

ESENER

2

ESPAÑA
2014

ENCUESTA NACIONAL DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Título:

Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España

Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Elaborado por:

Javier Pinilla García

Antonia Almodóvar Molina

M^a Luz Galiana Blanco

Pilar Hervás Rivero

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid
Tel. 91 363 41 00 - fax 91 363 43 27
www.insht.es

Composición:

Servicios Gráficos Kenaf, s.l.
Camino de Hormigueras 124, portal 3, 4º G
28031 Madrid
Tel. 91 380 64 71/72, fax 91 380 13 53
info@kenafsl.com

Edición:

Madrid, septiembre 2015

NIPO (en línea): 272-15-074-9

Hipervínculos:

El INSHT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSHT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSHT:

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>



ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	7
RESUMEN EJECUTIVO	11
METODOLOGÍA	17
DEFINICIÓN Y TAMAÑO DEL UNIVERSO	17
MUESTREO	18
DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO	20
TRABAJO DE CAMPO	21
ERROR MUESTRAL	22
PONDERACIÓN	22
RIESGOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO	27
EXPOSICIÓN A RIESGOS	27
INFORMACIÓN O HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES	30
MEDIDAS PARA PREVENIR LOS PROBLEMAS MUSCULOESQUELÉTICOS	32
GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN	37
INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN	38
RECURSOS PREVENTIVOS UTILIZADOS POR LOS CENTROS DE TRABAJO ESPAÑOLES	40
MOTIVACIONES Y DIFICULTADES PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA	42
EVALUACIÓN DE RIESGOS	49
CARACTERÍSTICAS DE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS	51
SERVICIOS PREVENTIVOS PROPIOS O AJENOS	51
RIESGOS INCLUIDOS EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS	52
TRABAJADORES EN SITUACIONES ESPECIALES	52
RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS	54
RAZONES INDICADAS PARA NO REALIZAR EVALUACIONES DE RIESGOS	55
GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	59
PLANES DE ACCIÓN PARA AFRONTAR PROBLEMAS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL	59
AFRONTAMIENTO PRÁCTICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	61
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL DISEÑO Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS	63
DIFICULTADES PARA AFRONTAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	64
GESTIÓN DE LA SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO	69
VIGILANCIA DE LA SALUD	71
PROMOCIÓN DE LA SALUD	71
LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD	75

REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	81
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS.....	87
ANEXO: Cuestionario.....	93

PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como órgano científico-técnico de la Administración General del Estado tiene encomendada, entre sus funciones más relevantes, la de mantener un conocimiento actualizado de las condiciones de trabajo en España. Para ello, entre las herramientas de investigación más útiles que viene empleando se encuentran las encuestas nacionales de condiciones de trabajo (ENCT). Estas encuestas, que obtienen información tanto de los trabajadores como de los empresarios y cuya primera edición se realizó hace ya más de veinticinco años, han venido mostrando su capacidad para describir de forma global la exposición a diferentes riesgos laborales y las actividades preventivas llevadas a cabo en los centros de trabajo.

Durante este período, con el fin de mejorar la capacidad descriptiva y analítica de la Encuesta, se han venido aplicando cambios tanto en su cuestionario como en su metodología, diferenciando, a partir de 2007, las encuestas al trabajador de las encuestas a los responsables de empresa. Así, a una muestra representativa de estos últimos se les entrevistó en el marco de la denominada Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE) realizada en 2009.

En 2014 estaba prevista la realización de una nueva edición. A su vez, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo tenía el proyecto de realizar una encuesta a responsables de empresa sobre la forma de gestionar la prevención también para ese mismo año 2014 (ESENER-2). Ello representaba una gran oportunidad para avanzar en lo propuesto por la hoja de ruta para la implementación de la Estrategia Española de Seguridad y salud en el Trabajo 2015-2020 que expresamente propone “mejorar la comparabilidad de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo y de gestión preventiva en las empresas

con las encuestas europeas equivalentes”. De esta forma, sumándonos al proyecto de la Agencia Europea hemos hecho posible, mediante la ampliación de la muestra que correspondía a España, lograr representatividad nacional y comparabilidad europea de los datos.

La segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2) es una encuesta multinacional a gran escala dirigida a organizaciones y realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Abarca a 36 países europeos – los estados miembros de la Unión Europea (UE-28) - más Albania, Islandia, Macedonia (FYROM), Montenegro, Noruega, Serbia, Suiza y Turquía. El objetivo de la encuesta es recoger información sobre cómo se organizan la salud y la seguridad en los lugares de trabajo de toda Europa. También investiga cómo las organizaciones laborales perciben y abordan los diferentes tipos de riesgos para la salud y la seguridad de sus trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales.

Este documento constituye la explotación de los resultados de ESENER-2 para España y su comparación con los resultados para Europa. Pese a que la Encuesta comprende 36 países de Europa, en dicha comparación sólo se han considerado los resultados para la UE-28.

Ulteriores análisis más pormenorizados podrán ser realizados por el propio INSHT así como por otros investigadores, profesionales y expertos en prevención contribuyendo de esta forma a conocer mejor y, a partir de este conocimiento, mejorar las condiciones de seguridad y salud de los centros de trabajo en España.

María Dolores Limón Tamés
DIRECTORA DEL INSHT

RESUMEN EJECUTIVO



Los riesgos más visibles en los centros de trabajo son los ergonómicos

El riesgo más señalado por los gestores de los centros de trabajo en España es el relacionado con *posiciones dolorosas o agotadoras* (incluido el estar sentado durante mucho tiempo), presente en casi ocho de cada diez centros. A su vez, más de la mitad de los entrevistados manifiesta que en su centro de trabajo se realizan *movimientos repetitivos de mano o brazo*, se manipulan *cargas pesadas* o hay *riesgo de accidentes con máquinas o herramientas*. El riesgo psicosocial más frecuente, señalado por la mitad de los centros, es el hecho de *tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles*. A este respecto, casi tres de cada diez centros de trabajo señalan que no tienen ningún riesgo de carácter psicosocial.

En los centros de trabajo que señalan la presencia de distintos riesgos musculoesqueléticos, es muy frecuente la adopción de diferentes medidas preventivas, tales como disponer de *equipamiento para ayudar a levantar o mover pesos o realizar otras tareas que requieran un esfuerzo físico* (85%), establecer *rotación de tareas para reducir los movimientos repetitivos o la sobrecarga física* (60%), disponer *pausas frecuentes para quienes tienen una postura incómoda o estática* (71%) y facilitar *equipamiento ergonómico, como sillas y mesas especiales* (81%). La frecuencia de empleo de estas medidas es superior al promedio de la UE.

Más dificultades para abordar los riesgos psicosociales que los físicos

Un 11% de los centros señala que carece de información o herramientas para afrontar los riesgos de carácter físico y el porcentaje se duplica para los riesgos psicosociales (23%). Dentro de este segundo grupo, las dificultades más frecuentes sur-

gen al abordar la *discriminación por sexo, edad u origen étnico* (42%), la falta de influencia del trabajador sobre su trabajo (25%) y las *largas jornadas de trabajo u horario irregular* (21%). La existencia de mayores dificultades para abordar el conjunto de los riesgos psicosociales que el de los riesgos físicos también se produce en el promedio de los países europeos.

Las dificultades manifestadas respecto a los riesgos psicosociales también se ponen de manifiesto en el momento de realizar las evaluaciones de riesgos; así, tres de cada diez centros españoles señalan que no disponen de suficiente información para incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, no hallándose diferencias significativas ni por tamaño de plantilla ni por sector de actividad.

El sector que más aplica medidas para prevenir riesgos psicosociales es Sanidad, educación y servicios sociales

Un tercio de los centros de trabajo españoles con veinte o más trabajadores indica que posee un procedimiento o plan de acción para prevenir el *estrés laboral*. Con mayor frecuencia, cuatro de cada diez señalan que disponen de un procedimiento para afrontar casos de *acoso u hostigamiento*. Y, entre los centros de trabajo cuyos trabajadores tienen que tratar con clientes, pacientes, alumnos, etc., más de cuatro de cada diez disponen de un procedimiento para afrontar casos de *amenazas, insultos o agresiones* procedentes de personas externas al centro. Todos estos procedimientos o planes de acción son más frecuentes en los centros de 50 o más trabajadores y en la actividad de Sanidad, educación y servicios sociales. En los centros de trabajo españoles es menos frecuente que en el promedio de los países de la UE contar con planes de acción frente al acoso u hostigamiento y a la violencia por parte de terceros.

El 55% de los centros de trabajo españoles ha aplicado, en los últimos tres años, alguna medida para prevenir los riesgos psicosociales. Las más habituales son la *reorganización del trabajo* (40%) y el *asesoramiento confidencial para trabajadores* (31%). Otras, como la puesta en marcha de un procedimiento de resolución de conflictos y la intervención en caso de demasiadas horas de trabajo u horario irregular, se aplican en menor medida (27% y 18% de los centros, respectivamente). En general, en España es menos frecuente que en el conjunto europeo la intervención en horarios, el asesoramiento confidencial y la resolución de conflictos; sin embargo, es más frecuente la reorganización del trabajo.

En seis de cada diez centros españoles que habían aplicado alguna medida para prevenir los riesgos psicosociales los trabajadores habían participado en el diseño y la adopción de dichas medidas, sin que se hayan encontrado diferencias significativas ni por tamaño de plantilla ni por actividad económica. Tampoco se han encontrado diferencias entre España y el promedio de los países de la UE-28.

Presupuesto anual para prevención

Seis de cada diez centros de trabajo cuentan con un presupuesto anual destinado cada año a tomar medidas y adquirir equipos para la prevención de riesgos laborales. Por actividad se han hallado diferencias significativas, siendo el valor mayor el de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad, en el que hay presupuesto en más de dos de cada tres centros, mientras que el menor valor se da en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

Un 14,5% de los centros afirma haber reducido recursos destinados a la prevención en los últimos tres años debido a la situación económica.

En la mitad de los centros se habla habitualmente de prevención

En más de la mitad de los centros de trabajo de 20 o más empleados (54%) los altos cargos de la dirección tratan los temas referidos a la prevención de riesgos laborales de forma habitual, mientras que otro 34,5% lo hace de forma ocasional. En tan solo un 10% de centros de ese tamaño “casi nunca” los directivos tratan estos temas. Por activi-

dad es más frecuente el tratamiento habitual de estas cuestiones en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (75,5%) e Industria manufacturera (63,6%).

Otro indicador del grado de integración de la prevención de riesgos laborales en las actividades cotidianas del centro de trabajo lo constituye el hecho de debatir de forma habitual estos temas en las reuniones de personal o de equipo, práctica que se lleva a cabo en casi la mitad de los centros, si bien con claras diferencias por tamaño, siendo más habitual cuanto mayor es el centro (desde el 43% al 79%).

Asesoramiento en prevención: cosa de médicos y de especialistas en accidentes

El tipo de especialista preventivo más frecuentemente utilizado por los centros de trabajo españoles es el médico del trabajo (80%); su utilización es significativamente superior al promedio de los países europeos (68%). Además, tres de cada cuatro centros utilizan un experto en accidentes de trabajo y más de la mitad, un ergónomo. Es mucho menos frecuente utilizar la figura del psicólogo (15% de los centros).

La ley y la multa, grandes motivadores de la prevención

Los principales factores motivadores para abordar la gestión de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo son: el cumplimiento de una obligación legal (90,5%) y evitar la multa o sanción por ese incumplimiento (81,1%). Estos factores son proporcionalmente más importantes para los centros de trabajo de España que para los del promedio de la UE-28 (85,4% y 77,9%, respectivamente). Por el contrario los centros de trabajo españoles otorgan mucha menos importancia a los efectos sobre la reputación en la empresa (69,5% en España por 76,8% en la UE-28).

El 45% de los centros de trabajo habían recibido una visita de la Inspección de Trabajo en los tres años anteriores. Hay una diferencia pequeña, aunque significativa, entre los centros de trabajo que han sido inspeccionados frente a los que no, en lo que se refiere al temor a la multa como motivación. Así, entre quienes han sido inspeccionados, el 83,1% considera que su razón principal para hacer prevención es evitar multas y sanciones de la Inspección, mientras que para aquellos que no lo han sido, esa motivación es indicada por el 79%.

La complejidad de la ley como barrera para la prevención

Para tres de cada diez centros las circunstancias que actúan como barreras o impedimentos a la actividad preventiva son: la complejidad de los requisitos legales, la falta de tiempo o de personal y la falta de concienciación de los empleados.

La presencia del delegado de prevención es ligeramente inferior en España que en el promedio de la UE-28

En la mitad de los centros de trabajo de cinco o más trabajadores hay algún delegado de prevención de riesgos laborales, porcentaje algo inferior al del promedio de los países de la UE-28 (56%). El comité de seguridad y salud está constituido en dos de cada tres centros de entre 50 y 249 empleados y prácticamente en todos los mayores de 249 empleados. También en este tamaño de plantilla la presencia del delegado de prevención es universal.

Ocho de cada diez centros que disponen de delegado de prevención aseguran que estos reciben formación durante su horario laboral. Este porcentaje es mayor en Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas, en la Administración pública (84% en ambos sectores) y en los centros más grandes (92%).

Algo menos de la mitad de los centros abordan la discusión conjunta de temas preventivos, entre la dirección y los representantes de los trabajadores, de forma habitual, y otro porcentaje similar solo lo aborda cuando surgen problemas concretos. En los centros de tamaño mediano y grande es mucho más frecuente tratar estos temas de forma habitual que en los tamaños más pequeños. En todos los tamaños de plantilla la cuestión que provoca discrepancias más frecuentemente son las medidas a adoptar (54%), seguido del grado de implicación de los trabajadores o sus representantes (45%).

Todos (casi) los centros de trabajo evalúan los riesgos

La gran mayoría de los centros de trabajo en España (89,1%) realizan habitualmente evaluaciones de riesgos. El promedio europeo es del 76,4%, lo que sitúa a España en el sexto lugar de la Europa de los 28. En los datos europeos se da una gran diferencia entre el porcentaje máximo (Italia, 94,2%) y el mínimo (Luxemburgo, 37,1%).

Por sector de actividad, la realización de evaluaciones oscila entre el 96% del sector de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad y el 84,8% de Sanidad, educación y servicios sociales.

Evalúan expertos ajenos al centro

Para la realización de las evaluaciones de riesgos, en España el 78% de los centros recurre a un servicio de prevención ajeno y solo un 12%, a servicios propios. Este último porcentaje sitúa a España muy por debajo del promedio europeo (47%), aunque se dan notables diferencias entre países: desde el 82,5% de Dinamarca y Suecia hasta el 7,4% de Eslovenia.

La mayor presencia de evaluaciones realizadas por servicios preventivos propios se da en la Administración pública (38,7%) y la menor, en la Industria manufacturera (5%).

La gran mayoría de los centros de trabajo en España documentan por escrito el resultado de las evaluaciones de riesgos (92,5%). La información de los resultados se proporciona principalmente a la dirección y a los delegados de prevención. En el caso de que los resultados de las evaluaciones de riesgos supongan tomar medidas, en un 81% de los casos se implica a los trabajadores en el diseño y aplicación de las mismas.

Tanto en España como en Europa, el aumento del tamaño de plantilla de los centros de trabajo implica un aumento en la frecuencia de las evaluaciones de riesgos que se realizan, así como la utilización de personal propio para esta tarea. En el caso de España las diferencias son significativas: los centros con plantillas de 5 a 9 trabajadores utilizan medios propios para realizar las evaluaciones en un 11,5% de los casos, mientras que las de 250 y más trabajadores los utilizan en el 52,5%.

Entre los centros que no realizan evaluaciones de riesgos se esgrime, como causas mayoritarias para no realizarlas, que *los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas* (82,3%) y que *no hay problemas graves* (53%), mostrando los datos para España grandes variaciones según el sector de actividad.

Se emplea la ausencia por enfermedad como indicador preventivo

El 58% de los centros de trabajo entrevistados analizan las ausencias por enfermedad con fines

preventivos, dato que se encuentra entre los más altos de la UE-28. Ello se realiza con mayor frecuencia en la Administración pública (62,2%); en la Industria manufacturera y en Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas (60,3% en ambas). Los centros de trabajo medianos y grandes son los que muestran más interés en conocer las causas de dichas ausencias.

Ocuparse de la reintegración al trabajo tras una larga enfermedad está poco extendido

Alrededor de la mitad de los establecimientos dispone de un procedimiento para ayudar a los trabajadores que se reincorporan al trabajo después de una larga ausencia por enfermedad. Se trata de una cifra significativamente inferior al dato global europeo (UE-28: 67,1%). Los sectores de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (71,6%) o la Industria manufacturera (62%) reflejan las cifras más altas.

Siete de cada diez centros de trabajo de España califica el *nivel de absentismo en el centro de trabajo en comparación con otros de su sector* como bastante bajo/muy bajo y solo el 4,8%, bastante alto/muy alto.

Casi la totalidad de los centros de trabajo organiza regularmente exámenes de vigilancia de la salud (92,6%), dato significativamente alto comparado con el promedio de la Europa de los 28 (64,7%).

Las medidas de promoción de la salud adoptadas en España con mayor frecuencia que el conjunto de países europeos son: *la promoción de ejercicios de espalda, estiramientos u otros ejercicios físicos en el trabajo* (44,5% y 25,2%, respectivamente); *la concienciación sobre la prevención de adicciones, por ejemplo, tabaco, alcohol o drogas* (40,9% y 35,3%, respectivamente) y *la concienciación a los trabajadores sobre una nutrición saludable*, (35,8% y 29,3%, respectivamente). Por el contrario, en España es menos habitual que en la UE-28 *la promoción de las actividades deportivas fuera del horario laboral* (25,4% y 28,4%, respectivamente).

Una extensa formación preventiva en los centros de trabajo

La mayoría de empresarios/directivos, así como de los responsables de prevención de riesgos laborales, afirman que *han recibido algún tipo de formación sobre cómo gestionar la prevención de riesgos laborales en su centro de trabajo* (85,9% y 92%, respectivamente). Estos datos sitúan a España significativamente por delante del conjunto de países que conforman la Europa de los 28 (64,1% y 71,4%, respectivamente). Por tamaño de plantilla esta formación es más frecuente en los centros de 50 y más trabajadores que en los de menor plantilla.

El 82% de los centros de trabajo con plantillas superiores a 19 trabajadores contesta que se ha facilitado a los jefes de equipo y jefes de producción formación sobre cómo gestionar la prevención. En Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad se observa el porcentaje más elevado (en la Administración pública, el más bajo), así como en el conjunto de centros de 50 a 249 trabajadores.

Ocho de cada diez centros que disponen de delegado de prevención aseguran que estos reciben formación durante su horario laboral.

En cuanto a las carencias en formación de prevención de riesgos laborales, los mayores porcentajes se dan en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (22,8%); en Sanidad, educación y servicios sociales (21%) así como en los establecimientos pequeños de 10 a 49 trabajadores (19,7%).

En comparación con el conjunto de los países europeos, en España la frecuencia de formación preventiva a los trabajadores es significativamente más alta en todas las materias. Tanto en España como en Europa la formación menos habitual está relacionada con la prevención de riesgos psicosociales y la más frecuente, con la manipulación de cargas y los procedimientos de emergencia.

Respecto al tamaño de plantilla, cabe destacar las grandes diferencias que existen entre los establecimientos de menos de 50 trabajadores en materia de formación a los trabajadores en prevención de riesgos psicosociales (47%) y los centros de trabajo más grandes (70,4%).

METODOLOGÍA



3.1. DEFINICIÓN Y TAMAÑO DEL UNIVERSO

Las entrevistas de ESENER-2¹ se llevaron a cabo en centros de trabajo de cinco o más trabajadores de todos los sectores de actividad a excepción de la sección T (Actividades de los hogares) y la sección U (Organismos extraterritoriales) del CNAE Rev. 2. La encuesta abarcó centros de trabajo pri-

vados así como instituciones públicas u organizaciones sin ánimo de lucro. Los 19 sectores de actividad incluidos en el estudio se describen brevemente en la Tabla 1. La encuesta se llevó a cabo en 36 países europeos, los países miembros de la Unión Europea (EU-28) más Albania, Islandia, Macedonia (FYROM), Montenegro, Noruega, Serbia, Suiza y Turquía.

Tabla 1. SECTORES DE ACTIVIDAD EN ESENER-2 (CNAE Rev. 2)

SECCIONES	DIVISIONES	DESCRIPCIÓN
A	01-03	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	05-09	Industrias extractivas
C	10-33	Industria manufacturera
D	35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
E	36-39	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
F	41-43	Construcción
G	45-47	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
H	49-53	Transporte y almacenamiento
I	55-56	Hostelería
J	58-63	Información y comunicaciones
K	64-66	Actividades financieras y de seguros
L	68	Actividades inmobiliarias
M	69-75	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	77-82	Actividades administrativas y servicios auxiliares
O	84	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
P	85	Educación
Q	86-88	Actividades sanitarias y de servicios sociales
R	90-93	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
S	94-96	Otros servicios

1 Para ampliar información sobre la metodología empleada en ESENER-2 se puede consultar la página de la EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. *Second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2). Technical Report*, 2015. [Consulta 11/06/2015]. Disponible en: http://oshwiki.eu/wiki/File:Esener2_Technical_Report.pdf

Tabla 2. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA

SECTORES DE ACTIVIDAD	5 a 9 empleados	10 a 49 empleados	50 a 249 empleados	250 y más empleados	TOTAL en abs.	TOTAL en %
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13.840	10.210	586	32	24.668	5,4
Industria manufacturera	23.613	15.913	1.753	243	41.522	9,1
Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	22.176	24.004	4.467	689	51.336	11,3
Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	111.251	57.056	7.005	777	176.089	38,8
Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	49.885	35.966	6.513	1.125	93.489	20,6
Administración pública	4.656	7.322	3.467	744	16.189	3,6
Sanidad, educación y servicios sociales	14.475	26.260	9.036	784	50.555	11,1
TOTAL en abs.	239.898	176.732	32.827	4.394	453.851	100,0
TOTAL en %	52,9	38,9	7,2	1,0	100,0	

Las cifras estadísticas oficiales sobre el tamaño del universo de centros de trabajo con cinco o más empleados solo estaban disponibles para algunos países. Para muchos de ellos, en concreto para los del Este y Centroeuropa, las cifras se han tenido que estimar. Con todo, se calcula que el universo solo para la UE-28 comprende aproximadamente 5,7 millones de centros de trabajo y 162 millones de empleados. Tomando en consideración únicamente España, el tamaño del universo comprende 453.851 centros de trabajo (ver Tabla 2) y 11.629.000 empleados.

3.2. MUESTREO

Para ESENER la unidad de muestreo y la unidad estadística o de análisis se definieron como el "centro de trabajo" o unidad local en lugar de la empresa o compañía. El término "centro de trabajo" fue definido en la Encuesta como "una empresa/organización o parte de una empresa/organización situada en un lugar identificado geográficamente". Los términos "centro de trabajo" y "establecimiento" se han utilizado como sinónimos en este informe.

Para las organizaciones que constan de una sola unidad de producción o servicios en el país (organizaciones de emplazamiento único), la distinción entre el centro de trabajo/unidad local y la empresa/compañía es irrelevante. Pero en las organizaciones que constan de más de una unidad

(legalmente dependiente) en el país, sí importa la precisión. Mientras que en una encuesta cuya unidad estadística es la empresa la sede central puede ser encuestada acerca de la situación de toda la empresa, en encuestas basadas en el centro de trabajo todas las unidades (la sede, así como las sucursales) teóricamente tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas y entrevistadas.

En las entrevistas de organizaciones con varios centros de trabajo, los encuestados recibieron instrucciones durante la entrevista para que sus respuestas se refirieran solo a su centro de trabajo. Sin embargo, la experiencia indica que la distinción entre la empresa/sociedad, por un lado, y el centro de trabajo/unidad local, por otro, no siempre es fácil para los encuestados, por lo que no se pueden obviar un cierto número de errores de clasificación. La distinción es particularmente difícil en las entidades del sector público (por ejemplo, escuelas o comisarías de policía) y en aquellos países donde no hay un término ampliamente utilizado para "centro de trabajo".

Las muestras para ESENER-2 se obtuvieron a través de un procedimiento de muestreo aleatorio estratificado a través de una matriz que diferencia por sectores de actividad (siete) y tamaños de plantilla (cuatro), dividiendo así el universo en 28 celdas en cada país. Para cada celda de esta matriz se definió una muestra neta.

Tabla 3. ESTRUCTURA DE LA MUESTRA REALIZADA EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA (DATOS SIN PONDERAR)

SECTORES DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE PLANTILLA				TOTAL en abs.	TOTAL en %
	5 a 9	10 a 49	50 a 249	250 y más		
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	33	61	21	4	119	3,8
Industria manufacturera	88	125	61	13	287	9,1
Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	144	225	165	76	610	19,3
Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	396	381	145	48	970	30,7
Información, finanzas, act. inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	199	249	119	57	624	19,7
Administración pública	22	50	39	18	129	4,1
Sanidad, educación y servicios sociales	100	187	103	33	423	13,4
TOTAL en abs.	982	1.278	653	249	3.162	100,0
TOTAL en %	31,1	40,4	20,7	7,9	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe técnico del TNS Infratest Sozialforschung.

El muestreo se realizó atendiendo a los siguientes criterios:

- Para la muestra por tamaño de plantilla del centro de trabajo se escogió un diseño deliberadamente desproporcionado. Un diseño estrictamente proporcional al tamaño del centro de trabajo daría lugar a muy pocas entrevistas en los intervalos de tamaño más grandes ya que la mayoría de centros de trabajo dentro del universo definido son bastante pequeños. Una muestra estrictamente proporcional al empleado, a su vez, sería difícil de poner en práctica, en vista del número limitado de grandes centros de trabajo. La mezcla entre el centro de trabajo y empleado tiene la gran ventaja de que mantiene los factores de ponderación relativamente homogéneos por centro de trabajo y empleado.
- En términos de sectores de actividad, la muestra teórica fue proporcional a la estructura real del universo (con la excepción de Reino Unido donde algunas desproporcionalidades de sector se introdujeron para obtener más entrevistas en algunos sectores de interés específico).
- Dentro de la matriz de muestreo (de 28 celdas), los datos de contacto se escogieron aleatoriamente de las fuentes de direcciones seleccionadas.

Los tamaños de las muestras nacionales para ESENER-2 se establecieron atendiendo al siguiente criterio: 450 entrevistas en países pequeños, 750 o 1.500 en países de tamaño medio y 2.250 en las grandes economías. Debido a las ampliaciones de sus muestras nacionales, España y Reino Unido tuvieron muestras mayores que el resto: 3.150 entrevistas en España –que finalmente fueron 3.162 (ver Tabla 3)– y 4.250 en el Reino Unido. En total, 49.320 centros de trabajo fueron entrevistados para ESENER-2.

Para el muestreo, en cada país se seleccionó el mejor registro de direcciones disponible. En algunos países era el registro oficial elaborado por la oficina nacional de estadística u otra institución pública, en los demás fueron utilizados registros de proveedores de direcciones comerciales. En sectores de actividad no suficientemente cubiertos por el registro de direcciones seleccionado (principal), se agregaron direcciones de fuentes adicionales (por ejemplo, Páginas Amarillas).

En España, el registro de direcciones utilizado fue de Data Centric (Schober), de carácter comercial y cuya actualización es mensual (antes de la extracción de la muestra el registro se había actualizado en marzo de 2014). Este registro facilitó direcciones a nivel de centros de trabajo pero la información sobre el tamaño de plantilla se refería

Tabla 4. ENTREVISTADOS SEGÚN CARGO Y TAMAÑO DE PLANTILLA DEL CENTRO DE TRABAJO EN ESPAÑA (ANÁLISIS DE LA Q100 SIN PONDERAR)

	Tamaño de plantilla								TOTAL	
	5 - 9		10 - 49		50 - 249		250 y más			
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
El propietario o socio de la empresa	227	23,1	154	12,1	9	1,4	2	0,8	392	12,4
El director ejecutivo o el director de sucursal o de zona	86	8,8	118	9,2	32	4,9	5	2,0	241	7,6
Otro director	70	7,1	114	8,9	52	8,0	5	2,0	241	7,6
El responsable de prevención de riesgos laborales	108	11,0	274	21,4	300	45,9	192	77,1	874	27,6
Un delegado de prevención	34	3,5	66	5,2	34	5,2	6	2,4	140	4,4
Otro trabajador a cargo de estos temas	488	49,7	608	47,6	232	35,5	36	14,5	1364	43,1
Un técnico de prevención del Servicio de prev. ajeno	0	0,0	3	0,2	11	1,7	7	2,8	21	0,7
No contesta	9	0,9	12	0,9	2	0,3	1	0,4	24	0,8
	N= 982		N= 1.278		N= 653		N= 249		N= 3.162	

Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

Pregunta de respuesta múltiple.

a toda la empresa/organización, de ahí que muchas grandes empresas resultaron pertenecer a intervalos de plantilla más pequeños, por lo que fue necesario un procedimiento de revisión adicional. Otras incidencias fueron las siguientes: a) las direcciones del sector público fueron menos fiables que las direcciones de establecimientos privados; b) la elevada proporción relativa de códigos incorrectos del sector de actividad; c) la baja participación de las entidades públicas de los códigos CNAE O, P y Q. Finalmente, hay que señalar que no se requirió agregar direcciones de fuentes adicionales y que el número de direcciones de centros de cinco y más trabajadores fue de 63.000.

Para una ponderación apropiada de los datos, se necesitó información estadística fiable sobre la distribución de los centros de trabajo en los cuatro intervalos de plantilla y los siete sectores de actividad. Esta información estadística se recogió a nivel nacional por los socios nacionales para el trabajo de campo, pero se revisó y administró de forma centralizada.

En el caso de España las fuentes estadísticas empleadas en la ponderación a nivel de centros de trabajo fueron: el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) de enero de 2013; además, fue necesario recurrir

a la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2012 para obtener datos y estimaciones para las actividades A, O, P y Q de la CNAE Rev. 2. La EPA también se utilizó para la estimación de la distribución de los trabajadores ocupados en centros de cinco y más empleados (ponderación a nivel de trabajadores).

Para la muestra inicial, cada país recibió cinco direcciones por entrevista específica. Además, se facilitaron muestras adicionales pero sólo después de la explotación suficiente de la muestra previa.

3.3. DEFINICIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO

El entrevistado adecuado para la encuesta ESENER-2 se ha definido como "la persona que más sabe sobre la salud y seguridad del centro de trabajo". Se trataba de llegar a la persona que tiene el mayor conocimiento sobre todas las cuestiones de salud y seguridad, incluyendo detalles sobre la evaluación de riesgos y otras medidas concretas. También se pretendía que esta definición, más restrictiva que la aplicada en ESENER-1, redujera la falta de respuesta. La diversidad en cuanto a los antecedentes de los encuestados se consideró una desventaja tolerable.

Tabla 5. TASAS DE COOPERACIÓN Y RESPUESTA POR PAÍS

PAÍS	Tasa de cooperación (%)	Tasa de respuesta (%)	PAÍS	Tasa de cooperación (%)	Tasa de respuesta (%)
Malta	51	36	Reino Unido	24	19
Portugal	38	32	Austria	22	18
Estonia	37	30	Bulgaria	30	18
Finlandia	32	28	Países Bajos	22	17
Dinamarca	37	27	Italia	24	16
Eslovenia	28	26	Irlanda	18	15
Islandia	35	26	Noruega	23	15
Lituania	30	26	Suiza	21	15
Albania	38	25	Eslovaquia	22	12
Grecia	32	24	España	21	12
Rep. Macedonia (FYROM)	42	24	Alemania	13	10
Bélgica	35	23	Chipre	21	10
Letonia	31	23	República Checa	16	10
Croacia	26	22	Rumanía	18	10
Luxemburgo	28	22	Hungría	12	8
Serbia	29	22	Polonia	11	7
Suecia	27	21	Montenegro	15	6
Francia	26	20	Turquía	14	4

Fuente: Informe técnico del TNS Infratest Sozialforschung.

El cargo de los encuestados se puede analizar desde la pregunta Q100, una pregunta de respuesta múltiple en la que se pide a los entrevistados una descripción de sus funciones dentro del centro de trabajo y sus tareas en cuanto a la gestión de la salud y la seguridad. Como muestra la Tabla 4, en España se ha entrevistado fundamentalmente a empleados que no siendo responsables de la prevención de riesgos laborales en su centro están a cargo de estos temas y, directamente, a los responsables de la prevención. Estos últimos han sido más frecuentes a medida que aumentaba el tamaño de plantilla del establecimiento.

3.4. TRABAJO DE CAMPO

El periodo del trabajo de campo de ESENER-2 comprendió desde el 14 de julio de 2014 hasta el 20 de octubre de 2014. Por lo que se refiere a España, el trabajo de campo se realizó desde el 14 de julio hasta el 17 de octubre de 2014.

Aunque la Encuesta se realizó principalmente como encuesta telefónica utilizando la tecnología CATI (entrevistas telefónicas asistidas por ordenador), un pequeño número de entrevistas (n=1289, el 2,6% del total) se realizaron online como entrevistas CAWI (entrevistas web asistidas por ordenador).

Estas entrevistas CAWI se emplearon cuando los encuestados se negaban a participar por teléfono pero estaban dispuestos a cumplimentar la encuesta en línea; todos los entrevistados CAWI previamente fueron contactados por teléfono. El conjunto de datos contiene solo las entrevistas CAWI que pasaron ciertos controles mínimos de calidad: se excluyeron de la muestra las entrevistas con un 10% o más preguntas sin contestar, así como aquellas que duraron menos de 8 minutos. En España, 63 de las 3.162 entrevistas fueron entrevistas CAWI (2% del total).

Tabla 6. PRINCIPALES MOTIVOS DE LA (NO) RESPUESTA. TOTAL ESENER-2 Y ESPAÑA

	TOTAL ESENER-2		ESPAÑA	
	Abs.	%	Abs.	%
Negativa de la persona seleccionada	48.068	13,4	7.031	26,1
Entrevista telefónica completa	48.031	13,4	3.099	11,5
Entrevista rechazada por estrato completo	48.694	13,6	2.654	9,8
Tono del teléfono Fax/Módem	18.410	5,1	2.485	9,2
Tamaño de plantilla inferior a 5 trabajadores o falta de respuesta en la pregunta sobre tamaño de plantilla (Q105)	15.335	4,3	2.478	9,2
Número de teléfono equivocado	44.986	12,5	2.226	8,3
No contesta	18.978	5,3	1.827	6,8
Informante seleccionado no válido	11.281	3,1	1.103	4,1
Otros	104.854	29,2	4.074	15,1
TOTAL	358.637	100,0	26.977	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe técnico del TNS Infratest Sozialforschung.

Las entrevistas CATI duraron en promedio unos 24,22 minutos, tiempo muy similar a la duración media de las entrevistas en España que fue de 24,79 minutos.

En total participaron 797 entrevistadores en ESENER-2 (584 mujeres y 213 hombres) y la media de entrevistas CATI por entrevistador fue de 72 y de entrevistas CATI/CAWI de 75. En el caso de España, trabajaron 36 entrevistadores (30 mujeres y 6 hombres) y la media de entrevistas CATI por entrevistador fue de 86 y de entrevistas CATI/CAWI, de 88.

Las tasas de respuesta y cooperación variaron ampliamente entre países, sobre todo debido a las diferencias nacionales en la disposición a cooperar en encuestas de este tipo. La *tasa de cooperación* se define como el porcentaje de entrevistas realizadas de todas las direcciones contactadas para la encuesta, y la *tasa de respuesta* como el porcentaje de entrevistas realizadas de todas las direcciones elegibles para la encuesta; se tuvieron en cuenta, por ejemplo, direcciones con números de teléfono equivocados o direcciones que resultaron no ser elegibles (por ejemplo, hogares o establecimientos privados con plantillas inferiores a cinco empleados).

La tasa de cooperación para el conjunto de la encuesta fue del 22% y la tasa de respuesta, del 14%; en la Tabla 5 figura la distribución de ambas tasas por países. En los establecimientos de pequeño tamaño, en general, las tasas de cooperación fueron más bajas que en unidades de tamaño

grande. También hubo algunas diferencias por sectores de actividad, con tasas de cooperación más altas en CNAE O (Administración pública).

Como figura en la Tabla 6, en España se realizaron 26.977 contactos (direcciones utilizadas) para conseguir completar la muestra. Más de la cuarta parte de los contactos dieron como resultado la negativa por parte de la persona seleccionada para la entrevista, aspecto este que duplica el hallado para el conjunto de la Encuesta ESENER. El número medio de contactos necesarios para obtener una entrevista válida en España fue de 6,19 (4,87 para el conjunto de la Encuesta).

Respecto a la *falta de respuesta*, es decir, la proporción de preguntas que no fueron contestadas por los entrevistados (no contesta/no sabe) fue en general baja: en promedio, cada encuestado no respondió al 1,4% de las preguntas que se le realizaron.

3.5. ERROR MUESTRAL

Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P=Q$, el error para el conjunto de la muestra de España es $\pm 1,77\%$. En las tablas siguientes se muestra: el error muestral por sector de actividad (Tabla 8) y por tamaño de plantilla (Tabla 7) de los centros de trabajo de la muestra española.

3.6. PONDERACIÓN

A la vista de las diversas desproporcionalidades introducidas en el diseño de la muestra para ESE-

Tabla 7. ERROR MUESTRAL EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA

	Nº ENTREVISTAS	ERROR MUESTRAL
5 a 9 trabajadores	982	3,18 %
10 a 49 trabajadores	1.278	2,79 %
50 a 249 trabajadores	653	3,87 %
250 y más trabajadores	249	6,16 %
TOTAL	3.162	1,77 %

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe técnico del TNS Infratest Sozialforschung.

Tabla 8. ERROR MUESTRAL EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

	Nº ENTREVISTAS	ERROR MUESTRAL
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	119	9,15 %
Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	287	5,88 %
Industria manufacturera	610	4,02 %
Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	970	3,20 %
Información, finanzas, act. inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	624	3,99 %
Administración pública	129	8,77 %
Sanidad, educación y servicios sociales	423	4,84 %
TOTAL	3.162	1,77 %

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe técnico del TNS Infratest Sozialforschung.

NER-2 (por tamaño de plantilla y por tamaño de país), para el análisis de los datos del conjunto de la muestra, de la EU-28 y de España, es necesario aplicar factores de ponderación.

La matriz de datos contiene tres factores de ponderación proporcionales al centro de trabajo y otros tres a los empleados. Se ha tratado de que

la encuesta ESENER-2 proporcione información en relación con los centros de trabajo (por ejemplo: ¿Cuántos centros de trabajo realizan evaluaciones de riesgo?), así como con los empleados (por ejemplo: ¿Cuántos empleados trabajan en los centros de trabajo donde se realizan evaluaciones de riesgos?).

RIESGOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO



4.1. EXPOSICIÓN A RIESGOS

En los centros de trabajo se preguntó por los riesgos para la seguridad y salud a los que estaban expuestos los trabajadores, independientemente de si dichos riesgos estaban controlados y de la cantidad de trabajadores afectados. Como se muestra en el Gráfico 1, en España el riesgo más señalado es el relacionado con posiciones dolorosas o agotadoras (incluido estar sentado durante mucho tiempo), presente en casi ocho de cada diez centros. A su vez, más de la mitad de los entrevistados manifiesta que en su centro de trabajo se realizan movimientos repetitivos de mano o brazo, se manipulan cargas pesadas o hay riesgo de accidentes con máquinas o herramientas.

Si se diferencian los riesgos de carácter psicosocial del resto de riesgos (ver barras de color claro del Gráfico 1), se observa que en general presentan menores frecuencias que los riesgos físicos. El riesgo psicosocial más frecuente, señalado por la mitad de los centros, es el hecho de tener que tra-

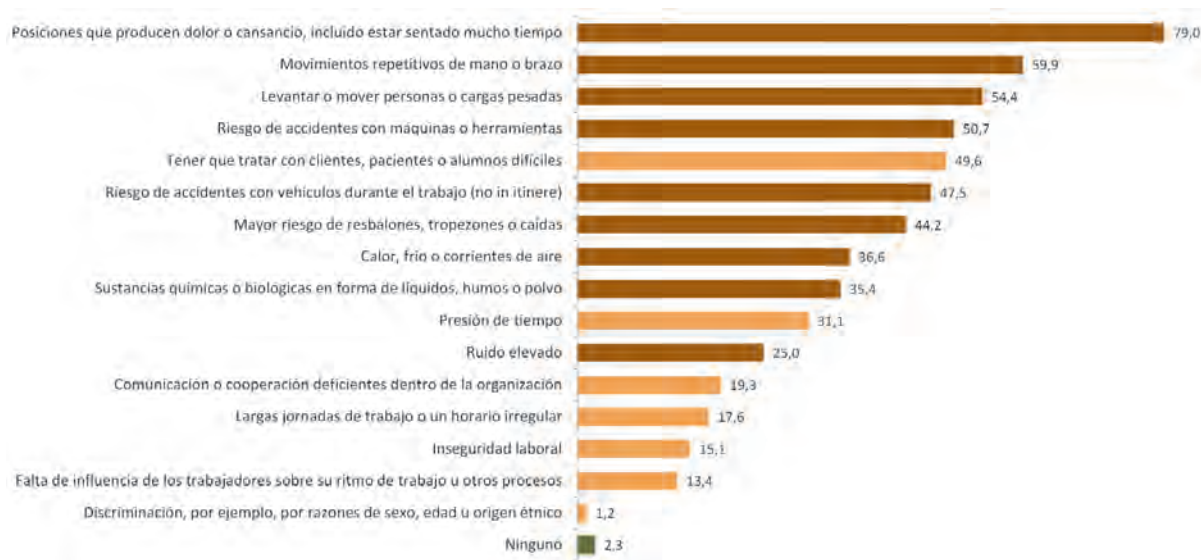
tar con clientes, pacientes o alumnos difíciles y le sigue, a casi veinte puntos porcentuales de distancia, la presión de tiempo.

Los centros de trabajo medianos y grandes (de 50 o más trabajadores) manifiestan la existencia de riesgos con mayor frecuencia que los centros con menor plantilla, lo que probablemente indica no una menor presencia de riesgos en estos sino una menor percepción de los mismos. Tan solo tres riesgos presentan una excepción a esta constante: el ambiente térmico, la inseguridad laboral y las largas jornadas de trabajo u horario irregular, que no presentan diferencias significativas entre ambos grupos de plantilla.

Respecto a los riesgos físicos (ergonómicos, de seguridad y de higiene), en seis de los nueve señalados los centros de menos de 10 trabajadores indican frecuencias significativamente más bajas que el promedio.

Las diferencias más destacadas se encuentran en: mayor riesgo de resbalones, tropezones o ca-

Gráfico 1. EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA



Base España: total de centros de trabajo (N= 3.162).

Nota: las barras de color claro corresponden a los riesgos psicosociales.

ídas (39%) y posiciones que producen dolor o cansancio (74%). Por actividad económica, los riesgos físicos son más frecuentes que el promedio en la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en la Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad y en la Industria manufacturera. En particular, en la Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad, el 16% de los centros señala que tiene todos los riesgos ergonómicos, de seguridad y de higiene, y en esta actividad se concentra la mayor frecuencia de resbalones, tropezones o caídas (67,5%).

En lo que atañe a los riesgos psicosociales, en primer lugar cabe destacar que casi tres de cada diez centros de trabajo señalan que no tienen ninguno de ellos. Esta circunstancia es significativa en los centros más pequeños –entre 5 y 9 trabajadores- (32,3%), destacando sus bajos porcentajes en: la presión de tiempo (27%), la comunicación o cooperación deficientes (17%) y la falta de influencia de los trabajadores sobre su trabajo (11%). Este último factor de riesgo, la falta de influencia del trabajador en lo que hace, es precisamente la más señalada en los centros de 250 y más trabajadores, con un 42%.

Por actividad, los sectores que indican con una frecuencia superior al promedio que no tienen ninguno de los riesgos psicosociales estudiados son la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (40,8%) y la Industria manufacturera (38,2%). Por otra parte, destacan las siguientes relaciones: una comunicación o cooperación deficientes en la Administración pública (30,5%), presión de tiempo en Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas (39,2%) y en Sanidad, educación y servicios sociales (37,4%); tener que tratar con clientes, pacientes, alumnos u otras personas externas en Administración pública (61,7%) y Sanidad, educación y servicios sociales (66,8%); o largas jornadas de trabajo u horario irregular en Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas (22,3%).

El análisis comparativo de España con el promedio de países de la UE-28 arroja los siguientes resultados:

- España presenta resultados superiores al promedio europeo respecto de los siguientes riesgos (porcentaje de la UE-28): posiciones que producen dolor o cansancio -incluido estar sentado durante mucho tiempo- (55,6%); mo-

vimientos repetitivos de mano o brazo (51,7%); riesgo de accidentes con máquinas o herramientas (48,3%); levantar o mover personas o cargas pesadas (47,3%); riesgo de accidentes con vehículos durante el trabajo -no itinere- (45,4%); mayor riesgo de resbalones, tropezones o caídas (36,2%); y comunicación o cooperación deficientes dentro de la organización (16,6%).

- España presenta resultados inferiores al promedio respecto de (porcentaje de la UE-28): tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles (57,2%); presión de tiempo (42,3%); sustancias químicas o biológicas en forma de líquidos, humos o polvo (38%); ruido elevado (29,7%); largas jornadas de trabajo o un horario irregular (22,6%); y discriminación por razones de sexo, edad u origen étnico (2,2%).
- Finalmente, presenta resultados similares al promedio respecto de (porcentaje de la UE-28): calor, frío o corrientes de aire (35,8%); inseguridad laboral (15,5%); y falta de influencia de los trabajadores sobre su ritmo de trabajo o sobre procesos que afecten a su trabajo (13,2%).

La Tabla 9, que presenta la frecuencia de los riesgos de los diferentes países de la UE-28 en relación con España agrupándolos en físicos (ergonómicos, de seguridad e higiene) y psicosociales, pone de manifiesto que hay una mayor dispersión o variabilidad de los datos relativos a los factores psicosociales que de los físicos. En efecto, mientras que el posicionamiento de los países de la UE-28 frente al riesgo psicosocial abarca desde el 57% de Lituania hasta el 90% de Dinamarca (34 puntos porcentuales de diferencia), el correspondiente al riesgo físico abarca desde el 79% de Grecia hasta el 96% de Finlandia y España (17 puntos porcentuales de diferencia).

Por otra parte, la misma tabla muestra que los centros de trabajo españoles, junto con los finlandeses, ocupan el primer lugar respecto de los riesgos físicos (4,4 puntos porcentuales por encima del promedio europeo) y el vigésimo tercero respecto del riesgo psicosocial (6,3 puntos porcentuales por debajo del promedio europeo). ¿Es posible que en los centros de trabajo españoles haya una exposición a riesgos físicos superior a la mayoría de los países europeos o que en España sea poco relevante la exposición a los riesgos psicosociales? Probablemente no. Al igual que se ha

Tabla 9. EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28

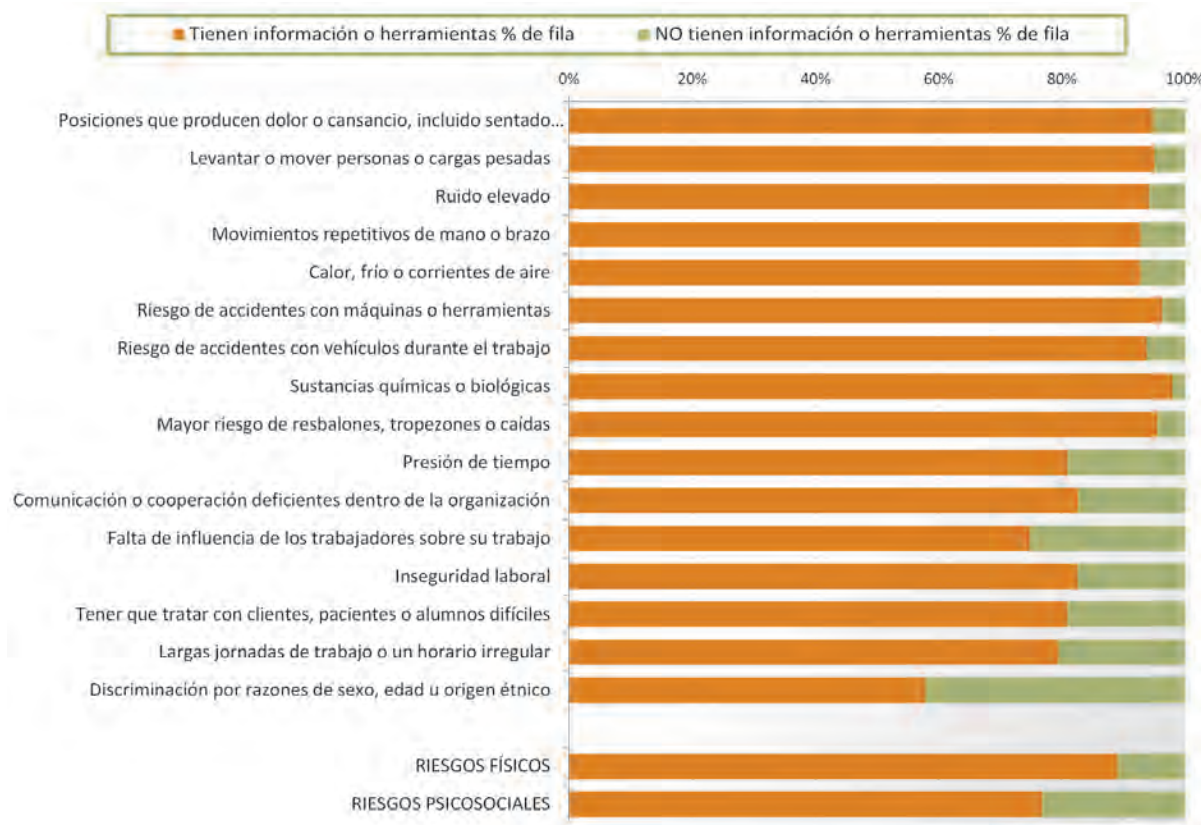
RIESGOS FÍSICOS	RIESGOS PSICOSOCIALES
Finlandia (96,1%)	Dinamarca (90,3%)
España (96,1%)	Suecia (89,4%)
Francia (94,9%)	Finlandia (88,6%)
Suecia (94,9%)	Malta (87,4%)
Estonia (94,1%)	Estonia (85%)
Portugal (93,8%)	Bélgica (84,9%)
Alemania (92,9%)	Alemania (83,5%)
Croacia (92,7%)	Países Bajos (83,2%)
Dinamarca (92,5%)	Portugal (82,2%)
Eslovenia (92,4%)	Chipre (81,8%)
República Checa (92,4%)	Francia (81,5%)
Luxemburgo (92,3%)	Letonia (80,4%)
Bélgica (92%)	Irlanda (80,1%)
TOTAL (91,7%)	Reino Unido (79,6%)
Letonia (91,4%)	Eslovenia (79,3%)
Países Bajos (91,2%)	Luxemburgo (79%)
Reino Unido (90,8%)	Austria (77,9%)
Hungría (90,4%)	TOTAL (76,7%)
Italia (90%)	Rumanía (76%)
Lituania (89,8%)	Grecia (76%)
Malta (88,9%)	Croacia (73,2%)
Polonia (88,8%)	Polonia (72,1%)
Austria (88,2%)	España (70,4%)
Irlanda (87,8%)	República Checa (69,4%)
Chipre (85,5%)	Bulgaria (68,8%)
Rumanía (85,2%)	Hungría (67,1%)
Eslovaquia (83,5%)	Eslovaquia (61%)
Bulgaria (82,2%)	Italia (59,3%)
Grecia (79,4%)	Lituania (56,5%)

Base: total de centros de trabajo de la UE-28 (N= 42.479).

Nota 1: Bajo el epígrafe "riesgos físicos" se han agrupado los riesgos siguientes: posiciones que producen dolor o cansancio, incluido estar sentado durante mucho tiempo; levantar o mover personas o cargas pesadas; movimientos repetitivos de mano o brazo; ruido elevado; calor, frío o corrientes de aire; accidentes con máquinas o herramientas; accidentes con vehículos durante el trabajo; y resbalones, tropezones o caídas. Los siete riesgos restantes quedan englobados en "riesgos psicosociales".

Nota 2: las celdas sombreadas en naranja y negrita indican diferencias más altas y estadísticamente significativas con España; las celdas sombreadas en verde indican diferencias más bajas y estadísticamente significativas con España; las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas con España.

Gráfico 2. INFORMACIÓN O HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS EN ESPAÑA



Base: centros de trabajo que han señalado que tienen riesgos (N= 3.082).

Pregunta de respuesta múltiple.

comentado al analizar las diferencias de exposición por tamaño de plantilla de los centros, cabe pensar que no se trata de una menor exposición a riesgos sino de una menor consciencia de ellos; de esta forma, se puede deducir que, en términos relativos, mientras que en los centros españoles hay una importante percepción del riesgo físico, no ocurre lo mismo con el riesgo psicosocial.

4.2. INFORMACIÓN O HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

A los centros de trabajo que habían señalado la presencia de algún riesgo (97,5%) se les preguntó si contaban con información o herramientas de prevención suficientes para abordar esos riesgos de forma eficaz. Como se observa en el Gráfico 2, la carencia de herramientas suficientes para abordar los riesgos se sitúa principalmente en los problemas psicosociales. En efecto, mientras que el 11% de los centros señala que tiene dificultades para afrontar los riesgos físicos, el porcentaje se duplica para los riesgos psicosociales (23%). Den-

tro de este segundo grupo, las dificultades más frecuentes surgen ante la discriminación por sexo, edad u origen étnico (42%), la falta de influencia del trabajador sobre su trabajo (25%) y las largas jornadas de trabajo u horario irregular (21%).

La falta de herramientas preventivas para afrontar tanto el conjunto de los riesgos físicos como el de los riesgos psicosociales se distribuye uniformemente entre los diferentes tamaños de plantilla y sectores de actividad. Sin embargo, respecto a los riesgos psicosociales se observa que el sector del Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas indica menores carencias que el promedio para gestionar el trato con clientes u otras personas externas (14%), mientras que, respecto a esta misma cuestión, la Industria manufacturera y la Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas acumulan mayores carencias que el promedio (29% y 25%, respectivamente).

El hecho de que existan mayores carencias para abordar el conjunto de los riesgos psicosociales que para el de los riesgos físicos también se cons-

Tabla 10. CARENCIA DE INFORMACIÓN O HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28

RIESGOS FÍSICOS	RIESGOS PSICOSOCIALES
Francia (46%)	Bélgica (47,5%)
Bélgica (42%)	Francia (43%)
Malta (34,4%)	Italia (34,5%)
Grecia (32%)	Malta (33,2%)
Croacia (24,8%)	Grecia (31,3%)
Luxemburgo (23,3%)	Finlandia (30,1%)
Austria (23,2%)	Suecia (28,3%)
Finlandia (23%)	Dinamarca (27%)
Suecia (22,8%)	Austria (26,9%)
Dinamarca (22,1%)	Países Bajos (26,3%)
Italia (20,6%)	TOTAL (26,3%)
TOTAL (20,4%)	Portugal (25,4%)
Países Bajos (20%)	España (23,2%)
Portugal (20%)	Croacia (23,1%)
Alemania (17,8%)	Reino Unido (22,7%)
Irlanda (17,6%)	Alemania (21,6%)
Reino Unido (14,1%)	Polonia (21,5%)
Hungría (13,9%)	Irlanda (20,3%)
Polonia (13,3%)	Luxemburgo (20,3%)
Chipre (11,5%)	Hungría (19,8%)
España (11%)	Letonia (17,6%)
Eslovaquia (10,5%)	Eslovaquia (15,2%)
Letonia (9,6%)	Rumanía (14,4%)
Rumanía (9,3%)	Chipre (11,9%)
República Checa (6,2%)	República Checa (10,2%)
Estonia (6,1%)	Lituania (7,3%)
Lituania (5,4%)	Estonia (7,1%)
Bulgaria (4,1%)	Bulgaria (5,7%)
Eslovenia (1,7%)	Eslovenia (2,8%)

Base: centros de trabajo de la UE-28 que han señalado que tienen riesgos (N= 40.759).

Nota 1: Bajo el epígrafe "riesgos físicos" se han agrupado los riesgos siguientes: posiciones que producen dolor o cansancio, incluido estar sentado durante mucho tiempo; levantar o mover personas o cargas pesadas; movimientos repetitivos de mano o brazo; ruido elevado; calor, frío o corrientes de aire; accidentes con máquinas o herramientas; accidentes con vehículos durante el trabajo; y resbalones, tropezones o caídas. Los siete riesgos restantes quedan englobados en "riesgos psicosociales".

Nota 2: las celdas sombreadas en naranja y negrita indican diferencias más altas y estadísticamente significativas con España; las celdas sombreadas en verde indican diferencias más bajas y estadísticamente significativas con España; las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas con España.

tata al analizar los resultados a nivel europeo, aunque la diferencia no es tan acusada como entre los centros españoles. Como se muestra en la Tabla 10, mientras que el promedio europeo de centros de trabajo que señala carencias frente a los riesgos físicos es del 20%, el correspondiente a los riesgos psicosociales es del 26%.

Respecto del conjunto de países de la UE, los centros de trabajo españoles reconocen tener menos dificultades que el promedio europeo tanto para abordar los riesgos físicos (9 puntos porcentuales de diferencia) como para los riesgos psicosociales (tres puntos porcentuales de diferencia).

4.3. MEDIDAS PARA PREVENIR LOS PROBLEMAS MUSCULOESQUELÉTICOS

Respecto a los problemas musculoesqueléticos, como el dolor de espalda, cuello, brazos, manos o piernas, se preguntó a los entrevistados si se adoptaban en su centro diferentes medidas preventivas.

Los resultados para España se detallan a continuación:

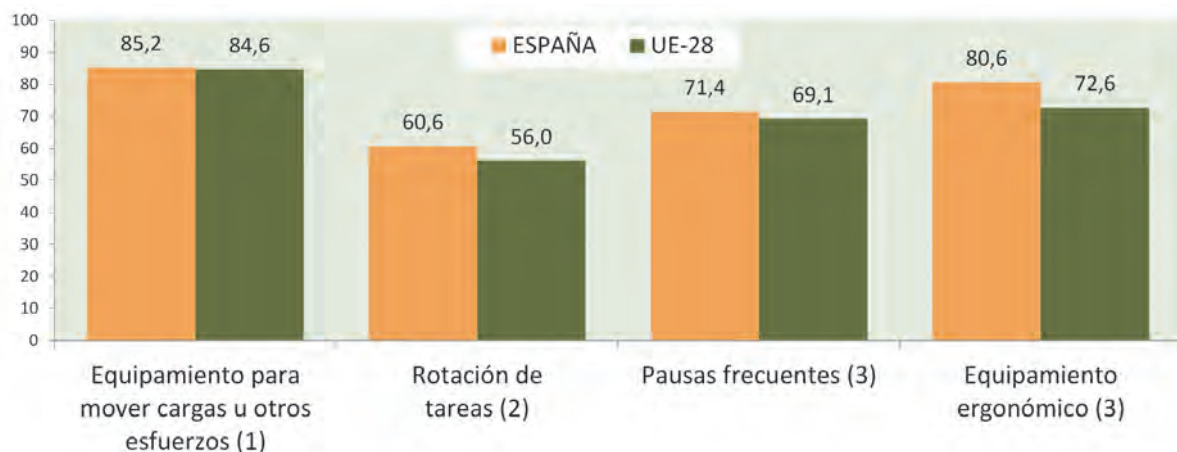
1. *Equipamiento para ayudar a levantar o mover pesos o realizar otras tareas que requieran un esfuerzo físico* (se preguntó en los centros donde se debían levantar o mover personas o cargas pesadas).- El 85,2% de los centros señala que dispone de este equipamiento, sin que se hayan encontrado diferencias significativas por tamaño de plantilla. Por actividad, la diferencia significativa se encuentra en Sanidad, educación y servicios sociales donde solo el 68,2% de los centros cuenta con estos equipos.
2. *Rotación de tareas para reducir los movimientos repetitivos o la sobrecarga física* (se preguntó en los centros donde se producían movimientos repetitivos de mano o brazo).- Seis de cada diez centros indica que realizan

rotación de tareas. Por sector, la Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas son las que acumulan una frecuencia significativamente inferior (45%) a todas las demás. Según el tamaño de plantilla, los centros de 250 y más trabajadores presentan una frecuencia significativamente superior al promedio (79%).

3. *Incentivar que las personas que trabajan en una postura incómoda o estática, incluidas aquellas que deben estar sentadas mucho tiempo, realicen pausas frecuentes* (se preguntó en todos los centros).- Siete de cada diez centros pone en práctica este tipo de incentivos, sin que se hayan hallado diferencias ni por sector de actividad ni por plantilla. Tan solo hay que apuntar que los medianos y grandes centros presentan frecuencias superiores al promedio (82% en las de 50 a 249 trabajadores y 85% en las de 250 y más).
4. *Equipamiento ergonómico, como sillas y mesas especiales* (se preguntó en todos los centros).- El 81% señala que proporciona equipamiento ergonómico en su centro de trabajo; esto es significativamente menos frecuente en los centros de trabajo más pequeños (77%) y, por actividad, en el sector del Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas (75%).

Los centros de trabajo españoles señalan que adoptan medidas, con mayor frecuencia que el promedio de los establecimientos de la UE-28, para: reducir los movimientos repetitivos o la sobrecarga física (rotación de tareas), para paliar el estatisimo o las posturas incómodas (pausas frecuentes) y para adaptar el entorno de trabajo a la persona (perspectiva ergonómica). No se han encontrado diferencias significativas respecto del equipamiento para mover cargas u otros esfuerzos físicos (ver Gráfico 3).

Gráfico 3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE PROBLEMAS MUSCULOESQUELÉTICOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



1) Base: centros de trabajo donde se levantan o mueven personas o cargas pesadas (N España= 1.721; N UE-28= 20.074).

2) Base: centros de trabajo donde se realizan movimientos repetitivos de mano o brazo (N España= 1.894; N UE-28= 21.973).

3) Base: total de centros de trabajo (N España= 3.162; N UE-28= 42.479).

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN



En este capítulo se analiza la forma en que se organiza y gestiona la prevención de riesgos laborales en las empresas, con especial dedicación al nivel de importancia e integración que tiene la prevención de riesgos en la vida diaria de la empresa, los medios de que dispone o a los que puede acceder. También se estudian los factores motivadores y, por oposición, las causas que limitan la dedicación de las empresas a la prevención. Pero antes de tratar estas cuestiones se aportan una serie de datos básicos (datos ponderados extraídos del análisis de la Encuesta) sobre las características de los centros de trabajo en España.

Los centros de trabajo muy pequeños, entre 5 y 9 trabajadores, representan más de la mitad del

total de centros en España (53%), mientras que los que tienen una plantilla superior a 49 trabajadores tan solo suponen el 8,2% del total. Por otro lado, seis de cada diez centros de trabajo entrevistados constituyen el único establecimiento de la empresa y el resto son uno de varios centros de la misma empresa en España; los primeros predominan en plantillas con menos de 10 trabajadores y los segundos en plantillas superiores a 49 trabajadores (ver Tabla 11).

Respecto al sector de actividad, más de la mitad de los establecimientos se ubican en Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas o en Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas (ver Tabla

Tabla 11. CENTROS DE TRABAJO COMPUESTOS POR UN SOLO CENTRO O POR VARIOS, POR TAMAÑO DE PLANTILLA. ESPAÑA

	5 a 9	10 a 49	50 a 249	250 y más	TOTAL
Es el único centro de trabajo de la empresa u organización	70,4	56,7	37,9	26,3	62,3
Es uno de los diferentes centros de trabajo que tiene la organización en España	29,6	43,0	61,5	72,6	37,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

Tabla 12. DISTRIBUCIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD. ESPAÑA

	% centros de trabajo
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,4
Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	9,1
Industria manufacturera	11,3
Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	38,8
Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	20,6
Administración pública	3,6
Sanidad, educación y servicios sociales	11,1
TOTAL	100,0

Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

12). Además, nueve de cada diez centros de trabajo pertenecen al sector privado, de los cuales el 35,5% inició su actividad antes de 1990 y el 42,6%, entre 1990 y 2005; el resto son posteriores a esta fecha.

Otros aspectos sobre los que se pregunta en la Encuesta hacen referencia a: el porcentaje que representan los trabajadores de 55 años y más en el conjunto de la plantilla, si algún trabajador tiene dificultades para entender la lengua que se habla en el centro de trabajo y si alguno de los trabajadores trabaja desde casa de forma habitual. En un tercio de los centros de trabajo no hay trabajadores mayores de 54 años y en el 49,5% representan menos de una cuarta parte de la plantilla; en un 2,2% de los centros los trabajadores de 55 y más años representan más de la mitad de la plantilla. Respecto a tener dificultades para entender la lengua que se habla en las instalaciones del centro de trabajo, tan solo el 3,2% señala este problema.

Por último, la mayoría de los centros de trabajo no tiene establecido un sistema organizativo que incluya el trabajo desde casa (por ejemplo, de un día a la semana) y sí lo tiene el 7,8% de los centros. Por tamaño de plantilla, los centros medianos (de 50 a 249 trabajadores) son los que más practican esta modalidad de trabajo (14,6%); y por actividad económica, Sanidad, educación y servicios sociales e Información, finanzas, actividades inmobilia-

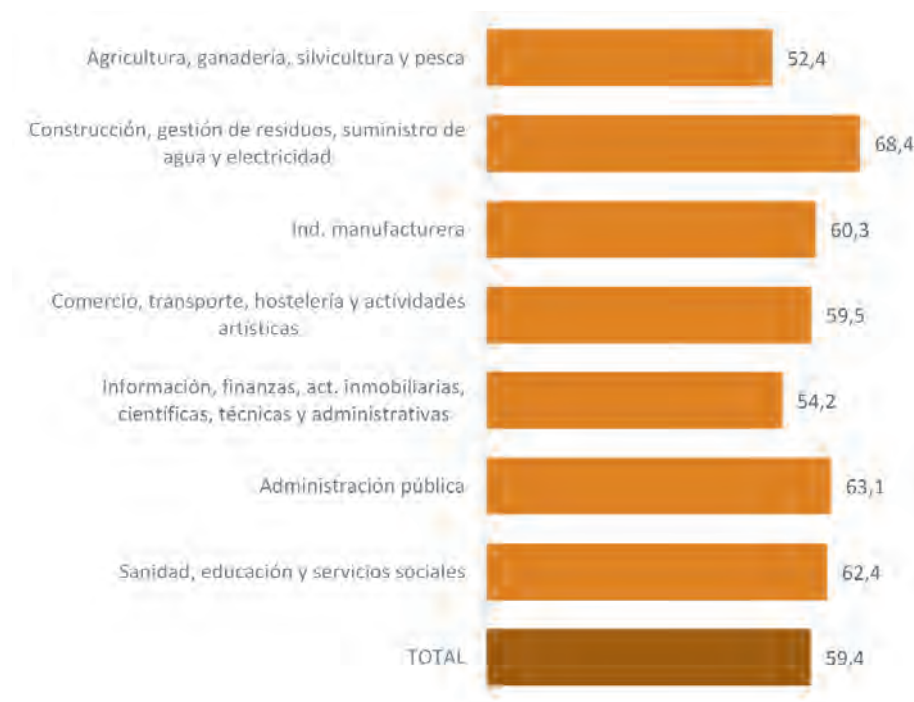
rias, científicas, técnicas y administrativas (14,2% y 11,4%, respectivamente).

5.1. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

El art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) señala que la actividad de prevención de riesgos laborales se debe integrar en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. Por tanto, el establecimiento de una política de prevención de riesgos laborales en las empresas requiere procedimientos para que en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto las de carácter técnico -incluida la elección de equipos- como las de tipo organizativo, se consideren y controlen sus repercusiones sobre la salud y seguridad de los trabajadores.

La existencia de un documento, más o menos detallado, que explique la distribución de responsabilidades y los procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales, puede conside-

Gráfico 4. EXISTENCIA DE UN PRESUPUESTO ESPECÍFICO ANUAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

rarse como un indicador mínimo de la existencia de un “compromiso preventivo” por parte de la dirección y del grado de integración de la prevención en la empresa. Los resultados a este respecto son muy altos, ya que el 96% de los centros de trabajo españoles indica que posee dicho documento, sin diferencias significativas por sector de actividad ni tamaño de plantilla.

La existencia de un presupuesto específico que se destine cada año a tomar medidas y adquirir equipos para la prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo puede considerarse como un indicador más consistente de ese compromiso preventivo por parte de las empresas. Seis de cada diez centros de trabajo cuentan con un presupuesto anual para prevención.

Por sector se han hallado diferencias significativas, siendo el valor mayor el de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad, en el que hay presupuesto en más de dos de cada tres centros, mientras que el menor valor se da en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (ver Gráfico 4). No se han hallado diferencias estadísticamente significativas por tamaño de plantilla.

La implicación de los cargos directivos en los asuntos de prevención constituye un factor clave de la vitalidad de la actividad preventiva en los centros de trabajo. En más de la mitad de los centros de trabajo de 20 o más empleados la dirección trata estos temas de forma habitual. Por sector se dan diferencias importantes, siendo más frecuente el tratamiento habitual de estas cuestiones en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad e Industria manufacturera (ver Gráfico 5).

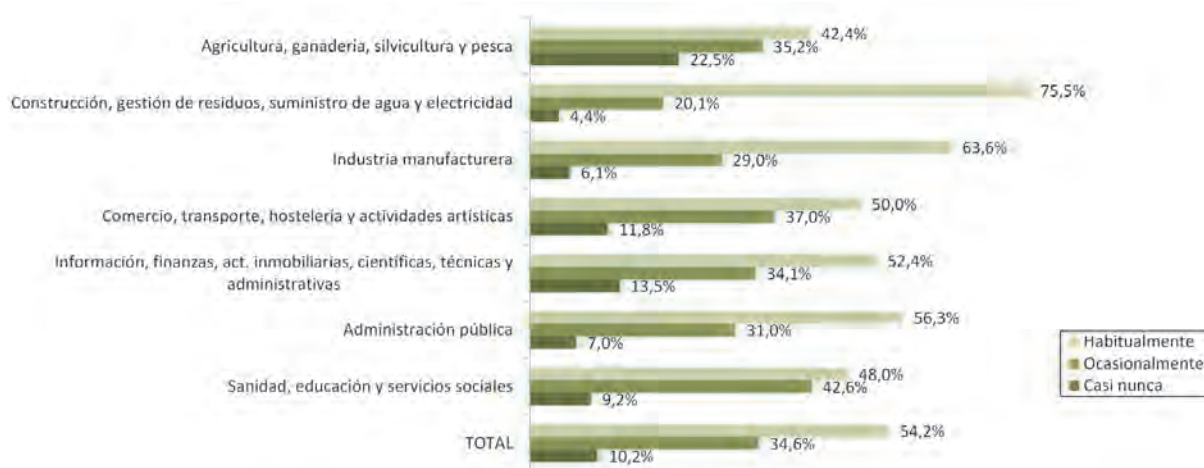
Los tres indicadores analizados que se refieren al compromiso preventivo de las empresas tienen una presencia muy desigual entre los países de la UE 28. Tanto en la disposición de un documento que refleje el “ideario” preventivo como en la disposición de un presupuesto anual para atender a la prevención, España se sitúa por encima del promedio de la UE-28 y tan solo por debajo en lo relativo a la dedicación con cierta frecuencia de los cargos directivos a tratar asuntos de prevención (ver Tabla 13).

Un indicador aún más riguroso del grado de integración de la prevención de riesgos laborales en las actividades cotidianas del centro de trabajo lo constituye el hecho de debatir de forma habitual estos temas en las reuniones de personal o de equipo, práctica que se lleva a cabo en casi la mitad de los centros, si bien con claras diferencias por tamaño, siendo más habitual cuanto mayor es el centro (ver Gráfico 6).

Por sector de actividad, tan sólo merece destacarse que debatir de forma habitual estos temas en las reuniones de personal o de equipo es especialmente frecuente en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (62,6%).

Comparado con el promedio de la UE-28 el porcentaje en España es sensiblemente inferior (47,2% por 63,7%), y mucho menor que el de países como Reino Unido (77,3%) o Alemania (64,9%), entre otros.

Gráfico 5. IMPLICACIÓN DE LOS CARGOS DIRECTIVOS EN TEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN ESPAÑA



Base: centros de trabajo de 20 trabajadores o más (N=788).

Tabla 13. INDICADORES DEL COMPROMISO PREVENTIVO DE LAS EMPRESAS. COMPARACIÓN DE ESPAÑA CON LA UE 28

Documento de integración ⁽¹⁾	Presupuesto específico ⁽¹⁾	Implicación de la dirección ⁽²⁾
Eslovenia (98%)	Rumanía (65,5%)	República Checa (80,4%)
Polonia (97,9%)	Lituania (62,4%)	Reino Unido (79,4%)
Italia (97,8%)	Bélgica (60,3%)	Rumanía (74,6%)
Rumanía (97,7%)	España (59,4%)	Italia (65%)
Reino Unido (97,6%)	Letonia (52,5%)	Dinamarca (64,9%)
Eslovaquia (97,2%)	Países Bajos (51,5%)	Irlanda (63,9%)
España (96,3%)	Polonia (50,5%)	Chipre (64%)
República Checa (96,2%)	Francia (49,4%)	Eslovaquia (62,2%)
Lituania (96,4%)	República Checa (47,2%)	Suecia (61,3%)
Letonia (96,2%)	Croacia (46,5%)	TOTAL (60,6%)
Estonia (94,4%)	Portugal (46,2%)	Francia (60,1%)
Hungría (94,1%)	Suecia (46,2%)	Bélgica (58,6%)
Croacia (93,9%)	Grecia (45%)	Alemania (58,6%)
Irlanda (93,6%)	Italia (43,4%)	Países Bajos (57,3%)
Bulgaria (93,5%)	Chipre (42,2%)	Finlandia (55,2%)
TOTAL (90,1%)	Eslovaquia (42,1%)	España (54,2%)
Dinamarca (87,5%)	TOTAL (40,8%)	Letonia (50,9%)
Alemania (84,3%)	Malta (39,4%)	Austria (49,3%)
Austria (84,3%)	Hungría (37,6%)	Bulgaria (48%)
Portugal (83,8%)	Irlanda (37,3%)	Lituania (47,4%)
Suecia (83,3%)	Eslovenia (33,4%)	Grecia (46,9%)
Francia (82,4%)	Reino Unido (33,3%)	Luxemburgo (46,7%)
Finlandia (82,3%)	Luxemburgo (30,7%)	Malta (46,7%)
Bélgica (81,4%)	Bulgaria (30,6%)	Portugal (46%)
Países Bajos (77,5%)	Estonia (27,4%)	Hungría (42,9%)
Grecia (68,9%)	Alemania (26,2%)	Polonia (41,4%)
Luxemburgo (67,4%)	Finlandia (24,6%)	Croacia (41,4%)
Chipre (62,9%)	Austria (22,6%)	Eslovenia (34,8%)
Malta (51,6%)	Dinamarca (15,1%)	Estonia (32%)

(1) Base: centros de trabajo de la UE-28 (N=42.480).

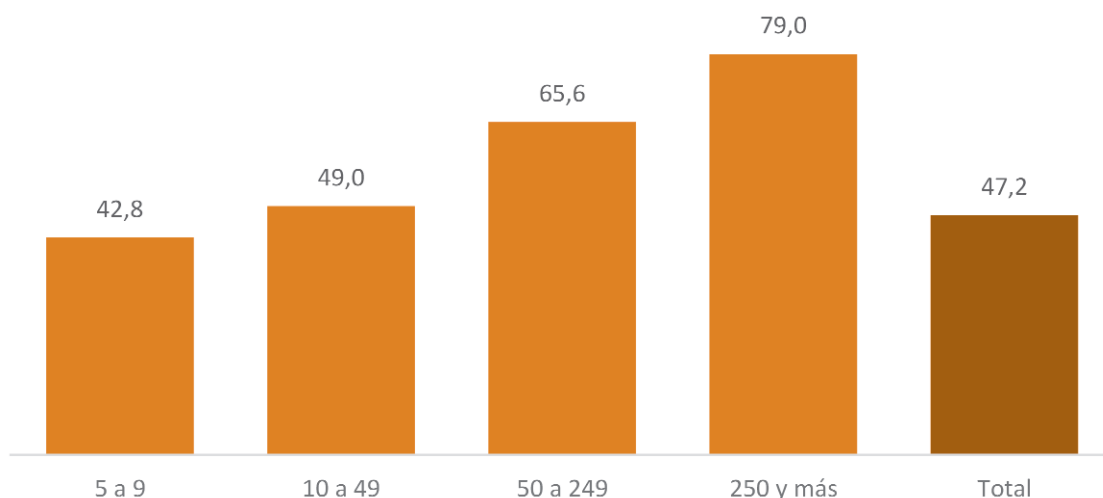
(2) Base: centros de trabajo de la UE-28 de 20 trabajadores o más de cada país (N=13.132).

5.2. RECURSOS PREVENTIVOS UTILIZADOS POR LOS CENTROS DE TRABAJO ESPAÑOLES

A fin de considerar las distintas situaciones de organización de los recursos preventivos en los distintos países europeos, el cuestionario indaga

sobre la utilización de conocimientos especializados en los centros de trabajo, sin discriminar si se trata de medios propios, incorporados a la propia estructura empresarial, o a disposición mediante contratos externos. La pregunta, de respuesta múltiple, interroga sobre la utilización de cinco figuras preventivas: una generalista, “un experto en pre-

Gráfico 6. CENTROS DE TRABAJO EN QUE SE DEBATEN HABITUALMENTE TEMAS DE PREVENCIÓN EN LAS REUNIONES DE PERSONAL O DE EQUIPO EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA



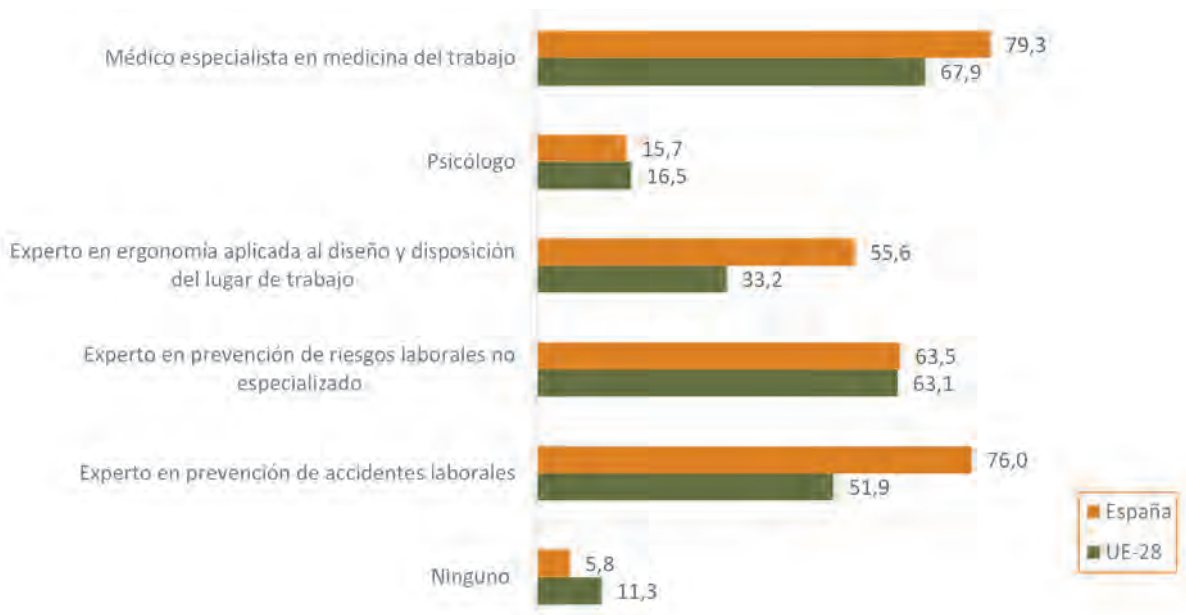
Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

vención de riesgos laborales no especializado”, asimilable, en cierta medida, al técnico de nivel intermedio de nuestra regulación, y otras cuatro específicas: médico especialista en medicina del trabajo, psicólogo, experto en ergonomía y experto en prevención de accidentes laborales. Tales figuras no se corresponden plenamente con las especialidades preventivas de las que deben disponer las empresas en España. Por ello, los resultados que se exponen a continuación no deben interpretarse como el grado de cumplimiento de obligacio-

nes preventivas por parte de las empresas, sino, más bien, como el tipo de demanda de asesoramiento preventivo especializado por parte de los centros de trabajo españoles.

El tipo de experto más frecuente en los servicios internos o externos de los centros de trabajo españoles es el médico del trabajo. Su utilización es significativamente superior al promedio de los países europeos, si bien muy inferior al de algunos países con fuerte tradición de la medicina del trabajo, tales como Francia (95%) o Finlandia

Gráfico 7. EXPERTOS PREVENTIVOS UTILIZADOS (DE SERVICIOS INTERNOS Y EXTERNOS). COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

Base: total de centros de trabajo de la UE-28 (N=42.480).

Pregunta de respuesta múltiple.

Tabla 14. EXPERTOS PREVENTIVOS MÁS FRECUENTEMENTE UTILIZADOS EN ESPAÑA SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA

	5 a 9	10 a 49	50 a 249	250 y más	TOTAL
Médico esp. en medicina del trabajo	77,1	81,1	84,5	93,3	79,3
Psicólogo	12,7	17,9	25,4	23,0	15,7
Experto en ergonomía	49,2	60,0	75,0	85,3	55,6
Experto en prevención no especializado	62,0	63,9	72,1	67,5	63,5
Experto en accidentes de trabajo	74,8	76,7	80,5	81,3	76,0
Ninguno	7,2	4,7	1,7	0,0	5,8

Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

Pregunta de respuesta múltiple.

(96,2%). Estas cifras están muy determinadas por las distintas trayectorias y culturas normativas en el ámbito de la seguridad y salud; así, en los países anglosajones, como Reino Unido (29,2%) e Irlanda (28,5%), los porcentajes son muy inferiores (ver Gráfico 7).

La frecuencia de los diferentes expertos en España es distinta según el tamaño de plantilla, en particular en lo que se refiere al médico del trabajo y al ergónomo. No hay diferencias estadísticamente significativas cuando se trata de demandar servicios de psicología, experto en accidentes y experto no especializado.

Por otra parte, sí hay diferencias entre los centros que no disponen de ningún acceso a expertos en materia preventiva, ya que a partir de 50 trabajadores no hay apenas ningún centro que no disponga de al menos uno (ver Tabla 14).

Por sector, las diferencias más apreciables se dan solo en cuanto al psicólogo, utilizado por el 7,8% de los centros de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, mientras que ha sido utilizado por el 25,6% de los centros en el sector de Sanidad, educación y servicios sociales.

5.3. MOTIVACIONES Y DIFICULTADES PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA

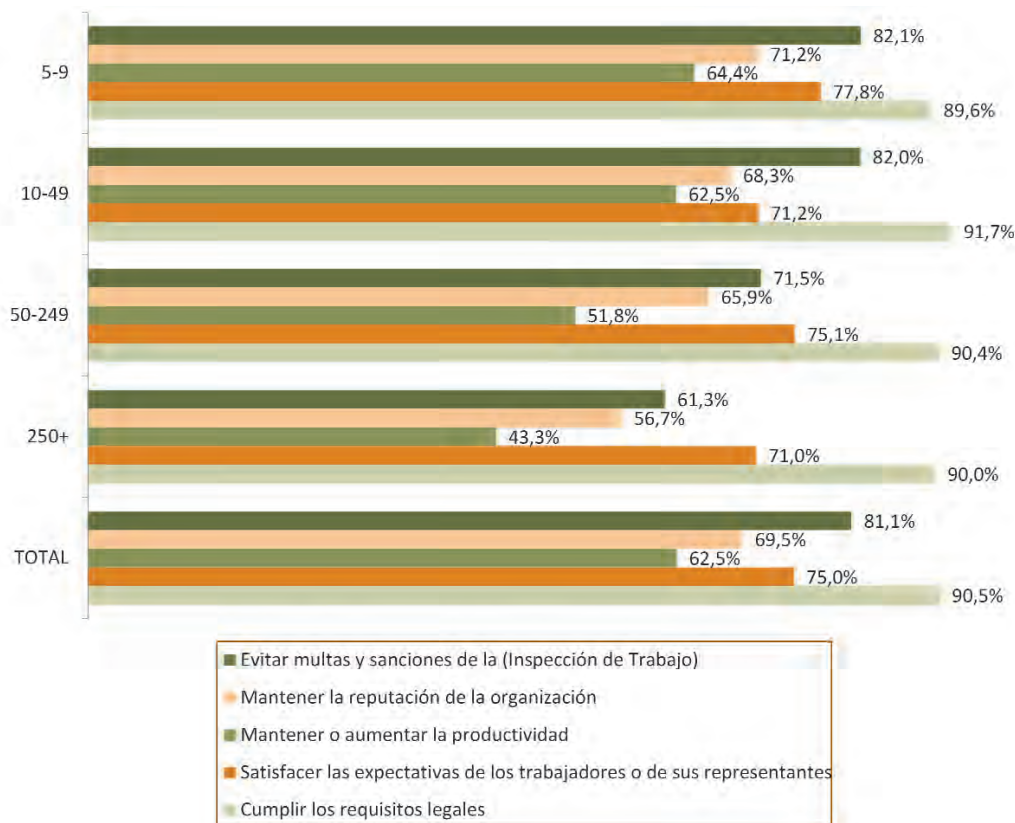
Para los gestores de los centros de trabajo en España el principal motivo para abordar la gestión de la prevención de riesgos laborales es dar cumplimiento a una obligación legal y evitar la multa o sanción por incumplimiento. No obstante, otros factores también proporcionan relevantes motivaciones para la prevención (ver Gráfico 8).

Analizando por sector de actividad, la respuesta *cumplir las exigencias legales* excede el promedio de forma significativa en la Administración pública (96%) y en la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (95%). En cuanto a considerar que la prevención de riesgos puede ayudar a *mantener o aumentar la productividad*, destaca por encima del promedio el Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas (68,9%) y en lo que respecta a considerar que la *reputación de la organización* puede verse afectada, destaca especialmente Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (76,9%) y Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas (73%).

Las motivaciones derivadas de las exigencias legales, como cumplir la legislación y evitar multas, son proporcionalmente más importantes para los centros de trabajo de España que para el promedio de la UE-28 (90,5% por 85,4% para cumplir la regulación y 81,1% por 77,9% para evitar multas). Por el contrario, en España se otorga mucha menos importancia a los efectos sobre la reputación en la empresa (69,5% por 76,8%).

Un 45% de centros de trabajo había sido visitado por la Inspección de Trabajo en los tres últimos años. Hay una diferencia pequeña, aunque significativa, entre los centros de trabajo que han sido inspeccionados en los tres últimos años frente a los que no, en lo que se refiere al temor a la multa como motivación. Así, entre quienes han sido inspeccionados, el 83,1% considera razón principal para hacer prevención el evitar multas y sanciones de la Inspección, mientras que para aquellos que no han sido inspeccionados esa motivación es aludida por el 79%.

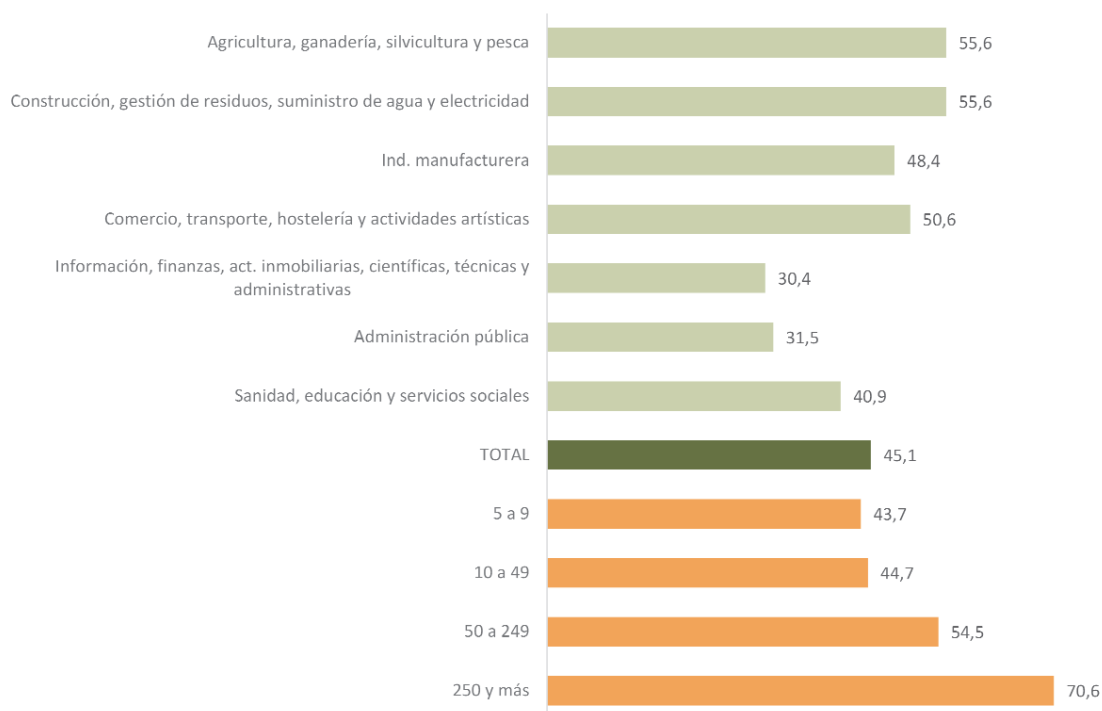
Gráfico 8. MOTIVOS PARA HACER PREVENCIÓN EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

Pregunta de respuesta múltiple.

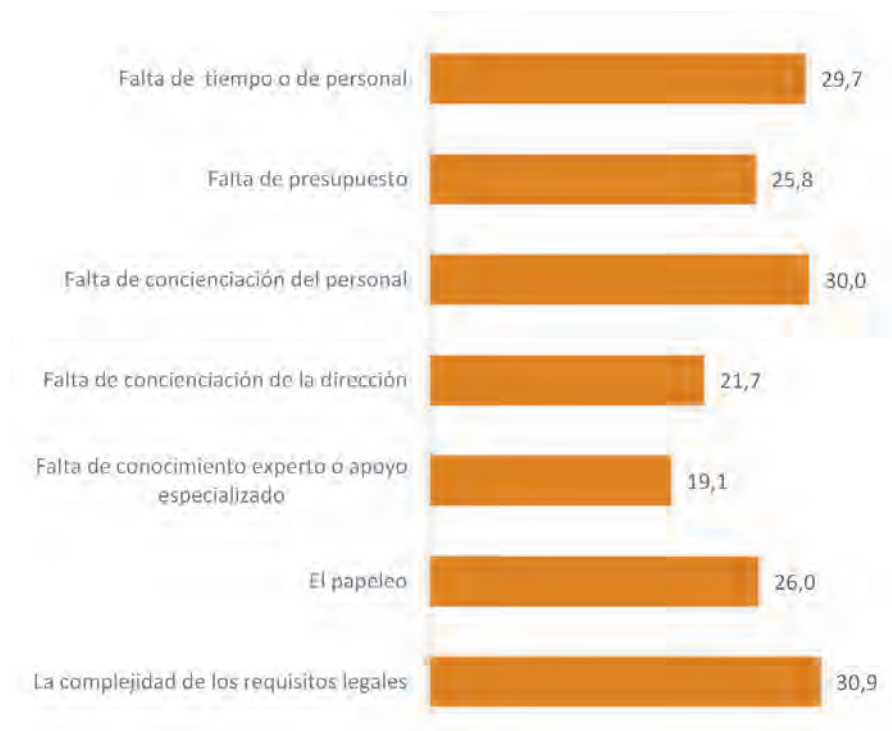
Gráfico 9. CENTROS QUE HAN RECIBIDO LA VISITA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA Y SECTOR DE ACTIVIDAD



Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

Pregunta de respuesta múltiple.

Gráfico 10. RAZONES PRINCIPALES QUE LIMITAN LA ACTUACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA



Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

Pregunta de respuesta múltiple.

A este respecto, las visitas de la Inspección han sido significativamente más frecuentes en los centros de trabajo de Agricultura, ganadera, silvicultura y pesca y de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad, así como en los de mayor tamaño, en particular los centros más grandes (ver Gráfico 9).

Por países, hay una gran dispersión en la frecuencia con que han sido inspeccionados los centros de trabajo. España se sitúa algo por debajo del promedio de la UE-28 (47,9%), lejos de Rumania (88,2%) o Dinamarca (71,1%), pero por encima de Francia (36,4%) e Italia (31,4%), entre otros.

Si bien los anteriores aspectos pueden ser considerados como motivos para abordar la prevención de riesgos en los centros de trabajo, también existen otros factores que pueden actuar de barreras o impedimentos. A este respecto, a menudo se señalan por parte de los gestores de empresas diversas dificultades para realizar una gestión eficaz de la prevención de riesgos laborales. Entre los más citados se encuentran la complejidad de los requisitos legales, la falta de tiempo o personal, la falta de concienciación de los empleados y también, aunque en menor medida, de los propios directivos (ver Gráfico 10).

Por tamaño de plantilla, destacan los centros de trabajo de 10 a 49 empleados que apelan a la *falta de tiempo o personal* (32,7%) y los grandes, de 50 y más empleados, que se refieren a la *falta de concienciación del personal* (38,3%).

Por sector, aducir la *falta de presupuesto* es significativamente más frecuente en la Administración pública (34,2%) y Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (32,9%). Por su parte, la *falta de concienciación del personal* es aludida más frecuentemente en la Administración pública (36,3%) y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (34,9%). Los mismos sectores destacan a su vez en echar en falta una *concienciación de la dirección* (33,6 y 25,6%, respectivamente). También los gestores de la Administración pública señalan la *falta de conocimiento experto* o la *falta de tiempo o de personal* en mucha mayor proporción (31,2%) que el promedio. Por otra parte, del *papeleo* se quejan, especialmente, en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (28,7%), Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas (28%) e Industria manufacturera (27,7%); y de la *complejidad de los requisitos legales* lo hacen en especial Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (36,3%) y la Industria manufacturera (35,3%).

Comparado con el promedio de la UE-28, los gestores de los centros de trabajo en España se quejan más de falta de tiempo o de personal (29,7% por 25,5%), falta de presupuesto (25,8% frente a 22,6%), falta de concienciación del personal (30% por 17,7%) y de falta de conocimiento experto (19,1% por 13,4%); y sin embargo, se quejan menos de la complejidad de los requisitos legales (30,9% frente a 39,6%).

La situación económica de las empresas puede condicionar sustancialmente el grado de dedicación y recursos destinados a la actividad preventiva en los centros de trabajo. Así, para describir la situación económica actual son mayoría los centros de trabajo en España que se posicionan en el “ni buena ni mala” (seis de cada diez). El porcentaje de quienes responden que su situa-

ción es “muy buena” o “bastante buena” duplica a las que la califican de “muy mala” o “bastante mala” (26,1% frente al 12,4%). Por sector destaca una mejor percepción de la situación económica en los centros de trabajo de Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas (33,8% de los centros la califican de bastante buena o muy buena por solo el 11% que la califica de muy mala o bastante mala). Un 8,3% de los centros de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca califican su situación económica como “muy mala”.

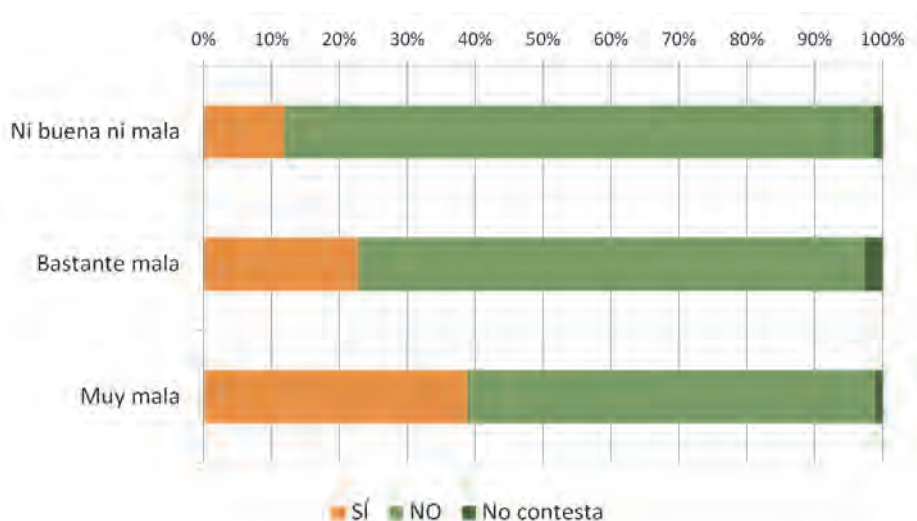
Mayores diferencias hay por tamaño de plantilla, destacando la percepción positiva de su situación económica de los centros de trabajo más grandes (ver Tabla 15).

Tabla 15. PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA

	5 a 9	10 a 49	50 a 249	250 y más	TOTAL
Muy buena	5,4	5,8	7,3	5,5	5,7
Bastante buena	17,1	23,1	28,3	28,4	20,4
Ni buena ni mala	60,7	57,5	50,2	46,8	58,6
Bastante mala	10,2	8,4	8,2	10,2	9,3
Muy Mala	3,9	2,1	3,1	0,4	3,1
No contesta	2,6	3,1	2,9	8,7	2,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

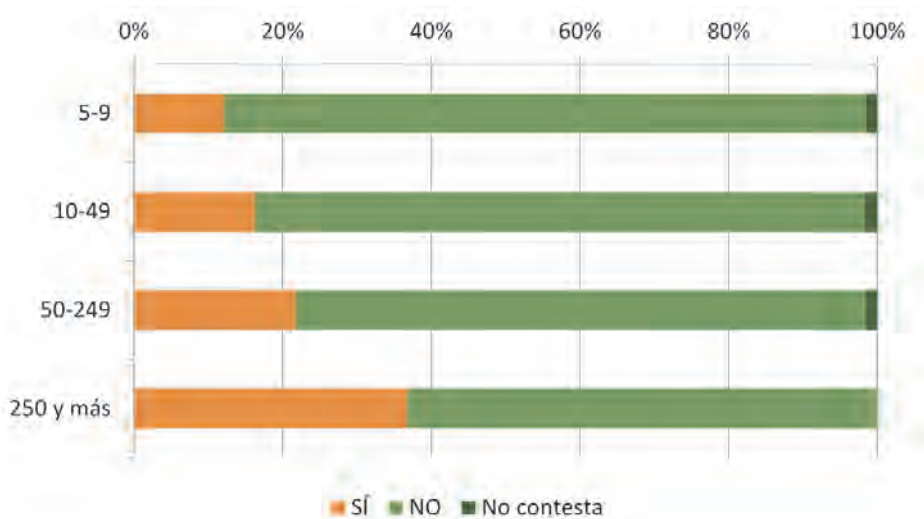
Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

Gráfico 11. REDUCCIÓN DE RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL, EN ESPAÑA



Base: centros que señalan que su situación económica es “ni buena ni mala”, “bastante mala” o “muy mala” (N= 2.246).

Gráfico 12. REDUCCIÓN DE RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN EN ESPAÑA SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: centros que señalan que su situación económica es “ni buena ni mala”, “bastante mala” o “muy mala” (N= 2.246).

La situación económica en España es juzgada de forma más negativa que en los países de la UE-28. En estos, un 8,4% califica de “mala” o “muy mala” su situación económica mientras que en España lo hace un 12,4%. En efecto, la situación económica del centro de trabajo sí parece condicionar los recursos disponibles para la prevención, ya que, cuanto peor es la percepción de la situación económica, más centros declaran haber reducido recursos para la prevención (ver Gráfico 11).

Por sector de actividad, la reducción de recursos para la prevención ha sido más frecuente en los

centros de trabajo de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad e Industria manufacturera (alrededor del 18%) y Administración pública y Sanidad, educación y servicios sociales (cerca del 17%).

Por tamaño de plantilla, de entre los que perciben su situación económica como “ni buena ni mala”, “bastante mala” o “muy mala”, son los centros de mayor tamaño los que más han reducido los recursos destinados a la prevención (ver Gráfico 12).

EVALUACIÓN DE RIESGOS



La gran mayoría de los centros de trabajo en España (89%) realizan habitualmente comprobaciones de los riesgos de seguridad y salud como parte de un plan de evaluación de riesgos. El promedio europeo es del 76,4% de los establecimientos, lo que sitúa a España en el sexto lugar de la Europa de los 28 (Gráfico 13). En los datos europeos se observa además una gran diferencia entre el porcentaje máximo (Italia, 94,2%) y el mínimo (Luxemburgo, 37,1%).

Tanto en Europa (90%) como en España (92,1%), los centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos consideran que esta es una herramienta útil para gestionar la prevención de riesgos laborales, sin grandes diferencias por actividades o tamaños de plantilla.

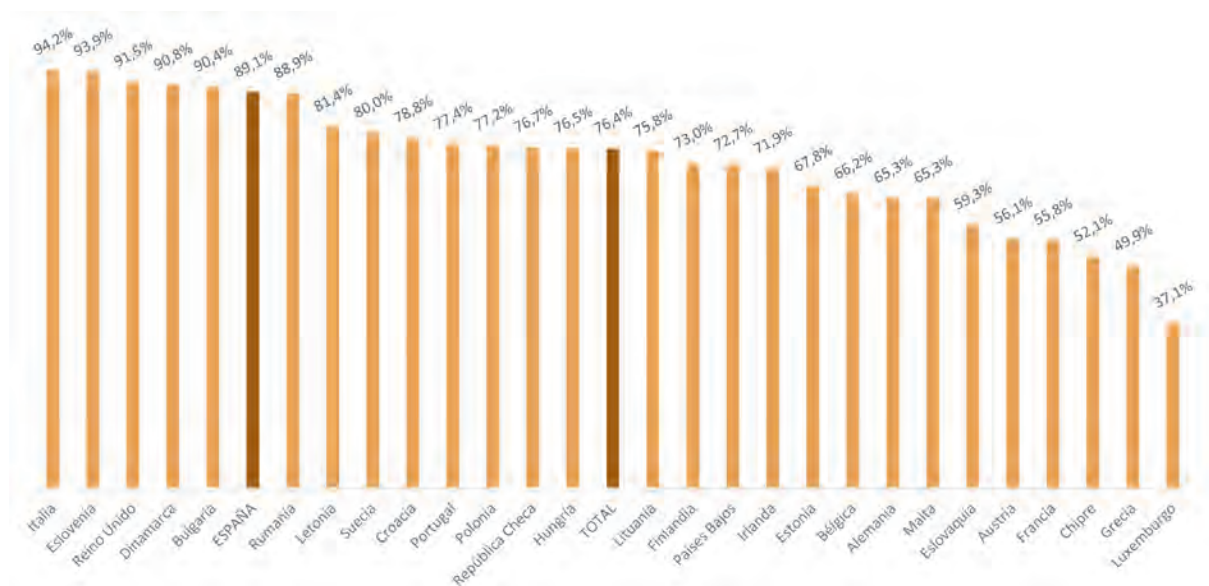
Los centros de trabajo realizan más evaluaciones de riesgos a medida que aumenta su tamaño de plantilla, tanto en España como en la UE-28. Las cifras de España muestran diferencias significativas: con plantillas de 5 a 9 trabajadores el porcen-

taje es del 87%, ascendiendo este dato hasta el 98,6% en las de 250 y más trabajadores. Para la UE-28, el rango de diferencias por tamaño de plantilla se encuentra entre el 69,2% para los más pequeños y el 96,4% para los más grandes.

Por sectores de actividad, en España el que tiene mayor porcentaje de evaluaciones de riesgos es el de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (96%) seguido de la Industria manufacturera (93,1%), correspondiendo la cifra más baja al sector de Sanidad, educación y servicios sociales (84,8%), como se muestra en el Gráfico 14.

También se observa en dicho gráfico que en todos los sectores de actividad se realizan más evaluaciones de riesgos en España que en el conjunto de la UE-28, encontrándose las diferencias más notables en Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas y la Administración pública. Sin embargo, mientras en Europa el mayor porcentaje se observa en la In-

Gráfico 13. CENTROS DE TRABAJO DE LA UE-28 QUE REALIZAN EVALUACIONES DE RIESGOS



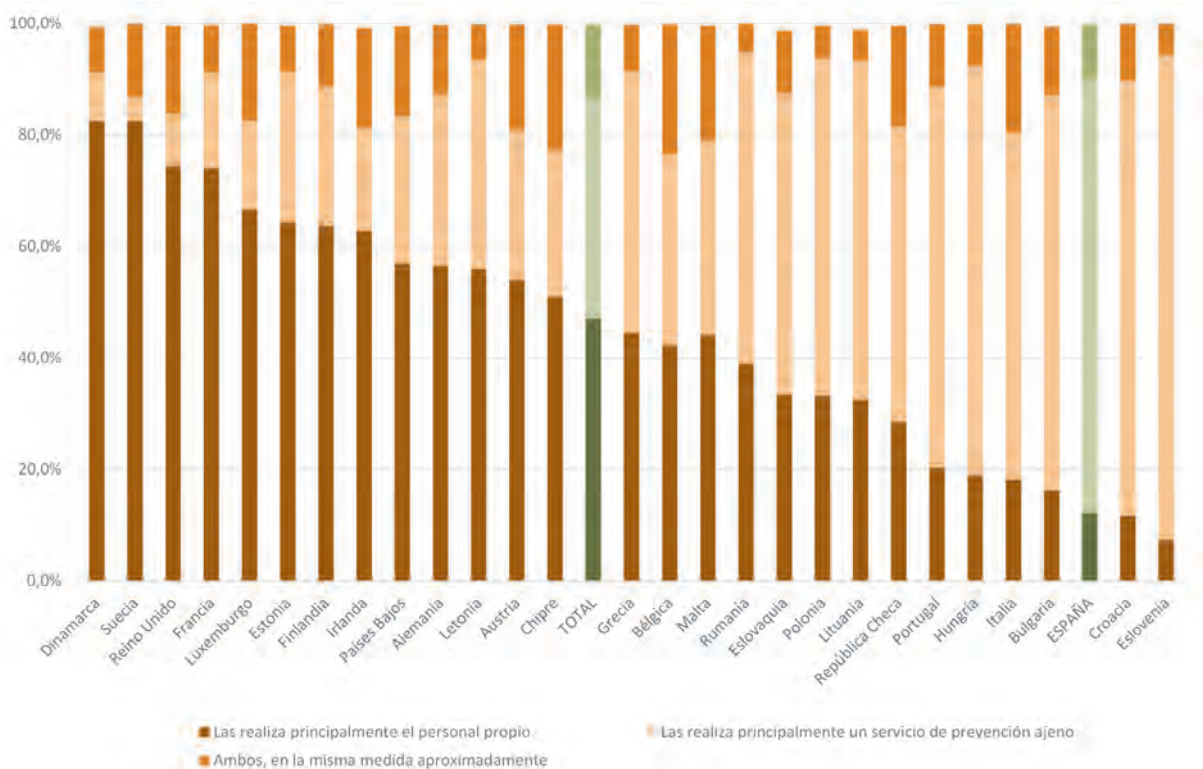
Base: total de centros de trabajo en la UE-28 (N= 42.479).

Gráfico 14. CENTROS DE TRABAJO QUE REALIZAN EVALUACIONES DE RIESGOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Base: total de centros de trabajo (N España= 3.162 y N UE-28= 42.479).

Gráfico 15. ENCARGADOS DE REALIZAR LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EN LA UE-28



Base: centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos en la UE-28 (N= 32.474).

dustria manufacturera (85,4%), en España el primer lugar corresponde a Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (96%).

En España, algunas de las cuestiones planteadas en la encuesta ponen de manifiesto que la implicación en la salud de sus trabajadores es mayor en los establecimientos que realizan evaluaciones de riesgos que en los que no las hacen. Por ejemplo: los centros de trabajo que las realizan destinan mayor presupuesto a las medidas y equipos para la prevención de riesgos laborales (62,4% frente a 33,8%) y realizan en mayor proporción exámenes de vigilancia de la salud (95,5% y 68,1%, respectivamente).

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS

6.1.1. SERVICIOS PREVENTIVOS PROPIOS O AJENOS

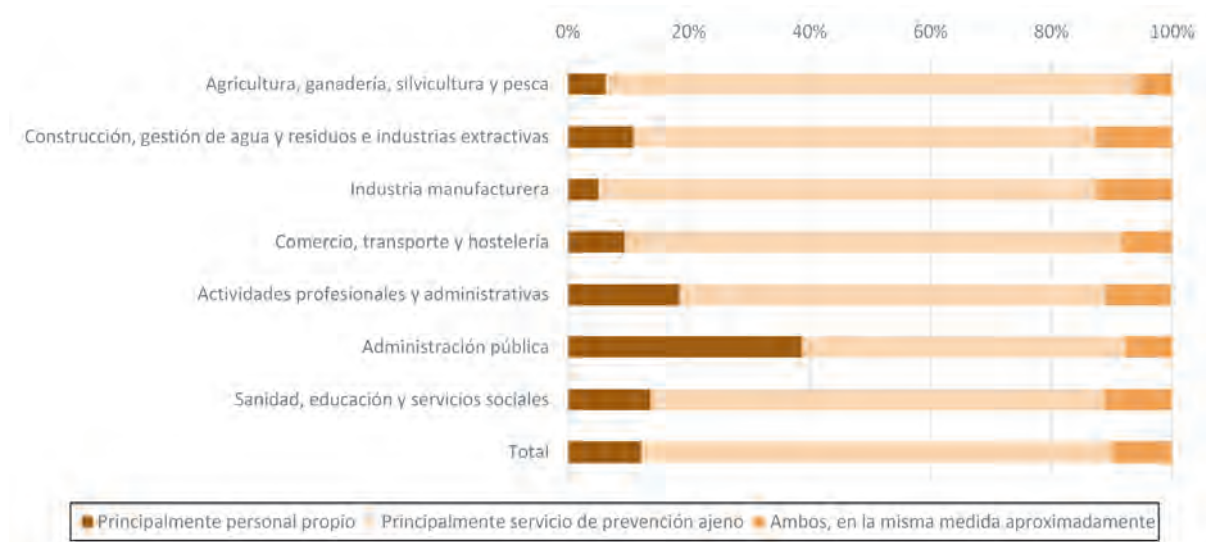
La utilización de personal propio para la evaluación de riesgos es mayor a medida que aumenta el tamaño de plantilla. En el caso de España las diferencias son significativas: mientras que con 5 a 9 trabajadores se utiliza personal propio en un

11,5% de los casos, con 250 y más trabajadores este porcentaje asciende hasta el 52,5%². En la UE-28 se da la misma situación, aunque las diferencias son menores (47% en establecimientos de 5 a 9 trabajadores y 69,3% en los de 250 y más trabajadores).

En la Europa de los 28, los centros de trabajo que realizan algún tipo de evaluación de riesgos utilizan servicios propios en un 47% de los casos, con notables diferencias entre países: desde el 82,5% de Dinamarca y Suecia hasta el 7,4% de Eslovenia. El caso de España se encuentra muy por debajo del promedio, con un 12,1%; únicamente Eslovenia y Croacia tienen niveles inferiores a los de España (ver Gráfico 15).

En todos los sectores de actividad el porcentaje de centros de trabajo que utilizan servicios preventivos propios para realizar las evaluaciones es inferior en España que en Europa. En este análisis se observa que las diferencias entre España y el dato global de la UE-28 son significativas, salvo en la Administración pública (38,7% y 43,3%, respectivamente). Los datos por sector de actividad, se muestran en el Gráfico 16.

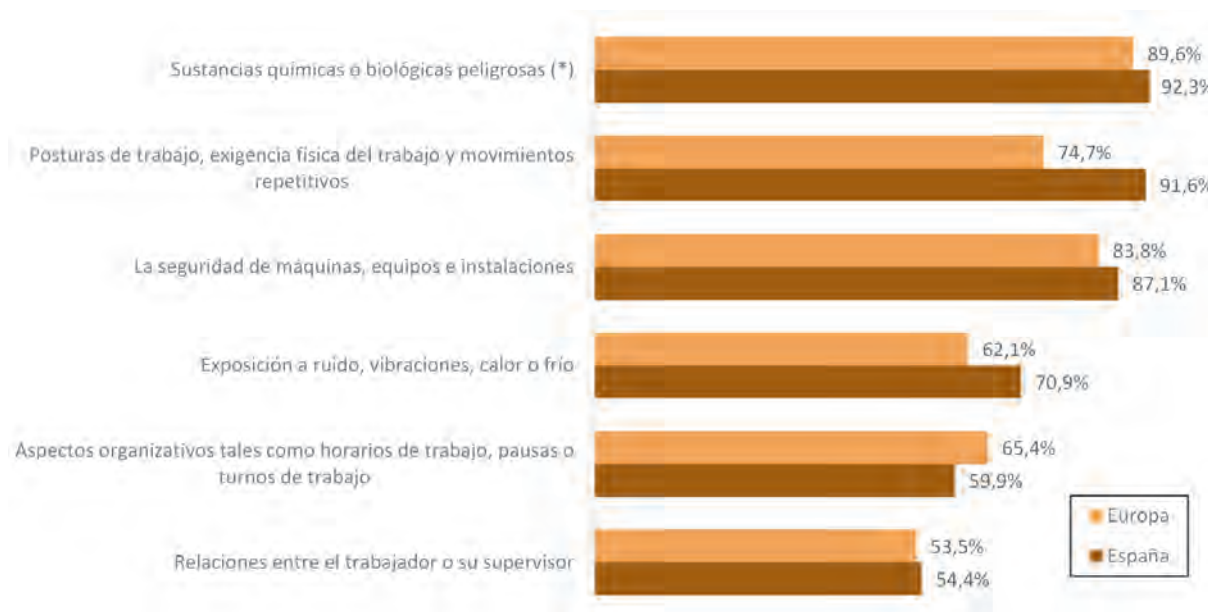
Gráfico 16. ENCARGADOS DE REALIZAR LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Base: centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos en España (N= 2.818).

² En España es obligatorio que las empresas de más de 500 trabajadores y las de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I constituyan un servicio de prevención propio (artº 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/1997).

Gráfico 17. ASPECTOS QUE SE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Base: centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos en España (N= 2.818) y en la UE-28 (N= 32.474).

(*) Base: centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos y contemplan como riesgo las sustancias químicas o biológicas peligrosas (N España= 1.035 y N UE-28= 13.726).

6.1.2. RIESGOS INCLUIDOS EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS

Los riesgos más frecuentemente incluidos en las evaluaciones de riesgos en España son los relativos a *sustancias químicas o biológicas peligrosas* (92,3%), al igual que en Europa (89,6%). A continuación aparecen las *posturas de trabajo, exigencia física del trabajo y movimientos repetitivos* (91,6%) y la *seguridad de máquinas, equipos e instalaciones* (87,1%), invirtiéndose este orden en el caso de la UE-28 (74,7% y 83,8%, respectivamente). Por otro lado, España supera el promedio europeo en la inclusión de todo tipo de riesgos, excepto en lo que se refiere a los *aspectos organizativos tales como horarios, pausas o turnos de trabajo* (ver Gráfico 17).

Centrándonos en España y en el sector de actividad, en la Tabla 16 se muestran los aspectos que más se tienen en cuenta al hacer las evaluaciones de riesgos. Destaca la inclusión de la *seguridad en máquinas, equipos e instalaciones* en la Industria manufacturera (96% de los centros que hacen evaluaciones) y en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (94,5%). En el caso de la Agricultura, ganadería, silvicultura

y pesca, sobresale la inclusión de las *sustancias químicas o biológicas peligrosas*, con un 97,2%. Los valores más bajos son para la *exposición a ruido, vibraciones, calor o frío* en la Administración pública (58,3%) y en Sanidad, educación y servicios sociales (48%). Las *relaciones entre el trabajador y su supervisor* se incluyen en un 46,8% de los centros de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

En cuanto al tamaño de plantilla, de forma general se puede decir que, cuanto mayor es el tamaño, con mayor frecuencia se incluyen los distintos riesgos en la evaluación.

6.1.3. TRABAJADORES EN SITUACIONES ESPECIALES

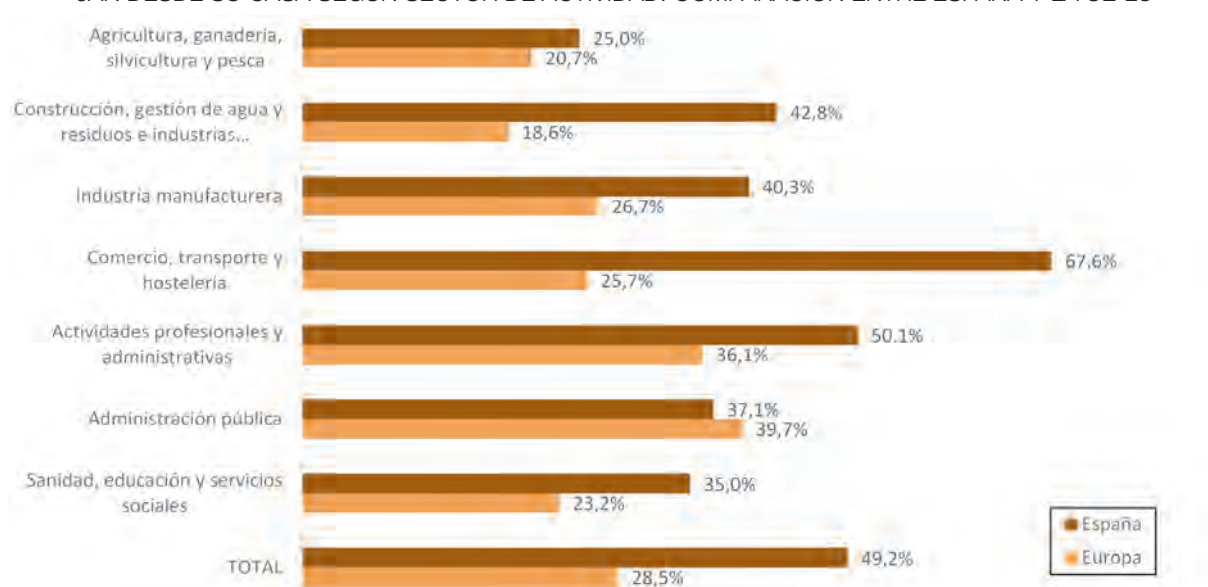
Se han considerado dos tipos de trabajadores en situaciones especiales: los que realizan su trabajo desde su casa y los trabajadores subcontratados. En España, casi la mitad de los establecimientos (49,2%) incluyen a los empleados que trabajan desde su casa en sus evaluaciones de riesgos, mientras que en Europa solamente los incluyen en un 28,5% de los casos. Los sectores con mayores diferencias entre España y Europa son los de Comercio, transporte, hostelería y actividades artísti-

Tabla 16. ASPECTOS QUE SE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	Industria manufacturera	Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	Información, finanzas, act. inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	Admón. pública	Sanidad, educación y servicios sociales	TOTAL
Relaciones entre el trabajador y su supervisor	46,8%	55,7%	50,4%	57,1%	51,2%	58,8%	56,3%	54,4%
Aspectos organizativos (horarios de trabajo, pausas, turnos de trabajo)	54,8%	56,6%	57,0%	63,7%	55,7%	62,1%	61,9%	59,9%
Exposición a ruido, vibraciones, calor o frío	80,3%	88,9%	86,8%	70,5%	65,3%	58,3%	48,0%	70,9%
La seguridad de máquinas, equipos e instalaciones	92,2%	94,5%	96,0%	88,3%	84,4%	78,4%	71,4%	87,1%
Posturas de trabajo, exigencia física del trabajo y movimientos repetitivos	89,9%	92,3%	92,4%	91,2%	93,5%	89,8%	89,7%	91,6%
Sustancias químicas o biológicas peligrosas	97,2%	92,1%	94,3%	92,9%	88,2%	87,9%	90,1%	92,3%

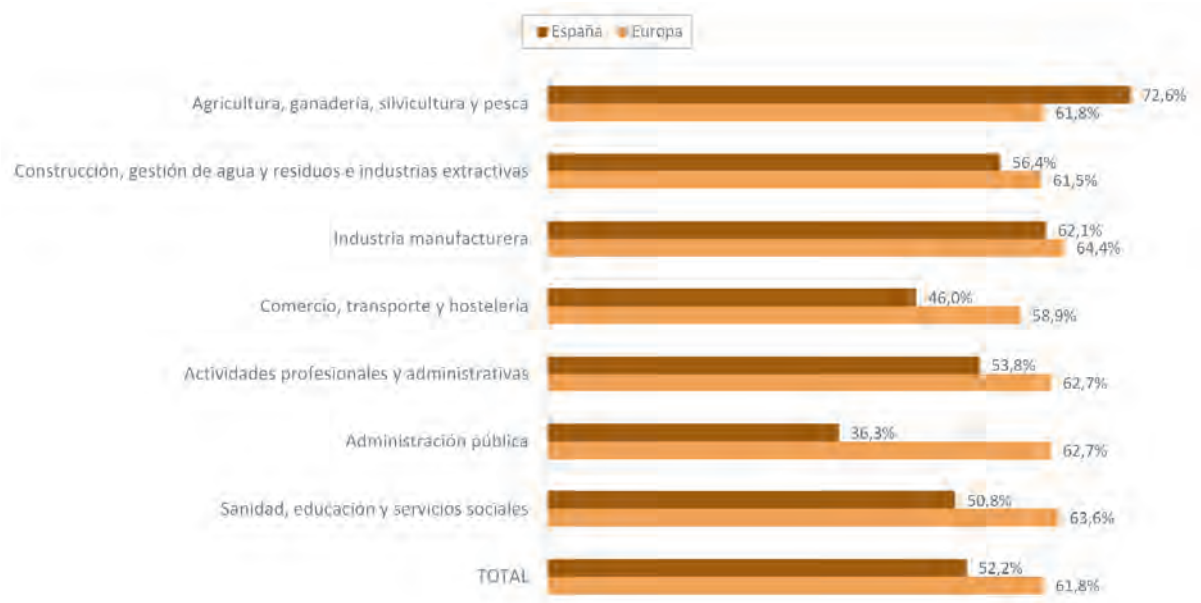
Base: centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos en España (N= 2.818).

Gráfico 18. CENTROS DE TRABAJO QUE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES A LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN DESDE SU CASA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Base: centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos y tienen empleados que trabajan desde casa (N UE-28= 5.419 y N España= 213).

Gráfico 19. CENTROS DE TRABAJO QUE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES A LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Base: centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos y tienen trabajadores subcontratados (N Europa= 8.546; N España= 595).

cas y Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad, como se muestra en el Gráfico 18.

Algo más de la mitad de los centros de trabajo en España incluyen en sus evaluaciones a los trabajadores subcontratados (52,2%), porcentaje inferior al promedio europeo (61,8%). Por actividad, la mayor diferencia entre España y Europa se da en la Administración pública (62,7% de la UE-28 frente al 36,3% de España). El único sector de actividad en el que se invierte esta situación es Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, donde el dato de trabajadores de subcontratas incluidos en las evaluaciones es mayor en España (72,6%) que en la UE-28 (61,8%, ver Gráfico 19).

En la UE-28 aumentan las evaluaciones de riesgos de los trabajadores no contratados directamente a medida que aumenta el tamaño de plantilla (55,1% para plantillas de 5 a 9 trabajadores, 73,8% para las de 250 y más). En España la tendencia es también ascendente hasta centros de 250 y más trabajadores, donde el porcentaje baja ligeramente con respecto a los de 50 a 249 trabajadores (62% y 59,3%, respectivamente).

6.2. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS

La mayoría de los centros de trabajo en España y en Europa documentan por escrito los resultados de las evaluaciones de riesgos (95,2% y 92%, res-

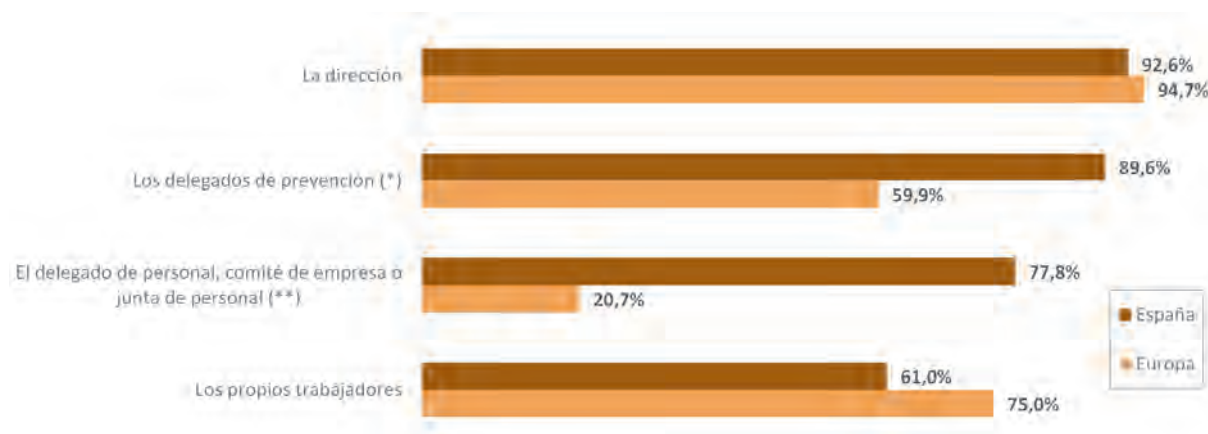
pectivamente). De igual manera, se observa en ambos casos que la documentación de los resultados aumenta a medida que aumenta el tamaño de plantilla y que no existen diferencias apreciables por sector de actividad.

Respecto a la difusión de los resultados de la evaluación, en el Gráfico 20 se comparan los datos de España y la UE-28. La información a la *dirección* presenta una cifra similar en ambos casos y la información a los propios *trabajadores* tiene mayor porcentaje en el ámbito europeo que en España. Las mayores diferencias entre España y Europa se encuentran en la *información al delegado de personal, comité de empresa o junta de personal* y a los *delegados de prevención*, si bien ello está muy condicionado por las distintas regulaciones que hay al respecto en los países europeos.

El análisis de la entrega de los resultados de las evaluaciones por tamaño de plantilla muestra que casi la totalidad de los centros españoles de 250 y más trabajadores los proporcionan a los *delegados de prevención* (98,9% en España y 89,6% en la UE-28) y casi tres cuartas partes, a los propios *trabajadores* (74,1% en España y 61% en la UE-28).

En el estudio por sectores de actividad en España, la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca facilita, con menor frecuencia que el promedio, los resultados a los propios *trabajadores* (53,8%), ofreciendo sin embargo con mayor frecuencia la

Gráfico 20. RECEPTORES DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Base: centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos en España y lo documentan por escrito (N España= 2.815 y N UE-28= 32.317).

(*) Centros que disponen de delegado de prevención (N España= 1.503 y N UE-28= 21.266).

(**) Centros que disponen de delegado de personal, comité de empresa o junta de personal (N España= 1.001 y N UE-28= 8.997).

información al *delegado de personal, comité de empresa o junta de personal* (86,6%).

En el caso de que los resultados de las evaluaciones de riesgos supongan tomar medidas, en un 81% de los casos se implica a los trabajadores en el diseño y aplicación de las medidas a tomar, tanto en España como en la UE-28. La participación de los trabajadores en España es menor en el sector de la Administración pública (69,1%) y, por tamaño de plantilla, es mayor en los establecimientos de 5 a 9 trabajadores (84,8%).

6.3. RAZONES INDICADAS PARA NO REALIZAR EVALUACIONES DE RIESGOS

Entre las razones más frecuentes que esgrimen los centros de trabajo para no realizar evaluaciones de riesgos (10,2% en España y 22,5% en la UE-28) están que *los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas* (82,3% en España y 82,7% en la UE-28) y que *no hay problemas graves* (53% en España y 80,1% en la UE-28).

Los datos para España muestran grandes variaciones según el sector de actividad (ver Tabla 17). Destaca el dato de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad, donde un 99,5% de los centros que no realiza evaluaciones considera que *los peligros y riesgos ya se conocen*

de todas formas; y el sector de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, donde se señala que el procedimiento es demasiado engorroso o que no se dispone de expertos capacitados para realizarlas (en ambos casos en un 68,2%).

Por tamaño de plantilla, hay que considerar que no hay respuestas para establecimientos de 250 y más trabajadores, puesto que prácticamente todos realizan las evaluaciones. Es reseñable el hecho de que ninguno de los centros de trabajo de 50 a 249 trabajadores señale que el procedimiento es demasiado engorroso, y que sea muy bajo el porcentaje de los que indican que no hay problemas graves (23,4%).

El 79% de los centros que no realizan evaluaciones de riesgos tampoco adoptan otras medidas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, como comprobar las salidas de emergencia y que los trabajadores cumplen las normas de seguridad, o realizar inspecciones periódicas del lugar de trabajo. Es especialmente elevado el caso de los que no toman otras medidas en la actividad de Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (99,5%) y en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (90,9%). Por tamaño de plantilla, el porcentaje de los que no toman ninguna medida es más elevado entre los centros de 5 a 9 trabajadores (85,1%).

Tabla 17. RAZONES INDICADAS PARA NO REALIZAR EVALUACIONES DE RIESGOS EN ESPAÑA
POR SECTOR DE ACTIVIDAD

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	Industria manufacturera	Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	Información, finanzas, act. inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	Admón. pública	Sanidad, educación y servicios sociales	TOTAL
El procedimiento es demasiado engorroso	68,2%	8,7%	8,5%	17,5%	13,4%	0,0%	16,3%	17,0%
No disponemos de expertos capacitados para realizarlas	68,2%	45,4%	35,3%	25,2%	19,4%	38,0%	27,8%	27,5%
No hay problemas graves	9,1%	63,8%	59,3%	54,9%	51,7%	62,0%	55,0%	53,0%
Los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas	77,3%	99,5%	89,9%	81,6%	81,5%	87,3%	79,2%	82,3%

Base: centros de trabajo que no realizan evaluaciones de riesgos en España(N= 323).

GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



A los entrevistados se les realizó una batería de preguntas relacionadas con los riesgos de orden psicosocial en el lugar de trabajo derivados de la manera de organizar el trabajo, de las relaciones sociales en el trabajo o de la situación económica.

En primer lugar, se preguntaba en los centros de trabajo de veinte o más trabajadores si poseían planes de acción o procedimientos para: *prevenir el estrés, afrontar posibles casos de acoso u hostigamiento y/o afrontar posibles casos de amenazas, insultos, agresiones por parte de personas externas a la empresa*. Y se les solicitaba una respuesta independientemente de que dichas situaciones no constituyeran un problema en su centro de trabajo.

En segundo lugar, se pedía a los centros que señalaran las medidas preventivas adoptadas en los últimos tres años, si esta intervención o intervenciones se habían producido debido a problemas concretos ocurridos en el centro de trabajo y si participaron los trabajadores en el diseño y adopción de aquellas medidas.

En tercer y último lugar, se preguntaba sobre los factores que dificultan el tratamiento de los riesgos laborales de carácter psicosocial y si disponían de

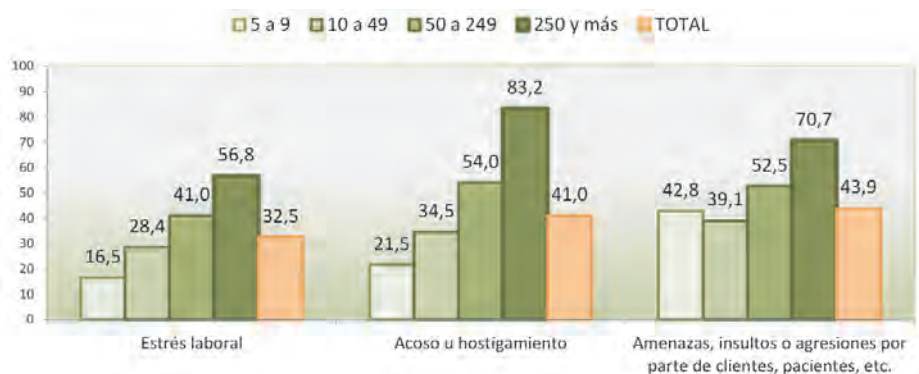
suficiente información sobre cómo incluir los factores psicosociales en las evaluaciones de riesgos.

A continuación se exponen los resultados.

7.1. PLANES DE ACCIÓN PARA AFRONTAR PROBLEMAS DE CARÁCTER PSICOSOCIAL

Un tercio de los centros de trabajo españoles con veinte o más trabajadores indica que posee un procedimiento o plan de acción para prevenir el estrés laboral, definido este como un problema que sobreviene cuando el trabajador no es capaz de sobrellevar o controlar las exigencias laborales. Con mayor frecuencia, cuatro de cada diez señalan que disponen de un procedimiento para afrontar casos de acoso u hostigamiento, entendiéndose que tal situación se da cuando los trabajadores o los mandos reciben insultos, humillaciones o agresiones por parte de colegas o superiores. Finalmente, entre los centros de trabajo cuyos trabajadores tienen que tratar con clientes, pacientes, alumnos, etc., más de cuatro de cada diez disponen de un procedimiento para afrontar casos de amenazas, insultos o agresiones procedentes de dichas personas externas al centro (ver Gráfico 21).

Gráfico 21. EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS FORMALES PARA AFRONTAR LOS PROBLEMAS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base de "estrés laboral" y "acoso u hostigamiento": centros de trabajo españoles cuya plantilla es de 20 o más trabajadores, incluyendo trabajadores no empleados directamente (N=877).

Base de "amenazas, insultos o agresiones por parte de clientes, pacientes, etc.": centros de trabajo españoles cuya plantilla es de 20 o más trabajadores, los cuales tienen que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles (N=478).

Tabla 18. EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS FORMALES PARA AFRONTAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UE-28

	Estrés laboral ⁽¹⁾	Acoso u hostigamiento ⁽¹⁾	Amenazas, insultos o agresiones por parte de clientes, pacientes, etc. ⁽²⁾
Alemania	19,6%	34,1%	45,2%
Austria	22,2%	31,7%	42,6%
Bélgica	36,3%	82,1%	65,1%
Bulgaria	33,1%	16,3%	28,7%
Chipre	21,7%	29,7%	50,4%
Croacia	8,9%	46,6%	47,6%
Dinamarca	51,0%	54,2%	65,1%
Eslovaquia	14,9%	20,3%	41,2%
Eslovenia	31,3%	65,1%	67,2%
España	32,5%	41,0%	43,9%
Estonia	8,6%	14,5%	35,3%
Finlandia	36,1%	75,1%	74,9%
Francia	30,0%	36,2%	53,0%
Grecia	13,9%	30,3%	47,6%
Hungría	18,4%	9,1%	21,1%
Irlanda	43,2%	92,7%	80,2%
Italia	49,0%	30,7%	30,5%
Letonia	19,9%	17,3%	40,3%
Lituania	23,5%	26,3%	39,1%
Luxemburgo	14,5%	37,2%	33,9%
Malta	37,6%	61,1%	57,8%
Países Bajos	26,1%	70,2%	71,3%
Polonia	14,4%	34,2%	33,1%
Portugal	20,2%	18,6%	36,3%
Reino Unido	57,0%	94,4%	91,1%
República Checa	8,1%	25,8%	42,1%
Rumanía	51,8%	23,6%	37,2%
Suecia	51,4%	80,1%	80,1%
TOTAL UE-28	32,9%	46,7%	54,7%

(1) Base: centros de trabajo de la UE-28 cuya plantilla es de 20 o más trabajadores (N=14.717).

(2) Base: centros de trabajo de la UE-28 cuya plantilla es de 20 o más trabajadores, los cuales tienen que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles (N=8.933).

Según la plantilla del centro de trabajo, estos procedimientos o planes de acción son más frecuentes en los centros de 50 o más trabajadores, donde se acumulan porcentajes que superan significativamente el promedio. Las frecuencias en los centros con plantillas más reducidas no se diferencian o están por debajo del promedio.

El análisis por actividad económica pone de manifiesto que Sanidad, educación y servicios socia-

les es el sector que con mayor frecuencia dispone de un plan de acción para afrontar el estrés (41,9%), el acoso u hostigamiento (52,6%) y la violencia procedente de personas externas (63,1%); en todos los casos su frecuencia es significativamente más alta que el promedio. Por el contrario, las actividades que acumulan menores frecuencias (significativamente inferiores al promedio) son la Industria manufacturera (en los tres riesgos), la

Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (en el acoso) y la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (en el acoso y en la violencia externa).

La comparación con los países de la UE-28 (ver Tabla 18) pone de relieve que mientras que la existencia de procedimientos frente al estrés no presenta diferencias entre España y el promedio europeo, sí se encuentran respecto del acoso u hostigamiento y de la violencia por parte de terceros, diferencia que en ambos casos es significativamente menor en España. Es decir: en España es menos frecuente que en el promedio de los países de la UE que los centros de trabajo cuenten con planes de acción frente al acoso u hostigamiento y a la violencia por parte de terceros.

Es interesante constatar que en el panorama europeo las cifras relativas a disponer de procedimientos para afrontar el estrés se mueven en una horquilla entre el 8% y el 57%; es decir: en el mejor de los casos, Reino Unido, no se supera el 60%. Sin embargo, las cifras acerca del acoso u hostigamiento se sitúan prácticamente en todo el espectro posible, entre el 9% y el 94%, lo que indica una gran variabilidad entre países. Finalmente, respecto de los planes de acción frente a la violencia verbal o física por parte de terceros, y teniendo en cuenta que la pregunta se ha dirigido sólo a los centros en los que se trata con clientes, pacientes, alumnos, etc., el intervalo se estrecha, situándose entre el 21% y el 91%; esto muestra una gran variabilidad entre países pero inferior a la tenencia de planes frente al acoso.

7.2. AFRONTAMIENTO PRÁCTICO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

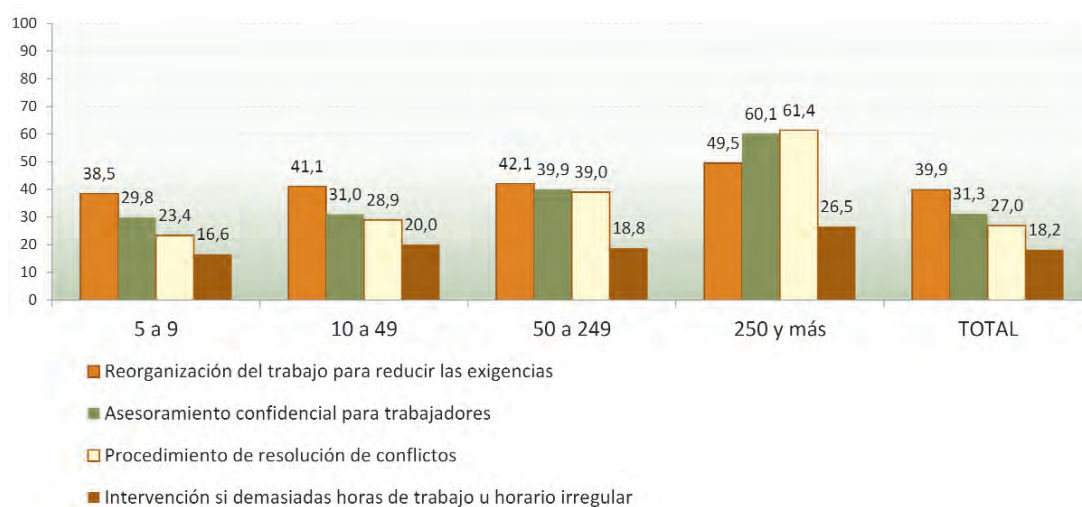
Para prevenir los riesgos psicosociales, en el 55% de los centros de trabajo españoles se ha aplicado, en los últimos tres años, alguna de las siguientes medidas:

- Reorganización del trabajo con el fin de reducir las exigencias y presión laborales.
- Asesoramiento confidencial para trabajadores.
- Puesta en marcha de un procedimiento de resolución de conflictos.
- Intervención en caso de demasiadas horas de trabajo o un horario irregular.

Cuatro de cada diez centros de trabajo no ha aplicado, en los últimos tres años, ninguna de estas medidas. Este hecho es más frecuente a medida que disminuye la plantilla del centro de trabajo; si en los centros con mayor plantilla el 15% no ha aplicado ninguna medida, en los microcentros esta frecuencia alcanza el 46%. Más de la mitad de los gerentes de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (54,4%), Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (52,3%) e Industria manufacturera (51,7%) señalan que no han aplicado en su centro de trabajo ninguna de estas medidas. Por el contrario, la aplicación de alguna de ellas es especialmente frecuente en los medianos y grandes centros (64% y 84%, respectivamente) y, por actividad, en Sanidad, educación y servicios sociales (66%).

Como figura en el Gráfico 22, en general las medidas más aplicadas son la reorganización del tra-

Gráfico 22. APLICACIÓN DE DIFERENTES MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

Tabla 19. APLICACIÓN DE DIFERENTES MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28

Reorganización del trabajo para reducir las exigencias y presión laborales	Asesoramiento confidencial para trabajadores	Puesta en marcha de un procedimiento de resolución de conflictos	Intervención en caso de demasiadas horas de trabajo o un horario irregular
Malta (53,6%)	Malta (65,2%)	Rumanía (43,6%)	Alemania (39,4%)
Dinamarca (52,4%)	Finlandia (64,5%)	Grecia (43,5%)	Dinamarca (37,7%)
Finlandia (50,4%)	Luxemburgo (53,7%)	Suecia (41,7%)	Malta (36,8%)
Irlanda (48,2%)	Dinamarca (50,9%)	Bélgica (39,5%)	Finlandia (35,3%)
Estonia (43,3%)	Grecia (50,4%)	Malta (38,4%)	Suecia (35,1%)
Luxemburgo (42,9%)	Francia (50,4%)	Irlanda (38%)	Irlanda (34,7%)
Suecia (42,9%)	Austria (49,9%)	Finlandia (37,7%)	Austria (33,1%)
Chipre (41,9%)	Alemania (46,4%)	Francia (36,7%)	Letonia (29,4%)
Grecia (41,7%)	Rumanía (46,3%)	Chipre (36,1%)	Reino Unido (26,3%)
Austria (41,2%)	Chipre (46,2%)	Reino Unido (32%)	TOTAL (25,6%)
Reino Unido (40,5%)	Bélgica (45,9%)	Dinamarca (31,8%)	Italia (23%)
Bélgica (40,4%)	Suecia (43,9%)	TOTAL (29,1%)	Bélgica (22,9%)
Alemania (40,3%)	Estonia (38,3%)	Luxemburgo (28,1%)	Luxemburgo (22,1%)
Italia (40,1%)	Lituania (36,7%)	Austria (27,9%)	Grecia (21,7%)
ESPAÑA (39,9%)	TOTAL (35,9%)	ESPAÑA (27%)	Francia (21%)
Rumanía (39,3%)	Letonia (35,2%)	Italia (26,6%)	Chipre (20,8%)
Portugal (39%)	Hungría (33,8%)	Alemania (25,4%)	Rumanía (20,6%)
TOTAL (37,7%)	Países Bajos (33,3%)	Lituania (25,4%)	Lituania (19,3%)
Letonia (37,1%)	ESPAÑA (31,3%)	Países Bajos (24,7%)	ESPAÑA (18,2%)
Francia (35,5%)	Reino Unido (27,5%)	Hungría (24,5%)	Países Bajos (16,5%)
Croacia (34,8%)	Italia (24,6%)	Polonia (23,3%)	Polonia (16,2%)
Bulgaria (34,6%)	Irlanda (24,2%)	Eslovaquia (23,2%)	Estonia (16%)
Hungría (31,8%)	Portugal (23,5%)	Letonia (21,9%)	Portugal (15,4%)
Países Bajos (27,9%)	Croacia (22%)	Bulgaria (20,6%)	Croacia (15,3%)
Lituania (27%)	Eslovaquia (19,2%)	República Checa (20,3%)	Hungría (13,9%)
Eslovaquia (24,5%)	Bulgaria (17,6%)	Portugal (19,3%)	República Checa (13,4%)
Polonia (22,7%)	Polonia (17%)	Croacia (17,3%)	Eslovaquia (12,6%)
República Checa (17,9%)	Eslovenia (15,2%)	Estonia (16,5%)	Bulgaria (12,5%)
Eslovenia (14,8%)	República Checa (12,6%)	Eslovenia (15,3%)	Eslovenia (7,2%)

Base: total de centros de trabajo de la UE-28 (N= 42.479).

Nota: las celdas sombreadas en naranja y negrita indican diferencias más altas y estadísticamente significativas con España; las celdas sombreadas en verde indican diferencias más bajas y estadísticamente significativas con España; las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas con España.

bajo (40%) y el asesoramiento confidencial para trabajadores (31%). Si se atiende al tamaño de plantilla se observa que: a) tanto la reorganización del trabajo como la intervención en horarios se distribuyen homogéneamente entre tamaños; b) el asesoramiento confidencial a trabajadores es significativamente más aplicado en los centros medianos y grandes; y c) el procedimiento de resolución de conflictos aumenta a medida que crece el tamaño de plantilla.

El único sector que supera el promedio en la aplicación de medidas para prevenir los riesgos psicosociales es Educación y sanidad; en concreto, lo supera respecto de la reorganización del trabajo, el asesoramiento confidencial y la resolución de conflictos (48%, 37% y 41%, respectivamente). El resto de las ramas o bien no presentan diferencias con el total o bien presentan diferencias significativamente más bajas. En este último caso están la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, la Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad y la Industria manufacturera.

La comparación de España con los distintos países de la UE-28 pone de manifiesto diferencias significativas (ver Tabla 19). En general, en España se

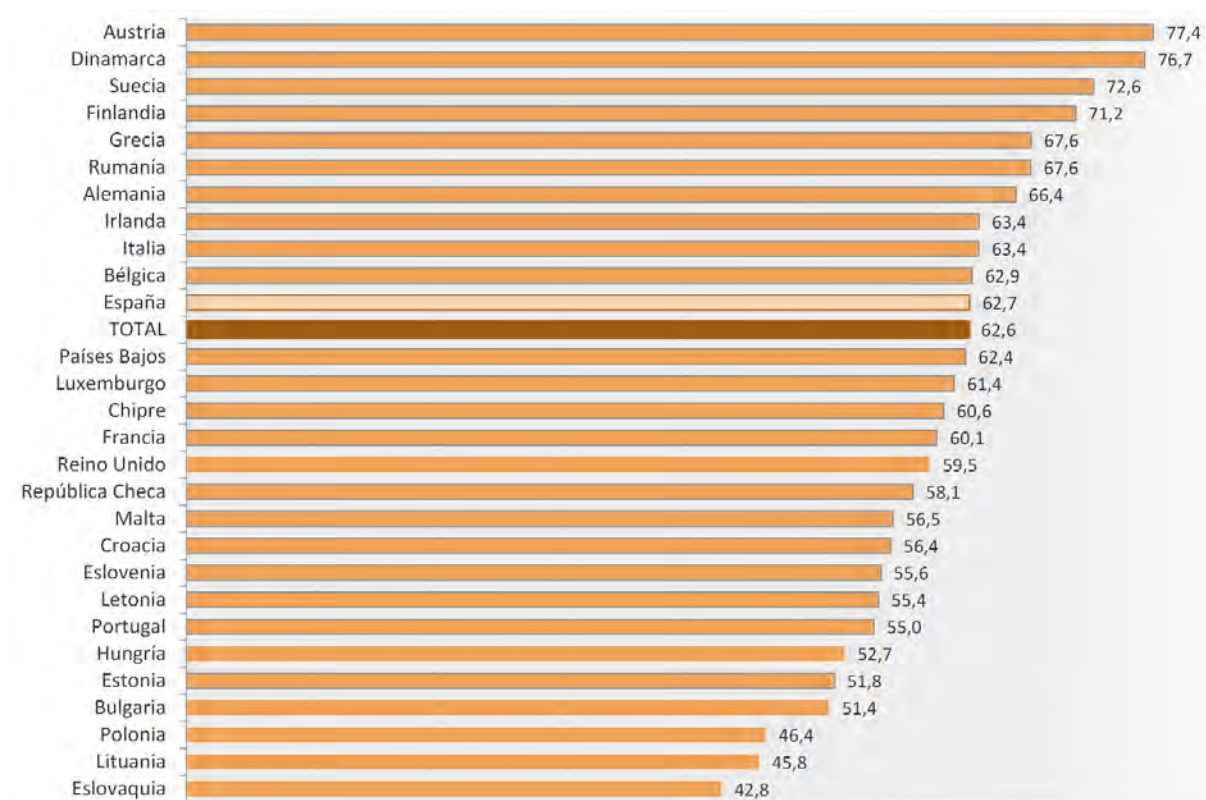
aplica menos que en el conjunto europeo la intervención en horarios, el asesoramiento confidencial y la resolución de conflictos; sin embargo, se aplica en mayor medida la reorganización del trabajo.

7.3. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL DISEÑO Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS

En seis de cada diez centros españoles que habían aplicado alguna medida para prevenir los riesgos psicosociales, los trabajadores habían participado en el diseño y la adopción de dichas medidas, sin que se hayan encontrado diferencias significativas ni por tamaño de plantilla ni por actividad económica.

Tampoco se han encontrado diferencias entre España y el promedio de los países de la UE-28. La comparación entre cada uno de los países con España, por su parte, sí revela diferencias: en Austria, Dinamarca, Suecia y Finlandia más del 70% de los centros de trabajo señalan que sus trabajadores han participado en el proceso de afrontamiento de riesgos psicosociales, mientras que esa frecuencia se reduce a menos de la mitad de los centros en Eslovaquia, Lituania y Polonia (ver Gráfico 23).

Gráfico 23. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL DISEÑO Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UE-28



Base: centros de trabajo de la UE-28 que habían aplicado alguna medida para prevenir riesgos psicosociales (N= 26.074).

7.4. DIFICULTADES PARA AFRONTAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

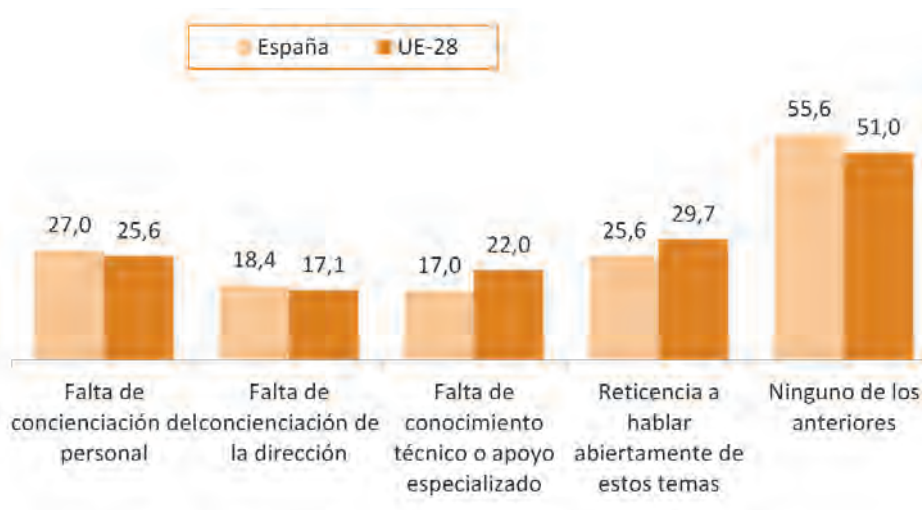
Como se ha comentado anteriormente, los centros de trabajo españoles manifiestan mayores carencias de información o de herramientas de prevención suficientes para afrontar los riesgos psicosociales que para los riesgos físicos (ver apartado 3.2). Con el fin de profundizar en esta cuestión se ha preguntado, en los centros que habían señalado la presencia de algún riesgo psicosocial, si la dificultad del abordaje de los riesgos psicosociales está relacionada con la falta de concienciación por parte del personal o por parte de

la dirección, la falta de conocimiento técnico o apoyo especializado o la reticencia a hablar abiertamente de estos temas.

El Gráfico 24 presenta los datos obtenidos para España y para el conjunto de Europa (UE-28). Hay que destacar que más de la mitad de los centros de trabajo, sobre todo los de menor plantilla, no han señalado ninguno de estos factores.

Inciendiando en la misma cuestión, se incluye una pregunta, en este caso dirigida a todos los centros de trabajo, que plantea si se dispone de suficiente información sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos (ver Gráfico 25).

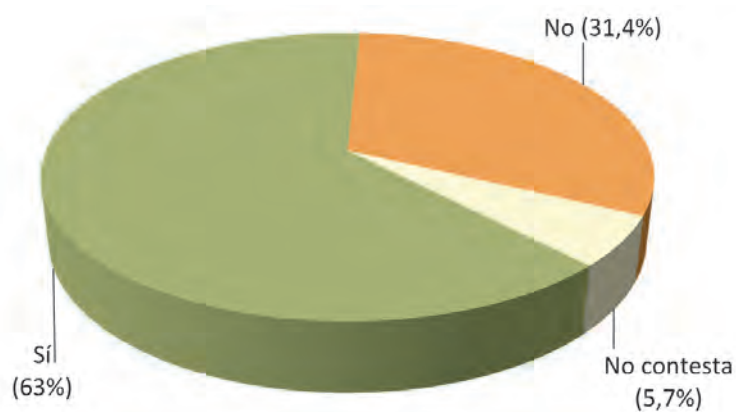
Gráfico 24. DIFICULTADES PARA AFRONTAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Base España: centros de trabajo que tienen algún riesgo psicosocial (N= 2.227).

Base UE-28: centros de trabajo que tienen algún riesgo psicosocial (N= 32.588).

Gráfico 25. SUFICIENCIA DE INFORMACIÓN SOBRE CÓMO INCLUIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EN ESPAÑA



Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

Tabla 20. INSUFICIENCIA DE INFORMACIÓN SOBRE CÓMO INCLUIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28

NO TIENEN SUFICIENTE INFORMACIÓN	
	Malta (62,4%)
	Grecia (55,9%)
	Portugal (55,4%)
	Letonia (53,3%)
	Lituania (52,7%)
	Eslovaquia (52,1%)
	Francia (52,1%)
	Luxemburgo (49,8%)
	República Checa (49,5%)
	Bulgaria (49,4%)
	Alemania (49,3%)
	Austria (48,9%)
	Irlanda (48,4%)
	Chipre (47,8%)
	Croacia (46,3%)
	Polonia (45,2%)
	Finlandia (44,4%)
	Estonia (42,5%)
	Bélgica (42,4%)
	TOTAL (41,3%)
	Hungría (39,7%)
	Reino Unido (38,6%)
	Suecia (37,3%)
	Países Bajos (35,1%)
	Dinamarca (34%)
	España (31,4%)
	Rumanía (29,1%)
	Eslovenia (19,7%)
	Italia (19,6%)

Base: centros de trabajo de la UE-28 (N= 42.479).

Nota: las celdas sombreadas en naranja y negrita indican diferencias más altas y estadísticamente significativas con España; las celdas sombreadas en verde indican diferencias más bajas y estadísticamente significativas con España; las celdas en blanco indican que no hay diferencias estadísticamente significativas con España.

Tres de cada diez centros españoles han respondido negativamente, no hallándose diferencias significativas ni por tamaño de plantilla ni por sector de actividad. Cabe destacar que por encima del promedio total de centros que señalan que sí poseen información suficiente se sitúan los centros de 250 y más trabajadores (79%) o que el 11% de los centros del sector de la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca no ha contestado a este ítem.

El análisis comparado de España con el resto de los países de la UE-28 muestra que los centros de trabajo de España, junto con Dinamarca, Eslovenia, Rumanía e Italia, son los que menos problemas de información señalan tener a la hora de incluir los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos (ver Tabla 20).

GESTIÓN DE LA SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO



A los encuestados se les realizó una serie de preguntas relacionadas con la gestión de la salud en los centros de trabajo como: la percepción del nivel relativo de absentismo, el análisis de las ausencias por enfermedad, la vigilancia de la salud, la existencia de un procedimiento para ayudar a los trabajadores tras una larga ausencia por enfer-

medad y las medidas de promoción de la salud que se llevan a cabo.

Una cuestión fundamental en la gestión de los riesgos laborales y de la salud en los centros de trabajo es valorar la eficacia de las medidas preventivas. Una de las medidas de la efectividad

Gráfico 26. PERCEPCIÓN DEL NIVEL RELATIVO DE ABSENTISMO COMO “BASTANTE BAJO” O “MUY BAJO”. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE 28



Base: total de centros de trabajo de la UE-28 (N= 42.479).

de la gestión puede ser conocer el *nivel de absentismo en el centro de trabajo en comparación con otros de su sector*. Las opciones de respuesta son “bastante alto”, “muy alto”, “dentro de la media”, “bastante bajo” o “muy bajo”.

En general, en España la percepción del nivel relativo de absentismo es descrito por los entrevistados como “bastante bajo” o “muy bajo” en un 73,2%, dato similar al promedio europeo (ver Gráfico 26).

Centrando el análisis en España y atendiendo a la actividad económica, el nivel de absentismo considerado como “bastante alto” o “muy alto” destaca en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (6,4%) y en Administración pública (6,1%) respecto al promedio (4,8%), aunque no se aprecian grandes diferencias entre los distintos sectores de actividad. Por tamaño de plantilla, crece con el tramo de trabajadores: desde el 4% en los centros de 5 a 9 trabajadores hasta el 11,7% de los establecimientos más grandes.

El análisis de las causas del absentismo puede ser conveniente para adoptar ciertas medidas preventivas. En España el 57,8% de los centros de trabajo entrevistados *analizan las ausencias por enfermedad de manera rutinaria para mejorar las condiciones de trabajo*, dato que se encuentra

entre los más altos de la UE-28, y es significativamente superior al promedio europeo (49,7%)

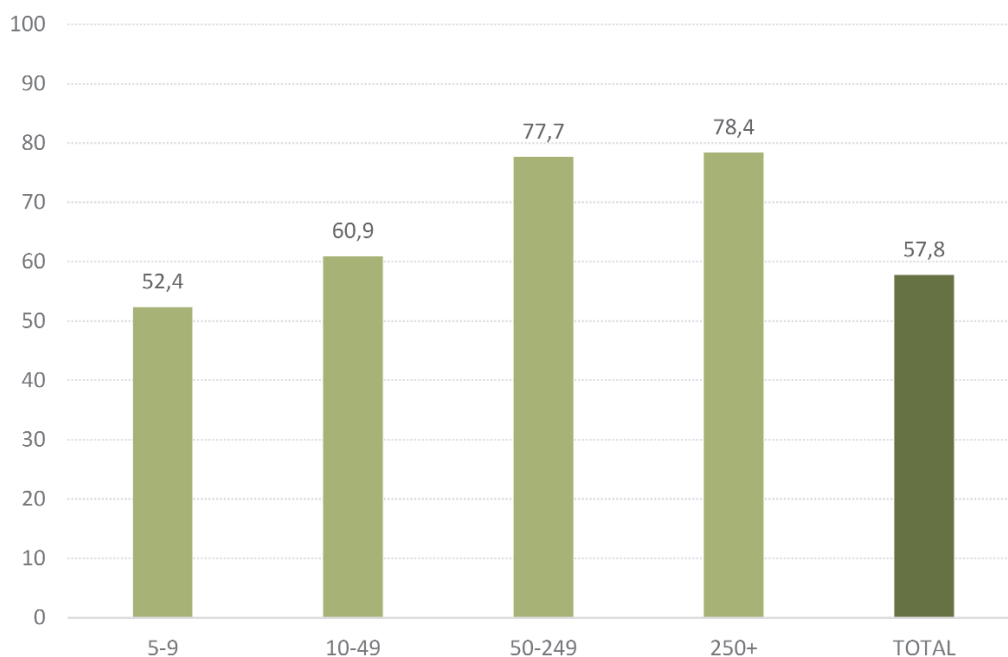
Por sector, se analizan las ausencias por enfermedad con fines preventivos con mayor frecuencia en la Administración pública (62,2%); en la Industria manufacturera y en Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas (60,3% en ambas). Los centros de trabajo medianos y grandes son los que muestran más interés en conocer las causas de dichas ausencias (ver Gráfico 27).

Por último, aquellos centros de trabajo donde se realizan evaluaciones de riesgos laborales el análisis de las ausencias por enfermedad es más habitual (60,6%) que en los que no se llevan a cabo dichas prácticas (33%).

Alrededor de la mitad de los centros de trabajo disponen de un *procedimiento para ayudar a los trabajadores que se reincorporan al trabajo después de una larga ausencia por enfermedad* (53,5%). Se trata de una cifra significativamente inferior al dato global europeo (UE-28: 67,1%) y lejana del 96,8% de Reino Unido o 93,1% de Suecia.

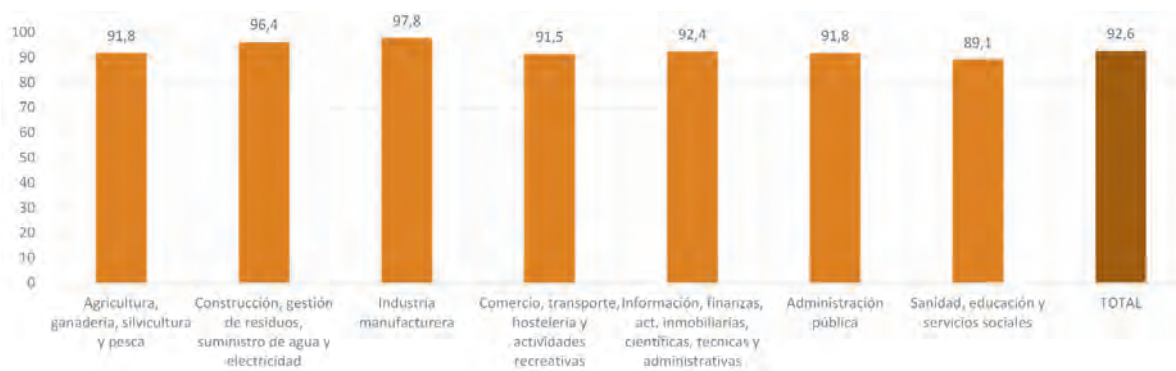
El sector de Sanidad, educación y servicios sociales refleja las cifras más bajas (48,3%) en comparación con otras actividades como Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (71,6%) o la Industria manufacturera (62%).

Gráfico 27. ANÁLISIS RUTINARIO DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

Gráfico 28. ORGANIZACIÓN REGULAR DE EXÁMENES DE VIGILANCIA DE LA SALUD EN ESPAÑA



Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

Por tamaño de plantilla, sólo se ha preguntado en los centros de trabajo de mayor tamaño (de 50 a 249 y de 250 y más trabajadores) y se comprueba que es más frecuente la existencia de un procedimiento en los establecimientos más grandes (51% y 73,8%, respectivamente).

8.1. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales³ es una actividad propia del ámbito de la Medicina del Trabajo, que engloba una serie de actividades y cuyos objetivos generales se dirigen a la identificación de problemas de salud tanto en el trabajador, como individuo, como en el colectivo de trabajadores. El reconocimiento médico adaptado a los riesgos a los que está expuesto el trabajador constituye el procedimiento base para la detección precoz de daños a la salud del trabajador como consecuencia de la exposición a riesgos de diferente naturaleza en su entorno laboral.

Con respecto a la práctica del reconocimiento médico en España, casi la totalidad (92,6%) de los centros de trabajo organiza regularmente exámenes de vigilancia de la salud, dato significativamente alto comparado con el promedio de la Europa de los 28 (64,7%). De hecho, España se encuentra por delante del resto de países europeos en la realización de este tipo de exámenes de salud, junto con Francia, Portugal, Polonia y Eslovenia. Por actividad (ver Gráfico 28), esta medida está más extendida en la Industria manufacturera y en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad; y por tamaño de plantilla, en los establecimientos más grandes (99,1%),

aunque en los centros de trabajo con plantillas inferiores a 10 trabajadores también se ha convertido en una práctica general, ya que el 91,2% afirma que se realizan estos exámenes de salud.

8.2. PROMOCIÓN DE LA SALUD

Estudios realizados en diferentes países, tanto en Europa como en Estados Unidos, Australia y Canadá, demuestran que los programas de promoción de la salud en el trabajo reducen los costes directos asociados a la asistencia sanitaria, pero también los relativos al absentismo por enfermedad, a la rotación de personal y a la siniestralidad laboral. En la encuesta que nos ocupa se ha preguntado por *algunas medidas que los centros de trabajo toman para incentivar la salud de los trabajadores*, entre ellas las siguientes:

- 1) Concienciar sobre una nutrición saludable.
- 2) Concienciar sobre la prevención de adicciones, por ejemplo tabaco, alcohol o drogas.
- 3) Promover las actividades deportivas fuera del horario laboral.
- 4) Promover los ejercicios de espalda, estiramientos u otros ejercicios físicos en el trabajo.

De ellas, *la promoción de ejercicios de espalda, estiramientos u otros ejercicios físicos en el trabajo* (44,5%) y *la concienciación sobre la prevención de adicciones, por ejemplo, tabaco, alcohol o drogas* (40,9%) son las que más se adoptan en los centros de trabajo de empresas ubicadas en España, encontrándose dichas medidas significativamente por encima del conjunto de los países europeos (UE-28: 25,2% y 35,3%, respectivamente). Un 35,8%

3 La Vigilancia de la Salud se define en el Libro Blanco de la Vigilancia de la Salud para la Prevención de Riesgos Laborales (2004). Dentro de la legislación básica aplicable se puede consultar la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10.11.1995), principalmente en los artículos 14.2 y 22 en los que se especifica la obligación del empresario de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores y las características de la misma.

Tabla 21. MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES ADOPTADAS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	Industria manufacturera	Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	Información, finanzas, act. inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	Admón. pública	Sanidad, educación y servicios sociales	TOTAL
Concienciar sobre una nutrición saludable	31,0	36,4	29,9	36,1	30,3	48,6	49,0	35,8
Prevención de adicciones (ej: tabaco, alcohol, drogas)	30,6	43,8	39,8	42,7	35,5	49,3	45,8	40,9
Promover las actividades deportivas fuera del horario laboral	16,4	23,1	16,9	25,2	27,3	33,4	35,3	25,4
Promover los ejercicios de espalda, estiramientos u otros ejercicios físicos en el trabajo	43,0	34,6	39,2	41,0	49,2	56,2	58,8	44,5

Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

de los centros encuestados *conciencia a sus trabajadores sobre una nutrición saludable*, porcentaje significativamente superior al 29,3% de la Europa de los 28, aunque lejos de Finlandia (51,9%), que se encuentra en los puestos más altos en la adopción de las medidas antes comentadas. Por último, un 25,4% de los centros de trabajo españoles *promueve las actividades deportivas fuera del horario laboral*, dato que se encuentra significativamente por debajo del dato global de UE-28 (28,4%) y de Suecia (80,2%) como cabeza de lista.

Atendiendo al análisis por actividad económica, Sanidad, educación y servicios sociales y la Admi-

nistración pública son los sectores que más frecuentemente toman medidas para incentivar la salud de los trabajadores en sus centros de trabajo, tal como se puede comprobar en la Tabla 21.

Por otra parte y en general, conforme aumenta el tamaño de plantilla del centro de trabajo, es más frecuente la adopción de medidas de promoción de la salud. En la Tabla 22 puede observarse que los centros de trabajo donde se realizan evaluaciones de riesgos laborales son más habituales medidas específicas para la promoción de la salud entre sus trabajadores, siendo mayores los porcentajes para todas las medidas.

Tabla 22. MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES ADOPTADAS EN ESPAÑA EN FUNCIÓN DE SI REALIZAN O NO EVALUACIÓN DE RIESGOS

	Evaluación de riesgos	Sin evaluación de riesgos
Concienciar sobre una nutrición saludable	36,6	29,3
Prevención de adicciones (ej: tabaco, alcohol, drogas)	42,6	26,7
Promover las actividades deportivas fuera del horario laboral	26,2	19,0
Promover los ejercicios de espalda, estiramientos u otros ejercicios físicos en el trabajo	46,5	27,0

Base: centros de trabajo que realizan evaluación de riesgos (N= 2818) y centros que no realizan evaluación de riesgos (N= 323).

LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD



La formación en materia preventiva constituye una herramienta imprescindible para fomentar la integración y la sensibilización de todos los colectivos que configuran el centro de trabajo. A continuación se desglosan los datos recogidos por la encuesta según el tipo de colectivo que ha recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo (ver Tabla 23):

1. **Empresarios y directivos.** La mayoría de empresarios y directivos afirman que *han recibido algún tipo de formación sobre cómo ges-*

tionar la prevención de riesgos laborales en su centro de trabajo (85,9%). Este dato ubica a España significativamente por delante del conjunto de la Europa de los 28 (64,1%). Por sector, en Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas; y en Sanidad, educación y servicios sociales se observan los porcentajes más bajos de este tipo de formación (82,6% y 83,1%, respectivamente), aunque las diferencias por sector no son significativas. Por tamaño de plantilla esta formación es más fre-

Tabla 23. DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	Industria manufacturera	Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	Información, finanzas, act. inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	Admón. pública	Sanidad, educación y servicios sociales	TOTAL
Empresarios y directivos ⁽¹⁾	89,0	96,4	85,6	82,6	90,4	93,5	83,1	85,9
Responsables de la prevención de riesgos laborales ⁽²⁾	88,7	94,4	94,0	92,1	90,4	93,7	91,6	92,0
Jefes de equipo y jefes de producción ⁽³⁾	84,4	91,4	86,5	82,4	81,0	73,6	78,2	82,0
Delegados de prevención de riesgos laborales ⁽⁴⁾	70,7	81,5	80,8	79,3	83,5	83,9	76,3	80,0

(1) Base: centros de trabajo en los que los encuestados son el propietario o un socio de la empresa, el director ejecutivo o el director de sucursal o de zona (N= 2.324).

(2) Base: centros de trabajo en los que los encuestados son: otro director; el responsable de prevención de riesgos laborales; un delegado de prevención de riesgos laborales; otro trabajador a cargo de estos temas (N= 2.315). Excluidas de las respuestas el propietario o un socio de esta empresa y el director ejecutivo o el director de sucursal o de zona.

(3) Base: centros de trabajo en los que el número de personas contratadas de manera directa es superior a 19 trabajadores (N= 788).

(4) Base: centros de trabajo en los que se dispone de delegados de prevención como forma de representación de los trabajadores (N=1.579).

cuenta en los centros de 50 y más trabajadores (95,2%).

2. **Responsables de prevención de riesgos laborales.** Cuando se ha preguntado a otros miembros de la empresa (como otros directores, responsables de prevención de riesgos laborales, delegados de prevención y otros trabajadores a cargo de estos temas), la mayoría responden que sí han recibido algún tipo de formación sobre prevención de riesgos laborales (92,%), como en el caso anterior. Este hecho sitúa a España, junto con la República Checa (91,9%) y Croacia (86%), por delante, significativamente, del conjunto de los países que conforman la Europa de los 28 (71,4%).

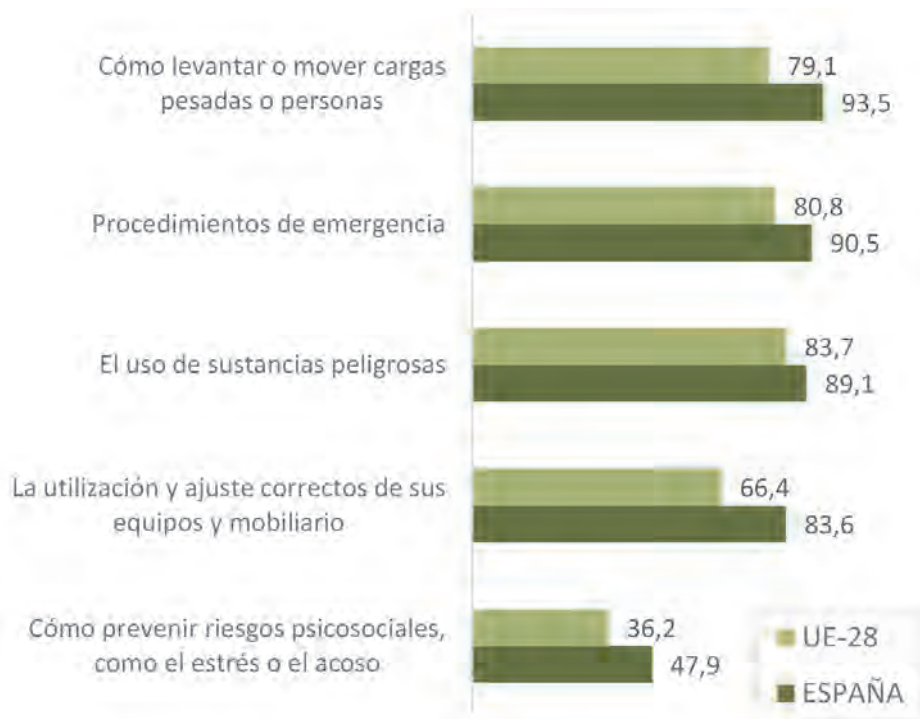
Aunque las diferencias por sector son pequeñas, en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y en Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas se observan los porcentajes más bajos (88,7% y 90,4%, respectivamente). Por otra parte, es más frecuente en los centros con 50

y más trabajadores (96,4%) que en los que tienen menor plantilla (91,5%).

3. **Jefes de equipo y producción.** De particular importancia es la formación en prevención de riesgos de cuadros y mandos intermedios, pues de ellos depende la supervisión y gestión directa de la producción y la responsabilidad de integrar en ella la prevención. A este respecto, el 82% de los centros de trabajo con plantillas superiores a 19 trabajadores señalan que se ha facilitado a los jefes de equipo y jefes de producción formación sobre cómo gestionar la prevención. En comparación con el conjunto de países europeos, España está significativamente por encima del promedio europeo (72,9%).

En función del sector de actividad, en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad se observa el porcentaje más elevado, con el 91,4% de los centros de trabajo, y en la Administración pública, el más bajo (73,6%).

Gráfico 29. FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FACILITADA A LOS TRABAJADORES. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28



Base general: total de centros de trabajo (N España= 3.162 y N UE-28= 42.479).

Base de "el uso de sustancias peligrosas": centros de trabajo donde hay exposición a sustancias químicas y biológicas (N España= 1.119 y N UE-28= 16.130).

Base de "cómo levantar o mover cargas pesadas o personas": centros de trabajo donde se manipulan personas o cargas pesadas (N España= 1.721 y N UE-28= 20.074).

4. **Delegados de prevención.** La formación específica para el ejercicio de su función es una herramienta fundamental para los delegados de prevención, a la que tienen derecho legalmente y cuyo empresario debe facilitar. A este respecto, ocho de cada diez centros que disponen de delegado de prevención aseguran que estos reciben formación durante su horario laboral y no ocurre así en el 17,1% de los centros. Este dato es similar al hallado para el conjunto de la UE-28 (16,5%).

Las mayores carencias en formación de prevención de riesgos laborales se dan en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (22,8%), en Sanidad, educación y servicios sociales (21%), así como en los establecimientos pequeños de 10 a 49 trabajadores (19,7%).

5. **Trabajadores.** Proporcionar formación preventiva a los trabajadores constituye una obligación legal de los empresarios. A este respecto, se ha preguntado a los centros de trabajo si a los trabajadores se les facilita formación sobre cinco temas específicos:

- La utilización y ajuste correctos de sus equipos y mobiliario.
- El uso de sustancias peligrosas (solo en aquellos centros que hubieran identificado la presencia de sustancias químicas o biológicas en forma de líquidos, humos o polvo).
- Cómo prevenir riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso.
- Cómo levantar o mover cargas pesadas o personas (solo en aquellos centros que hubieran identificado la necesidad de levantar o mover personas o cargas pesadas).
- Procedimientos de emergencia.

En comparación con el conjunto de los países europeos, en España la formación a los trabajadores

sobre estos temas es significativamente superior (ver Gráfico 29). Tanto en España como en Europa está menos generalizada la formación sobre *cómo prevenir riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso* que la formación sobre *procedimientos de emergencia o cómo levantar o mover cargas pesadas o personas*.

En España y atendiendo a la actividad económica, destaca Sanidad, educación y servicios sociales en el tema sobre *cómo prevenir riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso* (Ver Tabla 24).

Respecto al tamaño de plantilla, cabe destacar las grandes diferencias que existen en materia de formación a los trabajadores en prevención de riesgos psicosociales entre los establecimientos de menos de 50 trabajadores (47%) y los centros de trabajo más grandes (70,4%).

Además de lo anterior, cuando se ha identificado que alguno de los trabajadores tiene dificultades para entender la lengua que se habla en las instalaciones, se ha preguntado si la *formación a los trabajadores se ofrece en otros idiomas*. En España, el 22,8% de los centros de trabajo ofrece este tipo de formación en otros idiomas, dato que no dista significativamente del promedio europeo (22,6%), aunque está lejos de países como Estonia (61,3%) o Luxemburgo (58,9%).

En cuanto al tipo de actividad económica, la Industria manufacturera (49,2%) y Sanidad, educación y servicios sociales (49%) son los sectores de actividad que imparten con mayor frecuencia esta información en otros idiomas. En el extremo opuesto se encuentra Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un escaso 9%.

Los establecimientos medianos (de 50 a 249 trabajadores) son los que están más concienciados en este sentido (51,6%).

Tabla 24. FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FACILITADA A LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	Industria manufacturera	Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	Información, finanzas, act. inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	Admón. pública	Sanidad, educación y servicios sociales	TOTAL
La utilización y ajuste correctos de sus equipos y mobiliario	86,1	89,3	87,4	82,6	82,0	90,1	78,7	83,6
El uso de sustancias peligrosas ⁽¹⁾	92,1	84,2	91,8	88,6	97,3	81,1	82,2	89,1
Cómo prevenir riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso	31,7	48,4	41,7	48,0	51,4	48,5	55,0	47,9
Cómo levantar o mover cargas pesadas o personas ⁽²⁾	95,9	93,7	96,7	93,1	93,3	96,0	89,0	93,5
Procedimientos de emergencia	91,2	94,7	93,6	90,3	86,1	92,3	92,0	90,5

Base: total de centros de trabajo (N= 3.162).

(1) Base: centros de trabajo donde hay exposición a sustancias químicas y biológicas (N= 1.119).

(2) Base: centros de trabajo donde se manipulan personas o cargas pesadas (N= 1.721).

REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES



En este apartado se muestra la extensión de la presencia de representantes de los intereses de los trabajadores en los centros de trabajo en materia preventiva, tanto específicos como genéricos. Así mismo, se señala la frecuencia con que empresa y trabajadores tratan las cuestiones relacionadas con la prevención y las materias sobre las que suelen aparecer controversias.

En la mitad de los centros de trabajo de 5 o más trabajadores hay algún delegado de prevención de riesgos laborales (49,9%). La presencia del delegado de prevención en los centros está determinada normativamente por el tamaño de la plantilla, al igual que ocurre con la representación unitaria, esto es, el delegado de personal o el comité de empresa (ver Gráfico 30).

Por su parte, en los centros de trabajo de entre 50 y 249 empleados la constitución del comité de seguridad y salud se da en dos de cada tres y, en los de 250 y más, prácticamente en todos los centros, al igual que ocurre con la presencia del delegado de prevención.

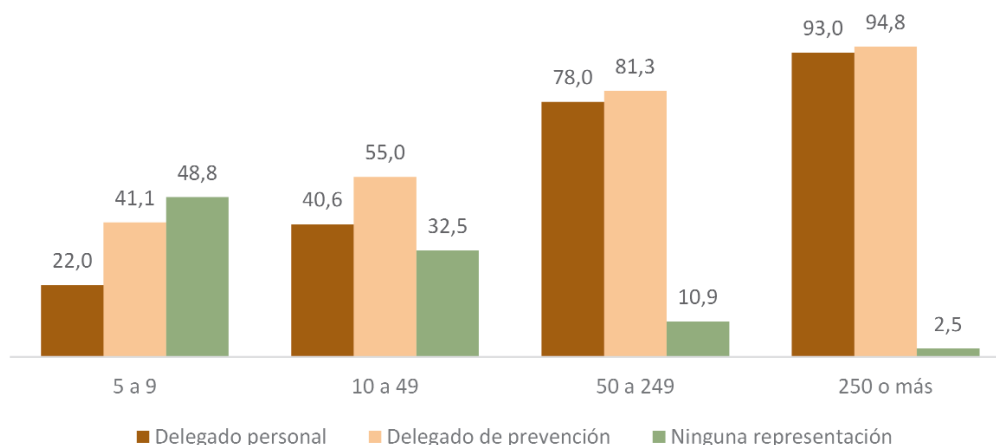
También se dan diferencias significativas si anali-

zamos la presencia del delegado de prevención según sector de actividad. En la Industria manufacturera, Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad y Administración pública es más frecuente la figura del delegado de prevención (ver Gráfico 31).

En Europa la representación especializada en salud y seguridad difiere sustancialmente de lo que ocurre en España, en gran medida debido a las distintas regulaciones legales. En promedio es mucho más frecuente la existencia del representante (57,9%) que del comité (21%). También es mucho más frecuente encontrar la figura del representante especializado en salud y seguridad (delegado de prevención) en Italia (el 86,7% de los centros), Alemania (71,6%) o Reino Unido y Dinamarca (68,9%) que en España.

La formación específica para el ejercicio de su función es una herramienta fundamental para los delegados de prevención, a lo cual tienen derecho legalmente y cuyo empresario debe facilitar. A este respecto, ocho de cada diez centros que disponen de delegado de prevención aseguran que estos reciben formación durante su horario laboral. Este

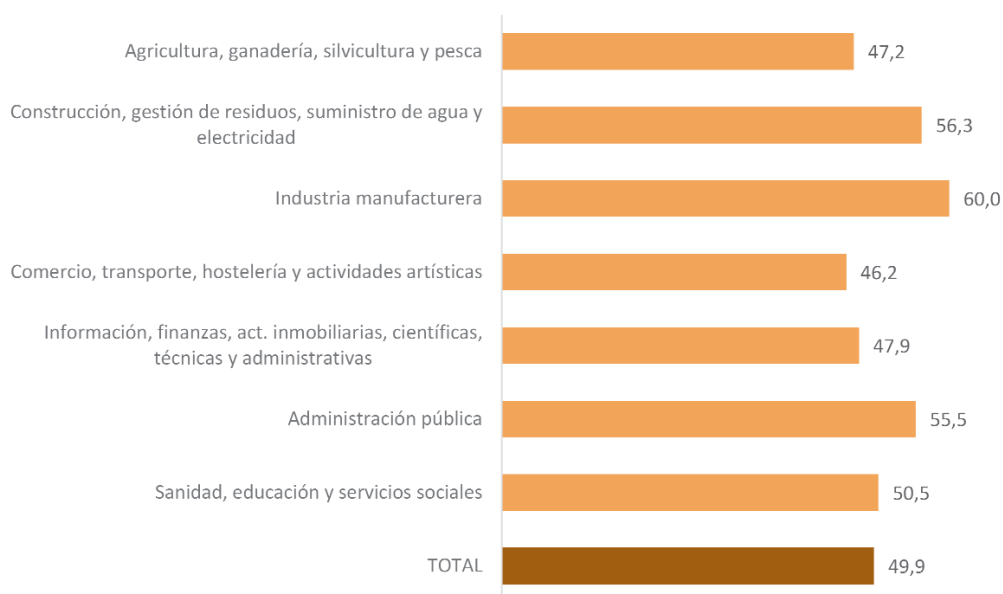
Gráfico 30. PRESENCIA DE REPRESENTACIÓN GENÉRICA Y ESPECIALIZADA DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA



Base: total de centros de trabajo (N=3.162).

Pregunta de respuesta múltiple.

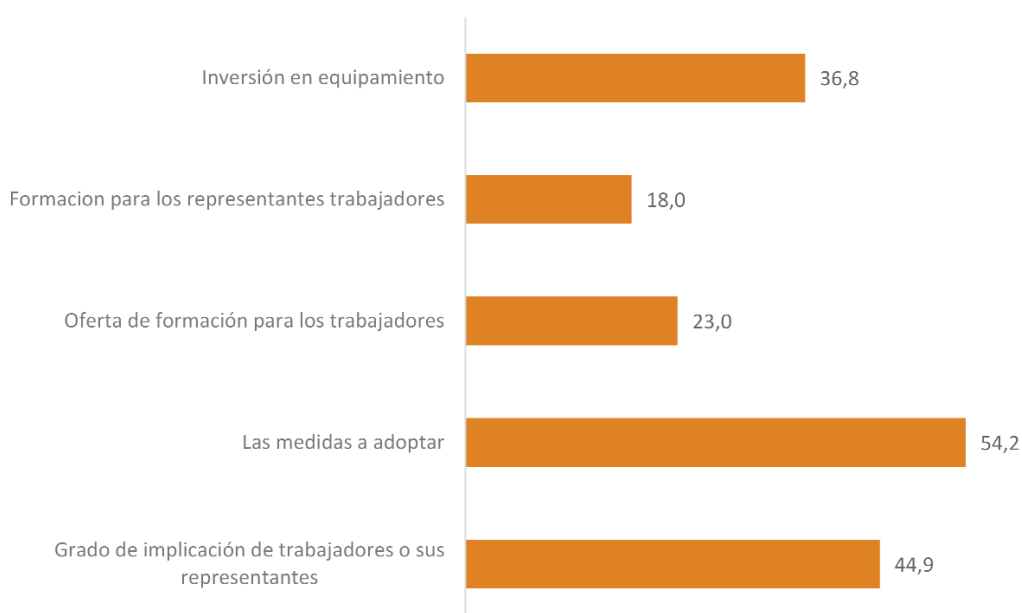
Gráfico 31. PRESENCIA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA, POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Base: total de centros de trabajo (N=3.162)

Pregunta de respuesta múltiple.

Gráfico 32. FRECUENCIA DE DIÁLOGO SOBRE PREVENCIÓN ENTRE DIRECCIÓN Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA.



Base: centros de trabajo que cuentan con alguna forma de representación de los trabajadores (N= 1.919).

porcentaje es mayor en Información, finanzas, actividades inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas (83,5%) y Administración pública (83,9%), y, por tamaño de plantilla, en los centros más grandes (92,1%).

La frecuencia con la que hablan los representantes de los trabajadores sobre temas preventivos con

la dirección varía significativamente con el tamaño de plantilla. Mientras que en los micro y pequeños centros de trabajo, quizás debido a una mayor proximidad, los debates se dan cuando surgen *problemas específicos*, en los medianos y, sobre todo, en los grandes, parece darse con una mayor frecuencia, probablemente por una mayor forma-

lización, una periodicidad de las reuniones (ver Gráfico 32).

Por sector, es significativamente más frecuente mantener conversaciones habituales entre representantes y dirección en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad (52,9%), mientras que abordar la prevención solo cuando surgen problemas concretos es más frecuente en la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (53,8%).

En la UE-28, en promedio, es más frecuente que en España tratar, de forma habitual, los temas de prevención de riesgos entre representantes y dirección (56,4% frente a 46,4%).

El grado de consenso sobre las cuestiones de prevención tratadas en esas reuniones, bien habituales o cuando surgen problemas, es muy alto; en siete de cada diez centros “prácticamente nunca” surgen controversias. El tamaño del centro se relaciona de forma significativa con la aparición de posturas enfrentadas, aumentando estas cuanto mayor es el centro de trabajo (ver Tabla 25).

Las diferencias son menores entre sectores, salvo en Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad, donde en la mitad de los centros, cuando los representantes de los trabajadores y la dirección hablan de prevención de riesgos, se dan debates “con frecuencia” y “a veces”.

Las cuestiones que más frecuentemente enfrentan a representantes y dirección en lo relativo a la prevención de riesgos laborales son las relacionadas con las medidas concretas a adoptar y el grado de implicación de los trabajadores o sus representantes (Ver Gráfico 33).

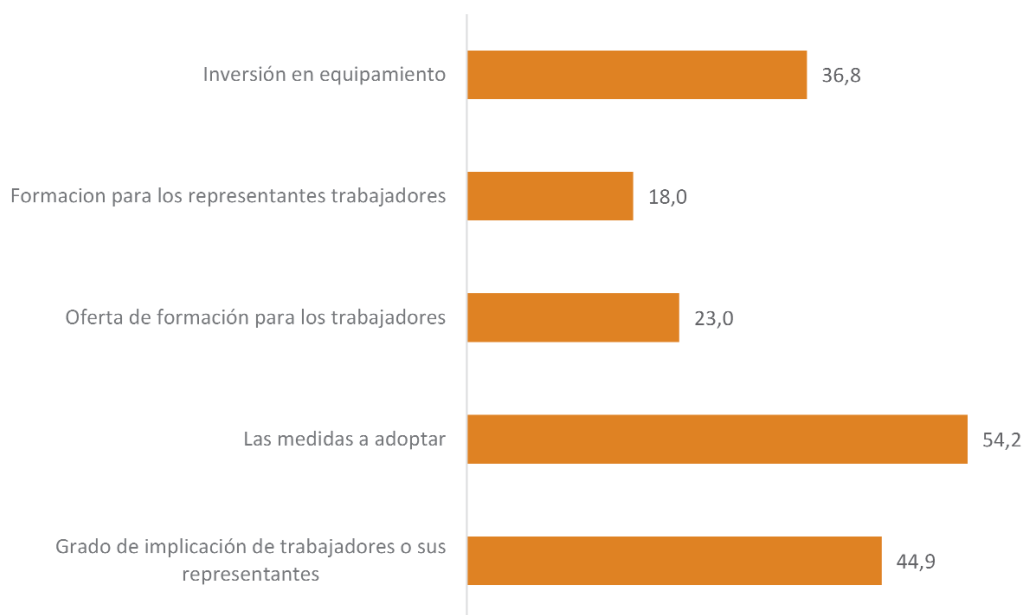
En todos los tamaños de plantilla, la cuestión que provoca las disputas más frecuentes son las medidas a adoptar. En segundo lugar, en los centros pequeños (10 a 49 trabajadores) lo es las motivadas por la oferta de formación de trabajadores y representantes y sobre el nivel de implicación de estos; en los centros medianos (50 a 249) son más habituales las controversias sobre la inversión en equipamiento y en los centros más grandes (250 y más) son las medidas adoptar las que protagonizan más las discusiones.

Tabla 25. FRECUENCIA CON LA QUE SURGEN CONTROVERSIAS ENTRE DIRECCIÓN Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN TEMAS DE PREVENCIÓN EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA

	5 a 9	10 a 49	50 a 249	250 y más	TOTAL
Con frecuencia	2,8	4,0	7,0	19,7	4,1
A veces	20,6	27,0	37,0	54,6	25,8
Prácticamente nunca	76,1	68,5	54,5	25,5	69,5
No contesta	0,5	0,5	1,5	0,2	0,6
TOTAL N	(769)	(767)	(194)	(30)	(1.760)

Base: centros en los que los representantes de los trabajadores y la dirección tratan temas de prevención de riesgos laborales “habitualmente” o “solo cuando surgen problemas concretos” (N= 1.760).

Gráfico 33. ÁREAS DE CONTROVERSA ENTRE DIRECCIÓN Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA



Base: centros en los que se da con alguna frecuencia controversias relacionadas con la prevención de riesgos laborales (N= 525).

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

TABLA 1.	SECTORES DE ACTIVIDAD EN ESENER-2 (CNAE REV. 2).	17
TABLA 2.	ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA.	18
TABLA 3.	ESTRUCTURA DE LA MUESTRA REALIZADA EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA (DATOS SIN PONDERAR).	19
TABLA 4.	ENTREVISTADOS SEGÚN CARGO Y TAMAÑO DE PLANTILLA DEL CENTRO DE TRABAJO EN ESPAÑA (ANÁLISIS DE LA Q100 SIN PONDERAR)	20
TABLA 5.	TASAS DE COOPERACIÓN Y RESPUESTA POR PAÍS.	21
TABLA 6.	PRINCIPALES MOTIVOS DE LA (NO) RESPUESTA. TOTAL ESENER-2 Y ESPAÑA	22
TABLA 7.	ERROR MUESTRAL EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA	23
TABLA 8.	ERROR MUESTRAL EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD.	23
GRÁFICO 1.	EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA.	27
TABLA 9.	EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	29
GRÁFICO 2.	INFORMACIÓN O HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS EN ESPAÑA.	30
TABLA 10.	CARENCIA DE INFORMACIÓN O HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	31
GRÁFICO 3.	MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE PROBLEMAS MUSCULOESQUELÉTICOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28.	33
TABLA 11.	CENTROS DE TRABAJO COMPUESTOS POR UN SOLO CENTRO O POR VARIOS, POR TAMAÑO DE PLANTILLA. ESPAÑA	37
TABLA 12.	DISTRIBUCIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD. ESPAÑA	37
GRÁFICO 4.	EXISTENCIA DE UN PRESUPUESTO ESPECÍFICO ANUAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD	38
GRÁFICO 5.	IMPLICACIÓN DE LOS CARGOS DIRECTIVOS EN TEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN ESPAÑA	39
TABLA 13.	INDICADORES DEL COMPROMISO PREVENTIVO DE LAS EMPRESAS. COMPARACIÓN DE ESPAÑA CON LA UE 28.	40
GRÁFICO 6.	CENTROS DE TRABAJO EN QUE SE DEBATEN HABITUALMENTE TEMAS DE PREVENCIÓN EN LAS REUNIONES DE PERSONAL O DE EQUIPO EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA	41
GRÁFICO 7.	EXPERTOS PREVENTIVOS UTILIZADOS (DE SERVICIOS INTERNOS Y EXTERNOS). COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28.	41
TABLA 14.	EXPERTOS PREVENTIVOS MÁS FRECUENTEMENTE UTILIZADOS EN ESPAÑA SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA.	42

GRÁFICO 8.	MOTIVOS PARA HACER PREVENCIÓN EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA	43
GRÁFICO 9.	CENTROS QUE HAN RECIBIDO LA VISITA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA Y SECTOR DE ACTIVIDAD . .	43
GRÁFICO 10.	RAZONES PRINCIPALES QUE LIMITAN LA ACTUACIÓN PREVENTIVA EN ESPAÑA.	44
TABLA 15.	PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA	45
GRÁFICO 11.	REDUCCIÓN DE RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL, EN ESPAÑA	45
GRÁFICO 12.	REDUCCIÓN DE RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN EN ESPAÑA SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA	46
GRÁFICO 13.	CENTROS DE TRABAJO DE LA UE-28 QUE REALIZAN EVALUACIONES DE RIESGOS	49
GRÁFICO 14.	CENTROS DE TRABAJO QUE REALIZAN EVALUACIONES DE RIESGOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	50
GRÁFICO 15.	ENCARGADOS DE REALIZAR LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EN LA UE-28	50
GRÁFICO 16.	ENCARGADOS DE REALIZAR LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD	51
GRÁFICO 17.	ASPECTOS QUE SE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	52
TABLA 16.	ASPECTOS QUE SE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD	53
GRÁFICO 18.	CENTROS DE TRABAJO QUE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES A LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN DESDE SU CASA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	53
GRÁFICO 19.	CENTROS DE TRABAJO QUE INCLUYEN EN LAS EVALUACIONES A LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	54
GRÁFICO 20.	RECEPTORES DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	55
TABLA 17.	RAZONES INDICADAS PARA NO REALIZAR EVALUACIONES DE RIESGOS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD	56
GRÁFICO 21.	EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS FORMALES PARA AFRONTAR LOS PROBLEMAS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA	59
TABLA 18.	EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS FORMALES PARA AFRONTAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UE-28	60
GRÁFICO 22.	APLICACIÓN DE DIFERENTES MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA	61
TABLA 19.	APLICACIÓN DE DIFERENTES MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	62
GRÁFICO 23.	PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL DISEÑO Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UE-28	63
GRÁFICO 24.	DIFICULTADES PARA AFRONTAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28	64
GRÁFICO 25.	SUFICIENCIA DE INFORMACIÓN SOBRE CÓMO INCLUIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EN ESPAÑA	64

TABLA 20.	INSUFICIENCIA DE INFORMACIÓN SOBRE CÓMO INCLUIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28.	65
GRÁFICO 26.	PERCEPCIÓN DEL NIVEL RELATIVO DE ABSENTISMO COMO “BASTANTE BAJO” O “MUY BAJO”. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE 28	69
GRÁFICO 27.	ANÁLISIS RUTINARIO DE LAS AUSENCIAS POR ENFERMEDAD EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA.	70
GRÁFICO 28.	ORGANIZACIÓN REGULAR DE EXÁMENES DE VIGILANCIA DE LA SALUD EN ESPAÑA	71
TABLA 21.	MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES ADOPTADAS EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD	72
TABLA 22.	MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES ADOPTADAS EN ESPAÑA EN FUNCIÓN DE SI REALIZAN O NO EVALUACIÓN DE RIESGOS.	72
TABLA 23.	DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD	75
GRÁFICO 29.	FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FACILITADA A LOS TRABAJADORES. COMPARACIÓN ENTRE ESPAÑA Y LA UE-28.	76
TABLA 24.	FORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FACILITADA A LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD.	78
GRÁFICO 30.	PRESENCIA DE REPRESENTACIÓN GENÉRICA Y ESPECIALIZADA DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA	81
GRÁFICO 31.	PRESENCIA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA, POR SECTOR DE ACTIVIDAD	82
GRÁFICO 32.	FRECUENCIA DE DIÁLOGO SOBRE PREVENCIÓN ENTRE DIRECCIÓN Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA.	82
TABLA 25.	FRECUENCIA CON LA QUE SURGEN CONTROVERSIAS ENTRE DIRECCIÓN Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN TEMAS DE PREVENCIÓN EN ESPAÑA POR TAMAÑO DE PLANTILLA.	83
GRÁFICO 33.	ÁREAS DE CONTROVERSIA ENTRE DIRECCIÓN Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA.	84

ANEXO: Cuestionario

2nd European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks

ESENER-2

Final Master Questionnaire

Master Version for the Main Survey

Country: Spain. Language version: Spanish.

June 2014

A. FASE DE CONTACTO

(Omitida)

B. PREGUNTAS INTRODUCTORIAS (SOBRE INFORMACIÓN BÁSICA)

[A TODOS]

[Redacted area]

ENT: Son posibles varias respuestas

- | | |
|--|-------|
| _1) El propietario o un socio de esta empresa | (1) |
| _2) El director ejecutivo o el director de sucursal o de zona | (1) |
| _3) Otro director | (1) |
| _4) El responsable de prevención de riesgos laborales | (1) |
| _5) Un delegado de prevención | (1) |
| _6) Otro trabajador a cargo de estos temas | (1) |
| _7) ## Un técnico de prevención del Servicio de Prevención Ajeno | (1) |
| 9) ## No contesta | (1) |

[Si Q100_3, _4, _5 o _6= 1]

[Redacted area]

- | | |
|-------------------|-------|
| Función principal | (1) |
| Solamente una más | (2) |
| ## No contesta | (9) |

[A TODOS en los países sin cribado]

El único centro de trabajo de su empresa u organización	(1)
Uno de los diferentes centros de trabajo que tiene la organización en este país	(2)
## No sabe	(8)
## No contesta	(9)

[Si Q102 = 2 (sólo en los países sin cribado)]

Sede central	(1)
Delegación	(2)
## No contesta	(9)

[Si Q050 = 2 (sólo en los países con cribado)]

Sede central	(1)
Delegación	(2)
## No contesta	(9)

[A TODOS]

mana normal, independientemente de que se encuentren presentes físicamente o que realicen

[Si Q050 o Q102 = 1]

tados a través de una empresa de trabajo temporal, subcontratistas y trabajadores por cuenta

[Si Q050 o Q102 = 2, 8 o 9]

tados a través de una empresa de trabajo temporal, subcontratistas y trabajadores por cuenta propia, pero considere únicamente su oficina o centro de trabajo local. Basta con una cifra apro-

Entrevistador: añadir si es necesario: Cada trabajador cuenta como una persona, independientemente de si trabaja a jornada completa o a media jornada (= recuento de personas).

□□□□□

No contesta (99999)

[A TODOS]

Entrevistador: añadir si es necesario: Con «personas contratadas de manera directa» nos referimos a aquellas personas que están en la nómina de su organización.

_____ Número de personas contratadas de manera directa que trabajan en el centro de trabajo

⇒ ACABA LA ENTREVISTA si <5 empleados o si “No contesta”

Todas

No contesta

(99999) ⇒ FIN

[Preguntar si la respuesta numérica en Q105 es mayor que la respuesta numérica en Q104]

mayor que el número total de personas que trabajan dentro de su centro de trabajo que usted ha indicado en la pregunta anterior. ¿Está seguro de que su respuesta es correcta o desea co-

Las dos cifras son correctas (1)

El encuestado desea corregir la cifra correspondiente al número total (Q104) (2)

El encuestado desea corregir la cifra correspondiente al número de personas contratadas de manera directa (Q105) (3)

El encuestado desea corregir ambas cifras (4)

No contesta (9)

de trabajo en una semana normal, incluidos trabajadores contratados a través de una empresa de trabajo temporal, subcontratistas y trabajadores por cuenta propia que trabajen en sus instalaciones. De ahora en adelante, nos referiremos a todos estos grupos mediante el término «tra-

[A TODOS]

Sí (1)

No (2)

No contesta (9)

[A TODOS]

Ninguno (1)

Menos de una cuarta parte (2)

Entre una cuarta parte y la mitad (3)

Más de la mitad de la plantilla (4)

No contesta (9)

[A TODOS]

Sí (1)
No (2)
No contesta (9)

[A TODOS, excepto para Hungría y Turquía, y en Montenegro si se dispone de información sobre el sector]

Sí (1)
No (2)
No contesta (9)

[Si Q112 = 2 o 9]

No contesta (9)

[A TODOS]

Entrevistador: añadir si es necesario: Una organización del sector público es aquella que es total o principalmente de propiedad estatal.

Sí (1)
No (2)
No contesta (9)

[Preguntar si Q114 = 2 o 9]

Entrevistador: Introduzca el año referido en el cuadro de texto. Si el encuestado no consigue recordar el año del inicio de la actividad, marque la opción «No sabe» y lea las categorías que aparecen en la pantalla.

Año: (permitir valores desde 1500 a 2014)

No sabe (9998)
No contesta (9999)

[Preguntar si Q115 = 9998]

Antes de 1990 (1)
Entre 1990 y 2005 (2)
Entre 2006 y 2010 (3)
Después de 2010 (4)
No contesta (9)

C. GESTIÓN COTIDIANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD, PARTE I: EXPERIENCIA Y POLÍTICA GENERAL

Las preguntas siguientes tratan de cómo está organizada la prevención de riesgos laborales en su centro de trabajo.

[A TODOS]

	Sí	No	No contesta
[REDACTED]			
_1) Un médico especialista en medicina del trabajo	(1)	(2)	(9)
_2) Un psicólogo	(1)	(2)	(9)
_3) Un experto en ergonomía aplicada al diseño y disposición del lugar de trabajo	(1)	(2)	(9)
_4) Un experto en prevención de riesgos laborales no especializado	(1)	(2)	(9)
_5) Un experto en prevención de accidentes laborales	(1)	(2)	(9)

[A TODOS]

[REDACTED]		
Sí	(1)	
No	(2)	
## Sí, pero solo a disposición de algunos tipos de trabajadores	(3)	
## No contesta	(9)	

[A TODOS]

[REDACTED]		
Sí	(1)	
No	(2)	
## No contesta	(9)	

[A TODOS]

[REDACTED]		
Sí	(1)	
No	(2)	
## No contesta	(9)	

[A TODOS]

	Sí	No	No contesta
[REDACTED]			
_1) Concienciar sobre una nutrición saludable	(1)	(2)	(9)
_2) Concienciar sobre la prevención de adicciones, por ejemplo tabaco, alcohol o drogas	(1)	(2)	(9)
_3) Promover las actividades deportivas fuera del horario laboral	(1)	(2)	(9)
_4) Promover los ejercicios de espalda, estiramientos u otros ejercicios físicos en el trabajo	(1)	(2)	(9)

[A TODOS]

[Redacted]

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[Si Q105 >49 y <99999]

[Redacted]

Entrevistador: añadir si es necesario: Nos gustaría saber si su centro de trabajo ha creado algún procedimiento para prevenir ausencias prolongadas debido a bajas por larga enfermedad, tanto si las ha habido como si no.

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[Si Q105 >19 y <99999]

asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales: habitualmente, ocasionalmente o

Habitualmente	(1)
Ocasionalmente	(2)
Casi nunca	(3)
## No aplicable	(4)
## No contesta	(9)

[Si Q105 >19 y <99999]

[Redacted]

Sí	(1)
No	(2)
## Solo algunos	(3)
## No contesta	(9)

[Si (Q100_3, Q100_4, Q100_5, Q100_6 o Q100_9 = 1) y Q100_1, Q100_2≠1]

[Redacted]

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[Si Q100_1 o Q100_2 = 1]

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[A TODOS]

timos 3 años para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de ries-

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[A TODOS]

	Sí	No	No contesta
_1) {{Delegado de personal, comité de empresa o junta de personal}}	(1)	(2)	(9)
_2) {{Delegado sindical}}	(1)	(2)	(9)
_3) {{Delegado de prevención}}	(1)	(2)	(9)
_4) {{Comité de seguridad y salud en el trabajo}}	(1)	(2)	(9)

D. (TRADICIONALES Y NUEVOS) RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DE TRABAJO

[A TODOS]

favor, para cada uno de los siguientes factores de riesgo, si está o no presente en su centro de trabajo independientemente de que esté actualmente controlado y de la cantidad de trabajadores

	Sí	No	No contesta
_1) Posiciones que producen dolor o cansancio, incluido estar sentado durante mucho tiempo	(1)	(2)	(9)
_2) Levantar o mover personas o cargas pesadas	(1)	(2)	(9)
_3) Ruido elevado	(1)	(2)	(9)
_4) Movimientos repetitivos de mano o brazo	(1)	(2)	(9)
_5) Calor, frío o corrientes de aire	(1)	(2)	(9)
_6) Riesgo de accidentes con máquinas o herramientas	(1)	(2)	(9)
_7) Riesgo de accidentes con vehículos durante el trabajo pero no de camino al trabajo ni de vuelta del trabajo	(1)	(2)	(9)
_8) Sustancias químicas o biológicas en forma de líquidos, humos o polvo	(1)	(2)	(9)
_9) Mayor riesgo de resbalones, tropezones o caídas	(1)	(2)	(9)

[A TODOS]

con la organización del trabajo, las relaciones sociales en el trabajo o la situación económica.

	Sí	No	No contesta
_1) Presión de tiempo	(1)	(2)	(9)
_2) Comunicación o cooperación deficientes dentro de la organización	(1)	(2)	(9)
_3) Falta de influencia de los trabajadores sobre su ritmo de trabajo o sobre procesos que afecten a su trabajo	(1)	(2)	(9)
_4) Inseguridad laboral	(1)	(2)	(9)
_5) Tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles	(1)	(2)	(9)
_6) Largos jornadas de trabajo o un horario irregular	(1)	(2)	(9)
_7) Discriminación, por ejemplo, por razones de sexo, edad u origen étnico	(1)	(2)	(9)

[Preguntar si alguno de Q200_1 a 9 = 1 o alguno de Q201_1 a _7 = 1, marcar el ítem correspondiente]

ENT: Son posibles varias respuestas

_1) Posiciones que producen dolor o cansancio, incluido estar sentado durante mucho tiempo	(1)
_2) Levantar o mover personas o cargas pesadas	(1)
_3) Ruido elevado	(1)
_4) Movimientos repetitivos de mano o brazo	(1)
_5) Calor, frío o corrientes de aire	(1)
_6) Riesgo de accidentes con máquinas o herramientas	(1)
_7) Riesgo de accidentes con vehículos durante el trabajo	(1)
_8) Sustancias químicas o biológicas	(1)
_9) Mayor riesgo de resbalones, tropezones o caídas	(1)
_10) Presión de tiempo	(1)
_11) Comunicación o cooperación deficientes dentro de la organización	(1)
_12) Falta de influencia de los trabajadores sobre su ritmo de trabajo o sobre procesos que afecten a su trabajo	(1)
_13) Inseguridad laboral	(1)
_14) Tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles.	(1)
_15) Largos jornadas de trabajo o un horario irregular	(1)
_16) Discriminación, por ejemplo, por razones de sexo, edad u origen étnico	(1)
_17) ## Ninguna de las anteriores	(1)
_99) ## No contesta	(1)

E. GESTIÓN COTIDIANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD, PARTE II: EVALUACIONES DE RIESGOS

[A TODOS]

[Redacted area]

Entrevistador: añadir si es necesario: Una evaluación de riesgos es una revisión estructurada de factores presentes en el trabajo que podrían suponer daños para las personas, y de cómo se controlan dichos riesgos.

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[Si Q250 = 1]

[Redacted area]

Las realiza principalmente el personal propio	(1)
Las realiza principalmente un servicio de prevención ajeno	(2)
## Ambos, en la misma medida aproximadamente	(3)
## No contesta	(9)

[Si Q250 = 1]

[Redacted area]

	Sí	No	No contesta
_1) La seguridad de máquinas, equipos e instalaciones	(1)	(2)	(9)
_2) Si Q200_8 = 1 Sustancias químicas o biológicas peligrosas	(1)	(2)	(9)
_3) Posturas de trabajo, exigencia física del trabajo y movimientos repetitivos	(1)	(2)	(9)
_4) Exposición a ruido, vibraciones, calor o frío	(1)	(2)	(9)
_5) Relaciones entre el trabajador y su supervisor	(1)	(2)	(9)
_6) Aspectos organizativos tales como horarios de trabajo, pausas o turnos de trabajo	(1)	(2)	(9)

[Si Q250 = 1 y Q111 = 1]

[Redacted area]

Sí	(1)
No	(2)
## Solo algunas	(3)
## No contesta	(9)

[Si Q250 = 1 y Q104 > Q105 y Q104 < 99999]

Solo cubren a las personas contratadas de manera directa (1)
También cubren a trabajadores de otro tipo (2)
Solo cubren a algunos trabajadores de otro tipo (3)
No contesta (9)

[Si Q250 = 1]

Año: _____ [permitir valores desde 1970 a 2014]

No sabe (9998)
No contesta (9999)

[Si Q254 = 1970 a 2014 o 9998]

Sí (1)
No (2)
No contesta (9)

[Si Q254 = 1970 a 2014 o 9998]

	Sí	No	No contesta
_1) La dirección	(1)	(2)	(9)
_2) Los delegados de prevención	(1)	(2)	(9)
_3) El Delegado de Personal, Comité de Empresa o Junta de Personal	(1)	(2)	(9)
_4) Los delegados sindicales	(1)	(2)	(9)
_5) Los propios trabajadores	(1)	(2)	(9)

[Si Q250=1]

Sí (1)
No (2)
Depende del tipo de medida (4)
No contesta (9)

[Si Q250 = 1]

Sí (1)
No (2)
Hay opiniones encontradas sobre este punto (3)
No contesta (9)

[Si Q250 = 2]

de riesgos en su lugar de trabajo? Dígame por favor si se aplican o no a su centro de trabajo

	Sí	No	No contesta
_1) Los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas	(1)	(2)	(9)
_2) No hay problemas graves	(1)	(2)	(9)
_3) El procedimiento es demasiado engorroso	(1)	(2)	(9)
_4) No disponemos de expertos capacitados para realizarlas	(1)	(2)	(9)

[Si Q250 = 2]

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[Si Q262 = 1]

	Sí	No	No contesta
_1) Comprobar que las salidas de emergencia están despejadas	(1)	(2)	(9)
_2) Comprobación visual de que los trabajadores cumplen las normas de seguridad	(1)	(2)	(9)
_3) Inspecciones periódicas del lugar de trabajo, pero no documentadas	(1)	(2)	(9)

[A TODOS]

dar la prevención de riesgos laborales? Para cada razón, dígame por favor si se trata de una

	Razón principal	Razón secundaria	No se tiene en cuenta	No contesta
_1) Cumplir los requisitos legales	(1)	(2)	(3)	(9)
_2) Satisfacer las expectativas de los trabajadores o de sus representantes	(1)	(2)	(3)	(9)
_4) Mantener o aumentar la productividad	(1)	(2)	(3)	(9)
_5) Mantener la reputación de la organización	(1)	(2)	(3)	(9)
_6) Evitar multas y sanciones de la {{Inspección de Trabajo}}	(1)	(2)	(3)	(9)

[A TODOS]

borales en su centro de trabajo? Para cada uno de los siguientes factores, dígame por favor si supone una dificultad importante, una dificultad secundaria o si no supone una dificultad en ab-

	Razón principal	Razón secundaria	No se tiene en cuenta	No contesta
_1) Falta de tiempo o de personal	(1)	(2)	(3)	(9)
_2) Falta de presupuesto	(1)	(2)	(3)	(9)
_3) Falta de concienciación por parte del personal	(1)	(2)	(3)	(9)
_4) Falta de concienciación por parte de la dirección	(1)	(2)	(3)	(9)
_5) Falta de conocimiento experto o apoyo especializado	(1)	(2)	(3)	(9)
_6) El papeleo	(1)	(2)	(3)	(9)
_7) La complejidad de los requisitos legales	(1)	(2)	(3)	(9)

F. NUEVOS RIESGOS: RIESGOS PSICOSOCIALES Y TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

Las siguientes preguntas tratan sobre riesgos de orden psicosocial en el lugar de trabajo, derivados, por ejemplo, de la manera de organizar el trabajo, de las relaciones sociales en el trabajo o de la situación económica.

[Si Q104 >19 y <99999]

Entrevistador: añadir si es necesario: El estrés laboral se padece cuando las exigencias laborales superan la capacidad de los trabajadores para sobrellevarlas o controlarlas. Si el estrés no se considera problema en su centro de trabajo, nos gustaría saber igualmente si disponen de procedimientos para evitar que llegue a serlo.

Sí (1)
No (2)
No contesta (9)

[Si Q104 >19 y <99999]

amiento? El acoso o los hostigamientos ocurren cuando los trabajadores o los mandos reciben

Entrevistador: añadir si es necesario: Aunque el acoso o el hostigamiento no sean un problema en su centro de trabajo, nos gustaría saber igualmente si disponen de procedimientos para evitar que pudieran llegar a serlo.

Sí (1)
No (2)
No contesta (9)

[Si Q104 >19 y <99999 y Q201_5 = 1]

Entrevistador: añadir si es necesario: Aunque las amenazas, los insultos o las agresiones no sean un problema en su centro de trabajo, nos gustaría saber igualmente si disponen de procedimientos para evitar que pudieran llegar a serlo.

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[A TODOS]

Entrevistador: añadir si es necesario: Con "riesgos psicosociales" nos referimos a riesgos para la salud tales como el estrés laboral, acoso, hostigamiento o violencia en el lugar de trabajo.

	Sí	No	No contesta
_1) Reorganización del trabajo con el fin de reducir las exigencias y presión laborales	(1)	(2)	(9)
_2) Asesoramiento confidencial para trabajadores	(1)	(2)	(9)
_3) Puesta en marcha de un procedimiento de resolución de conflictos	(1)	(2)	(9)
_4) Intervención en caso de demasiadas horas de trabajo o un horario irregular	(1)	(2)	(9)

[Si alguno de Q303_1 a Q303_4 = 1]

Sí	(1)
No	(2)
## En parte	(8)
## No contesta	(9)

[Si alguno de Q303_1 a Q303_4 = 1]

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[Si se ha señalado alguno de los riesgos en Q201_1 a Q201_7 (= 1)]

riesgos psicosociales que otro tipo de riesgos para la salud debido a alguno de los factores si-

	Sí	No	No contesta
_3) Falta de concienciación por parte del personal	(1)	(2)	(9)
_4) Falta de concienciación por parte de la dirección	(1)	(2)	(9)
_5) Falta de conocimiento técnico o apoyo especializado	(1)	(2)	(9)
_6) Reticencia a hablar abiertamente de estos temas	(1)	(2)	(9)

[A TODOS]

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[A TODOS]

	Sí	No	No contesta
_1) [Si Q200_2 = 1]: Equipamiento para ayudar a levantar o mover pesos o realizar otras tareas que requieran un esfuerzo físico	(1)	(2)	(9)
_2) [Si Q200_4 = 1]: Rotación de tareas para reducir los movimientos repetitivos o la sobrecarga física	(1)	(2)	(9)
_3) Incentivar que las personas que trabajan en una postura incómoda o estática, incluidas aquellas que deben estar sentadas mucho tiempo, realicen pausas frecuentes	(1)	(2)	(9)
_4) Proporcionar equipamiento ergonómico, como sillas y mesas especiales	(1)	(2)	(9)

G. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS ASUNTOS DE SEGURIDAD Y SALUD

[Si alguno de Q166_1 a Q166_4 = 1]

temas de prevención de riesgos laborales: habitualmente, solo cuando surgen cuestiones con-

Habitualmente	(1)
Solo cuando surgen problemas concretos	(2)
Nunca	(3)
## No es aplicable (no hay representante de los trabajadores)	(7)
## No contesta	(9)

[Si Q350 = 1 ó 2]

Con frecuencia	(1)
A veces	(2)
Prácticamente nunca	(3)
## No contesta	(9)

[Si Q351 = 1 ó 2]

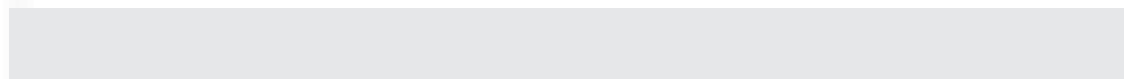
	Sí	No	No contesta
_1) Inversión en equipamiento	(1)	(2)	(9)
_2) Oferta de formación para los representantes de los trabajadores	(1)	(2)	(9)
_3) Oferta de formación para los trabajadores	(1)	(2)	(9)
_4) Las medidas que hay que adoptar	(1)	(2)	(9)
_5) Grado de implicación de los trabajadores o sus representantes	(1)	(2)	(9)

[Si Q166_3 = 1]

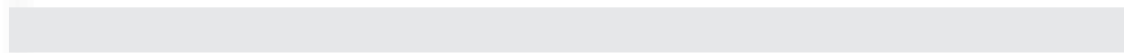
boral que les ayude a cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos labora-

Sí	(1)
No	(2)
## Sí, pero solo algunos	(3)
## No contesta	(9)

[Si Q166_3 = 1]

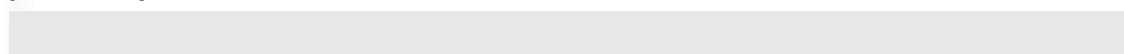


[A TODOS los demás, por ejemplo, si Q166_3 = 2 o 9 o missing]



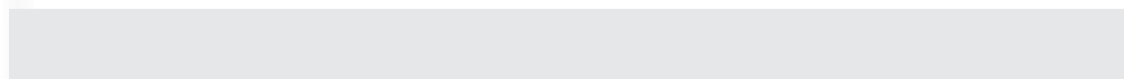
	Sí	No	No contesta
_1) La utilización y ajuste correctos de sus equipos y mobiliario	(1)	(2)	(9)
_2) Si Q200_8 = 1: El uso de sustancias peligrosas	(1)	(2)	(9)
_3) Cómo prevenir riesgos psicosociales, como el estrés o el acoso	(1)	(2)	(9)
_4) Si Q200_2 = 1: Cómo levantar o mover cargas pesadas o personas	(1)	(2)	(9)
_5) Procedimientos de emergencia	(1)	(2)	(9)

[Si Q107 = 1]



Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[A TODOS]



Sí	(1)
No	(2)
## Solo en algunos departamentos	(3)
## No contesta	(9)

H. FUENTES DE APOYO

[A TODOS]

	Sí	No	No contesta
_1) La patronal	(1)	(2)	(9)
_2) Sindicatos	(1)	(2)	(9)
_3) Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	(1)	(2)	(9)
_5) {{La Inspección de Trabajo}}	(1)	(2)	(9)
_6) Otras instituciones oficiales dedicadas a temas de prevención de riesgos laborales	(1)	(2)	(9)

[A TODOS]

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

I. CUESTIONES FINALES

[A TODOS]

otros centros de trabajo del sector? ¿Es muy alto, bastante alto, dentro de la media, bastante	
Muy alto	(1)
Bastante alto	(2)
Dentro de la media	(3)
Bastante bajo	(4)
Muy bajo	(5)
## No contesta	(9)

[A TODOS]

Muy buena	(1)
Bastante buena	(2)
Ni buena ni mala	(3)
Bastante mala	(4)
Muy mala	(5)
## No contesta	(9)

[Si Q451 = 3, 4 ó 5]

Sí	(1)
No	(2)
## No contesta	(9)

[A TODOS]

ponernos nuevamente en contacto con usted más adelante para hacerle más preguntas en caso

Sí, está de acuerdo	(1)
No, no está de acuerdo	(2)
## No contesta	(9)

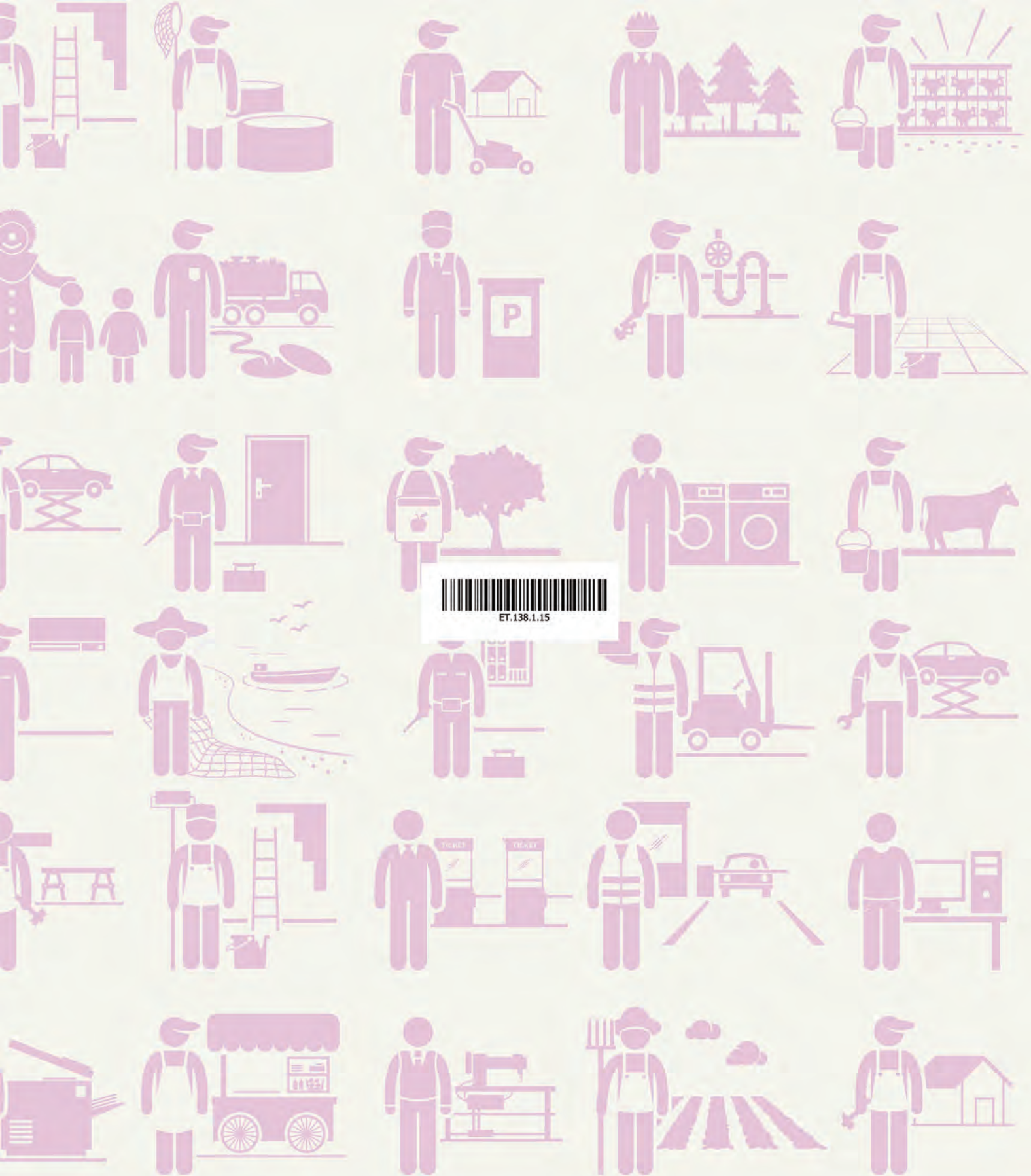
[Si Q453 = 1]

rección de correo electrónico y número de teléfono con la extensión directa? Estos datos formarán parte de un fichero automatizado de datos de carácter personal, con la única finalidad de utilizarlos para la realización de una fase de investigación posterior de este estudio y, por tanto, se eliminará una vez finalice este. El responsable del fichero es TNS Infratest. Usted podrá ejercer, en cualquier momento, los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición

Nombre completo: _____	(1)
Dirección de correo electrónico: _____	(2)
Número de teléfono con la extensión directa: _____	(3)
## Rehúsa proporcionar esta información	(9)

Muchas gracias por su colaboración.

FIN de la entrevista



ET.138.1.15



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO