



Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)



WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN UNION

PROYECTO RECOPA

INFORME NACIONAL

ESPAÑA





**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**

Este documento presenta la información recogida en España durante la fase de análisis del proyecto RECOPA a través de la recopilación de datos llevada a cabo entre empleadores y empleados tanto en el CUESTIONARIO-ENCUESTA como en la ENTREVISTA y su presentación de una manera ordenada y comprensiva. En este sentido a continuación se describe la relación entre las tres partes en que se divide el informe de país y los temas sobre los que en ellas se pregunta y el número de pregunta del CUESTIONARIO-ENCUESTA y la ENTREVISTA que le dan respuesta.

PARTES DEL INFORME	TEMAS SOBRE LOS QUE PREGUNTA	PREGUNTAS CUESTIONARIO-ENCUESTA / ENTREVISTA
<p>1º PARTE</p> <p>Comprensión de los marcos organizativos, espacios y maneras donde se llevan a cabo los procesos de información, consulta y participación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grado conocimiento directiva europea marco 2. Grado conocimiento norma nacional y temas susceptibles 3. N.º mínimo de trabajadores por empresa y por centro de trabajo 4. Regulación en norma nacional de la protección de los representantes que ejercen los derechos 5. Tipología por países de órganos de representación con funciones en materia de seguridad y salud. 	<p>CUESTIONARIO: <i>pregunta 1</i></p> <p>CUESTIONARIO: 2 / ENTREVISTA: 1</p> <p>CUESTIONARIO: 2a y 2b</p> <p>CUESTIONARIO: 3</p> <p>ENTREVISTA: 5</p>
<p>2º PARTE</p> <p>Comparación del tratamiento de los riesgos laborales psicosociales en las legislaciones nacionales y usos y costumbre de cada país</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Temas de seguridad y salud laboral susceptible a nivel nacional de los derechos de información-consulta y participación. 7. Excepciones a lo anterior. 8. Grado de planificación sobre los riesgos del puesto de trabajo. 9. Papel de la formación en los riesgos laborales: itinerarios formativos. 10. Grado de conocimiento de la Agencia Europea de Seguridad y Salud. 	<p>ENTREVISTA: <i>pregunta 2</i></p> <p>ENTREVISTA: 3</p> <p>ENTREVISTA: 4</p> <p>ENCUESTA: 6 y 6a</p> <p>ENCUESTA: 6, 6a y 6b</p>
<p>3º PARTE</p> <p>Desarrollo del tratamiento de los riesgos laborales psicosociales en la última década en función de cada sector</p>	<ol style="list-style-type: none"> 11. Grado de conocimiento directiva europea marco y de la norma nacional. 12. Grado de exposición a riesgos laborales de la persona preguntada y conocimiento de posible legislación para su prevención. 13. Grado de incidencia de los factores psicosociales de los riesgos laborales. 	<p>CUESTIONARIO: 4, 4a y 4b</p> <p>CUESTIONARIO: 5, 5a y 5b</p> <p>CUESTIONARIO: 7 a 33</p>



**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**



**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**

1ª PARTE.- Comprensión de los marcos organizativos, espacios y maneras donde se llevan a cabo los procesos de información, consulta y participación.

1.- Conocimiento de la directiva marco europea sobre información, consulta y participación.

Habiendo una diferencia entre el grado de conocimiento por parte de empleadores y empleados sobre la directiva marco europea (**Directiva 2002/14/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002 por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea**), ya que mientras en los primeros hay una división a la mitad entre los preguntados, en el caso de los segundos el nivel de desconocimiento está por encima del 86%, se puede considerar que el conocimiento es bajo, aunque quizás adecuado ya que pareciera al seguir examinando los resultados que el conocimiento de la normativa debería ser propio de aquellos que ejercen los derechos de representación y en menor medida de sus representados.

2.- Conocer la norma nacional que regula los derechos de información, consulta y participación y otros dos aspectos esenciales de cómo se desarrollan esos derechos.

A pesar de mostrar tanto empleadores como empleados un mayoritario porcentaje de respuestas indicando que no se dispone en España de un sistema de información, consulta y participación cerrado y único como tal (94,4% y 57,9%, respectivamente), se puede luego observar como a lo largo del resto de las respuestas el conocimiento de las temáticas, del procedimiento y de la normativa que las regula pone de manifiesto que hay una opción de conocimiento práctico del tema través del marco de ejercicio de los derechos que establecen las normas.

En este sentido son las leyes de libertad sindical (**Ley orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad sindical**) y los estatutos de los trabajadores (**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**) y el estatuto del empleado público (**Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**) en los que viene recogido el marco de las cuestiones y los órganos que permiten la práctica de los derechos de I-C-P. Esto es algo que queda claro en las entrevistas a expertos, donde también se recoge que la normativa de riesgos laborales (**Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales**) aplica el ejercicio de esos mismos derechos a temas de seguridad y salud laboral.



**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**

Esta práctica se realiza a través de los órganos constituidos al efecto (Comite de empresa, Delegados de personal, Junta de personal, Mesa de negociación) o bien de forma directa en el caso de empresas que por su tamaño no es preceptivo disponga de los órganos anteriores.

La relación de cuestiones susceptibles de estos derechos es un aspecto que también parece en líneas generales bien conocido por las personas encuestadas/entrevistadas y en la casi totalidad de respuestas recopiladas en las entrevista se recogen todas o muchas de ellos: planificación y organización del trabajo en la empresa, introducción de NN.TT. y su impacto en seguridad y salud trabajadores, organización y desarrollo de las actividades de prevención, procedimiento de evaluación de riesgos, procedimientos de información y documentación sobre actividades preventivas, el Proyecto y la organización del calendario de formación en materias de prevención, reconocimientos medicos, relacion de puestos exentos de riesgos para mujeres embarazadas, designación de trabajadores y encargados de emergencias, evaluación general económica del sector económico de la empresa y de la propia empresa, nuevas contrataciones, absentismo, accidentes de trabajo, índices de siniestralidad, evalaución del empleo, igualdad de trato y oportunidades, registro salarial, planes de igualdad, modelos de contratos, sanciones impuestas, cambios en la organización del trabajo, reestructuraciones de plantillas, ERES y ERTES, reducciones de jornada, traslado total o parcial de instalación, fusión, absorción o modificación de forma societaria, planes de formación profesional, implantación y revision de sistemas de organización y control del trabajo, sistemas de primas e incentivos, valoración de puestos.

EN EL CASO DEL CNP es la **Ley Orgánica 9/2015 de Régimen personal de la policía** la que regula los derechos de información, consulta y participación de sus miembros, siendo el Consejo de Policía el órgano colegiado de participación con representación paritaria y que se estructura y sobre la base de un representante por cada 6.000 funcionario o fracción de cada una de las cuatro escalas que componen el Cuerpo. Entre sus funciones están las siguientes: a) La mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos. b) El estudio de propuestas sobre derechos sindicales y de participación. c) La participación en el establecimiento de las condiciones de prestación del servicio de los funcionarios, en particular en las referidas a la fijación de los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño y las relativas al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos y licencias. d) La participación en la determinación de los criterios conforme a los cuales se establezca el ámbito territorial donde se autorice la fijación de la residencia de los funcionarios. e) La formulación de mociones y la evacuación de consultas en materias relativas al estatuto profesional, y en especial en lo concerniente a la fijación de los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos. f) El estudio de los criterios generales



**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**

de los planes y fondos para la formación, la promoción interna y el perfeccionamiento. g) El estudio de los datos relativos al personal que pasa a las situaciones de segunda actividad y jubilación por lesiones sufridas en acto de servicio, así como de quienes provenientes de segunda actividad reingresen en la situación de servicio activo. h) La participación en el establecimiento de los criterios generales de acción social. i) La emisión de informes en los expedientes disciplinarios que se instruyan por faltas muy graves contra miembros de la Policía Nacional y en todos aquellos que se instruyan a los representantes de los sindicatos a que se refiere esta Ley Orgánica. El informe previo de las disposiciones de carácter general que se pretendan dictar sobre las materias a que se refieren los apartados anteriores. k) Las demás que le atribuyan las leyes y disposiciones generales.

3.- En caso de disponer de sistema nacional de información, consulta y participación, ¿cuál es el número mínimo de trabajadores necesario por empresa o centro para que se active?

Esta cuestión es dejada sin responder por la totalidad de los empleadores, así como por un porcentaje de cerca del 40% de los empleados. Y entre los que de estos le dan respuesta hay una heterogeneidad de respuestas ciertamente llamativa. En todo caso, la norma nacional establece un mínimo de 10 trabajadores para disponer de delegado de personal (desde 50 es comité de empresa), siendo opcional 6 a 10.

4.- ¿Cómo se regula en la legislación nacional la protección de los representantes de los trabajadores que llevan a cabo los derechos de información, consulta y participación?

Si bien la legislación en materia de diálogo social y negociación colectiva es muy clara al respecto al establecer en el artículo 68 del **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** las garantías de que gozan los representantes de los trabajadores (apertura de expediente contradictorio, prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, expresa con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación y disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas) para el ejercicio de sus funciones, no llega al 5% los empleados que responde algo al respecto y mayoritarios (77,7%) los empleadores que no responden a la pregunta.

5.- Tipología por países de los órganos en que realizan sus labores de información, consulta y participación los trabajadores o representantes de estos que tengan una función específica en materia de seguridad y salud en el trabajo



**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**

En este caso hay un elevado grado de conocimiento tanto por parte de empleados como de empleadores de los órganos a través de los cuales se practica el diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales, que básicamente son los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud laboral, excepción hecha de las micro pymes de 10 o menos trabajadores, en las que es el propio empresario quien puede llevar a cabo la gestión de la prevención sin organismo paritario.

No obstante, se observa que en el caso de los empleadores es muy usual mencionar entre otras las siguientes cosas: 1) la normativa sobre seguridad y salud es algo complicada y ello requiere proceder a los servicios de asesorías externas que les llevan las cuestiones que por ley es necesario que contemplen en materia de PRL, 2) dada la importancia de las cuestiones tratadas, es muy usual que estos temas además del asesoramiento externo (servicios de prevención ajenos) se debatan y consensuen directamente con toda la plantilla: "... como consideramos vital la opinión del trabajador en la realización de su trabajo, todo se consulta directamente con los trabajadores" y 3) independientemente de lo anterior se ha designado en muchos casos a un delegado de prevención que: "es quien sigue las instrucciones de la empresa externa y a su vez trasmite a estos los problemas que surjan".

A nivel del CNP es también la figura de los delegados de prevención (**Ley 9/2015 de 28 de julio de Régimen Personal de la Policía Nacional y Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del CNP**), ejercida por policías en situación de activo o de segunda actividad la que canalizan la representación y participación de los miembros del cuerpo, siendo designados por las organizaciones sindicales en base a los porcentajes de resultados obtenidos en el Consejo de la Policía, y formado parte a nivel de las Jefaturas Superiores provinciales y los servicios centrales de los correspondientes Comités de seguridad y salud. A nivel nacional el órgano paritario es la Comisión de seguridad y salud, que además de promover e impulsar cuantas iniciativas en la materia estime, hace una labora de debate e información para homogeneizar.

Serán funciones de estos: colaborar con los órganos correspondientes en la mejora de la acción preventiva, fomentar la cooperación de los funcionarios en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de los riesgos laborales, acceder a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, ser informados sobre los daños producidos en la salud de los funcionarios, recibir información de las actividades de prevención y protección desarrolladas por el Servicio de Prevención, ejercer labores de vigilancia y control de las condiciones de trabajo y solicitar a los responsables de los órganos policiales centrales o periféricos la adopción de medidas de carácter



**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**

preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los funcionarios y realizar una vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, pudiendo acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos que realicen, así como en las visitas y verificaciones que hagan a los centros de trabajo, y formularles las observaciones que estimen oportunas.

2ª PARTE.- Comparación del tratamiento de los riesgos laborales psicosociales en las legislaciones nacionales y usos y costumbre de cada país.

6.- Temas de seguridad y salud laboral que a nivel nacional son susceptibles de los derechos de información, consulta y participación.

En líneas generales tanto empleadores como empleados tienen bien claro cuáles son las cuestiones que estando relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo y estando concretamente reflejadas en el Capítulo V, artículo 33 de la ley de PRL, son susceptible del tratamiento a través del diálogo social y por tanto han de ser consultadas con la debida antelación a la adopción de las decisiones y son las siguiente: planificación y organización del trabajo en la empresa, introducción de NN.TT. siempre y cuando incidan en la seguridad y salud de los trabajadores, la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales, la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, los procedimientos de información y documentación de la prevención, el proyecto y la organización de la formación sobre PRL y cualquier otra acción con efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

En el caso del CNP los delegados de prevención a que nos referíamos antes (**Ley 9/2015 de 28 de julio de Régimen Personal de la Policía Nacional y Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del CNP**), tienen entre sus funciones en los Comités de seguridad y salud las siguientes: colaborar con los órganos correspondientes en la mejora de la acción preventiva, fomentar la cooperación de los funcionarios en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de los riesgos laborales, acceder a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, ser informados sobre los daños producidos en la salud de los funcionarios, recibir información de las actividades de prevención y protección desarrolladas por el Servicio de Prevención, ejercer labores de vigilancia y control de las condiciones de trabajo y solicitar a los responsables de los órganos policiales centrales o periféricos la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los funcionarios y realizar una vigilancia y control sobre el cumplimiento



Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

de la normativa de prevención de riesgos laborales, pudiendo acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos que realicen, así como en las visitas y verificaciones que hagan a los centros de trabajo, y formularles las observaciones que estimen oportunas.

7.- Temas de seguridad y salud laboral que estén exceptuados de los derechos de información, consulta y participación

Textualmente dan una respuesta de los empleadores "*Ninguno. Y creo que es imposible en España, porque la legislación lo prohíbe. Ni siquiera en los casos de empresas en que por su tamaño es el empresario quien personalmente asume la prevención*" mientras que dan otra los empleados "*Nunca. Aún así puede haber colisiones de derechos. En todo caso los representantes de los trabajadores tienen el deber de sigilo*", que permiten ser tajantes: No.

8.- Grado de planificación (más o menos integral) sobre los riesgos del puesto de trabajo concreto de la persona preguntada

Esta ha sido la respuesta a la que han contestado menos empleadores y empleados y mientras que los primeros han coincidido en indicar que la evaluación de riesgos se realiza por empresas externas que hacen la evaluación general y de cada puesto y al hacer la misma facilitan la formación y el calendario de revisiones médicas (junto con los representantes de los trabajadores), los empleados han coincidido en resaltar que consideran que la planificación rara vez es integral e integrada ya que además de no tener a veces en cuenta el diseño de los puestos se suele centrar más en las condiciones físicas de los lugares de trabajo y contemplar menos los riesgos psicosociales. De hecho, ha sido desde hace unos pocos años que son tenidos en cuenta a la hora de hacer la planificación.

Parece por tanto que aún hay casos en que no se hace una planificación de la prevención de los riesgos de los puestos de trabajo que obedezca a una visión integral en la que se hayan tenido en cuenta las posibilidades que ofrece la técnica, el papel que juega en la organización del trabajo, así como las propias condiciones de trabajo y la influencia sobre el mismo de los factores ambientales, o sea todos los aspectos que inciden sobre el mismo.

9.- El papel de la formación en la prevención de los riesgos laborales por sectores

En la relación entre formación y prevención de riesgos laborales se observa que la idea que sobre la misma pueden tener empleadores y empleados es algo diferente. Mientras que los primeros consideran que es demasiado generalista y no muy útil a pesar de ser obligatoria en algunos sectores, los empleados la consideran esencial para mantener los conocimientos actualizados,



Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

conocer nuevas temáticas que perfeccionan el desempeño del trabajo y formar parte esencial de la carrera profesional. En ambos casos si hay coincidencia en la necesidad de que la formación debe ser rigurosa, adaptada a las necesidades y de calidad.

En España la Fundación Laboral de la Construcción, organizado como órgano tripartito para la gestión de la formación en un ámbito tan importante para la economía española como ha sido la construcción, los oficios y el mantenimiento diseño hace años una serie de itinerarios formativos para que los empleados que ejercen los diferentes puestos de trabajo tengan unos mínimos estándares de formación, en muchos casos en relación con los riesgos laborales de sus puestos de trabajo, y puedan a través de un sistema de itinerarios formativos, carnets y certificaciones mostrar sus aptitudes y capacidades para trabajar.

En el caso del CNP los delegados de prevención tienen reconocido en el artículo 14.5 del R.D. del 2006 la recepción de la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones, considerándose el tiempo dedicado a la formación como tiempo de trabajo a todos los efectos. Y en la Academia se da una formación básica al respecto que podemos considerar un estándar mínimo.

10.- Nivel de conocimiento y consulta de la Agencia Europea para la seguridad y salud

Los resultados dados por las respuestas de empleadores y empleados muestran en ambos casos un bajísimo concurrido de la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA), donde ni el 88,88% y ni el 97,72% han consultado su web, ni el 100% de ambos han utilizado su herramienta interactiva en línea de evaluación de riesgos (OIRA), siendo por tanto un recurso muy desaprovechado que además tiene su sede en Bilbao (España). Aunque curiosamente las personas que en uno y otro caso si la conocen, también saben de la existencia de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER).

3ª PARTE.- Desarrollo del tratamiento de los riesgos laborales psicosociales en la última década en función de cada sector.

11.- Conocimiento de la directiva marco europea sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo y de la norma nacional

Al igual que la directiva sobre derechos de I-C-P el grado de conocimiento de la directiva marco europea sobre seguridad y salud de los trabajadores (**Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo**) es también baja tanto entre empleadores como empleados,



**Rights to information, Consultation and Participation
for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)**

siendo del 66,6% y del 70,4% respectivamente, si bien no ocurre lo mismo con la norma nacional (**Ley 31/995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales**) que es mayoritariamente conocida hasta el punto de ser mencionada por más del 45% de personas que han respondido.

12.- Grado de exposición a riesgos laborales del trabajo de la persona preguntada y conocimiento de una legislación nacional para su prevención

Hay al respecto de esta cuestión una clara conciencia por parte de empleados y empleadores (la mayoría autodefinidos como policías) del alto grado de exposición a riesgos laborales que se pueden considerar de sensibles y elevados, siendo la proporción de respuestas de casi 3 a 1. Y una buena prueba de ello es también que en más del 50% de ambos hay un claro conocimiento de la normativa que regula específicamente esos riesgos en su actividad.

En el caso del CNP ya antes mencionamos la misma: **Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del CNP.**

Tanto en el Informe comparativo que se debe entregar el 30 de enero como en la Publicación final que estará preparada para 19 de febrero se hará una referencia especial a muchas de las cosas que se recogen en el mismo y a la práctica de cómo se llevan a cabo, donde se pondrá de manifiesto que el desarrollo del tratamiento de los riesgos laborales (y muy concretamente los psicosociales) ha tenido un avance notorio a través de la práctica de los derechos de I-C-P permitiendo que la necesaria identificación y análisis de los riesgos y amenazas viniera acompañada por adecuado tratamiento.

13.- Grado aproximado de incidencia de los factores psicosociales de riesgos laborales más habituales en base a 27 preguntas tipo test que hacen referencia a los mismos.

1. La caracterización del trabajo:

- **ALTO** nivel de atención para la realización del trabajo para un 77,77% de empleadores y un 82% de empleados.
- Imprevisible cantidad de trabajo **SIEMPRE** para un 44,4% de empleadores y **A MENUDO** para un 42% de empleados.
- Requiere pedir consejo porque las tareas son difíciles **A MENUDO** para un 50% de empleadores y **A VECES** para un 53% de empleados
- Y requiere **SIEMPRE** de la toma de iniciativas en el trabajo para un 50% de empleadores y para un 47,72% de empleados.



Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

- Suponiendo que el propio trabajo tiene **SIMEPRE** una afectación emocional para un 72,2% de empleadores y para un 38,6% de empleados.
- 2. La dinámica del trabajo:
 - Trabajo en domingo **SIEMPRE** para un 77,77% de empleadores y **A MENUDO** para un 42% de empleados.
 - En el que **NUNCA** hay posibilidad de decidir cómo hacer el trabajo para un 33,3% de empleadores y solo **A VECES** para un 33,8% de empleados.
 - Con la única posibilidad de **SOLO RECIBIR INFORMACIÓN** en la introducción de cambios en equipos y materiales para un 33% de empleadores y para un 35% de empleados.
 - Y sin embargo con un grado de planificación del trabajo ejercida por el responsable **ADECUADO** para un 66,66% de empleadores y para un 51,13% de empleados.
- 3. La gratificación del trabajo realizado:
 - La posibilidad de formación a pesar de ser **ADECUADA** para un 66,66% de empleadores, es **INSUFICIENTE** para un 46,59% de los empleadores.
 - La posibilidad de desarrollo profesional se considera **REGULAR** para un 44,44% de empleadores y para un 40,90% de empleados.
 - Y en definitiva la recompensa entre esfuerzo realizado recompensa recibida es **INSUFICIENTE EN ALGUNOS CASOS** para un 61,11% de empleadores y para un 45,45% de empleados.

Lo anterior caracteriza un trabajo con una expectativa que entraña dificultad (riesgo y peligro) por un lado y un compromiso también muy elevado de autoexigencia (o incluso exigencia compartida) que pueden ser considerados factores de riesgo psicosocial a tener en cuenta. Y por supuesto indica un tipo de trabajo dentro de una institución cuyos factores organizativos están caracterizados por una fuerte jerarquía y disciplina que normalmente pueden entrañar carga de trabajo excesiva, sobrecarga emocional (y también estrés), con posibilidad de afectaciones físicas de los riesgos psicosociales por encima de la media de otras profesiones e incluso una tasa de suicidios también superior. Y unido a lo anterior se muestra que por el lado tanto de la formación como de la carrera profesional hay carencias que terminan de completarse con un salario desproporcionadamente baja para el alto grado de importancia social que tiene un trabajo como el del mantenimiento de la seguridad y el orden y la persecución del delito, lo que desde luego no ayuda en la disminución de los factores de riesgo psicosocial.