

## **Conferencia Interamericana de Seguridad Social**



**Centro Interamericano de  
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), órgano de docencia, capacitación e investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.

REVISTA CIESS

PUBLICACIÓN DEL  
CENTRO INTERAMERICANO DE  
ESTUDIOS DE SEGURIDAD SOCIAL

EDICIÓN  
BILINGÜE  
BILINGUAL EDITION

PRIMERA ÉPOCA

JUNIO

2005

NÚMERO

9



R E V I S T A

CIESS

Revista  
**CIESS**

9  
Junio  
2005

PUBLICACIÓN SEMESTRAL



**CENTRO  
INTERAMERICANO  
DE ESTUDIOS DE  
SEGURIDAD  
SOCIAL**

Órgano de docencia, capacitación e investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social

## ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA. LAS ENCUESTAS NACIONALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN ESPAÑA

*Alejo Fraile Cantalejo \**

### **Introducción**

La protección de la salud de los trabajadores requiere la intervención de las Administraciones Públicas desarrollando actividades de naturaleza variada, entre las que ocupan un lugar destacado las de tipo normativo, así como las de vigilancia y control, acompañadas de las que buscan la promoción de la prevención, fundamentalmente a través de actividades informativas y formativas.

La selección y definición de prioridades de actuación para lograr la mayor eficacia posible en términos preventivos, requiere disponer de la información adecuada. La principal justificación para realizar y promover las actividades investigadoras en el ámbito de

---

\* Español. Director del Centro Nacional de Verificación de Maquinaria del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España

---



la seguridad y salud en el trabajo, es su utilidad para quienes han de tomar decisiones que repercutan en las condiciones de trabajo, a nivel público y privado.

En este artículo se analiza la situación de la información sobre condiciones de trabajo en España, considerando el contexto de la Unión Europea en dicho ámbito, exponiendo los antecedentes recientes y las perspectivas de evolución esperables en la actualidad.

## 1. El sistema de información sobre condiciones de trabajo

En España el sistema de información sobre condiciones de trabajo ha experimentado modificaciones sustanciales en los últimos años que han incrementado la recogida de datos con fines preventivos. No obstante, aún reflejan la prioridad de los aspectos asistenciales respecto a los preventivos.

### 1.1. ACCIDENTES DE TRABAJO

La creación del seguro de accidentes de trabajo en España en 1900, dio origen al nacimiento de la Seguridad Social. En la actualidad cubre a la totalidad de los trabajadores asalariados, y recientemente, a los trabajadores autónomos que decidan cotizar para ello.

Para poder hacer efectivas las prestaciones de dicho seguro en caso de accidente, es preciso efectuar una notificación previa, a través del "**Parte oficial de accidente de trabajo**". Este documento es la principal fuente de información sobre accidentes de trabajo existente en España, y en su origen estaba destinado fundamentalmente a recoger los datos necesarios para poder gestionar adecuadamente dicho seguro, siendo muy reducida la parte de información con utilidad preventiva.

En 1987 se modificó, introduciéndose variables muy importantes para ese fin como, por ejemplo, el "**agente material causante de la lesión**" cuya identificación permite orientar algunas actividades encaminadas al control del accidente.

En esa línea de mejora de la información, a partir del 1 de enero de 2003<sup>(1)</sup> entró en vigor un nuevo modelo que incorpora variables que enriquecen considerablemente la descripción del accidente y sus circunstancias. Son, entre otras, el **tipo de lugar** donde se produjo el accidente, el **tipo de trabajo** que realizaba el accidentado, la **actividad física específica** que desarrollaba, la **desviación** que dio lugar al accidente y los **agentes materiales** implicados.

La tasa de notificación de los accidentes de trabajo con baja en España es prácticamente del 100 %, por lo que la información que se recoge sobre ellos tiene asimismo cobertura completa. Sin duda es la parcela de daños a la salud de los trabajadores sobre la que hay un mayor grado de conocimiento, siendo dicha información de acceso libre a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales<sup>(2)</sup>.

No obstante lo anterior, subsisten aún algunas lagunas de información muy importantes en relación con los accidentes de trabajo, especialmente en lo que se refiere a sus **causas**, que es la información fundamental para definir las medidas preventivas necesarias para su control.

Los datos procedentes del sistema de notificación facilitan el mejor conocimiento de lo sucedido, y son una ayuda considerable para llegar a identificar las **causas del accidente**, a las que sólo podemos llegar después de un proceso de **investigación del accidente**.

Actualmente, en España es muy reducida la información existente sobre las causas

de los accidentes y en ocasiones es posible encontrar informaciones que identifican causas con algunas de las variables anteriores, como, por ejemplo, la "forma, contacto-modalidad de la lesión". Así, por ejemplo, no es extraño leer que "el 9,9% de los accidentes de trabajo mortales se producen por caídas de personas a distinto nivel". Se trata sin duda de un dato interesante, pero que no nos aporta ninguna información sobre las causas de dichas caídas, ni aún menos sobre cómo podemos prevenirlas.

Esta ausencia no quiere decir que no se conozcan las causas de los accidentes de trabajo, puesto que la Ley de prevención de riesgos laborales<sup>(3)</sup>, en su artículo 16-3, establece que:

*"Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos".*

Así se garantiza que el empresario, como responsable de prevenir que un accidente se repita, conozca las causas por las que se ha producido y apoye en ellas sus actuaciones posteriores.

El problema de la falta de información sobre la que sustentar sus actuaciones no está en la empresa, al menos teóricamente, sino en las Administraciones Públicas que, salvo excepciones de ámbito autonómico, no disponen de datos equivalentes y, en ningún caso, con cobertura nacional, lo que hace difícil realizar diagnósticos certeros, comprobar la eficacia de las políticas y determinar la necesidad de cambiarlas, como les recomienda la Organización Internacional del Trabajo<sup>(4)</sup>. En

consecuencia, las deficiencias de información sobre las causas de los accidentes existentes en la actualidad, limitan considerablemente la eficacia de las actividades preventivas puestas en marcha por las Administraciones Públicas.

Recientemente, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha puesto en marcha un proyecto de colaboración con los Órganos Técnicos de las Comunidades Autónomas, cuyo personal técnico investiga al menos los accidentes graves y mortales, para homogeneizar la información recogida por ellos, especialmente a través del diseño y utilización de un código de causas de accidentes de trabajo, y así poder unir toda la información y ofrecer información de ámbito nacional sobre ellas. Ya se han presentado los resultados del proyecto correspondientes al año 2002<sup>(5)</sup> y, próximamente, conforme avance el proyecto se harán públicos los resultados de años sucesivos.

## 1.2. ENFERMEDADES PROFESIONALES

La información sobre las enfermedades profesionales en España es bastante más insuficiente que la de los accidentes de trabajo.

Por una parte, se está aplicando una lista de enfermedades profesionales fijada en 1978, que será renovada próximamente como consecuencia de una Recomendación de la Comisión Europea en ese sentido<sup>(6)</sup>. Además, otro problema importante es el diferente sistema de identificación y reconocimiento de la enfermedad profesional. Este aspecto es mucho más complejo que en el caso del accidente de trabajo y requiere frecuentemente la implicación del personal del Sistema de Salud correspondiente, que es quién suele enfrentarse inicialmente con el problema,

sin que en muchos casos lo identifique y trate adecuadamente de acuerdo con su origen laboral.

Actualmente el tema de las enfermedades profesionales está siendo tratado dentro del denominado "**Diálogo Social**", en el que los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales) junto con el Gobierno, analizan problemas de ámbito laboral y acuerdan posibles medidas.

En esta línea también existe un grupo de trabajo dedicado a su estudio dentro de la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, de composición tripartita, y que analiza aspectos relevantes dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales<sup>(7)</sup>.

### 1.3. CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando hablamos de la salud de los trabajadores sabemos que, a pesar de su importancia, no sólo es necesario hablar de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, ya que aquélla puede verse también afectada por otro tipo de sucesos; especialmente los que afectan al equilibrio psicosocial y que adoptan diversas formas de daño, como el estrés, la depresión, la insatisfacción, la fatiga mental, etc.

La salud de los trabajadores no es fraccionable y debe protegerse y promoverse en su globalidad, entendiéndola como un estado de equilibrio, que en su máximo desarrollo se correspondería con la definición ofrecida en 1947 por la Organización Mundial de la Salud: *"la salud es un estado de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad o dolencia"*.

En España, la citada Ley de prevención de riesgos laborales define "condición de trabajo"<sup>(8)</sup> de la siguiente forma:

*"Se entenderá como **"condición de trabajo"** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: ... (a continuación se hace referencia a los locales, instalaciones, equipos, productos, agentes físicos, químicos y biológicos, procedimientos de utilización de los mismos, y "todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador").*

Para prevenir el deterioro de la salud relacionado con el trabajo, es preciso conocer en primer lugar todos los daños que se produzcan, separando, en la medida de lo posible, los de origen laboral del resto. Los daños a la salud que no tienen la consideración legal de accidente de trabajo o enfermedad profesional, son gestionados desde el Sistema Público de Salud, que proporciona asistencia y gestiona la información pertinente. Es de suponer que parte de los daños a la salud que tengan relación con el trabajo están entre ellos, aunque no es posible identificarlos ni tan siquiera conocer su importancia estadística. Ante esta situación, se hace necesario completar las lagunas del sistema de información existente con otras iniciativas investigadoras, que en este caso consisten básicamente en las denominadas "Encuestas de condiciones de trabajo".

## 2. Encuestas de condiciones de trabajo

La necesidad de conocer las condiciones de trabajo para promover estrategias preventivas existe a todos los niveles y, por tanto, es posible identificar actividades dirigidas a recoger dicha información en casi todos los ámbitos de actuación.

## 2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

Una visión de conjunto de las encuestas de condiciones de trabajo realizadas en diferentes países, está contenida en el estudio "Encuestas de condiciones de trabajo. Análisis comparativo de las fuentes de datos, disponibilidad de los datos y resultados procedentes de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo", realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo por encargo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, ubicada en Dublín<sup>(9)</sup>.

En este trabajo se realiza una recopilación y descripción de 18 encuestas de condiciones de trabajo y se expone un análisis comparativo de sus principales características, como son los objetivos, ámbito, población estudiada, muestreo, sistemas de recogida de información, información a recoger, etc., de gran interés para conocer este tipo de investigaciones cada vez más frecuentes en el mundo del trabajo.

## 2.2. UNIÓN EUROPEA

En la Unión Europea la información sobre condiciones de trabajo es recogida y difundida por dos organismos: la ya citada Fundación Europea y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, con sede en Bilbao (España).

Para resaltar sus actividades más importantes, diremos que la Fundación ha realizado tres "Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo" (1991, 1996 y 2000) y una cuarta, en 2001-2002, entre los países entonces candidatos a ingresar en la Unión Europea. Los resultados de dichos informes están disponibles en la página web de la Fundación<sup>(10)</sup>. Por otra parte, en esta Fundación también está ubicado el recientemente creado "Observatorio europeo de condiciones de trabajo"<sup>(11)</sup>.

Respecto a la Agencia Europea, actualmente constituye la principal fuente de información europea sobre seguridad y salud en el trabajo. Se encarga de recopilar, generar y poner a disposición pública toda la información relevante sobre prevención de riesgos laborales<sup>(12)</sup>, así como de organizar eventos y actividades sobre el tema. Este es el caso de la ya habitual "Semana europea para la seguridad y salud en el trabajo", con la que cada año se organizan actividades sobre un tema previamente seleccionado; por ejemplo, en 2004 fue la lucha contra los accidentes de trabajo en el sector de la Construcción y en 2005 será la lucha contra el ruido.

La Agencia, junto con los Gobiernos, empresarios y trabajadores, actualmente también está trabajando en la creación de un "*Observatorio de riesgos*, basado en ejemplos de buenas prácticas de empresas o sectores de actividad específicos", en cumplimiento de lo establecido en la Comunicación de la Comisión: "*Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)*"<sup>(13)</sup>.

En España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como centro de referencia español en la Agencia Europea, está desarrollando un observatorio a nivel nacional, en línea con el que se diseñe finalmente a nivel europeo.

## 2.3. ESPAÑA

La información sobre condiciones de trabajo en España es generada fundamentalmente por organizaciones públicas pertenecientes al ámbito laboral. Destaca la recogida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales y, sobre todo, a través del Instituto Nacional de Seguridad e



Higiene en el Trabajo. En ambos casos, los datos facilitados se refieren casi siempre al ámbito nacional. Por otra parte, un número creciente de Comunidades Autónomas, a través de los organismos encargados de la seguridad y salud en el trabajo en su comunidad, han realizado y realizan actualmente encuestas autonómicas sobre condiciones de trabajo<sup>(14)</sup>.

La citada Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales es la encargada de gestionar la información estadística de ámbito laboral<sup>(15)</sup>. Entre sus actividades, están las denominadas "Publicaciones monográficas obtenidas por muestreo" y, entre ellas, desde el año 2001, editan la "Encuesta de calidad de vida en el trabajo"<sup>(16)</sup>; esta encuesta investiga sobre los siguientes temas: satisfacción en el trabajo, entorno de trabajo, organización del trabajo, formación continua y trayectoria profesional, movilidad laboral y geográfica y conciliación de la vida laboral y familiar.

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el "órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas"<sup>(17)</sup>.

La información es un requisito imprescindible para la definición y puesta en práctica de políticas preventivas eficaces, por lo que conocer la situación, evolución y perspectivas de las condiciones de trabajo, constituye un objetivo fundamental del Instituto en el cumplimiento de la misión antedicha. Ello es más necesario por cuanto, como se ha comentado anteriormente, el sistema de información sobre condiciones de trabajo existente en España no recoge datos que son fundamentales para su conocimiento.

Por ese motivo, el Instituto ha venido desarrollando una serie de estudios, que podemos agrupar bajo el título genérico de *Encuestas de Condiciones de Trabajo*, y que, ordenados cronológicamente, figuran en la Tabla 1.

**FIGURA 1. Encuesta de calidad de vida en el trabajo**

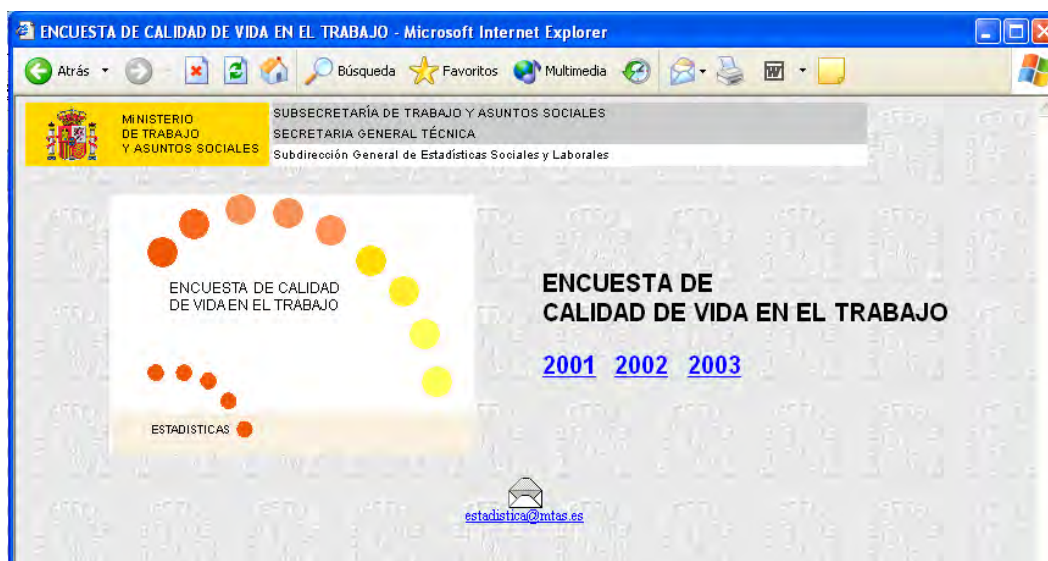


FIGURA 2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

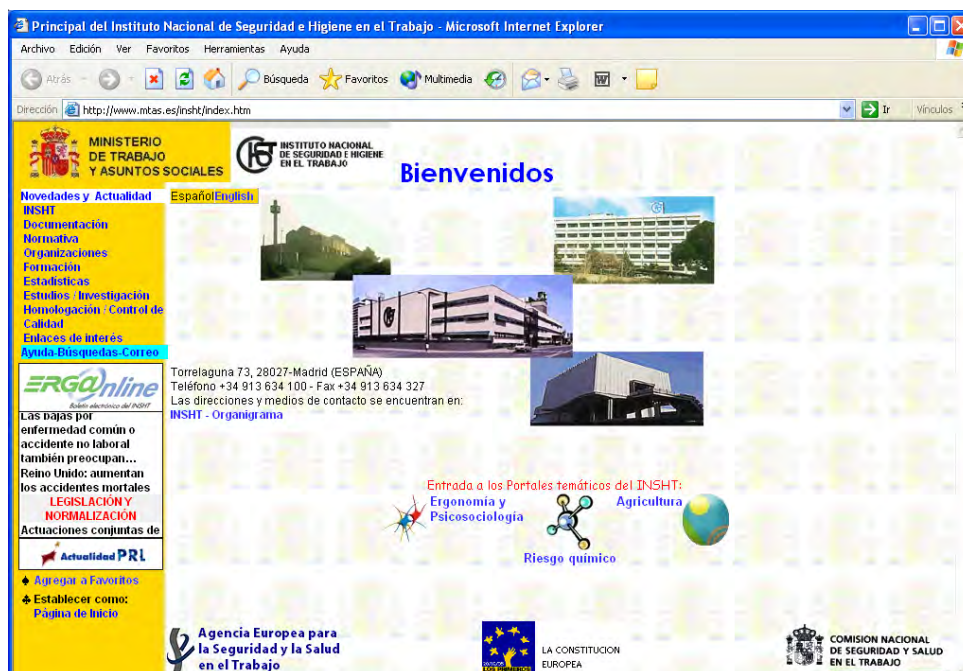


TABLA 1. Encuestas de condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Año	Encuesta
1983	<i>Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en la Construcción (Edificación)</i>
1987	<i>I - Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo</i>
1987	<i>Encuesta de Condiciones de Trabajo. Mapa de Riesgos de la Rioja (Industria y Servicios)</i>
1987	<i>Encuesta de Condiciones de Trabajo. Mapa de Riesgos de la Rioja (Agricultura)</i>
1990	<i>Encuesta de Condiciones de Trabajo en la Industria de la Madera</i>
1990	<i>Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en la Construcción</i>
1993	<i>II - Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo</i>
1997	<i>III - Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo</i>
1999	<i>IV - Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo</i>
2003	<i>V - Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo <sup>(18)</sup></i>

Las encuestas de condiciones de trabajo realizadas han tenido un ámbito sectorial diferente, y en ninguna están representados todos los sectores de actividad.

Algunas de ellas son específicamente sectoriales, como las de Construcción, que en su primera edición correspondiente a 1983 se limita incluso a una parte de ella,

como es la "Edificación". Se trata de un sector muy importante por el elevado nivel de riesgo de accidente que suele llevar asociado y, por esa razón, en la encuesta del sector realizada en 1990 se amplió el ámbito y en las versiones III, IV y V de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se incluyó dicho sector.

Una actividad escasamente representada en estos estudios es la Agricultura, que sólo fue encuestado en 1987 con ocasión de la realización del "Mapa de riesgos de La Rioja"; en este caso, se hicieron dos encuestas, una para trabajadores de la Industria, Construcción y Servicios, y otra dirigida a los trabajadores autónomos agrícolas<sup>(19)</sup>.

Recientemente las Comunidades Autónomas de Navarra y La Rioja han realizado una encuesta en dicho sector y, para este año, el INSHT tiene previsto diseñar una de ámbito nacional.

Otros sectores escasamente estudiados son la Pesca y la Minería, sector este último en el que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no tiene competencias en lo que a seguridad y salud en el trabajo se refiere.

### 3. Las encuestas nacionales de condiciones de trabajo del INSHT

Como se muestra en la Tabla 1, desde 1987 el INSHT viene realizando periódicamente la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), cuya quinta edición se desarrolló en 2002-2003. La primera ENCT de esta serie fue realizada ante la ausencia de estudios de carácter global que sirvieran de referencia para establecer programas y fijar prioridades en la política de actuación en el ámbito de las condiciones de trabajo en España; por otra parte, el aumento de iniciativas relacionadas con el entorno de trabajo en la Unión Europea, evidenciaba la necesidad de disponer de estudios homogéneos y generales sobre las condiciones de trabajo existentes en nuestro país. Los resultados obtenidos con esta primera ENCT permitieron acceder a datos globales sobre diferentes aspectos de las condiciones de trabajo que despertaron el interés de los distintos colectivos implicados y estudiosos del tema.

FIGURA 3. Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo





La ENCT constituye hoy día un instrumento de referencia consolidado entre los estudiosos de la seguridad y salud en el trabajo en España, ya que facilita abundantes datos cuantificados sobre diferentes aspectos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores que no es posible encontrar en otras fuentes estadísticas ni privadas ni públicas. Estos datos sirven de base para la realización de otros estudios relacionados con la prevención de riesgos laborales y sus efectos (estudios específicos sobre determinados riesgos, sobre determinados sectores de actividad, etc.). A fin de posibilitar la realización de estos otros estudios, el INSHT facilita gratuitamente un CD con las matrices de datos de estas encuestas a todos aquellos investigadores, expertos y profesionales de la prevención que lo soliciten, no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional. Para ello es necesario justificar dicha solicitud en el marco de un estudio o actividad específica, empleando para ello un formulario, que facilita el INSHT, donde se ofrecen las instrucciones oportunas.

Por otra parte, estos datos constituyen una referencia para establecer líneas de trabajo y fijar prioridades en la política de actuación de la Administración, en colaboración con los diferentes agentes sociales, en el ámbito de las condiciones de trabajo en España.

Estudios comparados de encuestas internacionales de las mismas características que la ENCT española, como el ya mencionado estudio comparativo encargado por la Fundación Europea al INSHT, han puesto de manifiesto la variedad de metodologías y desarrollos técnicos que las diferentes encuestas presentan. Análisis de este tipo, que suponen un cuestionamiento metodológico, unido a las sugerencias que desde diferentes ámbitos científico-sociales se han realizado en relación a la encuesta

española, es por lo que el INSHT se plantea la renovación de determinados procedimientos aplicados hasta el momento.

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

Con el objetivo de mejorar, si es el caso, el procedimiento empleado en la ENCT y de dar respuesta a este interrogante metodológico, que trasciende el ámbito del estudio realizado por el INSHT, este Instituto está llevando a cabo actualmente una encuesta de carácter nacional de condiciones de trabajo aplicando, básicamente, el mismo cuestionario utilizado en la quinta y última edición de la ENCT pero desarrollando la entrevista al trabajador en su domicilio en lugar de en su centro de trabajo. El análisis comparativo de los resultados con uno y otro procedimiento será decisivo para la incorporación de una metodología distinta en el caso español, y arrojará luz entre los investigadores nacionales e internacionales sobre el mejor entorno para la realización de la entrevista al trabajador.

### 3.1. OBJETIVOS

Cada investigación tiene unos objetivos que se relacionan con las necesidades existentes en el momento en que se decidió su realización y se procedió a su diseño. Así, las tres últimas encuestas estaban muy interesadas en conocer el grado de aplicación de la normativa preventiva derivada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales promulgada en 1995, así como el desarrollo del nuevo modelo preventivo derivado de ella.



Además de estos objetivos, la ENCT tiene otros de carácter permanente, como son los dirigidos a aumentar el conocimiento de las condiciones de trabajo y su relación con la salud de los trabajadores españoles, tratando de completar las lagunas del sistema de información oficial existente.

Así, por ejemplo, los objetivos planteados en la V-ENCT se pueden agrupar en varios bloques.

En primer lugar, los relativos a los **factores de riesgo** con sus exposiciones correspondientes:

- *Conocer aquellos factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores.*
- *Caracterizar las exposiciones laborales más frecuentes.*

En segundo lugar, los que pretenden conocer el **grado de implantación del modelo preventivo establecido**, así como la actividad preventiva desarrollada. Estos son los siguientes:

- *Conocer las estructuras preventivas existentes.*
- *Estimar la actividad preventiva de las empresas a partir de las acciones desarrolladas.*

Finalmente, al tratarse de una investigación periódica, es posible analizar los **cambios producidos en las condiciones de trabajo a lo largo del tiempo**. Así se plantea también el objetivo indicado a continuación:

- *Conocer la evolución seguida por la población trabajadora española en lo referente a sus condiciones de trabajo.*

## 4. La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

Para facilitar la descripción de las características de las encuestas de condiciones de trabajo que realiza el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo en España, así como la exposición de los resultados obtenidos, vamos a tomar como ejemplo de referencia la última publicada, que es la V-ENCT, sin olvidar que entre las diversas encuestas realizadas hay diferencias específicas que hay que tener en cuenta a la hora de efectuar comparaciones.

### 4.1. DISEÑO TÉCNICO

#### 4.1.1. Población y muestra

La población está compuesta por los centros de trabajo con más de un trabajador, correspondientes a todas las actividades económicas, excluidas la Agricultura y la Minería, y pertenecientes a todo el territorio nacional, a excepción de Ceuta y Melilla.

En ellos se han definido específicamente dos fuentes de información diferentes, los responsables de empresa y los trabajadores —elaborándose cuestionarios distintos en cada caso—. En total, se realizaron 9.290 entrevistas; de éstas, 4.054 se han dirigido a responsables de empresa y 5.236 a trabajadores.

#### 4.1.2. Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5 %, el error muestral máximo es de +/- 1,57 % para el conjunto de la muestra de responsables de empresa, y de +/- 1,38 % para la de trabajadores.

En las nueve ramas de actividad consideradas, y en los cinco intervalos de

tamaño de plantilla empleados en el análisis, el error muestral era inferior al 5 %.

#### 4.1.3. Procedimiento de muestreo

Como en las Encuestas Nacionales anteriores, se han estratificado los centros de trabajo por la Actividad económica principal según el Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93), agrupada en nueve grandes grupos o ramas, y por la plantilla del centro de trabajo.

Posteriormente, se seleccionaron los centros de trabajo de forma aleatoria en cada uno de los estratos formados, y en cada uno de ellos fueron seleccionados los trabajadores con un muestreo aleatorio simple, a partir del listado del personal propio del centro de trabajo u obra existente el día de la visita del entrevistador. En el caso de que el centro de trabajo tuviera 250 o más trabajadores, se seleccionaban dos en lugar de uno.

La distribución de la muestra en las diferentes Ramas de Actividad consideradas, se indica en la tabla siguiente.

**TABLA 2. Tamaño de la muestra por ramas de actividad**

RAMA DE ACTIVIDAD	RESPONSABLES DE EMPRESA	TRABAJADORES
QUÍMICA	395	461
METAL	496	66
OTRAS IND. MANUFACTURERAS	466	562
OTRAS INDUSTRIAS	424	490
ADMON./BANCA	479	686
COMERCIO/HOSTELERÍA	466	600
SERVICIOS SOCIALES	436	623
OTROS SERVICIOS	472	637
CONSTRUCCIÓN	420	516
<b>TOTAL</b>	<b>4.054</b>	<b>5.236</b>

*Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003)*

#### 4.2. CUESTIONARIOS

Por las características especiales del sector de la Construcción, se decidió elaborar cuestionarios diferentes del resto de sectores, y que incluso diferenciaran el papel de la empresa en la obra concreta.

Por otra parte, la existencia de dos fuentes de información diferentes, responsable de empresa y trabajador, generaron cuestionarios específicos.

En total se emplearon los cinco cuestionarios indicados a continuación.

- Para el Sector de la Construcción:
  - ♦ Cuestionario de empresa de Construcción.
  - ♦ Cuestionario de empresa de Construcción reducido (para empresas que participan en obras dependiendo de otras empresas).
  - ♦ Cuestionario del trabajador de Construcción.
- Para la Industria y los Servicios:
  - ♦ Cuestionario de empresa en general.
  - ♦ Cuestionario del trabajador en general.

Las variables cuyo conocimiento se busca a través de la encuesta, se agrupan en los siguientes bloques de información.

- Organización de la prevención.
- Actividades preventivas
- Condiciones de seguridad.
- Condiciones ambientales.
- Diseño del puesto de trabajo.
- Carga física de trabajo.
- Carga mental de trabajo.
- Factores psicosociales.

- Innovación tecnológica: maquinaria y equipos de trabajo.
- Daños a la salud.
- Población trabajadora y su percepción de las condiciones de trabajo: diferencias y semejanzas.

Para facilitar el conocimiento del tipo de variables que interesaba estudiar, es necesario conocer los cuestionarios empleados, que son accesibles de la forma ya indicada. No obstante, y en el contexto resumido de este artículo vamos a enunciar a continuación, de forma resumida, las relativas al cuestionario del trabajador general, recordando que en el relativo al sector de la Construcción, hay algunas diferencias.

**TABLA 3. Variables estudiadas en el cuestionario del trabajador para los sectores de Industria y Servicios**

<u>Tipo de contrato</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidad contractual</li> <li>• Modo de remuneración</li> </ul>
<u>Tipo de trabajo</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto o función en el centro de trabajo.</li> <li>• Alternancia/permanencia del puesto ocupado.</li> <li>• Trabajo en cadena.</li> <li>• Aislamiento/cooperación con otros trabajadores del centro de trabajo.</li> <li>• Antigüedad en la empresa actual.</li> <li>• Antigüedad realizando el trabajo actual.</li> <li>• Probabilidad de perder el empleo o de que el contrato no sea renovado.</li> <li>• Instrumento o medio material fundamental para realizar el trabajo.</li> <li>• Formación por parte de la empresa para realizar el trabajo.</li> </ul>
<u>Ambiente térmico</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lugar donde realiza su trabajo habitual.</li> <li>• Valoración de la temperatura.</li> <li>• Valoración de la humedad.</li> </ul>
<u>Agentes físicos</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración del nivel de ruido.</li> <li>• Existencia de vibraciones.</li> <li>• Existencia de radiaciones.</li> </ul>
<u>Contaminantes químicos</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipulación de sustancias o productos tóxicos.</li> <li>• Etiquetado de las sustancias o productos tóxicos.</li> <li>• Inhalación de polvos, humos, gases o vapores tóxicos.</li> <li>• Efectos de manipular/respirar las sustancias o productos tóxicos.</li> <li>• Presencia de agentes biológicos</li> </ul>
<u>Condiciones de seguridad</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principales riesgos de accidente.</li> <li>• Principales causas de los riesgos de accidente.</li> </ul>

<p><u>Diseño del puesto, carga de trabajo y factores psicosociales</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño del puesto.</li> <li>• Postura habitual de trabajo.</li> <li>• Demandas físicas del trabajo.</li> <li>• Molestias musculoesqueléticas derivadas de la carga física.</li> <li>• Exigencias de atención, ritmo y repetitividad.</li> <li>• Duración de las tareas repetitivas.</li> <li>• Cantidad de trabajo.</li> <li>• Otras exigencias de la tarea.</li> <li>• Monotonía.</li> <li>• Facilidades/dificultades para realizar el trabajo.</li> <li>• Consecuencias de los errores.</li> <li>• Gravedad de los errores.</li> <li>• Aspectos que impiden o dificultan hablar con los compañeros mientras se trabaja.</li> <li>• Valoración de las relaciones con jefes, compañeros y subordinados.</li> <li>• Formación requerida para desempeñar el puesto.</li> <li>• Oportunidad de aplicar capacidades y conocimientos en el trabajo.</li> <li>• Autonomía en la realización del trabajo.</li> <li>• Determinantes del ritmo de trabajo.</li> <li>• Frecuencia con la que se debe interrumpir la tarea que se está realizando.</li> <li>• Consecuencias de las interrupciones en el desarrollo del trabajo.</li> <li>• Posibilidad de detener o ausentarse del trabajo.</li> <li>• Promoción.</li> <li>• Participación.</li> </ul>
<p><u>Horario de trabajo</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de horas de trabajo a la semana.</li> <li>• Horario habitual.</li> <li>• N° de días para el cambio de turno.</li> <li>• Turno de trabajo actual.</li> <li>• Trabajo en festivos.</li> <li>• Flexibilidad/rigidez del horario.</li> <li>• Prolongación de la jornada laboral.</li> <li>• Razón fundamental por la que se prolonga la jornada laboral.</li> </ul>
<p><u>Organización de la prevención</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de Delegado de Prevención en el centro de trabajo o empresa.</li> <li>• Existencia de Comité de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Recursos implantados en la empresa para la prevención de riesgos.</li> </ul>
<p><u>Actividades preventivas</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de reconocimiento médico por la empresa en los últimos 12 meses.</li> <li>• Motivo del reconocimiento médico.</li> <li>• Información sobre los resultados del reconocimiento médico.</li> <li>• Valoración del reconocimiento médico.</li> <li>• Realización de un estudio de riesgos del puesto de trabajo.</li> <li>• Aspectos analizados en el estudio de riesgos del puesto.</li> <li>• Información sobre los resultados del estudio de riesgos del puesto.</li> <li>• Adopción de medidas tras la realización del estudio de riesgos del puesto.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas adoptadas tras la realización del estudio de riesgos del puesto.</li> <li>• Obligatoriedad del uso de equipos de protección individual.</li> <li>• Equipos de protección individual obligatorios.</li> <li>• Participación del trabajador en la elección de los equipos de protección individual.</li> </ul>
<u>Formación</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación ofrecida por la empresa en los últimos 12 meses.</li> <li>• Orientación de la actividad formativa.</li> <li>• Características de la formación relativa a Prevención de riesgos laborales.</li> </ul>
<u>Conductas violentas en el trabajo</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición a violencia o discriminación en los últimos 12 meses.</li> <li>• Exposición a conductas violentas específicas en los últimos 12 meses.</li> <li>• Personas que han ejercido las conductas violentas.</li> <li>• Nº de personas que han ejercido las conductas violentas.</li> </ul>
<u>Daños a la salud</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de trabajo en los últimos 12 meses.</li> <li>• Causas de los accidentes de trabajo.</li> <li>• Reconocimiento de una enfermedad profesional.</li> <li>• Naturaleza de la enfermedad profesional.</li> <li>• Sintomatología.</li> <li>• Nº consultas médicas por un problema, molestia o enfermedad durante el último año.</li> <li>• Nº consultas médicas por problemas de salud derivados del trabajo.</li> <li>• Problemas de salud derivados del trabajo que motivaron la consulta médica.</li> <li>• Consumo de medicamentos.</li> <li>• Medida en que le molestan al trabajador determinados aspectos de su trabajo.</li> </ul>
<u>Datos personales</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad.</li> <li>• Nacionalidad.</li> <li>• Género.</li> <li>• Nº de hijos menores de 18 años conviviendo con el trabajador.</li> <li>• Grado de alfabetización.</li> <li>• Nivel de estudios.</li> <li>• Persona que aporta más ingresos al hogar.</li> <li>• Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo.</li> </ul>

**Fuente:** Cuestionario de Trabajador. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003)

### 4.3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos a través de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se muestran amplia y detalladamente en las publicaciones efectuadas por el Instituto Nacional de

Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>(20)</sup>. A modo de resumen, a continuación se muestra una selección de los datos más relevantes.

- **Crecimiento insuficiente de la presencia de delegados de prevención en los centros de trabajo.**

El 55% de los centros de trabajo con seis o más trabajadores cuentan con *delegado de prevención*. Este porcentaje ha aumentado en doce puntos desde 1999 (IVENCT) y en veintiséis respecto a 1997 (IIIENCT). Pese a este importante aumento, aún no está designado en el 44% de los centros de trabajo con seis o más trabajadores.

Por otra parte, la constitución del *comité de seguridad y salud* en el trabajo es un hecho en el 90% de las empresas de 50 ó más trabajadores que tienen nombrado delegado de prevención.

- **Incremento generalizado de los recursos preventivos existentes. El servicio de prevención ajeno es el elemento dominante del sistema preventivo español.**

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

La modalidad de organización preventiva más frecuentemente adoptada por las empresas es el *servicio de prevención ajeno*, cuya presencia crece espectacularmente, pasando de un 39,2% en 1999 a un 73,4% en 2003. Mayoritariamente la empresa contrata este servicio con su mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Como ya se observara en 1999, además del servicio de prevención ajeno, por tamaño de plantilla destaca la adopción de los siguientes recursos preventivos: la asunción directa de la prevención por

parte del propio *empresario* en las empresas de menos de 6 trabajadores (23,1%); la *designación de trabajadores* para ocuparse de la prevención en las empresas de 6 a 499 trabajadores (23,2%); y el *servicio de prevención propio o mancomunado* en las empresas de 500 o más trabajadores (73%).

- **Aumento notable de la actividad en prevención de riesgos por parte de las empresas.**

Los resultados muestran un aumento notable de todas las actividades preventivas investigadas, y esto se ha producido en todos los sectores de actividad. Pese a ello, el grupo de empresas que indica no haber realizado ninguna actividad preventiva en los dos últimos años aún es del 14%, porcentaje que en 1999 se elevaba al 25%.

Las actividades preventivas realizadas con mayor frecuencia en los centros de trabajo son los *reconocimientos médicos* —vigilancia de la salud— (realizados por el 69% de los centros) y la *evaluación inicial de riesgos* (realizada o en proceso de realización por el 61% de los centros de trabajo de Industria y Servicios). Destacan también las actividades en el centro encaminadas a la *información* de riesgos y de medidas adoptadas (50,2% de los centros), y la *formación* en materia de seguridad y salud en el trabajo (49,5% de los centros).

- **Aumentan los estudios relacionados con las posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos.**

Un 34,5% de los trabajadores indica que en su puesto de trabajo se ha realizado durante el último año algún *estudio específico de los riesgos* para su salud y seguridad; estos estudios han aumentado quince puntos porcentuales

desde 1999. Los aspectos estudiados con mayor frecuencia han sido los relacionados con posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos (40% en 1999 y 51% en 2003).

- **Crece entre los trabajadores el escepticismo respecto a la utilidad de los reconocimientos médicos y su relación con los riesgos de su trabajo.**

A un 66% de los trabajadores se le practicó en el último año algún reconocimiento médico por parte de su empresa; los reconocimientos han aumentado nueve puntos porcentuales respecto a 1999. Aunque la mayor parte de los trabajadores (58%) considera útil este reconocimiento, se detecta, desde 1997, un aumento del escepticismo respecto a su utilidad y su relación con los riesgos que se encuentran en su puesto de trabajo (39% en 2003).

- **Se duplica la frecuencia de trabajadores que han recibido formación en prevención.**

La *formación* en temas preventivos ha aumentado respecto a la Encuesta anterior, ya que el porcentaje de trabajadores formados en el último año ha pasado del 15,9% en 1999, al 29,8% en 2003. Este crecimiento se detecta prácticamente en todas las ramas de actividad.

- **Para más de un 70% de los trabajadores existe algún riesgo de accidente en su puesto de trabajo.**

En la actual Encuesta el riesgo de accidente en el trabajo es percibido por el 73,7% de los trabajadores, sin que existan diferencias con la frecuencia hallada en 1999. Las actividades donde los trabajadores perciben en mayor porcentaje algún riesgo de accidente son Construcción (98,4%), Metal (91,7%) y Química (88,8%).

En cuanto al tipo de riesgo destacan, por su frecuencia, los *golpes*, señalados por el 35,6% de los trabajadores, los *cortes y pinchazos* (35%), las *caídas de personas al mismo nivel* (23,8%) y las *caídas de objetos, materiales o herramientas* (21,4%).

- **Las molestias musculoesqueléticas derivadas del trabajo constituyen un problema creciente para la seguridad y salud de los trabajadores.**

El 79% de los trabajadores manifiesta sentir alguna *molestia* derivada de las posturas y esfuerzos realizados en su trabajo, especialmente en la zona baja de la espalda (41%), cuello (40%) y en la zona alta de la espalda (23%). Estas molestias, junto a las de las extremidades superiores han mostrado un continuo aumento en las cinco Encuestas realizadas hasta la fecha.

En este mismo sentido, hay que destacar que el 47% de los trabajadores que demandaron atención médica por causas relacionadas con el trabajo estuvieron motivadas por dolores de espalda; le siguieron en frecuencia las consultas por problemas en cuello (29,3%) y miembro superior (16,4%).

- **Aumenta el porcentaje de trabajadores a los que les cuesta dormir o duermen mal.**

Respecto a 1999, es destacable entre los trabajadores el aumento de las alteraciones del sueño (del 10,2% se ha pasado al 14,5%); este tipo de alteraciones son más frecuentes en la actividades de Servicios Sociales, Administración/Banca y Química.

También es reseñable el aumento de la sensación continua de cansancio (del 10,2% al 12,3%) y de los dolores de cabeza (del 12,3% al 14,1%).

- **Aumenta la exposición a contaminantes químicos.**

Desde la primera Encuesta (1987) hasta la quinta actual, los trabajadores que manifiestan "manipular" sustancias o productos nocivos o tóxicos, así como los que afirman "respirar" polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos (excluido el humo del tabaco), no han cesado de aumentar, siendo en la actualidad de un 22,3% y un 19% respectivamente.

- **El desempeño del trabajo exige un alto nivel de atención y un elevado ritmo de trabajo.**

Se constata un incremento de la exigencia de mantener un *nivel de atención alto o muy alto*, así como de tener que mantener un *ritmo de trabajo elevado* más de la mitad de la jornada laboral (65% y 40% respectivamente).

También ha aumentado, respecto a 1999, la *cantidad* de trabajo (decreciendo el grupo de los que la consideran normal y aumentando los que están agobiados por considerarla excesiva -14,5% en 1999 y 18% en 2003) y la responsabilidad en la realización de la tarea relacionada con las *consecuencias de posibles errores* en el trabajo (el 28% de los trabajadores manifiesta que los errores pueden tener consecuencias graves -22% en 1999).

- **Casi la mitad de los trabajadores tiene muy poca autonomía en la realización de su trabajo.**

El 48% de los trabajadores nunca puede modificar alguno o varios de los siguientes aspectos de su trabajo: orden de las tareas, método de trabajo, ritmo de trabajo y distribución o duración de las pausas en el trabajo.

Por otra parte, aumentan los obstáculos a la *comunicación* entre trabajadores mientras se trabaja, principalmente por el ritmo de trabajo a mantener y por la imposibilidad de poder desviar la atención del trabajo. Por el contrario, se mantienen las "buenas relaciones" entre compañeros y jefes.

- **Cada vez más trabajadores tienen horarios atípicos de trabajo**

Los horarios atípicos como el trabajo a turnos afectan progresivamente a un mayor porcentaje de trabajadores. Así, aumenta el porcentaje de trabajadores que tienen un horario a turnos rotativos de mañana/tarde, de mañana/tarde/noche o rotativo de otro tipo (11% en 1999 y 16,5% en 2003).

Además, el 21,6% de los trabajadores señala que debe trabajar *siempre* o *frecuentemente* los sábados y el 10,8% debe hacerlo los domingos y días festivos.

Por otra parte, casi la mitad de los trabajadores manifiesta que suele prolongar su jornada laboral; ampliación que en un 22% de los casos se realiza sin ningún tipo de compensación, ni económica ni en tiempo libre. Mientras que los hombres suelen ampliar su jornada con mayor frecuencia que las mujeres, éstas lo hacen en mayor medida sin compensación. El principal motivo para dichas prolongación de jornada es la sobrecarga de trabajo.

- **Los trabajadores con contrato temporal presentan condiciones de trabajo más desfavorables que los indefinidos**

Así, perciben en mayor medida riesgo de accidente en su puesto de trabajo (82% frente a 72%); realizan tareas físicas más penosas (posturas dolorosas o fatigantes, manipular cargas pesadas,



etc.); realizan más frecuentemente tareas muy repetitivas y de muy corta duración (33,5% frente a 28,6%); señalan con más frecuencia molestias musculoesqueléticas en la zona baja de la espalda (46,4% frente a 39,8%) o en los miembros superiores (39,3% frente a 28,8%); o reciben menos formación en general por parte de su empresa (55,9% frente a 59,7%).

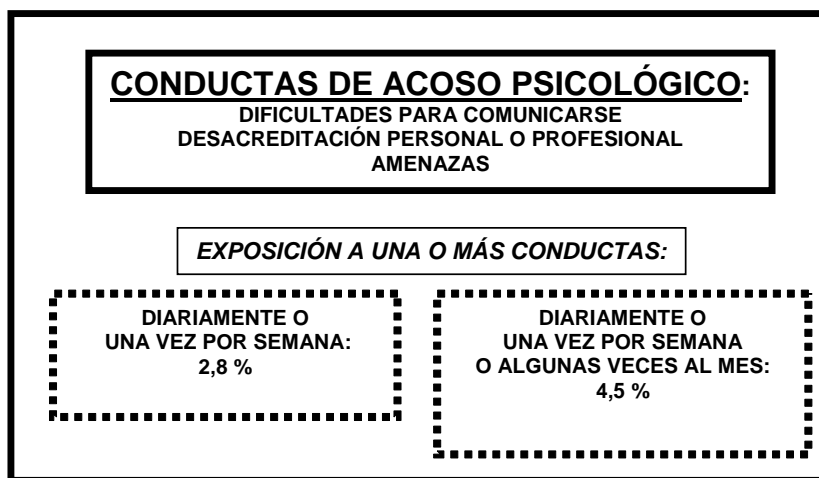
- **Los trabajadores manifiestan haber sido objeto de conductas de acoso psicológico de formas diferentes.**

Una de las novedades de esta quinta edición de la encuesta, es la inclusión de

preguntas en relación con el acoso psicológico en el trabajo, que hace referencia a un tipo de problemas sobre los que la sensibilidad social es cada vez mayor, y sobre el que se ofrecen datos muy dispares en los medios de comunicación. El INSHT decidió incluir estas variables en la V-ENCT, al igual que hiciera la III Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo.

Los resultados obtenidos, nos indican que un 2,8 % de los trabajadores había sido objeto de acoso psicológico en el trabajo diariamente o al menos una vez por semana, y que un 4,5 % lo había sido algunas veces al mes.

**FIGURA 4. Conductas de acoso psicológico**



Fuente: Cuestionario de Trabajador. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003)

Para completar el resumen de datos anterior, vamos a comentar brevemente los resultados obtenidos acerca de la percepción de las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores. Con ello se pretende complementar la visión descriptiva de las condiciones de trabajo existentes, con el "grado de molestia" que sienten respecto a ellas.

Para realizar este análisis se partió de la pregunta "¿En qué medida le molestan los

siguientes aspectos de su trabajo?", ofreciendo al trabajador la posibilidad de opinar sobre catorce aspectos relativos a sus condiciones de trabajo: falta de autonomía; ritmo impuesto; control ejercido por los mandos; horario; monotonía; dificultad de comunicación con otros; esfuerzo físico; postura de trabajo; iluminación; ruido; temperatura y humedad; contaminantes químicos; riesgo de accidente; e inestabilidad en el empleo. Respecto a cada uno de ellos el trabajador

tenía las opciones de responder: "nada", "poco", "regular", "bastante" o "mucho".

En la tabla siguiente se muestran los resultados obtenidos en cada variable, comparando esta encuesta con la anterior.

**TABLA 4. Distribución de los trabajadores que consideran bastante o muy molestos distintos aspectos de su trabajo. Comparación entre 1999 y 2003**

Datos en %	1999		2003	
	N	%	N	%
Falta de autonomía	177	4,8	310	6,0
Ritmo impuesto	307	8,3	499	9,6
Control ejercido por mandos	159	4,3	217	4,2
Horario de trabajo	293	8,0	418	8,0
Monotonía	320	8,7	497	9,6
Dificultad de comunicación	103	2,8	153	3,0
Esfuerzo físico	175	4,8	282	5,4
Postura	364	9,9	576	11,1
Iluminación	214	5,8	275	5,3
Ruido	276	7,5	380	7,3
Temperatura/humedad	410	11,2	571	11,0
Contaminantes	141	3,8	195	3,8
Riesgo de accidente	312	8,5	465	9,0
Inestabilidad en el empleo	311	8,4	450	8,7

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

**Fuente:** Cuestionario de trabajador. IV y V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (1999 y 2003).

Observamos la diferencia de "molestia" entre los diferentes aspectos considerados, así como la tendencia al empeoramiento en la mayor parte de los factores psicosociales (falta de autonomía, ritmo impuesto, monotonía), así como en los ergonómicos

(esfuerzo físico y postura), e incluso en el riesgo de accidente. Esos resultados se matizan considerablemente al analizarlos por rama de actividad, como se puede comprobar en el informe publicado.

Los datos anteriores permiten realizar un análisis de conglomerados o de cluster, buscando detectar la existencia de grupos de trabajadores homogéneos en relación con su percepción de la molestia respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas.

El análisis permitió distribuir a los trabajadores que compartían un perfil global semejante en los cuatro grupos siguientes:

Grupo primero: Es el grupo más numeroso, lo forma el 59% de la muestra encuestada. Este grupo es el que mejores condiciones de trabajo percibe, pues todos los aspectos considerados son en media poco molestos.

Grupo segundo: Este grupo lo forma el 6,9% de la muestra encuestada. Este grupo es el que peores condiciones de trabajo refiere, pues todos los aspectos considerados son en media muy molestos.

Grupo tercero: Este grupo lo forma el 15,4% de la muestra encuestada. En este grupo las molestias se centran en factores psicosociales y carga mental.

Grupo cuarto: Este grupo lo forma el 18,7% de la muestra encuestada. En este grupo las molestias se centran en factores de carga física, ruido, temperatura y riesgo de accidente.

Si se consulta la tabla 5 en la que se muestra la comparación de los resultados obtenidos en el 2003 con los obtenidos en 1999, se observa que aunque continúa siendo el grupo más numeroso, se produce una disminución porcentual de los trabajadores

incluidos en el grupo con mejores condiciones de trabajo percibidas (grupo 1). Del 63% observado en 1999 ha descendido al 59% en 2003. Por otra parte, el grupo 2, que califica todos los aspectos como molestos, permanece constante.

**TABLA 5. Distribución de grupos cluster. Comparación entre 1999 y 2003**

Datos en %	1999	2003
Grupo 1: Escasa percepción de molestias	63,1	59,0
Grupo 2: Alto grado de molestias	6,6	6,9
Grupo 3: Molestias relativas a aspectos psicosociales	10,9	15,4
Grupo 4: Molestias relativas a carga física, temperatura/humedad y seguridad	19,5	18,7

*Fuente: Cuestionario de trabajador. IV y V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (1999 y 2003).*

El colectivo que percibe molestias de carácter psicosocial (grupo 3) ha aumentado, pasando del 10,9% de los trabajadores en 1999 al 15,4% en 2003. Sin embargo, la molestia relativa a la postura de trabajo pierde la relevancia como característica definitoria del grupo, tal y como ocurría en la anterior Encuesta. Por último, se mantiene el grupo cuarto, que centra los factores negativos de su trabajo en aspectos muy concretos como la carga física, la temperatura/humedad y el riesgo de accidente.

Como conclusión de los resultados anteriores, hay que indicar que el sistema preventivo español está estructurándose aceleradamente y así lo refleja el crecimiento de recursos y actividades al que asistimos en la actualidad. Por otra parte, el conjunto de las condiciones de trabajo ofrece un panorama de empeoramiento en algunas de sus dimensiones importantes, capaces de producir efectos negativos en la salud de los trabajadores. En este sentido, los datos indican un aumento relativo de daños

reales o potenciales, objetivos y subjetivos, a la salud de los trabajadores.

Es necesario que la evolución de las condiciones de trabajo experimentada en los últimos años y que contiene elementos capaces de provocar consecuencias negativas, se controle adecuadamente. Cabe esperar que el reforzamiento del sistema preventivo en las empresas al que asistimos, genere las actividades preventivas necesarias para que la seguridad y salud de los trabajadores españoles sean las adecuadas.

## 5. Conclusiones

La evolución del mundo del trabajo necesita información, y las encuestas de condiciones de trabajo son una herramienta útil para colaborar a proporcionarla.

Se trata de instrumentos que permiten complementar los sistemas oficiales de información, y apoyar el desarrollo de nuevas herramientas, como por ejemplo los "observatorios", cada vez con mayor presencia en diferentes ámbitos, con el fin de conocer mejor los problemas de seguridad y salud en el trabajo existentes, así como favorecer la identificación precoz de riesgos emergentes para prever estrategias preventivas con la mayor rapidez y eficacia posibles.

1. Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.
2. Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://www.mtas.es/estadisticas/presenta/index.htm>
3. Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
4. Organización Internacional del Trabajo. "Registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". OIT. Ginebra. 199, pág. 28.
5. "Análisis de la mortalidad por accidente de trabajo en España, 2002". Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Madrid 2004. Accesible en la web del INSHT (Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://www.mtas.es/insht/statistics/mortalidad2002.htm>)
6. Comisión Europea. Recomendación de la Comisión de 19 de septiembre de 2003 relativa a la lista de enfermedades profesionales (2003/670/CE).
7. La información sobre la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados de sus Grupos de Trabajo, puede encontrarse en la página web del INSHT (Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://www.mtas.es/insht/cnsst/index.htm>)
8. Ley 31/1995, art. 4.7º.
9. "Working conditions surveys. A comparative análisis". El informe completo se puede descargar de la página web de la Fundación. Fecha de consulta: 28.1.2005.  
<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0371EN.pdf>)
10. Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://www.eurofound.ie/working/surveys/index.htm>.
11. Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://www.eurofound.ie/working/working.htm>.
12. La Agencia funciona través de una red formada por todos los países miembros de la Unión Europea, y ofrece conexiones con otras Organizaciones internacionales. Su principal vía de información es su página web.  
  
(Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://europe.osha.eu.int/index.php?lang=es>)
13. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas.11.03.2002.COM (2002)118 final. Apdo. 3.2.1.
14. Entre las más recientes podemos citar las correspondientes a la Comunidad Valenciana, País Vasco, Navarra, La Rioja, Cantabria, etc.
15. Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://www.mtas.es/estadisticas/presenta/index.htm>.
16. Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://www.mtas.es/estadisticas/ECVT/Welcome.htm>.
17. Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. Art.8.1.
18. Información de las tres últimas encuestas, puede encontrarse en Fecha de consulta: 28.1.2005 <http://www.mtas.es/insht/index.htm#>.
19. Fraile A., Rosel L. y Eransus, J. (1988), "Encuestas de condiciones de trabajo. Mapa de Riesgos de La Rioja. (Trabajadores de la Industria, Construcción y Servicios)". Salud y Trabajo. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nº 67-mayo-junio. Madrid. INSHT.
20. El informe de la "V-ENCT", puede consultarse y descargarse en Fecha de consulta: 28.1.2005 [http://www.mtas.es/insht/statistics/enct\\_5.htm](http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm).