



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

# **Ergonomía y Psicología Aplicada al Trabajo Fuente de Salud y de Bienestar**

Presentado por Carlos Garrido Blanco

Tutelado por: Emilio Benedicto Carrillo

Soria, 28 mayo de 2020

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

### RESUMEN

Nos encontramos en un momento en el que los trabajadores empiezan a ser conscientes del término salud laboral y por ello a conocer que existen unos mecanismos de defensa de sus intereses.

En este trabajo se da a conocer los términos ergonomía y psicología aplicada al trabajo, sus orígenes, su recorrido a lo largo de la historia y su finalidad.

Por otro lado, se recopila la legislación y los mecanismos de control y participación que existen a nuestro alcance, para finalmente intentar sintetizar todos los términos y conocimientos teóricos y poderlos poner en práctica en cualquier puesto de trabajo.

La finalidad de este trabajo es la de convertirnos en auténticos expertos en la materia y ser capaces de elaborar nuestro propio manual de prevención de riesgos laborales.

Para este estudio hemos elegido un puesto de trabajo de gran complejidad, ya que se trata de un trabajo en el que sus integrantes, los policías pertenecientes a la Unidad de Intervención Policial (en adelante U.I.P.) del Cuerpo Nacional de Policía (en adelante C.N.P.), son trabajadores que soportan una gran carga física y mental y si además de todo ello, le sumamos que es un colectivo que hasta hace relativamente poco tiempo no gozaba de ninguna ley protección que amparara su situación laboral y los grandes riesgos que corren al llevar a cabo sus labores cotidianas y el hecho de portar armas de fuego, hace que analicemos infinidad de factores de riesgo.

Palabras claves. Ergonomía, psicología aplicada al trabajo, riesgo, prevención.

Keywords: Ergonomics, psychology applied to work, risk, prevention.

## **INDICE DE CONTENIDOS**

1. OBJETO DEL TRABAJO .....	6
1.1. OBJETIVOS Y METODOLOGIA. ....	6
2. DESCRIPCION DEL TRABAJO.....	7
3. INTRODUCCION.....	10
4. EVOLUCION HISTORICA .....	11
5. ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA DEL TRABAJO .....	12
5.1.1. Definiciones Ergonomía .....	12
5.1.2 Definiciones Psicosociología. ....	13
5.1.2. Clasificación de la Ergonomía.....	14
5.2. Factores y riesgos psicosociales que influyen en el trabajo.....	14
5.4 Beneficios de la ergonomía y objetivos la psicosociología aplicada al trabajo .....	15
5.5 Accidentes de trabajo in-itinere.....	15
5.6 Objetivos y desarrollo de la Ergonomía y la Psicosociología Aplicada .....	16
5.7 Ergonomía y la Psicosociología en la actualidad .....	17
5.8 Normativa Legal y Técnica: Principios Ergonómicos .....	21
6. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO OBJETO DEL ESTUDIO .....	23
6.1. Personal de la U.I.P. (Unidades de Intervención Policial) .....	25
6.2. Normativa .....	25
6.3. Riesgos físicos como consecuencia del trabajo policial.....	26
6.4. Riesgos por Agentes Biológicos .....	27
6.4.1. Medidas preventivas frente a riesgos por agentes biológicos. ....	27
6.5. Riesgos por las Condiciones Ambientales.....	28
6.6. Información, Consulta y Participación .....	28
6.7. Búsqueda detección y análisis de problemas psicosociales de los funcionarios .....	29
6.8. Conocimiento/Tratamiento de los Accidentes Laborales por la Administración.....	29
7 CONCLUSIONES.....	30
7.1 Riesgos identificados .....	30
7.2. Soluciones que se plantean.....	32
7.3. Patrón genérico para nuestro puesto de trabajo.....	33
BIBLIOGRAFIA .....	36
ANEXO I .....	42
ANEXO II .....	45
ANEXO III .....	46

## **ABREVIATURAS**

APU	Administraciones Públicas
ART	Artículo
CNP	Cuerpo Nacional de Policía.
CP	Código Penal.
CE	Comunidad Europea.
CEE	Comunidad Económica Europea.
CEUPE	Centro Europeo de Postgrado.
DGP	Dirección General de la Policía.
EPI	Equipo/s de protección individual.
FFCCS	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
IAE	Asociación Internacional de Ergonomía.
IEA	International Ergonmics Asociation.
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
LPRL	Ley 31/1995, 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
MUFACE	Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PRL	Prevención de Riesgos Laborales.
RD	Real Decreto.
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.
TAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
UIP	Unidades de Intervención Policial.
UE	Unión Europea.

### 1. OBJETO DEL TRABAJO

En nuestra sociedad tan cambiante, es mucho lo que se ha conseguido con el paso del tiempo en materia de seguridad y salud laboral, tanto en el campo relacionado con la salud física como en el de la salud psicológica o estado del bienestar mental, pero, teniendo en cuenta que en esta sociedad tan rápida, marcada por los avances tecnológicos, es mucho lo que todavía nos queda por conseguir para estar en consonancia con esta tercera revolución industrial, condicionada por las máquinas y las nuevas tecnologías. Podemos decir que en esta batalla van por delante las máquinas frente a las personas.

El fin de este proyecto, no es otro, que el de adquirir los conocimientos necesarios para poder conocer e identificar los principales riesgos que podemos encontrarnos en el mundo laboral, e intentar buscar la forma de minimizar el riesgo o eliminarlo por completo, y para ello, lo vamos hacer primeramente adquiriendo una serie de conocimientos básicos y posteriormente analizando las condiciones de trabajo y los riesgos desde dos puntos de vista bien diferenciados y así conseguir la objetividad suficiente para poder llevarlo a cualquier campo del mundo laboral.

Aprender a identificar y erradicar los problemas que se nos pueden plantear en el mundo laboral, así como poder conocer los problemas desde un punto de vista genérico y de como poder elaborar nuestro propio sistema, adaptado a nuestro puesto de trabajo y a su vez extrapolarlo a cualquier otro puesto trabajo.

En definitiva, el fin máximo, es conocer y poder identificar los problemas en materia de salud laboral a los que nos enfrentamos en nuestro día a día en el trabajo, las consecuencias que éste nos puede traer a corto y largo plazo, y de cómo podemos afrontar esos problemas y eliminarlos si existe la posibilidad de ello.

También tendremos en cuenta que no podemos estar ajenos a la problemática que pueda surgir en nuestro entorno laboral, y por ello haremos hincapié en la existencia de los órganos de consulta, vigilancia y control en materia de salud laboral, de los que todos debemos ser partícipes.

Para poder constatar que todos los puestos de trabajo sean de la índole que sean, pueden ser analizados bajo los parámetros generales de la prevención laboral, y por ello ninguno puede quedar fuera de su amparo. Basaremos nuestro trabajo analizando un puesto de trabajo poco convencional, una institución armada, jerarquizada, de carácter civil y bajo la tutela del Estado.

Podemos decir que es un trabajo lleno de controversia y de difícil análisis ya que al hablar del término institución armada, ya estamos dando un riesgo máximo al portar y usar armas de fuego.

También podemos decir que es una institución en constante vigilancia y control, bajo la presión de los continuos análisis por los medios de comunicación, que cuestionan su labor pasando de héroes a villanos en un abrir y cerrar de ojos.

#### 1.1. OBJETIVOS Y METODOLOGIA.

##### **Objetivos:**

En cuanto a los objetivos, podemos hablar de objetivos generales y objetivos específicos del puesto de trabajo analizado.

### Objetivos generales:

- Adquirir los conocimientos necesarios para poder conocer e identificar los principales riesgos que podemos encontrarnos en un entorno laboral y anticiparnos a un posible accidente laboral.
- Obtener la capacidad de evaluar los riesgos laborales y minimizar o eliminar por completo un accidente laboral.
- Capacidad análisis para poder elaborar un plan de riesgos laborales propio en cualquier puesto de trabajo.

Para ello, lo primero que haremos, será dominar los conceptos ergonomía y psicología aplicada al trabajo, evolución y análisis de los factores que influyen en su desarrollo, apoyándonos en la legislación y los órganos nacionales e internacionales que velan por la seguridad de los trabajadores y un mejor mundo laboral, que va más allá de lo profesional, buscando el bienestar personal del trabajador.

### Objetivos específicos.

- Conocer cuáles son los riesgos inherentes que tiene nuestro puesto de trabajo y de que herramientas dispones para combatirlos.
- Capacidad para elaborar un plan de prevención de riesgos laborales que mejore al existente, identificando riesgos ocultos no identificados, que en muchas ocasiones no están reconocidos al carecer de una demostración científica que lo argumente.

### **Metodología:**

En este Trabajo Fin de Grado he elaborado un plan específico para poder resolver una serie de carencias y de situaciones que están desprotegidas y que a mi juicio son de vital importancia, para ello me he basado en un estudio minucioso de varios factores, las necesidades que reivindican los propios funcionarios ya sea a través de sus propios sindicatos o entre ellos mismos de una forma más informal y la que se refleja a través de los medios de comunicación mediante publicaciones y artículos en prensa.

En este sentido se pretende con esta investigación subsanar ciertas carencias que viene por ser una institución que hasta hace relativamente poco tiempo estaba totalmente desprotegida sin ningún tipo de respaldo legal o institucional en materia de prevención de riesgos laborales.

Hemos tenido en cuenta en todo momento lo delicado que es analizar un puesto de trabajo en el que una de las herramientas el trabajador dentro de su uniformidad diaria es una arma de fuego.

## **2. DESCRIPCION DEL TRABAJO**

Conoceremos y definiremos lo que es ergonomía y psicología aplicada al trabajo desde un punto de vista general, es decir, que puede ser aplicado a cualquier puesto de trabajo de nuestro mundo laboral, poder identificar los riesgos básicos de cualquier puesto de trabajo.

Una vez expuestos los conceptos generales y teniendo los suficientes conocimientos, lo veremos desde el punto de vista más pormenorizado, y para ello, justificando y argumentando porque hemos elegido el puesto de trabajo de un funcionario de la U.I.P. para realizar el estudio.

Haremos una reflexión en cuanto a los órganos de vigilancia y control en materia de salud laboral y de los órganos de participación y consulta dentro de nuestro propio entorno laboral de los que somos partícipes todos y cada uno de los trabajadores.

*La U.I.P., denominada también como “antidisturbios”, es una unidad específica perteneciente a la Comisaría General de Seguridad Ciudadana del Cuerpo Nacional de Policía cuya misión principal es la protección de personalidades y edificios y el restablecimiento del orden público.*

El trabajo está estructurado en tres bloques:

### 1º Bloque:

Este primer bloque está estructurado en dos partes, una primera introductoria o general, donde se da una breve explicación al origen del presente trabajo, se marca la estructura del mismo y se comentan los orígenes y evolución histórica de la ergonomía y la psicología aplicada al trabajo, se definen los conceptos básicos relacionados con la ergonomía y la psicología aplicada al trabajo y las diferentes definiciones aportadas por los científicos e investigadores en la materia y una segunda parte, donde se hace referencia a la normativa legal vigente y a las reformas que han surgido como consecuencia de la investigación y la adaptación a la evolución industrial y tecnológica demandada por los trabajadores y su adaptación al medio laboral, tanto para la consecución de una mejora en las condiciones laborales, como para la obtención de un mejor rendimiento.

### 2º Bloque:

En este bloque se analizan la ergonomía y la psicología aplicada al trabajo en un puesto de trabajo concreto, objeto de estudio, que en este caso por considerar que es una que reúne todos los requisitos que queremos tratar, es el de los policías integrantes de la UIP, pertenecientes al C.N.P., a la vez que se investiga a cerca de la existencia de los órganos de vigilancia y control dependientes de las Administraciones Públicas y de cómo podemos formar parte de la mejora en nuestras condiciones laborales a través de los órganos de consulta y participación de nuestra propia empresa, así como los protocolos en materia de accidentes laborales.

### 3º Bloque:

En este último bloque se recogen las conclusiones y los posibles cambios que objetivamente hemos obtenido al final de todo el estudio y que podrían conllevar una mejora.

Para apoyar los conceptos teóricos expuestos en el trabajo, se adjuntan al presente una serie de cuadros, esquemas y anexos que facilitan la comprensión y que hacen que los conceptos teóricos sean más fáciles de entender.



De todos los puestos de trabajo que nos ofrece el mundo laboral, hemos elegido uno, en el que podamos analizar de forma conjunta la ergonomía y la psicología aplicada al trabajo, por ello la elección ha sido la de un funcionario policial perteneciente a las U.I.P. del C.N.P.

El objetivo fundamental para escoger de entre todos los puestos de trabajo existentes en el mundo laboral el de los agentes de las U.I.P., no es otra, que, el de considerar que es un puesto de trabajo con una gran carga física y mental, y que a día de hoy podemos decir que va por detrás del resto de los colectivos de las instituciones públicas y de sus homólogos europeos. Ahí subyace la sanción europea impuesta a España y por la que en el año 2006 se aprobó el Real Decreto (en adelante R.D.) 2/2006, de 16 de enero, por el que se incluía a este colectivo bajo el amparo de la ley de protección de riesgos laborales, recogido en su artículo 1º donde consta:

Este R.D. tiene por objeto adoptar las medidas necesarias para promover la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios del C.N.P., aplicando los principios y criterios contenidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.), a las peculiaridades organizativas y a las especiales características de las funciones que tiene encomendadas (p. 1873).

En lo físico, nos encontramos con unas jornadas de trabajo en muchas ocasiones maratónicas, con unas condiciones que son totalmente adversas al estar ante las inclemencias climatológicas, ya sea calor, frío, lluvia, etc., portando unos elementos de protección individual (en adelante EPIs), que en muchas ocasiones son una losa para el trabajador, por ser pesados, incómodos, dificultar la maniobrabilidad, etc.

En lo que se refiere a lo mental, los agentes policiales están en un constante estado de estrés, derivado de las situaciones a las que se encuentran sometidos diariamente, por enfrentarse en muchas ocasiones a masas descontroladas, de gente enfurecida que arremeten con insultos y lanzando todo tipo de objetos, situaciones que pueden poner en peligro la integridad del propio policía (trabajador) o de los ciudadanos a los que intentan proteger. Otro elemento clave es el encontrarse desplazados y alejados de sus hogares y familiares durante gran parte del año, que puede conllevar graves problemas familiares y derivar en graves problemas psicosociales y de socialización (hay estudios que revelan que los policías se encuentran entre las profesiones que más rupturas matrimoniales registran).

Para obtener la información y los resultados, nos hemos basado en el estudio y análisis a través de; su historia, evolución y algo importantísimo y en lo que hacemos hincapié, que no es otro que los medios de comunicación, que son los que van a poner a nuestro alcance la mayor información posible, con una fiabilidad que tendremos siempre que contrastar. Es fundamental obtener información de ambas partes, los trabajadores y la parte empresarial o en este caso de la Administración Pública, y a través de toda esa información, canalizarla y obtener unos resultados lo más fiable posible.

Si tenemos que destacar alguna de las fuentes en las que nos hemos apoyado significativamente, podemos apuntar que la más importante es la del propio trabajador.

### 3. INTRODUCCION

La Ergonomía y la Psicosociología aplicada al trabajo, son disciplinas en continua evolución en las que quedan muchas cuestiones por descubrir, problemas por resolver y técnicas por desarrollar, por lo que se trata de un campo propicio para la investigación en todos los ámbitos del conocimiento, en particular en el estudio sobre el compartimiento humano y en el desarrollo tecnológico.

La Ergonomía y Psicosociología aplicada como disciplina preventiva en el campo de la prevención de riesgos laborales tiene un objetivo muy importante desde el punto de vista de la salud de la persona. Por un lado, la ergonomía intenta buscar la correcta acomodación entre el puesto de trabajo, el entorno y las características de la persona y por otro lado la Psicosociología aplicada al trabajo intenta evitar la insatisfacción del trabajador.

La primera vez que se utilizó término Ergonomía fue en 1857, por el científico polaco W.JAATRZEBOWSKI, en su obra *“Esbozo de la Ergonomía o ciencia del trabajo basada en unas verdades tomadas de la naturaleza”*, se estaba muy lejos de alcanzar el contenido preciso dado por ingleses y americanos. El trabajo humano y las condiciones de su realización, la salud física, psíquica y mental de los trabajadores y el desarrollo de sus capacidades profesionales en el marco de unos objetivos de producción no han sido objeto de debate y análisis más que hasta fechas muy recientes.

La ergonomía como ciencia no ha surgido espontáneamente, sino que ha sido el fruto de una larga evolución, desarrollándose mediante el análisis de las situaciones de trabajo, buscando una adaptación del puesto y del ambiente que rodea al hombre que ejecuta un trabajo (Llaneza, 2007, p. 25)

Como dice Llaneza 2007, podemos decir que la ergonomía nace de la mano de **Taylor y Smith**, con sus dos teorías **“la organización científica del trabajo”** y **“la división del trabajo”**, con las que revolucionaron la forma de trabajar conocida hasta el momento. Con estos sistemas eran capaces de producir más cantidad en menos tiempo y de mayor calidad, podemos decir que aquí nació lo que conocemos hoy como el trabajo de cadena de las fábricas.

En el libro de Llaneza 2007, se recoge que, a diferencia de la ergonomía, la psicosociología aplicada al trabajo surge mucho más tarde, así como que también es más difícil de identificar sus problemas y orígenes. Podemos decir que el padre de la psicosociología aplicada es psicofisiólogo alemán Hugo Münsterberg que marco las pautas de la psicología industrial (es una rama de psicología aplicada que busca la idoneidad del trabajador para cada puesto de trabajo). Las ideas de Hugo Münsterberg estaban muy relacionadas con las Taylor y su teoría **“la organización científica del trabajo”**.

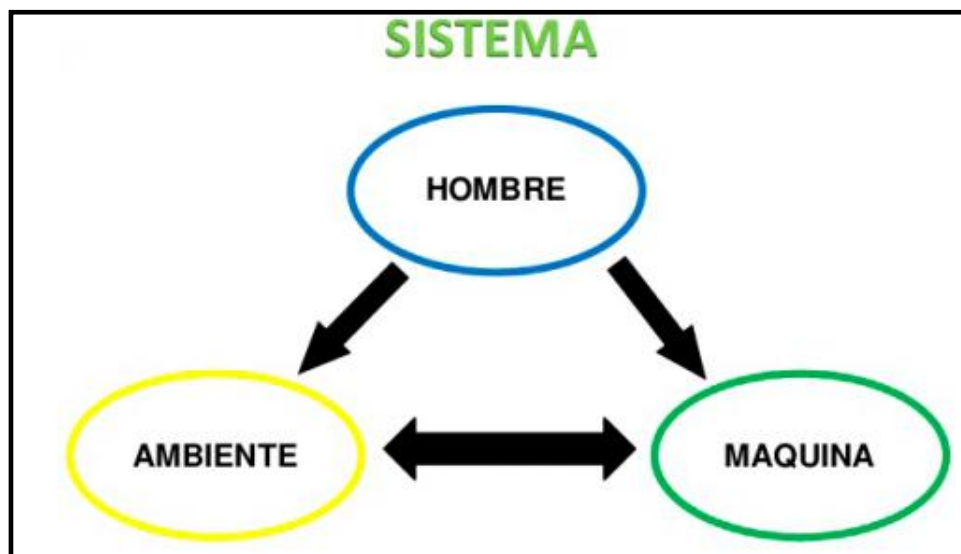


Figura: 1

Fuente: Blog sobre ergonomía CEUPE

#### 4. EVOLUCION HISTORICA

Aunque hemos apuntado que la ergonomía y la psicología aplicada al trabajo son materias objeto de estudio recientemente, hay que destacar que algunos científicos han realizado estudios y ensayos con el fin de reducir la penosidad en el trabajo y/o para mejorar su rendimiento.

Haciendo un breve recorrido histórico basándonos en la publicación de Francia Robles en 2019, podemos decir:

##### La ergonomía en la antigüedad

- La ergonomía ha existido desde los primeros humanos, desde el momento en el que el hombre comenzó a fabricar utensilios para facilitarse las tareas podemos hablar de ergonomía propiamente dicho.

##### La ergonomía en el siglo XX

- Poder humano y de los conceptos ergonómicos son desarrollados para mejorar la eficiencia del trabajador.
- La mayoría de los estudios van encaminados a aumentar la velocidad y la eficiencia de la producción en vez de crear comodidad de uso para los trabajadores.

##### Ergonomía en la Segunda Guerra Mundial

- Se inicia en los años 40.
- Emerge como disciplina científica y se impulsa gracias a su uso con fines militares.
- Se prioriza la importancia de las personas sobre las máquinas.

- El trabajo lo hacen las personas, las maquinas son una herramienta.
- Se determina la importancia de adaptar las máquinas al hombre.
- El hombre ya no es una simple prolongación de la máquina.
- Se determina mediante estudios que hay grandes pérdidas por no tener en cuenta simples cuestiones relacionadas con aptar las maquinas al trabajador.

### Ergonomía Moderna

- Estamos ante la era de las computadoras y de la automatización de la tecnología.
- La ergonomía actual va más allá y se convierte en un campo objeto de estudio, que busca algo más que la simple prevención de los problemas de salud, busca la salud física y mental, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

Podemos terminar diciendo que:

La historia de la ergonomía como disciplina autónoma se configura al final de la segunda guerra mundial, cuando la fuerza de los hechos obliga a los ingenieros, que diseñaban cada vez más complejos, a tener en cuenta, de una forma explícita y sistemática, las leyes fisiológicas y psicológicas del comportamiento humano y sus límites operativos bajo las diferentes sollicitaciones y condiciones del medio.

De hecho, la primera sociedad de ergonomía (La Ergonomics Research Society) fue fundada en 1949 y estuvo promovida por Murrell, junto con otros ingenieros, fisiólogos y sociólogos, con el objeto de adaptar el trabajo a las personas.

En resumen, aunque los objetivos ergonómicos son coincidentes con todos los relacionados con la evolución humana en su mejor adaptación instrumental al medio, es únicamente en la confluencia de la interdisciplinariedad de las ciencias aplicadas, dentro de una cultura preventiva y en el contexto particular de la ingeniería de los sistemas, donde la ergonomía adquiere su significado actual. El cual no es único ni acorde con todos los puntos de vista, pero en el marco tecnológico y geográfico presente se ajusta mucho a una de las acepciones de la propia ergonomía, como es la ecología del trabajo, empleada en algunos países europeos. (Rojas, 2018 p. 3)

De lo anterior se puede extraer que en un principio el hombre era considerado como una máquina o como parte de una de ellas, si bien la tendencia que se tomó luego, fue considerar el tándem hombre-máquina, y hoy se considera la adaptación de los puestos de trabajo a las características del hombre y de buscar un enfoque multidisciplinario del diseño de las mismas.

Se busca un mayor confort y mayor calidad de vida en el trabajo, pero también una mejor calidad del mismo y una mayor productividad. Podemos decir que se han cambiado los puestos, antes la importante era la maquina y en base a ella se adaptaba todo, para ser ahora al revés, el hombre es la pieza principal y se adapta todo a él.

## **5. ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA DEL TRABAJO**

### **5.1.1. Definiciones Ergonomía**

Son numerosas y extensas las definiciones que podemos encontrar para definir la palabra ergonomía; Etimológicamente Ergonomía está formada con raíces griegas y significa “reglas que tienen que seguir los trabajadores, para no ser lastimados

por las herramientas o condiciones de trabajo”. Sus componentes léxicos son: “ergon” (trabajo) y “nomos” (regla, ley), más el sufijo “ia” (cualidad). (Jastrzebowski, 1857, p.1)

Según **La Ergonomics Research Society**:

Llaneza 2007 recoge que es la primera Asociación Nacional de Ergonomía (en adelante A.N.E.), y define a la ergonomía como “el estudio científico de los factores humanos en relación con el ambiente de trabajo y el diseño de los equipos (maquinas, espacios de trabajo, etc.)” (p. 23).

Según **La Asociación Internacional de Ergonomía**:

Méndez (2007) recoge que “Conjunto de conocimientos científicos para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de las personas” (p. 79).

Según **La Asociación Española de Ergonomía**

“Conjunto de conocimiento de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de los usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar”.

Según **la O.M.S.** (Organización Mundial de la Salud):

“Ciencia que trata de obtener el máximo rendimiento, reduciendo los riesgos de error humano a un mínimo, al mismo tiempo que trata de disminuir la fatiga y eliminaren tanto sea posible, los peligros para el trabajador, estas funciones se realizan con la ayudas de los métodos científicos y teniendo en cuenta, al mismo tiempo, las posibilidades y limitaciones humanas debidas a la anatomía, fisiología y psicología” (O.M.S. 1974).

Según **la OIT** (Organización Internacional del Trabajo):

La O.I.T. ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la O.I.T. tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a seguridad y a salud en el trabajo.

### **5.1.2 Definiciones Psicosociología.**

En su manual La Mutua Universal define a la psicosociología como, aquella disciplina que identifica analiza, evalúa y trata de prevenir los riesgos derivados de la interacción del trabajador con los factores psicosociales del trabajo. (Anónimo, 2017, p.4).

La psicosociología, en el marco de la seguridad y las condiciones de salud en el trabajo es una técnica de prevención que estudia y evalúa las condiciones que

afectan al comportamiento del trabajador y a su interacción social dentro del proceso de trabajo. (Hernández, 2005, p.31)

En cuanto a la ergonomía. Después de ver todas estas definiciones, podemos sacar en claro que, la ergonomía es todo aquello que se encuentra en la mano del hombre, que hace que su trabajo sea lo mas productivo y cómodo (menos perjudicial para su salud) posible, si bien, no son conceptos que vayan de la mano, ya que en la realidad es mayor el esfuerzo que se hace por buscar maneras de maximizar la eficiencia y el rendimiento de las personas, que el de buscar una calidad optima en las condiciones de trabajo del trabajador. Desde la teoría, se concluye en que, se trata por igual tanto lo físico como psíquico, dando la misma importancia al bienestar físico como al psicológico.

En cuanto a los riesgos psicosociales. Tras ver las definiciones propuestas por los diferentes autores e instituciones, podemos decir que los problemas psicosociales en el entorno laboral, son todos aquellos agentes que influyen directamente en el puesto de trabajo y su entorno, por lo que el trabajador no solo se enfrenta a riesgos físicos, sino que también engloba riesgos psicológicos.

### 5.1.2. Clasificación de la Ergonomía

La ergonomía tiene un carácter multidisciplinar y su metodología se configura por sus relaciones externas con los conocimientos y las practicas de otros campos.

La Asociación Española de Ergonomía recoge la clasificación de la ergonomía en las siguientes áreas:

- Ergonomía de puestos/ Ergonomia de sistemas.
- **Ergonomia de concepción/Ergonomía de corrección.**
- Ergonomía Geométrica.
- Ergonomía Ambiental.
- Ergonomía Temporal o cronoergonomía.
- Ergonomía Informática y software.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales la práctica más habitual está limitada a la” **Ergonomía de corrección o acondicionamiento**”, es decir, buscar en un trabajo los posibles fallos o necesidades para adaptar o adecuar de la mejor manera posible el puesto de trabajo a las condiciones y necesidades del trabajador, siempre de una forma segura y eficiente.

### 5.2. Factores y riesgos psicosociales que influyen en el trabajo

El instituto Nacional de de Seguridad y Salud en el Trabajo define factor de riesgo psicosocial como: Los factores psicosociales del trabajo son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral; que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la

realización de la tarea; y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores, como al desarrollo del trabajo.

Existen diversas clasificaciones de los factores de riesgos psicosociales, de todas ellas se expone la clasificación realizada por el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA):

- **Contenido del trabajo:** monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.
- **Carga y ritmo de trabajo:** carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- **Tiempo de trabajo:** horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- **Participación y control:** falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)
- **Cultura organizacional:** comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- **Relaciones personales:** aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
- **Rol:** ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- **Desarrollo personal:** escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
- **Interacción casa-trabajo:** problemas de la doble presencia, conflicto de exigencias

### 5.4 Beneficios de la ergonomía y objetivos de la psicología aplicada al trabajo

La puesta en práctica de los principios y técnicas ergonómicas nos pueden aportar importantes beneficios en lo que se refiere a los niveles de producción y rendimiento, así como a la satisfacción en lo referente a la salud física y mental. La doctora Tania Gutiérrez recoge en una de sus publicaciones que algunos de estos beneficios son:

- Previene riesgos laborales.
- Mejora la postura frente al ordenador u otro tipo de máquinas de trabajo.
- Disminuye molestias físicas a los trabajadores.
- Mejora la comodidad en el ambiente laboral.
- Eleva la productividad de los colaboradores.
- Disminuye la fatiga de los trabajadores.
- Permite obtener información de primera mano de los aspectos a mejorar en los ambientes de trabajo.
- Mejora la estabilidad laboral.
- Eleva la moral del trabajador. (Gutiérrez, 2009)

### 5.5 Accidentes de trabajo in-itinere

Dado que hemos hecho referencia a las lesiones sufridas en los puestos de trabajo como consecuencia de éste, haremos un breve apunte en lo referente a las lesiones que se pueden sufrir en accidentes como consecuencia de los desplazamientos. Ya sean



desde los domicilios hasta los lugares de trabajo (accidente in-itinere), que aunque no se producen en el centro de trabajo ni realizando ninguna actividad laboral, a día de hoy, se reconocen y tienen la misma consideración como si se hubieran producido dentro del lugar de trabajo o realizando una actividad laboral.

En el siguiente gráfico se refleja una comparativa de los accidentes laborales en los lugares de trabajo y en los sufridos durante el trayecto del domicilio al puesto de trabajo y viceversa, durante el periodo de tiempo comprendido entre el año 2010 y 2017.

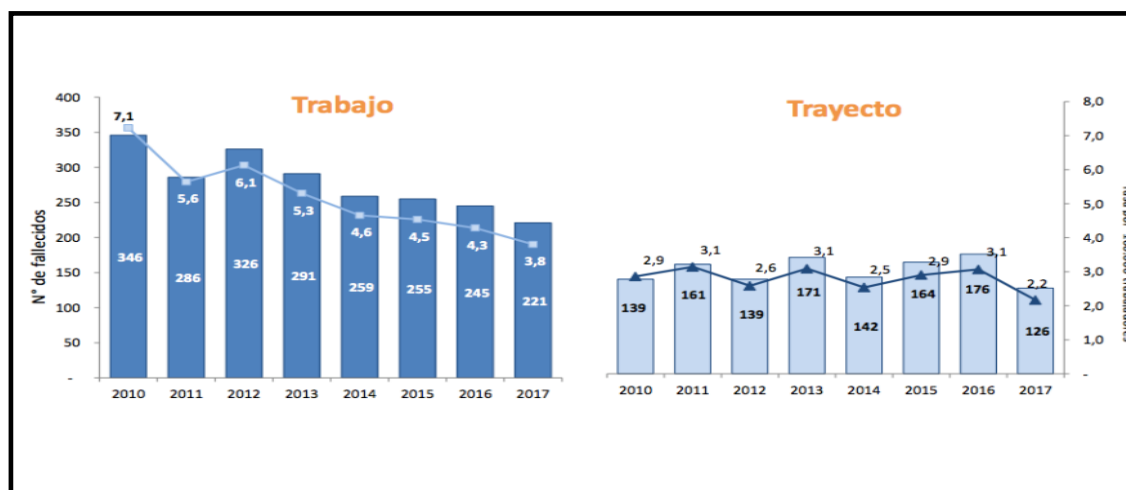


Figura: 2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Podemos ver claramente que son unos datos para nada desdeñables, por lo que es importantísimo tenerlos en cuenta a la hora de elaborar nuestros planes de prevención.

### 5.6 Objetivos y desarrollo de la Ergonomía y la Psicología Aplicada

Según recoge el Gobierno de España a través de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Dentro de su departamento de salud y bienestar laboral, el objetivo de la ergonomía y la psicología aplicada es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano.

Los principales objetivos **de la ergonomía y de la psicología aplicada** son:

- Identificar, analizar y reducir los riesgos laborales tanto ergonómicos como psicosociales.
- Adaptar a las necesidades del trabajador el puesto de trabajo, así como las condiciones de trabajo que le rodean.
- Favorecer las evoluciones de las situaciones de trabajo, no solo bajo el ángulo de las condiciones materiales, sino en sus aspectos socio-organizativos, con la finalidad de que el trabajo pueda ser realizado garantizando plenamente la salud y la seguridad del trabajador, aportándole la mayor confortabilidad, satisfacción y eficacia.



- Estar en constante comunicación con las innovaciones tecnológicas para su incorporación y adaptación a las capacidades y aptitudes de los trabajadores.
- Establecer prescripciones ergonómicas para la adquisición de útiles, herramientas y materiales diversos.
- Buscar recursos para aumentar la motivación y la satisfacción de los trabajadores.

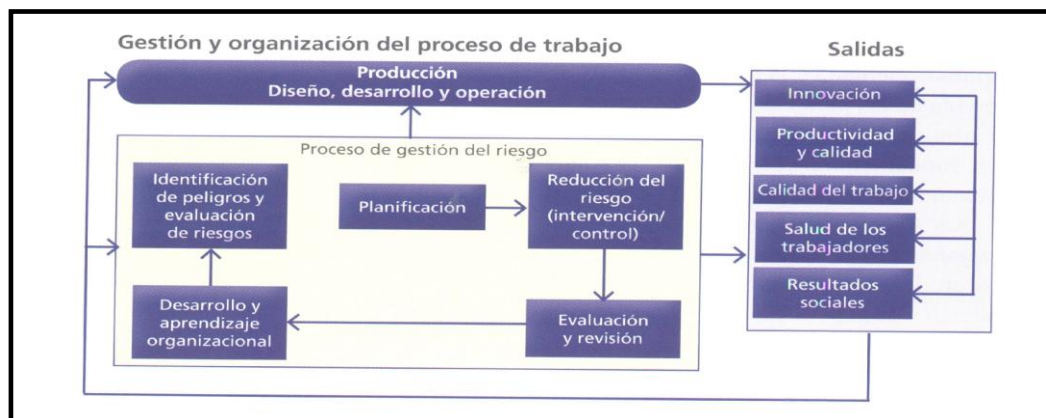


Figura: 3 Fuente: Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación

### 5.7 Ergonomía y la Psicología en la actualidad

Los factores psicosociales pueden influir positiva o negativamente sobre la salud de las personas individuo.

En materia de salud y seguridad en el trabajo, la legislación exige a las organizaciones a llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales. A pesar de ello, no existe en la actualidad un consenso claro sobre lo que constituye una verdadera evaluación de los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales, el estrés relacionado con el trabajo, la violencia y el hostigamiento (acoso o mobbing) son problemas que hoy en día se presentan como grandes desafíos en materia de salud y seguridad ocupacional. Se piensa que los elementos estresadores relacionados con el trabajo han contribuido a graves manifestaciones en forma de enfermedad.

El estrés laboral se manifiesta como el segundo problema de salud mas importante relacionado con el trabajo en Europa.

El estrés junto con el “El Burnout” o síndrome de estar quemado y el Acoso sexual, son los principales riesgos psicosociales que han sido reconocidos por la O.I.T., la O.M.S. y el I.N.S.H.T., debido a sus graves consecuencias en la salud de los trabajadores.

El estrés está presente en muchas áreas de la vida, pero cuando es producido por o en el ámbito de las relaciones de trabajo es denominado estrés laboral.

La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”. (Moreno, 2010, p.22)

Desde la perspectiva psicológica, el estrés se ha definido de diferentes maneras que pueden ser agrupadas en tres: como estímulo, como respuesta y como transacción.

a) Como estímulo. “El estrés se considera como un estímulo o variable independiente, como algo externo que proviene del ambiente”. Un estímulo potencialmente estresante es aquel que ejerce presión (física o emocional) desde fuera a la persona, afectándola de forma temporal o permanente.

b) Como respuesta. El estrés se considera como una respuesta fisiológica (tensión muscular, sudoración, aumento del ritmo cardíaco...) psicológica (agotamiento, ansiedad, irritabilidad...), o conductual (absentismo, bajo nivel de desempeño...) ante un estímulo amenazante o estresor. Sylye (1956) propone en su teoría que ante los estresores cualquier organismo responde siguiendo un patrón. En primer lugar, los mecanismos fisiológicos de defensa se activan, es la llamada fase de “alarma”. La segunda fase es la de “adaptación” o “resistencia”, en la cual la persona intenta contrarrestar los efectos de los estresores intentando establecer un equilibrio.

c) Como transacción. Perspectiva propuesta por Cox y Mackay (1981) y Lazarus Folkman (1986). El estrés se interpreta como la condición que resulta cuando las transacciones entre una persona y su ambiente son percibidas como una discrepancia entre las demandas de la situación y los recursos biológicos, físicos, psicológicos, organizacionales y sociales que la persona posee para afrontar adecuadamente estas demandas ambientales. Del ajuste y equilibrio entre las demandas y los recursos de la persona, dependerán las consecuencias producidas. (Salanova, 2009 p. 31)

Cabe destacar que actualmente no existe una legislación específica en cuanto al estrés laboral, pero la jurisprudencia española, pese a que el estrés no es considerado como enfermedad profesional en diferentes sentencias, lo ha catalogado como accidente laboral. Ejemplo de ello encontramos en la sentencia 6619/2015 del T.S.J. de Madrid de 30 de marzo de 2015, en la cual se reconoce a un trabajador accidente laboral debido a la acumulación de pequeños traumas en el ámbito de trabajo que desencadenaron en un trastorno de estrés postraumático.

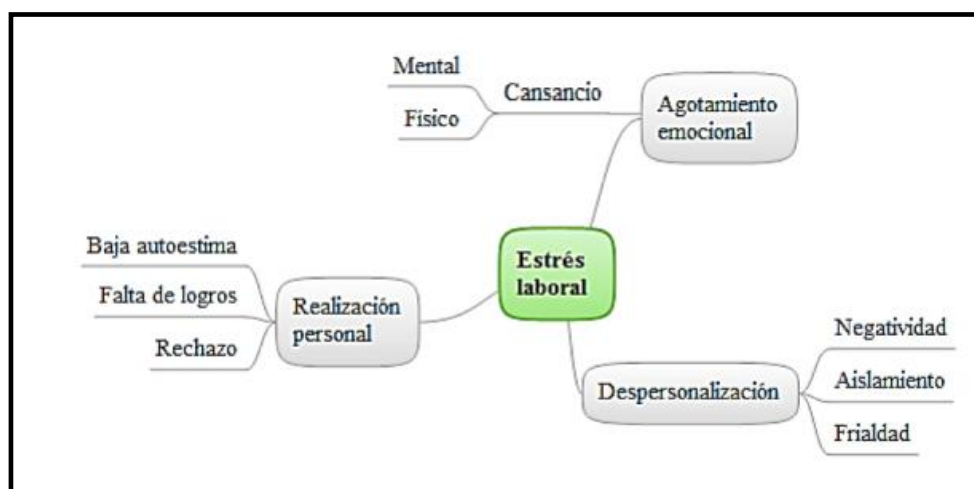


Figura: 4

Fuente: IE revista de investigación

El Burnout, también denominado “síndrome del quemado” o “síndrome de quemarse en el trabajo”, es un trastorno emocional vinculado al ámbito laboral, es el estrés provocado por la relación laboral y por el estilo de vida del trabajador. Sus consecuencias pueden ser muy graves afectando a la salud, tanto física como psicológica del individuo. Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) definen el burnout como “una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional”(p.3).

A partir de esta definición, se pueden observar tres características del síndrome de burnout:

- a) Agotamiento. El trabajador siente que no puede dar más de sí mismo, debido a que las condiciones laborales no están ajustadas al trabajador.
- b) Despersonalización. Desarrolla sentimientos negativos y conductas de cinismo hacia las personas objeto del trabajo, ignorando sus cualidades humanas. Estas conductas suelen ser apreciadas por el resto como deshumanizadas.
- c) Baja realización personal. Tendencia a autoevaluarse de forma negativa, llegando a afectar a sus habilidades laborales, así como a las relaciones con los usuarios.

El desarrollo del síndrome de burnout dependerá de tres variables:

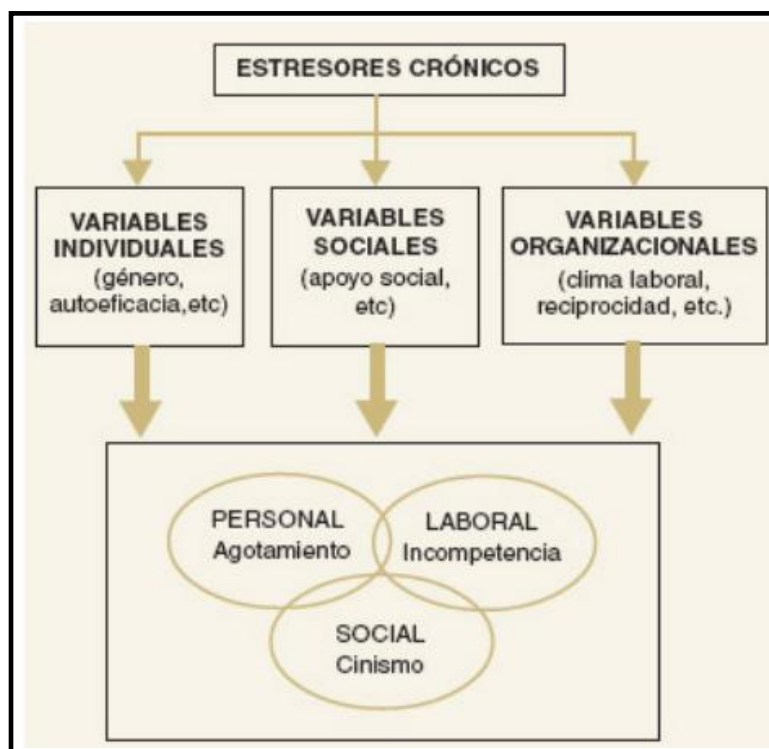


Figura: 5

Fuente: Salanova y Schaufeli

El acoso sexual es planteado como una forma de violencia laboral y, a menudo, como una modalidad del acoso laboral; sin embargo, el acoso sexual hasta hace relativamente poco tiempo no se le daba la importancia que merece.

La definición planteada por la O.I.T. y la Unión Europea que definen el acoso sexual laboral como Todo comportamiento de carácter sexual no deseado que realiza, en el contexto de una relación de empleo, una persona respecto de un/a trabajador/a con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil para él o ella. (Fernández, 2013, p.144)

La Recomendación 1992/31 de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo define acoso sexual como: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros. Constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si dicha conducta es indeseable, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte los empresarios o trabajadores. (p.46)

De forma complementaria, la Directiva 2002/73 de la C.E. referente a la igualdad de trato entre hombres y mujeres define el acoso sexual como: Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (p. 52)

En atención a las definiciones expuestas anteriormente, se han diferenciado dos tipos de acoso sexual laboral, dependiendo de si hay o no chantaje en el acoso.

**El primer tipo es denominado “quid pro quo”,** la cual significa una cosa por la otra, lo que representa un chantaje de índole sexual. Consiste en pedir favores sexuales a cambio de que la víctima obtenga algún tipo de beneficio en el ámbito laboral o en cambio, para no sufrir el despido u otras consecuencias perjudiciales.

**El segundo tipo es el acoso sexual producido por un ambiente hostil.** En este caso, se debe a la existencia de unas condiciones de trabajo por el que los atributos sexuales es una de las características que deben exhibirse incluso cuando no guarda relación con el trabajo que se está efectuando.

Aunque no existe una legislación propia que regule este tipo de acoso sexual, hay que resaltar que nuestro ordenamiento jurídico protege a sus víctimas y así viene recogido en la Constitución Española en sus art. 15, “consagra el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos degradantes”, en su artículo 18 “garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. En el art 4.2. del Estatuto de los Trabajadores, donde se recoge el “derecho a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

Al igual que nuestra legislación protege a las víctimas, también castiga a sus infractores como bien recoge el Código Penal (en adelante C.P.) en su art. 184, donde recoge y tipifica el delito de acoso sexual en los siguientes términos:

En su epígrafe 1 dice que:

El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como, autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses (multa mínima de 108,18 euros y máxima de 54.091,09 euros) (C.P. p. 160).

Su epígrafe 2 dice que:

Prevé un agravamiento de la pena (arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses [multa mínima de 216,36 euros y máxima de 108.182,18 euros]) cuando el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, agravamiento que también procede en aquellos casos en que la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, supuesto en el que la pena se fija en arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado primero del tipo general (multa mínima de 216,36 euros y máxima de 108.182,18 euros) y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado segundo de este mismo artículo (C.P. p. 160).

### 5.8 Normativa Legal y Técnica: Principios Ergonómicos

Los textos legales aplicables en el campo de la Ergonomía, Reglamentos que contienen alguna disposición sobre principios ergonómicos, así como, un resumen del contenido de las principales normas técnicas vigentes que contienen principios ergonómicos.

Normativa Legal

- **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.
- **LEY 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.
- **REAL DECRETO 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

- **REAL DECRETO 899/2015**, de 9 de octubre por el que se modifica el RD39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **REAL DECRETO 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **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. BOE nº 97 23/04/1997.
- **REAL DECRETO 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- **REAL DECRETO 773/1997**, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- **REAL DECRETO 1215/1997**, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- **REAL DECRETO 1311/2005**, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. BOE nº 265 05/11/2005
- **REAL DECRETO 1644/2008**, de 10 de octubre, del Ministerio de la Presidencia por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.

### Guías técnicas INSST

- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo. **REAL DECRETO 486/1997**, de 14 de abril B.O.E. nº 97, de 23 de abril.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Manipulación manual de cargas **REAL DECRETO 487/1997**, de 14 de abril B.O.E. nº 97, de 23 de abril.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de trabajo, **REAL DECRETO 1218/97**, modificado por el **REAL DECRETO 2177/2004** de 12 de noviembre, B.O.E. nº 274, de 13 de noviembre.



### 6. ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO OBJETO DEL ESTUDIO

Antes de nada y para ponernos en situación, haremos una pequeña introducción referente al trabajo que realizan de una forma genérica los agentes de las FFCCSS.

Las FFCCSS, es un colectivo que está expuesto a padecer lesiones musculares de importancia, ya sean derivadas del propio desempeño de sus funciones cotidianas de trabajo o como consecuencia de un sobre esfuerzo durante la realización de entrenamientos y pruebas físicas durante cursos de ascenso o promoción. Las lesiones más frecuentes que podemos encontrarnos son:

- Lesión de cartílago, producido por el desgaste de las articulaciones.
- Tendinitis aquileas (en el tendón de Aquiles).
- Lesiones como la condromalacia rotuliana, tendinitis rotuliana o periostitis.

Además de las lesiones corporales que pueden padecer los agentes policiales, existen los riesgos de padecer problemas de tipo psicológico, que pueden venir provocados por diferentes problemas profesionales o personales. Hay que tener muy presente la importancia de identificar este tipo de problemas lo antes posible, al considerar *un potencial de riesgo el que todos los funcionarios disponen de un arma de fuego a su alcance.*

Dentro de los servicios existentes dentro de la Policía, he elegido como objeto de estudio y análisis a los funcionarios del C.N.P., en concreto a los policías de la U.I.P., ya que considero que es un puesto de trabajo en el que podemos decir, que tiene una importante carga física, derivada de las condiciones laborales a las que están expuestos (turnos rotatorios, nocturnidad, puntos fijos de pie, carga física derivada de los elementos de protección que conlleva la uniformidad, etc), y también una enorme carga psicológica derivada de su trabajo, ya que éstos trabajadores están en constante estrés, dado que su ámbito laboral se desarrolla en situaciones peligrosas y de conflicto, que puede estar directa o indirectamente relacionadas con peligro para la integridad física propia o de los que les rodean. (Anexo I)

Si a todas estas cargas laborales, le sumamos la carga emocional y psíquica que supone el estar continuamente fuera de su casa, hace que sea difícil conciliar la vida familiar, que desemboca en muchas ocasiones en separaciones y pérdida de la niñez de sus hijos, aspectos éstos que afectan fuertemente a las emociones psicológicas de los trabajadores.

En la actualidad en el ámbito laboral, se da tanta importancia a la salud física como a la salud mental de los trabajadores, por lo que los funcionarios de la U.I.P., como colectivo policial, también necesitan ir en consonancia con los avances. En este caso daremos algo más de importancia a los factores psicosociales, ya que aunque no lo creamos estamos en una sociedad en la que los propios policías piensan que no tiene cabida en su trabajo el factor psicológico y en realidad tiene un notable peso en la salud laboral.

Al igual que en otros ámbitos del mundo laboral, sigue estando estigmatizado el ir a un profesional para que te apoye psicológicamente, ya que es frecuente oír a las personas decir “*al psicólogo solo van los locos*”, aunque por suerte este tópico está cambiando.

Últimamente, ya sea por la repercusión o trascendencia que supone un suicidio y más si cabe, que sea un miembro de las FFCCSS, agudizado por el hecho de que en muchas ocasiones se hace uso del arma reglamentaria, es por lo que hay que poner mayor énfasis en la prevención psicológica.

En el manual de la UIP se recogen los motivos o excusas por los que los agentes no solicitan ayuda de un profesional.

- Me da vergüenza contar mis intimidades a un desconocido.
- No creo en esas cosas.
- A mí no me hace falta.
- Yo no estoy loco.
- No es para tanto, ya se me pasará con el tiempo.
- Lo que me hace falta es una buena borrachera con amigos y se acabó.
- No me fue bien con un psicólogo.
- Qué vergüenza me da que se enteren de que voy al psicólogo.
- Es demasiado caro, no me lo puedo permitir.
- Es más rápido y eficaz una pastilla.

Es preciso dar importancia a la salud psíquica de las personas, ya que como se refleja en el siguiente cuadro, es alarmante comprobar que la principal causa de fallecimiento después de la muerte natural es la infligida por uno mismo.

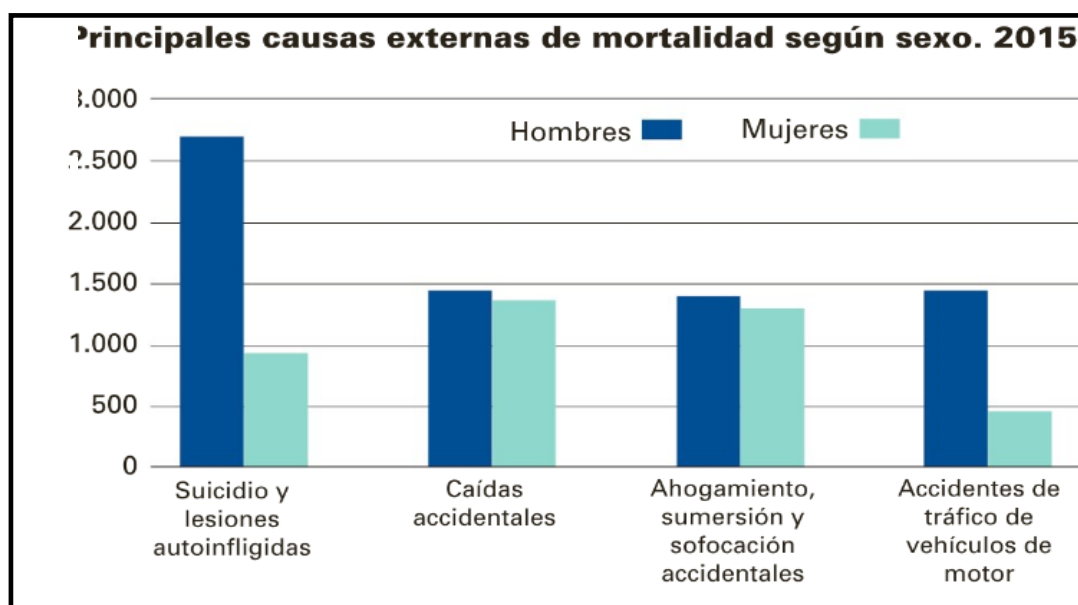


Figura 5:

Fuente: Ministerio de Economía y Competitividad



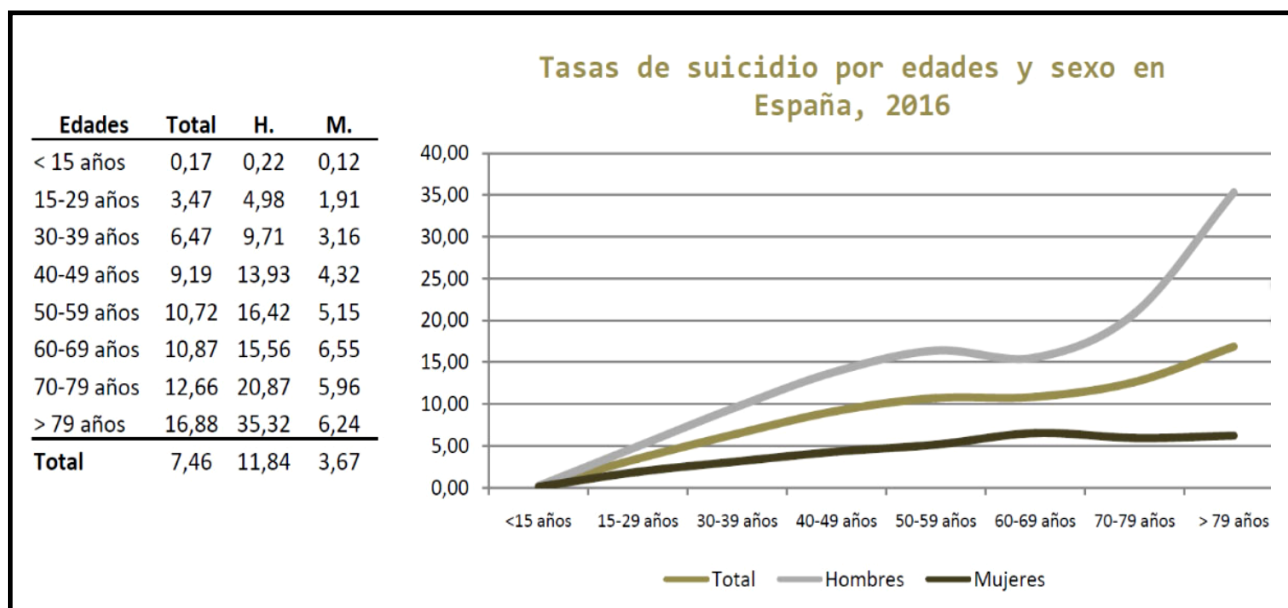


Figura 6:

Fuente: Observatorio del suicidio en España

### 6.1. Personal de la U.I.P. (Unidades de Intervención Policial)

Las U.I.P.s son Órganos móviles de Seguridad Pública con la misión de actuar en todo el territorio nacional, principalmente en los supuestos de prevención y de peligro inminente o de grave alteración de la seguridad ciudadana.

De acuerdo con la Orden del Ministerio del Interior de 18 de Enero de 2013, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la D.G.P., la Jefatura de U.I.P., integrada en la Comisaría General de Seguridad Ciudadana, asume la prevención, mantenimiento y, en su caso, restablecimiento del orden público, así como la coordinación, supervisión y control de las U.I.P., sin perjuicio de la dependencia funcional de las mismas de la respectiva Jefatura Superior, Comisaría Provincial o Comisaría Local donde tengan su sede o se hallen asignadas.

Su estructura y funciones se recogen en el R.D. 1668/89, de 29 de diciembre, por el que se crea la U.I.P. y establece las especialidades de su régimen estatutario.

Al igual que en otros puestos de trabajos, las condiciones laborales bajo las que se realizan las actividades propias de la U.I.P., han ido evolucionando y adaptándose en la medida de lo posible, a la carga de trabajo y a las condiciones de cada uno sus puestos.

### 6.2. Normativa

Dentro del Marco legal que ha sido desarrollado fundamentalmente por las siguientes normas.

- R.D. 39/1997, de 17 de enero, por lo que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.

- **Sentencia de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/2004) del Tribunal de Justicia Europeo (Sala segunda).**
- R.D. 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen las normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del CNP.
- R.D. 298/2009, del 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada.
- R.D. 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

A nivel interno, la resolución de la Subdirección General de Recursos Humanos, 25 de marzo de 2013, acuerda la difusión del manual de seguridad y salud para actividades genéricas del C.N.P., documento de carácter informativo de aplicación del artículo 7 del R.D. 2/2006, sobre normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del C.N.P.

Haciendo referencia a la **Sentencia de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/2004) del Tribunal de Justicia Europeo (Sala segunda)**. Podemos decir que es el punto de inflexión para comenzar con esta larga y dura carrera ya que mediante esta sentencia se condenó a España por haber incumplido las obligaciones para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores por haber excluido injustificadamente a varios colectivos entre los que se encontraban los funcionarios del C.N.P.

### **6.3. Riesgos físicos como consecuencia del trabajo policial.**

Riesgos Musculares o Físicas:

Durante sus jornadas de trabajo los agentes de las U.I.P.s permanecen en posición de bipedestación (de pie) durante prácticamente la totalidad de la misma, que en muchas ocasiones va acompañado de movimientos respetivos, como puede ser en los casos de control de acceso a instalaciones, en controles de documentación y revisión de vehículos.

Esta postura puede producir una sobrecarga muscular de las extremidades inferiores, sobre todo en los músculos o zona dorso lumbar, debido al peso del cuerpo y de los apoyos realizados con los pies. Pueden producir lesiones osteomusculares, así como varices por la mala circulación de la sangre en las piernas producido por los periodos prolongados en posición estática.

Medidas preventivas

- 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 (no existe unas pautas sistematizadas, dado que los relevos dependerán de diversos factores como los ambientales).
- Cambiar la posición de los pies y repartir el peso de las cargas.
- Utilizar botas o calzado de seguridad ligero, pero con las plenas garantías de seguridad.

Implícitamente, también, se tienen una serie de riesgos por razón del trabajo que se desempeña, derivado del ambiente y del entorno de trabajo en el que se realizan las labores cotidianas.

### 6.4. Riesgos por Agentes Biológicos

Hay que tener en cuenta que de todos los riesgos a los que se enfrentan los agentes diariamente, podemos decir que el más peligroso es el de la contaminación por agentes biológicos ya que en muchas ocasiones los propios transmisores niegan o desconocen tener determinadas enfermedades infectocontagiosa y que puede conllevar enfermedades muy serias.

En el manual de prevención de riesgos laborales de la UGT recoge que las enfermedades infecciosas más importantes a las que están expuestos los funcionarios, son:

#### 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.

#### 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.

#### Tuberculosis.

Es una enfermedad producida por el bacilo de Koch 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.

Aunque posteriormente trataremos la prevención frente a estas enfermedades podemos decir que el VIH es la potencialmente más peligrosa ya que es la única frente a la que no hay vacuna preventiva.

#### 6.4.1. Medidas preventivas frente a riesgos por agentes biológicos.

Como hemos diciendo a lo largo de este trabajo es fundamental poner todos los medios posibles para anticiparnos a los accidentes laborales.

Teniendo en cuenta lo que marca el manual de Ergonomía y Psicosociología elaborado por UGT, hay que tener en cuenta que Las enfermedades profesionales derivadas de riesgos biológicos tienen dos fases bien diferenciadas en la prevención:

**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. Para ello pondremos todas las barreras posibles para evitar ser contagiados.

- Vacunaciones.
- Debemos tener y utilizar equipos de protección individual adecuada.
  - o Guantes de látex.
  - o Guantes anti-corte e impermeables para hacer intervenciones.
  - o Mascarillas.

**Prevención secundaria:** La finalidad que tiene es evitar la seroconversión.

Después de la exposición accidental se recomienda hacer el seguimiento en cuatro pasos:

- Limpiar y desinfectar la herida.
- Determinar el riesgo asociado con la exposición.
- Administrar la profilaxis post exposición a accidentes con riesgo de infección.
- Aconsejar a las personas expuestas y pedir consejo médico para la valoración de posibles enfermedades agudas que puedan presentarse durante el seguimiento. (Oliva, 2019 p.8)

### 6.5. Riesgos por las Condiciones Ambientales

En muchas ocasiones cuando hablamos de condiciones ambientales, en lo primero que pensamos es en las condiciones climatológicas, pero en este caso nos vamos a referir a los riesgos a los que se está expuesto por contagio o propagación a través del ambiente.

Como hemos expuesto anteriormente nos enfrentamos a numerosos virus y enfermedades de fácil y rápida propagación a través del aire, por lo que tendremos que tener especial precaución en las estancias cerradas. El protocolo del Ministerio del Interior determina que en 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 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 y dispondrá de aseo 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.

### 6.6. Información, Consulta y Participación

Aunque la normativa interna del Ministerio del Interior recoge que los funcionarios del C.N.P. pueden efectuar las propuestas que consideren oportunas, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud, a título individual

directamente a través de sus superiores jerárquicos, así como de manera colectiva a través de los cauces de representación establecidos, en la realidad son los representantes sindicales los que hacen de enlace con los superiores jerárquicos y se hace como norma general de manera colectiva.

En términos generales la información consulta y participación se trata desde niveles a tendiendo a su importancia.

A nivel periférico (comisarias locales, provinciales y jefaturas superiores) se realizan reuniones trimestrales entre los representantes sindicales y el superior jerárquico, donde se exponen las peticiones de los trabajadores de forma colectiva. De la reunión se levanta acta pública donde los agentes pueden comprobar los temas tratados y las medidas o acuerdos a las que se han llegado.

A nivel central (direcciones y subdirecciones generales), podemos decir que engloba a los órganos de mayor importancia dentro del DGP, y es donde realmente se van exponer y tratar los problemas y las inquietudes de mayor relevancia que implican a todo el colectivo. Al igual que en las reuniones celebradas a nivel periférico se levanta acta pública.

### **6.7. Búsqueda detección y análisis de problemas psicosociales de los funcionarios**

Dentro del Departamento de Ergonomía y Psicosociología aplicada, se busca y estudia la forma para que los funcionarios estén más a gusto en su trabajo, se buscan esos problemas que muchas veces son difíciles de identificar, y para ello se valen de una serie de herramientas que tras su confección y estudio dan resultados muy positivos para mejorar las condiciones de trabajo.

Como hemos avanzado anteriormente, dentro de la D.G.P., se evalúan los factores físicos y psíquicos de los trabajadores, para ello hay que tener en cuenta que cada puesto de trabajo o destino es diferente del otro, por lo que su análisis debe de ser individualizado, para ello su análisis y estudio se realiza en base a las labores que desarrolla. Aunque muchos de los ítems que se estudian son genéricos, hay otros que los diferencian y que particularizan cada uno de ellos.

El trabajo que realizan los S.P.R.L del C.N.P., es importantísimo, más si cabe cuando en los últimos años se ha registrado un gran aumento en cuanto los suicidios recogidos dentro de los miembros del C.N.P., de lo que hay que destacar que muchos de ellos han utilizado un elemento letal que tiene a su alcance, que no es otra que su pistola reglamentaria, de la que dispone cada funcionario y que le es suministrada a cada funcionario por parte de la administración.

### **6.8. Conocimiento/Tratamiento de los Accidentes Laborales por la Administración.**

La normativa de referencia principal de la notificación de los accidentes y enfermedades profesionales es el **procedimiento 1300** del Sistema de Gestión de P.R.L. de la D.G.P. Hay que destacar que este procedimiento engloba a todos los empleados públicos que prestan su servicio en la D.G.P., tanto a Policías Nacionales como a Cuerpos Generales y Personal laboral. (Anexo III)

En la elaboración del **Procedimiento 1300** se ha tenido en cuenta la siguiente legislación

- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. (Art. 23).
- **Ley 39/2015**, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **R.D. 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, modificado R.D. 1084/2014, de 19 de diciembre.
- **R.D. 2/2006**, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del C.N.P.
- **R.D. 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.
- **R.D. 375/2003**, de 28 de marzo, Reglamento General del Mutualismo Administrativo, modificado por el **R.D. 1087/2015**, de 4 de diciembre.
- **Orden de 16 de diciembre de 1987**, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación (Modelos derogados por la **ORDEN T.A.S./2926/2002** de 19 de noviembre, no así los procedimientos de notificación de accidentes de trabajo). **Orden T.A.S./2926/2002**, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.
- **Orden T.A.S./1/2007**, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- **Orden A.P.U./3554/2005**, de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE.

## 7 CONCLUSIONES

### 7.1 Riesgos identificados

Haciendo un breve repaso a la historia, si somos optimistas, podemos decir que hemos conseguido mucho, ya que hemos pasado, en relativamente poco tiempo, de no tener derechos laborales, a tener derechos a través de su regulación mediante Leyes, Reales Decretos,... y la creación de departamentos específicos que luchan por mejorar las condiciones trabajo, es decir hemos pasado de tener a los niños trabajando en las minas, mujeres haciendo trabajos en unas condiciones de penosidad extrema, a tener leyes específicas de protección a éstos colectivos más vulnerables.

De otra manera si somos pesimistas, podemos concluir diciendo que es más bien poco lo que hemos conseguido, ya que se prima la investigación en la mejora industrial frente a las personas.



Por ello, de las dos posturas anteriormente citadas, podemos obtener algo positivo; cierto es, que hoy en día contamos con mejores condiciones laborales, la existencia de medios y herramientas permite conseguir esas mejoras. La continúa lucha a través de los diversos cauces legales de las que se dispone, permite dotar a las instituciones de los medios necesarios para seguir mejorando en los aspectos laborales.

Por otro lado, las maquinas van por delante, en realidad no se adaptan al trabajador, sino que son los empleados los que se adaptan a las máquinas, siendo esclavos de ellas, ya que lo que prima en las empresas y en las instituciones es la optimización de recursos o beneficios netos.

El peor desenlace que puede tener un trabajador en materia de riesgos laborales, es el sufrir lesiones graves que le impidan tener una vida normal o perder la vida como consecuencia de un accidente de trabajo, por lo que hay que tener muy presente tanto los riesgos físicos como los psíquicos.

Hoy en día, en el que moobing y el acoso sexual y laboral están considerados como la cifra negra u oscura de los delitos al ser ínfimos los que se denuncian o se detectan frente a los que hay realmente. Si a este problema le añadimos el flaco favor que propicia la rápida divulgación a través de las redes sociales, hace que las víctimas sean aún más vulnerables.

En nuestro caso, lo primero que hay que tener en cuenta, es tomar conciencia que los agentes de policía son personas normales, que no disponen de un gen diferente que les haga vulnerables a ciertas situaciones a las que se tienen que enfrentar en su labor cotidiana. Son personas que tienen familia y amigos y que pueden tener problemas personales igual que otros trabajadores.

Si nos referimos al puesto de trabajo objeto de estudio, obtenemos unos datos alarmantes en policías que se han quitado la vida, siendo estos datos no oficiales, ya que no son aportados por las Instituciones Públicas y son diversas plataformas las que han contabilizado un suicidio de Policías Nacionales cada 15 días.

Si lo extrapolamos a otros ámbitos de trabajo tenemos muy reciente la pérdida de la vida de una mujer trabajadora de una conocida empresa de electrodomésticos que se quitó la vida al no poder con la presión a la que se vio sometida al divulgar su expareja un vídeo íntimo a través de las redes sociales, convirtiéndose en viral en todo su entorno de trabajo.

Lo prioritario de las instituciones o de las empresas, es asumir su parte de responsabilidad reconociendo la existencia del problema.

Es importantísima la colaboración del trabajador a través de sus órganos legitimados, poniendo en conocimiento cualquier problema, sea de la índole que sea, aunque consideremos que se trata de una cosa sin importancia, muchas veces esas cosas sin importancia desembocan en una tragedia. Por ello es necesaria la colaboración por parte de cualquiera que tenga la menor sospecha o conocimiento de un problema.

Aunque se trate de un Cuerpo de naturaleza civil, los integrantes del C.N.P. no dejan de estar bajo la batuta de la jerarquización, con unos cánones con raíces militares,

y con un estereotipo policial que puede ir detrimento del desarrollo personal y profesional de sus integrantes. Esto puede llevar a la interiorización de muchos de los problemas que se puedan generar en el ámbito profesional, o que se tengan en el ámbito personal y por miedo no se atrevan a exteriorizar o a pedir ayuda.

### 7.2. Soluciones que se plantean

Poder acudir a psicólogos externos ajenos a los de la Dirección General de la Policía o bajo los que tenga potestad directa, esto podría dar mayor libertad a los agentes, al no encontrarse bajo la presión de sentirse observados por la administración, y así exponer sus problemas con mayor libertad y poder anticiparnos al problema.

Sensibilizar a los trabajadores y hacerles partícipes de la necesidad de denunciar cualquier situación de vulnerabilidad, ya que con nuestra pasividad nos podemos convertir en verdugos, o mañana ser nosotros la víctima.

Al igual que en muchas empresas destinan partidas presupuestarias para formar a sus empleados en materia de formación laboral continuada, se incluya dentro de estas jornadas de concienciación y se dote de medios para la búsqueda y detección de este problema. Al igual que existen en las empresas dentro de los representantes de la administración y de los trabajadores, personas que se dedican a la vigilancia y control de las condiciones laborales, vigilen también las conductas que puedan derivar en problemas de índole psicológica, poniendo al frente de estos departamentos personas cualificadas y especializadas en esta materia.

En cuanto a los problemas ergonómicos que derivan en lesiones importantes, podemos decir que son importantísimos los estudios que se hacen antes de adquirir los equipamientos, pero queda claro que los órganos de consulta quedan muy lejos de realizar su función, ya que la persona encargada de adquirir esos equipamientos, dispone de mucha teoría y de poca práctica, por ello se propone potenciar la consulta al personal que va a hacer uso de los Epis, y que sean los propios trabajadores los que en colaboración con las empresas suministradoras sean quienes diseñen y determinen cual son elementos más apropiados, todo ello sin dejar de lado la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

Algo que creo que es importantísimo, que ayudaría a mejorar las condiciones laborales y que reduciría notablemente el absentismo y que mejoraría las condiciones y la calidad del mundo laboral, es la externalización de los órganos de consulta, vigilancia y control en materia de salud laboral. Ya que, en mayor o menor medida, todos los servicios de prevención que están vinculados a una empresa o institución van a tomar parte en mayor o menor medida una postura partidista por beneficiar a la empresa o institución, ya sea por motivos económicos o de cualquier otra índole.

Por ello abogo por una externalización total para conseguir una mayor imparcialidad, así como:

- Poner al frente de los departamentos a personal realmente cualificado, así como el personal adscrito al mismo, con plenos conocimientos de las funciones que van a realizar.



- Fomentar e implementar un adecuado proceso de formación y actualización continuada, para evitar que los profesionales se queden obsoletos.
- Hablar de los problemas que tiene las personas y tratarlos como tal y no en términos económicos, que muchas veces, es lo que conlleva el no detectarlos a tiempo, es decir, problemas que se podían haber solucionado rápidamente y en su etapa más incipiente, se convierte en problemas agravados y con fatales consecuencias, en las que muchas veces desencadenan en verdaderas tragedias.
- Concienciar a los propios trabajadores de la necesidad de su continua colaboración, formarse y poner interés por su parte para erradicar los problemas, haciéndoles ver que la prevención es bidireccional, ser consecuentes y entonar el “mea culpa” cuando sea una negligencia propia. Así como fomentar el uso y el buen uso de los elementos de protección facilitados.
- Realizar planes periódicos de acercamiento y concienciación a los trabajadores desde los departamentos de prevención, para informarles de los recursos de los que disponen.

Una clara conclusión que podemos extraer es que, en muchas ocasiones es complicado detectar los problemas si no existe colaboración por parte del propio afectado/a o de su entorno.

Es más difícil detectar y de tratar los problemas psíquicos que los ergonómicos, debido a la dificultad que conlleva su detección temprana, y aun detectándolo, resulta complejo ayudar a la persona si ella no quiera. Clave en esta problemática es el consumo de sustancias estupefacientes ya no solo por los propios trabajadores, si no por el daño que puede haberles causado un consumo irracional por parte de sus progenitores.

### 7.3. Patrón genérico para nuestro puesto de trabajo

Después de analizar un puesto de trabajo tan poco común como es el de un integrante de las U.I.P. del C.N.P., y analizar toda la información relativa a la ergonomía y psicología aplicada al trabajo, se ha elaborado un patrón genérico que nos puede aportar la información necesaria para conocer los problemas de los trabajadores de este puesto de trabajo y así poder anticiparnos a muchos de sus problemas, tomando como punto de partida la generalidad de la teoría común laboral, terminando en una concurrencia de ítems particulares, como son:

- Factores psicosociales del momento.
  - o Tercera Revolución Industrial. Era de las maquinas y de la tecnológica va a marcar las pautas de conducta de las personas.
  - o Efectos secundarios relativos al consumo de drogas y fármacos. Va a generar la aparición de nuevas enfermedades mentales y relativas a la conducta de las personas. Se esta detectando la presencia de un consumo desmesurado en la población juvenil de nuevas drogas sintéticas, que afectan al sistema nervioso.

- Factores internos del trabajador.
  - Hay que dar la misma importancia a la salud física que a la salud mental, por ello analizaremos el perfil del trabajador, conociendo su forma física y mental, para ello debemos conocer.
    - La forma física. Una mala forma física puede conllevar una inseguridad personal para desarrollar las labores de trabajo a las que se enfrenta en su día a día.
    - Los hábitos. Unos malos hábitos pueden conllevar un notable deterioro de la salud física y mental.
    - La formación académica. Estar sobre cualificado puede conllevar una frustración personal.
    - Concurrencia de personas para cubrir vacantes ofertadas. Es importante saber si los aspirantes son vocacionales o por el contrario se está buscando una estabilidad laboral.
    - Fracaso familiar. Una elevada tasa de fracaso matrimonial en un determinado departamento podría dar pie a un estudio sobre posibles factores que puedan originarlo.
    - Actuaciones jerárquicas de carácter político. Continuos abusos a las que se encuentran sometidos los mandos policiales y que llevan en muchas ocasiones a sufrir un trato vejatorio a denigrante de los trabajadores, por una situación policita delicada.
    - Nivel adquisitivo. La falta de liquidez para poder afrontar las deudas es el principal desencadenante de los problemas intrafamiliares y personales.
- Factores externos al trabajador.

Esto nos va a aportar una visión ajena, que puede hacernos ver que sentimientos pueden tener los trabajadores y que no son capaces de exteriorizar. Para ello podemos ayudarnos de entre otras fuentes de los medios de comunicación y de cómo tratan las noticias en lo relativo a este colectivo. Es importantísimo saber:

- Visión en la sociedad de este colectivo laboral. Habrá que tener en cuenta como es valorado este colectivo por la sociedad. Se puede pasar de víctima a verdugo sin darse apenas cuenta.
  - Medios de comunicación; El tratamiento de la información y su difusión puede ser clave a la hora de interpretar la resolución de una situación o conflicto.

- Opinión pública. En muchas ocasiones la opinión pública va a actuar como juez y verdugo, por ello hay que saber si esta a favor o en contra.
- Situación económica del País. Hay que ser cautos en este aspecto al hablar de términos económicos, su análisis debe ser minucioso y llevado a cabo por expertos en la materia.
- Situación Política del País. Actuaciones marcadas por connotaciones políticas que pueden estar lejos de la razón o la lógica.
  - Situación Política del lugar donde desempeñan su labor. Hay que tener en cuenta los Nacionalismos y las políticas extremas, que pueden crear un clima tenso y crispado entre la población más radical.
- Concurrencia de otra oferta pública de empleo. Es importante analizar qué cantidad de oferta pública y número de plazas hay.

Por ello podemos concluir diciendo que, después de analizar todas las particularidades de este puesto de trabajo objeto de estudio, y tomando como punto de partida los aspectos genéricos de aplicación de cualquier puesto de trabajo, hemos obtenido un patrón propio para este puesto de trabajo, basado en la observancia y en el estudio de los aspectos que rodean a esta profesión.

Por lo tanto, en este momento podemos decir que estamos suficientemente cualificados para analizar cualquier puesto de trabajo, y por ello obtener un patrón propio para su análisis, entendimiento y mejora de sus condiciones laborales.

Hay que tener muy en cuenta que los agentes de policía disponen de armas de fuego a su disposición, por lo que es importantísimo cuidar y saber sobre su estado físico y mental en todo momento. Ya que el riesgo que se intenta evitar es el propio suyo y el de los que le rodean. Por lo que no se puede escatimar en medios para conocer e investigar sobre los aspectos que les rodean a ellos mismos y a su entorno.

Hay que olvidarse del estereotipo de que los policías son personas diferentes, es un pensamiento erróneo, son personas como todos, igualmente vulnerables que el resto de los ciudadanos a sufrir problemas físicos y psicológicos. (Los policías no son las únicas profesiones a las que se les atribuye ciertas facultades innatas, aludir a otros sectores como el de bomberos o médicos a los que igualmente se les atribuyen ciertas facultades especiales).

Siguiendo estas pautas conseguiremos mejorar la calidad de vida de los trabajadores en su entorno laboral y anticiparnos a posibles accidentes laborales, que en muchas ocasiones y en esta profesión en particular puede desencadenar en daños colaterales, afectando a otras personas.

### BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, J.M. (2012). *Manual de Ergonomía y Psicosociología, Instituto de Prevención*. Madrid. Fundación Mapfre.
- Barrantes, F. (2015). *Revista Policía “25 aniversario de las U.I.P.”*, número 289. p. 6-15
- Cañas, J.J. (2004). *Personas y máquinas el diseño de su interacción desde la ergonomía cognitiva*. Madrid: Pirámide.
- De Pablo, C. (2007). *Manual de Ergonomía. Incrementar la Calidad de Vida en el Trabajo*. Jaén: Formación Alcalá.
- Fernández, R. (2013) La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. Alicante: Club universitario pág. 124
- García, A.L. (2017). *Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Oviedo: Servicio de Publicaciones Universidad de Oviedo.
- Gómez, T. (2003). *La Vigilancia de la Salud en el Centro de Trabajo*. Madrid. Tecnos.
- Hernández, J. (2005). *Manual de Seguridad y Salud en la Edificación, Obra Industrial y Civil*. Barcelona.
- Llana, J. (2007), Ergonomía y psicología aplicada. *Manual para la formación del especialista*. Octava Edición, Valladolid. Lex Nova.
- Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales, elaborado por Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, para Cuerpos Policiales. Madrid.
- Menéndez Díez, F. y otros (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Lex Nova.
- Moreno Jiménez, B., Báez León, C., Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Edit. INSHT, Madrid 2010, pág. 22.
- Salonova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Síntesis. p 31.
- López, J. y Blasco J.F. (2011), *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*. Duodécima Edición. Tirant Lo Blanch. Valencia.
- Manual de Apoyo UIP. *Temario pruebas de acceso año 2018*. Comisaría General de seguridad Ciudadana- Jefatura de las Unidades de Intervención Policial.

- Manual de Ergonomía y Psicosociología, elaborado por UGT Secretaria de los Sectores Local, Autonómico y Servicios a la Comunidad, para Cuerpos Policiales. Madrid.
- Manual de Prevención de Riesgos Laborales para PYME Psicosociologías Aplicada a la PRL. Barcelona (2009).
- Rojas, D. (2018). Ergonomía. Instituto Universitario Politécnico Santiago Mariño. República Bolivariana de Venezuela.

### **LEGISLACION NORMATIVA**

- Convenio de la OIT número 190, de 10 de junio 2019, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo Conferencia Internacional del Trabajo, en su 108 Reunión, en Ginebra, el 21 junio de 2019.
- Documentos elaborados por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía.
- Escrito del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con registro 001467 de entrada de fecha 30 de mayo de 2014 con registro de salida del Servicio de Prevención 218.
- España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590 a 32611.
- España. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado núm. 281, de 24 de noviembre de 1995, páginas 33987 a 34058.
- España. Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, de 7 de agosto de 1997, núm. 188, pp. 24063 a 24070.
- España. Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. Boletín Oficial del Estado, núm. 265, 5 de noviembre de 2005, pp.36385 a 36390.
- España. Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, del Ministerio de la Presidencia por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas. Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 2008, núm. 246, pp.40995 a 41030.
- España. 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, 17 de enero de 2006, núm. 14, pp 1873 a 1878.

- España. Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo de por el que se modifica el Real Decreto 39/1997. Boletín Oficial del Estado núm. 57, 7 de marzo de 2009, pp 23288 a 23292.
- España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, núm. 27, pp. 3031 a 3045.
- España. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997. Núm. 97 .pp. 12918 a 12926.
- España. 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, 23 de abril de 1997, núm. 97, pp.12926 a 12928.
- España. Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Boletín Oficial del Estado, 23 de abril 1997, núm. 97, pp.12928 a 12931.
- España. Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. Boletín Oficial del Estado, 10 de febrero de 2010, núm. 36, pp. 12169 a 12181.
- España. Real Decreto 773/1997, 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, 12de junio de 1997, núm. 140, pp.1800 a 18017.
- España. Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado núm. 243, 10 de octubre de 2015, pp. 94867 a 94873.
- España. 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, pp.9654 a 9688.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, núm. 97, pp. 12918 a 12926.
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Manipulación manual de cargas Real Decreto 487/1997, de 14 de abril Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 1997, núm. 97, pp. 12926 a 12928
- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos de trabajo, Real Decreto 1218/97, modificado por el Real Decreto 2177/2004 de 12 de noviembre, Boletín Oficial del Estado, de 13 de noviembre, núm. 274, pp. 37486 a 37489.

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo **Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo**. Publicado en la web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Orden Interna del Ministerio del Interior de 18 de Enero de 2013, por la que se desarrolla la estructura orgánica y funciones de los Servicios Centrales y Periféricos de la D.G.P Boletín Oficial del Estado, 24 de enero de 2013, núm. 21, pp. 3663 a 3690.
- España. Ministerio del Interior, Resolución de 25 de marzo de 2013, de la Subdirección General de Recursos Humanos del Cuerpo Nacional de Policía, por el que se acuerda la difusión del manual de seguridad y salud para actividades genéricas del Cuerpo Nacional de Policía. Orden General del Dirección General de la Policía núm. 2002 8 de abril de 2013.
- Sentencia 6619/2015 del TSJ sala de lo social de Madrid de 30 de marzo de 2015 Roj: STSJ M 6619/2015 - ECLI: ES:TSJM:2015:6619
- Sentencia de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/2004) del Tribunal de Justicia Europeo (Sala segunda).
- Unión Europea. Directiva (UE) 2002/73 de la Comunidad Europea, de 23 de septiembre de 2002, relativa a igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo. Diario Oficial de la Unión Europea n° L 269, 05 octubre de 2002 pp. 15 a 20.
- Unión Europea. Directiva (UE) 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea n°, p. 9.
- Unión Europea. Directiva 93/104 del Consejo Europeo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea n° L 307, p.18, en su versión modificada por la Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europea y del Consejo, de 22 de junio de 2000. Diario Oficial de la Unión Europea n°L 195, p. 25.
- Unión Europea. Recomendación (UE) 92/131 de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo Diario Oficial de la Unión Europea L 49, de 24 de febrero de 1992, p. 1-8.

### **WEBGRAFIA**

- Dolader, J.M. (1 de febrero 2019). “Las profesiones con más suicidios Guardias Civiles, Policías y Psiquiatras”. Recuperado de *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vida/20190201/46155665889/profesionales-con-mas-suicidios-policias-psiquiatras-video-seo-ext.html> Consulta realizada el 20 de diciembre 2020.
- Escrivá, A. (11 de septiembre 2019). “El Silencio de los 126 Policías suicidas. Estoy aquí porque me falló el arma y mi mujer me la quitó de la mano”.



- Recuperado de El Mundo.  
<https://www.elmundo.es/cronica/2019/09/11/5d7777a921efa0d05b8b4685.html>  
Consulta realizada el 15 de enero 2020.
- Europa Press (24 de agosto 2007). “Uno de cada cuatro trabajadores se queja de dolores musculares y de espalda”. *El Mundo*, recuperado de <https://www.elmundo.es/elmundosalud/2007/08/22/dolor/1187799151.html>  
Consulta realizada el 25 de enero 2020.
  - Ferrer, L. (25 de mayo 2016). “Los suicidios en la Policía un tema tabú”. *Diario de Ibiza*. Recuperado de <https://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2016/05/25/suicidios-policia-tema-tabu/844098.html> Consulta realizada el 25 de enero 2020.
  - López, D. (10 de setiembre 2017). “¿Por qué se suicidan los policías?” *El español*. Recuperado de [https://www.lespanol.com/reportajes/grandes-historias/20170909/245476036\\_0.html](https://www.lespanol.com/reportajes/grandes-historias/20170909/245476036_0.html) Consulta realizada el 26 de enero 2020.
  - Martínez, A. (2010). “*El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*” <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm> Consulta realizada el 25 de enero de 2020.
  - Página web de la Asociación Española de Ergonomía <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>. Consulta realizada el 14 diciembre 2019.
  - Pagina web Policia.es. Web oficial del Cuerpo Nacional de Policía. [https://www.policia.es/org\\_central/seguridad\\_ciudadana/uiu/unidades\\_uip.html](https://www.policia.es/org_central/seguridad_ciudadana/uiu/unidades_uip.html)  
Consulta realizada el 13 de diciembre de 2019.
  - Portal web de etimologías latín. Recuperado de <http://etimologias.dechile.net/?ergonomi.a> Consulta realizada el 11 de diciembre de 2019.
  - Rodríguez, J. A.; Guevara, A.; Viramontes, E. (2007) Síndrome de burnout en docentes. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 8, núm. 14, 2017. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>  
Consulta realizada el 25 de enero 2020.
  - Leirós, L.I. (1 de octubre 2009). *Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del Trabajo se basa en verdades tomadas de la Psicología*. Revista de historia de la psicología, (30) p 33-53. Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-HistoriaDeLaErgonomiaODeComoLaCienciaDelTrabajoDeB-3130680%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-HistoriaDeLaErgonomiaODeComoLaCienciaDelTrabajoDeB-3130680%20(4).pdf) Consulta realizada el 26 de enero 2020.



- Gutierrez, T. (24 de abril 2018). Posiciones ergonómicas que previenen el dolor y las lesiones. Revista Clínica Alemana. Recuperado de <https://www.clinicaalemana.cl/articulos/detalle/2018/posiciones-ergonomicas-que-previenen-el-dolor-y-las-lesiones> Consulta realizada 15 de enero 2020.
- Robles, F. (2019). Historia de la ergonomía: desde sus inicios hasta hoy. Recuperado de <https://www.lifeder.com/historia-ergonomia/> Consulta realizada 20 de octubre 2019.
- Contacto telefónico y vía correo electrónico con Facultativos y Técnicos de la Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de Policía. 8 de octubre de 2019, 16 de octubre 2019, 27 de noviembre de 2019 y 2 de diciembre de 2019.

**ANEXO I**

**ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL**



## CASCOS



Modelo FE-3KV3 PESO 1850 GRAMOS



Modelo FE-3KV3 LIGERO 1500 GRAMOS

## CHALECO ANTI -TRAUMA



Nivel de protección balística, v50 superior 350m/s (Cal. 22) PESO 2150 GRAMOS



### **Guantes Anti-Trauma**

Niveles de protección:

- Abrasión: nivel 4
- Corte: nivel 5
- Rasgado: nivel 4
- Perforación: nivel 4
- Peso: 220 gramos



### **Guantes Anti-Corte**

Niveles de protección:

- Abrasión: nivel 2
- Corte: nivel 5
- Rasgado: nivel 4
- Perforación: nivel 4
- Peso: 220 gramos



### **Protección de antebrazo y codo**

- Fabricados en ABS de gran resistencia al impacto, con revestimiento de espuma laminada adecuada para la absorción de impactos
- Los materiales son ligeros, resistentes al fuego y retardantes a la llama.



### **Protección de pierna**

Textil interior:

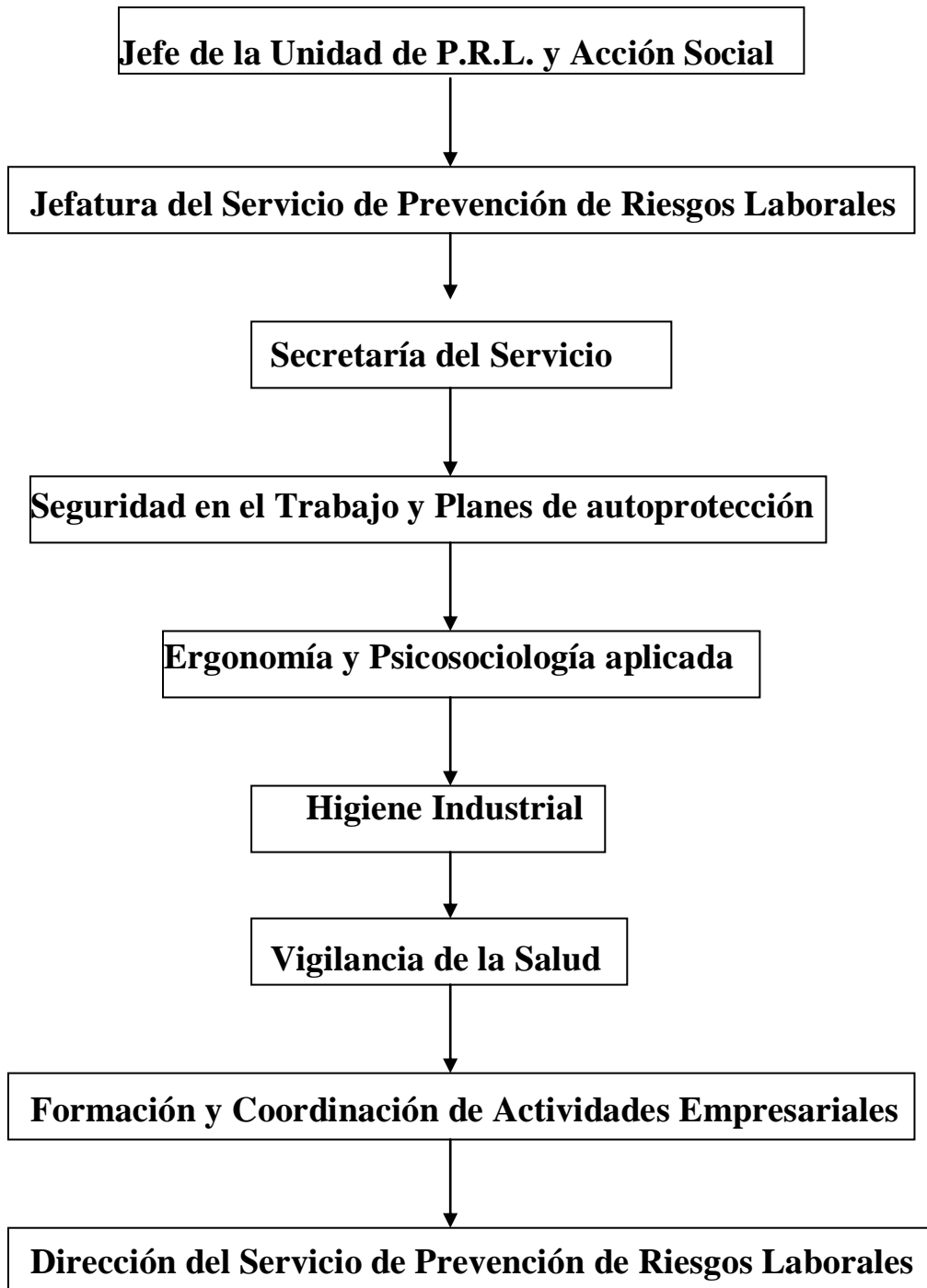
- Nylon Acrílico
- Espuma-Polietileno de baja densidad de junta cruzada, de 6mm de espesor
- Textil exterior: Nylon Acrílico.
- Plásticos exteriores: Polietileno de alta densidad
- Cintas: Polipropileno elástico.
- Velcros: Poliéster/Poliamida

Rodillera:


- Base textil: Textil híbrido con 65% de poliéster
- Superficie: Plástico PVC con superficie antideslizante y áspera.

**ANEXO II**

**ORGAMIGRAMA**



## ANEXO III

	DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA JEFATURA CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS Y FORMACIÓN UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ACCIÓN SOCIAL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES <b>PPRL-1300 FORMULARIO INTERNO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES</b>		
Fecha de la comunicación:	INVES AT _____ SC _/ _/ _		
<b>1. CLASIFICACIÓN DEL ACCIDENTE</b>			
¿Causa baja médica? Sí <input type="checkbox"/> Fecha de la Baja: _/ _/ _ No <input type="checkbox"/> Se desconoce <input type="checkbox"/> Fallecimiento <input type="checkbox"/> Marque si hay más de un empleado público afectado <input type="checkbox"/>			
En caso de accidente In Itinere: ¿Es trayecto habitual? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No Indicar si se produce: <input type="checkbox"/> al finalizar el servicio <input type="checkbox"/> al acudir al servicio			
<b>2. DATOS DEL ACCIDENTADO</b>			
Apellido 1º:	Apellido 2º:		
Nombre:	Edad:	DNI:	
Colectivo y categoría profesional:			
Destino:	Antigüedad:		
Puesto de trabajo:	Antigüedad:		
<b>3. DATOS DEL SUCESO</b>			
Fecha: _/ _/ _	Día de la semana:	Hora día: _: _	Tiempo de trabajo: __ hh __ min.
Lugar del suceso:			
Descripción del accidente:			
Daños materiales:			
Lugar del accidente (T0)			<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>
¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada? (T1)			<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>



DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA  
JEFATURA CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS Y FORMACIÓN  
UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ACCIÓN SOCIAL  
SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
PPRL-1300 FORMULARIO INTERNO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES

Tipo de trabajo que realizaba (T2)

Actividad física que estaba realizando (T3)

Agente material asociado a la Actividad física (T4)

Desviación (T5) (Hecho anormal que se aparta del proceso habitual de trabajo y desencadenó el accidente)

Agente material asociado a la Desviación (T4)

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada? (Forma de Contacto) (T6)

Aparato o agente material causante de la lesión (T4)

**1. ANÁLISIS DEL ACCIDENTE Y PROPUESTAS PREVENTIVAS**

Causas a las que atribuye el suceso:

Medidas correctoras propuestas

¿Hay testigos? (Nombre y Apellidos): Sí \_\_\_ No \_\_\_

Observaciones:





DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA  
JEFATURA CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS Y FORMACIÓN  
UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ACCIÓN SOCIAL  
SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PPRL-1300 FORMULARIO INTERNO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES

**1. DATOS ASISTENCIALES**

Descripción de la lesión (T7)

Parte del cuerpo lesionada (T8):

Grado de la lesión: Leve  Grave  Muy grave  Fallecimiento

Médico que efectúa la asistencia sanitaria (Nombre, apellidos, Nº de colegiado)

Tipo de asistencia sanitaria: Hospitalaria  Ambulatoria

Marque si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo, indíquese el nombre del centro hospitalario:

Código CIE-10:

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Fdo. El Responsable jerárquico