

Documentos SST

*Este artículo fue publicado en el número 38-2006, páginas 30 a 44.
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

Resultados de la Encuesta de Condiciones de Trabajo

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

En el periodo 2004-2005 el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha realizado la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005, un estudio que aplica básicamente la misma metodología que en la quinta y última edición de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (V ENCT) pero que desarrolla la entrevista al trabajador en su domicilio en lugar de en su centro de trabajo.

El objetivo principal de este estudio es dar respuesta al interrogante sobre el mejor entorno para la realización de la entrevista al trabajador (en su centro de trabajo o en su domicilio) a partir del análisis comparativo de sus resultados con los obtenidos en la V ENCT aplicada a los trabajadores. Este análisis se ha considerado necesario para decidir el procedimiento más adecuado en la realización de las siguientes ediciones de la ENCT

1. Introducción

Desde 1987, cuando el INSHT realizó la primera Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) hasta el año 2003 en que desarrolló su quinta edición, esta Encuesta se ha ido afianzando y hoy en día está considerada como un instrumento de referencia entre los estudiosos de la seguridad y salud en el trabajo. La ENCT facilita abundantes datos de ámbito estatal sobre diferentes aspectos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores que no es posible encontrar en otras fuentes estadísticas ni privadas ni públicas.

Estudios comparados de encuestas internacionales de las mismas características que la ENCT española -incluida la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo que realiza periódicamente la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo- han puesto de manifiesto la variedad de metodología¹ y desarrollos técnicos que las diferentes encuestas nacionales presentan⁽¹⁾. Estos datos generan un cuestionamiento metodológico que, unido a las sugerencias que desde diferentes ámbitos científico-sociales se han realizado con relación a la encuesta española, han hecho que el INSHT se plantee la renovación de determinados procedimientos aplicados hasta el momento.

Uno de los aspectos que se plantea renovar es el lugar donde resulta más aconsejable realizar la entrevista al trabajador: en su domicilio o en su lugar de trabajo. En el caso

de la ENCT española, la entrevista al trabajador se ha realizado siempre en su centro de trabajo. La decisión de realizarla en uno u otro sitio plantea ventajas e inconvenientes.

Las ventajas de realizar la entrevista al trabajador en su centro de trabajo radican, entre otros aspectos, en: la mayor facilidad de control de las cuotas de representatividad de la muestra por actividad económica y tamaño de plantilla (ya que se parte del centro de trabajo como primera unidad de muestreo); el ahorro económico y temporal que supone el acceso consecutivo a la entrevista al trabajador o trabajadores y a la entrevista al responsable de empresa, con lo que se obtiene la información necesaria de ambos colectivos en el desarrollo de una única encuesta; etc.

Por el contrario, una de las desventajas fundamentales que plantea realizar la entrevista en el lugar de trabajo es la dificultad o imposibilidad de acceso a determinados colectivos laborales (trabajadores de ETT, trabajadores con horarios atípicos, trabajadores de baja, trabajadores sin contrato, etc.).

Por otra parte, una cuestión, desde hace tiempo a debate, es si el trabajador responde con libertad y sinceridad a un cuestionario sobre las condiciones de trabajo en su propio centro de trabajo, pese a que se adopten todas las precauciones exigidas (fundamentalmente que se haga la entrevista sin la presencia de compañeros o mandos de la empresa).

Con el objetivo de modificar, si es el caso, el procedimiento empleado en la ENCT, en el periodo 2004-2005 el INSHT realizó la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005. En esta encuesta se aplica, básicamente, la misma metodología que en la ENCT pero se realiza la entrevista en el domicilio del trabajador. El análisis comparativo de los resultados entre uno y otro procedimiento se consideraba necesario para decidir la incorporación de una metodología distinta en la ENCT.

En el presente artículo se presenta: el diseño técnico de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005, los principales resultados obtenidos de la comparación entre la V ENCT y la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 y, por último, un resumen de los datos obtenidos con la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005. Un informe más detallado con los resultados de esta Encuesta será publicado próximamente por el INSHT.

2. Diseño técnico de la encuesta de condiciones de trabajo 2005

Respecto a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) que el INSHT ha venido aplicando a los trabajadores en sus distintas ediciones, el diseño técnico de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 variaba la estrategia de muestreo en la medida en que la entrevista se iba a realizaren el domicilio del trabajador Sin embargo, el resto de los aspectos técnicos aplicados son los mismos que en la ENCT: la población, el ámbito de estudio, las variables de control en el muestreo (actividad económica y tamaño de plantilla del centro de trabajo), la agrupación de las actividades económicas, etc. Por su parte, la herramienta de recogida de datos, el cuestionario, es básicamente el mismo, aunque se ha reducido el número de preguntas con el objetivo de disminuir el tiempo de duración de la entrevista.

Como en la ENCT, los objetivos de información específicos eran:

- Identificar la frecuencia de exposición a diversos riesgos laborales y caracterizar las exposiciones laborales más frecuentes.
- Conocer aquellos factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores.
- Estimar la actividad preventiva realizada en las empresas, a través de la información proporcionada por el trabajador.

Las características técnicas de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 es la siguiente:

- **Población.-** La población o universo está compuesta por los trabajadores ocupados de todas las actividades económicas, excluidas la agraria y la minera, que desarrollan su trabajo en centros cuya plantilla es de dos o más trabajadores, pertenecientes a todo el territorio nacional, a excepción de Ceuta y Melilla. La población de trabajadores se ha obtenido del Censo de Cotización de Empresas de la Tesorería General de la Seguridad Social, actualizado a 31 de diciembre de 2003. La población se compone de un total de 11.931.174 trabajadores.
- **Tamaño de la muestra.-** Se han realizado 2.115 entrevistas a trabajadores. La distribución de la muestra realizada por sector de actividad y tamaño de plantilla del centro de trabajo se muestra en la Tabla 1.
- **Muestreo.-** El procedimiento de muestreo es polietápico, estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) y de las unidades secundarias (secciones] de forma aleatoria, y de las últimas (trabajadores), por rutas aleatorias y cuotas de sector de actividad y tamaño de plantilla del centro de trabajo.
- **Error muestral.-** Para un nivel de confianza del 95,5 % (dos sigmas) y $P = 0$, el error para el conjunto de la muestra es de $\pm 2,17$ %. Por actividad económica, el error para el sector Industria es de $\pm 4,92$ %, para Construcción de $\pm 4,99$ % y para Servicios de $\pm 2,77$ %.
- **Ponderación.-** Para tratar la muestra en su conjunto es necesario aplicar coeficientes de ponderación.
- **Trabajo de campo.-** El trabajo de campo fue realizado por la empresa Sigma Dos, entre el 15 de diciembre de 2004 y el 10 de febrero de 2005.

Tabla 1
Distribución de la muestra realizada de trabajadores por sector e actividad tamaño de plantilla

	Menos de 10	10 a 49	50 a 249	250 y más	Total
Industria	80	161	114	58	413
Construcción	125	220	47	9	401
Servicios	430	490	246	135	1.301
Total	635	871	407	202	2.115

3. Comparación entre la V ENCT y la encuesta de condiciones de trabajo 2005

La comparación entre los datos obtenidos de los trabajadores en la V ENCT y los obtenidos en la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005, se ha realizado basándose en el tratamiento de las bases de datos y la aplicación de las siguientes pruebas de contraste: la prueba chi-cuadrado y la prueba binomial. La comparación basada en las pruebas de contraste, además de por pregunta e ítems, se ha realizado de forma diferenciada para los tres sectores de actividad considerados y por los diferentes intervalos de plantilla.

El empleo de diferente procedimiento, entrevistas a trabajadores en su centro de trabajo en la V ENCT (2003) y entrevistas a trabajadores en su domicilio (2005), produce una primera diferencia fundamental: la entrevista en el domicilio permite acceder a poblaciones de trabajadores que no permite la entrevista en el centro de trabajo.

Así, la entrevista en el domicilio identifica a trabajadores ocupados que en la fecha de la entrevista no están trabajando debido a que están de baja (por enfermedad común, por accidente de trabajo o por enfermedad profesional), tienen un permiso de maternidad/paternidad, están de vacaciones, etc. También permite acceder a trabajadores que, aunque están trabajando, son difíciles de entrevistar en el centro de trabajo (por ejemplo, trabajadores de ETT, trabajadores con horarios atípicos, transportistas, etc.) o es imposible (por ejemplo, trabajadores sin contrato de trabajo, trabajadores que realizan su actividad en su domicilio...). Además, en la muestra de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 ha aumentado el porcentaje de trabajadores con contrato temporal y los trabajadores con contrato a tiempo parcial. (Ver Tabla 2).

Tabla 2
Diferencias en la distribución de la muestra realizada de trabajadores entre la V ENCT y la encuesta de condiciones de trabajo en el domicilio

Datos en %	Entrevista en el centro de trabajo (V ENCT)	Entrevista en el domicilio
Trabajadores ocupados que en la fecha de la entrevista estaban trabajando	100	94,5
Trabajadores ocupados que en la fecha de la entrevista no estaban trabajando (de baja, permiso, etc.)	--	5,5
Trabajador con contrato de trabajo	99,0	95,2
Trabajador sin contrato de trabajo	--	4,1
Trabajador autónomo	0,5	0,7
Trabajadores de ETT	0,3	1,3
Trabaj. con contrato indefinido	82,5	74,1
Trabaj. con contrato temporal	17,3	25,8

Trabaj. con contrato a tiempo completo	95,7	90,3
Trabaj. con contrato a tiempo parcial	4,2	9,7

La celda sombreada indica que existen diferencias estadísticamente significativas.

Por otra parte, en la muestra de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 se han captado con mayor frecuencia, y con diferencias estadísticamente significativas, otros trabajadores que a priori soportan peores condiciones de trabajo. Es el caso de trabajadores que:

- tienen menos de 25 años (10,4 % frente a 6,2 %);
- tienen menos de un año de antigüedad en la empresa (23,5 % frente a 7,6 %);
- son mujeres (42,7 % frente a 36,7 %);
- tienen una nacionalidad distinta a la española (7,2 % frente a 1,2 %).

Estas diferencias básicas componen una muestra claramente diferente entre una encuesta y otra.

Por otra parte, las pruebas estadísticas aplicadas muestran que existen diferencias estadísticamente significativas en los resultados cuando se comparan las entrevistas realizadas en el centro de trabajo en la V ENCT y las realizadas en el domicilio en la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005. Dichas diferencias se producen globalmente, por sector de actividad y por los diferentes tramos de plantilla considerados.

Las diferencias entre los resultados de una encuesta y otra radican, generalmente, en que las opiniones manifestadas por los trabajadores que responden al cuestionario en el propio centro de trabajo tienden a juzgar, para la mayoría de los factores considerados, de manera más benévola sus condiciones de trabajo, mientras que, por el contrario, cuando la entrevista se realiza en el domicilio, la opinión es más crítica.

Considerando los 108 ítems analizados, la mayor frecuencia de ítems que presentan diferencias estadísticamente significativas se da en el total de la muestra (ochenta y cuatro con la prueba de chi-cuadrado y 86 con la prueba binomial). Por sector de actividad, el sector Servicios es el que con mayor frecuencia presenta diferencias significativas, mientras que Construcción es en el que se muestran con menor frecuencia. Por tamaño de plantilla, en los centros de 10 a 49 trabajadores es donde más diferencias significativas se observan. .

4. Principales resultados de la encuesta de condiciones de trabajo 2005

1. Organización de la prevención de riesgos laborales

En este apartado se ha analizado la organización de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. Se ha distinguido entre órganos de participación, apartado en el que se ha preguntado por la existencia de las figuras del delegado de prevención y del comité de seguridad y salud, y recursos preventivos adoptados.

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 (LPRL), se canaliza a través de los delegados de prevención, que son designados por y entre los representantes del personal. El 61 % de los encuestados, cuyo centro de trabajo cuenta con seis o más trabajadores, señala la existencia en su centro de trabajo o empresa de la figura del delegado de prevención como órgano de participación especializado. Su presencia es tanto más frecuente cuanto mayor es el tamaño del centro o empresa en la que trabaja. Por actividad económica, esta figura es más frecuente en Industria (63,7 %) y Servicios (61,6 %) que en Construcción (50,2 %).

Respecto al comité de seguridad y salud, también regulado por la LPRL, casi el 90 % de los trabajadores de las empresas o centros de cincuenta o más empleados, que tienen nombrado delegado de prevención, indica que existe el comité de seguridad y salud en el trabajo.

Además de la constitución de órganos de participación de los trabajadores con funciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, el conjunto de las empresas tiene la obligación de organizar un sistema de recursos para la prevención de estos riesgos. El 23 % de los trabajadores señala que en su empresa el recurso es el servicio de prevención propio y el 16,3 % que es el servicio de prevención ajeno. Es relevante que casi tres de cada 10 trabajadores no sabe qué recurso preventivo ha adoptado su empresa y que un 12,6 % señala que en su empresa no se dispone de ningún recurso.

2. Actividades Preventivas

Una de las actividades más frecuentemente realizadas en los centros de trabajo son los reconocimientos médicos. El 52 % de los trabajadores indica que, durante el último año, se le ha practicado un reconocimiento médico por parte de su empresa. Por sectores de actividad, no se observan variaciones importantes. Sin embargo, el tamaño de plantilla sí parece influir en la práctica de control de la salud, de tal forma que a mayor tamaño del centro de trabajo, mayor es el porcentaje de trabajadores a los que se les ha realizado un reconocimiento médico. (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1
Realización de reconocimientos médicos en el último año por tamaño de plantilla



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. Lo más frecuente es que los trabajadores consideren que dicho reconocimiento está relacionado con los riesgos a que está sometido en su puesto de trabajo (55,3 %). Sin embargo, un 33,3 % indica que no están relacionados con los riesgos de su puesto y otro 7,6 % los considera inútiles.

Preguntados los trabajadores si, durante el último año, se ha realizado un estudio de riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo, el 29,5 % responde afirmativamente. Cuanto mayor es el tamaño del centro en el que trabajan, más frecuente es esta actividad. Por sectores, destaca la Construcción donde sólo un 22 % de los trabajadores manifiesta que se ha realizado algún estudio; en Industria y en Servicios el porcentaje es del 30 %.

Los aspectos del puesto que se han estudiado con más frecuencia son: las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos; el ruido; y la seguridad de máquinas, equipos y material. En la Tabla 3 se muestra la distribución de trabajadores según los aspectos de su puesto estudiados y sector de actividad.

Tabla 3
Aspectos del puesto de trabajo estudiados según sector de actividad

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	Total
Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	33,7	43,2	43,7	41,5
Ruido	55,0	54,1	29,1	36,8
Seguridad de máquinas, equipos y material	38,0	46,4	27,8	31,6
Ambiente térmico (temperatura, humedad)	31,6	22,4	25,9	26,8
Seguridad de las instalaciones	24,1	26,7	26,4	25,9
Diseño del puesto de trabajo (mobiliario,	13,6	6,3	27,1	22,5

espacio, superficies, iluminación, etc.)				
Manipulación o respiración de sustancias o productos nocivos o tóxicos	22,8	34,5	15,7	18,8
Aspectos mentales y organizativos (nivel de atención, horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	6,0	6,9	16,7	13,6
Vibraciones	20,9	26,6	6,2	11,0
Radiaciones	6,7	11,7	12,3	11,0
Agentes biológicos	3,6	8,2	9,3	8,0
Otros	6,4	4,9	5,7	5,7
NS	5,1	3,1	15,6	12,3
NC	4,8	1,8	2,3	2,8

Base: Trabajadores en cuyo puesto de trabajo se ha realizado un estudio de riesgos durante el último año. Pregunta de respuesta múltiple

En más de la mitad de las ocasiones tras el estudio se adoptaron medidas preventivas (52 %); esto lo señalan con mayor frecuencia los trabajadores de Industria y Construcción (ambos con un 64 %) que los de Servicios (46,9 %). La medida adoptada con más frecuencia es la modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales (49 %), seguida de las actividades formativas e informativas (26 % y 22,6 %, respectivamente).

Por sectores de actividad, en Industria y Servicios la medida más frecuente es la modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales (58 % y 48,5 %, respectivamente), mientras que en Construcción lo es la modificación o suministro de equipos de protección individual (37 %).

Los datos aportados por los trabajadores, sobre su asistencia a cursos o charlas sobre prevención de riesgos laborales, indican que casi el 20 % de los trabajadores ha asistido, en el último año, a alguna actividad de este tipo. Por sector de actividad, este tipo de formación es más frecuente en Construcción e Industria.

Además de las actividades anteriores, en el cuestionario se pregunta por la obligatoriedad del uso de equipos de protección individual (EPI) en el trabajo habitual. Esta obligatoriedad afecta al 38 % de los trabajadores, uso que, en el caso de la Construcción, afecta a casi ocho de cada diez trabajadores.

3. Condiciones de seguridad

El riesgo de accidente continúa estando muy presente en los lugares de trabajo, ya que el 68,3 % de los trabajadores manifiesta estar expuesto a algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo. Por sectores, el porcentaje más alto se obtiene en el sector de la Construcción, donde lo afirma la práctica totalidad de los trabajadores (95 %), seguido de Industria (79,5 %) y, por último, Servicios (60,4 %).

Los riesgos identificados con mayor frecuencia son: los cortes y pinchazos, los golpes, las caídas de personas al mismo nivel, las caídas de objetos, materiales o herramientas y las caídas de personas desde altura.

En Industria es especialmente frecuente el riesgo de cortes y pinchazos así como los golpes. La peligrosidad de la Construcción se refleja en la mayor presencia en este sector de prácticamente todos los riesgos considerados; destaca la amenaza de la caída de personas desde altura como una de las señas de identidad de los peligros del sector.

Entre los riesgos más frecuentes señalados por los trabajadores de Servicios, sólo los atracos, agresiones físicas, u otros actos violentos tienen una relevancia especial respecto a los demás sectores, (Ver Tabla 4).

Tabla 4
Riesgos de accidente señalados por los trabajadores según sector de actividad

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	Total
Caídas de personas desde altura	9,5	71,3	8,0	15,3
Caídas de personas al mismo nivel	14,8	34,6	15,9	17,7
Caídas de objetos, materiales o herramientas	19,9	49,7	9,5	16,2
Desplomes o derrumbamientos	3,8	36,1	3,0	6,9
Cortes y pinchazos	45,0	45,1	24,4	31,0
Golpes	38,7	57,9	20,0	28,1
Accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo	9,2	8,1	9,7	9,4
Atropellos, vuelcos o golpes con vehículos en centro trabajo	5,5	8,5	3,2	4,3
Proyección de fragmentos o partículas	9,8	22,6	1,9	5,8
Atrapamientos	9,9	15,8	1,6	4,9
Sobreesfuerzos por manipulación manual de	12,8	24,3	8,6	11,2

cargas pesadas				
Quemaduras	13,8	8,6	9,5	10,3
Contactos eléctricos	11,9	8,9	6,3	7,7
Exposición a radiaciones	1,4	1,1	3,6	2,9
Explosiones	2,2	2,0	2,4	2,3
Incendios	5,5	1,8	3,8	3,9
Atracos, agresiones físicas u otros actos violentos	0,9	0,6	11,6	8,2
Otros	3,1	0,9	2,7	2,6
Ninguno	19,6	4,5	38,7	30,9
NS/NC	1,0	0,4	0,8	0,8

Base: Total de trabajadores. Pregunta de respuesta múltiple

La causa de los riesgos de accidente más frecuentemente aludida por los trabajadores, en todos los sectores de actividad, es el exceso de confianza o costumbre, Otras causas frecuentes son el cansancio o fatiga, que el trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas, los esfuerzos y posturas forzadas y el ritmo de trabajo elevado.

En general, las causas de los riesgos de accidentes relacionadas con las "exigencias del trabajo" representan casi la mitad de las indicadas, seguidas de las ligadas a "factores individuales" (25 %) y con el "lugar de trabajo" (18 %); finalmente las "instalaciones y equipos de trabajo" muestran una frecuencia menor (9 %),

Al preguntar a los trabajadores, que habían sufrido un accidente en los dos últimos años, por la causa de este accidente, se produce una concreción considerable, disminuyendo las ligadas a "factores individuales" (19 %) y a las "exigencias del trabajo" (41 %) y aumentando las relacionadas con el "lugar de trabajo" (28 %) y las "instalaciones y equipos de trabajo" (12 %),

Según el tipo de contrato, los trabajadores con contrato temporal manifiestan una frecuencia de exposición a riesgo de accidente en su trabajo mayor que los que tienen un contrato indefinido (73 % y 66 %, respectivamente). Por otra parte, los trabajadores con contrato temporal que han sufrido un accidente indican, con mayor frecuencia que los indefinidos, las causas relacionadas con las "instalaciones y equipos de trabajo".

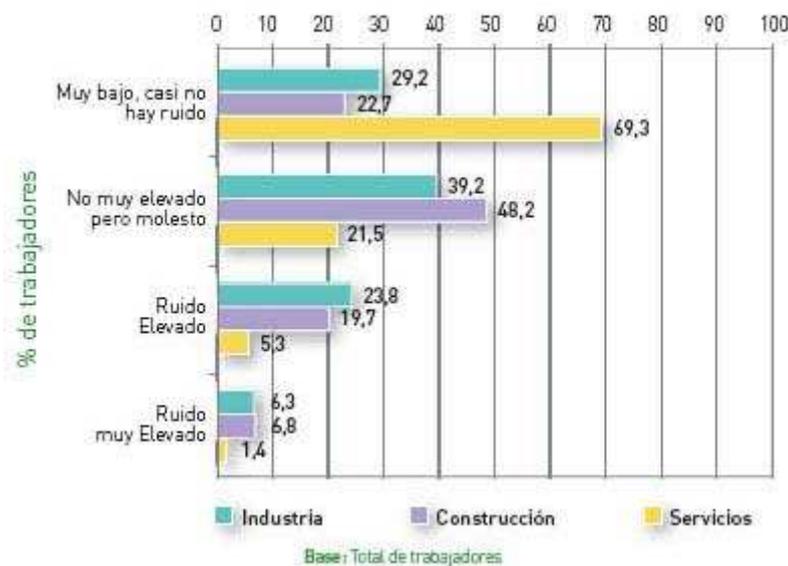
Finalmente, según sexo, mientras que los hombres que se consideran expuestos a riesgo de accidente en su trabajo superan las tres cuartas partes (78 %), el grupo de mujeres que se considera expuesto es poco más de la mitad (55 %). Las trabajadoras identifican entre las causas de estos riesgos, con mayor frecuencia que los hombres, las relacionadas con las "exigencias del trabajo".

4. Condiciones ambientales

El ruido es un aspecto del entorno físico de trabajo que afecta a un elevado porcentaje de trabajadores. Así, el 28,2 % señala que en su puesto de trabajo existe un ruido no muy elevado pero molesto, el 10,8 % que existe un ruido elevado (que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté a 3 m) y el 3 % que existe un ruido muy elevado (que no permite oír a un compañero que esté a 3 m aunque levante la voz). Por lo tanto, el 42 % de los trabajadores señala que en su puesto de trabajo existen problemas con el ruido; bien sea porque es molesto, porque es elevado o muy elevado.

Los trabajadores que señalan un nivel de ruido elevado o muy elevado en su puesto son el 13,8 % del total, pero representan el 30 % en Industria y el 26,5 % en Construcción. (Ver Gráfico 2).

Gráfico 2
Percepción de los trabajadores del nivel de ruido en su puesto de trabajo según sector de actividad



El análisis de las condiciones ambientales relacionadas con los contaminantes químicos refleja que un 20,4 % de los trabajadores manifiesta que en su puesto de trabajo manipula sustancias o productos nocivos o tóxicos. Además, un 23,3 % de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido el humo del tabaco). Considerando en conjunto las dos vías estudiadas de entrada de los contaminantes químicos -manipulación e inhalación-, resulta que el 31,2 % 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 12 % manifiesta que no conoce los efectos perjudiciales de estas sustancias o productos sobre su salud. Por sector de actividad, la mayor exposición es señalada en Construcción (56,4 %) seguida de Industria (46,6 %).

Cuando el trabajador señalaba que manipulaba en su puesto sustancias o productos nocivos o tóxicos, se le preguntaba si estos productos llevaban una etiqueta informando de su peligrosidad. La mayoría de los trabajadores, el 84,3 %, afirma que "todos" los productos que manipula están etiquetados. Sin embargo, un 11,4 % de los trabajadores señala que sólo "algunos" productos están etiquetados.

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

- EL 8,4 % de los trabajadores señala la presencia de agentes biológicos en su puesto de trabajo. De éstos, un 2,4 % indica que en su puesto debe manipularlos de forma "deliberada" y el 6 % los puede manipular de forma "involuntaria".
- En lo que se refiere al ambiente térmico, un 21,5 % de los trabajadores que no realizan su actividad a la intemperie manifiesta problemas de discomfort con la temperatura de su puesto en verano y un 21 % manifiesta este discomfort respecto al invierno.

Por otra parte, un 21,8 % considera inadecuada la humedad presente en su puesto de trabajo. Son los trabajadores de Construcción e Industria los que manifiestan mayor frecuencia de quejas sobre las condiciones de temperatura y humedad.

- El 13,8 % de los trabajadores indica la existencia de vibraciones en su puesto de trabajo; en el 11 % de los casos se refiere a vibraciones en mano o brazo y en el 2,8 % a vibraciones en otras zonas del cuerpo. Las vibraciones transmitidas en mano-brazo afectan al 35,5 % de los trabajadores de Construcción y al 19,8 % de Industria.
- El 12,6 % de los trabajadores señala que existe emisión de radiaciones en su puesto de trabajo. Las radiaciones más frecuentes son las procedentes de la luz ultravioleta excluida la luz solar (5,2 %), microondas (4,3 %) y rayos X, rayos gamma o manejo de radioisótopos 14,3 %). Comparativamente, los trabajadores del sector Industria son los que en mayor medida señalan la luz ultravioleta (12,1 %) y los de Servicios, los rayos-x, rayos gamma o manejo de radioisótopos 15,2 %).

5. Diseño del puesto

Diferentes aspectos ligados al diseño del puesto de trabajo son motivo de ,queja para casi un tercio de los trabajadores. De más a menos citados, los aspectos del diseño analizados en el cuestionario son los siguientes:

1. Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad, indicado por el 11,2 % de los trabajadores.
2. 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 9,5 % de los trabajadores y especialmente por los trabajadores de Construcción (25,7 %).

3. Trabajar sobre superficies inestables o irregulares, manifestado por el 18,7 % de los trabajadores y que alcanza el 38 % entre los que realizan su trabajo en Construcción.
4. Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos, señalado por el 6,6 % de los trabajadores. Las mayores frecuencias se localizan en los sectores de Construcción (19,8 %) e Industria (10,1 %).
5. Iluminación inadecuada para el trabajo que se realiza, indicado por el 5,7 % de los trabajadores.
6. Disponer de una silla de trabajo muy incómoda, señalado por el 5,1 % de los trabajadores y por el 11 % de los que trabajan sentados.

En el Gráfico 3 se muestran los aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo según sector de actividad. Destaca el elevado porcentaje de trabajadores de la Construcción que señalan quejas por la inadecuación del diseño de su puesto (62 %), destacando entre ellas tener que trabajar sobre superficies inestables o irregulares. Esta situación, unida a la manipulación manual de cargas, se asocia muy fuertemente a los trastornos musculoesqueléticos de la zona lumbar.

Gráfico 3
Aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo según sector de actividad



Por otra parte, es de destacar que es en Industria donde con mayor frecuencia los encuestados que trabajan sentados se quejan de disponer de una silla de trabajo muy incómoda (18,4 %), en comparación con los que lo hacen en el sector Servicios (9,5 %).

6. Requerimientos físicos de la tarea

La posición de trabajo más habitual para el conjunto de los trabajadores es de pie andando frecuentemente (39,2 %), seguida de de pie sin andar apenas (19,4 %).

Las posiciones de trabajo varían según el sector de actividad considerado. Así, la posición de pie andando frecuentemente se da especialmente en Construcción (44,6 %) y Servicios (41 %), mientras que en Industria la posición más frecuente es la de de pie sin andar apenas (39 %). Es en Construcción donde con mayor

frecuencia se señalan posiciones de trabajo más penosas (19,7 %): de pie con las rodillas ligeramente flexionadas, arrodillado, tumbado o en cuclillas.

Por otra parte, las demandas físicas de la tarea más frecuentes (con un tiempo de exposición superior a la mitad de la jornada) son mantener una misma postura (33,3 %) y realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos (33,9 %).

Atendiendo a las exposiciones superiores a la mitad de la jornada, en Industria inciden de manera muy similar los movimientos de manos o brazos muy repetitivos y el mantenimiento de una misma postura (41,1 % y 41,3 %, respectivamente), al igual que en Servicios (30 % y 32,3 %, respectivamente), mientras que en Construcción predominan los movimientos de manos o brazos muy repetitivos (43,8 %). En este sector, además, no son infrecuentes otros requerimientos físicos como permanecer en posturas dolorosas o fatigantes, levantar o desplazar cargas pesadas y la necesidad de realizar una fuerza importante. (Ver Gráfico 4).

Gráfico 4
Demandas físicas de trabajo según sector de actividad (exposición superior a la mitad de la jornada)

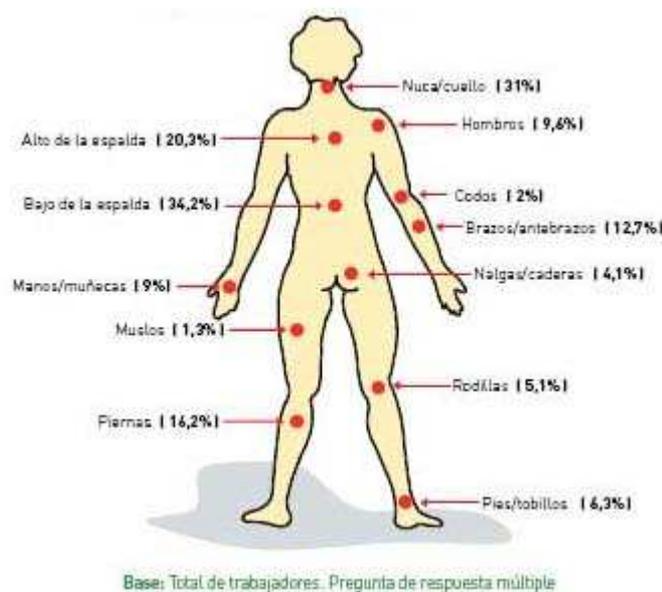


Son las mujeres quienes, con una frecuencia significativamente mayor que los hombres, deben realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos, mantener una misma postura y permanecer en posturas dolorosas o fatigantes. En cambio, en los hombres son significativamente más frecuentes las demandas que requieren la aplicación de una fuerza muscular: levantar o desplazar cargas pesadas y realizar una fuerza importante.

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 75 % de los trabajadores señala sentir alguna molestia musculoesquelética derivada de estos esfuerzos.

Como se puede observar en el Gráfico 5, las frecuencias de respuesta más altas corresponden al bajo de la espalda (34,2 %), nuca/ cuello (31 %) y alto de la espalda (20,3 %). Por sector de actividad, destacan los elevados porcentajes de trabajadores en Construcción que señalan molestias frecuentes en el bajo de la espalda (49,5 %).

Gráfico 5
Localización de las molestias musculoesqueléticas



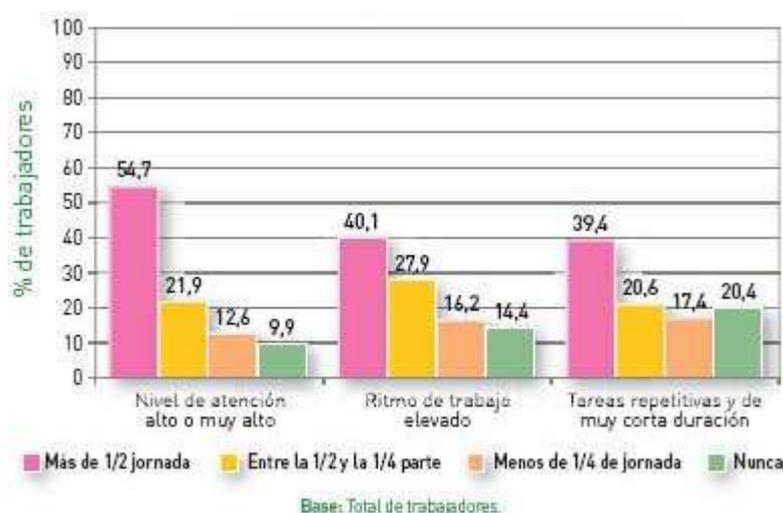
Son las mujeres las que manifiestan, con una frecuencia significativamente mayor que los hombres, molestias o dolores musculoesqueléticos relacionados con las tareas realizadas. En ambos sexos, las molestias más frecuentes se localizan en el bajo de la espalda, en nuca/cuello y en el bajo de la espalda, siendo significativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres el porcentaje de quejas respecto a nuca/ cuello y al alto de la espalda.

7. Requerimientos mentales de la tarea

Los aspectos incluidos para analizar la carga mental se refieren al nivel de atención, el ritmo de trabajo, la repetitividad y la cantidad de trabajo exigidos al trabajador en la realización de su tarea, así como a las consecuencias de los errores como indicador de la responsabilidad demandada al trabajador. La exigencia señalada por un mayor porcentaje de trabajadores es la necesidad de mantener un nivel de atención alto o muy alto en su trabajo. Así, un 54,7 % de los trabajadores señala que debe responder a esta situación de trabajo durante más de la mitad de su jornada laboral. También son destacables las exigencias relativas a la necesidad de mantener un ritmo de trabajo elevado y de realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración. (Ver Gráfico 6).

Gráfico 6

Exigencias mentales que requiere la ejecución de la tarea según tiempo de exposición



Por sector de actividad, se distinguen los trabajadores de Industria al señalar en mayor medida la necesidad de realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración durante más de la mitad de su jornada (46,7 %).

Si se atiende a las diferencias según el sexo, se observa que, mientras que los hombres manifiestan tener mayores exigencias de un nivel de atención elevado durante más de la mitad de su jornada (57,5 % frente al 51 % de mujeres), las mujeres manifiestan en mayor medida que los hombres tener que realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración durante más de la mitad de su jornada (42,2 % frente al 37,4 % de hombres). En ambos casos las diferencias son estadísticamente significativas.

Al considerar de forma conjunta las altas exigencias de atención, ritmo y repetitividad, durante más de la mitad de la jornada de trabajo, para obtener un indicador de lo que hemos denominado "mayor riesgo", se obtiene que los trabajadores expuestos a estas exigencias tienen porcentajes de respuesta significativamente mayores que los no expuestos, en un conjunto de síntomas psicossomáticos (cansancio, alteraciones del sueño, dolores de cabeza, alteraciones del apetito o digestivas, etc.). (Ver Tabla 5).

Tabla 5
Sintomatología asociada a los factores de mayor riesgo

SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA	% trabajadores con exigencias elevadas (1)	% trabajadores sin exigencias elevadas (2)
Le cuesta dormirse o duerme mal	16,7	8,9
Tiene sensación continua de cansancio	17,5	11,2

Sufre dolores de cabeza	18,3	10,8
Sufre mareos	6,4	1,8
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	3,5	2,1
Le cuesta acordarse de las cosas	5,0	3,3
Se nota irritable, tenso	10,5	7,7
Sufre alteraciones del apetito o digestivas	5,9	3,1
Tiene problemas de ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	9,8	3,8
Bajo estado de ánimo	7,2	3,9

Base (1): Trabajadores con exigencias elevadas de atención, ritmo y repetitividad

Base (2): Trabajadores sin exigencias de atención, ritmo y repetitividad elevados
Pregunta de respuesta múltiple. Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas.

Sobre la cantidad de trabajo percibida por el trabajador, más de la mitad de los entrevistados la considera normal (62 %). No ocurre lo mismo para el 23 % de los trabajadores para los cuales la cantidad de trabajo no es adecuada, bien por exceso (el 20 % de los entrevistados señala que la carga es excesiva y que se siente agobiado), bien por defecto (el 3 % considera que la cantidad de trabajo es reducida y que podría hacer más cosas). Finalmente, el 12,7 % de los trabajadores la califica como muy variable.

La carga excesiva de trabajo ha sido señalada con mayor frecuencia (con diferencias estadísticamente significativas) por las mujeres (23,9 %, frente al 17,2 % de los hombres) y por los trabajadores entre 35 y 44 años (23 %).

Finalmente, respecto a las consecuencias de cometer un posible error en el trabajo, el 25 % de los trabajadores manifiesta que los errores cometidos pueden tener consecuencias graves. En esta posición se sitúan con mayor frecuencia: los trabajadores cuyos centros de trabajo cuentan con una plantilla de 250 o más trabajadores (37,8 %), los hombres (29 %), los trabajadores entre 35 y 44 años (28,4 %) y los trabajadores con contrato indefinido (26,8 %).

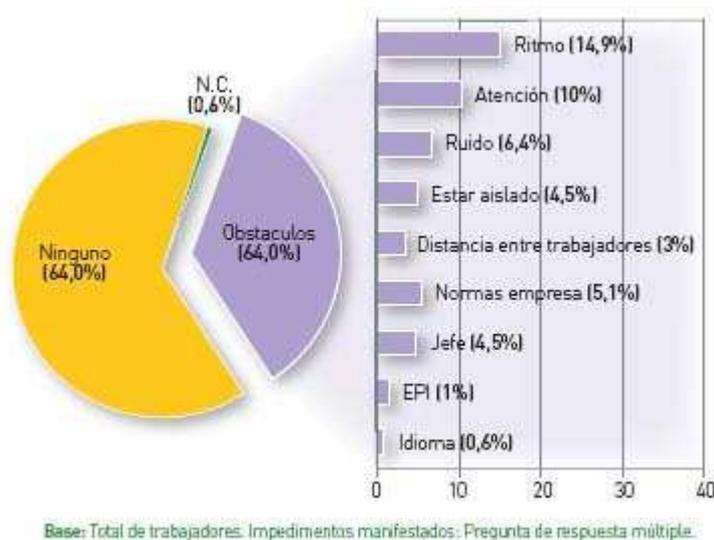
8. Factores psicosociales

En este apartado se exponen los datos más significativos obtenidos respecto a: las posibilidades de comunicación en el trabajo, el estatus del puesto, la autonomía, la promoción, la participación, el tiempo de trabajo y las conductas violentas en el trabajo.

Respecto a las posibilidades de comunicación, el 35,4 % de los trabajadores manifiesta que tiene impedimentos para comunicarse con los compañeros mientras trabaja. Los principales obstáculos son el ritmo de trabajo (14,9 %) y el nivel de atención que requiere la tarea (10 %). (Ver Gráfico 7).

Gráfico 7

Distribución de los trabajadores según tengan o no impedimentos para hablar con sus compañeros mientras trabajan e impedimentos manifestados



El estatus del puesto se ha valorado en función de la posibilidad que tiene el trabajador de aplicar sus capacidades o conocimientos en el trabajo. Aunque la mayoría de los trabajadores (62,3 %) señala que puede aplicar "bastante" o "mucho" sus capacidades o conocimientos, un 22,3 % solo puede hacerlo "regular" o "poco" y un 13,3 % no puede hacerlo "nada".

Los trabajadores que tienen contrato indefinido (67,5 %) y los que trabajan en el sector Servicios (63,8 %) son los que más señalan que pueden aplicar sus capacidades o conocimientos en el trabajo.

La autonomía de que dispone el trabajador se analizó a partir de dos preguntas referidas a: 1) en qué medida se pueden elegir o modificar distintos aspectos del trabajo y 2) qué factores determinan el ritmo de trabajo. En la Tabla 6 se muestra 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.

Tabla 6
Frecuencia con la que se pueden elegir o modificar distintos aspectos del trabajo

Datos en %	Orden de las tareas	Método de trabajo	Ritmo de trabajo	Distribución o duración de las pausas
Sí, siempre que quiero	31,9	30,3	27,1	30,1
A veces	33,2	28,2	32,1	31,1

Nunca	34,3	40,5	40,0	37,8
NC	0,5	1,0	0,8	1,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

Agrupando las respuestas, se observa que, en general, el 45 % de los trabajadores puede modificar "siempre" o "...a veces" todos estos aspectos de su trabajo, mientras que el 23,8 % "nunca" puede modificar ninguno. Los trabajadores que manifiestan con mayor frecuencia no tener "nunca" capacidad de decisión sobre todos estos aspectos son trabajadores de Industria (36,7 %) y Construcción (31,2 %), trabajadores con contrato temporal (31,2 %) y operadores de instalaciones y maquinaria (41,5 %).

Los determinantes del ritmo de trabajo también están muy relacionados con la actividad realizada. Así, en Construcción los trabajadores destacan el condicionamiento de los plazos de tiempo que hay que cumplir (28,7 %) y el ritmo de los compañeros (25 %); en Servicios, se señalan fundamentalmente las demandas directas de personas: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (52,4 %); y en Industria, destacan la velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos (26 %) y las demandas directas de personas (21,6 %).

En lo que respecta a la promoción de los trabajadores, más de la mitad de esta población (excepto trabajadores de ETT) señala que no ha promocionado desde que trabaja en su empresa: el 33 % no ha promocionado ni espera hacerlo y el 21 % no ha promocionado aunque sí tiene la esperanza de poder hacerlo.

Como refleja la Tabla 7, en el cuestionario se ha preguntado al trabajador sobre su participación en distintos aspectos de su trabajo. Los temas en los que más se tiene en cuenta la opinión del trabajador son la planificación y organización de su trabajo (49 %) y la revisión de la calidad del mismo (42 %). Hay que subrayar que el aspecto en el que los trabajadores expresan que se tiene menos en cuenta sus opiniones o sugerencias es en las actividades para la prevención de riesgos y, también, es el tema sobre el que menos sugerencias se realizan (23,7 %).

Tabla 7
Distribución de los trabajadores según consideren que se tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias sobre distintos aspectos de su trabajo

Datos en %	Planificación y organización de su trabajo	Revisión de la calidad de su trabajo	Introducción de cambios en su trabajo o puesto	Elección de equipos / útiles que Vd. maneja	Adecuación de las condiciones de su puesto	Actividades para la prevención de riesgos en su puesto
Sí	48,9	42,0	35,3	35,1	33,7	25,7
No	22,7	26,2	29,7	31,2	30,9	31,6

No hago sugerencias	15,1	17,8	19,1	18,0	19,1	23,7
No me preguntan	12,3	12,8	14,7	14,6	14,9	17,4
NS/NC	0,9	1,2	1,1	1,2	1,4	1,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores.

Como se ha mostrado en numerosos estudios sobre el tiempo de trabajo y su organización, el tipo y duración de la jornada 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.

En el total de la muestra, la media de horas trabajadas por semana es de 39,6 horas. Esta media es superior entre los trabajadores de Construcción (42,9 horas) e Industria (40,8 horas). Hay diferencias estadísticamente significativas entre la media de horas trabajadas por los hombres (41,6 horas) y las trabajadas por las mujeres (36,9 horas); lo mismo ocurre si se tiene un contrato indefinido (40,3 horas) u otro tipo de contrato (37,6 horas).

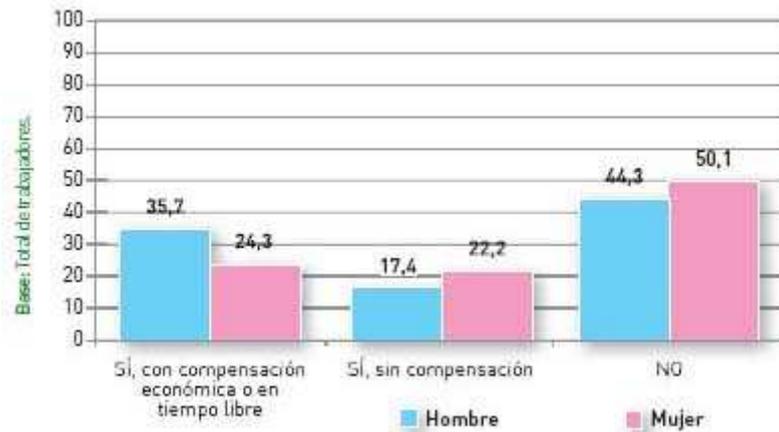
El horario más frecuente es la jornada partida, fundamentalmente en el sector de la Construcción, y la jornada continua con horario fijo de mañana. Por otra parte, el 22 % de los trabajadores realiza un horario a turnos rotativos. Hay que destacar también que un 12 % de los trabajadores realiza su trabajo de noche, ya sea en sistema de turnos o en horario fijo.

Una tercera parte de los entrevistados (32,9 %) afirma trabajar los sábados "siempre" o "frecuentemente" y un 18,5 % trabaja con esta frecuencia los domingos. En general, esta exigencia es más común entre los trabajadores del sector Servicios, trabajadores con contrato temporal y trabajadores de centros pequeños (menos de 10 trabajadores).

Otro aspecto importante relacionado con el tiempo de trabajo es el hecho de prolongar habitualmente la jornada de trabajo. Preguntados los trabajadores sobre este aspecto, los resultados indican que un 50,2 % de los trabajadores suele ampliar su jornada laboral; de ellos, un 30,8 % lo hace si hay una compensación bien sea económica o en tiempo libre y un 19,4 % lo hace sin compensación.

La distribución de esta variable según sexo muestra diferencias significativas. En general, hay una mayor frecuencia de hombres que de mujeres que acostumbran a prolongar su jornada de trabajo (53,1 % hombres y 46,5 % mujeres); sin embargo, es más frecuente entre las mujeres prolongar la jornada laboral sin ningún tipo de compensación, ni económica ni en tiempo libre. (Ver Gráfico 8).

Gráfico 8
Prolongación de la jornada de trabajo según sexo



Otro aspecto considerado en la encuesta, de creciente interés social, es el referido a las conductas violentas en el trabajo y el acoso psicológico.

Para conocer la exposición a conductas violentas o de discriminación en el trabajo, se ha preguntado a los trabajadores si han sido objeto, en los doce meses anteriores a la entrevista, de conductas de violencia física, de pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual) o de discriminación por edad, nacionalidad, sexo, raza o etnia, minusvalía u orientación sexual. Las conductas más señaladas han sido: la violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo (3,2 %), la discriminación por sexo (1,3 %) y la discriminación por la nacionalidad (1 %).

El acoso psicológico se concretó en una pregunta sobre la exposición del trabajador, en los últimos doce meses, a: dificultades de comunicación, descrédito personal o profesional y amenazas; y la frecuencia con que se ha visto expuesto a tales conductas. Los trabajadores que con más frecuencia señalan estar expuestos a conductas de acoso psicológico, diaria, semanal o mensualmente, son: mujeres (4,2 %), trabajadores de menos de 45 años (4,2 %) y trabajadores de centros de trabajo con plantillas grandes (5,2 % en los centros con más de 250 trabajadores).

Quienes manifiestan ser objeto de comportamientos de acoso psicológico en el trabajo presentan una sintomatología de corte psicossomático significativamente mayor que los trabajadores que no están expuestos a comportamientos de este tipo (ver Tabla 8).

Tabla 8
Exposición a conductas de acoso psicológico y sintomatología

Síntomas	% trabajadores NO expuestos a conductas de acoso	% trabajadores SÍ expuestos a conductas de acoso
Le cuesta dormir o duerme mal	10,1	39,4
Tiene sensación continua de cansancio	12,4	27,3..
Sufre dolores de cabeza	12,0	27,3
Sufre mareos	2,6	12,1
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	2,3	6,0
Le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad	3,5	15,2
Se nota tenso, irritable	8,0	27,3
Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas)	3,3	21,2
Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	4,8	21,2
Bajo estado de ánimo	4,1	33,3
Ninguno	68,8	25,0

Pregunta de respuesta múltiple.

9. Daños a la salud

En el campo de los daños a la salud, el siguiente análisis se centra en la morbilidad percibida por los trabajadores y la demanda de atención sanitaria.

La morbilidad percibida se ha analizado 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, problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa) y bajo estado de ánimo.

En general, los síntomas más frecuentemente citados han sido: la sensación continua de cansancio (12,5 %), los dolores de cabeza (12,4 %) y las alteraciones del sueño (10,6 %). Los dolores de cabeza son un síntoma especialmente frecuente en el sector Servicios (diferencias estadísticamente significativas), mientras que los restantes síntomas se dan con una frecuencia similar en todos los sectores.

Respecto a la demanda de atención sanitaria, el 13,7 % de los trabajadores ha acudido al médico, en el último año, por alguna dolencia que el trabajador considera relacionada con el trabajo, siendo esta demanda muy similar en los tres sectores de actividad. Según el motivo de consulta médica relacionada con el trabajo, el 5,2 % de los trabajadores ha acudido a consulta aquejado de dolor de espalda y un 2,5 % lo hizo por dolor de cuello.

10. 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 más frecuentes han sido el ritmo de trabajo, la monotonía y el horario, pues entre un 14 % y un 14,4 % de los trabajadores perciben estos factores como "bastante molestos" o "muy molestos". Les siguen en frecuencia las quejas sobre la postura de trabajo, el riesgo de accidente y la inestabilidad en el empleo. (Ver Gráfico 9).

Gráfico 9
Distribución de los trabajadores que consideran bastante o muy molestos distintos aspectos de su trabajo



El análisis por sector de actividad de la frecuencia de trabajadores que han valorado como bastante o muy molestos cada uno de los aspectos analizados muestra que:

- En Industria los factores que han sido evaluados como más molestos por un mayor porcentaje de trabajadores fueron: la monotonía, el ruido, la postura y el ritmo. Además, en comparación con los otros dos sectores, en Industria se ha evaluado peor: la monotonía, el ruido, la dificultad de comunicación y la iluminación del puesto.
- En Construcción los factores que han sido evaluados como más molestos por un mayor porcentaje de trabajadores fueron: el riesgo de accidente, la inestabilidad en el empleo, la postura y la temperatura y humedad.

Además, en comparación con los otros sectores, en Construcción se ha evaluado peor: el riesgo de accidente, la inestabilidad en el empleo, la postura, la temperatura y humedad, el esfuerzo físico y los contaminantes.

- En Servicios los factores que han sido evaluados como más molestos por un mayor porcentaje de trabajadores fueron: el horario, el ritmo, la monotonía, la postura y la inestabilidad en el empleo. Además, en comparación con los otros sectores, en Servicios se han evaluado mejor la mayoría de los factores considerados.

Esta autovaloración 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 en relación con las molestias manifestadas.

De esta forma, se ha podido clasificar al 96 % de la muestra y se han formado cinco grupos internamente homogéneos:

3. Grupo primero. Es el grupo que mejores condiciones de trabajo percibe, pues todos los aspectos considerados son, en media, "poco molestos". Es el más numeroso, lo forma el 44,3 % de la muestra encuestada.
4. Grupo segundo. Es un colectivo que denominamos "de transición" pues, aunque, globalmente, valoran como poco molestos los distintos factores, se percibe un ligero cambio de perfil evaluándose peor los factores organizativos y psicosociales. A este grupo pertenece el 24 % de la muestra.
5. Grupo tercero. Este grupo lo forma el 9,9 % de la muestra encuestada. En él las molestias se centran en factores psicosociales, postura e inestabilidad en el empleo.
6. Grupo cuarto. Lo forma el 11,5 % de la muestra encuestada. En este grupo las molestias se centran en el componente físico, en el ambiental y en los aspectos de seguridad.
7. Grupo quinto. Este grupo lo forma el 6,2 % de la muestra encuestada. Es el que peores condiciones de trabajo refiere, pues todos los aspectos considerados son, en media, "muy molestos".

5. Conclusiones

El análisis de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 y el estudio comparativo de sus resultados con los obtenidos en la V ENCT ha permitido constatar dos aspectos claves. En primer lugar, y como se esperaba, la entrevista en el domicilio del trabajador permite acceder a colectivos de trabajadores a los que es difícil o imposible acceder a través de la captación del trabajador en su centro de trabajo (trabajadores de baja, trabajadores de ETT, trabajadores sin contrato de trabajo, etc.); además, aumenta la probabilidad de captar a trabajadores que a priori soportan peores condiciones de trabajo (trabajadores temporales, mujeres, trabajadores con menos de 25 años, trabajadores con una nacionalidad distinta a la española, etc.).

En segundo lugar, existen diferencias estadísticamente significativas en las respuestas dadas por los trabajadores entrevistados en su centro de trabajo y los entrevistados en su

domicilio. Dichas diferencias radican, generalmente, en que las opiniones manifestadas por los trabajadores entrevistados en el propio centro de trabajo tienden a juzgar, para la mayoría de los factores considerados, de manera más benévola sus condiciones de trabajo que los entrevistados en su domicilio cuya opinión es más crítica.

Los resultados de estudios comparados de encuestas realizadas en otros países de las mismas características que la ENCT española, las sugerencias realizadas desde diferentes ámbitos científico-sociales en relación con esta encuesta y los resultados obtenidos en el análisis de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 han hecho que los responsables de la ENCT en el INSHT se replanteen la metodología y los procedimientos utilizados en las siguientes ediciones de la ENCT.

Por otra parte, es evidente que la realidad laboral de nuestro país ha cambiado en los últimos años y que, de la misma manera que el INSHT tiene la intención de ampliar la población de estudio de la ENCT incluyendo el sector primario, excluido hasta ahora debido a sus especiales características, también tiene el interés por obtener información, lo más fiable posible, sobre las condiciones de trabajo de todos los colectivos laborales.

La ENCT siempre se ha dirigido a obtener información tanto de los trabajadores como de los responsables de empresa y el hecho de realizar las entrevistas en el centro de trabajo ha permitido simultanear las entrevistas a unos y otros. Pese a que se realice un cambio en la metodología empleada para obtener la información de los trabajadores (entrevistas en su domicilio) con el fin de conseguir una mejor adaptación a la realidad laboral de nuestro país, la voluntad del INSHT sigue siendo tener a ambos sujetos como objeto de estudio. Por ello, aunque haya que cambiar el procedimiento, en las futuras ENCT se seguirá realizando una encuesta paralela a los responsables de empresa.

Respecto a los resultados de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005, éstos siguen incidiendo en la necesidad de seguir trabajando en la seguridad y salud laboral, desde los diferentes ámbitos preventivos.

Se ha destacado que casi el 70 % de los trabajadores se consideran expuestos a riesgo de accidente (sobre todo entre los trabajadores de Construcción) y que, según los trabajadores, las causas más frecuentes de estos accidentes están relacionadas con las "exigencias del trabajo" y, en menor medida, con los "factores individuales".

Asimismo, se ha puesto de manifiesto la alta incidencia del ruido (42 %) en los puestos de trabajo (fundamentalmente el ruido no elevado pero sí molesto); de la exposición a contaminantes químicos, bien por manipulación o inhalación (31 %); y la persistencia de sustancias o productos nocivos o tóxicos no etiquetados.

También, se han destacado las altas exigencias de atención para la ejecución de la tarea (55 %), la necesidad de estar sujeto a un ritmo de trabajo elevado (40 %) y de realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración (39 %); y que los trabajadores expuestos al conjunto de estas exigencias obtienen porcentajes de respuesta significativamente mayores que los no expuestos, en un conjunto de síntomas psicosomáticos: cansancio, alteraciones del sueño, dolores de cabeza, alteraciones del apetito o digestivas, etc.

De la misma manera, se ha observado que los trabajadores expuestos a "acoso psicológico" en el trabajo (dificultades de comunicación, descrédito personal o

profesional y amenazas) presentan una sintomatología de corte psicossomático significativamente mayor que los trabajadores que no están expuestos a comportamientos de este tipo.

Por otra parte, se ha mostrado la alta frecuencia de trabajadores que sólo pueden aplicar en parte o nada sus capacidades o conocimientos en el trabajo (36 %); o que casi un cuarto de la población trabajadora no puede modificar ni el orden de las tareas, ni el método de trabajo, ni el ritmo de trabajo, ni la distribución o duración de las pausas.

Respecto a la organización del tiempo de trabajo, se ha indicado la alta incidencia del trabajo a turnos (22 %) y del trabajo nocturno (12 %); o que la mitad de los trabajadores afirma que suele ampliar su jornada laboral.

Se ha puesto de manifiesto, igualmente, la importancia de las posturas y esfuerzos físicos en el trabajo y de los problemas de salud a ellos asociados, mostrando la alta incidencia de las molestias en la espalda (54,5 %) y en la nuca/cuello (31 %). En este sentido, también hay que señalar que entre los estudios de riesgos realizados en los puestos de trabajo predominan los que se relacionan con las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos (41,5 % de los estudios realizados).

El análisis cluster ha permitido formar cinco grupos de trabajadores, internamente homogéneos, en relación con las molestias manifestadas sobre sus condiciones de trabajo. Según este análisis, un 44,3 % de los trabajadores manifiesta, en general, pocas molestias; un 24 % se queja especialmente de los factores organizativos y psicosociales; un 9,9 % une a los anteriores factores la postura y la inestabilidad en el empleo; un 11,5 % señala sobre todo los factores ambientales y de seguridad; y, finalmente, un 6,2 % se queja prácticamente de todos los factores.

Tras este ligero esbozo de los resultados obtenidos con la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005, sólo resta señalar que las futuras ediciones de la ENCT, con la metodología más adecuada posible, seguirán teniendo el objetivo de hacer emerger las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores españoles y que, con ello, se pretende contribuir a fomentar la adopción de medidas por parte de todos los actores implicados en la prevención de riesgos laborales.

⁽¹⁾ En el año 2002 el INSHT realizó un análisis comparativo de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo realizadas en Europa y otros países industrializados (Canadá, Japón y USA). Uno de los aspectos detectados en este estudio fue que la mayoría de las encuestas realizaban la entrevista al trabajador en su domicilio (once de las diecisiete encuestas analizadas), incluida la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo que realiza periódicamente la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. El texto que recoge los resultados de este estudio, titulado "Encuestas de Condiciones de Trabajo. Un análisis comparativo", se puede descargar y consultar en la página web del INSHT (http://empleo.mtas.es/insht/statistics/ect_intro.htm).