



Universidad Miguel Hernández

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Trabajo Fin de Máster

*“Prevención de Riesgos Laborales en la
Policía Local: cuestiones controvertidas”.*

Curso académico 2014/2015

José Francisco Soto Campillo

Tutor/Asesor: D. Fernando Fernández Dobao

El presente trabajo se realiza al amparo de lo dispuesto en el artículo 2 de la normativa de los Trabajos Fin de Master de la Universidad Miguel Hernández, aprobada por el Consejo de Gobierno en su sesión de 27 de marzo de 2013, en el que se dispone que “los Consejos de Máster deberán desarrollar directrices específicas que regulen de manera más precisa sus TFM, normas de estilo, extensión y estructura, criterios de evaluación, duración máxima de la defensa, así como aquellos aspectos que no queden recogidos en la presente normativa”.

En este sentido, el Consejo de Master en su sesión de 21 de junio de 2013 y el Consejo de Dirección del Departamento de Patología y Cirugía en su sesión de fecha 1 de julio de 2013, ha aprobado las directrices para la elaboración del Trabajo de Fin de Master en el Máster Universitario de Prevención de Riesgos Laborales que permitirán al estudiante mostrar de forma integrada los contenidos formativos recibidos y las competencias adquiridas asociadas al Título de Master Universitario en Prevención de Riesgos Laborales.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA POLICÍA LOCAL: Cuestiones controvertidas

I. ÍNDICE

I.	ÍNDICE.....	3
II.	RESUMEN	7
III.	INTRODUCCIÓN.....	8
IV.	JUSTIFICACIÓN	9
V.	OBJETIVOS	11
VI.	NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	12
VII.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	15
VIII.	LA POLICÍA LOCAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	17
1.	Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo	21
1.1.	Seguridad Laboral en la Policía Local	21
1.2.	Riesgos Asociados a las dependencias Policiales	22
1.3.	Lugares de Trabajo: Unidades de Policía, Dependencias Policiales	22
1.4.	Condiciones constructivas.....	23
1.5.	Seguridad estructural de las dependencias policiales.....	23
1.6.	Suelos, aberturas y desniveles, y barandillas	23
1.7.	Tabiques, ventanas y vanos.....	24
1.8.	Vías de paso situadas en el interior o alrededor de las dependencias policiales	25
1.9.	Puertas y portones	25
1.10.	Rampas, escaleras fijas y de servicio	26
1.11.	Escalas fijas.....	26
1.12.	Escaleras de mano.....	27
1.13.	Vías y salidas de evacuación.....	27
1.14.	Condiciones de protección contra incendios.....	28
1.15.	Instalación eléctrica.....	29
1.16.	Minusválidos.....	29
1.17.	Orden, limpieza y mantenimiento	29
1.18.	Almacenamiento y mobiliario	30
1.19.	Condiciones ambientales de los lugares de trabajo	30
1.20.	Iluminación de los lugares de trabajo.....	31
1.21.	Servicios higiénicos y locales de descanso	32
1.21.1.	Agua potable.....	32
1.21.2.	Vestuarios, aseos y locales de descanso.....	32
1.21.3.	Dependencias para descanso y comida	33
1.22.	Material y locales de primeros auxilios.....	33
1.23.	Dependencias administrativas policiales.....	35
1.24.	Dependencias singulares dentro de las Unidades de Policía	35
1.24.1.	Armeros	36
1.24.2.	Galerías de tiro.....	36
1.24.3.	Depósito de detenidos o calabozos	38
2.	Formación	39
3.	Utilización del Arma de fuego	40
3.1.	Zona Fría.....	40
4.	Accidentes de Tráfico.....	42
4.1.	Vehículos de 4 ruedas, Patrullas Turismo Policial, Furgonetas	42
4.2.	Motocicletas	43
4.2.1.	El casco.....	44
4.2.2.	Calzado	44
4.2.3.	Guantes	44

4.2.4. Ropa.....	45
4.3. Bicicletas.....	45
4.4. Otros Medios de Transporte.....	46
4.5. Atropellos.....	46
5. Riesgos por Electricidad.....	47
6. Incendios.....	50
6.1. Planes de emergencia.....	51
7. Trabajo en la Calle.....	53
7.1. Condiciones atmosféricas en el trabajo de calle.....	53
7.2. Estrés térmico por frío.....	53
7.3. Estrés térmico por calor.....	54
8. Equipo de Protección Individual.....	57
9. Ergonomía.....	59
9.1. Carga física de trabajo.....	59
9.2. Posturas forzadas.....	60
9.3. Manipulación Manual de Cargas.....	62
9.4. Pantalla de Visualización de Datos.....	65
10. Psicología.....	68
10.1. Trabajo por turnos y nocturno.....	70
10.2. Carga Mental.....	73
10.3. Estrés.....	74
10.4. Estrés Postraumático.....	79
10.5. Trabajo Emocional.....	80
10.6. Síndrome de “Burnout” o Síndrome del Quemado.....	81
10.7. “Mobbing” o Acoso Psicológico.....	82
11. Higiene Industrial.....	84
11.1. Riesgos Químicos.....	85
11.1.1. Medidas de prevención por riesgos específicos.....	87
11.1.1.1. Exposición al plomo y a la pólvora en las galerías de tiro.....	87
11.1.1.2. Exposición al amianto.....	88
11.2. Riesgos Físicos.....	89
11.2.1. Ruido.....	89
11.2.2. Radiaciones.....	91
11.2.3. Vibraciones.....	91
11.3. Riesgos Biológicos.....	92
11.3.1. Hepatitis B y hepatitis C.....	92
11.3.2. VIH.....	93
11.3.3. Tuberculosis.....	93
11.4. Otros riesgos.....	95
12. Vigilancia de la Salud.....	96
12.1. Las Características de la vigilancia de la Salud en la normativa de PRL.....	96
12.2. La Protección de los Trabajadores especialmente sensibles y la vigilancia de la Salud.....	99
12.3. Obligaciones documentales y de notificación.....	99
12.4. Protocolos de los Reconocimientos Médicos.....	99
12.5. Maternidad.....	100
12.6. Vacunación.....	101
13. Responsabilidades.....	102
13.1. Responsabilidad administrativa.....	102
13.2. Responsabilidad en materia Laboral y de Seguridad Social.....	102
13.3. Responsabilidad civil.....	102
13.4. Responsabilidad penal.....	103
IX. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	104
1. Conclusiones y Reflexiones finales.....	104
2. Propuesta de Mejora.....	105
2.1. Aplicación de la Jurisprudencia del TJUE sobre PRL a la Policía Local.....	105
2.2. Competencia normativa en materia de PRL en la Policía Local.....	106
2.3. Equipos de Protección Individual.....	107
2.4. Formación.....	109

X. Trabajos citados	110
ANEXOS	113
Anexo I	113
Anexo II	116
Anexo III	118
Anexo IV	119



ABREVIATURAS.

Art.	Artículo.
CEE	Comunidad Económica Europea.
EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
EPI	Equipo/s de Protección Individual.
FFCCS	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
NTP	Nota técnica de prevención.
OIT	Organización Internacional de Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
OSHT	Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo.
PRL	Prevención de Riesgos Laborales.
PVD	Pantalla de Visualización de Datos.
RD	Real Decreto.
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
SQT	Síndrome de estar quemado por el trabajo.
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TFM	Trabajo Fin de Máster.
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
UE	Unión Europea.

II. RESUMEN

En 1995, con la publicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, se produce un hito importante en la Prevención de los Riesgos Laborales. Además, esta Ley en su artículo tercero establecía que la Ley no sería de aplicación en “aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de Policía (entre otras)”.

Lo dicho no debe suponer que estos colectivos se encuentren desprotegidos, por lo que hay que garantizarles una seguridad y salud en su trabajo. Los elementos o formas de protección podrían ser, además de generar normativas propias, la realización de protocolos de actuación, así como una coordinación de estos servicios para minimizar los riesgos.

Lo cierto es que tuvieron que transcurrir más de once años para que los funcionarios policiales alcanzasen el mismo derecho, en materia de prevención de riesgos laborales, que el resto de los ciudadanos españoles, pese a que la interpretación literal de la Ley no excluía su aplicación.

ABSTRACT

In 1995, with the publication of Law 31/95, of November 8, a major milestone occurs in the Prevention of Occupational Risks. In addition, this Act third article stated that the Act would not apply to "those activities whose characteristics prevent this in the field of public functions Police (among others)".

What this should not assume that these groups are unprotected, so we need to guarantee safety and health at work. The elements or forms of protection could be in addition to generating own regulations, conducting protocols and coordination of these services to minimize risks.

The truth is that they had to spend more than eleven years for police officers achieve the same right, in the prevention of occupational hazards, the rest of Spanish citizens, although the literal interpretation of the Act did not preclude its application.

III. INTRODUCCIÓN

La Constitución española, en su artículo 40.2, incluye, entre los principios rectores de la política social y económica, el mandato dirigido a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en su artículo 2, incluye en su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividades públicas o privadas, exceptuando, cuando se opongan a ello de manera concluyente, las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, de las Fuerzas Armadas o la Policía, o a determinadas actividades operativas en los servicios de protección civil. No obstante, también declara que en estos casos será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta de los objetivos que esta norma de la UE persigue.

Esta directiva, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, promulgada con el fin de promover la seguridad y salud de los trabajadores, tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, como en las de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, establece expresamente su inaplicación a aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de determinadas funciones públicas, entre las que cita expresamente las de policía y seguridad, si bien establece también que dicha Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

Es evidente que gran parte de las tareas que desarrollan en el ejercicio de su actividad profesional los funcionarios de la Policía Local se incardinan plenamente en la excepción de la Ley a que se hace referencia en el párrafo anterior; sin embargo, ello no significa que no deban adoptarse las medidas adecuadas en orden a la protección y salud de los funcionarios de dicho colectivo policial, sino que a tenor, tanto de la especial naturaleza de las funciones que realizan, como de los medios que han de utilizar para llevarlos a cabo, y de las peculiaridades de su régimen estatutario, resulta necesaria una regulación particular, en la que dichos aspectos sean tenidos en cuenta.

IV. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que las primeras páginas o líneas de un escrito son las más importantes, ya que en ellas se fija o no la atención del lector, tratando de explicar aquello de lo que se va a hablar, el presente Trabajo Fin de Máster (en adelante TFM) va a intentar despertar esa atención.

Para ello paso a exponerles, las atractivas y diversas razones:

- Porque se aportan documentos recibidos de las siguientes instituciones y órganos, como son:
 - la **Unión Europea**, concretamente de la Dirección-General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad (Anexo I).
 - el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (INSHT) (Anexo II).
 - el **Defensor del Pueblo de España**, por el cual se **admite a trámite** mi queja presentada y con N° Expediente: 15005458 (Anexo III y Anexo IV).
 - añadir que se ha dirigido escrito también a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** de Murcia, perteneciente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, de donde estamos a la espera de contestación.
- Además, no nos conformamos con realizar unas conclusiones, sino que nos arriesgamos, a realizar unas propuestas de mejora.
- Hemos tratado de abarcar aspectos de las tres especialidades preventivas, tratando las competencias propias del ámbito de la prevención de riesgos laborales, así como las competencias transversales propias de las tres especialidades.

Ser de profesión policía local, sector duro sin duda, nos ha llevado a tomar conciencia de la importancia de este trabajo. Por lo que además de hablar con entusiasmo, presento la prevención como una cuestión de concienciación y también de sentido común.

La justificación de nuestro trabajo, se centra en determinadas cuestiones controvertidas en la aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales en general y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Policía Local en particular.

Es evidente que gran parte de las tareas que desarrollan, en el ejercicio de su actividad profesional, los funcionarios de Policía Local, se incardinan plenamente en la excepción de la Ley, sin embargo, ello no significa que no deban adoptarse las medidas adecuadas en orden a la protección y salud de los funcionarios de dicho colectivo policial, sino que a tenor, tanto de la especial naturaleza de las funciones que realizan, como de los medios que han de utilizar para llevarlos a cabo, y de las peculiaridades de su régimen estatutario, resulta necesaria una regulación particular, en la que dichos aspectos sean tenidos en cuenta.

Pensamos, que todavía queda mucho camino que recorrer en cuanto a la concienciación y la sensibilización, en la Administración y concretamente en los Ayuntamientos, dado el marcado carácter de desconocimiento sobre la materia, tanto en los políticos, como en los mandos, y también, por qué no decirlo, en los propios agentes.

Finalmente exponemos nuestro punto de vista en el apartado de conclusiones y reflexiones. Y nos atrevemos a realizar propuestas de mejora, a temas tan serios e importantes, como el de indicar que Administración es competente para establecer unas normas en prevención de riesgos laborales en este colectivo, como son la Policía Local, así como realizar precisiones para considerar equipo de protección individual, algunos de los equipos utilizados por estos empleados públicos. Para que de una vez se deje claro, y se pueda comenzar a realizar trabajos serios en ese sentido.

Como reflexión, pensemos por un momento que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desde la publicación de su texto original en el Boletín Oficial del Estado nº 269, el 10 de noviembre de 1995, es decir, en sus casi 20 años de existencia ha sufrido múltiples modificaciones, a través de determinadas iniciativas o reformas legislativas, las cuales no se hacen por capricho. Pues dependiendo del momento en el que nos encontremos, priman un tipo de reformas u otras, de contenido técnico, razones políticas, razones económicas. Lo cierto, es que por una u otra razón, determinados procedimientos, como creemos que es este el caso, se han convertido en juguete abandonado del legislador.

V. OBJETIVOS

Los objetivos en el presente trabajo son evidenciar la falta de reglamentación, por parte de la Administración o Administraciones correspondientes, es decir, por la Comunidad Autónoma y/o el Ayuntamiento correspondiente.

Pretendemos, además, con nuestra humilde aportación, que *“la prevención de riesgos laborales en la Policía Local sea un tema que vaya cobrando cada vez más interés”*, dada la necesidad de concienciar y sensibilizar principalmente a los mandos. Pues, la realidad que nos hemos encontrado originariamente, a lo largo de estos años, ha sido la negativa a reconocer plenos derechos en materia de Prevención de Riesgos Laborales a los trabajadores de las Policías Locales. Cuestión que creemos no ha quedado del todo resuelta, pese haber sido acreditada por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al dictar sentencia el 12 de enero de 2006, Asunto C-132/04, condenando a España por incumplir la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989.

Por estas razones, para la realización del presente trabajo, que abarca la legislación general en Prevención de Riesgos Laborales, así como la escasa normativa específica existente en la diversidad de cuerpos policiales en España, nos preguntamos: *¿Estará España incumpliendo sus obligaciones para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores al excluir (no incluir) (no regular) a los funcionarios de la Policía Local?, ¿de qué Administración o quienes, es la competencia normativa?*

Por otro lado, arrojar luz, sobre la exclusión o no, de determinados Equipos de Protección Individual (EPI), en el mencionado colectivo, pues en el presente trabajo, mostramos evidencias que aportan que los mismos deben ser, o mejor dicho son obligatorios para la Policía Local, pese a lo que se viene pensando y manteniendo en determinados círculos o foros.

En seguridad y salud laboral, si la base para la construcción sólida de cualquier cambio de cultura, de valores y de creencias, es saber crear y mantener una relación de calidad con ella, entonces soy un convencido.

VI. NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El art. 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ⁽¹⁾, en adelante LPRL, establece que *“la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”*, siguiendo el legislador un concepto amplio de seguridad y salud laboral. Desde la LPRL, tiene así tal calificación toda norma que incida directa o indirectamente en salud y seguridad laboral, sin excepciones, y no solo aquellas que contengan expresas referencias a la materia.

Muchas son las normas legales ⁽²⁾ y reglamentarias, que atendiendo a la declaración que se realiza en el citado precepto de la LPRL son llamadas a integrar el sistema jurídico sobre seguridad y salud laboral ⁽³⁾, debido a que aun conteniendo prescripciones de carácter más general a las establecidas por aquellas otras que regulan expresamente cuestiones o aspectos específicos de la materia, tienen repercusiones en dicho ámbito y merecen también la consideración de normativa sobre PRL, por ejemplo, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley General de Sanidad, la Ley de Industria, la Ley de Energía Nuclear, la normativa sobre edificación, la normativa sobre incendios, el reglamento de jornadas especiales de trabajo, ciertos preceptos o partes de un convenio colectivo, etc..

La Constitución Española, encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la Seguridad e Higiene en el Trabajo (art. 40.2) ⁽⁴⁾, siendo este un derecho programático. Lo que requiere una ley de desarrollo que concrete su contenido y permita el ejercicio del mismo. Esto conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores, mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, siendo la LPRL su pilar fundamental.

La pertenencia de España a la Unión Europea, (en adelante UE) y a otras organizaciones internacionales, como por ejemplo, Consejo de Europa, Organización de Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT), etc., hace que nuestro país adquiera compromisos jurídicos en la materia que participan del complejo

conjunto de disposiciones reguladoras de la prevención de riesgos laborales. Destacan en este sentido los Convenios OIT núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981 ⁽⁵⁾ y núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 15 de junio de 2006 ⁽⁶⁾, ambos ratificados por nuestro país, y la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ⁽⁷⁾. Las tres, al estilo de lo apuntado arriba, siguen un concepto amplio de seguridad y salud laboral.

Por tanto, con nuestro ingreso a la UE, nuestra legislación se ha debido adaptar a las directrices que emanan de esta. Así, la UE ha elaborado gran número de Directivas relativas a la Seguridad e Higiene en el trabajo, demostrado una especial sensibilidad por la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Las normas de la UE sobre seguridad e higiene se encuentran reforzadas por el derecho originario, precepto 118-A, el cual impone a los Estados Miembros el deber de promover la mejora del medio de trabajo con la finalidad de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. En su apartado segundo, ese mismo artículo, prevé la adopción, por el Consejo, de Directivas en materia de seguridad y salud, por mayoría cualificada, suponiendo esto una importante variación al eliminar la regla antes vigente de la unanimidad que hacía muy difícil la aprobación de estas normas.

Dada la primacía del ordenamiento jurídico de la UE sobre los ordenamientos jurídicos nacionales no es posible que el derecho interno desplace una Directiva. Ocurre todo lo contrario, ante la aparición de una nueva Directiva sobre Seguridad y Salud es el derecho interno, el que en el plazo fijado por aquélla, deberá ser adaptado a lo establecido en la norma Europea.

Destacar la Directiva ⁽⁷⁾ que ha dado origen a la LPRL ⁽¹⁾, y ha supuesto una innovación en materia de prevención de riesgos. Ley con una doble naturaleza jurídica: Laboral y Administrativa. Y esta es una de las novedades que aporta. Subrayar la aplicación en el ámbito de las Administraciones Públicas, tradicionalmente excluidas del ámbito laboral, y que la convierte en una norma administrativa, con el carácter de “*norma básica del régimen*

estatutario de los funcionarios públicos”, de la LPRL, siendo esta, junto con la directiva citada, punto de partida para la futura negociación colectiva, pues, constituye un límite inferior infranqueable, que no admite modificación y es soporte básico del que ha de partir la negociación colectiva, para desarrollar, mejorando las medidas de prevención que se puedan convenir en dicha negociación.

Creemos justo mencionar también, todas esas bases, reglas, procedimientos, protocolos sanitarios, las normas técnicas, las guías del INSHT, las normas UNE, las normas ISO, etc..., pese a que por sí mismas no tienen valor vinculante, pueden determinar pautas de actuación o reglas de normalización o estandarización.

La LPRL presenta una dualidad conceptual; pues existe un concepto restrictivo y otro amplio. Para el *concepto restrictivo* la prevención de riesgos tiene como objetivo la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con medidas de incidencia directa sobre los riesgos (principalmente equipos de protección). En el *concepto amplio*, la prevención de riesgos es la consecución de un ambiente de trabajo que garantice la salud laboral, lo que implica medidas sobre cualquier aspecto que pueda incidir en ésta, haciendo más cómodo el trabajo y el hecho mismo de tratarse de una materia multidisciplinar (higiene industrial, ergonomía, seguridad, medicina,...). Este concepto justifica medidas sobre distribución y limitación de la jornada de trabajo, sobre trabajo a turnos, sobre trabajo nocturno, sobre sistemas de incentivos y rendimientos, adaptación del trabajo a la persona del trabajador, protección de la trabajadora embarazada, trabajo de menores, etc..., siendo unas de rango legal, otras reglamentario. Unas de carácter laboral; otras de índole civil, administrativa, penal, sanitaria, de industria, etc...⁽⁸⁾

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La LPRL, y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Por tanto, la citada Ley tiene una característica recogida en su art. 3, siendo su *ámbito aplicativo universal*.

Manifiestar, que una vez profundizada en ella, dicha afirmación se encuentra matizada en diversos supuestos. Puntualizar, que el supuesto que nos interesa en el presente trabajo, uno de ellos es el que afecta a las relaciones funcionariales que se encuentran incluidas en el ámbito de la LPRL, por otro lado añadir que esto ya lo contempla la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuyo artículo 1 se señalaba que la regulación por ella establecida se extendía a todo aquél que se encontrara dentro del sistema de la seguridad social. Otro, es lo establecido en cuanto al procedimiento sancionador aplicable con carácter general ante las infracciones sobre la materia ⁽⁹⁾ - ⁽¹⁰⁾ no rige cuando la que incumple es la Administración. Sin que tampoco sean aplicables las sanciones, económicas, establecidas por la Ley ⁽¹⁾, debiendo señalarse en su lugar medidas correctoras de esos incumplimientos. Se diluye así la aplicación de la LPRL no sólo cuando de relaciones funcionariales se trata sino, más ampliamente, cuando la obligada a cumplir es la Administración, incluyendo también las relaciones laborales establecidas con aquélla. El último, y no por ello menos importante, es que hasta la reforma que se produjo en la LPRL por la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, ésta era inaplicable a ciertas actividades que se desarrollan en el ámbito de la función pública, como es la policial. Modificación fruto de la STJCE de 12 de enero de 2006, asunto C-132/04, Comisión contra Reino de España ⁽¹¹⁾, en la que se consideró que España no había transpuesto el art. 2 de la Directiva ⁽⁷⁾, al excluirse, en opinión del TJCE, del ámbito subjetivo de la LPRL al personal no civil al servicio de las Administraciones Públicas, cuando, para aquél, lo único que permite la Directiva es la inaplicación a ciertos cometidos o tareas dentro de ese colectivo; procediendo así pues, nuestro legislador a la inclusión de determinado tipo de personal, el militar (Fuerzas Armadas

y Guardia civil), si bien lo hace matizando en el apartado 2º del art. 3 LPRL, que ciertas tareas de estos funcionarios pueden quedar excluidas de la aplicación de la LPRL, al igual que ocurre con los funcionarios específicamente señalados desde la versión inicial de la citada ley, como es el caso de la policía, entre otros.

Es relevante que dichos cometidos se desarrollen en la función pública, pues si lo son del ámbito privado la Ley ⁽¹⁾ les es plenamente aplicable [STSJ Navarra de 30 de julio de 2001] ⁽¹²⁾.

El citado art. 3 ⁽¹⁾ trata a las Administraciones Públicas de forma genérica, sin referirse expresamente a ninguna en concreto. Por lo que, debemos de remitirnos a otra norma para saber si afecta o no a la Administración Local y concretamente a los Ayuntamientos. En este caso, nos sirve de referencia, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público ⁽¹³⁾, (en adelante EBEP), por lo dispuesto en sus artículos 2 y 3. En consecuencia, cabe entender incluidas a todas las Administraciones Públicas (en nuestro caso el Estado, la Comunidad Autónoma y los Ayuntamientos), sin olvidar, el resto de entidades de derecho público con personalidad jurídica propia.

Por tanto, las Administraciones Públicas, como empleadores que son, también se encuentran obligadas por la normativa vigente en la materia, y deben desarrollar las actividades preventivas que la LPRL impone a todo empresario. De ahí que, además de en la propia LPRL, el derecho a una adecuada política de seguridad e higiene se menciona expresamente en el art. 14 apartado 1) ⁽¹³⁾, además de en el art. 4.2 apartado d) ⁽¹⁴⁾.

En el EBEP se reconoce el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Deben entenderse incluidos a este efecto, todo empleado público, tanto los funcionarios de carrera, como el personal laboral que presta servicio en las distintas Administraciones Públicas (art. 2.1 y art. 7).

VIII. LA POLICÍA LOCAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La transposición a la normativa española de la **Directiva** ⁽⁷⁾, nuestra LPRL, determina una de las principales innovaciones, el “[...] ámbito administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas [...]” (art. 3.1) ⁽¹⁾ el cual deriva del artículo 2.1 de la Directiva, donde se establece el ámbito de aplicación a “[...] todos los sectores de actividades, públicas o privadas [...]”. Sin embargo, esta proyección sobre el sector público no es completa, por cuanto “La presente Ley no será de aplicación, en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de: policía, [...]”, rebajando para estos colectivos el carácter de su contenido de obligatorio a meramente inspirador de su normativa específica, “No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y salud de los trabajadores que prestan sus servicios en la indicadas actividades”.(art. 3.2) ⁽¹⁾. Esta exclusión pretende buscar cobertura en la citada Directiva “La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, [...] la policía, [...]” (art. 2.2) ⁽⁷⁾.

Pero el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, ahora Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), conforme a reiterada jurisprudencia, tanto del objeto de la Directiva, que consiste en promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, como del tenor literal de su art. 2, apartado 1, se deduce que “el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia”. De ello dedujo el Tribunal de Justicia que “las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente” ⁽¹⁵⁾. En este sentido la STJCE ⁽¹¹⁾ decide: declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva ⁽⁷⁾, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva.

Por lo tanto, “la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un

suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse” (apartado 26)⁽¹¹⁾.

Esta Sentencia “procede recordar que el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores de actividades contemplados en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva, considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad⁽¹⁶⁾” (apartado 24)⁽¹¹⁾.

En definitiva, siempre y cuando no se vea comprometido el cumplimiento de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud y de la seguridad colectiva, debe prevalecer la observancia de la Directiva⁽⁷⁾ para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de los cuerpos de policía. En el caso de esta situación excepcional, “se exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas «en la medida de lo posible»”⁽¹⁷⁾ (apartado 28)⁽¹¹⁾.

En la práctica, por tanto, y en ausencia de un desarrollo normativo específico, el criterio de interpretación del alcance de la normativa parece ser el siguiente:

- Cuando se desarrollan **actividades específicas** de intervención operativa, y especialmente en el caso de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública, se presentan particularidades que impiden la aplicación formal de la normativa de prevención de los riesgos laborales. Los riesgos que se pueden presentar durante la intervención no se pueden evitar o disminuir antes de actuar, tal y como contempla la normativa preventiva. Prácticamente todos los riesgos son posibles y pueden presentarse en todos los grados de severidad.
- Cuando, por el contrario, se desarrollan **actividades ordinarias** fuera de las actividades específicas de intervención operativa, la legislación preventiva es aplicable plenamente. Por tanto, las actividades cotidianas, las de prácticas, mantenimiento, asesoramiento, formación y entrenamiento, deberán realizarse respetando en todo momento la normativa vigente en materia de prevención y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Los Policías Locales como funcionarios de carrera que son, pertenecientes a los Ayuntamientos respectivos, están sometidos, en cuanto a su régimen estatutario, entre otras Leyes a la:

- Ley Orgánica 2/86 de Fuerzas y cuerpos de Seguridad⁽¹⁸⁾ (en adelante LOFFCCS).
- Ley 7/85 reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL).
- 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.
- Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Modernización de Gobierno Local.
- Ley de coordinación de Policías Locales de cada comunidad autónoma, como, por ej.,
 - ✓ Ley 6/1999, de 19 de abril, de Policías Locales y de Coordinación de las Policías Locales de la **Comunidad Valenciana**.
 - ✓ Ley 4/1998, de 22 de julio, de coordinación de Policías Locales de la **Región de Murcia**⁽¹⁹⁾.
- Reglamentos y Ordenanzas que aprueben los Ayuntamientos respectivos.

La LOFFCCS⁽¹⁸⁾, establece en su art. 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 cuarta del Capítulo IV del Título II de la presente Ley, con 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*”.

La misma Ley Orgánica, recoge las funciones de la Policía Local, estableciendo que “*Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes funciones:*

- a) *Proteger a las autoridades de las corporaciones locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.*
- b) *Ordenar, señalizar 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 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 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 [...]” (art. 53.1)⁽¹⁸⁾.*

Conviene recordar que la LPRL deberá inspirar la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades indicadas. Por el momento, dicha normativa específica no se ha desarrollado en su totalidad, ya que si bien ha sido aprobada normativa específica para la Guardia Civil⁽²⁰⁾, el Cuerpo Nacional de Policía⁽²¹⁾ y las Fuerzas Armadas⁽²²⁾, para el resto de colectivos excluidos este desarrollo no se ha producido, y más concretamente para la Policía Local.

A pesar de lo dicho, parece razonable que del mismo modo que durante el desarrollo de las **actividades ordinarias** es posible establecer dentro de un plan de prevención protocolos o procedimientos de trabajo seguros, también durante el desarrollo de las **actividades de intervención operativa** debería ser posible establecer, aunque con un carácter más general, protocolos o procedimientos genéricos que permitan anticiparse a las posibles situaciones de riesgo para evitarlas o minimizarlas.

La PRL en la Administración Pública, concretamente en los Ayuntamientos, y en general en el resto de administraciones, tiene especial importancia por diversos motivos: el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia constituye un aspecto esencial en su gestión, el alto número de trabajadores que engloba y el carácter ejemplarizante que debe tener la Administración.

1. Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo

NOTA

- * *Señalar que la utilización predominante del masculino en la escritura del presente trabajo es tan sólo una forma de simplificación, y que todas las referencias han de entenderse como inclusivas y respetuosas con los dos géneros. Por lo que no debe interpretarse como una discriminación, sino como aplicación de la ley lingüística de economía expresiva.*

Con relación a las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajos, indicar que las obligaciones del Ayuntamiento vienen reguladas, como para cualquier otro empresario, con carácter obligatorio, por el Real Decreto 486/1997 ⁽²³⁾, de 14 de abril, dimanante de la Directiva 89/654/CEE, que establece su ámbito de aplicación en todas 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.

Debemos entender por **lugar de trabajo**, “*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. Se consideran incluidos en esta definición 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*”.

Añadir, que los lugares de trabajo deben cumplir con las disposiciones mínimas establecidas en el Anexo I del citado real decreto, dado que el diseño y las características constructivas tienen que ofrecer seguridad frente a los riesgos, entre otros, de caídas o resbalones.

Destacar el papel que juegan los Servicios de Prevención debiendo ser eminentemente preventiva, para detectar y analizar, mediante la evaluación de riesgos, las causas que puedan originar el riesgo y procurar su eliminación o reducción a través de medidas, normas, diseño y otros mecanismos de seguridad.

1.1. Seguridad Laboral en la Policía Local

La seguridad laboral en la Policía Local es el conjunto de conocimientos, técnicas y actuaciones encaminadas a eliminar, o al menos a reducir, los riesgos de daños, así como minimizar los daños materiales.

Su objetivo principal es la prevención de los accidentes laborales que se pueden producir cuando entran en contacto directo un agente material (ya sea un equipo de trabajo, un producto, una sustancia o una energía) y la persona trabajadora, con consecuencias que habitualmente pueden ser (no exclusivamente) traumáticas (heridas, contusiones, fracturas, amputaciones, etc.).

1.2. Riesgos Asociados a las dependencias Policiales

El acceso y la permanencia en los distintos centros de trabajo puede generar un riesgo, independiente de la actividad policial que en ellos se realice, por lo que se aconsejan las medidas preventivas necesarias para que las condiciones de las distintas dependencias no originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

1.3. Lugares de Trabajo: Unidades de Policía, Dependencias Policiales

Dadas las características peculiares de los concretos trabajos realizados, resaltar que los edificios destinados a dependencias de Policía, deberán cumplir una serie de requisitos y normas, en relación tanto a su construcción y distribución de instalaciones, como a la propia ubicación.

Desde el punto de vista del lugar en el que construir o acondicionar unas instalaciones, comisaría o cuartel de Policía Local, deben tenerse en cuenta una serie de factores: el lugar elegido ha de tener fácil comunicación y acceso a todas las zonas y barrios de la ciudad, pues de esta manera se reducen los tiempos de desplazamiento; entorno seguro, la comisaría deberá localizarse en un lugar dónde no pueda suponer un riesgo ni para los trabajadores ni para los residentes en el entorno; ubicación y construcción que permita el mantenimiento de la necesaria intimidad o privacidad, tanto de los posibles denunciadores como detenidos; facilitar el control de los detenidos minimizando riesgos de fuga.

De cara al cumplimiento de estos requisitos se desaconseja la ubicación de las comisarías en las proximidades de estaciones de tren, estaciones de autobuses, bocas de metro, etc... Las características necesarias se amplían en el “anexo III Lugares de trabajo”⁽²³⁾.

1.4. Condiciones constructivas

El diseño y las características constructivas de los lugares de trabajo, en las dependencias policiales, deberán ofrecer seguridad frente a los riesgos de resbalones o caídas, choques o golpes contra objetos y derrumbamientos o caídas de materiales sobre los policías. Además, deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial en caso de incendio, y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los policías (art. 4)⁽²³⁾.

Deben existir dependencias administrativas, de acceso único a policías, así como dependencias de atención al ciudadano.

1.5. Seguridad estructural de las dependencias policiales

Los edificios y locales policiales, lugares de trabajo, deberán poseer la estructura y solidez apropiadas a su tipo de utilización. Para las condiciones de uso previstas, todos sus elementos, estructurales o de servicio, incluidas las plataformas de trabajo, escaleras y escalas, deberán observar las siguientes medidas de prevención: tener la solidez y la resistencia necesarias para soportar las cargas o esfuerzos a qué sean sometidos; disponer de un sistema armado, sujeción o apoyo que asegure su estabilidad y se prohíbe sobrecargar los elementos mencionados.

1.6. Suelos, aberturas y desniveles, y barandillas

Los *suelos* de los locales de trabajo deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Las *aberturas* o *desniveles* que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas u otros sistemas de protección de seguridad equivalente, que podrán tener partes móviles cuando sea necesario disponer de acceso a la abertura. Deberán protegerse, en particular: las aberturas en los suelos; las aberturas en paredes o tabiques, siempre que su situación y dimensiones suponga riesgo de caída de personas, y las plataformas, muelles o estructuras similares, salvo que la altura de caída sea inferior a 2 metros, en cuyo caso la protección no será obligatoria; y los lados abiertos de las escaleras y

rampas de más de 60 centímetros de altura. Los lados cerrados tendrán un pasamanos, a una altura mínima de 90 centímetros, si la anchura de la escalera es mayor de 1,2 metros; si es menor, pero ambos lados son cerrados, al menos uno de los dos llevará pasamanos.

Las **barandillas** serán de materiales rígidos, tendrán una altura mínima de 90 centímetros y dispondrán de una protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de las mismas o la caída de objetos sobre personas.

1.7. Tabiques, ventanas y vanos

Los **tabiques** transparentes o translucidos y, en especial, los tabiques acristalados situados en los locales o en las proximidades de los puestos de trabajo y vías de circulación, deberán estar claramente señalizados y fabricados con materiales seguros, o bien estar separados de dichos puestos y vías, para impedir que los trabajadores puedan golpearse con los mismos o lesionarse en caso de rotura.

Los policías deberán poder realizar de forma segura las operaciones de abertura, cierre, ajuste o fijación de ventanas, vanos de iluminación cenital y dispositivos de ventilación. Cuando estén abiertos no deberán colocarse de tal forma que puedan constituir un riesgo para los trabajadores.

Las **ventanas y vanos** de iluminación cenital deberán poder limpiarse sin riesgo para los trabajadores que realicen esta tarea o para los que se encuentren en el edificio y sus alrededores. Para ello deberán estar dotados de los dispositivos necesarios o haber sido proyectados integrando los sistemas de limpieza. No se deberá utilizar una silla con ruedas.

Dichos trabajadores evitarán la utilización de aquellos dispositivos no diseñados como apoyo para realizar su trabajo, como por ejemplo sillas, cajas, estantes, etc. que no tienen suficiente estabilidad, y sólo utilizarán elementos estables adecuados a la altura a que se quiere llegar, como las escaleras de mano, etc.

Se deberá arreglar inmediatamente cualquier desperfecto de las escaleras fijas, como por ejemplo suelo irregular o en mal estado, desperfectos en las barandillas, pasamanos o iluminaciones insuficientes.

1.8. Vías de paso situadas en el interior o alrededor de las dependencias policiales

Las vías de circulación de los lugares de trabajo, tanto las situadas en el exterior de los edificios y locales como en el interior de los mismos, incluidas las puertas, pasillos, escaleras, escalas fijas, rampas y muelles de carga, deberán poder utilizarse conforme a su uso previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones o vehículos que circulen por ellas y para el personal que trabaje en sus proximidades.

La anchura mínima de las puertas exteriores y de los pasillos será de 80 centímetros y 1 metro, respectivamente. La anchura de las vías por las que puedan circular medios de transporte y peatones deberá permitir su paso simultáneo con una separación de seguridad suficiente. Las vías de circulación destinadas a vehículos deberán pasar a una distancia suficiente de las puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras. Siempre que sea necesario para garantizar la seguridad de los trabajadores, el trazado de las vías de circulación deberá estar claramente señalizado.

1.9. Puertas y portones

Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista. Las superficies transparentes o translúcidas de las puertas y portones que no sean de material de seguridad deberán protegerse contra la rotura cuando ésta pueda suponer un peligro para los trabajadores.

Las **puertas y portones de vaivén** deberán ser transparentes o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.

Las **puertas correderas** deberán ir provistas de un sistema de seguridad que les impida salirse de los carriles y caer, bien debido a un fallo del sistema de suspensión, bien porque los rodillos se salgan del carril.

Las **puertas y portones que se abran hacia arriba** estarán dotados de un sistema de seguridad que impida su caída.

Las **puertas y portones mecánicos** tendrán dispositivos de parada de emergencia de fácil identificación y acceso, que impidan lesiones a los policías si estos son golpeados o atropellados por ellas, y podrán abrirse de forma manual, salvo si se abren automáticamente en caso de avería del sistema de emergencia. Entre dichos dispositivos se encuentran: un

detector de presencia o similar, conectado a un dispositivo que detenga o invierta el movimiento de la puerta cuando éste se impida, y un dispositivo que limite la fuerza de cierre de modo que sea insuficiente para causar una lesión.

Las puertas de acceso a las escaleras no se abrirán directamente sobre sus escalones sino sobre descansos de anchura al menos igual a la de aquéllos.

Los portones destinados básicamente a la circulación de vehículos deberán poder ser utilizados por los peatones sin riesgos para su seguridad, o bien deberán disponer en su proximidad inmediata de puertas destinadas a tal fin, expeditas y claramente señalizadas.

1.10. Rampas, escaleras fijas y de servicio

Los pavimentos de las rampas, de las escaleras de las plataformas de trabajo tienen que ser de materiales no deslizantes o en su defecto tienen que disponer de elementos antideslizantes.

Las **rampas** tendrán una pendiente máxima en función de su longitud (anexo I, A), punto 7, apartado 3º)⁽²³⁾.

Las **escaleras** tendrán una anchura mínima de 1 metro, excepto en las de servicio, que será de 55 centímetros.

Los peldaños de una escalera tendrán las mismas dimensiones. Se prohíben las escaleras de caracol excepto si son de servicio.

La altura máxima entre los descansos de las escaleras será de 3,7 metros.

Las escaleras mecánicas y cintas rodantes deberán tener las condiciones de funcionamiento y dispositivos necesarios para garantizar la seguridad de los policías que las utilicen. Sus dispositivos de parada de emergencia serán fácilmente identificables y accesibles.

1.11. Escalas fijas

La anchura mínima de las escalas fijas será de 40 centímetros y la distancia máxima entre peldaños de 30 centímetros.

Cuando el paso desde el tramo final de una escala fija hasta la superficie a la que se desea acceder suponga un riesgo de caída por falta de apoyos, la barandilla o lateral de la

escala se prolongará al menos 1 metro por encima del último peldaño o se tomarán medidas alternativas que proporcionen una seguridad equivalente.

Las escalas fijas que tengan una altura superior a 4 metros dispondrán, al menos a partir de dicha altura, de una protección circundante. Esta medida no será necesaria en conductos, pozos angostos y otras instalaciones que, por su configuración, ya proporcionen dicha protección. Si se emplean escalas fijas para alturas mayores de 9 metros se instalarán plataformas de descanso cada 9 metros o fracción.

1.12. Escaleras de mano

Una de las causas más comunes de caída a diferente nivel en policías es la utilización tanto de escaleras en malas condiciones o inadecuadas para el trabajo que se ha de ejecutar como el mal uso y/o disposición incorrecta. Las escaleras pueden ser de diferentes formas y materiales: escaleras fijas, portátiles o incluso de tijera, pueden ser de madera o metálicas.

Medidas preventivas: seleccionar la escalera adecuada al tipo de tarea; inspeccionar las escaleras de mano regularmente y verificar los escalones y larguero para comprobar que no están con desperfectos ni rotos; que no tienen grasa; que las uniones y escaleras no están enmohecidas; que el calzado zapatos o botas del uniforme son antideslizantes y están en buenas condiciones; se han de almacenar en posición horizontal, sujetas a apoyos fijos adosados a las paredes, y en lugar protegido de los agentes atmosféricos; antes de utilizar la escalera de mano hay que asegurarse de que está en posición de estabilidad, tiene que quedar asentada sólidamente sobre superficies horizontales y planas; las escaleras dobles o de tijera deben tener en su parte central de una cadena o dispositivo de sujeción que limite su apertura máxima; se deben transportar plegadas, con los tramos extensibles recogidos y con la parte delantera hacia abajo; y no se tiene que subir más arriba del antepenúltimo escalón.

1.13. Vías y salidas de evacuación

Las vías y salidas de evacuación, así como las vías de circulación y las puertas que den acceso a ellas, se ajustarán a lo dispuesto en su normativa específica. En todo caso, y a salvo de disposiciones específicas de la normativa citada, dichas vías y salidas deberán satisfacer las condiciones que se establecen en los siguientes puntos de este apartado.

Las vías y salidas de evacuación deberán permanecer expeditas y desembocar lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad.

En caso de peligro, los trabajadores deberán poder evacuar todos los lugares de trabajo rápidamente y en condiciones de máxima seguridad.

El número, la distribución y las dimensiones de las vías y salidas de evacuación dependerán del uso, de los equipos y de las dimensiones de los lugares de trabajo, así como del número máximo de personas que puedan estar presentes en los mismos.

Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas, de forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente. Estarán prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias.

Las puertas situadas en los recorridos de las vías de evacuación deberán estar señalizadas de manera adecuada. Se deberán poder abrir en cualquier momento desde el interior sin ayuda especial. Cuando los lugares de trabajo estén ocupados, las puertas deberán poder abrirse.

Las vías y salidas específicas de evacuación deberán señalizarse conforme a lo establecido en la normativa⁽²⁴⁾. Esta señalización deberá fijarse en los lugares adecuados y ser duradera.

Las vías y salidas de evacuación, así como las vías de circulación que den acceso a ellas, no deberán estar obstruidas por ningún objeto de manera que puedan utilizarse sin trabas en cualquier momento. Las puertas de emergencia no deberán cerrarse con llave.

En caso de avería de la iluminación, las vías y salidas de evacuación que requieran iluminación deberán estar equipadas con iluminación de seguridad de suficiente intensidad.

1.14. Condiciones de protección contra incendios

Los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo dispuesto en la normativa que resulte de aplicación sobre condiciones de protección contra incendios. En todo caso, y a salvo de disposiciones específicas de la normativa citada, dichos lugares deberán satisfacer las condiciones que se señalan en los siguientes puntos de este apartado. Según las dimensiones y el uso de los edificios, los equipos, las características físicas y químicas de las sustancias existentes, así como el número máximo de personas que puedan estar presentes, los lugares de

trabajo deberán estar equipados con dispositivos adecuados para combatir los incendios y, si fuere necesario, con detectores contra incendios y sistemas de alarma.

Los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación. Dichos dispositivos deberán señalizarse conforme a normativa ⁽²⁴⁾. Dicha señalización deberá fijarse en los lugares adecuados y ser duradera.

1.15. Instalación eléctrica

La instalación eléctrica de los lugares de trabajo deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica. En todo caso, y a salvo de disposiciones específicas de la normativa citada, dicha instalación deberá satisfacer las condiciones que se señalan en los siguientes puntos de este apartado. La instalación eléctrica no deberá entrañar riesgos de incendio o explosión. Los trabajadores deberán estar debidamente protegidos contra los riesgos de accidente causados por contactos directos o indirectos. La instalación eléctrica y los dispositivos de protección deberán tener en cuenta la tensión, los factores externos condicionantes y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación.

1.16. Minusválidos

Los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

1.17. Orden, limpieza y mantenimiento

Un lugar y entorno a trabajo limpio es más seguro y más agradable para trabajar. Un ambiente de trabajo desordenado llama al accidente y también puede ser causa del incremento del estrés por no encontrar las herramientas necesarias para trabajar, documentos extraviados, informes, etc... (Véase anexo II del RD) ⁽²³⁾.

En cuanto a medidas preventivas, adoptaremos entre otras, las siguientes: las dependencias policiales, todas, comisarías, unidades, etc. se deben limpiar periódicamente; las operaciones de limpieza no tienen que comportar riesgos para los policías que, por eso se realizaran en los momentos y con los medios más adecuados, a pesar de que se tiene que tener

en cuenta que las dependencias policiales se trabaja 24 horas al día y 365 días al año; todas las instalaciones han de estar mantenidas periódicamente y los desperfectos o deficiencias se repararán rápidamente para evitar que puedan afectar a la seguridad y salud de los policías.

1.18. Almacenamiento y mobiliario

Para evitar riesgo de caída de objetos, hay que elaborar unas medidas de prevención Almacenamiento y mobiliario para el almacenamiento y para el mobiliario de oficinas.

Como medidas preventivas, las siguientes: las estanterías o armarios deben estar anclados a las paredes o al suelo, sobre todo, las estanterías altas y estrechas; no sobrecargar las estanterías, armarios, ni colocar objetos pesados en los estantes superiores; no abrir más de un cajón a la vez; no subir ni apoyarse en la estantería para llegar a uno objeto; las mesas de trabajo no tienen que tener esquinas ni aristas, serán redondeadas; se deben guardar correctamente las herramientas cortantes en su funda o estantería cerrada.

1.19. Condiciones ambientales de los lugares de trabajo

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Asimismo, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. Por lo tanto, se han de evitar las temperaturas y humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados. (Véase anexo III del RD)⁽²³⁾.

Como medidas preventivas:

- En los *locales de trabajo cerrados*, deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:
 - a) La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27 °C. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25 °C.

- b) La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 por 100, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50 por 100.
- c) Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda los siguientes límites establecidos.
- d) En cuanto a la renovación mínima del aire de los locales de trabajo, se estará a lo establecido en su normativa específica⁽²⁵⁾.

Las instalaciones térmicas permitirán mantener una calidad del aire interior aceptable, en los locales ocupados por las personas, eliminando los contaminantes que se produzcan de forma habitual durante el uso normal de los mismos, aportando un caudal suficiente de aire exterior y garantizando la extracción y expulsión del aire viciado.

- En los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo.
- Las condiciones ambientales de los locales de descanso, de los locales para el personal de guardia, de los servicios higiénicos, de los comedores y de los locales de primeros auxilios deberán responder al uso específico de estos locales.

Las tareas policiales administrativas que se llevan a cabo en oficinas se pueden considerar de sedentarias.

1.20. Iluminación de los lugares de trabajo

La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en ella, teniendo en cuenta: los riesgos para la seguridad y salud de los policías dependientes de las condiciones de visibilidad, y las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.

A modo de medidas preventivas, se deben observar las siguientes:

- Siempre que sea posible, los puestos de trabajo tendrán una iluminación natural, que se deberá complementar, con una iluminación artificial general y si es necesario complementada a su vez con una localizada.

- Los niveles mínimos, deberán duplicarse cuando concurren determinadas circunstancias de conformidad con el anexo IV, apartado 3⁽²³⁾.
“Los niveles de iluminación se habrán de duplicar en aquellas zonas con riesgos apreciables de caídas, de choques, accidentes. Las exigencias visuales del trabajo policial administrativo se pueden considerar como altas. Los pasillos, almacén, vestuarios, dependencias para briefing, reuniones, locales de uso habitual como comedor, sala de descanso, sala de espera, vestuarios.
- En cuanto a la distribución de los niveles de iluminación será lo más uniforme posible, se evitarán las variaciones bruscas de luminancia, así como los deslumbramientos directos e indirectos, teniendo en cuenta las recomendaciones para los policías que realicen su tarea con pantallas de visualización de datos.
- Los lugares de trabajo dispondrán de alumbrado de emergencia, de evacuación y de seguridad.

1.21. Servicios higiénicos y locales de descanso

1.21.1. Agua potable

Las dependencias policiales dispondrán de agua potable en cantidad y calidad suficiente, estando colocadas en un lugar fácilmente accesible.

1.21.2. Vestuarios, aseos y locales de descanso

Las dependencias policiales o unidades de policía tienen que cumplir unos mínimos en cuanto a servicios higiénicos (lavabos, duchas, wáteres) y vestuarios

Como medidas preventivas, se deben observar las siguientes: los puestos de trabajo dispondrán de aseos completos, con lavamanos con espejos, agua corriente caliente, jabón y toallas de un solo uso u otro sistema para secarse con garantías higiénicas; los vestuarios contarán con asientos y taquillas individuales con cierre de seguridad individual, serán lo suficientemente amplios para guardar la ropa y el calzado; tendrán que disponer de duchas de agua corriente, caliente y fría; en los aseos femeninos se instalarán recipientes especiales cerrados; las cabinas de los wáteres estarán provistas de una puerta con cierre interior y de un perchero; todas las instalaciones serán proporcionales al número de policías que los tendrán

que utilizar simultáneamente y estarán separados por género, masculinos y femeninos; serán de fácil acceso, adecuados a su uso y de características que faciliten la limpieza, y no se utilizarán para otras cosas que para las que están destinados; se recomienda no dejar material afuera de las taquillas, como por ejemplo dejar el calzado arriba de las taquillas, etc.

1.21.3. Dependencias para descanso y comida

Los agentes de policía dispondrán de locales para el descanso, tanto para los que desarrollan su trabajo en la propia dependencia policial y sobre todo, para aquellos policías que desarrollan trabajo en la calle, sea del tipo que sea, patrulla en vehículo, a pié, en moto, etc., Dichas salas de descanso son para recuperar la temperatura corporal del trabajo a la intemperie y para evitar estrés, carga mental, etc.

Las condiciones ambientales, de iluminación etc. de los locales de descanso han de ser las mismas que del resto de la comisaría; han de estar dotadas de mesas y de asientos con respaldos, de dimensiones adecuadas al número de agentes de policía que tengan que utilizarlas simultáneamente; las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deberán tener condiciones especiales de trabajo y descanso, tales como descansar tumbadas en condiciones adecuadas; los comedores estarán separados del resto de locales de trabajo, con las mismas condiciones de iluminación o temperatura, que el resto de espacios de trabajo; es recomendable que se disponga de menaje de vasos, platos y cubiertos para todas las personas que trabajan en la unidad policial así como debe disponer de instalación para la limpieza de los mismos; es recomendable disponer de un sistema para calentar la comida, como por ejemplo un microondas.

1.22. Material y locales de primeros auxilios

En caso de que algún policía se haga daño, se tiene que disponer de un lugar adecuado y del material necesario para aplicarle los primeros auxilios. No debemos olvidar de informar comunicando el accidente de trabajo, aunque no se produzca baja médica.

- Las unidades de policía de más 50 agentes en plantilla y las de 25 cuando se determine por la autoridad laboral, tendrán que disponer de un local destinado a los primeros auxilios y para otras posibles atenciones sanitarias.

- El material tiene que ser adecuado a la cantidad proporcional al número de policías, y a los riesgos a que estén expuestos. El tipo de material de primeros auxilios estará adaptado a la formación en primeros auxilios que hayan recibido los policías que trabajan allí
- Los botiquines, actualmente son facilitados por la *mutuas* (donde existen) en otro caso será el Ayuntamiento el que se tendrá que hacer cargo de los mismos y del mantenimiento del material de primeros auxilios.
- El material mínimo establecido reglamentariamente es el siguiente: desinfectantes y antisépticos autorizados (alcohol, agua oxigenada o iodada etc.); gasas estériles; algodón hidrófilo; vendas; esparadrapo; apósitos adhesivos (tiritas, etc.); tijeras (uso exclusivo para el botiquín. No utilizar las de oficina); pinzas; guantes desechables.
- También es recomendable que las personas formadas en primeros auxilios dispongan de botiquines que contengan otros materiales de primeros auxilios, que tendrá que suministrar el Ayuntamiento y que tendrán los siguientes materiales: manta termoaislante; máscara para la reanimación cardiopulmonar; tubo de Guedel; bolsas de hielo sintético; agua o solución salina al 0,9 % en contenedores cerrados de un solo uso, si no estará en recipientes herméticos; toallitas limpiadoras sin alcohol para los coches patrullas; esparadrapo y vendas de medidas diferentes; cremas o apósitos para quemaduras, y cremas o apósitos para picaduras de insectos.
- Se recomienda elaborar un procedimiento de gestión, registro y mantenimiento con las personas responsables de revisar periódicamente el estado y contenido del botiquín y de pedir la reposición del material caducado, agotado o en mal estado, así como instaurar un formulario donde conste una relación de todo el material que tiene que contener para facilitar el trabajo a la persona responsable.
- Los delegados de prevención tendrán que comprobar que los registros de gestión y mantenimiento del botiquín sean correctos.
- Cada coche patrulla tiene que disponer de un botiquín con el mismo contenido que el de la unidad policial.

1.23. Dependencias administrativas policiales

En este tipo de dependencias, se deberán tomar las medidas necesarias, para impedir el acceso a estos lugares o zonas, de personas no autorizadas. Los lugares de trabajo deberán tener espacio suficiente que permita a los policías acceder con facilidad a sus puestos, así como a moverse fácilmente dentro de los mismos. Las dimensiones de los locales de trabajo serán las necesarias para permitir que el trabajo se desarrolle sin riesgos para la seguridad y la salud de los policías, en condiciones ergonómicas aceptables, teniendo en cuenta la existencia de dimensiones mínimas, establecidas en el anexo I, A), apartado 2⁽²³⁾.

Entre otras, debemos adoptar las siguientes medidas: señalar las zonas de trabajo de las dependencias policiales donde puedan existir peligros, de conformidad con la normativa; separar adecuadamente las zonas para policías de las del resto del personal; el suelo de trabajo tendrá que ser fijo, estables, no deslizante, sin irregularidades ni pendientes peligrosas; no se pueden dejar objetos como cables alargadores, carros, archivadores, cajas, papeleras, etc. en los pasillos, zonas de trabajo o locales comunes como lavabos, vestuarios, etc...; los cables de electricidad, teléfono, Internet, etc. se tienen que instalar empotrados en galerías o distribuir fuera de las zonas de paso. Si no es posible, deben de instalarse protecciones y/o fija los cables en tierra con canaletas, y grapas para evitar tropezar; hay que tener un cuidado especial con los suelos mojados y resbaladizos, deben estar señalizados con carteles tipo “suelo húmedo”; y se tiene limpiar cualquier producto derramado accidentalmente de forma inmediata.

1.24. Dependencias singulares dentro de las Unidades de Policía

Determinadas dependencias policiales tienen características especiales como por ejemplo las oficinas de atención ciudadana, las salas de atestados, sala de mando, la sala de emisora, armeros, calabozos, galerías de tiro etc... Estas salas serán asimilables a cualquier instalación dedicada a la atención al público y se rigen por la normativa antes mencionada así como otras normativas específicas.

1.24.1. Armeros

El armero es el lugar donde se depositan las armas de fuego y la munición. La legislación establece que los Ayuntamientos como propietarios de las armas reglamentarias dispondrán de un armero dotado de las máximas garantías de seguridad. Al finalizar el servicio los policías depositarán el arma reglamentaria. También se depositarán las armas que estén retiradas o no asignadas y las que se hayan de reparar.

Hay que instalar los armeros en aquellas dependencias policiales donde únicamente pueda tener acceso el personal de la policía local y en un lugar donde sea posible el control visual. Se debe manipular el arma sólo en la llamada zona fría (zona de seguridad), y guardar la misma vacía con los cargadores desmontados.

1.24.2. Galerías de tiro

No todos los Cuerpos de Policía Local tienen entre sus dependencias estas instalaciones tan peculiares, que tienen unas características determinadas (anexo A, del Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Armas)⁽²⁶⁾. Los principales riesgos que se pueden padecer en estos lugares, son químicos, por exposición al plomo y a la pólvora. Aunque también pueden existir riesgos por sonido, si no se utilizan medidas adecuadas. Las medidas preventivas para el plomo y la pólvora estas recogidas en el apartado de riesgos químicos (ver apartado).

Como medidas preventivas debemos adoptar las siguientes:

- el tirador debe disponer de un espacio comprendido entre 1 y 1,5 metros de ancho, con una profundidad de 1,3 a 1,5 metros, según modalidades de tiro y calibre de las armas empleadas;
- deben colocarse pantallas de protección para separar los diversos puestos de tiro en evitación de accidentes debidos a la expulsión de los casquillos;
- el suelo de la galería debe ser plano, horizontal en todas las direcciones y rugoso para evitar deslizamientos, ya que un resbalón del tirador puede provocar un disparo fortuito, por lo que debe facilitar su limpieza de restos de pólvora;

- cada tirador dispondrá de una mesa situada en la parte delantera del puesto de tirador para colocar el arma y la munición. Sus dimensiones serán de unos 50 por 50 centímetros y una altura de 70 a 100 centímetros. Su objeto es que el arma allí depositada siempre esté con el cañón hacia el campo de tiro;
- no es recomendable que existan puertas que abran directamente a la sala de tirador y que puedan cerrarse violentamente, pues el ruido que producen puede dar lugar a un disparo involuntario;
- es recomendable luz cenital natural o artificial con difusores para no producir deslumbramientos o brillos molestos para el tirador.
- Los focos de iluminación de blancos y de iluminación general estarán protegidos por los parabatas o por parabatas especialmente colocados para su protección;
- la insonorización debe ser completa, sobre todo en las galerías completamente cerradas, pues el sonido de los disparos es muy alto, no debe salir ningún sonido al exterior;
- en el interior es obligatorio el uso de cascos insonorizante, para todo el personal que esté en el interior de la sala de disparo;
- todas aquellas galerías en que queden depositadas armas y municiones, antes o después de las tiradas, deben tener una caja fuerte adecuada al número de armas a depositar;
- toda la zona de tiro tiene que estar rodeada de pantallas parabatas, su misión es interceptar con toda seguridad cualquier trayectoria que trate de salirse de sus límites, su espesor será el adecuado para el máximo calibre empleado;
- la ventana de la cabina de los instructores e instructoras de tiro ha de formar 45° con la pared para 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;
- hay que recoger los casquillos de las balas, inmediatamente después de cada ejercicio de tiro, puesto que se pueden producir caídas al pisarlos, indicar que no se tienen que recoger con las manos para evitar el contacto con la pólvora, pues hay elementos de recogida específicos;
- las galerías no deben tener columnas en su construcción, por lo menos en la zona de tiro, si existieran estarán siempre protegidas con madera de alto grosor para evitar rebotes;

- todas las protecciones de la galería se deben revisar con mucha frecuencia, ya que el deterioro es muy elevado;
- las instalaciones eléctricas de las galerías de tiro serán realizadas de modo subterráneo o colocadas en lugares protegidos de los impactos;
- las galerías de tiro móviles ubicadas en semirremolques tienen que cumplir todas estas medidas de prevención.

Estos lugares, las galerías de tiro, una vez finalizadas deben pasar unos criterios de evaluación que conjuntamente deben de proporcionar estas seguridades:

- a) que existe la certeza de que ninguna bala pueda salirse de los límites de la galería;
- b) que las protecciones son las adecuadas al máximo calibre a usar; y
- c) que ninguna persona puede ser alcanzada durante las tiradas por un disparo entre los puestos de tirador y el espaldón.

1.24.3. Depósito de detenidos o calabozos

Las dependencias policiales o unidades de policía, pueden tener, diferentes tipos de instalaciones para ingresar a los ciudadanos detenidos por algún tipo de delito, como el depósito de detenido o calabozo, también se puede denominar preventorio municipal, etc. Cada una de estas instalaciones tendrá un reglamento de funcionamiento propio adaptado a la normativa vigente.

Se puede dar el caso de falta de ventilación, puesto que la mayoría de los depósitos de detenidos se encuentran en niveles subterráneos. En estos casos se debe instalar ventilación forzada.

Como medidas preventivas se deben adoptar, entre otras, las siguientes: no se debe entrar nunca en la zona de calabozos con el arma de fuego o con objetos punzantes o contundentes con el objetivo de evitar posibles agresiones por parte de las personas detenidas; se deben utilizar guantes de látex para coger los objetos de las personas detenidas durante los cacheos; así como utilizar guantes anti corte en el registro o manipulación de objetos.

2. Formación

Si para cualquier trabajador es importante y necesaria la formación, si sumamos que esa profesión es la de Policía, pensamos que aún más. La LPRL, en cuanto a la formación inicial de los trabajadores (art. 19), establece que *“el empresario, en este caso el Ayuntamiento, deberá garantizar, en cumplimiento del deber de protección, que cada trabajador reciba una **formación teórica y práctica, suficiente y adecuada**, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”*.

Se debe de diseñar, planificar y establecer el programa de formación preventiva de la empresa, integrado dentro del programa formativo general de la empresa. El programa formativo abarcará a todo el personal de la empresa, incluyendo directivos, técnicos, mandos intermedios y demás empleados. Así mismo, se debe desarrollar una formación preventiva inicial, una formación preventiva específica del puesto de trabajo, así como un programa de formación anual. Sin olvidar la creación de un registro y archivo actualizado del nivel de formación de cada trabajador.

Puntualizar, sobre lo dicho en el párrafo anterior, que la formación debe estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, *“si fuera necesario”*. Un ejemplo de ello, es la formación de tiro, pues sin adiestramiento en el arma, en vez de poder ser unos defensores, podríamos convertirnos en agresores, además, de un peligro para la sociedad.

3. Utilización del Arma de fuego

El trabajo de policía conlleva una serie de riesgos físicos y psicológicos específicos. Además de estar expuesto a los riesgos del trabajo diario como cualquier trabajador, debe soportar una tasa de peligrosidad especial por el desempeño de su trabajo, normalmente relacionado con armas de fuego o situaciones límite.

Evidentemente el uso del arma en casos operativos, es decir, por un uso motivado por una intervención en la vía pública, está regulado por la Ley ⁽¹⁸⁾, que en su Título primero, capítulo II, artículo 5, letra d), establece que *“Solamente deberán utilizar las armas en las situaciones en que exista un riesgo racionalmente grave para su vida, su integridad física o las de terceras personas, o en aquellas circunstancias que puedan suponer un grave riesgo para la seguridad ciudadana y de conformidad con los principios a que se refiere el apartado anterior”*. Además, por la legislación específica que emana de las propias Comunidades Autónomas (leyes de coordinación o de Policía) y Ayuntamientos (Reglamentos).

Pero también debemos observar unas medidas específicas en las actividades habituales de manipulación por revisión, limpieza, etc., del arma. Estas medidas de seguridad se adoptarán siempre en función del lugar donde se lleve a cabo. Los lugares más adecuados son el armero, si es bastante grande y la galería de tiro. En el supuesto de que la dependencia policial no disponga de esta zona habilitada, se tiene que procurar que el lugar donde se haga la manipulación sea lo más seguro. Como normas generales se observará: hay que portar el arma siempre enfundada; asegurarse que el arma está completamente descargada antes de manipular, no apuntar nunca con el arma durante esta manipulación; no poner nunca el dedo en el gatillo durante esta manipulación.

Zona Fría

Trabajar con armas de fuego es peligroso, no solo para el que la porta sino para los que están a su alrededor y hay que extremar las precauciones y dotar de los elementos necesarios para trabajar con seguridad y evitar riesgos innecesarios.

Destacar que las denominadas “Zonas Frías” no son una pequeña galería de tiro, donde poder entrenarnos realizando disparos innecesarios. Son una herramienta de seguridad laboral para los profesionales de las armas, en las que debemos manipular las armas para la descarga, una vez concluida la sesión de tiro o nuestra jornada de trabajo. Asegurarnos de que no vamos

a provocar un accidente que pudiera ser mortal tanto para nosotros como para otros, por un descuido, nos hará ser más profesionales. Además de darnos más tranquilidad de espíritu al saber que no somos factor de riesgo.

Partimos de la base de que ninguna Zona Fría es una galería de tiro en pequeño. Son una herramienta de trabajo para evitar accidentes. Como tal, debe ser un espacio de máxima seguridad para manipular y descargar un arma corta o larga, conocida o desconocida y que sea capaz de contener, parar e impedir que, ante un disparo accidental, el proyectil o alguno de los fragmentos de este puedan herir o inclusive matar a personas del entorno o al operador del arma, durante la manipulación y descarga.

Las Zonas Frías tienen que ser multicalibre, pues nadie puede predecir la munición que se encontrara en caso de una intervención y además por las distintas armas y calibres que se pueden tener de dotación. Y por último, las Zonas Frías han de ser “cerradas” para evitar rebotes indeseados.

Es por tanto un sistema reconocido por su eficacia que ha de tenerse en cuenta para nuestra seguridad laboral y que debería imponerse en todos los organismos y dependencias públicas donde haya armas de servicio. Algo que deberíamos conocer todos los usuarios de armas y que pocos recogen en sus normativas y protocolos (en España)

El empleo de la Zona Fría es necesario para ofrecer la seguridad en la manipulación de las armas de fuego, y evitar riesgos innecesarios en las zonas comunes donde por accidente puedan dispararse de forma no intencionada.

Para los trabajos de intervención policial también son indispensables. Se instalan en el maletero del vehículo para proceder a la descarga segura del arma, evitando en consecuencia que se puedan disparar accidentalmente o ser arrebatadas estando municionadas.

Obviamente, como todo el material de seguridad laboral, requiere un control de las incidencias y estas han de ser registradas y atribuidas al dispositivo afectado, para saber con certeza cuándo se debe reponer. Los materiales, por muy tecnológicos que sean, tienen fatiga por los esfuerzos mecánicos a los que hayan podido ser sometidos, y pudieran ponernos en riesgo si no llevamos un control riguroso de los incidentes.

Debemos de tener en cuenta que la materia relacionada con la Policía es muy viva, por lo que habrá que estar muy pendiente de las investigaciones y estudios de avance que en tecnología se llevan a cabo.

4. Accidentes de Tráfico

Los accidentes de tráfico, son una de las causas más frecuentes en los índices de accidentalidad, de esta profesión, ya sean estos sufridos cuando el policía realiza el servicio en coche, moto, furgoneta, bicicleta, o incluso a pie, como peatón. Los accidentes de tráfico pueden ser accidentes tanto de trabajo, que se producen en horario laboral, sin olvidar los accidentes “in itinere” que son los que se producen en el camino del domicilio al trabajo y viceversa. No debemos olvidar que los dos tienen la misma consideración de accidentes de trabajo. La empresa, en este caso el Ayuntamiento, está obligada/o a aplicar medidas preventivas para evitar los accidentes de trabajo. Debemos mencionar que la persona trabajadora también deberá aplicarlas en su vida diaria. Estos accidentes se producen principalmente por el estado de la vía pública, por el vehículo, por la actuación del policía o por terceras personas con intención de hacer daño. Las consecuencias más comunes son esguinces cervicales, traumatismos, contusiones, etc., la mayoría de carácter leve.

4.1. Vehículos de 4 ruedas, Patrullas Turismo Policial, Furgonetas

Los vehículos policiales son vehículos prioritarios en su función de vehículos de urgencia. Por lo que están dotados de concretos elementos específicos, anexo XI, V-1. Vehículo prioritario, de conformidad con la normativa vigente en materia de circulación de vehículos (Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Vehículos)⁽²⁷⁾.

En cuanto a las medidas preventivas, todos los integrantes de la plantilla de la Policía Local deberían tener una formación continua teórica y práctica en conducción segura⁽²⁸⁾; anticiparse a los acontecimientos; Pensar que los otros pueden tener comportamientos indebidos; Se tiene que mantener la cautela, la diligencia y la atención que requieran las circunstancias o condiciones de cada momento concreto, y actuar consecuentemente ante estas situaciones; No ingerir bebidas alcohólicas y/o estimulantes; Antes de tomar cualquier medicación, preguntar al personal médico o farmacéutico si el medicamento puede afectar la conducción. Existen numerosos medicamentos que afectan al conductor como analgésicos, antihistamínicos (para las alergias) relajantes musculares, etc... Los policías de un municipio deberán conocer los puntos negros de su término municipal. Mantener el habitáculo del

conductor con una temperatura de trabajo óptima, tanto en verano como en invierno, este habitáculo debe estar siempre muy ventilado. No fumar dentro del vehículo, ya que causa distracción, irritación de los ojos y es un contaminante químico que puede producir cáncer y enfermedades cardiovasculares, entre otras; el agente de policía que conduce tiene que estar descansado, sin padecer pérdidas de horas de sueño. Debe tenerse en cuenta que el trabajo suele ser a turnos y en periodos nocturnos, por lo que debemos aplicar las medidas preventivas contra los síntomas de fatiga; mantenimiento adecuado de los vehículos policiales; no manipular la radio ni el móvil cuando se conduce, lo debe hacer el compañero o compañera; sobre el uso del cinturón de seguridad, existe un intenso debate en los Foros de Policía sobre la conveniencia o no de su uso, debate no por comodidad del policía sino por ser más eficaces ante una intervención policial rápida. En cualquier caso desde el punto de vista de la prevención hay que utilizarlo; adaptar el reposacabezas, asientos, volante de conducción, a la altura o tamaño de cada policía, hay que evitar posturas forzadas, que pueden ocasionar graves daños al policía en caso de accidente; y los vehículos policiales o coches patrulla llevarán de dotación siempre botiquín y un equipo homologado de extinción de incendios, adecuado y en condiciones de uso (extintor).

4.2. Motocicletas

Hay que tener en cuenta que estadísticamente por kilómetro recorrido, para un motorista (en general), el riesgo de resultar gravemente herido en un accidente de tráfico es aproximadamente veinte veces más alto para ellos que para los ocupantes de un vehículo de cuatro ruedas. La conducción segura de una moto requiere más habilidad personal y mucha más experiencia que conducir un automóvil.

En este tipo de vehículo a motor, las medidas preventivas deberían ser las mismas que las indicadas para el automóvil en cuanto a conducción segura, formación continua, tanto teórica como práctica, mantenimientos de los vehículos (con la especificidad de las motocicletas), etc., y además, estas otras: adaptar la velocidad al estado de la carretera, las condiciones de circulación y la visibilidad y a la propia capacidad del motorista. Subir y bajar de la motocicleta con la técnica adecuada, para evitar caídas y sobreesfuerzos al sujetarla; mantener una postura de conducción natural y cómoda: codos flexionados con naturalidad; apoyar bien los pies en la plataforma; hacer pausas para permitir cambios posturales; no

circular cerca de aceras, Extremar las precauciones en días de lluvia, si el servicio lo permite realizar otro tipo de tareas policiales; utilizar equipos de protección para la conducción. Estos equipos no los recoge la normativa de equipos de protección individual, pero han de estar igualmente homologados por la normativa de tráfico. Los delegados de prevención tienen que participar en la elección del modelo de las protecciones; Se recomienda llevar protecciones corporales, tales como espalderas, coderas, guantes.

4.2.1. El casco

El casco es uno de los elementos más importantes del equipamiento para el motorista, sino el más, pues como pieza te aporta la seguridad necesaria. En el mercado hay diferentes tipos de cascos para diferentes tipos de motos o necesidades. El casco más utilizado por los cuerpos de seguridad ha sido el modular, pues tiene la mentonera abatible, que en días calurosos, permite una gran ventilación. Tiene que ser individual e intransferible. Es importante la elección de una talla adecuada para evitar desplazamientos y que se pueda salir involuntariamente, puesto que pierde mucha eficacia protectora en caso de impacto. Tienen que disponer de material reflectante, y ser de colores vivos y claros. Por último, se recomienda como medida de seguridad para no tener que soltar el manillar, usar el transmisor del casco para las comunicaciones.

4.2.2. Calzado

En cuanto al calzado, serán botas siempre, con suela antideslizante, y se recomienda que vayan reforzadas en la zona del cambio de marchas para evitar rozaduras y desgastes, además, de que no cierren con cordones, sino con presillas, para evitar que enganches con la palanca de cambios

4.2.3. Guantes

Los guantes tienen que permitir un grado de sensibilidad suficiente para no interferir en la conducción. Además, tienen que ser resistentes a la degradación y a la abrasión que se produce inevitablemente en caso de caída, por el rozamiento contra el asfalto.

4.2.4. Ropa

La ropa ha de ser confeccionada de material resistente a la abrasión, ser de alta visibilidad, y que se adhiera bien al cuerpo, para evitar que se hinche con el viento. Se recomiendan las piezas modulares que tienen la posibilidad de quitar o añadir componentes, con cremalleras en zonas estratégicas para la ventilación como las axilas. También se pueden añadir ropa de protección contra las inclemencias del tiempo, sobre todo para el frío y el calor.

4.3. Bicicletas

Hoy día, y cada vez más, son más numerosas las plantillas de Policía Local que tienen grupos especializados en tareas de servicio en bicicleta, sobre todo en pueblos costeros, pero también en pueblos de interior. Cada vez más, se están utilizando las bicicletas eléctricas para disminuir la carga física y el esfuerzo que tiene que realizar el policía. La realización de las tareas policiales en este tipo de vehículos, nos obliga a que para evitar lesiones derivadas de posibles caídas, atropellos o lesiones por movimientos repetitivos, posturas forzadas, etc... debemos tomar una serie de medidas preventivas, como son: la bicicleta tiene que ser de la medida adecuada por cada agente de policía que la use, hay que ajustarla a sus medidas antropométricas; el asiento debe estar a una altura que permita poder apoyar la punta de los pies en tierra; la pierna no tiene que quedar completamente extendida en el punto más bajo de la pedalada. Si la bicicleta es compartida por varios agentes de turnos diferentes, conviene hacer marcar el tubo del sillín para poder ajustarlo a la altura correspondiente a cada agente; Inclinación de las manecillas de freno, se deben poder coger con el brazo estirado; la bicicleta, además, tiene que traer elementos reflectantes. También hay que utilizar ropa de uniforme reflectante para aumentar la visibilidad; comprobar el funcionamiento correcto de frenos, luces, estado de las llantas, reflectores; utilizar casco protector debidamente homologado, ajustado y abrochado; cumplir las normas de tráfico; Se recomienda circular en la misma dirección que los coches; usar las señales manuales y procurar conducir preferentemente por los carriles para bicicletas.

4.4. Otros Medios de Transporte

En la actualidad hay plantillas de Policía Local que utilizan medios de transporte nuevos como por ejemplo los SEGWAY (vehículos de transporte eléctrico de dos ruedas), motos de agua, quads, etc.

El servicio de prevención tiene que hacer una evaluación de riesgos antes de la puesta en marcha de estos medios de transportes, para establecer las medidas preventivas necesarias. En todos los casos hay que informar y formar a los policías que van a patrullar con estos nuevos vehículos.

Además, se tienen que cumplir determinados requisitos establecidos por la normativa específica, dependiendo del tipo de medio que utilicemos, como por ejemplo: las motos de agua y los Quads.

4.5. Atropellos

El riesgo de atropello se puede dar en variados servicios de la policía local, por ejemplo cuando se regula el tráfico en la vía pública, en los pasos escolares, en los cruces de calles, regulando el tráfico derivado de un accidente, por un infractor, persecución policial, etc. Las consecuencias de este tipo de accidentes a menudo son graves, por lo que debemos de adoptar una serie de medidas preventivas.

En todas las situaciones de trabajo en la calle, los policías han de extremar las medidas de seguridad y de protección en función de la intervención, como: en el momento de salir del vehículo policial, observar que no venga ningún vehículo por nuestro lado, asegurar la zona en que nos tenemos que mover, marcar nuestra posición mediante señales (lumínicas, conos, balizas, etc.) y no asumir riesgos innecesarios; Para los trabajos a la calle, tenemos que usar las protecciones reflectantes para ser vistos y el silbato para ser escuchados; hacer los movimientos del cuerpo y de los brazos de forma que se transmitan las indicaciones con seguridad para evitar dudas de interpretación a los conductores y a los peatones; evitar, tanto como se pueda, estar entre vehículos y sobre todo no situarse en la parte posterior de los mismos por problemas de visibilidad; vigilar la salida y la entrada de vehículos en los garajes; vigilar a la hora de andar por zonas donde haya vehículos aparcados y que dificulten la visión de los coches que circulen, etc...

5. Riesgos por Electricidad

La electricidad, a pesar de que no ser un riesgo frecuente en el desempeño del trabajo del policía local, es un tema que por las graves consecuencias que puede ocasionar (hasta la muerte), debe ser muy tenido en cuenta por nosotros.

A los efectos de lo dispuesto en Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico⁽²⁹⁾, se define como tal al riesgo originado por la energía eléctrica.

Incluye no solo la probabilidad de sufrir una descarga eléctrica (sea por contacto directo o indirecto) que produce el efecto inicial fisiológico debido al paso de la corriente por el cuerpo humano, sino que también se han considerado otro tipo de riesgos/efectos asociados, generalmente considerados por separado y relativamente frecuentes, tales como quemaduras, caídas, incendios, explosiones, intoxicaciones, etc., cuyo origen sea una utilización indebida o accidental de la electricidad.

Quedando específicamente incluidos los riesgos de:

- a) Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión, produce daños corporales como resultado del paso de la corriente eléctrica a través del cuerpo (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto).
- b) Quemaduras por choque eléctrico, o por arco eléctrico.
- c) Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.
- d) Incendios o explosiones originados por la electricidad.

Usos de la baja tensión (BT) y alta tensión (AT)

- **Baja tensión:** Se utiliza para un uso doméstico, servicios (semáforos, alumbrado público) e industrial, se distribuye en redes aéreas suspendidas sobre apoyos, grapadas a las fachadas o por canalizaciones eléctricas enterradas a la acera o la calzada.
- **Alta tensión:** Se utiliza para distribuir la energía eléctrica desde las centrales de producción y distribución hasta las ciudades, normalmente sobre torres en las zonas rurales. El AT se transforma a mediana tensión (MT) en edificios llamados centros de distribución que suelen estar en las afueras de las ciudades.

- En términos profesionales se utiliza el término **mediana tensión** (MT) para referirse a las instalaciones con tensión nominal (la que se mide entre fases) entre 1 y 3,6 kilovoltios (36.000 voltios). De la MT a la BT se reduce la tensión hasta los 220V y 380V por el uso doméstico e industrial. Se realiza en edificios (centros de transformación) situados en el interior de los cascos urbanos.

Cables eléctricos

Para evitar cortocircuitos, los cables eléctricos se encuentran revestidos y protegidos. Para el alta tensión se utilizan ternas de tres hilos, en baja tensión son cuatro (tres fases y neutro). Se instalan separados entre ellos sobre torres aéreas, pueden ir juntos en instalaciones subterráneas.

Cuando por deterioro, accidentes o por obras externas (máquinas excavadoras, grúas, escapes de agua o gas), se rompen o pelan de la envoltura, se pueden producir un cortocircuito. Esto incrementa la intensidad de la corriente eléctrica, aumentando la temperatura, se puede llegar a fundir el cobre o el aluminio, generando chispas de metal que pueden provocar quemaduras e incendios.

Medidas preventivas en dependencias policiales.

- Sin la formación y autorización necesarias no se tienen que realizar trabajos en las instalaciones eléctricas de ningún tipo.
- En caso de riesgo o de duda, hay que cerrar inmediatamente el paso de la corriente eléctrica mediante los interruptores generales IGA (color gris) o si no existiera a través del interruptor de control de potencia (ICP) (color negro) y después desconectar también los interruptores diferenciales. Si es necesario se ha de avisar una persona instaladora autorizada, para que realice lo que sea necesario.
- Se evitará hacer reparaciones provisionales. Los cables dañados se tienen que reemplazar por otros nuevos inmediatamente.
- No sobrecargar los enchufes conectando varios dispositivos a la vez.
- Si se observa un enchufe con síntomas de haber sufrido un cortocircuito o de haberse quemado, se tiene que reemplazar inmediatamente por personal técnico calificado.

Medidas preventivas en la vía pública. En la calle, en caso de accidentes relacionados con la electricidad como la caída de una torre, incendio de un cuadro eléctrico, etc. la policía local acostumbra a ser la primera en llegar y, por lo tanto, a actuar. Por lo tanto, debemos adoptar medidas de autoprotección y de protección de la población hasta que la compañía eléctrica o el cuerpo de bomberos corten el suministro eléctrico.

Para ello deberíamos estar formados mínimamente para actuar en incidentes eléctricos, pero como norma general debemos: avisar inmediatamente del incidente por Emisora directora (donde exista), Bomberos, servicios del Ayuntamiento, etc...; actuar con precaución siempre; no tocar nunca el conductor eléctrico (cables, etc.); por el tipo de cable, color, grosor, apantallados podemos deducir mínimamente si son instalaciones de BT o de AT. En cualquier caso ante la duda debemos establecer las máximas distancias de seguridad, cortando el paso a personas y vehículos. Se pueden tomar como referencia las distancias de seguridad dadas por la Guía Técnica de Riesgo Eléctrico que depende del Real Decreto ⁽²⁹⁾: en todo caso, mantener a la población suficientemente alejada, adaptar la distancia de seguridad por encima de los límites marcados por la normativa en función de los criterios de los policías actuantes, teniendo en cuenta las condiciones del lugar (presencia del agua, materiales conductores, etc.) y las climáticas (lluvia, nieve, etc.); y utilizar calzado de seguridad, aislante de la electricidad. Se debe mantener en buen estado, sin desperfectos como grietas, cortes, etc., comprobando en primer lugar que no tenga elementos metálicos clavados (chinchetas, clavos, etc.)

6. Incendios

Los policías locales pueden tener el riesgo de incendio de las dependencias de trabajo exactamente igual que cualquier otro trabajador en su lugar de trabajo. Por otro lado, en intervenciones en la calle, puede ser el primero en llegar a un incendio, o apoyando al Cuerpo de bomberos en tareas de corte y control del tráfico rodado o peatonal, en los casos de incendios sucedidos en su ámbito laboral.

Para que se produzca un incendio se necesita el llamado triángulo de fuego o triángulo de combustión, es un modelo que describe los tres elementos necesarios para generar la mayor parte de los fuegos: un combustible, un comburente (un agente oxidante como el oxígeno) y energía de activación. Cuando estos factores se combinan en la proporción adecuada, el fuego se desencadena.

Por otra parte, es igualmente posible prevenir o atacar un fuego eliminando uno de ellos ya que: *sin el calor suficiente*, el fuego no puede ni comenzar ni propagarse. Puede eliminarse introduciendo un compuesto que tome una parte del calor disponible para la reacción. Habitualmente se emplea agua, que toma la energía para pasar a estado gaseoso. También son efectivos polvos o gases con la misma función. *Sin el combustible* el fuego se detiene. Puede eliminarse naturalmente, consumido por las llamas, o artificialmente, mediante procesos químicos y físicos que impiden al fuego acceder al combustible. Este aspecto es muy importante en la extinción de incendios forestales (por ejemplo, mediante cortafuegos, así como en los incendios controlados. *Sin oxígeno* se impide el inicio y la propagación.

Como medidas de prevención de incendios en dependencias policiales, podemos aplicar las siguientes: se deben guardar los productos inflamables y combustibles aislados y alejados como gasolina, gasoil, etc.; la instalación eléctrica debe mantenerse en perfectas condiciones; no mezclar sustancias químicas; mantener las áreas de trabajo y almacenamiento libres de obstáculos; no suministrar combustible a los equipos cuando estén calientes como por ejemplo los generadores eléctricos; almacenar los líquidos inflamables lejos de fuentes de chispas; usar líquidos inflamables únicamente en las áreas muy ventiladas, y utilizar máquinas y herramientas a prueba de fuego con doble aislamiento. La electricidad estática puede descargarse con toda seguridad si conectamos la maquinaria, por la toma de tierra o si se utiliza calzado antiestático

Planes de emergencia

En materia de establecimiento de **emergencias** en la Administración Local existe un importante vacío que deriva en incumplimiento. Son numerosos los edificios municipales que carecen de medida alguna. Sin embargo, existe obligación ex art. 20⁽¹⁾, de que la Corporación cuente con medidas de emergencia en todos los centros de trabajo.

Se deben tener elaborados los planes de emergencia de la instalación policial. Los planes deben recoger el conjunto de medidas que se deben adoptar, no solo para evitar el inicio del incendio sino para evitar que se propague. Debe contar con las medidas siguientes: se han de identificar y evaluar los peligros de incendio y explosión, analizar los requisitos de las instalaciones y los equipos de protección contra incendios, determinar las fases de actuación y elaborar las especificaciones de las instalaciones y equipos de protección contra incendios; el Plan de emergencia incluirá no sólo los criterios de actuación en caso de incendio, sino todas las posibles emergencias interiores y exteriores, que puedan afectar la dependencia policial; el plan habrá de estar implantado y se programarán simulacros periódicos; se tiene que disponer de las instrucciones de emergencia con los teléfonos más habituales como por ejemplo bomberos, sanitarios, etc.; hay que formar a todo el personal de la comisaría en las medidas de prevención que se han de adoptar en el trabajo diario y en el papel que tengan asignado en caso de emergencia. Esta formación incluirá el manejo de los equipos de protección contra incendios, extintores, mangueras contra incendios, etc.; hay que tener formación en primeros auxilios; y se tiene que prever la presencia de personas con discapacidad, ya sea por carecer de movilidad material o sensorial, a la hora de diseñar el plan de emergencia.

Sobre las condiciones estructurales de las instalaciones policiales referentes a incendio, las instalaciones policiales estarán equipadas con dispositivos para combatir los incendios y, si hace falta, con detectores contra incendios y con sistemas de alarma adecuados a las dimensiones, uso y ocupación de los edificios, así como a las características de los equipos y de las sustancias existentes. Además, los dispositivos no automáticos de lucha contra incendios tienen que ser de fácil acceso y manipulación y se tienen que señalar de acuerdo con la normativa

En cuanto a las vías y salidas de evacuación, véase con más detenimiento, en este trabajo, la explicación en el apartado 1.13. Vías y salidas de evacuación (ver apartado).

En cuanto a los aparatos, equipos y sistemas empleados en la protección contra incendios, indicar que el emplazamiento de los extintores de utilización manual permitirá que sean fácilmente visibles y accesibles, estarán situados próximos a los puntos donde se estime mayor probabilidad de iniciarse el incendio, a ser posible próximos a las salidas de evacuación y preferentemente sobre soportes fijados a paramentos verticales, de modo que la parte superior del extintor quede, como máximo, a 1,70 metros sobre el suelo. Además este tipo de extintores, en general, han de ser de eficacia 21A - 113B, aunque hay que tener en consideración los agentes extintores para cada una de las clases de fuego, como por ejemplo los extintores de CO₂ los cuales se tienen que colocar junto a los cuadros eléctricos. Deberán llevar etiquetas que muestren el contenido del agente extintor, y han de estar distribuidos de forma que se pueda encontrar uno a 15 m de recorrido en cada planta, como máximo, desde todo origen de evacuación. Se han de efectuar revisiones anuales y periódicas, por un instalador autorizado. No tienen que tener señales de corrosión, ni marcas a la pintura. La válvula de apertura y el cierre tiene que ser de tipo pistola, no permitidos los de tipo rosca. Deben de existir bocas de incendio equipadas (BIE) y suficientes y estar protegidas. Desde cualquier punto de un área se tiene que poder ver una boca de incendio o una señal nos indique la ubicación. Se ha de efectuar una revisión de la presión periódicamente por personal instalador autorizado.

Sería muy interesante, que en determinadas dependencias (polideportivos, auditorios etc..., de especial complejidad), aunque por norma no sea obligatorio, se recomienda la implantación de **planes de autoprotección**. En cualquier caso, debe de comenzar a establecerse una cultura de la emergencia en la que exista una formación y simulacros periódicos y unos equipos permanentemente actualizados.

7. Trabajo en la Calle

La vía pública es, por excelencia, el lugar de trabajo específico del policía, llegando a poder sufrir lesiones, como puede ser en el ataque o en la inmovilización de una tercera persona, pueden sufrir cortes accidentales con elementos como el vidrios de un vehículo inmerso en un accidente de tráfico, en la recogida de pruebas con elementos cortantes, filos con rebabas, etc. También se pueden pinchar con jeringuillas u objetos cortantes haciendo tareas de cacheo. También puede provocar lesiones en la manipulación del arma reglamentaria o con los grilletes.

Por tanto se deben adoptar, entre otras, las siguientes medidas preventivas: en las intervenciones que se realicen persecuciones a pie debemos intentar tener una perspectiva del trazado, anticipándose a posibles imprevistos; no hay que saltar objetos, se deben rodear, sobre todo si no se ve qué hay detrás; en caso de tener que rodear una esquina debemos reducir la velocidad para tener un margen de reacción en caso de que haya un obstáculo; debemos evitar saltar alturas o zanjas; no bajar las escaleras saltándolas, si se baja más de un peldaño, debemos agarrarnos al pasamanos; usar equipos de protección individual como por ejemplo guantes anticorte, de látex, chalecos antibalas, pantallas faciales, etc.; manipular con cuidado los elementos cortantes; manipular los objetos peligrosos en lugares bien iluminados y seguros.

7.1. Condiciones atmosféricas en el trabajo de calle

Los policías hacen gran parte de su trabajo al aire libre, con las condiciones climáticas que existan. El clima y la geografía de España hacen que muchos policías en su quehacer ordinario están sometidos temperaturas extremas, tanto por calor excesivo como por frío. El trabajo lógicamente no se puede parar por lo que deberemos tener unas precauciones genéricas para realizarlo.

7.2. Estrés térmico por frío

La hipotermia es el descenso involuntario de la temperatura corporal por debajo de 35°C. Si hace mucho frío, la temperatura corporal desciende bruscamente: una caída de sólo

2° C puede entorpecer el habla y el afectado comienza a amodorrarse. Si la temperatura desciende aún más, el afectado puede perder la consciencia entrar en coma e incluso morir (sobre este tema véase NTP)⁽³⁰⁾.

En cuanto a medidas preventivas podemos utilizar ropa de protección adecuada al clima de la zona. La ropa tiene que limitar las pérdidas de calor y luchar contra dos factores agravantes del frío que son el viento y la humedad; en caso de lluvia o nieve, usar ropa y calzado de trabajo impermeable, transpirable y de alta visibilidad; se tienen que proteger las zonas más sensibles del cuerpo a las pérdidas de calor, como son la cabeza y las extremidades; cerrar el cuello y la cintura de las camisas y las chaquetas; usar chaquetas transpirables; es fundamental que la ropa esté siempre seca, puesto que la ropa húmeda favorece que enfriamiento corporal; se tiene que procurar mantener los pies secos y protegidos, por tanto hay que usar un calzado adecuado para el frío e impermeable al agua, es conveniente usar dos o tres pares de calcetines, los que pegan a la piel de algodón y encima de lana; hay que utilizar guantes de protección para las manos, estas extremidades con temperaturas inferiores a los 10° C se vuelven torpes e imprecisas, se deben calentar para poder realizar el trabajo habitual, con temperaturas inferiores a -1° C, los mangos metálicos de las herramientas, las vallas pequeñas de corte y grandes antivandalismo se tienen que cubrir con materiales aislantes; los guantes serán de un material que caliente pero que no impida sensibilidad; en estos servicios extremos se debe favorecer y estimular el consumo de bebidas calientes no alcohólicas para recuperar la temperatura corporal, y hay que proporcionar locales de descanso para la recuperación del calor perdido por la exposición al frío y facilitar el suficiente tiempo de recuperación de los policías.

7.3. Estrés térmico por calor

Se conoce técnicamente como hipertermia, que significa exceso o por encima de calor.

El calor es uno de los riesgos laborales que no conviene subestimar. El estrés térmico por calor puede pasar inadvertido y producir daños a los trabajadores, suponiendo una amenaza para la vida. El cuerpo humano en condiciones de calor, aumenta su temperatura de forma gradual, lo que produce los siguientes efectos: piel muy caliente; la piel se seca con facilidad y pierde elasticidad; tenemos mucha sed y sequedad en la boca; incremento de la sudoración, que produce deshidratación, agotamiento, calambres en los músculos de las

piernas, abdomen y los miembros superiores, erupciones cutáneas; y cuando se llega a un punto en el que no es posible absorber más calor, se producen fallos en el sistema corporal que controla la temperatura y podemos sufrir un golpe de calor o también llamada insolación.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) define el estrés térmico por calor^{(31) - (32)} como la carga de calor que los trabajadores reciben y acumulan en su cuerpo y que resulta de la interacción entre las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y la ropa que llevan.

El calor es un peligro para la salud porque nuestro cuerpo, para funcionar con normalidad, necesita mantener invariable la temperatura en su interior en torno a los 37 °C. Cuando la temperatura central del cuerpo supera los 38° C ya se pueden producir daños a la salud y, a partir de los 40,5° C, la muerte.

El estrés térmico por calor hace que aumente la probabilidad de que se produzcan accidentes de trabajo, se agraven dolencias previas (enfermedades cardiovasculares, respiratorias, renales, cutáneas, diabetes, etc.), se produzcan las llamadas “enfermedades relacionadas con el calor”.

Como medidas preventivas realizaremos, entre otras, las siguientes:

- El uniforme debería de ser de tejido ligero, de colores claros, y con protección adecuada para estas temperaturas.
- En servicios específicos que implican pasar muchas horas al sol como, vigilancia de playas, regulación del tráfico de vehículos, vigilancias prolongadas, etc., se deberían utilizar uniformes confeccionados con tejidos naturales como el algodón. En este tipo de servicios se debería limitar el tiempo o la intensidad de la exposición, haciendo rotaciones tanto de tarea como de personal, siempre que haya sitios con menor exposición que lo permitan.
- Evitar el trabajo individual, favoreciendo el trabajo en equipo, o estableciendo una rotación, para facilitar la supervisión mutua de los trabajadores.
- Proteger la cabeza para evitar la insolación, utilizando la prenda requerida para ello (gorra).
- Los protocolos de servicio, descansos y rotaciones específicas y especiales, deben prever, en estas condiciones de trabajo, proporcionar áreas de descanso con ambientes más frescos para facilitar la recuperación de los policías.

- Hidratarnos, para recuperar el agua y las sales perdidas por la sudoración, por lo que se recomienda beber agua, sin esperar a tener sed, como mínimo más de 2 litros de agua al día, evitando la fría pues puede producir un choque térmico en la garganta y estómago, así como tomar un poco más de sal en las comidas, en caso de sufrir hipertensión debe consultarse al médico cuánta sal tomar.
- se debe usar crema solar para evitar quemaduras; hay que utilizar repelente contra los insectos para evitar picaduras, etc...
- el botiquín del coche patrulla debería llevar cremas para después de las picaduras.

Téngase en cuenta lo acabado de decir, para las olas de calor, pues dadas las características de la zona geográfica donde nos encontramos, el sureste español, habrá que prestar especial atención en este tipo de trabajo, cuando el trabajo policial se realiza al aire libre en verano y especialmente en días de mucho calor.

Además de las medidas preventivas generales indicadas en los trabajos al aire libre, que deben cumplir tanto el Ayuntamiento como los policías, al no poderse actuar sobre las condiciones ambientales, el Ayuntamiento debe utilizar medidas de tipo organizativo para reducir los riesgos, entre otras, tales como:

- Estar atentos a las previsiones meteorológicas para planificar el trabajo diario y adoptar las medidas preventivas adecuadas, además de la temperatura del aire, deben tenerse en cuenta la humedad del aire y la radiación solar. Los valores de temperatura a partir de los cuales los riesgos pueden ser inaceptables dependerán de si el trabajo es ligero, moderado o pesados;
- Es importante seguir los consejos de las autoridades sanitarias.
- Procurar que el trabajo se haga en interiores o a la sombra.
- Disponer que las tareas de más esfuerzo físico se hagan en los momentos de menor calor de la jornada. El periodo más caluroso del día, al sol, en días despejados, es el comprendido entre las 2 de la tarde y las 5:30 de la tarde, y durante este periodo de tiempo evitar la realización de los trabajos especialmente peligrosos y el trabajo en solitario.
- Todas estas recomendaciones deben tenerse en cuenta cuando se está en el trabajo y fuera del mismo.

8. Equipo de Protección Individual

El equipamiento que usa la policía local y su clasificación han originado, y lo siguen haciendo, intensos debates entre los representantes legales de los policías y los responsables políticos de los Ayuntamientos por diferencias de criterios, puesto que algunos Ayuntamientos no reconocen ciertos equipos de protección como Equipo de Protección Individual (conocidos como EPI). Nótese que por esta diferencia de criterios, los mismos han sido denominados, de diversas maneras y modos, como por ejemplo, Equipo de Protección Personal (EPP), Equipamiento Mínimo Individual (EMI), Equipo de Trabajo y/o Elementos de Protección Policial.

La normativa de referencia de los EPI, es la siguiente:

- el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual ⁽³³⁾, fruto de la trasposición al Derecho español del contenido de la Directiva 89/656/CEE ⁽³⁴⁾, y
- el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual ⁽³⁵⁾, procedente de la Directiva del Consejo 89/686/CEE ⁽³⁶⁾.

Añadir, que hay determinados elementos, utilizados por los cuerpos de seguridad, que no están destinados a proteger la salud, entre ellos se encuentran, los uniformes; los elementos utilizados en medios de transporte por carretera (casco de moto, etc.) y los elementos propios de intervención policial, denominados elementos de protección policial (EPP), no siendo considerados legalmente un EPI. Eso no es óbice, para que tengan que cumplir las normas de referencia que les corresponda.

En cuanto a los requisitos de los equipos de protección individual y los elementos de protección policial, debemos saber que:

- Los delegados de prevención tienen que participar en la elección del modelo obligatoriamente.

- Siempre y cuando sea posible, se debe utilizar prioritariamente equipos de protección colectiva antes que equipos de protección individual. Antes de utilizar los equipos de protección individual se deben realizar estudios de limitar o eliminar el riesgo mediante técnicas de protección colectiva u otras medidas de carácter organizativo;
- El servicio de prevención, propio o ajeno, del Ayuntamiento tiene que precisar los tipos de EPI necesarios que se tienen que usar, en función de los riesgos que se han de cubrir, y las partes del cuerpo que se tienen que proteger, y comparar las necesidades con las características de los equipos existentes en el mercado.
- A la hora de hacer la elección de los EPI, se tiene que tener en cuenta: las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres y, si es necesario, disponer de modelos diferentes; los factores medioambientales como la temperatura y la humedad, teniendo en cuenta las diferentes estaciones del año y el lugar donde se vayan a utilizar.
- Los EPI que se tienen que proporcionar obligatoriamente a los policías, son de uso personal y se tiene que cuidar y hacer un uso correcto, pues, se consideran parte de la uniformidad.
- Los policías que utilicen estos equipos, tienen que recibir instrucciones y adiestramiento para una utilización correcta de los mismos y saber qué riesgos cubren, así como, cuando, donde y con qué operaciones es necesario el uso de los EPI; además tienen que saber las instrucciones de almacenamiento, limpieza, conservación, etc..., así como la fecha de caducidad o los criterios de detección del final de la vida útil de un EPI.
- Los EPI se tienen que usar y cuidar correctamente, debiendo informar inmediatamente sobre cualquier defecto, anomalía o daño sufrido por el equipo, con mayor motivo si se origina una pérdida de su eficacia protectora; igualmente tienen que disponer del manual de utilización en el idioma oficial del país.

La policía local para ejercer las funciones que tiene encomendadas en su trabajo tiene que usar más de un EPI. Evidentemente no todos los policías hacen las mismas tareas, entonces tampoco tienen que disponer de los mismos EPI.

9. Ergonomía

Según la Asociación Española de Ergonomía (AEE)⁽³⁷⁾, la ergonomía es el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar.

El objetivo de la ergonomía es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano.

Todos los elementos de trabajo ergonómicos se diseñan teniendo en cuenta quiénes van a utilizarlos. Lo mismo debe ocurrir con la organización de la empresa: es necesario diseñarla en función de las características y las necesidades de las personas que las integran.

La ergonomía se puede clasificar en las siguientes áreas: ergonomía de puestos/ergonomía de sistemas; ergonomía de concepción o ergonomía de corrección; ergonomía geométrica; ergonomía ambiental; ergonomía temporal o cronoergonomía y ergonomía informática: hardware y software.

Los factores de riesgo por carencia de ergonomía se tienen que prevenir implantando medidas preventivas. Por eso, es esencial hacer una *identificación de riesgos*, y en función del resultado obtenido, si es preciso, una *evaluación* de los mismos para aplicar las medidas necesarias de prevención. Los riesgos ergonómicos se han de evaluar específicamente para cada persona que trabaja, puesto que hay que tener muy en cuenta las condiciones antropométricas de las personas que realizan el trabajo, también se debe tener en cuenta la organización del trabajo, el tiempo de cada tarea, las dimensiones físicas del puesto de trabajo, etc.

9.1. Carga física de trabajo

Si entendemos la carga de trabajo como «*el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral*», tenemos que admitir que para realizar una valoración correcta de dicha carga o actividad del individuo frente a la tarea hay que valorar los dos aspectos reflejados en la definición, o sea el aspecto físico y el aspecto mental dado que ambos coexisten, en proporción variable, en cualquier tarea.

Gran parte de las tareas en el trabajo policial, no presentan riesgos, pero, si la ocasión y las circunstancias lo requieren, el policía tendrá que emplearse a fondo (perseguir, capturar, reducir y detener a un ciudadano) (por el motivo legal que sea) por lo que el esfuerzo necesario que se precisa puede llegar a ser muy alto. También en los casos de patrullaje a pie se pueden hacer largos recorridos durante las horas de servicio ordinario.

En el mecanismo corporal, en determinados casos (edad, intervenciones complicadas, detenciones, etc...), puede aparecer una fatiga física. Pero también puede exigir una frecuencia de movimientos de los músculos muy alta, en los que el músculo no tiene tiempo de recuperación disminuyendo el flujo sanguíneo que le llega. El corazón, mediante sus sistemas de regulación, puede compensar esa falta o a veces exceso de flujo sanguíneo, elevando la presión arterial y/o incrementando la frecuencia cardíaca, con el objetivo de que llegue más sangre en el mismo tiempo. Este mecanismo de compensación del corazón, si se requiere muy a menudo de manera constante, intensa y reiterada, puede derivar en trastornos como la hipertensión arterial, que aumenta el riesgo de infarto, etc.

El sistema vascular será más o menos eficiente, dependiendo de los factores siguientes: el nivel de energía gastada, pues cuanto más desgaste más consumo energético y más tiempo empleado en su recuperación; el nivel de fuerza aplicada y el tiempo que se haga, nos indicaran el tiempo de mantener el esfuerzo, esto también influirá en el tiempo de recuperación muscular y el nivel de fatiga acumulada. Normalmente, el tiempo de recuperación irá aumentando a medida que avanza la jornada debido a la acumulación de fatiga que las extremidades vayan asumiendo.

Por lo que debemos de considerar una serie de medidas preventivas, tales como por ejemplo: tener un buen estado físico, con entrenamientos ordinarios; habilitar espacios de descanso adecuados; hacer pausas y descansos, sobre todo después de realizar un esfuerzo puntual, recuperando líquidos y sales perdidos.

9.2. Posturas forzadas

El trabajo policial, como cualquier otro, puede implicar la adopción de posturas forzadas durante el servicio. Estas se producen por el trabajo a pie y por trabajar sentado.

Trabajo de pie: el policía local permanece en posición de bipedestación (en pie) durante la mayoría de la jornada laboral. Estos servicios necesitan de un gran esfuerzo muscular, ya que tienen que realizar desplazamientos, o no, también se requiere esfuerzo en tareas de control de las dependencias del Ayuntamiento, control de accesos, control y dirección del tráfico rodado, vigilancias de la vía pública, etc.

Esta postura puede producir una sobrecarga muscular de las extremidad inferiores, sobre todo en los músculos o zona dorso lumbar, debido al peso del cuerpo y de a los apoyos realizados con los pies. Pueden producir lesiones osteomusculares y también en la circulación de la sangre como las varices.

En cuanto a las medidas preventivas debemos observar las siguientes: reducir el tiempo de permanencia de pie en posición estática mediante la posibilidad de andar o sentarse a menudo; prever relevos de personal cuando el servicio sea prolongado en el tiempo; cambiar la posición de los pies y repartir el peso de las cargas; y utilizar botas o calzado de seguridad que no pesen mucho.

Trabajo sedentario o sentado: Este tipo de trabajo es más cómodo, no implica tanto desgaste corporal, con lo que disminuye el gasto de energía e incrementa la estabilidad y la precisión en el trabajo. Pero, por el contrario, también puede producir problemas circulatorios de las piernas, trastornos de la zona lumbar, molestias cervicales, abdominales, etc. Esta postura se adopta en trabajos policiales, sobre todo, de tipo administrativo, pero bien es cierto que también se adopta en los servicios realizados cuando se patrulla en vehículos.

En cuanto a medidas preventivas en este tipo de trabajo, hay que tener en cuenta las siguientes⁽³⁸⁾:

- En relación a las dimensiones del puesto: la situación ideal para la *altura del plano de trabajo*, será aquella en la que el antebrazo se mantiene en posición horizontal o ligeramente inclinado hacia abajo, dependiendo el tipo de trabajo; el espacio reservado para las piernas, y las zonas de alcance óptimas del área de trabajo.
- En relación a la postura de trabajo: la *silla de trabajo* ha de ser regulable en altura, siendo la ideal aquella en la que con los pies apoyados en el suelo, la pierna quede en posición horizontal, el respaldo debe ser regulable en altura y plano de inclinación, la base de apoyo dispondrá de 5 patas dotadas todas ellas de ruedas, el material de revestimiento será de tejido transpirable y flexible con un acolchado de 20 mm de

espesor y el borde anterior del asiento deberá ser redondeado; mantener la espalda recta y apoyada al respaldo de la silla; la *Mesa de trabajo* debe facilitar el desarrollo adecuado de la tarea; usar *apoyapiés* en el supuesto de que el ajuste de la silla no sea el correcto; la utilización de *apoyabrazos* está indicada en aquellos trabajos que exigen gran estabilidad de la mano y en trabajos que no requieren gran libertad de movimiento y no es posible apoyar el antebrazo en el plano de trabajo.

- En cuanto a las exigencias del confort ambiental: el ambiente luminoso; el ambiente sonoro; el ambiente térmico adecuado en oficinas está condicionado por el estudio y adaptación de los siguientes factores: la temperatura del aire, la humedad del aire, la temperatura de paredes y objetos, y la velocidad del aire; cambiar de posición cada cierto tiempo, combinándola con otras posturas; equipar los coches patrulla con asientos ergonómicos regulables en altura y con regulación lumbar; hacer pausas y descansos y hacer pequeños paseos y ejercicios de estiramiento de la musculatura.

Trabajo en parte a pie en parte sentado: en ocasiones, las tareas encomendadas al policía permiten la posibilidad de cambiar de postura a voluntad. Este tipo de servicios son los mejores desde el punto de vista ergonómico, ya que la sobrecarga de los músculos se reduce, puesto que disminuye el tiempo de exposición forzosa. Como medidas preventivas, podemos citar: usar una silla ergonómica regulable, con las características anteriormente mencionadas; y ajustar el asiento unos 25 a 35 cm por debajo de la superficie de trabajo.

9.3. Manipulación Manual de Cargas

Se entiende por manipulación manual de cargas ⁽³⁹⁾ cualquiera de las siguientes operaciones efectuadas por uno o varios trabajadores: el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción, el transporte o el desplazamiento de una carga. La carga puede ser animada (una persona o animal) o inanimada (un objeto).

Entre las tareas de la policía local, a veces se tienen que manipular cargas, por ejemplo en las tareas de colocación de vallas, conos de balizamiento, señales de tráfico, retirada de objetos de la vía pública, en el auxilio de personas que puede incluir el levantamiento, en la detención de ciudadanos, etc.

Los levantamientos de cargas son operaciones pesadas y el riesgo de accidente es permanente, particularmente la lesión de espalda y de brazos. Para evitarlo, es muy importante que el agente pueda hacer una estimación del peso de dicha carga, el nivel de manipulación que realizará y el entorno de dicha manipulación.

Existen diversos factores de riesgo que hacen peligrosa la manipulación manual de cargas y, por tanto, aumentan la probabilidad de que se produzca una lesión, y son:

- **Características de la carga.** La manipulación manual de una carga puede presentar un riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes: cuando la carga es demasiado pesada o demasiado grande; cuando es voluminosa o difícil de sujetar; cuando está en equilibrio inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse; cuando está colocada de tal modo que debe sostenerse o manipularse a distancia del tronco o con torsión o inclinación del mismo; y cuando la carga, debido a su aspecto exterior o a su consistencia, puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe.
- **Esfuerzo físico necesario.** Un esfuerzo físico puede entrañar un riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes: cuando es demasiado importante; cuando no puede realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco; cuando puede acarrear un movimiento brusco de la carga; cuando se realiza mientras el cuerpo está en posición inestable; y cuando se trate de alzar o descender la carga con necesidad de modificar el agarre.
- **Características del medio de trabajo.** Las características del medio de trabajo pueden aumentar el riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes: cuando el espacio libre, especialmente vertical, resulta insuficiente para el ejercicio de la actividad de que se trate; cuando el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos o bien es resbaladizo para el calzado que lleve el trabajador; cuando la situación o el medio de trabajo no permite al trabajador la manipulación manual de cargas a una altura segura y en una postura correcta; cuando el suelo o el plano de trabajo presentan desniveles que implican la manipulación de la carga en niveles diferentes; cuando el suelo o el punto de apoyo son inestables; cuando la temperatura, humedad o circulación del aire son inadecuadas; cuando la iluminación no sea adecuada; y cuando exista exposición a vibraciones.

Medidas preventivas.

- Los accidentes y las enfermedades se pueden prevenir eliminando o, al menos, reduciendo los riesgos que entraña la manipulación manual de cargas, aplicando, entre otras, las siguientes medidas: eliminación, medidas técnicas, medidas organizativas e información sobre los riesgos y las consecuencias negativas para la salud.
- **Posición de la espalda y del cuerpo:** El objeto ha de levantarse cerca del cuerpo ya que la fuerza a realizar será siempre menor, si se hace de otra manera los músculos de la espalda y los ligamentos están sometidos a una mayor tensión, así como se aumenta la presión en los discos intervertebrales. No se tiene que flexionar nunca la espalda al coger el objeto, siempre estará recta. Se tienen que tensar los músculos del estómago y de la espalda, para que esta permanezca en la misma posición durante toda la operación de alzamiento
- **Posición de las piernas:** Los pies deberán estar separados, en línea con los hombros, para mantener un buen equilibrio.
- **Posición de los brazos y sujeción:** Hay que sujetar con firmeza con las dos manos en ángulo recto con los hombros. Si hacemos fuerza sólo con los dedos, no podremos coger el objeto con firmeza.
- **Levantamiento entre dos:** Si levantan cargas entre dos personas, el esfuerzo disminuye. Los movimientos se tienen que hacer a la vez y a la misma velocidad.
- **El cinturón policial:** Los policías que realizan su trabajo en la calle tienen que utilizar obligatoriamente un cinturón donde irán colgados o colocados, el arma reglamentaria, grilletes, defensa, transmisor emisora, guantes, chaleco antibalas, etc., con sus respectivas fundas. Sólo la suma de estos equipos pesa 4,5 a 5,5 kilogramos, sin contar con que en las dependencias policiales tienen una dotación más amplia, como cascos antidisturbios, escudos, linternas potentes, herramientas multiusos, etc., que puede incrementar el peso notablemente. Añadir, que la dotación varía de unos cuerpos de policía a otros, pero casi todos tienen en común una serie de dotación mínima de trabajo.

Las medidas preventivas que adoptaremos, serán: llevar el cinturón ajustado sin que apriete, pero que no se mueva, portar los elementos necesarios, siendo estos tan ligeros como se pueda, y proceder a su distribución por el cinturón equilibrando el peso.

9.4. Pantalla de Visualización de Datos

Aunque en la actualidad los equipos informáticos, los ordenadores, y más concretamente las pantallas de visualización de datos no son un equipamiento específicamente policial, son numerosos los puestos de trabajo donde se utilizan, para tareas policiales administrativas, como por ejemplo, registro de entrada y salida de documentos, escritos de diligencias, atestados, informes, así como de remisión a juzgados, etc...

El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, determina las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización⁽⁴⁰⁾.

La mayoría de los riesgos detectados han sido derivados de las malas condiciones ergonómicas en el diseño del puesto de trabajo, que han originado alteraciones osteomusculares a nivel lumbar y cervical, y visuales (fatiga visual).

Según la Guía técnica de pantallas de visualización de datos, del INSHT, se considera pantalla de visualización de datos, tanto a un ordenador, como los monitores de video vigilancia. Son consideradas personas trabajadoras o usuarias de pantallas de visualización de datos (PVD) a todas las que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con estos equipos. También, podrían ser considerados aquellos policías que hacen entre dos y cuatro horas diarias (o diez a veinte horas semanales) de trabajo efectivo con estos equipos, con ciertas condiciones.

Como medidas preventivas.

Equipo

- La utilización en sí misma del equipo no debe ser una fuente de riesgo para los trabajadores.
- La *pantalla* deberá ser orientable e inclinable a voluntad, con facilidad para adaptarse a las necesidades del usuario. No deberá tener reflejos ni reverberaciones que puedan molestar al usuario.
- La *mesa o superficie de trabajo* deberán ser poco reflectantes, tener dimensiones suficientes y permitir una colocación flexible de la pantalla, del teclado, de los documentos y del material accesorio. El espacio deberá ser suficiente para permitir a los trabajadores una posición cómoda.

Las dimensiones de la mesa deben ser suficientes para que el usuario pueda colocar con holgura los elementos de trabajo y, más concretamente, para que pueda situar la pantalla a la distancia adecuada (a 400 mm. como mínimo) y el teclado de manera que exista un espacio suficiente delante del mismo para apoyar las manos y los brazos.

El acabado de las superficies de trabajo debería tener aspecto mate, con el fin de minimizar los reflejos y su color no debería ser excesivamente claro u oscuro. Asimismo, las superficies del mobiliario con las que pueda entrar en contacto el usuario deben ser de baja transmisión térmica y carecer de esquinas o aristas agudas.

- El *soporte de los documentos o atril* deberá ser estable y regulable y estará colocado de tal modo que se reduzcan al mínimo los movimientos incómodos de la cabeza y los ojos.
- *Reposamuñecas del teclado*. Placa de textura blanda aneja al teclado con la que se consigue favorecer la correcta alineación de la muñeca mientras se escribe. No es aconsejable el reposamuñecas del ratón.
- La *silla de trabajo*. El asiento tiene que ser de altura regulable, con bordes redondeados; el respaldo tiene que disponer de apoyo para la zona lumbar; el tejido utilizado tiene que ser transpirable; tiene que disponer de brazos; la base de sustentará en 5 apoyos provistos de ruedas.
- El *reposapiés* se hace necesario en los casos donde no se puede regular la altura de la mesa y la altura del asiento no permite al usuario descansar sus pies en el suelo. Cuando sea utilizado debe reunir las siguientes características: Inclinación ajustable entre 0° y 15° sobre el plano horizontal; dimensiones mínimas de 45 cm. de ancho por 35 cm. de profundidad; tener superficies antideslizantes, tanto en la zona superior para los pies como en sus apoyos para el suelo.
- Los *ordenadores portátiles* no cumplen los aspectos ergonómicos necesarios, por tanto, se limitará el uso a menos de 4 horas diarias.

Entorno

- *Espacio*. El puesto de trabajo deberá tener una dimensión suficiente y estar acondicionado de tal manera que haya espacio suficiente para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

- *Iluminación.* La iluminación general y la iluminación especial (lámparas de trabajo), cuando sea necesaria, deberán garantizar unos niveles adecuados de iluminación y unas relaciones adecuadas de luminancias entre la pantalla y su entorno, habida cuenta del carácter del trabajo, de las necesidades visuales del usuario y del tipo de pantalla utilizado.
- *Reflejos y deslumbramientos.* Los puestos de trabajo deberán instalarse de tal forma que las fuentes de luz, tales como ventanas y otras aberturas, los tabiques transparentes o translúcidos y los equipos o tabiques de color claro no provoquen deslumbramiento directo ni produzcan reflejos molestos en la pantalla.
- *Ruido.* El ruido producido por los equipos instalados en el puesto de trabajo deberá tenerse en cuenta al diseñar el mismo, en especial para que no se perturbe la atención ni la palabra.
- *Calor.* Los equipos instalados en el puesto de trabajo no deberán producir un calor adicional que pueda ocasionar molestias a los trabajadores.
- *Emisiones.* Toda radiación, excepción hecha de la parte visible del espectro electromagnético, deberá reducirse a niveles insignificantes desde el punto de vista de la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores.
- *Humedad.* Deberá crearse y mantenerse una humedad aceptable.

Organización del trabajo

- Adoptar posturas correctas, visualizar satisfactoriamente la pantalla, etc...
- Alternar el trabajo ante la pantalla con otras tareas que demanden menores esfuerzos visuales o musculoesqueléticos, con el fin de prevenir la fatiga.
- Lo más razonable sería establecer pausas cada cierto tiempo, dependiendo de la atención requerida por las tareas.
- En cuanto a la formación e información de los trabajadores usuarios se puede incluir alguna tabla sencilla de ejercicios visuales y musculares que ayuden a relajar la vista y el sistema musculoesquelético durante las pausas.

La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes es esencial cuando se abordan los riesgos laborales.

10. Psicosociología

El ámbito psicosocial es uno de los que presenta menor actividad preventiva, con un gran desconocimiento por parte de los protagonistas o actores intervinientes en la prevención de esta disciplina y con un nivel de sensibilización realmente pobre en el mundo laboral..

En el trabajo existen factores de riesgo que son susceptibles de ocasionar trastornos que sin ser de naturaleza física pueden causar daño a la salud del trabajador. Pueden llegar a materializarse en dolencias o lesiones de tipo somático o psicosomático, pero sin llegar a este extremo, son perjudiciales para la salud en su vertiente psíquica y social de los trabajadores.

Los **factores o riesgos psicosociales** fueron definidos por el comité mixto OIT/OMS como *“aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”*. Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

Entre los factores de riesgo psicosocial podemos distinguir los siguientes:

- Relacionados con el ambiente físico: temperatura, ruido, vibraciones, etc.
- Relacionados con la organización, contenido del trabajo y la realización de la tarea: sobrecarga cuantitativa o cualitativa de la tarea; pausas y descansos; horario de trabajo; trabajo a turnos y nocturno; funciones y tareas; ritmo de trabajo; monotonía; autonomía; carga mental; responsabilidad; desempeño de rol; comunicación en el

trabajo; estilo de mando; participación en la toma de decisiones; condiciones de empleo; desarrollo de la carrera profesional.

- Relacionados con las interacciones humanas: las relaciones interpersonales en el trabajo.

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales son diversos y se ven modulados por las características personales. Algunos de los efectos más documentados son:

- Sobre el trabajador: problemas y enfermedades cardiovasculares; depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental; dolor de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos; trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, etc.); conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc.).
- Sobre la organización: absentismo laboral; bajas voluntarias; descenso de la productividad; incremento de la siniestralidad.

Los costes derivados de los riesgos psicosociales son excesivamente altos, y lo que es peor, minan el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores, además de la productividad individual y global. Por tanto los riesgos psicosociales en el trabajo deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de la población trabajadora. Por ello la necesidad del desarrollo y puesta en marcha de herramientas preventivas en las empresas.

La policía es un sector laboral donde los daños a la salud derivados de la psicología son muy habituales. También es habitual que no se reconozcan como accidentes de trabajo ni como enfermedades profesionales⁽⁴¹⁾.

Hay varios factores que inciden en la ejecución del trabajo:

- **Tarea:** la monotonía, la autonomía, el ritmo de trabajo, la responsabilidad. El cargo desempeñado en el puesto de trabajo.
- **Organización del tiempo de trabajo:** duración de la jornada, trabajo nocturno, trabajo por turnos, pausas y descansos.

- **Estructura de la organización:** relaciones humanas, participación del trabajador, características de la dependencia policial (zona geográfica, características socioeconómicas de la población, etc.).
- **La persona.** Capacidades, necesidades y expectativas, costumbres y cultura, condiciones extra laborales.

Los factores de riesgos estudiados por las psicociologías más habituales del trabajo policial son:

10.1. Trabajo por turnos y nocturno

La policía local, ofrece un servicio permanente a los ciudadanos, trabaja 24 horas, 365 días en el año. Esta particularidad del trabajo policial es una de las condiciones laborales que más les afecta tanto en su faceta laboral como en su vida privada.

La planificación del trabajo corresponde al principio de autoorganización que tiene las Administraciones en general y los Ayuntamientos en particular. La salvedad en este principio se produce en cuanto estas condiciones laborales, afectan y mucho, a los policías, por eso es objeto de negociación con la representación de los policías, el cómo se desempeña esa autoorganización.

La casuística de horarios es muy variada, pues, hay que tener en cuenta que en nuestro país existen más de 8.100 Ayuntamientos, por lo que hay unos que disponen de Cuerpo de Policía Local, ofreciéndonos la paradoja de municipios con pocos policías y otros con muchos, de ahí la casuística. El horario habitual son los turnos de 8 horas en turnos de mañana, tarde y noche (turnos fijos y rotativos), aunque existen otros tipos de horarios. La Ley 7/2007⁽¹³⁾, establece que se debe negociar con los representantes las materias que afecten a las condiciones de trabajo de los policías, como los cuadrantes de los horarios, festivos, descansos, posibles turnos especiales en verano, o en días festivos especiales, etc.

Ciclo de rotación laboral denominado así, al número de días que separan el inicio de una secuencia de trabajo por turnos hasta el retorno a la misma secuencia. La rotación puede ser lenta, los turnos cambian semanalmente; rápida, se rota por días consecutivos; e Irregular, número variable de turnos sucesivo. La dirección de la rotación puede afectar los ritmos circadianos⁽⁴²⁾ por tanto influirá en la capacidad de los policías para adaptarse los cambios en

las horas de trabajo. La rotación en el sentido de las agujas del reloj ayuda a adaptarse mejor a los cambios de turnos puesto que resulta más fácil descansar más tarde que hacerlo al revés. Las rotaciones contrarias al sentido de las agujas del reloj van en contra del ritmo del cuerpo y cuesta más la adaptación. Hay estudios que demuestran que trabajar (de forma permanente, o rotatoria) en turno de noche tiene consecuencias adversas sobre la salud de las personas, especialmente si el trabajador tiene este turno durante mucho tiempo.

El organismo de los seres humanos está preparado para trabajar de día y descansar de noche. Por este motivo, durante la noche disminuyen las aptitudes físicas y mentales de las personas, y mantenerse despiertos y realizando una actividad que requiera concentración supone un mayor esfuerzo del que necesitarían durante el día para hacer lo mismo. Este “desgaste extra” tiene un efecto acumulativo.

Las **consecuencias producidas** por el trabajo por turnos y nocturno, son entre otras: trastornos de los ritmos circadianos ⁽⁴²⁾, influye en las curvas de temperatura, frecuencia cardíaca, excreción renal y secreción endocrina; unos hábitos alimentarios inadecuados y mantenidos en el tiempo ocasionan trastornos en el aparato digestivo como gastritis, ardor de estómago, gases, úlcera de estómago, digestiones pesadas; trastornos del sueño, insomnios y fatiga crónica; trastornos nerviosos y psicológicos, incremento de la depresión, la ansiedad y el estrés, pueden ocasionar cambios en el carácter, irritabilidad, nerviosismo y agresividad; alteraciones de la actividad laboral, disminución en el rendimiento laboral; otros trastornos metabólicos, cardiovasculares, disminución de las defensas, etc., y se crean problemas en el entorno familiar.

Medidas preventivas colectivas.

- Dar a conocer con suficiente antelación el calendario (si es posible anual mejor) con la organización de los turnos, estableciendo mecanismos de participación de los policías locales, a través de sus representantes sindicales, en dicha organización. Si los policías participan en la confección de los cuadrantes, tendrán una información completa y precisa que les permitirá adoptar decisiones de acuerdo con sus necesidades individuales, sociales y familiares.
- Al confeccionar el calendario de turnos, hay que respetar al máximo el ciclo del sueño.
- Hay que evitar que el turno de la mañana empiece muy pronto para no interrumpir la última fase del sueño.

- La organización deberá ser muy flexible a la hora de los cambios de turno entre compañeros, debido a que les permite ajustarlos a sus necesidades.
- Acortar la duración de los turnos por la noche respecto a los de la mañana o tarde. Para evitar la fatiga, el turno de noche y el de tarde no tendrían que ser nunca más largos que el de mañana. A pesar de que las jornadas de trabajo largas (entre 9 y 12 horas) tienen una buena acogida en la plantilla ya que permiten acumular días de descanso. Añadir, que los horarios de trabajo, tanto fijos de noche, como a turnos, de los policías no se adaptan a sus necesidades familiares y sociales, presentando dificultades⁽⁴³⁾.
- Hay que tener en cuenta a la hora de asignar tareas que durante el periodo comprendido entre las 3 y las 6 horas de la madrugada, el rendimiento disminuye, por lo que se intentará evitar tareas con un elevado grado de atención, por lo que es conveniente dejar los trabajos administrativos policiales para los turnos diurnos.
- Intentar reducir al máximo el trabajo nocturno, facilitando el descanso después del turno, acumular días de descanso y ciclos de rotación diferentes a lo largo del año.
- Prever también el máximo posible de fines de semana libres.
- Disponer de descansos e instalaciones adecuadas que faciliten una alimentación más sana y equilibrada.
- Formar e informar los policías que trabajen en turno de noche sobre los riesgos y las medidas preventivas, así como la importancia de mantener una alimentación y unos hábitos de vida saludables.

Medidas preventivas individuales

Vistos los efectos perjudiciales del trabajo nocturno y a turnos, a continuación exponemos algunos consejos sobre hábitos de alimentación, estilo de vida e higiene del sueño que pueden ser útiles a las policías locales

- Las comidas pesadas y el consumo excesivo de líquido antes de dormir dificultan el descanso. Hay que realizar comidas ligeras y de fácil digestión. Disminuir el consumo de grasas, sustituir el consumo de embutidos grasos por pavo y pollo frío, queso y fruta fresca.
- En caso de tomar bebidas estimulantes con cafeína o teína (café, té, bebidas a base de cola, energéticas azucaradas, etc.), hacerlo siempre al comienzo del turno, nunca

después para no afectar el sueño. En cualquier caso no tomar más de tres tazas diarias, sumando todas las combinaciones.

- La práctica regular de un ejercicio moderado, además de ser necesario para estar en buena condición física, facilita el sueño y ayuda a resistir el estrés. Es aconsejable no hacer ejercicio al menos tres horas antes de dormir, ya que la práctica de ejercicio segrega adrenalina y endorfinas naturales que provocan desvelo.
- Es aconsejable establecer determinadas rutinas que puedan asociarse con el dormir.
- La melatonina es una hormona segregada por la glándula pineal que participa en la inducción del sueño. Esta hormona se ve afectada por la luz solar, que bloquea que llegue al cerebro.
- Tener cuidado con el ambiente de la habitación, debemos tener el dormitorio en el lugar más tranquilo de la casa, para evitar ruidos (teléfono, timbres, aspirador, televisión, etc.). Aislar las ventanas del ruido.
- Poner cortinas que impidan el paso de luz de la calle o de otras habitaciones de la casa.
- No auto medicarse y evitar los medicamentos para dormir. Los medicamentos sólo se pueden utilizar con prescripción facultativa y cuando existan trastornos del sueño o de los ritmos circadianos.
- Cuando se trabaja en el turno por la noche, hacer una siesta por la tarde (de 20 a 30 minutos) puede ayudar a no sentirse tan cansado durante la noche.
- Cuando se cambie al turno de día, después del turno por la noche, se aconseja dormir sólo algunas horas al acabar el turno por la noche, mantener alguna actividad durante el día e ir a dormir a la hora habitual por la noche.

10.2. Carga Mental

La Carga Mental de Trabajo (CMT) [o Carga de Trabajo Mental (CTM) según la norma UNE-EN ISO 10075], es un tema de estudio que la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) incluye dentro del área de la Ergonomía Cognitiva. La carga mental se refiere al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo que ejerce (procesamiento de la información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de memoria, de razonamiento, toma de decisiones y soluciones, etc.). Está determinada por las exigencias del trabajo, de la cantidad y el tipo de información que se tiene que tratar en un

puesto de trabajo, de las circunstancias del trabajo (físicas, sociales, organizativas) y de las circunstancias exteriores de la organización.

La carga mental es el resultado de la interacción del individuo con su entorno de trabajo, por lo que para determinar la carga de trabajo es necesario considerar tanto las características de la tarea (v.g., su dificultad) como los recursos disponibles de la persona. Existe un problema de carga mental cuando hay una discrepancia entre capacidad cognitiva y esfuerzo cognitivo. Por tanto, el concepto de carga mental está referido a la porción de los recursos cognitivos limitados que se requieren de una persona para ejecutar una tarea determinada.

Esta profesión, de policía local, suele encontrarse casi diariamente ante situaciones que requieren la toma de decisiones de forma urgente, y en las que hay poco tiempo o apenas existe tiempo de reacción y con muchas variables. Las tareas, cada vez más, asignadas a la policía son multifuncionales, además, la ciudadanía ve en la Policía una fuente de información y espera respuesta a numerosos temas vinculados al lugar donde desarrolla su trabajo. Además, por el desarrollo de las funciones policiales, se tienen que tener conocimientos en materia jurídica, social y técnicas, con una actualización constante de los mismos; procedimientos y protocolos de actuación operativa, legislación, etc.

Medidas preventivas

- Recibir una formación adecuada, continuada en el tiempo. Se debe facilitar la información necesaria para desarrollar el trabajo.
- Actualizar los procedimientos y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, los registros, formularios, procedimientos de trabajo, software, etc., siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.
- Recibir formación de las nuevas tecnologías introducidas como el uso de PDA, ordenadores, GPS, bases de datos policiales, sistemas digitales de comunicación, etc.
- Hacer pausas durante la jornada laboral y rotación a las tareas.

10.3. Estrés

Una definición que tiene gran aceptación y que tal vez nos ofrezca una información que nos permita identificar al estrés psicosocial, es la de Mc Grath (1970): “*El estrés es un*

desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”⁽⁴⁴⁾.

El estrés es un problema que se da en el individuo debido a diferentes causas relacionadas con distintas facetas de su vida. Una de estas facetas es el trabajo. El hecho de que gran parte de las condiciones en las que individuo desarrolla su actividad laboral pueden convertirse en fuentes de estrés hace que merezca especial atención este ámbito.

Hay que señalar que el estrés es un problema de esencial importancia para una organización de trabajo, pues tiene graves repercusiones no solamente sobre los individuos sino sobre diferentes aspectos del funcionamiento de la empresa. Los costes de este problema son soportados tanto por los individuos (enfermedad, incapacidad) como por la empresa (absentismo, bajo rendimiento) y la sociedad en general (coste de los seguros de enfermedad). Sin embargo, aunque las consecuencias de este problema son importantes, no es habitual encontrar en las empresas la atención y la dedicación necesaria para paliar este problema. En general, esto es debido bien al desconocimiento de la naturaleza y magnitud del problema o a su forma de gestionarlo (lo que puede hacer que incluso se fomente el estrés y la sobrepresión) bien por centrar su atención prioritariamente en otros aspectos más inmediatos o más conocidos.

La lucha contra el estrés, desde el punto de vista preventivo, ha de estar centrado en la actuación sobre ciertas condiciones de trabajo, en la modificación de ciertos aspectos organizativos y tener como objetivo la eliminación de tantas causas como sea posible, de forma que pueda reducirse el estrés existente así como prevenir su aparición en el futuro.

Así, en una intervención sobre el estrés en la empresa son más recomendables las medidas de carácter global, organizativas y colectivas que las medidas particulares sobre cada individuo.

Otro tipo de intervención, de carácter complementario, sería la intervención sobre los individuos, que consistiría en dotar a los individuos de estrategias de adaptación sobre algunos aspectos que son difícilmente abordables mediante medidas organizativas.

Ante ciertas situaciones que resultan fuentes de estrés, habida cuenta de que un planteamiento preventivo debe dirigirse hacia la fuente del problema, el tipo de intervención dirigido hacia la organización es la solución más adecuada y que primero ha de intentarse para evitar las consecuencias del estrés laboral.

Además de conocer cuáles son sus causas y de saber qué medidas concretas hay que llevar a cabo, es también de suma importancia planificar el cómo llevar a cabo esas medidas, el proceso para la implantación de las medidas organizativas necesarias, quién debe de hacerlo, cómo debe hacerse, qué momentos son aconsejables y cuáles no, dónde llevar a cabo las medidas y dónde no, etc.

El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento bajo determinadas influencias del entorno de trabajo, de la organización o también sociales y familiares. Se caracteriza por unos altos niveles de excitación y de angustia, con la sensación frecuente de no poder hacer frente a la situación.

Respuesta ante el estrés.

Estrés (del inglés stress, ‘tensión’) es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en se reconoce como una patología, eso es debido a que este mecanismo de defensa puede acabar desencadenando problemas graves de salud, como ansiedad, cefaleas, insomnio, migrañas, problemas intestinales, respiratorios, obesidad y sobrepeso, pérdida del cabello, depresión, reducción del deseo sexual, menstruación irregular, acné, úlceras, insomnio, disminución de fertilidad, enfermedades cardíacas, etc.

El mecanismo es el siguiente, ante un cambio de la situación externa que afecta al individuo (PRESIÓN) se desencadena una reacción orgánica (TENSIÓN). Ante una situación de este tipo (por los motivos que sean) el organismo entra en un estado de máxima alerta y reacciona de forma automática ante el estímulo estresante produciendo: dilatación de las pupilas, sudores, tensión muscular, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, secreción de hormonas, etc. Una vez superada la situación las funciones vuelven a la normalidad.

Tanto en la vida cotidiana cómo en el trabajo es necesario un cierto nivel de tensión o de estrés para funcionar, también denominado estrés positivo (Estrés, respuesta de un sujeto al estrés que favorece la adaptación al factor estresante de forma positiva). Por otro lado tenemos el estrés negativo o distrés que surge ante la necesidad de hacer frente a una situación de posible peligro, no hace falta que sea peligro físico, detrás el cual el trabajador se siente

intimidado e incapaz de encontrar una solución por carencia de recursos, en estos caso la situación de TENSION puede superar al policía. La componente psicológica del estrés hace que no siempre se manifieste ante problemas reales, a veces surge ante expectativas de situaciones actuando de manera anticipada.

La Policía Local puede enfrentarse a los peores ejemplos del comportamiento humano; a todo tipo de delincuentes, personas violentas y problemáticas, peligrosas o claramente adversas hacia ellos, ciudadanos también con sus cargas de estrés, todo ello en medio de reiteradas provocaciones. Por otro lado la lógica sujeción del comportamiento y conducta del policía hacia los ciudadanos, se les exige un gran respeto y atención con todo el mundo, implica una situación (aunque no lo parezca) contradictoria. Esa permanente exposición a riesgos y peligros del trabajo policial y la gran contención de la respuesta puede dar lugar a niveles de ansiedad elevados que pueden derivar en estrés.

Factores de riesgo

- **Excesivas demandas de trabajo:** Por ejemplo, lista de servicios ordinarios demasiado amplia, bien sean planificados por la Jefatura o a requerimiento de la Emisora o de los ciudadanos.
- **Ritmo de trabajo elevado,** que impide la gestión del tanto del tiempo de trabajo, como del tiempo de descanso. La escasez de efectivos incrementa notablemente el ritmo de trabajo, ya que las situaciones se tienen que repartir entre menos policías. Los cambios drásticos de ritmo de trabajo, cuando se pasa en unos segundos, de situaciones de rutina o vigilancia a situaciones de gran tensión e incertidumbre.
- **Estilos de dirección y supervisión inadecuadas,** una dirección poco profesional aumenta notablemente el estrés.
- **Carencia de calificación o de formación** necesaria para hacer frente a los requerimientos, produce sensación de vulnerabilidad y aumenta la inseguridad en sí mismo y el estrés.
- **Grandes responsabilidades laborales.** A veces se tienen que tomar decisiones críticas, en las que puede estar en juego la integridad física tanto de los policías como de terceras personas, detenciones violentas, atracos a establecimientos comerciales, persecuciones, robos, accidentes de circulación con personas gravemente heridas o atrapadas, etc.

- **Incertidumbre**, por carecer de información previa de los servicios de requerimiento que se han de atender.
- **Carencia de recompensa** por el trabajo bien hecho, salvo la satisfacción personal.

Medidas preventivas

- Cuando en la evaluación de riesgos se prevean niveles altos de estrés, que es muy probable en el trabajo policial se han de aplicar medidas preventivas con la participación de los delegados de prevención. Estas medidas pueden dirigirse a mejorar la organización o a mejorar la adaptación del policía.

Medidas organizativas

- Órdenes de servicios precisas y claras; establecer protocolos de actuación consensuados ante situaciones estresantes con los representantes de los policías; potenciar las iniciativas de los agentes de policía; hacer pausas para poder desconectar del trabajo policial; asignar tareas de forma apropiada a la experiencia y conocimientos de los policías; evitar el servicio monótono y rutinario; no hacer turnos largos ni exceso de horas; mejorar la comunicación entre mandos y agentes; se recomienda implantar programas de ayuda cuando se detecte una situación estrés de forma colectiva además de individual si hace falta, y es necesaria la Formación e información para saber auto identificar los riesgos vinculados al estrés y cómo afrontarlos, por ejemplo con formación psicológica.

Individuales

- Aprender a detectar los síntomas del estrés en nuestro cuerpo; pensar en positivo y afrontar las presiones como un reto; evitar ser demasiado perfeccionista y establecer objetivos reales; aprender a relajarse ante situaciones o síntomas del estrés, saber ejercicios de relajación, de respiración, evitar pensamientos estresantes; cuidar las relaciones y la comunicación con los compañeros de trabajo, pues ante situaciones de estrés, los compañeros nos pueden proporcionar mucha ayuda, ya sea con un golpe de mano, con consejos, o simplemente escuchando y apoyando emocionalmente; dedicar tiempo libre para las aficiones, la familia, los amigos, etc... y no llevar el estrés del trabajo a casa ya que deteriora la vida privada y también a la inversa.

10.4. Estrés Postraumático

El síndrome de estrés postraumático (SEPT) es un trastorno psiquiátrico que aparece en personas que han vivido un episodio dramático en su vida (por miedo, por haber padecido personalmente, presenciado o conocido un acto violento o trágico), sucesos todos ellos que pueden ocurrir perfectamente en el trabajo policial.

En las personas que lo sufren son frecuentes las pesadillas que rememoran la experiencia trágica vivida en el pasado. Hay que observar que no se incluyen dentro de estos desencadenantes situaciones difíciles, pero propias de la vida “normal”, como un divorcio, la muerte de un ser querido, enfermedad, conflictos familiares o reveses económicos.

Dentro del síndrome por estrés postraumático, los expertos distinguen entre el tipo *agudo*, que se manifiesta durante el primer mes hasta los tres meses después del trauma, y el tipo *latente* que puede aparecer por lo menos a los seis meses desde el hecho desencadenante. En algunos casos, la aparición de los síntomas puede producirse décadas más tarde.

Este trastorno se manifiesta a través de cuatro síntomas:

- Reviviscencia del hecho, lo cual perturba las actividades diarias. Episodios de reviviscencias, en donde el incidente parece estar sucediendo de nuevo una y otra vez; recuerdos reiterativos y angustiantes del hecho; pesadillas repetitivas del hecho y reacciones fuertes y molestas a situaciones que le recuerdan el hecho.
- Evasión. Insensibilidad emocional o sentirse como si no le importara nada; sentimientos de indiferencia; no poder recordar aspectos importantes del evento; falta de interés en las actividades normales; mostrar menos expresión de estados de ánimo; evitar personas, lugares o pensamientos que le hagan recordar el hecho, y sensación de tener un futuro incierto.
- Hiperexcitación. Examinar siempre los alrededores en busca de signos de peligro (hipervigilancia); no ser capaz de concentrarse; sobresaltarse fácilmente; sentirse irritable o tener ataques de ira, y tener dificultades para conciliar el sueño o para permanecer dormido.
- Pensamientos y estados de ánimo o sentimientos negativos. Culpa constante acerca del hecho, incluso culpa del sobreviviente; culpar a otros por lo sucedido; incapacidad

para recordar partes importantes del hecho, y pérdida del interés por actividades o por otras personas.

- También puede tener síntomas de ansiedad, estrés y tensión: agitación o excitabilidad; mareo, desmayo, sensación de latidos del corazón en el pecho, y dolor de cabeza

Medidas preventivas. Tener asistencia psicológica inmediata en caso de que un policía local padezca un acontecimiento traumático. Recibir formación e información sobre el estrés postraumático que ayuda a una detección precoz y poder solicitar ayuda para él mismo o para un compañero o compañera. Apoyo de los mandos y compañeros en esta situación.

10.5. Trabajo Emocional

Es el esfuerzo de controlar las emociones realizado por el la policía local para atender los requerimientos o demandas en su trabajo. El trabajo policial requiere en muchas ocasiones de un contacto directo con la ciudadanía, durante una gran parte de su jornada laboral y debe saber expresar esas emociones durante las esas interacciones frente a frente o por vía telefónica. Una gran parte de policías consideran que su trabajo es emocionalmente exigente. Por ello tienen que controlar las emociones durante el trabajo.

La exposición a demandas emocionales durante largos periodos de tiempos puede situar al policía frente a un deterioro de su salud psicosocial y sufrir consecuencia por ello, como por ejemplo: el Síndrome de burnout o síndrome del quemado; supresión o inhibición de emociones; problemas para distinguir cuando es un mismo o cuando se está simulando o disimulando emociones, incluso en su vida privada.

También puede tener efectos positivos derivados de la interacción con personas, como la satisfacción y logro personal que la tarea policial puede ofrecer.

Medidas preventivas.

- Formación inicial y continua en expresión emocional y sobre el manejo y la interacción con el ciudadano. Se trata de un aprendizaje de rutinas preestablecidas para llevar a cabo este control emocional. Creación de grupos para ofrecer soluciones en casos de conflictos con experiencias compartidas. Apoyo social de compañeros, compañeras y superiores para afrontar la situación.

10.6. Síndrome de “Burnout” o Síndrome del Quemado

El síndrome de *burnout* suele generarse por una exposición crónica al estrés laboral, suele aparecer en aquellas profesiones que exigen una entrega personal, con un punto de idealismo, con implicación personal con los ciudadanos, tal y como ocurre en el trabajo policial. Se produce por sentimientos reiterados de frustración. Se puede generalizar que el trabajo policial es bastante vocacional. El policía tiene (generalmente) la idea de su trabajo que implica una ayuda a la ciudadanía pero la realidad le impide llegar a ese objetivo.

No hay que confundirlo con el estrés laboral propiamente dicho. Se considera al burnout como una de las posibles respuestas al impacto acumulativo del estrés laboral crónico, en contextos de servicios humanos. En el “cuadro 2” de la NTP 705⁽⁴⁵⁾ se muestran algunas diferencias entre el estrés y el SQT. Para diferenciar y determinar la presencia del SQT en el trabajador los objetivos de la evaluación se centran en evaluar una serie de parámetros: Valoración de síntomas que presenta el trabajador; analizar del proceso de aparición; discriminarlo de otros procesos, diagnóstico diferencial; evaluar la frecuencia e intensidad de los síntomas e identificar las fuentes de estrés, origen de las consecuencias.

Los síntomas que se producen en el SQT son indicadores de que se puede hacer visible la exposición a factores de riesgo cuando ya están actuando sobre el trabajador de un modo nocivo. Como consecuencia de una exposición a factores de riesgo que producen un SQT, los síntomas que aparecen en el individuo son: ansiedad, irritación, tristeza, inadecuación, impotencia, fatiga, inquietud, dificultad de concentración, frustración, depresión, incompetencia, sentimientos de culpa, excesivas horas de trabajo, poca realización personal, disminución de interés por el trabajo, sentimiento de inutilidad, negatividad, disminución de la motivación, disminución de intereses extralaborales e indiferencia.

Se han identificado tres **dimensiones** del síndrome de BURNOUT, aunque la más particular es la despersonalización, ya que las otras dos se pueden encontrar en estados depresivos: *Despersonalización*. Cambio en las actitudes y respuestas hacia otras personas (cinismo), acompañado de un incremento de la irritabilidad y una pérdida de la automotivación. Se acaba tratando al ciudadano como un objeto. *Cansancio emocional*. Desgaste, pérdida de energía, agotamiento, fatiga crónica, que puede manifestarse físicamente y psíquicamente, o con ambas. *Baja realización personal*. Sentimientos negativos hacia un

mismo y hacia el trabajo, moral baja, rechazo de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y pobre autoestima.

Como *medidas preventivas*, se pueden proponer las siguientes: Eliminar o reducir el estrés producido por el entorno organizativo, en la medida que se pueda, tener en cuenta el riesgo de sufrir BURNOUT en las evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo de policías; aplicación de medidas de prevención en la planificación; potenciar la formación y entrenamiento en habilidades sociales y de apoyo social de los policías; realizar programas para la prevención del BURNOUT: entrenamiento en solución de conflictos y problemas, en comportamiento asertivo, en manejo eficaz del tiempo, en desarrollo de estrategias de control; mejorar el ambiente de trabajo y clima organizativo; mejorar las redes de comunicación; fomentar el apoyo por parte de compañeros, compañeras y mandos y la implantación de canales de ayuda, investigación de apoyo, compartir la información.

10.7. “Mobbing” o Acoso Psicológico

En nuestro país, España, se ha dado una gran variedad terminológica para nombrar este fenómeno: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral, maltrato psicológico, violencia psicológica, acoso laboral, acoso social, terrorismo psicológico, etc. Independientemente de cómo se nombre el problema, las definiciones que se realizan del mismo hacen referencia a un proceso que no todos los autores describen de igual modo. De ahí que no exista una definición consensuada al respecto ⁽⁴⁶⁾.

Hablamos de Acoso Psicológico o MOBBING cuando se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y prolongada en el tiempo (una vez por semana durante un mínimo de seis meses) sobre alguna persona en su lugar de trabajo con el fin de destruirla psicológicamente y socialmente, intentando provocar su renuncia o dimisión. Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, efectuadas mediante palabras y/o gestos, nunca se efectúan agresiones físicas, que atentan contra la personalidad, la dignidad, la integridad psíquica de la persona, hasta el punto que pueden hacer peligrar el puesto de trabajo y degradar el clima laboral.

Las acciones empleadas en el MOBBING, son las siguientes: *Ataques a la víctima a través de medidas organizativas*: Asignar los trabajos peores o más degradantes, sin razón aparente; asignar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos; asignar tareas por debajo de

su cualificación profesional o habilidades; no asignar ningún tipo de trabajo; no proporcionar la información necesaria o darla errónea o equivocada; asignar tareas que impliquen en su desarrollo la dependencia de otra persona; también por un exceso de trabajo y a continuación una presión injustificada, estableciendo plazos u objetivos imposibles de cumplir; tácticas de desestabilización: cambios de lugar sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación, devaluaciones relacionadas con la edad, control estricto. *Aislamiento social*: Restricción de las posibilidades de comunicación con los compañeros; traslado injustificado a un puesto de trabajo aislado; ignorar al trabajador no dirigirle la palabra; excluirla de las actividades sociales de la empresa, fiestas, etc. *Ataques a la esfera personal*: Críticas constantes a la vida privada; intimidación, limitación de las llamadas telefónicas; abrir su correspondencia; ridiculizar a la víctima imitándola o burlándose de algún defecto personal; atacar las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. *Violencia física*: Acoso o violencia sexual; amenazas de violencia física; maltrato físico. *Agresiones verbales*: Llamar o insultar; críticas permanentes al trabajo realizado, amenazas. *Difusión de rumores falsos y difamación personal y/o profesional*: Atribución de errores cometidos por los otros; comentarios maliciosos y atribución de falsas enfermedades; e inducción al error (tergiversación de datos y manipulación de la información).

A modo de *medidas preventivas*, se recomienda que los diferentes Ayuntamientos, con consenso con los delegados de prevención (en aquellas plantillas en que existan) elabore un protocolo de actuación para la prevención del acoso psicológico; además se determine un método de análisis y resolución de conflictos colectivos o interpersonales, aprobado por el Ayuntamiento para aplicar a todos los policías sin distinción de cargo ni jerarquía; no es recomendable que sean grupos muy numerosos; se debe potenciar la participación de los representantes de los policías en este tema y en general, en lo referente a riesgos psicosocial; es importante diseñar una política de comunicación fluida, transparente, justa y participativa especialmente en los procedimientos de selección de personal y de promoción; también se debe estructurar y concretar las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando ambigüedades y posibles conflictos de competencias; incorporar al plan de formación e información del Ayuntamiento los aspectos relativos al acoso psicológico y a riesgos psicosociales en general; incrementar los niveles de autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo, e implementar mecanismos de motivación y reconocimiento, sobre todo, de los agentes de policía.

11. Higiene Industrial

La higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. Existen diferentes definiciones de la higiene industrial, aunque todas ellas tienen esencialmente el mismo significado y se orientan al mismo objetivo fundamental de proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como proteger el medio ambiente en general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo.

La higiene industrial centra su campo de actuación en la relación existente entre la persona trabajadora con el medio ambiente que rodea el puesto de trabajo. En este ámbito, se trata de determinar los diferentes agentes contaminantes que pueden existir en dicho entorno y que pueden ser:

- *Químicos*, son los constituidos por materia inerte (no viva), en cualquiera de sus estados de agregación (sólido, líquido o gas), cuya presencia puede originar alteraciones en la salud de las personas expuestas.
- *Físicos*, proceden de diferentes formas de energía, cuya presencia en el ambiente de trabajo puede originar riesgo. Estas energías pueden ser mecánicas (ruido y vibraciones), térmicas (altas o bajas temperaturas) y electromagnéticas (radiaciones ionizantes y no ionizantes).
- *Biológicos*, constituidos por organismos vivos, como bacterias, microorganismos, virus, parásitos u hongos, cuya presencia en el ámbito laboral puede provocar efectos adversos en la salud de aquellas personas con las que se encuentran en contacto.

En este campo laboral, la metodología de actuación contempla las fases siguientes:

1. Detección de los contaminantes (reconocimiento e identificación de los mismos).
2. Medición de la concentración de contaminantes.
3. Valoración (los resultados obtenidos se deben comparar con los criterios de valoración establecidos legalmente y con las referencias aceptadas internacionalmente).
4. Adopción de las oportunas medidas correctoras y los correspondientes controles sobre los factores de riesgo detectados.

11.1. Riesgos Químicos

La policía local, puede estar expuesta a productos químicos, tanto dentro como fuera de las instalaciones policiales, a modo de ejemplo nos valdrían los accidentes de tráfico, pueden tener contacto con posibles productos residuales como el ácido de la batería de los vehículos, o con los productos de los camiones de transporte de materias peligrosas, o contactos con productos de limpieza, contaminantes ambientales como consecuencia del tráfico rodado, o cuando se tiene que cortar el tráfico rodado por calles donde se hacen tareas de retirada de elementos contaminantes, amianto, etc.

Se considera que existe una exposición a un agente químico cuando el mismo está presente en el lugar de trabajo e interacciona con la persona trabajadora, normalmente por inhalación o por vía dérmica, aunque también puede producirse por vía digestiva o parenteral (que se efectúa por una vía distinta de la digestiva o intestinal. Se aplica a las sustancias líquidas, sean nutrientes o medicamentos, que se introducen en el organismo por vía subcutánea, intrarraquídea, intramuscular o intravenosa).

Este contacto con productos químicos no tiene que suponer la aparición de problemas de salud si se siguen procedimientos adecuados, como:

1º PASO: identificar los productos contaminantes.

La identificación consiste en determinar los posibles agentes químicos a que pueden estar expuestos los policías. Esto se puede hacer fácilmente con los productos químicos que se usan habitualmente como los productos de limpieza, plomo, espray, etc. En este caso, a través de la etiqueta del envase del producto químico, las cuales contienen la identificación del producto, la composición química, quién lo comercializa, también vienen los pictogramas (diagrama que utiliza imágenes o símbolos para mostrar datos y realizar una rápida comprensión) de identificación de peligros. Estos determinan si es tóxico, irritante, etc. También informan las frases R (informan sobre los riesgos del producto) y las frases S (que nos informan sobre las medidas preventivas necesarias para trabajar con el producto).

Además, se puede encontrar información en las **fichas de seguridad química**. La ficha de seguridad aporta información sobre 16 aspectos diferentes de la seguridad del producto químico, que van desde la identificación de la sustancia, hasta los peligros presentes, contiene las medidas de prevención, el transporte, los parámetros fisicoquímicos, la gestión de

los residuos peligrosos y otros aspectos relacionados con la seguridad del producto. La ficha tiene que facilitarla el suministrador del producto y los Ayuntamientos tienen que facilitársela a los delegados de prevención y a los policías que deban guardarlas.

2º PASO: evaluar el riesgo.

- a) Hay que tener en cuenta el tiempo de exposición, que es el tiempo real y efectivo durante el cual un contaminante ejerce su acción sobre la persona. Se tiene que tener en cuenta que excepto servicios muy específicos de laboratorio o de forma accidental, el uso de productos químicos no es inherente a las tareas de policía local.
- b) Las condiciones de trabajo. Son factores que condicionan la presencia del contaminante en el entorno de trabajo. Por ejemplo, la concentración del producto químico al aire libre es inferior al existente en espacios cerrados, como por ejemplo, las dependencias policiales o los coches patrulla.
- c) La tolerancia individual y entorno ambiental. Influyen mucho las características personales, como por ejemplo el asma y la influencia del entorno que pueden potenciar los efectos del contaminante, por ejemplo, niveles altos de temperatura, de humedad, etc.

En las intervenciones que se producen en la calle, donde no tenemos la posibilidad de informarnos sobre los productos químicos a los que estamos expuestos, no se puede prever el tipo de contaminante. Tenemos que intentar conseguir información del producto químico a partir de la etiqueta del producto, si es necesario se pedirá información donde sea, a través de la Emisora o la Jefatura del Cuerpo o a través del Instituto Nacional de Toxicología en las Consultas Médicas por intoxicaciones y emergencias toxicológicas (teléfono 24 horas: 91 562 04 20).

La evaluación de los riesgos derivados por inhalación a un agente químico peligroso tendrá el siguiente **protocolo de actuación**: se deberá comparar la medición de las concentraciones inhalada por el policía con los valores del aire de la zona en la que trabaja. Estos valores límite son publicados anualmente por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo titulado como los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España, adoptados por el INSHT⁽⁴⁷⁾.

Como medidas preventivas, habría que adoptar entre otras, las siguientes: medidas higiénicas personales adecuadas tales como lavado de manos; mantener el orden y limpieza a las instalaciones policiales; reducción de las cantidades de agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo; reducción al mínimo del número de personas trabajadoras expuestas a riesgos tóxicos, así como la duración e intensidad de las exposiciones; aplicar medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger a los policías frente a los riesgos derivados, en su caso, de la presencia en el puesto de trabajo de agentes que pueden dar lugar a incendios, explosiones u otras reacciones químicas; medidas adecuadas en caso de accidentes, incidentes o emergencias; Formación e información a las personas trabajadoras en materia de riesgo químico general, riesgos, protección y prevención; Disponer de equipos de protección individual (EPI) adecuadas ante la posible exposición a agentes químicos ya sea por inhalación o por contacto directo como por ejemplo mascarillas de protección con filtros para partículas, para vapores y gases, etc.

11.1.1. Medidas de prevención por riesgos específicos

11.1.1.1. Exposición al plomo y a la pólvora en las galerías de tiro

En las galerías de tiro hay una alta exposición al plomo, este se encuentra en el aire como consecuencia de las prácticas de tiro. La cabeza de los proyectiles o bala son de plomo al impactar contra los fondos de la galería de tiro, este plomo se desprende y queda en suspensión, siendo inhalado por los policías que realizan las prácticas. Los efectos para la salud debido a la intoxicación por plomo son: efectos adversos para la reproducción, náuseas, diarreas, vómitos, pérdida de hambre y de peso, anemia, fatiga o hiperactividad, dolores de cabeza y problemas renales.

La munición también contiene pólvora, compuesta por trinitrotolueno más conocido por TNT. Este compuesto puede ser irritante para los ojos, la piel y el tracto respiratorio. También se absorbe por inhalación, ingestión y especialmente a través de la piel. Por eso en tiempo caluroso incide más debido a la mayor superficie corporal expuesta y la mayor disolución del polvo de TNT con el sudor. En casos de exposiciones muy altas, puede alterar gravemente la función hepática y producir anemias graves.

En cuanto a las medidas preventivas, algunas de ellas deben ser: mediciones de plomo y de TNT en el aire de las galerías de tiro. Si se superan valores límite ambientales de exposición diaria (VLA-ED), establecidos para el año 2015, de 0,15 mg/m³ para el plomo y los 0,1 mg/m³ por el TNT (vía dérmica), se tendrán que hacer análisis de sangre obligatorios, para determinar la cantidad de plomo y TNT en sangre, entendemos que este tipo de control se debe de realizar al personal que normalmente se encuentra expuesto todos o casi todos los días de su trabajo, como son los instructores de tiro, por otro lado, se plantea el debate en cuanto a si los entrenamientos o prácticas de tiro realizados a lo largo del año, hace necesario o innecesario este tipo de análisis para el resto de policías; en caso de galerías cerradas, la ventilación y renovación del aire de dicha instalación, debe ser adecuada. Este aire debe extraerse al exterior, siempre filtrado y los filtros se deben cambiar regularmente; hay que reducir los tiempos de exposición, limitando la permanencia de los instructores al mínimo imprescindible en las salas de tiro, usar cabinas con ventanales con sistema de megafonía; espaciar, en tanto sea posible, la sucesión de ejercicios de tiro y entre uno y otro, ventilar y renovar el aire; lavarse a menudo las manos, los brazos y la cara, y sobre todo antes de comer, beber y fumar o estar en contacto con otras personas; no comer ni beber a la galería de tiro; no recoger directamente con las manos los casquillos de bala, hay que usar enseres adecuados para ello; cambiarse de ropa y calzado antes de ir a casa; no lavar la ropa de trabajo en casa, y en caso de hacerlo, lavar esta ropa, la utilizada en la galería de tiro, separada de la ropa familiar; utilizar máscaras respiratorias y ropa de protección completa para las actividades de mantenimiento que impliquen contacto con el polvo de plomo, la pólvora o los casquillos de bala; no es recomendable hacer prácticas de tiro en periodo de gestación o lactancia; usar guantes y protección ocular para evitar salpicaduras cuando se manipulen productos químicos para limpiar armas o superficies de la galería de tiro, e informar y formar a los policías sobre los riesgos higiénicos de la exposición al plomo y a la pólvora.

11.1.1.2. Exposición al amianto

Durante las tareas de acordonamiento o prohibición de paso por zonas de desescombros, demoliciones, catástrofes en edificios, etc., los policías locales pueden estar expuestos a los efectos del amianto.

El amianto es un mineral de estructura fibrosa que ha sido (en el pasado, actualmente está prohibido) muy utilizado por sus propiedades físicas de resistencia al calor, al fuego, a los agentes químicos y a la abrasión. Las fibras de amianto pueden suponer un grave peligro para la salud al ser inhaladas y producirse enfermedades como la asbestosis o el cáncer. Las fibras se producen y pasan al aire si el amianto es cortado, demolido, degradado, manipulado, etc. La policía local está obligada a intervenir en el corte del tráfico rodado y peatonal a las zonas donde se están realizando tareas de demolición, de retirada o de reparación y de mantenimiento, zonas en las que se puede superar los valores límite de exposición.

En principio, los operarios que desarrollan el trabajo deben de evitar la dispersión del polvo de amianto fuera de los lugares de trabajo, por lo que los miembros de policía no deberían de estar expuestos. Pero, si por las razones que fuera los policías detectan una posible dispersión de polvo de amianto, han de aplicar las medidas preventivas adecuadas.

En cuanto a las medidas preventivas, debemos adoptar las siguientes: mascarillas de protección auto filtrantes para protegerse de partículas tipos FFP3 ⁽⁴⁸⁾, son mascarillas no reutilizables, su eliminación debe tratarse como si fuera residuo de amianto, en la misma obra; mantener las puertas y ventanas del vehículo patrulla cerradas para evitar que se depositen fibras en el interior de los vehículos; confirmar, con el responsable de la obra, la posible exposición al amianto, e informar los superiores y a los Servicios de Prevención la posible exposición, gestionando como lavar la ropa de trabajo y el vehículo policial.

11.2. Riesgos Físicos

Son el conjunto de riesgos que proceden del medio ambiente, del medio que nos rodea y que pueden repercutir negativamente en la salud.

11.2.1. Ruido

El ruido se puede definir como un sonido no deseado que resulta molesto. El ruido puede perjudicar la capacidad de trabajar, ocasiona tensión y perturba la concentración. Además, puede ocasionar accidentes, porque dificulta las comunicaciones y señales de alarma, así como provocar problemas de salud crónicos y, además, hacer que se pierda el sentido del oído.

Tenemos enfermedades profesionales relacionadas con el sonido, como es la *hipoacusia*, consiste en la disminución de la sensibilidad auditiva, la cual se produce por una pérdida de función del oído interno, siendo esta la más frecuente. Y el *trauma sonoro agudo*, el cual se produce instantáneamente ante ruidos muy intensos que por su alta presión hacen daño al tímpano o bien provocan fracturas o luxaciones en los tres huesos del oído interno: yunque, martillo y estribo, o en sus articulaciones. Aparece una sordera instantánea de carácter temporal, normalmente se recupera la función auditiva totalmente.

El volumen del ruido se mide en decibelios ponderados. Debemos tener en cuenta los valores límite de exposición y de presión, por encima del cual no puede estar expuesto nadie. Pero hay que distinguir entre un cierto nivel de ruido, que puede ser molesto, y un nivel de ruido que puede perjudicar la salud de las personas que desarrollan su trabajo, es decir, los que superan los niveles legales establecidos.

En el trabajo de la policía local normalmente no hay ruidos que puedan afectar la salud de los policías, excepto en servicios muy específicos como: galerías de tiro, silbato de control del tráfico, control de ruido de tubo de escape, medición con el sonómetro en locales de ocio nocturno, etc.

Las medidas preventivas principales para eliminar o reducir el ruido son: aislar o eliminar el ruido, alejar a la persona de la fuente de ruido, adoptar medidas de protección, colectivas o individuales, intentando reducir el ruido al nivel más bajo posible. Si esto no se puede hacer han de hacerse evaluaciones del nivel de ruido y aplicar las medidas según los resultados. Como medidas tenemos:

- Aislamiento acústico de las galerías de tiro para no exponer al mismo a los policías que trabajen alrededor, limitando el acceso a estas dependencias. El Reglamento de Armas ⁽²⁶⁾ establece la insonorización de las galerías de tiro completamente cerradas, puesto que la reverberación que producen los disparos, a pesar de hacer las prácticas con cascos es muy fuerte y pueden producirse disparos fortuitos.
- Utilización del silbato. En espacios abiertos el silbato puede llegar a sobrepasar el nivel máximo permitido por la normativa, aunque no se considera como perjudicial porque el tiempo de exposición no es significativo. Se recomienda utilizar únicamente el silbato cuando sea necesario.
- Utilización de equipos de protección individual.

- Si la exposición es igual o se supera los valores que dan lugar a una acción, se tienen que poner a disposición de los policías protectores auditivos.
- También se debe señalar la zona donde se produzca ese ruido.

11.2.2. Radiaciones

En el trabajo policial se usa tecnología que puede emitir radiaciones tanto ionizantes como no ionizantes, como por ejemplo: radares, escáneres de control de accesos, etc. En principio, estos aparatos producen unos niveles de radiación muy pequeños. Por ejemplo:

- *Escáner de radiación de ondas milimétricas.* Utiliza ondas electromagnéticas, su capacidad de penetración es escasa y por lo tanto, permite que pase a través de la ropa, pero no atraviesa la piel humana. Su emisión de energía es 10.000 veces inferior a la de un teléfono móvil
- *Escáner de rayos X.* Utiliza radiaciones ionizantes llamados rayos X. Como el escáner de radiación de ondas milimétricas, el escáner de rayos X emite radiaciones de baja intensidad que permiten la visión a través de la ropa humana pero no atraviesan la piel.

Como medidas preventivas, debemos pedir el manual de instrucciones para ver como ejecutar de forma segura las operaciones con la máquina: preparación, funcionamiento, limpieza y mantenimiento, y no hacer ninguna modificación a las máquinas ni ninguna tarea de mantenimiento sin la formación necesaria; comprobar que existe un programa de mantenimiento con revisiones periódicas, y tener en cuenta que de la utilización de equipos o realización de operaciones que supongan riesgos específicos se encargará a personal especialmente formado.

11.2.3. Vibraciones

Una vibración se define como una oscilación de partículas en un medio físico cualquier (aire, agua, etc.) Los efectos de las vibraciones son consecuencia de la transferencia de energía al cuerpo humano que actúa como receptor de la energía mecánica.

Las vibraciones pueden clasificarse según la parte del cuerpo a la que afecten, sus características físicas, y por su origen.

Las medidas preventivas sobre las que actuar son: diseño ergonómico de las herramientas y maquinaria; utilización de dispositivos antivibratorios que reduzcan las vibraciones originadas o transmitidas al hombre; aislamiento del conductor de maquinaria mediante suspensión del asiento y/o de la cabina respecto al vehículo; correcta suspensión entre ruedas y bastidor en vehículos y maquinaria. En el trabajo policial se puede proceder:

- Seleccionando los vehículos patrulla con niveles bajos de vibraciones y con sistemas de asientos con amortiguación adecuada. El taller mecánico tiene que hacer el mantenimiento adecuado de las motos y los vehículos y verificar el estado de las partes móviles, ejemplo: amortiguadores.
- Se recomienda que los ocupantes del vehículo patrulla roten a la hora de conducir o no conducir puesto que el asiento de quien conduce tiene menos vibraciones.
- Hacer pausas y descansos.
- Informar y formar a los policías en los riesgos de las vibraciones y de las medidas preventivas que se deben aplicar.
- Usar equipos de protección individual anti vibraciones.

11.3. Riesgos Biológicos

La posible exposición de los policías locales a riesgo biológico en su actividad laboral, será siempre debido a situaciones accidentales, puesto que no entra dentro de sus funciones la manipulación de agentes biológicos (virus, bacterias, etc.). Sin embargo si tiene riesgos biológicos por estar en contacto con personas contaminadas en la vía pública (delincuentes, detenidos, vagabundos, etc.) o con animales como perros, gatos, etc.

Las enfermedades infecciosas más importantes a las que están expuestos son de etiología vírica, y destacan las que originan los virus de la hepatitis B, la hepatitis C y el VIH (SIDA y el bacilo de la tuberculosis)

11.3.1. Hepatitis B y hepatitis C

Son enfermedades contagiosas del hígado causado por el virus de la hepatitis B o C que hacen que el hígado se inflame y deje de funcionar correctamente.

11.3.2. VIH

Enfermedad causada por el virus VIH o inmunodeficiencia humana. El virus neutraliza las defensas del cuerpo hasta dejarlo sin capacidad de protegerse ante otras infecciones

Tanto VIH como la Hepatitis se transmiten normalmente por vía parenteral, por la piel y las mucosas por una exposición accidental.

11.3.3. Tuberculosis.

Es una enfermedad producida por bacilo ⁽⁴⁹⁾ y provoca infección de los pulmones e insuficiencia respiratoria. El contagio se produce mediante las partículas de saliva emitidas a través de la boca o la nariz, siendo capaz de permanecer hasta 30 minutos en suspensión propagándose al ser inhaladas por otros individuos. El primer contacto con los bacilos no es suficiente para causar la enfermedad, ya que las defensas del cuerpo casi siempre son capaces de controlar el primer ataque, suele contagiarse por contactos más reiterados.

Medidas preventivas. Las enfermedades profesionales derivadas de riesgos biológicos tienen dos fases bien diferenciadas en la prevención, una primera llamada Prevención primaria (antes de que tenga lugar un accidente biológico) y una segunda llamada Prevención secundaria (se lleva a cabo una vez ya ha tenido lugar el accidente).

Prevención primaria: son precauciones de carácter universal, tales como tener como norma prioritaria que cualquier fluido corporal (sangre, saliva, orina, etc.) debe ser considerado potencialmente peligroso.

En cuanto a las vacunaciones debe de haber un calendario de vacunación para personas expuestas a posibles contagios (véase vacunación en el apartado de vigilancia de la salud) (ir al apartado).

Como normas de higiene personal, adoptaremos las siguientes: cubriremos muy bien las heridas y lesiones de las manos con apósitos impermeables, antes de iniciar la actividad laboral; cuando existan lesiones que no se pueden tapar, se evitará el contacto directo con sangre y fluidos de terceras personas, incluso es motivo para no realizar determinados servicios, así como lavarse las manos al empezar y acabar el trabajo con agua y jabón y también siempre después del contacto con terceras personas, en caso de que no se disponga de agua corriente se pueden utilizar toallitas impregnadas con una solución esterilizadora.

Elementos de protección a modo de barrera

- Debemos tener y utilizar equipos de protección individual adecuados.
- Guantes de látex o polivinilo. Los guantes para hacer intervenciones y cacheos han de ser anticorte e impermeables. Está demostrado que un pinchazo a través de unos guantes de látex reduce el volumen de sangre transferida en un 50%.
- Mascarillas: pueden ser de protección respiratoria o para protegerse de salpicaduras de fluidos. Las mascarillas de protección respiratoria nos protegen de la inhalación de microorganismos que pueden ser generados por personas infectadas por enfermedades que se pueden transmitir por vía aérea como por ejemplo la tuberculosis. Para estos casos se recomiendan filtros tipo P3 de alta protección ante partículas sólidas. Durante los traslados de personas detenidas infectadas en fase activa, tendrán que portar una máscara rígida adaptable para evitar la dispersión de los bacilos.

Condiciones ambientales. Las salas donde se encuentren las personas detenidas y/o usuarias con una enfermedad infecciosa que se transmita a través del aire, tienen que tener unos requisitos determinados, como: tener un sistema de ventilación potente con una amplia renovación del aire, no se debe utilizar aire acondicionado; la puerta de entrada tendrá que estar siempre cerrada, las ventanas abiertas tanto tiempo como sea posible, dispondrá de lavabo individual; procurar un uso individual de la sala o las celdas, que se deberán limpiar diariamente; la limpieza será con un trapo húmedo o fregona, nunca en seco; se utilizará lejía para desinfectar las superficies, y los vehículos policiales o patrullas se deberán limpiar minuciosamente y desinfectarlos en caso de traslados de personas susceptibles de estar infectadas, o cuando haya residuos biológicos o fluidos.

Precauciones con **objetos cortantes.** Debemos adoptar todas las precauciones necesarias para minimizar o reducir tanto como sea posible las heridas por pinchazos o cortes. Eso incluye un cuidado especial si se tienen que manipular, custodiar etc. Debemos eliminar las agujas y los objetos cortantes en contenedores de seguridad para evitar que se pierdan durante el transporte.

Prevención secundaria: para después del accidente o suceso. El personal médico del servicio de prevención es el que debe determinar los protocolos que se deben seguir en caso de que los o las policías sufran un accidente biológico con sangre, fluidos, etc. Cada Ayuntamiento debería tener su propio protocolo, que se aplicará bien por los Servicios de

Salud de cada Comunidad Autónoma o bien por la Mutua de Accidentes de Trabajo (si está contratada por el Ayuntamiento). En cualquier caso todos los integrantes de la plantilla tienen que saber el procedimiento, para iniciar el protocolo lo más rápido que sea posible.

11.4. Otros riesgos

Cuando se trabaja en la calle, los policías también pueden estar en contacto con agentes infecciosos, parásitos, contagio de hongos, picaduras de insectos u otros microorganismos. Hay que tener en cuenta que el riesgo de contagio a través de la piel es mínimo. El contacto puede ser directo o a través de picaduras.

Medidas preventivas. No compartir enseres ni ropa de vestir; evitar ir descalzo en las duchas de los vestuarios; no tocar animales de la calle y en caso de tener que hacerlo, no acercarlos al cuerpo, y las unidades caninas y montada (caballos) deben tener un riguroso control veterinario.

Es muy importante tener un **registro** de todas las exposiciones accidentales a material biológico, para poder tener referencias en el futuro. Por lo tanto, es necesario que el policía afectado, informe y aplique el protocolo disponible y que el servicio de prevención tenga 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.

12. Vigilancia de la Salud

La vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. En el ámbito de la salud laboral, esta vigilancia se ejerce mediante la observación continuada de la distribución y tendencia de los fenómenos de interés que no son más que las condiciones de trabajo (factores de riesgo) y los efectos de los mismos sobre el trabajador (riesgos).

Tres son los principales objetivos de la vigilancia de la salud a nivel individual: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo. (Véase NPT ⁽⁵⁰⁾ sobre este tema).

La vigilancia de la salud nos ayuda a: identificar los problemas: en sus dos dimensiones, la individual (detección precoz, gestión del caso, trabajadores susceptibles, adaptación de la tarea) y la colectiva (diagnóstico de situación y detección de nuevos riesgos); planificar la acción preventiva: estableciendo las prioridades de actuación y las acciones a realizar; y evaluar las medidas preventivas: controlando las disfunciones o lo que es lo mismo sirviendo de alerta ante cualquier eclosión de lesiones pese a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas y evaluando la eficacia del plan de prevención favoreciendo el uso de los métodos de actuación más eficaces.

No se considera vigilancia de la salud: el reconocimiento médico obligatorio que se establece para el ingreso en el Cuerpo de Policía Local, pues se exige en todas las Leyes de Coordinación o de Policía de las Comunidades Autónomas, ni cualquier reconocimiento médico obligatorio como requisito para obtener algo.

12.1. Las Características de la vigilancia de la Salud en la normativa de PRL

Los artículos 22 de la LPRL ⁽¹⁾ y 37 del RSP ⁽⁵¹⁾ dentro del marco genérico de la garantía de seguridad que corresponde al empresario, en nuestro caso al Ayuntamiento, se ocupan de regular el conjunto de características que debe reunir la vigilancia de la salud para conseguir que sea eficaz y se realice con las máximas garantías para el trabajador. Las principales características son:

- a) **Garantizada por el empresario:** el Ayuntamiento garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.
- b) **Específica:** esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el policía en el lugar de trabajo y tendrá en cuenta las particularidades del mismo.
- c) **Voluntariedad condicionada:** La LPRL configura la vigilancia de la salud como un derecho del policía y una obligación del Ayuntamiento, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:
- La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
 - Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 - Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- En los dos últimos supuestos se requiere de un informe previo de los representantes de los trabajadores. Por otro lado, la voluntariedad o no de la vigilancia debería determinarse durante la evaluación de riesgos y consignarse en el plan de prevención de riesgos laborales en forma de listado consignando las consecuencias de la negativa por parte del trabajador.
- d) **Confidencialidad:** la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada policía estará disponible para él mismo, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.
- e) **Duración:** la vigilancia de la salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos casos en los que los efectos sobre los trabajadores así lo aconsejen; en general, cuando los efectos tengan un periodo de latencia largo o puedan aparecer una vez extinguida la relación contractual.
- f) **Contenido:** la ley no específica ni define las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia para aquellas que causen las menores molestias al trabajador. El contenido de las evaluaciones médicas individuales incluirá, como mínimo, una historia clínico-laboral, donde además de los datos de anamnesis,

exploración física, control biológico y exámenes complementarios, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, del tiempo de permanencia en el mismo, de los riesgos detectados y de las medidas de prevención adoptadas.

- g) Documentación:** los resultados de los controles del estado de salud de los policías deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos (art. 23.1)⁽¹⁾.
- h) Gratuidad:** el coste económico de cualquier medida relativa a la seguridad y salud en el trabajo, y por tanto el derivado de la vigilancia de la salud, no deberá recaer sobre el trabajador (art. 14.5)⁽¹⁾. Una consecuencia de lo anterior es la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral o el descuento del tiempo invertido de la misma.
- i) Periodicidad:** las principales categorías se encuentran en el RSP, apareciendo también categorías especiales en cierta normativa específica. En resumen, los diferentes tipos de vigilancia médica en función de su frecuencia son:
- *Inicial:* después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
 - *Periódica:* por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgos determinados por la evaluación de riesgos, incluidas las características personales.
 - *Tras una ausencia prolongada por enfermedad:* no está definido en la legislación el periodo de tiempo que debería considerarse como “ausencia prolongada”. Queda pues a criterio médico considerar el periodo más adecuado en función de su origen laboral o no, de las alteraciones presentadas, de las características personales y del puesto de trabajo en cuestión.
 - *Previa a la exposición:* esta figura aparece en ciertas normas específicas (como la de agentes biológicos, cancerígenos o pantallas) y sigue totalmente vigente para la vigilancia de la salud en el ámbito de las enfermedades profesionales y para la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos.
 - *Post-ocupacional:* cuando el efecto del factor de riesgo laboral tiene un largo periodo de latencia.
 - *Por detección de daño en un trabajador:* en este caso se deberá proponer la revisión de la evaluación de riesgos y proceder a la vigilancia médica de los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo de riesgo.

12.2. La Protección de los Trabajadores especialmente sensibles y la vigilancia de la Salud

La protección de la salud de los trabajadores especialmente sensibles se encuentra recogida en los artículos 25, 26 y 27⁽¹⁾. En los mismos, no existe una definición clara de lo que se considera “trabajador especialmente sensible”. Desde el punto de vista técnico se debería considerar especialmente sensible a cualquier trabajador que, con independencia de su pertenencia a un colectivo determinado (por sexo, estado de salud, edad, tipo de contrato, etc.) presenta unas características personales de tipo físico, mental o sensorial que le hacen especialmente vulnerable a los factores de riesgo laboral o cuyos riesgos propios pueden verse agravados por el desempeño de su trabajo. El objetivo final es naturalmente la aplicación de las medidas preventivas pertinentes, entre las cuales la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del mismo.

12.3. Obligaciones documentales y de notificación

Las obligaciones documentales y de notificación relativas a la vigilancia de la salud tienen como objetivos básicos los de posibilitar las labores de inspección por parte de la autoridad sanitaria, disponer de información fiable para el desarrollo de las actividades de prevención de riesgos laborales por parte de los servicios de prevención, facilitar el establecimiento de prioridades en salud laboral a todos los niveles tanto nacionales como internacional y facilitar el estudio de la posible relación causa-efecto derivada de la exposición a condiciones de trabajo inadecuadas.

12.4. Protocolos de los Reconocimientos Médicos

Los reconocimientos médicos en el ámbito laboral tienen una doble función. Por un lado, detectar posibles alteraciones de la salud de los policías derivados por la exposición a los factores de riesgo presentes en el trabajo. De otro lado, buscan detectar aquellas personas que por algún motivo de salud presentan una sensibilidad especial ante las condiciones de su lugar de trabajo.

Los protocolos son guías de actuación que están dirigidas a los profesionales sanitarios encargados de la vigilancia de la salud. Los delegados de prevención tienen que tener acceso a estos protocolos para poder realizar las consideraciones oportunas.

Los policías destinados en las oficinas o que trabajen en el interior de las dependencias policiales no sufren los mismos riesgos que los que trabajan en la vía pública, por lo tanto, las pruebas médicas que se realizarán serán diferentes, tendrán protocolos distintos.

Ejemplo de protocolos. Para los agentes de policía que trabajan a la *vía pública* son: Bipedestación, para comprobar si afecta a la salud el trabajo de pie; manipulación manual de cargas; exposición a productos químicos; riesgo biológico; ruido; conducción de vehículos; visión, musculo-esqueléticos; dermatosis: quemaduras por el sol, carga mental, etc. Para los agentes de policía que trabajan en las *dependencias policiales*: Reconocimientos médicos relativos a los trabajos con pantallas de visualización de datos (ordenadores, video vigilancia); vista; musculo esqueléticos: sedentarismo, posturas forzadas, etc.; carga mental, etc. Para los agentes de policía *instructores de tiro*: sufren claramente riesgos de fatiga visual y ruido; exposición al plomo, comporta analíticas para encontrarlo (plomo en la sangre y plomo en la orina); vista; audiometrías.

12.5. Maternidad

La maternidad y la lactancia materna es una realidad biológica diferencial entre hombres y mujeres que merece una especial protección legal (art. 26)⁽¹⁾.

Puntos principales:

- La necesidad que una evaluación de riesgos laborales que contemple las condiciones del trabajo, realizada por puestos, para determinar cuáles son los puestos de trabajo que puede ocupar una mujer embarazada o en periodo de lactancia natural.
- La obligación por parte del Ayuntamiento de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de las agentes de policía embarazadas a los riesgos detectados.
- Las policías tienen que recibir información y formación necesarias sobre las medidas de prevención que tiene que aplicar para protegerse a ella misma y a su feto. Se recomienda que las agentes de policías no hagan trabajos nocturnos y por turnos
- Si su puesto de trabajo no se puede adaptar, previo certificado médico, el Ayuntamiento tendrá que hacer un cambio de puesto de trabajo donde no exista riesgo

para la maternidad, previa consulta con los representantes de los trabajadores. Lo normal en estos casos es trasladar a las agentes de policía que trabajan en la calle a dependencias policiales.

- También acostumbran a ser dispensadas de utilizar el uniforme reglamentario.
- Las agentes de policía percibirán la totalidad de sus retribuciones originales.
- Si no hay posibilidad de cambio de puesto de trabajo, al estar la funcionaria adscrita al Régimen General de la Seguridad Social, se puede tramitar el subsidio por riesgo derivado del puesto de trabajo (no confundir con un embarazo de riesgo). Este subsidio abona a la policía el 100 % de la base reguladora.

12.6. Vacunación

La profesión de policía, es un colectivo laboral expuesto a infinidad de riesgos. Por lo que resulta muy interesante la colocación de vacunas como medida de prevención primaria, pues, actúan previniendo un posible riesgo. Sin olvidar que las vacunas son voluntarias, es por lo que en caso de optar por ello, es recomendable en los términos siguientes: la vacunación se ofrece por el servicio de vigilancia de la salud con la referencia de la evaluación de riesgos biológicos a que pueden estar sometidos; antes de proceder a la colocación de vacuna alguna, se debe averiguar si el policía tiene anticuerpos suficientes de otras vacunas, y si han sido efectivas, mediante una simple analítica.

Para el trabajo policial general, es recomendable vacunarse de: Hepatitis B y Tétanos, ambas se administran vía intramuscular.

13. Responsabilidades

El art. 42.1 ⁽¹⁾ señala que el incumplimiento por parte del empresario, en este caso el Ayuntamiento, de sus obligaciones en materia de PRL podrá originar responsabilidades administrativas, así como penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Las responsabilidades existentes en materia de PRL pueden ser de tipo administrativo, penal, civil y de seguridad social.

13.1. Responsabilidad administrativa

Las infracciones administrativas en materia de PRL se califican en leves, graves o muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado. Estas infracciones prescribirán: al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

13.2. Responsabilidad en materia Laboral y de Seguridad Social

El incumplimiento por parte del Ayuntamiento puede ser: por accidentes de trabajo ocurridos ante el incumplimiento empresarial de la orden de paralización de la actividad, por la no realización de los preceptivos reconocimientos médicos en caso de enfermedad profesional o en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción.

13.3. Responsabilidad civil

Se refleja en la indemnización por los daños y perjuicios que cause el incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de PRL. Esta responsabilidad puede ser contractual, extracontractual y derivada de una infracción penal.

13.4. Responsabilidad penal

El incumplimiento de las obligaciones preventivas genera importantes responsabilidades. Las responsabilidades penales aparecen recogidas en los artículos 316 a 318 del Código Penal. Hacer mención a una reciente sentencia de la Comunidad Valenciana, en la que se impone pena de cárcel a un Alcalde, así como una importante cuantía a satisfacer, a título personal, en concepto de responsabilidad civil.

En la responsabilidad penal habrá que graduar el grado de imprudencia, por lo que es importante tener en cuenta factores como si han habido advertencias previas, quejas, denuncia de la inspección de trabajo, si se han consensuado medidas con los representantes de los trabajadores o si existe plan de prevención.

Una cuestión importante y que puede determinar la importancia de la infracción es si los responsables en materia preventiva podían o debían conocer los hechos. En este sentido existe jurisprudencia enfrentada, dado que hay sentencias que exoneran de la culpa cuando no se conocían los hechos y otras entienden que el desconocimiento no exculpa, ya que los responsables podían o debían conocerlos. El tipo penal es en blanco, es decir, cualquier conducta omisiva referida a la prevención implica la comisión del delito en el que el bien jurídico protegido es la vigilancia de la salud y la integridad física.

IX. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

1. Conclusiones y Reflexiones finales

Llegado este punto, debemos concluir lo expuesto en líneas precedentes. A modo de introducción, diremos que la PRL, en la gran mayoría de las Policías Locales de España, se inicia con un lento peregrinar del policía por los Ayuntamientos, como severo para su salud y su integridad física.

Pensamos que es responsabilidad de la propia organización integrar la prevención en su ámbito, debiendo tomar conciencia de su imperatividad, así como de las responsabilidades, administrativas, penales, y, en su caso, civiles que, por acción u omisión, derivan de su incumplimiento.

Al parecer, la labor de control y vigilancia, en PRL, ha caído exponencialmente durante los últimos años, habiendo dejado de ser una preocupación tanto en las empresas como por las Administraciones. Y esto está provocando un continuo aumento de los accidentes totales y mortales. Pero la crisis económica no puede seguir sirviendo de excusa, para no integrar la prevención laboral. Por tanto, debemos trabajar más y mejor, de manera proactiva, consolidando logros y fijándonos nuevas metas alcanzables, que vayan más allá del mero cumplimiento de las obligaciones legales.

Las palabras “concienciación” y “sensibilización”, son piezas clave sobre la que se debe estructurar y organizar la PRL en cualquier tipo de empresa y trabajo. Los cuerpos de policía local están integrados orgánicamente en una escala técnica o de mando, que son los que realizan tareas de gestión y dirección, y otra ejecutiva o básica, que son los que ejecutan las tareas. Por tanto, cabe considerar dos tipos de colectivos, para los que la consideración de los términos “Seguridad Laboral” y “Prevención de Riesgos Laborales” tenga significados diferentes, dependiendo del grupo del que hablemos. Entendiendo que los empleados de “cuello blanco”, deben ser concienciados en seguridad y salud laboral, tener conocimientos necesarios en materia preventiva, un nivel formativo a la altura de la responsabilidad, y ser conscientes que no es posible concienciar desde el desconocimiento y los de “cuello azul”, sensibilizados en la prevención de los riesgos laborales. Quede claro que mis palabras no tratan de ser excluyentes y ni mucho menos peyorativas.

“La seguridad y salud laboral” será cultura en las organizaciones cuando se haga desde la conciencia, cuando se entienda que la seguridad y salud del empleado, en cualquier empresa, pero concretamente en la Administración, (tanto de “cuello blanco” como de “cuello azul”) no es un gasto sino una inversión. Concienciar que la seguridad y salud del empleado significa mayor rendimiento y desempeño, y por tanto, mayor productividad y cuenta de resultados favorable.

2. Propuesta de Mejora

2.1. Aplicación de la Jurisprudencia del TJUE sobre PRL a la Policía Local

En relación con este apartado vamos a considerar, la aplicación real y efectiva de las apreciaciones del TJUE en su sentencia ⁽¹¹⁾, pues pensamos que lo tratado en ella, no está teniendo una solución pacífica y unánime para los Cuerpos de Policía Local. Y ello por las siguientes cuestiones:

- 1º). Las normas de la UE propiamente dichas, tanto el Derecho originario, como el Derecho derivado, tienen preferencia sobre el Derecho interno (Véase sentencia del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 2014 (JUR 2014\127910)).
- 2º). Nuestro Código civil, en el art. 1.6, establece que “la jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho”.
- 3º). Debemos otorgar la misma consideración a la doctrina emanada de las sentencias del TJUE, por lo dicho en el punto anterior, y por lo que ha puesto de relieve la mejor doctrina española, en cuanto a que el TJUE tiene encomendadas funciones que le hacen diferente de los Tribunales Internacionales stricto sensu, y se aproxima mucho a los Tribunales Supremos internos de los Estados Miembros, por lo que no cabe la menor duda de que sus sentencias constituyen una **fuentes complementaria del Derecho**.
- 4º). La citada sentencia ⁽¹¹⁾, reitera que el criterio empleado para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores contemplados en su art. 2 sino “exclusivamente en la naturaleza

específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por estos dentro de dichos sectores, justificando una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad”.

- 5º). Resulta evidente que la sentencia del TJUE no obliga al Reino de España a modificar la normativa interna.
- 6º). Hay Ayuntamientos que por motivos diversos, no entienden, no aplican, o no cumplen voluntariamente las apreciaciones de la mencionada sentencia.
- 7º). El origen del conflicto surge entre la citada sentencia y la LPRL.
- 8º). Falta de reglamentación específica en y para la Policía Local.
- 9º). A la gran mayoría de las plantillas de policías locales, no se les reconoce abiertamente un derecho tan esencial para proteger su seguridad y su salud en el trabajo. Cuestión, por otra parte superada, en otros ámbitos laborales. Anticipar que todo ello, nos hace pensar que por determinadas circunstancias, puedan proliferar los procedimientos judiciales hasta convertirse en un auténtico problema laboral, y así dar lugar a una especial sensibilización sobre el problema de la PRL en la Policía en general y, en particular, sobre determinadas actividades específicas de la Policía Local.

Por todo ello, planteamos una solución que nos parece muy interesante. Esta sería una “**modificación normativa bien hecha**”, la cual pensamos que resolvería un problema en nuestro derecho interno respecto de determinar el ámbito de aplicación de la Directiva, como indica la sentencia en su apartado 24⁽¹¹⁾.

2.2. Competencia normativa en materia de PRL en la Policía Local

- 1º). En materia de *seguridad y salud laboral*, sabemos que la competencia para elaborar normas, le corresponde al Estado (art. 149.1.7ª)⁽⁴⁾, pero también, que en virtud del proceso de transferencia de competencias de las Comunidades Autónomas, a la de la Región de Murcia mediante la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de Junio, por la que se aprobó el vigente Estatuto de Autonomía⁽⁵²⁾, le corresponde, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la función ejecutiva en materia laboral (art. 12.1.10). Que entendemos incluyen en todo caso: las de prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo.

2º). En materia de ***coordinación de policías locales***, conocemos que la Constitución española, en el art. 148.1.22ª establece como una de las competencias que podrán asumir las Comunidades Autónomas, la coordinación y demás facultades en relación con las policías locales en los términos que establezca una Ley Orgánica. En el caso de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y de conformidad con el art. 10.1.21 del actual Estatuto de Autonomía ⁽⁵²⁾, “*Corresponde a la Comunidad Autónoma de Murcia la competencia exclusiva en materia de coordinación y demás facultades en relación con las policías locales, sin perjuicio de su dependencia jerárquica de la autoridad municipal*”. Además, habiendo comprobado que la Ley de Coordinación de las Policías Locales de la Región de Murcia ⁽¹⁹⁾ carece de expresas previsiones en materia de salud y riesgos laborales.

Por todo ello, consideramos justificada la necesidad de actuación por parte de la Administración Autonómica, en el ejercicio de sus competencias ejecutivas y de coordinación, en la normativa sobre prevención de riesgos laborales a los Cuerpos de Policía Local, (excepción hecha de los casos o supuestos tan particulares, que se opongan a la aplicación de normas generales, en cuyo caso se debería aplicar una regulación específica inspirada en la normativa general), toda vez que existen ámbitos y factores de seguridad y salud en el trabajo (condiciones de trabajo, vehículos, equipos, etc..) de particular incidencia respecto a este personal. A través de la publicación de una Ley marco (art. 150.1) ⁽⁴⁾, y su posterior desarrollo normativa a través de Decreto (regional).

2.3. Equipos de Protección Individual

La protección de los trabajadores hace necesario fijar las condiciones que deben cumplir los equipos de protección individual, desde su diseño y fabricación hasta su comercialización y, paralelamente, establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud para su utilización por los trabajadores en el lugar de trabajo.

Los planteamientos sobre los que se sustenta la *exclusión* de la policía local, a falta de normativa específica, son principalmente los siguientes:

- 1º). La exclusión que de la policía se hace, en el art. 2, punto 2, apartado c) ⁽³³⁾; en el art. 2, punto 3, apartado b), y en el punto 1 del anexo I ⁽³⁵⁾.

- 2º). Para que pueda considerarse a todos los efectos EPI, este ha de estar certificado, es decir, se han de fijar las condiciones de comercialización y de libre circulación intracomunitaria, así como las exigencias esenciales de sanidad y seguridad que deben cumplir para preservar la salud y garantizar la seguridad de los usuarios ⁽³⁵⁾.
- 3º). A los efectos del RD 773/1997 ⁽³³⁾, no se considera EPI, no porque no se ajuste a la definición contenida en su art. 2, sino porque las condiciones particulares y circunstancias especiales en las que deben ser usados hacen que sea necesario el desarrollo de legislación específica.
- 4º). La Guía Técnica para la utilización por los trabajadores de EPI ⁽⁵³⁾, pese a saber que no es una norma, tampoco considera el citado equipo como tal.
- 5º). Lo dicho hasta aquí, supone que cualquier equipo de protección que haya de utilizar la Policía en general, y la Policía Local en particular, no se puede considerar EPI, a los efectos de la citada normativa.

Para que sea más comprensible nuestra investigación, vamos a ilustrarlo con un vivo ejemplo, que consideramos especialmente importante, son los “chalecos antibalas”. Por lo tanto, todo lo dicho parece confirmar que nuestro ejemplo, al ser un equipo de protección para policías estaría excluido. Pues bien, sobre los planteamientos que sustentan la exclusión, pensamos que se están pasando por alto algunos aspectos, en los cuales hemos reparado, y que vamos a tratar a continuación:

- 1º). Si nos fijamos en la normativa de los EPI, citada en el apartado correspondiente, debemos observar que las fechas de entrada en vigor de tales normas, son anteriores a la Sentencia ⁽¹¹⁾, enero de 2006, del TJUE, antes de las Comunidades Europeas, en la que se hace una serie de apreciaciones, entendemos que importantes, las cuales en nuestra opinión, no se tienen en cuenta (apdos. 24, 26 y 28, véase pp. 11-12).
- 2º). Si bien es cierto que la misma Sentencia nos habla de *actividades específicas* de intervención operativa, que impiden la aplicación formal de la normativa de prevención de los riesgos laborales. Por el contrario, no es menos cierto que cuando se desarrollan *actividades ordinarias* fuera de las actividades específicas de intervención operativa, la legislación preventiva es aplicable plenamente. Por lo que las actividades cotidianas, deberán realizarse respetando en todo momento la

normativa vigente en materia de prevención y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

- 3º). Véase la Guía europea para la aplicación de la Directiva ⁽³⁶⁾ (traspuesta al ordenamiento jurídico español mediante el ya citado Real Decreto ⁽³⁵⁾) en la p. 41.
- 4º). Nótese que en el anexo I, que lleva por título “*Lista de las clases o tipos de EPI no incluidas en el campo de aplicación del presente Real Decreto*”, y más concretamente en su punto 1 ⁽³⁵⁾ reza: “*EPI concebidos y fabricados específicamente para las fuerzas armadas o las fuerzas de orden público (cascos, escudos, etc.)*”.
- 5º). El equipo de protección al que aludimos, no está concebido ni fabricado específicamente para la policía, puesto que, el mismo, para los vigilantes de seguridad no está incluido en esta exclusión, relativa a las fuerzas armadas o fuerzas de mantenimiento de la ley y el orden, y son considerados EPI de categoría II.

Conforme a las justificaciones de los puntos tratados, manifestamos que nuestro ejemplo, el mencionado chaleco, debe ser considerado a todos los efectos como EPI para los policías locales. Ya que dicho colectivo cumple con todos los términos de la definición, a los efectos de aplicación de la normativa específica, y presumimos que no le corresponde su exclusión.

2.4. Formación

Otra cuestión que nos parece imprescindible, es la formación o por qué no decirlo “la falta de formación”. La falta de formación de los policías en materia de PRL, creemos que es algo que a nuestro juicio incrementa la siniestralidad laboral en los puestos de trabajo.

En pocos Ayuntamientos, se realiza formación inicial en PRL al policía de nuevo ingreso, tanto en el lugar determinado por la Comunidad Autónoma (IVASPE, Escuelas de Policías, etc...), como a su llegada al Ayuntamiento correspondiente. Basta simplemente, detenerse a revisar las últimas convocatorias de oposición, tanto libre como de promoción interna, correspondientes a Policía Local, y poder observar que ni en el temario de oposición, ni de formación académica, figura apartado o tema alguno donde se trate, explique o pregunte sobre la PRL. A día de hoy, un gran desconocido entre los profesionales de la Policía Local.

TRABAJOS CITADOS

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995. num. 269, pp. 32590-32611.
2. El término legales utilizado por el art. 1 de la LPRL debe entenderse en su acepción material, y no formal, lo que significa que norma legal no es solo aquella que tiene rango de ley —orgánica, ordinaria, decreto-ley, decreto legislativo—. sino también la de rango reglamentario —decreto, orden ministerial—.
3. El término laboral que se sigue en la LPRL lo es en su acepción material, y no formal, de manera que equivale a ámbito en el que se prestan servicios, con independencia del vínculo jurídico por el que se realizan éstos; por tanto. no identificable con existencia de contrato de trabajo.
4. Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978. núm. 311: pp. 29313-29424.
5. Convenio OIT número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981..
6. Convenio OIT número 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 15 de junio de 2006..
7. Directiva-Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 183, 29 de junio de 1989.
8. Alfonso Mellado CL, Salcedo Beltrán C, Rosat Aced I, y otros. Prevención de Riesgos Laborales. Instrumentos de Aplicación. 2nd ed. Tirant lo Blanch, editor. Valencia: Tirant lo Blanch; 2011.
9. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 2000, páginas 28285-28300.
10. Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 132, de 3 de junio de 1998, páginas 18299-18311.
11. Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. (Sección 2ª, de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/04)) Comisión contra Reino de España.
12. STSJ de Navarra, (Sala de lo Social) Sentencia num. 290/2001 de 30 julio..
13. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, 13 de abril de 2007, núm. 89: 16270-16299.
14. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995. núm 75: 9654-9688.
15. Véanse, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, apartados 34 y 35; el auto de 3 de julio de 2001, CIG, C-241/99, Rec. p. I-5139, apartado 29; la sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros. asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 52, y el auto de 14 de julio de 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, aún no publicado en la Recopilación, apartado 42.
16. Auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, apartado 51..
17. Auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, apartado 56..
18. Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Boletín Oficial del Estado. núm. 63, de 14 de marzo de 1986, páginas 9604-9616.
19. Ley 4/1998, de 22 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de la Región de Murcia. Boletín Oficial del Estado. núm. 52, de 2 de marzo de 1999, páginas 8388-8397.
20. Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil. Boletín Oficial del Estado. núm. 49, de 26 de febrero de 2005, páginas 7108-7112.
21. Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. Boletín Oficial del Estado. núm. 14, de 17 de enero de 2006, páginas 1873-1878.
22. Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa. Boletín Oficial del Estado. núm. 16, de 18 de enero de 2008, páginas 3679-3684.
23. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud

Trabajos citados

- en los lugares de trabajo. Boletín Oficial del Estado. núm. 97, de 23 de abril de 1997, pp. 12918-12926.
24. Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Boletín Oficial del Estado. núm. 97, de 23 de abril de 1997, pp. 12918-12926.
 25. Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios. Boletín Oficial del Estado, núm. 207, de 29 de agosto de 2007, pp. 35931-35984.
 26. Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Armas. Boletín Oficial del Estado. núm. 55, de 5 de marzo de 1993, pp. 7016-7051.
 27. Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Vehículos. Boletín Oficial del Estado, núm. 22, de 26 de enero de 1999, pp. 3440-3528.
 28. El principio de la conducción segura obliga a la persona que conduce a prever y evitar, tanto como sea posible, los comportamientos incorrectos de las otras personas usuarios para evitar daños..
 29. Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico. Boletín Oficial del Estado. núm. 148, de 21 de junio de 2001, pp. 21970-21977.
 30. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 462: Estrés por frío: evaluación de las exposiciones laborales (1997).
 31. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 322: Valoración del riesgo de estrés térmico: índice WBGT, (1993).
 32. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 922 (I) y 923 (II): Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos, INSHT (2011).
 33. Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. Boletín Oficial del Estado. núm. 140, de 12 de junio de 1997, pp. 18000-18017.
 34. Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989. relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 393, 30 de diciembre de 1989, pp. 18-28.
 35. Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. (transposición de la Directiva del Consejo de la Unión Europea 89/686/CEE). Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 28 de diciembre de 1992. pp 44120-44131.
 36. Directiva 89/686/CEE establece las exigencias mínimas esenciales que deberán cumplir todos los equipos de protección individual, independientemente del lugar donde se esté ejerciendo la actividad. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 399 de 30 de diciembre de 1989, pp. 18-38.
 37. La Asociación Española de Ergonomía (AEE) es una sociedad técnico-científica de profesionales de la Ergonomía constituida a finales de los años 80. Su marco internacional de referencia es la International Ergonomics Association (IEA) creada hace 50 años. En nuestro país existe desde 1997 un marco legal que comprende el programa formativo y el reconocimiento de nuestra disciplina por parte de la Autoridad Laboral, sin parangón con el resto de los países concernidos por la Directiva Marco.
 38. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 242: Ergonomía: análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficina (1989).
 39. Real Decreto 487/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores. Boletín Oficial del Estado. núm. 97, de 23 de abril de 1997, pp. 12926-12928.
 40. Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, determina las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Boletín Oficial del Estado. núm. 97, de 23 de abril de 1997, pp. 12928-12931.
 41. Pues no forman parte de la lista del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro..

42. Son los que constituyen el reloj biológico humano que regula las funciones fisiológicas del organismo para que sigan un ciclo regular que se repite cada 24 horas, y que coincide con los estados de sueño y vigilia. El sueño y la vigilia están asociados a los estímulos de luz, el cerebro asocia la luz con una mayor actividad fisiológica mientras que, en la oscuridad, con una menor actividad.
43. Véase la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo elaborada por el INSHT. [Online]. [cited consultada 25 de julio de 2015]. Available from: http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf.
44. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral (1993).
45. Fidalgo Vega M. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención (2005).
46. Autores como Brodsky (1976), Kile (1990), Vartia (1996), Einarsen (2000), Salin (2003), Hoel&Cooper (2000), Rivera (2002), Piñuel (2001), etc. , plantean definiciones que reflejan matices diferenciales en el contenido de las mismas, como por ejemplo, en relación a los sujetos intervinientes, las causas que lo provocan, la intención o finalidad que se persigue, las actividades que se desarrollan. las consecuencias que tiene para los trabajadores o empresa, etc.
47. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España (2015).
48. Las mascarillas de protección de clase FFP3 ofrecen la máxima protección contra la contaminación del aire que respiramos. La fuga total puede ascender a un máximo del 5% y se debe filtrar el 99% de todas las partículas que miden hasta 0,6 micras. Este tipo de máscara también filtra las partículas venenosas, oncogénicos y radiactivas.
49. Ingraham CA, Ingraham JL. Introducción a la Microbiología. Volumen 2. Editorial Reverte S.A., 1998: Microbio del grupo de las bacterias en forma de bastoncillo, de donde le viene su nombre. Algunos de ellos pueden producir infecciones en el ser humano y otros son causantes de la fermentación.; Entre los bacilos patógenos están el de la tifoidea, el tétanos y el bacilo de Koch que produce la tuberculosis.
50. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno de España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). NTP 959: La Vigilancia de la salud en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales (2012).
51. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado. núm. 27, de 31 de enero de 1997, pp. 3031-3045.
52. Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia. Boletín Oficial del Estado. núm. 146, de 19 de junio de 1982, pp. 16756-16763.
53. La Disposición final primera del Real Decreto 773/1997 establece que "El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el. Reglamento de los Servicios de Prevención, elaborará y mantendrá actualizada una Guía Técnica, de carácter no vinculante, para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual".

ANEXOS

Anexo I

[Imprimir](#)

[Cerrar](#)

[Case_ID: 1034073 / 4131575] Directiva Europea 89/391/CE

De: **Europe Direct** (citizen_reply@edcc.ec.europa.eu)

Enviado: viernes, 17 de abril de 2015 16:21:30

Para: policesanto@hotmail.com

Estimado Sr. Soto Campillo:

Le agradecemos que se haya puesto en contacto con nosotros. Queremos lamentarnos por el retraso en responderle.

Los servicios competentes de la Dirección-General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad nos han facilitado la siguiente respuesta a su pregunta:

“La [Directiva 89/391/CEE del Consejo](#), de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (“la Directiva”) es la normativa principal a nivel de la UE en el campo de la salud y seguridad en el trabajo. La Directiva tiene un amplio alcance y es aplicable a todos los sectores, tanto público como privado. Sin embargo, su artículo 2 (2) contiene la siguiente excepción: “La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil. En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva.”

Las Directivas de la UE deben ser transpuestas por los Estados Miembros que son responsables de asegurar que las medidas nacionales de aplicación sean adecuadas para lograr los objetivos fijados por las Directivas. Los Estado Miembros deben también garantizar que las autoridades competentes (normalmente los inspectores de trabajo nacionales) organicen una supervisión y controles adecuados. La Directiva ha sido transpuesta a la legislación española por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (“Ley 31/1995”).

La Ley 31/1995 tiene un amplio alcance de aplicación y es aplicable a todas las actividades, tanto públicas como privadas. Hay que mencionar el artículo 3 (2) de la Ley 31/1995 que también incluye una excepción a su alcance: “2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de: - Policía, seguridad y resguardo aduanero. - Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

Hay que mencionar que el Tribunal de Justicia de la UE (“el Tribunal”) ha facilitado una interpretación sobre el ámbito de la exclusión del artículo 2 (2) de la [Directiva 89/391/EEC](#). En el caso [C-52/04](#) el Tribunal dictaminó que tanto del objeto de la Directiva 89/391,...como del tenor literal de su artículo 2, apartado 1, se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia. De ello dedujo el Tribunal de Justicia que las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente....50 (tanto del tenor literal como de la sistemática del artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 89/391 se desprende que esta disposición contempla únicamente algunas actividades específicas de los servicios en cuestión...51. En efecto, el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los

trabajadores a los distintos sectores de actividad contemplados en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva, considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad. Por consiguiente, las actividades ejercidas en condiciones normales en el seno de las fuerzas de seguridad y de socorro, a efectos de la disposición antes citada, se hallan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 89/391.

Y en el caso [C-132/04](#) el Tribunal considera que: "26. En cambio, la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse."

Conclusiones:

Salvo circunstancias excepcionales, los trabajadores de los cuerpos españoles de policía local están cubiertos por el ámbito de aplicación de la Directiva y por la transposición española (la Ley 31/1995) ya que cualquier excepción a esa aplicación debería estar restringido a actividades específicas, dentro de las labores y trabajo genérico realizado por los miembros de las fuerzas de policía local, que pudiesen estar en conflicto con la Directiva. La transposición nacional de la Directiva (Ley 31/1995) parece reflejar adecuadamente el ámbito de la Directiva. La distribución de competencias sobre salud y seguridad laboral en la policía local es una cuestión de competencia nacional."

Esperamos que esta información le resulte útil y quedamos a su disposición si tuviera más preguntas. Atentamente,

Centro de Contacto EUROPE DIRECT

<http://europa.eu> - ¡El camino más corto a la UE!

Ya está disponible el Informe general sobre la actividad de la Unión Europea en 2014, que repasa los principales logros e iniciativas de la UE el año pasado.

Más información: http://europa.eu/publications/reports-booklets/general-report/index_es.htm

Descargo de responsabilidad

EUROPE DIRECT es el servicio de información general de la UE. Tenga en cuenta que esta información no es jurídicamente vinculante.

[Nos gustaría hacerle 4 preguntas sobre la consulta que Europa Directo acaba de responder. La totalidad de la encuesta tan sólo le llevará 3 minutos de su tiempo.](#)

Date: Friday, 03/04/2015 09:03:38

From: "José Francisco Soto Campillo" <policesanto@hotmail.com>

Subject: [Case_ID: 1034073 / 4131575] Directiva Europea 89/391/CE

Desearía trasladarles una cuestión, con el propósito de que me arrojen luz sobre el asunto, así como en su caso a que organismo o institución debo de dirigir mi consulta.

La consulta es sobre la Directiva 89/391/CE del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y concretamente en cuanto al trabajo de la Policía Local o Municipal, es decir, la que depende de los Ayuntamientos.

La citada Directiva, en su artículo 2, incluye en su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividades públicas o privadas, exceptuando, cuando se opongan a ello de manera concluyente, las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, de las Fuerzas Armadas o la Policía, o a determinadas actividades operativas en los servicios de protección civil. No obstante, también declara que en estos casos será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta de los objetivos que esta norma comunitaria persigue.

Añadir, que la mencionada directiva, fue incorporada al ordenamiento jurídico español, por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, promulgada con el fin de promover la seguridad y salud de los trabajadores.

Al parecer, la Comisión ya requirió a España mediante escrito de 25 de octubre de 2000 para que adoptara las medidas dispuestas en la Directiva a los cuerpos de policía), y esto se ha hecho mediante la promulgación de diversas normas para policías dependientes de la Administración General del Estado. Pero el problema sigue planteándose, pues está sin resolverse, para el resto de cuerpos de policía, en este caso las Policías Locales,

Concretando la consulta:

1º. Desearía saber si existe obligación de que se regule la seguridad y salud de los Policías Locales, quienes dependemos de los Ayuntamientos, pues si bien es cierto se han regulado otros cuerpos policiales, en este todavía estamos en un mar de dudas.

2º. Si existe tal obligación, a que Administración le corresponde, si a la Administración General del Estado, a la Administración Autonómica o a la Administración Local.

3º. En caso de no ser competentes Vds. díganme ante que órgano o institución debe de plantear tal cuestión.

Para cualquier posible aclaración quedo a su entera disposición.

A la espera de sus prontas noticias, reciban un cordial saludo.

A modo de aclaración, trataré brevemente de ponerles en antecedentes en cuanto a los tipos o clases de policías existentes en España. En este país existen diferentes tipos o cuerpos de policía, tantos como Administraciones existentes. Es decir existe una Policía que depende de la Administración General del Estado, otra Policía que depende de la Administración Regional, es decir de la Comunidad Autónoma, y otra que depende de los Ayuntamientos. Añadir que la policía "... son institutos armados de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizados...". Por lo que no entramos a tratar la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sección 2ª, de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/04), condena al Reino de España, ya que la misma trataba del personal no civil de las Administraciones Públicas.

Anexo II



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

INSTITUTO NACIONAL DE
SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO
CENTRO NACIONAL
DE MEDIOS DE PROTECCIÓN

INSHT – Centro Nacional de Medios de Protección - Respuesta a consulta nº 1902

SSA

página 1 / 2

Procedencia: José Francisco Soto Campillo

policesanto@hotmail.com

Referencia: 0713.15 consultasinsh - recibida en el CNMP 24.04.2015

Asunto: *"...Soy estudiante de Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, y desarrollo mi actividad laboral como Funcionario de la Administración Local, perteneciente a la Administración Especial, Servicios Especiales, Clase: Policía Local. Dado que no encuentro un criterio unánime o mayoritario en cuanto al "Chaleco Antibalas", para los miembros de las Policías Locales, dada su posible exclusión en el Real Decreto 773/1997 (Directiva 89/656/CEE) relativo al uso de los EPI. Por lo que, si son tan amables, me gustaría que me arrojasen algo de luz sobre el tema, ya que me está originando debate en ciertos lugares y con ciertos prevenciónistas, dado los diversos puntos de vista que soportamos. La pregunta es la siguiente ¿el Chaleco Antibalas, para los miembros de las Policías Locales, es o no un Equipo de Protección Individual?"*

Respuesta:

(El texto en azul incluye enlaces directos al documento o sitio web referido)

Efectivamente los chalecos antibalas para policías están excluidos del [Real Decreto 773/97](#). No obstante, tal y como aclara la [Guía Técnica de EPI](#), estos equipos no son considerados equipos de protección individual (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 hacen que sea necesario el desarrollo de legislación específica.

A su vez, el [Real Decreto 2/2006](#), por el que se establecen *normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía*, establece en su Artículo 6, apartado 2:

"La Administración proporcionará a los funcionarios del Cuerpo nacional de Policía equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por su uso efectivo y correcto de los mismos."

Por tanto, independientemente de que le aplique una normativa u otra, el equipo destinado a ser llevado o sujetado por el usuario para protegerle contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud o seguridad, (como sería el caso de un chaleco antibalas) se denomina, generalmente, equipo de protección individual.

Como EPI, se refiere también a ellos el [Real Decreto 1407/92](#), relativo a la *comercialización de los EPI*, al establecer los equipos excluidos de su campo de aplicación (Artículo 2, apartado 3 b), Anexo I):

(...) los EPI concebidos y fabricados específicamente para las fuerzas armadas o las fuerzas de orden público (casco, escudo, etc.)...

Esta exclusión se explica en la [Guía europea para la aplicación de la Directiva 89/686/CEE](#) (traspuesta al ordenamiento jurídico español mediante el ya citado Real Decreto 1407/1992) en la página 41 y que traducimos a continuación:

"La exclusión de los EPI diseñados y fabricados para usos militares o policiales implica a los EPI diseñados exclusivamente para dichos usos. Aplica a todas las categorías de EPI. No obstante, los EPI que pueden ser usados por fuerzas militares o policiales pero que no han sido específicamente diseñados para el uso por estas fuerzas están cubiertos por la Directiva. Los bomberos no son considerados fuerzas armadas o policiales por lo que a los EPI que usan les aplica la Directiva.

La ropa o chaquetas antibalas para los guardas de seguridad no están incluidas en esta exclusión relativa a las fuerzas armadas o fuerzas de mantenimiento de la ley y el orden y son considerados EPI de categoría II.

Sin embargo, está permitido que un fabricante use las exigencias esenciales de salud y seguridad establecidas en la Directiva o las normas europeas armonizadas relevantes cuando diseñen y fabriquen EPI para fines o usos militares o policiales pero estos equipos no pueden llevar el marcado CE de conformidad."

INSHT - Centro Nacional de Medios de Protección

Dirección:
Carabela La Niña, 16
41007 Sevilla

Dirección postal:
Apartado de Correos 3037
41080 Sevilla

onmpinsht@insht.meys.es
Tel. 954 51 41 11
Fax 954 67 27 97
<http://www.insht.es>



Dejamos constancia de que la presente contestación se emite a título meramente informativo y con el único objetivo de orientar en la información solicitada, careciendo por tanto de carácter vinculante alguno

Sevilla, viernes, 24 de abril de 2015
INSHT - CNMP

Notas

- 1 El INSHT, en su calidad de organismo científico-técnico, no tiene atribuidas competencias para la interpretación de la normativa legal. Dicha facultad corresponde a los Órganos competentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o, en su caso, del Departamento afectado. Para los aspectos concretos derivados de su aplicación deberían dirigirse a la Autoridad competente de la Comunidad Autónoma que corresponda. Véase: <http://explotacion.mtin.gob.es/sepa/autoridades.htm>
- 2 Toda la legislación relacionada con la prevención de riesgos laborales puede ser consultada en el sitio Web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, <http://www.insht.es> y, en particular, en sus tres portales: [Equipos de protección individual](#), [Sector agrario y Sector marítimo pesquero](#), donde podrá tener acceso a documentación elaborada por el propio INSHT, así como enlaces a instituciones y organismos europeos y de otros países que, sin duda, podrá resultarle de interés.
- 3 Las Normas UNE pueden obtenerse en AENOR, Asociación Española de Normalización y Certificación - <http://www.aenor.es>
- 4 Para información comercial acerca de EPI, sus características, fabricantes y suministradores, pueden dirigirse a ASEPAL - Asociación de Empresas de Equipos de Protección Personal - <http://www.asepal.es>. Para información acerca de otros proveedores europeos, véase <http://www.european-safety-federation.org>



Anexo III



EEC-ATS-JCC

Nº Expediente: [REDACTED]

Sr. D.
JOSÉ FRANCISCO SOTO CAMPILLO



EL DEFENSOR DEL PUEBLO
REGISTRO

SALIDA
12/05/2015 - 15038710

Las políticas de privacidad y el tratamiento de los datos de carácter personal se realizan conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en la Instrucción del Defensor del Pueblo de 23 de septiembre de 2010 (DCE de 8 de diciembre de 2010) cuando se desarrolle el procedimiento para que los ciudadanos puedan obtener gratuitamente información sobre sus datos e igualmente proceder a solicitar la rectificación, cancelación y oposición a los mismos.

Estimado Sr.:

Esta Institución ha recibido su escrito, que ha sido registrado con el número arriba indicado, al que se ruega haga siempre referencia.

Una vez estudiada su queja, se da por admitida, por considerar que reúne los requisitos establecidos en el artículo 54 de la Constitución y en la Ley Orgánica de 6 de abril de 1981, reguladora del Defensor del Pueblo.

Se inician las actuaciones oportunas ante la Consejería de Presidencia y Empleo de la Región de Murcia. Tan pronto como sea recibida la información solicitada, esta Institución se pondrá de nuevo en contacto con usted.

Le saluda muy atentamente,

Concepció Ferrer i Casals
Adjunta Segunda del Defensor del Pueblo

El presente documento es una copia fiel de un documento sellado electrónicamente mediante un certificado emitido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre para actuaciones administrativas automatizadas.

Paseo de Eduardo Dato, 31 - 28010 Madrid
Tel.: (+34) - 91 432 79 00 Fax: (+34) - 91 308 11 58

www.defensordelpueblo.es
registro@defensordelpueblo.es

Anexo IV



EEC-ATS-JCC

Nº Expediente: [REDACTED]

Sr. D.
JOSÉ FRANCISCO SOTO CAMPILLO



EL DEFENSOR DEL PUEBLO
REGISTRO

SALIDA
29/07/2015 - 15061098

Estimado Sr.:

Con relación a su queja, tramitada con el número [REDACTED], ante la tardanza en recibir la información que esta Institución solicitó a la entonces Consejería de Presidencia y Empleo, se le comunica que con esta misma fecha se ha requerido la remisión urgente de la misma.

Una vez que la Administración envíe lo solicitado, se le comunicará su contenido y las actuaciones que en su caso procedan.

Le saluda muy atentamente,

Concepció Ferrer i Casals
Adjunta Segunda del Defensor del Pueblo

Las políticas de privacidad y el tratamiento de los datos de carácter personal se realizan conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en la Instrucción del Defensor del Pueblo de 20 de mayo de 2015 (BOE de 13 de julio de 2015), donde se establece el procedimiento para que los ciudadanos puedan obtener gratuitamente información sobre sus datos e igualmente proceder a solicitar la rectificación, cancelación y oposición a los mismos.

El presente documento es una copia fiel de un documento sellado electrónicamente mediante un certificado emitido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre para actuaciones administrativas automatizadas.

Paseo de Eduardo Dato, 31 – 28010 Madrid
Tel.: (+34) – 91 432 79 00 Fax: (+34) – 91 308 11 58

www.defensordelpueblo.es
registro@defensordelpueblo.es