

Guía básica

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA POLICÍA LOCAL



servicios a la ciudadanía



Guía básica

# **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA POLICÍA LOCAL**



**servicios a la ciudadanía**

**Edita**

**Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO**

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](http://www.fsc.ccoo.es/Salud_laboral)

[www.seguridadpublica.fsc.ccoo.es](http://www.seguridadpublica.fsc.ccoo.es)

Febrero de 2019

Depósito Legal: M-6397-2019

# Índice

Presentación	7
Introducción	9
Policía local y sus funciones	11
El contexto: tu derecho a la salud	19
Daños a la salud: las cifras	26
Ley de Prevención de riesgos laborales y sus fundamentos	31
Evaluación de riesgos laborales y plan de prevención	34
Los riesgos del puesto de trabajo como policía local	37
■ Riesgos psicosociales	40
■ Carga mental	46
■ Trabajo por turnos y nocturno	46
■ Estrés y sus formas:	48
- Postraumático	50
- Síndrome de estar quemado o burnout	50
- Estrés y suicidio	51
■ Agresiones y violencia	52
■ Acoso psicológico o mobbing	52
■ Qué se puede hacer ante el riesgo psicosocial	55
■ Riesgos específicos de las dependencias policiales	57
■ Equipos de protección individual (EPI) y Elementos de Protección Policial (EPP)	64
■ Pantallas de visualización de datos	66
■ Riesgos en el exterior de las dependencias	67
■ Exposición a productos químicos	68
■ Exposición a amianto	70
■ Exposición a plomo y a pólvora	71
■ Exposición a ruido	71
■ Riesgos biológicos	72
■ Riesgo del trabajo con vehículos	73

Vigilancia de la salud _____	76
El deber de adaptación del trabajo a la persona y el caso de la maternidad ____	79
Segunda actividad _____	80
Formación _____	82
El accidente de trabajo _____	83
Inspección de trabajo _____	85
Datos y direcciones de las organizaciones territoriales de FSC-CC00 _____	87

## PRESENTACIÓN

La seguridad y la salud en el trabajo son elementos centrales dentro de las condiciones de trabajo, un trabajo no seguro o no saludable 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.

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, 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 la policía local, aparecen ampliamente resueltas 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.

Con el objetivo de visibilizar la salud laboral en la administración local, y concretamente en un ámbito de trabajo como el de la policía local, donde las condiciones de trabajo son 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 un documento que sirviera como guía básica para abordar las condiciones de trabajo desde una perspectiva de salud laboral.

Frente al muymanido argumento de la inevitabilidad de los riesgos en determinados trabajos como el de las policías locales, 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. Nuestra propuesta consiste básicamente en aplicar la normativa preventiva al conjunto del personal trabajador de nuestro país y no permitir espacios de trabajo donde la normativa de salud laboral este ausente.

Esta guía pretende ser un instrumento para los delegados y delegadas sindicales y para el personal trabajador de la policía local, que nos permita conocer nuestros derechos en salud laboral y por lo tanto dotarnos de herramientas para ejercerlos.

Esta guía 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 corregirla y perfeccionarla.

**Manuela Oliva**

Responsable de Seguridad Pública y Miembro CE del Sector Estatal  
de la Administración Local de FSC-CC00

**Ángel Moreno**

Secretario de Salud Laboral de FSC-CC00



## INTRODUCCIÓN

Aunque existe literatura diversa acerca del desempeño policial, en su gran mayoría presenta un enfoque que tiene poco que ver con la prevención de riesgos laborales.

La imagen que percibe la sociedad de este colectivo procede de la prensa y diversos medios de comunicación, su objetivo es destacar actuaciones realizadas, intervenciones en accidentes y catástrofes de todo tipo, pero construyendo el protagonismo de la noticia con el objetivo de crear actos heroicos o sus opuestos. De esta manera, la ciudadanía va construyendo una imagen distorsionada de la figura policial.

La Policía local es un colectivo con unas características muy heterogéneas fruto de la dependencia de multitud de Ayuntamientos cada uno de los cuales con diferentes medios y recursos para llevar a cabo la función policial. Éste, como cualquier otro colectivo, sufre las consecuencias de unos riesgos que se pueden y se deben evitar. Este cuerpo es muy próximo a la ciudadanía desde su función de proximidad, realiza un papel imprescindible en la defensa de las libertades y de la democracia, pero se ignoran sus necesidades más básicas, tanto que, incluso hasta hace relativamente poco, existía la creencia generalizada de que los Cuerpos de Seguridad estaban al margen de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuestión ésta totalmente errónea y que los Tribunales Europeos han confirmado.

Desafortunadamente, y este es un mal común, ha ido calando la inevitabilidad y la indefensión en el ámbito del trabajo, como si los riesgos formaran parte del desempeño inherente al puesto. En ese sentido hemos desarrollado una extraña permisividad, más patente aun en el colectivo policial, asumiendo como verdad que si eres policía debes aceptar daños a tu salud.

Tal vez la visión de esta profesión a través de los estereotipos televisivos hayan contribuido a construir una imagen distorsionada de la realidad, en la que el cuerpo policial debe actuar con el rol de héroe que todo lo soporta y con un cierto grado de inconsciencia para jugarse la vida cada día. Sin embargo, como veremos el uniforme no todo lo aguanta.

Tampoco existe conciencia sobre la gran dureza del trabajo policial. Enfrentarse día a día con el lado más oscuro de la condición humana puede hacer plantearnos la vida de una forma diferente, para bien o para mal. En el día a día, enfrentarse al hecho de tratar de evitar suicidios, las agresiones de pandillas callejeras, las peleas domésticas, el maltrato infantil, los accidentes de tráfico, la atención en las catástrofes... La policía local llega allí primero y se encuentra con escenas realmente duras. Este tipo de situaciones pueden pasar factura, alterar el sueño

y por ende la salud o afectando a su vida privada, porque no todas las personas que desempeñan este trabajo desarrollan los mismos mecanismos de defensa, ni todos y todas tenemos las mismas habilidades y sabemos poner en práctica estrategias psicológicas defensivas, ni manejamos la inteligencia emocional de la misma forma o soportamos el proceso cada día a lo largo de los años.

En determinados momentos sin los medios adecuados, la coraza puede resquebrajarse desencadenando una serie de consecuencias para nuestra salud tanto física como psicosocial que afectará también a las personas que nos rodean, pareja, hijos e hijas, familiares, amistades.

El trabajo de policía se encuentra sujeto a un importantísimo grado de estrés, tanto en el sentido estricto del término, al reaccionar a un estímulo de forma rápida e intensa, como al mantenido en el tiempo. Éste último nos mantiene en constante estado de alerta y provoca importantes alteraciones y multitud de problemas para la salud de diversa etiología. Recordemos que un policía lo es las 24 horas del día. Eso también pasa factura.

A ello se une la peculiaridad de ser un oficio de tradición familiar y vocacional. Tal y como ocurre en otras actividades sujetas a esa consideración, puede existir una tendencia a asumir más riesgos.

En prevención de riesgos laborales se parte de una premisa muy sencilla y es **que el trabajo no debe poner en riesgo la salud de las personas que lo desempeñan**. Está claro que tu trabajo como policía no está exento de riesgos, pero en su gran mayoría pueden minimizarse. ***Desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO queremos tratar de responder a estas preguntas. ¿Es posible realizar el trabajo de policía en condiciones de salud y seguridad en el trabajo?. ¿Cómo?. ¿Qué obligaciones tienen los Ayuntamientos en la prevención de los riesgos laborales de la policía local?. ¿Tenemos derechos? ¿Cuáles son?.***

Llegado el caso, y ante riesgos que no se pueden evitar, deben establecerse aquellas medidas preventivas que los minimicen. En ese sentido dotar a nuestra policía local de unas buenas herramientas, estrategias y en definitiva, una completa información y formación es clave en este proceso.

Participando en la gestión de la prevención de los riesgos laborales de tu Ayuntamiento, puedes conseguir preservar en gran medida tu seguridad y tu salud.

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

**Alfredo Sánchez Hernández**, responsable de Policía Local en el SAL de CCOO Madrid, técnico superior de Prevención de Riesgos Laborales y doctor en Organización de empresas.

## POLICÍA LOCAL Y SUS FUNCIONES

Comenzaremos con señalar las funciones que tienes como policía local. Salvando la gran diversidad que existe en nuestro país, la Ley Orgánica 2/86 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad establece en su artículo 52.1. que *“Los Cuerpos de Policía Local son Institutos armados de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada, rigiéndose, en cuanto a su régimen estatutario, por los principios generales de los capítulos II y III del título I y por la sección 4.ª del capítulo IV del título II de la presente Ley, con la adecuación que exija la dependencia de la Administración correspondiente, las disposiciones dictadas al respecto por las Comunidades Autónomas y los Reglamentos específicos para cada Cuerpo y demás normas dictadas por los correspondientes Ayuntamientos”*.

En el artículo 53.1 de la LOFCS, se especifican las funciones que deben ejercer los Cuerpos de Policía Local. Recordemos que estas funciones son de mínimos, pues posteriormente pueden desarrollarse otras competencias a través de las Leyes de Coordinación Autonómicas o que los Ayuntamientos decidan que las policías locales realicen otras tareas (policía turística, policía de mediación, agentes tutores, etc). Consisten en:

- a. Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.
- b. Ordenar, señalar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
- c. Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano\*.
- d. Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.
- e. Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.
- f. La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.
- g. Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad\*.

- h. Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.
- i. Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

*\* Las actuaciones que practiquen los Cuerpos de Policía Local en el ejercicio de las funciones previstas en los apartados c) y g) precedentes deberán ser comunicadas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado competentes.*

A estas funciones le podemos sumar otras que provienen de normativa de aplicación para las Policías Locales y que no siempre son conocidas y valoradas:

- Funciones atribuidas de forma indirecta por las Leyes de Régimen Local (Tabla 1).
- Funciones atribuidas por colaboración con otras instituciones (Tabla 2).
- Funciones atribuidas en relación a materias específicas (Tabla 3).
- Funciones atribuidas por Convenios entre el Ministerio del Interior y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y los Ayuntamientos (Tabla 4).
- Funciones atribuidas por otros Acuerdos, Protocolos y Convenios firmados por los Ayuntamientos.

**Tabla 1: Funciones atribuidas de forma indirecta por las Leyes de Régimen Local**

<b>LBRL Ley 7/1985</b>	Artículo 25.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disciplina urbanística y control de obras.</li> <li>- Protección del medio ambiente.</li> <li>- Vigilancia de la infraestructura viaria y equipamientos de titularidad municipal.</li> <li>- Detección y atención a personas en situación o riesgo de exclusión social.</li> <li>- Ordenación del tráfico de vehículos y de personas en las vías urbanas.</li> <li>- Seguridad en lugares públicos.</li> <li>- Venta ambulante y control de mercadillos.</li> <li>- Vigilancia de la escolaridad obligatoria.</li> <li>- Vigilancia de edificios municipales.</li> </ul>
	Disposición Adicional Quinta	Custodia de detenidos, en funciones de Policía judicial, en los depósitos de detenidos a disposición judicial de los municipios cabeza de partido judicial en el que no exista establecimiento penitenciario.

Fuente: Sánchez Hernández, 2016 Tesis Doctoral

**Tabla 2: Funciones atribuidas por colaboración con otras Instituciones**

<b>Juzgados y Fiscalías</b> LOPJ, arts. 548.1 y 549.1	Vigilancia de penas en régimen de localización permanente, órdenes de alejamiento, cumplimiento efectivo de condenas, citaciones, avisos, comunicaciones, intervenciones, auxilio judicial en alzamientos o registros, toma de declaración a víctimas, testigos e implicados en diligencias penales, acompañamientos de enfermos psíquicos, localización y precintos de vehículos, incapacidades, ingresos de enfermos en centros de atención mental, averiguaciones de domicilio, localizaciones, notificaciones de sentencias etc...
<b>Jefatura Provincial de Tráfico</b> RD 818/2009, de 8 de mayo. Art. 39.2	Notificación de expedientes de resoluciones declarativas de pérdida de vigencia de autorización administrativa para conducir así como su intervención y remisión a las Jefaturas Provinciales de Tráfico, así como notificar expedientes por detracción de puntos, pérdida de la autorización administración para conducir, actas de entrega de la correspondiente autorización administrativa y todo lo relacionado con la materia.

<p><b>Seguridad Social</b> RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social. Arts. 102.1 y 106.6</p>	<p>Providencias de embargos de la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social de captura, depósito y precinto de vehículos</p>
<p><b>Agencia Tributaria</b> Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Art. 142</p>	<p>Las autoridades públicas prestarán la protección y el auxilio necesario a los funcionarios para el ejercicio de las funciones de inspección</p>
<p><b>Protección Civil</b> Ley 25/1997, de 26 de diciembre, de regulación del servicio de atención de urgencias 112, artículo 6,</p>	<p>1. Las Administraciones Públicas y las Entidades Públicas o Privadas cuya actividad esté directa o indirectamente relacionada con los servicios a los que se refiere el apartado primero del artículo 2 de esta Ley, deberán prestar su colaboración a los órganos, personal y autoridades del Centro de Atención de Llamadas de Urgencia 112. Tal deber de colaboración incumbe, en la forma determinada en esta Ley, a:</p> <p>i) Policías Locales.</p>
<p><b>Contrabando</b> Real Decreto 1649/1998, de 24 de julio, por la que se desarrolla el Título II de la Ley Orgánica 12/1995, de 12 de diciembre, de represión del contrabando, relativo a las infracciones administrativas de contrabando. Art. 21 y 22c</p>	<p>2. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y las autoridades militares citadas en las letras c) y d) del apartado 2 del artículo 20 podrán actuar en los siguientes casos:</p> <p>a. Cuando por razones de urgencia sean requeridas al efecto por los funcionarios y fuerzas a quienes está encomendada la persecución y el descubrimiento del contrabando.</p> <p>b. Cuando sorprendan a los infractores en el momento de cometer la infracción.</p> <p>c. Cuando conozcan alguna infracción de contrabando y puedan realizar preventivamente la aprehensión de los bienes, mercancías, géneros o efectos, si no se hallan presentes las personas mencionadas en el artículo 20.2, párrafos a) y b).</p>

Fuente: Sánchez Hernández, 2016 Tesis Doctoral

**Tabla 3: Funciones atribuidas en relación a materias específicas**

<p><b>Defensa del consumidor</b> Real Decreto 1945/1983, de 22 de junio, por el que se regulan las infracciones y sanciones en materia de defensa del consumidor y de la producción agro-alimentaria. Art. 13.1</p>	<p>“En el ejercicio de su función, los Inspectores tendrán el carácter de autoridad y podrán solicitar el apoyo necesario de cualquier otra, así como de los Cuerpos de Seguridad del Estado”.</p>
<p><b>Menores y juventud</b> LO 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor. Art. 13 y 14</p>	<p>Expedientes de Protección dirigidos al estudio de la situación socio-familiar y valoración de necesidad de medida de protección de menores.</p>
<p><b>Recaudación (Hacienda)</b> Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación. Art. 92.4</p>	<p>Captura, depósito y precinto de vehículos y estado de conservación a instancias de la Agencia Tributaria.</p>
<p><b>Procesos electorales</b> Ley Orgánica 5/85, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior. Art. 1</p>	<p>Le corresponde, entre otras funciones, la realización de las actuaciones necesarias para el desarrollo de los procesos electorales.</p>
<p><b>Espectáculos públicos</b> RD 2816/82, de 27 de agosto, Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas. Art. 78.1 y 78.2</p>	<p>Horarios de espectáculos públicos, locales de ocio, actividades recreativas y actividades de especial interés policial (botellón, las fiestas y verbenas populares). También corresponde la función de vigilancia a las Policías municipales, bajo las órdenes de las respectivas autoridades, especialmente en los municipios en que no tengan su sede fuerzas o unidades de los Cuerpos de Seguridad del Estado.</p>

<p><b>Tráfico</b> Real Decreto Legislativo 339/90, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial. Art. 7ª</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La ordenación y el control del tráfico en las vías urbanas de su titularidad, así como su vigilancia por medio de agentes propios, la denuncia de las infracciones que se cometan en dichas vías y la sanción de las mismas cuando no esté expresamente atribuida a otra Administración.</li> <li>2. Denuncias por infracción a Autorizaciones Administrativas para conducir.</li> <li>3. Denuncias por infracción a Autorizaciones Administrativas para circular.</li> <li>4. Denuncias por incumplimiento de Inspección y condiciones técnicas de vehículos para circular.</li> </ol>
<p>Seguro Obligatorio RDL 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la circulación de vehículos a motor</p>	<p>Denuncias por incumplimiento de la obligación de asegurarse.</p>
<p>Contrabando Real Decreto 1649/1998, de 24 de julio, por la que se desarrolla el Título II de la Ley Orgánica 12/1995, de 12 de diciembre, de represión del contrabando, relativo a las infracciones administrativas de contrabando. Art. 21 y 22c</p>	<p>Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y las autoridades militares citadas en las letras c) y d) del apartado 2 del artículo 20 podrán actuar en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Cuando por razones de urgencia sean requeridas al efecto por los funcionarios y fuerzas a quienes está encomendada la persecución y el descubrimiento del contrabando.</li> <li>b) Cuando sorprendan a los infractores en el momento de cometer la infracción.</li> <li>c) Cuando conozcan alguna infracción de contrabando y puedan realizar preventivamente la aprehensión de los bienes, mercancías, géneros o efectos, si no se hallan presentes las personas mencionadas en el artículo 20.2, párrafos a) y b).</li> </ol>

Fuente: Sánchez Hernández, 2016. Tesis Doctoral



**Tabla 4: Funciones atribuidas por Convenios entre el Mº del Interior, la FEMP y los Ayuntamientos**

<p><b>Convenio Marco de Colaboración, cooperación y coordinación entre el Ministerio del Interior y la Federación Española de Municipios y Provincias, en materia de seguridad ciudadana y seguridad vial. 20 de febrero de 2006</b></p>	<p>Recepción de denuncias como a la investigación de los hechos, en relación con las siguientes infracciones penales, cuando constituyan falta o delito menos grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Faltas penales.</li> <li>b. Lesiones, que no requieran hospitalización.</li> <li>c. Violencia doméstica y de género.</li> <li>d. Delitos contra las relaciones familiares.</li> <li>e. Quebrantamientos de condena; de localización permanente; órdenes de alejamiento y privaciones del permiso de conducir.</li> <li>f. Hurtos.</li> <li>g. Denuncias por recuperación de vehículos, siempre que estos no estuvieran considerados de interés policial.</li> <li>h. Patrimonio histórico municipal.</li> <li>i. Actividades de carácter comercial o con ánimo de lucro realizadas en la vía pública o mercadillos y que constituyan delitos contra la propiedad intelectual o industrial.</li> <li>j. Defraudaciones de fluido eléctrico y análogo.</li> <li>k. Delitos contra la seguridad del tráfico.</li> <li>l. Amenazas y coacciones.</li> <li>m. Omisión del deber de socorro.</li> <li>n. Daños en general y, en especial, los causados al mobiliario urbano.</li> </ul>
--	--

Fuente: Sánchez Hernández, 2016. Tesis Doctoral

**Tabla 5: Funciones atribuidas por otros Acuerdos, Protocolos y Convenios firmados por los Ayuntamientos**

<p>Protocolo de colaboración y coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género. 10 de junio de 2004.</p>
<p>Convenio de Colaboración para el establecimiento de cauces de comunicación y protocolos de actuación en materia de siniestralidad laboral en el término municipal de Madrid, entre la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de la CAM, el Decanato de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Madrid, el Ayuntamiento de Madrid, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo de la CAM y el Ministerio del Trabajo y Asuntos sociales a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con la adhesión de las Uniones Regionales de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), así como de las secciones sindicales del Ayuntamiento de Madrid de dichos sindicatos, la Confederación de Sindicatos Independientes, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), Colectivo Profesional de Policía Municipal (CPPM). 7 de septiembre de 2006.</p>
<p>Protocolo Marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias. 19 de septiembre de 2007.</p>
<p>Resolución de 23 de abril de 2007, del Director General de Seguridad, por las que se determinan las funciones que deben desarrollar los Policías Locales vinculados al programa BESCAM.</p>
<p>Acuerdo de colaboración en materia de Policía judicial de 10 de junio de 2010, entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de la Coruña para la participación del Cuerpo de Policía Local en el ejercicio de funciones de Policía judicial.</p>
<p>Acuerdo de colaboración en materia de Policía judicial de 22 de junio de 2010, entre el Ministerio del Interior y el Ayuntamiento de Madrid para la participación del Cuerpo de Policía Municipal de Madrid en el ejercicio de funciones de Policía judicial.</p>
<p>Protocolo de colaboración y coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Cuerpos de Policía Local para abordar los problemas de Seguridad Ciudadana relacionados con la Juventud. 27 de febrero de 2007.</p>

Fuente: Sánchez Hernández, 2016. Tesis Doctoral

Todas estas funciones determinan un cierto riesgo para su realización, por lo que la prevención de esos riesgos se hace imprescindible.



## EL CONTEXTO: TU DERECHO A LA SALUD

Para el ejercicio de tus funciones como policía local en condiciones de seguridad, debemos acogernos a los preceptos de la Ley **31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales** que desarrollan el marco normativo establecido por el artículo 40.2 de la Constitución Española y por el que se hace al empresario (en este caso a los Ayuntamientos) garante de la seguridad e higiene en el trabajo de las personas a su servicio. Pero ¿de dónde emana ese derecho?. Veamos:

Recordemos que la salud es un derecho humano fundamental, tal y como se recoge en la Declaración de Derechos Humanos de 1948. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como *“el estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de enfermedades”*.

La propia Organización Mundial de la Salud reconoce importantes riesgos psicosociales tales como la violencia y el estrés en el trabajo policial. La existencia de éstos y otros riesgos ponen en evidencia que, al igual que en el resto de colectivos, hay medidas preventivas que se pueden y se deben tomar.

La salud laboral además **es un derecho** que viene amparado por el Acta Única Europea y por la Constitución Española. Esta última, en su artículo 40.2 establece

que *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”* y el trabajo policial NO es una excepción. Porque al igual que tenemos obligaciones, tenemos una serie de derechos en relación a nuestra salud laboral. Estos se encuentran orgánicamente reconocidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en sus reglamentos de desarrollo.

Llegado a este punto conviene repasar algunas cuestiones controvertidas por las que en algún momento podría haberse difundido la errónea idea de que la Ley de Prevención no es de aplicación en la policía y que **no responde a la realidad**. Veamos por qué.

El 12 de junio de 1989 se publicó la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. El punto 3.2. de esta Directiva establecía su aplicación al sector público citando lo siguiente: *“no es de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones de policía, seguridad, resguardo aduanero, entre otras...”*

En nuestro país sin embargo, se hizo una interpretación totalmente restrictiva de este párrafo, obligando posteriormente a pronunciarse el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sección 2ª) de 12 de enero de 2006 (asunto C132/04) y condenando a España por incumplimiento de la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, por haber excluido injustificadamente, a parte de los trabajadores de la adaptación al ordenamiento interno de los artículos 2, apartados 1 y 2 y 4, sin elaboración de un régimen específico que lo supla y además condena en costas al estado español.

Como conclusiones esta sentencia establecía:

- La Directiva rige en todos los sectores de actividad; excepto en las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas desarrolladas en la función pública (que deben establecerse).
- Cabe aplicar la Directiva a los colectivos expuestos dado que sus cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trate y ello aún cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o salud.
- No se admite la exclusión completa de trabajadores sino la de determinadas actividades desarrolladas por éstos.

- Mientras 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 Directiva para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de los Cuerpos de Policía.

El trabajo policial no es sinónimo de desprotección en el ámbito de la salud laboral. También te afectan los principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como fruto de esa sentencia, en el ámbito de la Policía Nacional, Guardia Civil y Fuerzas Armadas, la Administración inició los pasos para adecuar la adaptación de la Ley a las características y peculiaridades del trabajo, a través del RD 2/2006, de 16 de enero, RD 179/2005, de 18 de febrero y RD 1755/2007, de 28 de diciembre, respectivamente. Sin embargo, este proceso y este desarrollo normativo no se ha dado en los Cuerpos de Policía Local; las causas son variadas y tienen mucho que ver con el hecho de que la Administración Autonómica y los Ayuntamientos han estado eludiendo sus responsabilidades competenciales, siempre argumentando que la responsabilidad es del otro. Ello sin embargo, no es impedimento para suponer que la LPRL no sea de aplicación en Policía Local, y desde luego a CCOO nos sirve como acicate para exigir que se regule como corresponde, más aun cuando han transcurrido más de veinte años desde la puesta en marcha de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez superado el primer escollo del camino, (la LPRL sí afecta a los Cuerpos de Policía Local), es importante conocer otras cuestiones. Cumpliendo el mandato constitucional del artículo 104.2 nace la Ley orgánica 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En esta Ley se establecen los mecanismos por los que las distintas Administraciones Públicas deben mantener la Seguridad Pública mediante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, establece normas sobre prevención de riesgos en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía recogiendo una adaptación de la Ley. En dicho Decreto se explicitaron qué principios y criterios deben aplicarse de la Ley de Prevención con algunas peculiaridades organizativas. Estos criterios podrían ser orientativos para policía local a falta de algo mejor.

Cuando tratamos de determinar qué tipo de normativa existe a día de hoy para policía local nos encontramos lo siguiente:

Los policías locales como funcionarios de carrera pertenecientes a los Ayuntamientos están sujetos a la siguiente normativa de carácter general:

### **Constitución Española**

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LRFP).
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (RGI).
- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a

tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

- Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de funcionarios civiles del Estado.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local (RFAL).
- Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Real Decreto de 14 de septiembre de 1882, por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la Seguridad Ciudadana.
- Real Decreto 1087/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento que regula las Juntas Locales de Seguridad.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Ley Orgánica 6/1984, de 24 de mayo, reguladora del procedimiento de «Habeas Corpus».
- Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.
- Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

Asimismo, las diferentes leyes de Coordinación que existen por Comunidades desarrollan en general pocos puntos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Son las siguientes:

- Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales. Comunidad Autónoma de Andalucía. BOJA núm. 144, de 15 de diciembre de 2001.
- Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón. Comunidad Autónoma de Aragón. BOA núm. 188 de 24 de septiembre de 2013.

- Ley 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales. Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. BOPA núm. 82, de 10 de abril de 2007.
- Ley 4/2013, de 17 de julio, de ordenación de las policías locales de las Illes Balears. Comunidad Autónoma de las Illes Balears. BOIB núm. 106, de 30 de julio de 2013.
- Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana. Comunitat Valenciana. DOCV núm. 8191, de 15 de diciembre de 2017.
- Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias. Comunidad Autónoma de Canarias. BOC núm. 91, de 16 de julio de 1997.
- Ley 9/2007, de 13 de abril, del Sistema canario de Seguridad y Emergencias y de modificación de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de Canarias. BOC núm. 77, de 18 de abril, de 2007.
- Ley 5/2000, de 15 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales. Comunidad Autónoma de Cantabria. BOCT núm. 245, de 22 de diciembre de 2000.
- Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha. Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. DOCM núm. 72, de 12 de junio de 2002.
- Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León. Comunidad de Castilla y León. BOCL núm. 71, de 14 de abril de 2003.
- Ley 16/1991, de 10 de julio, de las Policías Locales. Comunidad Autónoma de Cataluña. DOGC núm. 1469, de 19 de julio de 1991.
- Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura. Comunidad Autónoma de Extremadura. DOE núm. 150, de 4 de agosto de 2017.
- Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales. Comunidad Autónoma de Galicia. DOG núm. 85, de 3 de mayo de 2007.
- Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales. Comunidad de Madrid. BOCM núm. 61, de 12 de marzo de 2018.
- Ley 4/1998, de 22 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de la Región de Murcia. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. BORM núm. 169, de 24 de julio de 1998.



- Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra. Comunidad Foral de Navarra. BON núm. 40, de 2 de abril de 2007.
- Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco. Comunidad Autónoma del País Vasco. BOPV núm. 155, de 11 de agosto de 1992.
- Ley 5/2010, de 14 de mayo, de coordinación de Policías Locales de La Rioja. Comunidad Autónoma de La Rioja. BOR núm. 62, de 21 de mayo de 2010.

Las diferentes leyes de coordinación poco o nada recogen en relación a la prevención de riesgos laborales, tan sólo en algunas de ellas se ofrecen algunas pinceladas. Es exigible por tanto, *un mayor grado de desarrollo de estas leyes para hacer del trabajo de policía local un empleo seguro.*

La única que introduce la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Decretos de desarrollo es la Ley de la Comunidad de Madrid, que ha sido la última en aprobarse, por lo que futuros cambios normativos en esas leyes de coordinación tiene que ser uno de los objetivos para incluir en dichas leyes.



## DAÑOS A LA SALUD. LAS “CIFRAS”

Para valorar los daños a la salud que se puedan estar produciendo en el colectivo de policía local y realizar una adecuada labor de prevención, deberían conocerse los datos de siniestralidad. Con excepción de algunos trabajos muy concretos en colectivos específicos, pocos datos oficiales podemos obtener acerca de los daños a la salud que tu actividad te está ocasionando.

Los funcionarios por un lado, no aparecen en las estadísticas de siniestralidad, ya que la gestión procede directamente de las distintas Mutualidades y para el resto trabajadores y trabajadoras las fuentes existentes no permiten el grado de desagregación suficiente para identificar la siniestralidad concreta que afecta al colectivo de policía local.

Los accidentes de trabajo de las personas con las contingencias profesionales cubiertas por Seguridad Social que aparecen en el sistema Delt@ y que trata estadísticamente el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, muestran que en el año 2016 se notificaron **16.114 accidentes de trabajo con baja en jornada para la categoría de ocupación: “Trabajadores de los servicios de protección y seguridad”**.

El Instituto Nacional de Estadística, de acuerdo con las facultades que le confiere el artículo 26 de la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función de Estadística Pública, y habiéndolo sometido al dictamen preceptivo del Consejo Superior de Estadística, ha aprobado el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-2011) surge con el objeto de obtener una clasificación para fines estadísticos que garantice tanto un tratamiento uniforme de los datos estadísticos relacionados con la ocupación a nivel nacional como la comparabilidad internacional de los mismos.

En estas estadísticas se crea un grupo “Trabajadores de los servicios de protección y seguridad” (CNO 59) y en él se incluyen una serie de colectivos entre los que se encuentra la policía local:

- **591 Guardias civiles.**
- 5910 Guardias civiles.
- **592 Policías.**
- 5921 Policías nacionales.
- 5922 Policías autonómicos.
- 5923 Policías locales.
- **593 Bomberos.**
- 5931 Bomberos (excepto forestales).
- 5932 Bomberos forestales.
- **594 Personal de seguridad privado.**
- 5941 Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados.
- 5942 Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados.
- **599 Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad.**
- 5991 Vigilantes de prisiones.
- 5992 Bañistas-socorristas.
- 5993 Agentes forestales y medioambientales.
- 5999 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad no clasificados bajo otros epígrafes.

Esta categoría sin embargo, recoge accidentes de policía local, pero también comprende policía nacional, guardia civil, bomberos, personal de prisiones y servicios privados de seguridad, entre otros. Por tanto, no es posible ofrecer información más exclusiva. En esta categoría de ocupación se consignaron 68 accidentes graves y 23 mortales.

Ya en el año 2017, se notificaron 16.152 accidentes con baja en jornada, siendo 62 de ellos graves y 16 mortales. A estas cifras se añaden los accidentes ocurridos “*in itinere*” que sumaron un total de 2529, siendo 32 de ellos graves y 4 mortales.

Otro dato que podría ser relevante es la antigüedad en el puesto de trabajo. Si para el colectivo de personas trabajadoras en general, 4 de cada 10 accidentes de trabajo en jornada se producen con una antigüedad en el puesto menor de un año, para los trabajadores de servicios de protección y seguridad, el mayor porcentaje se acumula cuando la antigüedad en el puesto es de más de 10 años, llegando al 49,4% y 27,3% cuando la antigüedad en el puesto es entre 3 y 10 años respectivamente.

Es decir, durante el año 2017 el 76,7% de los accidentes de trabajo de los servicios de protección y seguridad **ocurrieron en trabajadores con más de 3 años de antigüedad**. El resto de ocupaciones acumularon un porcentaje del 40,3%. Por tanto, a **mayor permanencia en este tipo de puesto de trabajo más probabilidad de sufrir un accidente de trabajo**.

***Desde CCOO creemos que para prevenir es necesario conocer. Es importante exigir más transparencia en cuanto a las cifras de siniestralidad de este colectivo.***

Otra fuente procede de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) y aporta también algunos indicios relativos a las condiciones de trabajo y a la pérdida de salud de este colectivo, si bien continuamos sin ser exclusivos de policía local.

En 2007 la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizaba un desglose por ocupación en el que podíamos encontrar el epígrafe de “Defensa y Seguridad”. En este colectivo se agrupaban actividades con tareas que se entendían con proximidad de los riesgos y la similitud de la actividad en sí misma: desde policía nacional, autonómica o local, guardia civil, a funcionarios de prisiones, bomberos y fuerzas armadas entre otros.

Los datos más relevantes de esta encuesta ponían de manifiesto que para la Ocupación “Defensa y Seguridad”:

- El 81,8% de los trabajadores y trabajadoras se consideran expuestos a los riesgos del puesto de trabajo.
- El 45,55% de las personas de este colectivo están expuestas a trabajo a turno nocturno.
- El 12,7% manifestaban haber tenido un accidente de trabajo y el 5,9% una enfermedad profesional
- El 29% manifestaban que el trabajo afecta a su salud
- El 70,6% manifestaban dolencias osteomusculares (en concreto dolor de espalda) atribuibles al trabajo
- El 14% manifestaba sentir dolores de cabeza atribuibles al trabajo.
- El 38,4% manifestaba estrés laboral.
- El 16,3% sufría depresión
- El 27,1% insomnio.

Otros síntomas atribuibles al trabajo eran:

- Le cuesta dormir, en el 29,1%
- Presenta cansancio, en el 15%
- Irritabilidad, el 13,1%.

En la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que se realizó en el 2011, se incluyeron algunos datos de especial importancia, de los que seleccionamos los más relevantes:

- El 17% manifestaba ser un colectivo con mucho trabajo y se sentían muy agobiados.
- El 27,4 % decían estar expuestos a agresiones verbales, rumores o aislamiento social.
- El 27% decía haber recibido amenazas de violencia física.
- El 21,4%, violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo (21,4%).
- En el 40,7% se prolongaba la jornada laboral o trabaja en festivos.

Las Encuestas posteriores a 2011 no mostraban ya el nivel de desagregación suficiente para extraer datos de este Colectivo, pero sabemos que la tendencia general fruto de la crisis económica, ha sido al aumento de la siniestralidad laboral en todos los colectivos.

El informe de accidentes laborales de tráfico 2017, elaborado por el INSST establece entre sus conclusiones que los trabajadores de servicios de protección y seguridad, son un grupo vulnerable al accidente laboral de tráfico, junto a la profesión de conductores y operadores de maquinaria móvil.

En un contexto de precariedad, de falta de inversión en prevención y de pérdida de empleo, se ha producido en general una pérdida de salud laboral.

Otra cuestión a tener en cuenta es que los Códigos de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social, hasta el 1 de enero de 2019, después de aprobarse el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local, no discriminaba los datos respecto a otros funcionarios públicos y por tanto, las estadísticas que se establecían eran genéricas entre funcionarios y no solo de policías locales. Desde esa fecha, estos CCCs deberán estar identificados por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social que corresponda, mediante la anotación del valor 6 en el campo INDICATIVO COEFICIENTE REDUCTOR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.

La aplicación en policía local del coeficiente reductor de la edad de jubilación, es sin duda la constatación de que esta actividad profesional presenta penosidad, peligrosidad, y posee altos niveles de morbilidad o mortalidad.

Por último, existen algunas evidencias descritas por la OIT en relación a los daños a la salud para el puesto de trabajo de policía. Por ejemplo, inciden sobre la relación que existe entre la profesión y el aumento de la posibilidad de sufrir enfermedades ateroscleróticas. Este tipo de patologías están en este caso, muy relacionadas con la exigencia de combinar un trabajo de tipo sedentario, con la necesidad de responder de forma inmediata para, llegado el caso, capturar y derribar un sospechoso. Por ello aconseja reconocimientos médicos periódicos con el fin de detectar riesgo cardiovascular. Se citan además algunos trabajos que buscan la relación entre profesión y la presencia de algunos tipos de cáncer. Hay que seguir trabajando en este sentido.

# LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: SUS FUNDAMENTOS

Como hemos visto, es evidente que el trabajo realizado por la policía local presenta riesgos y que éstos pueden materializarse en forma de daños a la salud de las personas.

**Los Ayuntamientos tienen la responsabilidad y la obligación de velar por la salud y la seguridad de todos sus trabajadores y trabajadoras**, eliminando los riesgos en origen, evaluando aquellos que no se pueden evitar y adoptando medidas preventivas. (Art. 14 y 16 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales)

Para ello es importante que conozcas que:

- Toda la actividad preventiva debe estar **integrada en la gestión** y en todos los niveles jerárquicos. No basta con una declaración de intenciones.
- Los riesgos deben ser **evaluados y controlados** de forma periódica en su origen, sustituyendo o eliminando lo peligroso.
- Debe realizarse una **adecuada planificación preventiva** contando con la participación de la plantilla.
- Debe asegurarse la **eficacia y la actualidad de las acciones preventivas**, adaptándose a la realidad cambiante.
- Debe **adaptarse el trabajo a las personas**, teniendo en cuenta las circunstancias tanto biológicas como sociales de éstas.
- Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores, se debe llevar a cabo una investigación a fin de detectar las causas que lo han ocasionado.

Pero además, y con el fin de asegurar la efectividad del sistema, la Ley reconoce una serie de derechos que posibilitan acciones tanto individuales como colectivas, para la autoprotección. Esto se concreta en una serie de derechos tales como:

- Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos del puesto de trabajo, medidas de protección, planes de emergencia, entre otros. Se deben considerar los riesgos de seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales, así como sus correspondientes medidas preventivas.

- Derecho a recibir información y formación teórica y práctica, actualizada y en tiempo de trabajo.
- Derecho a realizar propuestas y mejoras encaminadas a eliminar o prevenir los riesgos.
- Derecho a participar a través de los delegados y delegadas de prevención.
- Derecho a la vigilancia de la salud relacionada con los riesgos del puesto de trabajo con garantías de confidencialidad.

Entre la representación de los trabajadores, las figuras del delegado o delegada de prevención, o de los Comités de Seguridad y Salud, son fundamentales para la garantía de tus derechos y tu salud. Exige la creación de esta figura si no existe en tus dependencias.

Es significativo el caso de la Comunidad de Madrid, que en el artículo 50.4, de su Ley de Coordinación establece que en cada Ayuntamiento que cuente con Cuerpos de Policía Local, se constituirá una comisión paritaria de salud laboral que participará en la inspección y control del cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, tanto por parte de la corporación local como de los funcionarios de la policía local.

Si ya eres delegado o delegada de prevención, recuerda que debes formarte. El artículo 37.2 LPRL establece que tu Ayuntamiento tiene que proporcionar a éstos los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de tus funciones. El tiempo dedicado a ello es considerado tiempo de trabajo. Los delegados y delegadas de prevención pueden acceder y tener copia entre otros de:

- El plan de prevención.
- La evaluación de riesgos laborales.
- La planificación preventiva.
- Los planes de emergencia, lucha contra incendios y evacuación.
- Información sobre la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.
- Los informes estadísticos y conclusiones de los exámenes médicos y controles del estado de salud de los trabajadores (anonimizados).

En la práctica (y desafortunadamente es común para el conjunto de nuestro país) existe una tendencia generalizada a considerar el cumplimiento preventivo desde un marco meramente formal, convirtiendo la prevención en un mero recopilatorio



de documentos preventivos. **Parece que el que disponga de la biblioteca más grande de prevención es el que mejor cumple la Ley, pero nada más lejos de la realidad. Por eso es tan importante el impulso de la figura del delegado/delegada de prevención en policía local.**

Desafortunadamente éste ni siquiera es el caso. En el ámbito de la policía local durante muchos años han sido erróneamente considerados “exentos” de prevención. Ello ha contribuido a generar una conciencia de que “todo vale” en el ejercicio de sus funciones, calando profundamente en las dinámicas de trabajo y provocando a su vez una doble dificultad, por un lado para provocar un cambio en la mentalidad preventiva de la policía local y por otro por llevar a la práctica el cumplimiento de la ley.

***Desde CCOO exigimos tanto a Ayuntamientos como a los organismos competentes un mayor grado de implicación y voluntad en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los Cuerpos de policía local.***

***Para ello se necesita una verdadera integración de la gestión de la gestión de la prevención en Ayuntamientos, con la participación activa de los Servicios de Prevención.***

Como veíamos, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre, es de aplicación en el ámbito de las funciones públicas de policía y seguridad sólo dejando al margen algunas situaciones excepcionales de emergencia de grave riesgo colectivo que se tienen que definir y prever.

Hasta la fecha no se han regulado esas situaciones de excepcionalidad, pero existen numerosos riesgos que sí pueden y deben ser evaluados y para los que se deben establecer medidas preventivas.

# LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y EL PLAN DE PREVENCIÓN

La evaluación de riesgos es una de las obligaciones de tu Ayuntamiento y el objetivo es el de **identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo** para eliminar factores de riesgo, evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar y planificar las medidas preventivas. Todo este proceso debe contar con la participación de trabajadores y trabajadoras pues éstos son los principales conocedores de los contenidos del puesto de trabajo. En función del tipo de trabajo que desarrolles como policía, se identificarán unos u otros riesgos.

La evaluación de riesgos debe ser realizada por personas con la cualificación y la formación suficiente según la tipología de la empresa. Estos aspectos vienen recogidos en el REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención. Normalmente el Ayuntamiento contrata a un Servicio de Prevención para este fin.

Para su elaboración, en los artículos 5.1. y 5.2. del Reglamento se proponen tres fuentes de información básicas:

- Observación de las condiciones de trabajo.
- Las mediciones y/o análisis que se consideren necesarios.
- Las informaciones aportadas por las personas que allí trabajan.

Es fundamental considerar que los resultados de la evaluación **deben transformarse en propuestas de eliminación o reducción de los riesgos detectados** así como en planes de control periódicos de las condiciones de trabajo y de vigilancia de la salud de los trabajadores (RSP art. 3.1 párrafo 2º).

Tanto los riesgos detectados, su evaluación correspondiente y las medidas de control para cada puesto de trabajo **deben reflejarse por escrito** (RSP art. 7 / LPRL art. 23.1).

Por otra parte, es importante conocer que la evaluación **debe revisarse obligatoriamente** en varios supuestos (RSP art. 6.3 RSP arts. 4.2 y 6; LPRL art. 16):

- Cuando cambien las características de los trabajadores.
- Cuando se detecten daños a la salud de los trabajadores.

- Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

El Ayuntamiento responsable debe evaluar los riesgos del puesto de trabajo con el fin de que todo policía conozca sus riesgos. Cada puesto de trabajo puede tener riesgos diferenciados y en función de estos, deben diseñarse las medidas preventivas.

Esta evaluación de riesgos, por tanto, tiene que abarcar los riesgos genéricos por el hecho de ser policía local y los riesgos asociados a cada puesto de trabajo específico, identificando las situaciones excepcionales y en la medida de lo posible intentar plantear medidas preventivas para evitarlas.

Cuáles son los principios en los que se basa la acción preventiva (Artículo 15. LPRL)

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos de imposible o muy difícil evitación.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, tanto en el puesto de trabajo como en la elección de equipos.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Priorizar la protección colectiva a la individual.
- Formación e información.
- Elección de medios y equipos de trabajo más adecuados.
- Incorporar métodos y procedimientos generales de trabajo.
- Recibir instrucciones.

### **El Plan de Prevención**

Es el documento donde se plasman todas las actividades que se van a llevar a cabo con el fin de controlar los riesgos que se han detectado en la evaluación. (Art. 8 del Reglamento de los Servicios de Prevención). Se trata de la herramienta que servirá para realizar algo muy importante que es integrar la actividad preventiva en el sistema de gestión. Es decir, la prevención debe formar parte del día a día de la actividad, y estar presente en cualquier toma de decisiones.

El artículo 16.2. de la Ley de Prevención de riesgos laborales cita que: “los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de

riesgos que podrán ser llevados a cabo por fases o de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva...”

Por tanto, este Plan debe ser aprobado por la dirección y asumido por toda la estructura organizativa así como ser conocido por todos y todas. Tiene que contener:

- Las medidas preventivas necesarias para controlar los riesgos detectados.
- Los responsables de su implantación.
- Los recursos materiales y humanos.

La planificación de la actividad preventiva debe quedar plasmada en un documento “vivo”, plenamente adaptado a la actividad que se realiza, identificando los puestos de trabajo con riesgos y las medidas específicas prevenirlos, concretando la formación necesaria, las personas responsables, los métodos y procedimientos de trabajo, la elección de medios y equipos y asignando plazos concretos de actuación. Debe estar en permanente evaluación.

Ten en cuenta que es tu Ayuntamiento quien será el responsable de aplicar las medidas preventivas, siendo el papel del delegado o delegada la representación de los trabajadores y trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud el órgano donde se tiene que poner de relieve los incumplimientos que se puedan producir.



## LOS RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO COMO POLICÍA LOCAL

Se denomina riesgo laboral a la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de la gravedad, deben valorarse tanto la probabilidad de que se produzca el daño como las consecuencias o severidad del mismo (art. 4.2. LPRL)

En el trabajo policial hay una pequeña parte de imprevisibilidad y de intervenciones que por su naturaleza pueden conllevar peligro, pero en su gran mayoría las actividades que se realizan están amparadas por los mismos criterios que para el resto de colectivos, existiendo riesgos que se pueden eliminar en su origen o bien ser minimizados abordando una serie de medidas preventivas.

Un primer paso es tratar de NO interiorizar los riesgos como inevitables o inherentes al desempeño del trabajo. Probablemente en el desempeño de tu labor te habrás encontrado con muchos de ellos. Para enfrentarte a éstos en las máximas condiciones de seguridad tienes que ir armado de información, de formación, de herramientas, habilidades, procedimientos de trabajo claros, equipos de protección... En caso contrario, te encontrarás con una situación de desprotección y con el consecuente peligro para tu salud, tanto inmediata como a largo plazo.

El Ayuntamiento correspondiente, está obligado a informarte y formarte sobre los riesgos asociados al puesto de trabajo (art. 19 de LPRL) y para ello suelen

solicitar el asesoramiento de los Servicios de Prevención. Debes saber que estas entidades no solo asesoran a la empresa sino que también tienen que asesorar a trabajadoras y trabajadores.

Si no has oído hablar de evaluación de riesgos, no sabes lo que es una medida preventiva, o ni siquiera sabes cuál es tu Servicio de Prevención, te encuentras en una situación de alto riesgo. Pide ayuda y asesoramiento a tu Sindicato para poder ejercer tus derechos.

En esta guía no podemos recoger todos y cada uno de los riesgos de tu puesto de trabajo, pero sí podemos darte algunas pautas para exigir y conseguir unas condiciones de seguridad y salud.

En general la prevención se aborda desde cuatro disciplinas con riesgos de distinto tipo y cuyo objetivo último es el de garantizar en la medida de lo posible tu salud:

**Seguridad en el trabajo:** tiene como objeto el estudio de los riesgos relacionados con las instalaciones y los equipos que afectan a los lugares de trabajo, así como herramientas, maquinarias, equipos de trabajo y con ello, reducir los accidentes de trabajo.

**Higiene industrial:** disciplina que trata de establecer las alteraciones a la salud que se pueden padecer en relación a los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el lugar de trabajo y con ello, prevenir enfermedades profesionales.

**Ergonomía y Psicosociología:** es una técnica multidisciplinar dedicada a examinar las condiciones de trabajo con el fin de lograr la mejor armonía entre persona-trabajo, tratando de conseguir también unas óptimas condiciones de confort, de seguridad y de eficacia productiva, es decir, el bienestar laboral.

**Medicina del trabajo:** especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias y con ello, promocionar la salud, la curación de enfermedades y su rehabilitación.

Existen riesgos asociados a la policía local que podemos considerar genéricos aunque por otro lado, existen riesgos específicos para determinados puestos que como hemos dicho tienen que ser identificados.



Podemos identificar algunos riesgos asociados a la policía local en función a estas disciplinas preventivas:

Riesgos en seguridad:

- Accidentes de tráfico.
- Atropellos.
- En los lugares de trabajo.
- Caídas.
- Agresiones físicas.
- Heridas por armas de fuego y blancas.
- Golpes y cortes.
- Incendios.

Riesgos en higiene:

- Contagio biológico: pinchazos, cortes (VIH, hepatitis, tuberculosis, otras).
- Ruido.
- Vibraciones.
- Radiaciones.
- Químicos.

Riesgos en ergonomía:

- Espacios incómodos.
- Vehículos inadecuados.
- Lesiones musculoesqueléticas.
- Posturas incorrectas.
- Estrés térmico (frío, calor).
- Pantallas de visualización de datos.

Riesgos Psicosociales:

- Estrés.
- Hipertensión.
- Ansiedad, depresión.
- Mobbing (acoso laboral).
- Burnout (o síndrome de estar quemado).

Riesgos en medicina del trabajo:

- Enfermedades pulmonares.
- Sordera.
- Asma.
- Infartos y enfermedades cardiovasculares.
- Suicidios.
- Cáncer.
- Trabajadores sensibles.
- Enfermedad profesional.

A continuación se exponen algunos apuntes que iremos desarrollando sobre alguno de estos riesgos:

### **Riesgos psicosociales**

El empresario está obligado a una evaluación de riesgos y entre estos riesgos se encuentran los riesgos psicosociales, riesgos que cobran especial importancia en los Cuerpos de policía.



La Organización Mundial de la Salud califica el estrés como la “*epidemia global*” del siglo XXI y la actividad policial no sólo no está libre de este problema capaz de provocar innumerables daños a la salud, sino que es considerada una de las profesiones con mayor riesgo\* (*CareerCast 2018; Universidad de Maastricht (Fred Ziljstra, catedrático de Psicología Cognitiva y de Trabajo 2002-2006)*)

Pero este no es un problema que surja en la actualidad, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) en 1993, ya señalaba que los Agentes de policía eran la segunda ocupación con la tasa más alta de homicidio ocupacional en EE.UU, después de los taxistas, donde uno de los motivos estaba relacionado con el tiempo de conducción y el Instituto de Ciencias y Tecnología de la Universidad de Manchester, situaba a los policías en segunda posición en nivel de estrés profesional, detrás de los mineros en Inglaterra en 1994.

El estrés es tan solo la punta del iceberg de uno de los mayores riesgos con los que nos enfrentamos en el puesto de trabajo, el riesgo psicosocial, y una de sus principales consecuencias, provocando innumerables daños a la salud de todo tipo, desde trastornos cardiovasculares, digestivos, a alteraciones del sueño y del comportamiento.

Los aspectos psicosociales son infravalorados permanentemente en el tejido productivo de nuestro país, existiendo aun numerosas organizaciones que no lo evalúan por considerar que no existe o que es innecesario. Los Ayuntamientos suelen seguir esa misma tónica y más en los Cuerpos de Policía Local, pese a que los colectivos policiales son los que presentan una mayor tasa de suicidio.

Lo cierto es que el riesgo psicosocial está íntimamente relacionado con la organización del trabajo en la que intervienen multitud de factores, desde la propia exigencia del trabajo, al ritmo, las exigencias emocionales, el grado de autonomía, la violencia en el trabajo, tanto externa como interna, el estilo de dirección, la carga del trabajo, los conflictos de rol...

### **El factor psicosocial no solo puede dañar a las personas sino también a las organizaciones.**

Pero, ¿de qué estamos hablando cuando mencionamos riesgo psicosocial?. Primero explicar que la psicopsicología es la disciplina que estudia el comportamiento del ser humano en el entorno laboral, de forma que se puedan predecir y explicar ciertas conductas. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo lo define 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”.*

Existe riesgo psicosocial en cada una de las empresas de nuestro país en mayor o menor medida, y recordemos que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligatoriedad de eliminar los riesgos y si no es posible, evaluarlos para minimizar los riesgos.

Hay algunos métodos que se pueden utilizar para evaluar de forma correcta estos riesgos. Numerosos Servicios de Prevención suelen utilizar el método FPSICO, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo éste uno de los más comunes, pero existen más metodologías.

Desde CCOO recomendamos el método COPSQ, elaborado desde el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), por ser uno de los que poseen mayor rigor y apoyo científico internacional, además de ser un método eminentemente participativo y que exige a las partes implicadas un diálogo para llegar a conclusiones, tanto para determinar el origen del riesgo como para diseñar las medidas preventivas.

No todos los “*métodos*” que se utilizan son válidos. Desde CCOO queremos insistir en esta cuestión fundamental porque se están dando casos en los que se pasa de no tener evaluados los riesgos psicosociales a realizar una “*pseudo*” evaluación sin ningún rigor, con el único objetivo de hacer un cumplimiento de la Ley sibilino y ejecutado únicamente con el propósito de intentar “*cumplir*” en el plano formal.

En ese sentido, si en vuestro centro de trabajo se quiere realizar la evaluación de riesgos psicosociales con un método que os genera dudas, podéis seguir algunas indicaciones básicas que se recogen en la “**Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales**”. En ella se establecen unas condiciones y criterios básicos:

- El método de evaluación debe contar con la consulta **a las delegadas y delegados de prevención sobre la elección del método**. Según los artículos 3.2 RSP y Art.33.1.b) y 36.1.c) de la LPRL: La elección del método y las demás actividades de preparación de la evaluación han de ser objeto de consulta a los trabajadores o sus representantes.
- **Tiene que garantizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores en la evaluación de riesgos, tal y como cita el art. 33.1.b) de la LPRL**. La recogida de datos debe haberse previsto con antelación y

tiene que tener en cuenta aspectos prácticos del trabajo de campo (lugar, momento más idóneo...). Tiene que haber una información previa sobre sus principales aspectos, tales como objetivos que se persiguen, cómo se garantiza el anonimato e información previa a las personas interesadas.

- La recogida de datos de los trabajadores se debe realizar por el servicio de prevención y no por la dirección de la empresa.
- Se debe proteger la confidencialidad de los datos personales. Esta protección puede garantizarse mediante el anonimato de la respuesta a los cuestionarios o bien por otros medios que sean igualmente eficaces.

La guía cita, como regla general, la participación directa de todos los trabajadores y trabajadoras que lo deseen y sólo excepcionalmente puede recurrirse a técnicas de muestreo. Esta sólo se puede llevar a cabo cuando haya colectivos muy numerosos o en los que sea muy dificultosa la práctica de la evaluación por circunstancias de organización del trabajo como turnos, desplazamientos. No obstante, las técnicas estadísticas de muestreo deben asegurar que las conclusiones que se saquen sean extrapolables a los trabajadores y trabajadoras que están trabajando en idénticas condiciones. (Nunca es admisible extrapolar los resultados de la evaluación de un centro de trabajo a otros centros de la empresa)

### En relación a la determinación de las medidas preventivas

Todos los riesgos identificados han de ir acompañados de **medidas preventivas específicas** para cada uno de los riesgos que se hayan identificado. Estas medidas pueden ser:

Primarias. Medidas proactivas dirigidas al origen del problema (factor de riesgo). La aplicación de estas medidas es preferente (art. 15.1.c) y 17.2. LPRL).

Secundarias o de afrontamiento. Dirigidas a que el trabajador pueda afrontar los factores de riesgos psicosocial a los que está expuesto (formación, procedimientos o protocolos).

Terciarias o rehabilitación. Orientadas a la recuperación de los trabajadores que hayan sufrido daños en su salud y garantizar la compatibilidad con las funciones de su puesto (Art. 25.1. LPRL).

Las medidas deben buscar la integración de la prevención (art. 14.2 y 16.1 LPRL) Y POR TANTO DEBEN PROCURAR QUE LOS PROPIOS trabajadores sepan qué medidas se deben adoptar ante situaciones de riesgo psicosocial que afecten directamente a su trabajo.

Los delegados de prevención deben tener acceso a la información sobre la evaluación de riesgos (art. 36.2.b) LPRL) y deben ser consultados sobre las medidas que se pueden adoptar como resultado de la evaluación (art. 36.1.c) LPRL).

Hemos querido ser extensos en cómo debe realizarse la evaluación de riesgos psicosociales. Sin embargo es imprescindible acompañarlo de las principales peculiaridades del trabajo como policía.

El contenido del trabajo policial implica la alternancia de períodos de gran intensidad y de mucha actividad, con otros de cierta calma, pero al contrario de lo que pudiera parecer, estos momentos de menor intensidad no conllevan mayor relajación, ya que la persona se encuentra en un estado omnipresente de alerta, a la espera siempre de lo que pueda suceder. La OIT compara el trabajo policial con el del socorrista.

Esta situación unida al propio desempeño de la actividad, al enfrentamiento con los problemas de otras personas, con los comportamientos agresivos o violentos, con situaciones de alta intensidad emocional, pueden desencadenar estados de fatiga. A su vez, la fatiga mantenida en el tiempo puede derivar en crónica, al igual que el estrés.

Es entonces cuando el problema ya se ha generalizado y ya no hay prevención, pues el daño se ha ocasionado. En este momento intervienen medidas que deben atender a la reparación del daño.

El estrés y la fatiga no solo afectan a las personas. Si hubiera que hacer un diagnóstico, una organización enferma presentaría los siguientes síntomas:

- Aumentan los accidentes o incidentes.
- Empeoran las relaciones interpersonales entre compañeros y compañeras y con los mandos.
- Aumentan las bajas laborales.
- Disminuye la calidad del trabajo, se producen más errores.
- Aumenta la irritabilidad y el malestar.

Pero además de dañar la salud de las personas y de deteriorar las organizaciones, también lo hace ante la imagen que ofrece a la ciudadanía, que detecta este deterioro manifestando sus quejas y su malestar, lo que a su vez hace cerrar el círculo provocando mayor malestar en el trabajador o trabajadora. (Ver imagen).

**INADECUADA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

- Sobrecarga de trabajo
- Altas exigencias emocionales
  - Bajo reconocimiento
- Falta de apoyo social de compañer@s y superiores
- +
- Trabajo a turnos y nocturno
- Carencia o falta de recursos
  - Necesidades formativas
- +
- Tareas inherentes al puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

El malestar que puede desencadenar en la ciudadanía no es un problema banal y contribuye a la infravaloración social de este tipo de trabajo con todas las consecuencias que de ello se derivan. La única forma de romper con ese círculo pernicioso es la prevención de los riesgos de tipo psicosocial.

### **Carga Mental**

La Carga Mental de Trabajo es el **“conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo”**.

Si las exigencias laborales superan tu capacidad, pueden originarte una serie de daños a la salud que se manifiestan entre otros, mediante el estrés, ansiedad o depresión. Además provoca fatiga mental que mantenida en el tiempo se vuelve crónica. Este tipo de fatiga no se recupera con el descanso y tiene enormes consecuencias tanto físicas como psicosomáticas. Afectan a la vida familiar y la laboral.

La profesión policial requiere la toma de decisiones urgentes y con poco tiempo para la reacción, interviniendo factores de todo tipo, incluido el riesgo para la integridad física tuya y de otros. Se debe hacer frente a una miráda de tareas y funciones de cara a una ciudadanía que por otro lado, espera una resolución perfecta e inmediata. Para que la persona pueda hacer frente a esas exigencias es imprescindible contar con el apoyo de un adecuado diseño del programa de formación que facilite el desarrollo de estrategias de actuación, procedimientos y mecanismos individuales y colectivos.

Por tanto, con el fin de evitar la carga mental y todas las consecuencias que de ella se derivan deben diseñarse medidas preventivas organizativas orientadas a evitar o minimizar este tipo de riesgo. La formación es clave. Debe ser suficiente, adecuada y continuada en el tiempo y adaptarse a las necesidades de una sociedad en continuo cambio. Es importante el diseño de unos buenos canales de comunicación y de información. La incorporación de algunos aspectos de organización del trabajo tales como facilitar el establecimiento de pausas en la jornada, la rotación en las tareas, también pueden actuar como mecanismo minimizador del riesgo.

### **El trabajo por turnos y nocturno**

La naturaleza de la actividad obedece a la necesidad de atención permanente a la ciudadanía, lo que implica trabajar todos los días del año durante las 24 horas

del día. En los Cuerpos de policía local existe una amplia dispersión de horarios, provocada por el hecho de que existe una elevada cifra de Ayuntamientos de nuestro país, con necesidades diferentes y condiciones distintas, sumado a los problemas económicos y que plantean la prevención como un gasto.

En cualquier caso, la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece la necesidad de negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras, en materia de horarios, turnos, festivos, días de descanso, etc. Para la adecuada configuración de estos turnos ha de tenerse en cuenta los ciclos biológicos y los ritmos circadianos.

Existen evidencias científicas en las que se pone de manifiesto que **trabajar de noche y por turnos, tiene consecuencias dañinas para la salud de las personas provocando además la disminución de la concentración (sobre todo en el período de 3.00 a 6.00 de la madrugada)** por lo que puede aumentar la probabilidad de sufrir accidentes. Además, el organismo ante un efecto acumulativo, comienza a acusar el esfuerzo viéndose alterado el sueño ya que el organismo del ser humano está preparado para estar activo durante el día y descansar durante la noche. Entonces sobrevienen la fatiga crónica y los trastornos digestivos, nerviosos, psicológicos, cardiovasculares.

Por otro lado, la conciliación de la vida laboral y familiar se hace más complicada.

La Nota Técnica de Prevención 455 (NTP 455) del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, identifica algunas de las medidas organizativas recomendadas para prevenir los daños para la salud del trabajo a turnos y/nocturno. Entre ellas:

- Participación y consulta con los trabajadores y trabajadoras sobre la elección de los turnos. El calendario debe conocerse con antelación.
- Respetar al máximo el ciclo del sueño, evitando comenzar a una hora demasiado temprana. Se recomienda comenzar entre las 6 y las 7, teniendo en cuenta también la distancia entre centro de trabajo y domicilio de los trabajadores y trabajadoras.
- Los turnos de noche y de tarde preferiblemente serán más cortos que el de mañana.
- De acuerdo con los ciclos circadianos se recomienda cambiar de turno cada 2 o 3 días.

- Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche: posibilidad de descanso después de hacer el turno de noche, acumular días de descanso y ciclos de rotación distintos a lo largo del año.
- Disminución del número de años que el individuo realiza turnos, limitación de edad, etc. La OIT recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno continuado sea voluntario.
- Reducir, en lo posible, la carga de trabajo en el turno de noche. Programar aquellas actividades que se consideran imprescindibles, intentando evitar tareas que supongan una elevada atención en la franja horaria entre las 3 y las 6h. de la madrugada.

Con carácter individual puedes tomar también algunas medidas, muchas de ellas vienen dictadas por el sentido común:

- Realizar actividades asociadas al momento previo de ir a dormir. Seguir rutinas. Acostarse todos los días a la misma hora.
- No tomar bebidas estimulantes ni alcohólicas, ni realizar cenas copiosas o pesadas.
- Realizar ejercicio moderado, pero nunca en las dos horas previas a la hora de dormir.
- Si el turno es de noche, realizar una siesta breve, preferiblemente de unos 20 minutos. Se considera que estos minutos son suficientes para ofrecer descanso reparador. Las siestas largas no son recomendables.

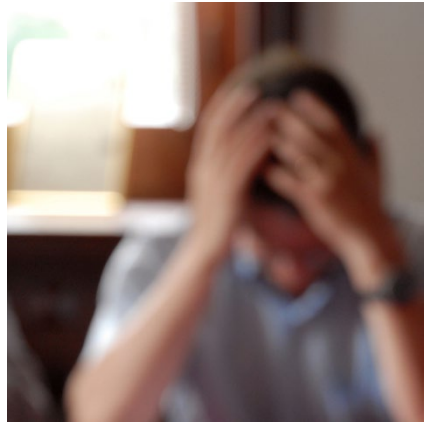
## **Estrés y sus formas**

El estrés es un mecanismo adaptativo de las personas que se convierte en patológico cuando, en palabras de McGrath, suponen un *“desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias”*.

El desempeño de tu trabajo como policía puede llegar a ser muy estresante; de hecho se trata de una de las profesiones que más sufre las consecuencias del estrés. El día a día va desgastando, presenciar actos violentos y delictivos, tener la obligación de intervenir y la constante presencia de una ciudadanía que actúa como espectador y como juez, exigiendo una respuesta impecable.



Si esta situación se mantiene en el tiempo, el organismo comienza a sufrir sus consecuencias. No es una cuestión simple que se limite al mero hecho de "estar más nervioso o nerviosa", es que nuestro cuerpo comienza a aumentar la presencia de una hormona denominada cortisol, con capacidad para provocar una gran variedad de daños físicos y psicológicos. Entre los efectos más comunes son los dolores de cabeza, dolor muscular, alteraciones digestivas, alteraciones cardiacas, trastornos del sueño, fatiga, diabetes, obesidad y numerosos trastornos del estado de ánimo, falta de concentración, depresión, tristeza, irritabilidad. Los efectos del estrés son muy numerosos y nos alcanzan más allá de la propia persona. Afecta a la propia organización, a las familias y a los amigos. En casos extremos pueden derivar en el aumento de consumo de sustancias adictivas, depresión e incluso suicidio. No es por tanto un problema menor, por lo que debe ser objeto de estudio en la evaluación de riesgos psicosociales.



Por otra parte, existen algunos factores que aumentan la probabilidad de sufrir estrés. Al peligro derivado de la propia actividad se unen aspectos como:

- Un estilo de dirección inadecuado, excesivamente rígido, y poco participativo
- El hecho de realizar el trabajo bajo la exigencia de un ritmo muy elevado, bien por la escasez de personal, o por tener que realizar excesiva cantidad de servicios aumenta exponencialmente el riesgo de estrés.
- La falta de formación o de cualificación.
- La falta de mecanismos de comunicación y de participación
- La necesidad de tomar decisiones difíciles sin apoyo.
- La falta de reconocimiento, tanto por parte del Ayuntamiento, como de Superiores, o la ciudadanía en general.

Las medias preventivas deben ir en primer lugar encaminadas a intervenir sobre los aspectos organizativos del trabajo que pueden derivar en daños a la salud. En

ese sentido deben normalizarse protocolos de actuación que se hayan elaborado con la participación de la representación de policías locales. Por ejemplo, la posibilidad de realizar pausas que favorezcan la desconexión del trabajo, la mejora de los procedimientos de comunicación y de participación, de la formación y de la información. La mejora del ambiente laboral con los compañeros y compañeras, que puedan actuar como apoyo emocional y la detección precoz de posibles problemas.

### **Estrés Postraumático**

La vivencia de un episodio percibido como dramático puede llegar a ocasionar el denominado síndrome de estrés postraumático. Este deja una huella emocional profunda que en la actividad policial puede ser debida a las actividades con alto impacto que se realicen tales como el apoyo y ayuda a víctimas de catástrofes o calamidades, la puesta en peligro de la vida propia o la del compañero o compañera en acto de servicio.

Se trata de un trastorno psiquiátrico que ocasiona en la persona episodios de rememoración de la tragedia vivida y que altera la vida personal y puede llegar a incapacitar a las personas. Puede ser agudo y manifestarse en los tres primeros meses de sufrir el trauma o bien ser latente manifestando los síntomas mucho más tarde.

El incidente se revive una y otra vez, provocando angustia e interfiriendo en la calidad del sueño, en el estado de ánimo y provocando comportamientos anómalos de hiperexcitación (sensación de peligro constante) e hipervigilancia. Aparecen sentimientos de miedo y de culpa: a los demás o incluso por sobrevivir al hecho.

El estrés postraumático es la materialización de un daño que se ha producido y aquí ya sólo nos caben medidas reparadoras, mediante asistencia psicológica y apoyo de compañeros y compañeras y mandos.

### **Síndrome de “estar quemado” o Burnout**

Se genera por una exposición crónica a estrés de tipo laboral y es más común que se presente en actividades que exigen algún tipo de implicación personal, por su idealismo, por vocación personal y en profesiones al servicio de las personas. Es una respuesta al estrés acumulativo, que actúa en la persona provocando sentimientos de frustración e impotencia, fatiga, tristeza, sensación de pérdida de tiempo y falta de realización personal, con lo que se produce rechazo, negatividad e indiferencia.

El trabajo policial al servicio de la ciudadanía, es una profesión en la que puede hacer aparición, bien por ser una actividad que suele responder a una cierta consideración vocacional o por encontrarse al servicio del ciudadano.

Cuando en el ejercicio de nuestras funciones, nos encontramos con constantes impedimentos: medios, recursos y a veces con el propio ciudadano en contra, podemos desarrollar este síndrome. No hay que confundirlo con el estrés laboral propiamente dicho. El Síndrome de *“estar quemado”* tiene la peculiaridad de asociarse a un estado de despersonalización, de pérdida de interés por los demás, irritabilidad y cinismo. La persona sufre desmotivación y agotamiento emocional, que vienen acompañados de multitud de sentimientos negativos tales como la baja autoestima, la sensación de culpabilidad y la baja tolerancia a las situaciones de presión.

### **Estrés y suicidio**

La OMS define suicidio como *“el resultado de un acto deliberadamente emprendido y ejecutado por una persona con pleno conocimiento o previsión de su desenlace fatal”*. Como la propia Organización reconoce, se trata de un problema de salud pública que está en aumento. Se trata del peor de los resultados para los riesgos de tipo psicosocial, y que por tanto implican el fallo de todo el esquema preventivo de la organización.

No existen estudios relativos a Policía Local sobre el impacto de los suicidios pero estadísticas relacionadas con otros cuerpos policiales visualizan un gran problema; desde 2006 hasta 2017, se contabilizaban 127 suicidios en la Guardia Civil, aunque es una tragedia oculta que desde 1982 suma 478 fallecidos y en el mismo periodo de 2006 a 2017, se han producido 90 suicidios en la Policía Nacional, muchos de ellos haciendo uso de armas de fuego.

En la actualidad hay diversos estudios que ponen en relación la posesión de armas con el riesgo de suicidio en diversos Cuerpos de policía. Para evitar el riesgo de suicidio, los policías deben recibir un entrenamiento y formación que permita superar las situaciones estresantes. El riesgo de suicidio debe realizarse desde un equipo multidisciplinar.

El ocultismo de este tipo de problemas o el hecho de considerarlo un tema tabú, hace un flaco favor tanto al policía como a su entorno.



## **Agresiones y violencia**

La violencia es otro de los componentes del trabajo policial y un riesgo para tu seguridad. Entre las actividades que puedes realizar y que se consideran como de mayor riesgo se encuentran los arrestos y el control de personas sospechosas, los atracos y la violencia doméstica.

Es un riesgo que existe pero también puede minimizarse, primero con formación en estrategias de defensa personal, control físico de los sospechosos, así como con la disponibilidad de equipos de protección en perfecto estado, tales como el chaleco antibalas, la porra, o el arma.

Para hacer frente al riesgo de violencia debes mantener un óptimo estado físico. También debe contar con un buen sistema de comunicación que permita la petición de ayuda de compañeros y compañeras.

## **Acoso psicológico o mobbing**

*Se define como “la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades organizativas del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.*

La finalidad del acoso es dañar y anular a una persona mediante el hostigamiento constante que en la víctima produce sentimientos de miedo y angustia y menoscaban su autoestima.

Existen cuatro factores destacables (según Leymann) en la probabilidad de sufrir acoso laboral en una organización:

- Las deficiencias en el diseño del trabajo con métodos de trabajo escasamente organizados.
- Deficiencias en las conductas de liderazgo negando las existencia de conflictos
- Puestos de trabajo socialmente expuestos.
- Bajo estándar moral.

La propia configuración de policía local, con una estructura muy jerárquica, socialmente expuesta y con falta de medios y recursos en muchos casos, puede desencadenar situaciones de acoso laboral o mobbing. Esta situación debe preverse en las evaluaciones de riesgo, diseñando protocolos de actuación ante este tipo de conductas indeseables, sistemáticas y reiteradas en el tiempo.

De cara a identificar este tipo de conductas en un protocolo puede lograr el objetivo de evitar males mayores. La persona u organización acosadora actúa limitando:

■ **La posibilidad de mantener contactos sociales**

(La persona acosadora no dirige la palabra a su víctima, no le informa e incluso le aísla de compañeras y compañeros físicamente de forma injustificada). Por ejemplo, sin ser exhaustivos:

- Cambiar sin causa objetiva la ubicación física de una persona separándola de compañeros y compañeras.
- Extender la prohibición de hablar con una determinada persona.
- Ignorar o excluir a las personas deliberadamente.
- Intimidar a las personas para impedir o dificultar su paso, empujar, invadir su espacio personal.

■ **La posibilidad de comunicación**

(La persona que ejerce de acosadora impone lo que puede y no se puede hablar, negando el derecho a expresarse. Limita los contactos sociales dentro de su organización):

- Rehusar la comunicación o bien no dirigiéndole la palabra o bien negándole la posibilidad.
- Dirigir un ataque de ira hacia una persona.
- Gritar y reprender en público.

■ **La reputación**

(El objetivo es desacreditar a la víctima mediante bromas y burlas, actitudes y comentarios que cuestionen y traten de ridiculizarle en el ámbito laboral e incluso sobre su vida personal):

- Difundir rumores y/o chismorreos, burlas, desprecio y demás comentarios negativos por cualquier medio en perjuicio de la reputación profesional y personal invadiendo su esfera privada.

■ **La situación laboral**

(La persona acosadora asigna tareas muy por debajo o por encima de la capacidad de la persona, o incluso no deja hacer nada a su víctima. Critica los más mínimos errores o defectos y desprecia su trabajo).

- Cursar órdenes de trabajo imposibles o contradictorias.
- Poner plazos de realización u objetivos absurdos o imposibles
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar una carga de trabajo inmanejable.
- Asignar intencionadamente tareas con datos erróneos
- Ocupar a las personas en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Reprender al trabajador o trabajadora en público y juzgar su desempeño con ánimo ofensivo.
- Controlar en exceso el trabajo de una persona buscando fallos.
- Presionar para que la persona no reclame derechos que le pertenecen.
- Amenazar con hacerle la vida más difícil.
- Realizar insinuaciones y/o señalar motivos para que la persona deje su trabajo.

■ **La integridad física**

Puede poner en riesgo a la víctima mediante la asignación de tareas peligrosas.



Los Ayuntamientos deben incorporar el riesgo de acoso laboral en sus evaluaciones de riesgos y diseñar medidas preventivas. En ese sentido es muy importante la elaboración de protocolos de actuación consensuados y participados, ya que actúa como factor de riesgo el inadecuado diseño de una política de comunicación, la indefinición de competencias y funciones, un inadecuado plan de formación e información, la falta de motivación y de autonomía.

### ¿Qué se puede hacer ante el riesgo psicosocial en la policía local?

Tal y como apunta la “Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo” realizada en la UE durante el año 2000, los enfoques suelen en general estar centrados en la prevención secundaria o terciaria o lo que es lo mismo, se centran en modificar la respuesta de las personas atendiendo a mecanismos individuales tales como:

- Realizar recomendaciones sobre hábitos saludables de alimentación, deporte, salud
- El acceso a consultas de tipo psicológico.
- Facilitar formación sobre técnicas de relajación etc.

Pero la propia UE lo califica “*de tiritita*”, puesto que **lo realmente necesario es la intervención en la prevención primaria, o lo que es lo mismo, en modificar los estresores de la organización y del entorno laboral** (los riesgos en origen).

Algunas medidas organizativas para la **prevención primaria** del estrés policial pueden ser:

- Equilibrio en la asignación de recursos humanos acordes a la carga de trabajo.
- Fomento del trabajo en equipo.
- Promoción del apoyo social de superiores, compañeros y compañeras.
- Implantación de sistemas de comunicación que favorezcan la participación y la consulta.
- Dotar de recursos y del equipamiento necesario y de calidad para el desempeño del trabajo: incluyendo EPI's específicos.
- Elaborar manuales, protocolos y procedimientos claros y adecuados.
- Creación de equipos de asistencia psicológica propios y específicos del ámbito policial.
- Creación de órganos de prevención de riesgos laborales.
- Definición clara y justa de la carrera profesional.
- Fomentar estilos de mando democráticos.

Algunas medidas individuales pueden ir encaminadas a:

- La formación en estrategias psicológicas de afrontamiento del estrés.
- Entrenamiento en habilidades sobre inteligencia emocional.
- Formación sobre los síntomas del estrés y sobre técnicas de prevención de este.
- Acceso a actuaciones terapéuticas de servicio psicológico.

Cuando al peligro de la propia labor desempeñada, se suman el estrés y la fatiga y se aderezan con la convivencia con situaciones de alto impacto emocional (la violencia, la atención a personas con situaciones emocionales difíciles, los comportamientos agresivos, las catástrofes), se genera el caldo de cultivo para padecer una depresión.

La sociedad tiende a considerar la depresión como un estigma; algo que sólo le puede suceder a personas con una personalidad débil. Para el estereotipo del policía como una persona fuerte, y preparada para cualquier cosa, esto no puede ser admisible, por lo que la depresión se convierte en tabú para un policía.





Confesar que se padece depresión es impensable y así la depresión puede avanzar hasta desencadenar el tan temido suicidio del policía. Otra situación que se suele mantener oculta por parte de las organizaciones y por parte de la sociedad porque asusta, porque supondría una imagen negativa de una institución que está al servicio del ciudadano.

Es imprescindible impulsar la realización por parte de tu Ayuntamiento de la evaluación de riesgos psicosociales de tu puesto de trabajo y visibilizar estos riesgos.

### **Otros riesgos de policía local**

#### **Riesgos específicos de las dependencias policiales**

También las dependencias policiales deben cumplir con una serie de requisitos, tal y como establece el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, relativo a las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo entendiéndolos como *“las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo”*.

En esta definición se consideran incluidos los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores. Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.

Las dependencias policiales tienen que cumplir con unos requisitos básicos no generando riesgos ni para las visitas ni para la integridad de las personas que trabajan en ellos. A continuación os dejamos una tabla-resumen de los requisitos que se deben cumplir según este Real Decreto. Habitualmente, por encargo del Ayuntamiento, la evaluación la realiza un Servicio de Prevención contando con las aportaciones de las personas que están allí trabajando.

## **SEGURIDAD ESTRUCTURAL**

El edificio o local debe ofrecer garantía de solidez. (se puede verificar si existen defectos a simple vista importantes en estructuras o material de soporte que hagan sospechar daños más serios)

Las estructuras susceptibles de recibir una carga variable (techos transitables, estanterías, plataformas auxiliares...) deben tener indicada la limitación de carga de forma que se conozca el máximo permitido.

## **ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS**

En el caso específico de las instalaciones policiales deben existir dependencias administrativas, de acceso único a policías, así como dependencias de atención al ciudadano.

Las dimensiones del local deben ser:

- 3 m altura al techo (2,5 en oficinas).
- 2 m<sup>2</sup> superficie libre por trabajador.
- 10 m<sup>3</sup> no ocupados por trabajador.

La separación entre elementos materiales tiene que ser suficiente para evitar riesgos y garantizar un trabajo cómodo. Debe verificarse también si hay zonas con especial peligrosidad y en tal caso si existe un control del acceso a éstas mediante autorizaciones y sistemas que impidan el acceso a los no autorizados.

Aquellas zonas en las que existan riesgos residuales que no se hayan podido eliminar (caída, caída de objetos, contacto o exposición a elementos agresivos) tienen que estar claramente señalizadas.

## **SUELOS, ABERTURAS, DESNIVELES Y BARANDILLAS**

Los suelos deben ser estables, no resbaladizos y no presentar irregularidades que hagan peligroso el tránsito por ellos baches, desniveles, obstáculos.

También deben verificarse, ante la existencia de aberturas o desniveles con riesgo de caída de personas, que estos disponen de protecciones como barandillas u otros sistemas equivalentes.

Las barandillas tienen que ser de materiales rígidos y tener una altura mínima de 90 cm con los listones intermedios que resulten necesarios para evitar el deslizamiento por debajo y con un zócalo mínimo de 10 cm si existe riesgo de caída de objetos.

## **TABIQUES, VENTANAS Y VANOS**

Ante la existencia de tabiques o puertas transparentes o translúcidas con las que pueden colisionar las personas, éstas tienen que ser claramente señalizadas para que se advierta su existencia.

La apertura o cierre de ventanas, claraboyas, rejillas, etc, no puede provocar riesgos para los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, las ventanas no deben invadir el espacio correspondiente a zonas o vías de paso. Para su limpieza, deben disponerse de los dispositivos de protección adecuados.

## **VÍAS DE CIRCULACIÓN**

Si hay vías de circulación por las que transitan habitualmente vehículos, verificar que:

- No presentan baches o desniveles que puedan provocar el vuelco.
- Existen espejos auxiliares si hay cruces sin visibilidad.
- Los obstáculos al alcance del vehículo están protegidos y señalizados.
- Si también transitan personas existe espacio suficiente (mínimo ancho de carretilla más 1,60m) para que circulen ambos sin peligro.
- Las vías de circulación de vehículos están señalizadas y donde deben ser atravesadas por personas existen pasos de cebra.
- La anchura mínima de puertas exteriores es de 80 cm y la de pasillos 1m.

- Las vías de circulación de vehículos pasan a distancia suficiente de puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras.
- No existe riesgo de acceder a la vía de circulación al salir por una puerta, pasillo o escalera.

## **PUERTAS Y PORTONES**

Las puertas transparentes tienen que estar señalizadas a la altura de la vista. Las superficies transparentes o traslúcidas de puertas o portones no pueden suponer peligro en caso de rotura estando protegidas contra ese riesgo.

Si las puertas y portones de vaivén son transparentes o tienen partes transparentes tienen que permitir la visibilidad de la zona a la que se accede. Si se abren hacia arriba tienen que estar dotados de un sistema de seguridad que impida su caída.

Las puertas correderas deben disponer de sistema de seguridad que impida que se salgan de los carriles y caigan.

Las puertas y portones mecánicos no deben generar riesgos para los trabajadores, especialmente de atrapamiento. Deben contar con dispositivos de parada de emergencia y poder abrirse manualmente en caso de fallo de alimentación de energía.

Las puertas de acceso a las escaleras no deben abrirse directamente sobre los escalones, sino sobre descansillos de anchura al menos igual a la de aquellos.

Los portones por los que habitualmente circulan vehículos deben permitir el tránsito de personas con seguridad, así como contar con una puerta de paso de peatones, accesible y señalizada.

## **RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO**

Los pavimentos de estos elementos deben contar con elementos antideslizantes. Para plataformas o escaleras con el pavimento perforado, los huecos tienen que ser iguales o inferiores a 8mm.

Las rampas tienen una pendiente máxima del 12%. Las escaleras deben disponer de una anchura mínima de 1m, excepto las de servicio que son de 55cm. Las huellas de los escalones tienen que medir entre 23 y 36 cm. La contrahuella está comprendida entre 13 y 20 cm.

La altura entre descansos de escalera ha de ser inferior a 3,7m y la profundidad de los descansos no tiene que ser inferior a 1m ni a la anchura de la escalera. El espacio libre vertical desde los peldaños no será inferior a 2,2m.

Tanto escaleras mecánicas como cintas rodantes deben disponer de sistemas de seguridad y dispositivos de parada de emergencia identificables y accesibles.

### **ESCALERAS DE MANO Y ESCALAS FIJAS**

Este tipo de escaleras tiene que encontrarse en buenas condiciones no presentando deformaciones, peldaños rotos, grietas o cualquier otro defecto que comprometa su seguridad. Han de disponer de zapatas antideslizantes y poder ser ancladas en el apoyo superior si es necesario. Las de tijera tienen tensor anti-apertura. Si existe riesgo de contacto eléctrico se dispone de escalera de material aislante.

La anchura mínima de la escala fija es 40 cm y la distancia máxima entre peldaños de 30 cm.

### **VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS**

En cuanto a los sistemas de evacuación deben garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales sobre protección contra incendios. Todas las vías y salidas de evacuación estarán libres de obstáculos. Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y podrán abrirse en cualquier momento sin necesidad de llave. No pueden ser ni correderas ni giratorias. Todas las puertas situadas en los recorridos de evacuación estarán señalizadas de manera adecuada, con iluminación de emergencia en perfecto estado de funcionamiento.

### **INSTALACIÓN ELÉCTRICA**

Las instalaciones eléctricas deben cumplir los requisitos del Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión, Reglamento de Centros de Transformación. La instalación eléctrica no entrañará riesgo de incendio, explosión, contacto directo o indirecto.

### **LIMPIEZA DE LAS INSTALACIONES**

Las zonas de paso, salidas y vías de evacuación, especialmente de emergencia estarán totalmente libres de obstáculos y limpias. El lugar de trabajo se limpiará periódicamente. Estos trabajos de limpieza no deben entrañar en sí mismos riesgos para los trabajadores y trabajadoras.

## **ILUMINACIÓN**

Los niveles de iluminación deben ser suficientes para la actividad que se desarrolla, procurando que estos sean lo más uniformes posibles. No puede haber contrastes ni superficies reflectantes que puedan provocar deslumbramientos indirectos.

## **SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LOCALES DE DESCANSO**

En ellos debe existir agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Además deben contar con vestuarios provistos de asientos, taquillas con llave de capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado.

Las dimensiones de los vestuarios, locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, han de permitir la utilización sin dificultades o molestias teniendo en cuenta el número de personas que van a utilizarlos simultáneamente.

En caso de accidente debe poder contar con material de primeros auxilios adecuado en cantidad y características al número de personas, riesgos existentes y facilidad de acceso al centro de asistencia más próximo. La situación y la movilidad del material permiten un fácil acceso y una rápida intervención. El vehículo policial debe disponer también de botiquín portátil con desinfectantes, antisépticos, gasas, estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables. El material tiene que revisarse periódicamente y reponer en caso necesario.

## **CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS PARA DEPENDENCIAS POLICIALES**

### **GALERÍAS DE TIRO** (Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, Reglamento de Armas).

Según la modalidad de tiro y el calibre de las armas empleadas, el tirador debe disponer de entre 1 y 1,5 de ancho y una profundidad de 1,3 a 1,5 metros.

El suelo debe ser plano y rugoso para evitar deslizamientos y resbalones.

La separación de los puestos de tiro debe contar con pantallas de protección para evitar daños por la expulsión de los casquillos. Todas las protecciones deben revisarse frecuentemente por su alto grado de deterioro.

La sala debe estar insonorizada y el personal de su interior debe disponer de cascos para insonorización.



Deben disponer de dispositivos parabalas tanto en las zonas de tiro, como en los focos de iluminación.

La instalación eléctrica debe estar protegida de impactos.

La ventana de la cabina de los instructores e instructoras de tiro ha de formar 45° con la pared con el fin de que los disparos fortuitos se desvíen y no puedan herir a las personas que permanezcan a la cabina de los instructores e instructoras de tiro.

Los casquillos deben recogerse inmediatamente después de cada ejercicio.

No se recomienda que existan puertas que abran a la sala de tiro directamente para evitar distracciones.

## **ARMEROS**

Es el lugar específico donde se depositan y guardan las armas de fuego reglamentarias a la finalización del servicio o en caso de reparación. Su localización debe obedecer a la condición de tratarse de zonas de fácil control. El Ayuntamiento como propietario de las armas debe cumplir con una serie de normas de seguridad, que en función de la clasificación puede tener diferentes grados tal y como recogen las Normas UNE-EN 1143-1, UNE-ENV 1627, UNE 50131-1

En general existen algunos criterios:

- El arma sólo puede ser manipulada en la zona fría o zona de seguridad.
- Debe guardarse con los cargadores desmontados y vacíos.
- Cualquier manipulación del arma debe realizarse en el armero o en la galería de tiro.
- Fuera de estas dependencias deben ir enfundadas.

El Real Decreto 768/1981 de 10 de abril, regula la concesión de licencias y la adopción de medidas de seguridad de las armas de los cuerpos de policía de comunidades autónomas y corporaciones locales (BOE 30-04-1981), modificado por el R.D 740/1983, de 30 de marzo.

## **CALABOZOS**

Si bien no todas las instalaciones policiales cuentan con este tipo de instalación, es importante reseñar que estas zonas deben contar con un reglamento específico de funcionamiento. Como norma general, el acceso a esta zona debe realizarse sin portar ningún arma como mecanismo de precaución fundamental.

En caso de cacheo hay que utilizar guantes anticorte para evitar el contacto con objetos punzantes que pudieran portar las personas detenidas.

## **EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI) Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN POLICIAL (EPP)**

El REAL DECRETO 773/1997, de 30 de mayo BOE nº 140, de 12 de junio, define «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

En esta definición se excluyen los equipos de protección individual específicos de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden. Por ejemplo, los chalecos antibalas. Es así fruto de la directiva 89/686/CEE que en su anexo I realiza una lista de las clases o tipos de EPI excluidos. En concreto “EPI concebidos y fabricados específicamente para las fuerzas armadas o las fuerzas de orden público (casco, escudos, etc).





Tal y como cita la Guía Técnica elaborada por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, estos equipos no son considerados EPI a efectos de este Real Decreto, no porque no se ajusten a la definición, sino porque las condiciones particulares y circunstancias especiales en las que deben ser usados por los Cuerpos de Policía, hacen que sea necesario el desarrollo de legislación específica. A día de hoy aun no se ha desarrollado esa legislación, si bien es cierto que aunque no sean considerados EPI y si Equipos de Protección Personal deben respetar los principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo tanto adecuados para el policía como adaptados en función del sexo. Recordemos que el Ayuntamiento debe respetar el principio de velar por la salud de sus trabajadores, detectar y eliminar los riesgos y establecer las medidas preventivas necesarias.

En relación a los EPI los Ayuntamientos tienen las siguientes obligaciones:

- Determinar, mediante la evaluación de riesgos, en qué puestos de trabajo deben utilizarse los EPI. (Art. 3,4 y 6).
- Precisar qué tipos de EPI serán necesarios y frente a qué riesgo/s y parte/s del cuerpo deberán proteger. (Art. 3, 4 y 6).
- Definir las características que deben tener los EPI para cada situación de trabajo y portador (siempre deben llevar marcado CE y el folleto informativo al menos en castellano). (Art. 5 y 6).
- Comparar los EPI que, cumpliendo las características definidas, existen en el mercado. Evaluarlos. (Art. 6).

- Consultar con los trabajadores y/o sus representantes las posibles opciones (Art. 9).
- Proporcionar gratuitamente los EPI seleccionados. (Art. 3).
- Garantizar el funcionamiento, estado higiénico y reposición de los EPI (programa de mantenimiento) Art. 7.
- Velar por la correcta utilización de los EPI y disponer de la información pertinente. (Art. 3 y 7)
- Informar a los trabajadores, previamente al uso, del riesgo o riesgos contra los que protegen los EPI seleccionados y en qué operaciones y zonas es preceptivo su uso. Señalizar la obligación de uso. (Art.8)
- Informar y poner a disposición de los trabajadores la información sobre los EPI suministrados (la aportada por el fabricante y/o instrucciones elaboradas para facilitar la comprensión, en las que se detallarán, p.e: fecha/plazo de caducidad, criterios de detección de final de vida útil, limitaciones de uso, etc). (Art.8)
- Garantizar la formación y, cuando sea necesario, el entrenamiento para el uso de los EPI. (Art. 8).

Tus obligaciones como policía local en relación a los EPI.

- Utilizar y mantener los EPI asignados conforme a las instrucciones recibidas.
- Colocar los EPI en el lugar indicado después de su uso.
- Informar a su superior jerárquico de los defectos, daños o anomalías observadas.

## **LAS PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS**

El uso de ordenadores y los monitores de videovigilancia son considerados pantallas de visualización de datos (PVD) y pueden estar presentes en tu trabajo. En este caso es el Real Decreto 488/1997, de 14 abril el que establece las bases y disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Se consideran usuarios de pantallas de visualización de datos a las personas que las utilicen más de 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo. Para



desempeñar este trabajo son fundamentales tanto el cuidado de la postura de trabajo, como el mobiliario o las condiciones de iluminación entre otros.

Existen una serie de medidas preventivas colectivas relacionadas con la organización del trabajo que se pueden tomar tales como facilitar la posibilidad de realizar pausas de 10 o 15 minutos tras 90 minutos delante de la pantalla y la formación e información en higiene postural. Los equipos de trabajo deben ser ergonómicos y adecuados a las características del trabajo que se va a desarrollar. Existen una serie de recomendaciones en cuanto al tamaño de la mesa (180x80), la distancia a la pantalla (40-90cm), la existencia de reposamuñecas, silla ergonómica y el uso de reposapiés. También la iluminación es fundamental para evitar deslumbramientos y reflejos.

Hay un protocolo específico para la vigilancia de la salud relacionado con el trabajo con pantallas. Tu Ayuntamiento debe garantizar dicha vigilancia teniendo en cuenta tus riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental.

### **El trabajo en el exterior de las dependencias policiales**

El trabajo en el exterior de las dependencias también debe ser objeto de evaluación de riesgos por parte de tu Ayuntamiento. Gran parte de tu trabajo lo desempeñas en la calle por lo que a los riesgos inherentes al puesto se suman otros tales como el tráfico, las condiciones atmosféricas de frío o calor, la exposición a productos químicos, biológicos, el esfuerzo físico o la permanencia durante horas de pie y caminando.

Las consecuencias para tu salud pueden ser diversas desde golpes de calor, hipotermias, a trastornos musculoesqueléticos, lesiones e incremento de la posibilidad de sufrir un accidente laboral. Por tanto, las medidas preventivas tienen que ir encaminadas a minimizar el riesgo y pueden ser desde dotarte de la ropa adecuada a la climatología, como al hecho de favorecer la realización de pausas tanto para protegerse del frío como del calor.

### **Exposición a productos químicos**

Se entiende como agente químico todo elemento o compuesto, por sí solo o mezclado, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral, o elaborado o no de modo intencional, se haya o no comercializado.

La exposición a un agente químico viene regulada por el RD 374/2001. Dicha exposición representa un riesgo para la salud y la seguridad debido a las propiedades físico-químicas o toxicológicas presente en un lugar de trabajo\*.

*Se entiende como lugar de trabajo según RD 486/1996 de 14 de abril, como aquellas áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer lo las que puedan acceder en razón de su trabajo, incluidos servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios, comedores, instalaciones de servicio o protección anejas.*

En tu trabajo como policía local puedes estar expuesto a productos químicos tanto dentro como fuera de las instalaciones policiales. Los productos químicos que se encuentran en el interior de las instalaciones deben contar con su correspondiente ficha de seguridad suministrada por el proveedor. Puede existir riesgo de exposición cuando además de la presencia de estos productos químicos existe posibilidad de interacción a través de vía inhalatoria, dérmica, digestiva o parenteral.

Deben almacenarse en un lugar adecuado y el Ayuntamiento, en su deber de velar por la seguridad, tiene la responsabilidad de facilitar la información sobre riesgos y medidas preventivas a representantes de los trabajadores. Además un factor que debe tener en cuenta las características personales que pudieran agravar la exposición e estos agentes químicos, por ejemplo patologías previas de las personas.

La dificultad mayor radica cuando la exposición se produce en el momento en que el/la agente se encuentra realizando su trabajo en la calle. En este contexto existen



múltiples situaciones a las que debes enfrentarte para las que el mecanismo preventivo más evidente y necesario es la formación y la información. Asimismo, la elaboración de diversos protocolos de actuación además de atenuar el riesgo de estrés, puede contribuir a resolver determinados procedimientos en condiciones de mínima seguridad.

Hay que evidenciar que en tus intervenciones como policía puedes encontrar escenarios complicados y diversos. La información y la formación serán tus mejores aliados ya que conocer los riesgos y sus medidas preventivas puede suponer una enorme diferencia a la hora de actuar.

En cualquier caso, como medidas preventivas generales siempre es importante que adoptes como hábito habitual el lavado exhaustivo de manos, mantener el orden y limpieza a las instalaciones policiales. Entre las medidas organizativas se encuentran la reducción o sustitución de productos químicos, también la reducción al mínimo de las personas expuestas así como la duración o intensidad de las exposiciones.

Además los Ayuntamientos pueden adoptar protocolos frente a riesgos como explosión, accidentes, emergencias formando e informando a las personas y dotando de los Equipos de Protección Individual (EPI) necesarios.

## La exposición a amianto

El amianto, también llamado asbesto es un grupo de minerales fibrosos que por sus características como aislante térmico y acústico y su indestructibilidad fue muy utilizado en todo el mundo. En concreto en España se importaron 2,6 millones de toneladas de amianto hasta el momento de su prohibición en el año 2002.

Sea cual sea el tipo de amianto, se descompone en múltiples fibras cada vez más pequeñas, que sólo pueden verse al microscopio. Pero estas fibras pueden permanecer en el aire mucho tiempo con gran riesgo de inhalación. Su condición de indestructible hace que **el amianto sea extremadamente nocivo para el cuerpo humano** ya que sus fibras permanecen inalterables en nuestro organismo al ser inhaladas. Éstas, a lo largo del tiempo, pueden desencadenar un cáncer o mesotelioma. Esta enfermedad es exclusiva de la exposición a amianto, por lo que se trata de una enfermedad profesional.

La posibilidad de desarrollar una enfermedad dependerá de muchos factores y desde la exposición hasta la aparición de la enfermedad pueden transcurrir entre 10 y 40 años.

El amianto está prohibido hoy en día, pero aun persisten en nuestros edificios e industrias numerosas estructuras que contienen amianto: bajantes, tejados, aislamiento térmico e ignífugo. El RD 396/2006 de 31 de marzo, contiene las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajadores con riesgo de exposición al amianto. Y el RD 108/1991, de 1 de febrero, incluye aspectos sobre la prevención y reducción de la contaminación del medio ambiente producida por amianto. El desamiantado de estos lugares debe realizarse por empresas especializadas y con unas medidas de seguridad muy rigurosas, ya que supone un riesgo elevado para la salud. Las personas que han estado expuestas o se sospecha exposición deben estar incluidas en un protocolo especial de vigilancia de la salud.

**En tu trabajo puede haber riesgo de exposición. Frecuentemente policía local actúa colaborando con bomberos en incendios y catástrofes.** Por ejemplo, puede haber riesgo cuando realicéis actividades de acordonamiento en zonas de desescombros, en demoliciones de edificios, etc.

Al detectarse amianto se deben poner en marcha una serie de medidas y de protocolos muy estrictos para la retirada de este producto sin riesgos para las personas. Son empresas especializadas las que se encargan de la retirada del

amianto en condiciones de seguridad y las personas que realizan ese trabajo llevan unos equipos especiales para desempeñar esta labor.

Como primera medida preventiva ante una intervención en la que exista duda, deberías disponer de mascarillas de protección autofiltrantes específicas. En cualquier caso es importante que informes tu Servicio de Prevención y Superiores si crees que puedes haber sufrido exposición a amianto. En ese caso debería ponerse en marcha un protocolo de vigilancia de la salud específica. Ten en cuenta que no debes realizar NUNCA la limpieza de tu ropa o equipo de trabajo.

### **Exposición al plomo y a la pólvora en las galerías de tiro**

Además de los riesgos más evidentes de manipular y trabajar con armas de fuego, es imprescindible valorar que tanto balas como municiones pueden estar realizadas con plomo y contienen pólvora. Los efectos del plomo en el organismo son de sobra conocidos. Y además la pólvora es altamente irritante para ojos y piel.

Es posible la exposición sobre todo en galerías de tiro, sobre todo en personas que permanezcan con mayor frecuencia en éstas.

Las medidas preventivas pasan por que la empresa, en este caso el Ayuntamiento correspondiente mediante sus Servicios de Prevención, midan y controlen los límites de exposición sin que puedan superar ciertos valores. Estos límites vienen recogidos en la Guía "Valores Límite de Exposición Profesional para Agentes Químicos, que se publica y actualiza anualmente conforme a la normativa vigente, en el Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo (INSSBT). Deben existir buenos sistemas de ventilación y extracción del aire y procedimientos para la limpieza de ropa y equipos.

### **Exposición a ruido**

El ruido del tráfico, los claxon, las sirenas, las obras... Todos y todas conocemos lo molesto y desagradable que es el ruido. Pero además, genera tensión, disconfort y puede intervenir en la probabilidad de producir distracciones. El ruido afecta a los procesos de comunicación, altera la percepción de los estímulos externos e interfiere en la percepción de señales de alarma, capacidades ésta que son tan necesarias para la actividad policial y que pueden actuar como factor de riesgo en la producción de accidentes. Pero además, la exposición continuada a ruido en función del número de decibelios y de las horas de exposición puede ocasionar hipoacusia o sordera o también trauma sonoro.

En la evaluación de riesgos del puesto de trabajo deben identificarse las situaciones en las que puede haber exposición a ruido y las correspondientes medidas preventivas, que irán encaminadas primero a disminuir o eliminar la exposición adoptando medidas de protección colectivas e individuales.

La norma RD 286/2006 establece los valores de referencia de exposición a ruido.

### **Riesgos biológicos**

El riesgo biológico es el originado por la exposición laboral a microorganismos que poseen la capacidad para desencadenar enfermedades en ciertas condiciones. El mero hecho de estar expuesto no suele desencadenar enfermedades, pero hay circunstancias que lo favorecen como la presencia de heridas o la situación individual de la persona, por ejemplo cuando se encuentra inmunodeprimida.

Estos microorganismos patógenos (que pueden ser virus, bacterias, hongos...) se pueden transmitir por vía respiratoria, digestiva o parenteral. Aunque como policía no manipulas intencionadamente agentes biológicos sí que puede haber exposición a éstos ya que por tu trabajo, habrás acudido a multitud de avisos: personas que han fallecido en su domicilio y de las que se desconoce el motivo de su fallecimiento, personas con síndrome de Diógenes, portadores del VIH, Hepatitis, Tuberculosis..., además de contactos con animales abandonados, personas que viven en la calle, entre otros.

Tu evaluación de riesgos del puesto de trabajo debe recoger estos posibles riesgos y determinar qué medidas preventivas se van a tomar acordes a ese riesgo. Entre ellas, se encontrará la vacunación como medida profiláctica y la higiene personal. Se deben acompañar de medidas de protección individual mediante los EPI necesarios para estas circunstancias como mascarillas o guantes.

El Ayuntamiento del que depende debe tener un registro de todas las exposiciones accidentales a material biológico y diseñar un protocolo adecuado de cara a que el servicio de prevención realice un sistema de registro correcto. Cualquier persona afectada será inscrita. El servicio de prevención establecerá un sistema de notificación y registro de los accidentes sufridos. El Registro incluirá: descripción de las características del accidente de trabajo; profilaxis o tratamiento emprendido; vacunas administradas; resultados de las analíticas practicadas (basales, seguimientos serológicos, sanguíneas, etc.); registro de comunicaciones del Ayuntamiento; notificación del accidente de trabajo a la autoridad laboral por parte del Ayuntamiento.





### **Accidentes de tráfico y el trabajo con vehículos**

Como ya comentábamos anteriormente, los trabajadores de servicios de protección y seguridad han sido identificados como colectivo vulnerable al accidente laboral de tráfico.

Para tu trabajo como policía puedes requerir el uso de vehículos tales como motocicletas, bicicletas, furgonetas y vehículos de cuatro ruedas. Si bien cada tipo puede conllevar diferente riesgo, el común denominador para el uso de vehículos prioritarios es la necesidad de formación.

El hecho de que el policía realice, en muchos casos, todo su trabajo en un vehículo o una motocicleta e incluso en otros medios como bicicletas o seawey, implica una serie de riesgos que deben ser evaluados.

Los riesgos asociados a la conducción diaria durante muchas horas implican:

- Carga mental y psíquica.
- Climatización defectuosa o insuficiente. Condiciones termo-higrométricas deficientes.
- Reflejos sobre el plano de trabajo
- Riesgos de golpes de herramientas policiales ubicadas en el habitáculo del vehículo (linternas, pantallas de visualización de datos, etc).
- Ruido ambiental.

- Exposición a vibraciones.
- Adopción de posturas forzadas.
- Carga y descarga de materiales (extintores, señalización)
- Atropellos, golpes o choques contra vehículos. Accidentes de tráfico.
- Acciones violentas.

La carga mental surge del ritmo de trabajo diario, el nivel de atención por el tráfico de la ciudad sumado a la atención a lo que ocurre en la calle y a los ciudadanos, la fatiga mental o cansancio, la fatiga visual por los esfuerzos de fijación continuados y que todos se ven aumentados si el horario de trabajo es nocturno.

Si a todo esto le sumamos el uso de emisoras o teléfonos móviles necesarios durante el servicio, la carga mental y el riesgo de tener un accidente aumenta y por tanto las medidas preventivas se hacen necesarias para estas situaciones.

En la compra de vehículos se tiene que tener en cuenta el tamaño del habitáculo y que estos, aparte de estar acondicionados para el trabajo policial, cuenten con espacio suficiente para facilitar la movilidad en su interior de los policías.

**Bicicletas:** se trata de un medio de transporte que está adquiriendo gran auge, sobre todo en las zonas costeras o en zonas con amplias zonas ajardinadas (parques). Los riesgos más evidentes son las caídas, atropellos, o lesiones posturales. Para evitarlos, se deben tomar una serie de medidas, por ejemplo, teniendo en cuenta las medidas de la persona que va a utilizarla, o permitir los ajustes de sillín, etc. Deben encontrarse en perfecto estado de funcionamiento y contar con dispositivos refractantes (al igual que los uniformes).

**Motocicletas:** este tipo de vehículos puede llegar a alcanzar una velocidad elevada por lo que la gravedad del accidente se incrementa dado la persona que pilota no va protegida ante caídas. El uso de este tipo de vehículos requiere de un alto grado de habilidad y de experiencia, pero además, el/la motorista debe tener acceso individualizado a casco, ropa, guantes y calzado adecuados para permitir la conducción en condiciones seguras. Siempre es aconsejable recibir formación en conducción segura y eficiente, así como defensiva y evasiva.

**Vehículos de cuatro ruedas:** pueden ser desde turismos a furgones y todoterreno. El riesgo de accidente puede ser elevado, sobre todo en circunstancias de persecución.

Con el fin de evitar riesgos añadidos para la seguridad y la salud es muy recomendable realizar planes que contemplen la formación en conducción segura y eficiente, además de conducción defensiva. En ese sentido es importante incorporar este tipo de medidas colectivas de prevención en las evaluaciones de riesgos. No solo contribuyen a disminuir los riesgos del policía sino también de terceros.

Las ventajas del aprendizaje de un modelo de conducción eficiente son indudables. Por un lado se reduce el consumo de combustible, los costes de reparación y mantenimiento del vehículo, el estrés, la contaminación acústica, la contaminación del aire, los gases de efecto invernadero. Por otro se mejora la seguridad vial.

Otro modelo de conducción importante para la policía es la conducción defensiva. Esta consiste en anticiparse a las situaciones de peligro y constituyen un conjunto de técnicas que permiten al conductor depender de su propio comportamiento para evitar cualquier tipo de riesgo.

Realizar una conducción defensiva es conducir de tal manera que se eviten accidentes a pesar de los comportamientos o actos incorrectos que puedan cometer otros conductores o se puedan encontrar en la vía: carreteras en mal estado, mala señalización...

## VIGILANCIA DE LA SALUD

Es el conjunto de actuaciones de carácter individual y colectivo que permiten detectar los riesgos que pueden afectar a la salud de los trabajadores y trabajadoras. Comprende por tanto todas las actuaciones necesarias para la eliminación de los riesgos, así como la valoración del estado de salud de las personas.

Forma parte de las obligaciones de los Ayuntamientos como parte encomendada para velar por la seguridad y la salud de las personas que trabajan a su servicio. (Artículo 22 LPRL). También recoge esta obligación el artículo 21 de la Ley General de Sanidad (Ley 14/1986, de 25 de abril) y el artículo 243 de Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

En el plano colectivo, la vigilancia debe realizarse mediante las evaluaciones de riesgos, pero en el plano individual se realiza mediante el reconocimiento médico.

La vigilancia de la salud es un derecho de la persona trabajadora y no puede ser utilizado **en ningún caso como mecanismo para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica personal**. Es necesario aclarar que el reconocimiento médico que se realiza para ingresar en el Cuerpo de Policía Local exigido en las Leyes de Coordinación, son para determinar si el opositor cumple con los requisitos físicos exigidos para desarrollar la actividad policial pero no son propiamente dicho, vigilancia de la salud.

Como regla general el art. 22 e la LPRL dispone que el reconocimiento:

- Debe ser voluntario por lo que debe haber consentimiento expreso aunque en el caso de las policías locales, al hacer uso de armas algunas leyes de coordinación obligan a realizar exámenes psicofísicos anuales.
- No puede atentar contra el derecho fundamental a la intimidad personal por lo que debe ser confidencial. (Art. 4 de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal).
- La persona debe conocer las pruebas que se le van a realizar y los datos que se pretenden obtener de éstas.

Existen algunas excepciones al carácter voluntario del reconocimiento médico, para las que es imprescindible consulta previa a la representación de los trabajadores:

- Cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores. Sin embargo, las empresas deben justificar los motivos que exigen esta medida.
- Cuando resulten necesarios para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás.
- Cuando venga establecido como norma legal y con relación a los riesgos específicos de especial peligrosidad, como es el caso de la policía local.

El artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/97, establece los términos en los que se debe desarrollar la vigilancia de la salud por parte de personal sanitario de los servicios de prevención y que abarca:

- 1.º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- 2.º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- 3.º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

En cualquier caso, la decisión de imponer un reconocimiento médico exige siempre, audiencia previa a la representación de los trabajadores. El artículo 22 de la LPRL establece las siguientes condiciones:

- La representación de los trabajadores debe tener conocimiento de las razones tomadas en consideración para practicar el reconocimiento y las pruebas que se quieren realizar.
- Deben quedar explicitadas las medidas adoptadas para garantizar el derecho a la intimidad, la dignidad personal y la confidencialidad.

Aunque el informe de la representación legal de los trabajadores no es vinculante, el hecho de que no se solicite anula la medida empresarial. Además esta decisión puede ser objeto de revisión judicial.

Los reconocimientos médicos se deben realizar a partir de una serie de protocolos específicos en función de los riesgos del puesto de trabajo. Estos protocolos

regulan la periodicidad de los reconocimientos y las pruebas específicas para verificar las condiciones de salud. En ocasiones, esta vigilancia puede prolongarse incluso una vez que se ha extinguido la relación laboral, como es el caso de la exposición al amianto.

El reconocimiento médico forma parte de la vigilancia de la salud.

Es imprescindible que las evaluaciones recojan todos los riesgos a los que están expuestas las personas que trabajan, ya que la vigilancia de la salud y el reconocimiento médico deben ir en consonancia con estos riesgos.

### Protocolos de reconocimiento médico

Actualmente el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social tiene publicados estos protocolos. En función del tipo de riesgo se deben aplicar unos u otros.

- Agentes anestésicos inhalatorios.
- **Agentes biológicos.**
- Agentes citostáticos.
- Agrario.
- Alveolitis alérgica extrínseca.
- **Amianto.**
- Asma laboral.
- Cloruro de vinilo monómero.
- Dermatitis laborales.
- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetidos.
- Neuropatías.
- Óxido de etileno.
- **Pantallas de visualización de datos.**
- Plaguicidas.
- Plomo.
- Posturas forzadas.
- Radiaciones ionizantes.
- Ruido.
- Silicosis y otras neumoconiosis.

# EL DEBER DE ADAPTACIÓN DEL TRABAJO A LA PERSONA Y EL CASO DE LA MATERNIDAD

El artículo 15.1d) de la LPRL establece como obligación la necesidad de **“adaptar el trabajo a la persona y en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción”**. Esta obligación tiene una doble finalidad:

- Atenuar la monotonía y la repetitividad de tareas y reducir sus efectos sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Adaptar el trabajo a las características personales, por su estado biológico conocido o por tener reconocida alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, que les haga especialmente sensibles (artículo 25 de la LPRL).

## Maternidad

El caso de la maternidad aparece especialmente refrendado en el artículo 26 de la LRPL. En él se recoge la especial consideración del embarazo, parto reciente, obligando a realizar una evaluación específica con el fin de determinar la naturaleza, grado y duración de la exposición ante cualquier procedimiento o riesgo específico que puede poner en riesgo la salud y la seguridad.

En ese sentido parece obvio que ciertos aspectos del trabajo de policía, pueden poner en riesgo la salud de la embarazada o en período de lactancia. En este caso, la ley cita el trabajo nocturno o a turnos como de riesgo.

El siguiente paso que determina la Ley es realizar una adaptación de las condiciones de trabajo si es posible, realizando funciones diferentes compatibles con su estado. Esa definición de funciones diferentes debe estar definida, previa consulta con la representación de los trabajadores y trabajadoras, mediante una relación de puestos de trabajo exentos de estos riesgos. Es razonable que las policías embarazadas o en período de lactancia, puedan desarrollar sus tareas en las dependencias policiales.

Si no existiera un puesto compatible, la Ley establece que la trabajadora podrá ser destinada a un puesto o puesto que no corresponda a su categoría, pero conservando su retribución de origen.

Por último, si no existiera forma objetiva posible de adaptar el puesto, se podrá declarar a la trabajadora en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (recogido en el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores), durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto. El cambio de puesto no implica la pérdida de las retribuciones.

## SEGUNDA ACTIVIDAD

En caso de accidente o enfermedad, por edad, o por circunstancias sobrevenidas, el agente de policía puede no poder prestar los servicios operativos que les exige el cuerpo o bien hacerlo con limitaciones. En ese caso podremos pasar a segunda actividad. En algunas leyes de coordinación, la situación de embarazo o periodo de lactancia se consideran de segunda actividad.

En nuestro país la regulación de la Segunda Actividad es muy dispersa y poco homogénea. La primera ley que hizo referencia a ésta fue la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Actualmente en Policía Nacional, se regula por la Ley Orgánica 9/2015 de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. Concretamente el artículo 52 hace referencia a las distintas situaciones administrativas que se pueden encontrar entre las que se encuentra la segunda actividad.

Pero a diferencia de los Cuerpos de policía local, la segunda actividad, a elección del policial nacional se puede realizar con destino dentro del Cuerpo o sin destino, es decir, se suspende su relación laboral y sus retribuciones se ven mermadas en un porcentaje. En la actualidad a los 58 años el policía nacional decide si accede a la segunda actividad o se mantiene en su puesto de trabajo.

En el caso de la Guardia Civil el Real Decreto 728/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas del personal de la Guardia Civil, en su artículo 12, establece también las distintas situaciones administrativas de los miembros de la Guardia Civil. Se requiere 20 años en el Cuerpo y 58 años como mínimo para las categorías de guardias y cabos para acceder a la situación administrativa.

En el plano Autonómico, hay algunas normativas para el caso de Catalunya, que regulan la segunda actividad de Bomberos de la Generalitat o los Mossos d'Esquadra.



En el caso de policía local existe poca homogeneidad, pero en líneas generales, no se trata de una situación administrativa ya que la normativa de aplicación es el RDL 5/2015, Texto refundido del EBEP, y en su artículo 85 se definen las distintas situaciones de aplicación para las policías locales como funcionarios públicos y entre éstas, no se encuentra la segunda actividad, por lo que podemos hablar casi de una adecuación de puesto de trabajo más que a una situación administrativa y que afecta a:

- Funcionarios en los que para el acceso al cargo deban superar pruebas físicas y psicotécnicas debido a las tareas que tengan que realizar.
- Circunstancias sobrevenidas que justifiquen el pase a segunda actividad tales como edad o alguna merma en sus condiciones físicas o psíquicas, así como en la situación de embarazo en algunas comunidades.

Además de las propias personas, la vigilancia de la salud puede funcionar como mecanismo para alertar sobre las posibles circunstancias sobrevenidas que desencadenan la transformación a segunda actividad.

El Ayuntamiento, con el informe elaborado por el Servicio de Prevención y el Servicio Médico, debe realizar las **adaptaciones oportunas del puesto de trabajo e incorporar las medidas preventivas que sean necesarias, y en caso de no ser posible, realizar el cambio de puesto.**

Es muy aconsejable el diseño de una serie de procedimientos para realizar los cambios a segunda actividad con ciertas garantías, estableciendo previamente un listado de puestos de trabajo alternativos. En todo el proceso, es muy importante la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Por último, recientemente se ha aprobado el Real Decreto 1449/2018 de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad jubilación a favor de los policías locales. Esta aprobación supone el reconocimiento de que a día de hoy este colectivo realiza una actividad profesional de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y que acusa altos índices de mortalidad o morbilidad.

# FORMACIÓN

La necesidad de formación en policía local se hace necesaria en todo momento, primero para el acceso al puesto de trabajo dotando de las herramientas necesarias para realizar el trabajo, pero también durante todo el tiempo que dura tu vida laboral.

La ciudadanía espera del policía local que conozca en todo momento lo que tiene que hacer y cómo, de forma eficiente y rápida. La formación y la información son pues las bases para poder realizar un buen desempeño de las funciones de tu puesto de trabajo y sobre todo para garantizar tu protección, tu seguridad y tu salud. Muchos de los riesgos que hemos visto, se acompañan de medidas preventivas relacionadas con la información y formación del policía local.

Tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en el Estatuto de los Trabajadores se recogen los derechos de formación y de actualización de conocimientos y capacidades profesionales. Asimismo, la normativa preventiva, reconoce también el derecho a la formación y la protección eficaz en materia de seguridad y salud, tal y como reconoce el artículo 14 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El artículo 19 establece el deber del empresario, en este caso el Ayuntamiento, de facilitar formación **teórica y práctica, suficiente y adecuada** en materia preventiva y centrada en el puesto de trabajo.

No debe dotarte tan solo de conocimientos teóricos sino también de habilidades, procedimientos y estrategias que permitan tu anticipación a los riesgos de tu trabajo como policía local. Sin formación los riesgos se acrecientan exponencialmente y en tu caso las consecuencias pueden ser severas.

Exigir un plan de formación adecuado es sinónimo de elegir salud.

Esta formación debe ser facilitada en tiempo de trabajo.



## EL ACCIDENTE DE TRABAJO

El artículo 115 de la Ley General de Seguridad Social define el accidente de trabajo como **toda lesión corporal que una persona trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.**

Nuestro ordenamiento jurídico (art.156.3 LGSS) establece la presunción legal de accidente de trabajo ya que ***“se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”***. No obstante, indica algunas excepciones, como por ejemplo, fenómenos de fuerza mayor o la imprudencia temeraria de la persona accidentada.

Por tanto, serán considerados accidentes los acaecidos:

- En lugar y tiempo de trabajo.
- Aun realizando tareas distintas a las habituales.
- Al ir o volver al trabajo (in itinere), sin limitación horaria (deben ser en el camino de ida o vuelta habitual, y sin que haya interrupciones).
- Cuando tienes que salir a realizar un encargo de trabajo (en misión).
- Con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical.
- Los que te ocurran en actos de salvamento y en otros similares, cuando tengan conexión con el trabajo.

Además también son accidente de trabajo:

- Las enfermedades o defectos que padezcas con anterioridad pero que se agravan como consecuencia de un accidente en el trabajo.
- Las enfermedades intercurrentes (es decir, complicaciones de un proceso patológico determinado por un accidente de trabajo).
- Las enfermedades que contraiga el trabajador a consecuencia exclusiva del trabajo y que no figuren en el cuadro de enfermedades profesionales.

En caso de que hayas sufrido un accidente de trabajo es importante que sigas los siguientes pasos.

- Solicita a tu Ayuntamiento el “*volante de asistencia*” y acude al centro médico de la entidad con la que la empresa tenga concertadas las contingencias profesionales (la mutua los exige a quien va a sus centros para ser atendido). Sirve como primer reconocimiento por parte del Ayuntamiento de que ha habido un accidente de trabajo. Obviamente si el accidente es grave, lo primordial es la atención sanitaria y debes acudir al centro más cercano, pero no olvides comunicárselo en el plazo más breve posible a la Mutua o entidad.
- Si tienes problemas con la mutua, es importante que sepas que existe una página donde puedes efectuar una reclamación a la que deben responder por escrito. Se trata de la Oficina Virtual de Reclamaciones (OVR) cuya dirección es [www.ovrmatepss.es/virtual](http://www.ovrmatepss.es/virtual).

Deja constancia de lo que ha sucedido.

- Ponlo en conocimiento de las delegadas y delegados de prevención de tu Ayuntamiento a la mayor brevedad posible, te pueden ayudar.
- Cuando el accidente no cause baja, el personal médico de la mutua te debe entregar el parte médico correspondiente como justificante de la asistencia que has recibido.
- Por último, si el accidente de trabajo ha causado baja laboral tu Ayuntamiento está obligado a cumplimentar un parte de accidente en el plazo de cinco días y a darte una copia. Si el accidente es grave, muy grave, mortal, o si afecta a más de cuatro personas trabajadoras, deberá además comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo máximo de 24 horas.

Por último, es muy importante señalar que el accidente de trabajo no sólo abarca las lesiones físicas, sino también las psicológicas que derivan del trabajo.

Es importante que cada accidente de trabajo sea documentado como tal y no derivar las lesiones sufridas a la sanidad pública como contingencia común. De esta forma se contribuye a infravalorar la importancia del accidente de trabajo.

Ante la presencia de un accidente de trabajo deben revisarse la eficacia de las medidas preventivas y en su caso, diseñar nuevas medidas. También debe revisarse si se ha producido por un riesgo que no se había valorado, y si ese es el caso, incluirlo en la evaluación de riesgos.

### **Enfermedad profesional**

Será aquella enfermedad contraída a consecuencia del trabajo en las actividades que figuran en el cuadro aprobado por el RD 1299/2006 y siempre que esté provocada por la acción de las sustancias o elementos que aparecen en dicho cuadro.

## INSPECCIÓN DE TRABAJO. ¿QUÉ ES Y PARA QUÉ SIRVE?

El artículo 42.1. de la LPRL establece que el incumplimiento por las empresas de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales puede derivar en responsabilidades administrativas, e incluso penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de su incumplimiento.

En el caso de la responsabilidad administrativa, viene establecido en la Ley de Infracción y Sanciones del Orden Social (LISOS), con la aprobación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Para la comprobación del cumplimiento de la normativa interviene Inspección de Trabajo. Se trata de la entidad que se encarga de la **organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social.**

Su objetivo por tanto, es impulsar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social de empresas y trabajadores. En ese sentido pueden realizar tanto actuaciones preventivas, como correctoras y sancionadoras.

El acceso a Inspección puede ser solicitado por cualquier ciudadano. Una pregunta muy frecuente es si es obligatorio identificarse para poner una denuncia. En ese sentido es necesario matizar que si bien es necesaria al realizar la denuncia cumplimentar un formulario con tus datos personales, éstos son solamente para Inspección y la empresa nunca puede llegar a saber de dónde procede esa denuncia. Ten en cuenta que la persona que efectúa la inspección tiene el deber de ser imparcial, objetivo y actuar con sigilo profesional.

Las empresas no pueden negarse a recibir una Inspección y si lo hace puede ser sancionada por obstrucción.

Inspección puede visitar los centros de trabajo y reclamar toda la información que sea necesaria. Con esta información y una vez analizada, puede realizar Requerimientos, Actas de advertencia, Actas de Infracción e incluso ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, existir riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud.

### **Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO**

C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta  
28010 Madrid  
Tfno: 91 757 22 99  
Fax: 91 548 16 13

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3ª planta  
28043 Madrid  
Tfno: 91 540 92 51  
Fax: 91 593 40 22

fsc@fsc.ccoo.es  
www.fsc.ccoo.es  
Twitter: @fscdeCCOO  
Facebook: FSC-CCOO  
Instagram: @ccoociudadania

### **Organizaciones territoriales de FSC-CCOO**

#### **Federación de Servicios a la Ciudadanía de Andalucía**

C/ Trajano, 1 - 5ª planta  
41002 Sevilla  
Tfno. 954 44 43 11  
Fax: 954 44 34 59  
comunicacion-and@fsc.ccoo.es  
www.andalucia.fsc.ccoo.es

#### *SINDICATOS PROVINCIALES*

SP DE ALMERÍA  
C/ Javier Sanz, 14  
04004 Almería  
Tfno: 950 18 49 19  
Fax: 950 18 49 34  
fsc-al@fsc.ccoo.es

SP DE CÁDIZ  
Avda. Andalucía, 6  
11008 Cádiz  
Tfno: 956 29 71 58  
Fax: 956 29 71 90  
fsc-ca@fsc.ccoo.es

SP DE CÓRDOBA  
Avda. Gran Capitán, 12 - 1ª dcha  
14008 Córdoba  
Tfno: 957 22 13 74  
Fax: 957 49 77 28  
fsc-co@fsc.ccoo.es

SP DE GRANADA  
C/ Periodista Fco. Javier Cobos, 2  
18014 Granada  
Tfno: 958 28 98 42  
Fax: 958 28 43 76  
fsc-gr@fsc.ccoo.es

SAP DE HUELVA  
Avda. Martín Alonso Pinzón, 7 - 3ª planta  
21003 Huelva  
Tfno: 959 24 18 92/24 96 06  
Fax: 959 28 11 62  
fsc-hu@fsc.ccoo.es

SP DE JAÉN  
C/ Castilla, 8  
23007 Jaén  
Tfno: 953 21 79 69  
Fax: 953 26 49 06  
fsc-ja@fsc.ccoo.es

SP DE MÁLAGA  
Avda. Manuel Agustín Heredia, 26  
29001 Málaga  
Tfno: 952 64 99 45  
Fax: 952 21 62 80  
fsc-ma@fsc.ccoo.es

SP DE SEVILLA  
C/ Trajano, 1 - 3ª planta  
41002 Sevilla  
Tfno: 954 46 45 19  
Fax: 954 22 60 63  
fsc-se@fsc.ccoo.es

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Aragón**

Paseo de la Constitución, 12 - 5ª planta  
50008 Zaragoza  
Teléfono: 976 48 32 54 / 976 48 32 55  
Fax: 976 22 19 50  
aragon@fsc.ccoo.es  
www.aragon.fsc.ccoo.es

*SINDICATOS PROVINCIALES*

**SP DE HUESCA**

Avda. del Parque, 20  
22002 Huesca  
Tfno: 974 23 04 55 / 974 22 01 03  
Fax: 974 23 02 15  
huesca@fsc.ccoo.es

**SP DE TERUEL**

Pza. de la Catedral, 9 - 3ª planta.  
44001 Teruel  
Tfno: 978 60 98 08 / 978 60 23 03  
Fax: 978 60 98 08

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Asturias**

C/ Santa Teresa de Jesús, 15 - 2ª planta  
33005 Oviedo  
Tfno: 985 27 34 43 / 985 27 75 55  
asturias@fsc.ccoo.es  
www.asturies.fsc.ccoo.es

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Canarias**

canarias@fsc.ccoo.es  
www.canarias.fsc.ccoo.es

**DELEGACIÓN INSULAR**

**DE GRAN CANARIA**  
Avd. Primero de Mayo, 21 - 4ª planta 35002  
Las Palmas de Gran Canaria  
Tfno: 928 44 75 24 / 928 44 75 25  
Fax: 928 44 75 23

**DELEGACIÓN INSULAR DE TENERIFE**

C/ Méndez Núñez, 84 - 8ª planta  
38001 Santa Cruz de Tenerife  
Tfno: 922 60 47 28  
Fax: 922 60 47 27

**DELEGACIÓN INSULAR DE LANZAROTE**

C/ Vargas, 4 - 1ª planta  
35500 Arrecife  
Tfno: 928 80 68 26  
Fax: 928 80 01 00

**DELEG. INSULAR DE FUERTEVENTURA**

C/ 1º de Mayo, 33 - 2ª planta  
35600 Puerto del Rosario  
Tfno: 928 85 17 81  
Fax: 928 85 19 07

**DELEGACIÓN INSULAR DE LA PALMA**

Pza. de la Constitución, 4 - 2ª planta  
38700 Santa Cruz de La Palma  
Tfno: 922 41 83 27  
Fax: 922 41 57 02

**DELEGACIÓN INSULAR DE EL HIERRO**

C/ San Francisco esquina San Juan, 1  
38900 Valverde  
Tfno: 922 55 07 82  
Fax: 922 55 13 74

**DELEGACIÓN INSULAR DE GOMERA**

C/ Ruiz de Padrón, 15 - 2ª planta  
38800 San Sebastián de La Gomera  
Tfno: 922 14 12 14  
Fax: 922 87 20 02

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Cantabria**

C/ Santa Clara, 5 - 1ª planta  
39001 Santander  
Tfno: 942 36 70 43  
Fax: 942 31 48 44  
cantabria@fsc.ccoo.es  
www.cantabria.fsc.ccoo.es



**Federación de Servicios a la  
Ciudadanía de Castilla - La Mancha**

Cuesta de Carlos V, 1 - 3ª planta  
45001 Toledo  
Tfno: 925 28 97 78 / 925 28 97 79  
fsc@cm.ccoo.es  
www.castillalamancha.fsc.ccoo.es

*SINDICATOS PROVINCIALES*

SP DE ALBACETE  
C/ Miguel López de Legazpi, 32  
02005 Albacete  
Tfno: 967 52 22 97  
Fax: 967 19 20 71  
albacete@fsc.ccoo.es

SP DE CIUDAD REAL  
C/ Alarcos, 24 - 2ª planta  
13001 Ciudad Real  
Tfno: 926 21 01 73  
Fax: 926 21 32 89  
creal@fsc.ccoo.es

SP DE CUENCA  
C/ Cardenal Gil de Albornoz, 2 - 2ª planta  
16001 Cuenca  
Tfno: 969 23 33 15  
Fax: 969 22 29 31  
cuenca@fsc.ccoo.es

SP DE GUADALAJARA  
C/ Fernández Iparraguirre, 12  
19001 Guadalajara  
Tfno: 949 24 83 47/ 949 24 83 48  
Fax: 949 24 84 76  
guadalajara@fsc.ccoo.es

SP DE TOLEDO  
C/ Carlos V, 1 - 3º izqd.  
45001 Toledo  
Tfno: 925 28 08 39/25 51 00  
Fax: 925 25 51 14  
toledo@fsc.ccoo.es

**Federación de Servicios a la  
Ciudadanía de Castilla y León**

Pza. de Madrid, 4 - 5ª planta  
47001 Valladolid  
Tfno: 983 29 23 77/983 29 62 44  
Fax: 983 21 77 67  
castillaleon@fsc.ccoo.es  
www.castillayleon.fsc.ccoo.es

*SINDICATOS PROVINCIALES*

SP DE ÁVILA  
C/ Santa Ana, 7  
05001 Ávila  
Tfno: 920 22 25 64/22 24 00  
Fax: 920 25 24 07  
avila@fsc.ccoo.es

SP DE BURGOS  
C/ San Pablo, 8 - 5ª y 6ª planta  
09002 Burgos  
Tfno: 947 25 78 08 / 947 257 811  
Fax: 947 25 77 99  
burgos@fsc.ccoo.es

SP DE LEÓN  
Roa de la Vega, 21 - 2ª planta  
24001 León  
Tfno: 987 22 12 12/987 22 88 44  
Fax: 987 24 80 41  
leon@fsc.ccoo.es

SP DE PALENCIA  
Pza. Abilio Calderón, 4 - 2ª planta  
34001 Palencia  
Tfno: 979 74 14 17/979 74 54 87  
Fax: 979 70 08 25  
palencia@fsc.ccoo.es

SP DE SALAMANCA  
C/ Abogados de Atocha, 2 - 4ª planta  
37001 Salamanca  
Tfno: 923 27 04 74/923 21 15 78  
Fax: 923 26 17 84  
salamanca@fsc.ccoo.es

**SP DE SEGOVIA**

Avda. Fernández Ladreda, 31 - 2ª planta  
40002 Segovia  
Tfno: 921 42 39 66/921 43 05 91  
Fax: 921 42 24 84  
segovia@fsc.ccoo.es

**SP DE SORIA**

C/ Vicente Tutor, 6  
42001 Soria  
Tfno: 975 22 57 66  
Fax: 975 22 54 58  
soria@fsc.ccoo.es

**DELEGACIÓN DE VALLADOLID**

Pza. Madrid, 4 - 5ª planta  
47001 Valladolid  
Tfno: 983 29 15 52 - Fax: 983 21 77 67  
valladolid@fsc.ccoo.es

**SP DE ZAMORA**

Pza. Alemania, 1 - 6ª planta  
49014 Zamora  
Tfno: 980 52 27 78 - Fax: 980 51 39 59  
zamora@fsc.ccoo.es

**OFICINA DEL SP DE LEÓN EN EL BIERZO**

Avda. Doctor Fleming, 19 - 4ª planta  
24400 Ponferrada  
Tfno: 987 42 30 42 - Fax: 987 42 82 42

**Federació de Serveis  
a la Ciutadania de Catalunya**

Vía Laietana, 16 - 7ª planta  
08003 Barcelona  
Tfno: 934 81 27 65 - 934 81 28 48  
fsc@ccoo.cat  
www.ccoo.cat/fsc

**SINDICAT INTERCOMARCAL  
DE TARRAGONA**

August, 48 - 1r  
43003 Tarragona  
Tfno: 977 24 30 20  
fsc-tarragona@ccoo.cat

**SINDICAT INTERCOMARCAL**

**DE LES TERRES DE LLEIDA**  
Avda. Catalunya, 2 - 7ª planta  
25002 Lleida  
Tfno: 973 28 12 35  
fsc-lleida@ccoo.cat

**SINDICAT INTERCOMARCAL**

**DE LES COMARQUES GIRONINES**  
Miquel Blay, 1 - 5ª planta  
17001 Girona  
Tfno: 972 21 73 03  
fsc-girona@ccoo.cat

**SINDICAT INTERCOMARCAL**

**BAGES - BERGUEDÀ**  
Pg. Pere III, 60-62  
08240 Manresa  
Telf.: 938 73 00 00  
fsc-bagesbergueda@ccoo.cat

**S. INTERCOMARCAL DEL BAIX LLOBREGAT**

- ALT PENEDES - ANOIA - GARRAF  
Ctra. D'Esplugues, 68 - 2ª planta  
08940 Cornellà de Llobregat  
Telf.: 933 77 92 92

C/ Albert Virella i Bloda, 15 - 1ª planta  
08800 Vilanova i la Geltrú  
Telf.: 938 15 25 17

**Pza. Penedès, 4 - 2ª planta**

08720 Vilafranca Del Penedès  
Tfno: 938 90 25 00  
Passeig Mossèn Cinto Verdager, 50  
08700 Igualada  
Tfno: 938 05 04 94  
fsc-baix@ccoo.cat  
fsc-baixllobregat.ccoo.cat

**SINDICAT INTERCOMARCAL VALLÈS**

**ORIENTAL - MARESME - OSONA**  
Pius XII, 5-7 baixos  
08401 Granollers

Tfno: 938 60 19 40  
fscvormar@ccoo.cat

SINDICAT INTERCOMARCAL DEL VALLÈS  
OCCIDENTAL - CATALUNYA CENTRAL  
Rambla 75  
08202 Sabadell  
Tfno: 937 15 56 00

Passeig de Pere III, 60-62  
08242 Manresa  
Tfno: 938 73 00 00

fscvoccidental@ccoo.cat  
fsc-vallesoc.ccoo.cat

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Ceuta**

C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1 - 2ª planta  
51001 Ceuta  
Tfno: 956 51 62 43/956 51 79 82/686 99 83 25  
Fax: 956 51 79 91  
ceuta@fsc.ccoo.es  
www.ceuta.fsc.ccoo.es

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Euskadi**

C/ Uribitarte, 4 - departamento 115  
48001 Bilbao  
Tfno: 944 24 34 24  
Fax: 944 24 92 09  
fscbizkaia@euskadi.ccoo.es  
www.euskadi.fsc.ccoo.es

GIPUZKOA  
Carlos I, 1 y 3  
20011 Donostia - San Sebastián  
Tfno: 943 47 03 99 - Fax: 943 46 33 66  
fscgipuzkoa@euskadi.ccoo.es

ÁRABA  
Portal de Castilla, 50  
01004 Vitoria - Gasteiz  
Tfno: 945 13 13 22 - Fax: 945 14 25 03  
fscaraba@euskadi.ccoo.es

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Extremadura**

C/ Reyes Huertas, 3 - entreplanta  
06800 Mérida  
Tfno: 924 33 02 54 - Fax: 924 33 02 55  
meridafsc@extremadura.ccoo.es  
www.fsc.ccoo.es/extremadura

*SEDES COMARCALES*

SEDE COMARCAL DE BADAJOZ  
Avda. Colón, 6 - entreplanta  
06005 Badajoz  
Tfno: 924 22 05 53/ 23 76 21  
Fax: 924 24 11 71  
badajozfsc@extremadura.ccoo.es

SEDE COMARCAL DE CÁCERES  
C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 - 5ª planta  
10001 Cáceres  
Tfno: 927 21 56 66  
Fax: 927 24 28 64  
caceresfsc@extremadura.ccoo.es

SEDE COMARCAL DE PLASENCIA  
Cayetano García Martín, 2  
10600 Plasencia, Cáceres  
Tfno: 927 42 40 87  
Fax: 927 41 07 08  
plaseñciafsc@extremadura.ccoo.es

SEDE COMARCAL DE ZAFRA  
C/ Hernando de Zafra, 13 - B  
06300 Zafra, Badajoz  
Tfno: 924 55 32 02  
Fax: 924 55 31 90  
zafrafsc@extremadura.ccoo.es

SEDE COMARCAL DE DON BENITO  
C/ Donoso Cortés, 33  
06400 Don Benito, Badajoz  
Tfno: 924 80 20 80  
Fax: 924 80 20 80  
donbenitofsc@extremadura.ccoo.es

**SEDE COMARCAL DE NAVALMORAL DE LA MATA**

Avda. de la Constitución, s/n  
10300 Navalmoral de la Mata, Cáceres  
Tfno: 927 53 42 43  
Fax: 927 53 46 35  
navalmoralfsc@extremadura.ccoo.es

**SEDE COMARCAL DE ALMENDRALEJO**

Carretera Badajoz, 26 - 2ª planta  
06200 Almendralejo, Badajoz  
Tfno: 924 67 72 71  
Fax: 924 67 72 71

**SEDE COMARCAL DE CORIA**

C/ Almanzor, 7  
10800 Coria, Cáceres  
Tfno: 927 50 06 42  
Fax: 927 50 63 81

**Federación de Servicios á Ciudadanía de Galicia**

R/ As Teixugueiras, 11 entr.  
36212 Vigo, Pontevedra  
Tfno: 986 24 68 42  
Fax: 986 24 65 87  
fsc@galicia.ccoo.es  
www.galicia.fsc.ccoo.es

*SINDICATOS COMARCALES*

**SINDICATO COMARCAL DE A CORUÑA**

Avda. Alfonso Molina, Km. 2 - 3ª planta,  
Edificio de Sindicatos  
15008 A Coruña  
Tfno: 981 14 58 94  
Fax: 981 14 58 99  
scfsc-coru@galicia.ccoo.es

**SINDICATO INTERCOMARCAL DE SANTIAGO-BARBANZA**

R/ Miguel Ferro Caaveiro, 8 - 1ª planta  
15707 Santiago de Compostela  
Tfno: 981 55 18 18 - Fax: 981 95 82 01  
scfsc-stgo@galicia.ccoo.es

**SINDICATO COMARCAL DE FERROL**

R/ Maria, 42 - 44  
15402 Ferrol  
Tfno: 981 36 93 35  
Fax: 981 35 03 53  
scfsc-ferrol@galicia.ccoo.es

**SINDICATO INTERCOMARCAL DE LUGO-A MARIÑA**

Ronda da Muralla, 58 - 5ª planta  
27002 Lugo  
Tfno: 982 22 11 01  
Fax: 982 24 59 07  
scfsc-lugo@galicia.ccoo.es

**SINDICATO COMARCAL DE OURENSE**

Parque San Lázaro, 12 - 3ª planta  
32003 Ourense  
Tfno: 988 39 22 60  
Fax: 988 25 14 00  
scfsc-oure@galicia.ccoo.es

**SINDICATO COMARCAL DE PONTEVEDRA**

R/ Pasantería, 1 - 2ª planta  
36002 Pontevedra  
Tfno: 986 86 97 85  
Fax: 986 86 97 84  
scfsc-pont@galicia.ccoo.es

**SINDICATO COMARCAL DE VIGO**

R/ As Teixugueiras, 11 entr.  
36212 Vigo  
Tfno: 986 24 68 46  
Fax: 986 24 65 87  
scfsc-vigo@galicia.ccoo.es

**SINDICATO COMARCAL DE AROUSA**

R/ Alexandre Bóveda, 2 - 2ª planta  
36600 Villagarcía de Arousa  
Tfno: 986 50 20 00  
Fax: 986 51 10 44  
scfsc-aurosa@galicia.ccoo.es

**Federació de Serveis  
a la Ciutadania de les Illes Balears**  
C/ Francesc de Borja i Moll, 3 - 2ª planta  
07003 Palma de Mallorca  
Tfno: 971 17 09 94 / 971 17 09 96  
info.fsc@ib.ccoo.es  
www.illesbalears.fsc.ccoo.es

*SINDICATS INSULARS*

**SINDICAT INSULAR DE MENORCA**  
Plaça Concòrdia, 16  
07760 Ciutadella  
Tfno: 971 38 00 44

Plaça August Miranda, s/n  
07701 Maó  
Tfno: 971 35 16 66/35 36 66

**SINDICAT INSULAR EIVISSA**  
C/ Periodista Marià Tur Tur, 5  
07800 Eivissa  
Tfno: 971 31 53 61

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de La Rioja**  
C/ Pío XII, 33 - 2ª planta, despachos 52 y 83  
26003 Logroño  
Tfno: 941 23 81 44  
larioja@fsc.ccoo.es  
www.larioja.fsc.ccoo.es

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Madrid**  
C/ Lope de Vega, 38 - 4ª planta  
28014 Madrid  
Tfno: 91 536 53 00 / 91 536 53 34  
fscmadrid@usmr.ccoo.es  
www.madrid.fsc.ccoo.es

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Melilla**  
Pza. 1º de Mayo, s/n - 2ª planta  
puerta derecha

52001 Melilla  
Tfno: 952 67 65 35  
www.melilla.fsc.ccoo.es

**Federación de Servicios a la  
Ciudadanía de la Región de Murcia**  
C/ Corbalán, 4 - 1ª planta  
30002 Murcia  
Tfno: 968 21 49 75  
www.murcia.fsc.ccoo.es

**Federación de Servicios  
a la Ciudadanía de Navarra**  
Avda. de Zaragoza, 12 - 5ª planta  
31003 Pamplona  
Tfno: 948 15 35 33  
fsc@navarra.ccoo.es  
www.navarra.fsc.ccoo.es

**Federació de Serveis  
a la Ciutadania del País Valencià**  
Pza. Nápoles y Sicilia, 5 - 2ª planta  
46003 Valencia  
Tfno: 96 388 21 50 - Fax: 96 388 21 03  
fscpv@ccoo.es  
www.paisvalencia.fsc.ccoo.es

*SINDICATS COMARCALS*

**SINDICAT INTERCOMARCAL  
COMARQUES DEL SUD**  
Avda. Salamanca, 33 - 5ª planta  
03005 Alacant  
Tfno: 96 598 25 79 - Fax: 96 512 65 00  
csud-fscpv@fsc.ccoo.es

Ronda Vall d'Uixó  
C/ Illueca 2 (PI Carrús 3ª)  
03206 Elche  
Tfno: 96 546 33 00

**SINDICAT INTERCOMARCAL  
DE LES COMARQUES DEL NORD**  
Pça. Aules, 6 - 3ª planta

12005 Castelló  
Tfno: 96 422 91 62  
Fax: 96 427 02 82  
cnord-fscpv@pv.ccoo.es

SINDICAT INTERCOMARCAL  
DE LA RIBERA - SAFOR  
Ciutat de Laval, 22 baixos  
46702 Gandía (Valencia)  
Tfno: 96 295 41 36  
Fax: 96 287 77 45  
criberasafor-fscpv@fsc.ccoo.es

Salvador Perles, 34 cantó O'Donell  
46600 Alzira (Valencia)  
Tfno: 96 241 77 95  
Fax: 96 240 26 58  
criberasafor-fscpv@fsc.ccoo.es

COMARQUES CENTRALS  
Corretgeria, 2  
46800 Xàtiva (Valencia)  
Tfno: 96 227 56 42  
ccentrals-fscpv@fsc.ccoo.es

Sant Isidre, 1 (Edif. Sind. Pep Linares)  
03802 Alcoi (Alicante)  
Tfno: 96 554 39 66

Pça. de la Coronació, 28 - 2ª planta  
46870 Ontinyent (Valencia)  
Tfno: 96 291 45 04

COMARQUES DE L'INTERIOR  
Avda. Benito Pérez Galdós, 16  
46360 Bunyol (Valencia)  
Tfno: 96 250 03 94  
Fax: 96 250 33 22  
cbunyol-fscpv@fsc.ccoo.es

CAMP MORVEDRE/ALT PALÀNCIA  
Del Treball, 18  
46520 Port Sagunt (Valencia)  
Tfno: 96 267 47 21

Fax: 96 268 04 01  
cmorvedre-fscpv@fsc.ccoo.es

CAMP DE TÚRIA - ELS SERRANS - RACÓ  
D'ADEMÚS  
Juan Izquierdo, 57 baix  
46160 Lúria (Valencia)  
Tfno: 96 278 34 68 - Fax: 96 278 34 68  
cmorvedre-fscpv@fsc.ccoo.es



Guía básica

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA POLICÍA LOCAL**

En la policía local, al igual que en cualquier otra actividad profesional, existen multitud de riesgos laborales que pueden y deben ser evitados o minimizados. La concienciación, la calidad de la formación teórica y práctica adecuadas a las especificidades del puesto de trabajo, el buen diseño de los mecanismos de información, comunicación y participación son claves en este proceso.

**Exige prevención. Exige salud.**



**servicios a la ciudadanía**