

Encuesta

DE CONDICIONES DE TRABAJO

2 0 0 5



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

ISBN: 84-7425-720-4
Depósito Legal: M-44959-2006
NIPO: 211-06-057-6

Edita:
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid (España)

Diseño de cubierta:
José Miguel Cruz Gala
Servicio de Ediciones y Publicaciones. INSHT - Madrid

Imprime:
Bouncopy, SA
C/ San Romualdo, 26 - 6ª
28037 Madrid

**ENCUESTA DE
CONDICIONES DE TRABAJO
2005**

***MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO***

EQUIPO DE TRABAJO

COORDINACIÓN

ANTONIA ALMODÓVAR MOLINA (INSHT - Madrid)

EQUIPO

ANTONIA ALMODÓVAR MOLINA	(INSHT - Madrid)
CLOTILDE NOGAREDA CUIXART	(INSHT - Barcelona)
ALEJO FRAILE CANTALEJO	(INSHT - Vizcaya)
FRANCISCO JAVIER PINILLA GARCÍA	(INSHT - Madrid)
M ^a VICTORIA DE LA ORDEN RIVERA	(INSHT - Madrid)
M ^a FÉLIX VILLAR FERNÁNDEZ	(INSHT - Madrid)
MARTA ZIMMERMANN VERDEJO	(DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y ALIMENTACIÓN - Madrid)
JESÚS MIGUEL LARA MENDAZA	(INSTITUTO RIOJANO DE SALUD LABORAL - Logroño)

COLABORADORES

MARGARITA ONCINS DE FRUTOS	(INSHT - Barcelona)
SILVIA NOGAREDA CUIXART	(INSHT - Barcelona)
MANUEL FIDALGO VEGA	(INSHT - Barcelona)
JESÚS PÉREZ BILBAO	(INSHT - Vizcaya)
JOAQUÍN PÉREZ NICOLÁS	(INSHT - Barcelona)
ALFREDO ÁLVAREZ VALDIVIA	(INSHT - Barcelona)

PRESENTACIÓN

Desde 1987 en que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (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 consolidando 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. Estos datos sirven de base para la realización de otros estudios relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus efectos (estudios específicos sobre determinados riesgos, sobre determinados sectores de actividad, etc.). En los últimos años, además, un número importante de Comunidades Autónomas, a través de los organismos encargados de la seguridad y salud en el trabajo en su comunidad, han realizado y realizan actualmente encuestas autonómicas sobre condiciones de trabajo. La mayor parte de ellas tienen como modelo a seguir la ENCT que realiza el INSHT.

La información que suministran las sucesivas ediciones de esta encuesta constituye una referencia para establecer líneas de trabajo y fijar prioridades en la política de actuación de la Administración, en colaboración con los diferentes agentes sociales, en el ámbito de las condiciones de trabajo en España.

Director del INSHT

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
1. INTRODUCCIÓN	9
2. METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005	11
2.1. Población de estudio	11
2.2. Tamaño de la muestra	11
2.3. Procedimiento de muestreo	11
2.4. Error muestral	12
2.5. Ponderación	12
2.6. Trabajo de campo.....	12
3. DIFERENCIAS ENTRE LA V ENCT Y LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005	13
3.1. Diferencias en las características de la muestra	13
3.2. Diferencias en las condiciones de trabajo	13
3.3. Conclusiones	15
4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005	17
4.1. Características de la muestra	17
4.2. Organización de la prevención	17
4.3. Actividades preventivas	20
4.4. Condiciones de seguridad	23
4.5. Condiciones ambientales	30
4.6. Diseño del puesto de trabajo	34
4.7. Carga física de trabajo	36
4.8. Carga mental de trabajo	39
4.9. Factores psicosociales	44
4.10. Daños a la salud	54
4.11. La población trabajadora y su percepción de las condiciones de trabajo: diferencias y semejanzas	60
4.12. Conclusiones	67
5. ANEXO: Cuestionario de la encuesta de condiciones de trabajo 2005	71

1. INTRODUCCIÓN

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 metodologías y desarrollos técnicos que las diferentes encuestas nacionales

presentan¹. Análisis de este tipo, que suponen un cuestionamiento metodológico, 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 estos cambios es el relativo al lugar donde es más aconsejable realizar la entrevista al trabajador: en su domicilio o en el lugar de trabajo. La decisión de realizarla en uno u otro sitio plantea ventajas e inconvenientes y es un tema actualmente a debate. En el caso de la ENCT española, la entrevista al trabajador se ha realizado siempre en su centro de trabajo.

Uno de los problemas fundamentales que plantea realizar la entrevista en el lugar de trabajo es que no es posible el acceso a determinados grupos laborales, por ejemplo, los trabajadores extranjeros sin “papeles” (frecuentes en la Construcción y en el sector Agrario). La realidad laboral de nuestro país ha cambiado en los últimos años

y, de la misma manera que el INSHT tiene la intención de incluir el sector primario en la ENCT (actividades agraria y minera) excluidas hasta el momento actual debido a sus especiales características, también pretende acceder a las condiciones de trabajo de esos colectivos cada vez más frecuentes en nuestro país.

Con el objetivo de modificar, si es el caso, el procedimiento empleado en la ENCT y de dar respuesta a este interrogante metodológico, en el periodo 2004-2005 el INSHT realizó un estudio nacional de condiciones de trabajo aplicando, básicamente, el mismo cuestionario utilizado en la quinta y última edición de la ENCT pero desarrollando la entrevista al trabajador en su domicilio en lugar de en su centro de trabajo; es la que hemos llamado *Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005*. El análisis comparativo de los resultados entre uno y otro procedimiento se consideraba necesario para la incorporación de una metodología distinta en la ENCT.

En el presente informe se presenta: la metodología y los datos técnicos de la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 realizada en el domicilio del trabajador; los resultados globales obtenidos de la comparación entre la V ENCT y la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005; y, a continuación, un análisis detallado de los datos obtenidos con la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005. Por último, se incluye un anexo con el cuestionario utilizado en esta Encuesta.

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 consultar en la página web del INSHT (http://empleo.mtas.es/insht/statistics/ect_intro.htm).

2. METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005

En el año 2004 el INSHT contrató la realización de una encuesta a trabajadores sobre sus condiciones de trabajo aplicada en el domicilio del trabajador.

Respecto a la 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 realizar en 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 fundamentalmente 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.

Como se ha indicado, el objetivo último de este proyecto era realizar la comparación entre los resultados de esta encuesta a trabajadores en su domicilio con los obtenidos en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (cuestionario de trabajador) y aplicada en su centro de trabajo. Dicha comparación permitiría observar si existen diferencias significativas entre los mismos y que el INSHT pudiera determinar cuál de las dos metodologías empleadas (entrevistas en centros de trabajo y entrevistas domiciliarias, respectivamente) resulta la más idónea para el desarrollo posterior de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

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 a los responsables de empresa.

2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO

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 11.931.174 trabajadores, cuya distribución, de acuerdo con el tamaño de la plantilla del centro de trabajo y con la rama de actividad, figura en la Tabla 1.

2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Se han realizado un total de 2.115 entrevistas a trabajadores. La distribución de la muestra realizada a trabajadores por sector de actividad y tamaño de plantilla del centro de trabajo se muestra en la Tabla 2.

2.3. PROCEDIMIENTO DE 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.

TABLA 1
Distribución de la población de trabajadores por sector de actividad y tamaño de plantilla

	2 a 9	10 a 49	50 a 249	250 y más	TOTAL
INDUSTRIA	441.276	859.916	677.756	526.044	2.504.992
CONSTRUCCIÓN	405.478	575.089	269.970	68.455	1.318.992
SERVICIOS	1.691.343	2.001.804	1.717.277	2.696.766	8.107.190
TOTAL	2.538.097	3.436.809	2.665.003	3.291.265	11.931.174

Fuente: Fichero de Cuentas de Cotización de Empresas a la Seguridad Social, actualizado a 31 de diciembre de 2003

TABLA 2
Distribución de la muestra realizada de trabajadores por sector de actividad y 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

- A partir del fichero de Secciones Censales de España de la Revisión del Padrón de enero de 2003, se realizó, de forma aleatoria, la selección de los municipios en los que se llevarían a cabo las entrevistas (unidades primarias de muestreo).

El total de municipios resultantes, a efectos de distribución, ha sido de 138 para el conjunto del estudio. En la selección de los municipios no se han tenido en cuenta los menores de 2.000 habitantes, por predominar en ellos actividades económicas excluidas en la investigación (actividades agrarias y ganaderas).

La distribución de las entrevistas por comunidad autónoma fue proporcional a la utilizada en anteriores ENCT.

- A su vez, dentro de cada municipio y de nuevo aleatoriamente, se procedió a la selección de secciones (unidades secundarias de muestreo).
- La selección de los hogares se realizó mediante muestreo aleatorio sistemático. De forma general, partiendo de un punto de arranque seleccionado aleatoriamente, el entrevistador realizó una ruta establecida para cada una de las secciones.
- Finalmente, la selección de la persona a entrevistar, dentro de cada hogar, se realizó teniendo en cuenta cuotas de sector de actividad y tamaño de plantilla del centro de trabajo.

Respecto a la mecánica del trabajo de campo, hay que señalar que, según se iban seleccionando viviendas, el entrevistador dejaba por debajo de la puerta (o entregándola en mano) una carta firmada por Sigma Dos, anunciando que su vivienda había sido seleccionada aleatoriamente para participar en el estudio. En la carta se reproducía un carnet de Sigma Dos y se les ofrecía un teléfono gratuito para resolver cualquier duda sobre el estudio; así-

mismo se les comentaba que el INSHT era el organismo que había encargado el estudio.

Una vez seleccionada la persona dentro del hogar, el entrevistador le comentaba los objetivos del estudio y le garantizaba el anonimato de sus respuestas.

2.4. ERROR MUESTRAL

Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P=Q$, el error para el conjunto de la muestra es de $\pm 2,17\%$. En la Tabla 3 se muestra el error muestral por sector de actividad.

2.5. PONDERACIÓN

Para tratar la muestra en su conjunto es necesario aplicar los coeficientes de ponderación que figuran en la Tabla 4.

2.6. 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 3
Error muestral por sector de actividad

	Nº Entrevistas	Error Muestral
INDUSTRIA	413	4,92 %
CONSTRUCCIÓN	401	4,99 %
SERVICIOS	1.301	2,77 %
TOTAL	2.115	2,17 %

TABLA 4
Ponderación por tamaño de plantilla y sector de actividad

	Menos de 10	10 a 49	50 a 249	250 y más
INDUSTRIA	0,9777943	0,9467980	1,0538910	1,6077602
CONSTRUCCIÓN	0,5750220	0,4633824	1,0182275	1,3483103
SERVICIOS	0,6972531	0,7241902	1,2374636	3,5410877

3. DIFERENCIAS ENTRE LA V ENCT Y LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005

Una vez realizada esta encuesta, el siguiente paso era realizar el análisis comparativo entre los resultados de la ENCT aplicada en el centro de trabajo y la encuesta aplicada en el domicilio del trabajador, y así observar si existen diferencias significativas entre ellos. Con este objetivo, en el año 2005 el INSHT contrata a la misma empresa Sigma Dos la realización de este análisis comparativo.

La comparación de resultados entre las dos encuestas se realiza 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 de resultados basada en las pruebas de contraste, además de por pregunta e ítems, se realiza de forma diferenciada para los tres sectores de actividad considerados y por diferentes intervalos de plantilla.

3.1. DIFERENCIAS EN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

El empleo de diferente metodología, 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 captar en el centro de trabajo (por ejemplo, trabajadores de ETT, trabajadores autónomos, 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 en el domicilio ha aumentado el porcentaje de trabajadores con contrato temporal y los trabajadores con contrato a tiempo parcial. (Ver Tabla 5).

Por otra parte, en la muestra de la encuesta en el domicilio 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.

3.2. DIFERENCIAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

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.

Para evidenciar estas diferencias, vamos a analizar, como ejemplo, una pregunta general sobre la percepción que tienen los trabajadores de sus condiciones de trabajo. Se trata de la pregunta relativa a nivel de molestia respecto a diversos aspectos del trabajo (P.92 en la V ENCT y P.68 en la Encuesta de condiciones de trabajo 2005) según sector de actividad y tamaño de plantilla.

Como se puede observar en la Tabla 6, predominan las diferencias significativas en todos los sectores de actividad y en la mayoría de los aspectos del trabajo considerados. Además, mayoritariamente, la diferencia entre las dos encuestas radica en un aumento de las quejas respecto a las condiciones de trabajo.

La misma pregunta, por tamaño de plantilla, muestra que las diferencias observadas significan en todos los casos un aumento de las quejas respecto a las condiciones de trabajo. (Ver Tabla 7).

Considerando los 108 ítems analizados, la mayor frecuencia de ítems que presentan diferencias estadísticamente significativas se dan 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, la mayor frecuencia se presenta en Servicios (76 con la prueba de chi-cuadrado y 83 con la prueba binomial), seguido de Industria (66 y 72) y, finalmente, Construcción (49 y 66). Por tamaño de plantilla, los centros de trabajo donde se observa una mayor frecuencia de ítems con diferencias significativas son los centros de 10 a 49 trabajadores (62 con la prueba de chi-cuadrado y 74 con la prueba binomial) y los centros de 500 o más (61 y 74); en el resto de los intervalos el número de ítems que presentan diferencias significativas son: de 2 a 9 trabajadores (47 y 67), de 50 a 249 trabajadores (45 y 63) y de 250 a 499 trabajadores (32 y 58).

TABLA 5
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.

TABLA 6
Diferencias por sector de actividad. Indique en qué medida le molestan los siguientes aspectos de su trabajo (nada, poco, regular, bastante, mucho)

Respuesta: bastante/mucho	INDUSTRIA	SERVICIOS	CONSTRUCCIÓN	TOTAL
Falta de autonomía en su trabajo	●	●	●	●
Ritmo impuesto	●	●	●	●
Control a que está sometido por sus mandos	●	●	●	●
Horario de trabajo	●	●	●	●
Monotonía	●	●		●
Dificultad de comunicación con otros	●	●	●	●
Esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto			●	●
Postura que debe adoptar en su trabajo	●	●	●	●
Iluminación del puesto				
Ruido existente en su puesto		↙	●	
Temperatura y humedad del ambiente		↙		
Contaminantes a que está sometido			●	●
Riesgo de tener un accidente	●	●		●
Inestabilidad en el empleo	●	●		●

● Incremento estadísticamente significativo

↙ Decremento estadísticamente significativo

TABLA 7
Diferencias por tamaño de plantilla. Indique en qué medida le molestan los siguientes aspectos de su trabajo
(nada, poco, regular, bastante, mucho)

Respuesta: bastante/mucho	Menos de 10	10 a 49	50 a 249	250 o más
Falta de autonomía en su trabajo	●	●		●
Ritmo impuesto	●	●	●	●
Control a que está sometido por sus mandos	●	●	●	●
Horario de trabajo		●		●
Monotonía	●	●	●	●
Dificultad de comunicación con otros	●	●	●	
Esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto		●		
Postura que debe adoptar en su trabajo		●		
Iluminación del puesto				
Ruido existente en su puesto				
Temperatura y humedad del ambiente		●		
Contaminantes a que está sometido	●	●		
Riesgo de tener un accidente		●		●
Inestabilidad en el empleo	●	●		●

● Incremento estadísticamente significativo

3.3. CONCLUSIONES

Para la mayoría de los factores analizados, la comparación de los resultados, entre 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, muestra diferencias estadísticamente significativas.

Dichas diferencias se producen globalmente y también por sector de actividad y por los diferentes tramos de plantilla considerados.

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.

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.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005

4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Antes de dar paso a la exposición del análisis de los principales resultados de la Encuesta de condiciones de trabajo 2005, se presentan a continuación una serie de tablas y gráficos sobre las características de la muestra de trabajadores entrevistados.

La distribución de los trabajadores por sector de actividad y tamaño de plantilla del centro de trabajo figuran en la Tabla 8 y Tabla 9, respectivamente.

TABLA 8

Distribución de los trabajadores por sector de actividad

	% Trabajadores
INDUSTRIA	21,0
CONSTRUCCIÓN	11,1
SERVICIOS	67,9
TOTAL	100,0

TABLA 9

Distribución de los trabajadores por tamaño de plantilla

	% Trabajadores
Menos de 10	21,3
De 10 a 49	28,8
De 50 a 249	22,3
250 o más	27,5
NS/NC	0,2
TOTAL	100,0

La distribución de la muestra de trabajadores por sexo indica que el 57,3% son hombres y el 42,7% son mujeres. (Ver Tabla 10).

La distribución de los trabajadores por grupos de edad se muestra en el Gráfico 1. La mayoría de los trabajadores se sitúa en la franja de edad comprendida entre los 25 y 44 años.

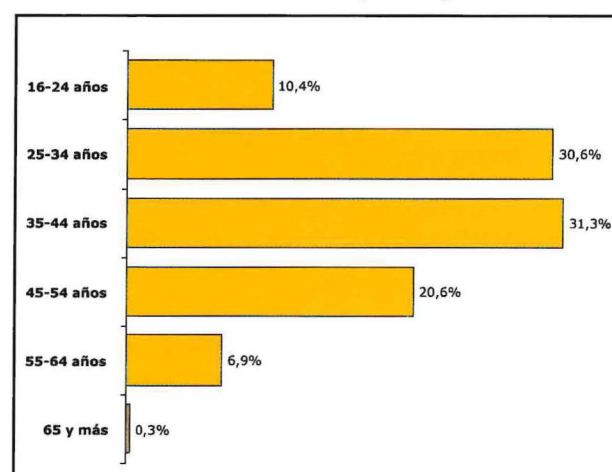
En la Tabla 11 se presenta la distribución de los trabajadores según su nivel de estudios.

En la Tabla 12 se muestra la distribución de los trabajadores por ocupación, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) a dos dígitos.

Como se ha señalado anteriormente, el 95,2% de los trabajadores entrevistados son asalariados con contrato, el 0,7% son autónomos y el 4,1% son trabajadores sin contrato. Como muestra la Tabla 13, dentro del grupo de los asalariados, el tipo de contrato más frecuente es el indefinido y, con un porcentaje mucho menor, el contrato por obra o servicio, el contrato eventual por circunstancias de la producción y la interinidad.

GRÁFICO 1

Distribución de los trabajadores por edad



Finalmente, en la Tabla 14 se muestra la distribución de los trabajadores según su antigüedad en la empresa.

4.2. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

En este capítulo se analiza la organización de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales. Se distingue entre órganos de participación, apartado en el que se analizan las figuras del delegado de prevención y del comité de seguridad y salud, y recursos preventivos adoptados, centrándose en las diferentes modalidades de organización preventiva.

TABLA 10

Distribución de los trabajadores por sexo y sector de actividad

Datos en %	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
HOMBRE	75,5	97,0	45,2	57,3
MUJER	24,5	3,0	54,8	42,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLA 11
Distribución de los trabajadores por nivel de estudios

	% Trabajadores
Analfabeto	0,3
No ha ido a la escuela pero sabe leer y escribir	1,8
Estudios primarios sin finalizar	1,4
Estudios primarios	9,6
EGB, ESO o equivalente	21,5
FP I, Enseñanzas técnico-profesionales o equivalentes	9,8
Bach. Superior, 1º y 2º de Bachillerato, BUP o equivalentes	18,9
FP II o Enseñanzas técnico-profesionales de 2º grado	12,4
Arquitecto e Ingeniero Técnico o equivalentes	1,8
Diplomado de Escuelas Universitarias, Facultades o Colegios	6,2
Est. Superiores de 2 o 3 años, no equiv. a Diplomaturas	3,1
Arquitecto o Ingeniero Superior	1,2
Licenciado Universitario y equivalentes	10,2
Doctorado	0,4
Estudios de postgrado o Especialización para Licenciados	0,8
Otros estudios no reglados	0,0
NS/NC	0,7
TOTAL	100,0

TABLA 12
Distribución de los trabajadores por ocupación

	% Trabajadores
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,8
Técnicos y profesionales de apoyo	9,4
Empleados de tipo administrativo	13,6
Trabajadores de servicios	22,4
Artesanos y trabajadores cualificados de la industria	16,4
Operadores de instalaciones y maquinaria	9,2
Trabajadores no cualificados	17,2
TOTAL	100,0

4.2.1. Órganos de participación: delegado de prevención y comité de seguridad y salud

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 en el que se trabaja (Ver Gráfico 2).

Por actividad económica, la presencia de delegado de prevención es más frecuentemente señalada por los trabajadores de Industria (63,7%) y Servicios (61,6%) que por los trabajadores del sector de la Construcción (50,2%).

Por su parte, la existencia del comité de seguridad y salud en el trabajo en las empresas o centros de 50 o más empleados, y que tienen nombrado delegado de prevención, es señalada por el 88% de los trabajadores, llegando en los de más de 250 trabajadores al 93,2%.

4.2.2. Recursos preventivos

El 23% de los trabajadores señala que el recurso para la prevención de riesgos laborales en su empresa es el servicio de prevención propio (23%), seguido por el servicio de prevención ajeno (16,3%). No obstante, lo más reseñable es que casi tres de cada diez encuestados no sabe qué

TABLA 13
Distribución de los trabajadores por tipo de contrato

	% Trabajadores
Indefinido	74,1
Por obra o servicio	14,7
Eventual por circunstancias de la producción	6,7
Interino	2,2
De formación	0,6
En prácticas	0,4
Otro	1,3
NS/NC	0,1
TOTAL	100,0

Base: Trabajadores asalariados con contrato

TABLA 14
Distribución de los trabajadores según su antigüedad en la empresa

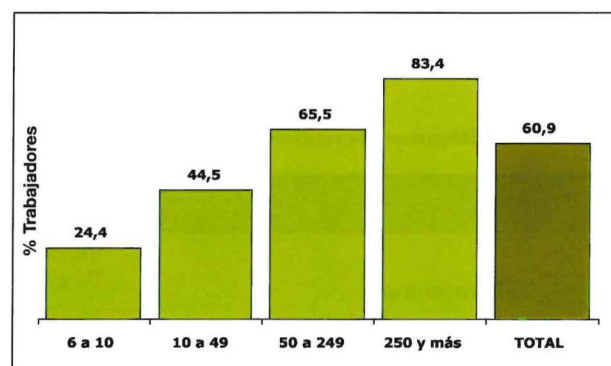
	% Trabajadores
3 meses o menos	7,5
De 3 a 6 meses	5,6
De 6 a 12 meses	10,3
De 1 a 2 años	10,7
De 2 a 5 años	21,4
De 5 a 10 años	15,4
Más de 10 años	28,6
NS/NC	0,5
TOTAL	100,0

recurso preventivo ha adoptado su empresa. Finalmente, un 12,6% señala que en su empresa no se dispone de ningún recurso (Ver Gráfico 3).

El análisis de la distribución de los recursos preventivos, según el tamaño de plantilla total de la empresa, muestra el siguiente perfil preventivo (ver Tabla 15):

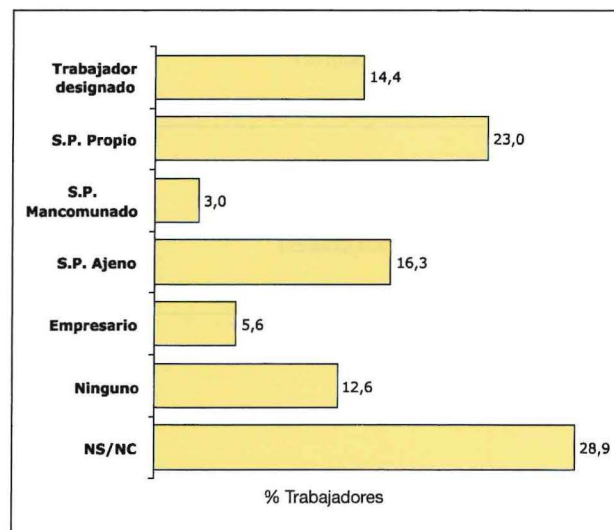
- Microempresa (menos de 10 trabajadores).- Para la mayoría de los encuestados que trabajan en empresas comprendidas en este tramo de plantilla el recurso preventivo adoptado más frecuente es el servicio de prevención ajeno (18,6%), seguido de la asunción por parte del propio empresario de la función de prevención (12,2%). Lo más destacable es que casi el 30% no sabe de qué recurso se dispone y otro 28,4% informa de que no se dispone de ninguno en su empresa.
- Pequeña empresa (10 a 49 trabajadores).- Como en el tramo de plantilla anterior, el servicio de prevención ajeno (17,7%) constituye la modalidad más frecuente, seguida de la designación de trabajado-

GRÁFICO 2
Existencia de delegado de prevención en el centro de trabajo o empresa según tamaño de plantilla



Base: Trabajadores cuyo centro de trabajo dispone de seis o más trabajadores

GRÁFICO 3
Recursos implantados en las empresas para la prevención de riesgos laborales



Base: Total de trabajadores

res (14%). No obstante, aún en este tamaño, un 32,5% no sabe qué modalidad existe en su empresa y otro 14,6% afirma que ninguna.

- Mediana empresa (50 a 249 trabajadores).- En este tramo de empresas, según manifiestan los trabajadores, es el servicio de prevención propio la modalidad más frecuente (23,3%), seguida de la designación de trabajadores (20,8%) y el servicio de prevención ajeno (18,2%). Todavía en este tamaño de plantilla el 30% de los encuestados desconoce la modalidad preventiva de su empresa.
- Gran empresa (250 o más trabajadores).- La modalidad más frecuente es el servicio de prevención propio (46,4%) y la designación de trabajadores (16,7%). El porcentaje de los que no saben la modalidad preventiva adoptada en su empresa disminuye hasta el 19%.

En el análisis por sectores de actividad destaca, en primer lugar, que alrededor de un 30% de los trabajadores tanto de Construcción como de Servicios no saben qué modalidad preventiva hay en su empresa (frente al

20,5% de Industria). Ello induce a pensar que o bien simplemente no existe (lo que equivaldría a sumar otro 13% en ambos sectores que manifiestan que no hay tal organización) o bien que la actividad preventiva es poco relevante.

Las modalidades preventivas más frecuentemente señaladas son: el servicio de prevención propio en Servicios (26,6%), el servicio de prevención ajeno o el trabajador designado en Construcción (ambos alrededor del 16%) y el servicio de prevención propio (22,3%) o el servicio de prevención ajeno (21,5%) en Industria.

4.3. ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En el presente capítulo se analiza la información que facilitan los trabajadores sobre distintas actividades realizadas por las empresas en materia de prevención de riesgos laborales: estudios específicos de riesgos y medidas preventivas adoptadas, reconocimientos médicos, la formación en prevención de riesgos laborales y el uso de equipos de protección individual.

TABLA 15
Recursos preventivos más frecuentemente implantados en las empresas según tamaño de plantilla

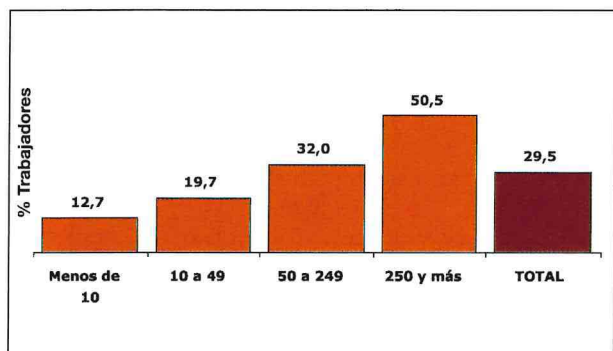
	Recursos preventivos más frecuentes	% Trabajadores
Microempresa (menos de 10 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	18,6
	Propio empresario	12,2
	Ningún recurso	28,4
	No sabe	29,3
Pequeña empresa (10 a 49 trabajadores)	Servicio de prevención ajeno	17,7
	Trabajador designado	14,1
	Ningún recurso	14,6
	No sabe	32,5
Mediana empresa (50 a 249 trabajadores)	Servicio de prevención propio	23,3
	Trabajador designado	20,8
	Ser. prevención ajeno	18,2
	Ningún recurso	6,2
Gran empresa (250 o más trabajadores)	No sabe	29,8
	Servicio de prevención propio	46,4
	Trabajador designado	16,7
	Servicio de prevención ajeno	11,6
TOTAL	Ningún recurso	3,6
	No sabe	18,8
	Servicio de prevención propio	23,0
	Servicio de prevención ajeno	16,3
	Trabajador designado	14,4
	Ningún recurso	12,6
	No sabe	27,4

Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

4.3.1. Estudios específicos de riesgos

El 29,5% de los trabajadores señala que, durante el último año, se ha realizado un estudio de riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo. Cuanto mayor es el tamaño del centro en el que trabajan, más frecuente es esta actividad (Ver Gráfico 4).

GRÁFICO 4
Realización de un estudio de riesgos en el puesto de trabajo en el último año por tamaño de plantilla



Base: Total de trabajadores

Por sector de actividad, 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 han sido: *posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos; ruido; seguridad de máquinas, equipos y material; ambiente térmico; seguridad de las instalaciones; y diseño del puesto de trabajo.*

Por sectores, tanto en Industria como en Construcción los riesgos más frecuentemente estudiados son el *ruido*, la *seguridad de máquinas, equipos y materiales* y las *posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos*. En Servicios este orden se modifica y el análisis de *posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos* es lo más frecuente, seguido del *ruido*, la *seguridad de máquinas, equipos y material* y el *diseño del puesto de trabajo*. (Ver Tabla 16).

Más de la mitad de los trabajadores afirma que tras el estudio se han adoptado 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%).

Cuando se adoptan medidas, la adoptada con más frecuencia es la *modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales* (49%). También en alrededor de una cuarta parte de los casos tiene como resultado actividades formativas e informativas (26% y 22,6% respectivamente).

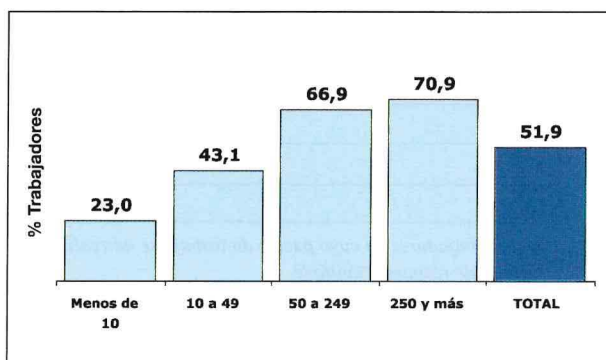
Por sectores de actividad, en Industria y Servicios la medida más frecuente es la *modificación de instalacio-*

nes, 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%). (Ver Tabla 17).

4.3.2. Reconocimientos médicos

El 52% de los trabajadores indica que en el último año se le practicó algún reconocimiento médico por parte de su empresa, mientras que el 47,2% indica que no se le practicó ninguno. 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 (Ver Gráfico 5).

GRÁFICO 5
Realización de reconocimientos médicos en el último año por tamaño de plantilla



Base: Total de trabajadores

Como se refleja en la Tabla 18, la opinión más frecuente entre los trabajadores es que el reconocimiento médico realizado es útil y que las pruebas realizadas son las adecuadas para conocer si se tiene alguna enfermedad relacionada con el trabajo. Sin embargo, un tercio de los trabajadores considera que los reconocimientos médicos que se les han realizado no están relacionados con los riesgos de su puesto de trabajo.

4.3.3. Formación sobre prevención de riesgos laborales

El 46,4% de los trabajadores indica que ha recibido algún tipo de formación por parte de su empresa durante el último año. Este porcentaje es algo superior en el sector Servicios (49,7%). Por tamaño de plantilla las diferencias nuevamente son importantes y, en todo caso, muestran una situación más desfavorable para los trabajadores de las empresas más pequeñas. (Ver Gráfico 6).

De estos trabajadores que habían recibido formación, el 42,9% señaló que dicha formación estaba orientada a mejorar o actualizar sus conocimientos sobre prevención de riesgos laborales. Ello significa que casi el 20% del total de los

TABLA 16
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, espacio, superficies, iluminación, etc.)	13,6	06,3	27,1	22,5
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	09,3	8,0
Otros	6,4	4,9	05,7	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

TABLA 17
Medidas adoptadas tras el estudio de riesgos realizado en el puesto de trabajo por sector de actividad

Datos en %	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales	57,9	25,8	48,5	48,7
Cambios en el método de trabajo	13,2	24,0	20,1	18,7
Reducción del tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo	4,2	4,9	2,7	3,3
Modificación o suministro de equipos de protección individual	20,3	37,0	9,2	14,9
Modificación o instalación de medios de protección colectiva	12,4	17	5,3	8,4
Compensación económica (pluses)	1,1	1,8	1,4	1,4
Formación	22,5	19,2	28,4	25,9
Información	19,4	17,1	24,9	22,6
Otros	6,7	—	14,9	11,2
NS	2,9	4,8	12,2	9,0
NC	1,2	4,2	2,4	2,3

Base: Trabajadores en cuyo puesto de trabajo se ha realizado un estudio de riesgos, durante el último año, y tras el estudio se ha adoptado alguna medida

Pregunta de respuesta múltiple

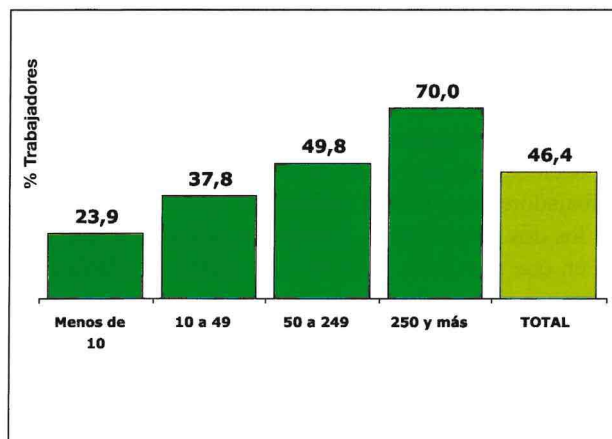
trabajadores encuestados habrían recibido en los doce meses anteriores algún tipo de formación preventiva.

Por actividad económica, destacan los sectores de Construcción e Industria. Así, para el 59,5% y el 48,5%,

respectivamente, de los trabajadores de estos sectores que han recibido alguna actividad formativa, el contenido de la misma era la prevención de riesgos laborales. Por tamaño de plantilla del centro, los porcentajes varían

GRÁFICO 6

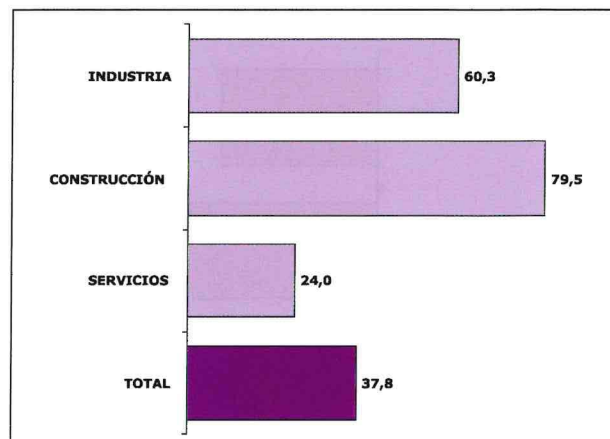
Trabajadores que han recibido algún tipo de formación en el último año por tamaño de plantilla



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 7

Obligatoriedad de uso de equipos de protección individual según sector de actividad



Base: Total de trabajadores

TABLA 18

Utilidad del reconocimiento médico realizado en el último año

	% Trabajadores
Es inútil, lo único que se hace es perder el tiempo	7,6
Es un chequeo médico general que nunca está de más, pero no lo veo relacionado con los riesgos de mi puesto de trabajo	33,3
Es útil, considero que me han realizado las pruebas necesarias para saber si tengo alguna enfermedad relacionada con el trabajo	55,3
NS/NC	3,8
TOTAL	100,0

Base: Trabajadores a los que se les ha realizado un reconocimiento médico durante el último año

desde un mínimo del 36,4% en las empresas más pequeñas (de menos de 10 trabajadores) a un máximo del 51% en las empresas de 50 a 249 trabajadores.

4.3.4. Equipos de protección individual

La obligatoriedad de uso de equipos de protección individual (EPI) en el trabajo habitual afecta al 37,8% de los trabajadores.

Por sector de actividad, en Construcción la obligación de utilizar algún equipo de protección individual afecta a casi ocho de cada 10 trabajadores; en Industria, a más de la mitad de los trabajadores; y, por su parte, en Servicios es obligatorio para una cuarta parte de los trabajadores. (Ver Gráfico 7).

4.4. CONDICIONES DE SEGURIDAD

En este apartado se analiza la información suministrada por los trabajadores sobre los riesgos de accidente de trabajo a los que están expuestos en su lugar de trabajo y las causas de los mismos, así como su relación con otras variables de interés.

4.4.1. Riesgo de accidente de trabajo

Un 68,3% del total de trabajadores afirma estar expuesto a algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo, situación en la que está la casi totalidad de los trabajadores de la Construcción. Por el contrario, un 30,9% de los trabajadores afirma no estar expuesto a ningún riesgo de accidente, predominando en este caso los del sector Servicios. (Ver Tabla 19).

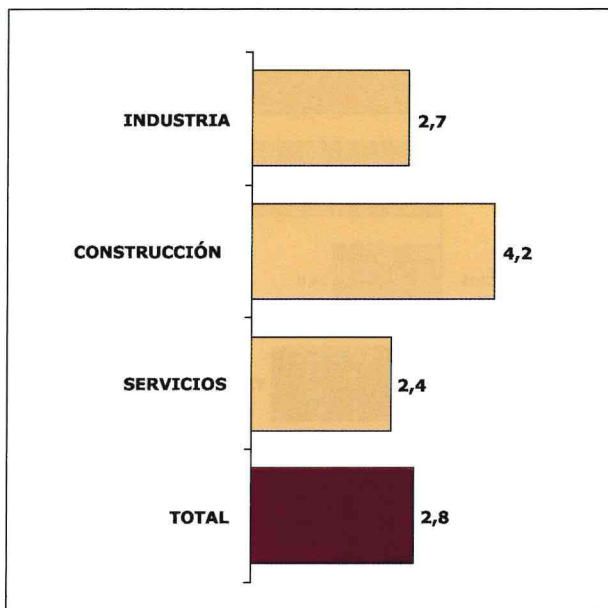
La variable tamaño de plantilla no discrimina la existencia de riesgo de accidente y, así, apenas hay diferencias entre empresas pequeñas y grandes.

Al preguntar por los diferentes riesgos de accidente, se presentaba al trabajador un listado con 17 opciones para que identificaran los existentes en su puesto de trabajo, sin indicarle un límite de respuestas. El número medio de riesgos de accidente identificados es de 2,8; por sector de actividad, destaca Construcción en el que los trabajadores han señalado una media de 4,2 riesgos. (Ver Gráfico 8).

Los riesgos concretos identificados en cada sector de actividad quedan reflejados en la Tabla 20. En el conjunto

GRÁFICO 8

Número medio de riesgos de accidente señalados por los trabajadores según sector de actividad



Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Pregunta de respuesta múltiple

de todos los sectores destacan los *cortes y pinchazos*, los *golpes*, las *caídas de personas desde altura y al mismo nivel*, así como la *caída de objetos, materiales o herramientas* y los *sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas* entre los más frecuentes.

En Industria son especialmente frecuentes los riesgos de *cortes y pinchazos* así como los *golpes*. La peligrosidad de la Construcción se refleja en la mayor presencia en ella 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.

4.4.2. Causas de los riesgos de accidente de trabajo para los trabajadores expuestos

La información sobre las causas de los riesgos de accidente de trabajo, indicados por los trabajadores, se ha obtenido a través de dos preguntas similares ubicadas en diferentes lugares del cuestionario y dirigidas, la primera, a todos los trabajadores que habían señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo y, la segunda, a los trabajadores que habían sufrido un accidente de trabajo en los dos últimos años. La diferencia fundamental radica en que para estos últimos la pregunta se refería a las causas concretas del accidente sufrido. En ambos casos, se les pedía que seleccionaran las principales causas de esos riesgos en una lista con 18 opciones.

En este apartado se analizan los resultados obtenidos para los trabajadores que en general se consideraban expuestos a riesgo de accidente (que llamaremos “expuestos”) y, en el apartado siguiente, los resultados obtenidos de los trabajadores que habían sufrido un accidente en los dos últimos años (que llamaremos “accidentados”).

Los trabajadores que afirmaban estar expuestos a algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo señalaron una media de 1,5 causas, media que en la Construcción se incrementa a 1,8. Respecto al tamaño de plantilla, no se han encontrado diferencias en el número de causas aportadas.

Como se muestra en la Tabla 21, el *exceso de confianza o costumbre* es la causa indicada con más frecuencia por los trabajadores en todos los sectores. Podría interpretarse que se trata de una causa de naturaleza cultural, muy ligada a un modelo de prevención en el que predominan los factores individuales y la tendencia a la culpabilización. El progresivo aumento del conocimiento preventivo permite desplazar ese interés a otros factores de naturaleza más objetiva, como los materiales y organizativos.

El *cansancio o fatiga* como causa de los accidentes es la segunda en importancia, más frecuente en el sector Servicios. La afirmación de que los accidentes son causados porque *el trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas* es la tercera causa en frecuencia y destaca especialmente

TABLA 19
Trabajadores expuestos a riesgo de accidente según sector de actividad

Datos en %	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	TOTAL
Trabajadores expuestos a riesgos de accidentes de trabajo	79,5	94,8	60,4	68,3
Trabajadores no expuestos a riesgos de accidente de trabajo	19,6	4,5	38,7	30,9
NS/NC	1,0	0,4	0,8	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

TABLA 20
Riesgos de accidente señalados por los trabajadores según sector de actividad

<i>Datos en %</i>	Industria	Construc.	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 cargas pesadas	12,8	24,3	8,6	11,2
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

en Construcción, donde, junto con Industria, también destacan los *esfuerzos o posturas forzadas*.

A continuación aparecen dos causas muy relacionadas con la presión productiva: *el ritmo de trabajo es muy elevado y hay que sacar la producción por encima de todo*. Esta última causa destaca significativamente entre los trabajadores del sector Industria.

Entre las diez primeras, hay dos causas relacionadas con el lugar de trabajo, ambas relevantes en Construcción: *el lugar de trabajo está en malas condiciones* y *el área de trabajo o superficie es insegura*. Por su parte, en Servicios destacan las *causas relacionadas con el tráfico*, así como en Industria la *antigüedad de las instalaciones*.

En el análisis según el tamaño de plantilla del centro de trabajo, se observa que, mientras el *exceso de confianza o costumbre* y el *cansancio o fatiga* disminuyen su frecuencia al aumentar el tamaño del centro, ocurre lo contrario con las exigencias de *realizar operaciones peligrosas* y trabajar a un *ritmo elevado*, que aumentan su frecuencia al hacerlo la plantilla.

Para facilitar el análisis, en la Tabla 23 se agrupan las 18 posibles causas de los riesgos de accidente de trabajo en cuatro bloques y se muestra, para cada uno de los bloques, el porcentaje de respuestas.

La agrupación en bloques muestra que las causas más frecuentes se concentran en torno a las “exigencias del trabajo”, seguidas de las referidas a “factores individuales” y, posteriormente, las del “lugar de trabajo” e “instalaciones y equipos de trabajo”.

Todos los aspectos son importantes y deben ser tenidos en cuenta, dada su repercusión en los accidentes. No obstante, desde una perspectiva preventiva, las actividades dirigidas a corregir las deficiencias en los aspectos relacionados con el diseño del trabajo, las condiciones de seguridad del lugar de trabajo y las instalaciones y equipos utilizados ofrecen unas posibilidades de controlar los riesgos muy importante y con una dosis de incertidumbre menor que la ligada a los comportamientos y, aún más, a las actitudes de los trabajadores. No obstante, una planificación preventiva adecuada ha de abordar todas las dimensiones del problema.

4.4.3. Causas de los riesgos de accidente de trabajo para los trabajadores accidentados

El 9,7% de los trabajadores encuestados había sufrido algún accidente de trabajo en los dos últimos años, porcentaje que prácticamente se duplica en Construcción (18,4%). Es un colectivo que ha tenido una experiencia

TABLA 21
Trabajadores expuestos según las causas de los riesgos de accidente y sector de actividad

Datos en %	Industria	Construc.	Servicios	Total
El lugar de trabajo está en malas condiciones	4,9	16,2	4,9	6,7
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	3,2	8,7	1,3	2,9
La máquina está insuficientemente protegida	3,9	4,8	1,6	2,7
El área de trabajo o superficie es insegura	3,3	18,1	4,8	6,5
Las instalaciones son viejas	8,9	2,9	6,0	6,3
Hay que sacar la producción por encima de todo	15,8	10,0	5,8	8,9
Por falta de medios o herramientas adecuadas	2,7	4,3	1,9	2,5
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	13,9	25,4	14,1	15,8
Por esfuerzos o posturas forzadas	16,2	18,4	13,8	15,1
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	1,1	4,1	2,9	2,7
Por cansancio o fatiga	21,5	16,8	25,0	22,9
Por exceso de confianza o costumbre	41,1	35,3	30,2	33,7
El puesto de trabajo está mal diseñado	2,4	1,3	1,2	1,5
Se trabaja sin la formación suficiente	0,9	1,3	2,2	1,8
El ritmo de trabajo es muy elevado	10,2	7,0	13,8	11,9
Falta de espacio	3,1	1,8	3,3	3,0
Falta de experiencia en el trabajo	4,7	4,9	1,8	3,0
Por causas relacionadas con el tráfico	5,1	1,6	8,5	6,6
NS/NC	11,2	11,3	17,1	14,8

Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo
Pregunta de respuesta múltiple

reciente con los riesgos de accidente existentes en su trabajo, por lo que es muy interesante analizar sus respuestas acerca de las causas de los accidentes que sufrieron y compararlas con las obtenidas en el conjunto de trabajadores que se consideran expuestos a riesgos de accidente. Se trata de información de naturaleza muy diferente, una es concreta y próxima, mientras que la otra es más genérica, hipotética y más susceptible de ser influida por concepciones generales de carácter cultural.

En la Tabla 24 se muestran las causas aportadas por los trabajadores que habían tenido un accidente de trabajo en los dos últimos años (accidentados) y por los traba-

jadores que habían señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo (expuestos), donde se encuentran algunas diferencias relevantes.

Así, el *exceso de confianza o costumbre* es significativamente menor entre las respuestas de los trabajadores accidentados. Parece que al referirse a una experiencia concreta su relevancia disminuye; no obstante continúa siendo la causa más frecuente.

Además de esta causa, entre los trabajadores expuestos son más frecuentes que entre los accidentados las respuestas siguientes (diferencias estadísticamente significativas):

TABLA 22
Trabajadores expuestos según determinadas causas de los riesgos de accidente y tamaño de plantilla

	Menos de 10	10 a 49	50 a 249	250 y más	TOTAL
Por exceso de confianza o costumbre	40,6	33,7	33,0	29,0	33,7
Por cansancio o fatiga	25,8	24,3	22,0	19,5	22,9
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	11,5	14,7	15,5	20,9	15,8
El ritmo de trabajo es muy elevado	9,8	11,1	11,0	15,4	11,9

Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo
Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 23
Agrupación de las causas de los riesgos de accidente

BLOQUES DE CAUSAS	CAUSAS AGRUPADAS	% de respuestas
EXIGENCIAS DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Hay que sacar la producción por encima de todo - El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas - Por esfuerzos o posturas forzadas - Por cansancio o fatiga - El ritmo de trabajo es muy elevado 	48,4
FACTORES INDIVIDUALES	<ul style="list-style-type: none"> - Por exceso de confianza o costumbre - Se trabaja sin la formación suficiente - Falta de experiencia en el trabajo 	24,9
LUGAR DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - El lugar de trabajo está en malas condiciones - Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones - El área de trabajo o superficie es insegura - El puesto de trabajo está mal diseñado - Falta de espacio - Por causas relacionadas con el tráfico 	17,6
INSTALACIONES Y EQUIPOS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - La máquina está insuficientemente protegida - Las instalaciones son viejas - Por falta de medios o herramientas adecuadas - Falta o inadecuación de equipos de protección individual 	9,1
TOTAL		100,0

Base: Total de respuestas dadas por los trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

por cansancio o fatiga, hay que sacar la producción por encima de todo, las instalaciones son viejas y se trabaja sin la formación suficiente.

Por su parte, las causas que son significativamente citadas con más frecuencia por los trabajadores accidentados son: *el área de trabajo o superficie es insegura, el lugar de trabajo está en malas condiciones y la máquina está insuficientemente protegida.*

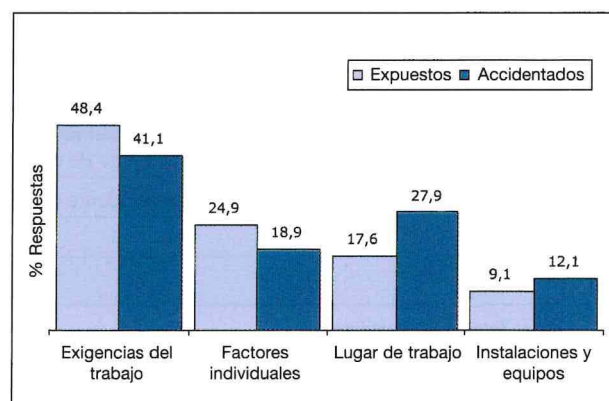
En el Gráfico 9 se muestra la agrupación de las causas, según los cuatro bloques formados en el apartado anterior, para trabajadores expuestos y accidentados.

Como se puede observar, las causas relacionadas con el trabajador ("factores individuales") y las "exigencias del trabajo" disminuyen en las respuestas de los accidentados; en cambio, aumentan su frecuencia las causas de carácter más próximo, visible e identificable, agrupadas en torno al "lugar de trabajo" y a las "instalaciones y equipos de trabajo".

4.4.4. Riesgos y causas de los accidentes de trabajo según tipo de contrato

Los trabajadores con contrato temporal señalan, con mayor frecuencia que los indefinidos, estar expuestos a algún riesgo de accidente de trabajo (ver Tabla 25). En la mayor parte de los riesgos analizados, los trabajadores con contrato temporal presentan una frecuencia mayor que el resto.

GRÁFICO 9
Comparación de los grupos de causas de los riesgos de accidente entre trabajadores expuestos y trabajadores accidentados



Base Expuestos: Respuestas de los trabajadores que han tenido un accidente de trabajo en los dos últimos años

Base Accidentados: Respuestas de los trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

La Tabla 26 nos permite comparar las causas, agrupadas en bloques, de los trabajadores expuestos y accidentados según su tipo de contrato. Como se puede observar, las principales diferencias se dan en los trabajadores accidentados con contrato temporal, que dan menos relevancia a las "exigencias del trabajo" y más a las "instalaciones y equipos de trabajo", especialmente a la ausencia o inadecuación de equipos de protección individual.

TABLA 24
Trabajadores accidentados y trabajadores expuestos según las causas de los riesgos de accidente

<i>Datos en %</i>	Trabajadores accidentados ¹	Trabajadores expuestos ²
El lugar de trabajo está en malas condiciones	11,9	6,7
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones	2,3	2,9
La máquina está insuficientemente protegida	6,8	2,7
El área de trabajo o superficie es insegura	13,5	6,5
Las instalaciones son viejas	1,7	6,3
Hay que sacar la producción por encima de todo	3,7	8,9
Por falta de medios o herramientas adecuadas	3,0	2,5
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	12,6	15,8
Por esfuerzos o posturas forzadas	13,8	15,1
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	4,0	2,7
Por cansancio o fatiga	12,2	22,9
Por exceso de confianza o costumbre	23,0	33,7
El puesto de trabajo está mal diseñado	1,2	1,5
Se trabaja sin la formación suficiente	0,0	1,8
El ritmo de trabajo es muy elevado	10,6	11,9
Falta de espacio	2,2	3,0
Falta de experiencia en el trabajo	1,5	3,0
Por causas relacionadas con el tráfico	4,4	6,6
NS/NC	11,7	14,8

Base 1: Trabajadores que han tenido un accidente de trabajo en los dos últimos años

Base 2: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

La celda sombreada indica que existe una diferencia estadísticamente significativa

Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 25
Trabajadores expuestos a riesgo de accidente según tipo de contrato

<i>Datos en %</i>	INDEFINIDO	TEMPORAL	TOTAL
Trabajadores expuestos a riesgos de accidente de trabajo	66,2	73,4	68,3
Trabajadores no expuestos a riesgos de accidente de trabajo	33,2	25,4	30,9
NS/NC	0,6	1,2	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

TABLA 26
Comparación de los grupos de causas de los riesgos de accidente entre trabajadores expuestos y accidentados según tipo de contrato

<i>Datos en %</i>	EXPUESTOS		ACCIDENTADOS	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Exigencias del trabajo	48,1	49,8	43,7	27,8
Factores individuales	25,7	23,2	18,9	22,2
Lugar de trabajo	17,1	18,5	28,9	25,9
Instalaciones y equipos	9,2	8,4	8,4	24,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base Expuestos: Respuestas de los trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Base Accidentados: Respuestas de los trabajadores que han tenido un accidente de trabajo en los dos últimos años

4.4.5. Riesgos y causas de los accidentes de trabajo según edad

Los grupos de edad que con mayor frecuencia afirman tener riesgo de accidente son los trabajadores más jóvenes -16 a 24 años- y los trabajadores con una edad comprendida entre 55 y 64 años. (Ver Tabla 27).

Haciendo un análisis de las causas de los riesgos por grupos de edad, no se encuentran diferencias significativas con relación al total de trabajadores. Sin embargo, cuando se analizan los datos de los trabajadores que habían sufrido un accidente en los dos últimos años, se observa que los más jóvenes dan más importancia a las causas ligadas a “factores individuales”, especialmente el *exceso de confianza o costumbre*, así como a las “exigencias del trabajo”, sobre todo *tener que sacar la producción por encima de todo*.

Respecto al *exceso de confianza o costumbre*, hay que destacar que los más jóvenes no sólo le otorgan una elevada importancia en general como expuestos (35,2%), sino que entre los jóvenes accidentados aparece con una frecuencia aumentada (37,1%), al revés de lo que sucede en los otros grupos de edad, donde se produce una disminución considerable de esta causa al pasar de los riesgos genéricos a los accidentes realmente sucedidos.

4.4.6. Riesgos y causas de los accidentes de trabajo según sexo

La exposición a riesgos de accidente de trabajo no es homogénea según el sexo, dado que los trabajos que

realizan ambos tampoco lo es. Como se muestra en la Tabla 28, los hombres se consideran expuestos a riesgos de accidente con mucha mayor frecuencia que las mujeres.

En cuanto a los riesgos de accidente identificados por unos y otros, se puede observar en la Tabla 29 que la mayor parte de los riesgos más frecuentes se presentan en ambos grupos en posiciones relevantes, excepto las *caídas de personas desde altura* y las *caídas de objetos, materiales o herramientas* que afectan mucho más a los trabajadores varones.

Respecto a las causas de los riesgos de accidente existentes en los puestos de trabajo, se encuentran ciertas diferencias según el sexo, como se muestra en la Tabla 30, donde se incluyen las más relevantes. Como se puede observar, casi todas las causas están relacionadas con el grupo denominado “exigencias del trabajo”.

Al repetir la misma pregunta a los trabajadores que habían sufrido un accidente durante los dos últimos años, las diferencias entre sexos se distribuyen más y aparecen causas relevantes de naturaleza diversa. (Ver Tabla 31).

En relación con el denominado *exceso de confianza o costumbre*, ya se ha comentado que su elevada presencia se reduce al referir las causas a los accidentes sufridos, pasando de un 33,7% a un 23%. Esta reducción es más elevada en las mujeres, donde pasa del 33% al 17,3%, dejando de ser la causa más frecuente, ahora sustituida por la *inseguridad del área de trabajo o superficie* (18,2%), opción más concreta y abordable desde una perspectiva preventiva.

TABLA 27
Trabajadores expuestos a riesgo de accidente según edad

Datos en %	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 y más	TOTAL
Trabajadores expuestos a riesgos de accidente de trabajo	74,1	66,9	66,8	67,9	75,2	50,0	68,3
Trabajadores no expuestos a riesgos de accidente de trabajo	24,9	32,2	32,3	31,8	24,8	55,6	30,9
NS/NC	0,8	1,0	1,0	0,6	0,0	0,0	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

TABLA 28
Trabajadores expuestos a riesgo de accidente según sexo

Datos en %	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Trabajadores expuestos a riesgos de accidente de trabajo	55,4	77,8	68,3
Trabajadores no expuestos a riesgos de accidente de trabajo	43,4	21,6	30,9
NS/NC	1,2	0,6	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

TABLA 29
Riesgos de accidente más frecuentes según sexo

<i>Datos en %</i>	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Cortes y pinchazos	25,4	35,2	31,0
Golpes	20,2	34,0	28,1
Caídas de personas al mismo nivel	14,9	19,8	17,7
Caídas de objetos, materiales o herramientas	7,2	22,9	16,2
Caídas de personas desde altura	4,5	23,4	15,3
Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas	8,3	13,3	11,2
Quemaduras	9,8	10,7	10,3

Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 30
Trabajadores expuestos a riesgo de accidente según las causas más frecuentes de los riesgos según sexo

<i>Datos en %</i>	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Hay que sacar la producción por encima de todo	10,0	8,3	8,9
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	10,1	18,8	15,8
Por esfuerzos o posturas forzadas	18,0	13,6	15,1
Por cansancio o fatiga	26,7	20,8	22,9
Por exceso de confianza o costumbre	33,0	34,0	33,7
El ritmo de trabajo es muy elevado	16,3	9,5	11,9

Base: Trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo
Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 31
Trabajadores accidentados según las causas más frecuentes de los riesgos de accidente según sexo

<i>Datos en %</i>	MUJER	HOMBRE	TOTAL
El lugar de trabajo está en malas condiciones	4,9	15,0	11,9
La máquina está insuficientemente protegida	1,0	9,4	6,8
El área de trabajo o superficie es insegura	18,2	11,5	13,5
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	3,7	16,5	12,6
Por esfuerzos o posturas forzadas	13,3	14,8	13,8
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	6,0	3,1	4,0
Por cansancio o fatiga	17,4	9,8	12,2
Por exceso de confianza o costumbre	17,3	25,5	23,0
El ritmo de trabajo es muy elevado	10,8	10,5	10,6

Base: Trabajadores que han tenido un accidente de trabajo en los dos últimos años
Pregunta de respuesta múltiple

En la Tabla 32 se pueden observar las diferencias por bloques de causas por sexo y diferenciando entre trabajadores expuestos y trabajadores accidentados. Las mujeres señalan las causas ligadas a las “exigencias del trabajo” en mayor medida que los hombres, tanto si han sufrido un accidente como si no. Al comparar los trabajadores accidentados y expuestos, se observa un desplazamiento de las causas hacia condiciones materiales concretas en ambos sexos, aunque en mayor medida en el caso de las mujeres.

4.5. CONDICIONES AMBIENTALES

4.5.1. Contaminantes químicos

El 20,4% de los trabajadores manifiesta que en su puesto de trabajo manipula sustancias o productos nocivos o tóxicos, siendo los del sector de la Construcción y los de Industria los que en mayor medida lo indican. (Ver Tabla 33). No hay diferencias destacables por tamaño de plantilla del centro de trabajo.

TABLA 32
Comparación de los grupos de causas de los riesgos de accidente entre trabajadores expuestos y accidentados según sexo

Datos en %	EXPUESTOS		ACCIDENTADOS	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Exigencias del trabajo	54,7	45,2	44,3	39,4
Factores individuales	26,0	24,4	17,1	19,7
Lugar de trabajo	12,3	20,3	28,6	28,0
Instalaciones y equipos	7,0	10,1	10,0	12,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base Expuestos: Respuestas de los trabajadores que han señalado algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo

Base Accidentados: Respuestas de los trabajadores que han tenido un accidente de trabajo en los dos últimos años

TABLA 33
Manipulación de sustancias o productos nocivos o tóxicos en el puesto de trabajo según sector de actividad

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	Total
SÍ	26,5	28,7	17,2	20,4
NO	72,8	71,1	82,0	78,9
NS	0,3	0,2	0,4	0,3
NC	0,3	0,0	0,4	0,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

Del total de trabajadores que manipulan estas sustancias o productos, el 84,3% manifiesta que se cumple la obligatoriedad del etiquetado de *todas* estas sustancias o productos químicos peligrosos y un 11,4% que tan sólo *algunas* llevan una etiqueta informando de su peligrosidad. No obstante, el 2% de los trabajadores indica que prácticamente *ninguna* sustancia o producto, nocivo o tóxico, de los que manipula, se encuentra etiquetado.

Además de la manipulación, en el cuestionario se preguntaba a los trabajadores si en su puesto de trabajo respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido el humo del tabaco). El 23,3% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo respira alguno de estos productos, siendo, igual que en el caso

anterior, los trabajadores de Construcción y de Industria los que más lo señalan. (Ver Tabla 34).

Teniendo en cuenta el tamaño de plantilla, la frecuencia de trabajadores que manifiesta respirar estos productos es menor en los centros de trabajo grandes. Así, en los de más de 250 trabajadores es del 15,2% mientras que en el resto ese valor está en torno al 26%.

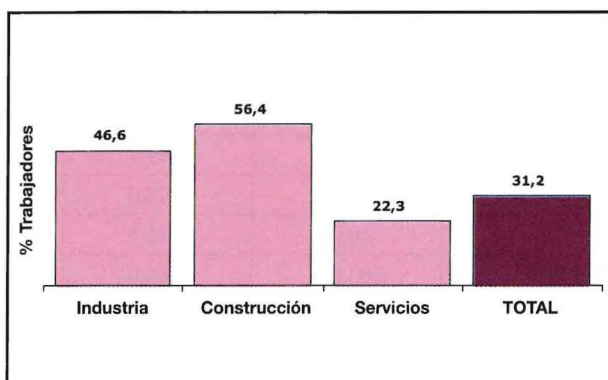
Considerando en un mismo grupo a los que manipulan o respiran este tipo de productos nocivos o tóxicos, el resultado es que el total de trabajadores afectado es del 31,2%. Por sector de actividad, la mayor exposición es señalada en Construcción seguida de Industria. (Ver Gráfico 10); y por sexo, esta exposición es más frecuentemente manifestada por hombres (36,6%) que por mujeres (24%).

TABLA 34
Respiración de polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos en el puesto de trabajo según sector de actividad

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	Total
SÍ	41,3	52,7	13,0	23,3
NO	58,0	46,0	85,8	75,6
NS	0,3	0,8	0,2	0,3
NC	0,4	0,5	1,0	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 10
Manipulación o respiración de sustancias o productos nocivos o tóxicos en el puesto de trabajo según sector de actividad



Base: Trabajadores que manipulan o respiran sustancias o productos nocivos o tóxicos

Por otra parte, el 70,6% de los trabajadores que manipulan o respiran sustancias nocivas o tóxicas en su puesto de trabajo, afirma conocer los posibles efectos perjudiciales de estas sustancias para su salud. Este conocimiento es más frecuente en Industria (80,4%) y Construcción (77%) y menos en Servicios (61,6%). Es importante resaltar que hay un 12,1% que afirma desconocerlos.

4.5.2. Contaminantes biológicos

El 8,4% de los trabajadores manifiesta que la naturaleza de su trabajo puede suponer la presencia de agentes biológicos: el 2,4% indica que debe manipularlos de forma deliberada o intencionada y el 6% que lo hace de manera involuntaria, habitual o esporádica. (Ver Tabla 35).

Como puede observarse en la Tabla 35, por sector de actividad, Industria es el sector en el que con mayor fre-

cuencia los trabajadores indican que deben manipular los agentes biológicos de forma deliberada o intencionada (3,4%) y en Servicios es donde con mayor frecuencia señalan que lo hacen de manera involuntaria, habitual o esporádica (7,5%).

4.5.3. Ambiente térmico

La mayoría de los trabajadores desarrolla su trabajo habitual en un local cerrado (75,5%), salvo en Construcción, donde predomina su realización al aire libre (60,1%). (Ver Tabla 36).

En relación con la temperatura del puesto de trabajo en verano y en invierno, los trabajadores que no trabajan a la intemperie realizan la valoración que se muestra en la Tabla 37.

Aunque la mayor parte de los trabajadores considera confortable la temperatura de su puesto de trabajo, hay que destacar que:

- El 18,8% lo encuentra *inconfortable por calor* en verano, frecuencia que alcanza al 50% en Construcción y al 34,2% en Industria, mientras que en Servicios se limita a un 11,6%.
- El 16,9% lo encuentra *inconfortable por frío* en invierno, frecuencia que igualmente asciende de forma importante en Construcción (48,5%) e Industria (30,6%) y es inferior en Servicios (10,2%).

Al preguntar por la humedad en el puesto de trabajo al total de los trabajadores, el 74% considera que es adecuado, el 14,1% que es muy húmedo y el 7,7% que es muy seco. Las diferencias por sector siguen siendo acusadas, destacando la valoración de “muy húmedo” en los trabajadores de Construcción (40,6%) e Industria (21,6%).

TABLA 35
Presencia de agentes biológicos en el trabajo según sector de actividad

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	Total
SÍ, deben manipularse de forma deliberada o intencionada (laboratorios de diagnóstico microbiológico, trabajo con animales de experimentación, obtención de vacunas, insulina u otros medicamentos, procesos de fermentación, etc.)	3,4	1,2	2,3	2,4
SÍ, de manera involuntaria , habitual o esporádica (actividad sanitaria, tratamiento de residuos, trabajo con animales, trabajos subterráneos, etc.)	2,5	3,3	7,5	6,0
NO	86,1	88,8	86,6	86,8
NS	4,6	4,5	1,6	2,6
NC	3,4	2,2	2,0	2,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

TABLA 36
Distribución de los trabajadores según dónde realizan su trabajo habitual la mayor parte de la jornada por sector de actividad

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	Total
Al aire libre	3,5	60,1	8,8	13,4
En vehículo: bus, taxi, reparto, etc.	2,6	0,7	3,2	2,8
En cabina	1,5	1,4	1,4	1,4
En local semicerrado: tinglado, tejavana, etc.	8,2	7,6	1,6	3,6
En local cerrado	82,5	22,0	82,1	75,5
En otro lugar	1,4	6,7	2,1	2,5
NC	0,3	1,6	0,8	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

TABLA 37
Valoración de los trabajadores de la temperatura de su puesto de trabajo

Datos en %	En verano	En invierno
Confortable	73,4	76,2
Inconfortable por frío	2,7	16,9
Inconfortable por calor	18,8	4,0
No procede	2,4	0,8
NC	2,6	2,2
TOTAL	100,0	100,0

Base: Trabajadores que no realizan su trabajo al aire libre

4.5.4. Ruido

El 42% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo existe un ruido *molesto, elevado o muy elevado*. (Ver Tabla 38).

Los trabajadores expuestos a un nivel de ruido *elevado o muy elevado* son el 13,8% del total, pero representan el 30,1% en la Industria y el 26,5% en la Construcción.

4.5.5. Vibraciones

Los trabajadores que indican que en su puesto de trabajo tienen vibraciones son el 13,8% del total; en el 11% de los casos se refieren a vibraciones en *mano o brazo* y en el 2,8%, a vibraciones en *otras zonas del cuerpo*.

Como se muestra en el Gráfico 11, son los trabajadores del sector de la Construcción los que en mayor porcentaje tienen vibraciones (35,5% en *mano o brazo* y 8,9% en *otras zonas del cuerpo*), seguido por los del sector Industria (19,8% en *mano o brazo* y 3% en *otras zonas del cuerpo*). Las vibraciones en *mano o brazo* se dan con mayor frecuencia en los trabajadores que utilizan los instrumentos de trabajo siguientes: herramientas portátiles (24,4%), maquinaria móvil de movimiento de tierras (23,1%), herramientas manuales (20,3%) y máquinas y equipos (16,9%).

4.5.6. Radiaciones

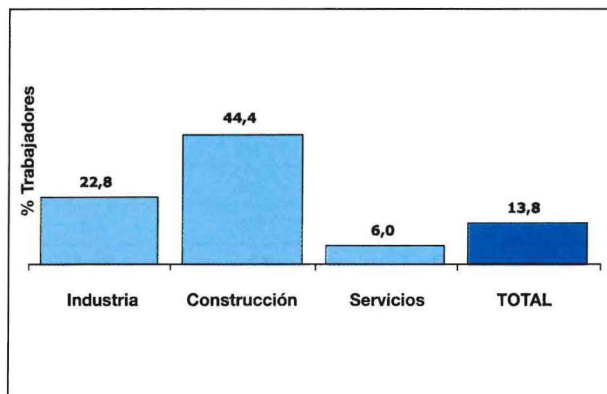
Dentro de los distintos tipos de radiaciones electromagnéticas presentes en los puestos de trabajo, las más

TABLA 38
Percepción de los trabajadores del nivel de ruido en su puesto de trabajo según sector de actividad

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	Total
Muy bajo, casi no hay ruido	29,2	22,7	69,3	55,8
No muy elevado pero es molesto	39,2	48,2	21,5	28,2
Existe ruido elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté a 3 m	23,8	19,7	5,3	10,8
Existe ruido de nivel muy elevado, no permite oír a un compañero que esté a 3m aunque levante la voz	6,3	6,8	1,4	3,0
NC	1,7	2,6	2,4	2,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 11
Vibraciones en el puesto de trabajo según sector de actividad



Base: Total de trabajadores

frecuentemente señaladas por los trabajadores son las radiaciones *ultravioletas*, excluida la luz solar (5,2%), *microondas* (4,3%) y *rayos-x*, *rayos gamma* o manejo de *radioisótopos* (4,3%).

Para el resto de radiaciones, *luz infrarroja*, *radiofrecuencias* y *láser*, en general el porcentaje de trabajadores que manifiesta su emisión en su puesto de trabajo no alcanza el 3% en ninguno de los casos. (Ver Tabla 39).

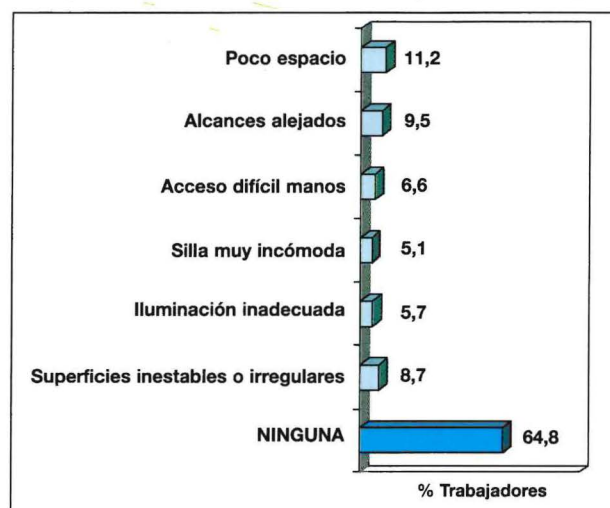
Los trabajadores del sector Industria son los que más señalan la presencia de la mayoría de los tipos de radiaciones (fundamentalmente radiaciones *ultravioletas*), a excepción de los *rayos-x*, *rayos gamma* o manejo de *radioisótopos*, que son más frecuentes en el sector Servicios (diferencias estadísticamente significativas).

4.6. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

El 31,6% de los trabajadores manifiesta alguna queja por aspectos inadecuados del diseño de su puesto de trabajo. Entre los aspectos más señalados figuran: *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad* (11,2%), *tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo* (9,5%) y *trabajar sobre superficies inestables o irregulares* (8,7%). (Ver Gráfico 12).

Considerando sólo a aquellas personas que trabajan sentadas, la silla resulta *muy incómoda* al 11%, siendo el principal motivo de queja entre los que trabajan sentados.

GRÁFICO 12
Aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 39
Radiaciones en el puesto de trabajo según sector de actividad

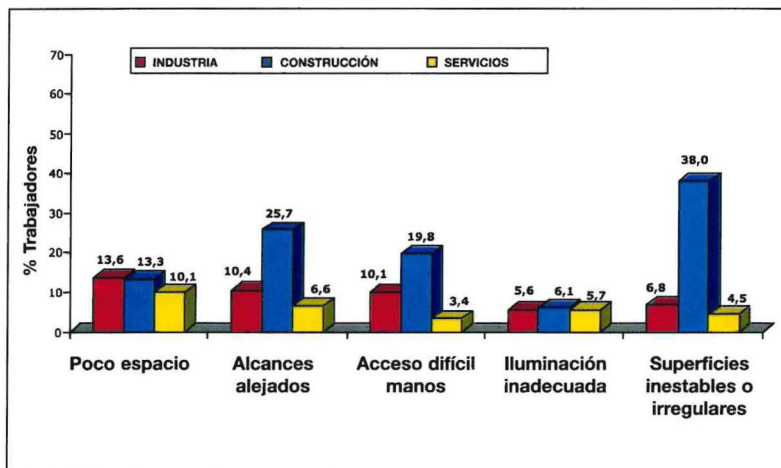
Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	Total
Luz ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA...) excluida la luz solar	12,1	6,2	2,9	5,2
Luz infrarroja	1,1	0,4	1,2	1,1
Microondas (hornos de secado, antenas de telefonía móvil...)	7,2	0,2	4,1	4,3
Radiofrecuencias (soldadura por radiofrecuencias, calentamiento de baños...)	5,3	1,8	1,9	2,6
Láser	2,3	0,6	1,8	1,8
Rayos X, rayos gamma, radioisótopos (radiodiagnóstico, radioterapia, diagnóstico de soldaduras...)	3,0	0,7	5,2	4,3

Base: Total de trabajadores

Las quejas relativas al diseño son especialmente importantes en el sector de la Construcción (60,3%), destacando: *trabajar sobre superficies inestables o irregulares* (38%), *tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de*

trabajo situados muy altos o muy bajos o que obliguen a estirar mucho el brazo (25,7%) y *trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos* (19,8%). (Ver Gráfico 13).

GRÁFICO 13
Aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo según sector de actividad



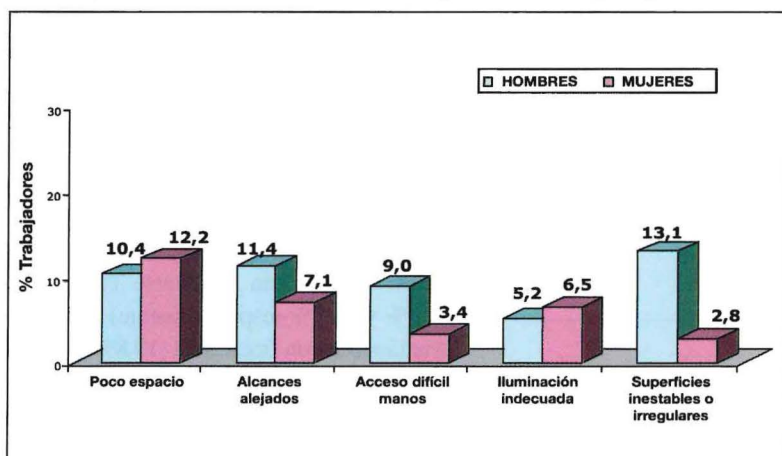
Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 40
Aspectos más inadecuados del diseño del puesto de trabajo según tamaño de plantilla

< 10 trabajadores	espacio	alcances	sup. inestables	
10 – 49 trabajadores	espacio	sup. inestables	alcances	
50 – 249 trabajadores	espacio	alcances	sup. inestables	
≥ 250 trabajadores	Iluminación	espacio	alcances	
	30% 	29%-20% 	19%-10% 	9%- 5%

Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

GRÁFICO 14
Aspectos inadecuados del diseño del puesto de trabajo según sexo



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

Analizadas las quejas referidas a *disponer de una silla muy incómoda* en los encuestados que trabajan sentados, es en Industria donde más quejas se recogen (18,4%), seguida por Construcción (12,6%) y Servicios (9,5%).

Por otra parte, analizadas las quejas, por tamaño de plantilla figura como primer motivo de queja *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad*, con excepción de los centros de más de 250 trabajadores que señalan en primer lugar la *iluminación inadecuada para el trabajo que se realiza*. (Ver Tabla 40).

En cuanto a las quejas por *disponer de una silla muy incómoda* entre los que trabajan sentados, el porcentaje de quejas es bastante similar en todos los rangos de plantilla del centro de trabajo: 9,5% en los de menos de 10 trabajadores; 10,6% en los de 10 a 49 trabajadores; 9,6% en los de 50 a 249 trabajadores; y 11,8% en los 250 o más trabajadores.

Son los hombres los que más quejas manifiestan por el diseño del puesto (35,5% hombres y 26,4% mujeres). Entre los hombres destacan las quejas relacionadas con *trabajar en superficies inestables o irregulares* (13,1%) y entre las mujeres, *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad* (12,2%). (Ver Gráfico 14).

Las quejas por *disponer de una silla de trabajo muy incómoda* entre los que trabajan sentados son más frecuentes en los hombres (12,8%) que en las mujeres (9,1%).

Los aspectos señalados como más molestos varían según la edad de los encuestados. Entre los 16 y los 34 años la queja más frecuente es *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad*; entre los de 35 a 44 años es la *iluminación inadecuada para el trabajo que realiza*; y para los mayores de 45 años, el *espacio de trabajo*. (Ver Tabla 41).

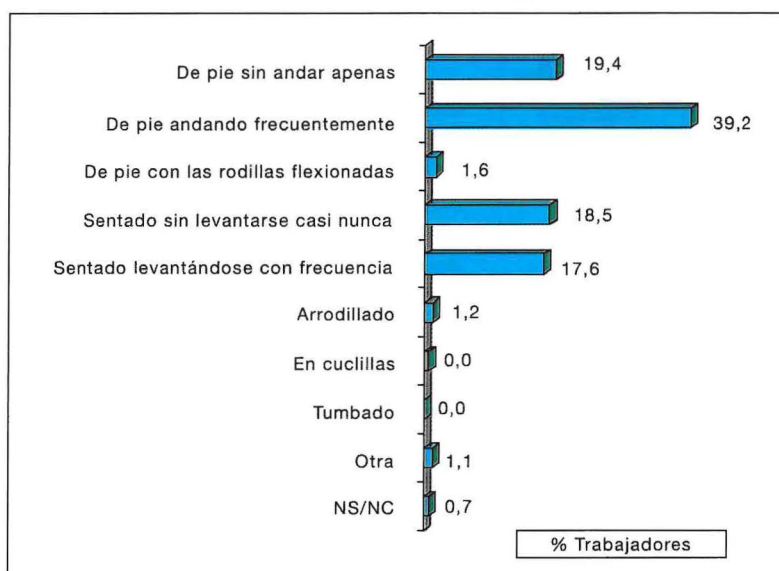
Son los trabajadores más jóvenes, de 16 a 24 años, quienes manifiestan, en un mayor porcentaje, quejas por la incomodidad de la silla (15% de los jóvenes que trabajan sentados), seguidos por los que cuentan entre 35 y 44 años (13,5%), y por los comprendidos entre los 25 y 34 años (12,9%). En los restantes rangos de edad,

TABLA 41
Aspectos más inadecuados del diseño del puesto de trabajo según edad

16 – 24 años	<i>espacio</i>	<i>alcances</i>	<i>sup. inestables</i>
25 – 34 años	<i>espacio</i>	<i>sup. inestables</i>	<i>alcances</i>
35 – 44 años	<i>iluminación</i>	<i>alcances</i>	<i>espacio</i>
45 – 54 años	<i>espacio</i>	<i>sup. inestables</i>	<i>alcances</i>
55 años o más	<i>espacio</i>	<i>alcances</i>	
	30 %	29%-20 %	19%-10 %
		9%-5 %	

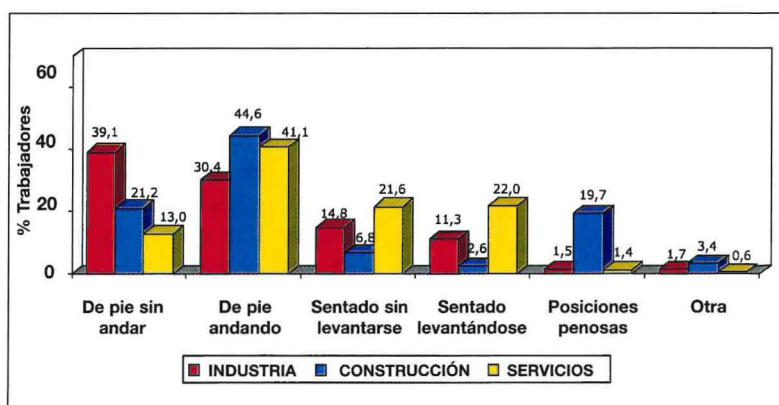
Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

GRÁFICO 15
Posición habitual de trabajo



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 16
Posición habitual de trabajo según sector de actividad



Base: Total de trabajadores

las quejas son bastante menos frecuentes: 4,2% entre los que trabajan sentados de 45 a 54 años; y 7,6% en los de 55 años o más.

4.7. CARGA FÍSICA DE TRABAJO

Tres son los aspectos incluidos en la encuesta como indicadores de la carga física: la posición habitual de trabajo, las demandas físicas de trabajo y la percepción de molestias musculoesqueléticas derivadas del trabajo realizado.

4.7.1. Posición de trabajo

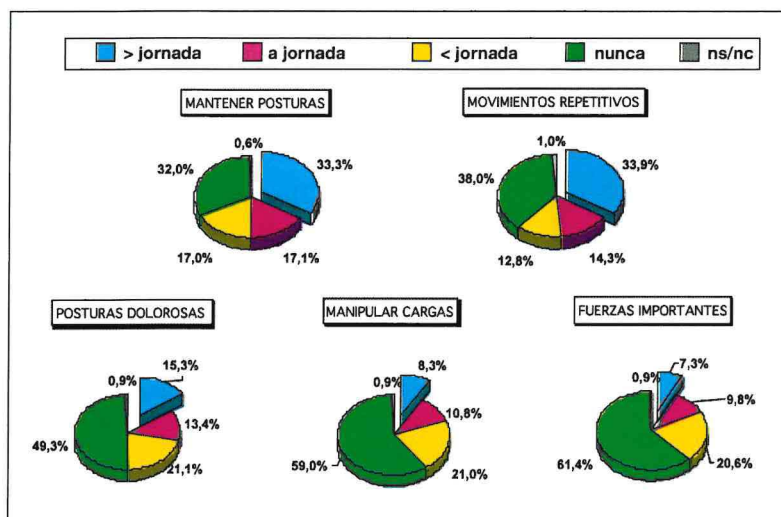
En el Gráfico 15 pueden verse las posiciones más habituales de trabajo para el conjunto de los encuestados: *de pie andando frecuentemente* (39,2%) y *de pie sin andar apenas* (19,4%).

Las posiciones más habituales de trabajo varían según el sector de actividad considerado. Así, la posición *de pie andando frecuentemente* se indica especialmente en Construcción (44,6%) y Servicios (41,1%), mientras que en Industria la posición más frecuentemente señalada es *de pie sin andar apenas* (39,1%).

Por otra parte, Construcción es el sector en el que más se señalan posiciones de trabajo de gran penosidad. Así, un 19,7% de los trabajadores manifiesta que su postura habitual de trabajo es *de pie con las rodillas ligeramente flexionadas, arrodillado, en cuclillas o tumbado*, posiciones que en el Gráfico 16 aparecen englobadas en la categoría denominada “posiciones penosas”.

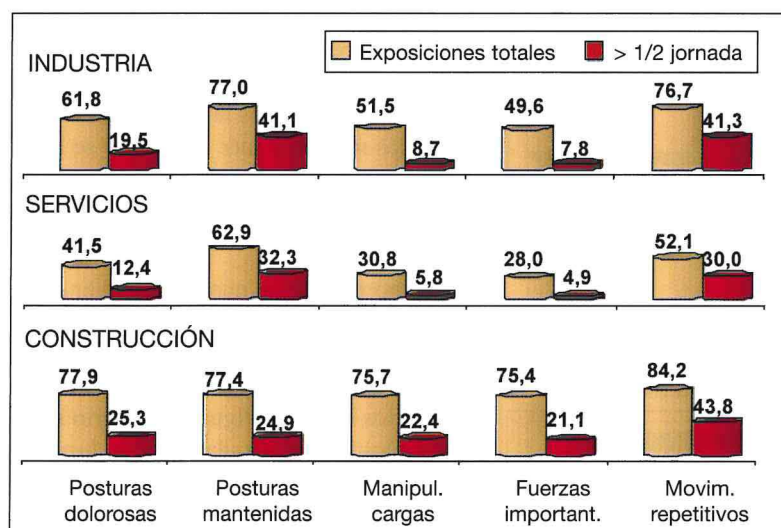
El análisis de la posición habitual de trabajo por sexo, muestra que tanto entre los hombres como entre las mujeres, la posición más frecuentemente señalada es *de pie andando frecuentemente* (40,9% y 36,8% respectivamente), sin que existan diferencias estadísticamente significativas entre ambos. No obstante, sí existen estas diferencias en la posición de sentado, de tal forma que las mujeres manifiestan con mayor frecuencia que los hombres que su posición habitual de trabajo es *sentada* (41,5% y 32,1% respectivamente); y esta mayor frecuencia significativa se presenta en las dos posibilidades estudiadas: *sentado sin levantarse casi nunca* (21,7% y 16,2% respectivamente) y *sentado levantándose con frecuencia* (19,8% y 15,9% respectivamente). Finalmente, los datos muestran que los hombres manifiestan adoptar “posturas penosas” de trabajo con mayor frecuencia que las mujeres (6,5% y 2% respectivamente).

GRÁFICO 17
Demandas físicas según tiempo de exposición



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

GRÁFICO 18
Demandas físicas según sector de actividad
(exposiciones totales y superiores a la media jornada)



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

4.7.2. Demandas físicas de trabajo

Una pregunta, de respuesta múltiple, recoge las diferentes demandas asociadas a la carga física:

- permanecer en posturas dolorosas o fatigantes,
- mantener una misma postura,
- levantar o desplazar cargas pesadas,
- realizar una fuerza importante y

– realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos.

Además, se pregunta por el tiempo de exposición a cada una de estas variables: más de la mitad de la jornada, entre la mitad y la cuarta parte de la jornada, menos de la cuarta parte de la jornada o nunca.

En el Gráfico 17 se recogen los resultados obtenidos para el total de trabajadores según los diferentes tiempos de exposición. Como puede verse en este gráfico, las demandas mayores (tiempo de exposición superior a la mitad de la jornada) corresponden a *mantener una misma postura* (33,3%) y *realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos* (33,9%).

La incidencia de las diferentes demandas físicas varía según el sector de actividad (ver Gráfico 18). Si el análisis se centra en las exposiciones totales, es en Construcción donde se dan con mayor frecuencia los diferentes tipos de demandas físicas considerados.

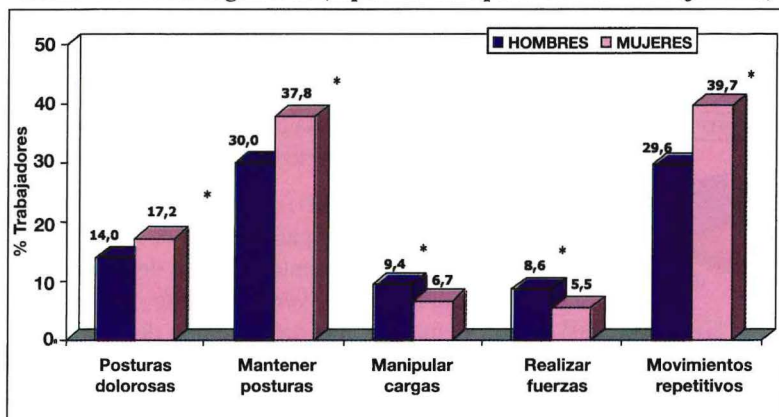
Atendiendo sólo a las exposiciones superiores a la mitad de la jornada, en Industria inciden de manera muy similar los *movimientos de manos o brazos muy repetitivos* y las *posturas mantenidas* (41,1% y 41,3%, respectivamente), al igual que en Servicios (30% y 32,3%, respectivamente), mientras que en Construcción predominan los *movimientos de manos o brazos muy repetitivos* (43,8%).

Son las mujeres quienes, con una frecuencia significativamente mayor que los hombres, deben realizar *movimientos de manos o brazos muy repetitivos* (39,7%), *mantener una misma postura* (37,8%) y *permanecer en posturas dolorosas o fatigantes* (17,2%). En cambio, en los hombres son significativamente más frecuentes las demandas que requieren la aplicación de una fuerza muscular: *levantar o desplazar cargas pesadas* (9,4%) y *realizar una fuerza importante* (8,6%). (Ver Gráfico 19).

Analizados los resultados según la nacionalidad de los trabajadores, se observan diferencias estadísticamente significativas para las demandas siguientes: *mantener una misma postura*, *levantar o desplazar cargas pesadas* y *realizar una fuerza importante* (ver Gráfico 20). Estos resultados deben ser considerados prudentemente debido al reducido tamaño de la muestra de trabajadores de una nacionalidad distinta a la española (ver apartado 3.1 de este informe).

GRÁFICO 19

Demandas físicas según sexo (exposiciones superiores a la media jornada)



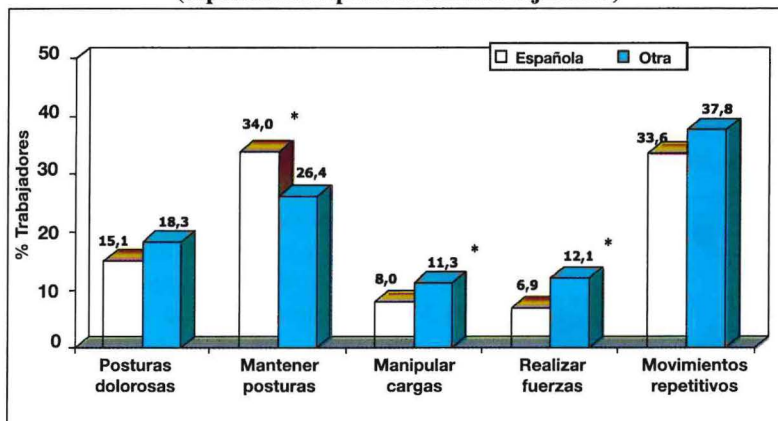
Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Nota: El asterisco (*) indica diferencias estadísticamente significativas

GRÁFICO 20

Demandas físicas según nacionalidad (exposiciones superiores a la media jornada)



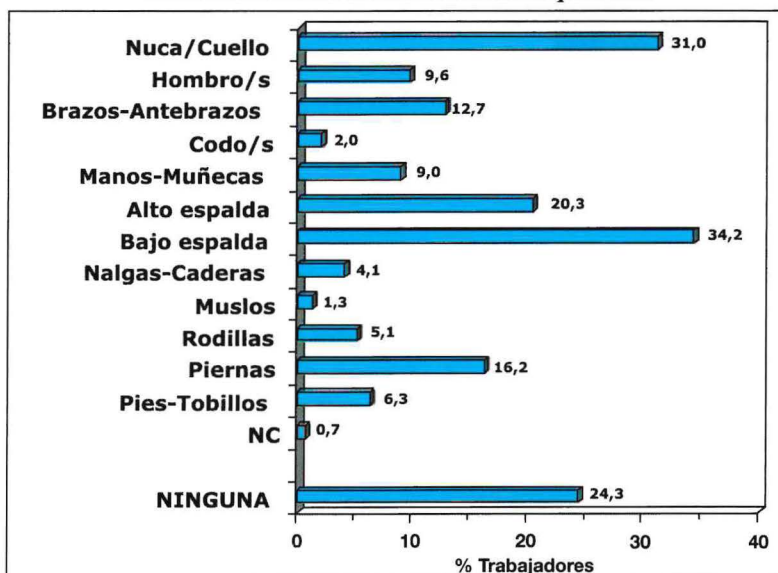
Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

Nota: El asterisco (*) indica diferencias estadísticamente significativas

GRÁFICO 21

Localización de las molestias musculoesqueléticas



Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

4.7.3. Molestias musculoesqueléticas

El apartado de carga física se completa con una pregunta en la que se pide al encuestado que señale las zonas de su cuerpo en las que sienta molestias que achaque a posturas y esfuerzos derivados de su trabajo.

El Gráfico 21 recoge los porcentajes de respuesta para cada una de las zonas del cuerpo consideradas. Como se puede observar, el 75% de los trabajadores señala sentir alguna molestia musculoesquelética relacionada con el trabajo. Las frecuencias de respuesta más altas corresponden al *bajo de la espalda*, a la *nuca/ cuello* y al *alto de la espalda*.

Las molestias musculoesqueléticas más frecuentes varían según el sector de actividad considerado. Destacan los elevados porcentajes de los trabajadores de la Construcción que señalan molestias frecuentes en *bajo espalda* (49,5%). (Ver Gráfico 22).

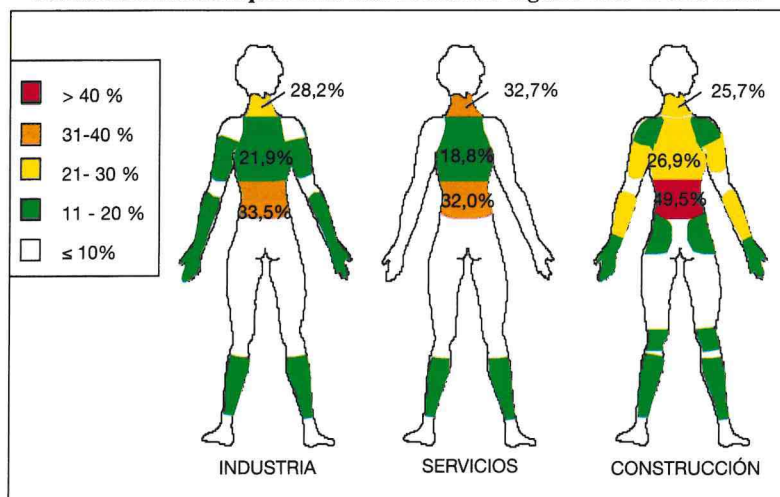
Son las mujeres las que manifiestan, con una frecuencia significativamente mayor que los hombres, molestias o dolores musculoesqueléticos relacionados con las tareas realizadas (78,7% de las mujeres, frente al 73,5% de los hombres). En ambos sexos las molestias más frecuentes se localizan en el *bajo de la espalda*, en la *nuca/cuello* y en el *alto de la espalda*. (Ver Gráfico 23).

El porcentaje de quejas es mayor entre las mujeres que entre los hombres, si bien sólo son significativas las diferencias referidas a la *nuca/cuello* y al *alto de la espalda*. En los hombres, figuran en cuarto lugar las molestias localizadas en los *brazo/s-antebrazo/s*, mientras que en las mujeres son las *piernas*. En ambos casos, las frecuencias de respuestas son significativamente diferentes.

No se han hallado diferencias estadísticamente significativas entre los porcentajes de trabajadores españoles y de otra nacionalidad que manifiestan sentir alguna molestia musculoesquelética (75,2% de *españoles*, frente a 72,6% de trabajadores de *otra nacionalidad*).

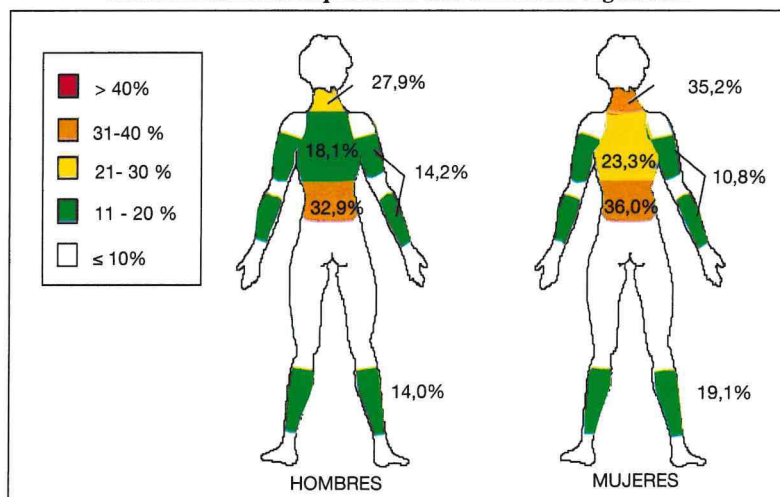
Tampoco existen diferencias significativas, entre ambos grupos de trabajadores, por lo que se refiere a la localización de las molestias más frecuentes, con excepción de la localizada en *piernas* cuya frecuencia de

GRÁFICO 22
Molestias musculoesqueléticas más frecuentes según sector de actividad



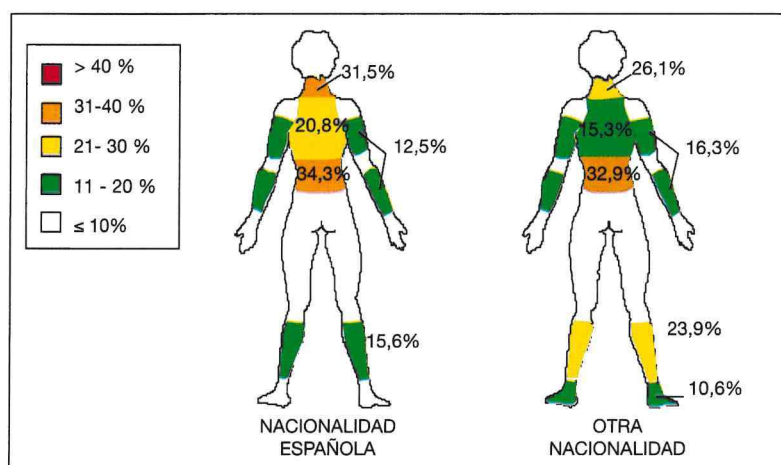
Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

GRÁFICO 23
Molestias musculoesqueléticas más frecuentes según sexo



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

GRÁFICO 24
Molestias musculoesqueléticas más frecuentes según nacionalidad



Base: Total de trabajadores
Pregunta de respuesta múltiple

respuesta es significativamente mayor en los trabajadores de otra nacionalidad. (Ver Gráfico 24). (Como se ha dicho anteriormente, hay que ser prudentes en el uso de estos resultados, debido al reducido tamaño de la muestra de los trabajadores de *otra nacionalidad*).

4.8. CARGA MENTAL DE TRABAJO

Los indicadores que se han incluido para analizar la carga mental hacen referencia a las exigencias de la tarea: nivel de atención, ritmo de trabajo, repetitividad, cantidad de trabajo y consecuencias de los errores. Asimismo, se incluye una pregunta sobre una serie de condicionantes no ligados a la propia naturaleza de la tarea sino a la realización de la misma.

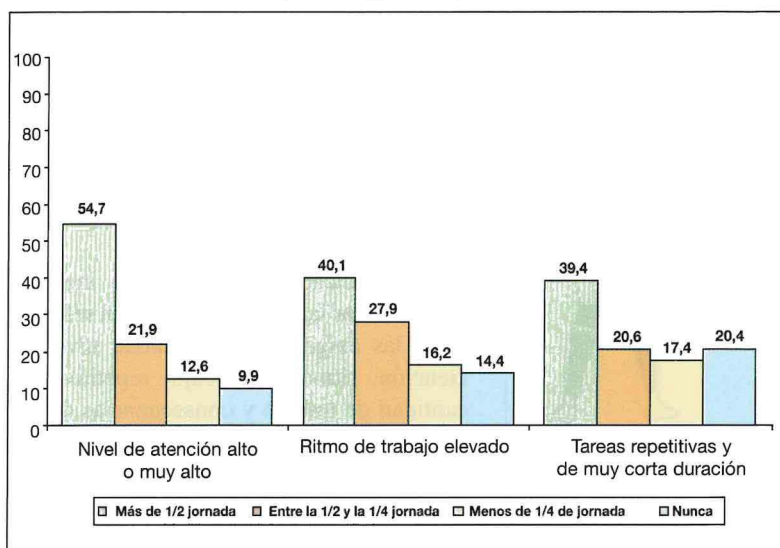
4.8.1. Exigencias de la tarea

Se preguntaba a los entrevistados si para la ejecución de su trabajo es necesario mantener un *nivel de atención* alto o muy alto, mantener un *ritmo de trabajo* elevado y realizar *tareas muy repetitivas* y de *muy corta duración* durante: más de la mitad de la jornada, entre la mitad y una cuarta parte de la jornada, menos de una cuarta parte de la jornada o nunca. En este apartado para analizar las elevadas exigencias mentales de la tarea se ha tenido en cuenta los porcentajes relativos a la respuesta “más de la mitad de la jornada”.

Los datos obtenidos reflejan unas exigencias elevadas, ya que más de la mitad de la población trabajadora manifiesta que para desempeñar su trabajo es necesario mantener un *nivel de atención* alto o muy alto durante más de la mitad de la jornada laboral (54,7%). Además, durante el mismo periodo de tiempo, un 40,1% señala mantener un *ritmo de trabajo* elevado y un 39,4% tener que realizar *tareas muy repetitivas* y de *muy corta duración*. (Ver Gráfico 25).

Por lo que se refiere al tipo de contrato, los trabajadores que tienen un contrato indefinido muestran porcentajes superiores a los trabajadores con contrato de duración determinada en las exigencias: mantener un *nivel de atención elevado* (diferencia estadísticamente significativa) y *ritmo de trabajo elevado*; mientras que las personas con contratos temporales

GRÁFICO 25
Exigencias mentales que requiere la ejecución de la tarea
según tiempo de exposición



Base: Total de trabajadores

TABLA 42
Exigencias mentales de la tarea según tipo de contrato

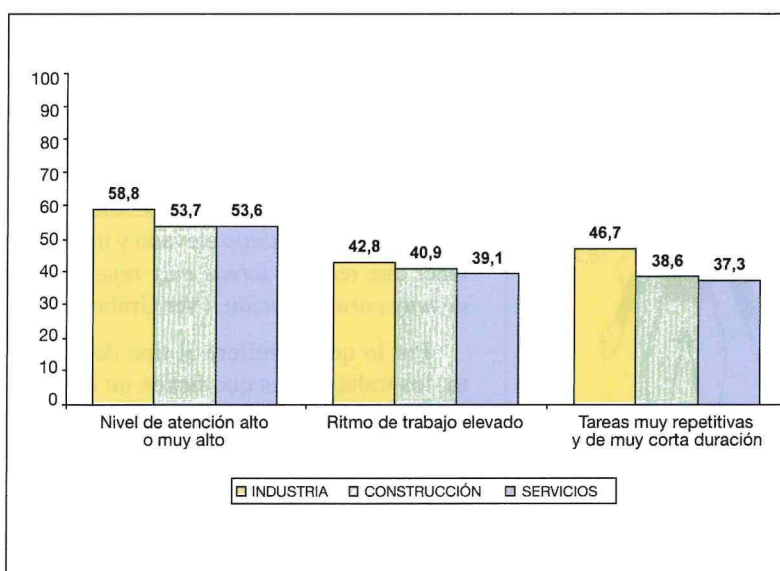
Datos en %	Total	Indefinido	Temporal
Nivel de atención alto o muy alto	54,7	56,7	50,5
Ritmo de trabajo elevado	40,1	41,2	38,8
Tareas muy repetitivas y de muy corta duración	39,4	38,4	42,7

Base: Total de trabajadores

Respuesta: Más de la mitad de la jornada laboral

Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

GRÁFICO 26
Exigencias mentales de la tarea según sector de actividad



Base: Total de trabajadores

Respuesta: Más de la mitad de la jornada laboral

manifiestan en mayor medida tener que realizar *tareas muy repetitivas y de muy corta duración* (Ver Tabla 42).

Si se considera el sector de actividad y atendiendo a la respuesta “más de la mitad de la jornada”, las diferencias respecto a la necesidad de mantener un *nivel de atención* alto o muy alto y un *ritmo de trabajo* elevado no son estadísticamente significativas. Por lo que se refiere a la realización de *tareas repetitivas y de corta duración* es en el sector Industria en el que se encuentra un porcentaje más elevado (46,7%). (Ver Gráfico 26).

En cuanto al tamaño de plantilla de los centros, se observa que las exigencias aumentan cuanto mayor es la plantilla. Los porcentajes oscilan entre el 42,6% y el 64,9% respecto a la necesidad de mantener un *nivel de atención* elevado; entre el 28,2% y el 52,2% en las exigencias de mantener un *ritmo de trabajo* elevado y entre el 34,7% y el 46,6% en cuanto a tener que realizar *tareas muy repetitivas y de corta duración*. (Ver Gráfico 27).

Si se atiende a las diferencias según el sexo se observa que mientras que los hombres manifiestan tener mayores exigencias de mantener un *nivel de atención* elevado, las mujeres manifiestan en mayor medida que los hombres tener que realizar *tareas muy repetitivas y de muy corta duración*. (Ver Tabla 43).

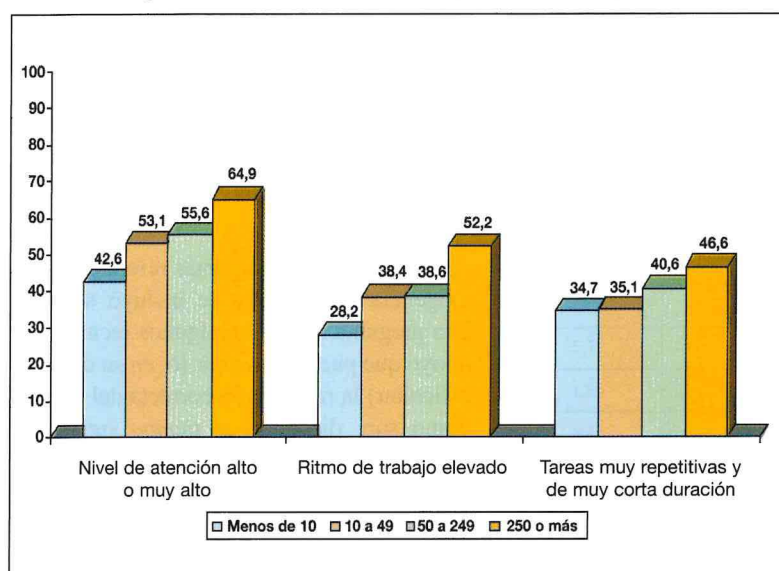
Los datos que se refieren a la edad también reflejan diferencias significativas: mientras que los trabajadores entre 45 y 54 años manifiestan en mayor medida exigencias elevadas de *atención* (60,5%), son los trabajadores entre 25 y 34 años los que obtienen mayores porcentajes respecto a mantener un *ritmo de trabajo* elevado (46,8%) y realizar *tareas muy repetitivas y de muy corta duración* (43%). (Ver Gráfico 28).

4.8.2. Factores de mayor riesgo

Se ha considerado un indicador de carga el hecho de que en la realización del trabajo se presenten de manera conjunta: un *nivel de atención* elevado, un *ritmo de trabajo* elevado y la realización de *tareas muy repetitivas y de muy corta duración*, durante más de la mitad de la jornada.

En esta situación se ha encontrado un 17,9% de los trabajadores (N=379). Los datos referidos a este grupo muestran que hay dife-

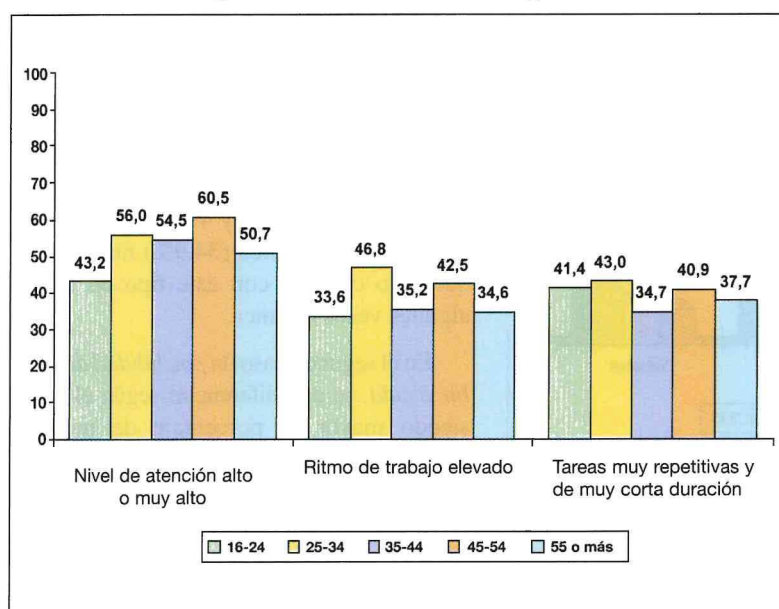
GRÁFICO 27
Exigencias mentales de la tarea según tamaño de plantilla



Base: Total de trabajadores

Respuesta: Más de la mitad de la jornada laboral

GRÁFICO 28
Exigencias mentales de la tarea según edad



Base: Total de trabajadores

Respuesta: Más de la mitad de la jornada laboral

rencias significativas según plantilla en los centros de mayor tamaño; según el sector de actividad, en Industria; y según la edad, es el grupo de trabajadores entre 25 y 34 años el que obtiene mayor porcentaje.

Asimismo, este grupo de trabajadores presenta porcentajes de respuesta significativamente mayores que el total de la muestra en la pregunta que hace referencia a sintomatología psicósomática. (Ver Tabla 44).

4.8.3. Cantidad de trabajo

El cuestionario incluye una pregunta sobre la cantidad de trabajo que el trabajador había tenido en los últimos tres meses. Según los datos obtenidos, más de la mitad de los entrevistados considera que la cantidad de trabajo es *normal* (62,1%). Es de destacar que el 20,1% de los entrevistados ha respondido que la carga es *excesiva*, *me siento agobiado* mientras que el 12,7% la califica como *muy variable*. Un 3% consideran que la cantidad de trabajo es *reducida* y que *podría hacer más cosas*.

Si se analizan los datos por sector de actividad se observa que las mayores diferencias se dan en la variabilidad de la carga de trabajo: 8,9% en Industria; 10,6% en Construcción y 14,2% en Servicios. (Ver Gráfico 29).

En cuanto al tamaño de plantilla del centro de trabajo, se han obtenido diferencias significativas, encontrándose los porcentajes más elevados referidos a cantidad excesiva y variable de trabajo en los centros de mayor tamaño (26,4% y 17,4%, respectivamente). (Ver Gráfico 30).

Si se atiende a las diferencias según el sexo se observa que existen diferencias significativas en cuanto a carga excesiva de trabajo: la frecuencia mayor se da en las mujeres (23,9%, frente al 17,2% de los hombres).

TABLA 43
Exigencias mentales de la tarea según sexo

Datos en %	Mantener un nivel de atención alto o muy alto	Mantener un ritmo de trabajo elevado	Realizar tareas repetitivas y de corta duración
HOMBRE	57,5	39,3	37,4
MUJER	51,0	41,1	42,2

Base: Total de trabajadores

Respuesta: Más de la mitad de la jornada laboral

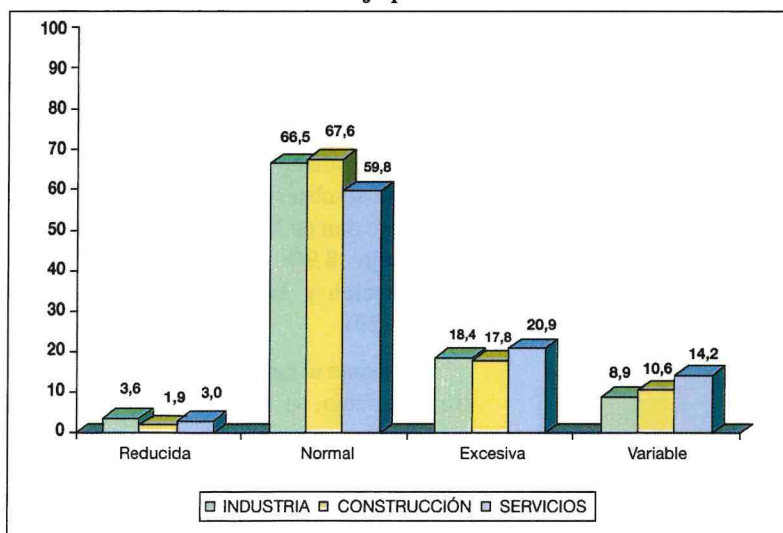
Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

TABLA 44
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	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

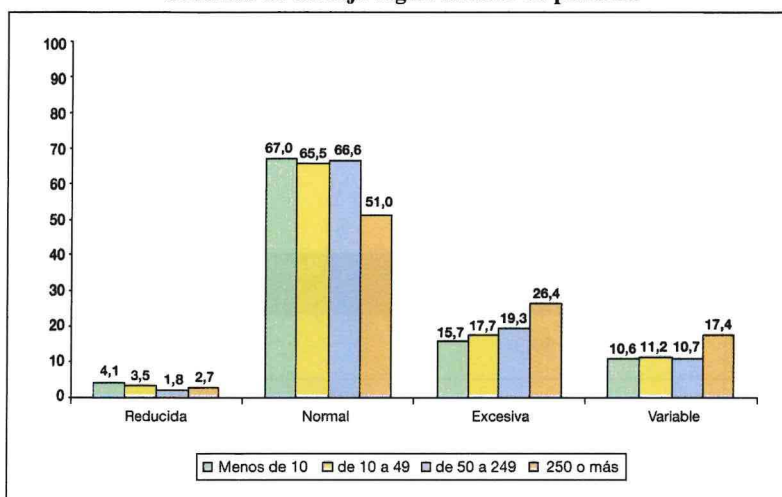
Base (1): Trabajadores con exigencias elevadas de atención, ritmo y repetitividad
Base (2): Trabajadores sin exigencias de atención, ritmo y repetitividad elevadas

GRÁFICO 29
Cantidad de trabajo por sector de actividad



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 30
Cantidad de trabajo según tamaño de plantilla



Base: Total de trabajadores

Según la edad, es el grupo de trabajadores entre 35 y 44 años el que obtiene porcentajes de respuesta significativamente más elevados en lo que se refiere a carga de trabajo excesiva (23%).

En la Tabla 45 se resumen los datos obtenidos en las distintas variables referentes a las exigencias de la tarea y a la cantidad de trabajo.

Además de las preguntas referentes a las exigencias de la tarea se incluyó también una pregunta acerca de algunos recursos de apoyo que pueden facilitar (o, en su defecto, dificultar) la realización correcta del trabajo como son: disponer de *tiempo suficiente*, contar con *informaciones claras y suficientes*, con la *posibilidad de recibir ayuda*, con un *número suficiente de colaboradores* y, en el caso de trabajar con equipos informáticos, con *programas informáticos bien adaptados*.

De los datos obtenidos se desprende que los recursos menos frecuentes son: contar con un *número suficiente de colaboradores* y la *posibilidad de recibir ayuda*. (Ver Gráfico 31).

En el primer caso, contar un *número suficiente de colaboradores*, se dan diferencias según la plantilla del centro, siendo los que están entre 10 y 49 trabajadores los que en mayor medida (34,9%) manifiestan que sólo cuentan con este tipo de ayuda algunas veces o nunca.

En el segundo caso, la *posibilidad de recibir ayuda*, se dan diferencias según el sexo, siendo mayor el porcentaje de mujeres (16,7%) que el de hombres (13,4%) que manifiestan que cuentan con la posibilidad de recibir ayuda para realizar su trabajo.

Destacan también los datos que se refieren a contar con información clara y suficiente y las diferencias que se dan por tipo de contrato: un 4,2% de los trabajadores con trabajo temporal manifiestan que nunca cuentan con información clara y suficiente, mientras que en el caso de los trabajadores con contrato indefinido el porcentaje es del 2,8%.

4.8.4. Consecuencias de los errores

Como indicador de la responsabilidad que comporta la realización de la tarea, y por tanto como posible factor que incide en

TABLA 45
Resumen de las exigencias de la tarea según diversas variables

		Nivel de atención alto o muy alto	Ritmo de trabajo elevado	Tareas repetitivas y de corta duración	Cantidad de trabajo		Atención y ritmo	Atención, ritmo y repetitividad
					Excesiva	Variable		
TOTAL MUESTRA		54,7	40,1	39,4	20,1	12,7	33,0	21,5
Plantilla	Menos de 10	42,6	28,2	34,7	15,7	10,6	21,6	13,4
	De 10 a 49	53,1	38,4	35,1	17,7	11,2	29,9	19,1
	De 50 a 249	55,6	38,6	40,6	19,3	10,7	32,0	20,3
	250 o más	65,0	52,1	46,7	26,5	17,3	45,9	31,3
Sector	Industria	58,8	42,8	46,7	18,4	8,9	35,3	26,3
	Construcción	53,7	40,9	38,6	17,8	10,6	32,7	21,4
	Servicios	53,6	39,1	37,3	20,9	14,2	32,4	20,1
Sexo	Hombre	57,5	39,3	37,4	17,2	12,2	33,0	20,5
	Mujer	51,0	41,1	42,2	23,9	13,3	33,0	22,9
Nacionalidad	Española	55,0	39,8	39,7	19,6	12,5	32,9	21,6
	Otra	50,5	42,2	36,5	25,4	14,7	34,2	20,5
Edad	De 16 a 24	43,2	33,8	41,2	14,9	10,2	23,1	18,1
	De 25 a 34	56,0	46,8	43,0	21,6	12,1	38,2	26,1
	De 35 a 44	54,5	35,2	34,8	23,0	14,7	29,5	17,6
	De 45 a 54	60,4	42,6	40,9	18,1	12,9	37,6	23,8
	55 o más	50,7	34,6	37,7	13,6	9,0	27,7	17,7
Contrato	Indefinido	56,7	41,2	38,4	20,0	13,3	35,1	21,9
	Temporal	50,5	38,9	42,7	20,5	10,3	29,0	21,7
	A tiempo completo	57,0	41,0	39,0	20,9	13,0	34,5	22,1
	A tiempo parcial	37,9	36,9	44,1	12,3	9,0	23,5	19,3

Base: Total de trabajadores

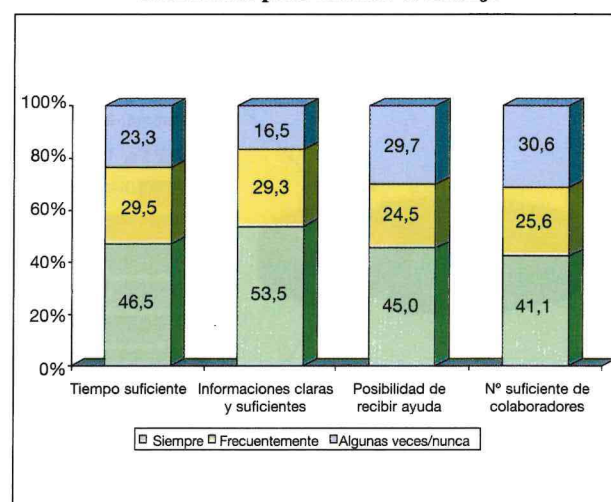
Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

las exigencias de atención y concentración, se ha incluido una pregunta sobre las consecuencias de los errores en el trabajo. En concreto, se preguntaba si cuando se comete un error en el puesto de trabajo, *apenas tiene consecuencias*, puede provocar un *problema leve* o tiene *consecuencias graves*.

Según los resultados obtenidos, el 25% de los entrevistados manifiesta que los errores cometidos pueden tener *consecuencias graves*, mientras que el 40% manifiesta que pueden provocar *problemas leves* y el 27% que *apenas tienen consecuencias*. (Ver Gráfico 32).

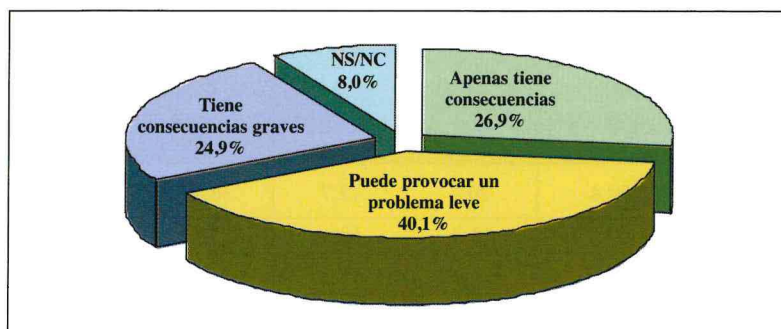
Según el tamaño de plantilla del centro de trabajo, cabe resaltar que el porcentaje de respuesta referido a las *consecuencias graves* es mayor en los centros de mayor tamaño. Los porcentajes oscilan entre el 37,8% de los centros de más de 250 trabajadores y el 19% de los centros con plantillas inferiores a los 50 trabajadores. (Ver Gráfico 33).

GRÁFICO 31
Facilidades para realizar el trabajo



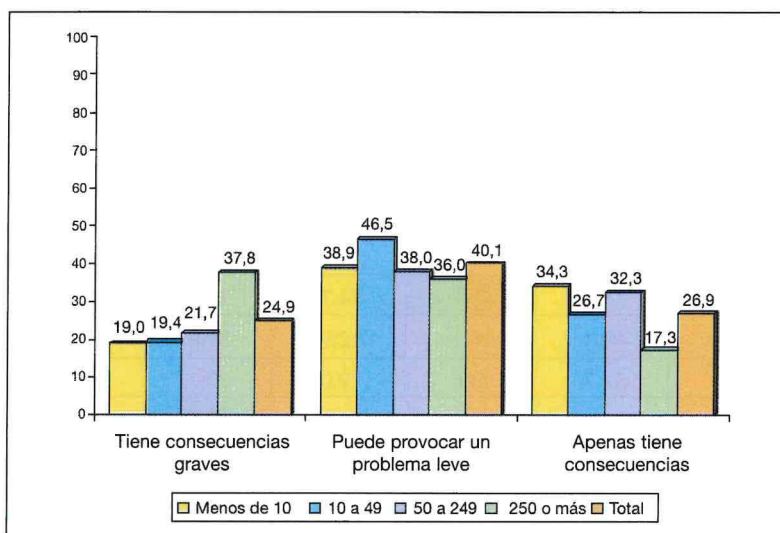
Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 32
Consecuencias de los errores



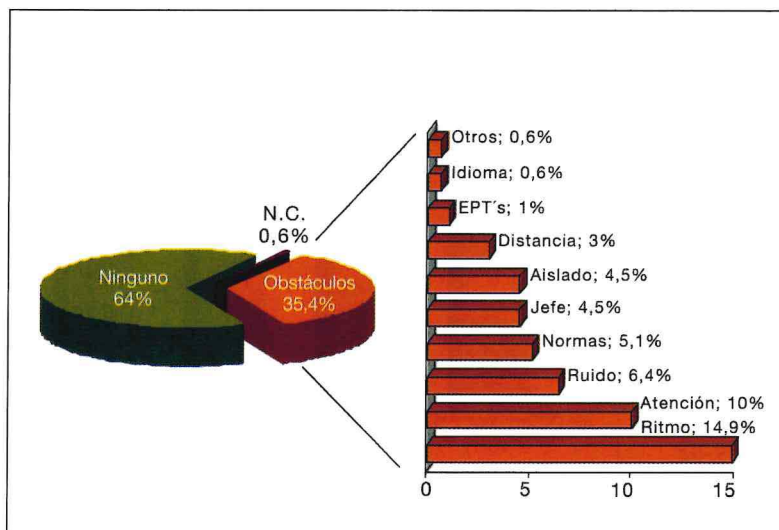
Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 33
Consecuencias graves de los errores según tamaño de plantilla



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 34
Distribución de los trabajadores según tengan o no impedimentos para hablar con sus compañeros mientras trabajan e impedimentos manifestados



Base: Total de trabajadores

Impedimentos manifestados: Pregunta de respuesta múltiple

Asimismo esta opción de respuesta presenta diferencias estadísticamente significativas en relación con el sexo (29% de los hombres, 19,4% de las mujeres), la nacionalidad (25,8% de los españoles y 14% de los de otra nacionalidad) y por grupos de edad, en cuyo caso los porcentajes se mueven entre el 16,8% de los trabajadores más jóvenes (de 16 a 24 años) y el 28,4% del grupo de edad entre 35 y 44 años.

Por tipo de contrato, el porcentaje más elevado se encuentra en las personas con contrato indefinido (26,8%) frente al 22% de las personas que trabajan por obra o servicio y el 16,4% de otros tipos de contrato.

En la Tabla 46 se resumen los datos obtenidos respecto a las consecuencias graves de los errores en función de distintas variables.

4.9. FACTORES PSICOSOCIALES

En este apartado se describen aquellos datos más significativos que se han obtenido en relación con: 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.

4.9.1. Comunicación

En la encuesta se pregunta por los distintos aspectos que pueden dificultar la comunicación entre los trabajadores. El 35,4% de las personas encuestadas manifiesta tener impedimentos para comunicarse con los compañeros mientras trabaja. De ellos, el 14,9% lo atribuyen al ritmo de trabajo y el 10% a la atención que requiere el mismo. (Ver Gráfico 34).

En función del tamaño del centro hay que destacar que las personas que trabajan en centros de más de 250 trabajadores y las que lo hacen en los de menos de diez son las que indican, con porcentajes más altos, no tener impedimentos o dificultades para hablar con sus compañeros mientras trabajan (70% y 69,3%, respectivamente).

Por sector de actividad, hay que resaltar que las personas que trabajan en la Industria son las que dicen tener más impedimentos para hablar con los compañeros mientras se trabaja. En concreto citan: el

TABLA 46
Resumen de las consecuencias graves de los errores según diversas variables

		% de trabajadores
TOTAL MUESTRA		24,9
Plantilla	Menos de 10	19,1
	De 10 a 49	19,4
	De 50 a 249	21,7
	250 o más	37,8
Sector	Industria	26,4
	Construcción	27,2
	Servicios	24,1
Sexo	Hombre	29,0
	Mujer	19,4
Nacionalidad	Española	25,8
	Otra	14,0
Edad	De 16 a 24	16,8
	De 25 a 34	23,5
	De 35 a 44	28,4
	45 o más	25,6
Contrato	Indefinido	26,8
	Temporal	19,6
	A tiempo completo	26,3
	A tiempo parcial	11,3

Base: Total de trabajadores

Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

ritmo de trabajo (18,6%), el ruido elevado (17%) y no poder desviar la atención del trabajo (15,4%).

En la Tabla 47 se presentan los principales aspectos que dificultan o impiden hablar con los compañeros mientras se trabaja según las variables: sexo, edad, tipo de contrato y nacionalidad.

4.9.2. Estatus del puesto

Se valora el estatus social teniendo en cuenta la posibilidad que tiene el trabajador de aplicar sus capacidades o conocimientos en su trabajo.

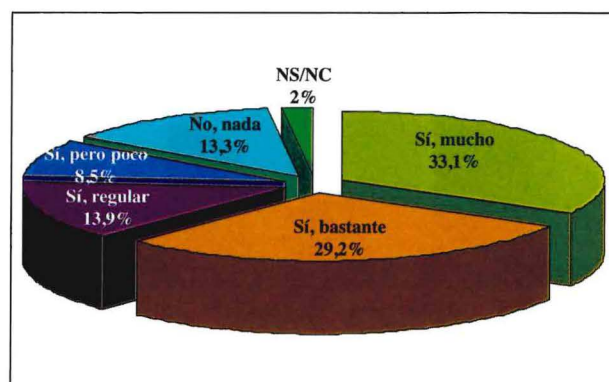
En el Gráfico 35 se puede apreciar que la mayoría de las personas encuestadas manifiestan aplicar *mucho* o *bastante* sus capacidades o conocimientos en el trabajo (62,3%).

Teniendo en cuenta el tamaño de plantilla del centro de trabajo, a medida que el tamaño del centro es mayor también lo es la frecuencia de trabajadores que afirman que pueden aplicar *mucho* sus capacidades o conocimientos: del 28,7% en los centros de menos de 10 trabajadores, al 38,6% en los centros de más de 250 trabajadores.

Por sector de actividad, los trabajadores de Servicios son los que más dicen poder aplicar *mucho* sus capacidades o conocimientos (35,4%).

En relación con la edad, en el Gráfico 36 se puede observar que, a más edad, más oportunidad de aplicar los conocimientos o capacidades en el trabajo: los trabajado-

GRÁFICO 35
Distribución de los trabajadores según las oportunidades de aplicar sus capacidades o conocimientos en el trabajo



Base: Total de trabajadores

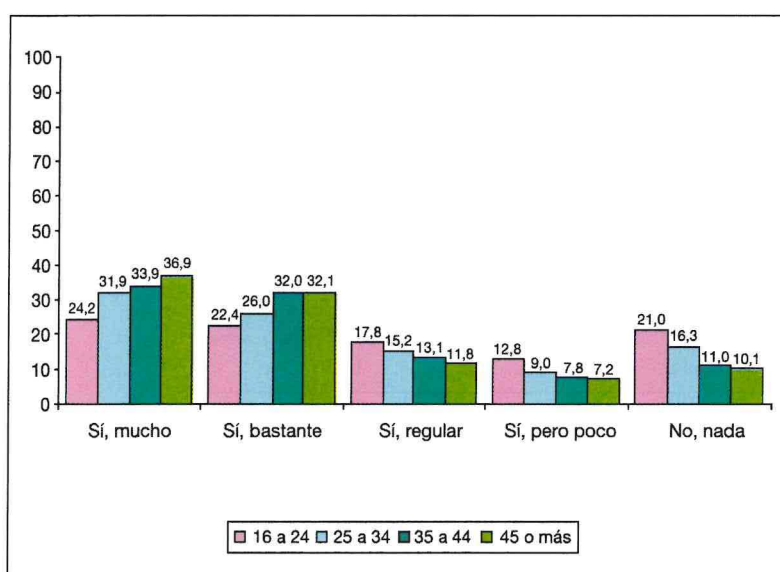
TABLA 47
Principales impedimentos o dificultades para hablar con los compañeros mientras se trabaja según diversas variables

Datos en %	Total	Sexo		Edad		Tipo contrato		Nacionalidad	
		Hombre	Mujer	16-34	35 o más	Fijo	Temporal	Española	Otra
Normas	5,1	3,7	7,0	8,1	3,0	5,0	5,7	4,9	7,3
Ruido	6,4	8,7	3,3	7,0	6,0	6,1	6,7	6,0	9,7
Atención	10,0	9,1	11,1	10,1	9,8	10,1	9,6	9,7	12,8
Ritmo	14,9	14,3	15,7	16,7	13,6	13,4	18,6	13,8	25,6

Base: Total de trabajadores

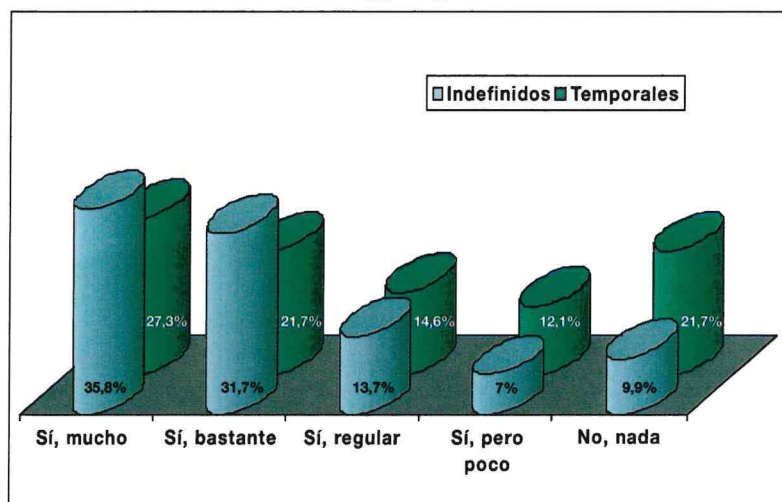
Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

GRÁFICO 36
Distribución de los trabajadores según las oportunidades de aplicar sus capacidades o conocimientos por edad



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 37
Distribución de los trabajadores según las oportunidades de aplicar sus conocimientos, por tipo de contrato



Base: Total de trabajadores

res de 45 años o más son los que ante esta pregunta obtienen un mayor porcentaje (36,9%) en la respuesta *mucho*, mientras que el mayor porcentaje de *nada* se da en aquellos que tienen entre 16 y 24 años.

Por tipo de contrato, se han agrupado las respuestas en “indefinidos” y “temporales” (por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interino, de formación, en prácticas y otros). En el Gráfico 37 se pone de relieve que los trabajadores con contrato indefinido son los que manifiestan disponer de más oportunidades de aplicar sus conocimientos o capacidades.

4.9.3. Autonomía

La autonomía se analizó a partir de dos preguntas referidas a: 1) en qué medida se puede elegir o modificar distintos aspectos del trabajo: el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo de trabajo y la distribución o duración de las pausas en el trabajo; y 2) qué factores determinan el ritmo de trabajo.

Según los resultados obtenidos y centrando el análisis en la opción *nunca* se pueden elegir o modificar distintos aspectos del trabajo: el 40,5% no puede variar el método de trabajo; el 40% no puede modificar el ritmo de su trabajo; el 37,8% no puede modificar la distribución o duración de las pausas; y el 34,3% no puede modificar el orden de las tareas.

Frente a esto, se sitúan los trabajadores que dicen poder modificar estas condiciones *siempre* que quieren, siendo sus porcentajes: del 31,9% con relación al orden de las tareas; del 30,3% respecto al método

de trabajo; del 30,1% sobre la distribución o duración de las pausas; y del 27,1% respecto al ritmo de trabajo. (Ver Gráfico 38).

En el Gráfico 39 se muestra que, por sector de actividad, es en Servicios donde, con mayor frecuencia, se manifiesta que se puede elegir o modificar *siempre* los distintos aspectos del trabajo: orden de las tareas (38%), distribución y/o duración de las pausas (35,8%), método de trabajo (35,6%) y ritmo de trabajo (32,0%).

En la Tabla 48 se recogen, por grupos de edad, las respuestas *nunca* y *siempre* a la posibilidad de elegir los distintos aspectos del trabajo. En dicha tabla cabe destacar los porcentajes de respuesta correspondientes a la franja de edad de los jóvenes, que son los que más responden la

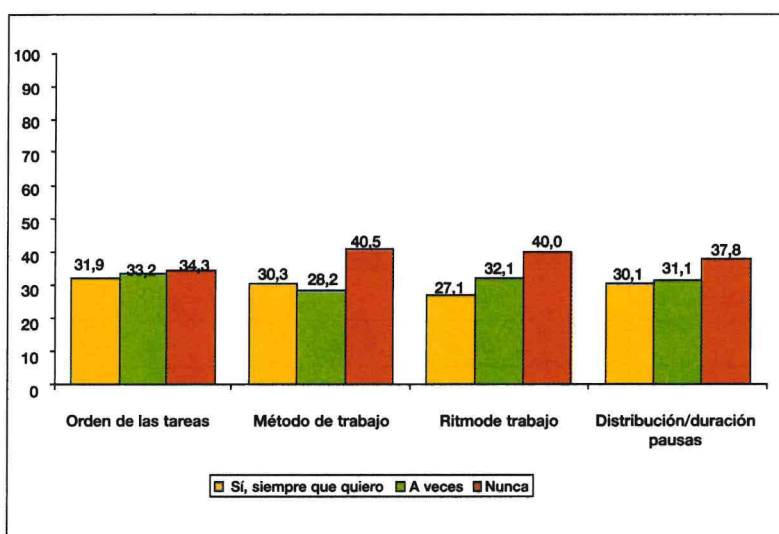
opción *nunca*. Sin embargo, entre los trabajadores de más edad destaca la opción *siempre*, excepto en el caso del ritmo de trabajo.

Las personas con contrato indefinido son lo que más indican que pueden elegir o modificar *siempre* que quieren los siguientes aspectos de su trabajo: orden de las tareas (35,1%), método de trabajo (33,7%), ritmo de trabajo (29,4%) y distribución de las pausas (33%).

Las personas con contrato temporal tienen porcentajes significativamente mayores en el caso de las respuestas relativas a que no pueden modificar *nunca* los siguientes aspectos: orden de las tareas (45,3%), método de trabajo (51,6%), ritmo de su trabajo (47,6%) y distribución de las pausas (44,8%).

GRÁFICO 38

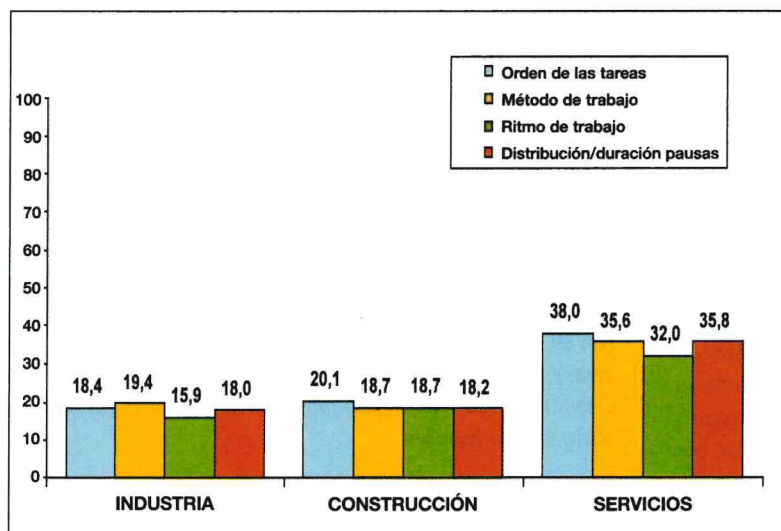
Distribución de los trabajadores según los aspectos que pueden elegir o modificar *siempre* que quieren



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 39

Distribución de los trabajadores según los aspectos que pueden elegir o modificar *siempre* que quieren, por sector de actividad



Base: Total de trabajadores

En la Tabla 49 se detallan los porcentajes de respuesta sobre los aspectos del trabajo en los que el trabajador puede elegir o modificar, según nacionalidad. Se observan diferencias significativas entre españoles y de otra nacionalidad en la mayor parte de las respuestas. Así, son los sujetos de nacionalidad distinta a la española los que expresan que pueden elegir o modificar con menor frecuencia los distintos aspectos del trabajo estudiados (orden, método, ritmo y pausas).

El principal determinante del ritmo de trabajo, como se puede apreciar en el Gráfico 40, son las *demandas directas de las personas*; así lo manifiesta el 41,9% de los trabajadores. Le sigue la opción *los plazos de tiempo que hay que cumplir*, con un 13%. Sólo el 10,3% de los trabajadores señala que no tienen *un ritmo prefijado de trabajo* y que se lo marcan ellos mismos.

Teniendo en cuenta el tamaño de plantilla del centro de trabajo, hay que señalar que son las personas que trabajan en los centros de trabajo pequeños (de menos de 10 trabajadores) y en los más grandes (250 o más trabajadores) las que dicen, en mayor medida, que su ritmo viene determinado por las *demandas directas de personas*: el 51,6% y el 44,3%, respectivamente.

Por sector de actividad, en el Gráfico 41 se puede observar que las personas que trabajan en el sector Servicios son las que más dicen que el determinante de su ritmo de trabajo es las *demandas directas de personas* (52,4%). Sin embargo, las personas que trabajan en el sector Industria manifiestan que es la *velocidad automática de las máquinas o los desplazamientos de productos* los que condicionan su ritmo de trabajo

TABLA 48
Respuestas nunca y siempre a la posibilidad de elegir distintos aspectos del trabajo, por edad

Datos en %		16-24	25-34	35-44	45 o más	TOTAL
ORDEN	Siempre	20,5	30,0	32,3	37,7	31,9
	Nunca	40,0	38,1	34,7	27,6	34,3
MÉTODO	Siempre	18,7	27,5	32,0	35,8	30,3
	Nunca	52,5	45,0	38,1	34,0	40,5
RITMO	Siempre	16,0	24,0	27,6	31,9	32,1
	Nunca	48,9	45,9	37,3	33,1	40,0
PAUSAS	Siempre	17,7	25,5	34,0	35,3	30,1
	Nunca	48,6	43,2	33,4	32,8	37,8

Base: Total de trabajadores

Respuesta "siempre" y "nunca"

TABLA 49
Respuestas nunca y siempre a la posibilidad de elegir distintos aspectos del trabajo, por nacionalidad

		Española	Otra nacionalidad	TOTAL
ORDEN	Siempre	32,7	23,0	31,9
	Nunca	32,8	51,5	34,3
MÉTODO	Siempre	30,5	28,0	30,3
	Nunca	39,6	51,2	40,5
RITMO	Siempre	27,6	21,0	32,1
	Nunca	38,6	56,4	40,0
PAUSAS	Siempre	31,1	18,4	30,1
	Nunca	36,2	55,8	37,8

Base: Total de trabajadores

Respuesta "siempre" o "nunca"

Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

(26%). En el sector de la Construcción los trabajadores indican que su determinante del ritmo se centra en los *plazos que hay que cumplir* (28,7%) y en el *trabajo de los compañeros* (25%).

Tanto los hombres como las mujeres manifiestan que su ritmo depende, en mayor medida, de las *demandas directas de otras personas*; pero son las mujeres las que más lo indican (el 51,5% frente al 34,8% de los hombres). Sobre los *plazos de tiempo que hay que cumplir* son los hombres, con un 15,8%, los que lo señalan en mayor medida que las mujeres (9,2%). En el caso de la dependencia de la *velocidad automática de las máquinas o desplazamiento de productos* también son los hombres los que más dicen que su ritmo depende de ello: en un 9,2%, mientras que las mujeres lo indican en un 5,2%.

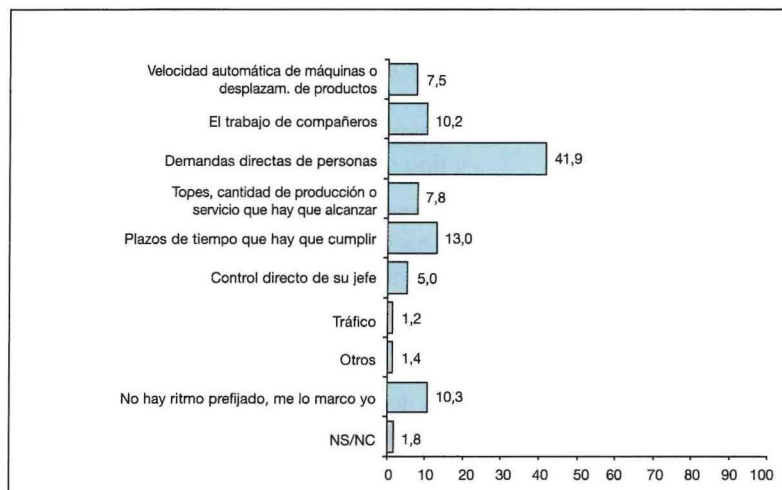
4.9.4. Promoción

En cuanto a la promoción, en el Gráfico 42 se puede observar que más de la mitad de la población (53,8%) señala que no ha promocionado desde que trabaja en su empresa: el 21,1% espera promocionar y el 32,7% no espera promocionar.

Son las mujeres las que menos esperan promocionar, el 36,5%, mientras que el 29,8% de los hombres sí esperan su promoción (diferencias estadísticamente significativas). Si se tiene en cuenta la variable edad, se observa que a más edad, más personas que dicen haber promocionado algo o mucho.

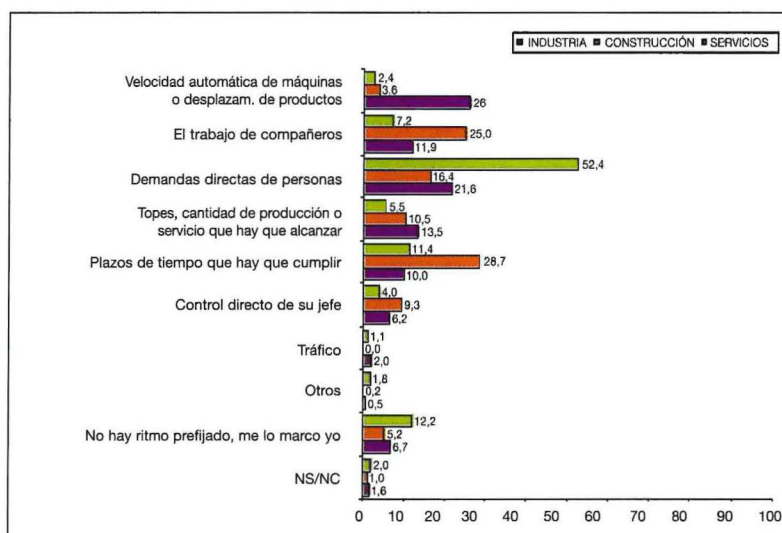
Atendiendo a los resultados de la opción de respuesta "sí, he promocionado mucho" y "sí, he promocionado algo", por sector de actividad, hay que destacar que son

GRÁFICO 40
Distribución de los trabajadores según los determinantes del ritmo de trabajo



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 41
Distribución de los trabajadores según los determinantes del ritmo de trabajo, por sector de actividad



Base: Total de trabajadores

las personas que trabajan en la Construcción las que manifiestan haber promocionado en menor medida (32,6%). (Ver Gráfico 43).

Por tamaño de plantilla, las personas que trabajan en centros de trabajo pequeños, de menos de 10 trabajadores, son las que dicen “no, ni espero promocionar” con mayor frecuencia (37,2%), mientras que las que más contestan “sí, he promocionado mucho” son las que trabajan en los centros de trabajo más grandes, de más de 250 trabajadores (18,9%).

4.9.5. Participación

En el cuestionario se pregunta al trabajador sobre su participación en distintos aspectos de su trabajo: planifi-

cación y organización, revisión de la calidad de su trabajo, introducción de cambios en su trabajo o puesto, elección de útiles o equipos que maneja, adecuación de las condiciones de su puesto y sobre actividades para la prevención de riesgos de su puesto de trabajo.

Los aspectos en los que más se tiene en cuenta la opinión del trabajador son, como se puede apreciar en el Gráfico 44, la *planificación y organización* de su trabajo (48,9%) y la *revisión de la calidad* del mismo (42%). El tema sobre el que los trabajadores expresan que se tiene menos en cuenta sus opiniones o sugerencias es en las *actividades para la prevención de riesgos* (25,7%); hay que reseñar que un 23,7% dice no hacer sugerencias relativas a las actividades preventivas.

En general, los trabajadores que dicen que más se tienen en cuenta sus opiniones y sugerencias son los que trabajan en el sector Servicios. En el Gráfico 45 se muestran las diferencias entre sectores.

Por tamaño de plantilla no hay grandes diferencias, aunque cabe destacar que las centros de trabajo pequeños (de menos de 10 trabajadores) tienen los valores más altos en cuanto a elección de los equipos/útiles (41,5% frente al 35,1% obtenido del total de la muestra) y adecuación de los puestos de trabajo (39,2% frente al 33,7% del total de la muestra). Respecto a la edad se aprecia en los resultados que, a más edad, más se tiene en cuenta la opinión sobre distintos aspectos del trabajo.

Si se tiene en cuenta el tipo de contrato (agrupados en indefinidos y temporales) se puede apreciar existen amplias diferencias. Son los trabajadores con contrato indefinido los que manifiestan, con mayor frecuencia

que los temporales, que se tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias. (Ver Tabla 50).

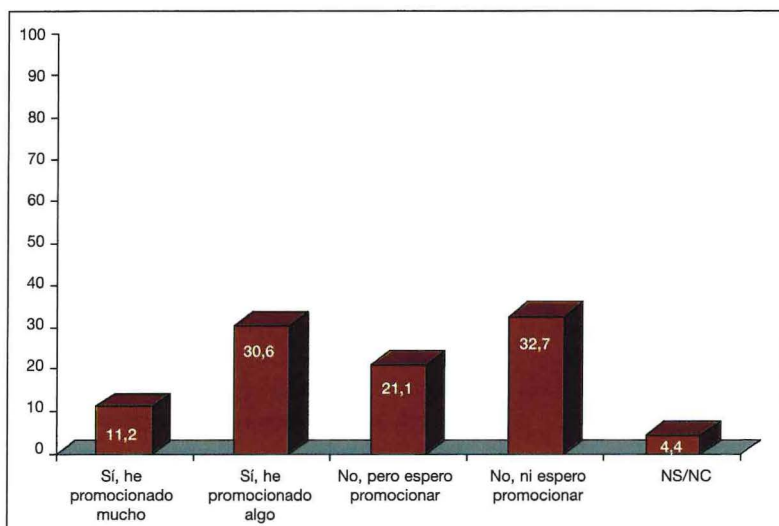
4.9.6. Tiempo de trabajo

Para analizar el apartado del horario de trabajo se han tenido en cuenta las siguientes variables: duración de la jornada, el tipo de horario habitual, el trabajo en festivos y la prolongación de la jornada.

Duración de la jornada

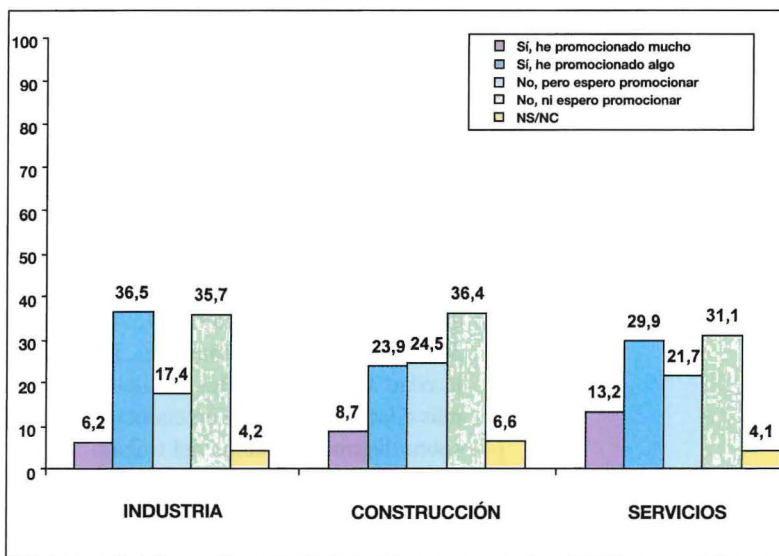
En el total de la muestra, la media de horas trabajadas por semana es de 39,57 horas, siendo la media para los tra-

GRÁFICO 42
Distribución de los trabajadores según hayan o no promocionado



Base: Total de trabajadores excepto los de ETT (N = 2089)

GRÁFICO 43
Distribución de los trabajadores según hayan o no promocionado por sector de actividad



Base: Todos los trabajadores excepto los de ETT (N = 2089)

bajadores de Construcción de 42,88 horas, para los de Servicios de 38,64 horas y para los de Industria de 40,82 horas.

Se observan diferencias estadísticamente significativas entre la media de horas trabajadas por los hombres (41,59 horas) y las trabajadas por las mujeres (36,9 horas) y entre la media de las personas que tienen contrato indefinido (40,31 horas) u otro tipo de contrato (37,65 horas). No se observan grandes variaciones de la media respecto a otras variables como son el tamaño de plantilla, la edad y la nacionalidad.

Tipo de horario

Según los datos obtenidos, el 40,3% de los trabajadores tienen la jornada partida (mañana y tarde). (Ver Tabla

51). Este porcentaje se incrementa notablemente en los centros de trabajo con menos de 10 trabajadores (57,5%).

Del total de trabajadores, un 22,5% trabaja a turnos y un 12,4% tiene horario nocturno, no existiendo diferencias significativas por edad, pero sí por sexo, nacionalidad y tipo de contrato.

Analizando el tipo de horario según que la nacionalidad de los trabajadores sea española o que sean de otra nacionalidad, se observa que éstos trabajan más en jornada continua fija de noche (6,7%) que los españoles (2,2%), mientras que estos últimos destacan en el trabajo en equipos rotativos de mañana/tarde/noche (10,1%) sobre los de otras nacionalidades (3%).

En cuanto al sexo, existe una diferencia significativa en el trabajo con jornada partida realizada con mayor frecuencia por hombres que por mujeres (hombres: 47,2% y mujeres: 31%) y en la jornada fija de mañana donde hay un mayor porcentaje de mujeres (hombres: 21,8% y mujeres: 33,2%).

Las personas que tienen contrato indefinido trabajan más con un horario de jornada partida (41,1%) que los trabajadores que tienen otro tipo de contrato (35,7%).

Analizando el tipo de horario según sectores, se observa que el porcentaje relativo a la jornada partida aumenta considerablemente en el sector Construcción (70,3%) seguido del sector Industria con un 41,9%. El trabajo fijo de noche sólo se da en los sectores de Industria y Servicios siendo nulo en la Construcción.

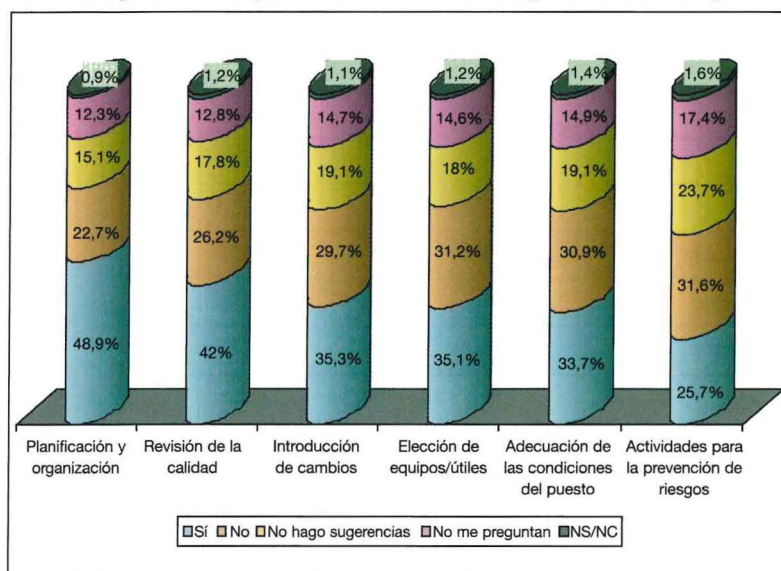
Se han agrupado las personas que trabajan de noche bien sea en horario continuo, bien sea en turno rotatorio y se ha comparado con las que tienen un horario diurno;

también, las personas que trabajan en cualquier tipo de turno versus las que trabajan en horario continuo. Cabe remarcar que, de todas las personas que trabajan de noche, el 71,2% está dentro de la franja de edad comprendida entre los 25 y los 44 años; igual sucede con el trabajo a turnos, con un porcentaje del 62,9% sobre el total de los trabajadores encuestados. No se observan diferencias por sexo, nacionalidad o tipo de contrato.

Se ha estimado la relación entre trabajo a turnos y nocturno y ocurrencia de accidente en los dos últimos años. En el primer caso no se han observado diferencias significativas. Por otra parte, el 16,7% de las personas que trabajan de noche, ya sea en horario fijo o en turnos rotatorios, manifiesta haber tenido un accidente en los dos últimos años, frente al 8,6% de los que no trabajan en este tipo de horario.

GRÁFICO 44

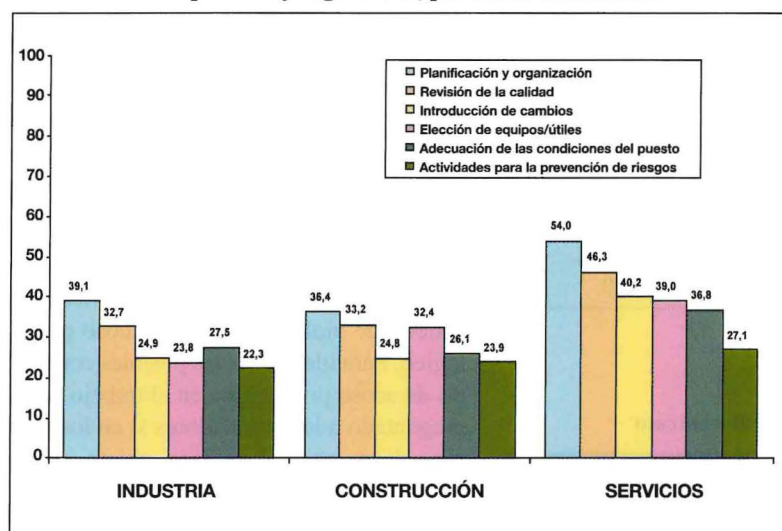
Distribución de los trabajadores según consideran que se tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias sobre distintos aspectos de su trabajo



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 45

Distribución de los trabajadores según consideran que se tienen en cuenta sus opiniones y sugerencias, por sector de actividad



Base: Total de trabajadores

Trabajo en festivos y prolongación de la jornada

Se incluye en este apartado, en primer lugar, la exigencia de trabajar en sábados, domingos y festivos y, en segundo lugar, la prolongación de la jornada habitual y, en caso afirmativo, si hay una compensación económica o en tiempo libre.

Al analizar los datos del primer punto se observa que existen diferencias en los porcentajes según se trabaje los sábados o los domingos y festivos. (Ver Gráfico 48). Un 32,9% de los trabajadores afirma trabajar los sábados *siempre o frecuentemente* y un 18,5% trabaja con esta frecuencia los domingos.

Por tamaño de plantilla dicen trabajar más los sábados las personas que trabajan en centros pequeños (menos de 10 trabajadores) con un 41,4% y en los que son muy grandes (250 o más trabajadores por centro) con un 40,6%; y, por sector, destacan los porcentajes de Servicios tanto en las respuestas afirmativas de trabajo en sábado (39,9%) como en las de trabajo en domingos y festivos (24,2%). En todos los casos se ha tenido en cuenta las respuestas afirmativas: *siempre o casi siempre y frecuentemente*.

La mayoría de las personas que suelen trabajar en sábados o domingos y festivos tienen una edad comprendida entre los 25 y los 44 años, las comprendidas en la franja de los 16 a los 24 años son las que menos trabajan en estos días; exactamente lo mismo ocurre con la prolongación de la jornada bien sea con o sin compensación económica.

Comparando los porcentajes de los trabajadores que tienen un contrato indefinido con los porcentajes del resto (por obra, eventual, interino, de formación, en prácticas u otro), se observa que existen algunas diferencias significativas. Los trabajadores que tienen contrato temporal, atendiendo a la respuesta *siempre o casi siempre*, trabajan en mayor porcentaje los sábados (28%) que los que tienen un contrato indefinido (19%). De igual modo, las personas que trabajan *siempre o casi siempre* los domingos o festivos tienen un contrato diferente al indefinido (13%).

En cuanto a si se suele prolongar la jornada laboral, un 50,2% de los trabajadores responden afirmativamente a la pregunta. De ellos, un 30,8% contesta que sí, siempre que haya una compensación bien sea económica o en tiempo libre, y un 19,4% lo hace sin compensación.

En este apartado hay que destacar los porcentajes relativos al sexo masculino (el 35,7% prolonga su jornada con compensación –ver Tabla 54–), al tamaño de plantilla entre 10 y 49 trabajadores (el 33,5% prolonga su jornada con compensación) y a la plantilla de menos de 10 trabajadores (el 26,7% prolonga su jornada sin compensación).

4.9.7. Conductas violentas en el trabajo

La exposición de los trabajadores a posibles conductas violentas en el lugar de trabajo es una cuestión que en los últimos años ha concitado la preocupación de distin-

TABLA 50
Distribución de los trabajadores según consideren que se tiene en cuenta sus opiniones o sugerencias por tipo de contrato

Opinión o sugerencias sobre:	INDEFINIDO	TEMPORAL
Planificación y organización de su trabajo	53,5	36,3
Revisión de la calidad de su trabajo	46,4	30,0
Introducción de cambios	39,6	22,5
Elección de equipos/útiles que Vd. maneja	38,4	25,0
Adecuación de las condiciones del puesto	36,3	27,1
Actividades para la prevención de riesgos	28,7	17,7

Base: Total de trabajadores

Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

TABLA 51
Horario de trabajo habitual

Horario	% de trabajadores
Jornada partida (mañana y tarde)	40,3
Jornada continua (fijo mañana)	26,7
Jornada continua (fijo tarde)	5,5
Jornada continua (fijo noche)	2,5
Horario en equipos (turnos) mañana/tarde	12,2
Horario en equipos (turnos) mañana/tarde/noche	9,6
Horario en equipos (turnos) otro tipo	0,3
Otro	1,5
NS/NC	1,3
TOTAL	100,0

Base: Total de trabajadores

TABLA 52
Horario de trabajo habitual según tipo de contrato

Datos en %	INDEFINIDO	TEMPORAL
Jornada partida	41.1	35.7
Jornada continua (fijo/mañana)	27.5	26.7
Jornada continua (fijo/tarde)	4.7	7.5
Jornada continua (fijo/noche)	2.1	3.1
Equipos rotativos (mañana/tarde)	11.6	14.2
Equipos rotativos (mañana/tarde/noche)	9.9	10.4
Equipos rotativos (otro tipo)	0.3	0.4
Otro	1.5	1.2

Base: Total de trabajadores

Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

tas instituciones y organismos europeos y nacionales debido al impacto que tales conductas tienen sobre los trabajadores.

Para conocer tal exposición, 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 violentas que con más frecuencia señalan los trabajadores que están expuestos son: la violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo, la discriminación sexual y la discriminación por la nacionalidad (ver Tabla 55).

Uno de los problemas específicos en materia de violencia es el del acoso psicológico. Para identificar las posibles conductas de acoso psicológico en el trabajo se ha preguntado a los trabajadores si en los últimos doce meses han sido objeto en su entorno de trabajo de alguna de las siguientes conductas:

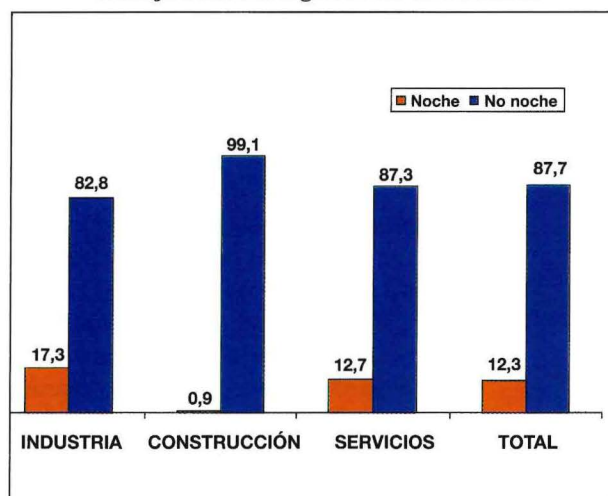
- Le ponen dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no se le habla, se evita la mirada, se ignora su presencia, se prohíbe que se hable con Vd. ...)
- Le desacreditan personal o profesionalmente (se le calumnia, se le ridiculiza, se burlan de su vida privada o su manera de pensar, se cuestionan sus decisiones, se le asignan tareas humillantes, no se le asignan tareas, se critica el trabajo delante de terceros...)
- Le amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono; se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, en el vehículo, en su domicilio...)
- Otras conductas de este tipo.

TABLA 53
Horario de trabajo habitual según sector de actividad

Datos en %	INDUSTRIA	SERVICIOS	CONSTRUCCIÓN
Jornada partida	41,9	35,0	70,3
Jornada continua (fijo/mañana)	20,2	30,4	16,2
Jornada continua (fijo/tarde)	3,3	6,9	0,6
Jornada continua (fijo/noche)	2,8	2,9	0,0
Equipos rotativos (mañana/tarde)	16,2	11,2	10,5
Equipos rotativos (mañana/tarde/noche)	14,2	9,6	0,9
Otros	0,6	2,4	1,2

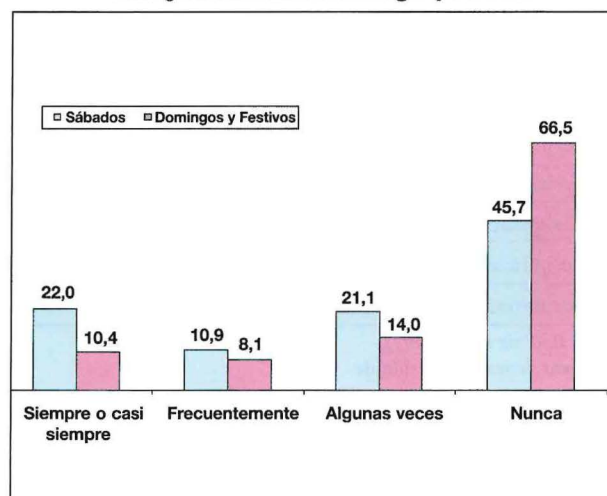
Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 46
Trabajo nocturno según sector de actividad



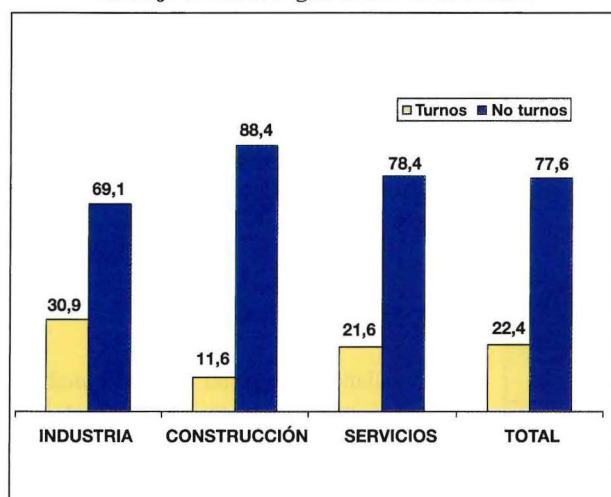
Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 48
Trabajo en sábados o domingos y festivos



Base: Total de trabajadores

GRÁFICO 47
Trabajo a turnos según sector de actividad



Base: Total de trabajadores

Según la frecuencia de exposición a dichas conductas pueden establecerse dos criterios de análisis de los resultados. Por una parte, el criterio restrictivo que agrupa a los trabajadores que dicen ser objeto de conductas de acoso diariamente o al menos una vez por semana. Y por otra parte, el criterio menos restrictivo que agrupa a aquellos trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso diariamente, al menos una vez por semana o algunas veces al mes.

Atendiendo al criterio más restrictivo, un 1,6% de los trabajadores manifiesta haber sido objeto en los últimos doce meses de conductas de acoso psicológico. La frecuencia aumenta en dos puntos porcentuales, hasta el 3,6%, cuando se atiende al criterio menos restrictivo.

Respecto al total de trabajadores expuestos a situaciones de acoso en sentido restrictivo, un 66% señala estar expuesto sólo a uno de los tipos de conductas de acoso (dificultades para la comunicación o desacreditación per-

TABLA 54
Prolongación de la jornada de trabajo según sexo

Datos en %	HOMBRE	MUJER
Si, con compensación económica o en tiempo libre	35,7	24,3
Si, sin compensación	17,4	22,2
No	44,3	50,1
NS/NC	2,6	3,5

Base: Total de trabajadores

Las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas

TABLA 55
Conductas violentas en el trabajo

	% de trabajadores
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,8
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	3,2
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,9
Discriminación por la edad	0,5
Discriminación por la nacionalidad	1,0
Discriminación sexual	1,3
Discriminación por raza o etnia	0,6
Discriminación por una minusvalía	0,1
Discriminación por la orientación sexual	0,1

Base: Total de trabajadores

Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 56
Conductas de acoso psicológico según sector de actividad

Datos en %	Criterio restrictivo (diario o semanal)	Criterio menos restrictivo (diario, semanal o mensual)
INDUSTRIA	2,7	3,1
CONSTRUCCIÓN	1,3	3,0
SERVICIOS	1,3	3,8
TOTAL	1,6	3,6

Base: Total de trabajadores

TABLA 57
Conductas de acoso psicológico según edad

Datos en %	Criterio restrictivo (diario o semanal)	Criterio menos restrictivo (diario, semanal o mensual)
Menores de 45 años	1,9	4,2
45 o más años	0,8	1,9
TOTAL	1,6	3,6

Base: Total de trabajadores

sonal o amenazas u otras conductas); un 21% señala estar expuesto a dos tipos de conductas de acoso, y el resto a tres tipos de conductas de acoso.

En la Tabla 56 se presenta la distribución de trabajadores que manifiestan haber sido objeto de conductas de acoso psicológico según sector de actividad. Como puede observarse en dicha tabla, y de manera contraria a lo que otros estudios sobre el tema señalan, el sector Industria, atendiendo al criterio restrictivo, presenta mayor frecuencia de trabajadores en esta situación. Aplicando el criterio menos restrictivo, es el sector Servicios el que mayor porcentaje de trabajadores acosados presenta.

Tanto bajo el criterio menos restrictivo como bajo el más restrictivo, atendiendo a la edad, la mayor exposición a conductas de acoso se presenta en los trabajadores menores de 45 años y también, bajo ambos criterios, las mujeres declaran con más frecuencia ser víctimas de conductas de acoso (Ver Tabla 57 y Tabla 58).

Respecto a la exposición a conductas de acoso en función del tamaño de la plantilla de los centros de trabajo, es en los centros más grandes donde se ha obtenido un mayor porcentaje de trabajadores que dicen estar expuestos a tales conductas, alcanzándose un 5,2% de personas, con el criterio menos restrictivo, en los centros con más de 250 trabajadores.

La Tabla 59 recoge la relación entre la exposición a conductas de acoso psicológico y la manifestación de sintomatología de corte psicosomático, la cual es significativamente mayor en los expuestos a acoso que en quienes no son objeto de comportamientos de este tipo. La sintomatología que se manifiesta es compatible con los resultados de los estudios existentes sobre los efectos que en la salud produce la exposición a comportamientos de acoso psicológico en el trabajo.

4.10. DAÑOS A LA SALUD

Los daños a la salud han sido analizados en cuatro vertientes: los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, la presencia de síntomas percibidos y la demanda de atención sanitaria.

TABLA 58
Conductas de acoso psicológico según sexo

Datos en %	Criterio restrictivo (diario o semanal)	Criterio menos restrictivo (diario, semanal o mensual)
Hombres	1,2	3,1
Mujeres	2,0	4,2
TOTAL	1,6	3,6

Base: Total de trabajadores

4.10.1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Un 9,7% de los trabajadores refiere haber tenido algún accidente de trabajo en los últimos dos años (ver Tabla 60). Por sector de actividad, esta frecuencia fue superior en Construcción (18,4%).

Por otra parte, un 2,7% de los trabajadores dice haber sido diagnosticado o estar en trámite de diagnóstico de una enfermedad profesional. Aunque esta frecuencia fue superior en Construcción (4,7%), la diferencia no alcanza significación estadística. Respecto al tipo de enfermedad profesional, destacan las enfermedades osteomusculares.

Se debe hacer hincapié en el hecho de que los datos referentes a siniestralidad laboral solo tienen interés analítico y no deben sustituir a aquellos aportados en las estadísticas oficiales. De hecho, la pregunta formulada hace referencia a la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo con o sin baja durante los dos últimos años. Por otra parte, y en relación con las enfermedades profesionales, las estimaciones aquí presentadas están posiblemente sobredimensionadas debido a la falta de concordancia entre lo interpretado por

parte del encuestado y la definición legal de esta contingencia.

4.10.2. Información sobre otros daños

Se realizó a los trabajadores una pregunta acerca de la existencia de una serie de síntomas: alteraciones del sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, mareos, falta de concentración, falta de memoria, irritabilidad, alteraciones digestivas, alteraciones de visión y bajo estado de ánimo.

Como se observa en la Tabla 61, de forma global 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%). En la misma tabla se presenta la frecuencia de estos síntomas según sector de actividad.

Al comparar los tres sectores, se observan diferencias estadísticamente significativas sólo en relación con la *cefalea* que fue más frecuente en Servicios. El resto de los síntomas se presentaron con una frecuencia muy similar entre sectores, no existiendo diferencias estadísticamente significativas.

4.10.3. Demanda de consulta médica y demanda de consulta médica por causas atribuibles al trabajo

Un 53,1% de los trabajadores ha acudido a consulta médica en el último año por un problema de salud

TABLA 59
Exposición a conductas de acoso psicológico y sintomatología

Síntomas	% trabajadores no expuestos a conductas de acoso	% trabajadores 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

TABLA 60
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Han sufrido algún accidentes de trabajo (dos últimos años)	9,2	18,4	8,4	9,7
Han sido diagnosticados o están en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional	2,9	4,7	2,4	2,7
TIPO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL:				
Enfermedades de la piel	0,2		0,3	0,3
Enfermedades pulmonares		0,4	0,1	0,1
Enfermedades infecciosas		0,4		0,0
Sordera	0,7			0,1
Enfermedades o intoxicaciones por metales		0,4		0,0
Enfermedades o intoxicaciones por otras sustancias químicas	0,2		0,1	0,1
Enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones	1,6	1,7	1,4	1,5

Base: Total de trabajadores

La celda sombreada indica que existe diferencias estadísticamente significativas

(ver Tabla 62). La frecuencia fue muy similar en Industria, Construcción y Servicios. Sin embargo, esta demanda de asistencia sanitaria fue superior entre las mujeres (56,4%, frente al 50,7% observado en hombres) y entre los trabajadores de nacionalidad no española (61%, frente al 52,5% observado en trabajadores españoles).

Al limitar esta asistencia a aquellas dolencias relacionadas con el trabajo, la proporción de trabajadores

que, del total de la muestra, demandaron consultas médicas por un problema de salud atribuible al trabajo fue del 13,7%; esta demanda específica fue muy homogénea en los tres sectores de actividad, no existiendo diferencias significativas entre Industria, Construcción y Servicios.

No obstante, otras variables sí se asociaron a este tipo de asistencia por dolencias relacionadas con el trabajo. Así, el haber sufrido un accidente de trabajo

TABLA 61
Información sobre otros daños: Síntomas y signos

Sufren con frecuencia los siguientes síntomas	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Le cuesta dormir, duerme mal	9,2	9,0	11,3	10,6
Tiene sensación continua de cansancio	10,3	11,2	13,4	12,5
Sufre dolores de cabeza	10,3	8,7	13,7	12,4
Sufre mareos	1,3	2,9	3,2	2,8
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	1,7	1,8	2,7	2,4
Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad	3,2	4,6	3,7	3,7
Se nota tenso, irritable	7,8	6,7	8,8	8,3
Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas...)	3,1	1,8	4,2	3,7
Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	4,4	5,4	5,3	5,1
Bajo estado de ánimo	4,9	5,9	4,3	4,6
Otro	1,1	1,5	2,0	1,8
Ninguno	68,3	70,4	67,1	67,7
NC	1,9	2,0	1,3	1,5

Base: Total de trabajadores

La celda sombreada indica que existen diferencias estadísticamente significativas

Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 62
Demanda de consulta médica

<i>Datos en %</i>	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
HAN ACUDIDO, EN EL ÚLTIMO AÑO, A CONSULTA MÉDICA POR ALGÚN PROBLEMA DE SALUD	44,5	49,1	56,4	53,1
Edad hasta 45 años				53,4
Edad superior a 45 años				52,2
Hombres				50,7
Mujeres				56,4
Trabajadores españoles				52,5
Trabajadores de otras nacionalidades				61,0
HAN ACUDIDO, EN EL ÚLTIMO AÑO, A CONSULTA MÉDICA POR ALGÚN PROBLEMA DE SALUD RELACIONADO CON EL TRABAJO	11,9	16,2	13,9	13,7
Edad hasta 45 años				13,8
Edad superior a 45 años				13,7
Hombres				12,9
Mujeres				15,0
Trabajadores españoles				13,3
Trabajadores de otras nacionalidades				20,1
Sin antecedentes de accidente de trabajo				10,6
Con antecedentes de accidente de trabajo				43,4
CONSULTAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO SOBRE EL TOTAL DE CONSULTAS EFECTUADAS	20,5	27,1	19,0	20,0

Base: Total de trabajadores

La celda sombreada indica que existen diferencias estadísticamente significativas

en los últimos dos años aumentó la frecuencia de asistencia (el 43,4% de los trabajadores accidentados acudieron a consulta médica, frente al 10,6% entre los que no sufrieron accidentes) y ser un trabajador de nacionalidad no española (20% acudió al médico por un problema de salud relacionado con el trabajo frente al 13,3% observado en trabajadores de nacionalidad española). Ni la edad ni el sexo se relacionaron con este indicador.

Por otra parte, una de cada cinco consultas médicas estuvo relacionada con problemas atribuibles al trabajo. Es decir, del total de consultas médicas demandadas por los trabajadores, en el último año, el 20% fueron relacionadas, por los demandantes, con daños derivados del trabajo. Esta proporción presentó variaciones significativas al analizar cada sector de actividad, siendo superior en Construcción (que alcanzó el 27,1%).

En síntesis, los resultados muestran que:

1. Servicios es el sector donde los trabajadores tienden a acudir con más frecuencia al médico independientemente de la causa.
2. El porcentaje de trabajadores que acude al médico por un problema de salud relacionado con el trabajo es muy similar en los tres sectores.

3. No obstante, una vez que se acude al médico, la probabilidad de que esa consulta tenga una causa relacionada con el trabajo es superior en Construcción (posiblemente influido por la frecuencia de accidentes de trabajo en el sector).

Descendiendo al nivel del daño concreto que generó la asistencia, en relación con el total de trabajadores, el motivo más frecuente de consulta, por una dolencia relacionada con el trabajo, fue el *dolor de espalda* (el 5,2% de los trabajadores acudieron a consulta por esta causa). A esta dolencia le siguió en frecuencia el *dolor de cuello*, el *dolor en miembro superior* y el *estrés* (ver Tabla 63).

Comparando, por sector de actividad, la distribución de los principales motivos de consulta relacionados con el trabajo (*dolor de espalda*, *cuello* y *miembro superior*), se observan frecuencias muy similares no existiendo diferencias significativas entre Industria, Construcción y Servicios. Solo en el caso de las consultas por estrés relacionado con el trabajo, se observa una mayor frecuencia en Servicios que en los otros sectores de actividad. (Ver Tabla 64).

Además, se han analizado estos principales motivos de consulta según otras variables: grupos de edad, sexo,

TABLA 63
Motivos de consulta médica relacionados con el trabajo

	% sobre total de trabajadores	% sobre trabajadores que acuden a consulta por problemas relacionados con el trabajo
Dolor de cuello	2,5	17,9
Dolor de espalda	5,2	37,5
Hernia de disco	0,2	1,3
Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (exc. muñeca o mano)	1,6	11,9
Dolor en muñeca/mano	1,0	6,9
Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie	1,1	8,2
Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular	0,5	3,5
Quemaduras	0,2	1,4
Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	1,0	7,6
Enfermedades del corazón	0,1	0,8
Enfermedades de las venas (varices y trombosis)	0,2	1,6
Alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento, dolor abdominal)	0,7	5,3
Infecciones del aparato respiratorio (gripe, resfriado, neumonía)	0,5	3,9
Asma	0,0	0,0
Otras enfermedades respiratorias	0,1	1,0
Enfermedades de la piel	0,1	0,8
Alergias	0,3	2,0
Intoxicación aguda	0,0	0,0
Disminución de la audición	0,2	1,7
Dolor de cabeza (cefalea)	0,9	6,3
Vértigos o mareos	0,5	4,0
Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	0,8	5,6
Estrés	1,5	10,6
Depresión	0,7	4,7
Alteraciones del sueño	1,2	9,0
Problemas de la voz	0,1	0,9
Cansancio crónico	0,5	3,7
Enfermedades del hígado y sus vías biliares	0,0	0,0
Enfermedades del riñón y vías urinarias (cálculos, infecciones...)	0,0	0,0
Otra	1,1	8,2
NS/NC	0,6	4,5

Pregunta de respuesta múltiple

nacionalidad y referir antecedentes de accidente de trabajo (AT) o enfermedad profesional (EP).

En la Tabla 65 se muestran los resultados, que se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Tanto las consultas por dolor de *cuello* como por *dolor de espalda*, relacionadas con el trabajo, fue-

ron más frecuentes en las mujeres y entre aquellos trabajadores con antecedentes de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- Las consultas por dolor de *miembro superior* fueron más frecuentes entre aquellos trabajadores con antecedentes de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

TABLA 64
Motivos principales de consulta médica por sector de actividad

Datos en %	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
Dolor de cuello	2,3	2,1	2,6	2,5
Dolor de espalda	4,7	6,4	5,1	5,2
Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (exc. muñeca o mano)	1,8	2,1	1,5	1,6
Estrés	0,5	0,4	1,9	1,5

Base: Total de trabajadores

La celda sombreada indica que existe diferencias estadísticamente significativas

TABLA 65
Motivos principales de consulta médica según otras variables asociadas. 1ª Parte

Principales motivos de consulta		% de trabajadores
DOLOR DE CUELLO		
Edad	Edad hasta 45 años	2,6
	Edad más de 45 años	2,2
Sexo	Hombres	1,6
	Mujeres	3,7
Nacionalidad	Espanoles	2,3
	Otras nacionalidades	4,3
AT en los últimos dos años	Refieren AT	6,3
	Sin AT	2,1
EP diagnosticada o en trámite	Refieren EP	10,3
	Sin EP	2,3
DOLOR DE ESPALDA		
Edad	Edad hasta 45 años	5,1
	Edad más de 45 años	5,3
Sexo	Hombres	4,2
	Mujeres	6,4
Nacionalidad	Espanoles	5,2
	Otras nacionalidades	4,9
AT en los últimos dos años	Refieren AT	13,7
	Sin AT	4,2
EP diagnosticada o en trámite	Refieren EP	28,8
	Sin EP	4,5
DOLOR EN MIEMBRO SUPERIOR		
Edad	Edad hasta 45 años	1,5
	Edad más de 45 años	1,9
Sexo	Hombres	1,2
	Mujeres	2,2
Nacionalidad	Espanoles	1,6
	Otras nacionalidades	1,8
AT en los últimos dos años	Refieren AT	7,3
	Sin AT	1,1
EP diagnosticada o en trámite	Refieren EP	12,1
	Sin EP	1,3
ESTRÉS		
Edad	Edad hasta 45 años	1,0
	Edad más de 45 años	2,6
Sexo	Hombres	,9
	Mujeres	2,2

Base: Total de trabajadores

La celda sombreada indica que existe diferencias estadísticamente significativas

TABLA 65
Motivos principales de consulta médica según otras variables asociadas. 2ª Parte

Principales motivos de consulta		% de trabajadores
Nacionalidad	Espanoles	1,4
	Otras nacionalidades	1,8
AT en los últimos dos años	Refieren AT	1,0
	Sin AT	1,5
EP diagnosticada o en trámite	Refieren EP	1,7
	Sin EP	1,5

Base: Total de trabajadores

La celda sombreada indica que existe diferencias estadísticamente significativas

- Las consultas por *estrés* relacionado con el trabajo fueron más frecuentes entre los trabajadores mayores de 45 años y entre las mujeres.

Como se observa en la Tabla 65, para estos principales motivos de consulta, la nacionalidad no jugó un papel relevante, siendo la distribución muy homogénea entre trabajadores españoles y de otras nacionalidades.

No obstante, como se indicó anteriormente, la demanda de consulta médica por un problema de salud relacionado con el trabajo fue mayor entre los trabajadores de otras nacionalidades (20,1%) que entre los trabajadores españoles (13,3%).

Ya que esta diferencia no se ha podido explicar tras el análisis de los motivos de consulta más frecuentes, se decidió realizar una comparación más pormenorizada analizando todos los motivos que desencadenaron la consulta médica. Pese a que el colectivo de trabajadores de otras nacionalidades representa una submuestra pequeña, los resultados obtenidos son interesantes (ver Tabla 66).

El análisis reveló que la morbilidad laboral más específica, del colectivo de trabajadores de otras nacionalidades en comparación con los trabajadores españoles, fue: *el dolor de miembro inferior, la depresión y el cansancio crónico*.

4.11. LA POBLACIÓN TRABAJADORA Y SU PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS

La valoración global de las condiciones de trabajo ha sido estimada mediante un conjunto de catorce variables referidas a: aspectos organizativos de la empresa, psicosociales, ergonómicos, de entorno físico, exposición a contaminantes y riesgo de accidente.

Para este análisis se han tomado como base las respuestas que, dentro de una escala ordinal, han dado los trabajadores a la siguiente pregunta: “¿En qué medida le molestan los siguientes aspectos?”.

Los aspectos considerados fueron:

- La falta de autonomía en el trabajo
- El ritmo impuesto

- El control a que está sometido por sus mandos
- El horario de trabajo
- La monotonía
- La dificultad de comunicación con otros
- El esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto
- La postura que debe adoptar en su trabajo
- La iluminación del puesto
- El ruido existente en su puesto de trabajo
- La temperatura y humedad del ambiente
- Los contaminantes a que está sometido
- El riesgo de tener un accidente
- La inestabilidad en el empleo

Las respuestas fueron codificadas como variables ordinales de cinco categorías: nada, poco, regular, bastante y mucho.

4.11.1. Condiciones de trabajo específicas y molestias referidas: análisis por sector de actividad

De forma global, los aspectos definidos como más molestos por los trabajadores 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” (ver Tabla 67). Les siguen en frecuencia las quejas relativas a la *postura de trabajo*, al *riesgo de accidente* y a la *inestabilidad en el empleo*.

Los datos globales sobre la frecuencia de trabajadores que ha valorado como “bastante molesto” o “muy molesto” un aspecto concreto experimentaron una serie de fluctuaciones al analizar cada sector de actividad por separado.

En la Tabla 67 se resumen estos resultados. Esta Tabla de datos porcentuales tiene una doble lectura. Cada columna describe un sector de actividad, expresando el porcentaje de trabajadores que ha definido los diferentes aspectos como molestos. La lectura por filas nos permite la comparación entre sectores del porcentaje de trabajadores que ha valorado como molesto un aspecto concreto.

TABLA 66
Motivos de consulta médica relacionada con el trabajo según nacionalidad del trabajador

Motivos de consulta	Nacionalidad española (1)	Otras nacionalidades (2)
Dolor de cuello	2,3	4,3
Dolor de espalda	5,2	4,9
Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (exc. muñeca o mano)	1,6	1,8
Dolor en muñeca/mano	1,0	0,0
Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie	0,9	4,3
Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular	0,5	0,0
Quemaduras	0,2	0,0
Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	1,0	1,8
Enfermedades de las venas (varices y trombosis)	0,3	0,0
Alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento, dolor abdominal)	0,7	1,8
Infecciones del aparato respiratorio (gripe, resfriado, neumonía)	0,6	0,0
Otras enfermedades respiratorias	0,2	0,0
Enfermedades de la piel	0,1	0,0
Alergias	0,3	0,0
Disminución de la audición	0,3	0,0
Dolor de cabeza (cefalea)	0,9	1,2
Vértigos o mareos	0,6	0,0
Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	0,8	1,2
Estrés	1,4	1,8
Depresión	0,5	2,4
Alteraciones del sueño	1,3	0,6
Problemas de la voz	0,2	0,0
Cansancio crónico	0,4	2,4

Base: Total de trabajadores

La celda sombreada indica que existe diferencias estadísticamente significativas

(1): % sobre 1947 trabajadores de nacionalidad española

(2): % sobre 164 trabajadores de otras nacionalidades

Desglosando cada uno de los aspectos analizados se observa 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.

TABLA 67
Distribución de los trabajadores que consideran bastante o muy molestos diferentes aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, según sector de actividad

<i>Datos en %</i>	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL
La falta de autonomía en el trabajo	10,0	9,1	9,2	9,3
El ritmo impuesto	14,9	15,0	14,1	14,4
El control a que está sometido por sus mandos	13,3	12,5	10,8	11,5
El horario de trabajo	14,4	9,9	14,5	14,0
La monotonía	18,6	8,2	13,8	14,1
La dificultad de comunicación con otros	6,5	6,0	4,9	5,4
El esfuerzo físico que ha de realizar en su puesto	9,9	16,7	5,4	7,6
La postura que debe adoptar en su trabajo	15,1	19,7	12,3	13,7
La iluminación del puesto	5,5	4,3	4,8	4,9
El ruido existente en su puesto de trabajo	16,8	11,6	4,2	7,6
La temperatura y humedad del ambiente	14,0	19,4	7,3	10,0
Los contaminantes a que está sometido	10,1	11,3	2,9	5,3
El riesgo de tener un accidente	12,9	31,5	10,3	13,2
La inestabilidad en el empleo	13,1	21,1	12,0	13,2

Base: Total de trabajadores

La celda sombreada indica que existe diferencias estadísticamente significativas

4.11.2. Distribución de los trabajadores en grupos homogéneos según la percepción de las condiciones de trabajo: análisis cluster

Las respuestas a los catorce aspectos evaluados por los trabajadores fueron estandarizadas con el fin de realizar una clasificación que agrupase a los trabajadores que comparten un perfil global semejante.

En la presente encuesta pudo clasificarse el 96% de la muestra y se formaron cinco grupos internamente homogéneos:

- **Grupo primero.** Es el grupo más numeroso, lo forma el 44,3% de la muestra encuestada. Este grupo es el que mejores condiciones de trabajo percibe, pues todos los aspectos considerados son, en media, “poco molestos”. (Ver Gráfico 49).
- **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. (Ver Gráfico 50).
- **Grupo tercero.** Este grupo lo forma el 9,9% de la muestra encuestada. En este grupo las molestias se centran en factores psicosociales, postura e inestabilidad en el empleo. (Ver Gráfico 51).
- **Grupo cuarto.** Este grupo 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 aspectos de seguridad. (Ver Gráfico 52)

- **Grupo quinto.** Este grupo lo forma el 6,2% de la muestra encuestada. Este grupo es el que peores condiciones de trabajo refiere, pues todos los aspectos considerados son, en media, “muy molestos”. (Ver Gráfico 53).

Aparte de los aspectos propios de su definición, los grupos se diferenciaron en otra serie de características que se resumen en la Tabla 68.

1. En el **primer grupo** (baja percepción de molestias):

- Se encuentra más representado el sector Servicios (el 73,5% del grupo mientras que en el total este sector representa el 67,9%).
- En relación con la ocupación, es un colectivo en el que destaca, de forma comparativa con el resto de grupos, un mayor peso porcentual de los técnicos y profesionales de apoyo.
- Además, en este grupo hay una mayor proporción de personas mayores de 45 años que en el resto y es el grupo con mayor estabilidad en el empleo.
- En cuanto a los posibles efectos sobre la salud, es el colectivo que presenta con menor frecuencia cefalea, problemas del sueño o irritabilidad. Paralelamente, tiene poca siniestralidad laboral y los trabajadores que lo componen han

GRÁFICO 49
Primer grupo cluster: “En general pocas molestias”

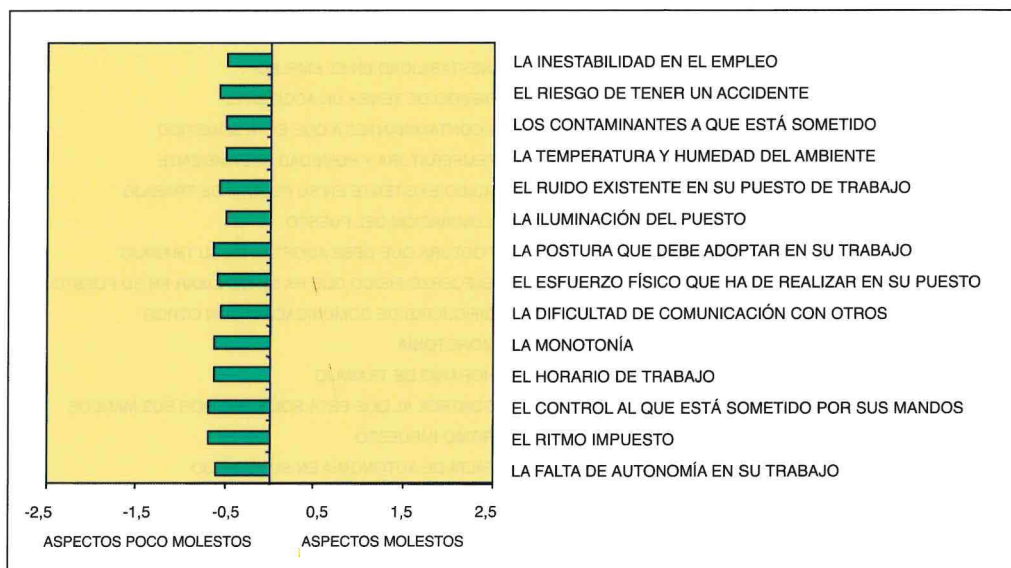


GRÁFICO 50
Segundo grupo cluster: “Grupo de transición”

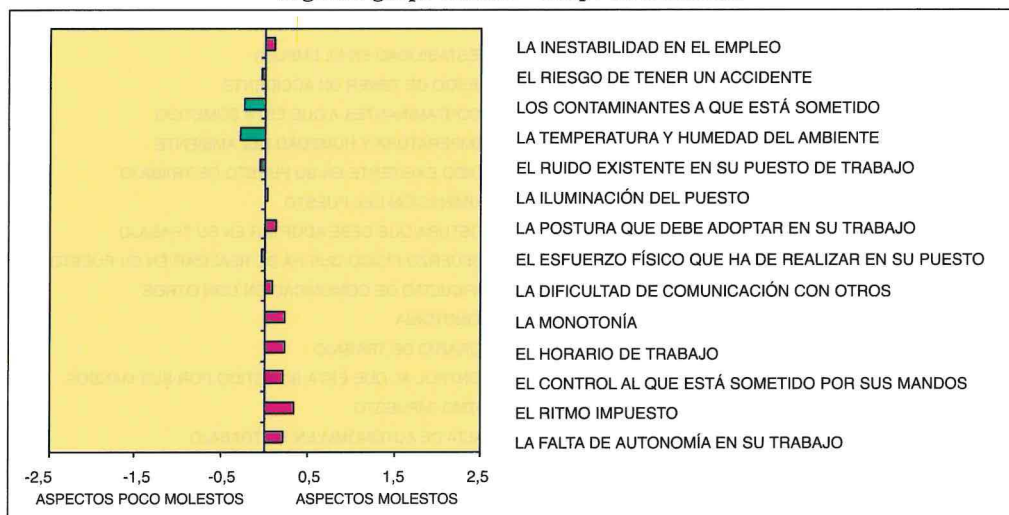


GRÁFICO 51
Tercer grupo cluster: “Grupo psicosocial, carga física e inestabilidad en el empleo”

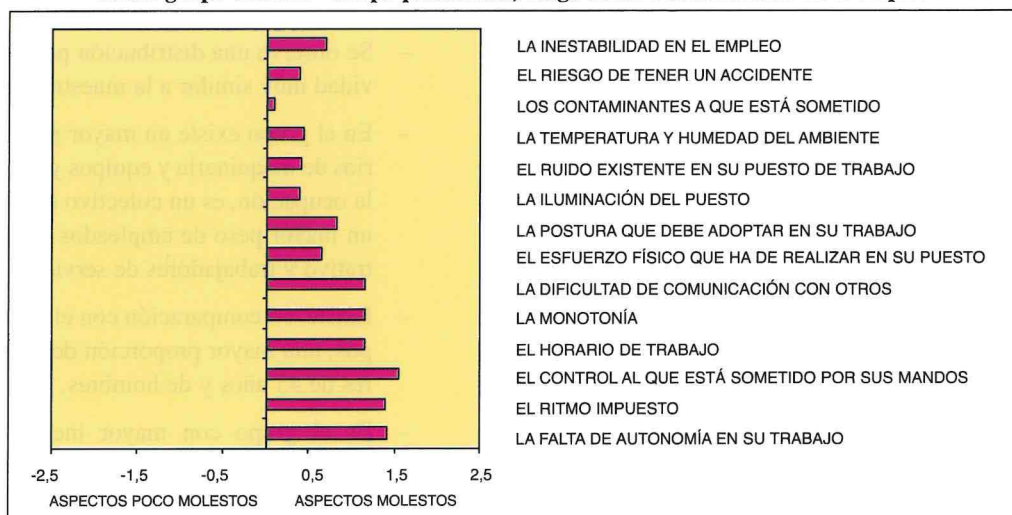


GRÁFICO 52
Cuarto grupo cluster: “Grupo de componente físico, contaminantes y accidentes”

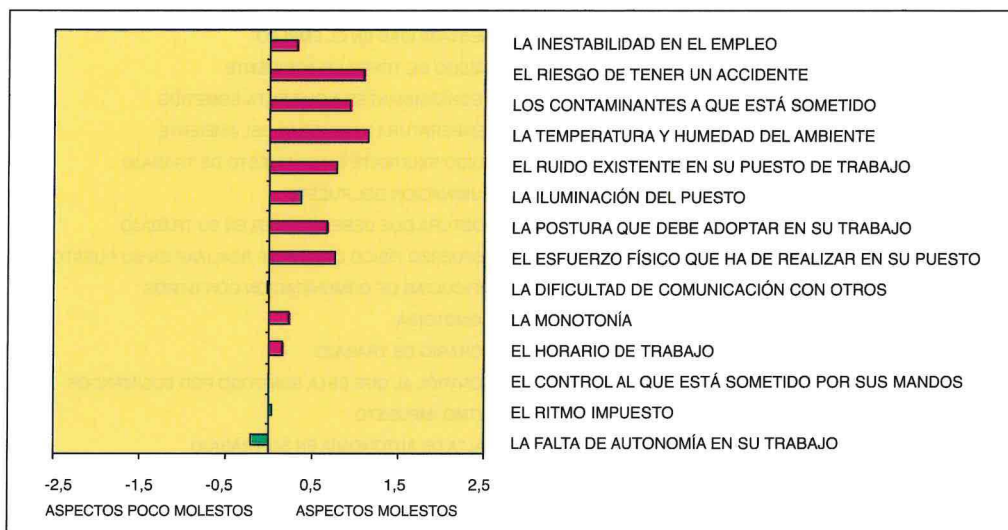
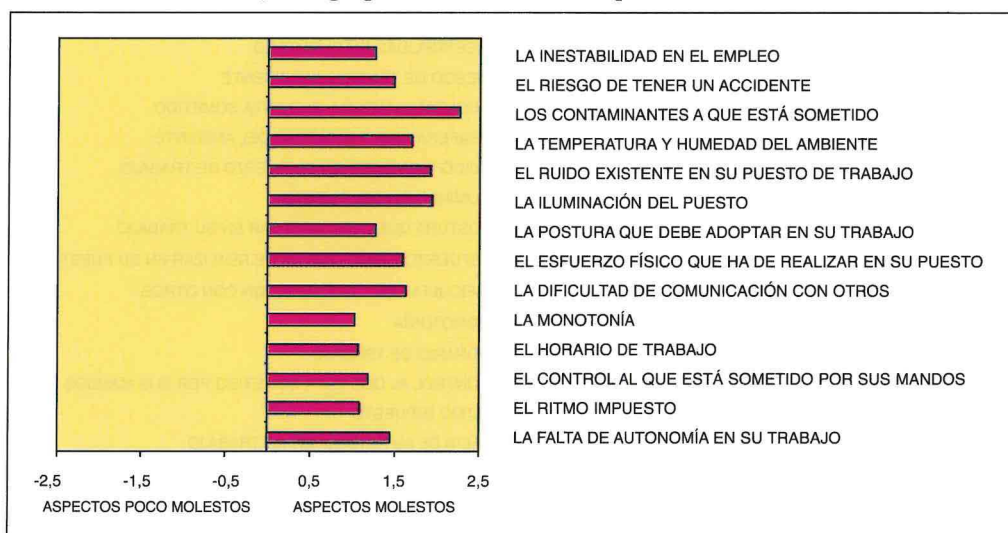


GRÁFICO 53
Quinto grupo cluster: “Todos los aspectos molestos”



acudido al médico por un problema de salud relacionado con el trabajo en menor proporción que en resto de los grupos.

2. En el **segundo grupo** (grupo de transición):

- Se encuentra sobre-representado el sector Servicios (el 75,5% de los trabajadores del grupo), así como los usuarios de equipos y material de oficina.
- Destaca el peso porcentual de los técnicos y profesionales científicos o intelectuales.
- Paralelamente, es un colectivo con mayor representación porcentual de mujeres.
- Este grupo tiene poca siniestralidad laboral (aunque algo mayor que el grupo anterior) y ha acudido al médico por un problema de salud relacionado con el trabajo en menor proporción que el resto de los grupos siguientes.

3. En el **tercer grupo** (grupo psicosocial, carga física e inestabilidad en el empleo):

- Se observa una distribución por sector de actividad muy similar a la muestra total.
- En el grupo existe un mayor peso de los usuarios de maquinaria y equipos y, en relación con la ocupación, es un colectivo en el que destaca un mayor peso de empleados de tipo administrativo y trabajadores de servicios.
- Existe, en comparación con el resto de los grupos, una mayor proporción de personas menores de 45 años y de hombres.
- Es el grupo con mayor inestabilidad en el empleo pues el 21,8% admite tener una probabilidad alta de perderlo.

TABLA 68
Otras características que definen a los grupos cluster. 1ª Parte

<i>Datos en %</i>	PRIMER GRUPO: en general pocas molestias	SEGUNDO GRUPO: grupo de transición	TERCER GRUPO: grupo psicosocial, carga física e inestabilidad en el empleo	CUARTO GRUPO: grupo de componente físico, contaminantes y accidentes	QUINTO GRUPO: todos los aspectos molestos	TOTAL
SECTOR DE ACTIVIDAD						
Industria	17,7	17,6	22,9	30,9	34,6	20,9
Construcción	8,8	6,9	8,1	25,1	24,1	11,2
Servicios	73,5	75,5	69,0	44,0	41,4	67,9
INSTRUMENTOS DE TRABAJO						
Herramientas	34,4	31,2	35,5	50,2	46,6	36,4
Vehículos	6,8	4,0	3,3	2,9	4,5	5,1
Maquinaria y equipos	8,0	9,1	16,6	16,0	24,8	11,2
Equipos y material de oficina	34,2	40,3	34,6	17,7	7,5	32,0
Otras categorías	16,6	15,4	10,0	13,2	16,5	15,2
OCUPACIÓN						
Técnicos y prof. científicos e intelectuales	12,4	17,6	8,1	6,2	5,3	12,0
Técnicos y profesionales de apoyo	11,2	9,9	5,2	11,2	0,8	9,6
Empleados de tipo administrativo	14,5	15,2	17,1	5,0	4,5	13,2
Trabajadores de servicios	22,7	23,5	28,6	18,3	14,4	22,4
Artesanos y trabaj. cualificados industria	13,8	12,8	18,6	29,5	25,0	16,6
Operadores de instalaciones y maquinaria	7,7	8,5	6,7	13,7	18,9	9,2
Trabajadores no cualificados	17,7	12,6	15,7	16,2	31,1	16,9
GRUPOS DE EDAD						
Hasta 45 años	66,7	73,9	88,1	74,1	72,9	72,0
Más de 45 años	33,3	26,1	11,9	25,9	27,1	28,0
NACIONALIDAD						
Española	92,8	93,7	91,0	93,4	87,1	92,6
Otra	7,2	6,3	9,0	6,6	12,9	7,4
SEXO						
Hombre	55,0	50,7	63,5	69,0	72,0	57,6
Mujer	45,0	49,3	36,5	31,0	28,0	42,4
PROBABILIDAD DE NO RENOVAR CONTRATO						
Ninguna-muy baja	79,4	68,6	55,9	61,8	62,8	71,1
Baja	13,6	22,5	22,3	26,1	19,4	18,6
Alta-muy alta	7,0	8,9	21,8	12,0	17,8	10,3
ACCIDENTE DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS						
Sí	5,2	8,9	11,1	19,1	25,8	9,7
No	94,8	91,1	88,9	80,9	74,2	90,3
SUFREN CON FRECUENCIA CEFALEA						
No	92,0	84,8	85,7	82,6	82,6	87,8
Sí	8,0	15,2	14,3	17,4	17,4	12,2
SUFREN CON FRECUENCIA ALTERACIONES DEL SUEÑO						
No	94,6	87,8	84,4	84,4	84,8	90,0
Sí	5,4	12,2	15,6	15,6	15,2	10,0
SUFREN CON FRECUENCIA IRRITABILIDAD						
No	97,3	89,3	81,4	89,3	82,6	91,8
Sí	2,7	10,7	18,6	10,7	17,4	8,2
CONSULTA MÉDICA RELACIONADA CON EL TRABAJO						
No	89,2	88,8	83,8	76,9	78,8	86,4
Sí	10,8	11,2	16,2	23,1	21,2	13,6
CONSULTA MÉDICA POR DOLOR CUELLO						
No	97,8	98,0	98,1	96,7	96,2	97,6
Sí	2,2	2,0	1,9	3,3	3,8	2,4

La celda sombreada indica que existen diferencias estadísticamente significativas

TABLA 68
Otras características que definen a los grupos cluster. 2ª Parte

<i>Datos en %</i>	PRIMER GRUPO: en general pocas molestias	SEGUNDO GRUPO: grupo de transición	TERCER GRUPO: grupo psicosocial, carga física e inestabilidad en el empleo	CUARTO GRUPO: grupo de componente físico, contaminantes y accidentes	QUINTO GRUPO: todos los aspectos molestos	TOTAL
CONSULTA MÉDICA POR DOLOR ESPALDA						
No	95,6	95,3	93,3	91,8	97,0	94,9
Sí	4,4	4,7	6,7	8,2	3,0	5,1
CONSULTA MÉDICA POR DOLOR EN MIEMBRO SUPERIOR						
No	99,4	98,2	98,1	97,9	93,2	98,4
Sí	0,6	1,8	1,9	2,1	6,8	1,6
	% sobre N1=937	% sobre N2=507	% sobre N3=210	% sobre N4=243	% sobre N5=132	
	N Grupo1: 44,3% de la muestra	N Grupo2: 24% de la muestra	N Grupo3: 9,9% de la muestra	N Grupo4: 9,9% de la muestra	N Grupo5: 6,2% de la muestra	

La celda sombreada indica que existen diferencias estadísticamente significativas

- Es el colectivo que presenta con mayor frecuencia irritabilidad y problemas de sueño.
 - Además, tiene una siniestralidad laboral superior a los dos grupos anteriores (aunque inferior a los grupos siguientes). También, la demanda de consulta médica por un problema de salud relacionado con el trabajo fue superior a la de los dos primeros grupos.
4. En el **cuarto grupo** (molestias relativas a carga física, contaminantes y riesgo de accidente):
- Industria y Construcción están más representados que en el resto de los grupos.
 - Comparativamente, existe una mayor proporción de usuarios de herramientas, así como de máquinas y equipos.
 - En relación con la ocupación, destaca el peso porcentual de artesanos y trabajadores cualificados de industria. También existe una mayor representación de hombres.
 - Este grupo tiene una siniestralidad laboral superior a los tres grupos anteriores (aunque inferior al siguiente).
 - Es el grupo que con mayor frecuencia ha demandado una consulta médica por un problema de salud relacionado con el trabajo y, comparativamente, el dolor de espalda es la consulta más específica del grupo.
5. En el **quinto grupo** (en media, alta percepción de molestias):
- La distribución porcentual por sector de actividad es similar al grupo anterior, con gran representación de Industria y Construcción.
 - También se encuentra, comparativamente, una mayor proporción de usuarios de herramientas y de máquinas y equipos, con una mayor representación de hombres.
 - Respecto a la ocupación, se caracteriza por la representación destacada de operadores de instalaciones y maquinaria y, sobre todo, de trabajadores no cualificados.
 - Es un grupo en el que destaca la inestabilidad en el empleo, pues el 17,8% admite tener una probabilidad alta de perderlo.
 - Este grupo presenta la mayor siniestralidad laboral.
 - Después del grupo cuarto, es el grupo que con mayor frecuencia ha acudido a consulta médica por un problema de salud relacionado con el trabajo. Comparativamente, el dolor de miembro superior es la consulta más específica del grupo.
 - Por último, se da la circunstancia de que es el colectivo con mayor proporción de trabajadores procedentes de otros países (un 12,9% del grupo), aunque esta diferencia no alcanzó la significación estadística.

4.12. CONCLUSIONES

A. ORGANIZACIÓN Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS

- Seis de cada diez entrevistados indica 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 habitual cuanto mayor es el tamaño del centro o empresa en la que trabaja. Por actividad económica, esta figura es más frecuente entre los trabajadores de Industria (63,7%) y Servicios (61,6%) que entre los de Construcción (50,2%).
- Casi el 90% de los trabajadores de las empresas o centros de 50 o más empleados, que tienen nombrado delegado de prevención, señala que está constituido el comité de seguridad y salud en el trabajo.
- El recurso para la prevención de riesgos laborales en las empresas más frecuentemente señalado por los trabajadores es el servicio de prevención propio (23%), seguido por el servicio de prevención ajeno (16,3%). Es relevante destacar 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.
- El 29,5% de los trabajadores señala que, durante el último año, se ha realizado en su puesto de trabajo un estudio específico de los riesgos de seguridad y salud. Destaca en particular la frecuencia de estudios relacionados con las *posturas de trabajo*, *esfuerzos físicos* y *movimientos repetitivos*, sobre *ruido* y sobre *seguridad de máquinas, equipos y material*. En más de la mitad de las ocasiones tras el estudio se adoptaron medidas preventivas contra esos riesgos.
- El 52% de los trabajadores indica que, durante el último año, se le ha practicado un reconocimiento médico por parte de su empresa. Más de la mitad de estos trabajadores consideran que dicho reconocimiento está relacionado con los riesgos a que está sometido en su puesto de trabajo y un tercio, aunque los considera útiles, no los ve relacionados con los riesgos de su puesto.
- El 20% de los trabajadores señala que ha recibido formación sobre prevención de riesgos laborales en el último año. Este tipo de formación, por sector de actividad, es más frecuente en Construcción e Industria.
- El uso obligatorio de equipos de protección individual afecta al 38% de los trabajadores; uso exigido que, en el caso de la Construcción, afecta a casi ocho de cada diez trabajadores.

B. CONDICIONES DE SEGURIDAD

- Dos terceras partes de los trabajadores manifiestan estar expuestos a algún riesgo de accidente en su tra-

bajo. En el sector de la Construcción lo afirma la práctica totalidad de los trabajadores.

- En general, los trabajadores que indican estar expuestos a algún riesgo de accidente señalan de media casi tres riesgos de accidente diferentes (2,8) y en Construcción algo más de cuatro.
- Los riesgos señalados 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*; siendo este último riesgo el más presente en Construcción, donde afecta a más del 70% de los trabajadores.
- 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*.
- Casi la mitad de las causas de los riesgos de accidente señaladas están relacionadas con las “exigencias del trabajo” (48%); les siguen 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%).
- La percepción que tienen los trabajadores que habían sufrido un accidente en los dos últimos años de las causas de éste, varía de forma importante respecto a la percepción del total de trabajadores. Así, disminuyen las causas ligadas a “factores individuales” (19%) y a las “exigencias del trabajo” (41%) y aumentan las relacionadas con el “lugar de trabajo” (28%) y las “instalaciones y equipos de trabajo” (12%).
- 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 destacan, respecto a los indefinidos, en asignar sus causas a las “instalaciones y equipos de trabajo”.
- Mientras que los hombres que se consideran expuestos a riesgo de accidente en su trabajo superan las tres cuartas partes, el grupo de mujeres que se considera expuesto es poco más de la mitad. Las trabajadoras identifican entre las causas de estos riesgos, con mayor frecuencia que los hombres, las relacionadas con las “exigencias del trabajo”.

C. CONDICIONES AMBIENTALES

- Un 20,4% de los trabajadores manipula sustancias o productos nocivos o tóxicos en su trabajo; sustancias o productos que, según se indica mayoritariamente, se presentan etiquetados.

- Un 23,3% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo respira polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos.
- Considerando en conjunto a los que manipulan o respiran productos nocivos o tóxicos, se encuentra que el total de trabajadores afectado es del 31,2%. Por sector de actividad, la mayor exposición es señalada en Construcción seguida de Industria. El 12,1% de los que manipulan o respiran sustancias o productos nocivos o tóxicos afirma que no conoce los posibles efectos perjudiciales para su salud.
- El 8,4% de los trabajadores manifiesta que la naturaleza de su trabajo puede suponer la presencia de agentes biológicos: el 2,4% indica que debe manipularlos de forma *deliberada o intencionada* y el 6% que lo hace de manera *involuntaria*.
- Salvo en Construcción, la mayoría de los trabajadores desarrolla su actividad laboral en un local cerrado (75,5%).
- Los trabajadores de la Construcción son los que consideran, con mayor frecuencia, que el ambiente térmico en el que trabajan, tanto en verano como en invierno, es *inconfortable*; les siguen los trabajadores de Industria. Los trabajadores de Servicios son los que manifiestan disponer de mejores condiciones de temperatura y humedad en su trabajo.
- Cerca de la mitad de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo existe un ruido *molesto, elevado o muy elevado*. El 30% de los trabajadores de Industria y el 26,5% de los de Construcción indican que en su puesto de trabajo tienen que soportar un ruido *elevado o muy elevado*.
- Los trabajadores que indican que en su puesto de trabajo tienen vibraciones son el 13,8% del total. En el 11% de los casos se refieren 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 los trabajadores de Industria.
- Las radiaciones más frecuentemente señaladas en los puestos de trabajo son las procedentes de la *luz ultravioleta* (excluida la luz solar), indicada por el 5,2% de los trabajadores. 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* (5,2%).

D. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

- Casi un tercio de los trabajadores manifiesta alguna queja sobre el diseño de su puesto de trabajo. Entre los aspectos más señalados figuran: *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad; tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de traba-*

jo situados muy altos o muy bajos o que obliguen a estirar mucho el brazo; y trabajar sobre superficies inestables o irregulares.

- Un 11% de las personas que trabajan sentadas indican que disponen de una *silla de trabajo muy incómoda*, siendo éste el principal motivo de queja entre los que trabajan sentados (36%). Por sector de actividad, destaca el porcentaje de trabajadores sentados en Industria que se quejan de *disponer de una silla de trabajo muy incómoda*.
- Los trabajadores de Construcción son los que señalan más 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.
- Son los hombres los que, en mayor porcentaje, manifiestan quejas sobre el diseño de su puesto, figurando como primer motivo de queja *trabajar sobre superficies inestables o irregulares*. Las mujeres, respecto a los hombres, se quejan con mayor frecuencia de *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad*.
- Los motivos más frecuentes de queja por el diseño del puesto varían también según la edad de los trabajadores. Entre los 16 y 34 años, la queja más frecuente es *disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad*; entre los 35 y 44 años, la *iluminación inadecuada para el trabajo que se realiza*; y entre los de 45 y más años, el *espacio de trabajo*.

E. CARGA FÍSICA

- La posición de trabajo más habitual para el conjunto de los encuestados es de *pie andando frecuentemente*, seguida de *de pie sin andar apenas*.
- Las posiciones de trabajo varían según el sector de actividad considerado. Así, la posición *de pie andando frecuentemente* se da especialmente en Construcción y Servicios, mientras que en Industria la posición más frecuente es la *de pie sin andar apenas*. Es en Construcción donde con mayor frecuencia se señalan las posiciones de trabajo más penosas: *de pie con las rodillas ligeramente flexionadas, arrodillado, tumbado o en cuclillas*.
- Las demandas físicas de la tarea más frecuentes son *mantener una misma postura y realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos*. Es en Construcción donde se dan con mayor frecuencia los diferentes tipos de demandas físicas considerados.
- Atendiendo a las exposiciones superiores a la media jornada, en Industria inciden de manera muy similar los *movimientos de manos o brazos muy repetitivos y*

el mantenimiento de una misma postura, mientras que en Construcción predominan los movimientos de manos o brazos muy repetitivos.

- 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 75% de los encuestados señala sentir alguna molestia musculoesquelética relacionada con el trabajo. Las frecuencias de respuesta mayores corresponden a: la zona baja de la espalda, la nuca/cuello y la zona alta de la espalda.
- Las molestias musculoesqueléticas más frecuentes varían según el sector de actividad considerado. Destacan los elevados porcentajes de encuestados en Construcción que señalan molestias frecuentes en la zona baja de la espalda.
- 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 la zona baja de la espalda, en la nuca/cuello y en la zona alta de la espalda, siendo significativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres el porcentaje de quejas respecto a la nuca/cuello y la zona alta de la espalda.

F. CARGA MENTAL

- En general, se obtienen elevados porcentajes de afectación de las variables relacionadas con la carga mental de trabajo. De ellas, la que obtiene un mayor porcentaje de respuesta (54,7%) es la necesidad de mantener una atención elevada durante más de la mitad de la jornada laboral. Asimismo, la realización de la tarea requiere en gran medida tener que trabajar con ritmos de trabajo elevados (40,1%) y realizar tareas repetitivas y de corta duración (39,4%).
- Los trabajadores del sector Industria son los que señalan en mayor medida la realización de tareas repetitivas y de corta duración (46,7%).
- Si se atiende al tipo de contrato, destaca el porcentaje referido a mantener un nivel elevado de atención entre los trabajadores con contrato indefinido (56,7%) y entre aquéllos que trabajan a tiempo completo (57%).
- En los centros con plantillas mayores se obtienen porcentajes superiores en todas las exigencias mentales estudiadas.
- Mientras que los hombres refieren mayores exigencias de atención (57,5%), el porcentaje referido a la realización de tareas repetitivas y de corta duración es mayor entre las mujeres (42%).
- Las mujeres consideran en mayor medida (24%) que los hombres (17%) que han tenido una carga excesiva de trabajo en los últimos tres meses.
- Al considerar de forma conjunta las altas exigencias de atención, ritmo y repetitividad, durante más de la mitad de la jornada de trabajo, y obtener así 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 psicosomáticos (cansancio, alteraciones del sueño, dolores de cabeza, alteraciones del apetito o digestivas, etc.).

G. FACTORES PSICOSOCIALES

- El 35,4% de los trabajadores manifiesta tener impedimentos para comunicarse con los compañeros mientras trabaja. Los factores que causan más impedimentos a la comunicación son el ritmo de trabajo (15%) y el nivel de atención que requiere la tarea (10%).
- La mayoría de los trabajadores señala que puede aplicar bastante o mucho sus capacidades o conocimientos en su trabajo (62,3%). Los que más indican esta situación son los trabajadores con contrato indefinido (67,5%) y los que trabajan en el sector Servicios (64%).
- Es destacable que el porcentaje de personas que dicen no poder modificar distintos aspectos de su trabajo como el método, el ritmo, el orden de las tareas y la distribución o duración de las pausas sea tan elevado (los porcentajes rondan el 40%).
- Las “demandas directas de las personas” son el principal determinante del ritmo de trabajo, así lo cita el 42% de la población entrevistada, siendo en el sector Servicios donde esta respuesta alcanza frecuencias más altas (52,4%).
- El nivel de participación que los encuestados dicen tener en su centro de trabajo es bajo, ya que no alcanza el 50%. Los aspectos 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%). En lo que menos se tiene en cuenta las opiniones o sugerencias de los trabajadores es en las actividades para la prevención de riesgos: el 31,6% señala que no se tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias en este aspecto; además, también en este tema, es donde menos sugerencias se realizan (23,7%).
- En el total de la muestra, la media de horas trabajadas por semana es de 39,6 horas. La media para los traba-

jadores de Construcción es de 42,9 horas, para los de Servicios de 38,6 horas y para los de Industria de 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 40,3% de los trabajadores tiene una jornada partida con horario de mañana y tarde. Este tipo de horario es más frecuente en los centros con menos de 10 trabajadores (57,5%).
- Del total de los trabajadores encuestados, un 22,5% trabaja a turnos y un 12,4% tiene horario nocturno.
- Por sexo, los hombres ocupan con mayor frecuencia que las mujeres puestos con jornada partida (47,2% y 31% respectivamente), mientras que las mujeres ocupan en mayor porcentaje que los hombres puestos con jornada fija de mañana (33,2% y 21,8% respectivamente).
- En el sector de la Construcción es más frecuente la jornada partida (70,3%) que en los demás sectores de actividad. El trabajo fijo de noche sólo se da en los sectores de Industria y Servicios.
- El porcentaje de trabajadores que ha sufrido un accidente en los dos últimos años es el doble entre los que trabajan en algún tipo de horario nocturno que entre el resto de los trabajadores.
- Una tercera parte de los entrevistados afirma trabajar los sábados *siempre* o *frecuentemente*. Por sector de actividad, los trabajadores del sector Servicios son los que en con mayor frecuencia señalan que trabajan *siempre* o *frecuentemente* los sábados (39,9%) y los domingos y días festivos (24,2%).
- La mitad de los trabajadores suele prolongar su jornada laboral. Un 30,8% recibe por ello una compensación bien sea económica o en tiempo libre y un 19,4% lo hace sin compensación alguna. Cabe destacar los porcentajes relativos al sexo masculino (el 36% prolonga su jornada con compensación), al tamaño de plantilla entre 10 y 49 trabajadores (el 33,5% prolonga su jornada con compensación) y a la plantilla de menos de 10 trabajadores (el 27% prolonga su jornada sin compensación).

- La *violencia física* cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo, la *discriminación sexual* y la *discriminación por la nacionalidad* son los problemas más frecuentes relacionados con las conductas violentas o de discriminación en el trabajo.
- Los trabajadores que con más frecuencia señalan estar expuestos a conductas de *acoso psicológico* son mujeres, trabajadores de menos de 45 años y trabajadores de centros de trabajo con plantillas grandes. Quienes manifiestan ser objeto de comportamientos de acoso presentan una sintomatología de corte psicossomático significativamente mayor que los trabajadores que no están expuestos a comportamientos de este tipo.

H. DAÑOS A LA SALUD

- Un 9,7% de los trabajadores refiere haber tenido algún *accidente de trabajo* en los últimos dos años. Construcción es el sector donde esta frecuencia es mayor (18,4%).
- Un 2,7% de los trabajadores dice haber sido diagnosticado o estar en trámite de diagnóstico de una *enfermedad profesional*. Destaca, de forma sobresaliente, el grupo de enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones.
- La *sensación continua de cansancio*, los *dolores de cabeza* y las alteraciones del *sueño* son frecuentes en la población trabajadora: entre un 10 y un 13% de esta población sufre alguno de estos síntomas.
- Los *dolores de cabeza* son un síntoma significativamente frecuente en el sector Servicios (13,7%), mientras que los restantes síntomas se dan con una frecuencia similar en todos los sectores.
- El 14% de los trabajadores ha acudido al médico, en el último año, por alguna dolencia relacionada con el trabajo, siendo esta demanda muy similar en los tres sectores de actividad.
- Según el motivo de consulta, el 5,2% de los entrevistados ha acudido a consulta médica aquejado de *dolor de espalda* y un 2,5% lo hizo por *dolor de cuello*; en ambos casos, el trabajador considera que este problema de salud deriva de su trabajo.

**5. ANEXO:
CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA
DE CONDICIONES DE TRABAJO 2005**



SIGMA DOS

DICIEMBRE 2004

INSHT

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO
Entrevista a trabajadores en su domicilio

DOCUMENTO PROTEGIDO POR EL SECRETO ESTADÍSTICO

Nº CUESTIONARIO

--	--	--	--

Buenos días/tardes. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, está realizando un estudio sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores ocupados. Por este motivo solicitamos su colaboración y se la agradecemos anticipadamente. Esta vivienda ha sido seleccionada al azar mediante métodos aleatorios. Le garantizamos el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas en el más estricto cumplimiento de las Leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales. Una vez grabada la información de forma anónima, los cuestionarios individuales son destruidos inmediatamente.

¿Reside de forma habitual en este hogar alguna persona que actualmente esté trabajando por cuenta propia o cuenta ajena, independientemente de que esté de baja por algún motivo (enfermedad, accidente, vacaciones)?

Sí.....1

No.....2 → Fin de cuestionario

ENTREVISTADOR SELECCIONAR A LA PERSONA A ENTREVISTAR

PERSONA SELECCIONADA:

SEXO

Hombre.....1

Mujer.....2

--

EDAD: _____ años

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: _____

DOMICILIO: _____

TELÉFONO FIJO: _____

TELÉFONO MÓVIL: _____

COMUNIDAD AUTÓNOMA: _____

--	--

PROVINCIA: _____

--	--

MUNICIPIO: _____

--	--

DISTRITO: _____

--	--

SECCIÓN: _____

--	--	--

RUTA Nº: _____

--	--	--

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: _____ Nº _____

SECTOR DE ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA:

--	--	--

--	--	--

--	--	--

7

500 o más 5

--	--	--	--

No. 2

Otro..... 2 → ¿Cuál?

--	--	--

--	--	--

--	--	--

7

500 o más 5

--	--	--	--

G. Describa lo más detalladamente posible cual es su ocupación/puesto o función en su centro de trabajo Y CODIFIQUELA

--	--

NOTA: No sirven fuerzas armadas (militares, guardia civil, policía nacional, etc). Ni dirección ni gerencia de empresas privadas y de las Administraciones Públicas.

SITUACIÓN LABORAL

1. Actualmente, ¿está Vd. trabajando? (ENTREVISTADOR: Mostrar tarjeta 1, anotar sólo una opción)

Sí 1
 No, estoy de baja por enfermedad común 2
 No, estoy de baja por accidente de trabajo 3
 No, estoy de baja por enfermedad profesional 4
 No, estoy de baja por maternidad/paternidad 5
 No, estoy de vacaciones 6
 No, por otra razón. Especificar 7
 NC 9

☐

2. ¿Cuál es su situación de trabajo actual?:

Soy un trabajador asalariado con contrato 1
 Soy un trabajador asalariado sin contrato 2
 Soy un trabajador autónomo, trabajo por mi cuenta 3
 NC 9

→ Pasar a P.6

(ENTREVISTADOR: En el caso de desempeñar varios trabajos remunerados, todas las preguntas que se incluyen a continuación se refieren al **trabajo principal**, es decir, el que señale como tal el entrevistado y, en caso de duda, al que dedique habitualmente más horas semanales).

TIPO DE CONTRATO

3. ¿Es Vd. trabajador de una empresa de trabajo temporal (ETT)?

Sí 1
 No 2
 NC 9

☐

4. ¿Cómo es su contrato? ENTREVISTADOR: (TARJETA 4, anotar sólo una opción)

Indefinido 1
 Por obra o servicio 2
 Eventual por circunstancias de la producción 3
 Interino 4
 De formación 5
 En prácticas 6
 Otro. Especificar 7
 NC 9

☐

5. Su contrato es:

A tiempo completo 1
 A tiempo parcial 2
 NC 9

☐
TIPO DE EMPRESA

ENTREVISTADOR: MARCAN CUOTA.

6. ¿Cuál es la actividad económica principal que se realiza en su
- centro de trabajo**
- ? (ENTREVISTADOR: Ayude a localizar la actividad al entrevistado mostrando la
- TARJETA 6**
- . Si no se encuentra la actividad económica del centro de trabajo en la Tarjeta, anotar la que cite el entrevistado).

LITERAL _____

Industria: 1 → CNAE-93

☐

Construcción: 2 → CNAE-93

☐

Servicios: 3 → CNAE-93

☐
☐

7. Actualmente, ¿cuál es el número de trabajadores en plantilla en su
- centro de trabajo**
- ? (ENTREVISTADOR: Si el entrevistado no recuerda exactamente el número de trabajadores de su centro de trabajo que señale un número aproximado).

Nº de trabajadores:

(AUNQUE SEA APROXIMADO)

TIPO DE TRABAJO

8. ¿Cuál es su puesto o función en su centro de trabajo? (ENTREVISTADOR: Ayude a localizar el puesto al entrevistado mostrando la **TARJETA 8**. Si no se encuentra el puesto o función que ocupa el trabajador en la Tarjeta, anotar el que cite el entrevistado).

CNO-94:

9. ¿Trabaja Vd. en una cadena de producción o montaje?

Sí 1
No 2
NC 9

☐

10. ¿En qué situación realiza Vd. su trabajo? (ENTREVISTADOR: **TARJETA 10**, anotar sólo una opción).

Solo y aislado 1
Solo, pero al lado de otros trabajadores 2
En cooperación con otros compañeros 3
En grupos de trabajo o equipos 4
Trabajo en mi domicilio 5
NC 9

☐

11. ¿Cuánto tiempo lleva Vd. trabajando en su empresa actual? (ENTREVISTADOR: Si se trata de un trabajador de una empresa de trabajo temporal, situar el período desde el primer contrato obtenido de esa ETT en la empresa que actualmente está trabajando).

Nº de años
Nº de meses
Nº de días
NC 99

ENTREVISTADOR: No hacer la P.12 si el entrevistado ha señalado en la P.3 que es un trabajador de una empresa de trabajo temporal (ETT).

12. En su opinión, ¿qué probabilidad hay de que en los próximos doce meses pueda perder el empleo o de que su contrato no sea renovado?

Ninguna 1
Muy baja 2
Baja 3
Alta 4
Muy alta 5
NC 9

☐

13. Para la realización de su trabajo, ¿cuál de los siguientes instrumentos o medios materiales es el fundamental? (ENTREVISTADOR: **TARJETA 13**, anotar sólo una opción).

Herramientas manuales 01
Herramientas portátiles: eléctricas, neumáticas, etc 02
Vehículos de transporte a motor 03
Maquinaria móvil de movimiento de tierras (excavadoras, etc) 04
Maquinaria de elevación (grúas, montacargas, etc) 05
Medios sin motor para el traslado o movimiento de objetos, materiales o personas (camillas, bandejas, carretillas, etc) 06
Máquinas y equipos 07
Equipos informáticos 08
Máquinas de escribir 09
Paneles e instrumentos de control 10
Información sobre papel o similar 11
Teléfono 12
Otro. Especificar 13
Ningún instrumento o medio material 97
NC 99

14. Su empresa actual, ¿le ha proporcionado a Vd. información y adiestramiento para realizar su trabajo?

Sí, suficiente 1
Sí, pero insuficiente 2
No, pero me arreglo 3
No y tengo dificultades 4
NC 9

☐

(ENTREVISTADOR: Si el trabajador ocupa varios puestos de trabajo en las siguientes preguntas relativas a "Ambiente térmico" referirse al puesto que le ocupa más tiempo).

AMBIENTE TÉRMICO

15. ¿Dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte de la jornada? (ENTREVISTADOR: TARJETA 15, anotar sólo una opción).

Al aire libre.....1 | → Pasar a P.17
 En vehículo: bus, taxi, reparto, etc2
 En cabina.....3
 En local semicerrado: tinglado, tejavana, etc4
 En local cerrado5
 En otro lugar. Especificar6
 NC.....9

☐

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITOS, 2, 3, 4, 5, 6 Y 9 EN P.15

16. ¿Cómo considera la temperatura de su puesto de trabajo en verano y en invierno? (ENTREVISTADOR: La opción "no procede" está destinada a los trabajadores que no hayan realizado su trabajo bien en verano o bien en invierno).

VERANO

☐

INVIERNO

☐

Confortable.....11
 Inconfortable por frío.....22
 Inconfortable por calor33
 No procede.....44
 NC99

17. ¿Cómo considera que es su puesto de trabajo en lo relativo a la humedad?

Muy húmedo.....1
 Muy seco2
 En general es adecuado3
 NC.....9

☐

(ENTREVISTADOR: Si el trabajador ocupa varios puestos de trabajo en las siguientes preguntas relativas a "Agentes físicos" referirse al puesto que le ocupa más tiempo).

AGENTES FÍSICOS

18. El nivel de ruido en su puesto de trabajo es: (ENTREVISTADOR: TARJETA 18, anotar sólo una opción).

Muy bajo, casi no hay ruido1
 No muy elevado pero es molesto.....2
 Existe ruido de nivel elevado, que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté a 3 metros.....3
 Existe ruido de nivel muy elevado, que no permite oír a un compañero que esté a 3 metros aunque levante la voz.....4
 NC.....9

☐

19. ¿Tiene Vd. vibraciones en su puesto de trabajo?

Sí, en mano o brazo.....1
 Sí, en otras zonas del cuerpo2
 No3
 NS.....8
 NC.....9

☐

20. Existe en su puesto de trabajo emisión de:

	SÍ	NO	NS	NC
Luz ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA...), excluida la luz solar	1	2	8	9
Luz infrarroja.....	1	2	8	9
Microondas (hornos de secado, antenas de telefonía móvil.....)	1	2	8	9
Radiofrecuencias (soldadura por radiofrecuencias, calentamiento de baños.....)	1	2	8	9
Láser.....	1	2	8	9
Rayos X, rayos gamma, radioisótopos (radiodiagnóstico, radioterapia, diagnóstico de soldaduras.....)	1	2	8	9

☐
☐
☐
☐
☐
☐

CONTAMINANTES QUÍMICOS

21. En su puesto de trabajo, ¿manipula Vd. sustancias o productos nocivos o tóxicos?

Sí1
 No2
 NS.....8
 NC.....9 | → Pasar a P.23

☐

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITO 1 EN P.21

22. Estas sustancias o productos, ¿llevan una etiqueta informando de su peligrosidad?

- Sí, todos 1
 Sí, algunos 2
 Prácticamente ninguno 3
 NS 8
 NC 9

☐

23. En su puesto de trabajo, ¿respira Vd. polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos? (excluido el humo del tabaco).

- Sí 1
 No 2
 NS 8
 NC 9

☐ENTREVISTADOR: Realizar la siguiente P.24 sólo si el entrevistado ha contestado **SÍ** en la P.21 o **SÍ** en la P.23.

24. ¿Conoce Vd. los posibles efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y/o respiración de esas sustancias nocivas o tóxicas?

- Sí 1
 No 2
 NS 8
 NC 9

☐

25. La naturaleza de su trabajo, ¿puede suponer la presencia de agentes biológicos? (ENTREVISTADOR: TARJETA 25, anotar sólo una opción).

- Sí, deben manipularse de forma **deliberada o intencionada** (laboratorios de diagnóstico microbiológico, trabajo con animales de experimentación, obtención de vacunas, insulina u otros medicamentos, procesos de fermentación) 1
 — Sí, de manera involuntaria, **habitual o esporádica** (actividad sanitaria, tratamiento de residuos, trabajo con animales, trabajos subterráneos,...) 2
 — No 3
 — NS 8
 — NC 9

☐

CONDICIONES DE SEGURIDAD

26. ¿Cuáles son los principales riesgos de accidente que existen en su puesto de trabajo? (ENTREVISTADOR: TARJETA 26. Respuesta múltiple).

- Caídas de personas desde altura 01
 Caídas de personas al mismo nivel 02
 Caídas de objetos, materiales o herramientas 03
 Desplomes o derrumbamientos 04
 Cortes y pinchazos 05
 Golpes 06
 Accidentes de tráfico durante la jornada de trabajo 07
 Atropellos, vuelcos o golpes con vehículos en el centro de trabajo 08
 Proyección de fragmentos o partículas 09
 Atrapamientos 10
 Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas 11
 Quemaduras 12
 Contactos eléctricos 13
 Exposición a radiaciones 14
 Explosiones 15
 Incendios 16
 Atracos, agresiones físicas u otros actos violentos 17
 Otros
 (especificar) 18
 Ninguno 97
 NC 99

→ Pasar a P.28

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITOS DEL 01 AL 18 EN P.26

27. De la siguiente relación, ¿cuáles son las tres principales causas de estos riesgos de accidente? (ENTREVISTADOR: TARJETA 27, anotar los códigos de, como máximo, tres causas).

El lugar de trabajo está en malas condiciones.....	01
Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones.....	02
La máquina está insuficientemente protegida.....	03
El área de trabajo o superficie es insegura.....	04
Las instalaciones son viejas.....	05
Hay que sacar la producción por encima de todo.....	06
Por falta de medios o herramientas adecuadas.....	07
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas.....	08
Por esfuerzos o posturas forzadas.....	09
Falta o inadecuación de equipos de protección individual.....	10
Por cansancio o fatiga.....	11
Por exceso de confianza o de costumbre.....	12
El puesto de trabajo está mal diseñado.....	13
Se trabaja sin la formación suficiente.....	14
El ritmo de trabajo es muy elevado.....	15
Falta de espacio.....	16
Falta de experiencia en el trabajo.....	17
Por causas relacionadas con el tráfico.....	18
NS/NC.....	98

DISEÑO DEL PUESTO, CARGA DE TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES

28. Indique si en su puesto de trabajo son frecuentes algunas de las siguientes situaciones: (ENTREVISTADOR: TARJETA 28. Respuesta múltiple).

Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad.....	1
Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo.....	2
Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos.....	3
Disponer de una silla de trabajo muy incómoda.....	4
Iluminación inadecuada para el trabajo que realiza.....	5
Trabajar sobre superficies inestables o irregulares.....	6
Ninguna.....	7
NC.....	9

29. ¿Cuál es su postura habitual de trabajo? (ENTREVISTADOR: TARJETA 29, anotar sólo una opción).

De pie sin andar apenas.....	01
De pie andando frecuentemente.....	02
De pie con las rodillas ligeramente flexionadas.....	03
Sentado, sin levantarse casi nunca.....	04
Sentado, levantándose con frecuencia.....	05
Arrodillado.....	06
En cuclillas.....	07
Tumbado.....	08
Otra (especificar).....	09
NC.....	99

--	--

30. Su trabajo le obliga a: (ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 30).

	Más de la _ jornada	Entre la _ y la _ parte de la jornada	Menos de la _ parte de la jornada	Nunca	NC	
Permanecer en posturas dolorosas o fatigantes.....	1	2	3	4	9	
Mantener una misma postura.....	1	2	3	4	9	
Levantar o desplazar cargas pesadas.....	1	2	3	4	9	
Realizar una fuerza importante.....	1	2	3	4	9	
Realizar movimientos de manos o brazos muy repetitivos.....	1	2	3	4	9	

31. Indique las tres principales zonas de su cuerpo donde sienta molestias que Vd. achaque a posturas y esfuerzos derivados de su trabajo. (ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 31 y anotar los códigos de, como máximo, tres zonas del cuerpo. Rellenar con 97- "Ninguna"- la ausencia de molestias).

Nuca/Cuello	01
Hombro/s.....	02
Brazo/s-Antebrazo/s	03
Codo/s.....	04
Mano/s, muñeca/s	05
Alto de la espalda	06
Bajo de la espalda	07
Nalgas/Caderas	08
Muslos.....	09
Rodillas	10
Piernas	11
Pies/Tobillos.....	12
Otra (especificar).....	13
Ninguna.....	97
NC.....	99

32. En la ejecución de su trabajo necesita: (ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 32).

	Más de la _ jornada	Entre la _ y al _ parte de la jornada	Menos de la _ parte de la jornada	Nunca	NC	
Mantener un nivel de atención alto o muy alto.....	1	2	3	4	9	<input type="text"/>
Mantener un ritmo de trabajo elevado.....	1	2	3	4	9	<input type="text"/>
Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración.....	1	2	3	4	9	<input type="text"/>

33. En general, en los tres últimos meses la cantidad de trabajo que ha tenido ha sido: (ENTREVISTADOR: Si el entrevistado lleva menos de 3 meses trabajando, referir el período al tiempo que lleve trabajando).

Reducida, podría hacer más cosas	1
Normal.....	2
Excesiva, me siento agobiado/a	3
Ha sido muy variable.....	4
NC.....	9

34. Para realizar correctamente su trabajo, en general Vd. cuenta con... (ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 34).

	Siempre o casi siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	NC	
Tiempo suficiente	1	2	3	4	9	<input type="text"/>
Informaciones claras y suficientes	1	2	3	4	9	<input type="text"/>
Posibilidad de recibir ayuda	1	2	3	4	9	<input type="text"/>
Número suficiente de colaboradores	1	2	3	4	9	<input type="text"/>
(Sólo preguntar si utiliza equipos informáticos -08 en P.13-)						
Programas informáticos bien adaptados	1	2	3	4	9	<input type="text"/>

35. Cuando en su puesto de trabajo Vd. comete algún error...:

Apenas tiene consecuencias	1
Puede provocar un problema leve	2
Tiene consecuencias graves	3
NS.....	8
NC.....	9

36. Indique de los siguientes aspectos, si existe alguno que le impide o dificulta hablar con sus compañeros mientras trabaja: (ENTREVISTADOR: TARJETA 36. Respuesta múltiple).

Las normas de la empresa.....	01
El jefe.....	02
No poder desviar la atención del trabajo	03
Hay mucho ruido	04
El ritmo de trabajo	05
Hay mucha distancia entre nosotros	06
Los equipos de protección	07
Estar aislado.....	08
El idioma.....	09
Otros (especificar).....	10
Ninguno	97

37. Su trabajo, ¿le da oportunidad de aplicar sus capacidades o conocimientos?

Sí, mucho 1
 Sí, bastante 2
 Sí, regular 3
 Sí, pero poco 4
 No, nada 5
 NC 9

☐

38. En su trabajo, ¿puede elegir o modificar...?

	Sí, siempre que quiero	A veces	Nunca	NC	
El orden de las tareas	1	2	3	9	☐
El método de trabajo	1	2	3	9	☐
El ritmo de trabajo	1	2	3	9	☐
La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo ...	1	2	3	9	☐

39. Su ritmo de trabajo está determinado principalmente por: (ENTREVISTADOR: TARJETA 39, anotar sólo una opción).

La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos 01
 El trabajo de compañeros 02
 Demandas directas de personas (como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc) 03
 Topes o cantidad de producción o servicios que hay que alcanzar 04
 Plazos de tiempo que hay que cumplir 05
 Control directo de su jefe 06
 Tráfico 07
 Otro (especificar) 08
 No hay ritmo prefijado, me lo marco yo 09
 NC 99

☐

ENTREVISTADOR: No hacer la P.40 si el entrevistado ha señalado en la P.3 que es un trabajador de una empresa de trabajo temporal (ETT).

40. Desde que trabaja en su empresa, ¿ha promocionado Vd.?

Sí, he promocionado mucho 1
 Sí, he promocionado algo 2
 No, pero espero promocionar 3
 No, ni espero promocionar 4
 NC 9

☐

41. ¿En cuáles de los siguientes aspectos de su trabajo considera Vd. que se tiene en cuenta su opinión o sugerencias? (ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 41).

	Sí	No	No hago sugerencias	No me preguntan	NC	
Planificación y organización de su trabajo	1	2	3	4	9	☐
Revisión de la calidad de su trabajo	1	2	3	4	9	☐
Introducción de cambios (organizativos o tecnológicos) en su trabajo o puesto	1	2	3	4	9	☐
Elección de equipos/útiles que Vd. maneja	1	2	3	4	9	☐
Adecuación de las condiciones de su puesto de trabajo	1	2	3	4	9	☐
Actividades para la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo	1	2	3	4	9	☐

HORARIO DE TRABAJO

(ENTREVISTADOR: En el caso de desempeñar varios trabajos remunerados, todas las preguntas que se incluyen a continuación se refieren al **trabajo principal**, es decir, el que señale como tal el entrevistado y, en caso de duda, al que dedique habitualmente más horas semanales).

42. Por término medio, ¿cuántas horas trabaja a la semana?

Nº de horas

Nº de minutos

NC99

43. Indique cuál es su horario habitual: (ENTREVISTADOR: TARJETA 43, anotar sólo una opción).

Jornada Partida (mañana y tarde).....		01
Jornada Continua	Fijo mañana	02
	Fijo Tarde	03
	Fijo Noche	04
Horario en Equipos Rotativos (Turnos)	Mañana/Tarde.....	05
	Mañana/Tarde/Noche	06
	Otro tipo (especificar)	07
Otro. Especificar:		08
NC		99

☐ ☐

44. ¿Trabaja Vd. los sábados, domingos y días festivos?

	Siempre o casi siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Nunca	NC	
Sábados	1	2	3	4	9	☐
Domingos y días festivos	1	2	3	4	9	☐

45. Habitualmente, ¿suele Vd. prolongar su jornada laboral con o sin compensación?

Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre	1
Sí, sin compensación	2
No	3
NC.....	9

☐

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

(ENTREVISTADOR: Sólo hacer la P.46 si el centro de trabajo donde desempeña su trabajo el encuestado cuenta con 6 o más trabajadores. Si tiene menos de 6 trabajadores, pasar a la P.48.

46. En su empresa o centro de trabajo, ¿hay algún Delegado de prevención de riesgos laborales?

Sí	1
No	2
NS.....	8
NC.....	9

→ Pasar a P.48

☐

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITO 1 EN P.46

47. En su empresa o centro de trabajo, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

Sí	1
No	2
NS	8
NC	9

☐

A TODOS

48. En su empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales? (ENTREVISTADOR: TARJETA 48. Respuesta múltiple).

El empresario ha designado a uno o varios trabajadores.....	1
Se dispone de un Servicio de prevención propio.....	2
Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado.....	3
Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa.....	4
El empresario ha asumido personalmente la función de prevención de riesgos.....	5
Ninguno de los anteriores.....	6
NS.....	8
NC.....	9

☐
☐
☐
☐
☐
☐

ACTIVIDADES PREVENTIVAS

49. En los últimos doce meses, ¿se le practicó algún reconocimiento médico por parte de su empresa?

Sí	1
No	2
NC.....	9

→ Pasar a P.51

☐

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITO 1 EN P.49

50. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor, según su opinión, el reconocimiento médico que se le practicó? (ENTREVISTADOR: TARJETA 50, anotar sólo una opción).

- Es inútil, lo único que se hace es perder el tiempo.....1
- Es un chequeo médico general que nunca está de más, pero no lo veo relacionado con los riesgos de mi puesto de trabajo2
- Es útil, considero que me han realizado las pruebas necesarias para saber si tengo alguna enfermedad relacionada con el trabajo3
- NS8
- NC9

☐

51. Durante el último año, ¿se ha realizado algún estudio de los riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo?

- Sí1
- No2
- NS8
- NC9

→ Pasar a P.55

☐
SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITO 1 EN P.51

52. ¿Qué aspectos de su puesto de trabajo se han estudiado? (ENTREVISTADOR: TARJETA 52. Respuesta múltiple).

- Ruido01
- Ambiente térmico (temperatura, humedad)02
- Vibraciones03
- Radiaciones04
- Manipulación o respiración de sustancias o productos nocivos o tóxicos05
- Agentes biológicos06
- Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos07
- Seguridad de máquinas, equipos y material08
- Seguridad de las instalaciones09
- Diseño del puesto de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, iluminación, etc)10
- Aspectos mentales y organizativos (nivel de atención, horario, pausas, ritmo, estrés, etc)11
- Otros (especificar)12
- NS98
- NC99

53. Tras dicho estudio, ¿se ha tomado alguna medida?

- Sí1
- No2
- NS8
- NC9

→ Pasar a P.54

→ Pasar a P.55

☐

54. ¿Qué medida o medidas se han tomado? (ENTREVISTADOR: TARJETA 54. Respuesta múltiple).

- Modificación de instalaciones, maquinaria, equipos o materiales01
- Cambios en su método de trabajo02
- Reducción del tiempo diario de permanencia en el puesto de trabajo03
- Modificación o suministro de equipos de protección individual04
- Modificación o instalación de medios de protección colectiva05
- Compensación económica (pluses)06
- Formación07
- Información08
- Otras (especificar)09
- NS98
- NC99

55. En su trabajo habitual, ¿es obligatorio el uso de algún equipo de protección individual?

- Sí1
- No2
- NS8
- NC9

☐
FORMACIÓN

56. Durante los últimos doce meses, ¿ha recibido algún tipo de formación (charla, curso, material didáctico, etc) de cualquier tema, pagado, facilitado u ofrecido por su empresa actual o anteriores?

- Sí1
- No2
- NS8
- NC9

→ Pasar a P.58

☐

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITO 1 EN P.56

57. Dicha actividad formativa estaba orientada a: (ENTREVISTADOR: Respuesta múltiple).

- Mejorar o actualizar su preparación para realizar su trabajo 1
 Mejorar o actualizar sus conocimientos sobre la prevención de riesgos laborales 2
 Preparación para realizar nuevas tareas 3
 Otros (especificar) 4
 NS/NC 9

CONDUCTAS VIOLENTAS EN EL TRABAJO

58. En los últimos doce meses, cuando Vd. ha estado en su trabajo, ¿ha sido Vd. objeto de ...?

	Sí	No	NC	
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	1	2	9	
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	1	2	9	
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	1	2	9	
Discriminación por la edad	1	2	9	
Discriminación por la nacionalidad	1	2	9	
Discriminación sexual	1	2	9	
Discriminación por raza o etnia	1	2	9	
Discriminación por una minusvalía	1	2	9	
Discriminación por la orientación sexual	1	2	9	

59. En los últimos doce meses, ¿una o varias personas con las que trabaja han tenido hacia Vd. alguna de las siguientes conductas? (ENTREVISTADOR: TARJETA 59).

	Sí, diariamente	Sí, al menos una vez por semana	Sí, algunas veces al mes	Sí, algunas veces al año	No	NC	
— Le ponen dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no se le habla, se evita la mirada, se ignora su presencia, se prohíbe que se hable con Vd...)	1	2	3	4	5	9	
— Le desacreditan personal o profesionalmente (calumnias, se le ridiculiza, se burlan de su vida privada o manera de pensar, se cuestionan sus decisiones, se le asignan tareas humillantes, no se le asignan tareas, se critica el trabajo delante de terceros...)	1	2	3	4	5	9	
— Le amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono; se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, en el vehículo, en su domicilio...)	1	2	3	4	5	9	
— Otras conductas de este tipo. Especificar:	1	2	3	4	5	9	

DAÑOS A LA SALUD

60. En los dos últimos años, ¿ha tenido algún accidente de trabajo?

- Sí 1
 No 2
 NC 9

→ Pasar a P.62

--

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITO 1 EN P.60

61. ¿Cuáles fueron las causas de este accidente o accidentes? (ENTREVISTADOR: TARJETA 61. Respuesta múltiple).

- El lugar de trabajo está en malas condiciones.....01
 Los accesos al lugar de trabajo están en malas condiciones.....02
 La máquina está insuficientemente protegida.....03
 El área de trabajo o superficie es insegura.....04
 Las instalaciones son viejas.....05
 Hay que sacar la producción por encima de todo.....06
 Por falta de medios o herramientas adecuadas.....07
 El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas.....08
 Por esfuerzos o posturas forzadas.....09
 Falta o inadecuación de equipos de protección individual.....10
 Por cansancio o fatiga.....11
 Por exceso de confianza o de costumbre.....12
 El puesto de trabajo está mal diseñado.....13
 Se trabaja sin la formación suficiente.....14
 El ritmo de trabajo es muy elevado.....15
 Falta de espacio.....16
 Falta de experiencia en el trabajo.....17
 Por causas relacionadas con el tráfico.....18
 NC.....99

62. ¿Ha sido diagnosticado o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional?

- Sí.....1
 No.....2
 NC.....9

→ Pasar a P.64

--

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITO 1 EN P.62

63. ¿De cuál de estas enfermedades? (ENTREVISTADOR: TARJETA 63. Respuesta múltiple).

- Enfermedades de la piel.....1
 Neumoconiosis y/o enfermedades pulmonares.....2
 Enfermedades infecciosas.....3
 Hipoacusia/sordera.....4
 Enfermedades o intoxicaciones por metales.....5
 Enfermedades o intoxicaciones por otras sustancias químicas.....6
 Enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones.....7
 Otra (especificar).....8
 NC.....9

64. Últimamente, ¿sufre con frecuencia alguno de los siguientes síntomas? (ENTREVISTADOR: TARJETA 64. Respuesta múltiple).

- Le cuesta dormir o duerme mal.....01
 Tiene sensación continua de cansancio.....02
 Sufre dolores de cabeza.....03
 Sufre mareos.....04
 Le cuesta concentrarse, mantener la atención.....05
 Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad.....06
 Se nota tenso, irritable.....07
 Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas.....).....08
 Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa.....).....09
 Bajo estado de ánimo.....10
 Otro (especificar).....11
 Ninguno.....97
 NC.....99

65. Durante el último año, ¿cuántas veces tuvo que consultar a un médico por un problema, molestia o enfermedad? (ENTREVISTADOR: Se entiende por "consulta médica" cualquier visita a un médico para diagnóstico, examen, tratamiento o consejo. Sin embargo, no se considera consulta médica los exámenes colectivos (reconocimientos laborales periódicos), las visitas para realizar exclusivamente pruebas diagnósticas (radiografías, análisis, etc), las revisiones, la tramitación de bajas, la expedición de recetas, la elaboración de informes o pedir hora o cita).

- Una.....1
 Dos.....2
 Tres.....3
 Más de tres.....4
 Ninguna.....7
 NC.....9

→ Pasar a P.68

--

DATOS PERSONALES

69. ¿Qué edad tiene Vd.?

Nº de años

NC99

70. Sexo:

 Hombre 1
 Mujer 2

☐

71. Nacionalidad:

 Española 1
 Otra nacionalidad (especificar) 2
 NC 9

→ País

☐

72. ¿Ha ido Vd. a la escuela o cursado algún tipo de estudios? (ENTREVISTADOR: en caso negativo, preguntar si sabe leer y escribir)

 No, es analfabeto 1
 No, pero sabe leer y escribir 2
 Sí, ha ido a la escuela 3
 NC 9

→ Pasar a P.74

→ Pasar a P.74

☐

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO DÍGITO 3 EN P.72

73. ¿Cuáles son los estudios de **más alto nivel** oficial que Vd. ha cursado? (ENTREVISTADOR: MOSTRAR TARJETA 73. Anotar el nivel de estudios más alto conseguido por el entrevistado. Consultar las instrucciones relativas a "Estudios de más alto nivel").

Estudios realizados y finalizados

 Estudios primarios sin finalizar 01
 Estudios primarios 02
 EGB, ESO o equivalente 03
 Formación Profesional I, Enseñanzas técnico-profesionales o equivalentes 04
 Bachillerato Superior, 1º y 2º de Bachillerato, BUP o equivalentes 05
 Formación Profesional II o Enseñanzas técnico-profesionales de 2º grado 06
 Arquitecto e Ingeniero Técnico o equivalentes 07
 Diplomado de otras Escuelas Universitarias, Diplomado de Facultades o Colegios Universitarios 08
 Estudios superiores de 2 o 3 años, no equivalentes a las Diplomaturas de Escuelas Universitarias 09
 Arquitecto o Ingeniero Superior 10
 Licenciado Universitario y equivalentes 11
 Doctorado 12
 Estudios de Postgrado o Especialización para Licenciados 13
 Otros estudios no reglados 14
 NC 99

74. ¿Es Vd. fumador?

 Sí 1
 No 2

→ Pasar a P76

☐
75. En su **puesto de trabajo**, ¿respira Vd. el humo del tabaco fumado por otras personas (compañeros, clientes...)?
 Sí 1
 No 2

☐

76. Si cree que hay alguna cosa importante que afecta a su trabajo y que no se comenta en este cuestionario, coméntela a continuación.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO