

Evaluación de **riesgos**
laborales en los
delegados sindicales
del SUP

José Antonio LÓPEZ
TAMARIT

Víctor TALAVERO CABRERA

Curso académico
2024/2025

**MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO 2024-2025

TÍTULO:

“Evaluación de **riesgos laborales** en los delegados sindicales del SUP”

AUTOR:

José Antonio LÓPEZ TAMARIT

TUTOR:

Víctor TALAVERO CABRERA

Ourense, 2025

ÍNDICE GENERAL

Índice general.....	2
Índice de Siglas y Abreviaturas.....	4
Índice de Tablas.....	4
Índice de Figuras.....	5
I. ASPECTOS PRELIMINARES.....	6
Resumen / Palabras claves.....	7
Abstract / Keywords.....	8
II. INTRODUCCIÓN.....	8
2.1. Presentación de la organización.....	12
2.2. Justificación del tema.....	12
2.3. Objetivo.....	16
2.4. Método de investigación del trabajo.....	17
III. MARCO TEÓRICO Y LEGAL.....	21
3.1. Marco teórico.....	22
3.2. Marco legal.....	28
3.3. Metodología de evaluación de riesgos.....	35
IV. MARCO EMPÍRICO. EL DESARROLLO DEL TRABAJO.....	44
4.1. Resultados de la evaluación de los comités y puestos de trabajo, los datos.....	44
4.1.1. Comité local.....	44
4.1.2. Comité provincial.....	45
4.1.3. Comité autonómico: CEFT.....	47
4.1.4. Comité Nacional.....	49
4.1.5. Resultados por puestos de trabajo.....	50
4.2. Resultados sociolaborales y de evaluación de riesgos laborales de los ds.....	51
4.2.1. Resultados sociolaborales y de control.....	51
4.2.2. Resultados de la evaluación de riesgos laborales de los DS del SUP.....	52
4.2.3. Resultados cualitativos, los comentarios de los DS.....	54
4.3. Análisis de resultados de puestos, sociolaborales, de riesgos y cualitativos.....	55
4.3.1. Análisis de los resultados por puestos de trabajo.....	55
4.3.2. Análisis de los resultados sociolaborales.....	56
4.3.3. Análisis de los resultados de los riesgos laborales de los DS del SUP.....	58
4.3.4. Análisis de los resultados de los comentarios personales.....	60
V. CONCLUSIONES.....	60
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
VII. APÉNDICES O ANEXOS.....	66
7.1. Cuestionario.....	66
7.2. Resultados brutos.....	66

ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

AGE: Administración general del Estado
ART: Artículo
BOES: Boletines oficiales del estado
CCAA: Comunidades Autónomas
CE: Constitución Española
CEFT: Comité federal territorial
CEN: Comité ejecutivo nacional
DGP: Dirección general de la Policía
DP: Delegado de prevención
DS: Delegado Sindical
FCS: Fuerzas y cuerpos de seguridad
INSHT: Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo
ISO: Normas internacionales de estandarización
LGSS: Ley general de la seguridad social
MIR: Ministerio del Interior
OMS: Organización mundial de la salud
PN: Policía Nacional
PRL: Prevención de riesgos laborales
PVD: Pantallas de visualización de datos
RAE: Real academia de la lengua española
RD: Real Decreto
RSP: Reglamentos de los servicios de prevención
SUP: Sindicato Unificado de Policía
TFM: Trabajo de fin de máster

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	46
Tabla 2.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Delegados de Prevención.....	11
Figura 2. ViveCNP, un ejemplo de prevención de riesgos psicosociales.....	15
Figura 3. Vista parcial del cuestionario implementado.....	20
Figura 4. Registro de riesgos, valoración y puesto de trabajo.....	21
Figura 5. Valoración de riesgos.....	21
Figura 6. Afiliación al Sindicato Unificado de Policía.....	31
Figura 7. Puesto de trabajo del Secretario Provincial del SUP.....	44
Figura 8. Riesgo de estrés. Comité Provincial del SUP.....	48
Figura 9. Riesgo de estrés. Comité Federal Territorial del SUP (Autonómico).....	50
Figura 10. Riesgo de estrés. Comité Ejecutivo Nacional del SUP.....	52
Figura 11. El sexo en los DS.....	54
Figura 12. Valoración del riesgo en las pantallas de visualización de datos.....	56
Figura 13. Valoración del riesgo de estrés.....	57
Figura 15. Perfil de los riesgos más importantes por puestos de trabajo sindical.....	59
Figura 16. Hombres y mujeres en la PN.....	60
Figura 17. Frecuencia de uso de las redes sociales y TIC.....	61
Figura 18. Perfil de los riesgos más importantes de los DS del SUP.....	62
Figura 19. Perfil de las categorías de los riesgos de los DS del SUP.....	62

I. ASPECTOS PRELIMINARES

RESUMEN / PALABRAS CLAVES

Los delegados sindicales de una profesión de riesgo como es la Policía son representantes con unas características y riesgos singulares, pues el derecho policial y sindical establecen unas condiciones laborales diferentes al resto de los trabajadores y sindicatos de clase. A esto se suma que la tasa de afiliación es superior al resto del gremio y que se evalúan los riesgos de los delegados del mayor sindicato de la Policía Nacional, el Sindicato Unificado de Policía.

Palabras claves: Delegado sindical. Representantes de los trabajadores. Derecho sindical policial.

ABSTRACT / KEYWORDS

Union representatives in a high-risk profession like the police force are representatives with unique characteristics and risks, as police and union law establish different working conditions than those of other workers and class-based unions. In addition, the union's membership rate is higher than that of the rest of the guild, and we assess the risks of representatives from the largest union in the National Police, the Unified Police Union.

Keywords: Trade union delegate-Right. SUP Workers' representatives. Police union right.

II. INTRODUCCIÓN

La expresión “más vale prevenir que curar”, es la esencia de la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL), es decir anticiparse, planificar, evitar, disminuir, capacitarse, sensibilizarse... por lo que la salud no es cuestión de suerte, sino de cuidados. Otro aspecto interesante es que el éxito de la PRL se basa en sucesos que nunca ocurren, es decir una lesión que no se produce, una enfermedad que no se manifiesta, un accidente que no interrumpe la actividad laboral, es decir una victoria silenciosa que protege vidas: Montes Carlos (28 de enero de 2025). A prevención de riscos laborais: unha profesión incómoda, p 14. ¹

Ser Delegado Sindical² hoy supone un compromiso personal con los compañeros de trabajo, sobre todo en un ambiente hostil a nivel externo (sociedad) y a nivel interno (entre los propios Policías) en cuanto a la percepción negativa del movimiento sindical. Además, ser Delegado Sindical en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (en adelante FCS) añade un plus en una organización fuertemente jerarquizada y masculinizada con unas condiciones más precarias que el resto de los delegados y trabajadores de otras profesiones. Por último, ser representante del principal sindicato policial añade todavía más responsabilidad y trabajo en comparación con los demás.

La importancia de los sindicatos y de los delegados de prevención se justifica en el documento: los datos de la última campaña Europea “Trabajando juntos para la prevención de los riesgos laborales” son concluyentes: donde hay delegados hay más prevención ³.

Entre los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, está mejorar la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, reforzar la protección de los trabajadores en situaciones de mayor vulnerabilidad. Para hacerlo con eficacia se intenta anticipar y gestionar los posibles riesgos (Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023) ⁴.

Para la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), la salud laboral ⁵ es una actividad multidisciplinar que promueve y protege la salud de los trabajadores. Una disciplina que busca controlar tanto los accidentes como las enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral, todo esto mediante la reducción de las condiciones o de los factores de riesgo.

1. Montes, Carlos (28 de enero de 2025). A prevención de riscos laborais: unha profesión incómoda, pp 12. *La Voz de Galicia*.

2. *Ley Orgánica 9/2015 de Régimen de Personal de la Policía Nacional*. BOE 29 Julio 1997. N° 180. Art 89.6 “Tendrán la condición de representantes de las organizaciones sindicales representativas de la Policía Nacional aquellos funcionarios que, perteneciendo a las mismas, hayan sido formalmente designados como tales por el órgano de gobierno de aquéllas, de acuerdo con sus respectivos estatutos.”

3. Pérez Aznar, Belén, departamento de relaciones internacionales Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, número 74, 2013. *Revista seguridad y salud en el trabajo*. Semana europea pg 16-19.

4. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2023). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 - 2027. Consultado en:

<https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Estrategia+Espa%C3%B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069>

5. OMS. Consultado en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>

La evaluación de riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. (Reglamento servicios de prevención, 1997) ⁶ .

El tema elegido, evaluación de riesgos laborales en los delegados sindicales del Sindicato Unificado de Policía (en adelante SUP), tiene que ver con la identificación, evaluación y valoración de la posibilidad de daño, en los representantes de los Policías, del sindicato mayoritario de la Policía Nacional.

Se parte de que las organizaciones policiales tienen unas características peculiares, como son unas funciones exclusivas del Estado como es el ejercicio de la fuerza sobre las personas (ejercicio de la coerción del Estado), una supresión y limitación de derechos (huelga, derechos sindicales...). Esto genera riesgos laborales particulares. A su vez son estos mismos funcionarios de dónde salen sus representantes democráticamente elegidos para que defiendan sus intereses y negocien en un órgano particular creado por la propia ley de régimen de personal: El Consejo de la Policía ⁷ . Como se verá todo ello influirá no solo en el ejercicio de las funciones policiales, sino también en la de sus representantes, sobre todo si los comparamos con sus homólogos de clase. Además en el ámbito de los riesgos laborales, existen algunos preceptos de la Ley de PRL que no se aplican a la Policía y Seguridad como se informa en el artículo 3.2 de dicha ley al establecer el ámbito de aplicación. Por ello se estableció un Real Decreto propio de riesgos laborales en las actividades de la Policía Nacional ⁸ que se desarrollará posteriormente en el marco teórico.

El delegado sindical (en adelante D.S.) policial debido a las restricciones en la aplicación del derecho sindical, tiene unos handicaps a la hora de ejercer su trabajo que tienen que identificarse, medirse, evaluarse y valorarse para tomar decisiones como es el ejercicio como delegado de prevención, la sobrecarga de trabajo, la gestión del conflicto laboral, el estudio de la normativa, asesorar en materia de régimen disciplinario, negociación, jornada laboral, condiciones de trabajo.

Para terminar, la introducción responde a la pregunta ¿para qué investigar?, el presente trabajo de fin de máster (en adelante TFM), forma parte del contenido obligatorio del Máster de PRL de CEDEU permitiendo poner en juego los conocimientos adquiridos además de incrementar el conocimiento en un sector laboral.

6. *Real Decreto 39/97 de aprobación del reglamento de los Servicios de Prevención*. BOE 31 enero 1997. Nº 27. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

7 *Ley Orgánica 9/2015 de Régimen de Personal de la Policía Nacional*. BOE 29 Julio 1997. Nº 180. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8468>

8. *Real Decreto 2/2006 por el que se establecen las normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía*. BOE 17 de Enero de 2006. Nº 14. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-624>

Figura 1. Delegados de Prevención.

COMITÉS	ANEXO Distribución delegados de prevención por Comités														
	DELEGADOS art. 14.2.a) (*)							DELEGADOS art. 14.2.b)							
	SPP	SUP	CEP	UFP	EYA	JUPOL-ASP	TOTAL	SPP	SUP	CEP	UFP	EYA	JUPOL-ASP	TOTAL	TOTAL DELEGADOS COMITÉS SEGURIDAD Y SALUD
MADRID	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	4	10	16
CATALUÑA	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	0	0	1	3	9
C. VALENCIANA	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	0	0	4	6	12
AND. OCCIDENTAL	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	1	4	8	14
AND. ORIENTAL	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	1	2	6	12
PAIS VASCO	1	1	1	1	1	1	6	0	0	1	0	0	0	1	7
ARAGÓN	1	1	1	1	1	1	6	0	1	0	0	0	1	2	8
CASTILLA Y LEÓN	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	0	0	1	3	9
GALICIA	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	0	0	1	3	9
ASTURIAS	1	1	1	1	1	1	6	0	0	1	0	0	1	2	8
CANARIAS	1	1	1	1	1	1	6	0	1	1	0	1	1	4	10
ISLAS BALEARES	1	1	1	1	1	1	6	0	1	0	0	0	1	2	8
NAVARRA	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	6
CASTILLA- LA MANCHA	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	1	0	1	2	8
EXTREMADURA	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	1	1	7
MURCIA	1	1	1	1	1	1	6	0	1	0	0	0	1	2	8
CANTABRIA	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	6
LA RIOJA	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	6
CEUTA	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	6
MELILLA	1	1	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	6
SERV. CENTRALES	1	1	1	1	1	1	6	1	4	1	1	1	4	12	18
TOTAL	21	21	21	21	21	21	126	4	16	10	4	5	28	67	193

(*) En función de la condición de representatividad reconocida mediante Resolución de la Junta Electoral designada para las elecciones al Consejo de Policía, de 28 de junio de 2023, por la que se publican los resultados definitivos del escrutinio, se proclaman los representantes electos y electas y se determinan las organizaciones sindicales y coaliciones que han tenido la condición de representativas.

2.1. Presentación de la organización.

El Sindicato Unificado de Policía (SUP) es una organización sindical española que afilia exclusivamente a agentes de la Policía Nacional, a diferencia de otras Policías y sindicatos de clase como establece la Ley Orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional⁹. En sus estatutos (SUP, 2021)¹⁰ se definen como un sindicato libre, progresista, unitario, pluralista, democrático e independiente de la Administración, partidos políticos, sindicatos.

La historia del SUP se remonta a la noche del 28 de febrero de 1978, cuando cinco policías de la plantilla de Sevilla, cansados del régimen militar que gobernaba los destinos de la policía estatal, decidieron crear una organización a través de la cual canalizar las reivindicaciones de los trabajadores públicos, hasta su legalización e inscripción en el registro de asociaciones el 21 de noviembre de 1984, trabajó en la clandestinidad. La Secretaría General actual es Mónica Gracia Sánchez, que dirige una organización de 20.492 afiliados, que ostenta cuatro consejeros en el Consejo de la Policía, 37 Delegados de Prevención, y 800 Delegados Sindicales.

La estructura del sindicato se organiza en órganos nacionales (comité ejecutivo nacional (en adelante CEN), secretarías, federaciones...) y periféricos (Comités federales, provinciales, locales y básicos...). Su sede central radica en Madrid.

Algunos servicios del SUP son representar a los afiliados ante la Dirección General de la Policía (en adelante DGP), integrarse en las mesas de trabajo sobre jornada laboral, retribuciones; informar y asesorar sobre sus derechos ante sanciones disciplinarias, vigilar por el cumplimiento de la normativa laboral...

Los salarios de los D.S. de la Administración General del Estado (en adelante AGE) establecidos para la Policía Nacional por escalas y categorías. La promoción laboral se regula por la normativa propia de la Policía Nacional y la promoción sindical por las elecciones y decisiones establecidas estatutariamente..

2.2. Justificación del tema.

En el argot policial se habla de “**los costes de servir y proteger**” o reiterando el mensaje en lenguaje legal según el art. 3.2 de la Ley de PRL, al enunciar el ámbito de aplicación, exceptuando “Policía, seguridad y resguardo aduanero” (Ley, 1995, p.9)¹¹. El interés creciente por la salud policial y la prevención de riesgos es evidente en los últimos años como demuestra el número creciente de afiliados que piden asesoramiento en salud laboral, funcionarios dedicados a la prevención, los planes de riesgos, de salud laboral, cursos, jornadas, publicaciones, etc.

9 *Ley Orgánica 9/2015 de Régimen de Personal de la Policía Nacional*. BOE 29 Julio 2015. Nº 180. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8468>

10 *Estatutos*. (2021). 12 Congreso Nacional del SUP. Toledo, 30 de Noviembre de 2021. Consultado en: <https://sup.es/portal/normativa/>

11 *Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre*. BOE 10 noviembre 1995. Nº 269. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

La justificación responde esencialmente a la pregunta ¿Por qué investigar? Y la respuesta tiene básicamente dos perspectivas, una teórica que es generar conocimiento (básica) y otra aplicada, que es solucionar un problema. La necesidad de realizar una evaluación de riesgos en los Delegados Sindicales del SUP surge como una idea principal para la realización de mi Trabajo Fin de Máster. Las unidades y servicios que conforman la Policía Nacional dispone de una evaluación de riesgos laborales, y aunque los delegados sindicales están sometidos a la misma evaluación de riesgos y ejercen sus funciones en el mismo espacio laboral sus condiciones particulares laborales pueden hacer aflorar riesgos también especiales. Por lo tanto la finalidad de este proyecto es refrendar científicamente la sabiduría policial, evaluando de una manera más específica y profunda los riesgos laborales en los delegados sindicales del SUP y desarrollar recomendaciones preventivas, para mejorar la eficacia de estos especiales delegados y con ello defender de forma más intensa los derechos e intereses de los Policías, mejorando con ello la organización policial y el servicio público, aportando por tanto valor laboral y social: Donde hay más delegados, hay más prevención.

Se justifica el objeto de la investigación en base a la escaso conocimiento del tema a tratar así como una oportunidad de estudiar los factores laborales de los Delegados Sindicales Policiales. Por tanto, es un buen ejemplo al incluir el problema y la forma de solucionarlo mediante la investigación.

El interés del tema se basa en dos cuestiones como veremos más adelante, la ausencia de conocimiento en este ámbito laboral y el valor aplicado del conocimiento: saber para prever y prever para actuar, (Comte, 1844) ¹².

El valor científico y académico de esta investigación permitirá profundizar en el conocimiento científico mediante la aportación de datos empíricos, contraste de conocimientos previos, exploración de una nueva temática que tiene que ver con la percepción, procesamiento y respuesta que da el Delegado de Prevención (en adelante D.P.) a los riesgos, sector en el que trabaja cotidianamente, tomando conciencia de los propios riesgos.

El valor práctico y laboral en mi trabajo como delegado sindical y como orientador en salud mental laboral dentro del Gabinete psicolaboral del Sup se canaliza a través de ViveCNP (López, 2023)¹³, un proyecto de prevención de riesgos psicosociales. El trabajo realizado tiene aplicabilidad real, pues al evidenciar las condiciones de trabajo de los Policías y de los Delegados Sindicales, repercutirá en la labor y en las condiciones de defensa de los Policías. Es útil para mejorar la práctica profesional (por ejemplo, se aportan actividades de interés en el ámbito sindical policial, mejoras en un proceso de intervención), reduciendo costes, mejorando la siniestralidad, los absentismos, presentismo, rotacismos y productividad, por lo tanto añadiendo valor económico al trabajo: la prevención no es un gasto, es una inversión.

12 Comte, Augusto (1844). *Discurso sobre el espíritu positivo*- Librodot.com . Consultado en: <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37229.pdf>

13 López Tamarit, J.A. (2023). ViveCNP un ejemplo de prevención de riesgos psicosociales. En A. López Vega del presidente del congreso (Presidencia). *II encuentro internacional sobre prevención, intervención y posvencción de la conducta suicida*. Poster llevado a cabo en el segundo encuentro de Papageno, Salamanca. Consultado en: <https://papageno.es/wp-content/uploads/2023/03/Poster.pdf>

Por último la justificación personal, es un desafío individual el enfrentarse a un conocimiento técnico en la madurez de mi vida, capacitándome como experto en un área como es la de PRL. Un reto en alcanzar una maestría, es decir una formación de posgrado y un título legal y habilitante para trabajar en la materia. Ejerciendo funciones de nivel superior, correspondiente a mi especialidad preventiva. Poner en práctica los conocimientos adquiridos en el máster, realizar una investigación y por lo tanto usar metodología de construcción científica, manejar fuentes documentales, herramientas tecnológicas y relaciones académicas y profesionales.

Figura 2. ViveCNP, un ejemplo de prevención de riesgos psicosociales.



2.3. Objetivo.

2.3.1. Objetivo General.

La Real Academia de la lengua española (en adelante RAE) define el objetivo como una finalidad, propósito, meta que se propone alcanzar, plan de mejora (RAE, 2023) ¹⁴. En definitiva, responde a la pregunta qué investigar.

El **objetivo general** de este trabajo es evaluar los riesgos laborales de los Delegados Sindicales del SUP. Para ello hay que considerar las diferentes disciplinas preventivas como son la seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina del trabajo, ergonomía y psicología. También hay que tener en cuenta que en la evaluación no sólo hay que evaluar a los trabajadores sino también los puestos (físicos, condiciones y funciones), el ambiente físico y social, la organización, los materiales. Con este objetivo general tratamos de resumir la idea central y la finalidad del trabajo de investigación. La definición de los objetivos permite concretar los resultados que se esperan encontrar en toda investigación, permite que se puedan planificar las acciones que se van a llevar a cabo para conseguir la meta final, por último facilita que se puedan valorar los resultados obtenidos.

2.3.2. Objetivo Específico.

A continuación se detallan los objetivos específicos, que son los procesos necesarios para realizar el trabajo, limitan la investigación, son más detallados, y precisan lo que se quiere investigar. Para conseguir el objetivo general se desarrollan los siguientes **objetivos específicos**:

- Conocer la figura de los Delegados Sindicales, sus funciones, derechos y deberes.
- Evaluar el marco contextual en el que se desarrolla el trabajo del D. S.
- Analizar los handicaps del trabajo del servicio público, del de Policía y del Delegado Sindical.
- Evaluar las diferencias de la de dedicación voluntaria, parcial y profesional del D.S.
- Investigar los riesgos laborales en seguridad, ergonomía, higiene, especialmente los riesgos psicosociales.
- Proponer mejoras basadas en los resultados obtenidos para optimizar las estrategias de PRL.
- Observar el cumplimiento de la normativa.
- Comparar/explicitar las características de los D.S policiales de los D.S de clase.
- Analizar cómo intervienen los D.S. en el tráfico de las relaciones laborales.

Se observa que los objetivos guían la realización del trabajo académico, al mismo tiempo, estos son claros y concisos, así como medibles, alcanzables, relevantes y delimitados en el tiempo.

14 *Diccionario panhispánico del español jurídico* (2023). Consultado en: <https://dpej.rae.es/>

2.3.3. Preguntas de investigación e hipótesis si procede.

El problema indica que existe algo que no se conoce y que la investigación se efectúa para averiguarlo. El tema del TFM se puede reducir a preguntas de investigación, en nuestro caso: ¿Qué riesgos laborales podrían estar vinculados a la labor de los Delegados Sindicales del Sindicato Unificado de Policía? ¿De qué manera influyen las condiciones de trabajo en los riesgos laborales de los Delegados Sindicales del SUP? ¿Son los riesgos psicosociales los más característicos dentro de los riesgos laborales?

Una vez confeccionadas estas preguntas, se redacta una posible respuesta, es decir la hipótesis. La **hipótesis** consiste en resumir en una frase lo que deseamos averiguar, es un enunciado que realiza el investigador luego de conocer a fondo la teoría sobre el tema nos interesa (marco teórico) y que debe ser congruente con la pregunta de investigación. Por lo tanto en esta investigación la hipótesis planteada sería la siguiente: “Si las condiciones de trabajo en la organización se gestionan y supervisan adecuadamente, se reduce la probabilidad de que los riesgos laborales lleguen a materializarse”.

Como se puede observar esta es una hipótesis sólida pues sostiene una postura concreta sobre la evaluación de riesgos que se investiga, justifica la discusión de los resultados, expresa una idea principal y es una hipótesis específica.

La hipótesis es el puente entre lo que se conoce (el derecho sindical, los delegados sindicales...) y lo que se busca conocer (los riesgos laborales de una población especial: los delegados sindicales del mayor sindicato policial).

La función de la hipótesis es la de guía que enseña el camino de investigación, es decir nos señala lo que intentamos comprobar (la supervisión de las condiciones de trabajo...). Además la hipótesis plantea tentativas y posibles soluciones. También acerca la teoría con la investigación empírica al corroborar o no la misma.

2.4. Método de investigación del trabajo.

La metodología responde a la pregunta ¿cómo se realiza?, es decir, es el procedimiento de un plan para alcanzar unos objetivos, etimológicamente el término tiene su origen en el griego meta, el cual significa ir más allá, camino y logos, lo cual significa estudio, razón o análisis. Método: procedimiento científico sistemático que señala el camino que se debe seguir en investigación de distintos fenómenos para conquistar un determinado fin y cuyas características son ser objetivo, ordenado y racional. Diccionario de psicología e educación. Xunta de Galicia. pg 470. 2001 ¹⁵.

Su origen histórico se remonta a filósofos y científicos como Francis Bacon, quien enfatizó la observación empírica y la experimentación como pilares de la investigación científica. Por lo tanto la metodología es una guía de investigación en un marco estructural que garantiza la calidad del trabajo.

El objetivo de esta investigación es la evaluación de riesgos laborales en los Delegados Sindicales del SUP, con especial atención a los riesgos psicosociales, pues es aquí donde deberían radicar las mayores diferencias y características de dichos Delegados debido a las especiales condiciones de trabajo, sin descuidar el resto de las disciplinas preventivas.

15 Fernández, C. C. (1999). *Diccionario de psicología e educación*. Xunta de Galicia

Se consulta una amplia bibliografía y legislación, en su mayor parte nacional, boletines oficiales del estado (en adelante boes), reales decretos (en adelante R.D.), planes... Hay que señalar que en el marco teórico se asienta sobre todo la normativa, pues la Administración Pública se rige por la misma, como es el caso de la Policía Nacional y el derecho sindical policial.

La finalidad de la investigación es aplicada (evaluación de riesgos en los Delegados Sindicales del SUP), con un objetivo descriptivo y explicativo. Se ha optado por una metodología plural como la consulta de fuentes bibliográficas especializadas, y procedimientos oficiales y especializados relativos a las materias preventivas afines, en un trabajo de campo, visitando las sedes, los delegados sindicales policiales, también se han aplicado pruebas a través de las tecnologías de la información y comunicación. Utilizando análisis de datos tanto lógicas como estadísticas. La población diana son los Delegados del SUP. Destacar que durante el presente trabajo se ha combinado una metodología secuencial con una sintética, enriqueciendo la investigación a medida que evolucionaba y se retroalimentaba de información.

Las fases de la investigación, están en consonancia con las propuestas por Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (en adelante INSHT) ¹⁶ : identificación del riesgo, estimación, valoración sobre la seguridad del proceso.

2.4.1. El procedimiento.

Con respecto al diseño de estudio es mixto exploratorio descriptivo, a continuación se detallan los procedimientos, participantes, instrumentos y análisis de datos.

En cuanto a los instrumentos empleamos dos, el primero es oficial y específico como es “*Guías para la acción preventiva. Trabajo en oficinas*” (INSHT, 2001)¹⁷ cuyo objetivo es proporcionar una guía para la evaluación de riesgos, de una gran parte de las ocupaciones y o actividades que se realizan de forma similar en todos los países, en ella se contemplan las situaciones de riesgo más graves y frecuentes en cada ocupación y o actividad seleccionada. La intención es que se pueda abordar por sí mismos la evaluación y asumir a continuación la prevención oportuna de forma sencilla que permita superar la carencia de conocimientos específicos.

16 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Evaluación de riesgos laborales* (2000). Consultado en:

https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d

17 *Guía para la acción preventiva: Trabajo en oficinas - Portal INSST - INSST*. (s/f). Portal INSST. Consultado en:

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/guia-para-la-accion-preventiva-trabajo-en-oficina>
sen:HTTPS://WWW.INSST.ES/DOCUMENTS/94886/743580/GAP_012.PDF/98735064-EF2A-45BE-935D-03D2BA9E2334?T=1593556882840

También se elaboró un cuestionario sociolaboral y de control de elaboración propia basado en la exploración sindical y en la experiencia laboral como Psicólogo de ViveCNP-SUP sustentada en documentación sindical y en la observación participante. Se sabe que la **subjetividad** es importante por que la experiencia individual de los trabajadores no es un mero complemento informativo, ni una opción ideológica de la que se pueda prescindir. El trabajo es una actividad humana consciente donde el proceso de producción es inseparable de la formación de conocimientos. Por lo tanto la evaluación de riesgos debe apoyarse también en la subjetividad de los Representantes Sindicales porque muchos peligros surgen a través de la consulta de los trabajadores, porque la misma exigencia de combinar objetividad y subjetividad debe estar presente en la calificación de los riesgos, y finalmente porque hay que recurrir a la experiencia de los trabajadores para elaborar medidas de protección (los ejecutores deben ser también planificadores). Para su confección partimos de la nota técnica de prevención 283: Encuestas, metodología para su utilización (INSHT, 2018)¹⁸

Los **participantes** del estudio son los Representantes Sindicales del SUP, así como los Delegados de Prevención de ámbito nacional, de ambos sexos, siendo el intervalo de edad entre los propios de la Policía Nacional entre los dieciocho y los sesenta y cinco años.

A nivel general, el **procedimiento** se realizó en varios pasos, en primer lugar se leyó y procesó el instrumento para su valoración, posteriormente se pasó del formato papel a digital para aprovechar las tecnologías de la información y la comunicación en la distribución, realización y registro de datos a través de formularios de google y aprovechar de esta forma, la facilidad, velocidad y la potencia de google para el procesamiento de la información y la posterior elaboración de conclusiones.

A nivel específico el instrumento contiene el procedimiento de uso, expresa que sirve para valorar los problemas si existieran, proporciona un informe sobre los resultados y sugiere mejoras prácticas. Después propone una reserva de tiempo para interactuar con los funcionarios para llevar a cabo la revisión, se fomenta la participación y la necesidad de comportamientos seguros. Se sugiere que se repita el procedimiento anualmente o cuando haya cambios, innovaciones, ampliaciones, incidentes y o accidentes. En este caso lo haremos entre Marzo y Abril. La guía se aplica para cada puesto de trabajo para identificar posibles peligros, se tienen en cuenta los aspectos técnicos (locales, equipos, electricidad, diseños de puestos, agentes físico, químicos, biológicos, incendios...), también se tiene en cuenta la organización del trabajo. La guía también proporciona información sobre problemas que conocen causas, posibles mejoras, normativa específica que requiere ayuda de experto.

La guía permite identificar los posibles peligros para todos los puestos de trabajo y evalúa su tolerabilidad. Para ello se ha registrado previamente los resultados para cada riesgo y puesto de trabajo obteniendo un cuadro de valoración de riesgos por puestos de trabajo. De esta forma, intuitivamente se puede saber en qué aspectos se debe mejorar las condiciones de trabajo, diferenciando lo que se está haciendo bien y lo que se necesita mejorar.

Con respecto al método de valoración de riesgos permite realizar mediante apreciación directa de la situación, desarrollándose en el marco teórico y empírico.

18 NTP 283: *Encuestas: metodología para su utilización*. (s/f). Portal INSST. Consultado en: <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tecnicas-ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/8-serie-ntp-numeros-261-a-295-ano-1992/ntp-283-encuestas-metodologia-para-su-utilizacion>

Figura 3. Vista parcial del cuestionario implementado

Guía preventiva de REPRESENTANTES SINDICALES

Test anónimo de autovaloración de riesgos de los representantes sindicales del SUP referidas a su trabajo sindical. 32 preguntas rápidas, 1 minuto de realización de la encuesta.

1. Delegación Sindical del SUP: Cef: **Comunidad Autónoma.**

2. Soy

Selecciona todos los que correspondan.

- Afiliado de base
 Representante sindical
 Delegado de prevención
 Otro: _____

3. Realizo mis funciones a tiempo (**liberación**).

Marca solo un óvalo.

- Total (liberado)

21. El riesgo por contacto con productos que contienen **sustancias químicas** peligrosas como tintas, pegamentos, adhesivos, ozonos, productos de limpieza ¿es?

Marca solo un óvalo.

- Trivial.
 Tolerable
 Moderado
 IMPORTANTE
 INTOLERABLE

22. El riesgo por **peligros biológicos** debidos a seres vivos (ácaros, bacterias virus) y subproductos (pelos, heces, insectos...) producidas por humedades, agua estancada, falta de limpieza ¿es?

Marca solo un óvalo.

- Trivial
 Tolerable
 Moderado
 IMPORTANTE
 INTOLERABLE

28. La **señalización** (óptica, táctil, acústica...) del lugar de trabajo si fuera inadecuada ¿me produce un riesgo?



Marca solo un óvalo.

- Trivial
 Tolerable
 Moderada
 IMPORTANTE
 INTOLERABLE
 La señalización es adecuada y o está señalizada.

Figura 4. Registro de riesgos, valoración y puesto de trabajo.

44 45

VALORACIÓN DE RIESGOS
POR PUESTOS DE TRABAJO

Anote el resultado al que haya llegado, para cada riesgo y en cada puesto de trabajo, en este cuadro. (Puntuación de 1 a 5)

Nombre del trabajador Puesto de trabajo	Locales y equipos de trabajo					Electri- cidad	Agentes físicos	Sustancias químicas	Agentes biológicos	Incendio y explosión	Diseño de los puestos de trabajo					Organización del trabajo			Aspectos particulares del trabajador	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ	O	P	Q		R
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				
.....																				

Figura 5. Valoración de riesgos.

		CONSECUENCIAS		
		LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
PROBABILIDAD	BAJA	RIESGO TRIVIAL 1	RIESGO TOLERABLE 2	RIESGO MODERADO 3
	MEDIA	RIESGO TOLERABLE 2	RIESGO MODERADO 3	RIESGO IMPORTANTE 4
	ALTA	RIESGO MODERADO 3	RIESGO IMPORTANTE 4	RIESGO INTOLERABLE 5

III. MARCO TEÓRICO Y LEGAL

Una buena práctica tiene que estar fundamentada en una buena teoría y viceversa, las dos se complementan y se enriquecen mutuamente. Por otra parte, el marco legal es básico en el derecho policial y sindical, pues es en el que se fundamenta.

3.1. Marco teórico.

Trabajar tiene aspectos positivos a nivel personal, organizacional y social, pero suele también traer asociada aspectos negativos que hay que controlar: los riesgos laborales.

Las razones que justifican el control es que la administración tiene la obligación de velar por la salud y la integridad de sus Policías, pero estos también tienen deberes para con la DGP en estos temas. Además la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales es otro factor que promueve esta obligación. La legislación general y la específica de riesgos laborales en la Policía Nacional también obliga a cumplir la ley. Por último hay que tener en cuenta los riesgos singulares de la Policía y de sus Representantes Sindicales, pues es realmente su físico y su psicología, los instrumentos de trabajo en seguridad ciudadana.

En un mundo globalizado, cambiante, tecnologizado, complejo hay que estar atentos a los nuevos riesgos, especialmente los derivados de la información y la tecnología así como los psicosociales, como demuestran todos los informes predictivos y de tendencias. Por ello debemos velar por la seguridad e higiene en nuestro trabajo, no sólo por la exigencia de la ley, sino también para alcanzar una calidad de vida y un servicio eficiente.

Se decía que el trabajo puede conllevar riesgos laborales, es decir posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo. Para calificar su gravedad se valora la probabilidad de daño y la severidad del mismo. Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Por lo tanto, los riesgos hay que identificarlos, medirlos y tratarlos.

La salud laboral se relaciona con unas características que se producen en el lugar de trabajo que pueden afectar al estado de salud de los policías y sus representantes. La salud laboral tiene que ver con el equilibrio biopsicosocial para alcanzar el bienestar integral. Las fuentes de lesión daño para la salud se denomina peligro.

Los riesgos laborales y los daños que pueden causar la falta de salud del policía son consecuencia de las condiciones en que se desarrolla el trabajo. Este proceso empezaría con la actividad laboral condicionados por unos factores como los mecánicos, físicos, químicos y biológicos, psicológicos y sociales... Estos podrían desencadenar en patologías laborales como traumatismos, enfermedades por agentes físicos, químicos, biológicos; fatiga, estrés, insatisfacción, envejecimiento prematuro... y derivar en daños del trabajo: accidentes laborales, enfermedades profesionales, estrés, burnout, fatiga.

Según la ley de PRL en su artículo cuatro, entiende las **condiciones de trabajo** “como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (LPRL, 1995, p.10)¹⁹, entrando en la definición las características de las instalaciones, equipos y productos, la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos, el procedimiento para la utilización de los agentes anteriormente citados, y todas aquellas características del trabajo, incluidas la

organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que están expuestos.

La valoración de las condiciones de trabajo es una investigación de los factores laborales que pueden incidir en la salud y seguridad de los Policías para mejorar la calidad de vida en el trabajo, esta valoración deberá ser periódica y especialmente cuando se produzcan accidentes o se modifiquen los factores de riesgo.

El trabajo puede ser el origen del riesgo, y la salud una de esas consecuencias que tiene la actividad laboral. Tanto el trabajo como la salud depende del contexto y el momento en el que se produce, así como el valor y posición social, personal y laboral que tiene. La relación entre ambiente y salud en el trabajo es bidireccional e interactiva, así el trabajo influye en la salud y viceversa.

A nivel policial los principios de la actividad preventiva vienen establecidos en el artículo cuatro del Real Decreto de PRL de la Policía Nacional (en adelante P.N.), entre los que están evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar, combatir los riesgos a su origen, adaptar el trabajo al funcionario, tener en cuenta la evolución técnica, priorizar la protección colectiva sobre la individual, estimular el interés de los funcionarios por la seguridad y salud en el trabajo, , elegir los medios y equipos más adecuados, incorporar los métodos y procedimientos generales de trabajo a los dispositivos de servicios específicos, dar las debidas instrucciones a los Policías (R.D de riesgos laborales de la PN, 2006, p. 4)²⁰

Los policías y por ende los delegados sindicales policiales tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber de la Administración respecto del personal de servicio, tal y como se establece en el artículo tres del Real Decreto anteriormente mencionado.

La legislación general de PRL en el artículo cuarto operativiza varias definiciones así se entenderá por **prevención** “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La **protección** en materia y seguridad laboral comprende el derecho a la información, a la formación en materia preventiva, a realizar propuestas y participar en la prevención de riesgos específicos del puesto, a la adopción de medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, a la vigilancia periódica de la salud.

Se ha definido legalmente el concepto de riesgo laboral como la posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo, los factores de riesgo son múltiples pero simplificando podríamos agruparlos en:

Factores o condiciones de seguridad. Se trata de **condiciones materiales** del trabajo que pueden producir accidentes, como por ejemplo máquinas, instalaciones eléctricas, acceso y superficies de tránsito...

Evitar los accidentes de trabajo es el propósito fundamental de la **seguridad en el trabajo**, disciplina preventiva que puede definirse como el conjunto de técnicas y procedimientos que persiguen la eliminación o disminución del riesgo que puede dar lugar a dichos accidentes.

19 *Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre*. BOE 10 noviembre 1995. Nº 269. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

20 *Real Decreto por el que se establecen las normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía 2/2006 de 16 de enero*. BOE 17 enero 2006. Nº 14. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-624>

Los factores medioambientales se refieren a los **contaminantes** físicos, químicos y biológicos cuya exposición puede provocar enfermedades profesionales y derivadas del trabajo.

Los contaminantes físicos aparecen en función de las fuentes de energía existentes, y pueden ser mecánicos como el ruido y las vibraciones, térmicos como el calor o el frío y electromagnéticos como los diferentes tipos de radiación.

Los contaminantes químicos son sustancias que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, pueden incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, los efectos en los humanos son irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos.

Los contaminantes biológicos son microorganismos susceptibles de originar infecciones alergias o toxicidad, como las bacterias, hongos, virus y protozoos.

La disciplina preventiva que estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo es la **higiene industrial**, identificando, evaluando y controlando los contaminantes de origen laboral.

La definición de Higiene Industrial que actualmente puede considerarse como oficial es la dada por la American Industrial Hygiene Association: “la Higiene Industrial es la ciencia y el arte de la identificación, evaluación y control de aquellos factores o agentes ambientales, originados por el puesto de trabajo o presentes en el mismo, que pueden causar enfermedad, disminución de la salud o el bienestar, o incomodidad o ineficiencia significativos entre los trabajadores o los restantes miembros de la comunidad”²¹.

Los factores derivados de las características del trabajo son la organización y carga de trabajo. Alude a los **esfuerzos físicos y mentales** del Policía durante su jornada laboral como esfuerzos, movimientos repetitivos, posturas de trabajo, manipulación de carga, niveles de atención, cantidad de información... Estos esfuerzos pueden producir daños derivados en el trabajo como la fatiga física y o mental, lesiones, patologías óseas como distensiones, lumbalgias, etc.

Los factores que producen carga mental son el trabajo en cadena, el ritmo de trabajo, la monotonía, la repetitividad, falta de autonomía, etc. Algunas de sus manifestaciones son la ansiedad, depresión, dificultad para descansar, irritabilidad, disminución del rendimiento, del sexo, facilidad de contraer enfermedades, etc.

La **ergonomía** es la disciplina preventiva que se encarga de estos factores y cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona. Es decir, seleccionar la tecnología más adecuada al personal disponible, controlar el entorno del puesto de trabajo, detectar los riesgos de fatiga física y mental, analizar los puestos de trabajo para definir los objetivos de la formación, optimizar la interrelación de las personas disponibles y la tecnología utilizada, favorecer el interés de los trabajadores por la tarea y por el ambiente de trabajo.

El Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía define la ergonomía o estudio de los factores humanos como “la disciplina científica que trata de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, así como, la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño con objeto de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema” (IEA, 2000)²².

21 *Higiene industrial*. Sociedad Española de salud y seguridad en el trabajo. Consultado en: <https://www.sesst.org/insst-higiene-industrial/>

22 *Ergonomía*. *International ergonomics Association*. (2000). Consultado en: <https://iea.cc/>

Los factores derivados de la organización del trabajo son la jornada, el horario, la automatización, el estilo de mando, la comunicación, la participación, etc. Son elementos internos de la administración que pueden tener consecuencias para la seguridad y salud.

La **Psicosociología del trabajo**, desde la perspectiva de la PRL, es aquella disciplina que aborda las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas, también llamadas factores psicosociales. Dentro de los factores de riesgo psicosocial pueden señalarse entre otros la carga y ritmo de trabajo, el contenido y tiempo de trabajo, el desempeño de rol o las relaciones interpersonales.

Los tipos de decisiones para prevenir los riesgos psicosociales son medidas de prevención en origen, son las que deben priorizarse frente a los otros tipos de intervenciones. Su objetivo es eliminar o reducir la exposición al riesgo modificando los estresores a nivel de la empresa y del entorno de trabajo. Decisiones que incrementan recursos o resistencia de los agentes expuestos, protegiéndolos frente a situaciones de trabajo potencialmente estresantes, su objetivo es aumentar las capacidades personales. Medidas terapéuticas sobre los funcionarios, cuyo objetivo es curar a las personas que ya presentan efectos.

Por **medicina del trabajo** se entiende el conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida del personal trabajador a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud. Las técnicas y herramientas que emplea son la investigación epidemiológica, la vigilancia, la promoción y la educación para la salud.

Las consecuencias de los riesgos son los daños de la salud entre ellos se encuentran los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, los incidentes y otras patologías derivadas del trabajo.

Los accidentes de trabajo son los indicadores más evidentes de las malas condiciones de trabajo debido a su frecuencia y gravedad, por ello fue la primera contingencia de seguridad social que los gobiernos se preocupan por regular.

El **accidente de trabajo** es “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Ley general de la seguridad social de mil novecientos noventa y cuatro (en adelante LGSS)²³.

Por lo tanto, tanto para los funcionarios como para los representantes sindicales, se considerarán accidentes de trabajo los que sufra el trabajador al ir o volver del trabajo, con ocasión o por consecuencias del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, los ocurridos con ocasión o por consecuencias de las tareas, los acaecidos en actos de salvamento y análogos, las enfermedades que se contraigan por la realización de su trabajo, las enfermedades o defectos anteriores que se agraven y las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación por enfermedades intercurrentes. Además se presumirá aquellas lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

Los accidentes se pueden clasificar por su gravedad y si causan o no baja médica en leves (sin baja, sin secuelas, estadísticamente más habituales) y graves (con baja o muerte, con secuelas, estadísticamente más habituales, costes humanos y económicos altos).

23 Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social 1/1994 de 20 de junio. BOE 29 de noviembre 1994. N° 154. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>

Los efectos del accidente de trabajo son materiales (daños en equipos, instalaciones, a terceros...) y personales (lesiones, rendimiento, fallecimientos...) pudiendo derivarse un daño para el Policía/sindicalista como una incapacidad.

Otra consecuencia de los daños para la salud es la **enfermedad profesional** entendiendo por ella “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y la que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”(LGSS, 1994)²³

La normativa referida a las Enfermedades Profesionales es el Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su clasificación y registro.²⁴

La ley de PRL considera los **daños derivados del trabajo** “ a las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u opción del trabajo”. Abarcando las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional de la Ley General de Seguridad Social. Y aunque se pueden usar indistintamente, el término enfermedad profesional hace referencia al concepto legal, mientras que enfermedad derivada del trabajo lo hace al concepto técnico preventivo.

La prevención se justifica en razones económicas (productividad, costes...), éticas (morales, los valores superiores) morales, legales (cumplimiento de la normativa), organizacionales (absentismos, presentismos, rotacismos...), sociales (costes, calidad del servicio...).

La prevención trata de evitar la siniestralidad analizando las causas (por qué) y consecuencias (mantenimiento) de los accidentes. Por ello en los accidentes hay que investigar la naturaleza, ubicación y agente material de la lesión; la forma o tipo de accidente, la condición peligrosa (circunstancia), el agente material del accidente (objeto, sustancia o local), la parte del agente material del accidente (porción específica), el acto inseguro (violación de los protocolos de trabajo).

La última consecuencia de los daños son los incidentes. Cuando no se producen lesiones en el funcionario se denomina incidente o accidente en blanco, es decir, accidente sin daño.

Además de los daños a la salud a nivel físico se pueden derivar otros de nivel psicosocial como la fatiga, el estrés insatisfacción laboral, violencia en el trabajo...

23 Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social 1/1994 de 20 de junio. BOE 29 de noviembre 1994. Nº 154. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>

24 Real Decreto 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 1299/2006, de 10 de noviembre. BOE 19 diciembre 2006. Nº 302. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

La teoría del riesgo creado se basa en que toda actividad que crea un riesgo para la colectividad, obliga al agente de los daños a responder por los mismos. Por lo tanto la teoría del riesgo está destinada a solucionar este problema, a decidir si la obligación del acreedor (a su vez deudor) permanece vigente o si debe seguir la suerte de la deudor, o lo que es lo mismo, extinguirse también (Ulrich Beck, 2019)²⁵. Por ende la teoría de los riesgos laborales es la teoría del riesgo social o de la responsabilidad social, que se fundamenta en la idea de que los infortunios laborales derivan de un mundo laboral concebido íntegramente. Por tanto, los accidentes no pueden imputarse a una determinada empresa, sino a la sociedad. Pero a nivel operativo la legislación trata de responsabilizar del riesgo a los agentes productores de actividad laboral como es el empresariado y la Administración (LPRL, 1995).²⁶

La pirámide de la accidentalidad (Frank Bird, 1960)²⁷, plantea que la causa principal de los accidentes con resultado de pérdidas (sean humanas, materiales o de procesos) es la falta de control.

Existen distintas teorías de la evaluación de riesgos que atienden a diferentes aspectos como es la materia, el objetivo, la metodología de evaluación, etc. Por ejemplo el ciclo de Deming o modelo PDCA (planear, hacer, verificar y actuar), es un modelo que progresa por etapas hacia una mejora continua en la evaluación de riesgos laborales y gestión de la calidad total. El método MERL es una metodología de evaluación de riesgos laborales que consiste en la identificación de peligros, la evaluación de los mismos, la identificación e implementación de las medidas preventivas. Se centra en los riesgos físicos químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. El enfoque MERT (Método de evaluación de riesgos por tareas) se utiliza para evaluar riesgos asociados con tareas específicas, incluye la identificación de las tareas, la evaluación de riesgos asociados a cada tarea, la identificación e implementación de medidas preventivas, se usa especialmente para trabajos en altura, maquinaria pesada, trabajos con sustancias químicas. Añadir en este punto, que existen metodologías específicas para riesgos concretos, por ejemplo en la industria alimentaria se usa el enfoque HACCP (método de análisis de riesgos y puntos críticos de control). El enfoque MAGER (método de análisis y evaluación de riesgos) es un procedimiento que se usa para evaluar los riesgos asociados con los procesos productivos y equipos de trabajo.

Para terminar se explica el método cualitativo mixto (William T.Fine, 1969)²⁸, es un enfoque matemático para analizar y gestionar los riesgos consistente en valorar tres parámetros y posteriormente otorgar una puntuación a cada uno: el grado de peligrosidad se obtiene multiplicando las consecuencias por la exposición y por la probabilidad. Es el método que se va usar en este trabajo y con la técnica de evaluación implementada.

25 Beck, U., Borrás, M. R., Navarro, J., & Jimenez, D. (2019). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.

26 *Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre*. BOE 10 noviembre 1995. Nº 269. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

27 Germain, G. L., & Clark, M. D. (2007). A Tribute to Frank E. Bird Jr. 1921-2007. *Professional Safety*, 52(10), 26.

3.2. Marco legal.

“No todos los trabajos son iguales, ni tienen los mismos riesgos laborales”, con esta expresión se da a entender que todos los trabajos son diferentes y por ende las consecuencias tienen que ser distintas, esto es lo que vamos a intentar demostrar tanto desde el punto de vista teórico como de investigación. En la introducción del presente TFM al informar que la Ley de PRL no se aplica de manera íntegra a la PN ni a otros trabajos, por ello el Ministerio del Interior (en adelante MIR) ha tenido que publicar un decreto específico para este colectivo (R.D. PRL, 2002) ²⁹. De la misma forma se ha expresado el médico del trabajo José Antonio Nieto González: “Es evidente que hay diferencias. Por ejemplo, un policía no puede abandonar su actividad laboral cuando su vida corre peligro. Ello no impide la adopción de medidas de seguridad y organizativas para minimizar el riesgo” (Prevencionar, 2017) ³⁰.

El trabajo policial es operativo, eminentemente práctico, cercano al peligro y del que emanan por la propia naturaleza de sus funciones referidas al orden social y seguridad ciudadana y que posteriormente se desarrollarán.

Para ir entendiendo el trabajo del DS, hay que estudiar el derecho sindical y policial así como sus funciones. La **legislación policial** parte del artículo ciento cuatro de la Constitución Española (en adelante CE) “ Las Fuerzas y Cuerpos de seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana. Una ley orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (CE, 1978).³¹ Este artículo destaca que el objetivo de la Policía es proteger a las personas y asegurar que se respeten y cumplan las leyes. Para ello actúan bajo el control de las autoridades civiles, lo que significa que están al servicio de la sociedad y siempre tendrán que seguir las directrices y normas establecidas por el gobierno.

Continuando con el marco constitucional, pero centrándonos en el derecho sindical partimos del artículo siete donde establece “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.” Como se observa la Constitución, a través de este artículo, otorga a los sindicatos y empresas un papel destacado y los considera como elementos esenciales en la búsqueda del equilibrio y la mejora de las condiciones laborales. También garantiza la libertad para llevar a cabo sus actividades, enfatizando la necesidad de su independencia de los poderes públicos. Así se asegura que puedan actuar sin interferencias y mantener su autonomía, favoreciendo así el diálogo social y la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores.

28 Fine, W. T. (1971). Mathematical evaluation for controlling hazards. *Journal of safety research*, 3(4).

29 Real Decreto por el que se establecen las normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía 2/2006 de 16 de enero. BOE 17 enero 2006. Nº 14. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-624>

30 *La PRL en la Policía Nacional comienza a dar sus frutos*. (2017). José Antonio Nieto González, exjefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Policía Nacional. (Prevencionar). Consultado en: <https://congreso.prevencionar.com/jose-antonio-nieto-la-prl-la-policia-nacional-comienza-dar-frutos/>

31 *Constitución Española*. BOE 29 diciembre 1978. Nº 311. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

El artículo (en adelante Art.) veintiocho de la CE establece el derecho a sindicarse libremente y el derecho a huelga para la defensa de los intereses de los trabajadores. Este artículo es muy importante porque establece una condición laboral diferente al resto de los trabajadores, dice el propio artículo “una ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio del derecho de sindicación a las Fuerzas armadas y demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos”, efectivamente, como se verá más adelante en el caso de la PN, solo pueden estar afiliados a sindicatos de la Policía Nacional, además estos sindicatos solo pueden confederarse con otros sindicatos policiales, a diferencia de los sindicatos de clase y o Policías Autonómicas o Locales. La Guardia Civil no puede sindicarse, puede asociarse y las peticiones serán individuales como se verá más adelante al ser un instituto armado de carácter militar (Art 29.2 CE), a diferencia de la Policía Nacional que es un instituto armado de carácter civil. El derecho a huelga establecido en el punto dos del mismo artículo está suprimido en las FCS como se verá más adelante en las leyes orgánicas de desarrollo y en los estatutos de dichas organizaciones al afectar a derechos y libertades fundamentales. En lo que respecta a la afiliación a partidos políticos, también está suprimido este derecho.

Dentro de los principios rectores de la política social y económica de la CE existen otros artículos importantes que afectan a las condiciones laborales de los Policías y de esta investigación, nos referimos al artículo cuarenta punto dos, cuando expresa que los poderes públicos “velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...”, este artículo se desarrollará en la LPRL del año noventa y cinco, pero no se traspone directamente a la Policía, por sus especiales características, y por ello se confeccionará una normativa especial para este colectivo en el año dos mil seis.

También dentro de los principios rectores tenemos otra condición laboral, el derecho a la protección de la salud por parte de los poderes públicos, que afecta a todas las personas por el hecho de ser Españolas, también a los Policías.

Esa ley orgánica en realidad se refiere a dos, la primera del siglo pasado, la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad ³² donde se hace un esbozo de los cuerpos policiales en España y las líneas maestras del régimen de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. En el título primero se establecen unas disposiciones generales, los principios básicos de actuación (código deontológico) y unas disposiciones estatutarias comunes.

El título segundo se centra en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado como es la **Policía** y la Guardia Civil, las funciones de cada una de ellas, así como de la Policía Judicial con una dependencia mixta y con unas funciones definidas en el art. ciento veintiséis de la CE. “La policía judicial depende de los Jueces, de los Tribunales y del Ministerio Fiscal en sus funciones de averiguación del delito y descubrimiento y aseguramiento del delincuente, en los términos que la ley establezca”.

El título tercero se dedica a las Policías de las Comunidades Autónomas, donde se resalta sus competencias y su régimen estatutario particular. El título cuarto alude a la colaboración y coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas, articulando mecanismos y órganos de coordinación como son el Consejo de Seguridad, las Juntas de Seguridad y de la Adscripción de las Unidades de la PN a las CCAA que lo soliciten. Ello es así por la coexistencia de varios colectivos policiales que actúan en un mismo territorio con funciones similares. El título quinto hace referencia a las Policías Locales dependientes de los Ayuntamientos.

32 Ley orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad 2/86 de 13 de Marzo. BOE 14 marzo 1986. Nº 63. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859>

En definitiva, la Policía Nacional tiene un régimen estatutario definido y que marcan las condiciones de trabajo de estos funcionarios especiales, pues son Agentes de la Autoridad en el ejercicio de sus funciones y Autoridad cuando se empleen armas, actúan en todo el territorio Nacional (Capitales de Provincia y núcleos de población que el Gobierno determine), es un instituto armado de carácter civil dependiente del MIR en contraposición de la Guardia Civil que es militar con una doble dependencia Ministerio de Interior y defensa, actuando en el resto del territorio y su mar correspondiente con unas competencias diferentes y serán Juzgados y Penados en organismos diferentes, tema especial es el trabajo en tiempos de paz o guerra y en los estados de alarma, excepción o sitio. Por último, este es un trabajo esencialmente operativo, por lo que las condiciones psicofísicas son importantes y esto tiene dos consecuencias importantes la edad de entrada mínima (dieciocho años) y salida máxima del cuerpo (sesenta y cinco años) a diferencia de otros funcionarios, y una situación administrativa diferente al resto de trabajadores públicos, la segunda actividad para controlar las condiciones psicofísicas de los agentes.

En cuanto al **derecho de sindicación**, se reconoce plenamente su ejercicio, si bien se introducen determinadas limitaciones amparadas en el artículo veintiocho de la CE, y en correspondencia con el tratamiento de la materia, efectuado por el artículo primero de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, que se justifica en el carácter de instituto armado que la Ley atribuye al Cuerpo ³³

La segunda ley orgánica a la que se refiere la CE es la de Régimen de Personal de la Policía Nacional ³⁴.

El trabajo policial es un servicio público en un sector esencial como es la seguridad pública. La organización, las funciones y el trabajo del agente están contenidos en la legislación, por lo tanto el desarrollo de esta primera parte va a ser eminentemente legal. Existe una normativa policial consolidada y unas funciones especificadas, aunque en constante evolución como lo hace la sociedad.

La ley orgánica de régimen de personal de la PN, supone una actualización del régimen estatutario, una adaptación a las demandas sociales, y a la propia evolución de la institución policial, cuyo fin último es prestar un servicio eficaz y de calidad, actuando como derecho supletorio en lo no regulado la ley 7/2007 del estatuto básico del empleado público ³⁵.

Las características más sobresalientes que destacan en el derecho policial y sindical de la ley de régimen personal es en el título dos los derechos colectivos, como son los de la representación colectiva, constituir organizaciones sindicales y afiliación, pero con una características diferencial solo pueden ser Policías Nacionales. En el título tres destaca la regulación específica de presentación en el estado de alarma. El título décimo regula las situaciones administrativas, siendo la segunda actividad, propia de la Policía Nacional para mantener una adecuada aptitud psicofísica mientras se esté en activo.

33 Ley orgánica de libertad sindical 11/1985 de 2 de agosto. BOE 8 agosto 1985. Nº 189. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>

34 Ley orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional 9/2015 de 28 de julio. de Régimen de Personal de la Policía Nacional. BOE 29 julio 2015. Nº 180. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8468>

35 Real decreto legislativo por el que se aprueba el texto refundido del estatuto básico del empleado público 5/2015, de 30 de Octubre. BOE 31 octubre 2015. Nº 261. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

El título doce trata sobre el régimen de representación y participación, título importante para el derecho sindical pues se diferencia entre organizaciones representativas y no representativas con las consecuencias que ello tiene, acentúa el Consejo de la Policía, órgano colegiado de participación y composición paritaria entre administración y representantes, además se recoge la figura de los DP como representantes en materia de riesgos laborales, articulándose órganos a tal efecto, destacando la Comisión de Seguridad y Salud Policial, órgano diferencial de la Administración.

Figura 6. Afiliación al Sindicato Unificado de Policía.



El régimen disciplinario de la Policía Nacional ³⁶, es **otra condición de trabajo**, es decir, la manera de influir en la conducta del Policía en el sentido adecuado por la administración, contribuyendo a perfeccionar el régimen estatutario de la Policía del siglo XXI. Esto se puede hacer de manera positiva: cumpliendo la ley, los principios básicos de actuación, el código ético... O de forma negativa formal mediante la sanción penal o en este caso administrativa.

Por lo que respecta al régimen disciplinario, se configura una regulación específica, rápida y eficaz, inspirada en principios acordes con la estructura y organización jerarquizada del Cuerpo, con el propósito de conseguir la ejemplaridad, a través de la inmediación de las sanciones.

Son varias las cuestiones que afectan a los **Policías**, por ejemplo el régimen de incompatibilidades diferente al de otras profesiones, no se tolera de forma positiva una segunda labor y o actividades conexas, incluso en situaciones diferentes a la de activo. En cuanto a la responsabilidad civil y penal, es perfectamente compatible con la disciplinaria, por lo tanto la misma acción puede tener diferentes consecuencias, pero está sometida a la penal. A nivel específico vienen dos infracciones relacionadas con el incumplimiento de las normas de riesgos laborales (grave y leve).

36 Ley Orgánica del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía 4/2010, de 20 de mayo. BOE 21 mayo 2010. Nº 124. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-8115>

Un aspecto importante que afecta de manera particular a los **Delegados Sindicales** es el artículo 27 de dicha ley orgánica referida al informe del Consejo de la Policía: “En todos los expedientes disciplinarios instruidos por a los representantes de los sindicatos a que se refiere el artículo 22 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, será preceptivo, antes de dictar la resolución sancionadora, interesar la emisión de un informe por la Comisión correspondiente del Consejo de Policía, que no será vinculante, y que se incorporará al expediente correspondiente para su continuación. De los informes que emita la Comisión se dará cuenta posteriormente al Pleno del Consejo.”, es decir, se trata de una garantía, superior y positiva, que al resto de los Policías, por ejercer como representante sindical.

El código ético de la Policía Nacional ³⁷ recoge de forma positiva, breve, ordenada y clara los principios de forma que constituyan una guía para todos los miembros del Cuerpo en su actuación cotidiana. El Código Ético persigue que los ciudadanos conozcan lo que pueden esperar y exigir de su policía, fomentar la relación ciudadano y policía, consolidar unas condiciones en la organización policial que fomenten el reconocimiento, la autoestima y la asunción de responsabilidades en cualquier escala de la Policía, asentar el concepto de profesionalidad, apoyado en la legitimidad y credibilidad de las actuaciones de la policía.

Los principios que rigen el código ético son legalidad e integridad, transparencia y accesibilidad, responsabilidad personal y discrecionalidad, jerarquía, autoridad y subordinación, igualdad y no discriminación. Los valores que propugna son la responsabilidad y el liderazgo, la competencia, la integridad y la disciplina, la dedicación y el compromiso, corrección e imagen, flexibilidad y creatividad, y trabajo en equipo.

Por lo tanto el código ético es importante porque es fuente de inspiración y comportamiento para los más estándares de calidad en seguridad, además pretenden que los policías asuman esos valores éticos de manera voluntaria, libre y responsable.

El Decreto 2/2006 establece las normas de PRL en la actividad de la PN ³⁸. Para promover la seguridad y la salud de los funcionarios policiales, de manera distintiva del resto de trabajadores por el que quedan amparados la ley de PRL, el MIR publica este decreto para proteger a los Policías Nacionales en el ejercicio de sus funciones, desde la adquisición de su condición de funcionario, al vincularse estatutariamente con la Administración Pública, generando derechos pero también deberes por ambas partes.

En el capítulo primero se establece el objeto y ámbito de aplicación. El capítulo segundo informa de la prevención de riesgos y vigilancia de la salud: los principios de la acción preventiva, la integración de los R.L., evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva, los equipos de trabajo; la información, consulta y participación; la formación; las medidas de emergencia; medidas de protección de la maternidad; obligaciones en materia de riesgos.

37 Código ético de la Policía Nacional (2013). Consultado en:

<https://s.libertaddigital.com/doc/codigo-etico-del-cuerpo-nacional-de-policia-41912911.pdf>

38 *Real Decreto por el que se establecen las normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía 2/2006 de 16 de enero*. BOE 17 enero 2006. Nº 14. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-624>

El capítulo tercero es importante para este TFM, porque establece la participación y representación de los funcionarios en materia de riesgos laborales, a estos se les denomina **Delegados de Prevención**, las condiciones que deben cumplir es ser Policías Nacionales y ser designados por los sindicatos con representación en el Consejo de la Policía con una proporción establecida en el propio decreto. También establece las funciones, la formación de los delegados, los medios y el deber de sigilo profesional. Otro aspecto exclusivo de la Policía Nacional es la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial, un órgano nacional y paritario de participación de los funcionarios de consulta sobre riesgos laborales: programas y planes, métodos y procedimientos, memoria y programación anual. A nivel autonómico en el ámbito de la DGP funcionarán los Comités de Seguridad y Salud

El capítulo cuarto está dedicado al Servicio de Prevención de la DGP, donde lo más interesante para el presente trabajo es que una de sus funciones es la información y formación de los funcionarios y de sus representantes. El último capítulo informa sobre la evaluación del sistema de prevención, cuyo control está conferido a un órgano superior del MIR, la Inspección de Personal y Servicios de Seguridad. Lo más relevante para la función del representante sindical es que los informes de las auditorías y evaluaciones de este órgano estarán a disposición de los representantes de los funcionarios.

El Plan de PRL de la DGP (DGP, 2014)³⁹, es la plasmación legal y operativa del desarrollo normativo en materia de PRL de la PN. En el plan se recogen los objetivos, la estructura organizativa de la prevención, la constitución y órganos de participación y representación, las actividades preventivas especializadas, la vigilancia de la salud, la formación e información, documentación y revisión de actuaciones.

Los elementos del plan de prevención son la modalidad de organización de los recursos para realizar las acciones preventivas, el sistema de gestión de prevención de los riesgos laborales de la DGP y el calendario de implementación del plan de prevención.

La DGP tiene unos setenta mil policías distribuidos por todo el territorio nacional en diferentes categorías y especialidades, siendo las principales acciones causantes de la siniestralidad laboral los accidentes causados por seres vivos, los accidentes de tráfico, los atropellos, golpes o choques, sobreesfuerzos, caídas a distinto y mismo nivel. Contabilizando al año unos dos mil setecientos cuarenta y siete accidentes de servicio. En cada nivel de la estructura de la DGP tiene unos cometidos, aunque la responsabilidad es compartida por todos los servicios, y cuya cabeza visible es el Servicio de Prevención (actualmente Área de Coordinación de PRL), junto con la Comisión Nacional y los comités de seguridad y salud autonómicos.

El Área de Coordinación de PRL tiene una estructura central que contiene una secretaría, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología, formación y coordinación, apoyo y medicina del trabajo, cada uno de los compuestos por técnicos superiores, especialistas y ayudantes en PRL. A nivel periférico están las Unidades Territoriales de Prevención en cada Jefatura Superior (que se corresponde con las Comunidades Autónomas (en adelante CCAA). También existen unidades colaboradoras como son las Unidades Básicas Sanitarias en cada Jefatura Superior constituidas por un médico, psicólogo y enfermero.. El Área tiene más de noventa funcionarios para atender a toda la DGP.

39 *Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía*. 2014. Consultado en: <https://sup.es/actualidad-sindical/riesgos-laborales/>

Con respecto a las actividades preventivas integradas para la integración de los riesgos laborales en la DGP, se establecen los procedimientos que son actuaciones previstas en el sistema de gestión como la investigación de accidentes; las instrucciones operativas de prevención que desarrollan la metodología a aplicar para ejecutar el trabajo de forma segura, por ejemplo la instrucción operativa de laboratorios, vehículos, simulacros.

En el plan también vienen los órganos de participación y representación de los funcionarios en materia de riesgos laborales, los Delegados de Prevención, la Comisión de Seguridad y Salud Policial y los comités de seguridad y salud a nivel territorial, desarrollados por el Decreto confeccionado a tal efecto y antes mencionado.

Otro instrumento del plan de PRL es la planificación de la Acción Preventiva, junto con la Evaluación de Riesgos esencial para la gestión y aplicación del plan. Las acciones de información y formación son esenciales para lograr comportamientos seguros y fiables de los trabajadores respecto a los riesgos a los que potencialmente puedan estar expuestos. También se necesita la realización de evaluaciones de riesgo de actualización y seguimiento. Igualmente se ha de proceder a “analizar las posibles situaciones de emergencia y a adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. La ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la dirección a informar a los trabajadores de la existencia de un riesgo grave e inminente, así como de las medidas adoptadas o que deban adoptarse. También se garantiza la Vigilancia de la Salud, además estará sometida a protocolos específicos. Con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, en este caso adaptados a la función policial como PVD, ruido, manipulación de cargas, vibraciones, plomo, etc. Otros aspectos de desarrollo del plan tiene que ver con la información, formación y participación. También, de las actividades de prevención se derivará la documentación oportuna. Por último la Administración establecerá sistemas de medida y control de las actuaciones contenidas en este Plan, así como procedimientos de revisión de las mismas para adecuarlas al cumplimiento de los objetivos prefijados.

El manual de seguridad y salud para actividades genéricas del Cuerpo Nacional de Policía (DGP, 2013)⁴⁰, es un documento de carácter informativo en aplicación del art. siete del R.D. 2/2006, sobre normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los Policías Nacionales, así ante la observación de cualquier riesgo, éste deberá señalizarse y ser comunicado al superior jerárquico o personal responsable. Se emplearán las herramientas y equipos de trabajo en el uso para el que estén diseñados, en los casos necesarios, utilice los equipos de protección individual que le sean entregados y no degrade, quite o neutralice los dispositivos de seguridad.

En cuanto a los derechos se establecen los derechos a información, consulta y participación. Derecho a disponer de equipos de protección individual. Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud. Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Y derecho de protección de la maternidad.

40 *Manual de seguridad y salud para actividades genéricas del Cuerpo Nacional de Policía* (2013). Dirección General de la Policía. Consultado en: https://sup.es/zona_juridica/guia-estatutaria-profesional/

Con respecto a las obligaciones, los policías tienen el deber usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la DGP. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo o al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los funcionarios. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud. Cooperar con la Dirección General de la Policía para que puedan garantizarse unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los funcionarios.

Por otra parte se identifican los siguientes riesgos con sus pertinentes medidas preventivas que simplemente vamos a enumerar porque vienen reflejadas en el manual. El primer riesgo es el asociado a las dependencias policiales (instalaciones), el conjunto de riesgos que engloba esta categoría tienen que ver con caídas, golpes o cortes, riesgos por contacto eléctrico, ergonómicos asociado a condiciones ambientales. El segundo conjunto de riesgos están asociados al uso de pantallas de visualización de datos, como son los riesgos ergonómicos musculoesqueléticos y visuales. El último conjunto de riesgos son los genéricos de la actividad policial, estos engloban los riesgos asociados a la utilización de armas de fuego, los riesgos biológicos, los riesgos asociados al trato con personas, riesgos por sustancias químicas, riesgos asociados a factores psicosociales, riesgos asociados al trabajo a turnos, riesgo de accidentes por tratos con animales, riesgo asociado a espacios confinados, fatiga postural, riesgos asociados al uso de vehículos y riesgos asociados a la actividad de cacheo policial.

Como se observa por la lectura, el manual identifica los peligros y los correlaciona con sus pertinentes medidas de prevención para que el policía pueda orientar sus conductas en la actividad policial a operaciones seguras. Por otra parte, al representante sindical además de la propia protección, le facilita una visión y un análisis rápido de los peligros y sus consecuencias en su trabajo y en defensa de sus afiliados.

3.3. Metodología de evaluación de riesgos.

“Caminante no hay camino, camino se hace al andar...” (Antonio Machado, 1912)⁴¹. El TFM sigue progresando, además de ver la otra cara de la moneda, es decir, la práctica. El marco empírico es el paso de la teoría a la práctica, para ello se explica la metodología de investigación, la sustentación de los datos empíricos, estadísticas y el análisis de los resultados.

Se presenta el marco empírico de nuestra investigación, es decir, observar, medir la evaluación de riesgos laborales en los Delegados Sindicales del SUP, dirigidos a todos los representantes a nivel nacional que quieran responder el cuestionario de forma voluntaria. Se ha ido mejorando la teoría y la práctica a medida que se ha enriquecido con la lectura, la experiencia, los problemas planteados a modo de investigación acción.

41 Machado, A. (1912). Proverbios y cantares (XXIX): Campos de Castilla. Consultado en: https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/campos-de-castilla-983795/html/53182a83-438f-4e63-8093-1a1e1fb0861_2.html

Por otra parte el proceso de implementación metodológica ha ido afinando la técnica, el cuestionario, y la experiencia de usuario, empezando con pocos sujetos y a nivel local, expandiéndose por niveles, local, autonómico y nacional, permitiéndonos ver los cambios en los diferentes ámbitos.

Una **metodología** es un procedimiento para alcanzar unos objetivos, se inició con la estrategia metodológica, cuyo primer paso fue la reflexión sobre la misma, el segundo la exploración de los riesgos y el tercero la evaluación y observación de los mismos. Para prevenir los riesgos tenemos saber cual es el camino que recorren estos, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, los factores generadores de riesgo, la identificación, evaluación y valoración de los mismos para tomar decisiones sobre las medidas preventivas.

Conocer el trabajo, su contexto, la organización es imprescindible para identificar y situar los riesgos existentes. Por otra parte, no es lo mismo dirigirse a las manifestaciones de los problemas (iluminación, vibraciones, estrés), que entender el por qué de esos problemas. Conocer el trabajo permite conocer la generación de riesgos. En el marco teórico se estableció la línea base legal de las condiciones de trabajo y normativas que van a determinar el derecho policial y sindical, y por lo tanto los factores generadores de riesgo a priori (características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador).

Otra cuestión metodológica es el criterio metodológico, aquí se hizo una mezcla de los objetivos, científicos y cuantitativos (metodología profesional del INSHT), con el subjetivo y cualitativo (cuestionario de fabricación personal basado en la observación participante y en la experiencia personal).

Los modelos de identificación de riesgos pueden estar basados en el análisis del ciclo productivo, en factores de riesgo, en conocimientos aportados por los expertos, en conocimientos aportados por los trabajadores (delegados) y finalmente la evaluación sistémica de la gestión de la prevención de la organización.

En cuanto a las técnicas de trabajo la construcción del cuestionario y su aplicación, como se ha reflejado en la metodología se ha utilizado las tecnologías de la información y la comunicación para confeccionar y evaluar los riesgos de los Delegados Sindicales, así hemos utilizado una técnica oficial de la administración laboral: *Trabajo en Oficinas, Guía para la acción preventiva* (INSHT, 2001)⁴² enriquecida con un cuestionario añadido basado en la experiencia sindical (a nivel exploratorio y abierto primariamente se ha realizado una serie de cuestiones para que los delegados aportaran su experiencia).

La recogida de datos ha sido realizada a través de formularios google, debido a su simplicidad, facilidad, interoperabilidad, difusión, instantaneidad, en definitiva facilita la captura, edición y organización de la información.

El análisis de los resultados es la fase final de la investigación, permite una vez recopilados los datos responder a las preguntas del estudio, en este caso los riesgos laborales de los Delegados Sindicales del SUP.

La **identificación preliminar de riesgos** se basó en la observación y experiencia sindical así como en una técnica de recogida de datos protocolizada. Además se identificaron las tareas/operaciones, las fuentes de peligro y daño, y qué o quién puede ser dañado.

42 INSHT. 2001. Trabajo en oficinas. Guía para la acción preventiva. Consultado en: https://www.insst.es/documents/94886/743580/gap_012.pdf/98735064-ef2a-45be-935d-03d2ba9e2334?t=1593556882840

La organización es el Sindicato Unificado de Policía, los centros de trabajo son las sedes sindicales ubicadas en las distintas plantillas, las secciones sindicales son dos, los Delegados Sindicales (representantes de los Policías a nivel general) y a nivel específico los Delegados de Prevención. Actuando como técnico el investigador del presente tfm durante los meses de marzo y abril.

En la identificación preliminar de riesgos se realizó una reconstrucción somera del proceso de trabajo consistente en la observación de las tareas y comunicación con los DS, registrando algunas operaciones como la identificación y descripción de las tareas; la caracterización del proceso como delegados, materiales, tecnología y organización del trabajo; y una identificación preliminar de riesgos referidos a las sedes, equipos, sustancias y factores ergonómicos y organizacionales.

De esta forma los delegados sindicales realizan trabajos administrativos, cuyas principales operaciones son trabajo con pantallas de visualización de datos, fotocopias, recepción de personas y llamadas telefónicas, atención al correo postal, electrónico y mensajería instantánea, registro y archivo de documentos, asesoramiento laboral legal... Entendemos por operación una acción elemental que representa una utilidad que puede constar de varias tareas. Una tarea es la actividad más simple que hace un delegado sindical.

Ejemplificando una tarea registrada, identificamos las pantallas de visualización de datos, la descripción de esta operación consiste en la elaboración de informes, cumplimentación de bases de datos de registro de personas y documentación, realización de hojas de cálculo referidas a contabilidad, despacho de mensajería postal, electrónica e instantánea, elaboración de presentaciones y diseños por ordenador, ocupando más del cincuenta por ciento de la jornada laboral establecida en siete horas diarias matutinas, más conexión digital vespertina no contabilizada. Con respecto a la caracterización del proceso se trata del secretario de organización provincial del SUP manejando ordenadores, móviles, fax, fotocopadoras, microondas, papeles, tinta... Con respecto al local, se trata de un área que consiste en un hall de entrada con dos despachos y una sala de reuniones, dos de ellas con ventanas al exterior y una interior. Como principales riesgos se encuentran la fatiga (visual, mental y muscular), así como el estrés por la cantidad y la intensidad de algunos trabajos. Realizando la mayoría de los días el trabajo en solitario.

Otra tarea tiene que ver con el asesoramiento sindical del afiliado, tiene que ver con la atención directa y la descripción de la operación es la recepción y atención de las demandas laborales, recepción y supervisión de documentos sobre los servicios que solicita, la gestión de la demanda, el tiempo diario supone un veinticinco por cien.

Otra operación es el registro y archivo de documentos con un número de registro, duplicando el contenido y el formato (papel e informático). Tiempo estimado del cinco por cien.

La gestión de llamadas telefónicas es otra tarea cuya descripción es la recogida, gestión y derivación de la llamada. Solapamiento de estas tareas con el resto de las operaciones. Tiempo ocupado aproximado del diez por cien.

Otra actividad es la fotocopia de documentos, desplazándose a una sala anexa y sin ventilación para realizar las copias, además es de uso compartido por lo que requiere tiempos de espera e interrupciones. A veces supone un volumen importante y urgente de trabajo. Tiempo estimado cinco por cien.

El conocimiento de la estructura sindical, laboral, normativa, de las administraciones públicas, del protocolo es otra tarea fundamental para el asesoramiento sindical. Tiempo dedicado cinco por cien.

Otra operación son las reuniones físicas (fuera incluso de la sede sindical (viajes)) y o telemáticas de coordinación, supervisión y orientación, ascendente y descendente en horas laborales y extralaborales, gestión de conflictos. Tiempo estimado cinco por cien. Los posibles peligros son las relaciones inadecuadas, las conductas personales ante los riesgos, el transporte.

En la guía preventiva de delegados sindicales que se ha confeccionado, partimos de una imagen representativa del puesto de trabajo a analizar, un título orientativo y pegadizo a la realidad que queremos observar, con unas pequeñas instrucciones de aplicación y motivación de realización del formulario, para posteriormente cumplimentación del mismo.

Las preguntas de la primera parte del cuestionario, se refieren a preguntas sociodemográficas y de control como son la delegación sindical a la que pertenece y trabaja, esta pregunta es importante porque determina el lugar de trabajo con sus consecuencias. La siguiente cuestión es la categoría sindical que posee (afiliado de base, delegado sindical, delegado de prevención) la respuesta tiene que ver con el grado de implicación y profesionalización-especialización de la función que desempeña. La tercera pregunta tiene que ver con el tiempo de dedicación (total, parcial, voluntaria), la respuesta dada tiene que ver también con la involucración en el trabajo sindical. La siguiente cuestión se refiere al comité de trabajo (básico, local provincial, federal, nacional, de escala y de especialidad), las consecuencias de la pregunta tiene que ver con el trabajo pegado a los compañeros en los plantillas, o a la distancia y el trabajo más específico y burocrático a medida que se va escalando en el nivel sindical. La pregunta del sexo (masculino o femenino) también es determinante como lo demuestra la biopsicosociología diferencial, además no hay trabajo sano y socialmente aceptable sin una igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, no solo por ideología, sino que la policía y su sindicalismo son trabajos fuertemente masculinizados, además que el carácter sexuado del trabajo hace invisibles determinados riesgos; por otra parte a las mujeres le afectan más determinados derechos establecidos por la ley (condición laboral), como el acceso a la profesión, la violencia de género, el protocolo de acoso por razón de género, protección de la maternidad, baja laboral por menstruación dolorosa.... La antigüedad en el sindicato por intervalos demuestra la fidelización al mismo así como otras cuestiones de índole personal, profesional y sindical. La cuestión referida a los exámenes anuales de vigilancia de la salud por parte de la Administración (sí, no, a veces) es importante y de control, porque a partir de ahí se puede observar la evolución personal de la salud enfermedad de los delegados sindicales, siendo un parámetro objetivo referido a la medicina del trabajo. Se han incluido tres opciones de respuesta al cuestionario dependiendo del tipo de pregunta (abierta - cerrada, cuantitativa - cualitativa, voluntaria - obligatoria, con marcado de una sola respuesta o varias). Para terminar existen unas últimas preguntas subjetivas como es la percepción del estado de salud (buena, normal o mala), las repercusiones del trabajo sindical a nivel personal, laboral, policial y por último una cuestión referida a la centralidad sindical en la percepción personal, es decir el por qué trabaja en el sindicato (razones personales, laborales o por petición de la organización). El último ítem de la primera parte del cuestionario tiene que ver con las reuniones sindicales, laborales y de PRL pues a parte de la preparación y gestión de las mismas requiere desplazamientos si son físicas con los correspondientes riesgos o virtuales (PVD con sus peligros), además de inspecciones, simulacros, ejercicios.

La segunda parte del cuestionario es una técnica oficial del INSHT, esta guía informativa y formativa contempla las situaciones de riesgo más grave y frecuente para cada actividad seleccionada. La prevención de riesgos sirve para prevenir enfermedades y accidentes a nivel de representante sindical, pero también afecta a nivel organizacional al mejorar el clima y la cultura de seguridad laboral, y también mejora el servicio de cara al afiliado. La guía se centra en posibles peligros, con un listado de los peligros que pueden darse en las funciones administrativas en una oficina.

Respecto a la identificación de los riesgos y los ítems que contienen cada uno, el referido a los locales, los peligros que contiene se refiere a superficies peligrosas, elementos móviles, caídas de altura y caídas en el mismo plano. En relación a los equipos de trabajo, el peligro proviene de su uso. El riesgo eléctrico proviene de los contactos eléctricos con instalaciones y o equipos. Respecto a los riesgos físicos, los peligros provienen de la exposición a ruidos, radiaciones y vibraciones. En relación a las sustancias químicas, los riesgos provienen del contacto con productos con sustancias peligrosas. Respecto a los agentes biológicos, los posibles peligros provendrían de seres vivos como bacterias, virus, hongos, ácaros del polvo... En relación al riesgo de incendio y explosión, el peligro estaría asociado a sustancias inflamables, electricidad defectuosa, escapes de gas, focos de ignición... Con respecto al diseño de puestos de trabajo, los riesgos vendrían de los trabajos manejando cargas o en posiciones forzadas, malas condiciones ambientales del local de trabajo, las posibles fatigas por el uso de las pantallas de visualización de datos, la iluminación y la inadecuada señalización. Por último, en relación a la organización del trabajo, los posibles peligros vendrían de la situaciones de trabajo que producen estrés, la relaciones laborales inadecuadas, y de las conductas personales ante los riesgos.

La **evaluación de riesgos** es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse como expresa el reglamento de servicios de prevención (en adelante RSP) (RSP, 1997)⁴³. Por lo tanto las tres características de la definición es que es un proceso para estimar la magnitud de los riesgos con una finalidad, la toma de decisiones preventivas.

En cuanto a la clasificación existen numerosas taxonomías de riesgos laborales basados en diferentes criterios como las disciplinas preventivas (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, psicología, medicina del trabajo...) o teniendo en cuenta los lugares y o las actividades que se desarrollan: riesgos biológicos, químicos, mecánicos, ambientales, psicosociales, ergonómicos, físicos. Las taxonomías es una construcción académica atendiendo a diversos criterios, aunque la realidad es más rica y global, así si atendemos a al riesgo de la edad se puede adherir a la medicina del trabajo como un proceso de madurez biopsicosocial, pero también como un riesgo psicosocial y o emergente. En este trabajo se van a clasificar atendiendo a la técnica utilizada.

43 *Real Decreto por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención 39/1997 de 17 de enero.* BOE 31 enero de 1997. Nº 27. Consultado en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>

El método para la valoración de riesgos es de apreciación directa para cada situación de peligro identificada, como se ha descrito en el apartado metodológico, dependiendo de la gravedad de las consecuencias que puede causar el peligro concreta en forma de daño para el trabajador (ligeramente dañino, dañino, extremadamente dañino), y de la probabilidad de que esa situación tenga lugar (baja (rara vez)), media(en ocasiones), alta (siempre)). La probabilidad es el resultado de la frecuencia con la que se puede presentar la situación y la posibilidad que se den juntas todas las circunstancias para que se produzca el daño. Por lo general, cuanto más graves sean las consecuencias, más circunstancias tienen que darse, por lo tanto la probabilidad de suceso es más baja.

Para valorar cada riesgo se le asigna un valor de uno a cinco a cada grupo de riesgo y puesto de trabajo, así se hace una intersección entre el eje de las ordenadas (consecuencias: ligeramente dañino, dañino y extremadamente dañino) y el eje de las abscisas (probabilidad: Baja (rara vez), media (en ocasiones) y alta (siempre)), dando lugar a cinco grupos: 1 Riesgo trivial, 2 Riesgo tolerable, 3 Riesgo moderado, 4 Riesgo importante, 5 Riesgo intolerable. A partir de esta situación se haría un plan de control de riesgos para cada riesgo, no siendo objeto ya de este trabajo.

En la tabla de valoración de riesgos por puestos de trabajo se anota el resultado para cada riesgo y puesto en una puntuación de 1 a 5 según lo expuesto en el párrafo anterior, no se anota el nombre del representante por protección de datos, pero sí del puesto de trabajo, evaluando para cada uno de ellos, los riesgos en los locales y equipos de trabajo con cinco ítems, los riesgos eléctricos con una cuestión, los agentes físicos con dos preguntas, los riesgos químicos con un ítem, los agentes biológicos con una cuestión, el riesgo de incendio y explosión con una pregunta, el diseño de puestos de trabajo con cinco ítems, la organización de trabajo con tres cuestiones, y una pregunta abierta final. El salto cualitativo que se ha hecho es transformar el cuestionario de lápiz y papel a formulario informático tanto para la divulgación fácil de la prueba como para la realización del mismo, facilitando la experiencia del usuario y la facilidad de realización al acceder desde cualquier dispositivo a través del enlace que le envía el investigador.

A continuación se desarrollan las **medidas correctoras** en función de los riesgos identificados y evaluados. En toda gestión de la prevención hay un factor humano donde reside la clave de los comportamientos seguros, si esta se extiende se reducirán los accidentes y enfermedades profesionales. Por ello el objetivo de cualquier programa de evaluación de riesgos es no solo la de plantear medidas preventivas, sino consolidar una auténtica cultura de seguridad en el trabajo. La cultura de seguridad alude a una serie de conocimientos, actitudes, valores, procedimientos de los trabajadores, representantes y el propio sindicato en aquellos aspectos relacionados con la seguridad.

En la jerarquía de control de riesgos establecida por la Organización Internacional de Estandarización (en adelante ISO) norma ISO 45001 (Iso, 2018)⁴⁴ establece cinco niveles.

de control, siendo el primero la eliminación física del peligro, el segundo escalón la sustitución del mismo, el tercer nivel el control técnico del riesgo, es decir el aislamiento del peligro, en el cuarto nivel el control administrativo, se refiere a cambios en la forma de trabajar, y en el último nivel cuando los demás escalones no se pueden implementar el equipo de protección personal.

44. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. ISO 45001. 2018. Consultado en: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Las acciones preventivas para mejorar la seguridad que la propia técnica de evaluación para cada riesgo, existe una serie de medidas correctoras a ejercer. Para cada puesto sería el propio trabajador el que podría elegir entre el abanico de posibilidades la que mejor se adecúe a su puesto de trabajo. Incluiría la posibilidad de dejar respuestas abiertas para que el representante sindical pudiera proponer medidas protectoras alternativas a las propuestas, enriqueciendo las medidas preventivas.

En el marcado de las respuestas de las acciones preventivas habría también la posibilidad de señalar si la acción es necesaria y todavía no se ha realizado, y si la acción preventiva ya se ha realizado. Por lo tanto el feedback comunicativo sería muy inteligente lo que permitiría observar y aprender de los errores y aciertos, corrigiendo y mejorando progresivamente la técnica y la prevención.

La primera categoría de riesgos específicos se refieren a los locales y equipos de trabajo, el primer ítem se refiere a superficies peligrosas, las acciones preventivas propuestas tienen que ver con el uso de muebles con aristas redondeadas, y no usar objetos punzantes, puntiagudos para usos distintos a los destinados. La segunda cuestión se refiere a los elementos móviles, las medidas protectoras serían: vigilar la carga máxima y la estabilidad de las estanterías, disponer de cajones con bloqueos que impidan salirse de sus guías, uso de sillas antivuelco, instalar puertas de vaivén que visibilicen el acceso, disponer puertas correderas de seguridad. El tercer peligro es el uso de equipos, para contrarrestar el riesgo se propone: no utilizar equipos defectuosos, informar de sus averías, utilizar equipos que cumplan la normativa CE, usar equipos para la finalidad hecha por el fabricante.

La segunda categoría son los riesgos eléctricos por contacto con instalaciones y/o equipos eléctricos. Las acciones preventivas para mejorar la seguridad serían: antes de trabajar reparar los cables y enchufes en mal estado, colocar los cables para que no puedan ser dañados, exámenes periódicos por especialistas de las instalaciones y equipos eléctricos, evitar el uso de ladrones, comprobar regularmente los diferenciales (botón test), en caso de avería desconectar, en caso de calentamiento revisión, eliminar humedades, evitar salpicaduras.

La tercera se refiere a los riesgos físicos, el primer peligro es la exposición al ruido, las medidas protectoras propuestas serían: la compra de equipos según el nivel de ruido en funcionamiento con marcado CE, mantenimiento periódico, revestir los locales con paneles antiruido, aislar las fuentes de ruido, doble acristalamiento de ventanas, sustituir señales acústicas por luminosas (timbres por carteles). Respecto a la exposición a radiaciones, se propone el uso de equipos con marcado CE, informar/formar a los trabajadores sobre las instrucciones de uso de equipo, utilizar los equipos para la finalidad de los mismos, mantenimiento periódico de los equipos.

La categoría cuarta se refiere a las sustancias químicas, para mejorar la seguridad se propone: respetar las indicaciones del fabricante, uso de guantes, evitar los gases, exigir las fichas de datos de seguridad de los productos, no realizar mezclas, almacenaje en lugares adecuados, recipientes cerrados y perfectamente etiquetados, adquirir equipos con marcado CE y ubicar los mismos en lugares ventilados.

La quinta categoría alude a los agentes biológicos, para la protección contra los seres vivos se sugiere: la revisión y limpieza según legislación del aire acondicionado, limpieza periódica del local de la sede sindical...

La categoría sexta se refiere a incendios y explosiones, para mejorar la seguridad ante el riesgo de incendio se propone: almacenar los materiales inflamables (papal..) en zonas

alejadas de las fuentes de calor, que los contenedores de material inflamable sean ignífugos, no vaciar ceniceros en las papeleras, limpiar diariamente las papeleras, desconectar los equipos eléctricos a la finalización del trabajo, retirar las sustancias inflamables innecesarias, cortar los suministros al terminar la jornada, revisiones periódicas, prohibir fumar, no exponer el material inflamable a temperaturas altas. También se sugiere la existencia y control de extintores, instalaciones y equipos de detección, alarma y extinción de incendios, señalar y liberar las salidas de emergencia, realización de simulacros de evacuación.

La séptima categoría se refiere al diseño de los puestos de trabajo, con respecto a los peligros referidos a cargas o posiciones forzadas, las medidas de protección aluden a manipular la carga adecuadamente, disminuir el peso de las cargas, alzar y transportar las cargas con ayuda, usar mobiliarios comfortable, cambios de postura y descanso, adecuar los espacios de trabajo, adaptar las alturas del asiento. En relación a las malas condiciones ambientales de la sede sindical, las acciones preventivas podrían ser: regular la temperatura, humedad a niveles confortables y evitar corrientes de aire. En cuanto a las pantallas de visualización de datos, para mejorar la seguridad se propone regular la inclinación, altura y distancia de la pantalla, dejar un espacio adecuado delante del teclado para el reposo de las manos sobre la mesa, ajustar la altura del teclado, adecuar el brillo y el contraste, usar un portadocumentos regulable, orientar el puesto de trabajo en perpendicular a las ventanas, disponer reposapiés, usar software adaptado al trabajador, establecer pausas breves y frecuentes. En relación a la iluminación del puesto, adecuarla al mismo, eliminar las fuentes deslumbrantes, limpiar y mantener regularmente luminarias, cristales. Evitar reflejos en cristales y pantallas, impedir que el sol origine molestias. Con respecto a la señalización inadecuada óptica, acústica o táctil, señalar para atender un peligro, obligación e indicación.

La categoría octava es la organización del trabajo, para mejorar la seguridad en relación a las situaciones de estrés se recomienda distribuir tareas y competencias, planificar el trabajo durante la jornada, prever descansos e imprevistos, dotar de medios suficientes, no prolongar en exceso la jornada laboral, no acumular documentos innecesarios, mejorar el entorno de trabajo con decoración. En cuanto a las relaciones laborales inadecuadas se aconseja delimitar la tarea por actividades afines, evitar solapamientos entre compañeros, informar sobre la calidad del trabajo, motivar al delegado sindical, aclarar problemas con los interesados. Con respecto a las conductas personales ante los riesgos se recomienda promover la aceptación de medidas de seguridad, instruir a los trabajadores en sus funciones, riesgos y primeros auxilios, sensibilizar sobre la seguridad de los compañeros, poder denunciar situaciones de seguridad y salud ante el superior.

Otras medidas no atendidas en la técnica pero recomendables en cualquier plan son, en cuanto a estadoa salud hay varios ítems directos/indirectos en el cuestionario objetivos y subjetivos referidos a ellos, siendo las medidas recomendadas la vigilancia de la salud, acudir al especialista, organizar los tiempos, ocio y tiempo libre, higiene del sueño, nutrición y deporte. Otras preguntas relacionadas se refieren a la repercusión del trabajo sindical con las mismas indicaciones protectoras.

Para protegerse de los accidentes de tráfico por el desplazamiento a reuniones y/o plantillas para ejercer funciones de prevención como inspecciones, ejercicios, simulacros... Se recomienda cumplir la normativa, extremar las precauciones durante la circulación, ir con tiempo.

Para combatir la vejez del trabajador, aquí identificada como antigüedad en el sindicato se recomienda los exámenes de vigilancia de la salud, cambios organizativos (jornada, autonomía, carga de trabajo), adaptación del puesto de trabajo, cumplimiento de la

legislación en general y rebatir el edadismo organizacional, estrés, burnout... Cambios de situación administrativa.

En relación al sexo del Delegado sindical se recomienda dar cumplimiento a la normativa de igualdad, activación de los protocolos antiacoso laboral, sexual y discriminación, activar las bajas por dolores menstruales, medidas de atención a la maternidad... Vigilancia de la salud.

La carga de trabajo ya ha sido identificada y evaluada, pero es más intensa en los liberados sindicales a tiempo total debido a su dedicación profesional y falta de desconexión digital produciendo un incremento de la fatiga laboral, por lo que se recomienda previsibilidad laboral, vigilancia de la salud, organización del trabajo... Cuestiones relacionadas referidas a la categoría sindical (profesionalización y especialización) y el comité de trabajo.

Se ha identificado y evaluado el lugar de trabajo, pero más allá está el contexto físico y social del trabajo, aludida en la delegación sindical a la que perteneces pues se da una cultura, un clima y una carga de trabajo diferente dependiendo de los resultados sindicales, más afiliados más carga de trabajo recomendándole las respuestas ya enunciadas anteriormente.

La formación en PRL referido al puesto de trabajo es siempre la medida óptima de protección, por normativa, por ejemplo de conductas seguras y por asesoramiento laboral. Específicamente en los delegados de prevención que son la personificación de la salud en la organización: En las condiciones de trabajo la información es la mejor prevención.

Figura 7. Puesto de trabajo del Secretario Provincial del SUP

Puesto de trabajo. Comité Provincial

DEPARTAMENTO: OFICINA: Comité Provincial de Ourense

TIPO DE EVALUACIÓN: REVISIÓN

PUESTO DE TRABAJO: ADMINISTRATIVO

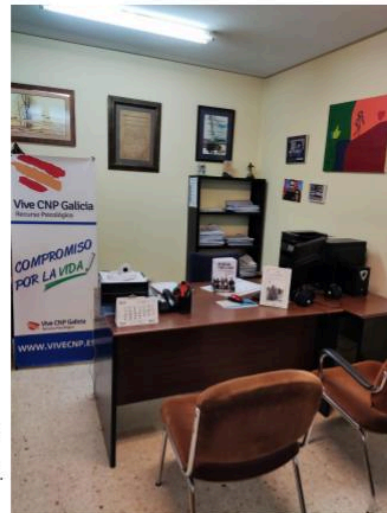
TRABAJADORES EXPUESTOS: 5

TÉCNICO PRL: JALT

NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO: Secretario de Organización.

FORMACIÓN: Formación en tareas de representante sindical.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: Trabajos administrativos, con pantallas de visualización de datos, archivo, desplazamientos, reuniones.



IV. MARCO EMPÍRICO. EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

Después del diseño se expone el trabajo por etapa, se empezó la implementación por un comité local, para posteriormente extenderse al comité provincial, continuar por los comités autonómicos para finalizar en el nacional. Este procedimiento escalonado y progresivo permite ir detectando fallos, afinar la técnica, incorporar mejoras y diferenciar los riesgos por escalones.

4.1. Resultados de la evaluación de los comités y puestos de trabajo, los datos.

Los puestos de trabajo evaluados se escogieron por proximidad espacial al investigador de este tfm.

4.1.1. Comité local.

Los comités locales del SUP, se asientan en comisarías locales referidas estas a núcleos de población que el Gobierno determine, este caso es una del interior gallego, con nivel de catálogo veintiséis, esto quiere decir una plantilla pequeña. El puesto de trabajo es simple y a voluntad del delegado sindical.

Las respuestas directas fueran hechas el 3/04/2025 13:46:33, se corresponde con un afiliado de base, su categoría es representante sindical y lo ejerce voluntariamente (sin liberación). Pertenece a un comité local. Sexo masculino, con 15 o más años de antigüedad en el SUP, realiza los exámenes de vigilancia de la salud anualmente (Sí), y a los riesgos responde Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial, Trivial. En relación a la iluminación es adecuada. La señalización es adecuada y o está señalizada. El estrés es trivial, las relaciones laborales son adecuadas normalmente en mi trabajo tienen un riesgo trivial, al igual que las conductas personales de riesgo.

Las respuestas sociodemográficas y de control son que pertenece a un comité local, la categoría sindical es afiliado de base, la jornada tiempo es voluntario, el sexo masculino, con una antigüedad sindical de quince o más años, realizando un control anual de vigilancia de la salud. A continuación se resumen por categorías las respuestas.

Tabla 1

Categorización de respuestas: Puesto de trabajo comité local.

TRABAJO	CATEGORÍA	IDENTIFICACIÓN	ESTIMACIÓN	OTROS
Local, com			Trivial 19	VS +
Voluntario			Tolerable 0	Afiliado
Administra.			Moderado 0	
DS local			Importante 0	
Riesgo PT			Intolerable 0	
	19	0	0	19

Nota. Todos los riesgos fueron triviales, riesgo del puesto de trabajo 19.

4.1.2. Comité provincial.

Los comités provinciales reúnen a los comités básicos y locales de esa demarcación. El ejemplo de los riesgos analizados se refieren al comité provincial del interior de la comunidad gallega. Los peligros referidos a locales y equipos de trabajo, el cincuenta por ciento contesta que el riesgo es trivial y el otro cincuenta tolerable en relación a las superficies peligrosas. Se repiten los resultados con respecto a los peligros referidos a los elementos móviles de la sede. El peligro de caídas en altura es trivial, sin embargo las caídas por suelo irregular y o resbaladizo se divide entre trivial (veinticinco por ciento), tolerable (cincuenta) y moderado (veinticinco por ciento). Por último, el riesgo por el uso de equipos, la totalidad responde que el peligro es trivial.

Acerca de los riesgos eléctricos, los resultados muestran la trivialidad en el veinticinco por cien de los casos y la tolerabilidad en el resto.

En cuanto a los agentes físicos, el referido al ruido, se mueve en una horquilla entre trivial (la mitad), tolerable (un cuarto), importante (un cuarto). La exposición a radiaciones, la horquilla va desde un peligro trivial (el cincuenta por ciento), pasando por el tolerable (el veinticinco por ciento), hasta el moderado (veinticinco por ciento).

Con respecto a los agentes químicos, el setenta y cinco por ciento respondió con la trivialidad del peligro, el resto tolerable.

En relación al peligro por agentes biológicos se repartieron las respuestas a la mitad entre la trivialidad y la tolerabilidad del riesgo.

En cuanto al riesgo de incendio, la trivialidad supuso un setenta y cinco por ciento, seguido por la tolerabilidad con el resto.

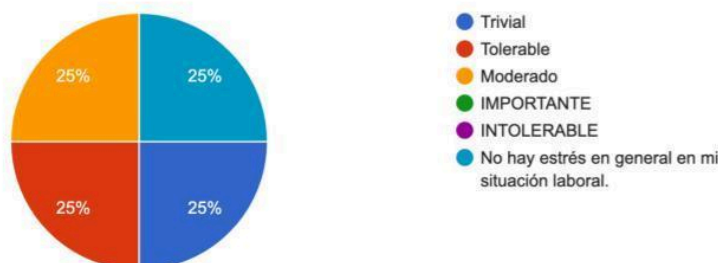
Acerca del peligro relacionado con el diseño de los puestos de trabajo. El riesgo es trivial con respecto al manejo de cargas. El peligro por las malas condiciones ambientales de la sede sindical engloba la horquilla que va desde la trivialidad con el cincuenta por ciento de las respuestas, a la tolerabilidad con el veinticinco por ciento, a la moderabilidad con otro veinticinco por ciento. Respecto al uso de las pantallas de visualización de datos, el rango va desde la trivialidad con el veinticinco por ciento, a la tolerabilidad con otro tanto, a la moderabilidad con la mitad de las respuestas. La iluminación es adecuada para un cuarto de los encuestados, el riesgo es trivial para la mitad, y el otro cuarto es importante la amenaza. La señalización es en lo que más desacuerdo y dispersión hay en cantidad homogénea para cada porcentaje un 25% que se reparte su adecuación, trivialidad, tolerancia e intolerancia.

Con respecto a la organización del trabajo, en cuanto a la amenaza de estrés, se reparten en porcentajes iguales, su adecuación, la trivialidad, la tolerabilidad y la moderabilidad. En cuanto a las relaciones laborales, el riesgo moderado se lleva la mitad de las respuestas y la otra mitad se reparten entre la trivialidad y la adecuación. Por último en relación a las conductas personales ante posibles peligros laborales, un veinticinco por ciento responde con trivialidad, un cincuenta con tolerabilidad y el veinticinco restante con intolerabilidad.

Todos estos resultados son los referidos a los riesgos formulados por la técnica, a continuación abordamos las preguntas sociodemográficas y de control. Todos son representantes sindicales y tres cuartas partes pertenecen al comité provincial. El setenta y cinco por ciento realiza su labor de forma voluntaria, y un veinticinco de forma parcial, es decir un tiempo liberado limitado. Todos pertenecen al sexo masculino y todos tienen una antigüedad mayor a quince años en el sindicato. Tres cuartas partes no realiza los exámenes anuales de vigilancia de la salud, mientras que la cuarta parte restante sí.

Figura 8. Riesgo de estrés. Comité Provincial del SUP.

La organización del trabajo como la jornada excesiva, trabajos imprevistos, a destajo o que requieren otra cualificación y o el lugar es desahogado ¿me produce un riesgo de estrés?



4.1.3. Comité autonómico: CEFT.

En los comités autonómicos convergen los comités provinciales, en este caso son los riesgos del Comité Federal Territorial de Galicia (en adelante CEFT) en cuanto a los locales y equipos, los relacionados con los peligros de superficies amenazantes como aristas, cuchillos, tijeras, presentan una trivialidad del cincuenta y siete por ciento, una tolerabilidad del veintiocho y una importancia del catorce por ciento. El riesgo por elementos móviles presentan una trivialidad del catorce por ciento, una tolerabilidad del cincuenta y siete y una moderabilidad del veintiocho por ciento. El riesgo de caídas en altura se reparte entre la trivialidad con un veintiocho por ciento, la tolerabilidad con un catorce, la moderabilidad con otro catorce y finalmente con la calificación de importante con otro catorce por ciento. En el peligro de caídas en el mismo plano los actores son los mismos pero el reparto es diferente, la trivialidad se lleva un veintiocho por ciento, la tolerabilidad otro veintiocho, la moderabilidad otro veintiocho, y la respuesta de importante un catorce por ciento. En cuanto al uso de equipos como grapadoras taladradoras, guillotinas, los resultados arrojan un reparto entre la trivialidad con un cincuenta y siete por ciento y la tolerabilidad con un cuarenta y dos por ciento.

En relación a los peligros eléctricos el riesgo se reparte entre la trivialidad y la tolerabilidad con un cuarenta y dos por ciento ambas y la moderabilidad con un catorce por ciento.

Por lo que respecta a los agentes físicos como el ruidos, los resultados arrojan una trivialidad del catorce por ciento, una tolerabilidad del cuarenta y dos, una moderabilidad del catorce por ciento y una importancia del veintiocho por ciento. El peligro por exposición a radiaciones de equipos como pantallas, impresoras láser, microondas se mueve entre la tolerabilidad con un cincuenta y siete, una moderabilidad del veintiocho y una importancia del catorce.

El peligro por contacto con sustancias químicas, el contacto con tintas, adhesivos supone un peligro trivial para el cuarenta y dos por ciento de los encuestados, tolerable para otro cuarenta y dos, y moderado para el catorce.

Las amenazas por agentes biológicos como el contacto con seres vivos como ácaros, bacterias, virus, etc. supone un riesgo trivial para el veintiocho por ciento, tolerable para el cincuenta y uno por ciento, y moderado para el catorce por ciento.

En cuanto a los peligros por incendios y explosiones, supone un riesgo trivial para el veintiocho por ciento, tolerable para el cincuenta y dos por ciento, y moderado para el catorce por ciento.

El siguiente bloque se refiere al diseño de los puestos de trabajo, en relación al riesgo de manejo de cargas, la trivialidad supone el cincuenta y siete por ciento, la tolerabilidad el veintiocho y la moderabilidad el catorce por ciento. En cuanto a las malas condiciones ambientales de la sede sindical, el peligro por trivialidad supone un catorce por ciento, la tolerancia un cuarenta y dos por ciento y la moderabilidad otro cuarenta y dos por ciento. Las pantallas de visualización de datos suponen un riesgo trivial para el catorce por ciento, tolerable para la misma cantidad, moderado para el veintiocho por ciento, e importante para el cuarenta y dos por ciento. Con respecto a la iluminación, para el veintiocho por ciento es adecuada, supone un riesgo trivial para el catorce, un cuarenta y dos la tolera, y por último para un catorce es un riesgo moderado. La señalización en el lugar de trabajo supone un riesgo trivial para el catorce por ciento, tolerable para el cincuenta y siete por ciento, moderado para el catorce importante para otro catorce por ciento.

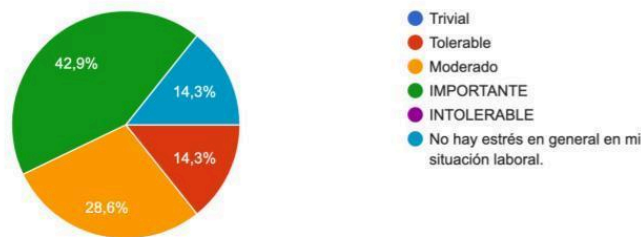
El último bloque se refiere a la organización del trabajo, para el catorce por ciento es adecuado, sin embargo el riesgo de estrés es tolerable para el catorce por ciento, veintiocho moderado, y un cuarenta y dos por ciento importante. En cuanto a las relaciones laborales arrojan un resultado de tolerabilidad del veintiocho por ciento, moderabilidad para el catorce, e importante para el cincuenta y siete por ciento. Por último las conductas personales ante los riesgos laborales producen un riesgo trivial para el catorce por ciento, tolerable para otros tantos, moderado para otro catorce por ciento e importante para el resto.

Para finalizar se añadió una pregunta abierta y libre sobre los riesgos laborales y los representantes sindicales, cuya respuesta es “Ser representante sindical es una función a extinguir. Gracias a ViveCNP por cuidar de quien tiene la obligación de velar por los derechos de aquellos que cuidan a los demás”.

En cuanto a las preguntas sociodemográficas y de control destacar tres cuartas partes son delegados sindicales y el cuarto son delegados de prevención. El cincuenta y siete por cien son voluntarios, el catorce por cien son liberados parciales y el veintiocho por cien son liberados a tiempo completo. El setenta y uno por cien pertenecen a un comité local, un veintiocho al autonómico y un uno por cien al nacional. El ochenta y cinco por ciento pertenece al género masculino el resto al femenino. La antigüedad mayoritaria en el sindicato son aquellos que llevan quince o más años con el setenta y uno por ciento, seguidos con el mismo porcentaje los que llevan más de diez y de cinco años con el catorce por ciento cada uno. En relación a la vigilancia de la salud, el veintiocho por ciento siempre realiza dichos exámenes, con el mismo porcentaje otro segmento de la población sindical no los realiza, y el cuarenta y dos por ciento lo realiza a veces. Para el cincuenta y siete de los encuestados el trabajo sindical lo realizan perfectamente, para el veintiocho por ciento le producen problemas sindicales/laborales y para el mismo porcentaje que el anterior el trabajo sindical es más intenso mentalmente que el anterior. Respecto al estado de salud el setenta y uno por ciento responde que buena, y el resto normal. Respecto a los motivos de ser representante sindical un catorce por ciento es por valores personales, otro catorce por ciento por petición del sindicato y ochenta y cinco por ciento por compromiso laboral de mejora con los compañeros, el puesto y la plantilla.

Figura 9. Riesgo de estrés. Comité Federal Territorial del SUP (Autonómico).

La organización del trabajo como la jornada excesiva, trabajos imprevistos, a destajo o que requieren otra cualificación y o el lugar es desapacible ¿me produce un riesgo de estrés?



4.1.4. Comité Nacional.

A nivel nacional se presentan los siguientes riesgos, en cuanto a las superficies peligrosas de los locales y equipos de trabajo el sesenta y seis por ciento presenta un peligro trivial y el resto tolerable. En relación a los elementos móviles de los mismos el riesgo de trivialidad es del sesenta y seis por ciento y el de tolerabilidad el complementario. Con respecto a caídas en altura, es un peligro trivial para el sesenta y seis por ciento y para el resto es tolerable. Si las caídas son en el mismo plano el riesgo se reparte a la mitad entre la tolerabilidad y la trivialidad. El peligro por uso de equipos como grapadoras, guillotinas, etc... Es trivial para la mitad, tolerable para el treinta y tres por ciento, moderado para el dieciséis por ciento.

El peligro por contacto eléctrico es trivial para la mitad de los encuestados, tolerable para el dieciséis, y moderado para el treinta y tres por ciento.

En cuanto a las amenazas físicas el riesgo por ruido representa un peligro trivial para el treinta y tres por ciento, tolerable para el cincuenta y moderado para el treinta y tres por ciento. En relación a la exposición a radiaciones como impresoras láser, microondas... suponen un riesgo trivial para el treinta y tres por ciento, tolerable para el mismo porcentaje, moderado para un dieciséis por ciento e importante para el mismo porcentaje.

El peligro por contacto con sustancias químicas se reparte a la mitad entre el riesgo trivial y tolerable.

El contacto con agentes biológicos supone un riesgo trivial para el treinta y tres por ciento de los encuestados, y un sesenta y seis por ciento para el tolerable.

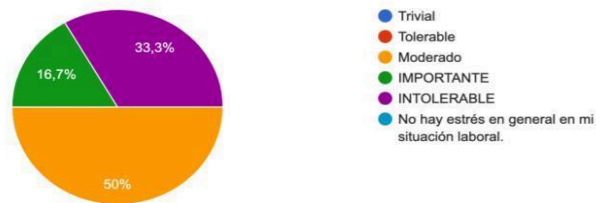
La amenaza de incendio debido a productos inflamables supone un riesgo trivial para todos.

En cuanto al diseño del puesto de trabajo, el peligro por manejo de cargas y o posiciones forzadas supone un riesgo trivial para el sesenta y seis por ciento, tolerable para el dieciséis, y moderado para otro dieciséis por ciento. Las amenazas por malas condiciones medioambientales de la sede sindical supone un riesgo trivial para el sesenta y seis por ciento, tolerable para el dieciséis por ciento, e importante para el resto. Las PVD presentan un riesgo tolerable para el dieciséis por ciento, moderado para la mitad de los encuestados, importante para el dieciséis por ciento. La iluminación supone un riesgo trivial para el dieciséis, tolerable para el mismo porcentaje, moderado para la mitad e importante para otro dieciséis. La señalización presenta un riesgo trivial para el treinta y tres por ciento, tolerable para el dieciséis, moderado para el dieciséis, e importante para el treinta y tres por ciento.

Por último en cuanto a la organización del trabajo, el riesgo de estrés para la mitad es un peligro moderado, para el dieciséis por ciento importante y para el treinta y tres intolerable. Las relaciones laborales inadecuadas presenta un riesgo trivial para el dieciséis por ciento, tolerable para otra cantidad igual, importante para la mitad de los delegados, e intolerable para el dieciséis por ciento. Para finalizar, los resultados de las conductas personales de riesgo, suponen un peligro trivial para dieciséis por ciento, la misma cantidad para el tolerable, para la mitad es importante y para el dieciséis por ciento final intolerable.

Figura 10. Riesgo de estrés. Comité Ejecutivo Nacional del SUP

La organización del trabajo como la jornada excesiva, trabajos imprevistos, a destajo o que requieren otra cualificación y o el lugar es desahogado ¿me produce un riesgo de estrés?



4.1.5. Resultados por puestos de trabajo.

A continuación se presentan los principales resultados de los riesgos de un puesto local, provincial y nacional cogidos por proximidad del investigador.

Tabla 2

Valoración de los principales riesgos por puestos de trabajo.

PT	LOC	ELECTR	R	RADI	P	ILUMI	SEÑALI	ES	RELA	CON
Co	ALE	ICIDAD.	UI	ACIÓ	V	NACIÓ	ZACIÓN	TR	CIONE	DUC
mi	S		D	N.	D	N.		ÉS	SLAB	.
té			O							PER
										SON
L.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19										
P.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19										
A.	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3
45										
N.	3	3	3	4	4	1	1	5	4	1
51										

Nota: La valoración del riesgo local es 19, la del provincial 19, autonómico 45 y nacional 51

4.2. Resultados sociolaborales y de evaluación de riesgos laborales de los ds.

4.2.1. Resultados sociolaborales y de control.

La primera parte del cuestionario está basado en la experiencia sindical, se trata de ítems específicos sobre el trabajo diario. Como decía el filósofo español “yo soy yo y mis circunstancias” (Ortega y Gasset, 1914)⁴⁵ dando a entender en nuestro caso que el entorno también influye en el trabajo y en la salud.

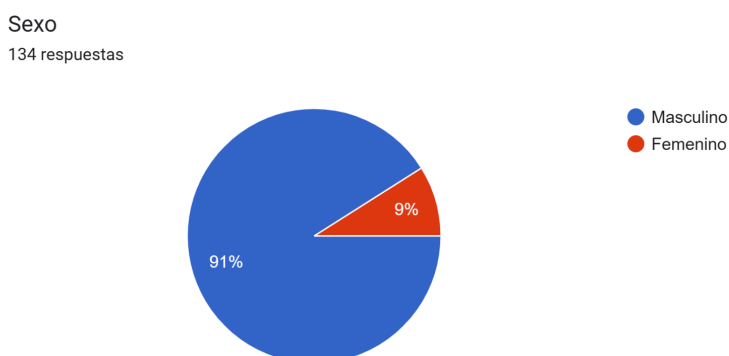
El primer ítem del cuestionario sociolaboral se refiere a la **categoría sindical**, siendo todos por normativa afiliados, a partir de ahí pueden ser de base (diez por ciento), delegado de prevención (doce por ciento) o delegado sindical (noventa y uno por ciento), existen otras categorías menores cuantitativas de representantes sindicales que se engloban en los de delegados sindicales como son los representantes de redes, de escala y de especialidad, de ahí la discrepancia porcentual. Por último este ítem se refiere a los roles que desempeñan los distintos representantes sindicales, así como su especialización.

La segunda cuestión se refiere a la **dedicación**, pues la jornada laboral, el tiempo de trabajo, la voluntariedad y la profesionalidad son aspectos a tener en cuenta y que influyen en el desempeño y salud laboral. Así el sesenta y uno por ciento tiene dedicación voluntaria (sin liberación), el veinticinco por ciento tiene una dedicación parcial (parcialmente liberado), y el catorce por ciento tiene una dedicación total (liberado del trabajo).

El tercer ítem se refiere al tipo de **comité** en el que trabaja el delegado sindical dentro de la estructura, estando el sesenta y seis por ciento en la base de la estructura, el treinta y siete en el federal (autonómico) y el tres por ciento en el comité nacional. Esto tiene consecuencias por el tipo de labor que se desempeña, la dedicación, la profesionalidad y especificidad, así como otras consecuencias.

La cuarta cuestión se refiere al **sexo** del afiliado, siendo mayoría masculina (noventa y dos por ciento), siendo la cantidad complementaria la femenina. En la PN supone un dieciséis por ciento.

Figura 11. El sexo en los DS.



45 Machado, A. (1912). Proverbios y cantares (XXIX): Campos de Castilla. Consultado en: https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/campos-de-castilla-983795/html/53182a83-438f-4e63-8093-1a1e1fb0861_2.html

El siguiente ítem es la **antigüedad** en el sindicato, los resultados expresan que el siete por ciento lleva menos de cinco años en el SUP, el trece por ciento entre cinco y diez años, el doce por ciento entre diez y quince años, y el sesenta y ocho por ciento más de quince años en el sindicato.

El control de la **vigilancia de la salud** es otro parámetro analizado donde el cuarenta y tres por ciento lo realiza, el treinta y un por ciento no y el veintiséis por ciento a veces.

Las consecuencias del **trabajo sindical** es otro factor evaluado, para el cincuenta y ocho por ciento la tarea la desarrolla perfectamente, para el veintiséis por ciento el trabajo sindical es más intenso mentalmente que el policial, para el veintitrés por ciento le produce problemas laborales y para el seis por ciento problemas de salud.

En cuanto a la **salud percibida**, el cincuenta y cuatro por ciento piensa que tiene una salud buena y el cuarenta y cinco normal.

En relación a la **centralidad del trabajo**, el cincuenta y seis por ciento es delegado sindical por compromiso laboral con los compañeros para mejorar los puestos de trabajo, para el cincuenta y tres por ciento por valores personales, y para el treinta por ciento por petición del sindicato.

En cuanto a los **desplazamientos**, las reuniones en la propia plantilla suponen el cincuenta y ocho por ciento, los traslados externos un cuarenta y seis por ciento, asambleas y formaciones un sesenta y ocho por ciento y manifestaciones y ruedas de prensa un cincuenta y tres por ciento.

Por último se encuentra la **desconexión digital** de los DS, para el veintiocho por ciento está conectado a las tecnologías de la información y redes sociales siempre, todos los días, para el diecinueve por ciento frecuentemente, para el veintitrés bastante, para el quince por ciento raramente, para el diez casi nada, y nada para el cuatro por ciento.

En resumen el **perfil sociolaboral del representante sindical** es el de delegado sindical voluntario, perteneciente a un comité básico, de sexo masculino con más de quince años de antigüedad, donde la mitada hace exámenes de vigilancia de la salud, percibe su salud buena, desarrolla su trabajo perfectamente aunque con implicaciones, realizando el trabajo por compromiso con sus compañeros Policías cuya labor exige desplazamientos y conectado laboralmente por las TIC fuera de su jornada laboral.

4.2.2. Resultados de la evaluación de riesgos laborales de los DS del SUP.

Después de haber implementado la técnica oficial del INSHT *Trabajo en Oficinas, Guía para la acción preventiva* a los DS del SUP que quisieron participar (ciento treinta y cinco delegados), se obtuvieron los siguientes resultados:

A nivel nacional se presentan los siguientes riesgos, en cuanto a las **superficies peligrosas** de los locales y equipos de trabajo el cincuenta y uno por ciento presenta un peligro trivial, veintisiete tolerable, quince moderado y seis por ciento importante. En relación a los **elementos móviles** de los mismos el riesgo de trivialidad es del cuarenta y seis por ciento y veintitrés de tolerabilidad, diecinueve moderado y siete importante. Con respecto a **caídas en altura**, es un peligro trivial para el cincuenta y nueve por ciento, veinte tolerable, quince moderado y tres por ciento importante. Si las caídas son en el mismo plano el riesgo trivial es del sesenta y tres por ciento, tolerable para el veinte, moderado para el once e importante para el cuatro por ciento. El peligro por **uso de equipos** como grapadoras,

guillotinas, etc. Es trivial para el sesenta y cinco por ciento, tolerable para el dieciocho, moderado para el doce, e importante para el cuatro por ciento.

El peligro por **contacto eléctrico** es trivial para cuarenta y seis por ciento, tolerable para el treinta, moderado para el trece, importante para el diez por ciento.

En cuanto a las amenazas físicas el riesgo por **ruido** representa un peligro trivial para el cuarenta y ocho por ciento, tolerable para veintiséis, moderado para el dieciséis e importante para el nueve por ciento. En relación a la exposición a **radiaciones** como impresoras láser, microondas, etc. Suponen un riesgo trivial para el cuarenta por ciento, tolerable para el treinta, moderado para el dieciséis e importante para el once por ciento.

El peligro por contacto con sustancias **químicas** es trivial para el sesenta y nueve por ciento, tolerable para el diecinueve, moderado para el diez e importante para el cuatro por ciento.

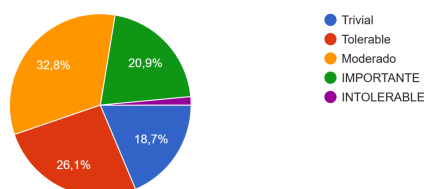
El contacto con agentes **biológicos** supone un riesgo trivial para el sesenta y cuatro por ciento, tolerable para el diecinueve, moderado para el ocho e importante para otro ocho por ciento.

La amenaza de **incendio** debido a productos inflamables supone un riesgo trivial para cincuenta y cinco por ciento, tolerable para el veinticinco, moderado para el dieciséis e importante para el cuatro por ciento.

En cuanto al diseño del puesto de trabajo, el peligro por manejo de **cargas y o posiciones forzadas** supone un riesgo trivial para el cincuenta y ocho por ciento, tolerable para el diecinueve, moderado para el veinte e importante para el trece por ciento. Las amenazas por malas condiciones **medioambientales** de la sede sindical supone un riesgo trivial para el cuarenta y ocho por ciento, tolerable para el diecinueve, moderado para el dieciocho e importante para el trece por ciento. Las **pantallas de visualización de datos** (en adelante PVD) presentan un riesgo tolerable para el diecinueve por ciento, tolerable para el veintiséis, moderado para el treinta y tres, importante para el veintiuno por ciento. La **iluminación** supone un riesgo trivial para cuarenta y cinco por ciento, tolerable para el veinticuatro, moderado para el diecisiete e importante para el ocho por ciento. La **señalización** presenta un riesgo trivial para cincuenta y cinco por ciento, tolerable para el veintidós, moderado para el veinte e importante para el tres por ciento.

Figura 12. Valoración del riesgo en las pantallas de visualización de datos

El uso de equipos con pantallas de visualización de datos ¿te produce un riesgo de fatiga visual, mental, muscular?
134 respuestas



Por último en cuanto a la organización del trabajo, el riesgo de **estrés** es un peligro trivial para el veinticuatro por ciento, tolerable para el veintiséis, moderado para el veintinueve, importante para el dieciocho por ciento. Las **relaciones** laborales inadecuadas

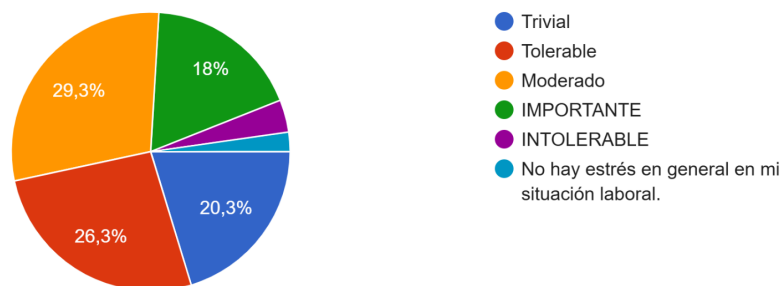
presenta un riesgo trivial para el treinta por ciento, tolerable para el veinticinco, moderado para el veinte, importante para el trece e intolerable para el cinco por ciento. Para finalizar, los resultados de las **conductas** personales de riesgo, suponen un peligro trivial para el veintiocho por ciento, tolerable para el veinticinco, moderado para el veintinueve, importante para el dieciocho e intolerable para el cinco por ciento.

Para terminar resaltar que en caso de decimales se han redondeado los resultados y cuando el resultado era inferior al uno por ciento no se ha expresado la respuesta.

Figura 13. Valoración del riesgo de estrés.

La organización del trabajo como la jornada excesiva, trabajos imprevistos, a destajo o que requieren otra cualificación y o el lugar es desapacible ¿me produce un riesgo de estrés?

133 respuestas



4.2.3. Resultados cualitativos, los comentarios de los DS.

Los comentarios literales expresados por los representantes sindicales son los siguientes:

- Seguimos necesitando una **formación sindical** adecuada. No estar bien preparado, o sentir que no lo estás, genera un estrés añadido a la actividad sindical
- Se apostó mucho por **riesgos laborales** sindicalmente no le vi frutos ninguno, gran decepción
- Tenemos un **trabajo muy poco reconocido y valorado por los Jefes** de la institución a la que pertenezco creyendo que tenemos que rendir cuentas de nuestra acción sindical
- El 90% del trabajo sindical la realizo desde casa, al **no tener sede sindical** en mi plantilla, ni una cercana, así que algunas de las preguntas no se pueden evaluar con la mayoría.
- Es necesario en mi puesto de trabajo de que se me dote del **bastón policial** extensible, como elemento progresivo de aplicación legal de la fuerza, y de la nueva pistola GLOCK 26, para un mejor ocultamiento del arma de fuego, por desempeñar mi labor profesional en entornos físicos muy conflictivos y con personas evidentemente peligrosas.
- La **desconexión digital** no existe. Si estoy despierto trabajo, esa es mi realidad.

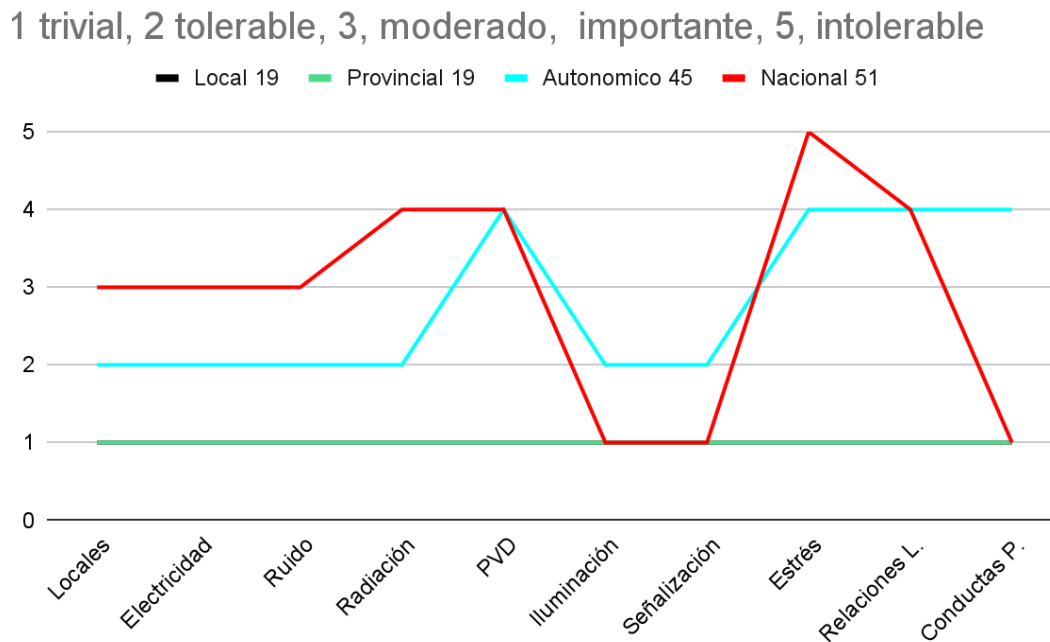
- Sé que debería poner límites, pero si desconecto, luego tengo que hacer lo mismo en menos tiempo, lo que supone un estrés infinitamente mayor. Hay poca empatía por parte de afiliados y representantes que solo miran resolver sus dudas o problemas sea la hora que sea. La carga de trabajo es bestial y a eso hay que sumarle el desprecio por parte de gran parte del colectivo hacia nuestra labor.
- Los **sillones de trabajo** están obsoletos (sillas de cuatro patas).
- **Formación sindical**, para gestionar todos los problemas de los demás. Y saber mantener un horario de atención y trabajo determinado y concreto
- **Suerte** en tu TFG.
- Los afiliados trasladan problemas que siempre, más si no los puedes solucionar, algo de los problemas te quedan en tu **interior** con lo cual te carga.
- Ser representante sindical, con **liberaciones parciales** produce malestar entre los compañeros de Equipo, por qué algunos jefes limitan los permisos que conceden al Equipo (CHs, APs etc..)
- Los representantes sindicales desarrollan una **labor poco reconocida** por los compañeros, hay excepciones
- En mi caso, como S.G del comité federal de Murcia y como Delegado de PRL , la **carga de responsabilidad** es elevada. Creo que los delegados estamos por implicación con los compañeros y valores personales que nos impulsan a querer mejorar las cosas. Pero esto genera una responsabilidad y aveces frustración al ver lo rígida que es nuestra administración. Lo que cuesta mover un poquito para mejorar las cosas. Es un poco el efecto de los compañeros en la calle de “lo detengo y sale por la otra puerta”. En mi caso siempre realice tareas operativas por espacio de 15 años (GAC,UPR,Motos,Seguridad y Conducciones) y al volver a casa desconectaba. Cosa que ahora es imposible. Tengo más actividad que nunca y a veces noto más ansiedad. Y cuando no llegas a todo lo que crees que puedes, se genera una sensación de frustración y querer apretar más.

4.3. Análisis de resultados de puestos, sociolaborales, de riesgos y cualitativos.

4.3.1. Análisis de los resultados por puestos de trabajo.

A continuación se hace una evaluación de los resultados por puestos de trabajo dependiendo de la jerarquía sindical, el puesto más básico que se refiere a un **comité local**, la suma de los riesgos da una puntuación de diecinueve y se observa en el gráfico que el nivel de cada uno de los riesgos no sube de uno (es decir valoración trivial). Para el comité **provincial**, la suma de los riesgos también es 19, se corresponde con la línea verde y coincide con el nivel de riesgo local en este caso. El comité **autonómico** tiene el riesgo cuarenta y cinco, más del doble que el local o provincial, por lo tanto el puesto es más vulnerable. Por último el puesto de trabajo del comité **nacional** puntúa cincuenta y uno siendo el más alto de los cuatro puestos, teniendo picos en algunos riesgos de cinco (riesgo intolerable). En conclusión a pesar de los límites del estudio como puede ser el azar, la representatividad, se puede observar que a medida que se sube en la jerarquía sindical, se sube también en vulnerabilidad laboral.

Figura 15. Perfil de los riesgos más importantes por puestos de trabajo sindical.



4.3.2. Análisis de los resultados sociolaborales.

Después de los resultados directos del cuestionario, viene una segunda lectura más profunda de los mismos que tiene que ver con el análisis de los resultados laborales, que complementan, intensifican, contextualizan y mejoran el perfil de los riesgos laborales de los DS.

La **categoría sindical**, es una clasificación que define las tareas, la dedicación y la especialización. Todos los representantes sindicales son afiliados, y dentro de ellos los afiliados básicos constituyen la masa sindical, voluntaria y no profesional. Posteriormente están los DS que representan de forma más profesional al SUP y por último están los Delegados de Prevención que representan al sindicato en un ámbito específico que es la salud laboral.

En cuanto a la **dedicación**, la mayoría de los representantes sindicales son voluntarios, un porcentaje mínimo tiene dedicación parcial y la dedicación profesional es exigua desde el punto de vista porcentual. Las implicaciones en la calidad del servicio son importantes, así como en la carga, el tiempo de trabajo, la jornada laboral y los riesgos psicosociales.

El tipo de **comité** en el que trabaja el delegado sindical dentro de la organización se sustenta en los comités básicos, locales y provinciales. A medida que se va subiendo en el staff sindical la pirámide laboral adelgaza rápidamente. Esto tiene consecuencias por el tipo de labor que se desempeña, la dedicación, la profesionalidad y especificidad, etc. Otro aspecto a tener en cuenta es que muchas veces el mismo delegado sindical trabaja en varios comités verticales superpuestos lo que da una perspectiva más amplia pero también más intensa del trabajo, así como problemas de interacción con ambos roles. Pensemos por ejemplo en dos reuniones en el mismo momento.

La cuarta cuestión se refiere al **sexo** del afiliado, la Policía es una profesión masculinizada y los representantes sindicales también, incluso en un porcentaje superior con todas las implicaciones implícitas que tiene (techos de cristal, protocolo de acoso sexual, de género, discriminación, conciliación, etc. Y aún así, quien preside el SUP es una mujer.

Figura 16. Hombres y mujeres en la PN.

TOTAL CNP		
TOTAL C.N.P.	HOMBRES CNP	MUJERES CNP
128	111	17
302	272	30
1563	1304	259
4229	3474	755
5289	4730	559
7111	5994	1117
51759	42737	9022
97	57	40
136	87	49
70.614	58.766	11.848

Fuente: Policía Nacional

El siguiente ítem es la **antigüedad** en el sindicato, los resultados expresan que la mayoría de los DS son mayores y con más experiencia en la Policía y el sindicato. Esto podría tener varias implicaciones a pesar que las mayores tasas de afiliación de los trabajadores en la Policía, como por ejemplo el sindicato puede ser viejo, el no compromiso y o captación de los nuevos funcionarios, la sensibilidad de los mayores sobre los derechos laborales, edadismo, problemas de salud riesgos específicos, etc. Cuestiones a explorar.

El control de la **vigilancia de la salud** expresa que la mayoría cumple con los controles laborales de salud, aunque no todos. Las implicaciones tienen que ver con el cumplimiento de la normativa y la objetividad de las pruebas de la medicina del trabajo.

Las consecuencias del **trabajo sindical** evaluado por el propio delegado manifiestan que la mayoría lo desarrolla perfectamente, aunque hay otras implicaciones para el trabajo (es más intenso mentalmente que el policial (un cuarto) y los problemas laborales que generan (un cuarto). Para una minoría generan problemas de salud. Por lo tanto el trabajo sindical subjetivamente hablando para la mitad de los delegados es intenso y genera problemas, además puede haber superposiciones e interacciones de las respuestas por explorar.

En cuanto a la **salud percibida**, la mayoría tiene una buena salud, esto puede ir en consonancia con que los policías entran y se mantienen en buenas condiciones físicas y mentales y esto también se extrapola a los funcionarios policiales.

La **centralidad en el trabajo** como rol vital se refiere al grado de importancia que para el individuo tiene el trabajo. Como vemos existe un fuerte compromiso laboral, así como unos fuertes principios personales, lo que va en consonancia con los altos valores éticos de los Policías y Delegados Sindicales, además de ser elecciones laborales profundamente vocacionales.

En cuanto a los **desplazamientos**, a la tarea ordinaria se suman reuniones, asambleas, congresos, manifestaciones, ruedas de prensa, lo que implica en ocasiones movimientos, con

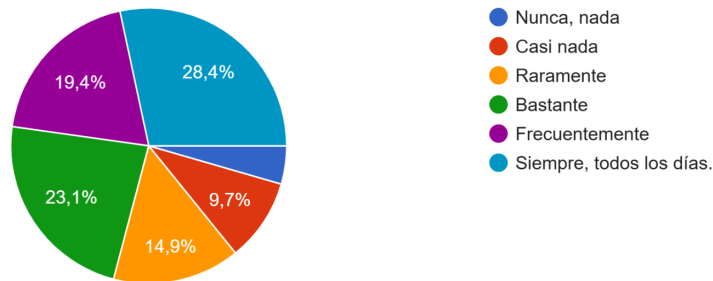
repercusiones en la fatiga y en el transporte como la seguridad vial. Esto supone un plus de carga y de riesgos tanto viales como psicosociales.

Por último se encuentra la **desconexión digital** de los DS, antiguamente el ámbito de trabajo era la sede sindical en la jornada laboral, con las TIC, el lugar y el tiempo de trabajo se difuminan y alcanzan otros ámbitos momentos y espacios afectando al DS como el tecnoestrés, la carga de trabajo, los riesgos psicosociales, la conciliación... Como se expresan en los resultados.

Figura 17. Frecuencia de uso de las redes sociales y TIC.

Fuera de mi jornada laboral realizo trabajo sindical a través de las redes sociales, smartphone, tecnologías de la información...

134 respuestas



4.3.3. Análisis de los resultados de los riesgos laborales de los DS del SUP.

El perfil de los resultados obtenidos de los **riesgos** laborales a nivel nacional identifican cuatro de los diecinueve riesgos evaluados con un nivel de riesgo moderado, siendo estos las pantallas de visualización de datos, estrés, relaciones laborales inadecuadas y conductas personales de riesgo. Estos riesgos guardan relación con dos categorías las PVD con el diseño del puesto de trabajo y con la organización del trabajo el estrés, las relaciones laborales inadecuadas y las conductas personales de riesgo.

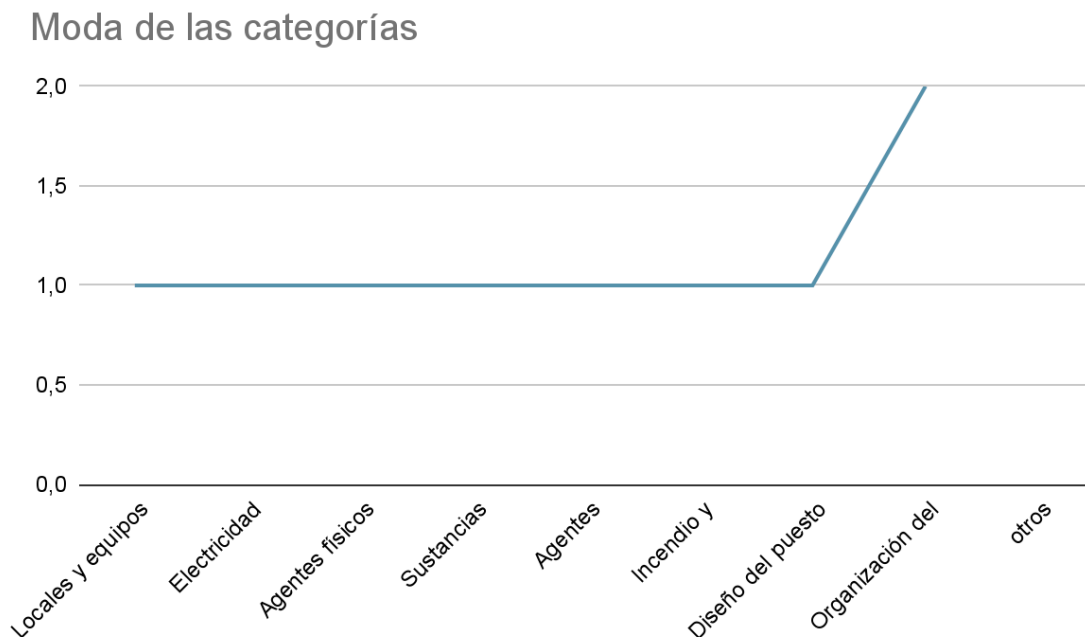
Figura 18. Perfil de los riesgos más importantes de los DS del SUP.



Nota. Riesgo moderado en PVD, estrés, relaciones laborales y conductas per.

El perfil de los resultados obtenidos de las **categorías** de los riesgos laborales a nivel nacional identifica una de las ocho categorías, siendo esta la organización del trabajo, compuesta por los riesgos de estrés, relaciones laborales inadecuadas y conductas personales de riesgo.

Figura 19. Perfil de las categorías de los riesgos de los DS del SUP.



Como se aprecia una categoría de ocho, cuatro riesgos de diecinueve es el resultado del perfil de riesgos laborales de los DS del SUP, estando en consonancia con el objetivo del

TFM (la evaluación de los riesgos laborales), también con los objetivos específicos del mismo como es investigar los riesgos laborales en seguridad, ergonomía, higiene, especialmente los riesgos psicosociales. Como se observa los riesgos más característicos tienen que ver con el diseño del puesto de trabajo (PVD) y los de la organización del trabajo, es decir los riesgos psicosociales.

4.3.4. Análisis de los resultados de los comentarios personales.

En cuanto al análisis de los comentarios personales del cuestionario, se pueden reducir a tres categorías: la formación (más bien su falta), el reconocimiento del trabajo (también su falta), y el último se refiere propiamente a los riesgos.

Con respecto la **falta de formación sindical** y sus consecuencias en la calidad del servicio que se presta y en los riesgos psicosociales del delegado sindical

En relación a **la falta de reconocimiento del trabajo sindical**, esto puede ser coherente con el clima, la cultura y la percepción sindical de la opinión pública en general y de los policías y la institución en particular, pudiendo afectar a los riesgos psicosociales del propio representante sindical.

La última categoría tiene que ver con algunos **riesgos laborales**, uno policial (referido a la falta de elementos de trabajo, el bastón de trabajo), y el resto sindicales referidos a elementos de la seguridad en el trabajo como la falta de sede sindical, ergonómicos como sillas inadecuadas, y el resto con riesgos psicosociales como son las consecuencias de las liberaciones en el delegado sindical al incrementar el trabajo en el resto de los policías, las consecuencias de la conexión permanente digital, las rumiaciones por la gestión de los problemas sindicales, las consecuencias de la carga de trabajo, y la indefinición de las funciones sindicales.

V. CONCLUSIONES

En este estudio, en consonancia con el título y el objetivo general, se han evaluado los riesgos laborales de los delegados sindicales del SUP, demostrando un perfil específico del D.S. como se ha acreditado a lo largo de la investigación y especialmente en los resultados a través de metodologías oficiales y cualitativas de elaboración propia.

Los **resultados más relevantes** es que a pesar del cumplimiento general de la normativa y de la prevención de riesgos laborales, la práctica presenta lagunas como por ejemplo no todos los D.S. realizan los exámenes de vigilancia de la salud, a mayor dedicación sindical (sea en tiempo voluntario, parcial y total), sea profesional (afiliado, delegados sindical, delegado de prevención) o en la jerarquía sindical (comité local, provincial, autonómico o central)) mayor vulnerabilidad. Aunque se han identificado diferentes riesgos de todas las disciplinas preventivas, los más característicos tienen que ver con el diseño del puesto de trabajo y organización del trabajo.

En relación a los **objetivos específicos** planteados al principio del trabajo, el presente estudio ha logrado aproximarse a conocer más de cerca la figura de los delegados sindicales como son sus funciones, derechos, deberes, contexto, características como la dedicación, los riesgos y medidas de protección, como ha quedado reflejado en el marco teórico, legal y práctico.

Por medio de esta investigación también hemos dado cuenta de las reglas de juego en las que se desarrolla el trabajo de los Delegados Sindicales, las cuales se convierten en condiciones de trabajo que repercuten no solo en su labor, sino en su perfil de riesgos laborales.

La Administración tiene su propio servicio de prevención y su sistema de vigilancia de la Salud, y como se ha podido comprobar sus propios riesgos, más físicos en los Policías y más psicosociales en los Delegados Sindicales.

Al analizar las diferencias en la dedicación voluntaria, parcial y total, observamos que ha medida que se dedica más tiempo y o se sube en la jerarquía de puestos de trabajo, existe más vulnerabilidad tanto en la organización del trabajo como en el diseño del puesto de trabajo, como se ha constatado en los resultados del estudio.

En los resultados de la evaluación de riesgos laborales de los Delegados Sindicales ha quedado reflejado el perfil de vulnerabilidades de los mismos, acentuándose más en los riesgos psicosociales que en los físicos.

Para cada riesgo se han propuesto medidas de protección, pero la medida general más importante sería informar y formar al D.S. antes de empezar a desempeñar sus funciones en un puesto de trabajo. También cabría hacer evaluaciones periódicas por el propio sindicato para reforzar la protección de los representantes.

El cumplimiento de la normativa es una labor primordial y cotidiana tanto del Policía en su trabajo, como de la Administración al velar por sus funcionarios, como de los delegados sindicales en su labor, y especialmente los Delegados de Prevención como representantes específicos en materia de PRL. Ha quedado acreditado que a nivel general se cumple la normativa, aunque hay lagunas en la implementación al no llegar a todos y no ser de obligado cumplimiento los exámenes de vigilancia de la salud. Por lo tanto existe margen de mejora.

Las diferencias entre los Delegados sindicales policiales y de clase ha quedado acreditado en el marco teórico, aunque no en el empírico al no encontrar estudios de riesgos en los D.S. de clase para poder comparar los resultados.

Por último, en los resultados de la investigación se comprueba cómo las relaciones laborales afectan y son afectadas por los delegados sindicales en su trabajo diario.

En cuanto a las **implicaciones de los resultados**, desde el punto de vista teórico hay que seguir profundizando, mejorando y especificando en los riesgos, las metodologías y la evaluación de los Delegados Sindicales para aflorar riesgos, evaluarlos mejor, proteger y prevenir de forma óptima. Desde el punto de vista práctico tiene numerosas implicaciones para la salud del representante sindical, para la organización (evitar costes económicos y sociales, estabilidad profesional del delegado, previsibilidad) y para el servicio que da el sindicato (calidad del asesoramiento laboral y de PRL). Otra implicación práctica es que sabiendo los riesgos, se pueden gestionar los mismos e implementar mejoras como revisiones, formación, información...

En relación a las **limitaciones de la investigación**, se ha observado las limitaciones de la muestra (no han participado todos los delegados sindicales), en el estudio estratificado de los puestos de trabajo (locales, provinciales, autonómicos y nacionales) no fue proporcional ni total. La inconcreción de preguntas y respuestas del cuestionario para operativizar las conclusiones, la superposición de roles de algunos delegados sindicales (pueden ser a la vez afiliado, delegados sindicales y delegados de prevención; pueden trabajar en un comité básico y en uno autonómico), las interacciones de los resultados (por ejemplo entre la salud objetiva medida por la medicina del trabajo y la subjetiva proporcionada por el representante del trabajador). El contraste de medidas objetivas como proporcionadas como termómetros, luxómetros, higrómetros.. frente a medidas subjetivas. Y la observación de riesgos no evaluados con la técnica pero que existen (por ejemplo vibraciones).

En cuanto a la **reflexión** del proceso de investigación ha sido muy rico, pues a medida que avanzaba el trabajo tenía un correlato de enriquecimiento personal y científico, surgía nuevas dudas, problemas, etc. Es decir fue un proceso de aprendizaje y mejora continuo que me ha permitido crecer como estudiante y como profesional, y por ende como persona. Por ejemplo, a medida que avanzaba el tfm veía mejoras en los apartados anteriores y las iba incorporando siguiendo una metodología más sintética que secuencial.

Para terminar, concluimos con el comienzo es decir la contrastación de la hipótesis del tfm: “Si las condiciones de trabajo en la organización se gestionan y supervisan adecuadamente, se reduce la probabilidad de que los riesgos laborales lleguen a materializarse” la cual confirmamos aunque con matices, como hemos visto en los resultados. A pesar de que los riesgos son evaluados y gestionados por la Administración existen riesgos emergentes y especiales que hay que tener en cuenta. Por ello la evaluación continua de los riesgos, la gestión sistemática de las vulnerabilidades, la información y formación de los delegados sindicales antes y durante su función sindical e incluso un servicio sindical preventivo. En definitiva, la evaluación de riesgos laborales de los delegados sindicales no es el final de una investigación, sino el inicio de un campo por descubrir, medir, explorar, evaluar, implementar... de mejora continua, es decir es un proceso, no un resultado.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beck, U., Borrás, M. R., Navarro, J., & Jimenez, D. (2019). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Boix, P., & Vogel, L. (2000). La evaluación de riesgos en los lugares de trabajo. *Guía para una intervención sindical*. Bruselas: BTS. Consultado en: https://istas.net/descargas/Evaluacion_riesgos_It.pdf
- Código ético de la Policía Nacional* (2013). Dirección General de la Policía. Consultado en: <https://s.libertaddigital.com/doc/codigo-etico-del-cuerpo-nacional-de-policia-41912911.pdf>
- Comte, Augusto (1844). *Discurso sobre el espíritu positivo*- Librodot.com . Consultado en: <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37229.pdf>
- Congreso prevencionar (s.f.). Preenvionar.com. Recuperado el [2025, 1 de marzo], de <https://congreso.preenvionar.com/jose-antonio-nieto-la-prl-la-policia-nacional-comienza-dar-frutos/>
- Constitución Española*. BOE 29 diciembre 1978. Nº 311. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Diccionario panhispánico del español jurídico*. (2023). Consultado en: <https://dpej.rae.es/>
- Estatutos*. (2021). 12 Congreso Nacional del SUP. Toledo, 30 de Noviembre de 2021. Consultado en: <https://sup.es/portal/normativa/>
- Fernández, C. C. (1999). *Diccionario de psicología e educación*. Xunta de Galicia.
- Fine, W. T. (1971). Mathematical evaluation for controlling hazards. *Journal of safety research*, 3(4).
- Germain, G. L., & Clark, M. D. (2007). A Tribute to Frank E. Bird Jr. 1921-2007. *Professional Safety*, 52(10), 26.
- Guía para la acción preventiva: Trabajo en oficinas - Portal INSST - INSST*. (s/f). Portal INSST. Consultado en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/guia-para-la-accion-preventiva-trabajo-en-oficinas>
- Guías para la acción preventiva. Trabajo en oficinas** (INSHT, 2001). ISBN: 84-7425-549-X. Dep. Legal: M-45481-2001. NIPO: 211-01-029-9 Consultado en: https://www.insst.es/documents/94886/743580/gap_012.pdf/98735064-ef2a-45be-935d-03d2ba9e2334?t=1593556882840
- Higiene industrial*. Sociedad Española de salud y seguridad en el trabajo. Consultado en: <https://www.sesst.org/insst-higiene-industrial/>
- Horst, Rakel (1996), *workplace risk assessment. A comparative analysis of regulatory practices in five EU member-states*. Norwich: Environmental risk assessment Unit, p.45.
- INSHT. 2001. Trabajo en oficinas. Guía para la acción preventiva. Consultado en: https://www.insst.es/documents/94886/743580/gap_012.pdf/98735064-ef2a-45be-935d-03d2ba9e2334?t=1593556882840

- INSHT. 2022 *Evaluación de Riesgos Laborales*, Consultado en:
https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2023). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 - 2027*. Recuperado de
<https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Estrategia+Espa%C3%B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Consultado en:
https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d
- International ergonomics Association*. (2000). Consultado en: <https://iea.cc/>
- ISO 45001:2018. *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso*. 2018. Consultado en:
<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre*. BOE 10 noviembre 1995. Nº 269. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Ley orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad 2/86 de 13 de Marzo*. BOE 14 marzo 1986. Nº 63. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859>
- Ley orgánica de libertad sindical 11/1985 de 2 de agosto*. BOE 8 agosto 1985. Nº 189. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>
- Ley Orgánica del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía 4/2010, de 20 de mayo*. BOE 21 mayo 2010. Nº 124. Consultado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-8115>
- Ley orgánica de Régimen de Personal de la Policía Nacional 9/2015 de 28 de julio*. BOE 29 julio 2015. Nº 180. Consultado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8468>
- López Tamarit, J.A. (2023). ViveCNP un ejemplo de prevención de riesgos psicosociales. En A. López Vega del presidente del congreso (Presidencia). *II encuentro internacional sobre prevención, intervención y posvención de la conducta suicida*. Poster llevado a cabo en el segundo encuentro de Papageno, Salamanca. Consultado en:
<https://papageno.es/wp-content/uploads/2023/03/Poster.pdf>
- Machado, A. (1912). *Proverbios y cantares (XXIX): Campos de Castilla*. Consultado en:
https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/campos-de-castilla-983795/html/53182a83-438f-4e63-8093-1a1e1ffb0861_2.html
- Manual de seguridad y salud para actividades genéricas del Cuerpo Nacional de Policía* (2013). Dirección General de la Policía. Consultado en:
https://sup.es/zona_juridica/guia-estatutaria-profesional/
- Montes Carlos (28 de enero de 2025). A prevención de riscos laborais: unha profesión incómoda, pp--pp. *La voz de Galicia*.
- NTP 283: Encuestas: metodología para su utilización*. (s/f). Portal INSST. Consultado en:
<https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencio>

n/8-serie-ntp-numeros-261-a-295-ano-1992/ntp-283-encuestas-metodologia-para-su-utilizacion

NTP 283. Encuestas: metodología para su utilización. (INSHT, 2018). 08/06/2018 NIPO: 211-92-011-6. Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), O.A., M.P. Consultado en:

<https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-ntps/ntp-notas-tes-ntps-de-prevenccion/8-serie-ntp-numeros-261-a-295-ano-1992/ntp-283-encuestas-metodologia-para-su-utilizacion>

OMS. Consultado en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>

Ortega y Gasset, J. (1921). *Meditaciones del Quijote* España: Calpe.

Payá Castiblanque, R., & Pizzi, A. (2020). Presencia sindical y gestión de riesgos laborales de origen psicosocial. Un análisis del caso español. *Revista Internacional De Organizaciones*, (24), 325–366. Consultado en: <https://doi.org/10.17345/rio24.325-366>

Pedro, G. (2021). *Manual de psicología del trabajo*. Pirámide.

Pérez Aznar, Belén, departamento de relaciones internacionales Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, número 74, 2013. *Revista seguridad y salud en el trabajo*. Semana europea pg 16-19.

Pinchopin. (2019, 25 noviembre). *INSST – Higiene industrial, sociedad española de la salud y seguridad en el trabajo*. Consultado en: <https://www.sesst.org/insst-higiene-industrial/>

Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Dirección General de la Policía. 2014. Consultado en: <https://sup.es/actualidad-sindical/riesgos-laborales/>

Ponencia de estatutos. (2022). 10º Congreso Federal de Galicia del SUP. Vigo 27 de Octubre de 2022. Consultado en: <https://sup.es/informacion-general/zona-juridica/>

Real Decreto 2/2006 por el que se establecen las normas de prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. BOE 17 de Enero de 2006. Nº 14. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-624>

Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social 1/1994 de 20 de junio. BOE 29 de noviembre 1994. Nº 154. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>

Real decreto legislativo por el que se aprueba el texto refundido del estatuto básico del empleado público 5/2015, de 30 de Octubre. BOE 31 octubre 2015. Nº 261. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto 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 1299/2006, de 10 de noviembre. BOE 19 diciembre 2006. Nº 302. Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

Real Decreto por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención 39/1997 de 17 de enero. BOE 31 enero de 1997. Nº 27. Consultado en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>

VII. APÉNDICES O ANEXOS.

7.1. Cuestionario.

7.2. Resultados brutos.