

*Este artículo fue publicado en el número 33-2004, páginas 24 a 42.
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

Antonia Almodóvar Molina, Alejo Fraile Cantalejo, Clotilde Nogareda Cuixart, M^a Victoria de la Orden Rivera, Marta Zimmermann Verdejo, M^a Félix Villar Fernández, Jesús Miguel Lara Mendaza, Francisco Javier Pinilla García

Con la realización de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VENCT), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo continúa una línea de actualización periódica de datos de carácter global sobre las condiciones de trabajo en España. Esta serie de encuestas permite obtener información directa de trabajadores y de responsables de empresa sobre organización y actividades preventivas y sobre condiciones de trabajo, de manera que pueda ser útil para detectar problemas y situaciones que ayuden a orientar las políticas de prevención.

Introducción

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo al artículo 8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es el "órgano científico técnico especializado de la Administración General del estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas".

La información es un requisito imprescindible para la definición y puesta en práctica de políticas preventivas eficaces, por lo que conocer la situación, "evolución y perspectivas de las condiciones de trabajo, se constituye en un objetivo fundamental del Instituto en el cumplimiento de la misión antedicha. Por este motivo, el INSHT ha venido analizando las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud del trabajador, entre otros estudios ⁽¹⁾, a partir de la "Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo" realizada en los años 1987, 1993, 1997, 1999 y 2003.

Los objetivos específicos pretendidos con la ENCT son los siguientes:

- Caracterizar las exposiciones laborales más frecuentes a las que está sometida la población trabajadora.
- Conocer las estructuras preventivas existentes.
- Estimar la actividad preventiva de las empresas a partir de las acciones desarrolladas.

- Conocer aquellos factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores.
- Conocer la evolución seguida por la población trabajadora española en lo referente a sus condiciones de trabajo.

Este artículo está dedicado a la exposición de los resultados de la quinta y última edición de la ENCT (2003), complementando el texto específico editado en el 2004 por el INSHT.

Diseño técnico de la ENCT

A continuación se exponen las características generales del diseño técnico de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. En concreto, su población o universo, el procedimiento de muestreo, el tipo de entrevista y los cuestionarios utilizados.

La población o universo está compuesta por los centros de trabajo con más de un trabajador, correspondientes a todas las actividades económicas, excluidas la agraria y la minera, y pertenecientes a todo el territorio nacional, a excepción de Ceuta y Melilla. La población de centros de trabajo se obtiene del Censo de Cotización de Empresas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Respecto al procedimiento de muestreo, los centros de trabajo se estratifican por la actividad económica principal según CNAE93, agrupada en nueve grandes grupos o ramas, y por la plantilla del centro de trabajo. Las actividades económicas se agrupan siguiendo los criterios de proximidad de los riesgos y la similitud de la actividad en sí misma (ver Tabla 1).

Tabla 1
Agrupación de las actividades económicas

	CNAE93	RAMA DE ACTIVIDAD
QUÍMICA	24, 25	<ul style="list-style-type: none"> • Industria química • Fabricación de productos de caucho • Fabricación de productos de materia plástica
METAL	27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 37 (no 372)	<ul style="list-style-type: none"> • Metalurgia • Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo mecánico • Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico • Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos • Fabricación de maquinaria y material eléctrico • Fabricación de material electrónico, radio, televisión y comunicaciones • Fabricación de vehículos de motor, remolques y semi-remolques

		<ul style="list-style-type: none"> • Fabricación de otro material de transporte • Reciclaje
OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 36	<ul style="list-style-type: none"> • Industria de productos alimenticios y bebidas • Industria del tabaco • Industria textil • Industria de la confección y peletería • Preparación, curtido y acabado del cuero • Industria de la madera y corcho, excepto muebles; cestería y espartería • Industria del papel • Edición artes gráficas y reproducción de soportes grabados • Fabricación de muebles, otras industrias manufactureras
OTRAS INDUSTRIAS	111, 112, 14, 23, 26, 33, 372, 40 41, 50 (no 503,505), 527, 603, 725	<ul style="list-style-type: none"> • Extracción de crudos del petróleo y gas natural • Actividades de los servicios relacionados con la extracción de crudos del petróleo y gas natural excepto prospección • Extracción de minerales no metálicos ni energéticos • Coquerías, refinado de petróleo y tratamiento combustibles nucleares • Fabricación de otros productos minerales no metálicos • Fabricación de equipos e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería • Reciclaje de desechos no metálicos • Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente • Captación, depuración y distribución de agua • Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor y motocicletas • Reparación de efectos personales y enseres domésticos • Transporte por tubería • Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipos informáticos
ADMINISTRACIÓN /BANCA	65, 66, 67, 70, 71, 72 (no 725),	<ul style="list-style-type: none"> • Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones • Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria

	74 (no 747), 75	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades auxiliares a la intermediación financiera. • Actividades inmobiliarias • Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y domésticos • Actividades informáticas (excepto mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipos informáticos) • Otras actividades empresariales (excepto actividades industriales limpieza) • Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria
COMERCIO/ HOSTELERÍA	503, 505, 51, 52 (no 527), 55	<ul style="list-style-type: none"> • Venta de repuestos y accesorios de vehículos de motor • Venta al por menor de carburantes para la automoción • Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor y motocicletas • Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores (no reparación de efectos personales y enseres personales) • Hostelería
SERVICIOS SOCIALES	73, 80, 85, 91	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación y desarrollo • Educación • Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales • Actividades asociativas
OTROS SERVICIOS	60 (no 603), 61, 62, 63, 64, 747, 90, 92, 93	<ul style="list-style-type: none"> • Transporte terrestre (excepto por tubería) • Transporte marítimo • Transporte aéreo y espacial • Actividades anexas a los transportes, agencias de viajes • Correos y telecomunicaciones • Actividades industriales de limpieza • Actividades de saneamiento público • Actividades recreativas, culturales y deportivas • Actividades diversas de servicios personales
CONSTRUCCIÓN ⁽²⁾	45	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción

Para tratar la muestra en su conjunto es necesario aplicar coeficientes de ponderación.

La selección de los centros de trabajo se realiza de forma aleatoria en cada uno de los estratos formados. En general, dentro del centro de trabajo se aplica, mediante entrevista personal, el "cuestionario de empresa" a una persona del órgano directivo o delegado y el "cuestionario de trabajador" a uno o dos trabajadores, dependiendo del tamaño del centro de trabajo: uno en centros de menos de 250 trabajadores y dos en centros de 250 o más trabajadores.

En el caso del sector de la Construcción las entrevistas se realizan en la obra. El día de la visita a la empresa de Construcción, el entrevistador selecciona aleatoriamente una de las obras de las que es contratista principal esta empresa. En dicha obra, se sigue el procedimiento anterior; es decir, se aplica, igualmente mediante entrevista personal, el "cuestionario de empresa" al Jefe de Obra y el "cuestionario de trabajador" a uno o dos trabajadores, dependiendo del tamaño de plantilla de la obra el día de la visita.

El trabajador o trabajadores se seleccionan mediante un muestreo aleatorio simple, a partir del listado del personal propio del centro de trabajo u obra existente el día de la visita del entrevistador. Si el centro u obra tiene trabajando personal de contratas, autónomos o personal cedido por empresas de trabajo temporal (ETT), debe añadirse estos trabajadores al listado anterior para que entren en la selección. Las entrevistas a trabajadores se realizan sin que estén presentes ningún mando ni otros compañeros de la empresa.

La información se obtiene a partir de dos tipos de cuestionarios: un *cuestionario de empresa* destinado al responsable de empresa o delegado y un *cuestionario de trabajador* preparado para ser contestado por el trabajador. La especificidad del sector de la Construcción obligó a diseñar dos cuestionarios adaptados pero que básicamente responden a los mismos grandes apartados recogidos en los cuestionarios generales.

Los temas tratados en el *cuestionario de empresa* se centran, en general, en:

- Características del centro de trabajo y empresa
- Datos de plantilla
- Organización de la prevención de riesgos laborales
- Actividades preventivas realizadas
- Maquinaria y equipos de trabajo

Por su parte, los temas tratados en el *cuestionario de trabajador* se refieren, en general, a:

- Condiciones de empleo
- Características del puesto de trabajo
- Condiciones ambientales
- Condiciones de seguridad
- Carga física y mental de trabajo
- Factores psicosociales
- Organización de la prevención de riesgos laborales
- Actividades preventivas realizadas
- Daños a la salud

Características técnicas específicas de la V ENCT

El diseño técnico de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo es el siguiente:

- **Población.-** La población de centros de trabajo se ha obtenido del Censo de Cotización de Empresas de la Tesorería General de la Seguridad Social actualizado a julio de 2002. La población se compone de un total de 634.875 empresas, que ocupan a 12.606.478 trabajadores.
- **Tamaño de la muestra.-** Para la V ENCT se realizaron un total de 9.290 entrevistas, de las cuales 4.054 fueron dirigidas a responsables de empresa y 5.236 a trabajadores pertenecientes a las mismas empresas. La distribución de la muestra realizada de empresas y de trabajadores por rama de actividad y tamaño de plantilla se muestra en la Tabla 2 y Tabla 3, respectivamente.
- **Afijación.-** La afijación de la muestra ha sido proporcional a la raíz cuadrada del número de trabajadores.
- **Muestreo.-** Respecto al procedimiento de muestreo, a diferencia de las Encuestas anteriores en las que la plantilla del centro era agrupada en tres intervalos (2 a 49, 50 a 249 y 250 o más), en la presente Encuesta la agrupación por plantilla ha sido más detallada, diferenciando cinco grupos (2 a 9, 10 a 49, 50 a 249, 250 a 499 y 500 o más).
- **Error muestral.-** Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P = Q$, el error es de $\pm 1,57\%$ para el conjunto de la muestra de responsables de empresa y de $\pm 1,38\%$ para el conjunto de la muestra de trabajadores. Para cada rama de actividad el error oscila entre el $\pm 4,37\%$ y $\pm 4,82\%$ en responsables y entre $\pm 3,74\%$ y $\pm 4,56\%$ en trabajadores. Para cada tamaño de plantilla el error oscila entre el $\pm 2,82\%$ y $\pm 3,94\%$ en responsables y entre $\pm 2,80\%$ y $\pm 3,31\%$ en trabajadores.
- **Trabajo de campo.-** El trabajo de campo fue desarrollado en su mayor parte por el Centro de Investigaciones Sociológicas y, en la Comunidad Autónoma de Canarias por el Instituto Perfiles, entre octubre de 2002 y enero de 2003.

Tabla 2
Distribución de la muestra realizada de responsables de empresa por rama de actividad y tamaño de plantilla

	2-9	10-49	50-249	250-499	500 y más	Total
Química	38	133	163	39	22	395
Metal	53	155	129	79	80	496
O. Ind. Manufactur.	85	162	133	50	36	466
Otras Industrias	96	146	123	27	32	424
Admón./Banca	67	93	132	88	99	479
Comercio/Hostelería	113	128	109	59	57	466
Servicios Sociales	46	95	117	55	123	436
Otros Servicios	79	113	125	81	74	472
Construcción	130	176	95	15	4	420

TOTAL	707	1.201	1.126	493	527	4.054
-------	-----	-------	-------	-----	-----	-------

Tabla 3
Distribución de la muestra realizada de trabajadores por rama de actividad y tamaño de plantilla

	2-9	10-49	50-249	250-499	500 y más	Total
Química	37	133	169	76	46	461
Metal	53	157	134	157	160	661
O. Ind. Manufactur.	85	162	139	100	76	562
Otras Industrias	97	148	128	53	64	490
Admón./Banca	68	96	152	175	195	686
Comercio/Hostelería	114	131	123	116	116	600
Servicios Sociales	47	95	127	106	248	623
Otros Servicios	78	117	133	163	146	637
Construcción	295	182	26	7	6	516
TOTAL	874	1.221	1.131	953	1.057	5.236

Principales resultados de la V ENCT

Organización de la Prevención de Riesgos Laborales

La representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en la empresa, a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se canaliza a través de los *delegados de prevención*; estos delegados son designados por y entre los representantes del personal ⁽³⁾. Según los responsables de empresa, el 54,7% de los centros de trabajo que tienen 6 o más trabajadores cuenta con algún delegado de prevención. Este dato indica que, respecto a 1999, ha aumentado la presencia de delegados en doce puntos y en veintiséis respecto a 1997. Pese a este importante crecimiento, aún no está designado en el 44% de los centros de trabajo de seis o más trabajadores.

Por otra parte, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se prescribe un número de delegados de prevención en orden a una escala de plantilla determinada ⁽⁴⁾; ateniéndonos a esta escala, y según los responsables de empresa, el 86,5% de los centros de trabajo que tienen nombrado delegado de prevención, tienen como mínimo el número de delegados de prevención exigido por la Ley.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales también regula la existencia del *comité de seguridad y salud*, estableciendo que se trata de un "órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales" ⁽⁵⁾. Según los responsables de empresa, en el 90% de los centros o empresas que tienen nombrado algún delegado de

prevención y que cuentan con cincuenta o más trabajadores, se ha constituido el comité de seguridad y salud.

Además de la constitución de órganos de participación de los trabajadores con funciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, vistos anteriormente, el conjunto de las empresas tiene la obligación de dotarse de órganos de prevención. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a todas las empresas a organizar un sistema de *recursos para la prevención de riesgos laborales*; este sistema posibilita la combinación de recursos propios de distinta naturaleza, y/o ajenos concertados ⁽⁶⁾.

La frecuencia de empresas que dispone de algún recurso preventivo para desarrollar sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales alcanza el 90,5% (este dato significa un aumento de quince puntos porcentuales respecto a 1999).

Como se muestra en la Tabla 4, la modalidad de organización preventiva más frecuentemente adoptada por las empresas es el servicio de prevención ajeno, cuya presencia crece espectacularmente, pasando de un 39% en 1999 a un 73% en 2003. Mayoritariamente la empresa contrata este servicio con su mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (83%) y, con menor frecuencia, con otra entidad especializada (16%).

Tabla 4
Distribución de empresas según los recursos preventivos implantados
Comparación entre 1999 y 2003

	1999	2003
Trabajador Designado	15,8	18,7
Servicio de Prevención Propio	5,3	9,8
Servicio Prevención Mancomunado	2,0	3,7
Servicio de Prevención Ajeno	39,2	73,4
Propio Empresario	28,1	11,6
Ninguno	24,3	8,9
NS/NC	0,7	0,6

Base: Total de centros de trabajo

Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

La actividad en prevención de riesgos contratada por las empresas con el servicio de prevención ajeno se puede clasificar de la siguiente manera:

1. **Contratación de especialidades preventivas.-** Esta es la opción más frecuente (76%); la empresa contrata con su servicio de prevención ajeno el desarrollo de una, varias o, lo que es lo más habitual, todas las especialidades preventivas.
2. **Contratación de especialidades preventivas y de actividades concretas de prevención.-** Un 13% de las empresas ha optado por este sistema; la empresa

contrata con su servicio de prevención ajeno el desarrollo de especialidades preventivas y, además, de actividades específicas de prevención .

3. **Contratación de actividades concretas de prevención.-** Es la opción menos frecuente (6%); la empresa contrata con su servicio de prevención ajeno sólo una o varias actividades específicas de prevención.

Las actividades concretas de prevención más frecuentemente contratadas con los servicios de prevención ajenos son: la evaluación de riesgos (88%), la formación (63,7%) e información (63%) a los trabajadores, la planificación de la actividad preventiva (52%) y la actuación frente a emergencias (53%).

El segundo recurso preventivo más frecuente en 2003 es el *trabajador designado* (19%) que aumenta su presencia en tres puntos porcentuales (diferencia estadísticamente significativa) respecto a 1999. Lo habitual es encontrar esta figura en combinación con otra modalidad, sobre todo con el servicio de prevención ajeno.

Respecto a las empresas grandes, con 250 o más trabajadores, el 49% ha constituido un *servicio de prevención propio*. Estos servicios de prevención tienen representadas, en su mayoría, dos o más especialidades preventivas. La seguridad en el trabajo continúa siendo la especialidad más frecuentemente representada en estos servicios de prevención (94%); sin embargo, en 2003 ha crecido de manera muy destacable la ergonomía/psicosociología aplicada, situándose en la segunda especialidad más frecuente (84%).

Como ha puesto de manifiesto la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la *integración de la prevención* en todos los niveles jerárquicos de la empresa es uno de los requisitos fundamentales para lograr una auténtica cultura de la prevención; sin dicha integración no es factible asegurar unas condiciones de seguridad y salud adecuadas para los trabajadores.

Los resultados de la Encuesta muestran que ha aumentado en general, respecto a 1999, el porcentaje de empresas que integran la prevención de riesgos en uno o varios de sus escalones jerárquicos; no obstante, es destacable que en el 30,5% de las empresas de Industria y Servicios no esté establecida por el empresario la obligación de que los mandos superiores e intermedios integren la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades y decisiones.

Actividades preventivas

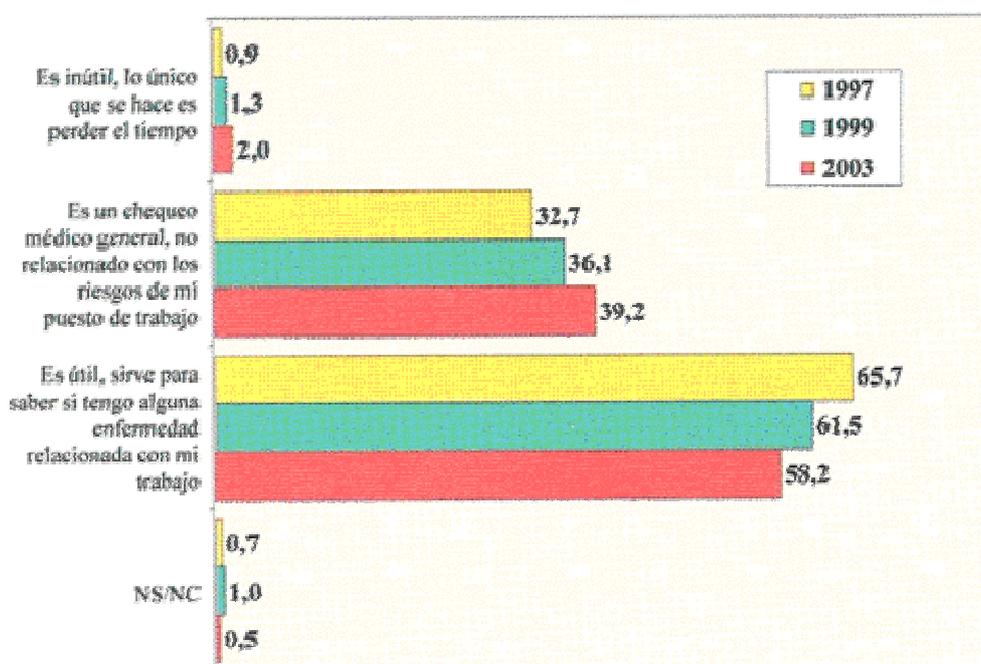
Los datos indican un aumento en la realización, por parte de las empresas, de actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales, incremento que se detecta en todos los sectores de actividad. Pese a ello, el grupo de empresas que indica no haber realizado ninguna actividad preventiva en los dos últimos años aún es del 14%, porcentaje que en 1999 se elevaba al 25%.

En el último año, según los responsables de empresa, las actividades realizadas con mayor frecuencia en los centros de trabajo por motivos de seguridad y salud, han sido los reconocimientos médicos, la evaluación de riesgos y la información y formación de los trabajadores. A continuación se presentan algunos datos relevantes de estas actividades.

Los *reconocimientos médicos* - vigilancia de la salud, han sido realizados en el 69% de los centros de trabajo. Esta frecuencia significa un crecimiento respecto a los resultados obtenidos en 1997 y 1999, ya que en dichos años el porcentaje de centros en los que se realizaron reconocimientos era del 52%.

Un aspecto clave de estos reconocimientos es la valoración que realizan los propios trabajadores de su utilidad para detectar problemas de salud relacionados con el trabajo. Como se refleja en el Gráfico 1, lo más frecuente es que los trabajadores consideren útil el reconocimiento médico realizado (58%), aunque el porcentaje ha disminuido en los últimos años. Sin embargo, para un 39% de los trabajadores los reconocimientos médicos realizados no están relacionados con los riesgos de su puesto de trabajo; desde 1997 ha ido aumentando, de forma continua, la frecuencia de trabajadores que hacen esta valoración (incrementos estadísticamente significativos).

Gráfico 1
Utilidad del reconocimiento médico realizado en el último año
Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Trabajadores a los que se les ha realizado un reconocimiento médico
Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003.

La *evaluación inicial de riesgos*, ha sido realizada o estaba en proceso de realización en el 61 % de los centros de trabajo de Industria y Servicios. Si comparamos la evolución de esta actividad en las últimas tres ediciones de la Encuesta, observamos que si en 1999 se había producido un incremento, significativo estadísticamente, de seis puntos porcentuales respecto a 1997, en 2003 respecto a 1999 se ha duplicado el porcentaje de centros en los que se realiza esta actividad (24,1% en 1997 y 30,2% en 1999).

También ha aumentado de forma significativa la frecuencia de trabajadores que señala que, durante el último año, se ha realizado un estudio de riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo (13% en 1997, 19,2% en 1999 y 34,5% en 2003). Los aspectos del puesto más frecuentemente estudiados han sido: posturas de trabajo,

esfuerzos físicos y movimientos repetitivos; ruido; seguridad de máquinas, equipos y material; seguridad de las instalaciones; y diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc.). Respecto a 1999, destaca el aumento estadísticamente significativo de los estudios relacionados con las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos (aumenta en casi once puntos porcentuales). Mientras que este factor en 1999 ocupaba el cuarto lugar después del ruido y los aspectos de seguridad, en el 2003 se sitúa el primero.

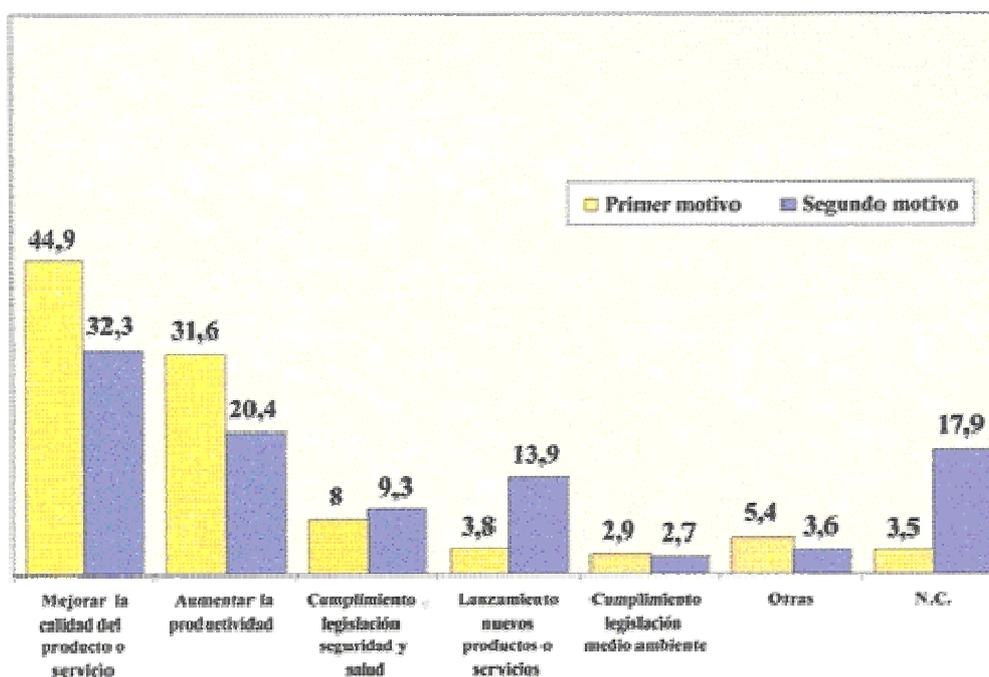
Los datos aportados por los trabajadores sobre su *asistencia a cursos o charlas sobre prevención de riesgos laborales*, indican que el 30% de los trabajadores ha asistido, en el último año, a alguna actividad de este tipo. Comparando este dato con el obtenido en 1999 que fue del 16%, se observa que prácticamente se ha duplicado la frecuencia de trabajadores que han recibido esta formación. Por sector de actividad, destaca el desarrollo de esta actividad en Construcción e Industria.

Además de estas actividades, la Encuesta dedica un apartado a la obligatoriedad del uso de equipos de protección individual (EPI) en el trabajo habitual. Esta obligatoriedad afecta al 40,5% de los trabajadores. No hay diferencias estadísticamente significativas respecto al dato registrado en 1999 (38,5%). Los EPI obligatorios más frecuentes, como ya se pudo comprobar en las Encuestas de 1997 y 1999, continúan siendo los guantes y el calzado de seguridad frente a riesgo mecánico, las gafas/pantallas frente a impactos, las máscaras o mascarillas y el casco de protección normal.

Finalmente, aunque no es una actividad específicamente preventiva, por su repercusión en dicho ámbito es importante comentar el comportamiento de los empresarios en relación con la *innovación tecnológica* y la prevención de riesgos laborales; que en la Encuesta se estudiaba a partir de la actividad inversora en maquinaria y equipos de trabajo.

Se constata una continuidad, respecto a Encuestas anteriores, en el esfuerzo inversor orientado a la renovación de : Fundamentalmente este esfuerzo se realiza por motivos de calidad y productividad y muy escasamente por seguridad y salud (ver Gráfico 2). A pesar de ello, el cumplimiento de los requisitos de seguridad exigidos a la maquinaria nueva ⁽⁷⁾ ha aumentado muy sustancialmente respecto a años anteriores (36,8% en 1997, 45,4% en 1999 y 80,9% en 2003), aspecto muy importante por su incidencia en la siniestralidad. Se mantiene la importancia del mercado de maquinaria de segunda mano, de especial interés desde el punto de vista de la seguridad.

Gráfico 2
Motivos para la inversión en maquinaria y equipos



Base: Centros de trabajo de Industria y Servicios que han realizado inversiones importantes en los dos últimos años

Fuente: Cuestionario de empresa

Condiciones de seguridad

Los riesgos de accidente continúan estando muy presentes en los lugares de trabajo, ya que, al igual que ocurría en 1999, el 74% de los trabajadores manifiesta que su puesto de trabajo presenta algún riesgo de accidente. De los tres sectores estudiados, el que presenta mayor porcentaje de trabajadores que indican algún riesgo de accidente es Construcción (98,4%), seguido de Industria (86,6%) y, por último, Servicios (66,8%).

Como se observa en la Tabla 5, los riesgos de accidente más señalados son los golpes (35,6% de los trabajadores), los cortes y pinchazos (35%), las caídas de personas al mismo nivel (23,8%), la caída de objetos, materiales o herramientas (21,4%) y los sobreesfuerzos (18,7%).

Tabla 5
Riesgo de accidente según sector de actividad

Datos en %	INDUSTRIA	SERVICIOS	CONSTRUCCIÓN	TOTAL
Caídas de personas desde altura	12,9	9,9	62,0	15,7
Caídas de personas al mismo nivel	20,7	21,8	43,7	23,8
Caída de objetos, materiales o herramientas	26,4	15,5	54,3	21,4

Desplomes o derrumbamientos	3,0	2,5	20,9	4,4
Cortes y pinchazos	52,5	27,3	56,2	35,0
Golpes	50,0	26,7	71,4	35,6
Accidentes de tráfico durante la jornada	10,0	12,9	13,9	12,4
Atropellos o golpes con vehículos	7,8	5,0	15,6	6,6
Proyección de fragmentos o partículas	16,3	4,0	31,6	9,1
Atrapamientos	16,9	3,4	19,0	7,6
Sobreesfuerzos	23,1	15,8	30,6	18,7
Quemaduras	22,9	6,3	11,8	10,1
Contactos eléctricos	12,6	9,4	17,6	10,8
Exposición a radiaciones	3,0	5,6	2,0	4,8
Explosiones	3,6	1,2	2,0	1,8
Incendios	5,7	5,0	3,1	5,0
Atracos	1,6	10,2	1,2	7,6
Otros	1,2	3,0	0,3	2,4
N.C.	0,0	0,1	0,0	0,1
NINGUN RIESGO	13,4	33,1	1,6	26,2
TOTAL TRABAJADORES	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple
Fuente: Cuestionario de trabajador

Cuando se le ha preguntado al trabajador sobre las causas de estos riesgos de accidente, tanto de forma espontánea (a través de una pregunta de respuesta abierta) como dirigida (a través de una pregunta de respuesta cerrada múltiple) figura en un lugar predominante la respuesta relacionada con la autculpabilización del trabajador por *exceso de confianza o costumbre* (25,5% en respuesta abierta y 49,6% en respuesta sugerida). Esta opinión ha ido disminuyendo a lo largo de las sucesivas ediciones de la ENCT y, por el contrario, se ha observado el aumento de los trabajadores que señalan deficiencias en las situaciones de trabajo, que cuestionan la gestión de la seguridad en su trabajo; es el caso de opciones como los *esfuerzos o posturas forzadas* (28,1% en respuesta sugerida), el *cansancio o fatiga* (17,3%) o el *elevado ritmo de trabajo* (12%).

Es obvio que, desde el punto de vista de la teoría de la prevención de los riesgos laborales, las argumentaciones basadas en esta doctrina de la culpabilización del propio

trabajador de los accidentes de trabajo o aquella que considera que el riesgo de accidente es, de forma natural, una característica del trabajo, significan en la práctica una importante rémora. Es necesario que estas interpretaciones no oscurezcan la importancia que ha de darse a todo lo que tiene que ver con la organización y diseño del trabajo y las propias condiciones del empleo. Si no se analizan adecuadamente las causas, no se podrá ser eficaz en su prevención.

Condiciones ambientales

El *ruido* continúa siendo un aspecto del entorno físico que afecta a un elevado porcentaje de trabajadores; en concreto un 39% de ellos señala la existencia de *ruido molesto, elevado o muy elevado* en su puesto de trabajo. Respecto a la encuesta de 1999, han aumentado los trabajadores que consideran que están sometidos a un ruido no muy elevado pero *molesto* (29,6% en 2003 frente al 26,2% en 1999), y han descendido los que lo consideran *muy elevado* -que no permite oír a un compañero que esté a 3 metros aunque levante la voz- (1,8% en 2003 frente al 2,9% en 1999). Estas diferencias son estadísticamente significativas.

Por rama de actividad, los trabajadores que más frecuentemente valoran que el ruido de su puesto es *alto o muy alto*, son los que pertenecen a Química (21,8%), Metal (21,2%), Otras Industrias Manufactureras (20,1%) y Construcción (20,4%) (ver Tabla 6).

El análisis de las condiciones ambientales relacionadas con los *contaminantes químicos*, refleja que un 19% de los trabajadores manifiesta que en su puesto de trabajo manipulan sustancias o productos nocivos o tóxicos, y que el 22,3% de los trabajadores expresa que en su puesto de trabajo respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido el humo del tabaco). En el Gráfico 3 puede observarse, a través de la evolución de los datos en las distintas ediciones de la ENCT, el aumento paulatino de los trabajadores que en su puesto de trabajo manipulan y respiran sustancias nocivas o tóxicas.

Tabla 6
Percepción de los trabajadores del nivel de ruido en su puesto de trabajo según rama de actividad

Datos en % de trabajadores	Muy bajo, casi no hay ruido	Molesto	Ruido elevado	Ruido muy elevado	N.G.	T O T A L
Química	38,4	39,5	16,9	4,9	0,2	100
Metal	32,8	45,5	17,0	4,2	0,5	100
Otras Ind. Manufactureras	41,1	38,4	16,4	3,7	0,5	100
Otras Industrias	44,1	40,0	12,8	2,7	0,3	100
Admón./Banca	70,7	24,5	3,2	0,6	1,1	100
Comercio/Hostelería	73,5	21,1	2,1	1,6	1,6	100
Servicios Sociales	69,2	25,3	3,8	0,8	0,9	100

Otros Servicios	62,5	26,4	8,4	1,2	1,6	100
Construcción	32,3	46,7	16,7	3,7	0,6	100
TOTAL	60,1	- 29,6	7,5	1,8	1,0	100

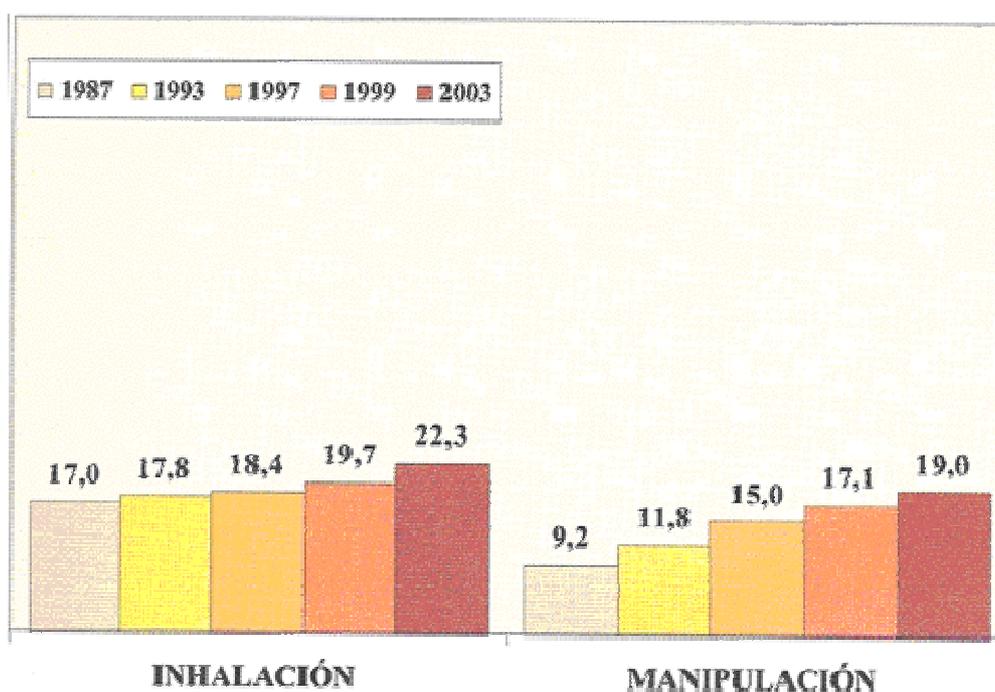
Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador

Considerando en conjunto las dos vías estudiadas de entrada de los contaminantes químicos (manipulación e inhalación), resulta que el 31% de los trabajadores señala que está expuesto en su trabajo, por inhalación o por contacto, a sustancias o productos nocivos o tóxicos. De estos trabajadores, el 75,7% manifiesta que conoce los efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y/o respiración de estas sustancias nocivas o tóxicas.

Gráfico 3

Evolución de la exposición a sustancias o productos nocivos o tóxicos en las sucesivas ediciones de la ENCT



Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador 1987, 1993, 1997, 1999 y 2003

Cuando el trabajador señalaba que manipulaba en su puesto sustancias o productos nocivos o tóxicos, se le preguntaba sobre si estos productos llevaban una etiqueta informando de su peligrosidad; la mayoría de los trabajadores, el 84%, afirma que *todos* los productos que manipula están etiquetados. Sin embargo, un 8,1% de los trabajadores señala que *sólo algunos* productos están etiquetados, y un 3,7% señala que *prácticamente ninguno* lo está. Lo cual indica que aún hay productos o sustancias que, siendo obligatorio, escapan a un etiquetado que informe de sus efectos desfavorables y de las precauciones a tomar para una utilización segura.

A continuación se muestran, de forma sintética, otros datos de interés respecto a las condiciones ambientales:

- El 9,2% de los trabajadores señala la presencia de *agentes biológicos* en su puesto de trabajo. De éstos un 1,7% indica que en su puesto de trabajo deben manipularse de forma *deliberada* y el 7,5% los puede manipular de forma *involuntaria*.
- Respecto al *ambiente térmico*, un 25% de los trabajadores que no realizan su actividad laboral a la intemperie manifiesta problemas de disconfort con la temperatura de su puesto en verano y un 23% manifiesta este disconfort respecto al invierno. Por otra parte, un 19% de los trabajadores considera inadecuada la humedad presente en su puesto de trabajo.
- El 8,2% de los trabajadores indica la existencia de *vibraciones* en su puesto de trabajo. Construcción es la actividad que presenta mayor porcentaje de trabajadores expuestos tanto a vibraciones *mano-brazo* como a vibraciones que afectan a *otras zonas del cuerpo*.
- El 13% de los trabajadores señala que existe emisión de *radiaciones* en su puesto de trabajo. Las radiaciones más frecuentes son *ultravioletas* y *microondas*.

Diseño del puesto

Diferentes aspectos ligados al diseño del puesto de trabajo son motivo de queja para más de un tercio de los trabajadores. Así, el 36% de los trabajadores manifiesta alguna queja por aspectos inadecuados del diseño de su puesto. De más a menos citados, los aspectos del diseño considerados en el cuestionario son los siguientes:

- a. *Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad*, indicado por el 17,9% de los trabajadores. Esta queja es frecuente en Servicios Sociales (24,9%), Metal (22,2%) y Química (20,9%).
- b. *Disponer de una silla de trabajo muy incómoda*, señalado por el 9,6% de los trabajadores que trabajan sentados.
- c. *Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy, bajos, o que obligan a estirar mucho el brazo*, señalado por el 9% de los trabajadores y especialmente por los trabajadores de Construcción (15,6%).
- d. *Trabajar sobre superficies inestables o irregulares*, manifestado por el 8,7% de los trabajadores y que alcanza el 42,6% entre los que realizan su trabajo en Construcción.
- e. *Iluminación inadecuada* para el trabajo que se realiza, indicado por el 8,3% de los trabajadores. Esta queja recoge las mayores frecuencias en Administración/Banca (11,2%) y Servicios Sociales (11,3%).
- f. *Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos*, señalado por el 6,7% de los trabajadores. Las mayores frecuencias se localizan en las ramas de Construcción (18%), Otras Industrias (16,7%) y Metal (11,5%).

En la presente edición de la Encuesta se observa un incremento en todos los porcentajes de los distintos aspectos de diseño considerados, en relación con las dos Encuestas anteriores en las que se incluyó esta pregunta (1997 y 1999).

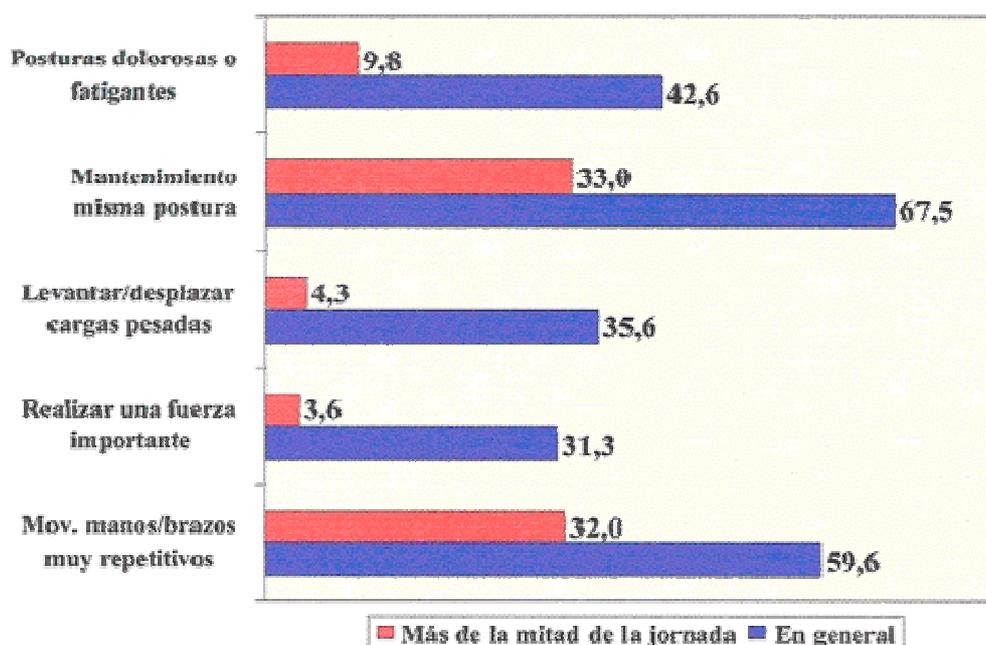
Requerimientos físicos de la tarea

La postura más habitual de trabajo para el conjunto de los trabajadores es *de pie andando frecuentemente* (37,5%), seguida de *sentado levantándose con frecuencia* (32,2%). Según la rama de actividad, la primera posición se da con mayor frecuencia en Construcción (60%), Química (54,1%) y Comercio/Hostelería (52,8%), mientras que la segunda predomina particularmente en Administración/Banca (51,8%).

Es en Construcción donde se dan las posiciones de trabajo más penosas: un 9,4% de los trabajadores en este sector señala como posiciones habituales de trabajo *de pie con las rodillas flexionadas, arrodillado o en cuclillas*. En cuanto a otras posiciones también fatigantes, estar *de pie sin andar* apenas se da con bastante frecuencia en Metal (25,2%) y en Otras Industrias Manufactureras (21,4%).

Precisamente, el *mantenimiento de una misma postura* y la necesidad de realizar *movimientos de mano o brazos muy repetitivos*, siguen siendo los requerimientos físicos más destacados, como ya se detectaba en las Encuestas anteriores (ver Gráfico 4).

Gráfico 4
Demandas físicas de trabajo según el tiempo de exposición



Base: Total de trabajadores

Datos en % de trabajadores

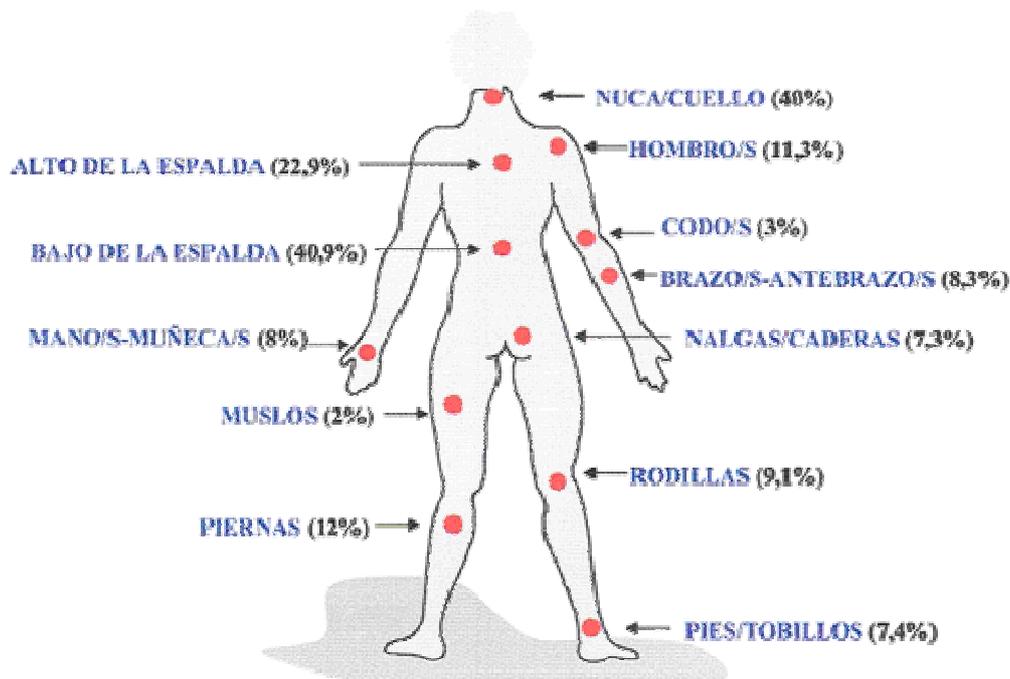
Fuente: Cuestionario de trabajador

Por rama de actividad, destaca el porcentaje de trabajadores que deben *mantener una postura* más de la mitad de su jornada en Administración/Banca (41,6%) y, respecto al requerimiento de realizar *movimientos repetitivos* más de la mitad de su jornada, los trabajadores de Otros Servicios (38,9%), Otras Industrias Manufactureras (38,1%) y Construcción (37,2%).

No son infrecuentes, sin embargo, otros requerimientos físicos como *permanecer en posturas dolorosas o fatigantes, levantar o desplazar cargas pesadas y la necesidad de realizar una fuerza importante*. Con respecto a permanecer en posturas dolorosas o fatigantes más de la mitad de la jornada, las frecuencias mayores corresponden a Otros Servicios (11,9%), Construcción (11,5%) y Metal (11,3%). Y respecto a desplazar cargas pesadas y realizar una fuerza importante, más de media jornada, inciden especialmente en Construcción (8,2% y 8,4%, respectivamente).

El Gráfico 5 recoge los porcentajes de respuesta a la pregunta sobre las zonas del cuerpo donde el trabajador siente molestias derivadas de las posturas y esfuerzos realizados en su trabajo. En conjunto, el 79,3% de los trabajadores señala sentir alguna molestia musculoesquelética derivada de estos esfuerzos.

Gráfico 5
Localización de las molestias musculoesqueléticas



Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador

Como se observa en la figura, las frecuencias de respuesta más altas corresponden a la *parte baja de la espalda* (40,9%), a la *nuca/cuello* (40%) y a la *parte alta de la espalda* (22,9%). Por rama de actividad, destacan los elevados porcentajes de trabajadores en la Construcción que señalan la *parte baja de la espalda* (54,4%); también señalan de forma destacable esta localización, los trabajadores de Servicios Sociales (43,7%), Otras Industrias (43,6%), Otros Servicios (40,7%) y Metal (40,5%). Los trabajadores de la Administración/Banca son los que en mayor medida señalan la *nuca/cuello* (55,4%), seguidos de Servicios Sociales (49,9%) y Otros Servicios (40,7%).

Las molestias localizadas en espalda y nuca cuello, así como las de las extremidades superiores (hombros, brazos/antebrazos, codos y manos/muñecas) han aumentado de forma continua, como se puede observar en las cinco Encuestas nacionales realizadas.

Requerimientos mentales de la tarea

El nivel de atención, el ritmo de trabajo y la repetitividad exigidos al trabajador en la realización de su tarea, son aspectos de especial relevancia para el análisis de la carga mental; además en la estimación de la carga mental es interesante incluir algún indicador que haga referencia a la responsabilidad que comporta la realización de la tarea, por su contribución a las exigencias de atención y concentración. En la presente Encuesta se ha utilizado, como en ediciones anteriores, una variable relativa a las consecuencias de los errores.

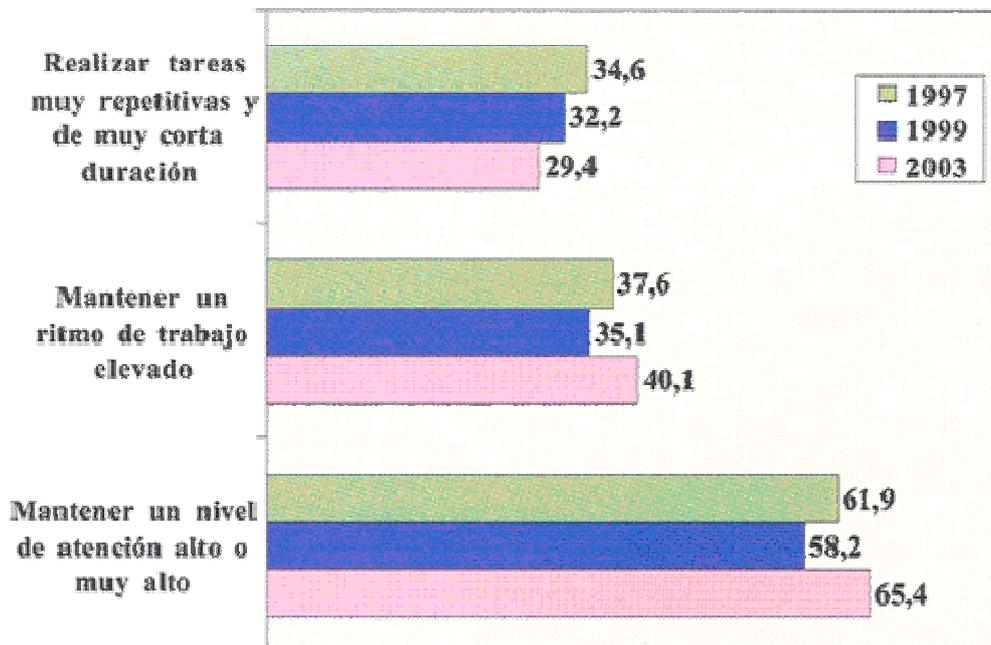
Una exigencia mental muy extendida, según muestran las sucesivas ENCT (ver Gráfico 6), es la necesidad que tienen los trabajadores de mantener un *nivel de atención alto* o muy alto en su trabajo. Un 65,4% de los trabajadores en 2003 señala que debe responder a esta situación de trabajo durante más de la mitad de su jornada, lo que supone un incremento, estadísticamente significativo, de siete puntos respecto a 1999. Por ramas de actividad, el anterior porcentaje se eleva al 72% de los trabajadores en la rama de Servicios Sociales.

Otro aspecto destacado es el elevado *ritmo* con el que se debe realizar el trabajo. Atendiendo sólo a los que señalan esta situación durante más de la mitad de su jornada, los datos indican que un 40% de los trabajadores en 2003 estaban sometidos a ritmos elevados de trabajo; este dato también se ha incrementado significativamente respecto a 1999 (aumento de cinco puntos porcentuales). Por actividad, superan el 40% los trabajadores pertenecientes a Servicios Sociales (47,5%) y Administración/Banca (46,5%).

Evidentemente, los determinantes del ritmo de trabajo también varían según la actividad realizada. Así, en Construcción los trabajadores destacan el condicionamiento de los *plazos de tiempo que hay que cumplir* (25,6%) y el ritmo de los *compañeros* (21,7%); en Servicios, se señalan fundamentalmente las *demandas directas de personas*: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (53,1%); y en Industria, destacan las *demandas directas de personas* (26,8%) y la *velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos* (21,3%).

A diferencia de la atención y el ritmo, la frecuencia de trabajadores a los que se les exige un trabajo muy repetitivo y de muy corta duración durante más de la mitad de la jornada ha disminuido respecto a 1999.

Gráfico 6
Exigencias mentales requeridas durante más de la mitad de la jornada
Comparación entre 1997, 1999 y 2003



Base: Total de trabajadores

Datos en % de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador 1997, 1999 y 2003

Finalmente, respecto a las *consecuencias de cometer un posible error en el trabajo*, el 28% de los trabajadores manifiesta que los errores cometidos pueden tener consecuencias *graves*. Preguntados los trabajadores en qué sentido podían ser graves las consecuencias, las respuestas más frecuentes hacen referencia a las consecuencias sobre la *calidad del producto o servicio* (34,5%), sobre la *seguridad* del propio trabajador u otras personas (33,4%), y sobre los costes *económicos* para la empresa (24,3%).

Al considerar de forma agrupada los factores anteriores (atención, ritmo, cantidad de trabajo y consecuencias de los errores) para obtener un indicador de carga mental de trabajo, se obtiene que los trabajadores expuestos a estas exigencias obtienen porcentajes de respuesta significativamente mayores al total de la muestra, en la pregunta referida a un conjunto de síntomas psicossomáticos (irritabilidad, alteraciones del sueño, dolores de cabeza, mareos, sensación continua de cansancio, etc.).

Factores psicosociales

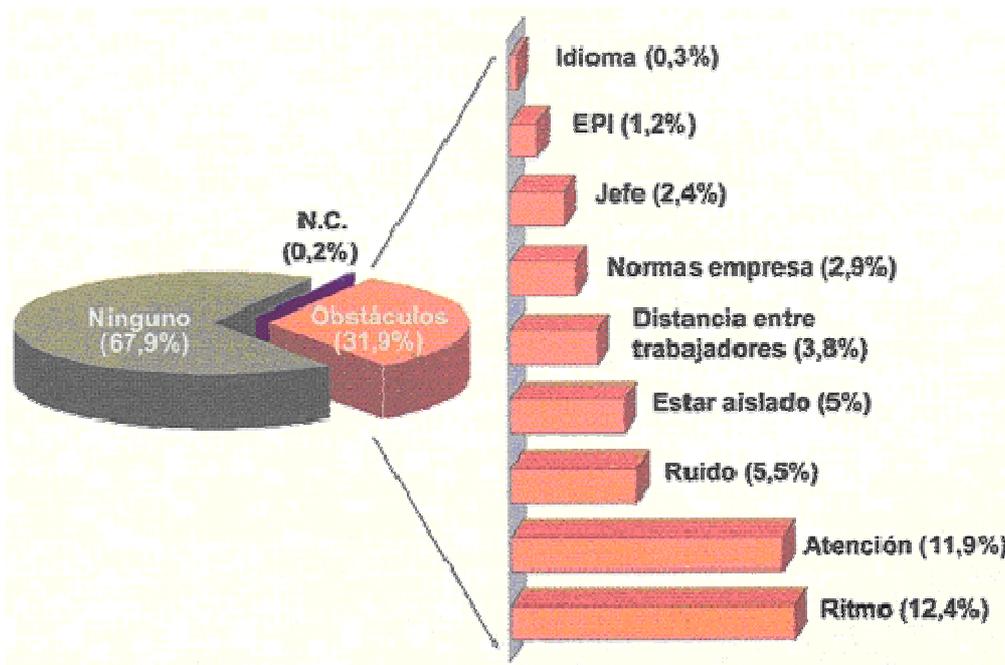
En este apartado se exponen los datos más significativos obtenidos con relación a: las posibilidades de comunicación en el trabajo, la autonomía, el horario de trabajo y la exposición a conductas violentas.

Respecto a las *posibilidades de comunicación*, el 31,5% de los trabajadores señala que tiene impedimentos o dificultades para hablar con los compañeros mientras trabaja (ver Gráfico 7). Respecto a 1999, se ha producido un incremento de cuatro puntos porcentuales, estadísticamente significativo, en la frecuencia de trabajadores que

señalan la existencia de esta situación. Los principales obstáculos son el ritmo de trabajo (12,6%) y el hecho de no poder desviar la atención del trabajo (11,7%).

Gráfico 7

Existencia de impedimentos para hablar con los compañeros mientras se trabaja



Base: Total de trabajadores
 Datos en % de trabajadores
 Fuente: Cuestionario de trabajador

En cuanto a la *autonomía* de que dispone el trabajador para modificar distintos aspectos de su trabajo, en la Tabla 7 se recoge la distribución de los trabajadores según la frecuencia con que pueden elegir o modificar el *orden* de las tareas, el *método* de trabajo, el *ritmo* de trabajo y la distribución o duración de las *pausas*.

El 51% de los trabajadores puede modificar siempre que quieren o a veces dichos aspectos del trabajo; y el 48% nunca pueden modificar uno o varios de estos aspectos. Los trabajadores que manifiestan con mayor frecuencia no tener nunca capacidad de decisión sobre estos aspectos son trabajadores de Industria y Construcción; y trabajadores cuyo instrumento o medio material fundamental para trabajar está relacionado con máquinas, vehículos o paneles de control.

Tabla 7

Frecuencia con la que se pueden elegir o modificar distintos aspectos del trabajo

Datos en % de trabajadores	Orden de las tareas	Método de trabajo	Ritmo de trabajo	Distribución o duración de las pausas
Sí, siempre que quiero	39,9	33,7	30,5	37,0

A veces	40,7	36,4	44,2	36,9
Nunca	19,3	29,4	25,2	25,7
NC	0,1	0,4	0,1	0,3
TOTAL	100	100	100	100

Base: Total de trabajadores

Fuente: Cuestionario de trabajador

La organización del trabajo puede crear riesgos muy importantes para la salud cuando no tiene suficientemente en cuenta las características del funcionamiento humano. En particular, cuando diseña formas de operar rígidas basándose en la idea de que el organismo humano es estable y, en consecuencia, que es posible exigirle lo mismo en cualquier momento. Ahora bien, el organismo humano no es estable, ni a lo largo de toda su vida, ni a todas las horas del día y de la noche. El tipo de horario de trabajo puede tener efectos negativos sobre la salud. Estos efectos negativos adquieren una dimensión especial en el caso de trabajar de forma continua de noche o trabajar en turnos rotativos.

Según se indica en la Tabla 8, y según información facilitada por los responsables de empresa, los horarios más frecuentes son la jornada partida (52% de los trabajadores) - que en el caso de los trabajadores de la Construcción alcanza al 93,5%- y la jornada continua con horario fijo de mañana (22% de los trabajadores). Por otra parte, el 16,5% de los trabajadores realiza un horario a turnos rotativos. Hay que destacar también que un 9,7% de los trabajadores realiza su trabajo de noche, ya sea en sistema de turnos o en horario fijo.

Comparando estos datos con los obtenidos en 1999, destaca la disminución de la frecuencia de trabajadores con jornada partida y que afecta a todos los sectores de actividad; y el aumento de los trabajadores con horario a turnos rotativos (11,1% en 1999 y 16,5% en 2003).

Otro aspecto importante relacionado con la jornada de trabajo es el hecho de prolongar habitualmente la jornada. Preguntados los trabajadores sobre este aspecto y, en el caso de hacerlo, si el trabajador recibía algún tipo de compensación económica o en tiempo libre, los resultados indican que un 46% de los trabajadores sí amplía su jornada laboral: un 24% con compensación y un 22% sin compensación.

Tabla 8
Distribución de los trabajadores según el tipo de horario
Comparación entre 1999 y 2003

Datos en %		1999	2003
Jornada partida (mañana y tarde)		56.7	52.2
Jornada continua	Fijo mañana	23.2	21.9
	Fijo tarde	4.5	4.2
	Fijo noche	1.4	1.3

Horario en equipos (turnos)	Mañana/Tarde	4.4	7.5
	Mañana/Tarde/Noche	6.0	8.4
	Otro tipo	0.7	0.6
Otro		3.2	1.8
TOTAL		100	100

Base: Total de centros de trabajo

Fuente: Cuestionario de empresa 1999 y 2003

La distribución de esta variable según sexo muestra resultados interesantes. En general, hay una mayor frecuencia de hombres que de mujeres que acostumbran a prolongar su jornada de trabajo (49% hombres y 41% mujeres); sin embargo, es más frecuente entre las mujeres prolongar la jornada laboral sin ningún tipo de compensación, ni económica ni en tiempo libre (19% hombres y 28% mujeres).

Un aspecto de gran interés por la creciente presencia social que ha tenido, y que se incluye por primera vez en esta edición de la ENCT, es el referido a las *conductas violentas en el trabajo* y el *acoso psicológico*.

Las tres conductas violentas más señaladas, en los últimos doce meses, son: la *violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo* (1,93%), la *discriminación por sexo* (0,73%) y la *discriminación por edad* (0,57%). La violencia física cometida por personas ajenas al lugar de trabajo es algo más señalada por los hombres (2,2%) y por los trabajadores mayores de 34 años (2,4%). Asimismo, el porcentaje referido a discriminación por la edad es más elevado en el grupo de trabajadores entre 18 y 24 años (2,3%); mientras que la discriminación sexual es más frecuentemente señalada por mujeres (1,7%).

El *acoso psicológico* se concretó en la exposición del trabajador, en los últimos doce meses, a una o más de las siguientes conductas: dificultades de comunicación, descrédito personal o profesional y amenazas. Según los resultados obtenidos, un 2,8% de los trabajadores las había sido sufrido con una frecuencia diaria o semanal; y un 4,5% al menos una vez al mes.

Daños a la salud

En el campo de los daños a la salud, vamos a detenernos en la morbilidad percibida por los trabajadores, la presencia de síntomas compatibles con estrés y la demanda de atención sanitaria.

La *morbilidad percibida* se ha analizado, como en anteriores ediciones, a partir de una pregunta al trabajador acerca de si sentía "últimamente" una serie de síntomas: alteraciones del sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, mareos, falta de concentración, falta de memoria, irritabilidad, alteraciones digestivas y problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa). En la presente Encuesta, además, se añadió un nuevo síntoma: bajo estado de ánimo.

El síntoma más frecuente es la *alteración del sueño* (que afecta al 14,5% de los trabajadores), seguido de la *cefalea* (14,1%), la sensación continua de *cansancio* (12,3%) y los problemas en los ojos (11,2%).

Comparando los resultados de esta Encuesta con los obtenidos en la edición anterior, en general se observa un incremento en el porcentaje de trabajadores que indican alguna sintomatología; mientras que en 1999 un 37,5% de los trabajadores marcaba uno o más síntomas, en 2003 son marcados por un 42,3%. Analizando las diferencias según síntomas, es destacable el aumento de las alteraciones del sueño (del 10,2% se ha pasado al 14,5%).

A partir de seis de los nueve síntomas anteriormente señalados, se ha construido un indicador sintético de presencia de estrés. Los síntomas considerados han sido: alteraciones del sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, falta de concentración, falta de memoria e irritabilidad. Siguiendo el criterio establecido en anteriores Encuestas, se ha considerado posible caso de estrés a todo trabajador que presentara una combinación de tres o más síntomas de los seis comentados. De nuevo, se ha utilizado este criterio restrictivo para aumentar la especificidad de la definición y facilitar la comparación con anteriores Encuestas.

A partir de esta definición, un 5,3% de los trabajadores presenta síntomas compatibles con estrés. Este porcentaje no difiere del estimado en 1999 (5%). Por ramas de actividad, las más afectadas son: Administración/Banca (6,5%), Servicios Sociales (6,5%) y Otros Servicios (7,8%). Comparando estos resultados con los obtenidos en 1999, se observa un incremento muy llamativo en la frecuencia de esta última rama (del 3,3% se ha pasado a un 7,8%).

Atendiendo a otras variables y su posible asociación con la definición considerada de estrés, en la Tabla 9 se presentan los grupos de trabajadores con una mayor proporción de trabajadores con síntomas de estrés. Como se observa, resultan más afectados, entre otros, los trabajadores expuestos a un ritmo elevado de trabajo, a un nivel alto de atención, a tareas muy repetitivas y de muy corta duración o a un horario a turnos.

Tabla 9
Presencia de síntomas compatibles con estrés (tres o más síntomas) y su asociación con otras variables

	Categorías	% trabajadores con síntomas compatibles con estrés
Sector de actividad	Industria	4,5
	Servicios	6,6
	Construcción	1,2
Nivel de atención alto más de 1/2 jornada	No	3,6
	Sí	6,7
Ritmo elevado más de 1/2 jornada	No	3,9

	Sí	8,3
Tareas muy repetitivas más de 1/2 jornada	No	4,8
	Sí	7,5
Trabajo a turnos	No	5,4
	Sí	7,3
Grupo de edad	Hasta 25 años	2,3
	25-50 años	6,1
	Más de 50 años	4,8
Sexo	- Hombre	4,6
	Mujer	7,4
Hijos menores de 18 años conviviendo con el trabajador	Ninguno	5,2
	Uno y mas	6,2
Tiempo que tarda desde casa al trabajo	Hasta 30 min.	5,2
	1/2 - 1 hora	6,6
	Más de 1 hora	8,7

Base: Trabajadores con síntomas compatibles con estrés
Fuente: Cuestionario de trabajador

En 2003, el 15,7% de los trabajadores fueron al médico por motivos que ellos atribuyen al trabajo; esta *demanda de consulta médica atribuible al trabajo* se ha incrementado desde 1999, cuando se estimó en un 13%. El dolor de espalda y de cuello vuelven a ser los síntomas más nombrados.

Autopercepción de las condiciones de trabajo

Preguntado el trabajador sobre la medida en que le molestan (nada, poco, regular, bastante y mucho) distintos aspectos de su trabajo, las quejas que más han aumentado respecto a 1999 se refieren a carga física (esfuerzo físico y postura de trabajo) y organización del trabajo (falta de autonomía, ritmo impuesto y monotonía).

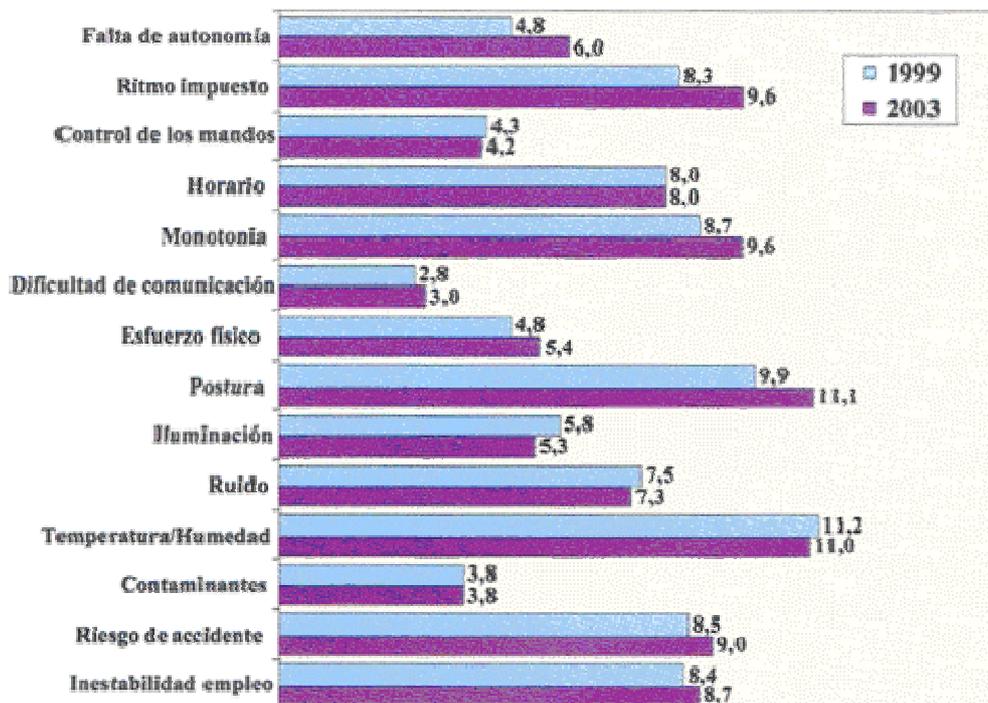
Por otra parte, se mantiene la importancia de factores como el discomfort térmico (temperatura/humedad), el riesgo de accidente, la inestabilidad en el empleo (estos dos últimos especialmente destacados entre trabajadores de Construcción con un 23,7% y 18,5%, respectivamente en 2003) o el horario de trabajo (ver Gráfico 8).

Esta autovaloración por parte de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo permite elaborar un análisis cluster a través del cual se agrupan los trabajadores que comparten un perfil global semejante. De esta forma, se han formado cuatro grupos homogéneos:

- Grupo caracterizado por señalar *pocas molestias*: Es el grupo más numeroso, lo forma el 59% de los trabajadores. Este grupo ha descendido respecto a 1999, que representaba el 63% de los trabajadores.
- Grupo caracterizado por señalar *casi todos los aspectos molestos*: Este grupo lo forma el 6,9% de los trabajadores. Este grupo es el que peores condiciones de trabajo refiere, pues todos los aspectos considerados son en media muy molestos. Permanece constante respecto a 1999.
- Grupo molesto especialmente con los *aspectos psicosociales y la carga mental*: Este colectivo se ha incrementado, pasando del 10,9% de los trabajadores en 1999 al 15,4% en 2003.
- Grupo molesto especialmente con *carga física, ruido, temperatura/humedad y riesgo de accidente*: Este grupo lo forma el 18,7% de los trabajadores. Permanece constante respecto a 1999.

Gráfico 8

**Distribución de los trabajadores que consideran bastante o muy modesto distintos aspectos de su trabajo
Comparación entre 1999 y 2003**



Base: Trabajadores que consideran "bastante" o "muy molestos" distintos aspectos de su trabajo

Fuente: Cuestionario de trabajador 1999 y 2003

5. Conclusiones

A partir de los resultados de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, analizados en el presente artículo, se puede realizar una doble constatación. Por una parte, asistimos a un reforzamiento del sistema preventivo y las actividades preventivas en la empresa española (aunque todavía no generalizado) y, por otra, a un estancamiento, si no empeoramiento, de muchas de las condiciones en que se realiza el trabajo.

Respecto al sistema de prevención de riesgos laborales, crece la presencia de todos los agentes específicamente preventivos, delegados de prevención, trabajadores designados, servicios de prevención en todas sus variantes (predominando el servicio de prevención ajeno), descendiendo mucho, como era de esperar, la asunción por parte del empresario, muy socorrida en etapas anteriores.

Además, han aumentado de forma notable las actividades preventivas, y esto se ha producido en todos los sectores de actividad. Como ejemplos, cabe señalar el aumento de los trabajadores que han recibido formación en prevención de riesgos, los estudios de riesgos específicos en el puesto de trabajo, etc. Igualmente, se ha incrementado el cumplimiento de los requisitos legales de seguridad y salud de los equipos de trabajo adquiridos recientemente.

En este contexto, no hay que obviar la escasa integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, reflejada en la Encuesta, y que está en el origen de la reforma normativa efectuada con la Ley 54/2003 de 12 de diciembre.

Respecto a la evolución de las condiciones de trabajo, se ha señalado el aumento del trabajo a turnos; el incremento del ritmo de trabajo y del nivel de atención necesario para la ejecución de la tarea; la mayor frecuencia de ruido no elevado pero molesto en los puestos; el alto porcentaje de trabajadores expuestos a riesgo de accidente; el aumento de exposición a contaminantes químicos, y la persistencia de productos o sustancias nocivos o tóxicos no etiquetados; el aumento de las quejas por aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo; el incremento del porcentaje de trabajadores que acuden al médico por motivos relacionados con el trabajo; etc.

Se ha encontrado asimismo un aumento de los problemas de salud de carácter ergonómico, acompañado de un notable incremento de las actividades preventivas relacionadas con ellos. Esta correspondencia entre problema y respuesta refleja el dinamismo que se va asentando como una característica más de nuestro reciente sistema preventivo, que debe dar sus frutos.

Uno de los problemas incluidos por primera vez en la encuesta ha sido el relativo a las conductas violentas en el trabajo y el acoso psicológico. Éste último, concretado en las dificultades de comunicación, el descrédito y las amenazas, había sido sufrido con una frecuencia diaria o semanal por un 2,8% de los trabajadores y, al menos una vez al mes, por un 4,5%. Estudios posteriores permitirán conocer la evolución de este problema que está experimentando una presencia social creciente en los últimos tiempos.

Estos resultados inciden en la necesidad de seguir trabajando de forma persistente en la seguridad y salud laboral, desde los diferentes ámbitos preventivos, poniendo el énfasis en los riesgos asociados a estas, no nuevas, pero si más frecuentes condiciones nocivas de trabajo y en su repercusión sobre la siniestralidad y las enfermedades del trabajo.

Si los lugares de trabajo ofrecen, en su conjunto, condiciones menos saludables, es necesaria una respuesta preventiva adecuada, y a ello debe dedicarse el sistema preventivo español. Esto parece estar ocurriendo a la vista de la mejora sustancial, respecto de la encuesta de 1999, de la estructura y actividades del mismo. De esa pugna entre los problemas y las soluciones esperamos con confianza una mejora de las condiciones de trabajo que otras encuestas se encargarán de reflejar y analizar.

⁽¹⁾ Otras encuestas realizadas por el INSHT han sido: en 1983, la "Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en la Construcción (Edificación)"; en 1987, la "Encuesta de Condiciones de Trabajo. Mapa de Riesgos de la Rioja"; en 1990, la "Encuesta de Condiciones de Trabajo en la Industria de la Madera"; y también en 1990, la "Encuesta de Condiciones de Trabajo en la Construcción".

⁽²⁾ El sector de la Construcción se ha incluido en todas las ENCT excepto en su segunda edición (1993). Ello fue debido a que el INSHT acababa de realizar una encuesta específica en este sector.

⁽³⁾ Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, art. 35. En esta misma Ley, el artículo 36 desarrolla las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, y el artículo 37 determinados aspectos de su actividad en la empresa: garantías y sigilo profesional, consideración del tiempo empleado en el desempeño de sus funciones, necesidad de medios y formación...

⁽⁴⁾ Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, art. 35, apartados 2, 3 y 4.

⁽⁵⁾ Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, art. 38, apartados 1 y 2. En la misma Ley, el artículo 39 desarrolla las competencias y facultades de los comités de seguridad y salud.

⁽⁶⁾ Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, capítulo IV sobre "Servicios de Prevención". El Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, regula, entre otros aspectos, las modalidades de organización, funcionamiento y control de estos recursos preventivos.

⁽⁷⁾ La maquinaria nueva adquirida en los dos últimos años debe cumplir los requisitos establecidos en la Directiva "Máquinas" (Directiva 98/37/CE), obligatoria en España desde el 1 de enero de 1995. Esta establece la obligación del fabricante de diseñar y fabricar la máquina respetando los "requisitos esenciales de seguridad y salud" incluidos en la reglamentación, que le sean aplicables. Para conocer el grado de cumplimiento de la normativa, en la Encuesta se preguntaba si las máquinas nuevas adquiridas cumplían los tres requisitos formales siguientes: a) llevar el marcado "CE", b) ir acompañadas de una declaración "CE" de conformidad y e) tener un manual de instrucciones en castellano.