

ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 1987



**INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO**

**ENCUESTA NACIONAL
DE CONDICIONES DE TRABAJO
1987**

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

EQUIPO DE TRABAJO

Coordinador

Ignacio Fernández de Pinedo Robredo (C.N.C.T. Barcelona)

Miembros

Florentino Alonso Arenal (SS.CC., Madrid)

Antonio Carmona Benjumea (C.N.M.P. Sevilla)

Paloma Fernández Pereira (C.N.N.T. Madrid)

Alcjo Fraile Cantalejo (C.N.V.M. Vizcaya)

Antonio Gil Fisa (C.N.C.T. Barcelona)

Julio Martínez Arinas (C.N.V.M. Vizcaya)

Clotilde Nogareda Cuixart (C.N.C.T. Barcelona)

Margarita Oncins de Frutos (C.N.C.T. Barcelona)

Nélida Sánchez Paz (SS.CC. Madrid)

PRESENTACION

En estos quince años de trabajo y experiencia del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, hemos asistido a una evolución del concepto de prevención de riesgos profesionales desde el modelo inicial y exclusivo de la seguridad e higiene hasta el enfoque actual de protección de la salud a través de la mejora de las condiciones de trabajo. Pero son aún escasos los estudios de carácter global desarrollados en España con este enfoque, en la línea de las experiencias llevadas a cabo en otros países de nuestro entorno cultural y económico.

Este hecho nos animó a proponer al Consejo General del Instituto, la realización de una primera Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, que permitiera conocer la opinión que tienen los trabajadores españoles sobre sus condiciones de trabajo, como referencia necesaria para establecer programas y fijar prioridades en la política de actuación futura. Todo ello sin perder de vista que en el campo del análisis y la mejora de las condiciones de trabajo, ninguna investigación puede pretender ofrecer por sí sola un balance completo y definitivo de la situación de los trabajadores.

Sería peligroso, en efecto, establecer una única jerarquía de los riesgos profesionales, ya que el propio concepto del término "Condiciones de Trabajo" nos obliga a tener presentes todo un conjunto de variables relativas a la organización, a la tarea, al entorno y al individuo como determinantes de cualquier categorización y jerarquización de las repercusiones del trabajo sobre la salud de quienes lo realizan.

Para aquellos que piensen que ya no es actual plantear problemas de siniestralidad, de grandes esfuerzos físicos, de temperaturas extremas,... porque afectan a una minoría que el propio progreso tecnológico reducirá progresivamente, dada la falta de competitividad de tales planteamientos productivos, los

datos de esta encuesta recuerdan que en noviembre de 1987, en España había más de 300.000 trabajadores que habían sufrido algún accidente en los últimos doce meses de trabajo, más de 1.400.000 estaban expuestos a niveles elevados de ruido, más de 200.000 manipulaban o respiraban sustancias tóxicas, etc...

Pero la encuesta supone, también, una llamada de atención para aquéllos que piensan que la prevención de riesgos profesionales se ha de basar únicamente en los temas relacionados con la pérdida de la salud física. Aspectos directamente implicados en la forma de organizar el trabajo preocupan en el mundo laboral; la monotonía y la repetitividad son agresiones vividas por más de 1.000.000 de trabajadores, la falta de interés y de autonomía afecta a más de 1.500.000 y las posturas molestas y fatigantes a más de 900.000

En noviembre de 1987 había, además de 600.000 trabajadores cuya principal molestia en el trabajo era el horario, más de 500.000 para los que la falta de comunicación es realmente un problema y más de 300.000 para los que las relaciones conflictivas con sus mandos sería el tema prioritario a mejorar en sus condiciones de trabajo.

Esta complejidad de resultados no hace más que poner de manifiesto, una vez más, la necesidad de establecer estrategias multidisciplinarias en las que siempre ha de tener cabida la participación de los implicados como única vía real de mejorar las condiciones de trabajo.

Los datos obtenidos en esta investigación, de los cuales presentamos aquí un primer análisis, no se agotan en el presente informe. Permiten tratamientos posteriores más pormenorizados en función de análisis más concretos o como complemento y punto de partida de otros estudios sobre el tema en los que el Instituto está dispuesto y obligado a colaborar.

No podemos terminar estas líneas sin agradecer muy sinceramente la colaboración de todas aquellas personas, organismos e instituciones que han participado en la realización de esta encuesta, con especial mención a los Gabinetes y Centros Provinciales de Seguridad e Higiene, tanto del Instituto como de las Comunidades Autónomas, y, sobre todo, a los empresarios y trabajadores que han respondido a nuestras preguntas, sin lo cual este estudio no hubiera sido posible.

A todos, Muchas Gracias.

Concepción Serrano Herrera

Directora del I.N.S.H.T.

Junio, 1.988

INDICE

I. METODOLOGIA

Introducción	3
Trabajo, salud y condiciones de trabajo	4
Objetivos	5
Población	7
Cuestionario	10
Muestra	10
Trabajo de campo	15

II. ANALISIS DE RESULTADOS DE LOS DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Datos del Centro de trabajo	19
Organización de la prevención en la empresa	29

III. ANALISIS DE RESULTADOS DE LOS DATOS DEL TRABAJADOR: DATOS PERSONALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Cuestionario para el trabajador	49
Datos personales	50
Tipo de contrato	55
Tipo de salario	60
Tipo de trabajo	67
Ambiente térmico	80
Iluminación	89
Ruido y vibraciones	93
Indice de agresivos físicos	111
Contaminantes químicos	114
Condiciones de seguridad	122
Carga de trabajo	139
Aspectos psicosociales y organizativos	159
Status del puesto	159
Autonomía	174
Monotonía	180

Comunicación	181
Participación para la mejora de las condiciones de trabajo	185
Horario	189
Promoción	196
Cambio de puesto de trabajo - Desempleo	201
Índice de agresivos psicosociales	206

IV. ANALISIS DE RESULTADOS DE LOS DATOS DEL TRABAJADOR: CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

Consecuencias para la salud	211
Accidentes de trabajo	211
Enfermedades comunes	214
Enfermedades profesionales	214
Molestias relacionadas con el trabajo	218

V. ANALISIS DE RESULTADOS DE LOS DATOS DEL TRABAJADOR: ORGANIZACION DE LA PREVENCIÓN

Organización de la prevención	237
Vigilante de seguridad	237
Comité de Seguridad e Higiene	241
Servicio Médico de Empresa	247
Reconocimientos médicos	253
Uso de protecciones personales	265
Preocupación por la seguridad e higiene	268
Gabinete o Centro de Seguridad e Higiene	271
Formación	278

VI. OTROS DATOS DE INTERÉS

Otros datos de interés	289
Ayudas sociales	289
Comedor	294
Adquisición de bebidas alcohólicas	299
Desplazamiento casa-trabajo	300

Anexo I: Clasificación Nacional de Actividades Económicas

I. METODOLOGIA

INTRODUCCION

El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española define el término "trabajo", en su quinta acepción, como "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza", y en las acepciones sexta y séptima como "dificultad", "impedimento", "penalidad", "molestia", "sufrimiento", etc.

El análisis de las condiciones de trabajo implica una interrelación entre el trabajo, definido como una actividad humana mediante la cual el individuo interactúa con su entorno físico y social para satisfacer sus necesidades, y la salud, definida por la OMS no sólo como la ausencia de daño y enfermedad sino como el estado de bienestar completo físico, mental y social. La salud es pues función del grado de satisfacción de las necesidades humanas y por lo tanto está en estrecha interrelación con el trabajo. Fruto de esta interrelación se define el término "condiciones de trabajo" como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea y que determinan la salud de quien la realiza.

La historia de la humanidad, y más concretamente la historia del trabajo humano, no es más que una evolución continuada, tanto a nivel técnico como a nivel organizativo, hacia un objetivo claro: aumentar la productividad, es decir, conseguir el mayor número de bienes y servicios con el mínimo esfuerzo.

La tecnificación y la organización del trabajo han perseguido, y en buena parte han conseguido, a nivel global, liberar al hombre de esfuerzos, dificultades, molestias, etc. Pero aunque la relación "riqueza obtenida"/"esfuerzo realizado" cada vez es mayor a nivel social, no siempre lo es para todos los individuos, dándose en muchos casos un desequilibrio entre lo que éstos obtienen a cambio de su trabajo en relación al balance global de la sociedad. Además, al mismo tiempo que muchas agresiones han sido superadas, la propia evolución ha generado nuevas situaciones penosas o peligrosas que hay que superar también.

A la vista de todo ello, es preciso analizar las condiciones de trabajo para evitar desequilibrios. La mejora de las condiciones de trabajo implica poder medir las diferentes variables que las definen, así como las consecuencias de éstas sobre los trabajadores, para después actuar en consecuencia.

También la evolución histórica ha ido demostrando que el diagnóstico de las condiciones de trabajo no puede limitarse a las evaluaciones objetivas que los especialistas hacen de dichas condiciones y de sus efectos sobre la salud de los trabajadores. Cada vez es más evidente el vacío legal de normas estandarizadas de referencia y de valores techo; además, en el mejor de los casos, estos límites son siempre discutibles y están en continuo proceso de actualización a las condiciones cambiantes cada día.

Las evaluaciones objetivas de los riesgos y los daños profesionales nunca podrán establecer un diagnóstico correcto de la situación sin la valoración subjetiva basada en la opinión y en los síntomas sentidos por los propios afectados.

Existen razones de legalidad para defender estos argumentos: es su propia vida lo que está en juego y es un derecho universalmente aceptado y recogido en cualquier legislación moderna.

La participación de los afectados es un requisito imprescindible para la eficacia de cualquier política de mejora de las condiciones de trabajo, ya que determinadas informaciones sólo están en manos de los propios trabajadores, que son quienes conocen y experimentan a diario las condiciones de trabajo y sus efectos.

Por otra parte, el concepto actual de prevención integral e integrada implica que toda persona al servicio de una organización tiene su parcela de actuación en el terreno de la mejora de las condiciones de trabajo.

Y aunque esta participación constituye una inversión de la que es difícil medir su eficacia y su rentabilidad a corto plazo, también es cierto, que el hecho de tener en cuenta la opinión de los afectados es ya una mejora cualitativa de su calidad de vida.

TRABAJO, SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Los hombres y las mujeres viven rodeados de un medio ambiente, dentro de una sociedad y una cultura de las que forman parte.

El hecho de vivir en un medio en el que los bienes necesarios para satisfacer las necesidades son escasos o precisan de ser transformados para su uso y consumo, obliga a realizar una serie de modificaciones tanto del entorno físico como del entorno social.

Este proceso de transformación de la naturaleza, que conlleva siempre otro proceso de transformación de la organización social, y que conocemos como trabajo, transforma también la forma de vida de los individuos. Así pues, el hombre es el autor, en gran medida, de su medio ambiente, lo cual unido a su gran capacidad de adaptación hace que vivamos cada vez en condiciones más lejanas de lo que podríamos llamar un medio ambiente natural.

El trabajo es la actividad transformadora de la naturaleza que el hombre desarrolla para utilizar los recursos de ésta con el fin de satisfacer sus necesidades. Si por salud entendemos el grado de satisfacción de las distintas necesidades humanas, (habida cuenta de la complejidad que comporta la existencia de necesidades diversas) el concepto salud se nos presenta como una cuestión de equilibrio entre el esfuerzo realizado y lo obtenido a cambio de dicho esfuerzo, tanto a nivel físico como psíquico o social.

A la hora de analizar las condiciones de trabajo habrá que estudiar la relación salud-trabajo teniendo en cuenta los múltiples factores que intervienen en el mantenimiento de un estado de salud satisfactorio y clasificarlos según su grado de relación con la actividad laboral.

Por condiciones de trabajo entendemos el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del individuo que la ejecuta, en la triple dimensión física, mental y social.

Este conjunto de variables hace referencia tanto a aspectos de la tarea concreta, es decir al contenido más o menos intrínseco de cada trabajo: cualificación requerida, exigencias, etc..., como al entorno físico y organizativo en el que se realiza: condiciones ambientales de iluminación, ruido, clima, etc., así como tipo de contrato, horarios, tamaño de la empresa, etc.

La salud vendrá determinada por la interacción entre estas condiciones de trabajo con los individuos concretos, con sus aptitudes y sus actitudes, sin olvidar las condiciones de vida extralaborales, como alimentación, reposo, transporte, etc.

La evolución desde actividades totalmente asociadas al esfuerzo físico hacia tareas especializadas en las que cada vez predomina más la actividad mental; el trasvase histórico del mundo rural al mundo urbano, y del sector primario al secundario, y sobre todo al terciario, los cambios en los modelos de relaciones sociales, políticas, económicas, etc. y, a niveles más concretos, fenómenos como el creciente desempleo, la masiva introducción de la tecnología informática en todos los sectores de actividad, la infrautilización de las aptitudes individuales y su inadecuación con las necesidades del sistema socioeconómico, etc., dan como resultado unas condiciones de trabajo en las que los elementos generadores de daño e insatisfacción son cambiantes y, por lo tanto, resulta difícil conocerlos basándose únicamente en las técnicas clásicas de estudio de la salud laboral.

Dado lo acelerado del cambio en el proceso técnico y organizativo del trabajo cobra singular importancia la información obtenida de primera mano de los propios implicados, sin esperar a indicadores objetivos que, aunque más fiables, pueden resultar en muchos casos anacrónicos. Las manifestaciones de los trabajadores sobre lo que hacen y en qué condiciones lo hacen, sobre cómo perciben y qué opinan de su trabajo, así como cuáles son las repercusiones de éste sobre su salud, son indicadores imprescindibles para conocer y mejorar sus condiciones de trabajo.

OBJETIVOS

Hablar hoy de condiciones de trabajo conlleva una ampliación considerable de los enfoques preventivos clásicos que dieron nombre y sentido al INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Esta ampliación implica la consideración de elementos agresivos diversos relacionados con el trabajo, que hacen referencia tanto al contenido de la tarea como a los productos que se manipulan, a los equipos que se utilizan, al entorno ambiental en que se realiza, a la organización dentro de la cual tiene lugar, etc.

Es necesario considerar todo el conjunto de variables que definen las condiciones de trabajo, y esto quiere decir que, sin olvidar los riesgos profesionales clásicos, generadores

directos de accidentes y enfermedades laborales, hemos de tener en cuenta todas las variables de las condiciones de trabajo presentes en cada sector de actividad y en cada operación, que puedan afectar a la salud, así como las distintas manifestaciones de daños y molestias de origen profesional.

La situación laboral actual en los países industrializados se caracteriza por una presencia cada vez mayor del sector Servicios dentro del total de la población trabajadora, así como por el creciente número de tareas administrativas, comerciales, etc., a que se dedican trabajadores adscritos a otros sectores de actividad.

Esta progresiva "terciarización", que no es ajena al continuo proceso de automatización e informatización del mundo laboral, hace que los riesgos puramente físicos no sean tan prioritarios dentro de la situación global de trabajo y tengan cada vez más relevancia en el diagnóstico de las Condiciones de Trabajo factores de tipo psicosocial y organizativo, en la misma medida en que se va asentando el concepto de salud como equilibrio físico, mental y social de la persona.

Todo ello nos ha llevado, sin caer en jerarquizaciones predeterminadas de riesgos y daños a la salud, a la siguiente relación de variables a analizar:

- Actividad de la Empresa
- Tamaño de la Empresa
- Tipo de Contrato
- Tipo de Salario
- Tipo de Trabajo
- Ambiente Térmico
- Iluminación
- Ruido y Vibraciones
- Contaminantes Químicos
- Condiciones de Seguridad
- Carga de Trabajo
- Comunicación
- Status
- Estabilidad en el Empleo
- Autonomía
- Promoción
- Horario
- Participación
- Organización de la Prevención
- Formación
- Accidentes de Trabajo
- Enfermedades Comunes
- Enfermedades Profesionales
- Molestias
- Edad

Sexo

Estado Civil

Número de Hijos

Nivel de Estudios

Categoría Profesional

Al plantearnos como objetivo de este estudio conocer las condiciones de trabajo en España y sus repercusiones en la salud de la población laboral optamos por realizar una encuesta a los propios trabajadores porque:

- A pesar de los inconvenientes previsibles en toda recogida de datos de este tipo a causa de la diferencia inconsciente o táctica entre lo realmente vivido y lo manifestado, la expresión de lo vivido es una dimensión que no se puede despreciar a la hora de analizar las condiciones de trabajo.
- Las diferencias entre lo "objetivo" y lo manifestado subjetivamente son un indicador del nivel de consciencia de los individuos sobre sus condiciones de trabajo y su salud, dato fundamental a la hora de planificar cualquier acción para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de salud.
- La recogida de opiniones por encuesta brinda una ocasión apropiada para conseguir al mismo tiempo una serie de datos sobre hechos que sería mucho más difícil y costoso obtener por otra vía.

POBLACION

Dado que el objetivo del estudio es conocer las condiciones de trabajo de la población española, es preciso acudir a alguna fuente de datos que contemple a toda la población trabajadora del país o en su defecto a aquélla que contemple a la mayoría. Con estos criterios acudimos a los datos de que dispone la Seguridad Social.

Partiendo del listado nominal de trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, actualizado a 31 de diciembre de 1.986, y una vez tratado informáticamente junto con el listado de empresas afiliadas también al Régimen General, definimos una población de 6.620.536 trabajadores, cuya distribución aparece en el cuadro I.1, de la cual quedan excluidos:

- 1º.- todos los individuos que no estén en situación activa: pensionistas, parados...
- 2º.- todos los trabajadores que presten sus servicios en empresas con las siguientes actividades económicas:
 - 0.- Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Pesca...
 - 1.1.- Extracción de combustibles sólidos,
 - 7.3.- Transporte Marítimo y
 - 7.4.- Transporte Aéreo

Por considerar que la especificidad de dichos sectores en cuanto a sus condiciones

CUADRO I.1.
DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR ACTIVIDAD
Y TAMAÑO DE EMPRESA
 (fuente: Listado de trabajadores afiliados al Régimen General de la
 Seguridad Social)

ACTIVIDAD	<6	6-25	26-100	101-500	>500	TOTAL
12	96	314	430	923		1763
13	75	223	795	3324	5677	10094
14	19	30		483		532
15	1073	311	5354	16350	33335	56423
16	2633	3275	4091	6896	5162	22057
TOTAL 1	3896	4153	10670	27976	44174	90869
21	264	583	1076	3537	4923	10383
22	1609	5490	9884	21040	56809	94832
23	2238	7055	5912	1638	2992	19835
24	10491	34635	32751	37388	10464	125729
25	14158	32234	41245	68290	25809	181736
TOTAL 2	28760	79997	90868	131893	100997	432515
31	43953	96436	75477	60043	31129	307038
32	5599	19626	23587	21844	5502	76158
33	200	638	326	593	901	2658
34	10925	23738	22825	30316	37954	125758
35	1516	3737	3159	6600	4488	19500
36	1157	4311	6105	13571	103001	128145
37	684	2374	3736	5239	33466	45499
38	481	874	2353	6306	16668	26683
39	1372	3162	4303	7449	8473	24759
TOTAL 3	65887	154896	141871	151961	241583	756198
41-42	32810	68802	74496	89533	30379	296020
43	7159	26880	46679	56802	18859	156379
44	2674	8705	8019	7777	552	27727
45	15685	52472	51232	26735	13775	159899
46	33708	62805	41576	11155	572	149816
47	14506	34910	36929	32639	15720	134704
48	3539	11953	13584	14742	17940	61758
49	4006	8336	7567	3843	804	24556
TOTAL 4	114087	274863	280082	243226	98601	1010859
INDUSTRIA	212630	513909	523491	555056	485355	2290441

CUADRO I.1. (Continuación)

ACTIVIDAD	<6	6-25	26-100	101-500	>500	TOTAL
CONSTRUCCION	110274	215399	172378	100342	39018	637411
61	67359	110866	72359	40731	16487	307802
62	1669	2579	822	139		5209
63	6687	7359	2943	900	546	18435
64	207887	179119	84087	47883	51699	570775
65	82866	66735	24335	11009	3870	188815
66	8971	21921	33092	30372	3296	97652
67	34965	43139	26780	6818	3914	115616
TOTAL 6	410404	431718	244418	137852	79912	1304304
71	602	820	989	3161	5662	11234
72	46527	56430	34796	20616	26064	184433
75	15378	25341	12895	8551	2324	64489
76	448	1766	2504	15821	45261	65800
TOTAL 7	62955	84357	51184	48149	79311	325956
81	2325	19949	24430	82286	116887	236877
82	8455	13592	13299	18615	4600	58561
83	10427	6389	3124	1298	1389	22627
84	50602	62378	44883	39325	31398	228586
85	2423	2297	959	278		5957
86	1643	657	390	340		3035
TOTAL 8	75875	96262	87085	142142	154274	555638
91	10180	28110	70609	148917	369372	627188
92	6183	17670	35750	39291	12368	111262
93	20461	64003	67663	24541	34017	210685
94	14373	9961	21726	47141	79791	172992
95	39220	23683	24851	33563	68533	189850
96	16827	29907	19524	13001	6276	85535
97	32460	15207	11834	15306	10248	85055
98	14451	1780	985	616		17832
99	181	271	285	278	5372	6387
TOTAL 9	154336	190592	253227	322654	585977	1506786
SERVICIOS	703570	802929	635914	650797	899474	3692684
TOTAL	1026474	1532237	1331783	1306195	1423847	6620536

de trabajo y a la accesibilidad de los trabajadores hacen aconsejable su exclusión de este estudio ya que han de ser objeto de planteamientos distintos.

- 3º.- los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo ubicados en Ceuta y Melilla, dado que su escasa presencia en la muestra lo desaconseja,

Tampoco están contemplados en nuestra población los trabajadores afiliados a Regímenes Especiales: Trabajadores Autónomos, Empleados de Hogar, Fuerzas Armadas, Funcionarios Civiles del Estado, de Justicia, de Administración Local, etc...

Como complemento del cuadro I.1., en el anexo I reproducimos la Clasificación Nacional de Actividades Económicas a nivel de dos dígitos.

CUESTIONARIO

Tomando como base el cuestionario utilizado en la Encuesta a Trabajadores de Industria, Construcción y Servicios del "Mapa de Riesgos de la Rioja" realizado por el I.N.S.H.T. en 1.986 y con las correcciones sugeridas por dicha experiencia, se elaboró un cuestionario adecuándolo a la población a la que se refiere este estudio.

Se realizó un pretest en Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid y País Vasco para realizar un último ajuste, resultando un cuestionario estructurado y precodificado para ser administrado oralmente por un encuestador con una primera parte de 19 preguntas dirigidas a la empresa y una segunda parte dirigida al trabajador, de 138 preguntas.

MUESTRA

Teniendo en cuenta los objetivos de la encuesta y ante la imposibilidad material y económica de representar estadísticamente a todos y cada uno de los grupos de actividad de la C.N.A.E., se diseñó una muestra que resulta estadísticamente representativa para cada uno de los tres grandes sectores de actividad (Industria, Construcción y Servicios), y para cada uno de los grupos de tamaño de empresa que aparecen en los cuadros I.2 e I.3.

La muestra teórica, compuesta por 4.000 trabajadores, se determinó mediante selección aleatoria nominal del listado de trabajadores afiliados al Régimen general de la Seguridad Social, con las exclusiones a que hemos hecho referencia al definir la población. En el cuadro I.4., se refleja la distribución de la muestra en cada provincia.

Esta selección aleatoria nominal, no se utilizó en el sector de la Construcción, (actividad 50), ya que durante el pretest realizado, la movilidad del sector obligó a un número tan elevado de sustituciones que hubimos de utilizar otro procedimiento de selección: selección aleatoria de una de las obras que cada empresa seleccionada tuviera en la fecha de la visita, eligiéndose aleatoriamente, del total de trabajadores en obra, a un número doble del previsto en los listados, con objeto de poder tener representatividad suficiente al referirnos al sector. Estos datos se ponderarán convenientemente cuando nos refiramos a datos globales.

CUADRO I.2.
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR COMUNIDADES AUTONOMAS
Y POR SECTORES DE ACTIVIDAD

	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL
ANDALUCIA	130	38	295	463
ARAGON	54	9	68	131
ASTURIAS	31	3	61	95
BALEARES	24	6	64	94
CATALUÑA	447	41	401	890
CANARIAS	22	18	113	153
CANTABRIA	27	4	24	55
CASTILLA-LEON	80	15	107	205
CASTILLA LA MANCHA	51	13	65	129
EXTREMADURA	10	9	40	60
GALICIA	62	15	103	180
LA RIOJA	17	1	10	28
MADRID	183	58	493	735
MURCIA	22	3	39	64
NAVARRA	35	2	26	63
P. VASCO	152	19	92	263
P. VALENCIANO	181	21	187	392
NACIONAL	1530	276	2188	4000

CUADRO I.3.
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR COMUNIDADES AUTONOMAS
Y POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

	<6	6-25	26-100	101-500	> 500	TOTAL
ANDALUCIA	44	93	103	137	83	463
ARAGON	21	31	35	29	13	131
ASTURIAS	12	27	21	11	25	95
BALEARES	7	35	30	18	3	94
CATALUÑA	78	210	221	218	121	890
CANARIAS	37	36	28	36	17	153
CANTABRIA	3	14	3	13	22	55
CASTILLA-LEON	25	34	65	58	19	205
CASTILLA LA MANCHA	18	39	42	16	14	129
EXTREMADURA	11	19	7	12	10	60
GALICIA	22	49	35	43	28	180
LA RIOJA	4	8	6	8	3	28
MADRID	73	144	145	173	188	735
MURCIA	11	15	15	11	11	64
NAVARRA	2	15	18	15	11	63
P. VASCO	17	46	57	76	68	263
P. VALENCIANO	56	989	90	94	55	392
NACIONAL	440	914	920	968	690	4000

CUADRO I.4.
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR PROVINCIAS
(n = 4000)

PROVINCIA	Nº ENCUESTAS	PROVINCIA	Nº ENCUESTAS
1 ALAVA	49	26 LOGROÑO	28
2 ALBACETE	24	27 LUGO	24
3 ALICANTE	117	28 MADRID	735
4 ALMERIA	25	29 MALAGA	106
5 AVILA	10	30 MURCIA	64
6 BADAJOZ	30	31 NAVARRA	63
7 BALEARES	94	32 ORENSE	22
8 BARCELONA	703	33 OVIEDO	95
9 BURGOS	45	34 PALENCIA	13
10 CACERES	30	35 LAS PALMAS	76
11 CADIZ	67	36 PONTEVEDRA	57
12 CASTELLON	48	37 SALAMANCA	21
13 CIUDAD REAL	31	38 S. CRUZ TENERIFE	77
14 CORDOBA	39	39 SANTANDER	55
15 CORUÑA	77	40 SEGOVIA	10
16 CUENCA	15	41 SEVILLA	121
17 GERONA	88	42 SORIA	10
18 GRANADA	41	43 TARRAGONA	59
19 GUADALAJARA	13	44 TERUEL	10
20 GUIPUZCOA	85	45 TOLEDO	46
21 HUELVA	30	46 VALENCIA	227
22 HUESCA	16	47 VALLADOLID	51
23 JAEN	34	48 VIZCAYA	129
24 LEON	34	49 ZAMORA	11
25 LERIDA	40	50 ZARAGOZA	105

GRAFICO I.5.
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR ACTIVIDADES ECONOMICAS
(n=4000 trabajadores)

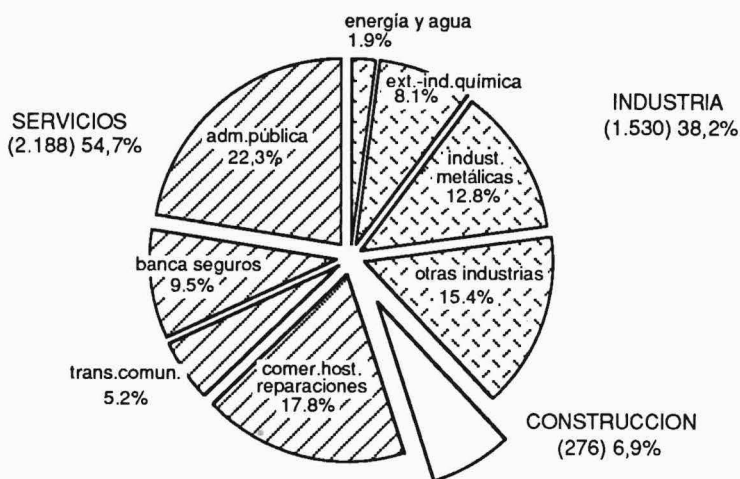


GRAFICO I.6.
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR TAMAÑO DEL CENTRO DE
TRABAJO (n=4000 trabajadores)

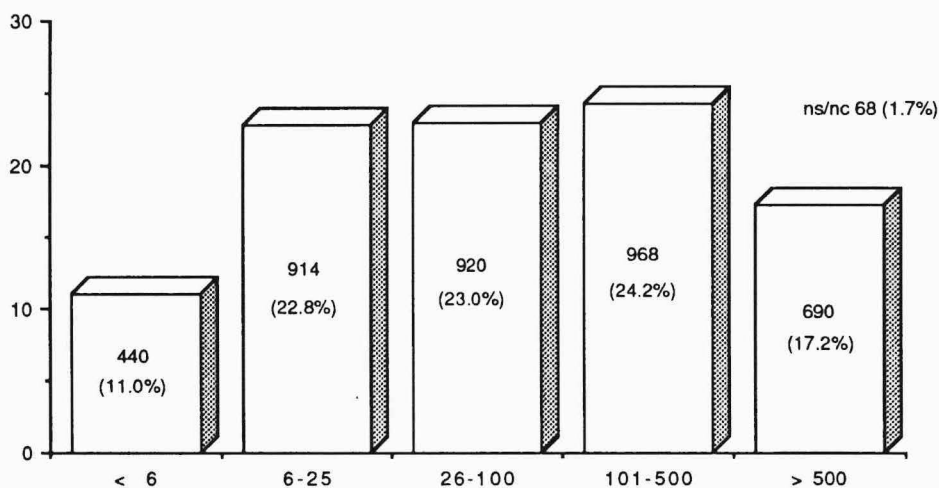
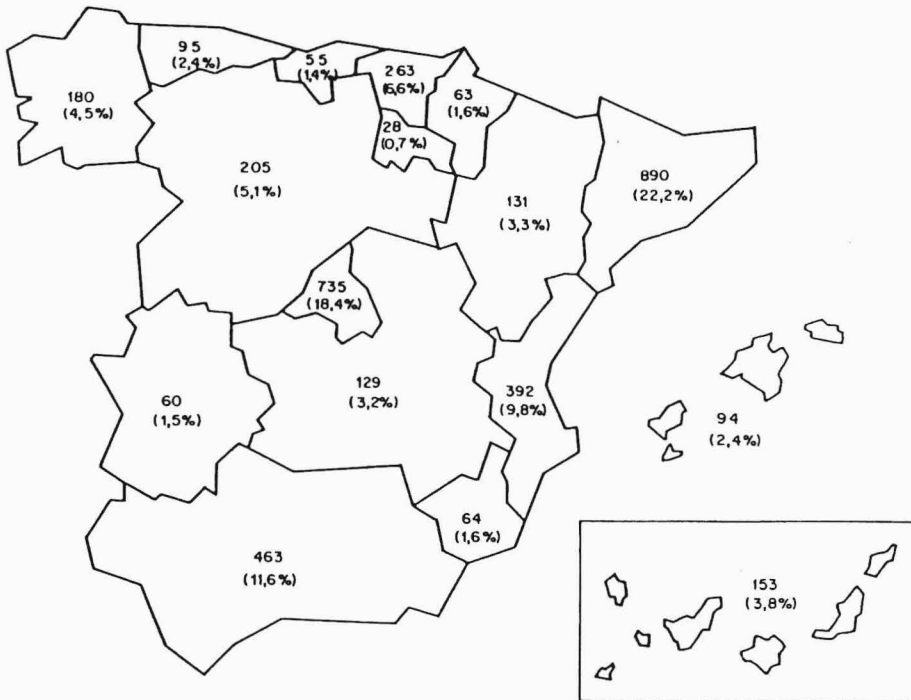


GRAFICO I.7.
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR COMUNIDADES AUTONOMAS
(n=4000 trabajadores)



TRABAJO DE CAMPO

Tras la adjudicación del trabajo de campo a un Consulting especializado en la realización de este tipo de encuestas, el INSHT facilitó a dicho consulting el listado de trabajadores a encuestar así como un listado auxiliar con los correspondientes criterios de sustitución, para cada provincia.

Al mismo tiempo desde la Dirección del I.N.S.H.T. y desde los Departamentos correspondientes de los Gobiernos Autónomos se enviaron cartas de presentación a todas las empresas en las que prestan sus servicios los trabajadores seleccionados en la muestra y los del listado complementario de sustituciones.

La encuesta se realizó en los propios centros de trabajo, entre el 30 de Septiembre y el 30 de Octubre de 1.987, contabilizándose 4.009 entrevistas a trabajadores y 3.115 entrevistas a las empresas en las que aquéllos prestan sus servicios.

De éstas 4.009 entrevistas, 518 han sido realizadas en el sector de la Construcción, que, ponderadas al 50% ($518/2 = 259$), suponen una muestra global de 3.750 entrevistas lo que supone un error máximo de muestreo al 95% de probabilidades y para el total de la muestra de $\pm 1,6\%$.

Las tablas que presentamos se han reajustado al tamaño de la muestra teórica, $n = 4000$, para simplificar la lectura de los datos. (Cuadro I.8).

CUADRO I.8

	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL
ENTREVISTAS REALIZADAS	1434	518	2051	4009
TOTALES RECONVERTIDOS	1530	276	2188	4000

II.
ANALISIS DE RESULTADOS
DE LOS DATOS
DEL CENTRO DE TRABAJO

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

De las 161 preguntas que componen el cuestionario, las tres primeras se refieren a datos de identificación del propio cuestionario, las veinte siguientes a datos de la empresa y las 138 restantes a datos del trabajador.

Las preguntas de empresa son comunes cuando son entrevistados varios trabajadores en el mismo centro de trabajo. Se ha entrevistado a 4.009 trabajadores que prestan sus servicios en 3.115 centros de trabajo, por lo que en esta primera parte del análisis, de resultados relativos a las preguntas de empresa, haremos referencia en todo momento al colectivo de 3.115 empresas entrevistadas.

Localización de la Empresa

En el cuadro II.1. y en el gráfico II.2. se refleja la distribución de las empresas entrevistadas en cada provincia y en cada comunidad autónoma.

Actividad de la Empresa

En el gráfico II.3. se refleja la distribución de las empresas entrevistadas por los grandes sectores de actividad: Industria, Construcción y Servicios, y por los nueve grupos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Tamaño de la Empresa

Se establecen cinco intervalos en función del nº de trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo visitado, distribuyéndose las empresas, en los tres grandes sectores, según el cuadro II.4.

En el cuadro II.5. se refleja la distribución de las empresas en función del sector de actividad económica y de la plantilla total de la empresa en la provincia y en el cuadro II.6.

CUADRO II.1
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS
POR PROVINCIAS Y COMUNIDADES AUTONOMAS

ANDALUCIA	352	CASTILLA-LA MANCHA	106
Almería	22	Albacete	22
Cádiz	48	Ciudad Real	26
Córdoba	29	Cuenca	13
Granada	36	Guadalajara	11
Huelva	27	Toledo	34
Jaén	30		
Málaga	73	EXTREMADURA	52
Sevilla	87	Badajoz	30
		Cáceres	22
ARAGON	110		
Huesca	14	GALICIA	143
Teruel	10	La Coruña	60
Zaragoza	86	Lugo	19
		Orense	19
ASTURIAS	72	Pontevedra	45
BALEARES	78	LA RIOJA	24
CATALUÑA	688	MADRID	516
Barcelona	535		
Gerona	72	MURCIA	56
Lérida	33		
Tarragona	48	NAVARRA	57
CANARIAS	119	PAIS VASCO	207
Las Palmas	63	Alava	41
S. C. Tenerife	56	Guipúzcoa	74
		Vizcaya	92
CANTABRIA	38		
		PAIS VALENCIANO	321
CASTILLA-LEON	176	Alicante	106
Avila	8	Castellón	41
Burgos	39	Valencia	174
León	28		
Palencia	11		
Salamanca	21		
Segovia	8		
Soria	8		
Valladolid	43		
Zamora	10		
		TOTAL NACIONAL	3.115

GRAFICO II.2.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR
COMUNIDADES AUTONOMAS (n=3115 empresas)

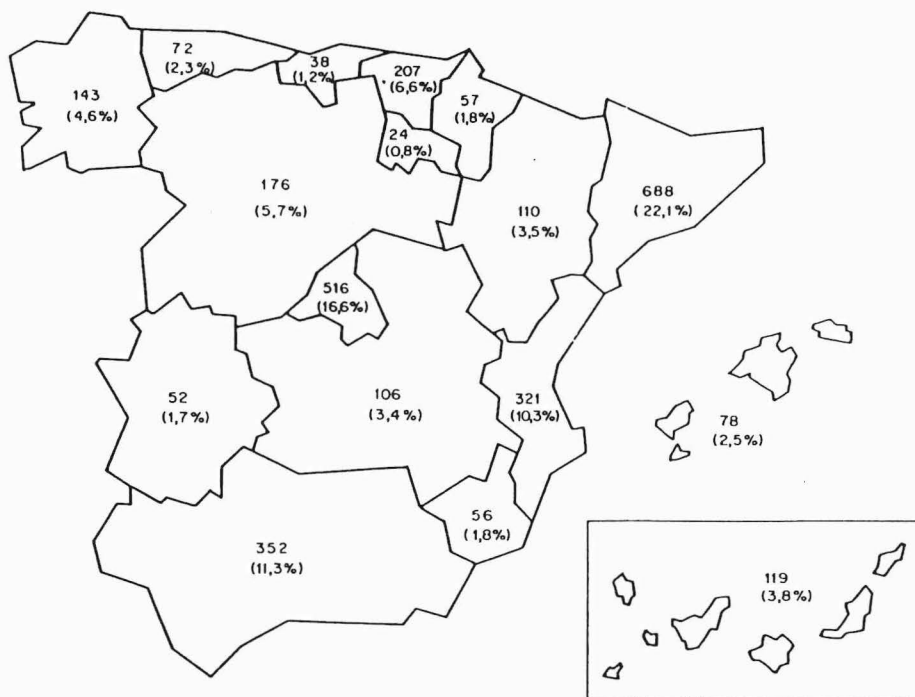
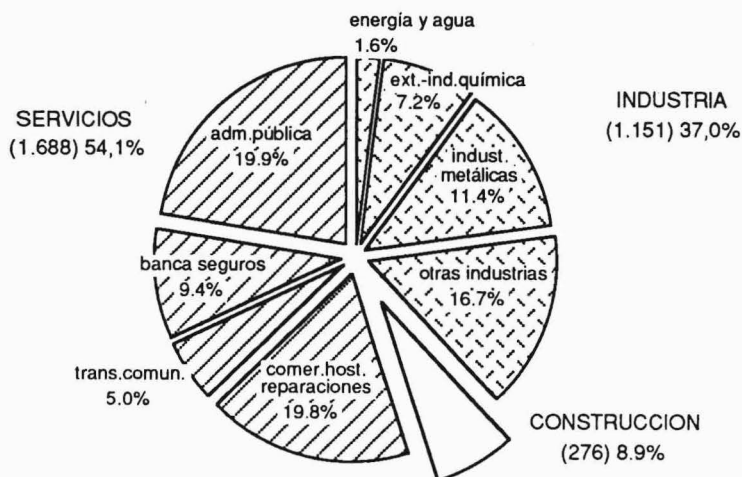


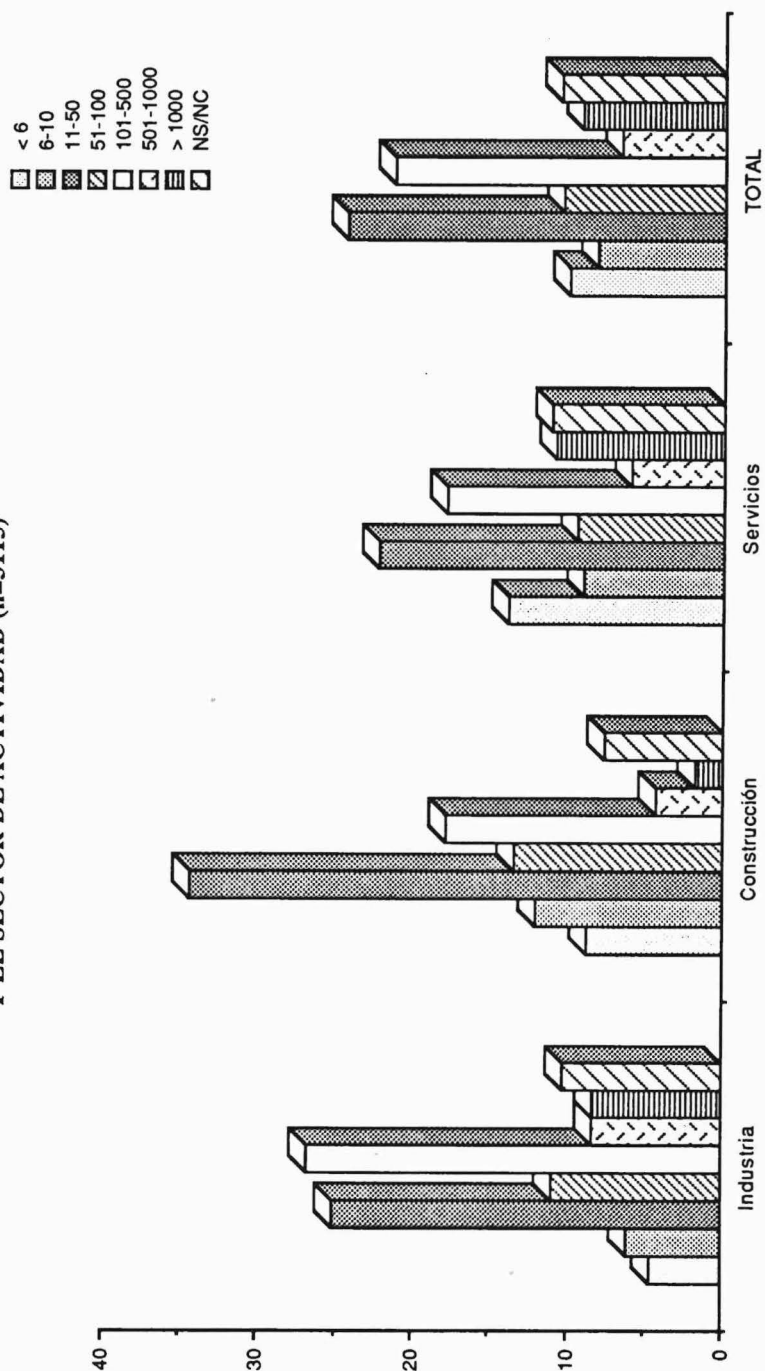
GRAFICO II.3.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR ACTIVIDADES
ECONOMICAS (n=3115 empresas)



CUADRO II.4.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR SECTOR DE
ACTIVIDAD Y PLANTILLA DEL CENTRO DE TRABAJO

	<6	6-25	26-100	101-500	>500	Ns/Nc	TOTAL
INDUSTRIA	69	259	316	341	154	12	1151
CONSTRUCCION	44	112	74	30	12	4	276
SERVICIOS	299	465	403	334	161	26	1688
TOTAL NACIONAL	412	836	793	705	327	42	3115

CUADRO II.5.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN LA
PLANTILLA DE LA EMPRESAS EN LA PROVINCIA
Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=3115)



se distribuyen las empresas visitadas en función del tamaño de la empresa en la provincia y en función del tamaño del centro de trabajo.

Variaciones de Plantilla en los últimos doce meses

En los cuadros II.7. y II.8. se distribuyen las empresas visitadas según tengan la misma plantilla, o haya disminuido, o haya aumentado, en los últimos doce meses, en función del sector de actividad y del tamaño del centro de trabajo.

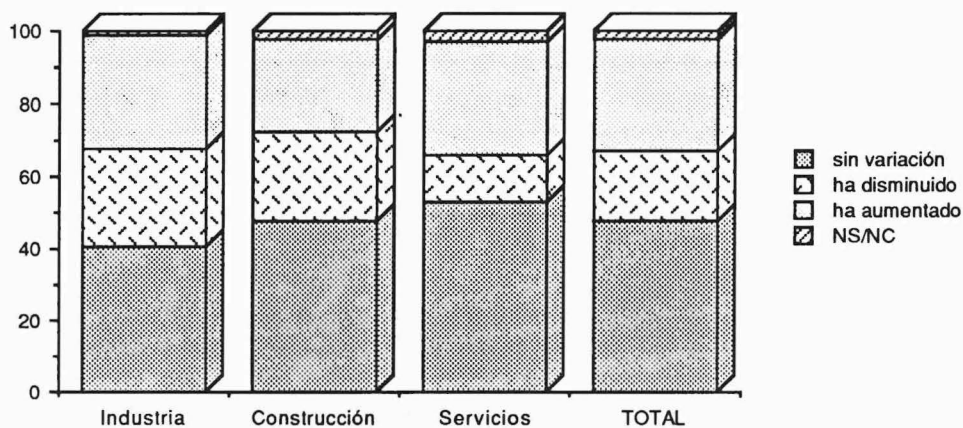
En el cuadro II.9 se distribuye el total de trabajadores empleados en las empresas entrevistadas a nivel de plantilla de la empresa en la provincia y a nivel de la plantilla de los centros de trabajo visitados.

CUADRO II. 6.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN LA
PLANTILLA ACTUAL EN LA PROVINCIA Y LA PLANTILLA DEL CENTRO
DE TRABAJO

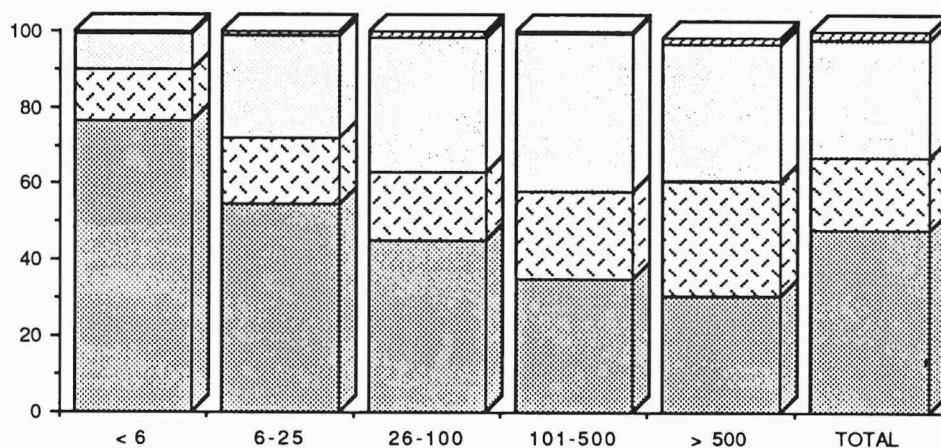
Tamaño Centro de Trabajo

Plantilla act. de la empresa en la provin.	< 6	6-25	26-100	101-500	>500	Ns/Nc	Totales
< 6	309	-	-	-	-	-	309
6-10	15	238	-	-	-	-	253
11-50	30	441	287	-	-	-	758
51-100	8	35	276	-	-	2	321
101-500	10	46	113	487	-	3	659
501-1000	-	7	20	69	110	1	207
>1000	1	4	25	71	178	3	282
Ns/Nc	39	65	72	78	39	33	326
Totales	412	836	793	705	327	42	3115

CUADRO II.7.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN LAS
VARIACIONES DE PLANTILLA EN LOS ULTIMOS DOCE MESES Y POR
SECTOR DE ACTIVIDAD (n=3115)



CUADRO II.8.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN LAS
VARIACIONES DE PLANTILLA EN LOS ULTIMOS DOCE MESES Y POR
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO (n=3115)



CUADRO II.9**DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA EMPLEADA EN LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS, EN LA PROVINCIA Y EN EL CENTRO DE TRABAJO SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD**

	Industria	Construccion	Servicios	Total
Plantilla en la provincia	450.039	43.632	787.785	1.281.456
Plantilla en el centro de trabajo	327.351	21.965	351.536	700.852

Del total de trabajadores empleados en los centros de trabajo visitados, 700.852, el total de disminuciones es de 21.516 y el total de aumentos es de 20.946, según se refleja en los cuadros II.10. y II.11.

Por sectores de actividad, en Construcción el número de empresas que ha aumentado la plantilla es igual al de las que la han reducido (25,0%) pero el saldo es negativo. También es negativo el saldo en Industria aunque el número de empresas que han aumentado la plantilla (30,8%) es superior al de las que la han disminuido (27,5%). En Servicios el saldo es positivo y también son más las empresas que han aumentado (31,3%) que las que han disminuido (12,6%).

Respecto al tamaño del Centro de Trabajo, son más las que han aumentado, excepto en los de menos de 6 trabajadores. Aunque el saldo negativo se da tanto en los de menos de 6 como en los de más de 500 trabajadores.

Pero todos estos datos habría que considerarlos conjuntamente con las plantillas de las empresas sustituidas de la muestra por haberse dado de baja en los últimos doce meses, dato que desconocemos.

CUADRO II.10
VARIACIONES DE PLANTILLA EN LOS ULTIMOS DOCE MESES
EN NUMEROS ABSOLUTOS SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD
DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS

	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL
PLANTILLA DEL CENTRO DE TRABAJO	327.351	21.965	351.536	700.852
DISMINUCION DE PLANTILLA	15.044	1.764	4.708	21.516
AUMENTO DE PLANTILLA	6.601	741	13.604	20.946

CUADRO II. 11
VARIACIONES DE PLANTILLA EN LOS ULTIMOS DOCE MESES EN
NUMEROS ABSOLUTOS SEGUN EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO
VISITADO

	< 6-25	6-25	26-100	101-500	>500	TOTAL
PLANTILLA DEL CENTRO DE TRABAJO	1.262	11.372	43.655	169.450	475.113	700.852
DISMINUCION PLANTILLA	229	1.062	1.585	5.311	13.110	21.516
AUMENTO PLANTILLA	117	1.051	2.691	7.140	9.560	20.946

Tipo de Contrato

Los diferentes tipos de contrato que se establecen en las empresas visitadas se reflejan en el cuadro II.12. Hacemos referencia aquí a los 700.852 trabajadores que prestan sus servicios en las 3.115 empresas.

CUADRO II.12
PLANTILLA TOTAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO VISITADOS
DISTRIBUIDA SEGUN EL TIPO DE CONTRATO

(3115 EMPRESAS) (%) sobre el total n=700.852 trabajadores	JORNADA COMPLETA	TIEMPO PARCIAL	TOTALES
FIJO	84,25	1,31	85,56
Continuo	82,78	1,23	84,01
Discontinuo	1,48	0,08	1,56
EVENTUAL	13,68	0,31	13,99
Prácticas	1,13	0,02	1,14
Formación	0,79	0,02	0,81
Temporal	4,19	0,17	4,36
Por contrato	7,58	0,11	7,69
OTRAS FORMAS	0,41	0,03	0,44
TOTAL	98,35	1,65	(700.852) 100,00

El contrato "fijo continuo" en jornada completa (82,78%) y el contrato eventual "por contrato" (7,58%) comprenden más del 90% del total de trabajadores de las empresas entrevistadas.

El total de trabajadores eventuales es del 13,99%. Los contratos a tiempo parcial sólo suponen el 1,65%.

Tipo de Convenio Colectivo

En los cuadros II.13. y II.14. aparecen las diferentes modalidades de convenio colectivo según el sector de actividad y el tamaño del centro de trabajo.

La ausencia de convenio (7,6%) es más frecuente en las empresas con centro de trabajo de menos de seis trabajadores (20,6%). También es más frecuente en los Servicios (11,2%) que en el total.

Dada la tendencia creciente a incorporar temas de mejora de las condiciones de trabajo en la negociación colectiva, esta ausencia de convenio es un indicador claro de falta de protección de la salud.

El convenio propio de empresa (19,8%) es más frecuente en la Industria (29,5%). También es más frecuente en las empresas grandes (32,8% en las de 101 a 500, y 42,5% en las de más de 500 trabajadores).

El convenio nacional (29,6%) es más frecuente en las empresas medianas (33,9% en las de 26 a 100). También lo es en Servicios (34,4%).

ORGANIZACION DE LA PREVENCION EN LA EMPRESA

Comité de Seguridad e Higiene

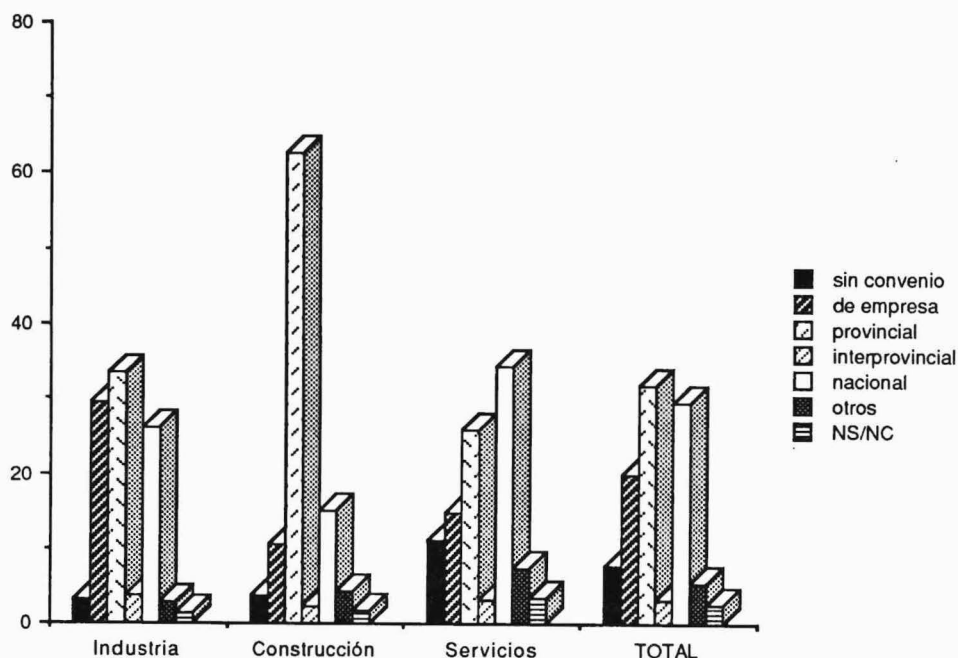
En los cuadros II.15. y II.16. se distribuyen las empresas entrevistadas según declaren tener o no tener Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en función del sector de actividad económica y en función del tamaño del centro de trabajo.

Del total de entrevistados, el 36,7% declara que hay Comité de Seguridad e Higiene, siendo este porcentaje del 49,8% en el caso del sector Industria.

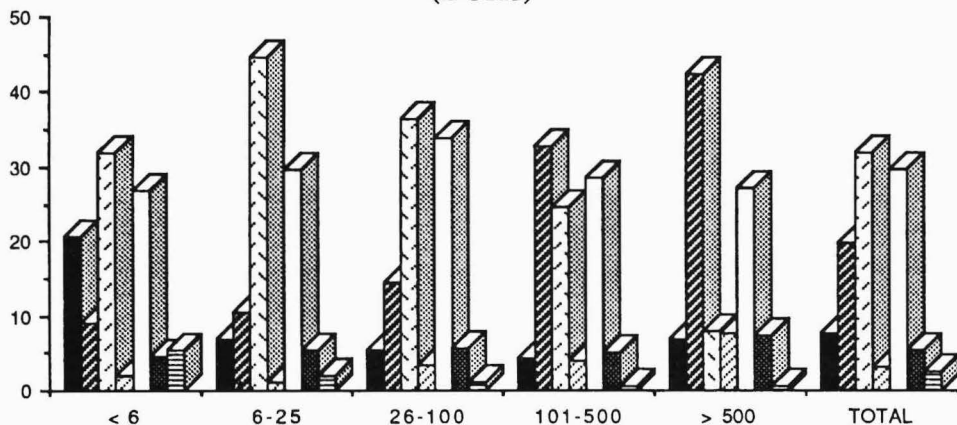
Respecto al tamaño, teniendo en cuenta que es obligatoria su constitución en empresas con más de 100 trabajadores (en el caso de la Construcción, con más de 50 trabajadores en obra), hay que resaltar que no hay Comité en el 26,4% de las empresas de 101 a 500 y en el 15,9% de las de más de 500. En la misma línea hay que resaltar, dado que no es obligatorio en las empresas con menos de 100 trabajadores, el hecho de que existe en un 16,7% de dicho grupo.

Aunque se da el caso de que hay 219 empresas que tienen más de 100 trabajadores en la provincia y que no llegan a esa cifra en el centro de trabajo, y estos casos suponen el 7,03% del total de empresas visitadas, la respuesta incoherente se da en $340 - 219 = 121$ empresas de menos de 100 trabajadores y en 238 de más de 100 (186 de 101 a 500 y 52 de más de 500) lo que nos hace pensar en el desconocimiento de este órgano por parte de los responsables de la empresa.

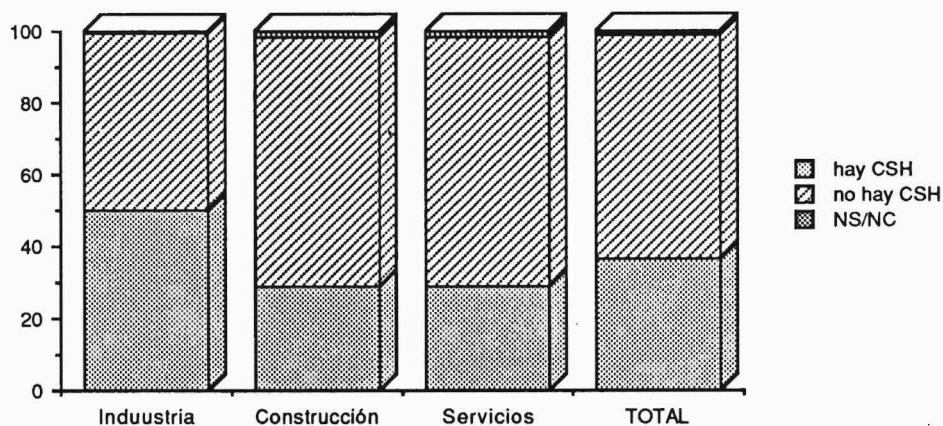
CUADRO II.13.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR TIPO DE
CONVENIO COLECTIVO Y POR SECTOR DE ACTIVIDAD (n=3115)



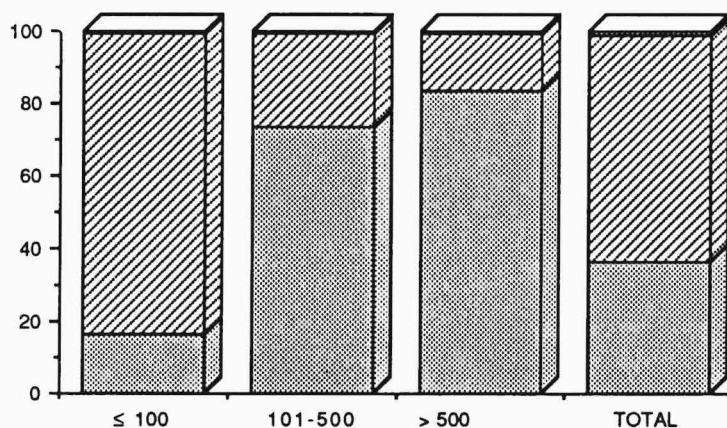
CUADRO II.14
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR TIPO DE
CONVENIO COLECTIVO Y POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO
(n=3115)



CUADRO II.15.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN TENGAN O
NO COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE Y POR SECTOR DE ACTIVIDAD
(n=3115)



CUADRO II.16
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN TENGAN O
NO COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE Y POR TAMAÑO DEL CENTRO
DE TRABAJO (n=3115)



Técnico de Seguridad e Higiene

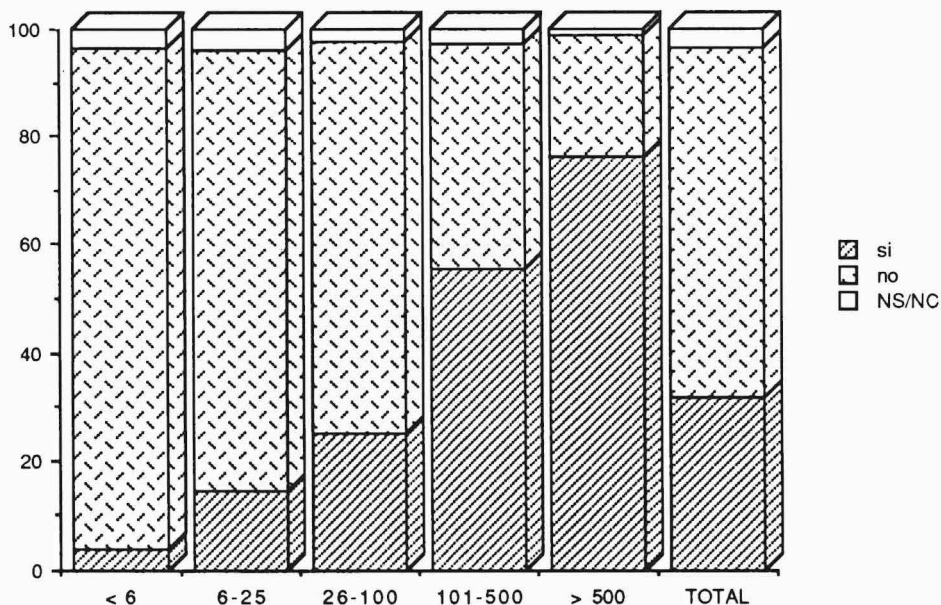
En el cuadro II.17. se presentan las empresas entrevistadas según tengan o no tengan algún técnico dedicado a seguridad e higiene, en función del tamaño del centro de trabajo.

Nos interesa destacar de esta información que el 41,7% de las empresas de plantilla entre 101 y 500 y el 22,9% de las de más de 500 no tienen ninguna persona dedicada a la seguridad e higiene.

Hay que destacar también los porcentajes de empresas menores de 100 trabajadores, sobre todos los de los grupos de menos de 6 y de 6 a 25, que han podido identificar técnico de seguridad con vigilante de seguridad.

En el cuadro II.18. se refleja el número de técnicos que las empresas declaran tener a dedicación total a seguridad e higiene.

CUADRO II.17.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN TENGAN O NO ALGUN TECNICO DEDICADO A LA SEGURIDAD E HIGIENE Y POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO (n=3115)



CUADRO II.18
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS QUE TIENEN ALGUN TECNICO
DE SEGURIDAD E HIGIENE EN CUANTO AL NUMERO DE TECNICOS
CON DEDICACION TOTAL Y POR TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

Nº de tecnicos con dedicación total	<6 16	6-25 120	26-100 200	101-500 393	>500 249	Total que tiene algún técnico 983
Tiene técnico con dedicación parcial	8	72	121	220	70	494
1	5	29	35	81	57	208
2	-	1	14	21	25	61
3	-	1	2	11	19	33
4	-	-	-	9	10	19
5	-	-	1	4	6	11
6	-	-	-	6	6	12
7	-	-	-	3	4	7
8 ó más	-	-	3	6	23	32
Ns/Nc	3	17	24	32	29	106

Servicio Médico de Empresa

En los cuadros II.19. y II.20. se distribuyen las empresas entrevistadas según tengan servicio médico de empresa propio, o mancomunado, o no lo tengan, en función del sector de actividad y el tamaño del centro de trabajo.

El 30,8% de los entrevistados declara tener servicio médico propio, siendo éste más frecuente en la Industria (37,2%).

El 17,8% declara tener servicio médico mancomunado, siendo éste más frecuente en la Construcción (22,1%).

El 48,7% declara no tener servicio médico de empresa, siendo este porcentaje del 58,7% en el caso de la Construcción.

Respecto al tamaño de la empresa, dado que es obligatorio tener servicio médico a partir de 100 trabajadores, hay que destacar que el 18,6% de las empresas de 101 a 500 y el 8,6% de las de más de 500 trabajadores no tienen servicio médico.

En cuanto a las de menos de 100 trabajadores en el centro de trabajo, hay que recordar, como se ha dicho para el Comité de Seguridad e Higiene, que hay 219 empresas que tienen más de 100 trabajadores en la provincia y que no llegan a esa cifra en el centro de trabajo, lo que supone el 7,03% de las empresas visitadas que habrá que tener en cuenta al analizar este segmento.

En el cuadro II.21. hemos reflejado para cada sector de actividad y para el total de las empresas visitadas, en primer lugar, ocupando la línea superior, las empresas con plantilla inferior o igual a 100 trabajadores en el centro de trabajo y que por lo tanto no están obligadas en general a tener Comité de Seguridad e Higiene ni Servicio Médico de Empresa. En las líneas segunda y tercera aparecen las que declaran no tener Comité de Seguridad e Higiene ni Servicio Médico de Empresa, respectivamente. En las líneas cuarta, quinta y sexta aparecen las empresas con plantillas superiores a 100 trabajadores, las que dicen tener Comité de Seguridad e Higiene y las que tienen Servicio Médico de Empresa.

Dejando aparte las que no responden, aparece, en las dos últimas líneas del cuadro, la relación que existe entre tener Comité de Seguridad e Higiene y Servicio Médico con tener más de 100 trabajadores de plantilla.

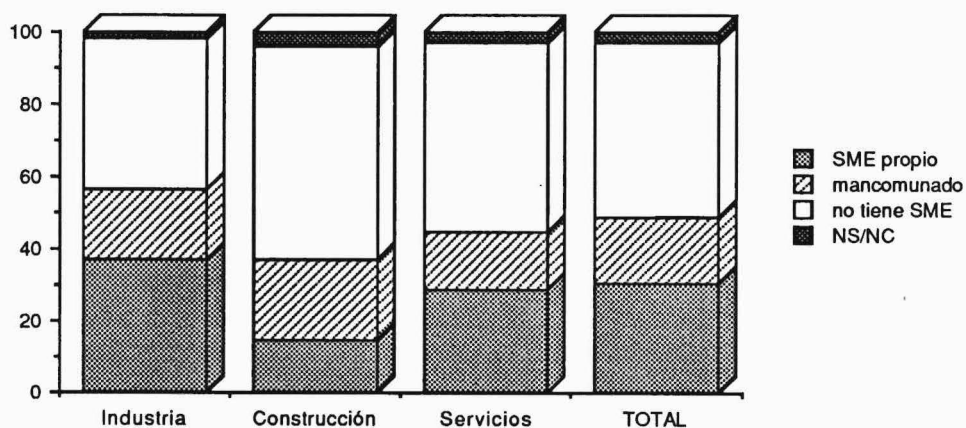
En el conjunto, el número de empresas que tienen Servicio Médico es similar a aquellas que tienen más de 100 trabajadores en el centro de trabajo (102,6%), mientras que aquellas que tienen Comité de Seguridad e Higiene sólo representan el 77,4%.

Ambos índices son significativamente más bajos en el sector Servicios.

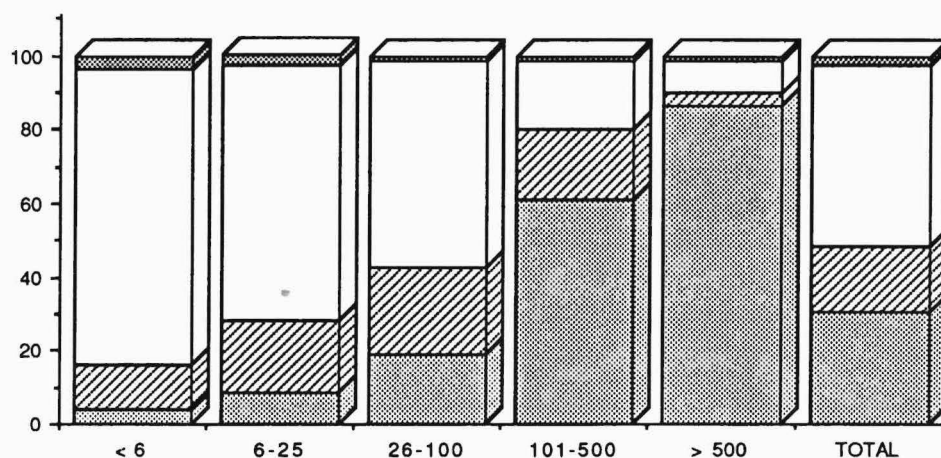
El Comité de Seguridad e Higiene es más frecuente en las empresas industriales (93,0%), mientras que en la Construcción, aunque la cifra del 87,3% es superior al conjunto, hay que recordar la obligatoriedad de este órgano a partir de 50 trabajadores en obra.

La presencia de Servicio Médico es más alta (117,2%) entre las empresas constructoras.

CUADRO II.19
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN TENGAN O
NO SERVICIO MEDICO DE EMPRESA Y POR SECTOR DE ACTIVIDAD
(n=3115)



CUADRO II.20.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS SEGUN TENGAN O
NO SERVICIO MEDICO DE EMPRESA Y POR TAMAÑO DEL CENTRO DE
TRABAJO (n=3115)



CUADRO II.21
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR SECTORES DE
ACTIVIDAD Y POR PLANTILLA MENOR Y MAYOR DE 100
TRABAJADORES EN LA PROVINCIA, Y POR LA EXISTENCIA DE COMITE
DE SEGURIDAD E HIGIENE (CSH) Y SERVICIO MEDICO PROPIO O
MANCOMUNADO (SME)

Sector de Actividad

		Industria 1.151	Construcc. 276	Servicios 1688	TOTAL 3.115
≤ 100 Trabaj.		535	189	917	1641
Sin CSH		571	193	1172	1936
Sin SME		476	162	880	1518
>100 Trabaj.		616	87	771	1474
Con CSH		573	79	490	1142
Con SME		653	102	757	1512
NsNc	CSH	7	4	26	37
	SME	22	12	51	85
Rcl.	$\frac{\text{hay CSH}}{\text{>100}} \times 100$	93,0%	87,3%	63,5%	77,4%
	$\frac{\text{hay SME}}{\text{> 100}} \times 100$	106,0%	117,2%	98,2%	102,6%

Reconocimientos Médicos

En los cuadros II.22. y II.23. se refleja la distribución de las empresas visitadas según realicen o no reconocimientos médicos periódicos a sus empleados, por sector de actividad y por tamaño del centro de trabajo.

El 68,4% manifiesta realizar reconocimientos médicos. Este porcentaje es mayor en la Industria (82,5%) y crece en proporción directa al tamaño del centro de trabajo (27,7% en los de menos de 6 trabajadores, 91,4% en los de más de 500).

En el cuadro II.24. se refleja quién realiza estos reconocimientos médicos.

En el 32,2% de los casos los realiza el Servicio Médico, cifra cercana al 30,8% de empresas que tienen Servicio Médico propio.

En el 48,5% de los casos los reconocimientos médicos son realizados por la Mutua y en el 11,2% por el Gabinete o Centro de Seguridad e Higiene.

En la distribución de estos datos por Comunidades Autónomas, y refiriéndose a aquellas con mayor número de entrevistas, el 11,2% de reconocimientos médicos realizados por los Centros y Gabinetes de Seguridad e Higiene es más alto en Andalucía (23,8%) y País Valenciano (16,7%) y más bajo en Cataluña (6,6%) y Madrid (7,3%).

Brigada Contra-Incendios

En los cuadros II.25. y II.26. se refleja la distribución de las empresas entrevistadas según tengan o no brigada contra-incendios y en función del sector de actividad y del tamaño del centro de trabajo respectivamente.

Manifiestan tener brigada contra incendios el 17,2% de las empresas entrevistadas, siendo este porcentaje mayor en Industria (26,9%) y muy bajo en Construcción (4,3%).

Respecto al tamaño del centro de trabajo, la brigada contra-incendios es muy escasa en empresas pequeñas: menos del 5% en las empresas de menos de 25 trabajadores y es más frecuente a medida que aumenta la plantilla (31,5% en la de 101 a 500 y 52,9% en las de más de 500 trabajadores).

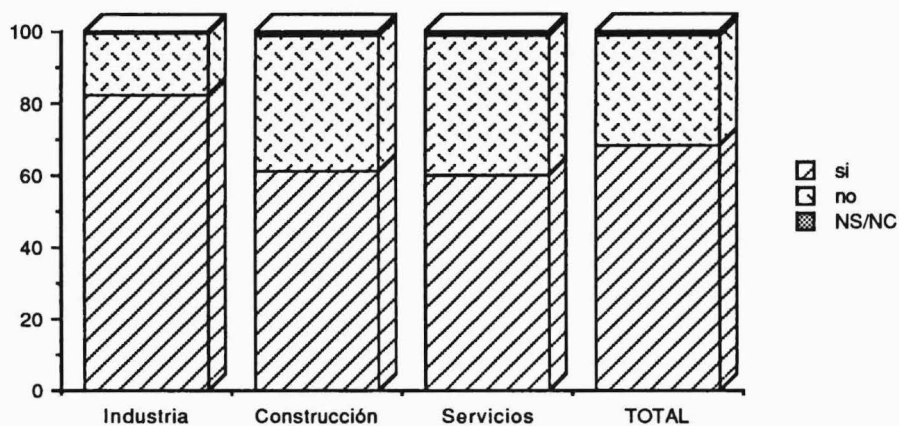
Presupuesto Específico para Seguridad e Higiene

En los cuadros II.27. y II.28. se refleja la distribución de las empresas visitadas en función de que tengan o no presupuesto específico para Seguridad e Higiene, según el sector de actividad y el tamaño del centro de trabajo.

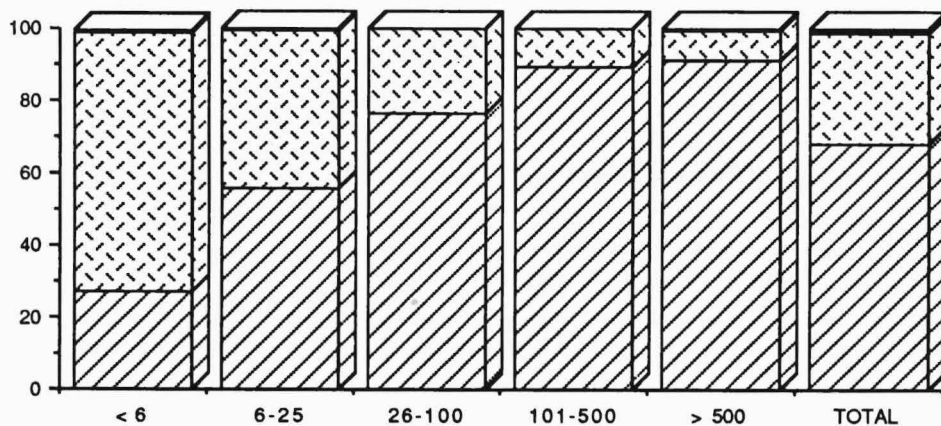
El 21,0% manifiesta tener presupuesto específico para Seguridad e Higiene. Este porcentaje es mayor en Industria (28,9%) que en Construcción (17,8%) y Servicios (16,1%).

La existencia de presupuesto específico para Seguridad e Higiene crece con el tamaño de la plantilla (4,4% en las de menos de 6 trabajadores, 55% en las de más de 500).

CUADRO II.22.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADS POR SECTOR DE
ACTIVIDAD Y SEGUN SE REALICEN O NO RECONOCIMIENTOS MEDICOS
(n=3115)



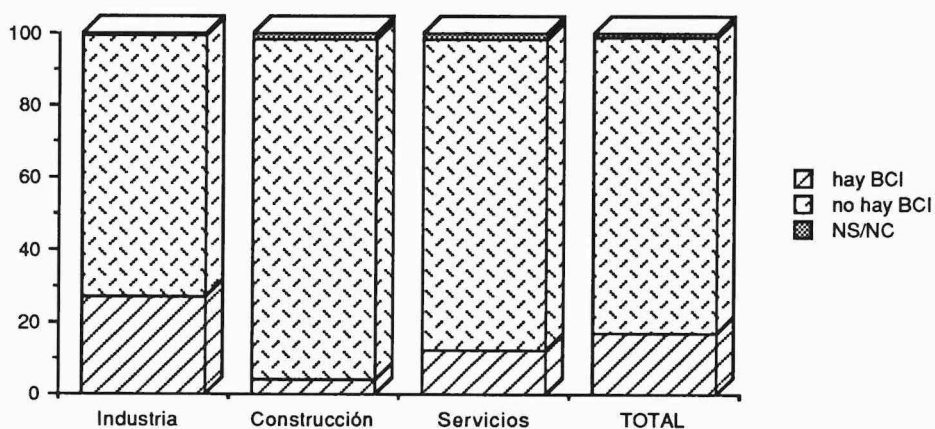
CUADRO II.23
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR TAMAÑO DEL
CENTRO DE TRABAJO Y SEGUN SE REALICEN O NO
RECONOCIMIENTOS MEDICOS (n=3115)



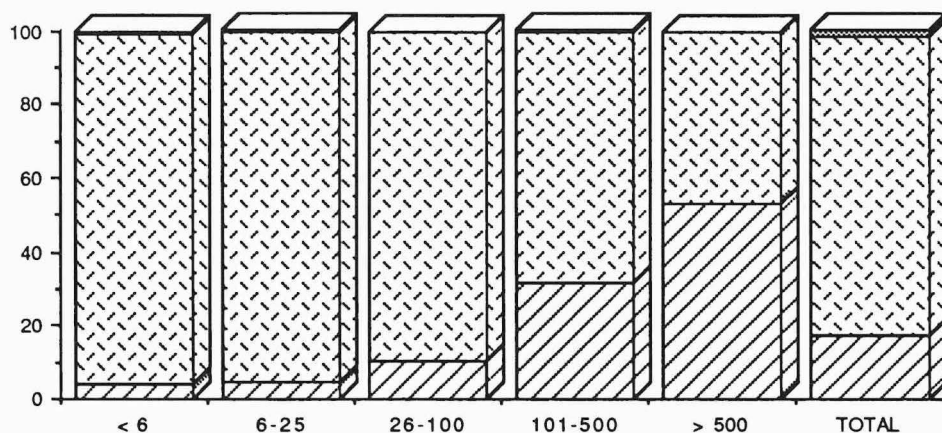
CUADRO II. 24.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS EN LAS QUE
REALIZAN RECONOCIMIENTOS MEDICOS SEGUN EL ORGANISMO
QUE LOS REALIZA Y POR COMUNIDAD AUTONOMA (DATOS
ABSOLUTOS Y PORCENTAJES HORIZONTALES)

	SERVICIO MEDICO	MUTUA	GTP ó CHS	SME - GTP MUTUA	OTROS	Ns. Nc.	TOTAL
ANDALUCIA	91 (37,9)	74 (30,8)	57 (23,8)	1	17	-	240
ARAGON	25 (30,1)	39 (47,0)	15 (18,1)	1	2	1	83
ASTURIAS	15 (34,9)	21 (48,8)	1 (2,3)	1	5	-	43
BALEARES	10 (10,5)	34 (63,0)	6 (11,1)	-	3	1	54
CATALUÑA	127 (26,2)	295 (61,0)	32 (6,6)	8	14	8	484
CANARIAS	31 (62,0)	13 (26,0)	2 (4,0)	1	3	-	50
CANTABRIA	11 (39,3)	12 (42,9)	3 (10,7)	1	1	-	28
CASTILLA LEON	40 (34,5)	56 (48,3)	10 (8,6)	3	7	-	116
CASTILLA MANCHA	13 (18,8)	30 (43,5)	12 (17,4)	2	10	2	69
EXTREMADURA	7 (21,9)	6 (18,8)	13 (40,6)	1	2	3	32
GALICIA	39 (50,6)	28 (36,4)	2 (2,6)	1	6	1	77
RIOJA	2 (11,1)	11 (61,1)	3 (16,7)	1	1	-	18
MADRID	125 (34,9)	178 (49,7)	26 (7,3)	12	15	2	358
MURCIA	11 (26,2)	30 (71,4)	1 (2,4)	0	-	-	42
NAVARRA	11 (29,7)	13 (35,1)	5 (13,5)	4	3	1	37
PAIS VASCO	73 (42,2)	77 (44,5)	13 (7,5)	4	4	2	173
PAIS VALENCIANO	55 (24,2)	117 (51,5)	38 (16,7)	4	13	-	227
TOTAL NACIONAL	686 (32,2)	1034 (48,5)	239 (11,2)	45	106	21	2131

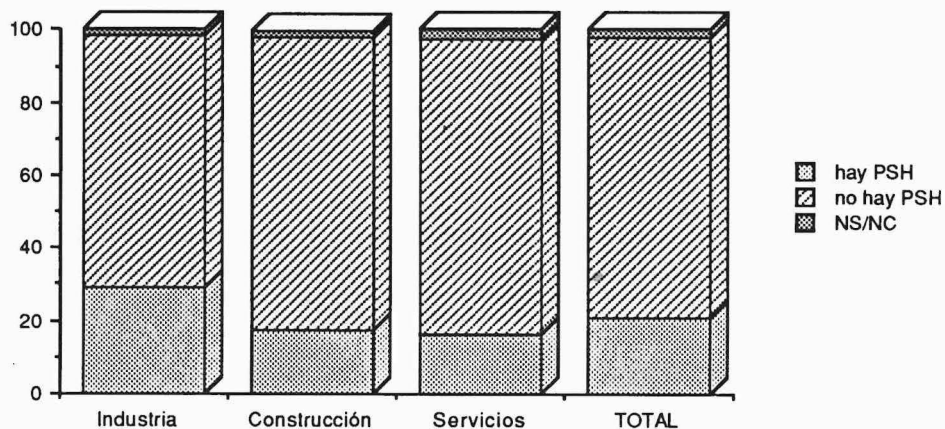
CUADRO II.25
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR SECTOR DE
ACTIVIDAD Y SEGUN TENGAN O NO BRIGADA CONTRA INCENDIOS
(n=3115)



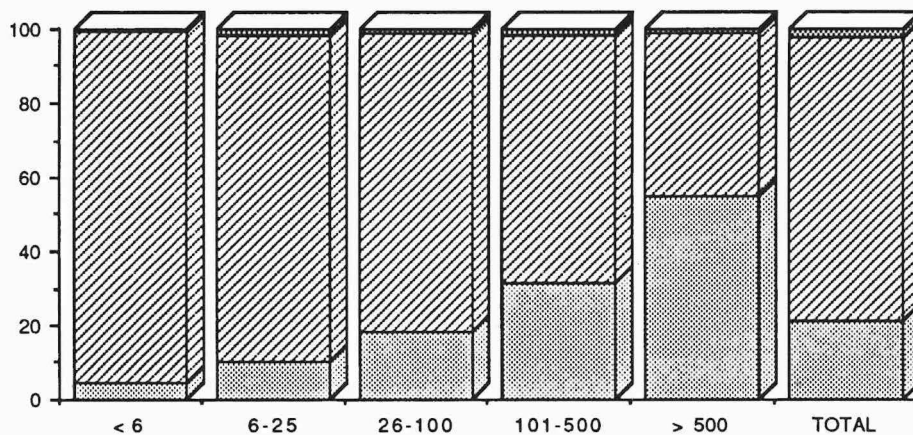
CUADRO II.26
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR TAMAÑO DEL
CENTRO DE TRABAJO Y SEGUN TENGAN O NO BRIGADA CONTRA
INCENDIOS (n=3115)



CUADRO II.27.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR SECTOR DE
ACTIVIDAD Y SEGUN TENGAN O NO PRESUPUESTO ESPECIFICO PARA
SEGURIDAD E HIGIENE (n=3115)



CUADRO II.28.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS VISITADAS POR TAMAÑO DEL
CENTRO DE TRABAJO Y SEGUN TENGAN O NO PRESUPUESTO
ESPECIFICO PARA SEGURIDAD E HIGIENE (n=3115)



Cursos de Seguridad e Higiene

En los cuadros II.29. y II.30. se refleja la distribución de las empresas entrevistadas según organicen o no cursos de Seguridad e Higiene, por sector de actividad y por tamaño del centro de trabajo.

El 33,5% de los entrevistados manifiesta haber organizado cursos de seguridad e higiene para sus trabajadores. Este porcentaje es mayor en la Industria (47,4%), y crece proporcionalmente con el tamaño de la plantilla (7,8% en las empresas de menos de seis trabajadores, 73,7% en las de más de 500).

En los cuadros II.31. y II.32. se refleja el porcentaje de trabajadores en plantilla que han asistido a cursos de Seguridad e Higiene a iniciativa de empresa en los últimos cinco años.

El porcentaje sobre el total de la plantilla es del 17,51%, cifra que es más alta en Industria (22,89%) y en Construcción (22,28%) que en Servicios (12,20%). A diferencia del cuadro II.30., el cuadro II.32. refleja que el porcentaje de trabajadores que ha asistido a alguna charla o curso en los últimos cinco años es mayor en las empresas pequeñas (32,09% en las de menos de 6 trabajadores) que en las grandes (14,67% en las de más de 500).

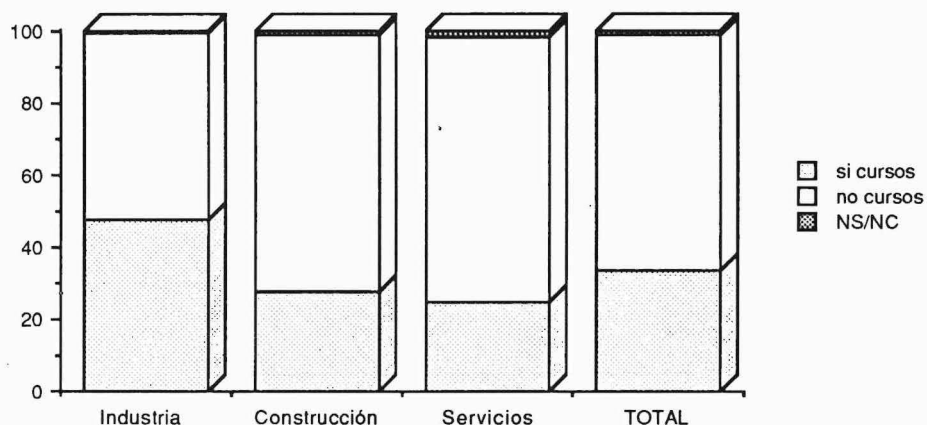
Trabajadores que cobran Pluses

En los cuadros II.33. y II.34. se refleja el porcentaje de trabajadores sobre el total de la plantilla de los centros de trabajo visitados que cobran pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

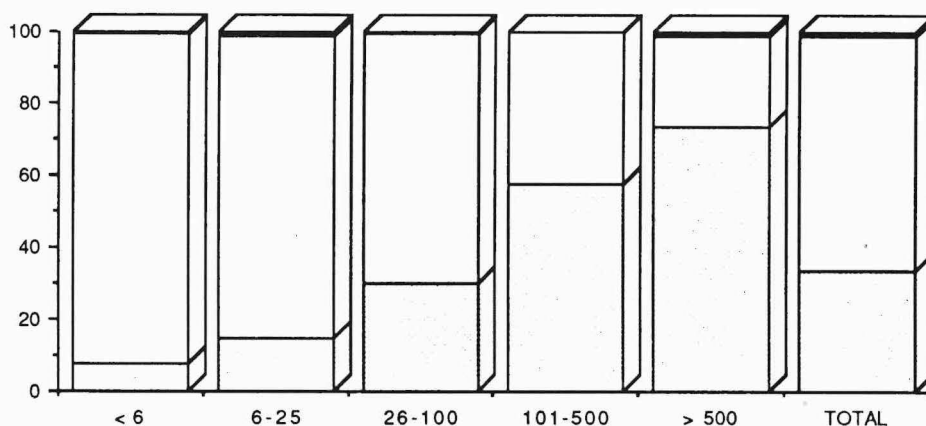
Cobra plus de toxicidad el 2,58%, porcentaje que es más alto en la Industria (4,09%) y en los centros de menos de 6 trabajadores (3,88%). El plus de penosidad se paga al 2,64%, porcentaje que se eleva al 3,58% para la Industria y al 2,83% para los centros con más de 500 trabajadores.

El plus de peligrosidad se paga al 3,52%, porcentaje que es significativamente más alto en la Construcción (7,49%) y en las empresas medianas (8,3% en las de 6 a 25 trabajadores, 4,14% en las de 26 a 100).

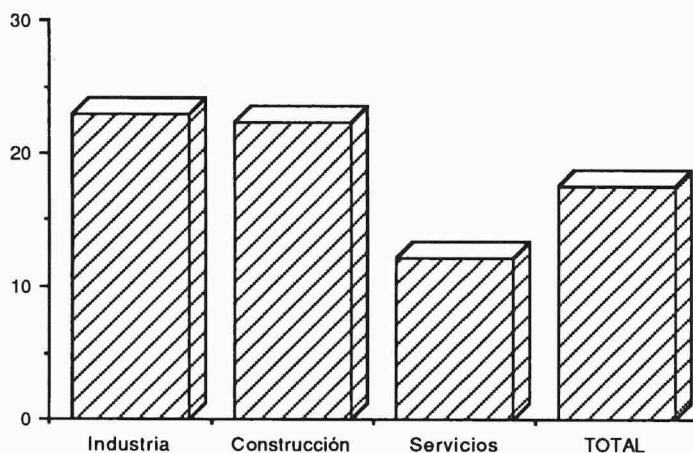
CUADRO II.29.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR SECTOR DE
ACTIVIDAD Y SEGUN SE HAYAN ORGANIZADO O NO CURSOS DE
SEGURIDAD E HIGIENE (n=3115)



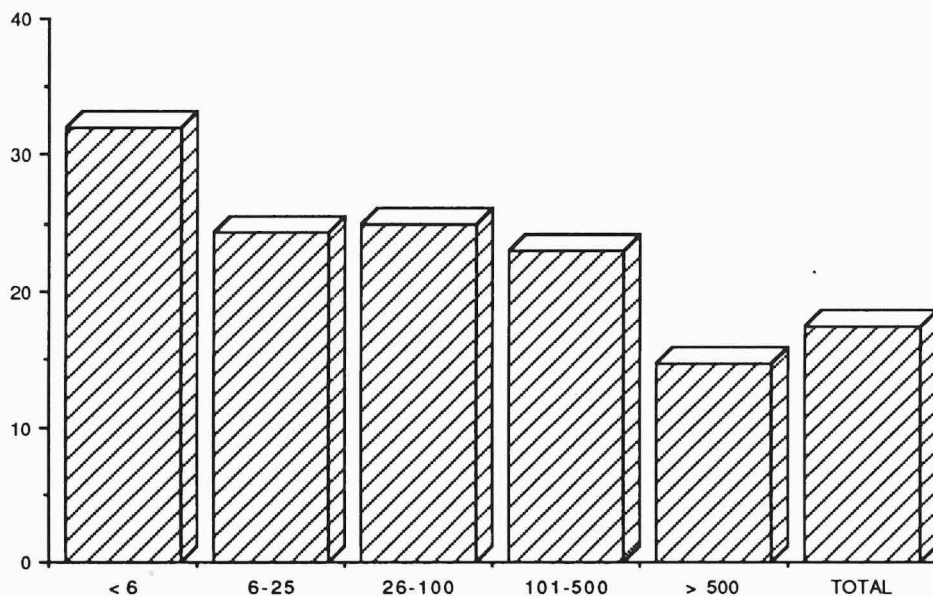
CUADRO II.30.
DISTRIBUCION DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS POR TAMAÑO DEL
CENTRO DE TRABAJO Y SEGUN SE HAYAN ORGANIZADO O NO CURSOS
DE SEGURIDAD E HIGIENE (n=3115)



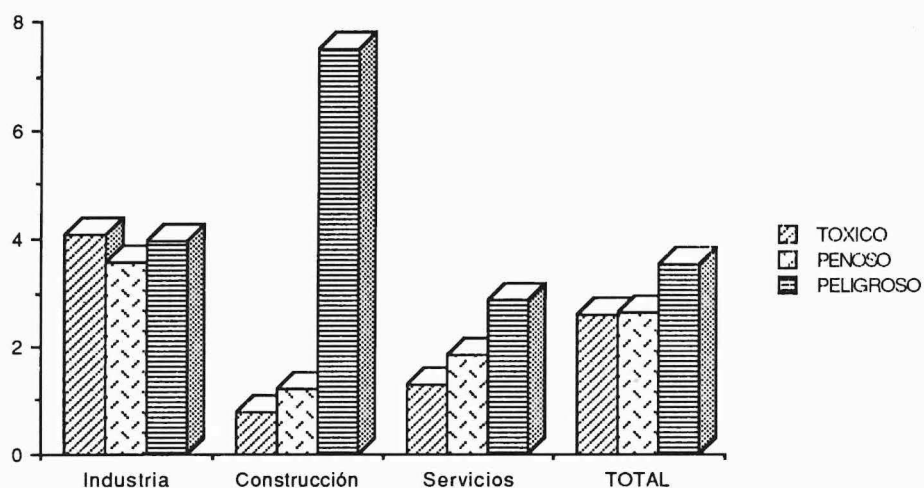
CUADRO II.31.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE HAN ASISTIDO A CURSOS DE
SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS ULTIMOS CINCO AÑOS A INICIATIVA DE
LA EMPRESA SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=700.852)



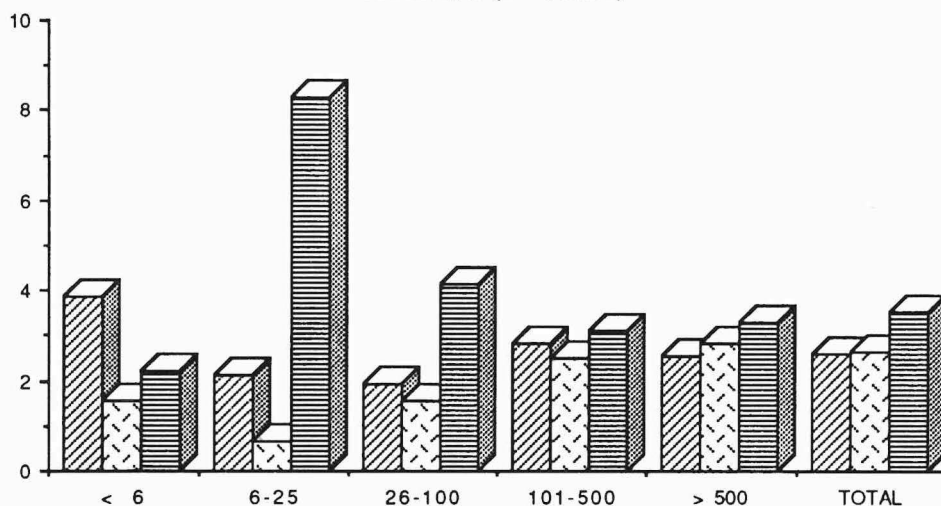
CUADRO II.32.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE HAN ASISTIDO A CURSOS DE
SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS ULTIMOS CINCO AÑOS A INICIATIVA DE
LA EMPRESA SEGUN EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO
(n=700.852)



CUADRO II.33.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE COBRAN PLUSES SOBRE EL
TOTAL DE LA PLANTILLA SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=700.852)



CUADRO II.34.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE COBRAN PLUSES SOBRE EL
TOTAL DE LA PLANTILLA SEGUN EL TAMAÑO DEL CENTRO DE
TRABAJO (n=700.852)



III.
ANALISIS DE RESULTADOS
DE LOS DATOS DEL TRABAJADOR:
DATOS PERSONALES Y CONDICIONES
DE TRABAJO

CUESTIONARIO PARA EL TRABAJADOR

En este capítulo nos referiremos a la parte del cuestionario dirigida a los trabajadores.

Para el análisis de los resultados obtenidos de los 4.009 trabajadores encuestados, ponderados como ya se explicó a 4.000, nos basamos en el análisis de ocho variables principales:

tres relativas al individuo:

- Edad,
- Sexo
- Nivel de estudios,

dos relativas al trabajo que realiza:

- Tipo de Tarea que realiza
- Tipo de Puesto de Trabajo,

dos relativas al Centro de Trabajo:

- Actividad Económica
- Tamaño del Centro de Trabajo,

una relativa a la Comunidad Autónoma.

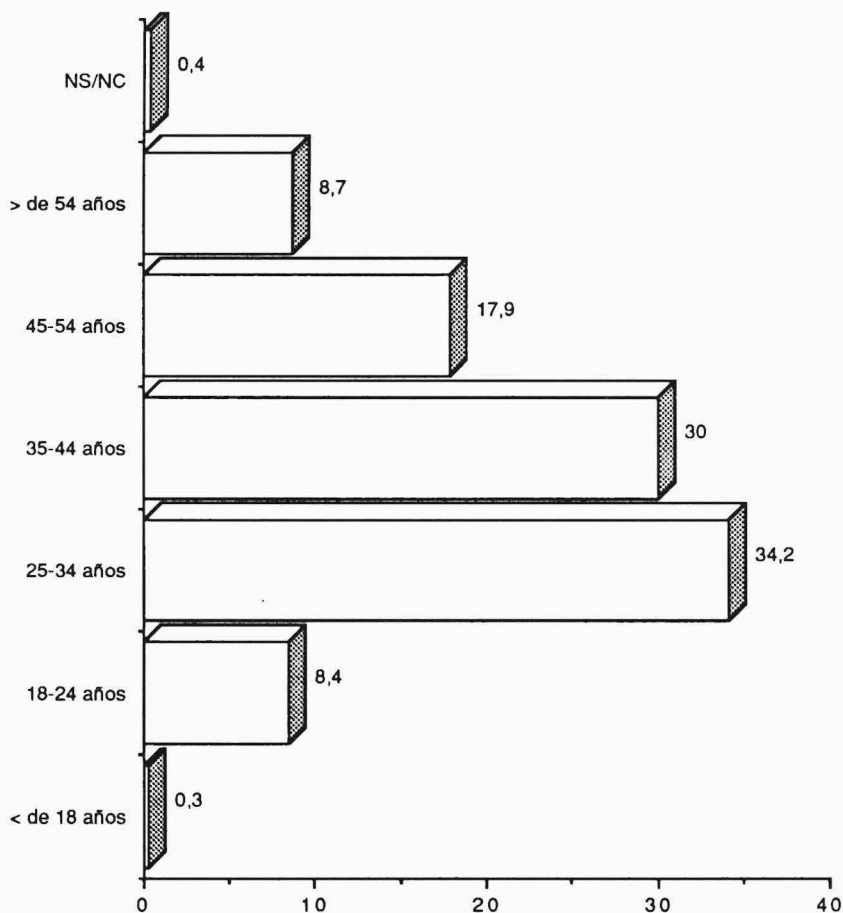
Este primer análisis de resultados se basa fundamentalmente en los datos obtenidos al cruzar estas ocho variables con todas las preguntas hechas a los trabajadores. Hemos realizado algunos cruces dobles y triples de variables y hemos elaborado algunos índices a partir de conjuntos de variables cuando hemos considerado que dichos datos adicionales eran necesarios para definir y entender las condiciones de trabajo de nuestro colectivo.

Dado el volumen y el objetivo de este primer análisis de resultados, sólo hacemos referencia a los resultados de cada pregunta y a aquellos cruces con otras variables que son más significativos dentro del conjunto de la encuesta.

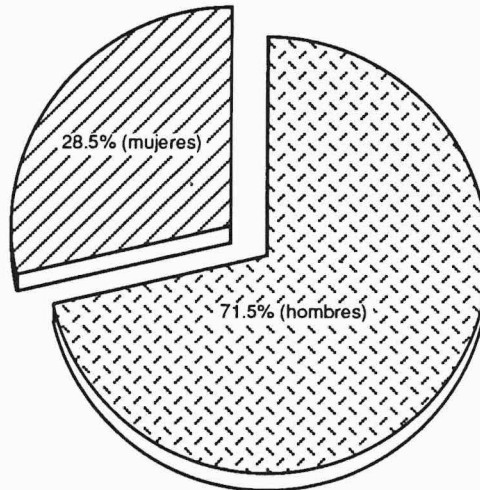
DATOS PERSONALES**Edad y Sexo**

El colectivo de trabajadores entrevistados, tal como se aprecia en los cuadros III.1., III.2. y III.3. está comprendido en su mayoría (64,2%) entre 25 y 44 años, pero mientras que en los varones el grupo de edad más numeroso es de 35 a 44 años (31,8%), más de la mitad de las mujeres trabajadoras (50,5%) tienen entre 25 y 34 años.

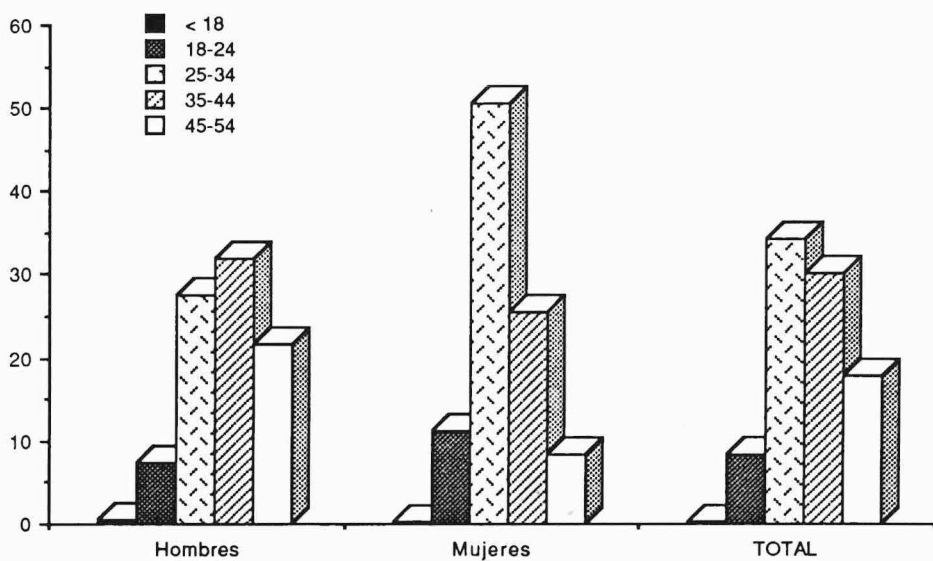
CUADRO III.1.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EDAD (n=4000)



CUADRO III.2.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL SEXO (n=4000)



CUADRO III.3.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA EDAD Y EL SEXO (n=4000)



Estado Civil y Número de Hijos

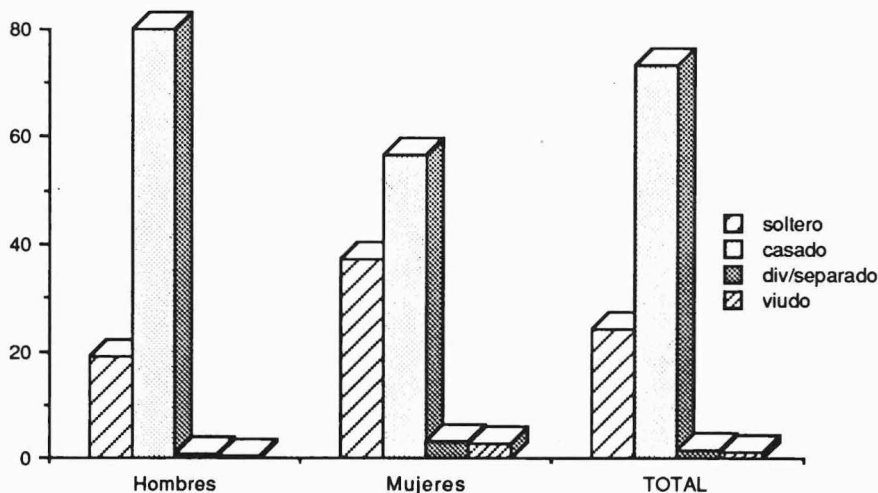
Tal como se refleja en el cuadro III.5., el 73,3% de los trabajadores está casado, aunque este porcentaje baja al 56,6% en el caso de las mujeres, por el contrario las mujeres solteras y divorciadas o separadas representan el 40,5% de las mujeres entrevistadas frente al 25,7% del total de trabajadores. Como refleja el cuadro III.6., el 31,5% de los trabajadores no tienen hijos, porcentaje que sube al 46,9 en el caso de las mujeres. El nº de hijos más frecuente es dos.

Los porcentajes de mujeres sin hijos o con uno (46,9% y 20,1%) son más elevados que para el total de trabajadores (31,5% y 17,9%), y por el contrario son inferiores y van disminuyendo para las mujeres en función del nº de hijos a partir de dos.

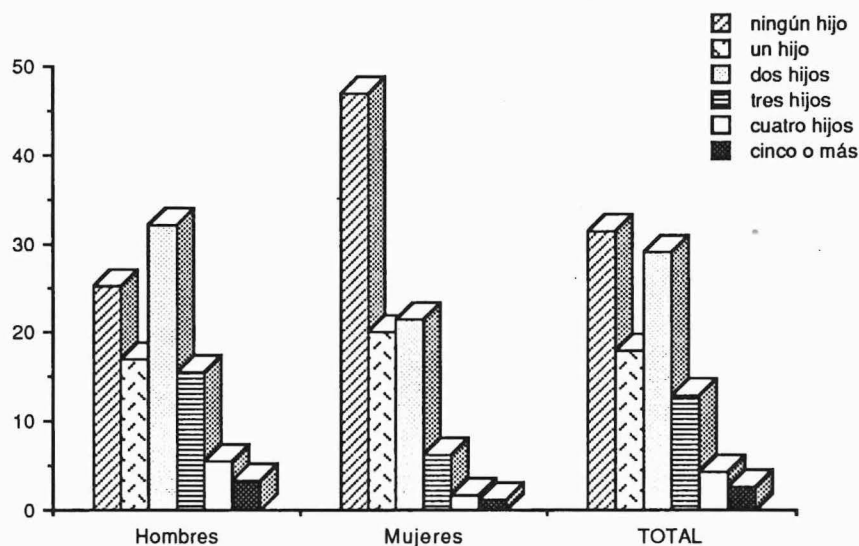
Nivel de Estudios

En los cuadros III.7., III.8. y III.9. aparece distribuida la muestra según el nivel de estudios respecto al sexo y a la edad. En conjunto, la mujer trabajadora tiene un nivel de estudios superior al del hombre. Respecto a la edad, los niveles universitarios, medios y superiores, son más frecuentes entre los trabajadores de 25 a 44 años, la Formación Profesional, la E.G.B., el Bachillerato y el C.O.U. lo son entre los de 18 a 34 años, lo cual hace pensar que entre los trabajadores de estos niveles el 7% o el 8% comparten el trabajo con la universidad. La mayoría de los que no han terminado los estudios primarios (61,3%) tiene más de 45 años.

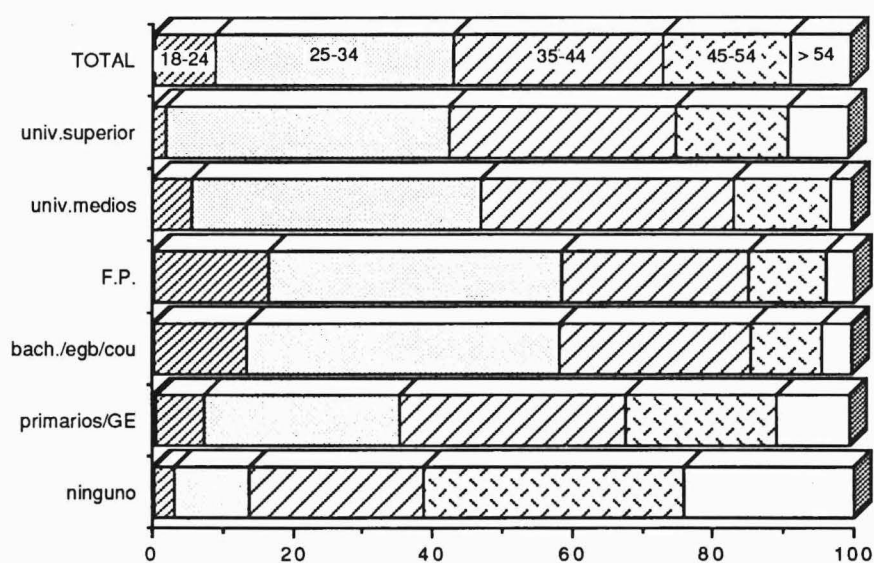
CUADRO III.5.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL SEXO Y EL ESTADO CIVIL (n=4000)



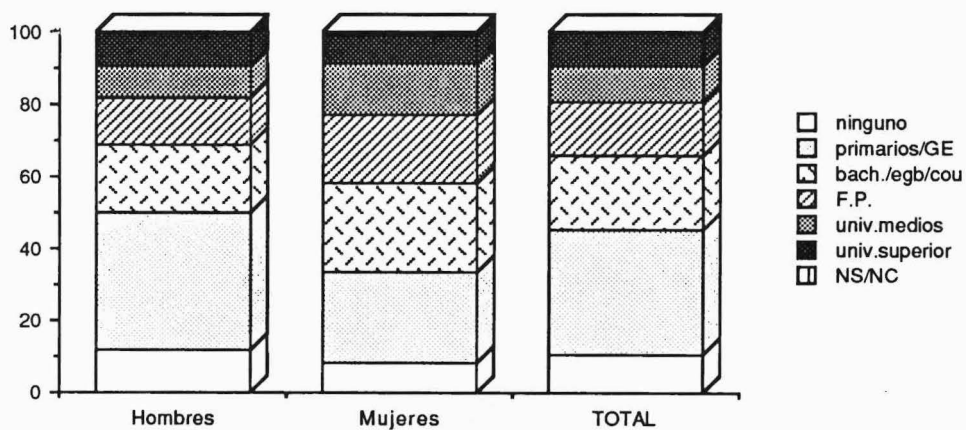
CUADRO III.6.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
SEXO Y EL NUMERO DE HIJOS (n=4000)



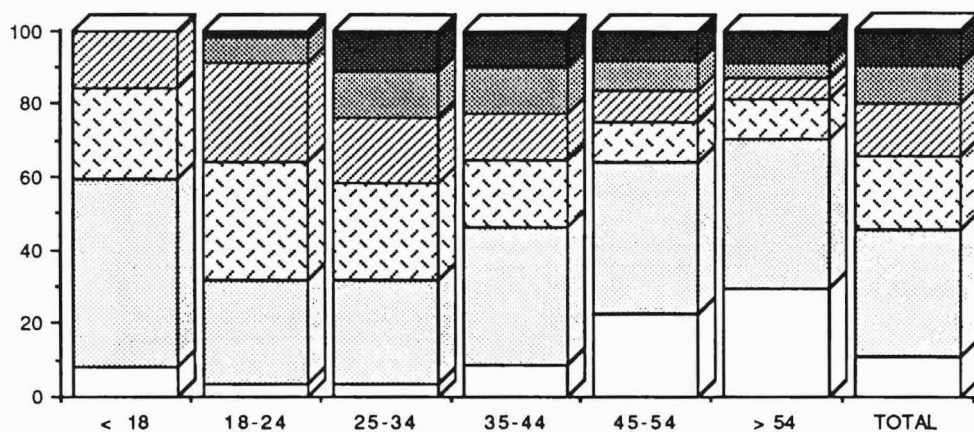
CUADRO III.7.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EDAD Y EL NIVEL DE ESTUDIOS (n=4000)



CUADRO III.8.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
SEXO Y EL NIVEL DE ESTUDIOS (n=4000)



CUADRO III.9.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EDAD Y EL NIVEL DE ESTUDIOS (n=4000)



TIPO DE CONTRATO

En el cuadro III.10. se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según el tipo de contrato. Unicamente el 2,2% declara tener un contrato a tiempo parcial. De los que tienen contrato a jornada completa (97,7%) el 86,0% son fijos y el 11,7% son eventuales.

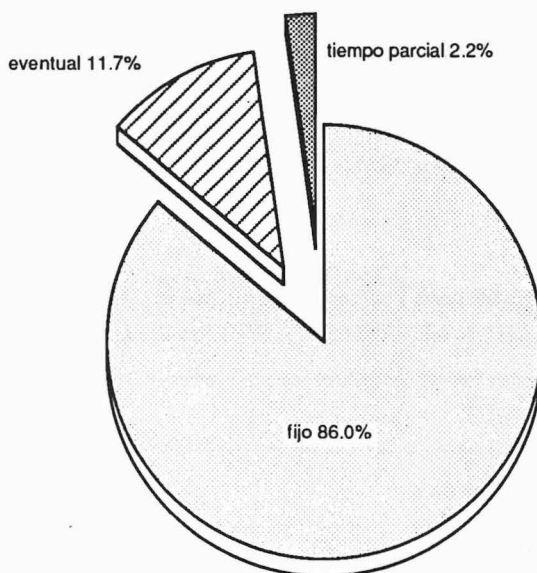
Si comparamos los datos de este cuadro III.10. relativos al tipo de contrato de los trabajadores entrevistados con los datos del cuadro II.12., relativos al tipo de contrato de toda la plantilla de las empresas visitadas, se observa que la similitud de ambas distribuciones es un indicador positivo de validez porque:

- 1º.- No se aprecia sesgo a la hora de seleccionar los trabajadores en el centro de trabajo.
- 2º.- Ante preguntas relativas a "hechos" se obtiene la misma respuesta de la empresa que del trabajador.

CUADRO III.10. A
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS
SEGUN EL TIPO DE CONTRATO (n=4000)

JORNADA COMPLETA	FIJO	86,0
	- Continuo	84,0
	- Discontinuo	1,2
	EVENTUAL	11,7
	- Prácticas	0,6
	- Formación	0,3
	- Temporal	2,9
	- Por contrato	8,0
TIEMPO PARCIAL		2,2
OTRAS FORMAS		0,1
TOTAL		100%

CUADRO III.10.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE CONTRATO (n=4000)



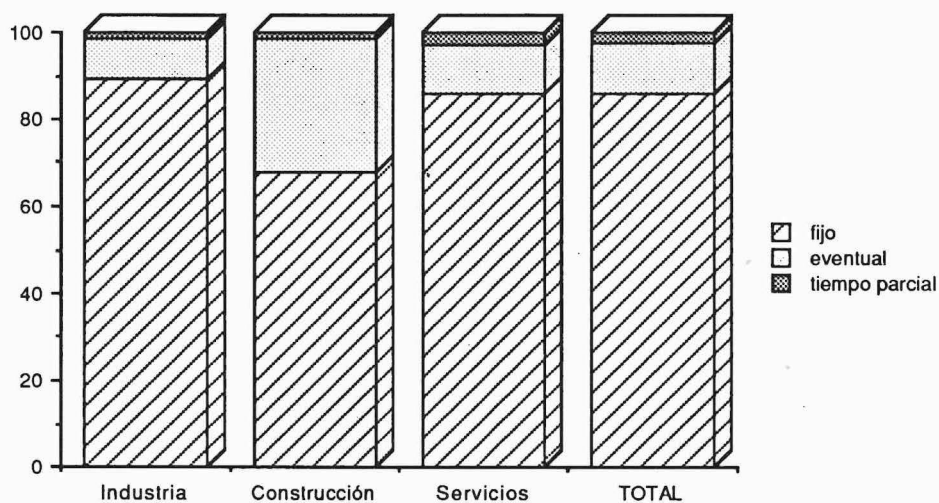
En los cuadros III.11. y III.12. se refleja la distribución de estos datos en función del sector de actividad y del tamaño del centro de trabajo. El contrato eventual es significativamente más frecuente en la Construcción (30,8%) y menos frecuente en la Industria (8,8%), aumentando la estabilidad del contrato con el tamaño del centro de trabajo (79,0% de contratos fijos en centros de menos de seis trabajadores, 92,2% en centros de más de 500).

El contrato a tiempo parcial, poco frecuente en nuestra muestra (2,2%), es más habitual en Servicios (2,6%) y menos en la Construcción (1,3%), también es más habitual en centros de trabajo pequeños (3,5% en los de menos de 6 trabajadores) que en los más grandes (1,5% en los de más de 500).

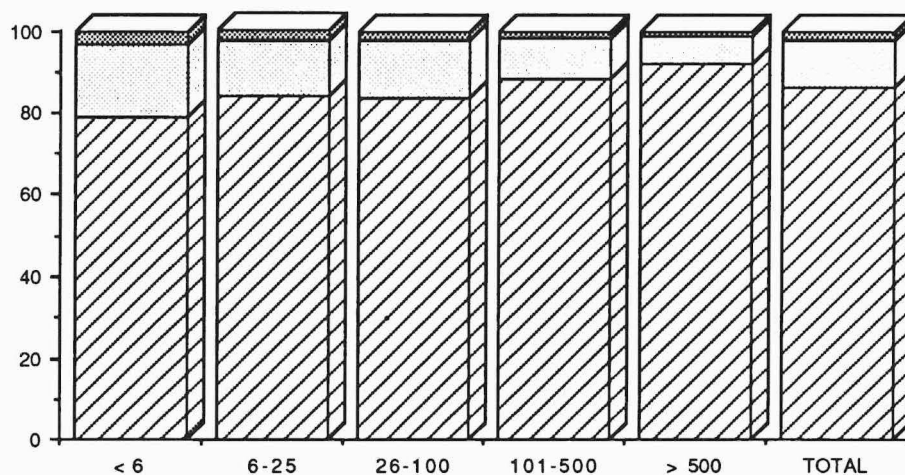
En los cuadros III.13., III.14. y III.15. se refleja la distribución del tipo de contrato en función del sexo, la edad y el nivel de estudios de los trabajadores entrevistados. El contrato eventual (11,7%) es más frecuente entre las mujeres (13,2%), entre los jóvenes (48,5% para los de 18 a 24 años) y entre los de nivel de estudios bajo (14,9% para los que no han terminado los estudios primarios).

También el trabajo a tiempo parcial (2,2%) es más frecuente entre las mujeres (3,5%), y entre los más jóvenes (3,1% de 18 a 24 años).

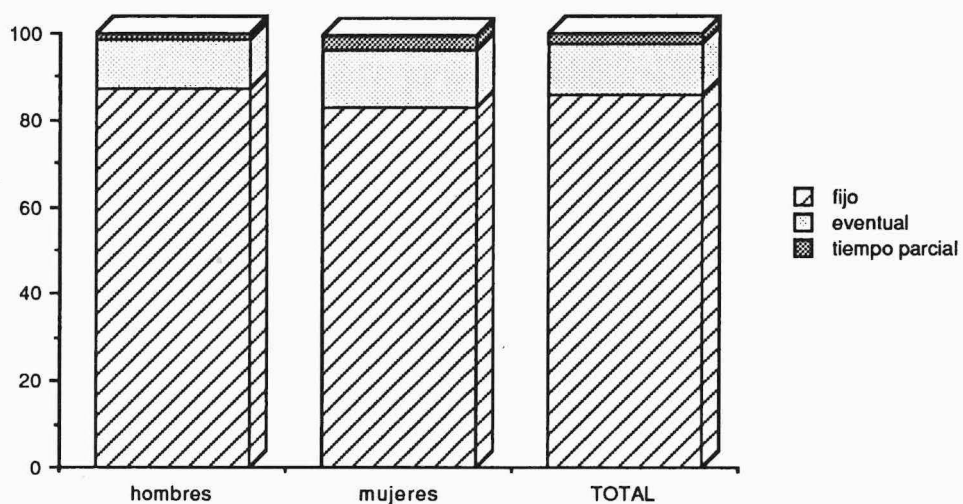
CUADRO III.11.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE CONTRATO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=4000)



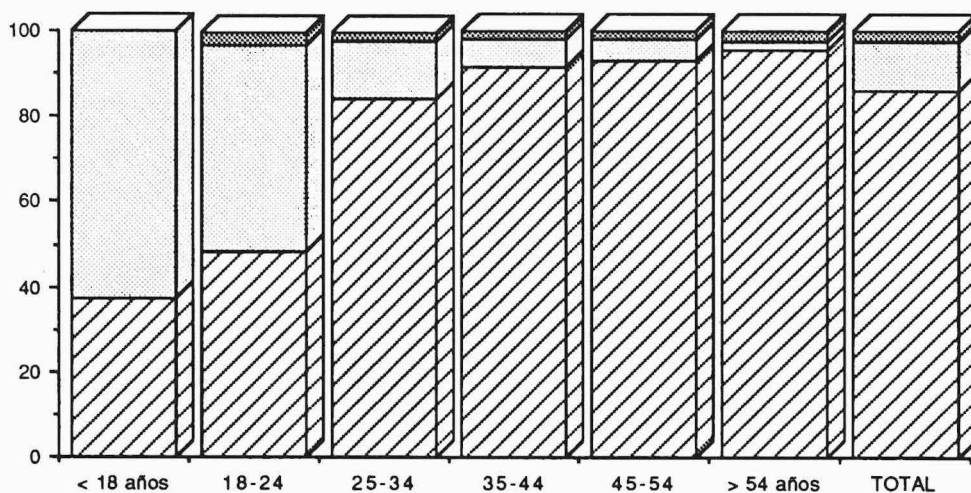
CUADRO III.12.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE CONTRATO Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO (n=4000)



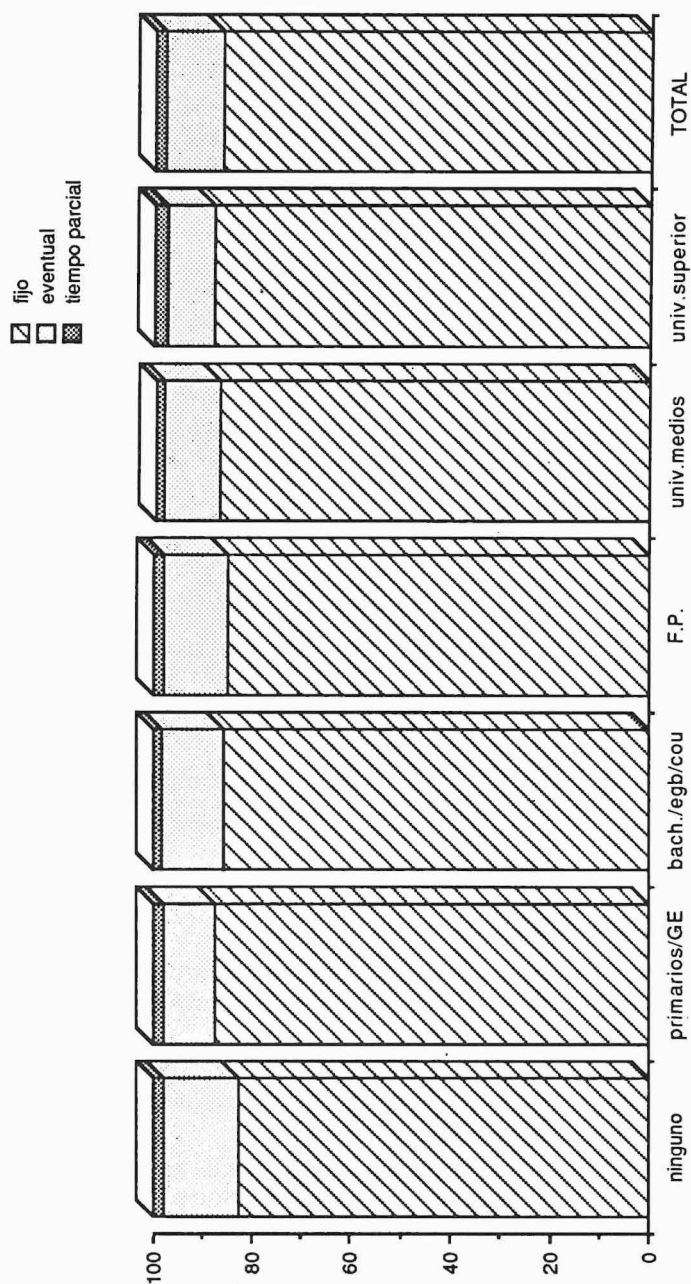
CUADRO III.13.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE CONTRATO Y EL SEXO (n=4000)



CUADRO III.14.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE CONTRATO Y LA EDAD (n=4000)



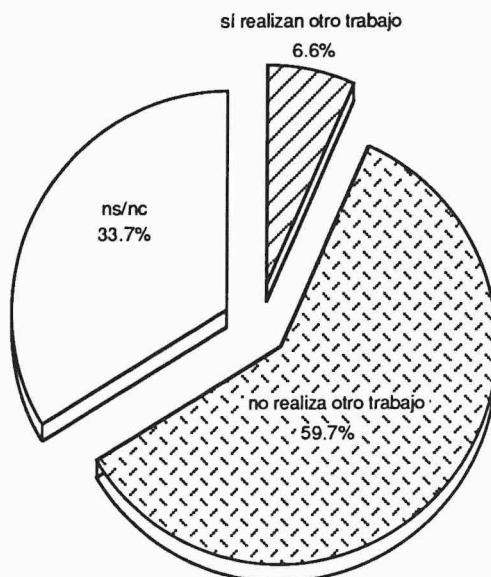
CUADRO III.15.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE CONTRATO Y EL NIVEL DE ESTUDIOS (n=4000)



Realización de otro trabajo

A los trabajadores que tenían un contrato de trabajo temporal, se les preguntó si realizaban otro trabajo; tal como se refleja en el cuadro III.16. el 6,6% respondieron afirmativamente, mientras que el 33,7% no respondieron.

CUADRO III.16.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS CON
CONTRATO TEMPORAL SEGUN REALICEN O NO OTRO TRABAJO (n=115)



TIPO DE SALARIO

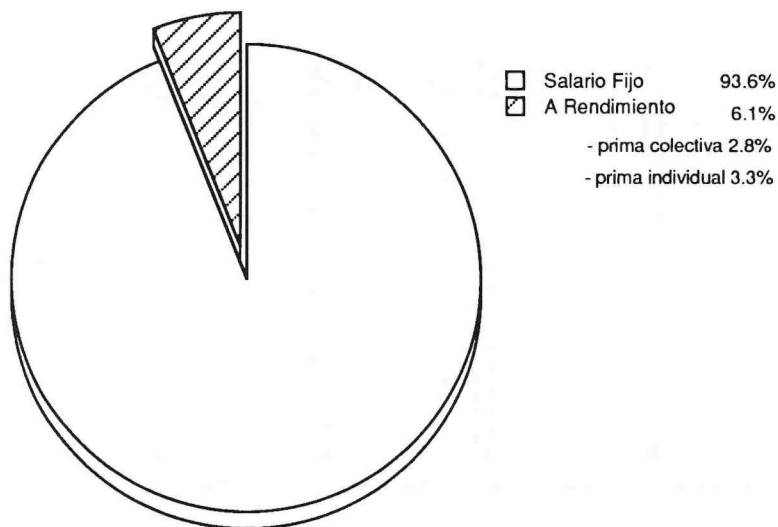
Tal como se aprecia en el cuadro III.17. el 93,6% de los trabajadores entrevistados declara tener salario fijo, mientras que el 6,1% cobra salario a rendimiento, 2,8% con prima colectiva y el 3,3% con prima individual.

Los 242 trabajadores (6,1%) que cobran a rendimiento aparecen distribuidos en el cuadro III.18. en función del porcentaje que las primas representan sobre el salario total, porcentaje que para la mayoría es menos del 25%.

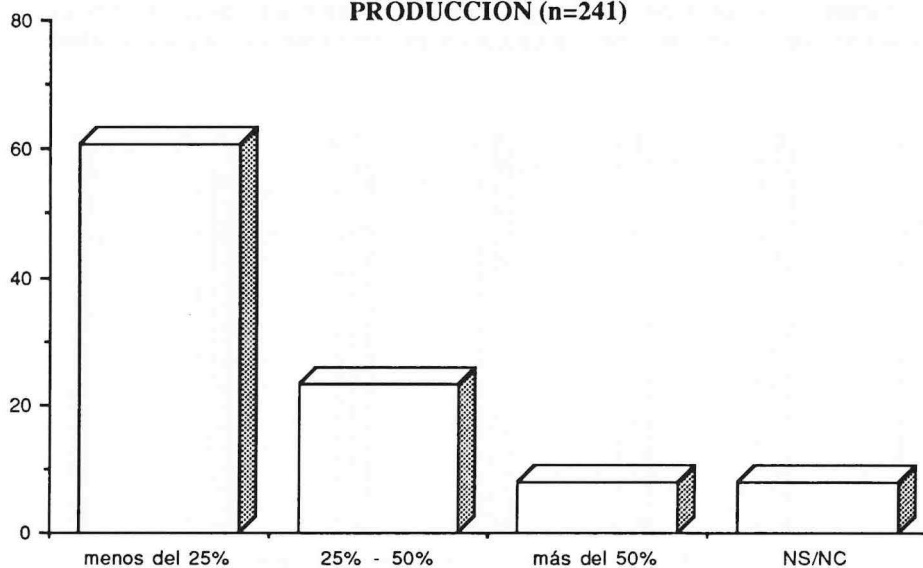
En el cuadro III.19. se observa la distribución de los tipos de salario en función de la actividad de la empresa. El porcentaje de trabajadores que cobran a rendimiento (6,1%) es significativamente más alto en la Industria (10,8%) y más bajo en Servicios (2,6%).

Como se refleja en el cuadro III.20. el porcentaje de trabajadores que cobran a rendimiento aumenta con el tamaño del centro de trabajo.

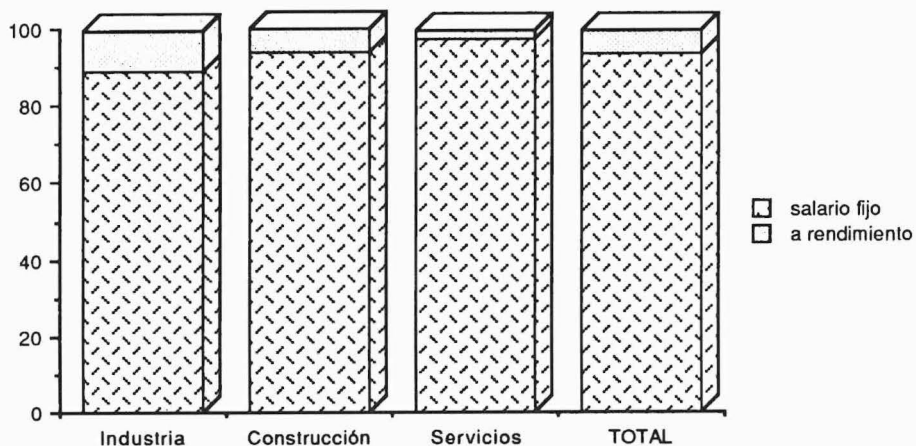
CUADRO III.17.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE SALARIO (n=4000)



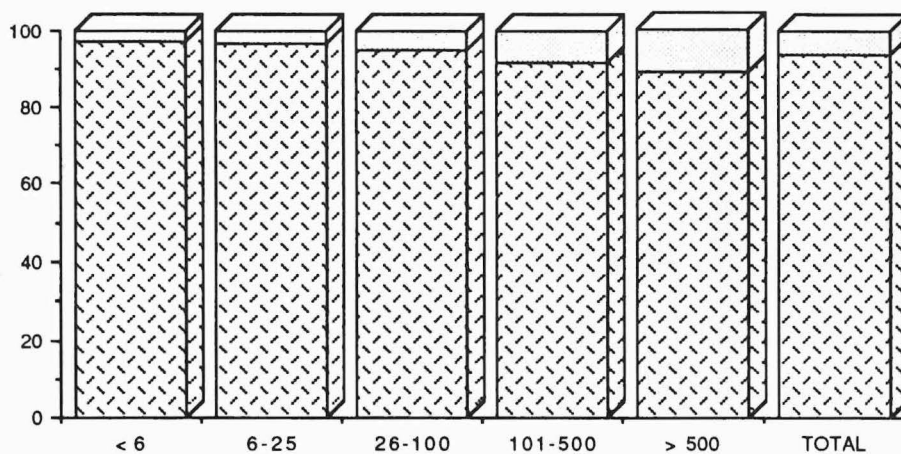
CUADRO III.18.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
SALARIO A RENDIMIENTO EN FUNCION DEL PORCENTAJE SOBRE EL
TOTAL DEL SALARIO QUE REPRESENTAN LAS PRIMAS DE
PRODUCCION (n=241)



CUADRO III.19.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE SALARIO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=4000)



CUADRO III.20.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y EL TIPO DE SALARIO (n=4000)

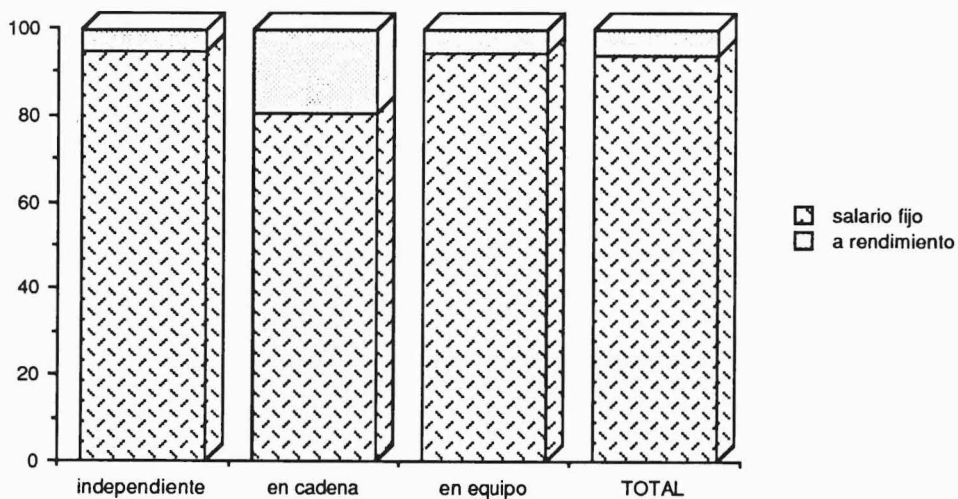


Respecto al tipo de trabajo, el salario a rendimiento es más frecuente en los puestos en cadena (19,2% cuadro III.21.) y en los trabajos manuales con máquina o herramientas motrices (14,9%), en los de conducción de máquinas y vehículos (12,3%) y en los de control y vigilancia de máquinas plantas o procesos (10,3%), tal como se refleja en el cuadro III.22.

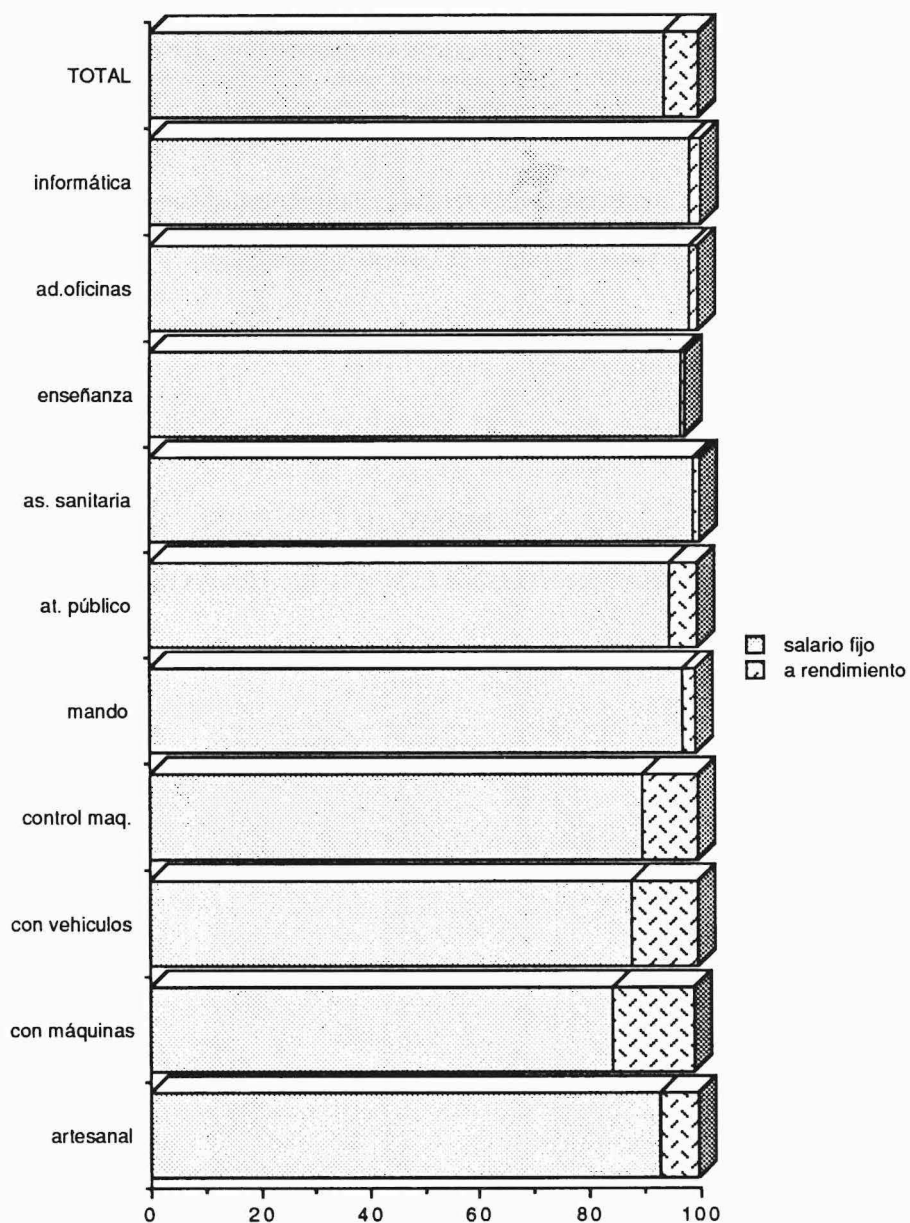
El salario a rendimiento es más frecuente entre los hombres (6,6%) que entre las mujeres (4,7%), y es menos frecuente entre los trabajadores mayores de 54 años (3,9%) que en el resto de grupos de edad donde no hay diferencias respecto del total.

El porcentaje de trabajadores que cobran salario a rendimiento disminuye al aumentar el nivel de estudios (8,4% para primarios sin acabar y el 8,7% para graduado escolar, frente al 2,2% para estudios universitarios medios y el 1,8% para superiores).

CUADRO III.21.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE SALARIO Y EL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO (n=4000)



CUADRO III.22.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE TAREA Y EL TIPO DE SALARIO (n=4000)

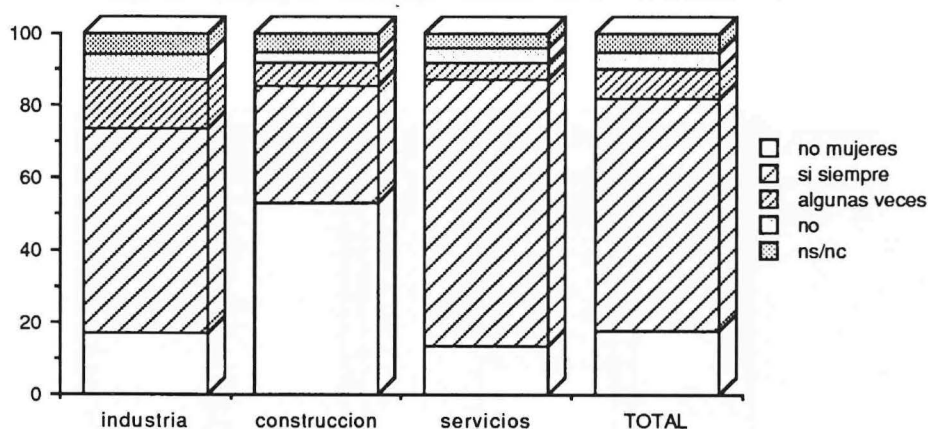


Retribución salarial en función del sexo

A la pregunta: En esta empresa, si desempeña el mismo trabajo, ¿la mujer cobra lo mismo que el hombre?, la respuesta es afirmativa en el 64,5% de los entrevistados y negativa en el 5,1%. En los cuadros III.23.A, III.23.B, y III.24. se reflejan las distribuciones de estos

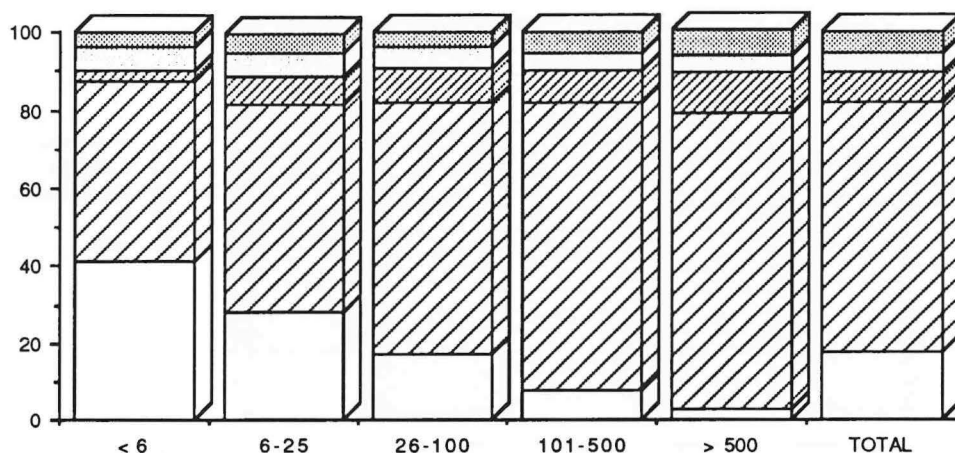
CUADRO III.23. A.

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEGUN, SI AL DESEMPEÑAR EL MISMO TRABAJO, LA MUJER COBRA O NO LO MISMO QUE EL HOMBRE (n=4000)



CUADRO III.23.B.

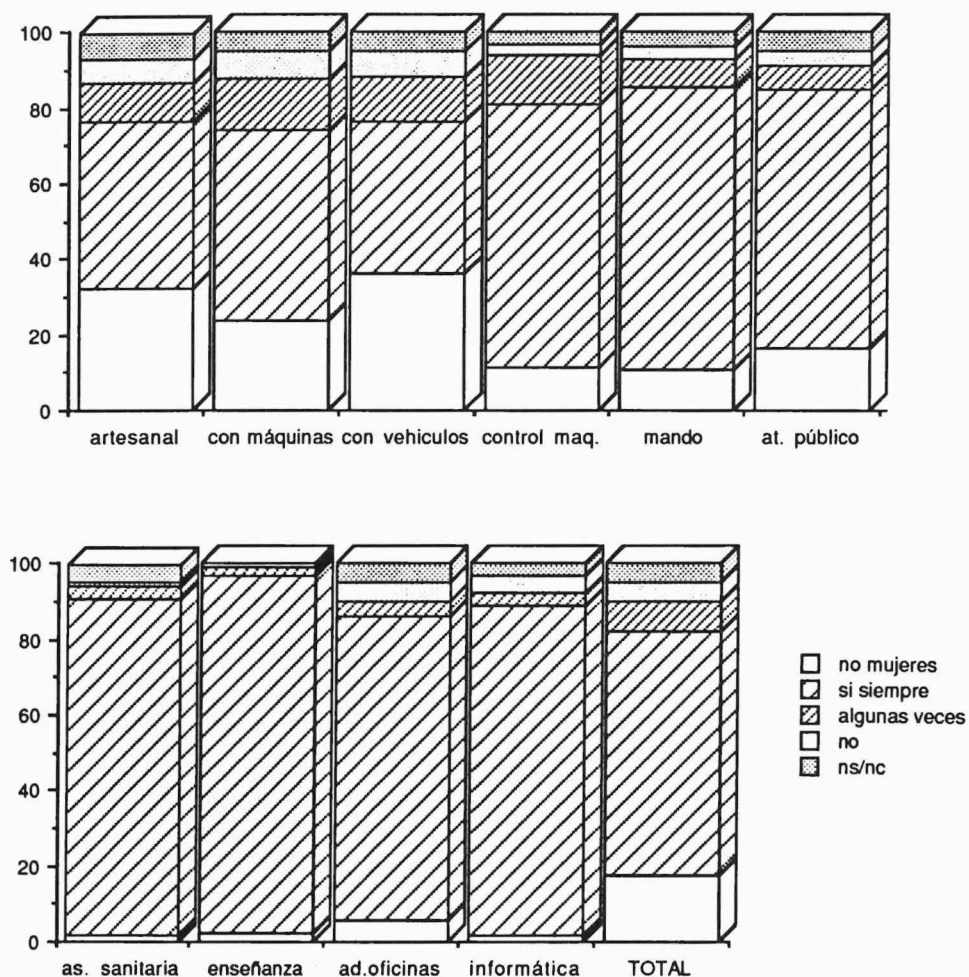
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y SEGUN, SI AL DESEMPEÑAR EL MISMO TRABAJO, LA MUJER COBRA O NO LO MISMO QUE EL HOMBRE (n=4000)



porcentajes en función del sector de actividad, el tamaño del centro de trabajo y el tipo de tarea realizada.

La desigualdad salarial es más alta en aquellos que realizan tareas manuales y con máquinas y vehículos, y es más baja en asistencia sanitaria y en enseñanza.

CUADRO III.24.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL TIPO DE TAREA Y SEGUN, SI AL DESEMPEÑAR EL MISMO TRABAJO, LA MUJER COBRA O NO LO MISMO QUE EL HOMBRE (n=4000)



TIPO DE TRABAJO

Para valorar el tipo de trabajo se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- La tarea habitual.
- El tipo de puesto.
- La categoría profesional.
- La antigüedad en la empresa
- Si el puesto ocupado es o no alternado con otros.

Tarea habitual

En los cuadros III.25. a III.30. inclusive aparece la distribución de los trabajadores entrevistados en función de la respuesta a esta pregunta y según el sector de actividad y el tamaño del Centro de Trabajo, según el tipo de puesto de trabajo, y según el sexo, la edad y el nivel de estudios. Las respuestas más frecuentes son las relativas a los trabajos manuales que suman el 37,7%, si tenemos en cuenta tanto los artesanales como los realizados con máquinas y herramientas; dichos porcentajes son significativamente diferentes en el caso de la Construcción, donde los trabajos manuales artesanales suponen el 52,8% frente al 23,3% del total. En el caso de la Industria se duplica el porcentaje de trabajos manuales con máquinas y herramientas (29,5% frente al 14,4% del total). Ambos tipos de tareas son más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres, y también lo son más entre los trabajadores de bajo nivel de estudios y entre los que realizan trabajos en cadena.

Destacan también, dentro de la muestra, los trabajos administrativos y de oficina, que suponen el 25,2% de los trabajadores entrevistados. Estas tareas son habituales en los tres sectores de actividad aunque lógicamente predominan en Servicios (29,8%); son más infrecuentes en los Centros con menos de seis trabajadores; están desempeñados mayormente por mujeres (36,5%); son trabajos que se realizan en equipo (29,5%) por trabajadores de edad mediana (33,1% entre 25-34 años) y con niveles de estudios que oscilan entre Bachilleres, E.G.B., C.O.U. (46,9%), Formación Profesional (36,6%), estudios medios (40,6%) y superiores (33,5%).

Las tareas de venta y atención al público abarcan al 12,1% de los entrevistados, que trabajan en su gran mayoría en el sector Servicios (19,3%), suponen el 34,4% de los entrevistados en centros de menos de 6 trabajadores, son más frecuentes entre los jóvenes (21,7% entre 18 y 24 años) con formación de Bachilleres, E.G.B. o C.O.U. (17,5%).

Le sigue en importancia el grupo que tiene mando sobre otros trabajadores (6,1%), ligeramente más frecuente en Industria y Construcción que en Servicios, y más frecuente también en Centros de Trabajo con plantilla de más de 100 trabajadores que en los de menos de 100. Este es más frecuente entre los hombres (7,5%) que entre las mujeres (2,5%) y en aquéllos con niveles de estudios universitarios medios (12,3%) o superiores (14,5%) y de edad por encima de la media (10,2% entre los mayores de 54 años, 8,1% entre los de 45 a 54).

Las tareas de manejo y conducción de vehículos (4,0%) se dan en puestos independientes (5,3%), exclusivamente entre los varones, sobre todo de 45 a 54 años (6,9%) y con bajos niveles de estudios (7,8%).

Los puestos de control y vigilancia de máquinas, plantas y procesos (4,0%) son más frecuentes en la Industria (7,1%) en empresas de más de 25 trabajadores, en puestos en cadena (7,2%). Están ocupados por hombres (5,2% frente al 1,0% las mujeres), de edad madura, con formación profesional (6,2%).

CUADRO III.25
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
LA TAREA QUE REALIZAN Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD

	INDUSTRIA 1530	CONSTRUC 276	SERVICIOS 2188	TOTAL NACIONAL 4000
Trabajo manual, artes. herramientas manual.	25,0	52,8	18,3	23,3
Trabajo manual con maq. herramientas motrices	29,5	12,8	4,0	14,4
Trabajo de manejar o cond. maquinas o vehículos	4,6	3,1	3,8	4,0
Control, vigilancia maq. plantas o procesos	7,1	2,8	1,9	4,0
Mando, supervisión trabajadores	7,0	7,4	5,3	6,1
Atención o venta al público	3,8	1,2	19,3	12,1
Asistencia sanitaria	0,1	0,7	8,8	4,9
Enseñanza	0,1	0,4	5,6	3,1
Trabajos administrativos oficina	20,1	17,4	29,8	25,2
Informática	1,7	0,6	1,6	1,6
Otros	1,0	0,8	1,6	1,3
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

La Asistencia Sanitaria (4,9%) está concentrada en grandes centros (16,7% en los de más de 500 trabajadores), son trabajos en equipo (7,5%) desempeñados, en proporción, más por mujeres (11,1%) que por hombres (2,4%) de edad mediana y con formación universitaria media o superior (16,2% y 16,0% respectivamente).

La enseñanza (3,1%) es un trabajo tanto independiente (3,5%) como en equipo (3,2%) realizado en Centros de Trabajo de plantillas diversas.

CUADRO III.26
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
TAREA QUE REALIZAN Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

[illegible]

Es más frecuente entre las mujeres (6,4%) que entre los hombres (1,8%); afecta al 10,9% de los que tienen formación universitaria media y al 17,2% de los que tienen formación superior.

Por último, el 1,6% de la muestra declara trabajar en informática. Se encuentran en la Industria y los Servicios, en Centros de más de 100 trabajadores, trabajan en equipo, son jóvenes y con niveles de estudios medios y altos.

CUADRO III.27
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
LA TAREA QUE REALIZAN Y EL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO

	INPEND. 1804	ENCADENA 250	EN EQUIPO 1918	TOTAL 4000
Trabajo manual, artes. herramientas manual.	25,1	26,3	21,3	23,3
Trabajo manual con maq. herramientas motrices	12,7	48,7	11,6	14,4
Trabajo de manejar o cond. maquinas o vehículos	5,3	3,2	3,0	4,0
Control, vigilancia maq. plantas o procesos	3,9	7,2	3,7	4,0
Mando, supervisión trabajadores	6,2	1,9	6,5	6,1
Atención o venta al público	15,7	0,9	10,3	12,1
Asistencia sanitaria	2,4	0,5	7,5	4,9
Enseñanza	3,5	0,4	3,2	3,1
Trabajos administrativos oficina	23,0	8,7	29,5	25,2
Informática	0,6	1,2	2,5	1,6
Otros	1,6	1,0	0,9	1,3
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

CUADRO III.28
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
LA TAREA QUE REALIZAN Y EL SEXO

	HOMBRES 2860	MUJERES 1140	TOTAL 4000
Trabajo manual, artes. herramientas manual.	25,7	17,3	23,3
Trabajo manual con maq. herramientas motrices	16,5	9,1	14,4
Trabajo de manejar o cond. maquinas o vehículos	5,7	--	4,0
Control, vigilancia maq. plantas o procesos	5,2	1,0	4,0
Mando, supervisión trabajadores	7,5	2,5	6,1
Atención o venta al público	11,5	13,6	12,1
Asistencia sanitaria	2,4	11,1	4,9
Enseñanza	1,8	6,4	3,1
Trabajos administrativos oficina	20,7	36,5	25,2
Informática	1,5	1,8	1,6
Otros	1,5	0,7	1,3
TOTAL	100 %	100 %	100 %

CUADRO III.30

[illegible]

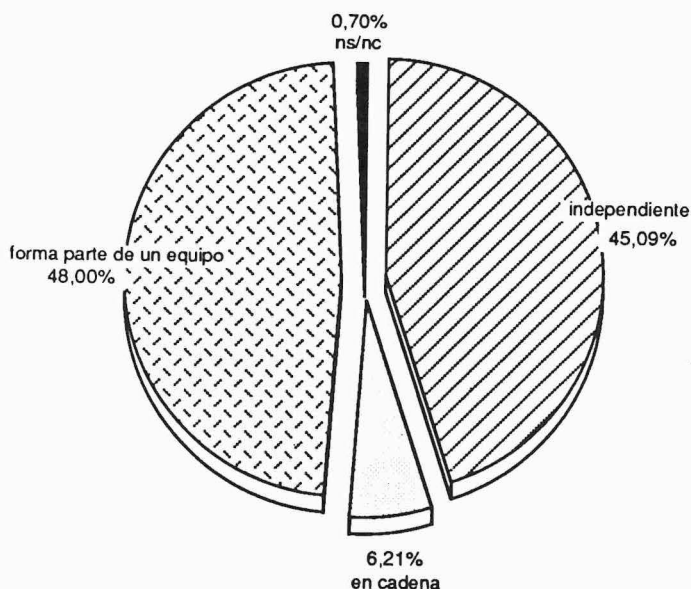
Tipo de puesto

Tal como se refleja en el cuadro III.31., el 45% de los trabajadores entrevistados declara tener un puesto de trabajo independiente, el 6,2% trabaja en cadena y el 47,9% forma parte de un equipo.

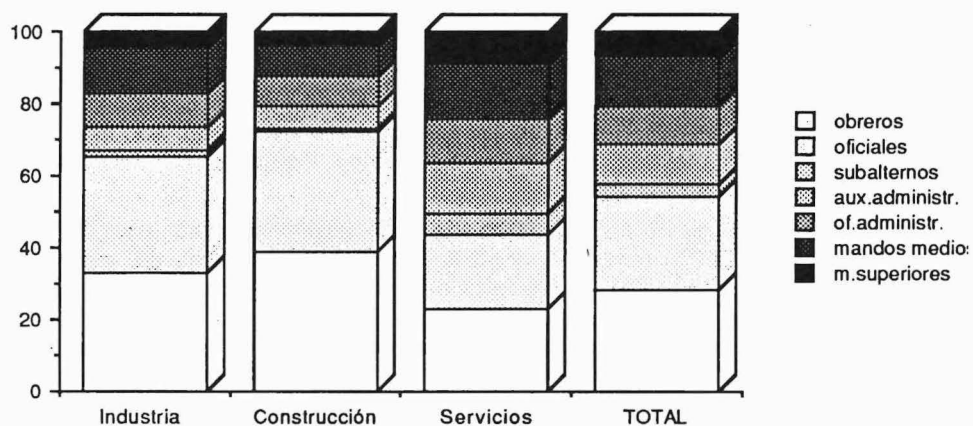
Conviene señalar aquí que no se hacía por parte del entrevistador ninguna definición de las categorías "trabajo independiente" o "trabajo en equipo", por lo que, en general, no se puede identificar la respuesta "en equipo" con ningún sistema concreto de organización del trabajo en grupos.

El trabajo en cadena es más frecuente entre los que realizan trabajos manuales con máquinas y herramientas (21,1%) y los que controlan máquinas, plantas y procesos (11,3%), está asociado a bajos niveles de estudios, al sector Industria (12,7%), a Empresas grandes y a trabajadores jóvenes.

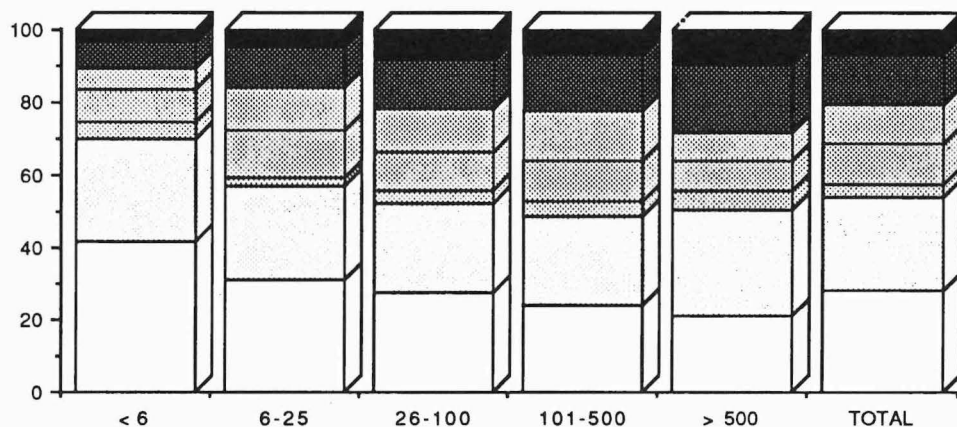
CUADRO III.31.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE PUESTO DE TRABAJO (n=4000)



CUADRO III.32.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
CATEGORIA PROFESIONAL Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=4000)



CUADRO III.33.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
CATEGORIA PROFESIONAL Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO
(n=4000)



Categoría profesional

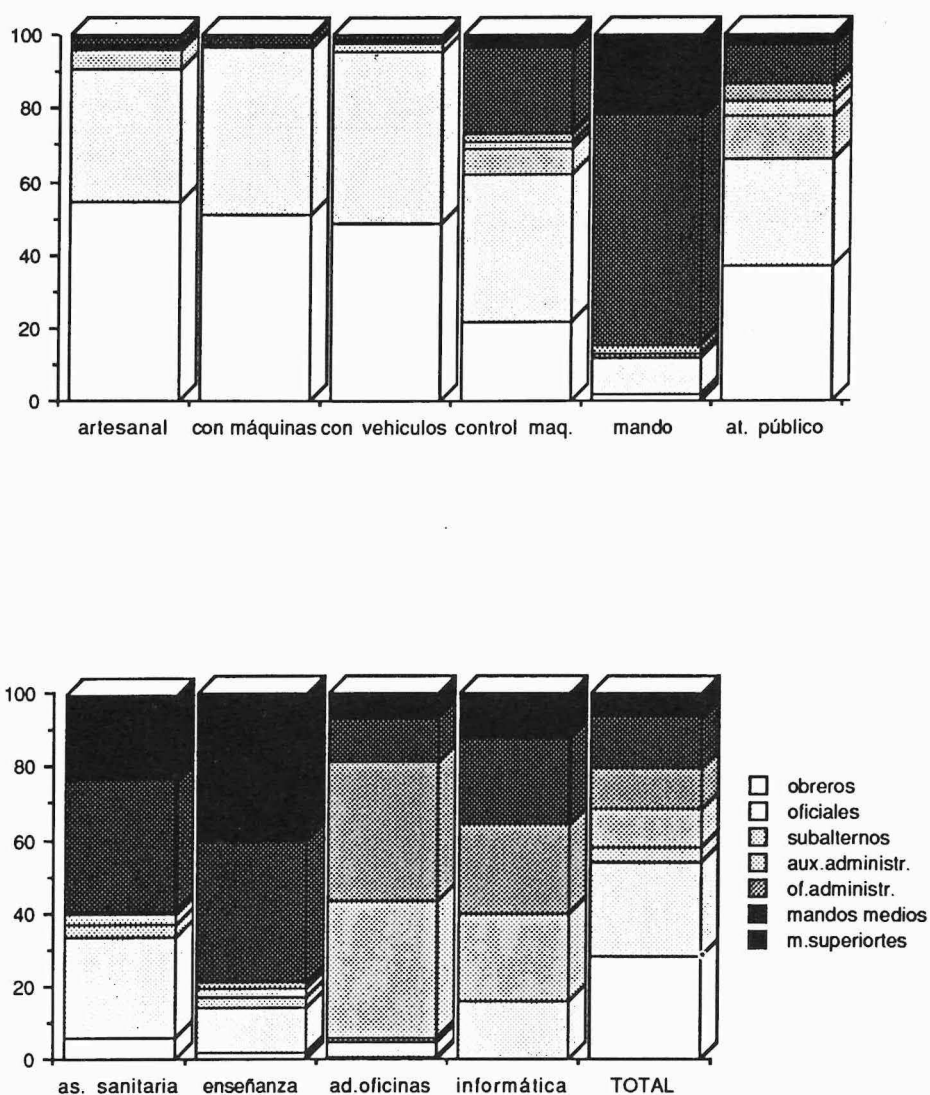
En los cuadros III.32. a III.36. inclusive aparece la distribución de los trabajadores entrevistados según su categoría profesional y en función del sector de actividad y el tamaño del Centro de Trabajo, de la tarea que realizan habitualmente, y del sexo y la edad.

El grupo profesional más numeroso es también menos cualificado: los peones y obreros especialistas suponen el 28,0% de los trabajadores entrevistados, son más frecuentes en la Construcción (39,1%) y en la Industria (33,1%) que en los Servicios (23,0%), más frecuentes en los centros de trabajo con plantillas pequeñas que en los de plantillas grandes, suponen el 54,4% de los trabajadores artesanales, el 50,8% de los que trabajan manualmente con máquinas y herramientas y el 48,4% de los que manejan o conducen máquinas y vehículos, no hay diferencias significativas entre sexos. En cuanto a los grupos de edad, son más numerosos entre 18 y 24 años (49,9%).

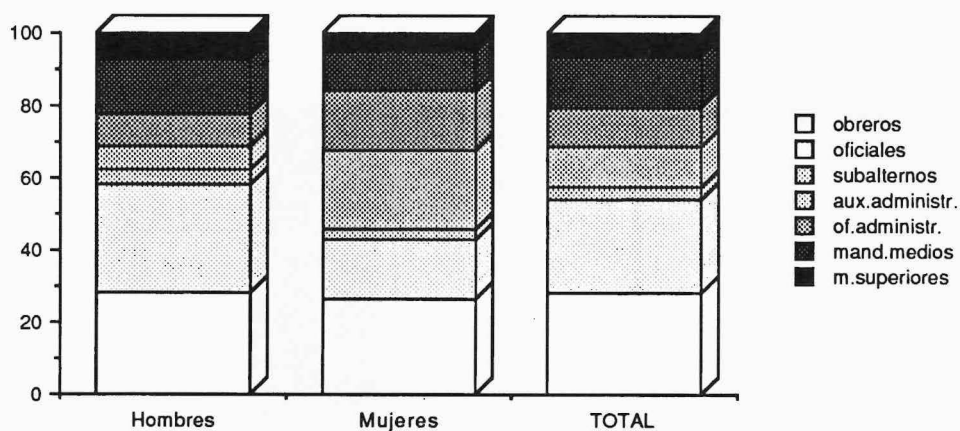
Los oficiales cualificados (25,9%) también son más frecuentes en la Industria (33,3%) y en la Construcción (33,3%) que en los Servicios (20,5%) y en tareas manuales artesanales (36,1%) o con máquinas (45,8%) y en conducción de máquinas y vehículos (47,0%), siendo también significativos entre los que controlan máquinas, plantas o procesos (40,4%). Son más numerosos entre los hombres (29,9%) que entre las mujeres (16,0%) y mayormente tienen más de 35 años.

Los cuadros medios, que incluyen encargados y contra maestres, suponen el 13,8% de la muestra, siendo más frecuentes en los Servicios (15,3%) que en la Industria (12,4%) o en la Construcción (8,9%), son proporcionalmente más numerosos en empresas grandes. Predominan en tareas de mando sobre otras personas (63,1%), en asistencia sanitaria (36,4%), en enseñanza (38,7%) y en control de máquinas, plantas y procesos (22,9%). Son más frecuentes entre los hombres (14,9%) que entre las mujeres (11,0%), predominando en edades de 35 a 44 años (17,0%) y de 45 a 54 (15,2%).

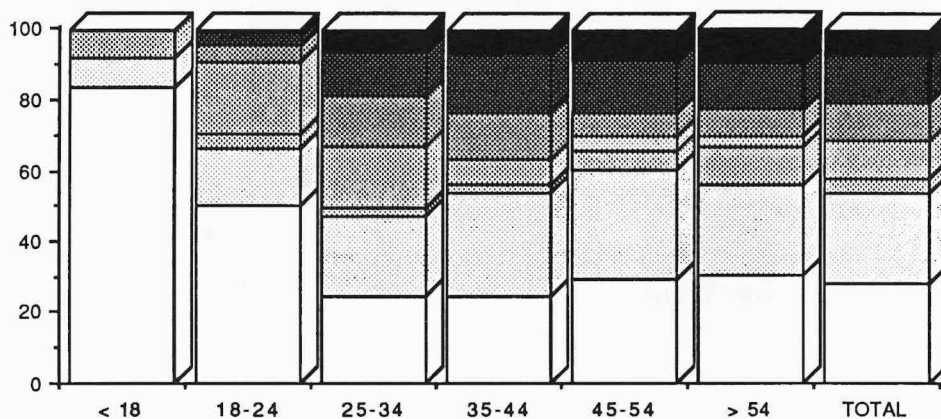
CUADRO III.34.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE TAREA Y LA CATEGORIA PROFESIONAL (n=4000)



CUADRO III.35.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
CATEGORIA PROFESIONAL Y EL SEXO (n=4000)



CUADRO III.36.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
CATEGORIA PROFESIONAL Y LA EDAD (n=4000)

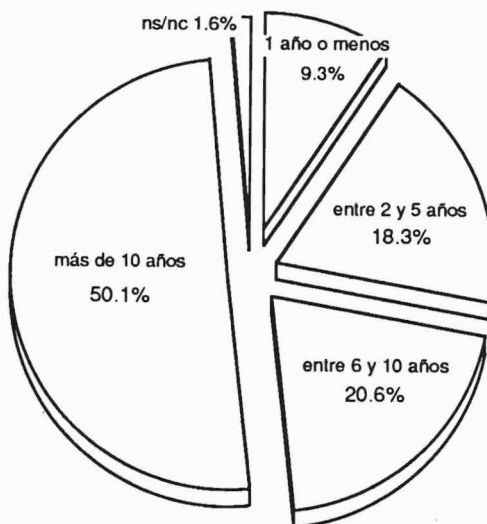


Antigüedad en la empresa

Tal como se refleja en el cuadro III.37., el 50,1% de los trabajadores entrevistados lleva más de diez años trabajando en la Empresa, porcentaje que es del 60,4% para el Sector Industria, del 44,3% para los Servicios y del 38,5% para la Construcción. Este porcentaje aumenta con el tamaño del Centro de Trabajo: 34,3% en los de menos de seis trabajadores, 63,6% en los de más de 500. Es más alto en los puestos de cadena (58,5%).

Por tareas, es más alto en los que tienen mando sobre otros trabajadores (66,1%) y los que controlan máquinas, procesos y plantas (63,0%). La antigüedad es mayor entre los hombres que entre las mujeres y disminuye al aumentar el nivel de estudios.

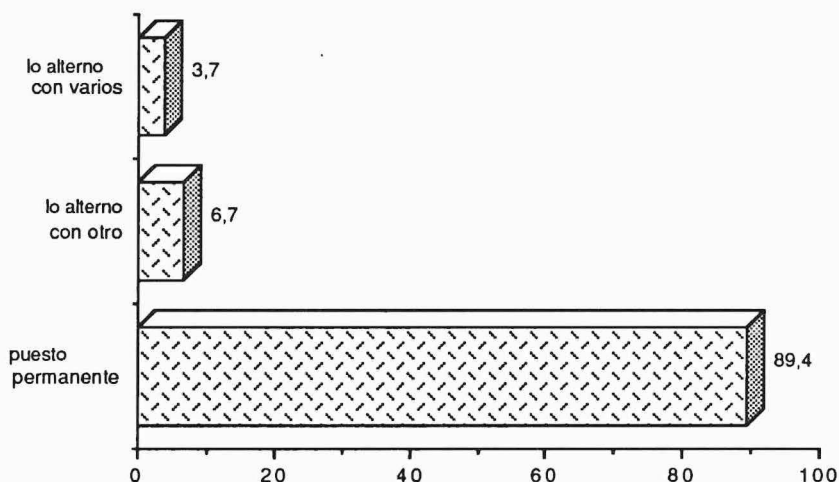
CUADRO III.37.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS
AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (n=4000)



Alternancia con otros puestos

Tal como refleja el cuadro III.38., el 89,4% de los entrevistados realiza permanentemente el mismo trabajo, mientras que el 10,4% alterna su puesto con otro o con varios puestos. Este porcentaje último es más elevado en la Industria (13,7%), permanece igual en la Construcción y es inferior en los Servicios (8,1%). Es más elevado en los puestos en cadena (23,1%), en las tareas manuales con máquinas y herramientas (21,0%). También es algo más frecuente entre los hombres (11,5%) que entre las mujeres (7,9%). No apreciamos diferencia entre los distintos grupos de edad.

CUADRO III.38.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN SU
PUESTO DE TRABAJO SEA ALTERNADO O NO CON OTROS PUESTOS
(n=4000)



AMBIENTE TERMICO

Para valorar el ambiente térmico del puesto de trabajo se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Lugar habitual de trabajo.
- Existencia de corrientes de aire.
- Temperatura del puesto de trabajo.
- Causas de exceso de calor.
- Posibilidad de regular la temperatura del puesto.
- Sistema de regulación.
- Funcionamiento del sistema de aire acondicionado.
- Humedad en el puesto de trabajo.

En los cuadros III.39. a III.46., inclusive, se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según cada una de estas variables.

Hay que destacar entre estos datos, que el 85,6% de los entrevistados trabaja en locales cerrados frente al 11,5% que trabaja al aire libre o en la calle.

Para el 9,8% de los trabajadores entrevistados que no trabajan en la calle (cuadro III.40.), existen corrientes de aire molestas, continua o frecuentemente, en el puesto de trabajo.

Según el cuadro III.41., el 67,1% de los trabajadores entrevistados excluidos los que trabajan en la calle, opina que en general la temperatura de su puesto de trabajo es correcta, mientras que el 13,9% del mismo colectivo afirma que hace demasiado calor en verano y frío en invierno.

En los cuadros III.47. a III.50. inclusive, se relaciona esta variable de sensación de temperatura con el sector de actividad, la tarea habitual, el sexo y la edad de los entrevistados, observándose que el dato del 67,1% relativo a los que manifiestan tener una temperatura correcta es algo mayor para los trabajadores de Servicios (74,0%) y es notablemente inferior para los de Construcción (32,7%). Respecto a la tarea habitual este porcentaje baja considerablemente para los que realizan tareas de conducción y manejo de máquinas y vehículos (47,4%) y para los que realizan trabajos manuales artesanales (50,1%) o con máquinas y herramientas (51,7%).

Por el contrario es mayor el porcentaje que tiene una temperatura correcta para los que tienen tareas administrativas (85,2%), de informática (83,9%), de atención al público (80,3%)...

Son más confortables térmicamente los puestos ocupados por mujeres (75,2%) que los de hombres (63,8%). Respecto a la edad, los más jóvenes parecen estar algo mejor.

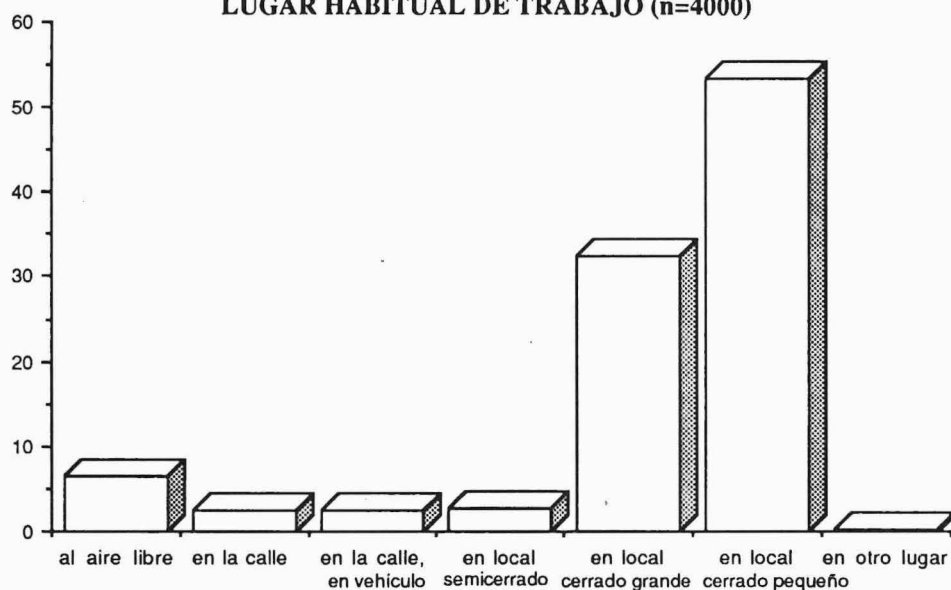
Otro valor interesante de estos cuadros, el 13,9% que manifiestan tener demasiado calor en verano y frío en invierno, es sensiblemente más alto en la Construcción (24,2%), entre los que conducen y manejan máquinas y vehículos (29,6%), los que realizan tareas manuales artesanales (21,4%), los que controlan máquinas, procesos o plantas (18,2%) los que trabajan manualmente con máquinas y herramientas (17,9%)... Es más bajo entre las mujeres (9,9%) que entre los hombres (15,5%) y aumenta con la edad: 9,3% para los de 18 a 24 años, 21,8% para los mayores de 54.

De los 921 entrevistados que consideran que hace demasiado calor en su puesto de trabajo (cuadro III.42.), el 24,6% lo relaciona con la existencia de focos de calor próximos al puesto de trabajo, mientras que el 32,8% lo asocia con las malas condiciones del local de trabajo.

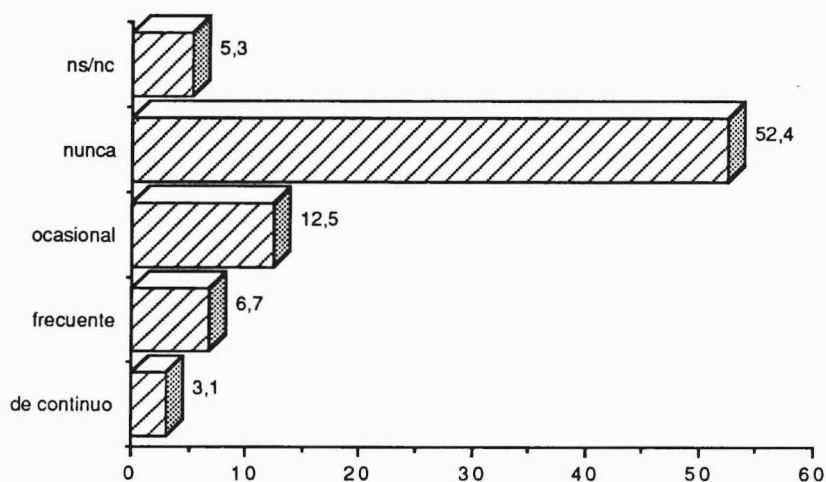
De los 3.905 trabajadores entrevistados que no trabajan en la calle, el 36,1% no puede regular la temperatura de su puesto de trabajo, mientras que el 58,5% sí puede hacerlo. De éstos últimos (2.286) el 52,0% dice disponer de aire acondicionado en su puesto de trabajo (1.189), para los que mayormente (88,6%) funciona bien o relativamente bien.

Respecto al grado de humedad, el 79,8% de los entrevistados que no trabajan en la calle consideran que es adecuado, mientras que es excesivamente húmedo para el 7,6% y excesivamente seco para el 6,9%.

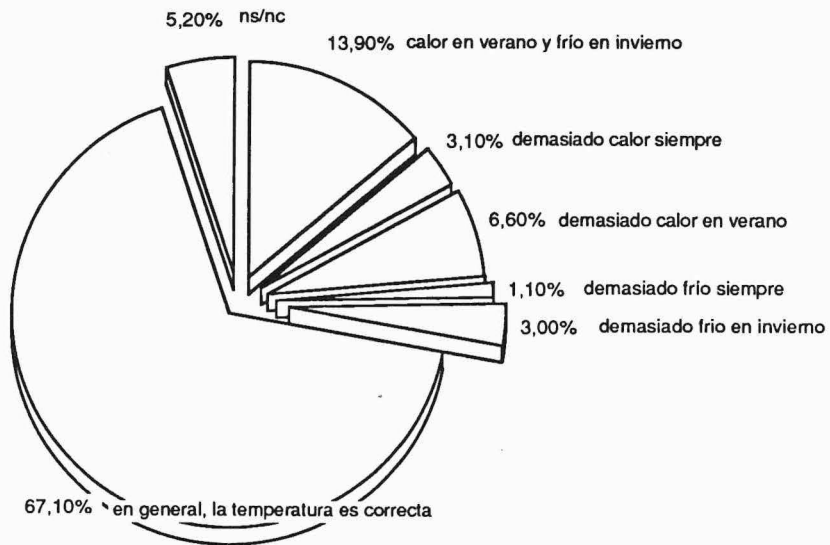
CUADRO III.39.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN SU
LUGAR HABITUAL DE TRABAJO (n=4000)



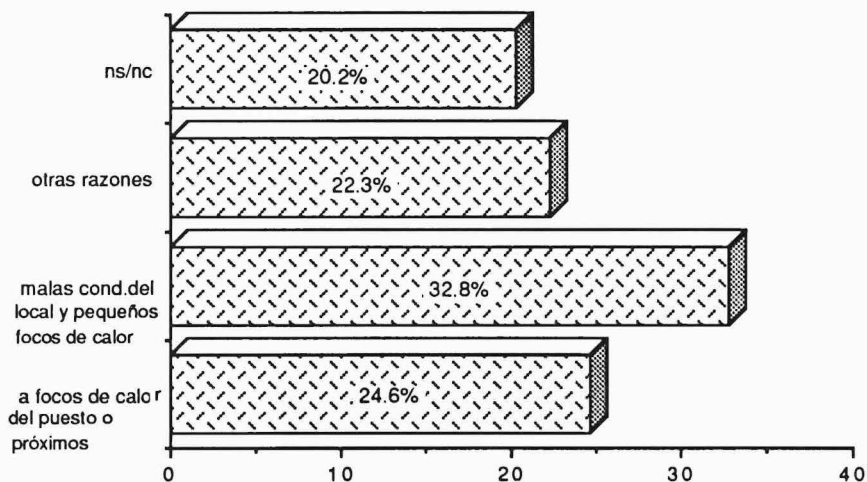
CUADRO III.40.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
MANIFIESTEN LA EXISTENCIA DE CORRIENTES DE AIRE MOLESTAS EN
SU PUESTO DE TRABAJO (n=3905 entrevistados que no trabajan "en la calle")



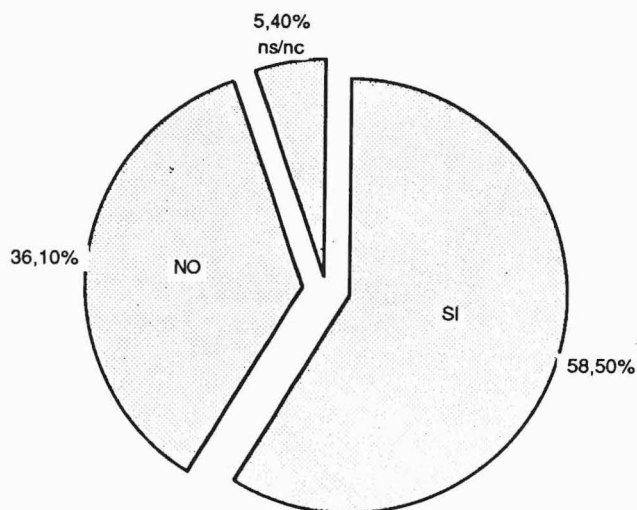
CUADRO III.41.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS
SEGUN LA TEMPERATURA DE SU PUESTO DE TRABAJO
(n=3905 entrevistados que no trabajan "en la calle")



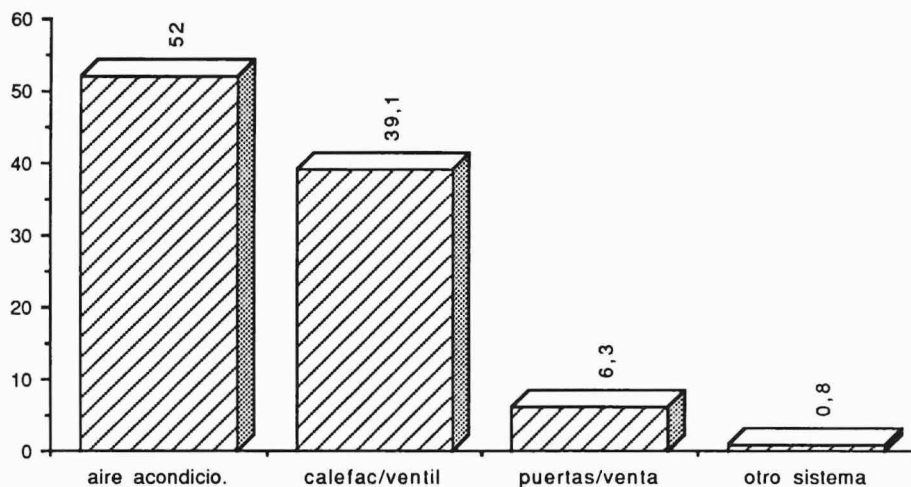
CUADRO III.42.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
CAUSAS A LAS QUE ATRIBUYEN EL EXCESO DE CALOR EN SU PUESTO
DE TRABAJO (n=921 trabajadores que consideran que en su puesto hace
demasiado calor)



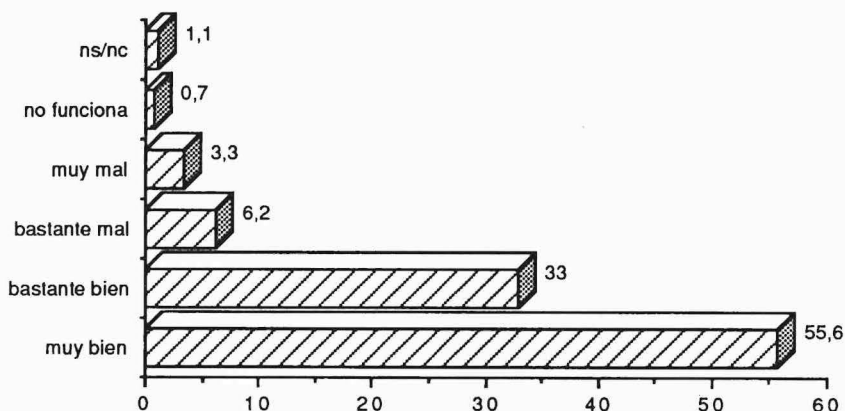
CUADRO III.43.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EXISTA O NO POSIBILIDAD DE REGULAR LA TEMPERATURA DEL
PUESTO DE TRABAJO (n=3905 entrevistados que no trabajan "en la calle")



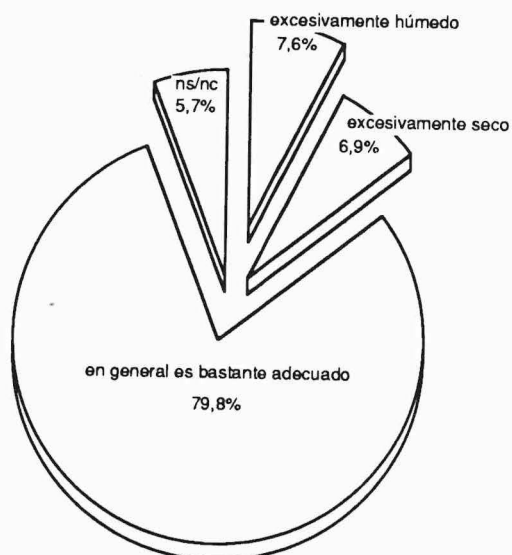
CUADRO III.44.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE PUEDEN
REGULAR LA TEMPERATURA DEL PUESTO DE TRABAJO, SEGUN EL
SISTEMA DE REGULACION (n=2286)



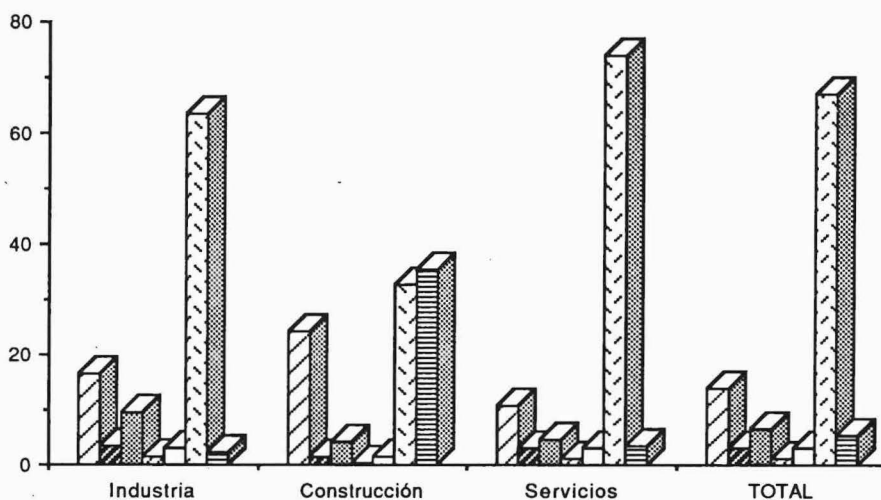
CUADRO III.45.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN COMO
CONSIDEREN EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE AIRE
ACONDICIONADO (n=1189 entrevistados que declaran tener aire acondicionado)



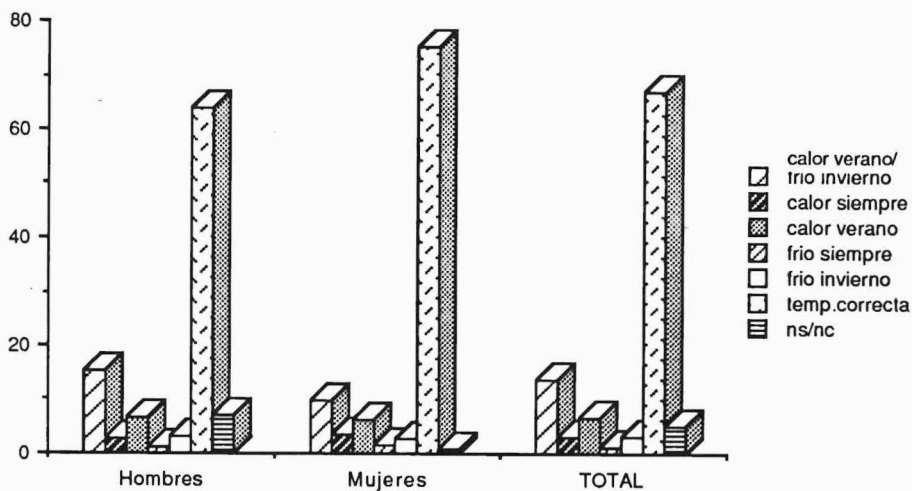
CUADRO III.46.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
GRADO DE HUMEDAD EN SU PUESTO DE TRABAJO
(n=3905 entrevistados que no trabajan "en la calle")



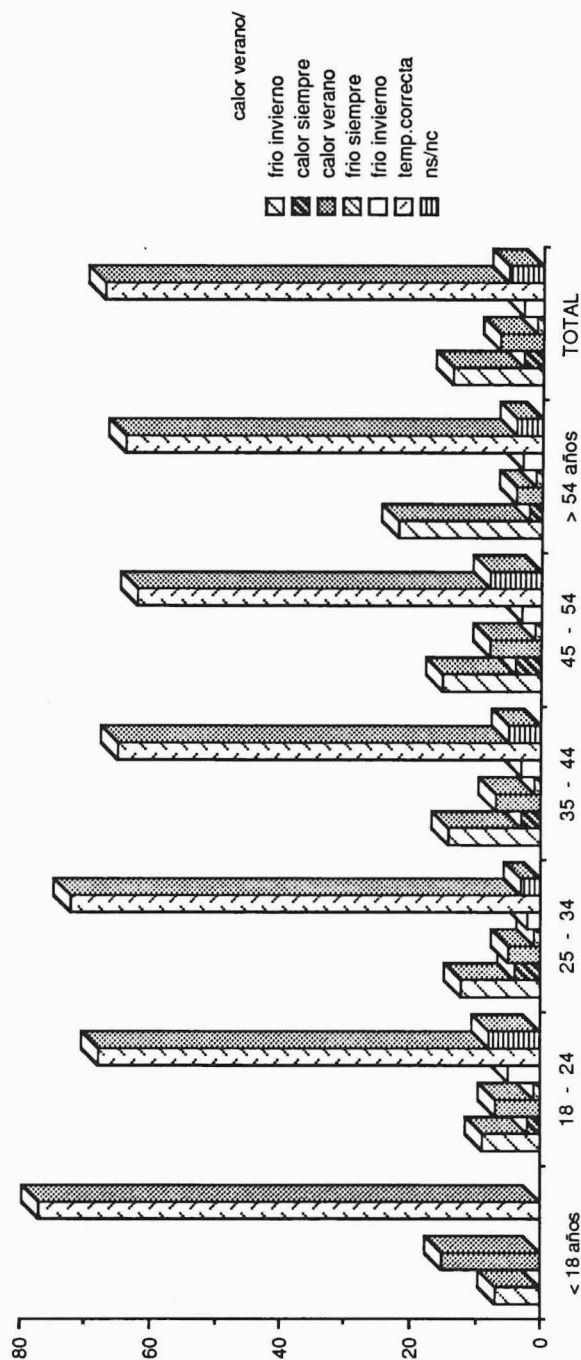
CUADRO III.47.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
AMBIENTE TERMICO DEL PUESTO DE TRABAJO Y EL SECTOR DE
ACTIVIDAD (n=3905 entrevistados que no trabajan "en la calle")



CUADRO III.48.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
AMBIENTE TERMICO DEL PUESTO DE TRABAJO Y EL SEXO
(n=3905 entrevistados que no trabajan "en la calle")



CUADRO III.50.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
AMBIENTE TERMICO DEL PUESTO DE TRABAJO Y LA EDAD
(n=3905 entrevistados que no trabajan "en la calle")



ILUMINACION

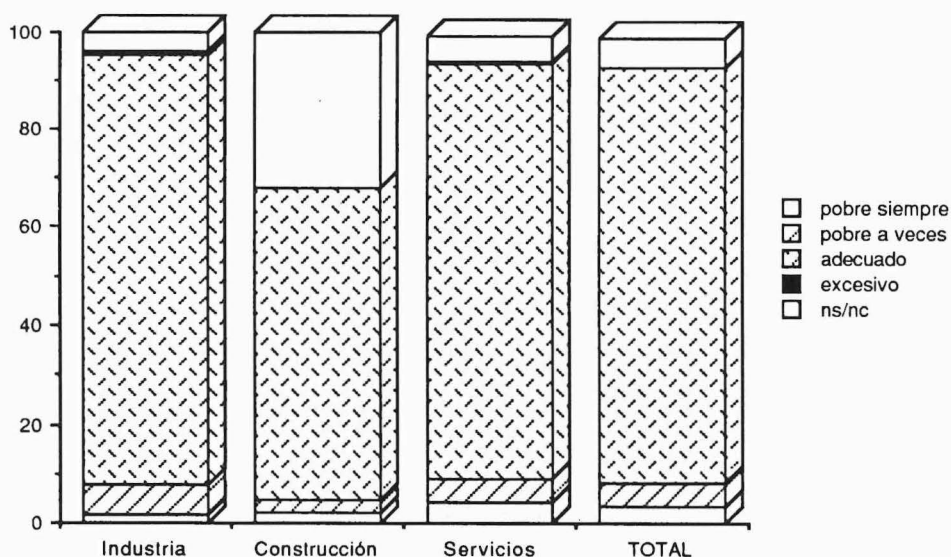
Para analizar las condiciones de iluminación del puesto de trabajo hemos considerado las siguientes variables:

- Nivel de iluminación.
- Existencia de problemas por reflejos o deslumbramientos.
- Consecuencias sobre la salud.
- Consecuencias sobre el rendimiento.

Tal como se refleja en el cuadro III.51., el 84,3% de los entrevistados consideran que su puesto de trabajo está adecuadamente iluminado, cifra sensiblemente inferior en Construcción, donde el porcentaje de No sabe/No contesta es alto (32,1%).

Respecto a los diferentes tipos de tareas el porcentaje de respuestas "adecuadamente iluminado" no tiene diferencias significativas, tampoco se dan por edades, sexo, tipo de puesto, etc...

CUADRO III.51.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN COMO CONSIDEREN EL NIVEL DE ILUMINACION DE SU PUESTO DE TRABAJO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=4000)



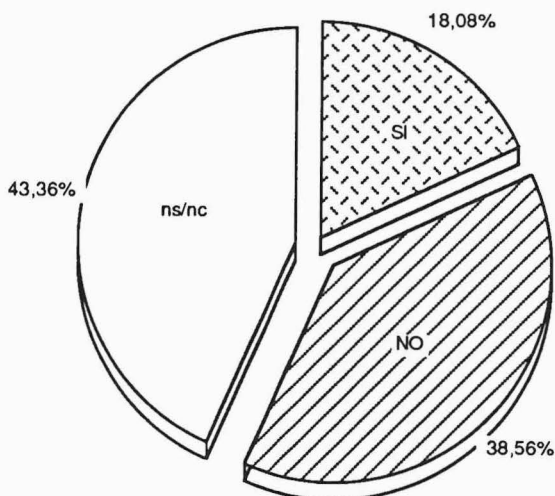
De los que consideran que su puesto no está adecuadamente iluminado, (629) el 18,1% dice que tiene problemas de reflejos o deslumbramientos (cuadro III.52.), siendo aquí también alto el porcentaje de personas que no saben/no contestan (43,4%).

En los cuadros III.53. A y B se reflejan las posibles consecuencias de la iluminación sobre la salud y sobre el rendimiento.

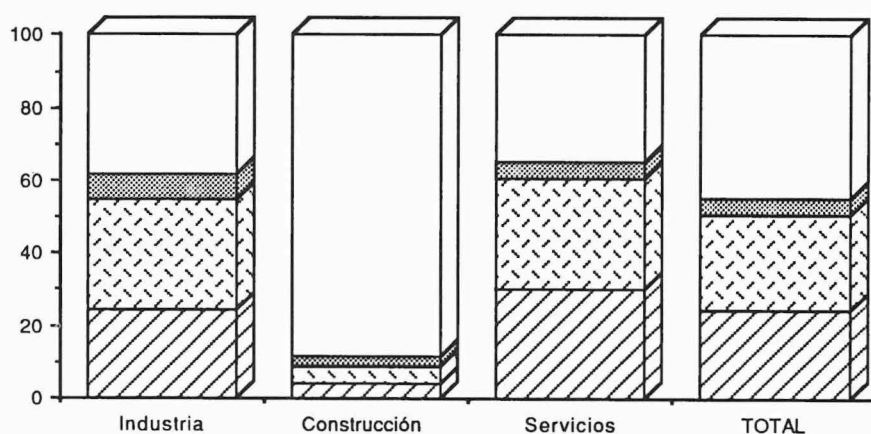
En ambos casos el porcentaje de No sabe/No contesta es elevado, 44,6% y 44,7% respectivamente. Porcentaje que aún es más elevado en el caso de los trabajadores de la Construcción, 88,4% y 87,8% respectivamente.

La iluminación parece perjudicar algo más a los trabajadores de Servicios que a los de la Industria, pero las diferencias carecen de significación. Dado el número de trabajadores contemplados en esta variable (629), la distribución por tareas no ofrece datos significativos, excepto para los trabajadores artesanales manuales y para los administrativos, cuyos porcentajes se destacan en el cuadro III.54.

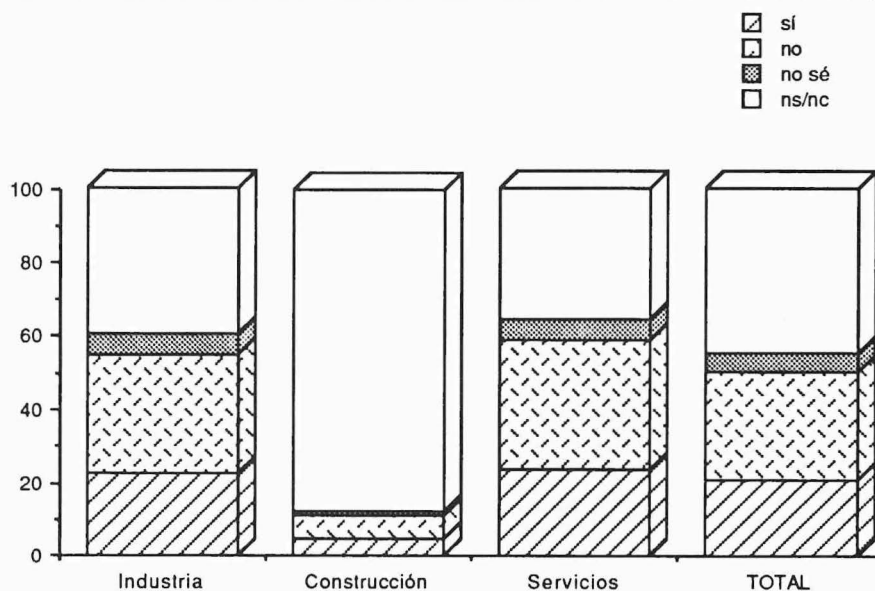
CUADRO III.52.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
CONSIDERAN SU PUESTO INADECUADAMENTE ILUMINADO SEGUN
TENGAN O NO PROBLEMAS DE REFLEJOS O DESLUMBRAMIENTOS
(n=629)



CUADRO III.53.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
MANIFIESTAN TENER SU PUESTO INADECUADAMENTE ILUMINADO
SEGUN ESTA DEFICIENCIA PERJUDIQUE O NO SU SALUD(n=629)



CUADRO III.53.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
MANIFIESTAN TENER SU PUESTO INADECUADAMENTE ILUMINADO
SEGUN ESTA DEFICIENCIA DISMINUYA O NO SU RENDIMIENTO (n=629)



CUADRO III.54.
CONSECUENCIAS DE LA ILUMINACION

	TAREAS MANUALES 208*	ADMINISTRACION OFICINAS 115*	TOTAL 629*
PERJUDICA SU SALUD	11,8%	49,3%	24,2%
DISMINUYE SU RENDIMIENTO	13,2%	34,8%	20,6%

*nº de trabajadores que consideran que su puesto de trabajo no está adecuadamente iluminado

RUIDO Y VIBRACIONES

Para analizar los niveles de ruido y vibraciones en el puesto de trabajo hemos considerado las siguientes variables:

- nivel de ruido habitual
- ruidos esporádicos y de impacto
- fuentes de ruido
- uso de protección auditiva
- consecuencias del ruido para la salud
- consecuencias del ruido para el trabajo
- medidas tomadas contra el ruido
- penosidad por ruido
- existencia de vibraciones
- molestias por vibraciones
- frecuencia de las vibraciones
- fuente de las vibraciones

Nivel de ruido habitual y ruidos esporádicos y de impacto

En los cuadros III.55. a III.58. inclusive se distribuyen las respuestas de los trabajadores entrevistados en función de estas dos variables y según el sector de actividad y la tarea que realizan.

Tanto respecto al ruido continuo como a los ruidos de impacto, el 80% de los entrevistados consideran que no existe este problema en sus puestos de trabajo. Entre los que afirman que hay ruido hay que destacar a los que realizan tareas manuales con máquinas o herramientas, existe ruido continuo elevado para el 48,4% de este grupo, siendo muy elevado para el 8%. En este grupo también se da el porcentaje más elevado de exposición a ruidos de impacto (23,4% frente al 16,1% del total).

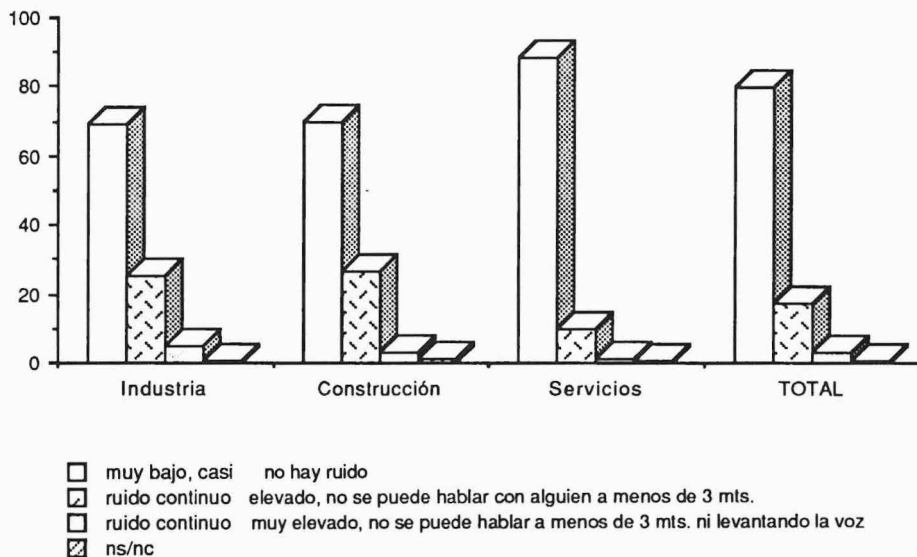
Otros grupos en los que el porcentaje expuesto a ruido es alto son los que controlan máquinas, plantas y procesos (29,7% ruido continuo), los que conducen máquinas y vehículos (27,3% ruido continuo) y los trabajadores artesanales (25,9%).

El ruido continuo (19,9%) es más frecuente en Construcción (29,4%) y en Industria (30,4%) que en Servicios (11,4%). El ruido continuo muy elevado afecta al 2,8% de los entrevistados, porcentaje que para la Industria es del 4,9%.

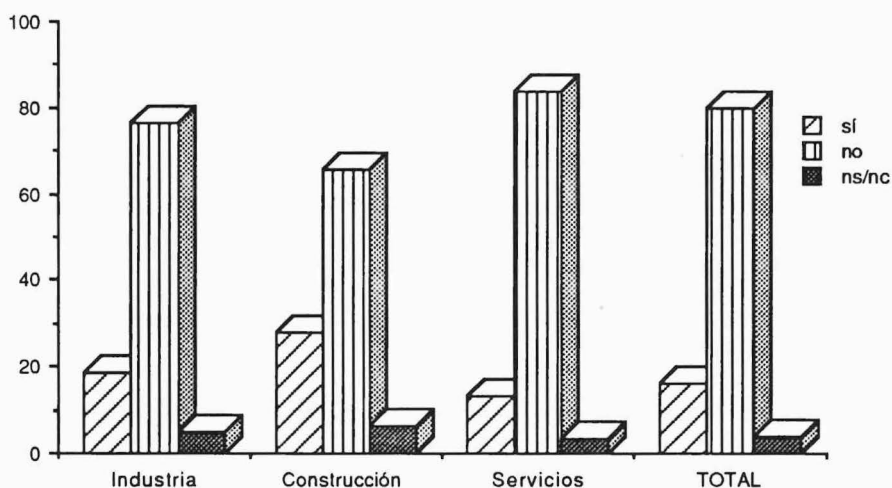
Los ruidos esporádicos o de impacto, que afectan al 16,1% de los entrevistados, son más frecuentes en Construcción (27,8%).

Respecto a la distribución según otras variables se puede destacar que hay más ruido en centros de trabajo grandes (10,2% ruido continuo en centros de menos de seis trabajadores, 32,2% en centros de más de 500).

CUADRO III.55.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
NIVEL DE RUIDO HABITUAL EN SU PUESTO DE TRABAJO
Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=4000)



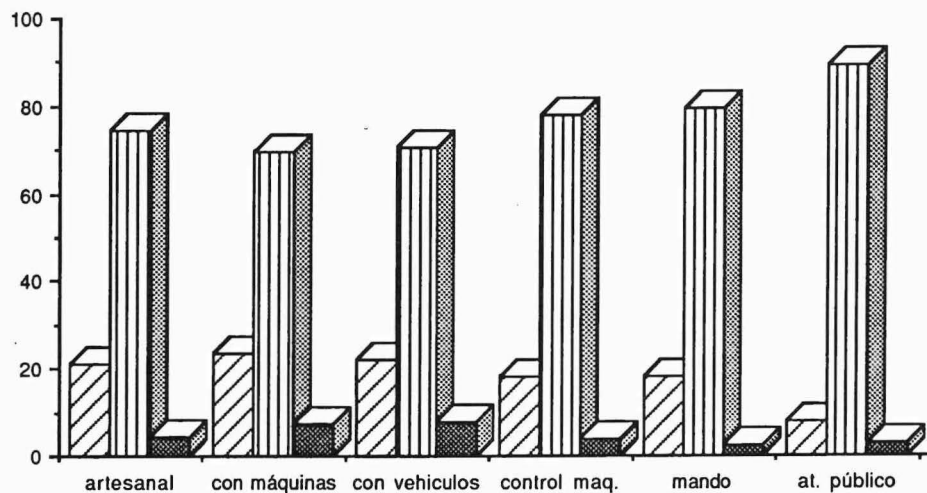
CUADRO III.56.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EXISTAN O NO RUIDOS ESPORADICOS O DE IMPACTO EN SU PUESTO DE
TRABAJO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=4000)



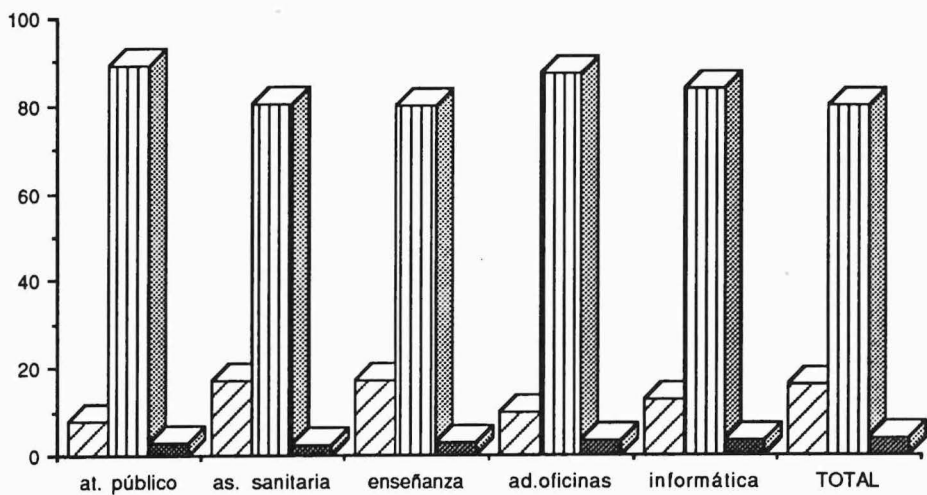
CUADRO III.57
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL NIVEL DE RUIDO HABITUAL
EN EL PUESTO DE TRABAJO Y LA TAREA QUE REALIZAN *

[illegible]

CUADRO III.58.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EXISTAN O NO RUIDOS ESPORADICOS O DE IMPACTO EN SU PUESTO DE
TRABAJO Y LA TAREA QUE REALIZAN (n=4000)



□ si
 ▨ no
 ■ ns/nc



Fuentes de ruido

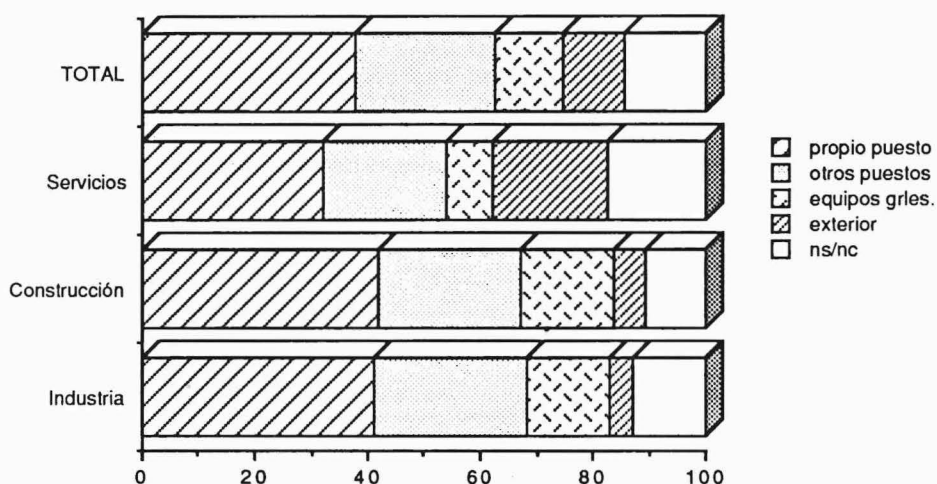
Tal como se refleja en el cuadro III.59., los trabajadores expuestos a ruido en su puesto de trabajo afirman que éste se origina en su propio puesto (37,6%) o en puestos próximos (24,9%), porcentajes que son más elevados en Industria y Construcción que en Servicios. Por el contrario, el ruido procedente del exterior (10,8%) es más frecuente en Servicios (20,6%).

Hay que destacar el elevado porcentaje de trabajadores que están expuestos a ruidos que no se generan en su puesto: en el 24,9% de los casos proviene de puestos próximos, y el 10,8% del exterior u otros centros de trabajo, etc.

Hay que señalar también que el porcentaje de no respuestas es alto en todos los casos.

No se aprecian diferencias destacables respecto a la distribución de otras variables.

CUADRO III.59.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
ORIGEN DEL RUIDO QUE AFECTA A SU PUESTO DE TRABAJO Y EL
SECTOR DE ACTIVIDAD
(n=1226 entrevistados expuestos a ruidos continuos y/o de impacto)

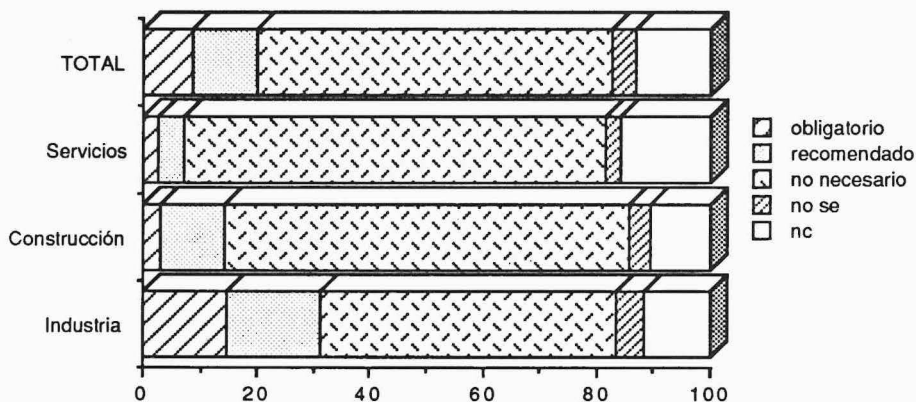


Uso de protección auditiva

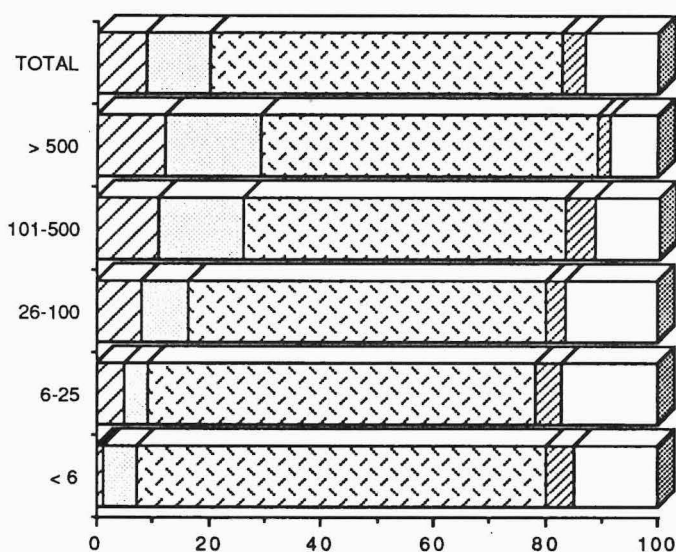
En los cuadros III.60. a III.65. inclusive se distribuyen los trabajadores expuestos en función del uso de protectores auditivos. El 20,1% considera que es necesario su uso mientras que sólo es obligatorio para el 8,6%.

Estos datos son significativamente más altos en Industria 31,2% y 14,5% respectivamente, y crecen también al crecer el tamaño del centro de trabajo.

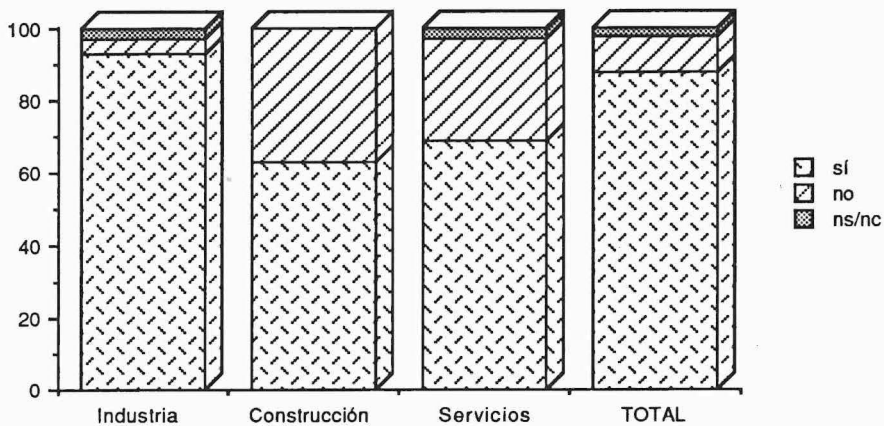
CUADRO III.60.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
NECESIDAD DE USO DE PROTECTORES AUDITIVOS Y EL SECTOR DE
ACTIVIDAD (n=1226 entrevistados expuestos a ruidos continuos y/o de impacto)



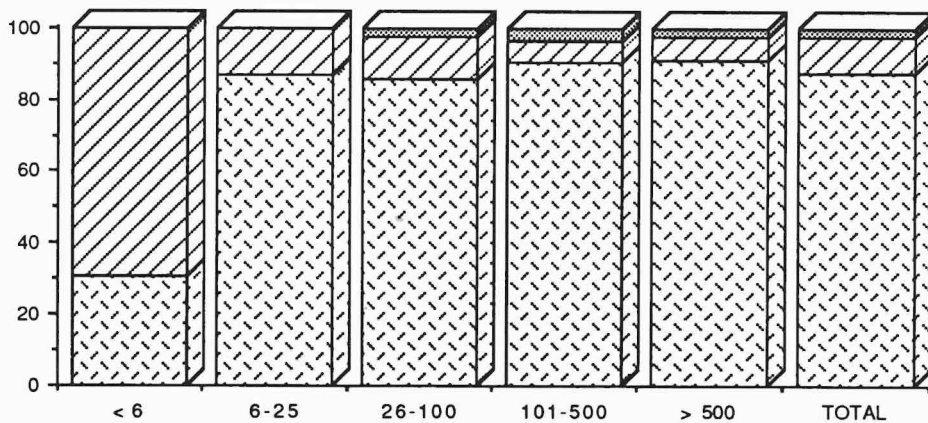
CUADRO III.61.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
NECESIDAD DE USO DE PROTECTORES AUDITIVOS Y EL TAMAÑO DEL
CENTRO DE TRABAJO
(n=1226 entrevistados expuestos a ruidos continuos y/o de impacto)



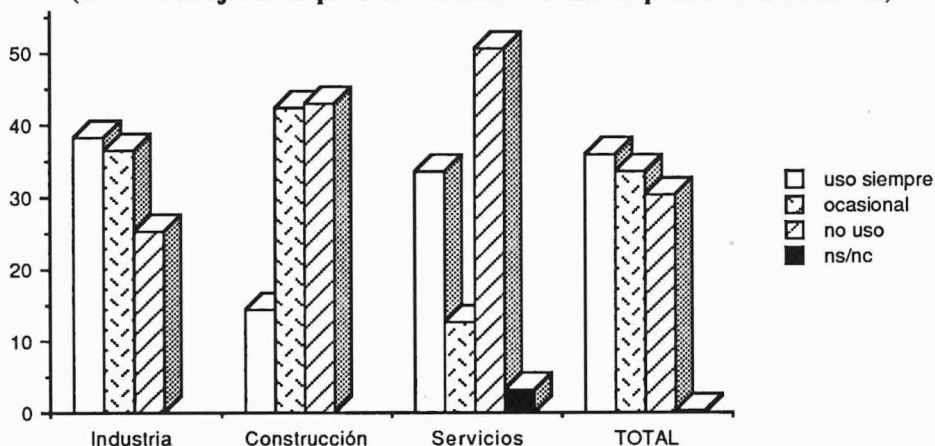
CUADRO III.62.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A RUIDO QUE CONSIDERAN NECESARIO EL USO DE PROTECTORES
AUDITIVOS SEGUN LES SUMINISTRE O NO ESTOS LA EMPRESA
Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD
 (n=247 trabajadores que creen necesario el uso de protectores auditivos)



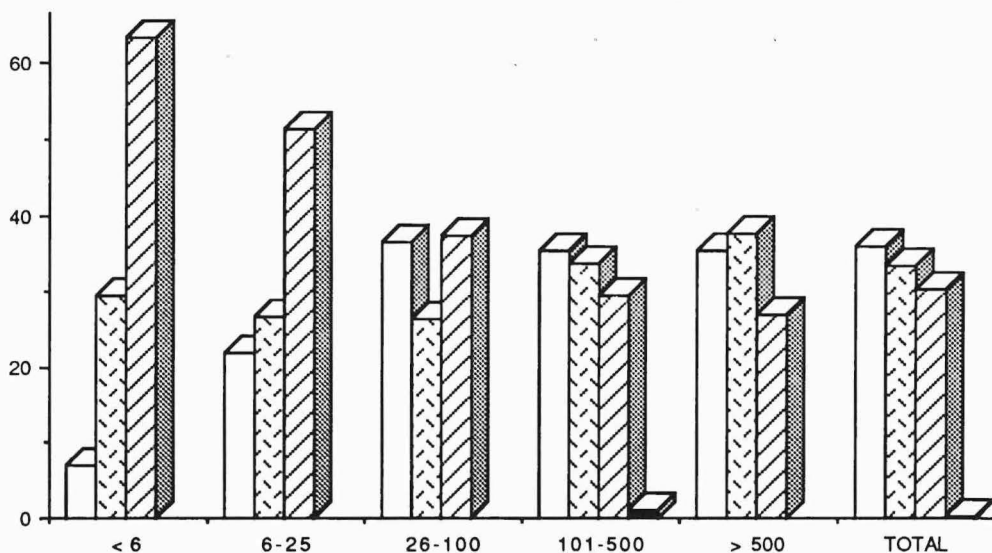
CUADRO III.63.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A RUIDO QUE CONSIDERAN NECESARIO EL USO DE PROTECTORES
AUDITIVOS SEGUN LES SUMINISTRE O NO ESTOS LA EMPRESA
Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO
 (n=247 trabajadores que creen necesario el uso de protectores auditivos)



CUADRO III.64.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
CONSIDERAN NECESARIO EL USO DE PROTECTORES AUDITIVOS
SEGUN LA FRECUENCIA DE USO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD
(n=247 trabajadores que creen necesario el uso de protectores auditivos)



CUADRO III.65.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
CONSIDERAN NECESARIO EL USO DE PROTECTORES AUDITIVOS
SEGUN LA FRECUENCIA DE USO
Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO
(n=247 trabajadores que creen necesario el uso de protectores auditivos)



Hay que señalar (cuadro III.61.) que de los trabajadores que dicen estar expuestos a ruido, sólo el 8,6% tienen obligación de usar protectores auditivos, cifra que es del 12,2% en los centros con más de 500 trabajadores mientras que se reduce al 1,0% en los de menos de seis.

Cuando existen problemas de ruido las empresas suministran protección auditiva (87,7%) más en la Industria que en Construcción y Servicios. Este dato disminuye vertiginosamente al disminuir la plantilla del centro de trabajo.

El uso real de protectores auditivos manifestado por los trabajadores se reduce al 35,8% cifra que es menor en la Construcción y que disminuye con el tamaño del centro de trabajo.

Entre las razones argumentadas para no usarlos (cuadro III.66.) destacan, la incomodidad (32,9%), el aislamiento que producen (13,8%), el que no hayan suministrado (13,2%)...

CUADRO III.66

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE CONSIDERAN NECESARIO EL USO DE PROTECCION AUDITIVA Y QUE LA USAN OCASIONALMENTE O NUNCA SEGUN LAS RAZONES DE NO USO

	TOTAL 157*
No me han dado	13,2
Los que me han dado son muy incómodos	32,9
Me dieron pero ya no tengo	1,4
Me siento aislado y pierdo la relación con los compañeros	13,8
Me impiden oír los avisos de seguridad (Ejemplo: grústa, etc.)	5,3
Otro motivo	21,8
n.s. / n.c.	11,6
TOTAL	100%

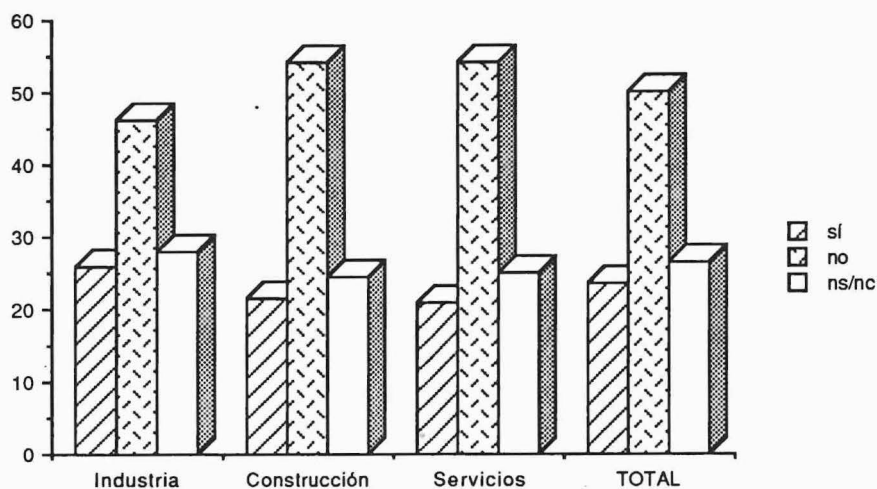
* Total de trabajadores que no usan o usan ocasionalmente protectores auditivos

Consecuencias del ruido sobre la salud y sobre el trabajo

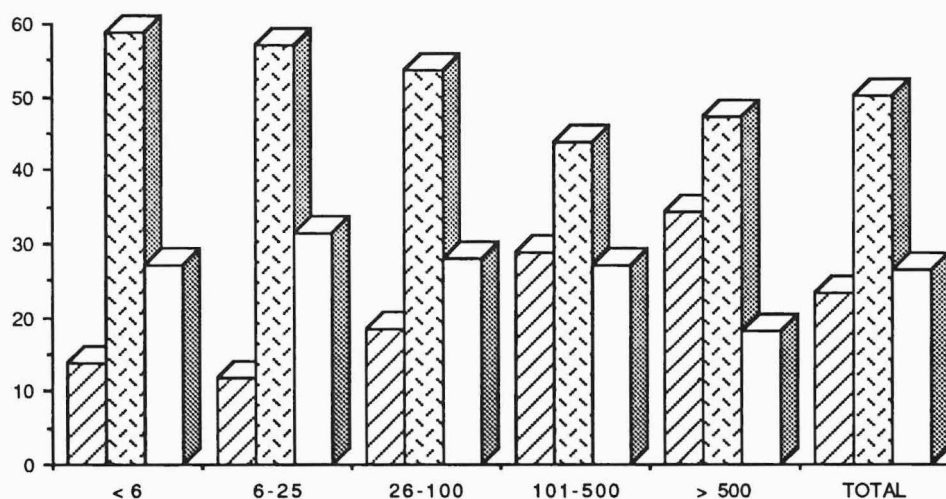
A los 1.226 trabajadores entrevistados que consideran que están expuestos a ruidos continuos y/o de impacto, les hemos preguntado en qué medida el ruido afecta a su salud y a su rendimiento en el trabajo. Las respuestas a estas preguntas se reflejan en los cuadros III.67. a III.71. inclusive. El 23,5% opina que el ruido afecta a su salud, porcentaje que es más alto para la Industria que para los Servicios y la Construcción.

También es más elevado el porcentaje de afectados que trabajan en grandes centros de trabajo, (34,4% en los de más de 500 trabajadores) frente a los que lo hacen en centros de poca plantilla (13,8% en los de menos de seis).

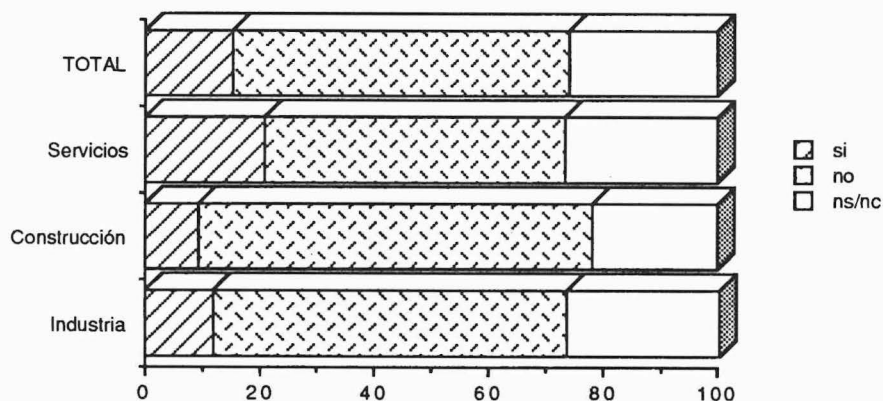
CUADRO III.67.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A RUIDO SEGUN CONSIDEREN QUE ESTE PERJUDICA O NO A SU SALUD
Y SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=1226)



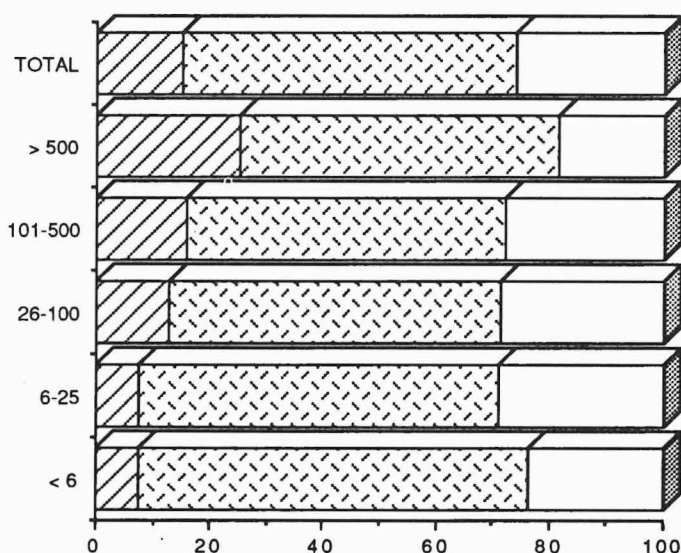
CUADRO III.68.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A RUIDO SEGUN CONSIDEREN QUE ESTE PERJUDICA O NO A SU SALUD
Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO (n=1226)



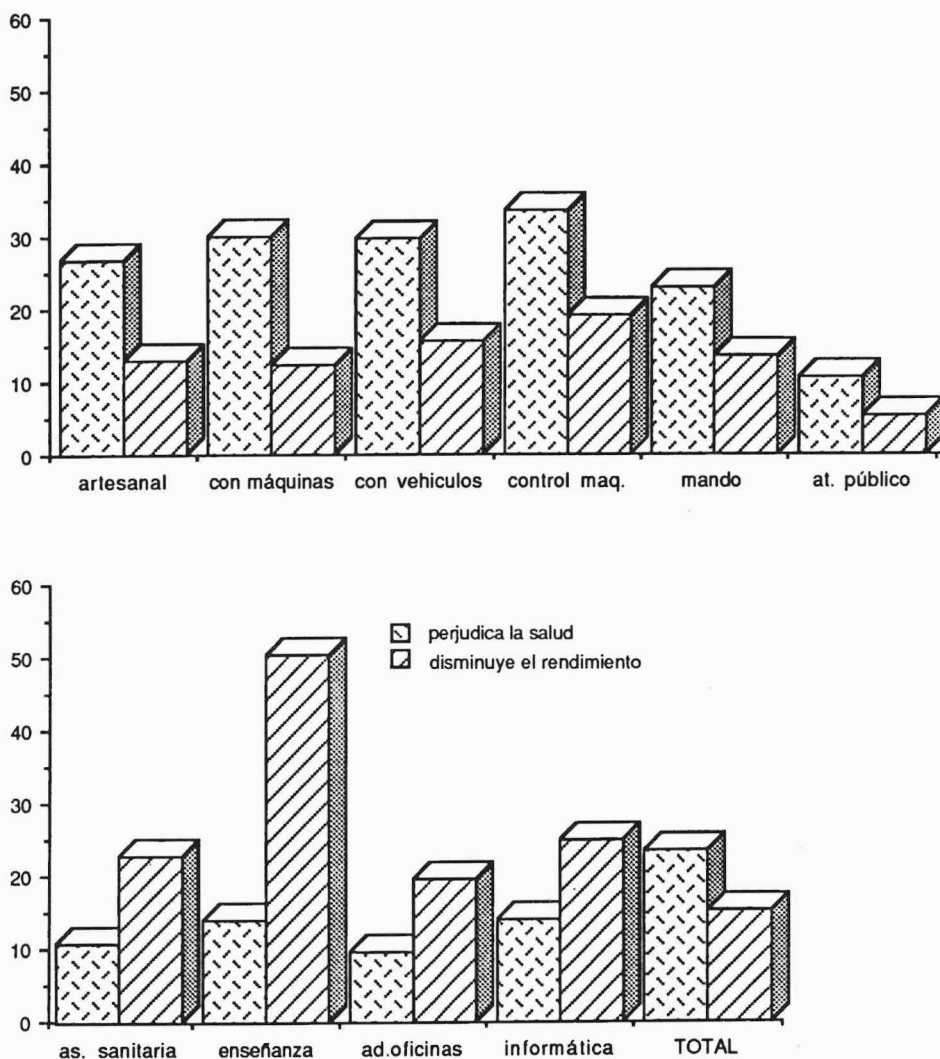
CUADRO III.69.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A RUIDO SEGUN CONSIDEREN QUE ESTE DISMINUYE O NO SU
RENDIMIENTO EN EL TRABAJO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=1226)



CUADRO III.70.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A RUIDO SEGUN CONSIDEREN QUE ESTE DISMINUYE O NO SU
RENDIMIENTO EN EL TRABAJO Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE
TRABAJO (n=1226)



CUADRO III.71.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A RUIDO QUE CONSIDERAN QUE ESTE PUEDE AFECTAR A
SU SALUD Y A SU RENDIMIENTO EN EL TRABAJO
SEGUN EL TIPO DE TAREA REALIZADA (n=1226)



Respecto a las repercusiones sobre el trabajo, el 15,2% afirma que el ruido disminuye su rendimiento, porcentaje que es más elevado en Servicios que en Industria y Construcción.

También es más elevado en centros de trabajo con plantillas grandes (25,1% en los de más de 500 trabajadores frente al 7,6% en los de menos de seis).

En relación con la tarea realizada, aparecen dos grupos diferenciados. En uno están aquellas tareas más propias del sector Industria, y de la Construcción: artesanales, con máquina, con vehículos, supervisión de plantas y equipos, mando sobre otras personas y atención al público, que se caracterizan porque en todas ellas los perjuicios para la salud tienen más peso que las repercusiones sobre el rendimiento. En otro grupo están las tareas más propias del sector Servicios, de carácter más intelectual que manual: asistencia sanitaria, enseñanza, administración e informática, en las que las repercusiones sobre el trabajo tienen más peso que los perjuicios sobre la salud.

También, se observa en esta línea, que las mujeres se quejan más de efectos sobre el rendimiento, mientras que los hombres se preocupan más por los efectos sobre la salud.

Al aumentar la edad de los trabajadores disminuye el efecto sobre la salud y aumenta el efecto sobre el rendimiento.

Medidas tomadas contra el ruido

En los cuadros III.72. y III.73 se refleja la distribución de los trabajadores que declaran tener ruido en su puesto de trabajo según se hayan tomado medidas o no para rebajar el nivel de ruido en el puesto de trabajo.

Hay que señalar de estos datos que el 15,4% declara que sí se han tomado medidas, siendo este porcentaje más alto en la Industria (22,3%) y en los centros de trabajo con plantillas grandes (22,4% en los de 101 a 500 trabajadores y 19,1% en los de más de 500).

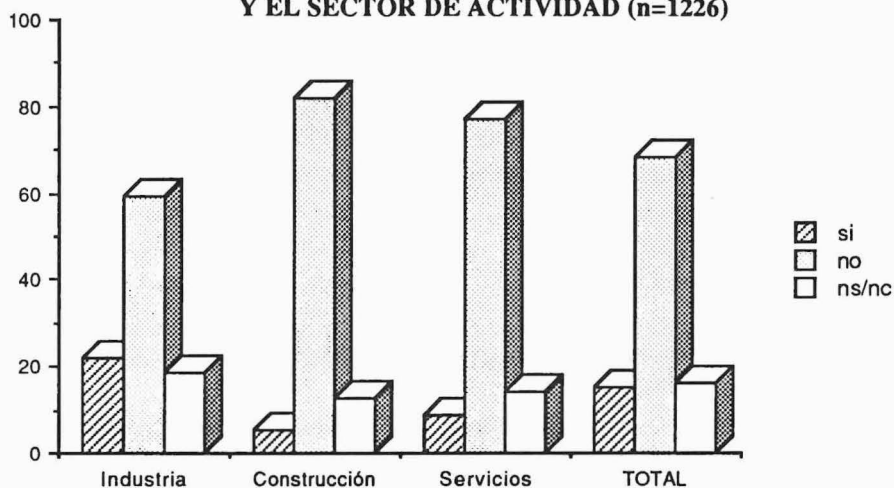
Hay un porcentaje considerable de no respuestas (16,3%) cifra que también es más elevada en los mismos casos que las respuestas afirmativas.

Dicho de otro modo, es en las empresas de Construcción y de Servicios pequeñas donde menos medidas se toman para rebajar los niveles de ruido.

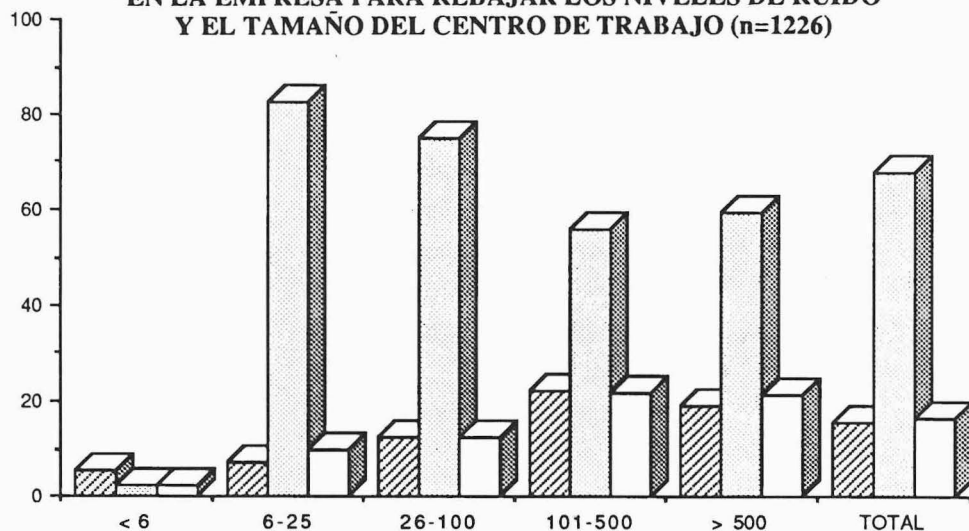
Los 189 trabajadores (15,4%) que afirman que se han tomado medidas para rebajar los niveles de ruido, ante la pregunta de cuáles han sido éstas responden lo siguiente (es posible más de una respuesta por trabajador):

Dotación de cascos	90
Insonorización de locales	73
Protección de maquinaria	62
Insonorización de oficinas	25
Instalación de silenciadores	23
Mejora general de locales	10
Cambios de lugar	2
Amortiguación de vibraciones	2
Otras medidas	56
TOTAL	343

CUADRO III.72.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
MANIFIESTAN TENER RUIDOS CONTINUOS O DE IMPACTO EN SU
PUESTO DE TRABAJO SEGUN SE HAYA TOMADO O NO ALGUNA MEDIDA
EN LA EMPRESA PARA REBAJAR LOS NIVELES DE RUIDO
Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=1226)



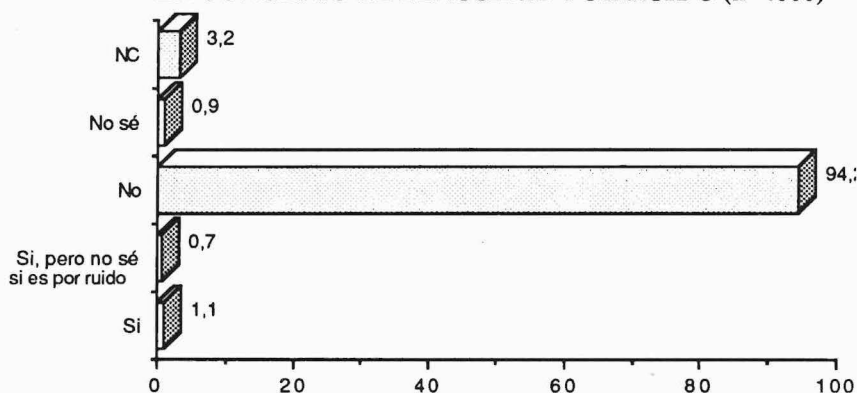
CUADRO III.73.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
MANIFIESTAN TENER RUIDO CONTINUOS O DE IMPACTO EN SU
PUESTO DE TRABAJO SEGUN SE HAYA TOMADO O NO ALGUNA MEDIDA
EN LA EMPRESA PARA REBAJAR LOS NIVELES DE RUIDO
Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO (n=1226)



Penosidad por ruido

El 1,1% de los entrevistados manifiesta cobrar plus de penosidad por ruido (cuadro III.74.). Este porcentaje es más alto en la Industria (2,1%), entre los trabajadores de 35 a 44 años (1,8%), y sobre todo entre los que trabajan con máquinas y herramientas motrices (4,0%).

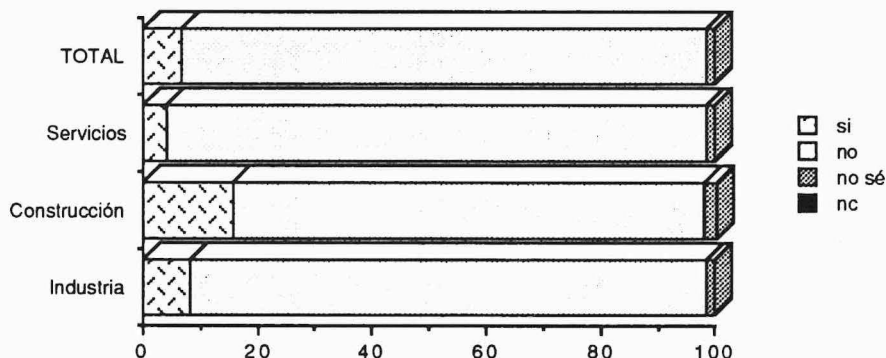
CUADRO III.74.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
COBREN O NO ALGUNA CANTIDAD
EN CONCEPTO DE PENOSIDAD POR RUIDO (n=4000)



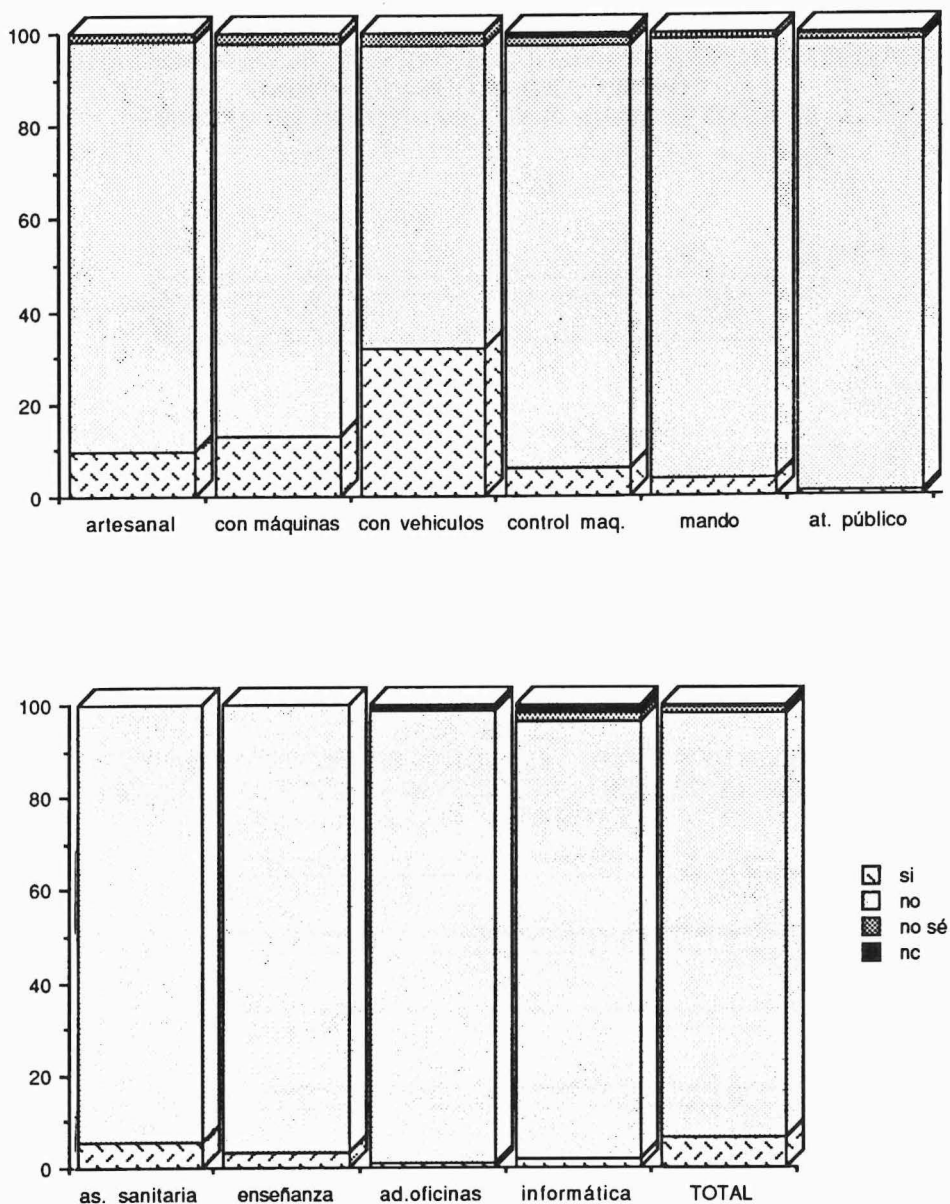
Existencia de Vibraciones

Tal como se refleja en los cuadros III.75. y III.76. el 6,6% de los trabajadores entrevistados manifiestan estar sometidos a vibraciones en su puesto de trabajo, siendo este porcentaje más elevado en la Construcción (15,89%) y sobre todo entre los trabajadores que conducen o manejan máquinas y vehículos (32,2%).

CUADRO III.75.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
PRESENCIA DE VIBRACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO
Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD (n=4000)



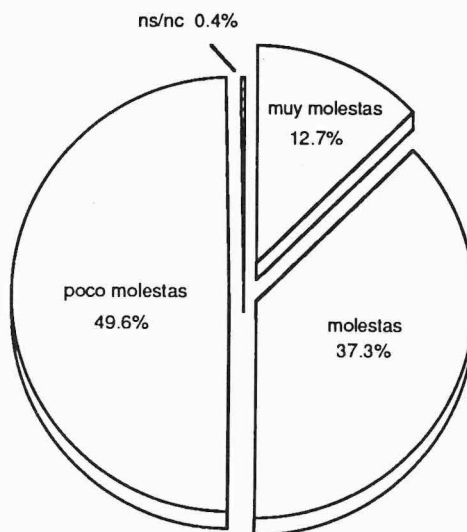
CUADRO III 76.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
PRESENCIA DE VIBRACIONES Y EL TIPO DE TAREA (n=4000)



Molestias por vibraciones

El cuadro III.77. refleja que, de las 263 personas de la muestra entrevistada que declaran estar expuestas a vibraciones en el puesto de trabajo, el 12,7% considera que éstas son muy molestas, el 37,3% que son molestas y el 49,6% que son poco molestas.

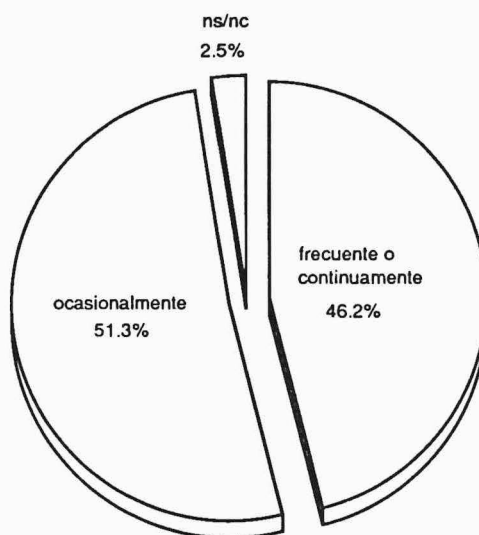
CUADRO III.77.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
VIBRACIONES EN SU PUESTO DE TRABAJO SEGUN EL GRADO DE
MOLESTIA ATRIBUIDO A ESTAS (n=263)



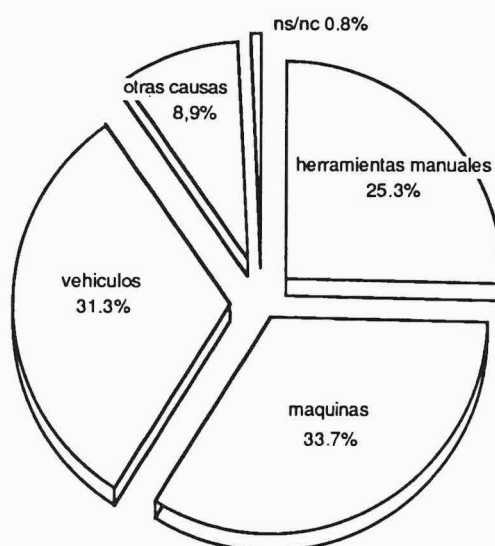
Frecuencia y fuente de las vibraciones

Tal como se refleja en los cuadros III.78. y III.79, para el 46,2% de los expuestos a vibraciones éstas se producen frecuente o continuamente. Respecto al origen, en un 33,7% de los casos son producidas por máquinas, en un 31,3% por vehículos y en un 25,3% por herramientas manuales.

CUADRO III.78.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A VIBRACIONES SEGUN LA FRECUENCIA DE ESTAS (n=263)



CUADRO III.79.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS
EXPUESTOS A VIBRACIONES SEGUN EL ORIGEN DE ESTAS.(n=263)



INDICE DE AGRESIVOS FISICOS

Hemos visto los resultados relativos a las condiciones de trabajo del entorno físico del puesto de trabajo:

- Ambiente Térmico,
- Iluminación,
- Ruido y
- Vibraciones

Para tener una idea global del entorno físico del puesto de trabajo hemos elaborado un "índice de agresivos físicos" el cual tiene un valor que oscila entre cero y cuatro y que nos indica que el trabajador está expuesto o no a cada uno de los factores mencionados, es decir que aquellas personas que tienen un índice de valor cuatro están expuestas a condiciones inadecuadas de temperatura, iluminación, ruido y vibraciones; las que tienen un índice cero no están expuestas a ninguna de estas agresiones, y las que tienen puntuaciones intermedias están expuestas a alguna de ellas (ver cuadro III.80.).

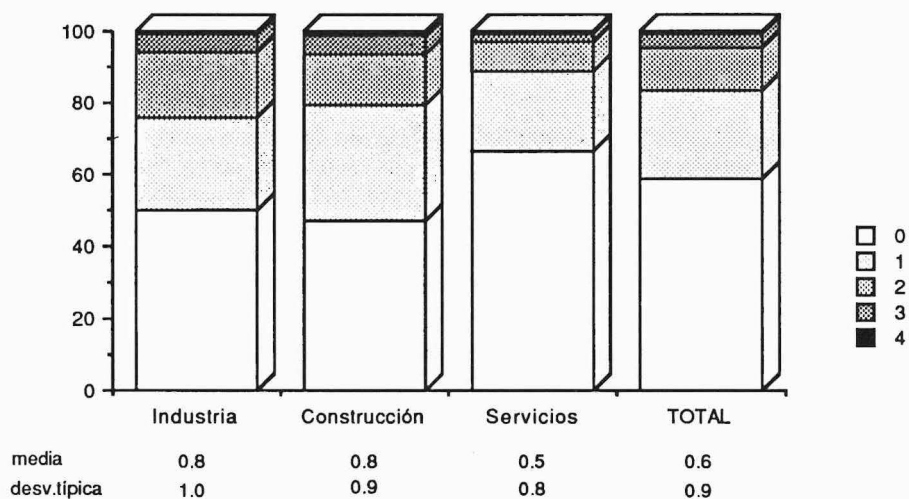
En los cuadros III.81. a III.83. inclusive se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según el "índice de agresivos físicos", la media y la desviación típica para cada sector de actividad, según el tamaño del centro de trabajo y según la tarea realizada habitualmente.

Mientras que el 58,9% de los entrevistados no está expuesto a ninguno de los agresivos físicos mencionados, el 0,5% está expuesto a los cuatro y el 3,9% a tres de ellos. La media aritmética es de 0,6 con una desviación típica de 0,9. Esta media es más elevada en Construcción y en Industria (0,8), aumenta progresivamente con el tamaño del centro de trabajo (0,4 para los centros de menos de seis trabajadores, 1,0 para los de más de 500). También es más alta en aquellos trabajadores que realizan tareas con máquinas y herramientas motrices (1,2), los que conducen máquinas y vehículos (1,0) los trabajadores manuales y los controladores de máquinas y procesos (0,8) y los de asistencia sanitaria (0,7).

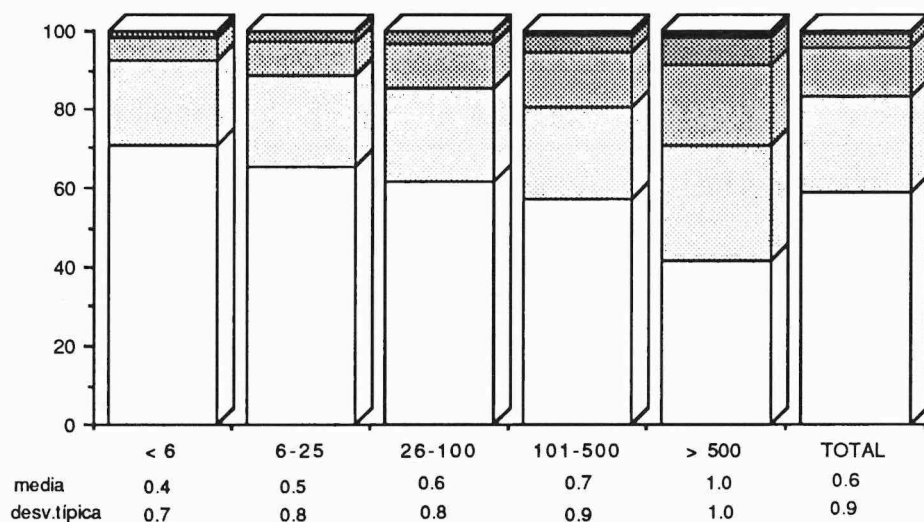
CUADRO III.80
INDICE DE AGRESIVOS FISICOS

	VALOR 0	VALOR 1
TEMPERATURA	CORRECTA	HACE DEMASIADO FRIO Y/O CALOR
ILUMINACION	ADECUADA	INSUFICIENTE O EXCESIVA
RUIDO	NO HAY	HAY RUIDO CONTINUO Y/O DE IMPACTO
VIBRACIONES	NO EXPUESTO	EXPUESTO
	AUSENCIA DE NOCIVIDAD = 0	MAXIMA AGRESION FISICA = 4

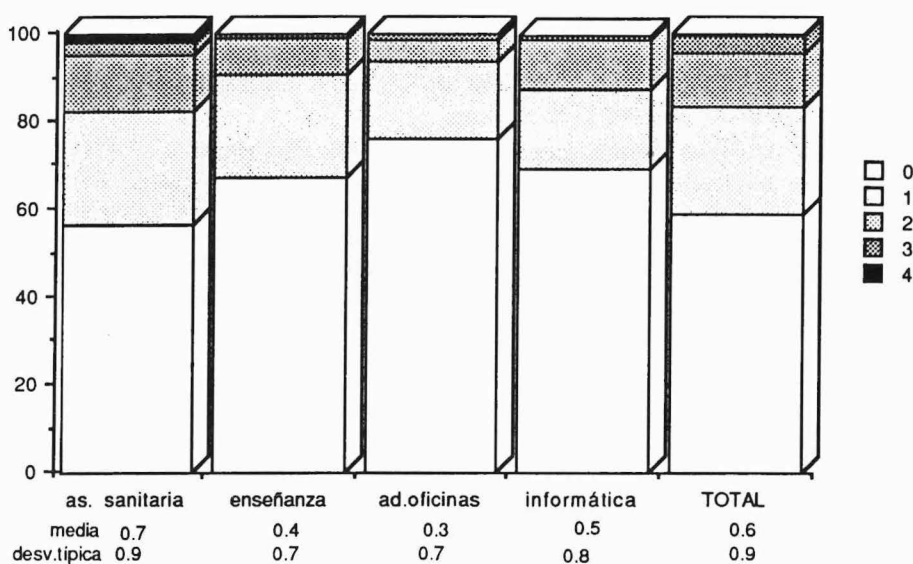
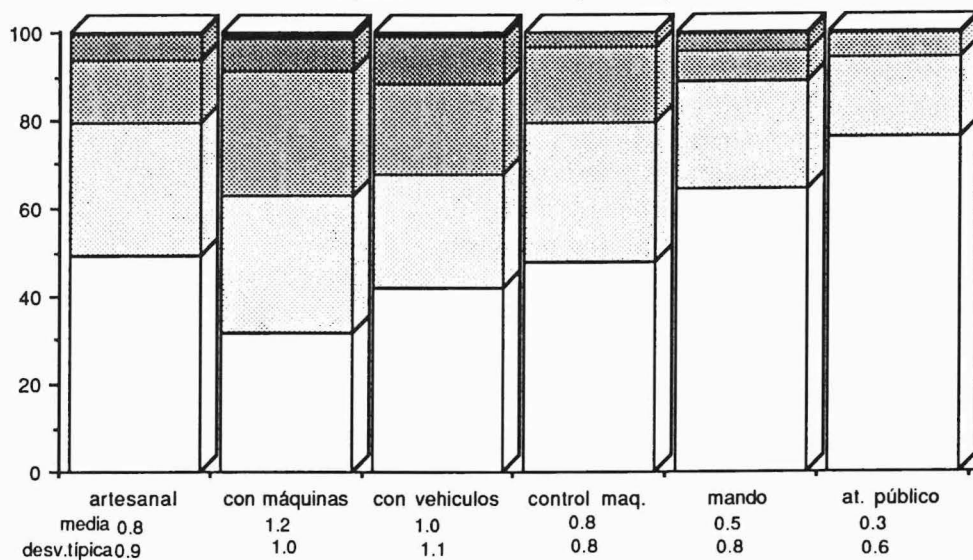
CUADRO III.81.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
INDICE DE AGRESIVOS FISICOS Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD.(n=4000)



CUADRO III.82
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
INDICE DE AGRESIVOS FISICOS Y EL TAMAÑO DEL CENTRO DE
TRABAJO (n=4000)



CUADRO III.83.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
INDICE DE AGRESIVOS FISICOS Y LA TAREA QUE REALIZA
HABITUALMENTE.(n=4000)



CONTAMINANTES QUIMICOS

Para valorar la exposición a contaminantes químicos se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Manipulación de sustancias tóxicas
- Inhalación de polvos, humos, gases o vapores tóxicos
- Procedencia de las sustancias tóxicas
- Conocimiento de los efectos sobre la salud
- Conocimiento de las medidas preventivas
- Fuentes de información de estos conocimientos
- Percepción de pluses de toxicidad

Manipulación e inhalación de sustancias tóxicas

En los cuadros III.84. y III.85 se reflejan las distribuciones de los trabajadores entrevistados según manipulen o respiren respectivamente sustancias tóxicas.

El 9,2% afirma que manipula sustancias químicas potencialmente tóxicas, mientras que el 17,0% afirma que respira polvos, humos, gases o vapores tóxicos. En los cuadros III.87. a III.89 inclusive se refleja la distribución de estos porcentajes en función del sector de actividad, del tamaño del centro de trabajo y de la tarea habitual.

El porcentaje de entrevistados que manipula sustancias químicas potencialmente tóxicas (9,2%) es más elevado en el sector Industrial (10,8%) y en los centros de más de 500 trabajadores (16,8%).

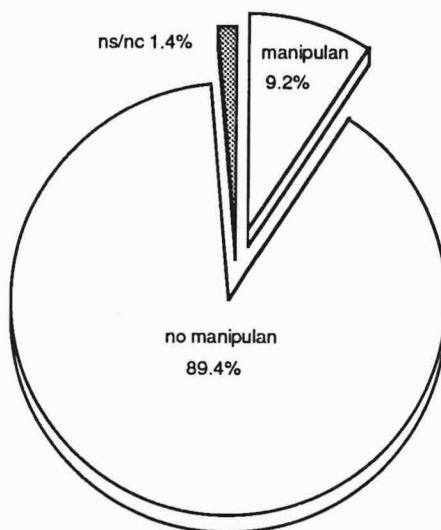
Respecto a la tarea realizada, los más afectados son los de asistencia sanitaria (28,4%), los de control de máquinas, procesos e instalaciones (20,7%) y los trabajadores manuales artesanales (15,4%) con máquinas (15,1%).

La inhalación de polvos, humos, gases y vapores tóxicos, que afecta al 17,0% de los entrevistados, es más frecuente en la Industria (23,7%) y en la Construcción (20,8%) y en los centros de trabajo de plantillas numerosas (18,4% en los de 101 a 500 trabajadores y 27,4% en los de más de 500). Respecto a la tarea que realizan, están más expuestos los entrevistados que trabajan con máquinas y herramientas motrices (34,9%), los que realizan tareas artesanales (27,7%), y los conductores de máquinas y vehículos (27,0%) y los que controlan máquinas, procesos e instalaciones (23,7%).

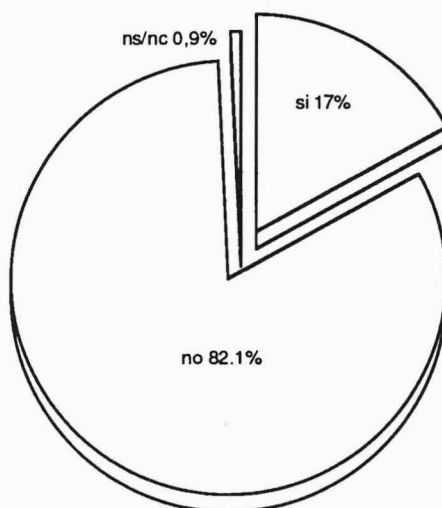
Procedencia de las sustancias tóxicas

Según el cuadro III.86, para el 72,2% de los expuestos a inhalación de sustancias tóxicas, éstas proceden de su propio puesto de trabajo, mientras que para el 27,0% el origen son otros puestos próximos

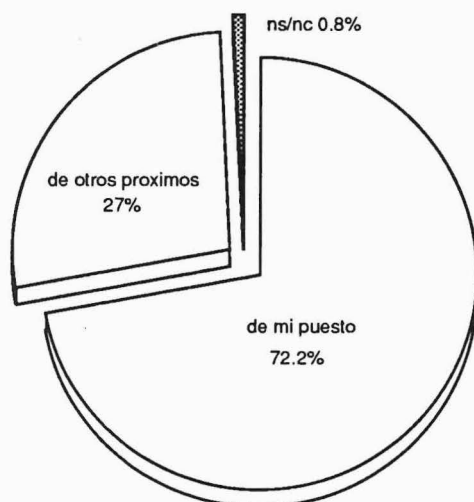
CUADRO III.84.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
MANIPULEN O NO SUSTANCIAS QUIMICAS POTENCIALMENTE TOXICAS
(n=4000)



CUADRO III.85.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
RESPIREN O NO POLVOS, HUMOS, GASES O VAPORES TOXICOS (n=4000)



CUADRO III.86.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
RESPIRAN SUSTANCIAS TOXICAS SEGUN LA PROCEDENCIA DE ESTAS
(n=681)



Conocimiento de efectos sobre la salud y sobre medidas preventivas

Tal como se refleja en el cuadro III.90., el 45,1% de los afectados afirma conocer los efectos de éstas sustancias sobre su salud, mientras que el porcentaje de los que dicen conocer las medidas preventivas se reduce al 36,5%

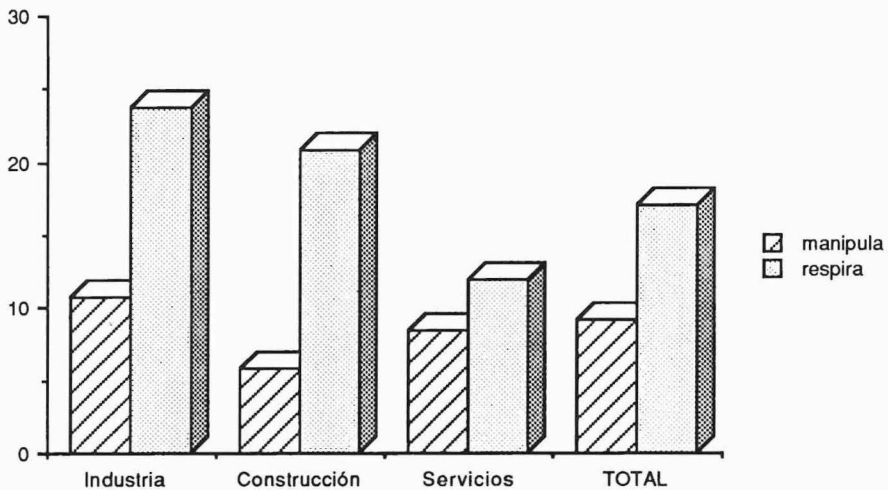
En ambas preguntas es alto el porcentaje de NO respuestas (17,8% y 17,6%)

Fuentes de información

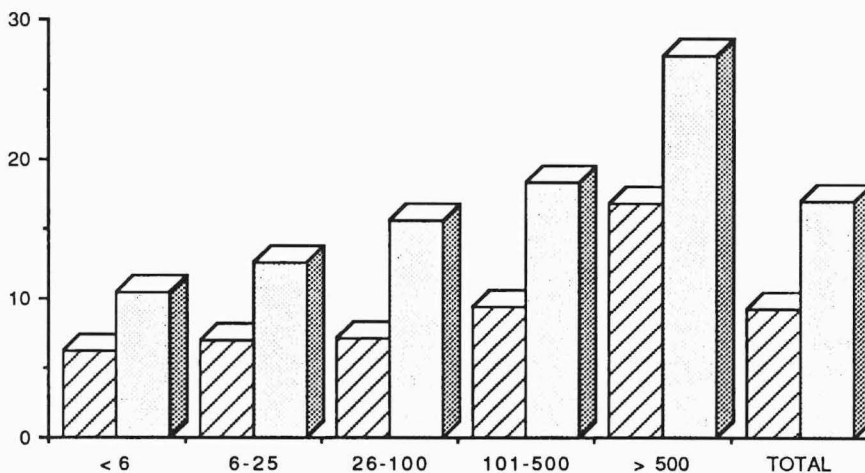
Tal como se refleja en el cuadro III.91., las principales fuentes de información sobre los efectos para la salud de las sustancias tóxicas es "por su cuenta" (50,9%), seguida de "la empresa" (20,5%) y los cursos de Centros y Gabinetes de Seguridad e Higiene (10,4%). Respecto a las medidas preventivas, la fuente de información son "la empresa" (34,7%) y "por su cuenta" (33,7%).

Hay que señalar, respecto a los datos de los cuadros III.90. y III.91. los elevados porcentajes de trabajadores que manipulan y respiran sustancias tóxicas y que no conocen los efectos de éstas sobre la salud ni las medidas preventivas a adoptar, así como el hecho de que los que dicen conocer tanto efectos como medidas preventivas han obtenido dicha información en porcentajes muy altos "por su cuenta" lo que refleja la ausencia en muchos casos de una política de información y formación en estos temas.

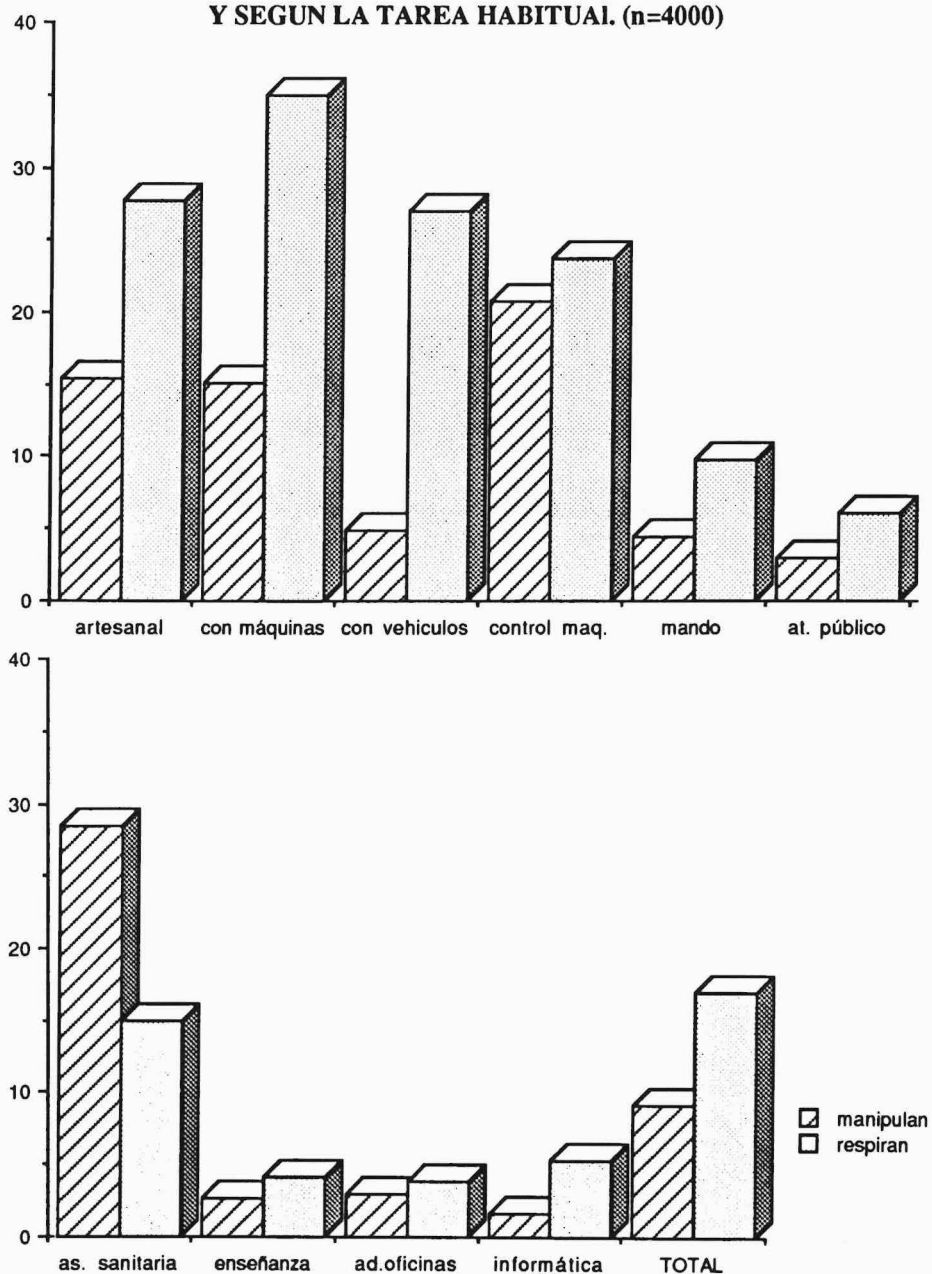
CUADRO III.87.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
MANIPULEN O RESPIREN SUSTANCIAS TOXICAS
Y SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD.(n=4000)



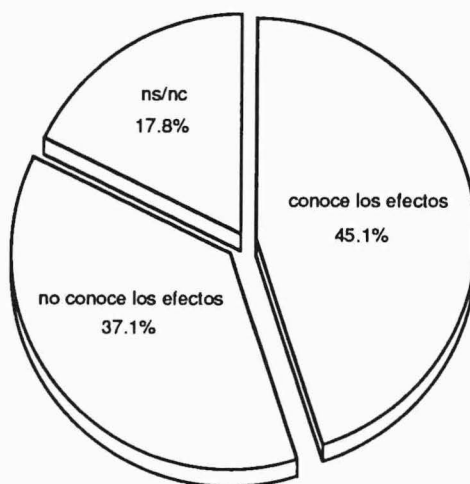
CUADRO III.88.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
MANIPULEN O RESPIREN SUSTANCIAS TOXICAS Y SEGUN EL TAMAÑO
DEL CENTRO DE TRABAJO.(n=4000)



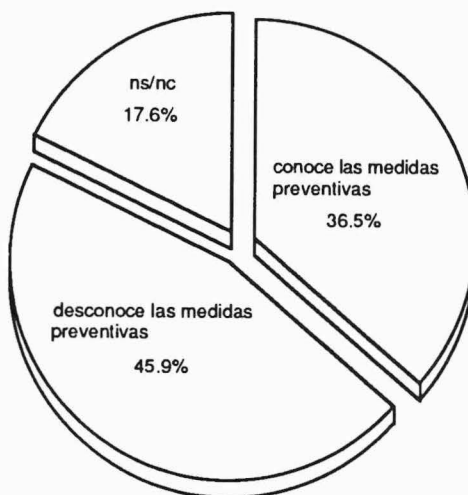
CUADRO III.89.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
MANIPULEN O RESPIREN SUSTANCIAS TOXICAS
Y SEGUN LA TAREA HABITUAL. (n=4000)



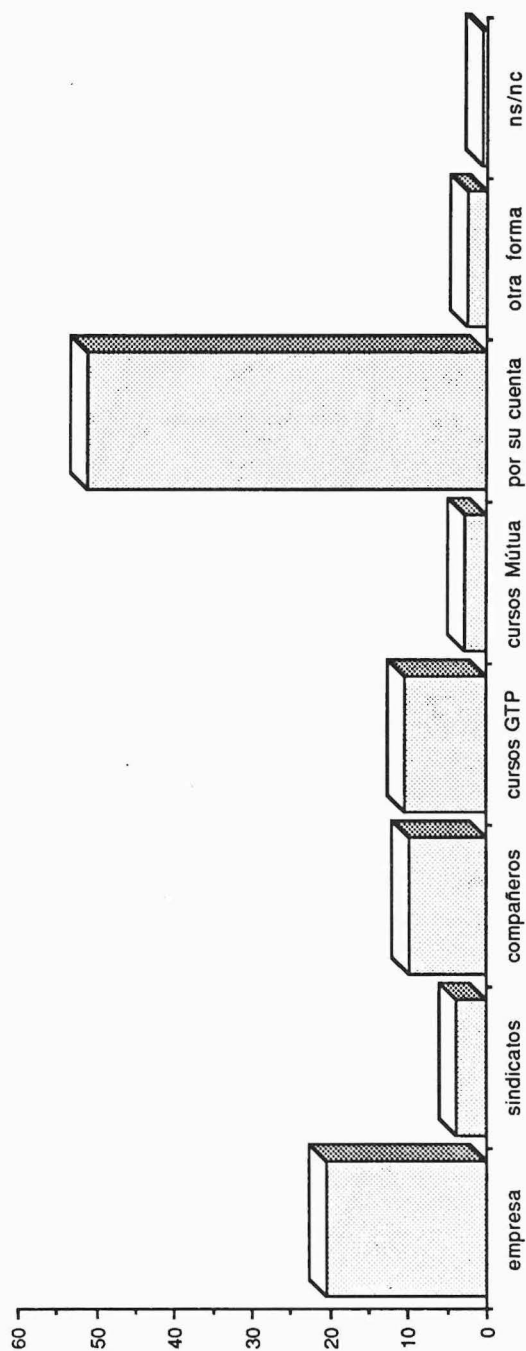
CUADRO III.90.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
MANIPULAN Y/O RESPIRAN SUSTANCIAS TOXICAS SEGUN CONOZCAN
O NO LOS EFECTOS DE ESTAS SOBRE SU SALUD.(n=809)



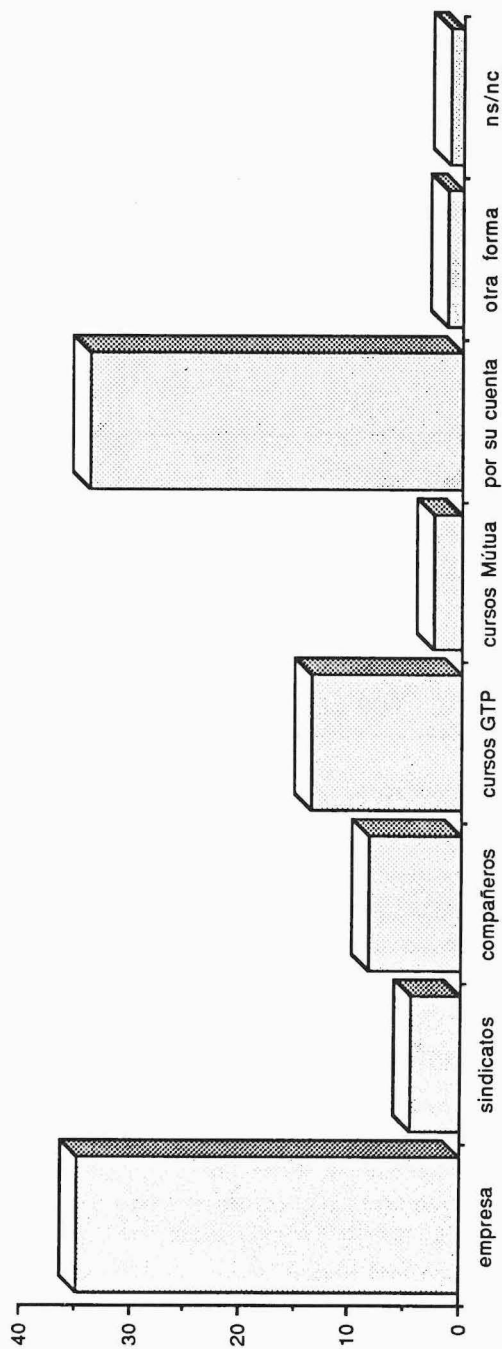
CUADRO III.90.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
MANIPULAN Y/O RESPIRAN SUSTANCIAS TOXICAS SEGUN CONOZCAN
O NO LAS MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR FRENTE A ESTOS
RIESGOS. (n=809)



CUADRO III.91.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
CONOCEN LOS EFECTOS DE LAS SUSTANCIAS TOXICAS QUE
MANIPULAN Y/O RESPIRAN
SEGUN LA FUENTE DE INFORMACION. (n=365)



CUADRO III.91.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
CONOCEN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR FRENTE A LOS
RIESGOS DE INHALACION O MANIPULACION DE SUSTANCIAS TOXICAS
SEGUN LA FUENTE DE INFORMACION. (n=295).



Percepción de pluses de toxicidad

El porcentaje de personas que declaran percibir un plus económico en concepto de tóxico es del 2,4% sobre el total de la población entrevistada. El alto porcentaje de no respuestas (81,8%) se refiere a áquellos no expuestos a sustancias tóxicas.

CUADRO III. 92
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
COBREN O NO ALGUN PLUS ECONOMICO EN CONCEPTO DE TOXICO

	TOTAL NACIONAL 4000
SI	2,4
NO	15,3
NO SE	0,5
NC.	81,8
TOTAL	100%

CONDICIONES DE SEGURIDAD

Para valorar las condiciones de seguridad del puesto de trabajo hemos tenido en cuenta las siguientes variables:

- Riesgos de accidente presentes en el puesto de trabajo
- Causas de los riesgos de accidente
- Existencia y grado de funcionamiento de dispositivos de seguridad en máquinas

Riesgos de accidente presentes en el puesto de trabajo

La toma de datos relativos a esta variable se ha realizado a dos niveles. En un primer nivel se pregunta al trabajador encuestado sobre los principales riesgos de accidente que existen en un puesto de trabajo, para que conteste de forma espontánea.

En un segundo nivel, se pregunta de forma sugerida, mostrando una lista con distintos riesgos, para que responda sí o no a cada uno de ellos.

En los cuadros III.93 a III.96 inclusive se reflejan los porcentajes de respuestas afirmativas a cada uno de los riesgos, es decir que los datos que aparecen en la misma columna son resultados de preguntas distintas y por lo tanto cada dato no es excluyente de los demás.

En el cuadro III.93. aparecen, en la columna de la izquierda, los porcentajes de respuestas afirmativas dadas espontáneamente, en el centro, los porcentajes de respuestas sugeridas acumuladas a las espontáneas y, a la derecha, la relación entre ambos porcentajes. La variación más notable entre la respuesta espontánea y la sugerida se da frente al riesgo de "contacto eléctrico". Los riesgos de cortes y golpes, que son los más manifestados de forma espontánea (14,6% y 14,0% respectivamente), siguen siéndolo con la acumulación de respuestas sugeridas.

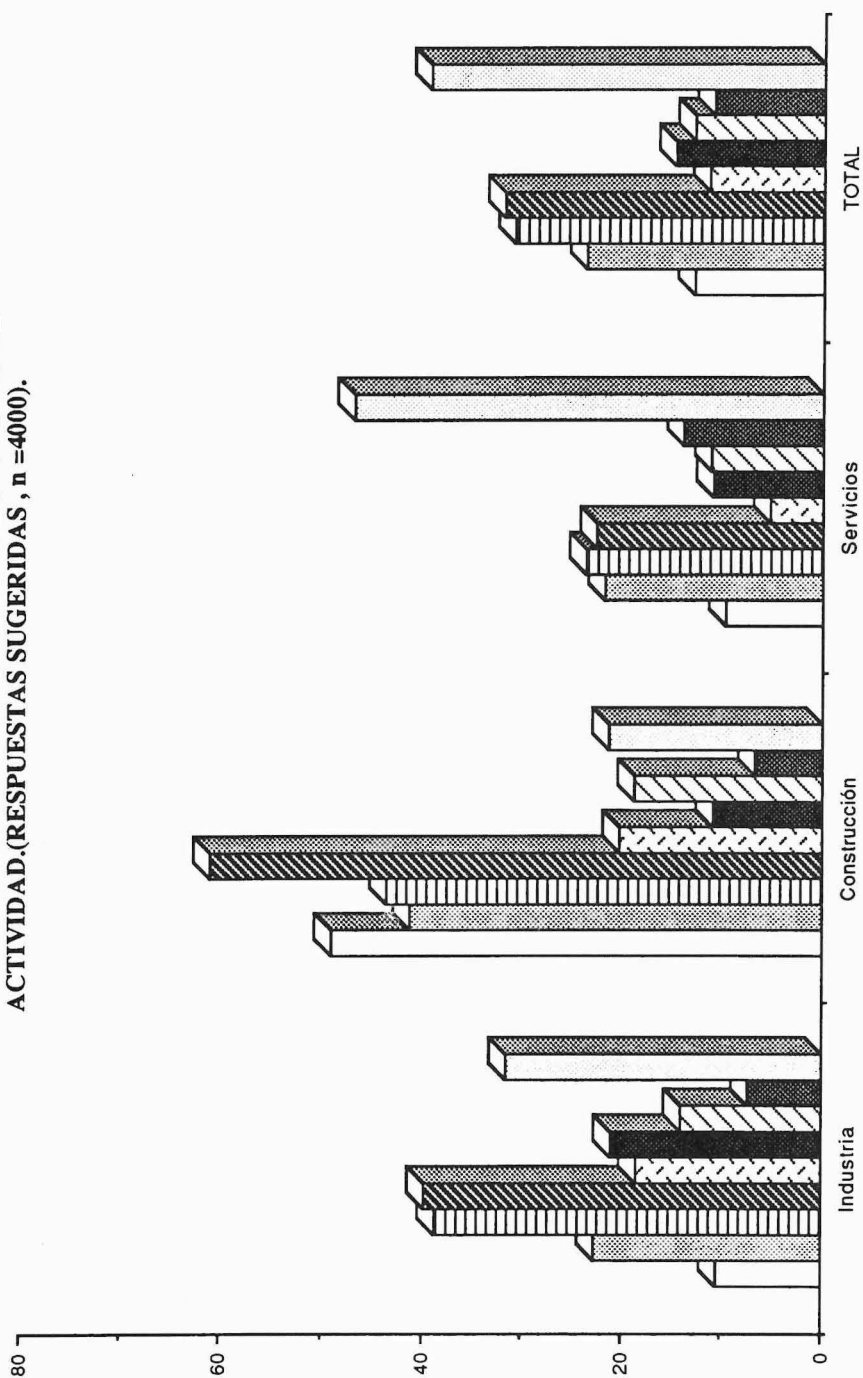
En los cuadros III.94. al III.96. inclusive se presenta la distribución de los trabajadores entrevistados respecto a los riesgos a los que están expuestos en función de la actividad de la empresa, el sexo y la tarea habitual.

Una lectura conjunta de la última fila de estos cuadros: "No manifiesta ningún riesgo", refleja que en la Construcción se manifiestan más riesgos que en la Industria y en ambas más que en Servicios. Los trabajadores que más riesgos declaran son los que realizan tareas manuales con máquinas y herramientas motrices, seguidos de los que conducen y manejan máquinas y vehículos, y los de trabajos manuales artesanales. Los menos afectados por este tipo de riesgos son los administrativos y los informáticos. Así mismo, la mujer manifiesta menos riesgo de accidente que el hombre.

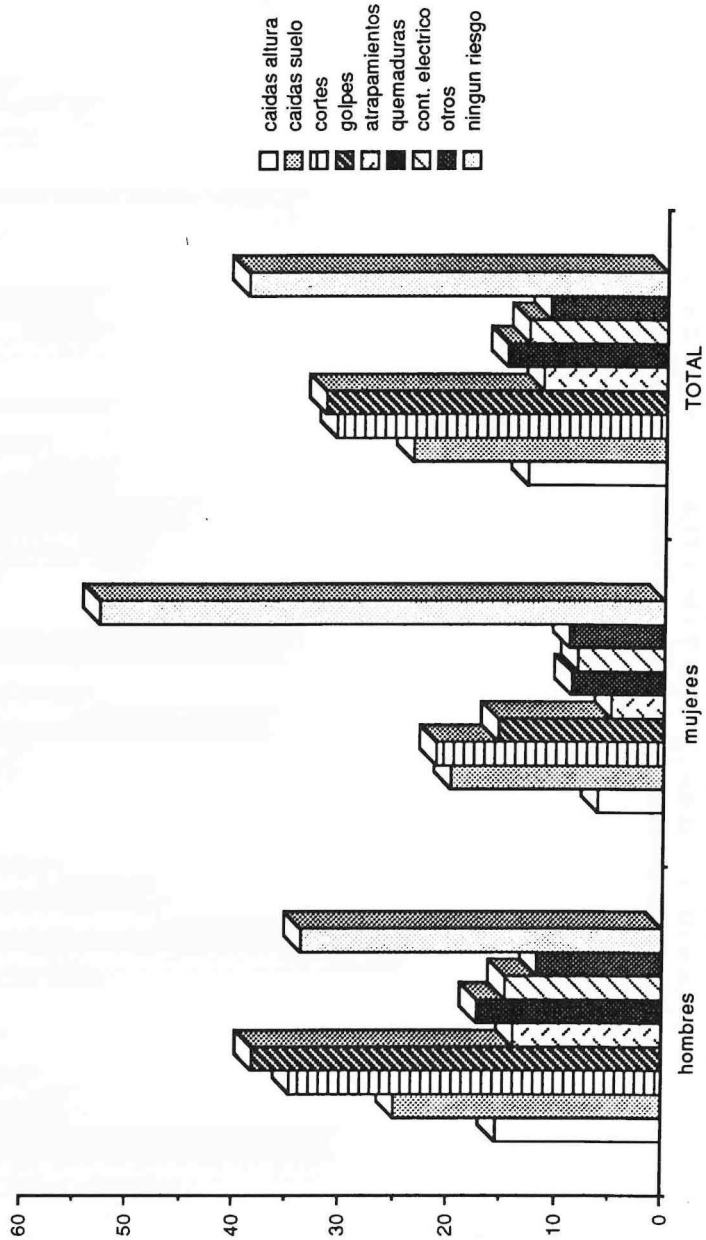
CUADRO III.93
PORCENTAJES DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS
A RIESGOS DE ACCIDENTE. RESPUESTAS ESPONTANEAS Y SUGERIDAS

	RESPUESTAS ESPONTANEAS 4000	RESPUESTAS SUGERIDAS 4000	RELACION Sug./Esp.
Caidas de altura	7,5%	12,8%	1,71
Caidas en el suelo	9,2%	23,5%	2,55
Cortes	14,6%	30,7%	2,10
Golpes	14,0%	31,7%	2,26
Atrapamientos	4,7%	11,4%	2,42
Quemaduras	6,6%	14,8%	2,24
Contato eléctrico	3,4%	12,8%	3,76
Otros	10,3%	10,9%	1,06
No manifiesta ningún riesgo	47,7%	39,1%	0,82

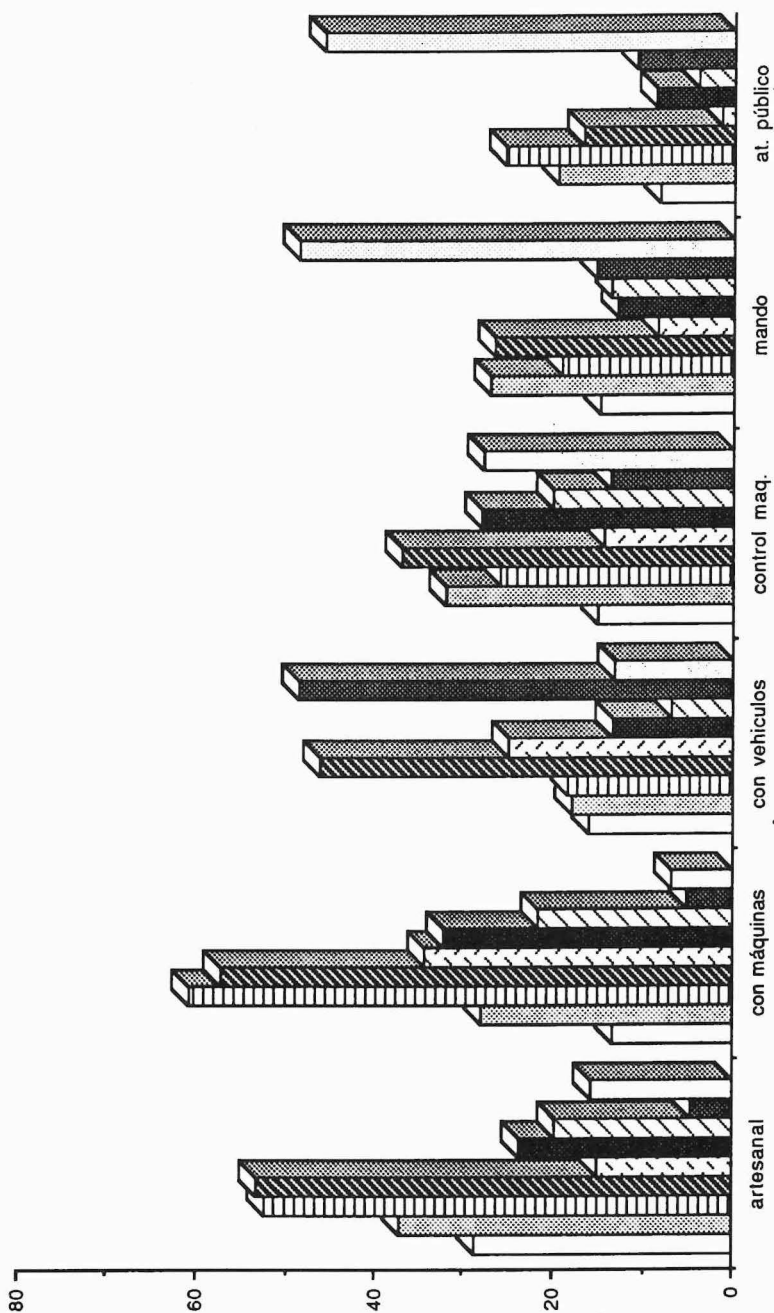
CUADRO III.94.
PORCENTAJE DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS A
RIESGOS DE ACCIDENTE AGRUPADOS POR SECTORES DE
ACTIVIDAD. (RESPUESTAS SUGERIDAS, n = 4000).

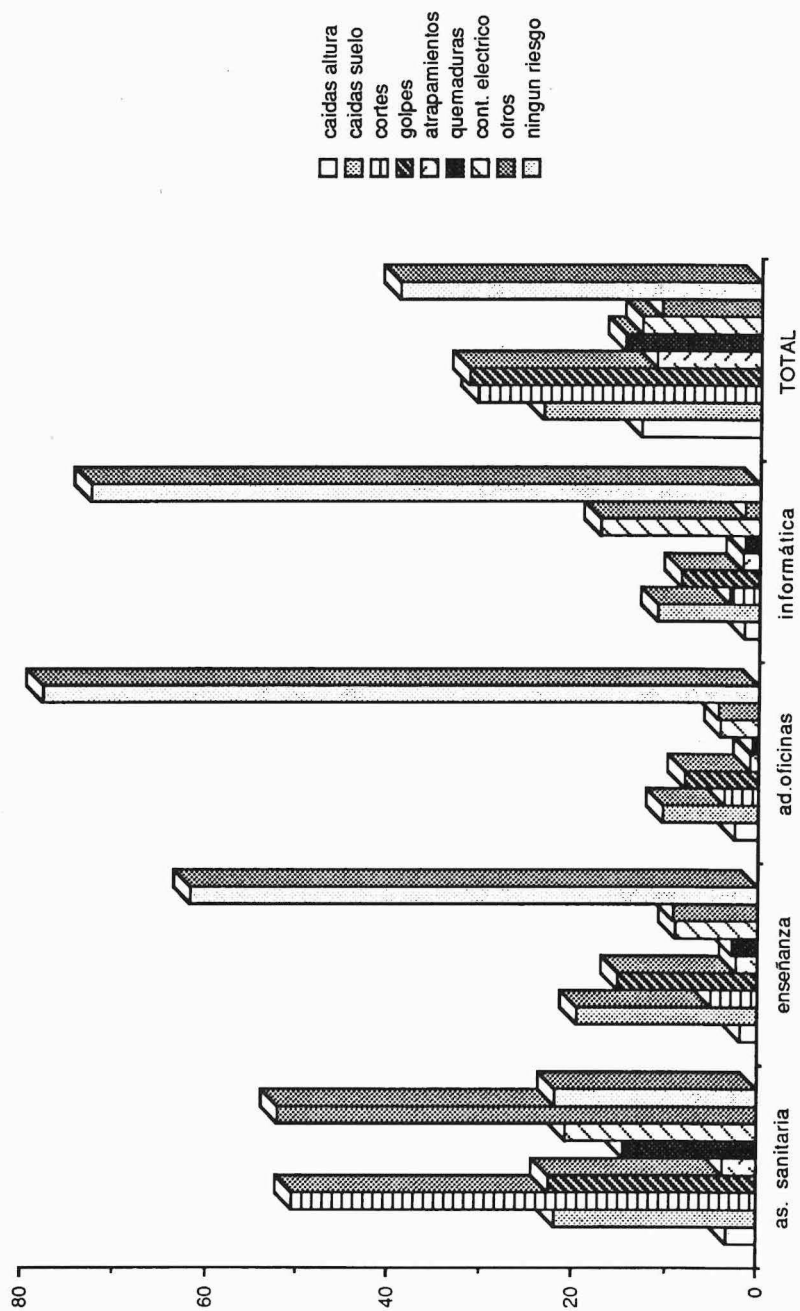


CUADRO III.95.
PORCENTAJE DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS A
RIESGOS DE ACCIDENTE AGRUPADOS POR SEXO.
(RESPUESTAS SUGERIDAS, n=4000).



CUADRO III.96.
 PORCENTAJE DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EXPUESTOS A
 RIESGOS DE ACCIDENTE AGRUPADOS POR LA TAREA HABITUAL
 REALIZADA. (RESPUESTAS SUGERIDAS , n=4000).





Índice de riesgos de accidente

Para facilitar la comparación entre diferentes subgrupos de la muestra entrevistada respecto al riesgo de accidente que manifiestan, hemos elaborado un índice cuyo valor oscila entre 0 y 8, valores que significan que no manifiesta ningún riesgo = valor 0 y que manifiesta riesgo en todas las categorías sugeridas = valor 8. Los valores intermedios significan que se está expuesto a tantos riesgos como numéricamente indique el índice (ver cuadro III.97.).

En el cuadro III.98. se distribuye la muestra entrevistada según el número de riesgos que manifiestan. El promedio de riesgos manifestados es 1,5 con una desviación típica de 1,7.

CUADRO III.97
VALORACION DEL INDICE DE RIESGOS
DE ACCIDENTE

	NO EXISTE RIESGO	EXISTE RIESGO
Caídas de altura	0	1
Caídas en el suelo	0	1
Cortes	0	1
Golpes	0	1
Atrapamientos	0	1
Quemaduras	0	1
Contacto eléctrico	0	1
Otros	0	1
No manifiesta ningún riesgo	0	1

En los cuadros III.99. a III.107. aparecen los valores de la media y la desviación típica del índice de riesgos de accidente de los trabajadores entrevistados agrupados por la actividad y el tamaño del centro de trabajo, por la tarea habitual y el tipo de puesto de trabajo, según la causa a la que atribuyen preferentemente estos riesgos y según hayan tenido o no algún accidente en los últimos doce meses, y según el sexo, la edad y el nivel de estudios.

El índice de riesgos promedio (1.5) es más elevado en la Construcción (2.5) que en Industria (1.7) o Servicios (1.2).

Dentro de la Industria la actividad menos peligrosa (Otras manufacturas) tiene el mismo índice que el promedio (1.5). En Servicios, el índice más bajo se da en Banca, Finanzas y Seguros (0.6).

Respecto al tamaño del centro de trabajo, el índice de riesgos es más elevado en las empresas grandes (2.0 en las de más de 500 trabajadores).

Respecto al tipo de tarea, los trabajadores manuales artesanales (2,3) o con máquinas y herramientas (2,5) tienen los índices más elevados, le siguen con 1,9 los que conducen máquinas y vehículos, los que controlan máquinas, plantas o procesos y los de asistencia sanitaria.

Respecto al tipo de puesto, el índice es más alto para los puestos de cadena (1,8) que para los que trabajan en equipo (1,6) o independientemente (1,4).

El valor del índice de riesgos es significativamente más alto cuando nos limitamos a los entrevistados que declaran algún riesgo (cuadro III.103.) destacando los que asocian como causa principal de riesgo las malas condiciones del lugar de trabajo (3,7), el puesto de trabajo mal diseñado (3,6), el apremio de tiempo (3,5) y la falta de protección en la máquina (3,4).

El índice de riesgos también aumenta cuando nos limitamos a aquellos trabajadores que han tenido algún accidente en los últimos doce meses (2,6, cuadro III.104).

En relación a variables personales el índice es más elevado en hombres (1,7) que en mujeres (0,9), no se aprecian diferencias notables entre los distintos grupos de edad, mientras que se da una relación inversa entre el nivel de estudios y el valor de dicho índice (cuadro III.107.).

CUADRO 98
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE

0	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
1564	839	648	425	239	175	72	31	5	4000	1.5	1.7
39.1	21.0	16.2	10.6	6.0	4.4	1.8	0.8	0.1	100%	--	--

CUADRO III.99
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR LA
ACTIVIDAD ECONOMICA

ACTIVIDAD	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
INDUSTRIA	1530	1.7	1.7
Energía y agua	74	1.8	2.1
Extr. Minerales, Ind. Química	326	1.9	1.9
Ind. Trans. Metales	513	1.9	1.8
Otras manufacturas	617	1.5	1.5
CONSTRUCCION	276	2.5	1.9
SERVICIOS	2188	1.2	1.5
Comercio, Hostelería, Reparaciones	711	1.3	1.5
Transportes, Comunicaciones	208	1.4	1.6
Banca, Finanzas	379	0.6	1.1
Administración Pública y otros	--	--	--
Servicios	890	1.3	1.6
N.s./N.c.	6	--	--
TOTAL	4000	1.5	1.7

CUADRO III.100
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO

PLANTILLA DEL CENTRO DE TRABAJO	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Menos de 6	440	1.4	1.5
De 6 a 25	914	1.3	1.5
De 26 a 100	920	1.4	1.6
De 101 a 500	968	1.4	1.6
Mas de 500	690	2.0	2.0
N.s./N.c.	67	--	--
TOTAL	4000	1.5	1.7

CUADRO III.101
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR LA TAREA
REALIZADA MAS FRECUENTEMENTE

TAREA HABITUAL	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Trabajo manual, artes. herramientas manual.	933	2.3	1.8
Trabajo manual con maq. herramientas motrices	575	2.5	1.6
Trabajo de manejar o cond. maquinas o vehículos	162	1.9	1.5
Control, vigilancia maq. plantas o procesos	160	1.9	1.8
Mando, supervisión trabajadores	243	1.4	1.8
Atención o venta al público	484	1.0	1.1
Asistencia sanitaria	196	1.9	1.6
Enseñanza	126	.6	1.0
Trabajos administrativos oficina	1008	.3	.8
Informática	62	.5	.9
Otros	52	1.3	1.6
TOTAL	4000	1.5	1.7

CUADRO III.102
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR EL TIPO DE
PUESTO DE TRABAJO

PUESTO	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Independiente	1804	1.4	1.5
En cadena	250	1.8	1.5
Parte de equipo	1918	1.6	1.8
N.s./N.c.	29	--	--
TOTAL	4000	1.5	1.7

CUADRO III.103
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR LA
PRINCIPAL CAUSA DE RIESGO MANIFESTADA

PRINCIPAL CAUSA DE RIESGOS	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Lugar de trabajo en malas condiciones	179	3.7	1.8
Máquina poco protegida	128	3.4	1.8
Hay que sacar la producción por encima de todo	204	3.5	1.7
El trabajo obliga a operaciones peligrosas	483	3.1	1.7
Exceso de confianza o costumbre	1201	2.5	1.5
Puesto de trabajo mal diseñado	117	3.6	1.8
Otras causas	27	2.8	1.8
No hay riesgos	1564	--	--
N.s./N.c.	97	--	--
TOTAL	4000	1.5	1.7

CUADRO III.104
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR HABER
TENIDO O NO ALGUN ACCIDENTE DE LOS ULTIMOS DOCE MESES

	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Si	192	2.6	1.8
No	3802	1.4	1.6
No sabe	1	3.0	.0
N.c.	5	--	--
TOTAL	4000	1.5	1.7

CUADRO III.105
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR LA EDAD

	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Menos de 18	14	1.6	1.3
De 18 a 24	336	1.4	1.5
De 25 a 34	1368	1.3	1.7
De 35 a 44	1201	1.5	1.7
De 45 a 54	717	1.7	1.7
de 55 a 64	350	1.6	1.7
N.s./N.c.	14	--	--
TOTAL	4000	1.5	1.7

CUADRO III.106
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR EL SEXO

	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Hombre	2860	1.7	1.7
Mujer	1140	0.9	1.3
TOTAL	4000	1.5	1.7

CUADRO III.107
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DEL INDICE DE RIESGOS DE ACCIDENTE
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS AGRUPADOS POR EL NIVEL
DE ESTUDIOS

	TOTAL	MEDIA	DESVIACION TIPICA
Ninguno	431	2.3	1.7
Graduado escolar	1381	1.9	1.6
Bachillerato	823	1.0	1.5
Formación profesional	576	1.5	1.8
Universitarios medios	420	.9	1.5
Estudios superiores	364	.8	1.3
N.s./N.c.	6	--	--
TOTAL	4000	1.5	1.7

Causas de riesgo de accidente

Los datos relativos a causas de riesgos se han obtenido también a dos niveles, espontáneo y sugerido. Igualmente, los datos en porcentajes que aparecen en los cuadros III.108. a III.110. inclusive no son excluyentes con el resto de la columna en la que están, ya que cada trabajador puede declarar más de una causa.

CUADRO III.108
PORCEAJES DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE DECLARAN
ESTAR EXPUESTOS A ALGUN RIESGO DE ACCIDENTE SEGUN
LAS CAUSAS DE ESTOS RIESGOS.
RESPUESTAS ESPONTANEAS Y SUGERIDAS

	RESPUESTAS ESPONTANEAS 2436*	RESPUESTAS SUGERIDAS 2436*	RELACION Sug/Esp.
Lugar de trabajo en malas condiciones	5,5%	11,4%	2.07
Máquina poco protegida	4,2%	8,1%	1,92
Hay que sacar la producción por encima de todo	3,2%	13,0%	4,06
El trabajo obliga a operaciones peligrosas	20,9%	30,7%	1,47
Exceso de confianza. Costumbre	62,5%	76,5%	1,22
Puesto mal diseñado	1,7%	7,5%	4,41
N.s./N.c.	8,7%	6,1%	0,70

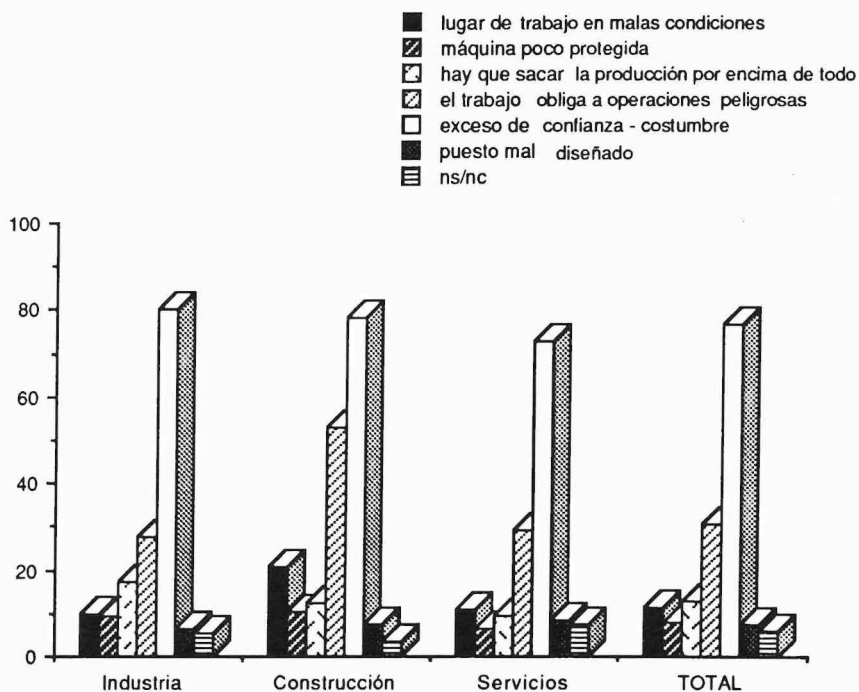
* N° de Trabajadores que declaran estar expuesto a algún riesgo

La diferencia más notable entre los datos espontáneos y sugeridos se da respecto al mal diseño del puesto de trabajo y a los imperativos de la producción. Pero lo más destacable de esta variable es la atribución al exceso de confianza y a la costumbre de las causas de riesgo para el 76,5% de los que manifiestan la existencia de alguno, y a que el trabajo conlleva operaciones peligrosas para el 30,7%. Ambos porcentajes son preocupantes desde un punto de vista prevencionista ya que difícilmente se puede realizar una mejora de las condiciones de trabajo actuando sobre estas "causas".

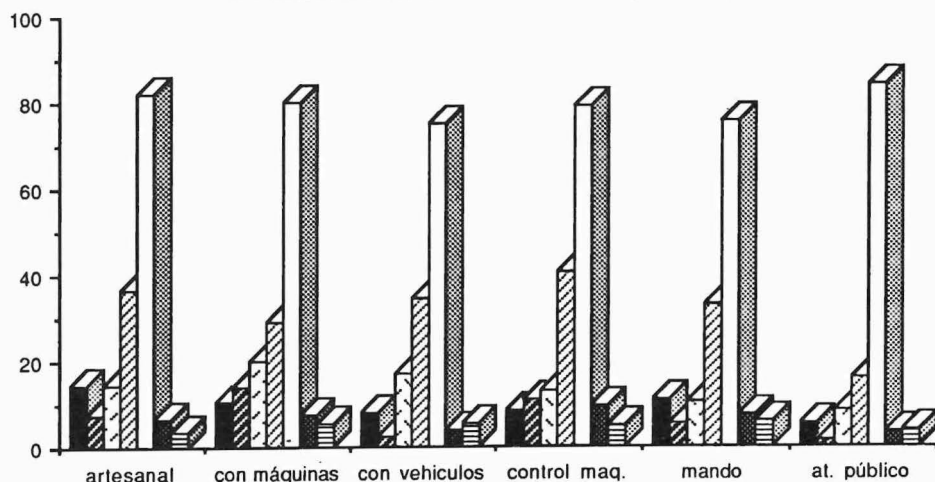
La peligrosidad del trabajo (30,7%) es más frecuente en Construcción (53,1%, en Asistencia Sanitaria (49,3%) y en Control de máquinas, planta y procesos (40,4%).

El porcentaje de no respuestas (6,1%) es significativamente alto en Enseñanza (19,9%) y en trabajos administrativos y de oficina (14,4%), de lo que podría deducirse que estas tareas no están tan relacionadas con las causas de riesgo sugeridas en la encuesta.

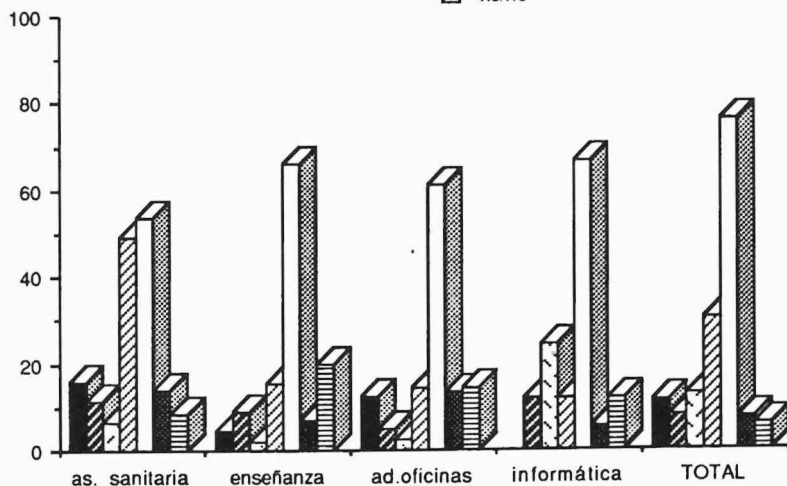
CUADRO III.109.
PORCENTAJES DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
DECLARAN ESTAR EXPUESTOS A ALGUN RIESGO DE ACCIDENTE
SEGUN LAS CAUSAS DE ESTOS RIESGOS (RESPUESTAS SUGERIDAS) Y
SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD. (n=2436)



CUADRO III.110.
PORCENTAJES DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
DECLARAN ESTAR EXPUESTOS A ALGUN RIESGO DE ACCIDENTE
SEGUN LAS CAUSAS DE ESTOS RIESGOS (RESPUESTAS SUGERIDAS) Y
SEGUN LA TAREA HABITUAL. (n=2436)



- lugar de trabajo en malas condiciones
- ▨ máquina poco protegida
- ▩ hay que sacar la producción por encima de todo
- ▧ el trabajo obliga a operaciones peligrosas
- exceso de confianza - costumbre
- ▤ puesto mal diseñado
- ▥ ns/nc



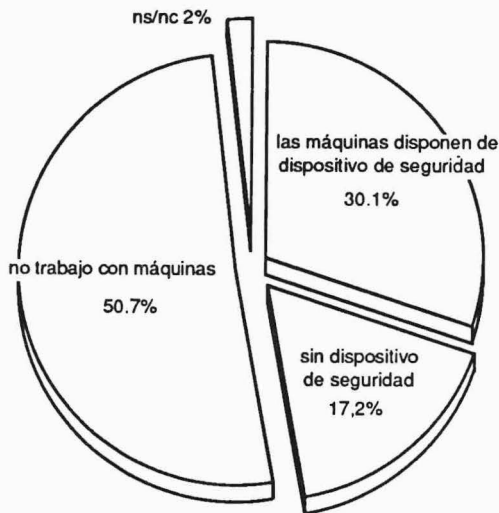
Existencia y grado de funcionamiento de dispositivos de seguridad en máquinas

En el cuadro III.111. se refleja el porcentaje de trabajadores entrevistados que declara disponer de dispositivos de seguridad en las máquinas con las que trabaja (30,1%). En este cuadro también se puede observar que la mitad de los trabajadores entrevistados no trabaja con máquinas (50,7%).

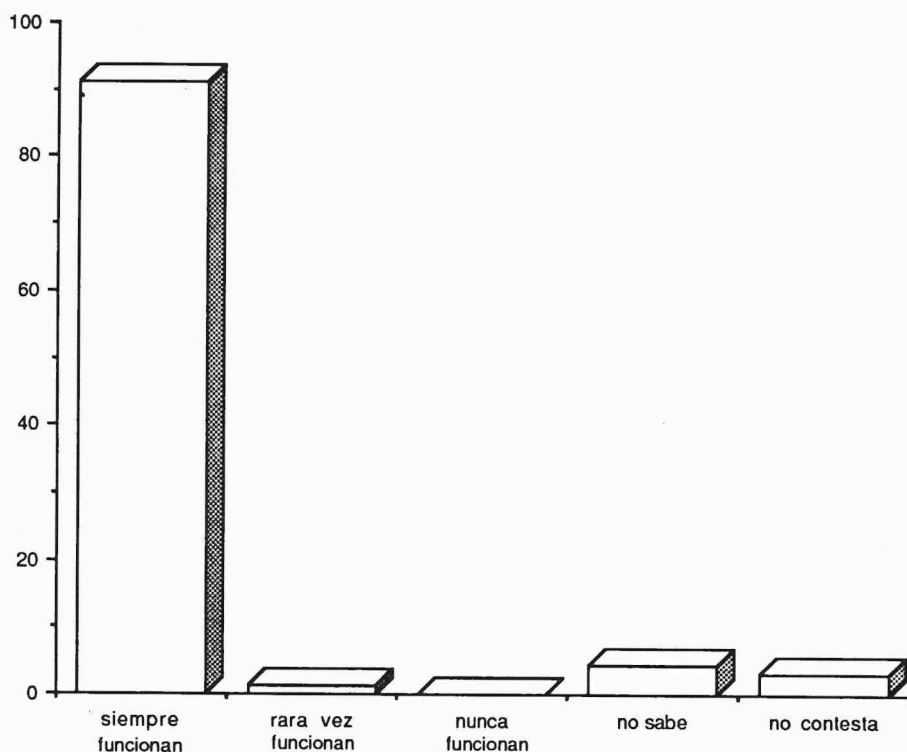
Respecto al grado de funcionamiento de dichos dispositivos de seguridad, la mayoría (91,1%) de los afectados manifiestan que funcionan bien (cuadro III.112.).

Quizá el dato más destacable de estos dos últimos cuadros sea que el 17,2% de los trabajadores encuestados declaran trabajar en máquinas que no disponen de ningún dispositivo de seguridad

CUADRO III.111.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN DISPONGAN O NO DE DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN LAS MAQUINAS CON LAS QUE HABITUALMENTE TABAJAN. (n = 4000).



CUADRO III.112.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
DISPONEN DE DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN LAS MAQUINAS CON
QUE TRABAJAN SEGUN EL GRADO DE FUNCIONAMIENTO DE DICHS
DISPOSITIVOS. (n = 1202).



CARGA DE TRABAJO

Para valorar la carga de trabajo se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Postura habitual
- Esfuerzos a que le obliga su trabajo
- Zonas del cuerpo donde siente molestias
- Fatiga no relacionada con esfuerzos físicos
- Síntomas de fatiga mental
- Indicadores de carga mental

Postura habitual de trabajo

Preguntados los trabajadores entrevistados por la postura más habitual en su puesto de trabajo de las presentadas en el cuadro III.113., se han obtenido los resultados reflejados en el cuadro III.114., en el que hay que destacar que la mayoría de los trabajadores se sitúan entre las dos primeras respuestas (42,9% trabajan sentados y 40,8% lo hacen de pie) aunque hay un porcentaje considerable (12,8%) que declaran trabajar habitualmente de pie inclinado (figura nº 3).

En los cuadros III.115. a III.118 inclusivos se reflejan las distribuciones de las respuestas a "postura habitual de trabajo" en función de sector de actividad, la tarea habitual, el sexo y el nivel de estudios. Respecto a la actividad de la empresa, destaca el elevado porcentaje de trabajadores (32,7%) que declaran trabajar inclinados (postura 3) en la Construcción. Asimismo se observa que en el Industria predomina el trabajo de pie (44,5%) mientras que en Servicios predomina el trabajo sentado (48,0%).

En cuanto a la tarea habitual, la postura sentado predomina en Administración y oficinas (94,5%), en informática (93,3%), en conducción y manejo de máquinas y vehículos (72,6%) y en mando sobre otros trabajadores (54,2%). La postura de pie predomina en tareas de control de procesos (64,1%) en trabajos manuales con máquinas (63,2%), en enseñanza (61,8%) y en asistencia sanitaria (53,7%). La postura inclinada predomina en tareas artesanales (31,7%) y asistencia sanitaria (20,6%).

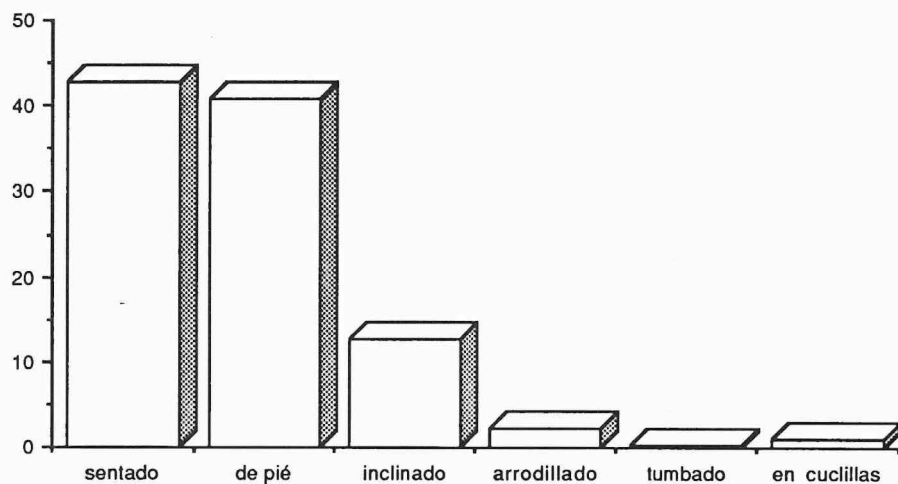
La posición sentado, es más habitual entre las mujeres (52,6%) que entre los hombres (39,0%) mientras que con la postura de pie ocurre lo contrario (43,0% en hombres, 35,3% en mujeres).

En el cuadro III.118. se puede observar una relación directa entre bajos niveles de estudios y posturas de trabajo más desfavorables.

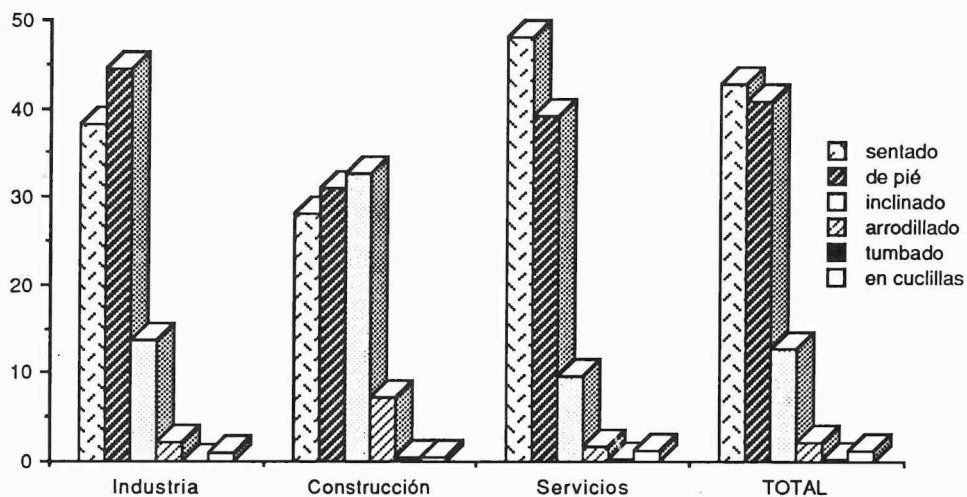
CUADRO III. 113
CLASIFICACION DE LAS POSTURAS DE TRABAJO

					
sentado	de pie	inclinado	arrodillado	tumbado	en cuclillas

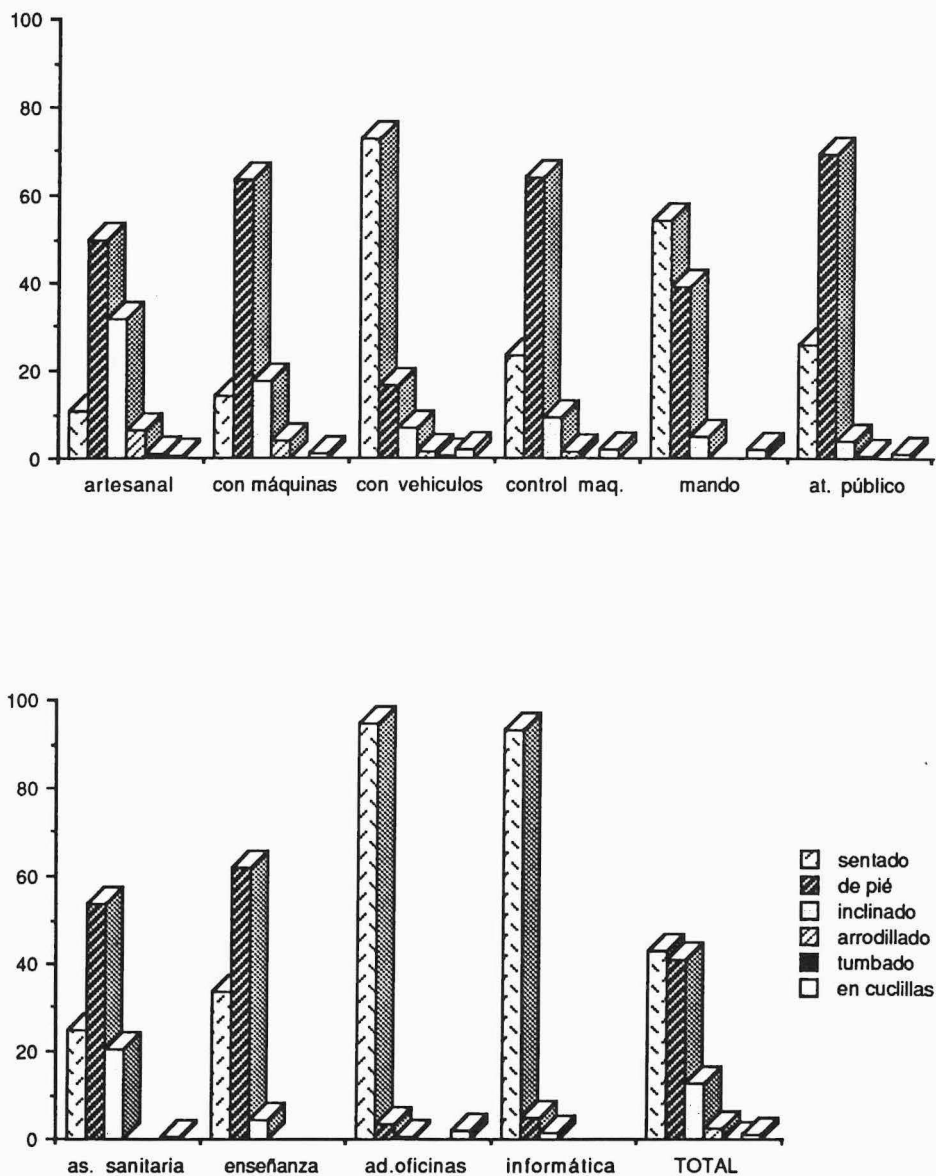
CUADRO III.114.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
POSTURA HABITUAL DE TRABAJO. (n = 4000).



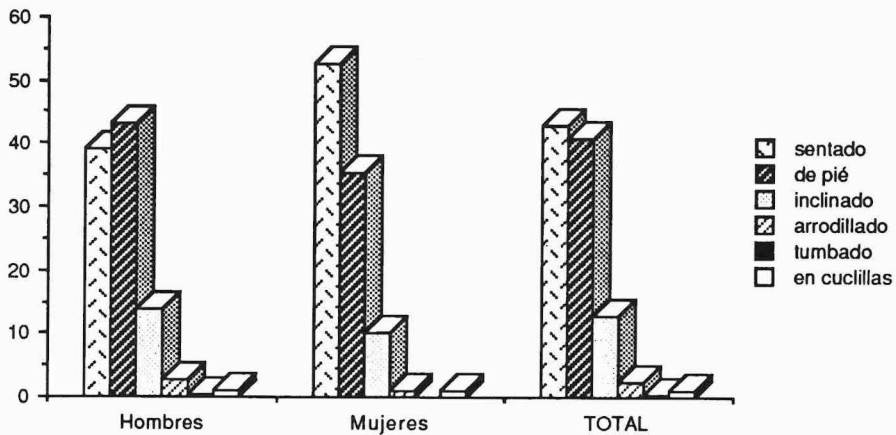
CUADRO III.115.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
POSTURA DE TRABAJO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD. (n = 4000)



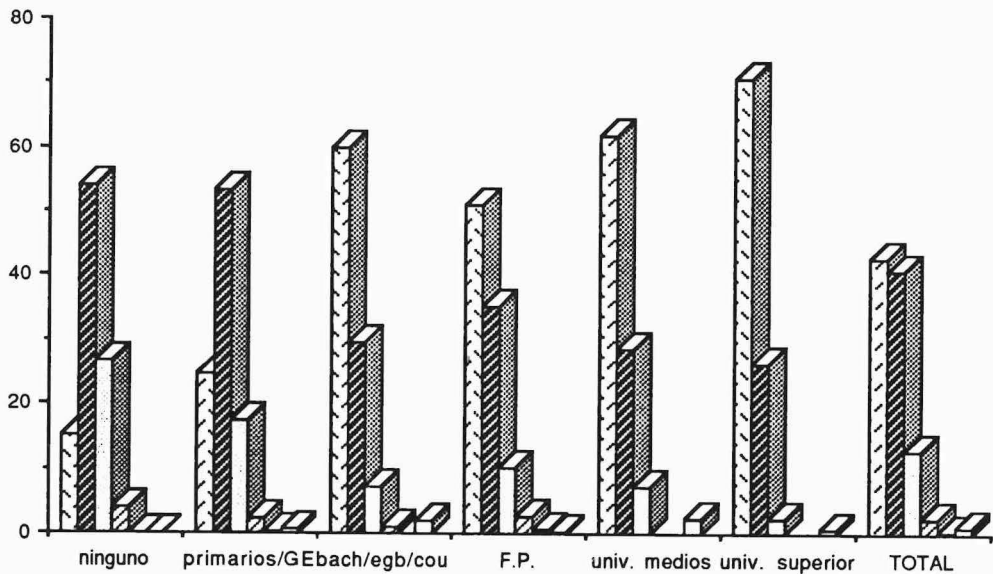
CUADRO III.116.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIPO DE TAREA Y LA POSTURA DE TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO III.117.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
POSTURA DE TRABAJO Y EL SEXO. (n = 4000)



CUADRO III.118.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
POSTURA DE TRABAJO Y EL NIVEL DE ESTUDIOS. (n = 4000)



Esfuerzos físicos a que le obliga su trabajo

A la pregunta de cuál es el esfuerzo físico más frecuente en su trabajo, casi la mitad de los entrevistados (45,2%) respondió que su trabajo no le obliga a realizar esfuerzos físicos. Una cuarta parte (25,7%) achaca el esfuerzo al hecho de tener que permanecer de pie durante mucho tiempo, y el 12,6% al tener que mantener una postura que, a la larga, resulta fatigante.

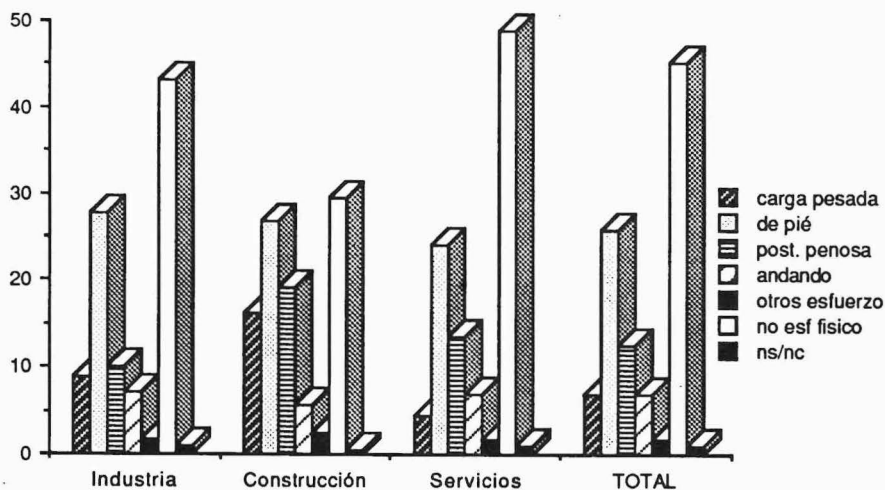
En los cuadros III.119 a III.122 inclusive se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados respecto a esta pregunta y según el sector de actividad, el tamaño del centro, el sexo y la edad.

Comparando las opiniones por sectores de actividad, vemos que el que difiere más del total de la muestra es la Construcción, donde sólo un 29,4% considera que su trabajo no obliga a realizar esfuerzos físicos y el 16,2% achaca el esfuerzo al hecho de tener que transportar cargas pesadas. Si atendemos a la edad observamos que el grupo de mayor edad es el que considera en mayor porcentaje (47,3%) que su trabajo no obliga a realizar esfuerzos, lo que contrasta con la opinión del grupo entre 18 y 24 años, cuyo porcentaje en tal respuesta es del 34,9%. Estos últimos consideran, principalmente, que los esfuerzos que deben realizar se deben a tener que permanecer de pie durante largo tiempo.

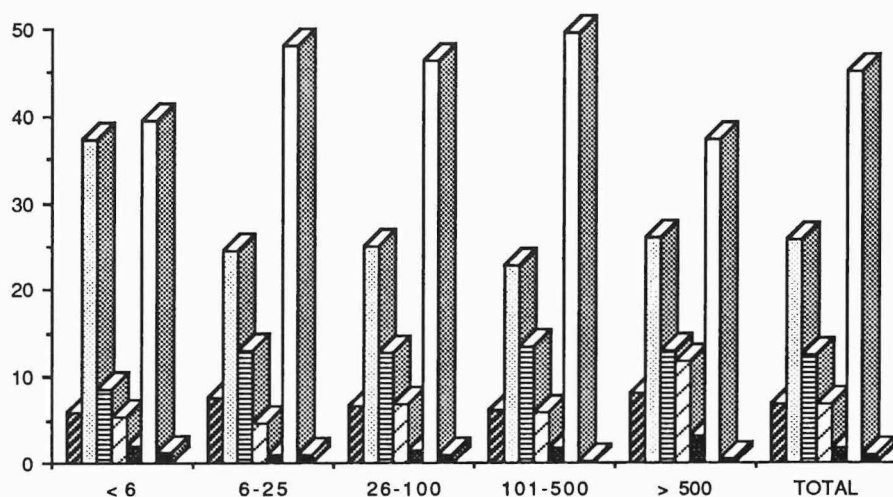
También hay diferencia de opinión en este aspecto debido al sexo, siendo las mujeres las que en mayor porcentaje (52,4%) consideran que su trabajo no implica esfuerzos físicos.

Por otra parte observamos que en las empresas muy pequeñas, de menos de seis trabajadores, hay un porcentaje elevado de personas (37,3%) que achacan los esfuerzos físicos a tener que permanecer de pie; mientras que en las empresas más grandes, de más de 500 trabajadores, el valor que destaca es el que hace referencia a "tener que estar andando" (11,7%).

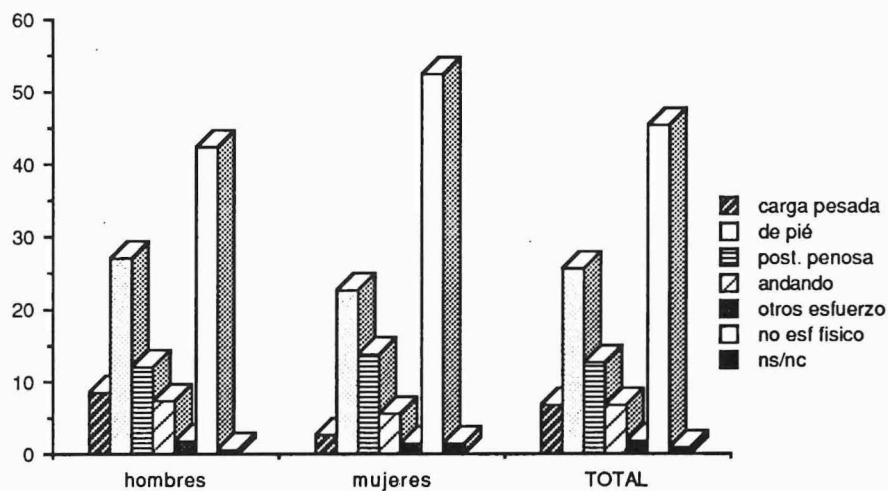
CUADRO III.119.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS
ESFUERZOS FISICOS Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD. (n = 4000)



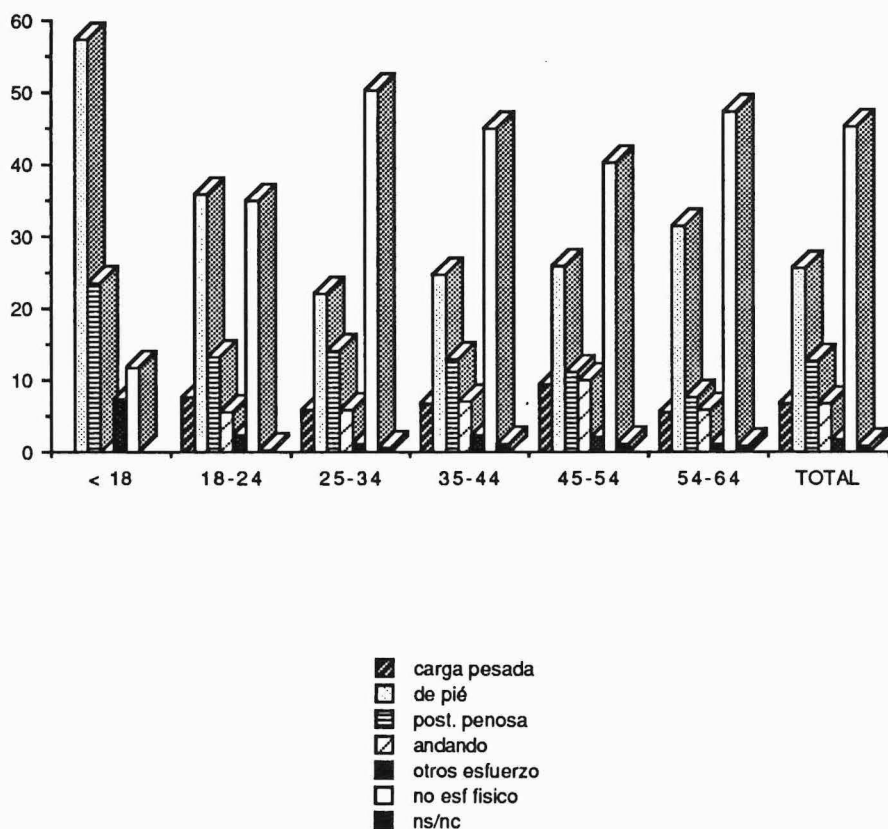
**CUADRO III.120 .
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS
ESFUERZOS FISICOS Y
EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO. (n = 4000)**



**CUADRO III.121.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS
ESFUERZOS FISICOS Y EL SEXO. (n = 4000)**



CUADRO III. 122.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS
ESFUERZOS FISICOS Y LA EDAD. (n = 4000)



Zonas del cuerpo donde siente molestias

Para analizar esta variable se pidió a los entrevistados que señalaran por orden de importancia, de una lista que se mostraba, las zonas del cuerpo humano donde sentían molestias achacables a las posturas y esfuerzos de su trabajo. En el cuadro III.123 se reflejan los datos relativos a las tres primeras respuestas, apareciendo en la columna de la derecha el total acumulado en las tres elecciones.

CUADRO III.123
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
ZONAS DEL CUERPO DONDE SIENTEN MOLESTIAS ACHACABLES A
POSTURAS Y ESFUERZOS DE TRABAJO

	1ª Elección 4000	2ª Elección 4000	3ª Elección 4000	TOTAL
Nuca	15,0	2,4	1,7	19,1
Hombro izquierdo	0,9	0,9	0,3	2,2
Hombro derecho	0,6	1,3	0,7	2,6
Brazo/antebrazo izquierdo	1,9	1,0	0,4	3,3
Brazo/antebrazo derecho	0,5	1,9	1,1	3,5
Alto espalda	9,9	7,6	2,1	19,5
Mano/muñeca izquierda	0,6	0,5	0,4	1,5
Mamo/muñeca derecha	0,3	0,8	0,7	1,8
Bajo espalda	16,6	8,1	4,1	28,8
Nalgas	1,0	1,0	0,4	2,4
Muslos	1,5	0,7	0,9	3,0
Piernas	9,7	6,3	2,6	18,6
Pies/tobillos	6,5	4,3	2,4	13,1
N.s./N.c.	35,1	63,3	82,3	34,9
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Observamos que las respuestas se concentran principalmente y, por orden de importancia, en la parte baja de la espalda (28,8%); en la parte alta de la espalda (19,5%), en la nuca (19,1%), en las piernas (18,6%) y en los tobillos (13,1%). Siendo las otras partes del cuerpo mencionadas en porcentajes muy pequeños, para la comparación de esta variable con otros factores, consideramos las partes del cuerpo aquí mencionadas.

Cabe resaltar, por otra parte, el elevado porcentaje de respuestas "no sabe, no contesta", que en la tercera elección se eleva al 82,3%, siendo el conjunto del 34,9%.

En los cuadros III.124. a III.128 inclusive se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según las cinco zonas del cuerpo donde se concentran las molestias y en función del sector de actividad, del tamaño del centro de trabajo, del sexo, de la edad y de la tarea habitual respectivamente.

Al comparar las zonas del cuerpo donde se sienten molestias según el sector de actividad, observamos que mientras las personas que trabajan en el sector de servicios se quejan principalmente de molestias en la nuca y en la zona alta de la espalda, y más específicamente aquéllas que trabajan en banca o finanzas (26,1% en la nuca, 24,8% en lo alto de la espalda; los que trabajan en construcción citan principalmente molestias en la parte baja de la espalda (43,2%).

En cuanto al tamaño de la empresa, vemos que en las empresas grandes los porcentajes se concentran en la parte baja de la espalda (34,8%), en la parte alta de la espalda (24%) y la nuca (23,5%) mientras que en las empresas pequeñas hay una mayor incidencia de respuestas de molestias en piernas (23,2%) y en pies y tobillos (17,1%).

Las diferencias debidas al sexo se observan principalmente en las molestias que las mujeres sienten en lo alto de la espalda (30,1%) y en la nuca (27,3%), siendo en las demás zonas los porcentajes parecidos a los expresados por el total de la muestra.

Observamos que las diferencias debidas a la edad no son específicamente significativas. Resalta un porcentaje menor de molestias en la nuca (13,9%) y en la zona alta de la espalda (13,9%) en los trabajadores jóvenes, entre 18 y 24 años, mientras se registra en el mismo grupo de edad un mayor porcentaje de molestias en pies y tobillos (21,1%).

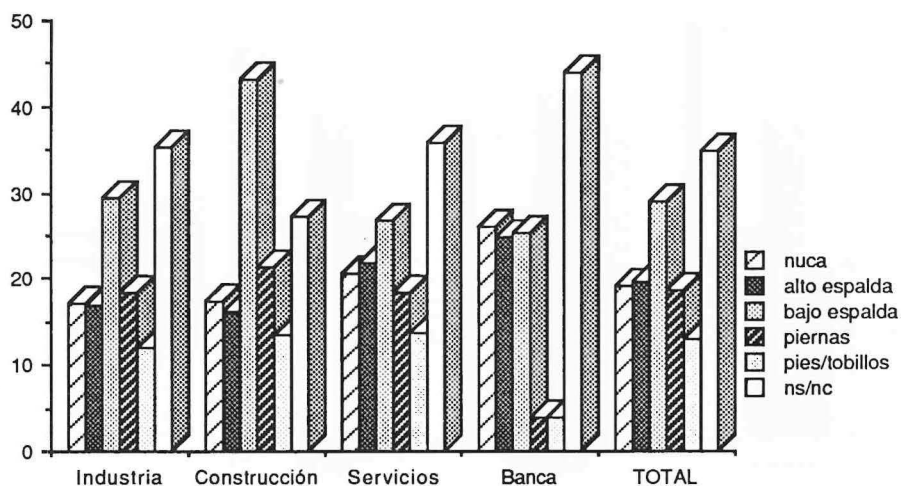
Destaca también la incidencia de las personas entre 25 y 34 años, en las molestias en lo alto de la espalda (24,7%) en relación con el total de los entrevistados.

Respecto a la tarea que habitualmente se realiza hay que destacar altos porcentajes de molestias en la nuca en informática (46,4%), en trabajos administrativos (27,4%) y asistencia sanitaria (26,5%). Molestias en la parte alta de la espalda en asistencia sanitaria (26,3%) y trabajos administrativos (24,6%). Molestias en la parte baja de la espalda en tareas de conducción de máquinas y vehículos (47,5%), en asistencia sanitaria (38,4%) y en trabajos manuales artesanales (35,0%) y con máquinas y herramientas (33,4%).

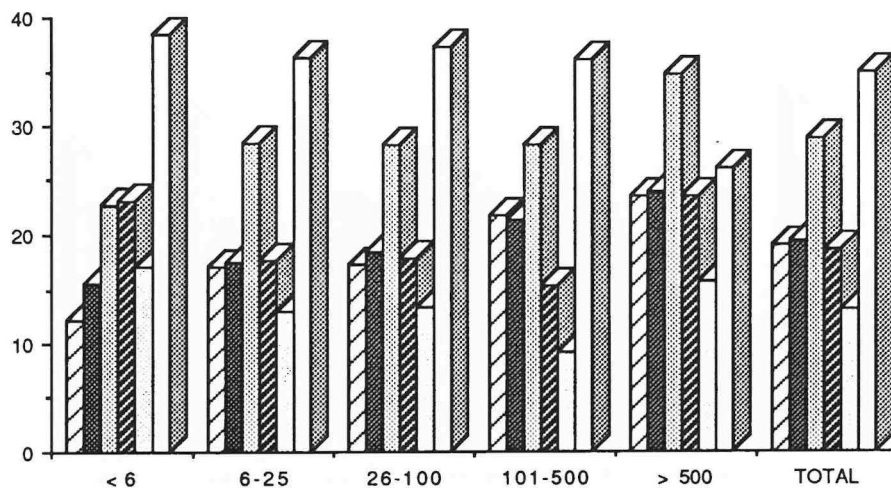
Las molestias en las piernas son más frecuentes en asistencia sanitaria (28,6%) en atención al público (26,8%) y en trabajos artesanales (25,9%). En piés y tobillos los más afectados son los que atienden al público (26,5%) y los que controlan máquinas e instalaciones (20,3%).

El porcentaje de no respuestas (34,9%) es más elevado en tareas de mando (47,1%) en trabajos administrativos y de oficinas (44,0%) y en enseñanza (41,1%).

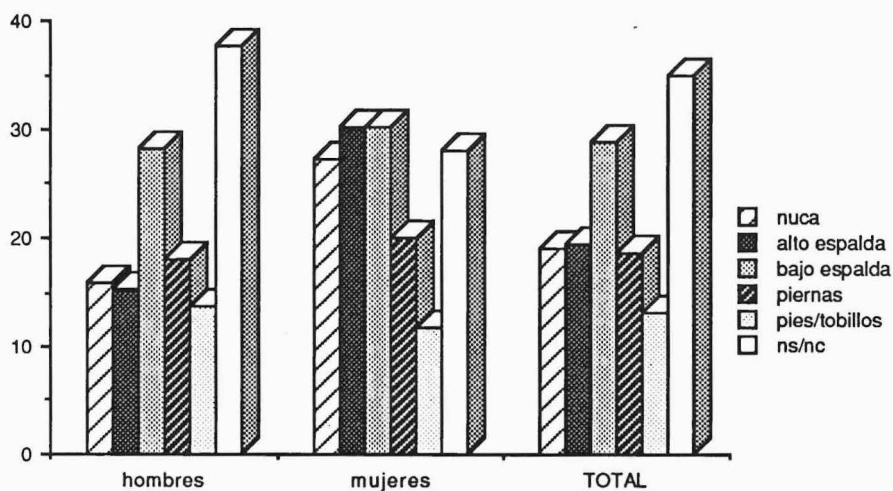
CUADRO III.124
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ZONA DEL CUERPO DONDE SIENTEN MOLESTIAS Y EL SECTOR DE
ACTIVIDAD. (n = 4000)



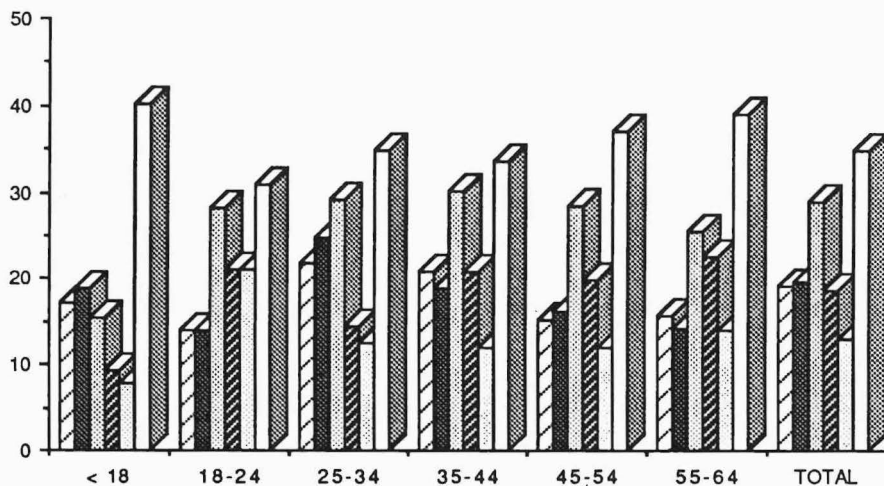
CUADRO III.125.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ZONA DEL CUERPO DONDE SIENTEN MOLESTIAS Y EL TAMAÑO DEL
CENTRO DE TRABAJO.(n = 4000)



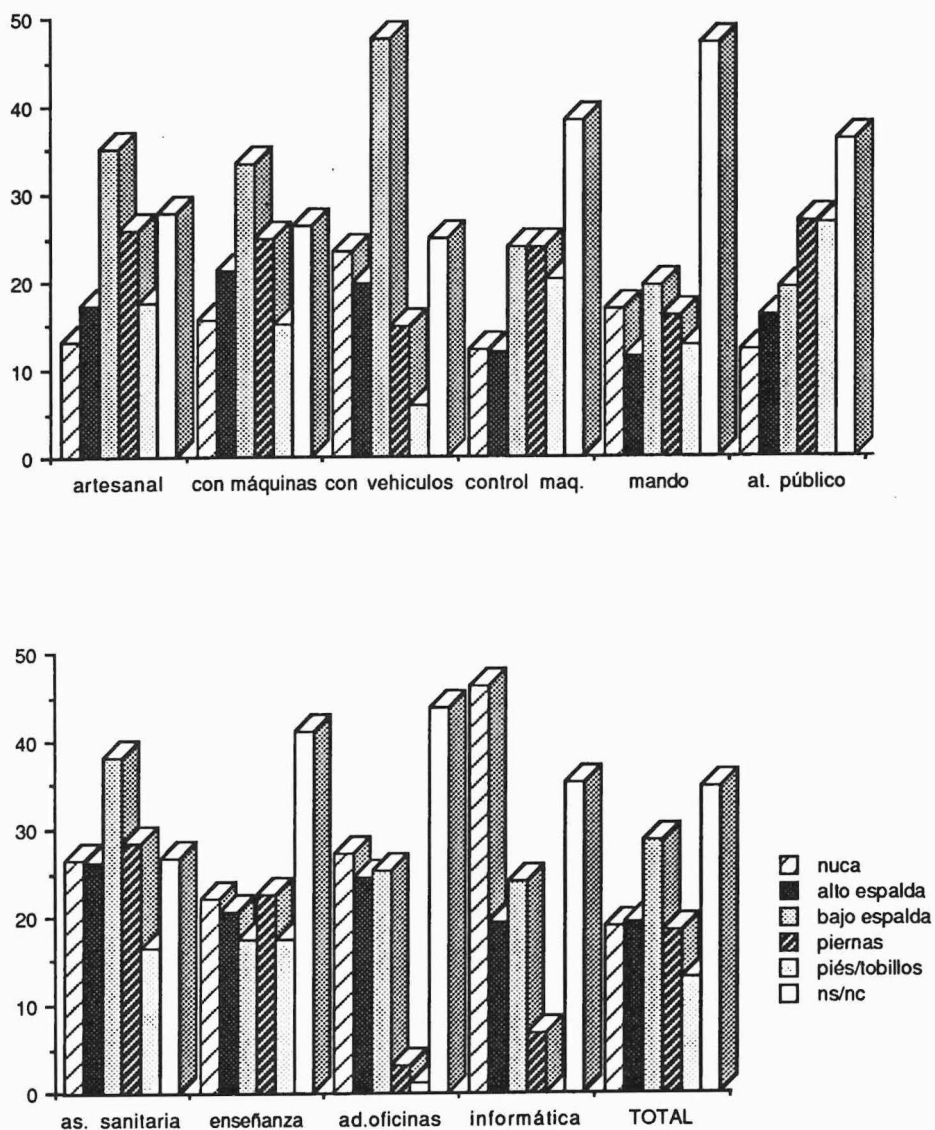
CUADRO III.126.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ZONA DEL CUERPO DONDE SIENTEN MOLESTIAS Y EL SEXO. (n = 4000).



CUADRO III.127.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ZONA DEL CUERPO DONDE SIENTEN MOLESTIAS Y LA EDAD.(n = 4000)



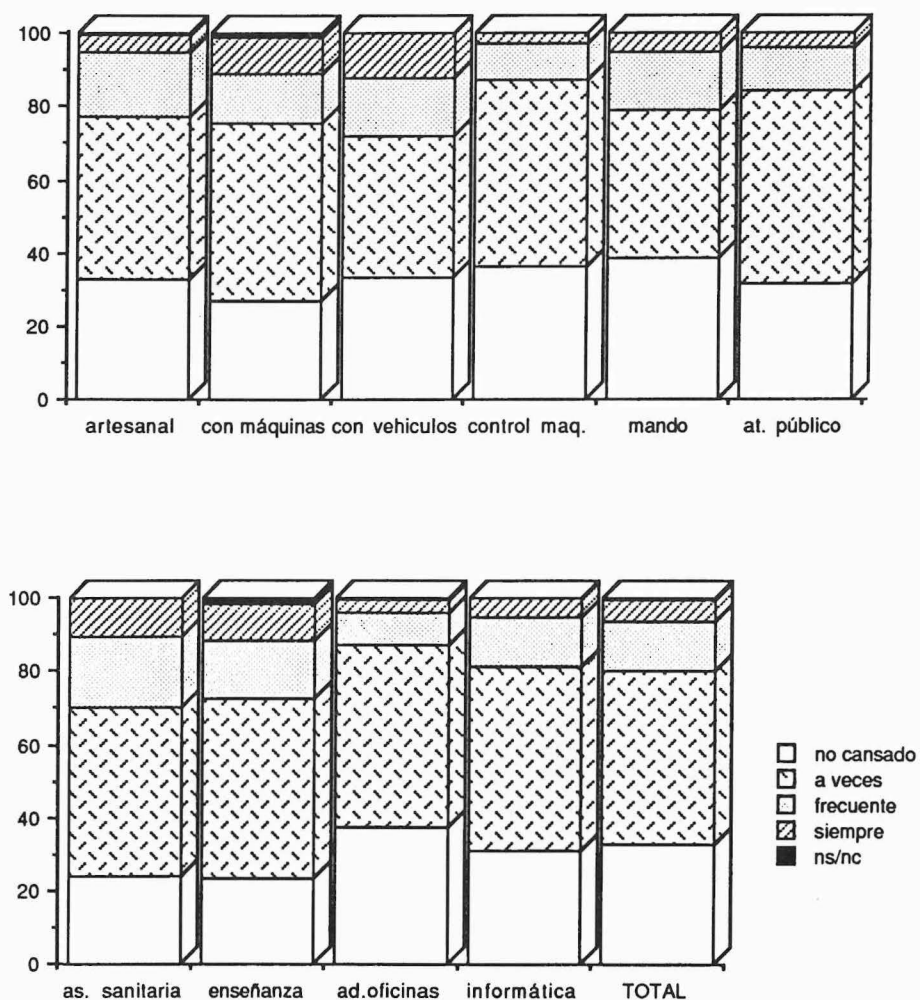
CUADRO III.128.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ZONA DEL CUERPO DONDE SIENTEN MOLESTIAS Y LA TAREA
HABITUAL. (n = 4000)



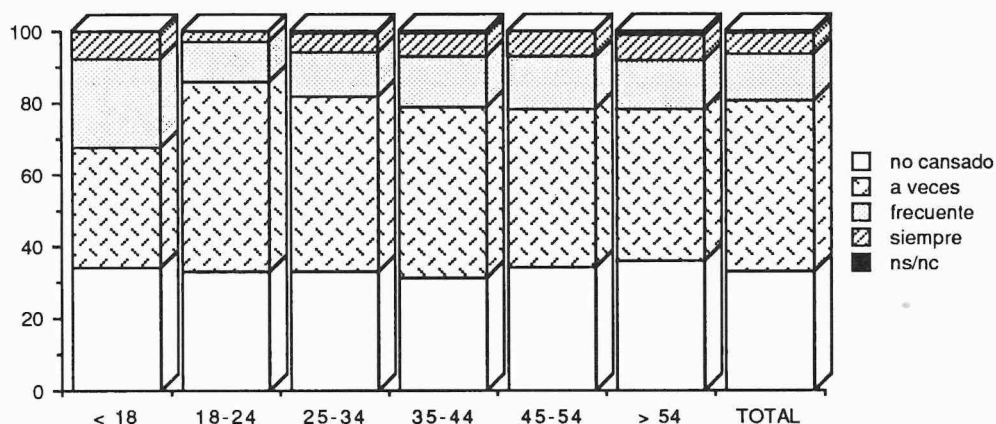
Fatiga no relacionada con esfuerzos físicos

Se pregunta a los trabajadores si al acabar su trabajo se siente cansado aunque no haya tenido que realizar esfuerzos físicos. En los cuadros III.129 y III.130 se reflejan las respuestas a esta pregunta en función de la tarea y la edad de los entrevistados.

CUADRO III.129.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
SENSACION DE FATIGA AL ACABAR SU TRABAJO
Y EL TIPO DE TAREA. (n = 4000)



CUADRO III.130.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
SENSACION DE FATIGA Y LA EDAD. (n = 4000)



Prácticamente un tercio de los entrevistados (32,8%) afirma que no se siente cansado al finalizar el trabajo.

Observando los valores de los que afirman sentirse cansados frecuentemente o siempre parece tener incidencia el tipo de tarea realizada.

Así por ejemplo, destacan los conductores de vehículos, que acumulan en estas dos respuestas un 28%, los que tienen tareas de asistencia sanitaria con un 29,7% y los que se dedican a la enseñanza con un 25,5%.

Si consideramos la edad como factor que puede tener incidencia en la sensación de fatiga, vemos, que destacan por estar por debajo del valor nacional los grupos de edad entre 18 y 25 años.

Síntomas de fatiga mental

Se preguntó a los entrevistados con qué frecuencia sentían distintos síntomas de fatiga.

Con esta pregunta se pretendía tener una mínima información de la sensación de fatiga debida, más que al esfuerzo físico, a los requerimientos mentales del trabajo.

En el cuadro III.131 resumimos los valores obtenidos por el total de la muestra y observamos que los síntomas que se presentan en mayor grado, considerando las respuestas "sí, frecuentemente" y "sí, siempre" son el sentir los ojos fatigados, sentir la cabeza pesada y sentirse nervioso.

CUADRO III.131
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS
EN FUNCION DE LA FRECUENCIA CON QUE SIENTEN
DISTINTOS SINTOMAS INDICADORES DE FATIGA MENTAL
n=4000

	NO	SI, A VECES	SI, FRE- CUENTEM.	SI SIEMPRE	N.s./N.c.	TOTAL
Sentir la cabeza pesada	58,2	34,1	5,7	1,5	0,5	100%
Tener sueño	74,6	19,9	3,4	1,6	0,5	100%
Sentir los ojos fatigados	57,1	30,6	8,8	2,9	0,5	100%
Sentirse torpe y adormecido	86,8	10,8	1,3	0,4	0,7	100%
No tener ganas de hablar	79,1	17,0	2,4	0,8	0,7	100%
Sentirse nervioso	69,5	23,0	5,0	1,9	0,7	100%
Sentirse incapaz de concentrarse	86,1	11,0	1,6	0,6	0,7	100%
Sentir desinterés	89,0	8,7	1,2	0,5	0,7	100%
Olvidar las cosas con facilidad	86,4	10,2	1,9	0,8	0,7	100%
Cometer errores con más frecuencia de lo normal	91,3	7,0	0,5	0,2	1,0	100%

Para la valoración de esta pregunta en relación con otras variables consideraremos los porcentajes obtenidos en las respuestas "sí, siempre" y "sí, frecuentemente"; la suma de dichos porcentajes nos da un porcentaje acumulado que podemos considerar indicativo de la sensación de fatiga debida al esfuerzo mental.

No pretendemos con ello considerar dicho valor como índice de fatiga, sino que se trata de tener un valor que sirva como punto de referencia y facilite las comparaciones. En el cuadro III.132, y basándonos en esta premisa, observamos que el grupo de menor edad (entre 18 y 24 años) es el que refleja un porcentaje (29,4%) considerablemente menor que el que refleja el total de la población entrevistada (43,0%).

CUADRO III.132
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS
SINTOMAS DE FATIGA MENTAL Y LA EDAD
(ACUMULACION DE RESPUESTAS "SI, FRECUENTEMENTE" Y "SI,
SIEMPRE")

	<18 14	18-24 336	25-34 1.368	35-44 1.201	45-54 717	55-64 350	Total Nacional 4.000
Sentir la cabeza pesada	-	2,8	7,8	7,8	7,0	7,3	7,2
Tener sueño	7,8	5,1	6,4	3,9	4,1	4,8	5,0
Tener los ojos fatigados	-	7,5	12,4	12,5	12,1	10,6	11,7
Sentirse torpe y adormecido	-	1,0	2,3	1,1	1,9	2,1	1,7
No tener ganas de hablar	-	2,7	2,9	3,8	3,0	3,9	3,2
Sentirse nervioso	-	5,0	7,0	7,2	6,1	8,7	6,9
Sentirse incapaz de concentrarse	-	0,9	2,9	2,1	1,1	2,7	2,2
Sentir desinterés	-	1,3	1,9	1,6	1,4	1,6	1,7
Olvidar las cosas con facilidad	-	2,5	2,2	2,4	3,3	5,0	2,7
Cometer errores	-	0,6	1,2	0,4	0,2	0,3	0,7
Porcentaje acumulado	7,8	29,4	47,0	42,8	40,2	47,0	43,0

Respecto al tipo de tarea realizada en el cuadro III.133, observamos que las tareas en las que se da una mayor sintomatología (prescindiendo del sector informático por su poca representatividad) son la enseñanza (64,2%), el conducir vehículos (50,8%), el trabajo manual con herramientas (46,9%) y la asistencia sanitaria (44,1%).

CUADRO III.133
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS SINTOMAS DE FATIGA MENTAL
Y EL TIPO DE TAREA
(ACUMULACION DE RESPUESTAS "SI FRECUENTEMENTE" Y "SI SIEMPRE")

	Artesanal	Manual con máquina	Conduc. vehículo	Control procesos	Mando	Atención público	Asisten. sanitar.	Enseñanza	Administ.	Informat	Otros	Total nacional 40000
Sentir la ca- beza pesada	933 6,0	74 7,4	162 8,0	160 5,8	243 8,6	484 6,0	196 6,8	126 19,2	1008 7,0	62 7,7	52 7,8	7,2
Tener sueño	4,9	6,5	9,3	6,7	6,3	3,8	6,6	1,7	3,6	5,2	4,9	5,0
Sentir los ojos fatigados	8,9	13,2	13,8	6,7	8,2	8,1	13,4	14,2	14,3	43,1	7,3	11,7
Sentirse torpe y adormecido	1,5	2,3	4,5	2,7	0,2	1,3	3,2	1,0	1,1	1,7	1,0	1,7
No tener ganas de hablar	2,9	4,4	3,3	3,8	6,9	3,3	2,0	7,5	2,1	1,7	1,0	3,2
Sentirse ner- vioso	6,7	5,5	6,8	4,5	7,8	2,2	2,1	6,6	1,8	5,2	--	2,6
Sentirse inca- paz de concen.	2,1	1,9	0,6	2,0	0,8	2,0	3,7	6,6	2,3	1,7	2,2	2,2
Sentir desinterés	1,6	1,5	2,0	2,0	0,4	0,4	3,2	0,8	2,1	3,4	2,2	1,7
Olvidar las cosas faciln.	3,6	3,4	2,6	3,4	0,4	1,3	2,6	4,2	2,3	2,4	3,9	2,7
Cometer errores	0,8	0,8	-	0,7	-0,9	0,6	0,5	2,4	0,6	0,9	1,0	0,7
Porcentaje acumulado	38,8	46,9	50,8	37,9	40,5	29,0	44,1	64,2	37,2	73	31,3	38,7

CUADRO III.134
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EL GRADO DE EXIGENCIAS DEL TRABAJO RELACIONADAS CON
LA CARGA MENTAL
n=4000

	NO	SI A VECES	SI, FRE- CUENTEM.	SI SIEMPRE	Ns./N.c.	TOTAL
Exige mucha atención	10,3	23,0	28,9	37,6	0,2	100%
Exige mucho esfuerzo visual	42,0	22,2	16,7	18,7	0,5	100%
Le Resulta complicado o difícil	86,6	10,8	1,2	0,9	0,5	100%
Le obliga a trabajar deprisa	44,9	36,9	10,3	7,5	0,4	100%
Le resulta rutinario y aburrido	67,8	22,8	4,4	4,4	0,6	100%

Indicadores de carga mental

Para valorar la carga mental se pregunta a los trabajadores en qué medida el trabajo que realizan comporta alguna de las exigencias que se enumeran en el cuadro III.134. En dicho cuadro se presenta también el grado de exigencias manifestado.

Los indicadores de esta pregunta nos dan una aproximación a las exigencias mentales del trabajo. Observamos que el más significativo es el primero, el grado de atención necesario para desarrollar la tarea, en el cual un 37,6% de los entrevistados afirma que su trabajo le exige siempre mucha atención, y un 28,9% frecuentemente.

Como en el caso anterior, para su comparación con otras variables aplicaremos un porcentaje acumulado, que nos indicará en qué casos consideran los entrevistados que su trabajo les exige un esfuerzo mental elevado.

Aplicando este método, en el caso del tipo de tarea realizada, observamos en el cuadro III.135 que la tarea que parece exigir un mayor esfuerzo mental es la informática, con un valor de 203,1, valor que tenemos que acoger con ciertas reservas, dado el reducido número de personas de la muestra que se dedica a ello (n=62).

En segundo lugar se encuentran los conductores de vehículos con un porcentaje acumulado de 154,4, siguiendo a continuación las personas que trabajan en puestos de administración y oficinas con un 145,5.

Es de resaltar el bajo valor obtenido por los trabajos manuales y artesanales (106,2).

CUADRO III. 135

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS GRADOS DE CARGA MENTAL Y LA TAREA QUE REALIZAN HABITUALMENTE (ACUMULACION DE RESPUESTAS "SI, FRECUENTEMENTE" Y "SI, SIEMPRE")

	Artesan.	Manual con Máquina	Conduct. Vehículo	Control Procesos	Mando	Atención Público	Asistencia Sanitaria	Enseñanza	Administr.	Informática	Otros	Total Nacional
	933	575	162	160	243	484	196	126	1008	62	51	4000
EXIGE MUCHA ATENCION	54,4	48,4	71,9	69,3	74,2	63,5	73,9	73,4	70,3	83,7	86,4	68,5
EXIGE MUCHO ESFUERZO VISUAL	26,8	39,6	47,8	28,8	33,7	21,6	33,9	40,5	45	72,5	24,1	35,4
LE RESULTA DIFICIL O COMPLICADO	1,5	3,2	3,2	2,7	3,5	0,6	2,7	1,7	1,8	5,2	4,3	2,1
LE OBLIGA A TRABAJAR DEPRISA	14	18,2	16,9	11,5	23,8	19,7	25,4	5	18,9	31,5	13,3	17,8
LE RESULTA RUTINARIO Y ABURRIDO	9,5	14,2	14,6	10,7	4,1	4,4	2,9	0,8	9,5	10,2	2,4	8,8
PORCENTAJE ACUMULADO	106,2	123,6	154,4	123	139,3	109,8	138,8	121,4	145,5	203,1	130,5	132,6

ASPECTOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS

Las variables que configuran este bloque de la encuesta, son las que se consideran capaces de tener un carácter agresivo de *naturaleza psicosocial* para la salud de los trabajadores, y que están ligadas a la *organización del trabajo*. Entre las que reúnen estas características, se han considerado las siguientes:

- 1.- Status del puesto
- 2.- Autonomía
- 3.- Monotonía
- 4.- Comunicación
- 5.- Participación en la mejora de las condiciones de trabajo.
- 6.- Horario
- 7.- Promoción
- 8.- Cambio de puesto - desempleo

En el análisis que sigue a continuación se han considerado cada una de ellas como variable dependiente, estudiándose su relación con los factores explicativos o variables independientes relativos a la actividad de la empresa y al tamaño del centro de trabajo, al tipo de puesto y al tipo de tarea realizada, y al sexo, edad y nivel de estudios del trabajador. Finalmente con objeto de favorecer la comprensión se ha elaborado un índice de agresivos psicosociales que agrupa a las variables citadas en un solo dato.

STATUS DEL PUESTO

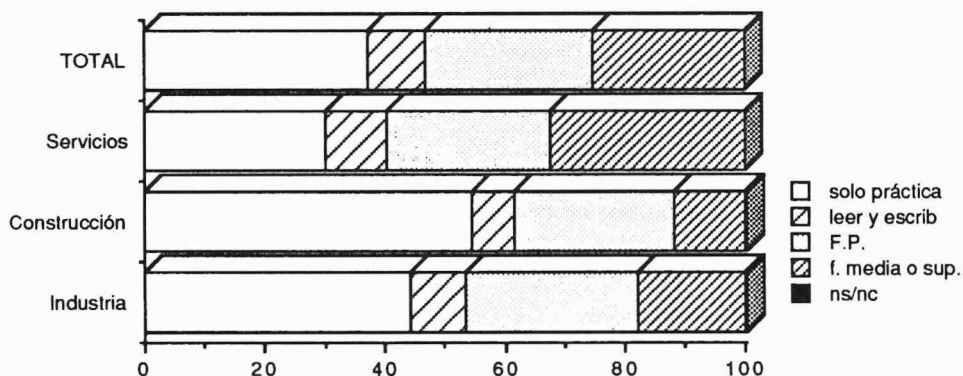
Para definir un puesto de trabajo, es importante estudiar algunas características que van a ayudar a definir su complejidad y la consideración que el mismo pueda tener cara a satisfacer las necesidades de desarrollo de la persona que lo realiza.

Entre los aspectos que pueden darnos una idea de ello, es frecuente utilizar las exigencias para desempeñar el puesto, el tiempo de aprendizaje necesario, las posibilidades de aplicar las capacidades y conocimiento, la consideración del puesto y la trascendencia de los errores. Vamos a comentar separadamente cada uno de ellos.

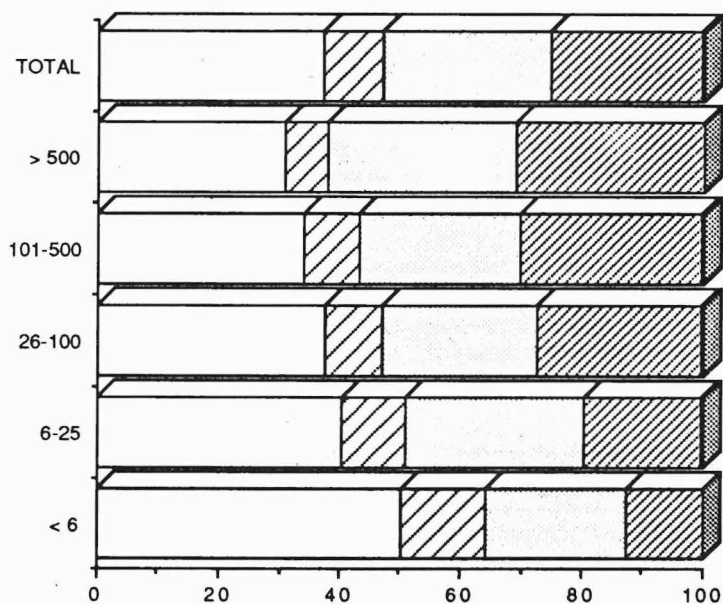
Exigencias para desempeñar el puesto

En los cuadros III.136 a III.140 inclusive se reflejan las distribuciones de los trabajadores entrevistados según los conocimientos que consideren necesarios para desempeñar su puesto de trabajo y según el sector de actividad, el tamaño del centro de trabajo, el tipo de tarea, el tipo de puesto, el sexo y el nivel de estudios.

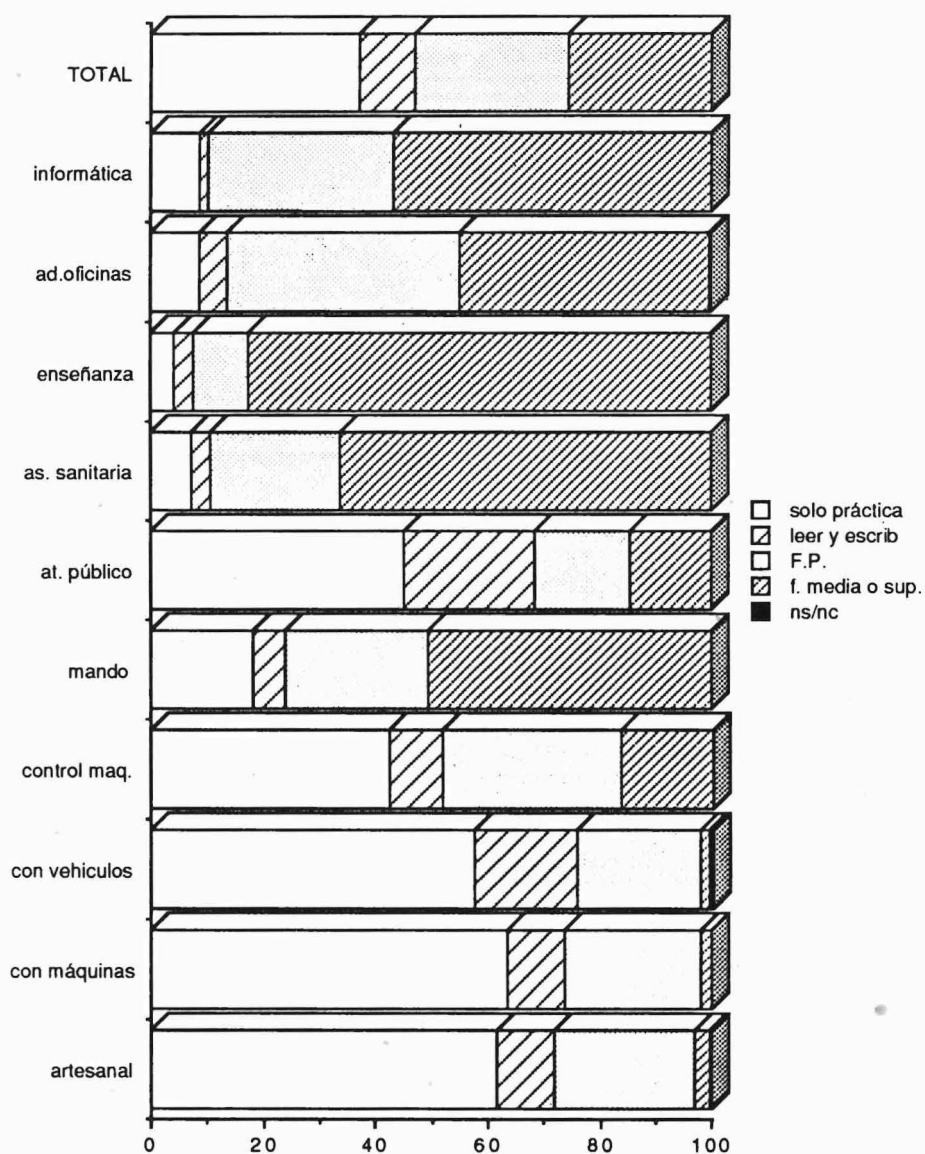
CUADRO III.136.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
EXIGENCIAS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO
Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD. (n = 4000)



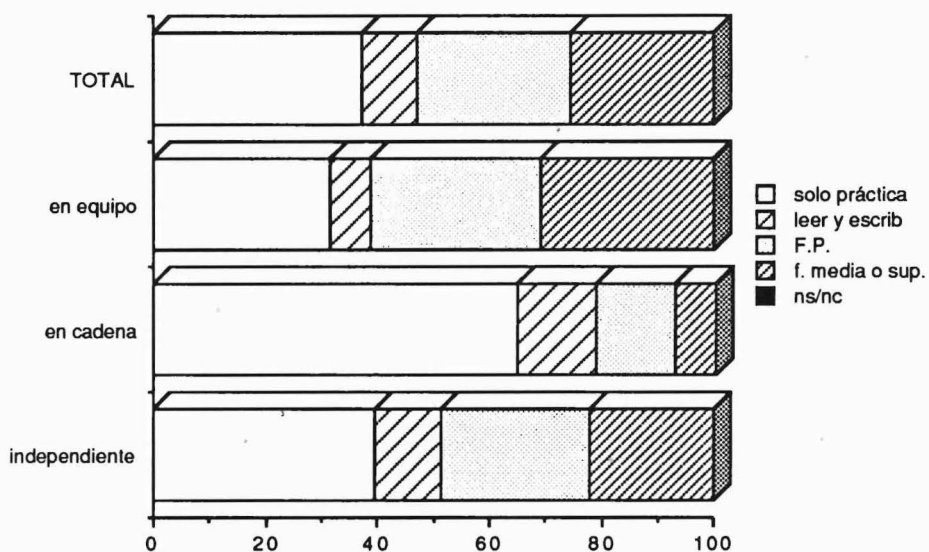
CUADRO III.136.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
EXIGENCIAS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO Y EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO. (n = 4000)



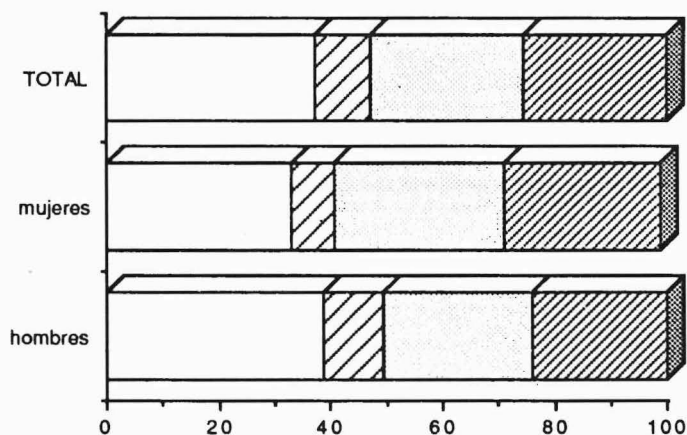
CUADRO III.136.C.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
EXIGENCIAS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO
Y LA TAREA REALIZADA. (n = 4000)



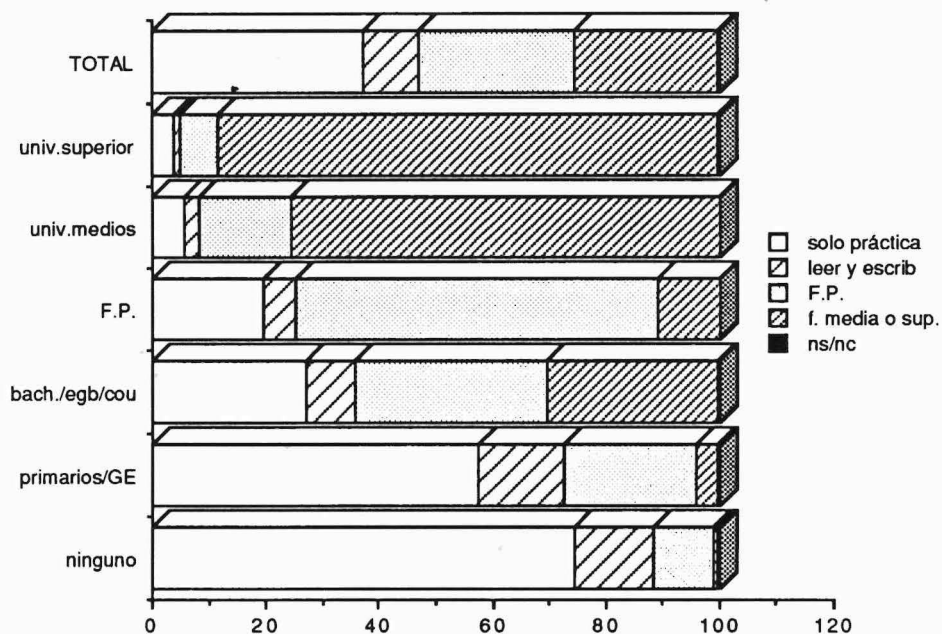
CUADRO III.137.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
EXIGENCIAS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO
Y EL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO III.138.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
EXIGENCIAS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO
Y EL SEXO (n = 4000)



CUADRO III.139.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
EXIGENCIAS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO
Y EL NIVEL DE ESTUDIOS.(n = 4000)



Para un 37,2% no se exige ningún conocimiento especial, sólo práctica en el puesto, y para un 9,7% saber leer y escribir.

La no exigencia anterior, es especialmente importante en:

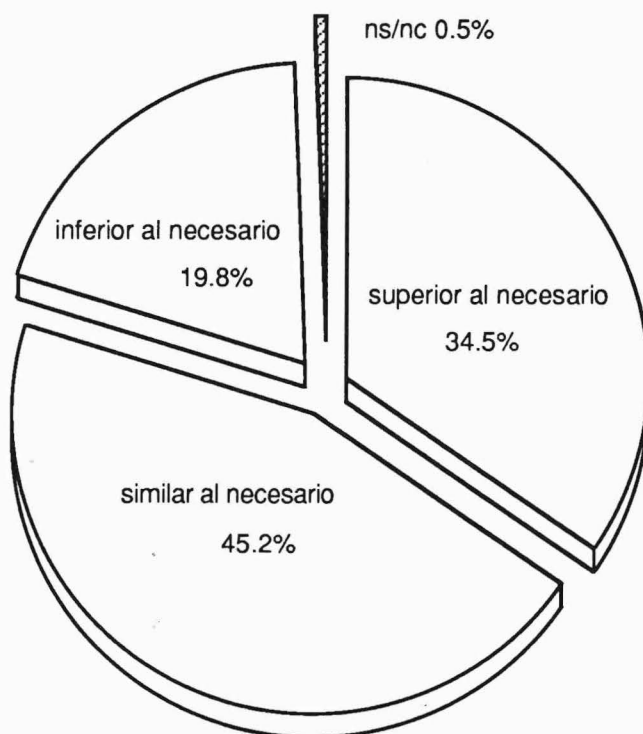
- Trabajos en cadena (64,8%)
- Tareas manuales con máquinas (63,5%)
- Tareas artesanales (61,4%)
- Tareas de conducción de vehículos (57,7%)
- Tareas de atención al público (45,2%)
- Tareas de control-vigilancia de máquinas (42,7%)
- Cuanto más bajo es el nivel de estudios
- En la Construcción y en la Industria
- En las empresas pequeñas
- En los trabajadores varones

Los datos absolutos que presentamos en el cuadro III.140. sobre exigencias en función del nivel de estudios han sido agrupados en tres categorías en el cuadro III.141. el cual puede interpretarse como que únicamente el 45,2% considera que tiene una formación adecuada al trabajo que realiza. Del resto hay un 34,5% que manifiesta una infrautilización de sus conocimientos, mientras que existe un 19,8% de entrevistados que considera necesaria más formación que la que tienen para desempeñar su puesto.

CUADRO III.140
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
EXIGENCIAS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO Y EL NIVEL
DE ESTUDIOS. (DATOS ABSOLUTOS)

	NINGUNO	GRAD. ESCOLAR	BACHILL EGB/COU	FORM. PROF.	UNIVER. MEDIOS	UNIVER. SUPERIOR.	TOTAL
Ningún conocimiento especial solo practica en el puesto	321	794	221	112	24	14	1488
Saber leer y escribir	60	209	74	33	10	3	390
Formación Profesional	45	320	276	368	69	25	1107
Formacion media o superior	3	54	247	63	317	320	1005
N.s./N.c.	1	4	4	-	-	1	10
TOTAL	431	1381	823	576	420	364	4000

CUADRO III.141.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN SU
NIVEL DE ESTUDIOS SEA SUPERIOR , SIMILAR O INFERIOR AL QUE
CREEN NECESARIO PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO.
(n = 4000)



Tiempo de aprendizaje

El 6,9% de los entrevistados considera que el tiempo de aprendizaje necesario para desempeñar su puesto de trabajo es menos de una semana, para el 21,8% este tiempo está entre una semana y un mes. En el otro extremo, el 24,2% considera que es necesario más de un año como período de aprendizaje.

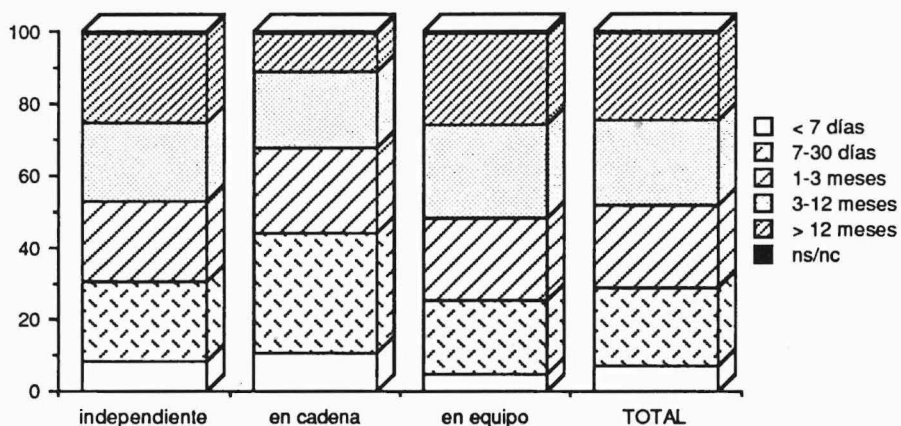
En los cuadros III.142. y III.143. se refleja el tiempo de aprendizaje que los entrevistados consideran necesario para desempeñar correctamente su trabajo en función del tipo de puesto que ocupan y del tipo de tarea que realizan habitualmente.

El tiempo reducido de aprendizaje es más frecuente en trabajos en cadena, tareas manuales artesanales, con máquinas, conducción de vehículos, etc... también es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres.

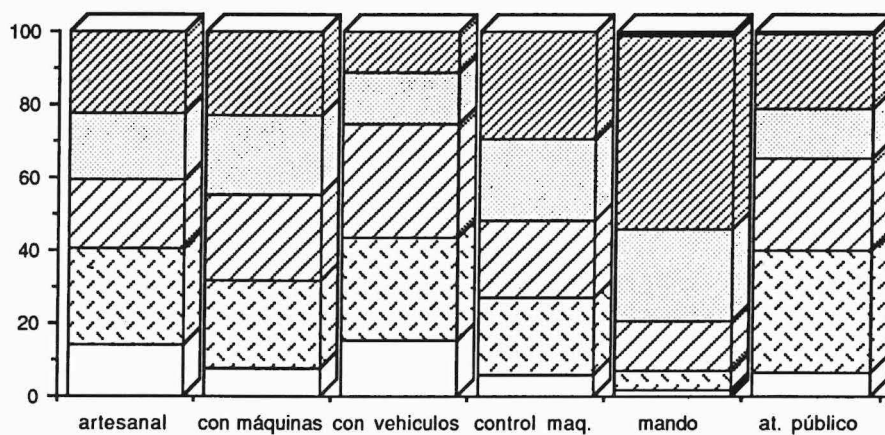
El tiempo de aprendizaje superior al año es más frecuente en tareas de mando sobre otras personas (53,4%), informática (35,6%), enseñanza (34,5%).

No se aprecian diferencias en el tiempo de aprendizaje en función del tamaño del centro de trabajo o del sector de actividad.

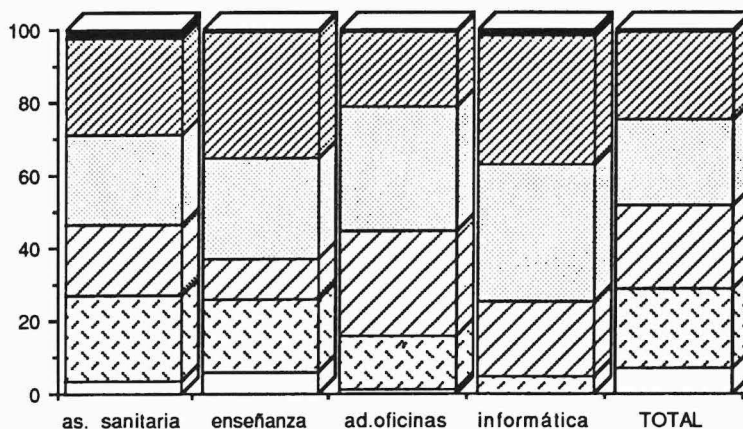
CUADRO III.142..
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIEMPO DE APRENDIZAJE
Y EL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO III.143.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EL TIEMPO DE APRENDIZAJE Y LA TAREA HABITUAL. (n = 4000)



□ < 7 días
 ▨ 7-30 días
 ▩ 1-3 meses
 ▤ 3-12 meses
 ▧ > 12 meses
 ■ ns/nc

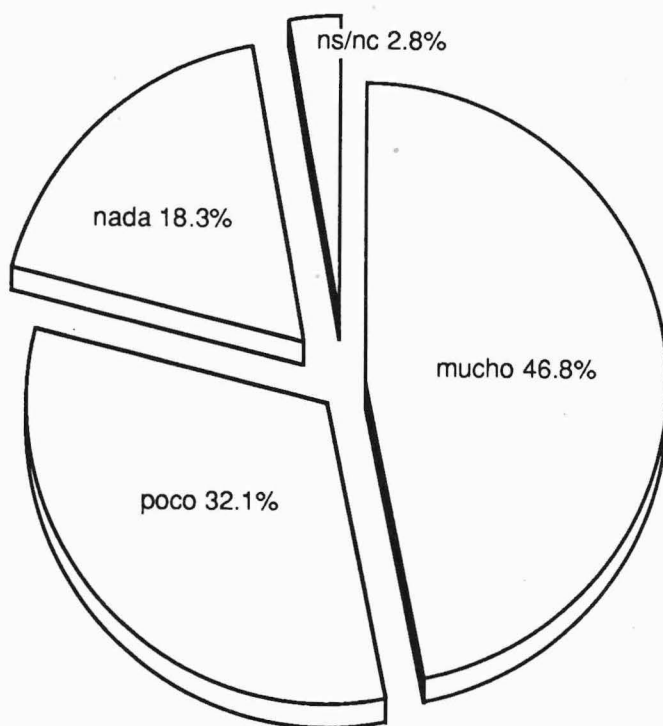


Oportunidad de aplicar las capacidades y conocimientos

En el cuadro III.144. se refleja la distribución de los trabajadores encuestados según consideren las probabilidades de aplicación de sus capacidades y conocimientos en su trabajo. El 46,8% considera que éstas son muchas, mientras que para el 18,3% no hay ninguna posibilidad.

En el cuadro III.145. aparecen agrupados aquellos que se apartan más significativamente de los resultados del conjunto en función del tipo de tarea, del tipo de puesto, de la edad y del sexo. No se aprecian diferencias entre los tres sectores de actividad o por tamaño del centro de trabajo.

CUADRO III.144.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
POSIBILIDADES DE APLICAR SUS CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS EN
SU TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO III.145
VARIABLES CON LAS QUE SE RELACIONAN LAS MUCHAS O POCAS
POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL TRABAJO

MUCHAS POSIBILIDADES DE DESARROLLO (46,8%)	NINGUNA POSIBILIDAD DE DESARROLLO (18,3%)
TAREAS DE MANDO (70,6%)	MANUAL ARTESANAL (26,7%)
ASISTENCIA SANITARIA (65,8%)	MANUAL CON MAQUINAS (24,5%)
ENSEÑANZA (76,7%)	CONDUCCION VEHICULOS (24,2%)
INFORMATICA (65,0%)	
TRABAJO EN EQUIPO (49,3%)	TRABAJO EN CADENA (32,5%)
MAS EDAD (>54 años 54,1%)	MAS JOVENES (18-24 años 25,3%)
HOMBRES (49,0%)	MUJERES (22,2%)

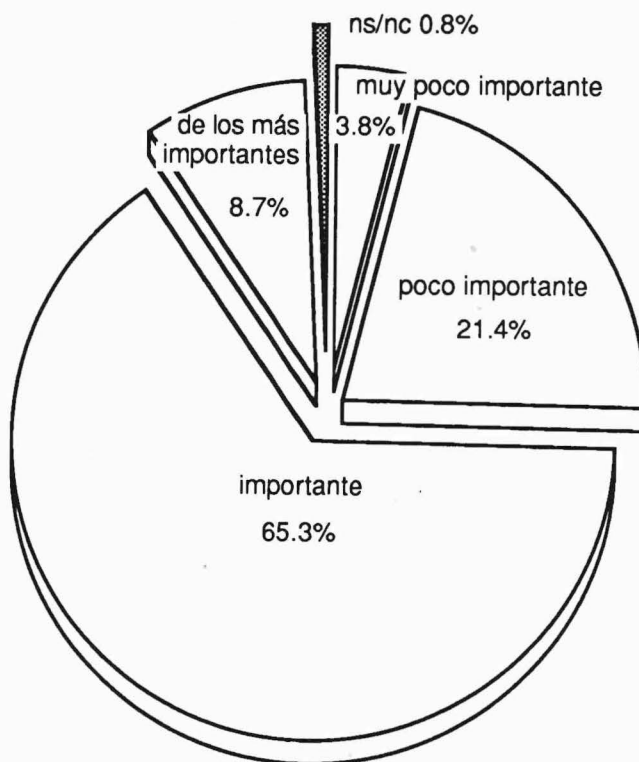
Consideración del puesto de trabajo

Cada puesto de trabajo en una empresa tiene una consideración social variable según quien opine, ya que frecuentemente esta valoración no coincide con la importancia formalmente atribuida al puesto. De cualquier manera, para un trabajador, lo que tiene carácter agresivo, es su autopercepción de la consideración de los demás hacia lo que él hace, ya que si ésta es muy pobre, ello constituye un problema, incluso aunque sea una imagen errónea y se trate de un puesto más importante de lo que él cree. Si sucede eso, será indicador además de un problema de comunicación dentro de la organización.

En el cuadro III.146 se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según la consideración del puesto. Se observa una mayor preponderancia de los que consideran su puesto de *trabajo importante* (65,3%) o *muy importante* (8,7%) respecto a los que afirman que es *poco* (21,4%) o incluso *muy poco importante* (3,8%).

Estas diferentes valoraciones se distribuyen de manera muy distinta entre los distintos grupos laborales, tal y como indica el cuadro III.147.

CUADRO III.146.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
CONSIDERACION DE SU PUESTO DE TRABAJO
DENTRO DE LA EMPRESA. (n = 4000)



CUADRO III.147
VARIABLES CON LAS QUE SE RELACIONA LA BAJA O ALTA
CONSIDERACION DEL PUESTO DE TRABAJO

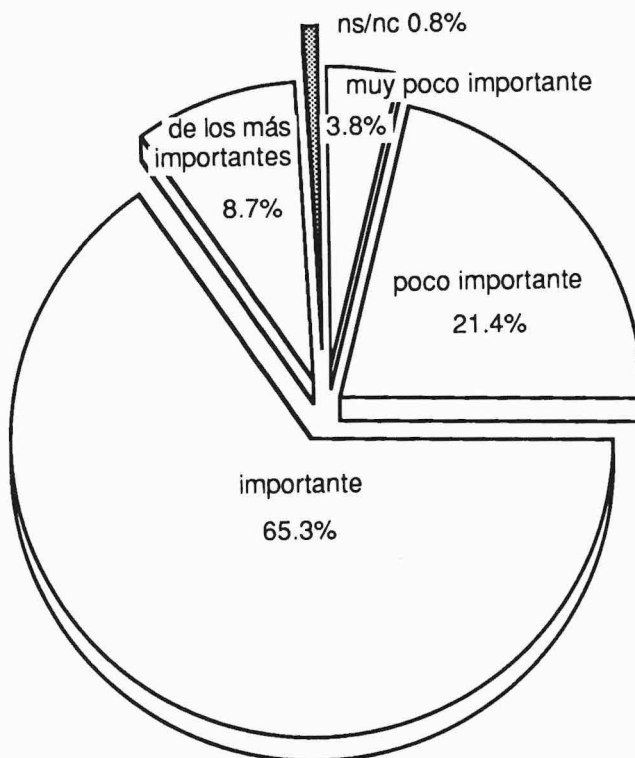
CONSIDERACION DEL PUESTO			
POCO O MUY POCO IMPORTANTE	(25,2%)	IMPORTANTE O MUY IMPORTANTE	(74,0%)
TAREAS MANUALES ARTESANALES	(33,3%)	TAREAS DE MANDO	(88,7%)
ASISTENCIA SANITARIA	(33,0%)	ENSEÑANZA	(83,6%)
		ATENCION AL PUBLICO	(79,5%)
		CONTROL SUPERVISION PROCESO MAQUINAS	(78,9%)
		CONDUCCION VEHICULOS	(79,9%)
TRABAJO EN CADENA	(31,3%)	TRABAJO INDEPENDIENTE	(76,8%)
TRABAJO EN EQUIPO	(27,4%)		
SIN ESTUDIOS	(31,9%)	CON ESTUDIOS SUPERIORES	(84,7%)
EMPRESAS GRANDES (>500)	35,7%)	EMPRESAS PEQUEÑAS (<6,	82,0%)
MUJER	(31,9%)	HOMBRE	(76,7%)

Trascendencia de los errores

Un indicador complementario de la importancia de un puesto, consiste en analizar la trascendencia que los eventuales errores cometidos tienen para el funcionamiento del resto de la organización.

Tal como se refleja en el cuadro III.148. prácticamente la cuarta parte de los encuestados realiza tareas intrascendentes en cuanto a las consecuencias de sus errores. Por el contrario, el 12,7% opina que sus errores pueden tener consecuencias graves para la producción, y el 7,2% para la seguridad de las personas. En el cuadro III.149. se reflejan aquellos grupos de entrevistados que se caracterizan por la poca trascendencia de sus errores o por las consecuencias graves de estos acumulando los relativos a la producción y a la seguridad de las personas en el mismo grupo.

CUADRO III.148.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
TRASCENDENCIA DE LOS ERRORES EN SU PUESTO DE TRABAJO
(n = 4000)



CUADRO III.149
VARIABLES CON LAS QUE SE RELACIONA LA POCA O MUCHA
TRASCENDENCIA DE LOS ERRORES

TRASCENDENCIA DE LOS ERRORES	
POCA	MUCHA
GENERALMENTE PASAN DESAPERCIBIDOS (23,5%)	CONSECUENCIAS GRAVES EN PRODUCCION Y SEGURIDAD (19,9%)
ENSEÑANZA (48,7%)	ASISTENCIA SANITARIA (56,9%)
ATENCION AL PUBLICO (40,10%)	CONDUCTORES MAQUINAS Y VEHICULOS (40,8%)
TAREAS ARTESANALES (31,5%)	CONTROL DE MAQUINAS (37,6%)
	MANDO (37,6%)
PUESTOS INDEPENDIENTES (30,1%)	
EMPRESAS CON MENOS DE 6 TRABAJADORES (40,2%)	EMPRESAS CON MAS DE 500 TRABAJADORES (32,3%)
MUJERES (30,1%)	
SIN ESTUDIOS (35,3%)	CON ESTUDIOS SUPERIORES (33,0%)
MAYORES DE 54 AÑOS (28,5%)	

AUTONOMIA

En cada trabajo existe un determinado nivel de autonomía que puede constituir una limitación considerable de las capacidades de iniciativa y desarrollo de los trabajadores. En el análisis de los datos obtenidos en la encuesta en torno a este tema vamos a comentar la autonomía operacional, esto es la que se pone en juego en el desarrollo de un trabajo, así como las distintas determinaciones del ritmo de trabajo, la autonomía espacial y por último, una valoración subjetiva del nivel de autonomía o libertad que los encuestados tenían en su trabajo según su opinión.

Autonomía operacional - Dependencia

En lo relativo a la autonomía acerca de la forma de realizar un trabajo, se diferencia en la encuesta cuáles son las posibilidades de elegir o modificar los siguientes aspectos:

- Las herramientas de trabajo
- El orden de las tareas
- El método de trabajo
- El ritmo de trabajo

En el cuadro III.150. se reflejan los porcentajes de respuesta a estas cuatro preguntas. Dado que estos datos se refieren a aspectos parciales de un mismo tema, es posible analizarlos conjuntamente ya que la acumulación de respuestas similares en ellos agudiza la dependencia, o por el contrario la autonomía operacional en la realización de un trabajo. Con el fin de facilitar el análisis, se han creado dos nuevas variables combinadas llamadas "*dependencia*" y "*autonomía operacional*" considerando los que "nunca pueden elegir o modificar" o los que pueden hacerlo "siempre que quieran", las herramientas, el orden de las tareas, el método y el ritmo de trabajo. Así otorgando un punto a cada uno de los aspectos anteriores, es posible obtener una puntuación entre 0 y 4 que nos indicará la importancia relativa de ambas variables.

En ambos casos, para resaltar el análisis, se ha prescindido de los que pueden elegir "a veces" algún aspecto de su trabajo.

En el cuadro III.151 se reflejan los porcentajes obtenidos por los trabajadores entrevistados en ambas variables. Hay que destacar que mientras que hay un 29,9% de trabajadores que manifiestan un nivel alto (3 ó 4) de autonomía operacional, hay un 25,1% con elevados índices de dependencia.

Para comparar los diferentes grupos de trabajadores, vamos a utilizar la media aritmética de ambas variables, que para el total de la encuesta, resulta ser en los dos casos de 1.4.

En el cuadro III.152. se reflejan ambas medias aritméticas en función de la tarea habitual, el tipo de puesto y el sector de actividad. Destacan de nuevo, como dotados de peores condiciones de trabajo, en este caso de menor autonomía, los trabajos en cadena, las tareas de conducción de vehículos y manuales con máquinas, así como las empresas del sector Industria y de tamaño grande. Por el contrario, tienen condiciones de trabajo más favorables

los trabajos independientes y las tareas de enseñanza, mando y de carácter administrativo, así como las empresas pequeñas y las de los sectores Construcción y Servicios, aunque con diferencias relativamente reducidas.

CUADRO III.150
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
GRADO DE AUTONOMIA OPERACIONAL
n=4000

¿PUEDE VD. ELEGIR O MODIFICAR?	SI SIEMPRE QUE QUIERO	A VECES	NUNCA	N.C.	TOTAL
Las herramientas de trabajo	28,4	18,9	42,9	9,8	100%
El orden de las tareas	38,8	30,5	30,0	0,7	100%
El método de trabajo	36,6	27,6	34,5	1,3	100%
El ritmo	35,8	35,9	27,6	0,7	100%

CUADRO III.151
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN SU
PUNTUACION RESPECTO A DEPENDENCIA Y AUTONOMIA
OPERACIONAL

	PUNTUACION					TOTAL
	0	1	2	3	4	
DEPENDENCIA	41,2	21,6	12,1	11,4	13,7	100%
AUTONOMIA OPERACIONAL	46,7	13,1	10,3	13,9	16,0	100%

CUADRO III.152
MEDIA ARITMETICA DE LAS VARIABLES DEPENDENCIA
Y AUTONOMIA OPERACIONAL DE LOS TRABAJADORES
ENTREVISTADOS SEGUN EL TIPO DE TAREA,
EL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD. n=4000

		DEPENDENCIA	AUTONOMIA OPERACIONAL
TOTAL		1,4	1,4
TAREA HABITUAL	MANUAL ARTESANAL	1,5	1,3
	MANUAL CON MAQUINA	2,0	0,8
	CONDUCCION DE VEHICULOS	2,3	0,6
	CONTROL PROCESOS O MAQUINAS	1,6	1,4
	MANDO	0,6	2,2
	ATENCION AL PUBLICO	1,6	1,2
	ASISTENCIA SANIATARIA	1,3	1,1
	ENSEÑANZA	0,3	2,6
	TRABAJO ADMINISTRATIVO	0,9	1,7
	INFORMATICA	1,3	1,3
PUESTO DE TRABAJO	INDEPENDIENTE	1,2	1,6
	CADENA	2,6	0,6
	EQUIPO	1,3	1,3
SECTOR DE ACTIVIDAD	INDUSTRIA	1,6	1,3
	CONSTRUCCION	1,2	1,5
	SERVICIOS	1,2	1,5

Determinantes del ritmo de trabajo

El nivel de autonomía está condicionado por las posibilidades de modificar el ritmo de trabajo, y lograr así una autonomía temporal. Sin embargo, ello depende mucho de los diferentes tipos de trabajo, ya que, como se refleja en el cuadro III.153., en una situación de trabajo el ritmo debe sufrir variaciones como consecuencia de su adaptación a diversas circunstancias, y estas varían notablemente según el sector de actividad, el tipo de trabajo, la tarea realizada, etc.

El 37,5% de los entrevistados considera que el ritmo viene determinado por causas externas como público, clientes, tráfico, etc. Para el 31,4% no hay determinantes del ritmo de trabajo. Para el 13,5% el ritmo está determinado por otros puestos. Para el 10,8% por la máquina o por cadena. Para el 6,0% por topes o primas que hay que alcanzar.

CUADRO III.153
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LOS
DETERMINANTES DEL RITMO DE TRABAJO Y GRUPOS POR
PORCENTAJES MAS ALTOS EN CADA UNO DE ELLOS
(n=4000)

EL RITMO DE TRABAJO DEBE ADAPTARSE A:	TOTAL	GRUPOS DE TRABAJADORES DE MAYOR INCIDENCIA
CAUSAS EXTERNAS: Publico, clientes, trafico, etc.	37,5	ATENCION AL PUBLICO (86,9) ASISTENCIA SANITARIA (60,2) CONDUCCION VEHICULOS (46,5) TRABAJO INDEPENDIENTE (41,7) SERVICIOS (51,9) EMPRESAS PEQUEÑAS
NO HAY RITMO, SOLO HORARIO A CUMPLIR	31,4	ENSEÑANZA (50,0) MANUAL ARTESANAL (40,4) T. ADMINISTRATIVO (37,8) T. INDEPENDIENTE (37,7) CONSTRUCCION (41,2)
EL RITMO DE OTROS COMPAÑEROS	13,5	MANUAL ARTESANAL (19,1) INFORMATICA (18,6) ASISTENCIA SANITARIA (17,3) TRABAJO EN EQUIPO (19,6) TRABAJO EN CADENA (16,8) CONSTRUCCION (26,8)
EL RITMO DE UNA MAQUINA, UNA CADENA	10,8	MANUAL CON MAQUINA (41,6) CONTROL MAQUINAS-PROCESOS (27,6) INFORMATICA (15,6) TRABAJO EN CADENA (60,2) INDUSTRIA (22,2) EMPRESAS GRANDES
TOPES QUE HAY QUE ALCANZAR, PRIMAS	6,0	MANUAL CON MAQUINAS (10,6) MANDO (10,2) INDUSTRIA (9,0) CONSTRUCCION (7,2) EMPRESAS GRANDES

Autonomía espacial

Las posibilidades de detener el trabajo, o ausentarse de él cuando se necesita, condicionan seriamente el nivel de autonomía, y dependen en gran medida del tipo de trabajo, y de la forma en que éste haya sido organizado, ya que puede requerir, como se consideraba en las

alternativas de respuesta contenidas en el cuestionario, la necesidad de ser sustituido por otro compañero.

Al igual que en el caso de los factores determinantes del ritmo de trabajo, la autonomía espacial depende de los tipos de actividad y tarea realizada, encontrándonos que algo más de la mitad de los encuestados (51,7%) pueden ausentarse sin sustitución, y que ello es más frecuente en el caso de tareas no directamente productivas, así como en la actividad de Construcción, donde es más frecuente el trabajar a tarea.

En el cuadro III.154. aparecen los datos del total de entrevistados respecto a la autonomía espacial, así como los grupos que más se desvían del valor del conjunto.

CUADRO III.154
VARIABLES RELACIONADAS CON EL GRADO
DE AUTONOMIA ESPACIAL. n=4000

POSIBILIDAD DE DETENER O DE AUSENTARSE DEL PUESTO DE TRABAJO			
SI, SIN SUSTITUCION	(51,7%)	NO	(10,1%)
		SI, CON SUSTITUCION	(47,8%)
ADMINISTRACION Y OFICINAS	(65,6%)	ASISTENCIA SANITARIA	(78,1%)
INFORMATICA	(64,8%)	ENSEÑANZA	(69,3%)
MANDO	(58,9%)	CONTROL MAQUINAS, PROCESOS	(66,1%)
		CONDUCCION MAQUINAS, VEHICULOS	(62,8%)
		ATENCION AL PUBLICO	(55,7%)
		MANUAL CON MAQUINAS	(52,6%)
CONSTRUCCION	(61,7%)	EN CADENA	(63,7%)
EMPRESAS <6 TRABAJADORES	(62,6%)	EMPRESAS >500 TRABAJADORES	(56,1%)

CUADRO III.155
VALORACION SUBJETIVA DE LA AUTONOMIA. n=4000

VALOR MEDIO 6.2.			
AUTONOMIA ALTA		AUTONOMIA BAJA	
ENSEÑANZA	7,7	MANUAL CON MAQUINAS	5.1
MANDO	7,4	CONDUCCION DE MAQU. Y VEHIC.	5.3
ADMINISTRATIVOS Y OFICINAS	6,8	MANUAL ARTESANAL	5.7
		EN CADENA	4.7
ESTUDIOS SUPERIORES	7,4	SIN ESTUDIOS	5.7
		DE 18 A 24 AÑOS	5.7
MENOR DE 6 TRABAJADORES	6,7	MAYOR DE 100 TRABAJADORES	5.9

Valoración subjetiva del nivel de autonomía

Como complemento comparativo de todos los indicadores objetivos de autonomía mencionados anteriormente, se preguntaba a los trabajadores encuestados, cuál era la opinión que tenían de su nivel de autonomía, o como se decía literalmente en el cuestionario, de "*libertad para organizarse el trabajo a su aire*".

Esta valoración subjetiva, se hacía en una escala que oscilaba entre 1 (ninguna autonomía) y 9 (muchísima autonomía).

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Media aritmética = 6,2

Desviación típica = 2,4

El obtener una valoración superior o inferior a la media, resulta de difícil interpretación, por cuanto no tenemos valores procedentes de otros estudios para comparar y ponderar adecuadamente. Resulta de gran interés, por el contrario, ver las diferencias entre los distintos grupos de trabajadores ya que, en este caso aunque el baremo no esté ajustado sí nos sirve para diferenciar a unos grupos de trabajadores de otros. Por otra parte, ello nos pone en evidencia que, así como en el análisis de las condiciones de trabajo objetivas analizadas en este estudio encontramos notables diferencias según los distintos tipos de trabajo, ello vuelve a suceder cuando de valoraciones subjetivas se trata.

En el cuadro III.155. se reflejan los valores medios del total de la muestra y de aquellos grupos que se separan más de este valor; vemos que al igual que sucedía cuando analizábamos los índices objetivos de "dependencia" y "autonomía operacional", cuando estudiamos la valoración subjetiva de autonomía, encontramos que los menos favorecidos vuelven a ser, entre otros, los trabajos en cadena, los de conducción de vehículos y los manuales con máquinas.

MONOTONIA

Para determinar el grado de monotonía-variedad atribuida al trabajo, se pedía a los entrevistados que señalaran entre varias frases cuál definía mejor su trabajo. En el cuadro III.156 se reflejan las respuestas a cada una de estas frases y agrupadas, pudiéndose clasificar la muestra de nuestro estudio en dos mitades, una caracterizada por realizar trabajos repetitivos y otra variados.

Sin embargo, es posible profundizar en el análisis y ver qué otras características definen ambos grupos. En el cuadro III.157. se presentan los porcentajes de trabajos repetitivos y variados en los subgrupos que más se apartan de los valores del conjunto.

Se perfilan en torno a la monotonía ciertos factores que se van a repetir en otras variables de este grupo, ya que los que trabajan en cadena, en empresas grandes, con pocos estudios, y los trabajadores de sexo femenino, constituyen colectivos comparativamente más afectados.

CUADRO III.156
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
MONOTONIA-VARIEDAD DE SU TRABAJO

¿CUAL DE ESTAS FRASES REFLEJA MEJOR LO QUE VD. HACE EN SU PUESTO DE TRABAJO?	TOTAL 4000	
Repito las mismas tareas y hago siempre lo mismo	15,2	50,7
Hago siempre lo mismo con ligeras variantes	35,3	
El trabajo es variado	36,2	49,0
El trabajo es muy variado	12,8	
N.s./N.c.	0,3	0,3
TOTAL	100%	100%

CUADRO III.157
VARIABLES RELACIONADAS CON EL GRADO DE MONOTONIA

TRABAJOS REPETITIVOS	(50,7)	TRABAJOS VARIADOS	(49,0)
CONDUCCION VEHICULOS	(69,3)	MANDO	(71,6)
MANUAL CON MAQUINAS	(61,6)	ENSEÑANZA	(63,1)
ATENCION AL PUBLICO	(56,6)	INFORMATICA	(59,8)
MANUAL ARTESANAL	(54,9)	ADMINISTRATIVOS	(55,9)
		SANITARIOS	(54,0)
TRABAJO EN CADENA	(76,2)	TRABAJO EN EQUIPO	(52,3)
SIN ESTUDIOS	(64,5)	ESTUDIOS SUPERIORES	(73,4)
MUJER	(56,6)	HOMBRE	(51,2)

COMUNICACION

Las posibilidades de comunicación entre los trabajadores, pueden estar condicionadas por varios factores ligados a la organización de trabajo, y a las circunstancias concretas en que éste se realiza, apareciendo obstáculos que dificultan dicha comunicación.

CUADRO III.158
PORCENTAJES DE LOS TRABAJADORES QUE DECLARAN TENER
OBSTACULOS PARA COMUNICARSE EN SU TRABAJO

	SI	NO	N.s./N.c.	TOTAL
Conducción de máquinas y vehículos	19.0	80.4	0.6	162
Trabajo manual con máquinas	13.2	86.5	0.3	575
Control de máquinas y procesos	10.4	89.6	--	160
Trabajo en cadena	13.2	86.4	0.4	250
Industria	9.0	90.8	0.2	1530
Centro de más de 500 trabajadores	9.3	90.3	0.4	690
TOTAL	7.2	92.6	0.2	4000

Obstáculos a la comunicación

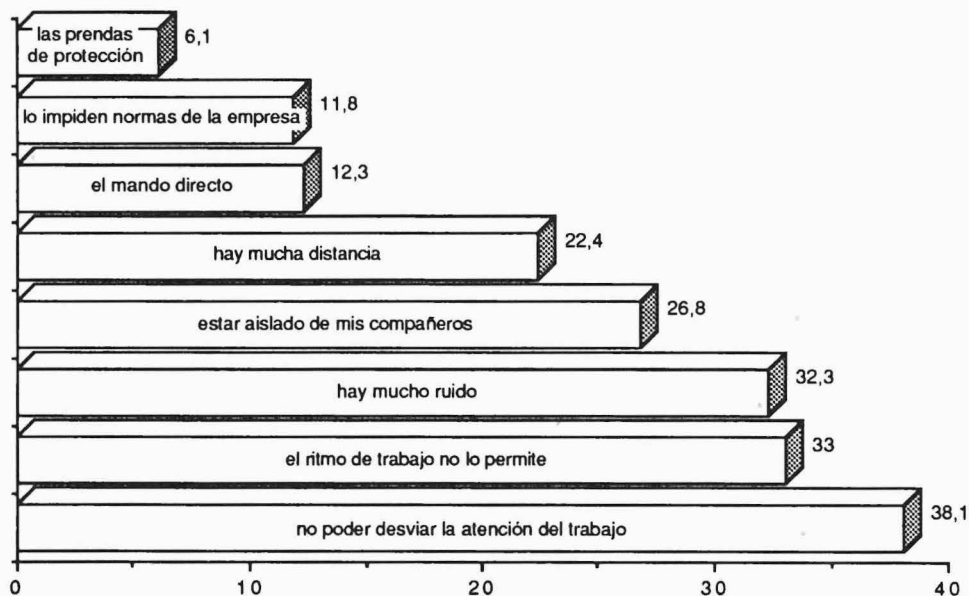
Entre los trabajadores entrevistados sólo el 7,2% declara que existen obstáculos en el trabajo que dificultan la comunicación con sus compañeros. En el cuadro III.158 los porcentajes de aquéllos que tienen obstáculos para la comunicación en los subgrupos en los que este problema es más preocupante que en el total.

En el cuadro III.159. se refleja, respecto al total de entrevistados que tienen obstáculos para comunicarse (288, es decir el 7,2% del total), los porcentajes de aquellos que achacan esta dificultad de comunicarse a diferentes aspectos. El aspecto más nombrado es "no poder desviar la atención del trabajo" (38,1%). Dado que nos estamos refiriendo a un total de 288 personas que han respondido a estas ocho preguntas, no tiene sentido analizar los porcentajes de los distintos subgrupos de la muestra.

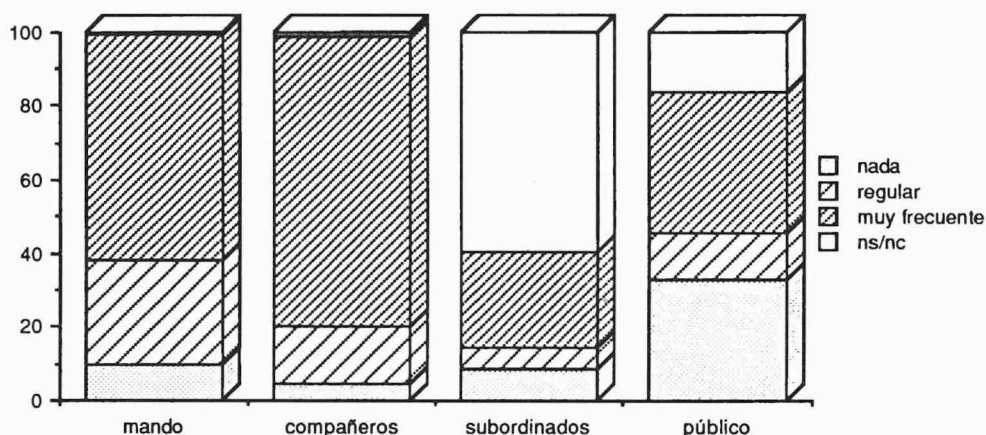
Comunicación exigida por el trabajo

Tal como se refleja en el cuadro III.160. son muy pocos los trabajadores que no tienen relaciones con otras personas en su trabajo, ya sea con jefes, compañeros, subordinados o clientes y público. Tampoco se detectan porcentajes significativamente distintos para ningún subgrupo entre los entrevistados.

CUADRO III.159
PORCENTAJE DE ENTREVISTADOS CON DIFICULTADES PARA
COMUNICARSE EN EL TRABAJO SEGUN LOS ASPECTOS QUE MAS
DIFICULTAN LA COMUNICACION. (n=288)



CUADRO III.160.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
FRECUENCIA CON QUE LE EXIJA SU TRABAJO ESTAR EN CONTACTO
CON JEFES ,COMPAÑEROS ,SUBORDINADOS O CLIENTES Y PUBLICO.
(n = 4000)



Valoración de la comunicación

Tal como se refleja en el cuadro III.161., las relaciones son valoradas como buenas en general, siendo algo mejores las que se tienen con los compañeros, respecto a las desarrolladas con los jefes, que también son buenas.

La peor situación de los trabajadores en "cadena" respecto a otros tipos, ya detectada en los análisis anteriores, se reproduce también en esta variable, donde tienen peor valoración de las relaciones con los compañeros, y especialmente con los jefes.

Resulta interesante analizar esta variable según los diferentes tamaños de empresa, y así se detecta con claridad un empeoramiento de las relaciones con los jefes según va aumentando el tamaño de la plantilla.

En las empresas muy pequeñas, los distintos roles no están muy diferenciados y así, es muy parecida la valoración de las relaciones entre compañeros y con el jefe. Esta semejanza se va alterando al crecer el tamaño, y lo mismo sucede, aunque con variaciones notablemente más suaves en lo que a las relaciones entre compañeros se refiere.

Por todo ello, podemos decir que la calidad de las relaciones se deteriora al crecer la empresa.

En el caso de la edad, por el contrario, la variación es diferente, y así, las relaciones con los jefes mejoran al aumentar la edad, pero no varían las mantenidas entre compañeros o con subordinados.

CUADRO III.161
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
VALOREN LAS RELACIONES CON JEFES, COMPAÑEROS Y
SUBORDINADOS EN EL TRABAJO

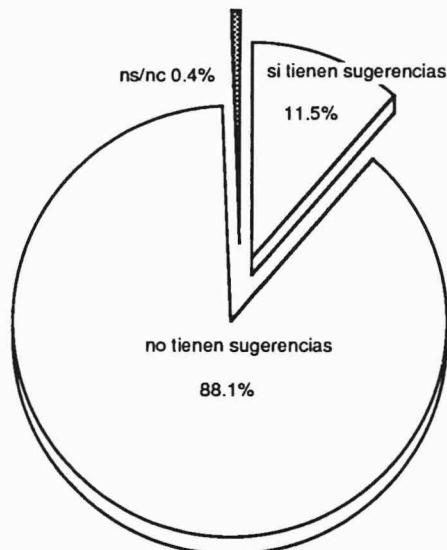
		JEFES	COMPAÑEROS	SUBORDINADOS
APENAS TIENE		5.2	1.4	6.6
MUY BUENAS (5)		41.5	57.3	19.7
(4)		34.1	30.3	8.9
(3)		13.8	5.9	2.5
(2)		2.9	1.9	0.5
MUY MALAS (1)		1.2	1.4	0.4
N.s./N.c.		1.2	1.8	61.3
TOTAL		100%	100%	100%
MEDIA TOTAL (4000)		4.2	4.4	4.5
TRABAJO EN CADENA (250)		3.9	4.3	4.5
PLANTILLA	<6 (440)	4.4	4.5	4.6
	>500 (690)	4.0	4.4	4.4
EDAD	18 a 24 años (336)	4.1	4.5	4.4
	54 años (350)	4.3	4.4	4.5

PARTICIPACION PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En este apartado vamos a comentar unos indicadores de la participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo, en torno a las sugerencias para solucionar los problemas derivados de ellas.

En el cuadro III.162, vemos que es reducido (11,5%) el grupo de los que, en el momento de la encuesta, manifiestan tener alguna sugerencia para solucionar los problemas planteados en el cuestionario. No obstante, y tal como se refleja en el cuadro III.163, este porcentaje varía de forma significativa en los distintos subgrupos de la encuesta. Los entrevistados que trabajan en atención al público y con máquinas y herramientas, los que trabajan en cadena, los que no tienen estudios, los de la Construcción, los de centros de trabajo pequeños y los de menos de 25 años tienen significativamente menos sugerencias para mejorar sus condiciones de trabajo que los que trabajan en asistencia sanitaria y en enseñanza, los que trabajan en grupo, los titulados superiores, los de Servicios, los de empresas de tamaño grande y los que tienen entre 25 y 34 años.

CUADRO III.162.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
TENGAN O NO SUGERENCIAS PARA MEJORAR
SUS CONDICIONES DE TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO III.163
PORCENTAJES DE ENTREVISTADOS QUE TIENEN SUGERENCIAS
PARA MEJORAR SUS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUBGRUPOS
MAS DIFERENCIADOS DEL CONJUNTO

TOTAL MUESTRA (4000) 11.5%		
TIPO DE TAREA	Atención al público	(484) 7,3%
	Manual con máquinas	(575) 7,7%
	Asistencia sanitaria	(196) 27,2%
	Enseñanza	(126) 20,3%
TIPO DE TRABAJO	En cadena	(250) 7,8%
	En equipo	(1918) 14,4%
NIVEL DE ESTUDIOS	Ninguno o primarios sin acabar	(431) 6,5%
	Titulados superiores	(364) 23,4%
ACTIVIDAD	Construcción	(276) 6,1%
	Servicios	(2188) 13,7%
TAMAÑO CENTRO TRABAJO	Menos de 6 trabajadores	(440) 3,5%
	Mas de 500	(690) 20,0%
EDAD	De 18 a 24 años	(336) 5,9%
	De 25 a 34 años	(1368) 15,0%

En el cuadro III.164. se reflejan las principales sugerencias dadas por los 460 trabajadores que suponen el 11,5% de la muestra. Este grupo, al detallar en qué consistían estas sugerencias, manifiestan un claro interés por la mejora de las condiciones ambientales (temperatura, iluminación, etc.) resaltando la reducida frecuencia de sugerencias en torno a problemas de Seguridad en el Trabajo.

Estas sugerencias suelen *comentarse* en primer lugar con los compañeros y sólo en el 24,9% de los casos, lo hacen con su jefe inmediato, tal como se refleja en el cuadro III.165.

CUADRO III.164
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
SUGERENCIAS PARA MEJORAR SUS CONDICIONES DE TRABAJO
SEGUN EL CONTENIDO DE DICHAS SUGERENCIAS

TEMAS DE LAS SUGERENCIAS APORTADAS	n = 460
CONDICIONES AMBIENTALES (TEMPERAT., ILUMINACION, ETC.)	42,74
HORARIOS	8,71
HIGIENE	8,36
ORGANIZACION DEL TRABAJO	8,18
SEGURIDAD	5,89
PROMOCION	5,72
OTRAS	20,40
TOTAL	100%

CUADRO III.165
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
SUGERENCIAS PARA MEJORAR SUS CONDICIONES DE TRABAJO
SEGUN CON QUIEN HAYAN COMENTADO ESTAS SUGERENCIAS

SUGERENCIAS COMENTADAS	n = 460
NO, CON NADIE	4,8
SI, CON LOS COMPAÑEROS	57,5
SI, CON MI JEFE INMEDIATO	24,9
SI, CON EL JEFE DE SEGURIDAD	2,2
SI, CON EL COMITE DE SEGURIDAD	4,9
SI, CON OTROS	2,8
N.s./N.c.	2,8
TOTAL	100%

Vemos que predomina notablemente el canal informal sobre el formal, pues incluso en las Empresas donde hay Comité de Seguridad e Higiene, éste tampoco constituye un vehículo para la participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo (frente al 4.9% del total 460, se dan 9,5% para 138 de 101 a 500 trabajadores y 3,9% para 138 de más de 500). Por último, el nivel de aplicación de las sugerencias de los trabajadores es sorprendentemente medio-alto, teniendo en cuenta sobre todo los deficientes canales de comunicación formal que se reflejaban en los resultados de la respuesta anterior. (Ver cuadro III.166).

La opinión de queja por la falta de aplicación de las sugerencias de los trabajadores en la mejora de sus condiciones de trabajo (16,7%), es mayor en las tareas de asistencia sanitaria (25,2%) y conducción de vehículos (21,0%), así como en los trabajos en cadena (19,5%), y en mayor medida en la opinión de las mujeres (19,8%) que en la de los hombres (15,5%), y mayor en las empresas grandes (23,1%) en los centros de trabajo de más de 500 trabajadores) que en los pequeños (14,7% en los de 6 a 25).

CUADRO III.166.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN CONSIDEREN QUE SE PONEN EN PRACTICA SUS SUGERENCIAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL TRABAJO. (n = 4000)



HORARIO

Para el análisis de la variable "Horario de Trabajo" hemos tenido en cuenta los siguientes indicadores:

- Duración del trabajo
- Tipo de horario
- Satisfacción con el horario
- Tipo de control horario
- Pausas

Duración del Trabajo

Tal como se refleja en el cuadro III.167. la mayoría de los entrevistados trabajan entre 7 y 8 horas al día (84,7%) y entre 35 y 40 horas a la semana (78,1%). La comparación entre ambas cifras es un indicador de cuántos trabajadores tienen semanas laborales de cinco días.

Aunque la duración del horario de trabajo es muy similar para la mayoría de los trabajadores encuestados hay ciertos grupos que manifiestan una mayor carga horaria respecto al resto, como reflejan los porcentajes del cuadro III.168.

Hay que resaltar aquí dos tipos de horario: a) los que tienen largas jornadas diarias pero con cinco días laborales por semana (mando, informática, construcción) y b) los que tienen jornadas más cortas que el conjunto pero trabajan más horas a la semana (atención al público, asistencia sanitaria, y en general el sector Servicios).

CUADRO III.167
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EL NUMERO DE HORAS QUE TRABAJAN AL DIA Y A LA SEMANA

DIA	n=4000	SEMANA	n=4000
MENOS DE 7 HORAS	4,7	MENOS DE 35 HORAS	3,7
DE 7 A 8 HORAS	84,7	DE 35 A 40 HORAS	78,1
MAS DE 8 HORAS	9,9	MAS DE 40 HORAS	16,8
N.s./N.c.	0,7	N.S./N.c.	1,4
TOTAL	100%	TOTAL	100%

CUADRO III.168
RELACION DE SUBGRUPOS DE TRABAJADORES CON HORARIOS
MAS LARGOS QUE EL CONJUNTO DE LOS ENTREVISTADOS

		MAS DE 8 HORAS AL DIA	MAS DE 40 HORAS A LA SEMANA
TIPO DE TAREA	TOTAL (4000)	9,9%	16,8%
	MANDO (243)	22,2%	29,2%
	INFORMATICA (62)	12,0%	18,6%
	ATENCION AL PUBLICO (484)	8,6%	24,7%
	ASISTENCIA SANITARIA (196)	7,0%	20,6%
SECTOR DE ACTIVIDAD	CONSTRUCCION	19,0%	20,3%
	SERVICIOS	8,9%	18,1%

Tipo de horario

Aunque el grupo más numeroso (47,6%) tiene jornada partida, es de gran interés analizar el resto de formas de reparto del tiempo de trabajo, pues los de jornada continua (33,6%) y los de turnos (16,2%) se distribuyen de manera desigual entre los distintos grupos de trabajadores.

En los cuadros III. 169 a III.171 se presenta la distribución del tipo de horario de trabajo en función del sector de actividad, el tipo de tarea y el tipo de puesto de trabajo. La jornada partida es más frecuente en el Sector de la Construcción (73,2%), y en los trabajadores de la enseñanza (72,1%) y de atención al público (60,6%).

La jornada continuada fija de mañana (30,4%) es más frecuente en el sector de Servicios (36,6%), en los trabajadores de asistencia sanitaria (44,5%), de informática (50,9%), de administración y oficinas (44,7%) y en tareas de mando (36,6%).

El horario fijo de tarde (2,8%) es más frecuente en asistencia sanitaria (9,3%), en tareas artesanales (4,0%) y en el sector de Servicios (3,9%).

Los turnos rotativos (16,1%) son más frecuentes en la Industria (22,8%), en tareas de asistencia sanitaria (34,0%), de control de máquinas y procesos (35,6%) y manuales con máquinas y herramientas (27,7%), así como en los trabajos en cadena (33,5%).

El 68,3% de los entrevistados consideran que su horario es rígido, mientras que el 30,5% opinan que es flexible.

El horario flexible (30,5%) es más frecuente en tareas de mando (44,9%) y en conducción de máquinas y vehículos (38,2%).

En el cuadro III.172. aparecen los trabajadores que tienen horario en turnos rotativos distribuidos según la frecuencia del cambio de turno. No se dan diferencias significativas en los distintos subgrupos de la muestra frente a esta distribución.

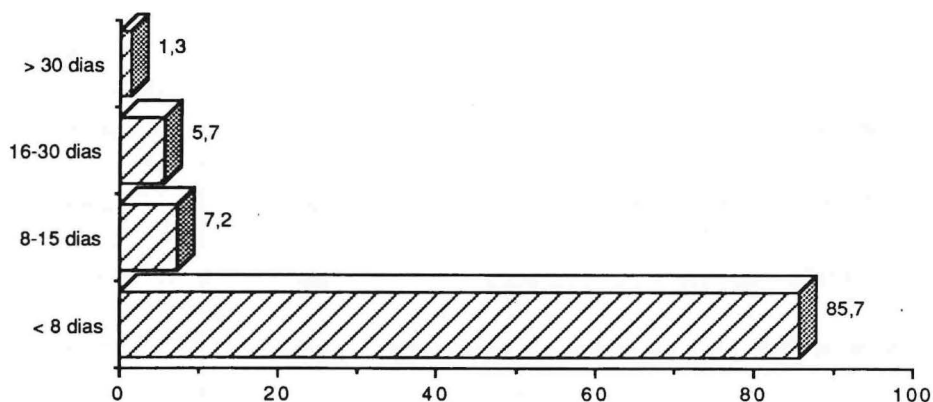
CUADRO III.169
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EL TIPO DE HORARIO Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD

	INDUSTRIA 1530	CONSTRUC. 276	SERVICIOS 2188	TOTAL 4000
JORNADA PARTIDA	49,2	73,2	43,5	47,6
JORNADA CONTINUADA	26,0	18,2	40,9	33,6
Fijo mañana	23,8	17,5	36,6	30,4
Fijo tarde	1,5	0,7	3,9	2,8
Fijo Noche	0,7	--	0,5	0,5
TURNOS ROTATIVOS	22,8	6,7	12,7	16,2
Mañana / Tarde	13,6	4,8	7,7	9,8
Mañana/Tarde/noche	9,2	1,9	5,0	6,4
OTRO TIPO	1,9	1,4	2,7	2,3
N.s./N.c.	0,1	0,4	0,2	0,2
TOTAL	100%	100%	100%	100%

CUADRO III.171
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EL TIPO DE HORARIO Y SEGUN EL TIPO DE PUESTO DE TRABAJO

	INDEPEN- DIENTE 1804	EN CADENA 250	EN EQUIPO 1918	TOTAL 4000
JORNADA PARTIDA	25,2	30,0	45,2	47,6
JORNADA CONTINUADA	29,9	34,4	37,1	33,6
Fijo mañana	26,2	30,3	34,2	30,4
Fijo tarde	3,1	2,7	2,5	2,8
Fijo Noche	0,5	1,3	0,4	0,4
TURNOS ROTATIVOS	14,3	33,5	15,8	16,2
Mañana / Tarde	10,0	22,3	8,1	9,8
Mañana/Tarde/noche	4,3	11,1	7,7	6,4
OTRO TIPO	3,1	2,2	1,7	2,3
N.s./N.c.	0,3	-	0,1	0,2
TOTAL	100%	100%	100%	100%

CUADRO III.172.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS CON
HORARIO A TURNOS ROTATIVOS SEGUN LA FRECUENCIA DE CAMBIO
DE TURNO.(n = 648)



Satisfacción con el horario

La mayoría de los entrevistados (87,9%) están contentos con su horario actual, mientras que el 10,9% declaran no estarlo.

En el cuadro III.173. aparecen los subgrupos más descontentos con su horario.

Comparando la satisfacción con el horario en el trabajo a turnos rotativos, encontramos que en los puestos de la industria y de asistencia sanitaria, parece haber una mayor tolerancia relativa a los turnos, son mejor aceptados, mientras que en el resto de las tareas de Servicios, especialmente la enseñanza y la administración, estos resultan menos aceptables.

Tipo de control horario

Predomina el control a través de reloj de entrada situado en el centro de trabajo (35%), aunque resulta llamativo que prácticamente una tercera parte de los trabajadores encuestados (32,8%), indicaban no tener ningún tipo de control horario.

Es asimismo muy importante, en tercer lugar de frecuencia, el grupo de los que indican que el horario es controlado directamente por el mando.

La mayor incidencia de los distintos tipos de control horario según los diversos grupos de trabajadores, se refleja en el cuadro III.174.

CUADRO III.173
SUBGRUPOS EN LOS QUE EL PORCENTAJE DE DESCONTENTOS CON
EL HORARIO ACTUAL ES SIGNIFICATIVAMENTE MAS ALTO

TOTAL ENTREVISTADOS	(4000)	10,9%
ENSEÑANZA	(126)	17,0%
INFORMATICA	(62)	14,3%
ASISTENCIA SANITARIA	(196)	12,4%
TITULADOS MEDIOS Y SUPERIORES	(784)	13,9%
CENTROS CON MAS DE 500 TRABAJADORES	(690)	12,2%

CUADRO III.174
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EL TIPO DE CONTROL HORARIO Y SUBGRUPOS MAS SIGNIFICATIVOS
EN CADA RESPUESTA

TIPO DE CONTROL HORARIO	n=4000	GRUPOS DE MAYOR INCIDENCIA
NINGUNO	32,8	Enseñanza (126) 55,3% Atención al público (484) 45,6% Mando (243) 44,3% Trabajo independiente (1804) 40,2% Construcción (276) 43,9% Empresas < 6 trabajadores (440) 64,4%
RELOJ ENTRADA	35,0	Manual con máquinas (575) 60,0% Informatica (62) 59,1% Control máquinas-procesos (160) 49,1% Trabajo en cadena (250) 56,2% Industria (1530) 53,9% Empresas entre 101 y 500 trabajadores (968) 56,5%
RELOJ PUESTO DE TRABAJO	4,2	Informática (62) 8,7% Empresas >500 trabajadores (690) 10,4%
RECOGIDA DE FIRMAS	18,5	Asistencia sanitaria (196) 26,7% Trabajos administrativos (1008) 13,9% Enseñanza (126) 12,0% Trabajo en equipo (1918) 11,5% Servicios (2188) 13,4% Empresas >500 trabajadores (690) 14,3%
CONTROL DE MANDO	18,5	Enseñanza (126) 26,3% Manual artesanal (933) 24,7% Atención al público (484) 24,4% Conducción de vehículos (162) 21,8% Construcción (276) 33,1% Servicios (2188) 20,5% Empresas <6 trabajadores (440) 28,9%
OTROS Y N.s./N.c.	1,2	
TOTAL	100%	

Pausas

Aparte de las pausas establecidas para el bocadillo y/o comida, un 4,5% indica tener otras pausas. El número medio de estas "pausas complementarias" es de 1,8, con una duración media de 22,5 minutos.

En el cuadro III.175. aparecen junto a estos porcentajes los de aquellos subgrupos diferenciados del conjunto.

CUADRO III.175
PORCENTAJES DE TRABAJADORES QUE DECLARAN TENER PAUSAS
ESTABLECIDAS, PROMEDIO DE PAUSAS Y DURACION EN MINUTOS
PARA EL TOTAL DE ENTREVISTADOS Y PARA LOS GRUPOS
SIGNIFICATIVOS DISTINTOS

	TIENE PAUSAS ESTABLECIDAS	$\bar{X}$ PAUSAS AL DIA	$\bar{X}$ DURACION TOTAL EN MINUTOS
TOTAL (4000)	4,5%	1,8	22,5
ENSEÑANZA (126)	16,3%	2,4	25,4
CONDUCCION DE MAQUINAS Y VEHICULOS (162)	7,1%	2,2	44,1
TRABAJO EN CADENA (250)	8,2%	2,1	21,6
CENTROS DE MAS DE 500 TRABAJADORES	7,1%	1,8	18,5
CONSTRUCCION (276)	1,3%	1,7	20,8

PROMOCION

En todo trabajo bien diseñado, deberían existir posibilidades de desarrollo tanto personales como profesionales. Las primeras han sido analizadas al estudiar las relaciones existentes en la empresa, tanto horizontales como verticales en el apartado de "comunicación". El desarrollo profesional, sin embargo, tiene características notablemente diferentes, y sin pretender una identificación completa, que sería a todas luces excesiva, sí podemos afirmar que hay una clara relación entre el desarrollo en nuestro trabajo y la

promoción dentro de la Empresa. Con el fin de estudiarla convenientemente, se incluyeron en el cuestionario preguntas destinadas a conocer la existencia de procedimientos reguladores de la promoción, así como las expectativas y experiencias de los trabajadores encuestados, en lo que a promoción se refiere.

Dichas preguntas hacían referencia a:

- Regulación de la promoción
- Expectativas de promoción
- Promoción real

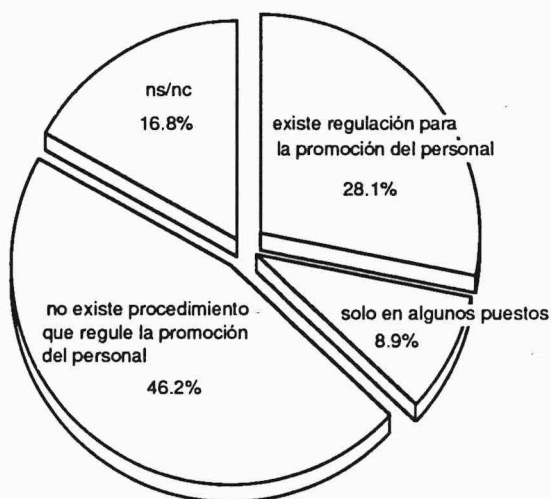
Regulación de la promoción

Tal como se refleja en el cuadro III.176 para un 46,2% de los entrevistados no existe, ningún procedimiento establecido de promoción del personal, mientras que el 28,1% piensa que sí. Hay que destacar también el elevado porcentaje de "No sé" (16,6%).

La falta de procedimientos de promoción es más acusada en el sector de la Construcción.

Respecto a los procedimientos establecidos para regular la promoción, el 70,6% de los afectados los considera adecuados; dándose los desacuerdos más significativos en las empresas de Servicios, en las de plantillas grandes, y en los trabajadores con bajos niveles de estudios, y en las mujeres.

CUADRO III.176.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EN FUNCION
DE QUE EXISTA EN LA EMPRESA ALGUN PROCEDIMIENTO
ESTABLECIDO PARA REGULAR LA PROMOCION
DEL PERSONAL.(n = 4000)



Expectativas de promoción

Cada trabajador tiene una percepción de las posibilidades de promocionar en su empresa, que como veremos están muy relacionadas con su experiencia en la misma.

En el cuadro III.177 nos encontramos con un grupo muy numeroso (38,4%) que afirma sin ningún tipo de matizaciones, que no hay posibilidades de promocionar en esa empresa, y que en consecuencia no esperan hacerlo de ninguna manera.

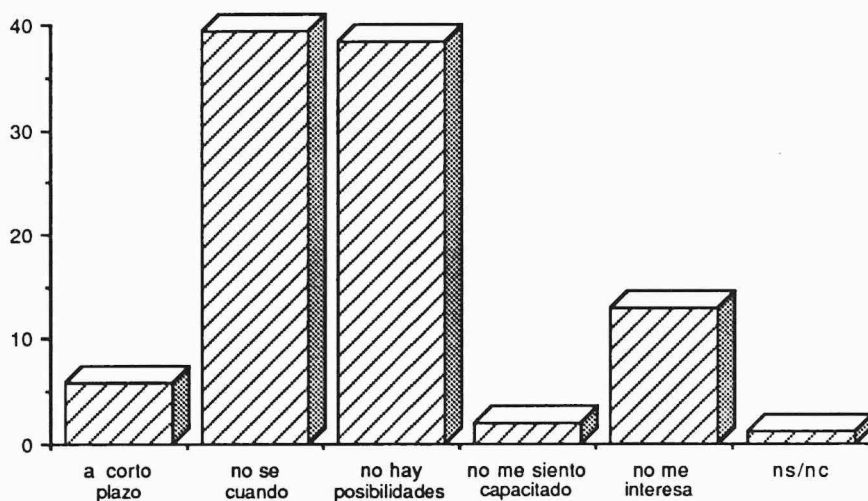
Esta *ausencia de posibilidades* es más frecuente en ciertos grupos de trabajadores, que a su vez son también los que en mayor medida afirman no haber promocionado "nunca". (Ver cuadro III.178).

Promoción real

Tal como refleja el cuadro III.179 las posibilidades de promoción son bastante escasas, aunque como se observa en el cuadro III.180, estas posibilidades varían significativamente entre los distintos subgrupos de la muestra.

Se observa una coincidencia entre los grupos que no se han promocionado nunca (cuadro III.180) y los que no tienen expectativas de hacerlo (cuadro III.178).

CUADRO III.177.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
EXPECTATIVAS DE PROMOCION EN LA EMPRESA. (n = 4000)



CUADRO III.178
PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE NO VEN NINGUNA
POSIBILIDAD DE PROMOCIONARSE

TOTAL (4000)		38,4%
ENSEÑANZA	(126)	42,8%
ASISTENCIA SANITARIA	(196)	47,8%
CONDUCCION DE VEHICULOS	(162)	49,2%
TRABAJO MANUAL ARTESANAL	(933)	44,3%
TRABAJO INDEPENDIENTE	(1804)	44,3%
CONSTRUCCION	(276)	42,0%
EMPRESAS <6 TRABAJADORES	(440)	54,1%
BAJO NIVEL DE ESTUDIOS	(431)	52,6%
MUJERES	(1140)	46,9%

CUADRO III.179.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EN FUNCION
DE SU PROMOCION DESDE QUE TRABAJAN EN ESTA EMPRESA.
(n = 4000)



CUADRO III.180
PORCENTAJES SIGNIFICATIVOS DE NULA Y MUCHA PROMOCION

		NO, NUNCA HE SIDO PROMOCIONADO	SI, HE PROMOCIONADO MUCHO
TOTAL	(4000)	48,5%	18,6%
Enseñanza	(126)	66,9%	
Asistencia sanitaria	(196)	66,5%	
Mando	(243)		51,2%
Informatica	(62)		28,2%
Sin estudios	(431)	63,8%	
Estudios superiores	(364)		29,2%
Construcción	(276)	54,8%	
Industria	(1530)		22,9%
Centros <6 trabajadores	(440)	62,6%	
Centros de 101 a 150 trabajadores	(968)		22,0%
Hombres	(2860)		22,9%
Mujeres	(1140)	62,4%	

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO - DESEMPLEO

En este apartado analizaremos los datos relativos a la movilidad y a la estabilidad en el empleo por medio de los siguientes indicadores:

- Deseo de cambiar de trabajo,
- Solicitud de cambio de trabajo,
- Situación y tiempo de desempleo,
- Riesgo de perder el empleo actual
- Posibilidad de hallar un nuevo empleo.

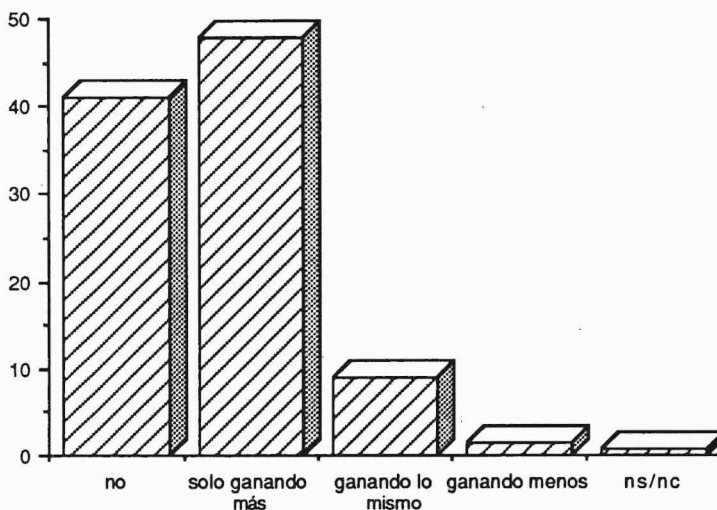
Deseo de cambiar de trabajo

Tal como reflejan los cuadros III.181 y III.182. se aprecia bastante conformidad ya que el 41,1% no quiere cambiar de trabajo. Para un 47,8% el cambiar tendría una motivación económica. Hay un 8,9% que cambiaría de puesto de trabajo ganando lo mismo y un 1,5% que lo haría aún ganando menos, la suma de estos dos últimos porcentajes nos da un 10,6% de entrevistados "descontentos" con su empleo actual.

Están más conformes con su puesto de trabajo los que se dedican a la enseñanza y a la asistencia sanitaria, mientras los más descontentos serían los que trabajan en grandes empresas, en puestos de cadena, y en tareas manuales con máquinas y herramientas.

El grado de conformidad crece con la edad, con el nivel de estudios y es mayor entre los hombres que entre las mujeres.

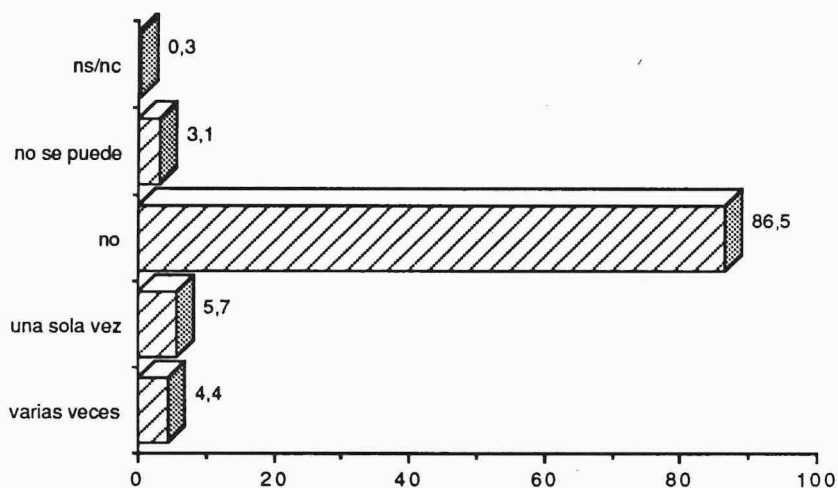
CUADRO III.181.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
DESEO MANIFESTADO DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.(n = 4000)



CUADRO III.182
SUBGRUPOS EN LOS QUE LOS PORCENTAJES DE CONFORMES Y
DESCONTENTOS CON SU TRABAJO ACTUAL SE DISTANCIAN MAS DEL
CONJUNTO

		CONFORMES	DESCONTENTOS
TOTAL	(4000)	41,1%	10,4%
Enseñanza	(126)	71,7%	14,4%
Asistencia sanitaria	(196)	61,6%	
Manual con máquinas	(575)		
En cadena	(250)		15,1%
Centros con mas de 500 trabajadores	(690)		16,6%

CUADRO III.183.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
HAYAN SOLICITADO CAMBIAR DE PUESTO DE TRABAJO
A OTRAS SECCIONES DE LA EMPRESA. (n = 4000)



Solicitud de cambio de trabajo

Tal como refleja el cuadro III.183., el porcentaje de personas que ha solicitado alguna vez cambiar de puesto de trabajo dentro de la empresa es del 10,1%. Este porcentaje es más alto en tareas de informática (22,5%), en aquéllas que tienen titulaciones universitarias medias (15,7%), crece con el tamaño de la empresa (19,4% en las de más de 500 trabajadores), y es más frecuente entre las mujeres (12,1%) que entre los hombres (9,4%).

Situación y tiempo de desempleo

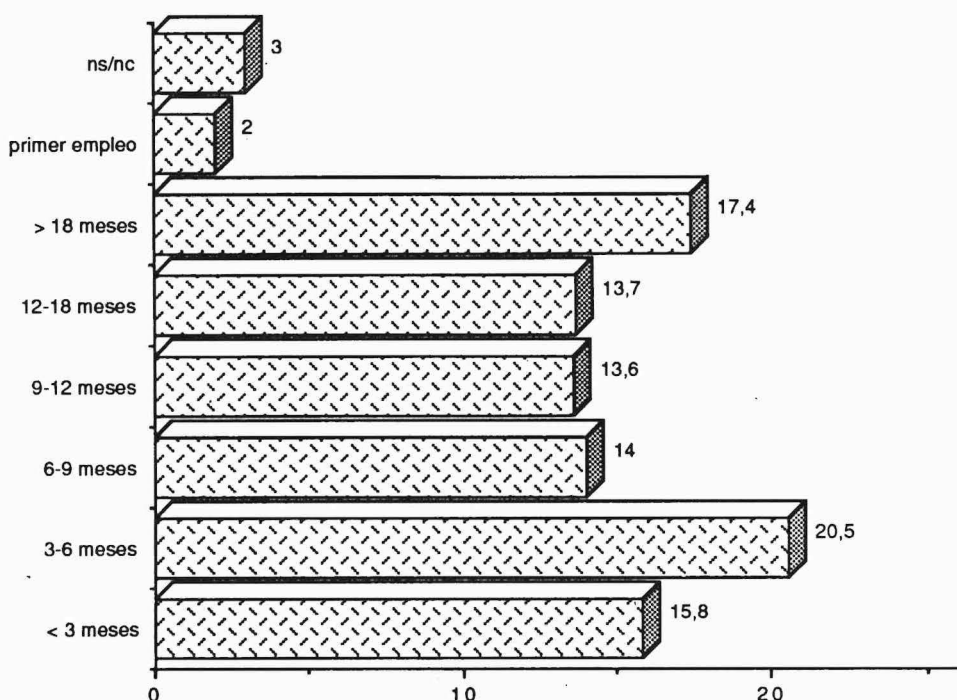
El 7,5% de los trabajadores encuestados ha estado en paro los dos últimos años, aunque este porcentaje varía según los diferentes grupos, como se refleja en el cuadro III.184.

La duración del periodo de paro para los 299 (7,5%) trabajadores afectados se refleja en el cuadro III.185.

CUADRO III.184
PORCENTAJES DE TRABAJADORES QUE HAN ESTADO DESEMPLEADOS
EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS

TOTAL MUESTRA	4000	7,5%	
		(-)	(+)
Tareas de Mando	(243)	2,5%	11,0%
Tareas Artesanales	(933)		
Puesto de cadena	(250)		9,3%
Construcción	(276)		12,1%
Centros con menos de 6 trabajadores	(440)	5,7%	10,6%
Centros con mas de 500 trabajadores	(690)		
De 18 a 24 años	(336)	2,8%	28,4%
Mayores de 54 años	(350)		
Hombres	(2860)	6,9%	9,0%
Mujeres	(1140)		

CUADRO III.185.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE HAN
ESTADO DESEMPLEADOS EN LOS ULTIMOS DOS AÑOS SEGUN LA
DURACION DEL PERIODO DE DESEMPLEO. (n = 299)



Riesgo de perder el empleo actual

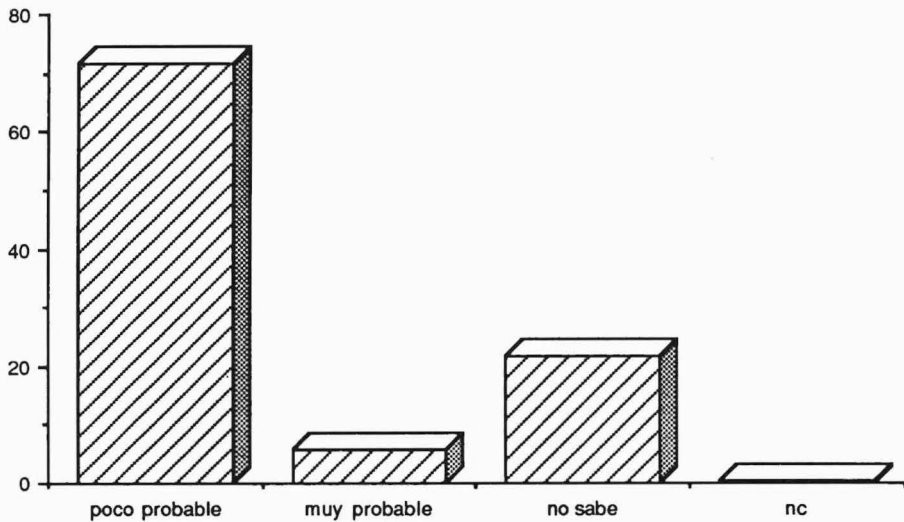
Tal como refleja el cuadro III.186, el 71,8% de los entrevistados manifiestan una gran estabilidad en el empleo. Sin embargo, hay un 5,9% que considera muy probable dicha pérdida en un futuro próximo. Este *temor* es comparativamente mayor en los trabajos en cadena, en la Construcción y se da en mayor medida en las empresas pequeñas.

Posibilidad de hallar un nuevo empleo

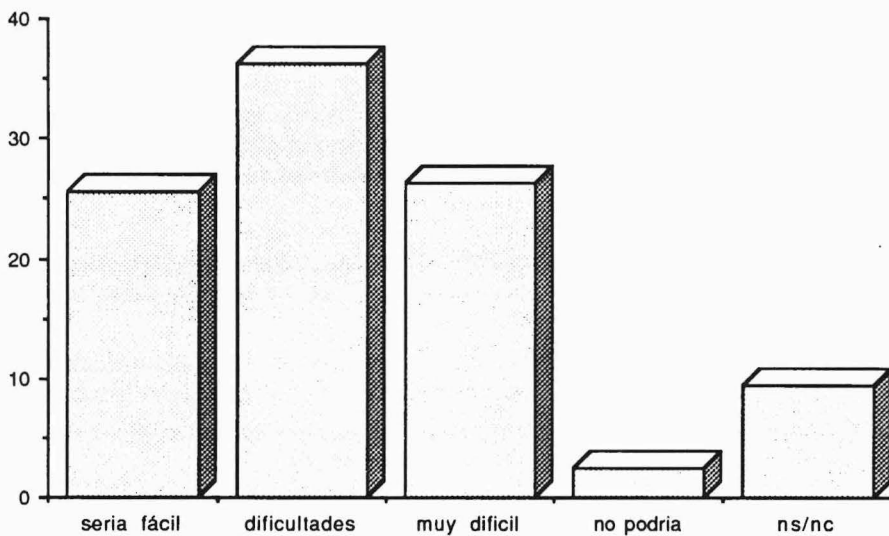
Tal como refleja el cuadro III.187., en el supuesto de perder su puesto de trabajo, hay una gran *esperanza* de encontrar otro aún con ciertas dificultades.

Es importante destacar que, junto a ese predominio esperanzador, hay un 28,8% que considera esa posibilidad muy remota e incluso inalcanzable. Este *pesimismo* seguramente bien asentado en la experiencia propia y ajena, es notablemente más agudo en las tareas de carácter industrial, en los trabajos en cadena, en las empresas grandes y, obviamente, crece con la edad.

CUADRO III.186.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
PROBABILIDAD DE PERDER SU EMPLEO ACTUAL. (n = 4000)



CUADRO III.187.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
POSIBILIDAD DE ENCONTRAR OTRO EMPLEO SI PERDIERA EL ACTUAL.
(n = 4000)



INDICE DE AGRESIVOS PSICOSOCIALES

Con el fin de favorecer la comprensión de los datos obtenidos en la encuesta, se ha elaborado un índice que pretende agrupar, desde la perspectiva de los factores psicosociales, las nueve variables siguientes:

- 1.- Status (conocimientos exigidos)
- 2.- Tiempo de aprendizaje
- 3.- Aplicación de capacidades y conocimientos
- 4.- Variedad
- 5.- Valoración del trabajo
- 6.- Autonomía-herramientas
- 7.- Autonomía-orden
- 8.- Autonomía-método
- 9.- Autonomía-ritmo de trabajo

Se ha valorado la existencia de carácter potencialmente agresivo en cada una de ellas, otorgándole un *valor uno*, y sumando los nueve puntos posibles, se obtiene para cada trabajador encuestado una variable artificial que puede oscilar entre 0 y 9.

Este valor denominado "índice de agresivos psicosociales", persigue dar una idea global de la conjunción de factores agresivos, y complementa el análisis de cada variable aislada efectuado anteriormente, ya que no establece ponderación entre las nueve variables, dándoles a cada una el mismo peso. Es preciso interpretarlo sin perder esa característica de generalidad con que ha sido elaborado.

En el cuadro III.188. se presenta la distribución de los valores obtenidos.

Hay un 32,2% de trabajadores con un índice superior a 4, es decir que acumulan al menos 5 factores psicosociales agresivos en su trabajo.

Los subgrupos con índice de agresivos psicosociales que más se apartan de la media aparecen en el cuadro III.189.

Respecto a las tareas, se ve claramente que mientras es muy bajo para los dedicados a la enseñanza y a tareas de mando es significativamente elevado este índice para conductores de vehículos, máquinas, tareas manuales artesanales, puestos de atención al público y de control de máquinas y procesos.

El tipo de puesto también refleja una notable diferencia, destacando notablemente los de "cadena" como los de mayor carácter agresivo, tal y como ya habíamos ido viendo al estudiar cada una de las variables por separado.

Asimismo hay una clara correlación con el *nivel de estudios*, pues cuanto menor es éste, el trabajo desempeñado contiene mayores elementos agresivos de carácter psicosocial.

Lo mismo sucede, aunque con menor intensidad, en lo que al *tamaño de empresa* se refiere, pues aparecen como más agresivas las de mayor plantilla.

Respecto al *sector de actividad* destaca ligeramente la Industria, seguida de la Construcción y los Servicios.

Resalta también una mayor frecuencia de agresivos psicosociales cuanto menor es la *edad*, y como ya comentamos anteriormente al hablar del *sexo*, la existencia de factores psicosociales se da en mayor medida en las mujeres respecto a los hombres.

CUADRO III.188
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
INDICE DE AGRESIVOS PSICOSOCIALES. n= 4000

INDICE DE AGRESIVOS PSICOSOCIALES										
	NADA 0	1	2	3	4	5	6	7	8	MUCHO 9
%	11,8	15,6	15,2	13,5	11,5	10,9	8,5	6,2	4,8	1,8

VALOR MEDIO	= 3,4
DESVIACION TIPICA	= 2,4

CUADRO III.189
VALOR MEDIO DEL INDICE DE AGRESIVOS PSICOSOCIALES EN
ALGUNOS SUBGRUPOS DE LA MUESTRA

TOTAL (4000)		3,4	
TAREAS	CONDUCCION DE VEHICULOS		5,1
	MANUAL CON MAQUINAS		4,5
	MANUAL ARTESANALES		4,1
	ATENCION AL PUBLICO		4,0
	CONTRO MAQUINAS-PROCESOS		3,6
	ENSEÑANZA	1,4	
	MANDO	1,6	
PUESTO	INDEPENDIENTE	3,2	
	CADENA		5,6
	EQUIPO	3,2	
SEXO	HOMBRES	3,3	
	MUJERES		3,6

Resumiendo, si repasamos el estudio aislado de cada variable y lo complementamos con este índice global de agresividad psicosocial, nos encontramos con que hay unos grupos de trabajadores notablemente menos favorecidos por lo que a estas condiciones de trabajo se refiere. De modo sintético, sus principales características aparecen en el cuadro III.190.

CUADRO III.190
GRUPOS CON MAS FACTORES PSICOSOCIALES AGRESIVOS

TRABAJO EN CADENA
TAREA MANUAL CON MAQUINAS Y HERRAMIENTAS
TAREA MANUAL ARTESANAL
TAREA DE CONDUCCION DE VEHICULOS
CONTROL DE MAQUINAS-PROCESOS
ATENCION AL PUBLICO
INDUSTRIA
EMPRESAS GRANDES
TRABAJADORES JOVENES
MAS LAS MUJERES QUE LOS HOMBRES

IV.
ANALISIS DE RESULTADOS DE LOS
DATOS DEL TRABAJADOR:
CONSECUECIAS PARA LA SALUD

CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

La propia definición del término Condiciones de Trabajo implica las consecuencias que éstas tienen sobre la salud de los trabajadores. Por ello, una vez analizados los diferentes factores que configuran las condiciones de trabajo de la muestra estudiada, pasamos ahora a describir y analizar las distintas consecuencias que los trabajadores manifiestan, agrupándolas en cuatro apartados:

- Accidentes de trabajo
- Enfermedades comunes
- Enfermedades profesionales
- Molestias relacionadas con el trabajo

ACCIDENTES DE TRABAJO

En este apartado analizaremos la siniestralidad laboral en función de los siguientes indicadores:

- Nº de trabajadores accidentados en el último año
- Nº y tipo de accidentes
- Nº y días de baja por accidente de trabajo

Número de accidentes habidos en los últimos doce meses

Tal como se refleja en los cuadros IV.1. y IV.2., 192 trabajadores de la muestra manifiestan haber tenido algún accidente de trabajo en los últimos doce meses lo que supone un porcentaje de 4,8%, porcentaje que es algo más elevado en la Industria (5,7%) que en la Construcción (4,5%) y en los Servicios (4,1%).

Según la tarea realizada habitualmente este porcentaje es significativamente más alto en los que trabajan con máquinas y herramientas (9,7%), en los artesanos (7,6%), en los que

Número y tipo de accidentes

Número de días de baja por accidente

El promedio de días de baja por accidente es de 37,7 cifra que es sensiblemente inferior en la Construcción (18,8), en tareas de conducción de máquinas y vehículos (14,3), en atención al público (15,0) y en mando sobre otros trabajadores (16,8). Este promedio es significativamente más alto en asistencia sanitaria (82,8) y en enseñanza (60,0).

CUADRO IV.1
NUMERO DE TRABAJADORES ACCIDENTADOS,
ACCIDENTES OCURRIDOS EN LOS ULTIMOS DOCE MESES Y PROMEDIO
DE DIAS DE BAJA POR ACCIDENTE MANIFESTADOS POR LOS
TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN SECTORES DE ACTIVIDAD.

	ACCIDENTADOS	ACCIDENTES					PROMEDIO DE DIAS DE BAJA POR ACCIDENTE
		CENTRO DE TRAB.		EN TRAYECTO		TOTAL	
		con baja	sin baja	trabajando	in itinere		
INDUSTRIA (1530)	88 (5,7%)	69	14	5	3	91	38,8
CONSTRUCCION (276)	12 (4,5%)	9	2	-	-	11	18,8
SERVICIOS (2188)	91 (4,1%)	64	13	13	4	94	39,6
TOTAL (4000)	192* (4,8%)	143	29	18	7	197*	37,7

Las diferencias del total con los sumandos corresponden a los N.s/N.c.

CUADRO IV.2
NUMERO DE TRABAJADORES ACCIDENTADOS, ACCIDENTES OCURRIDOS EN LOS ULTIMOS DOCE
MESES Y PROMEDIO DE DIAS DE BAJA POR ACCIDENTE MANIFESTADOS POR LOS TRABAJADORES
ENTREVISTADOS SEGUN LA TAREA HABITUAL

	ACCIDENTADOS	ACCIDENTES						PROMEDIO DE DIAS DE BAJA POR ACCIDENTE
		CENTRO DE TRAB.		EN TRAYECTO		TOTAL		
		CON BAJA	SIN BAJA	TRABAJANDO	IN ITINERE			
Trabajo manual, artesanal con herramientas manuales (933)	71 (7,6%)	54	12	6	2	74	54,5	
Trabajo manual con máquinas o herramientas motrices (575)	56 (9,7%)	48	6	3	3	60	20,2	
Trabajo de manejar o conducir máquinas o vehículos (162)	12 (7,4%)	6	2	4	-	12	14,3	
Control. vigilancia de máquinas, plantas o procesos (160)	8 (5,0%)	7	1	-	-	8	34,9	
Mando, supervisión trabajadores (243)	6 (2,5%)	4	-	1	-	5	16,8	
Atención o venta al público (484)	11 (2,3%)	6	2	2	-	10	15,0	
Asistencia sanitaria (196)	13 (6,6%)	10	2	1	-	13	82,2	
Enseñanza (126)	1 (0,8%)	1	-	-	-	1	60,0	
Trabajos administrativos, oficina (1008)	14 (1,4%)	6	3	1	2	12	28,1	
Informática (62)	- -	-	-	-	-	-	-	
Otros (51)	- -	-	-	-	-	-	-	
TOTAL (4000)	192 (4,8%)	143	29	18	7	197*	37,7	

ENFERMEDADES COMUNES

En este apartado analizaremos la patología común en función de los siguientes indicadores:

- Número y duración de bajas por enfermedad común en los últimos doce meses y relación de estos con el trabajo
- Enfermedades que causaron estas bajas

Número y duración de las bajas por enfermedad común en los últimos doce meses y relación de éstas con el trabajo

El 16,7% de los trabajadores entrevistados, es decir 671, declaran haber tenido alguna baja por enfermedad común en los últimos doce meses. El número de enfermedades comunes con baja declaradas es de 940 lo cual representa un promedio de 1,4 enfermedades por cada trabajador con una desviación típica de 3,4. El número total de días de baja declarado es de 17.446 lo que representa una media de 26,0 días de baja por trabajador con una desviación típica de 52,3. Por último hay que decir que el 14,2% de los entrevistados que han causado baja por enfermedad común relaciona estas enfermedades con su trabajo.

En los cuadros IV.3. y IV.4. se reflejan las distribuciones de estos datos en función del sector de actividad y la tarea habitual de los entrevistados. Hay que destacar aquí que en la Construcción el promedio de días de baja (14,2) es sensiblemente inferior al del conjunto (26,0) sin embargo en este sector se asocian las enfermedades comunes con el trabajo (21,0%) con más frecuencia que en el conjunto (14,2%).

En cuanto a la tarea habitualmente realizada, la duración de las bajas es mayor en trabajos manuales con máquinas (49,1%) y en enseñanza (30,2%) respecto al total (26,0%). En cuanto al hecho de relacionar estas enfermedades con el trabajo, destacan los de asistencia sanitaria (29,1%) y los que conducen máquinas y vehículos (22,8%) frente al total (14,2%).

Enfermedades que causaron estas bajas

Tal como se refleja en el cuadro IV.5., las 940 enfermedades declaradas suponen un porcentaje del 23,5% sobre el total de trabajadores de la muestra, porcentaje que es más alto en Servicios (25,3%) que en la Industria (20,1%) o en la Construcción (17,4%).

Las enfermedades más frecuentes son las infecciones de las vías respiratorias altas, que suponen el 39,6%, y los traumatismos, que suponen el 7,5%; el resto de enfermedades declaradas no supera en ningún caso el 5% del total.

ENFERMEDADES PROFESIONALES

Tal como se refleja en los cuadros IV.6. y IV.7. los trabajadores entrevistados declaran haber tenido a lo largo de su vida profesional un total de 145 enfermedades diagnosticadas como profesionales, lo cual implica un porcentaje del 3,6%, dato que es más elevado en la Construcción (4,4%). Respecto al tipo de enfermedad hay que destacar el 47,6% que suponen las no reconocidas, dato que habría que analizar conjuntamente con el de enfermedades comunes relacionadas con el trabajo de los cuadros IV.3. y IV.4.

CUADRO IV.3
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE DECLARAN HABER TENIDO
ALGUNA ENFERMEDAD COMUN EN LOS ULTIMOS DOCE MESES,
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DE LAS ENFERMEDADES COMUNES, MEDIA Y DESVIACION TIPICA
DE LOS DIAS DE BAJA Y PORCENTAJE DE AFECTADOS QUE RELACIONAN ESTAS ENFERMEDADES
CON EL TRABAJO SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD

	TRABAJADORES CON ALGUNA BAJA POR ENFERMEDAD COMUN EN LOS ULTIMOS DOCE MESES	NUMERO DE ENFERMEDADES COMUNES 940		DIAS DE BAJA 17.446		% TRABAJADORES AFECTADOS QUE RELACIONAN ESTAS ENFERMEDADES CON EL TRABAJO
		MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIA	DESVIACION TIPICA	
INDUSTRIA	237 (15,5%)	1,3	1,3	31,9	59,1	14,3
CONSTRUCCION	37 (13,4%)	1,3	2,3	14,2	18,3	21,0
SERVICIOS	395 (18,0%)	1,4	4,2	23,7	49,8	13,4
TOTAL	671 (16,7%)	1,4	3,4	26,0	52,3	14,2

CUADRO IV.4
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE DECLARAN HABER TENIDO
ALGUNA ENFERMEDAD COMUN EN LOS ULTIMOS DOCE MESES, MEDIA Y DESVIACION TIPICA DE
LAS ENFERMEDADES COMUNES, MEDIA Y DESVIACION TIPICA DE LOS DIAS DE BAJA Y
PORCENTAJE DE AFECTADOS QUE RELACIONAN ESTAS ENFERMEDADES CON EL TRABAJO
SEGUN LA TAREA HABITUAL

	TRABAJADORES CON ALGUNA ENFERMEDAD COMUN EN LOS ULTIMOS DOCE MESES	NUMERO DE ENFERMEDADES COMUNES 940		DIAS DE BAJA 17,446		% DE TRABAJADORES AFECTADOS QUE OPINAN QUE ESTAS ENFERMEDADES TIENEN RELACION CON EL TRABAJO
		MEDIA	DESVIACION TIPICA	MEDIA	DESVIACION TIPICA	
Trabajo manual, artesanal con herramientas manuales	163 (17,5%)	1,3	1,7	22,4	44,7	15,1
Trabajo manual con máquinas o herramientas motrices	85 (14,8%)	1,4	1,8	49,1	80,2	18,3
Trabajo de manejar o conducir máquinas o vehículos	22 (13,6%)	1,1	0,4	19,6	27,8	22,8
Control. vigilancia de máquinas, plantas o procesos	24 (15,0%)	1,1	0,3	11,0	18,8	0,9
Mando, supervisión trabajadores	39 (16,0%)	1,4	1,0	11,7	12,2	13,9
Atención o venta al público	78 (16,1%)	1,2	0,5	24,7	57,7	6,7
Asistencia sanitaria	48 (24,5%)	1,0	0,1	25,5	36,9	29,1
Enseñanza	29 (23,0%)	1,3	0,6	30,2	76,1	15,4
Trabajos administrativos, oficina	170 (16,9%)	1,6	6,3	24,9	47,2	11,3
Informática	9 (14,5%)	1,3	0,7	17,0	30,8	-
Otros	5 (9,8%)	1,3	0,4	24,4	12,6	-
TOTAL	671 (16,7%)	1,4	3,4	26,0	52,3	14,2

CUADRO IV.5
DISTRIBUCION LAS BAJAS POR ENFERMEDAD COMUN MANIFESTADAS
POR LOS ENTREVISTADOS SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD Y
RELACION DE ENFERMEDADES MAS FRECUENTES

	INDUSTRIA 1530	CONSTRUCCION 276	SERVICIOS 2188	TOTAL 4000
TOTAL BAJAS	308 (20,1%)	48 (17,4)	554 (25,3%)	940 (23,5%)

INFECCION VIAS RESPIRATORIAS ALTAS	34,1%	41,8%	42,6%	39,6%
TRAUMATISMOS	6,7%	9,8%	7,8%	7,5%

CUADRO IV.6
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
HAYAN TENIDO O NO ALGUNA ENFERMEDAD CALIFICADA COMO
PROFESIONAL DURANTE SU VIDA LABORAL Y SEGUN
EL SECTOR DE ACTIVIDAD

	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL
SI	52 (3,4)	12 (4,4)	80 (3,7)	145 (3,6)
NO	1455 (95,1)	259 (93,7)	2062 (94,2)	2782 (94,5)
NO SE	7 (0,4)	1 (0,4)	13 (0,6)	20 (0,5)
N.C.	15 (1,0)	4 (1,6)	33 (1,5)	53 (1,3)
TOTAL	1530 (100)	276 (100)	2188 (100)	4000 (100)

CUADRO IV.7
CLASIFICACION DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES
MANIFESTADAS

	TOTAL	%
METALES	3	2,0
METALOIDES	3	2,0
COMPUESTOS	2	1,3
ORGANICOS	3	2,0
AGENTES ANIMALES	3	2,0
AGENTES FISICOS	23	15,6
SISTEMICAS	69	47,6
NO RECONOCIDAS	24	16,3
VARIAS	15	10,8
N.s./N.c.	145	100%

MOLESTIAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO

En el cuadro IV.8. se refleja la valoración subjetiva de las condiciones de trabajo en función de las consecuencias de estas condiciones sobre la salud de los individuos entrevistados.

Parece lógico pensar que habrá grupos de personas con puntos de vista homogéneos respecto a este conjunto de molestias, por lo que intentaremos agrupar a aquellos entrevistados que reúnan el máximo de características comunes, y así delimitar los rasgos específicos de cada segmento de población.

Así pues, tratamos de:

- agrupar a los trabajadores entrevistados que comparten una serie de opiniones y actitudes comunes que los diferencia del resto de la muestra consultada.
- determinar qué variables de nuestro estudio determinan estos segmentos o grupos de individuos.

Para ello emplearemos el análisis de "Cluster" que consiste en formar a partir de un conjunto de datos (respuestas a un cuestionario) sucesivas particiones, de tal forma que los elementos de cada partición sean lo suficientemente homogéneos entre sí, y distantes de los demás, como para justificar su inclusión en el grupo. Esta homogeneidad interna se establece en función de un conjunto de características o atributos elegidos, que en nuestro caso son las doce variables relativas a "molestias atribuibles al trabajo", ponderadas por su importancia relativa.

CUADRO IV.8
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EN
QUE MEDIDA LE MOLESTAN LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU
TRABAJO (Datos absolutos y % horizontales, n=4000)

	NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	N.s/N.c.
La postura que debe adoptar en su trabajo	1924 (48,1)	1020 (25,5)	838 (20,9)	190 (4,7)	28 (0,7)
La falta de autonomía en su trabajo. El ritmo impuesto	2908 (72,7)	635 (15,9)	297 (7,4)	116 (2,9)	45 (1,1)
La falta de comunicación con sus compañeros. El realizar aislado su trabajo	3453 (86,3)	273 (6,8)	160 (4,0)	62 (1,6)	52 (1,3)
El horario de trabajo	3139 (78,5)	442 (11,0)	210 (5,3)	172 (4,3)	37 (0,9)
La monotonía. El trabajo repetitivo	2683 (67,1)	709 (17,7)	362 (9,0)	206 (5,2)	40 (1,0)
El esfuerzo físico que he de realizar en mi trabajo	3050 (76,2)	537 (13,4)	278 (7,0)	95 (2,4)	40 (1,0)
La iluminación del puesto de trabajo	3418 (85,4)	284 (7,1)	142 (3,5)	116 (2,9)	41 (1,0)
El ruido existente en el puesto de trabajo	3063 (76,6)	451 (11,3)	276 (6,9)	169 (4,2)	41 (1,0)
La temperatura y humedad del ambiente	2939 (73,5)	467 (11,7)	328 (8,2)	225 (5,6)	41 (1,0)
El control a que estoy sometido por mis mandos directos	3328 (83,2)	410 (10,3)	162 (4,0)	56 (1,4)	3328 (83,2)
Los contaminantes químicos a que estoy expuesto	3543 (88,6)	184 (4,6)	106 (2,6)	108 (2,7)	59 (1,5)
El riesgo de tener un accidente	3047 (76,2)	423 (10,6)	268 (6,7)	218 (5,5)	44 (1,1)

El análisis de Cluster está basado en los principios matemáticos de la taxonomía numérica y trata de establecer la distancia (distancia euclídea) entre cada observación y todas las demás en función de las variables medidas en ellas.

El programa GALAXY que hemos utilizado es un método que nos agrupa y clasifica a los individuos que han respondido a nuestra encuesta a partir de las doce variables relacionadas.

El GALAXY intenta encontrar grupos o "clusters" (racimo, enjambre) de personas con respuestas similares respecto a dichas variables.

Es una técnica simple para comparar las respuestas, que consiste en calcular la suma de los cuadrados de las diferencias entre las variables correspondientes.

El método lleva a cabo una estandarización de los datos calculando la media y la desviación típica de cada una de las variables especificadas: cada dato original es transformado restandole la media de la muestra y dividiendo el resultado por la desviación típica. Estas nuevas variables transformadas tendrán todas media cero y desviación típica uno.

Se ha realizado un tratamiento de los datos para obtener seis soluciones distintas para clasificar a nuestra muestra de trabajadores en 8, 7, 6, 5, 4 y 3 grupos, y nos hemos inclinado por la solución de siete grupos, ya que es en la que aparece un mayor número (23) de valores superiores a una desviación típica.

Presentamos a continuación las tipologías según esta solución de siete grupos. Para cada uno de ellos se representa un histograma de perfiles. (Ver cuadros IV.9. a IV.15. inclusive).

En la tabla inferior de cada cuadro aparecen, a la derecha, el valor de las medias en la métrica original, a partir de las valoraciones:

- 1 Nada
- 2 Poco
- 3 Regular
- 4 Mucho

A la izquierda, entre paréntesis, aparecen los valores de las medias normalizadas, ordenadas y subdivididas en superiores e inferiores a una desviación típica, para así destacar las variables que más sobresalen en la definición de cada grupo.

Con los datos que aparecen en los cuadros IV.9 a IV. 15 inclusive, relativos al grado de molestias manifestado por cada uno de los siete grupos definidos, y viendo las tendencias que respecto a las variables edad, sexo, nivel de estudios, tarea habitual, tipo de puesto, actividad de la empresa, tamaño del centro de trabajo, tamaño de la localidad y comunidad autónoma, aparecen en el cuadro IV.16., pasamos a continuación a describir cada uno de los grupos, no sin antes advertir que no hablamos más que de tendencias observadas.

Descripción del grupo Uno

Está formado por 2.019 individuos que representan el 50,7% de la muestra. El grado de molestias que manifiestan es inferior al de la media de la muestra, en cada una de las doce variables, aunque esta distancia sea pequeña en todas ellas (oscila entre -0,68 y -0,25).

Respecto al tipo de individuos que lo forman se puede decir que:

- Son algo mayores que el conjunto.
- Hay más hombres y menos mujeres que en el total.
- Su nivel de estudios es algo superior al de la media.
- Se dedican más a trabajos administrativos, mando sobre otras personas, atención al público, enseñanza... y menos a trabajos artesanales, con máquinas, vehículos, asistencia sanitaria...
- Su puesto de trabajo es más independiente que en cadena o en equipo.
- No se ven diferencias apreciables en cuanto a los tres sectores de Actividad, aunque dentro del Sector Servicios son más frecuentes en Comercio, Hostelería y Reparaciones y lo son menos en la Administración Pública.
- Prestan sus servicios en empresas de tamaño inferior al promedio.

Descripción del grupo Dos

Está formado por 140 individuos que representan el 3,5% de la muestra. Respecto al grado de molestias que manifiestan se destacan significativamente en lo relativo a molestias por exposición a contaminantes químicos ($x = 3,47$ y media normalizada = 3,75), por el riesgo de tener un accidente (media = 2,91 y media normalizada = 1,71), por la temperatura y la humedad del ambiente (media = 2,58 y media normalizada = 1,26), y por el ruido existente en el puesto de trabajo (media = 2,31 y media normalizada = 1,16).

Todas las demás variables, excepto el control por parte de los mandos, tienen valores normalizados positivos aunque inferiores a la unidad.

Respecto a los individuos que forman este grupo, se puede decir que:

- Son más viejos que el conjunto.
- Son fundamentalmente varones.
- Tienen un nivel de estudios bajo.
- Se dedican prácticamente a trabajos artesanales, con máquinas, vehículos, de control de instalaciones,... y otro subgrupo más reducido a la asistencia sanitaria.
- Trabajan en cadena o en equipo, más que independientemente,
- Trabajan más en la industria que en la construcción o en los servicios, sobre todo en industrias extractivas, químicas y metalúrgicas. También son más frecuentes en la administración pública.
- Prestan sus servicios mayormente en empresas grandes, de más de 100 trabajadores el 71,4% y sobre todo en las de más de 500 (44%).

Descripción del grupo Tres

Está formado por 133 individuos que representan el 3,3% de la muestra. El grado de molestias manifestado es elevado en las doce variables, con medias que van desde 2,23 para "Iluminación" hasta 3,20 para "Temperatura y Humedad", y que suponen unos valores normalizados superiores a la unidad en todos los casos, superando el valor dos para "Ruido", "Control del mando directo" y "Falta de autonomía".

Respecto al tipo de individuos que lo forman, se puede decir:

- Son principalmente de edad media (entre 25 y 44 años).
- Hay más hombres y menos mujeres que en el total.
- En cuanto al nivel de estudios, son menos frecuentes entre Bachilleres y titulaciones superiores.
- Realizan trabajos artesanales, con máquinas y vehículos, y en asistencia sanitaria.
- Trabajan en cadena y en equipo, más que independientemente.
- Trabajan en la Industria y en la Construcción más que en Servicios.
- Prestan sus servicios en empresas grandes (41,6% en las de más de 500 trabajadores).

Descripción del grupo Cuatro

Está formado por 220 individuos que representan el 5,7% de la muestra. En cuanto al grado de molestias que manifiestan, destacan significativamente las relacionadas con el "Horario" donde dan un valor medio de 3,43, lo que supone una media normalizada de 2,74 desviaciones típicas. El resto de las variables presentan valores normalizados todos ellos inferiores a $\pm 0,25$.

Respecto a los individuos que lo forman, se puede decir:

- El 82,6% está comprendido entre 18 y 44 años de edad.
- El 35% son mujeres.
- El 69,2% tiene formación profesional, bachiller o estudios más elevados.
- Trabajan en atención al público, en trabajos administrativos, enseñanza, informática,...
- Prácticamente no se dan en la Construcción, en la Industria son menos frecuentes que en la muestra, mientras que lo son más en los Servicios, excepto en el grupo de Banca, Seguros y Finanzas.
- Trabajan en empresas pequeñas (28% en las de 6 a 25 trabajadores).
- El 44,3% vive en ciudades de más de un millón de habitantes.

Descripción del grupo Cinco

Está formado por 183 individuos que representan el 4,7% de la muestra.

El grado de molestias manifestado destaca especialmente en "Iluminación" (media = 3,28 y media normalizada = 3,17), y también en "Ruido" (media = 2,27 y media normalizada = 1,11) y en "Temperatura y Humedad" (media = 2,43 y media normalizada = 1,08).

Respecto al tipo de individuos que lo forman, se puede decir que:

- El 42,4% tiene entre 25 y 34 años.
- El 43,5% son mujeres.
- En cuanto al nivel de estudios, el 26% son bachilleres y el 31,2% tiene estudios universitarios medios o superiores.
- Trabajan en equipo (61,4%).
- El 72,3% lo hacen en el sector Servicios.
- El 57,9% en empresas de más de 100 trabajadores.
- Viven en ciudades de más de un millón de habitantes (36,6%).

Descripción del grupo Seis

Está formado por 399 individuos que representan el 9,9% de la muestra. Respecto al grado de molestias que manifiestan, destacan el "Control por el mando directo" (media = 2,07 y media normalizada = 1,43), la falta de Comunicación (media = 2,01 y media normalizada = 1,38) y la "Falta de autonomía" (media = 2,35 y media normalizada = 1,27). En el resto de las variables la media normalizada es inferior a la unidad.

Este grupo está formado por:

- Individuos entre 25 y 34 años (40,6%).
- Hay menos hombres y más mujeres que en el conjunto.
- El nivel de estudios es bajo (45,7% ninguno o graduado escolar).
- Trabajan con máquinas y en tareas artesanales (47,1%),
- Son más frecuentes en trabajos independientes o en cadena que en equipo.
- Son más frecuentes en la Industria y en la Construcción que en los Servicios.
- El 48,2% trabaja en empresas de más de 100 trabajadores.

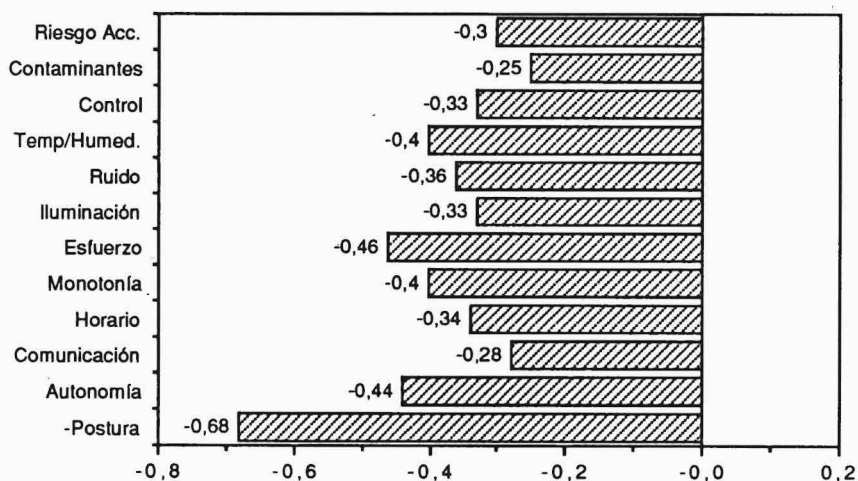
Descripción del grupo Siete

Está formado por 915 personas que representan al 22,2% de la muestra. En cuanto al grado de molestias, la media normalizada de las doce variables es inferior a uno, aunque destaca la "Postura" (media = 2,67 y media normalizada = 0,91).

Pertenecen a este grupo:

- Gente de la misma edad que el conjunto, no hay diferencias apreciables.
- Son más frecuentes las mujeres y menos los hombres, en relación al total.
- El nivel de estudios es bajo (56,6% no tienen ninguno o tienen graduado escolar).
- Se dedican a tareas artesanales y manejo de máquinas (51,0%).
- Trabajan en cadena y en equipo más que independientemente.
- Destacan en la construcción y en comercio, hostelería y reparaciones.

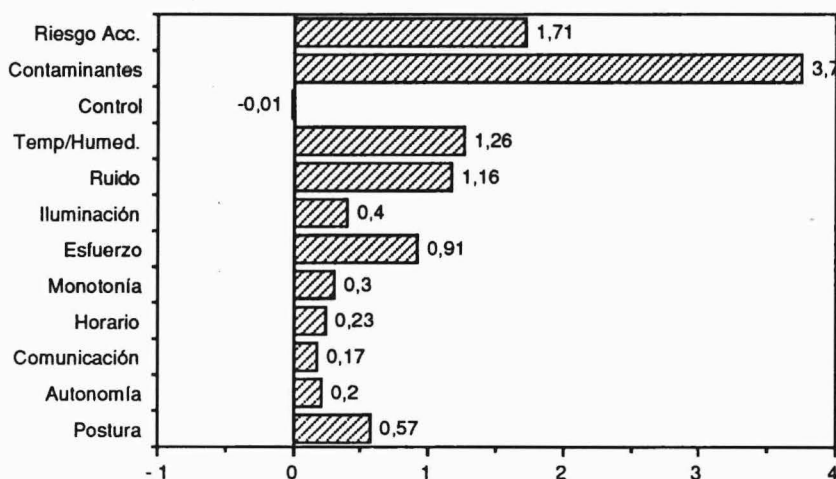
CUADRO IV.9.
PERFIL DEL GRUPO 1.
N = 2019



VALORES INCLUIDOS EN +/- UNA DESVIACION TIPICA

1	(-0.68)	1.20	Postura
6	(-0.46)	1.04	Esfuerzo
2	(-0.44)	1.07	Autonomía
9	(-0.40)	1.12	Temp./Humedad
5	(-0.40)	1.18	Monotonía
8	(-0.36)	1.11	Ruido
4	(-0.34)	1.08	Horario
10	(-0.33)	1.04	Control
7	(-0.33)	1.02	Iluminación
12	(-0.30)	1.18	Riesgo
3	(-0.28)	1.04	Comunicación
11	(-0.25)	1.04	Contaminante

CUADRO IV.10.
PERFIL DEL GRUPO 2.
N = 140



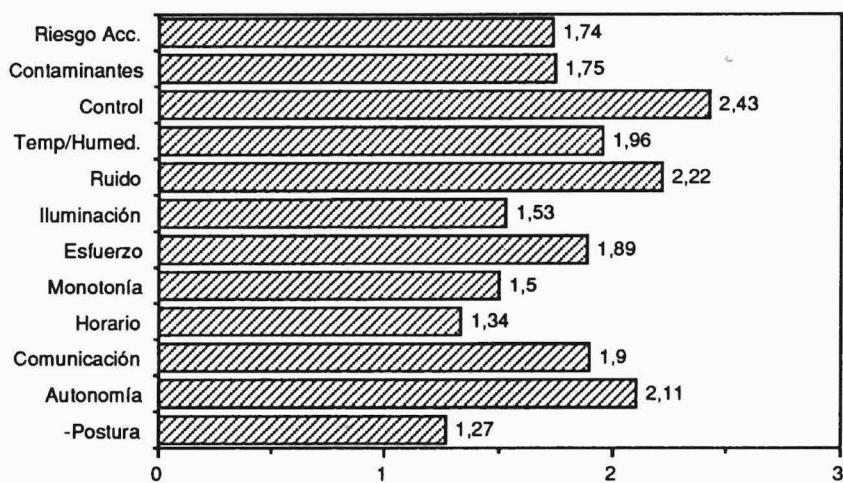
VALORES SUPERIORES A UNA DESVIACION TIPICA

11	(3.75)	3.47	Contaminante
12	(1.71)	2.91	Riesgo
9	(1.26)	2.58	Temp./humedad
8	(1.16)	2.31	Ruido

VALORES INCLUIDOS EN +/- UNA DESVIACION TIPICA

6	(0.91)	2.04	Esfuerzo
1	(0.57)	2.36	Postura
7	(0.40)	1.49	Iluminación
5	(0.30)	1.77	Monotonía
4	(0.23)	1.52	Horario
2	(0.20)	1.55	Autonomía
3	(0.17)	1.31	Comunicación
10	(-0.01)	1.23	Control

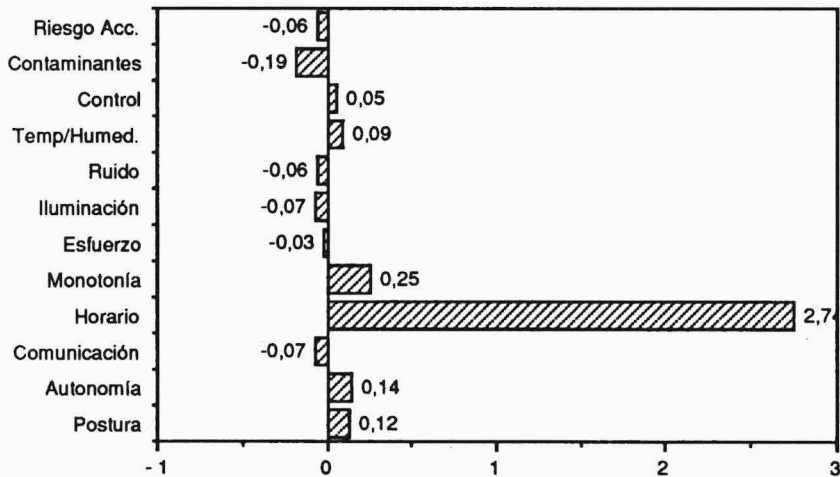
CUADRO IV.11.
PERFIL DEL GRUPO 3.
N = 133



VALORES SUPERIORES A UNA DESVIACION TIPICA

10	(2.43)	2.66	Control
8	(2.22)	3.16	Ruido
2	(2.11)	2.98	Autonomía
9	(1.96)	3.20	Temp./Humedad
3	(1.90)	2.31	Comunicación
6	(1.89)	2.75	Esfuerzo
11	(1.75)	2.26	Contaminante
12	(1.74)	2.93	Riesgo
7	(1.53)	2.23	Iluminación
5	(1.50)	2.80	Monotonía
4	(1.34)	2.36	Horario
1	(1.27)	3.00	Postura

CUADRO IV.12.
PERFIL DEL GRUPO 4.
N = 220



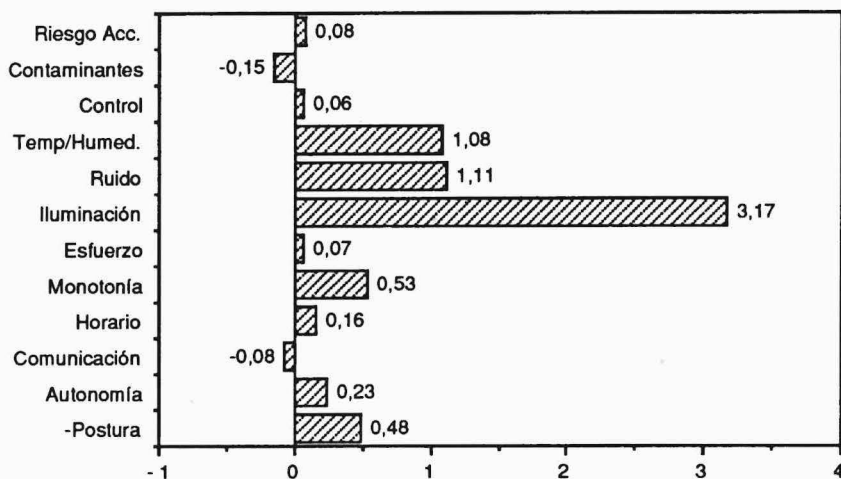
VALORES SUPERIORES A UNA DESVIACION TIPICA

4 (2.74) 3.43 Horario

VALORES INCLUIDOS EN +/- UNA DESVIACION TIPICA

5	(0.25)	1.73 Monotonía
11	(-0.19)	1.08 Contaminante
2	(0.14)	1.50 Autonomía
1	(0.12)	1.94 Postura
9	(0.09)	1.55 Temp./Humedad
3	(-0.07)	1.16 Comunicación
7	(-0.07)	1.19 Iluminación
8	(-0.06)	1.34 Ruido
12	(-0.06)	1.39 Riesgo
10	(0.05)	1.26 Control
6	(-0.03)	1.35 Esfuerzo

CUADRO IV.13.
PERFIL DEL GRUPO 5.
N = 183



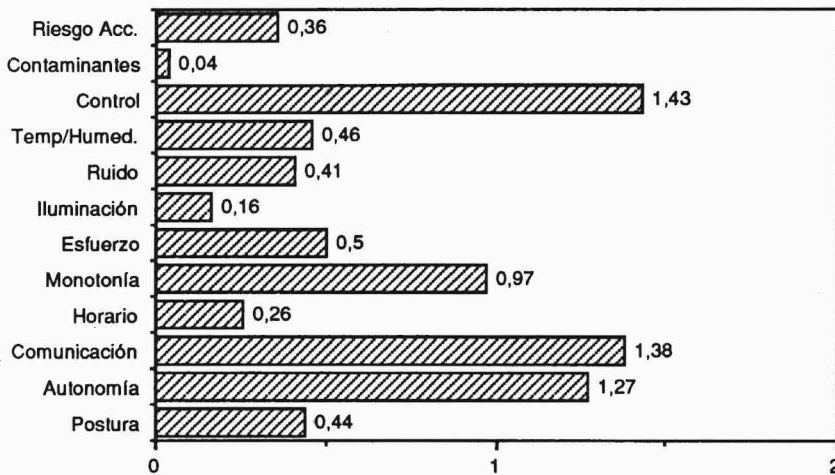
VALORES SUPERIORES A UNA DESVIACION TIPICA

7	(3.17)	3.28 Iluminación
8	(1.11)	2.27 Ruido
9	(1.08)	2.43 Temp./Humedad

VALORES INCLUIDOS EN +/- UNA DESVIACION TIPICA

5	(0.53)	1.97 Monotonía
1	(0.48)	2.28 Postura
2	(0.23)	1.57 Autonomía
4	(0.16)	1.47 Horario
11	(-0.15)	1.10 Contaminante
3	(-0.08)	1.16 Comunicación
12	(0.08)	1.51 Riesgo
6	(0.07)	1.43 Esfuerzo
10	(0.06)	1.27 Control

CUADRO IV.14.
PERFIL DEL GRUPO 6.
N = 399



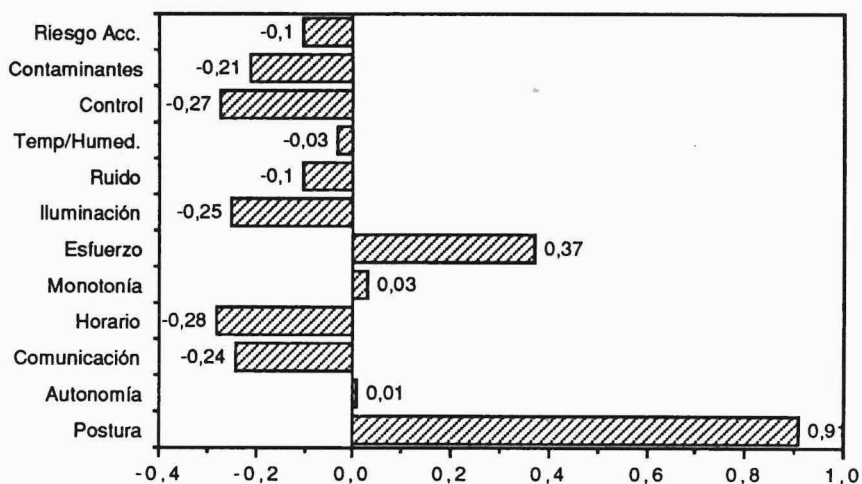
VALORES SUPERIORES A UNA DESVIACION TIPICA

10	(1.43)	2.07 Control
3	(1.38)	2.01 Comunicación
2	(1.27)	2.35 Autonomía

VALORES INCLUIDOS EN +/- UNA DESVIACION TIPICA

5	(0.97)	2.34 Monotonía
6	(0.50)	1.74 Esfuerzo
9	(0.46)	1.88 Temp./Humedad
1	(0.44)	2.24 Postura
8	(0.41)	1.72 Ruido
12	(0.36)	1.75 Riesgo
4	(0.26)	1.54 Horario
7	(0.16)	1.34 Iluminación
11	(0.04)	1.22 Contaminante

CUADRO IV.15.
PERFIL DEL GRUPO 7.
N = 915



VALORES INCLUIDOS EN +/- UNA DESVIACION TIPICA

1	(0.91)	2.67	Postura
6	(0.37)	1.64	Esfuerzo
4	(-0.28)	1.13	Horario
10	(-0.27)	1.08	Control
7	(-0.25)	1.07	Iluminación
3	(-0.24)	1.07	Comunicación
11	(-0.21)	1.06	Contaminante
8	(-0.10)	1.31	Ruido
9	(-0.03)	1.45	Temp./Humedad
5	(0.03)	1.54	Monotonía
12	(-0.02)	1.42	Riesgo
2	(0.01)	1.41	Autonomía

CUADRO IV.16
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
LAS VARIABLES EDAD, SEXO, NIVEL DE ESTUDIOS, TAREA HABITUAL,
TIPO DE PUESTO, ACTIVIDAD DE LA EMPRESA, TAMAÑO DEL CENTRO
DE TRABAJO, TAMAÑO DE LA LOCALIDAD Y COMUNIDAD AUTONOMA,
Y SEGUN LOS SIETE GRUPOS DEFINIDOS EN FUNCION DEL GRADO DE
MOLESTIAS MANIFESTADO

	TOTAL	G.1	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7
TOTAL	4000	2028	140	132	230	186	395	889
EDAD								
<18	0,3	0,2	-	-	1,0	-	0,3	0,7
18-24	8,4	7,8	6,1	6,0	9,6	6,1	8,2	10,8
25-34	34,2	32,5	28,5	39,9	42,5	42,4	40,6	31,5
35-44	30,0	29,7	32,6	37,1	30,5	27,4	29,7	29,8
45-54	17,9	19,6	21,9	13,4	8,6	18,8	14,3	18,1
>54	8,7	9,8	10,8	2,9	7,9	4,8	7,0	8,7
N.s./N.c.	0,4	0,5	-	0,8	-	0,5	-	0,2
SEXO								
Hombre	71,5	74,3	84,5	79,7	65,0	56,5	69,9	67,4
Mujer	28,5	25,7	15,5	20,3	35,0	43,5	30,1	32,6
NIVEL DE ESTUDIOS								
Ninguno	10,8	9,5	12,3	11,6	5,3	9,0	9,5	15,5
Graduado escolar	34,5	32,5	43,5	38,7	25,5	22,5	36,2	41,1
Bachillerato	20,6	20,3	14,0	16,1	26,4	26,1	22,1	19,6
Formación profesional	14,4	15,6	16,4	15,7	17,1	10,6	15,1	10,9
Universitarios medios	10,5	11,1	8,5	13,1	14,9	15,2	8,8	7,6
Universitarios superiores	9,1	10,8	5,4	4,8	10,8	16,0	8,1	5,1
N.s./N.c.	0,2	0,2	-	-	-	0,5	0,3	0,1
TAREA HABITUAL								
Artesanal	23,3	18,1	32,7	30,8	13,9	17,9	25,0	34,8
Manual con máquinas	14,4	10,9	28,1	19,5	8,7	12,8	22,1	16,2
Conducción de vehículos	4,0	3,3	6,3	8,4	5,8	12,3	5,1	4,1
Control de máquinas	4,0	4,7	8,2	3,9	5,3	1,5	3,9	2,6
Mando	6,1	8,5	3,7	3,2	5,9	5,8	2,7	3,0
Atención al público	12,1	13,6	-	5,8	15,6	6,8	9,4	13,1
Asistencia sanitaria	4,9	4,1	13,4	8,9	5,5	5,5	5,2	4,4
Enseñanza	3,1	4,0	0,7	1,6	5,7	4,1	1,3	1,8
Administración/oficinas	25,2	29,8	0,8	6,3	30,4	38,8	23,2	18,0
Informática	1,6	1,6	-	1,2	2,9	2,9	1,4	1,2
Otros	1,3	1,5	1,5	0,4	2,3	1,6	0,6	0,9

CUADRO IV.16
(Continuación)

	TOTAL	G.1	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7
TOTAL	4000	2028	140	132	230	186	395	889
PUESTO DE TRABAJO	45,1	49,1	35,8	31,1	43,4	30,3	47,2	42,1
Independiente	6,2	4,3	10,3	10,4	5,6	7,1	9,5	8,1
En cadena	47,9	45,7	53,9	57,7	49,7	61,4	42,8	49,7
En equipo	0,7	1,0	-	0,8	1,4	1,1	0,5	0,1
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA								
INDUSTRIA	38,2	39,2	49,3	45,5	37,3	23,3	42,7	34,7
Energía y agua	1,9	2,1	0,8	3,3	1,9	1,2	1,9	1,4
Extracción de minerales	8,1	8,9	22,1	11,3	5,5	5,2	6,9	5,6
Ind. trans. metálicas	12,8	11,4	18,8	17,7	16,7	9,1	16,5	12,5
Otras ind. manufactureras	15,4	16,8	7,6	13,1	13,1	7,7	17,4	15,2
CONSTRUCCION	6,9	6,0	6,0	7,7	2,7	4,5	7,0	10,6
SERVICIOS	54,7	54,9	44,7	46,0	59,6	72,3	50,3	54,2
Comercio, host., reparaciones	17,8	20,0	8,8	11,3	19,7	10,9	8,7	20,2
Transporte y comunicaciones	5,2	4,8	5,4	6,5	7,0	9,2	5,1	4,7
Banca, finanza, seguros	9,5	11,3	2,3	4,8	6,4	10,0	9,2	8,0
Administración pública	22,3	18,8	28,2	23,5	26,4	42,2	27,3	21,4
N.s./N.c.	0,1	-	-	0,8	0,4	-	-	0,4
TAMAÑO CENTRO TRABAJO								
<6	11,0	12,7	3,0	1,7	11,4	4,4	8,2	12,3
6 - 25	22,8	25,1	12,0	11,7	28,6	11,3	18,3	24,1
26 - 100	23,0	24,3	13,6	14,8	22,8	22,9	23,1	22,7
101 - 500	24,2	23,1	26,9	25,3	20,6	29,4	26,6	24,8
>500	17,2	13,3	44,5	41,6	14,4	28,5	21,6	14,9
N.s./N.c.	1,7	1,5	-	4,8	2,2	3,6	2,3	1,1
TAMAÑO DE LA LOCALIDAD (En miles de habitantes)								
<2	2,0	2,2	3,7	3,6	2,1	1,1	2,1	1,3
2 - 5	3,7	3,3	7,0	2,3	2,8	2,2	4,8	4,4
5 - 25	12,2	13,4	11,5	10,5	5,2	11,2	11,4	12,4
25 - 100	15,6	15,7	16,3	15,8	12,4	14,7	17,3	15,4
100 - 300	24,8	25,2	28,6	23,0	23,4	20,9	22,3	25,7
300 - 500	4,0	3,5	2,2	4,7	3,3	3,3	4,7	5,2
500 - 1000	9,9	10,1	11,4	11,8	5,3	9,4	7,9	10,8
Mas de 1 millón	25,5	26,5	19,2	26,7	44,3	36,6	28,7	24,5
N.s./N.c.	0,4	0,1	-	1,6	1,1	0,6	0,8	0,4

CUADRO IV.16
(Continuación)

	TOTAL 4000	G.1 2028	G.2 140	G.3 132	G.4 230	G.T 186	G.6 395	G.6 889
COMUNIDAD AUTONOMA								
Andalucía	11,6	11,9	10,6	12,8	6,0	6,6	8,6	14,7
Aragón	3,3	4,1	3,1	0,8	1,4	2,9	3,7	2,2
Asturias	2,4	2,1	4,1	2,3	1,3	2,8	2,3	2,9
Baleares	2,4	2,6	1,4	1,5	2,2	2,1	0,3	3,0
Cataluña	22,2	26,7	21,4	20,4	20,5	13,1	19,1	16,2
Canarias	3,8	3,2	1,7	1,9	4,3	0,7	4,1	6,2
Cantabria	1,4	1,3	0,8	1,6	0,9	3,5	0,8	1,5
Castilla-León	5,1	5,2	4,2	9,2	8,0	7,8	3,7	3,7
Castilla-La Mancha	3,2	3,1	4,9	5,6	3,5	3,5	1,7	3,4
Extremadura	1,5	1,3	4,9	2,6	1,8	0,6	2,6	1,0
Galicia	4,5	4,1	5,8	7,0	6,5	4,7	2,5	5,3
La Rioja	0,7	0,4	-	-	0,4	1,5	2,6	0,6
Madrid	18,4	15,1	13,2	18,6	32,1	29,7	22,1	19,0
Murcia	1,6	1,2	1,5	0,8	-	1,6	2,7	2,6
Navarra	1,6	0,8	0,7	1,5	2,2	1,6	6,7	1,0
País Vasco	6,6	6,3	11,5	8,2	2,2	6,4	7,2	7,1
País Valenciano	9,8	10,6	10,2	5,2	6,6	10,8	9,3	9,5

V.
ANALISIS DE RESULTADOS DE LOS DATOS
DEL TRABAJADOR: ORGANIZACION
DE LA PREVENCION

ORGANIZACION DE LA PREVENCIÓN

Una vez analizadas las Condiciones de Trabajo así como las consecuencias que éstas tienen sobre la salud de los trabajadores, pasamos ahora a valorar la información obtenida en la encuesta respecto a cómo está organizada la Prevención de Riesgos Profesionales dentro de la empresa.

Para ello tendremos en cuenta cada una de las siguientes variables:

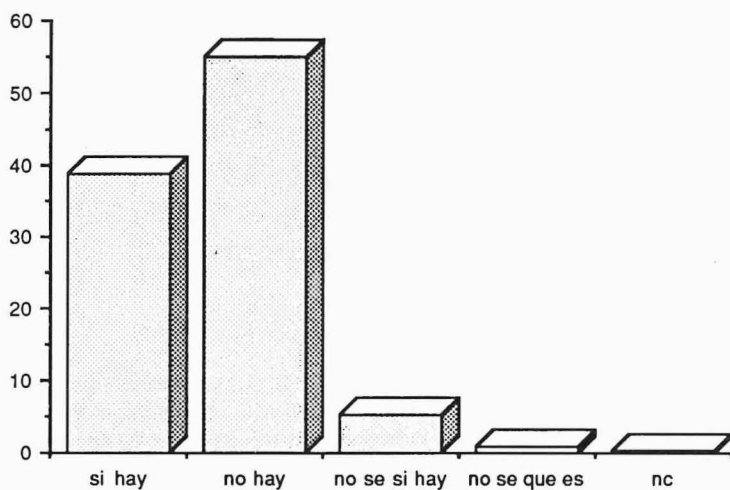
- Vigilante de Seguridad.
- Comité de Seguridad e Higiene.
- Servicio Médico de Empresa.
- Reconocimientos Médicos.
- Uso de Protecciones Personales.
- Preocupación por la Seguridad e Higiene.
- Gabinete o Centro Provincial de Seguridad e Higiene
- Formación.

VIGILANTE DE SEGURIDAD

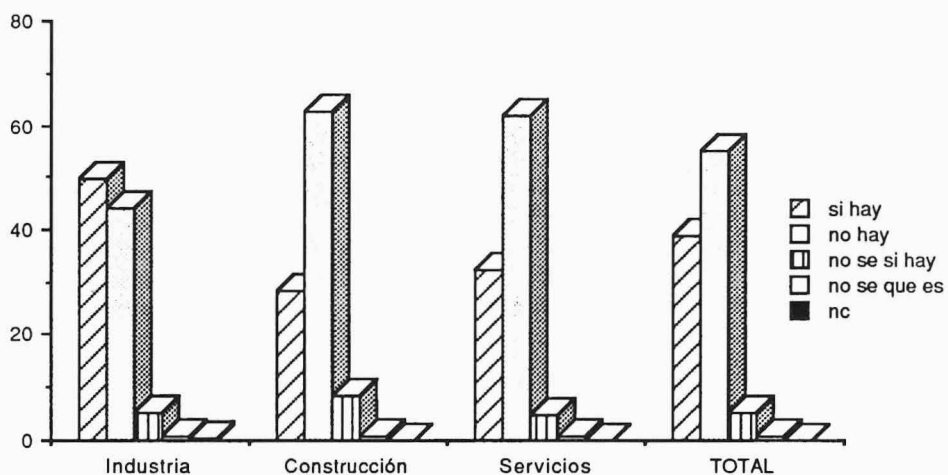
La existencia de la figura del "Vigilante de Seguridad" es obligatoria en las empresas con plantillas comprendidas entre 6 y 100 trabajadores por lo que la pregunta no tiene sentido, estrictamente hablando, cuando nos referimos a trabajadores no comprendidos en este tamaño de empresa. No obstante, la pregunta se ha realizado a todos los entrevistados obteniéndose los resultados que aparecen en el cuadro V.1. En los cuadros V..2. a V.4. se distribuyen los trabajadores según manifiesten que hay o no vigilante de seguridad en su empresa y según el tamaño del centro de trabajo, el sector de actividad y la Comunidad Autónoma.

El 38,7% de los entrevistados afirma que hay Vigilante de Seguridad. Este porcentaje es curiosamente más elevado en los centros con más de 100 trabajadores (66,9%) que en los de plantilla inferior o igual a 100 (17,9%). Este porcentaje es significativamente más elevado en la Industria (49,5%) y más bajo en la Construcción (28,3%).

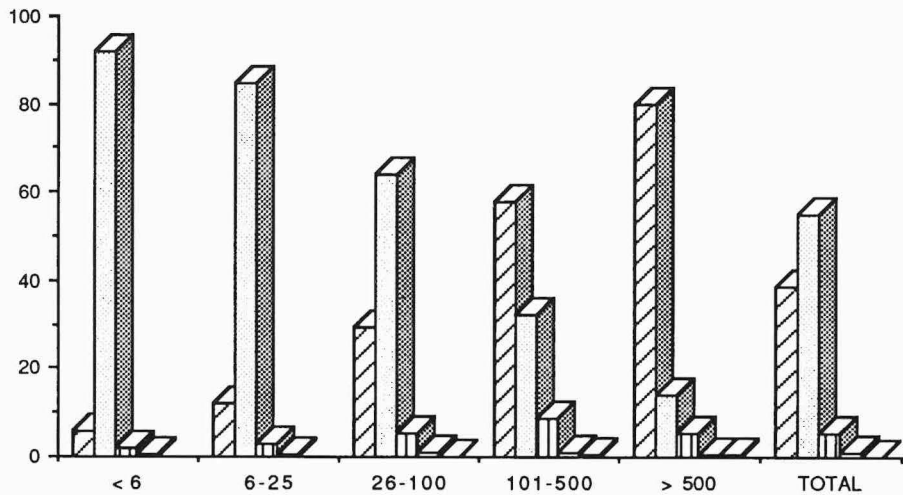
CUADRO V.1.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EXISTA O NO EN LA EMPRESA VIGILANTE DE SEGURIDAD.(n = 4000)



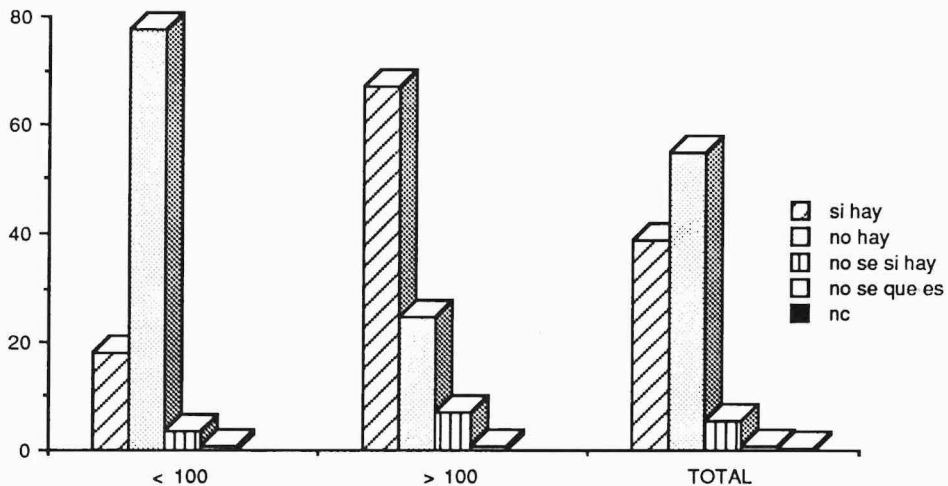
CUADRO V.2.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y LA EXISTENCIA DE
VIGILANTE DE SEGURIDAD.(n = 4000)



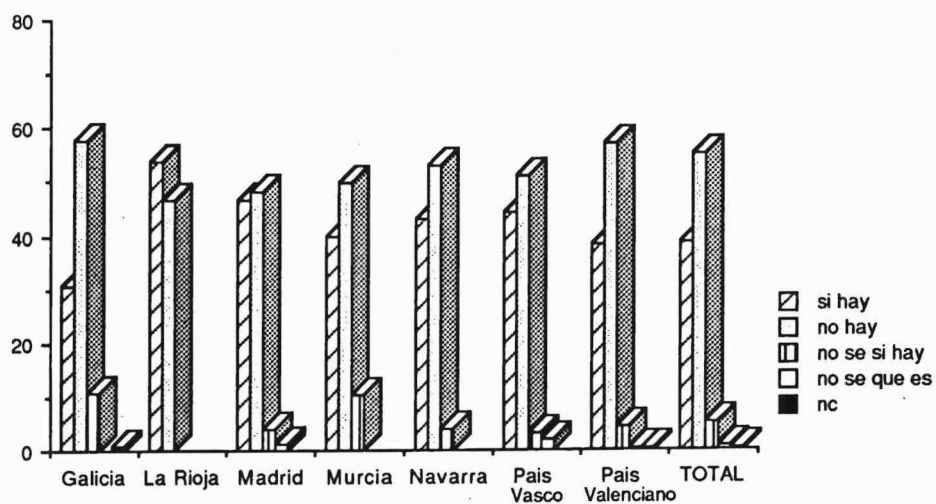
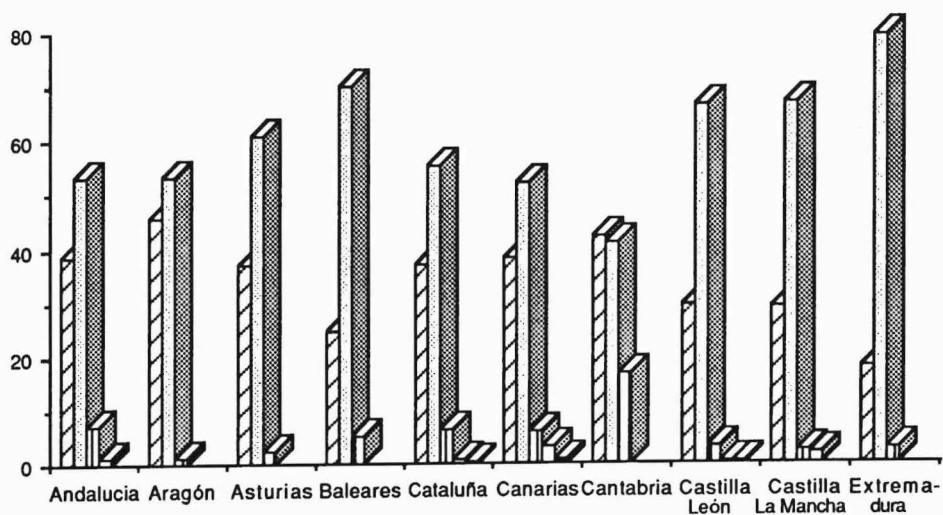
CUADRO V.3.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EXISTENCIA DE VIGILANTE DE SEGURIDAD Y EL TAMAÑO DEL
CENTRO DE TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO V.3.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EXISTENCIA DE VIGILANTE DE SEGURIDAD Y EL TAMAÑO
DEL CENTRO DE TRABAJO.(n = 4000)



CUADRO V.4.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
COMUNIDAD AUTONOMA Y LA EXISTENCIA DE VIGILANTE DE
SEGURIDAD EN LA EMPRESA. (n = 4000)



De forma orientativa, la figura del Vigilante está más presente en La Rioja (53,6%), Madrid (46,5%) y Aragón (45,6%), y es menos frecuente en Extremadura (18%) y Baleares (24,5%).

El desconocimiento de la existencia de Vigilante de Seguridad (5,3%) es más significativo en la Construcción (8,3%), en empresas de más de 100 trabajadores (7,2%) y en las Comunidades de Cantabria (6,7%), Galicia (10,9%) y Murcia (10,3%).

COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

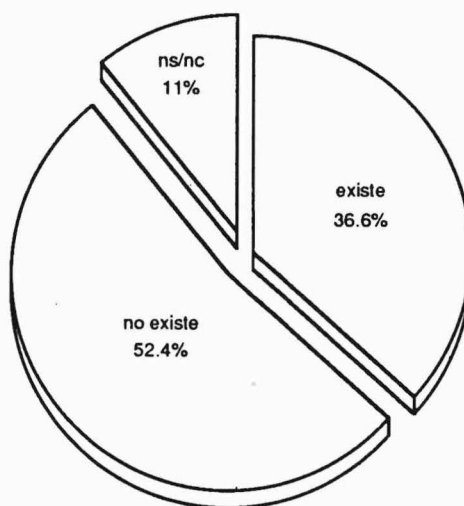
Para el análisis de esta variable hemos tenido en cuenta tres indicadores:

- Existencia de Comité de Seguridad e Higiene.
- Opinión que merece su funcionamiento
- Causas del mal funcionamiento.

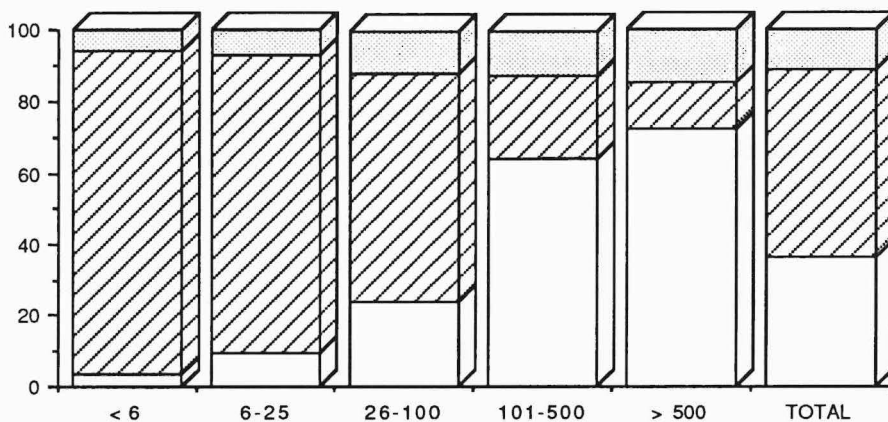
Existencia de Comité de Seguridad e Higiene

En el cuadro V.5. se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según declaren que existe o no Comité de Seguridad e Higiene en su empresa. El 36,6% dice que sí, el 52,4% que no y el 10,8% no sabe si existe Comité.

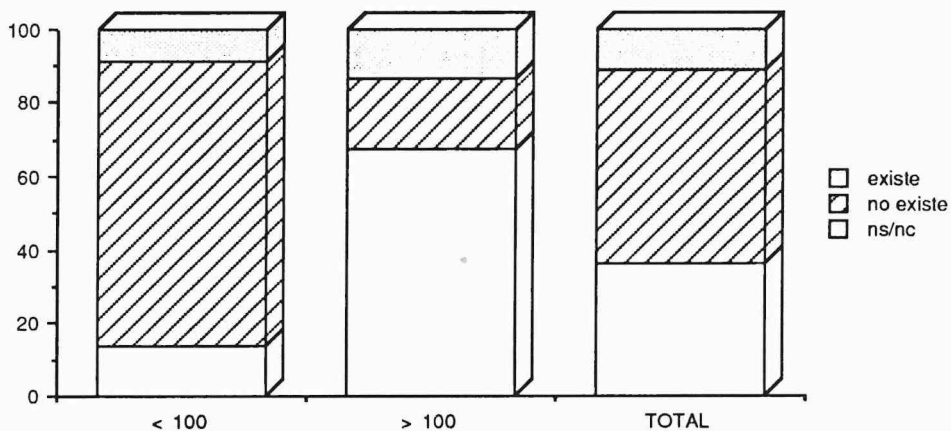
CUADRO V.5.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EXISTA O NO COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN SU EMPRESA.
(n = 4000)



CUADRO V.6.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EXISTENCIA DE COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE Y
EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO V.6.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EXISTENCIA DE COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE Y
EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO. (n = 4000)



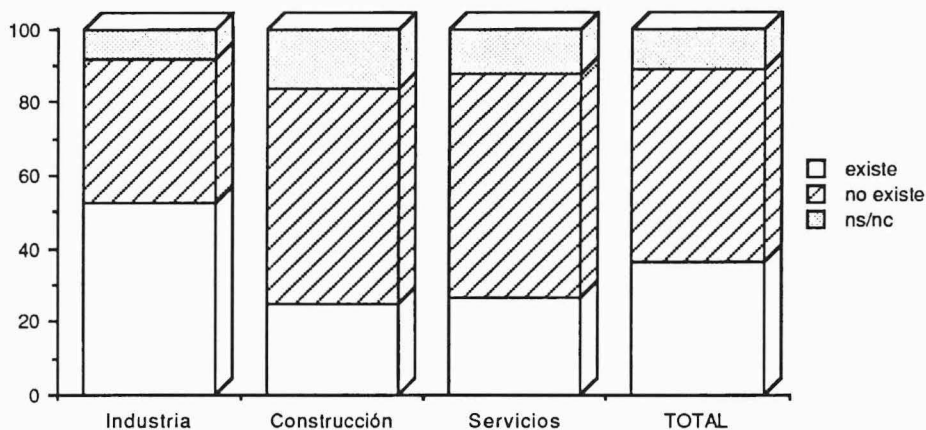
Dado que el Comité de Seguridad e Higiene es obligatorio en todos los Centros con plantilla superior a 100 trabajadores, cifra que en el caso de la Construcción se reduce a 50 trabajadores, y dado que puede darse el caso de que centros con plantillas inferiores a éstas pueden estar obligadas a contar con dicho comité, observemos en los cuadros V.6A. y V.6B. las diferencias a esta pregunta en función del tamaño del centro de trabajo.

Vemos que la existencia de Comité de Seguridad e Higiene es más frecuente en los centros con plantillas superiores a 100 trabajadores, pero son muchos los que en opinión de sus trabajadores aún no disponen de este órgano: el 19,0% de los centros con más de 100 trabajadores. Respecto al sector de actividad, tal como refleja el cuadro V.7. los Comités de Seguridad e Higiene son más frecuentes en Industria (52,4%) que en Servicios (26,8%) o en Construcción (24,6%).

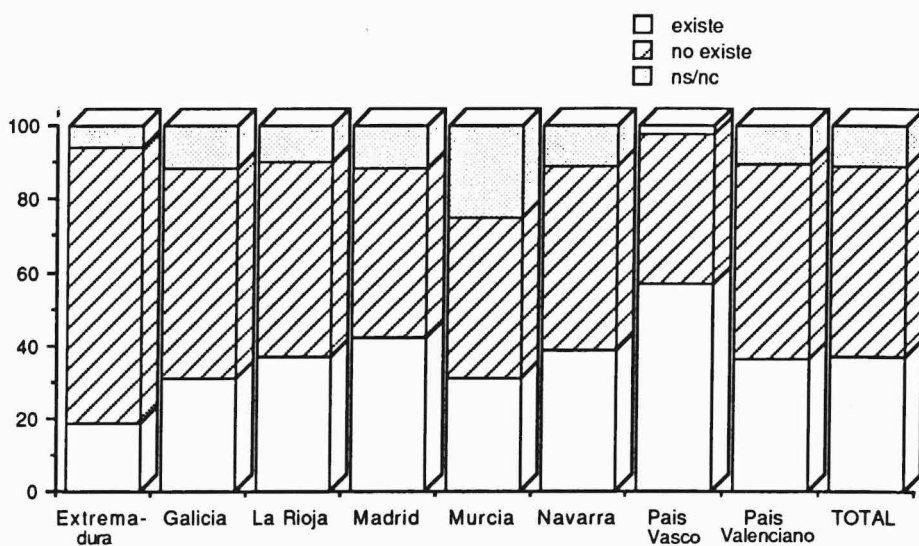
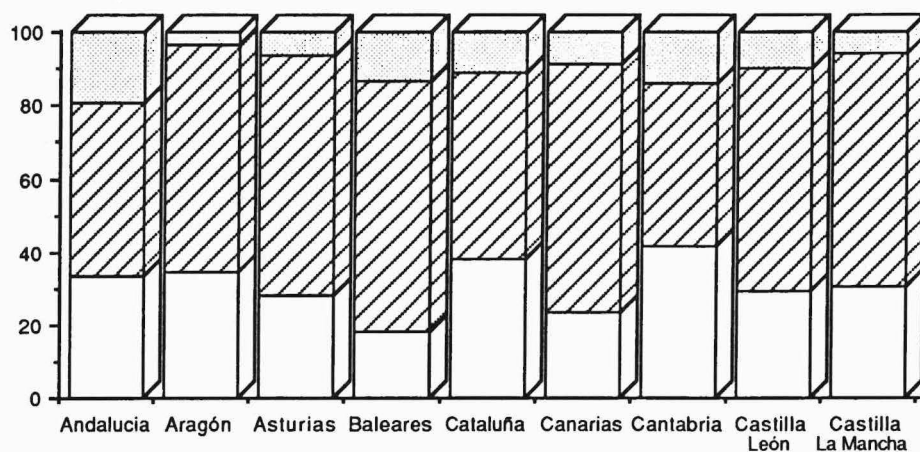
El 14,1% de los entrevistados en centros de trabajo con plantilla inferior a 100 trabajadores afirma que hay Comité de Seguridad e Higiene. Este dato es más el reflejo de una falta de información que de una organización preventiva.

En el cuadro V.8. aparecen los trabajadores entrevistados según la existencia o no de Comité de Seguridad e Higiene en su empresa y la Comunidad Autónoma a la que pertenecen. Vemos que el Comité es un órgano más frecuente en el País Vasco (56,7%), Madrid (42,3%) y Cantabria (41,3%) y menos frecuente en Baleares (18,2%), Extremadura (18,6%) y Canarias (23,5%). El desconocimiento de la existencia de comité es alto en Murcia (24,7%) y en Andalucía (19,1%).

CUADRO V.7.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y EXISTENCIA DE COMITE
DE SEGURIDAD E HIGIENE.(n = 4000)



CUADRO V.8.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
COMUNIDAD AUTONOMA DONDE TRABAJAN Y SI EXISTE COMITE
DE SEGURIDAD E HIGIENE EN SU EMPRESA. (n = 4000)



Opinión sobre el funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene

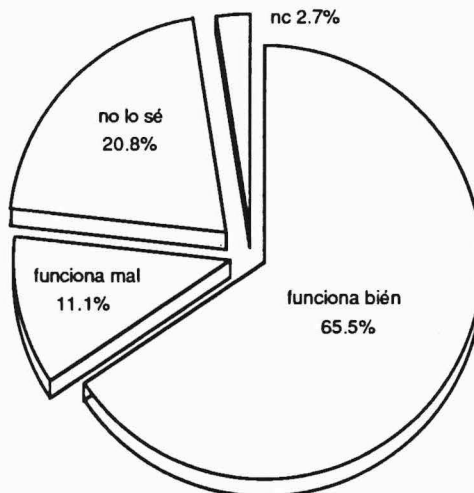
A los 1463 entrevistados que declaran que existe Comité de Seguridad e Higiene en su empresa se les preguntó qué opinión les merece su funcionamiento. Los resultados a esta pregunta se reflejan en el cuadro V.9. En el cuadro V.10A. V.10B. aparecen estas respuestas distribuidas según el tamaño del centro de trabajo.

Vemos que para el 65,5% de los entrevistados, el Comité de Seguridad e Higiene funciona bien, porcentaje que no es influido significativamente por el tamaño del centro de trabajo. El grupo de no respuestas aumenta lógicamente al disminuir el tamaño de la plantilla del centro de trabajo.

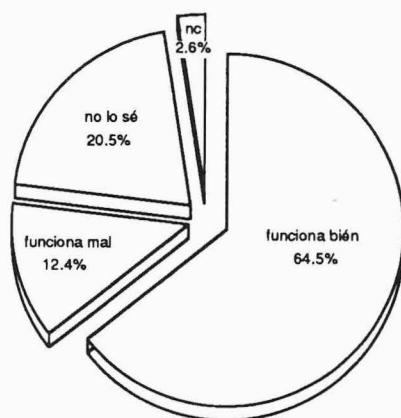
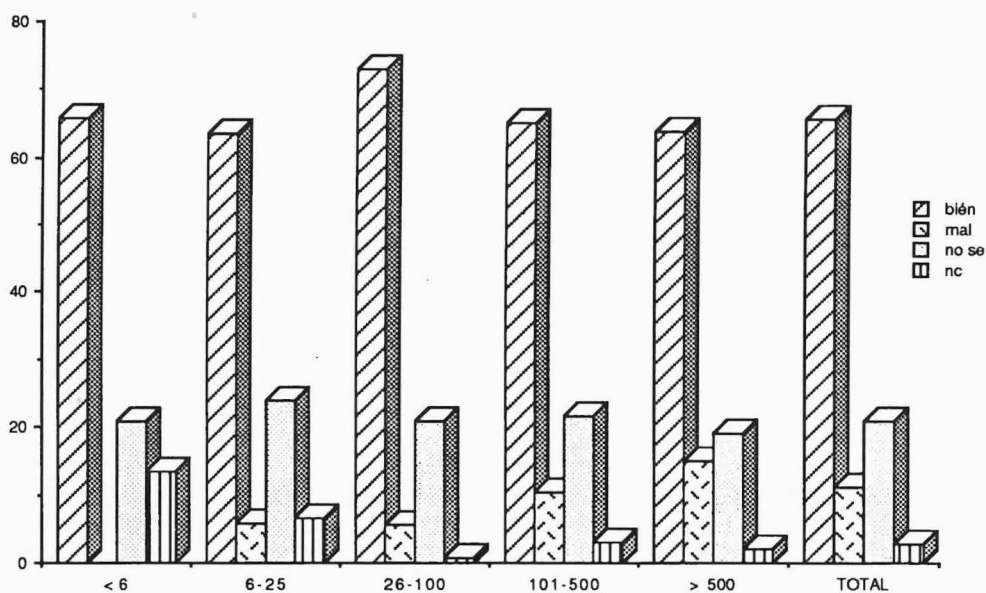
Causas del mal funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene

En el cuadro V.11. se reflejan las principales causas del mal funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene mencionadas por los 163 entrevistados que consideran malo el funcionamiento de dicho órgano. Las respuestas más frecuentes son "la falta de interés" (40,5%) y "la empresa no lo tiene en cuenta" (21,5%).

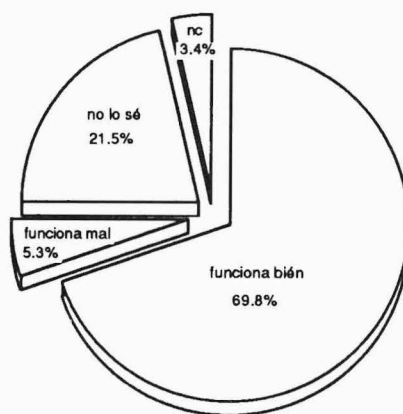
CUADRO V.9.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EN
EMPRESAS EN LAS QUE EXISTE COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE
SEGUN LA OPINION QUE LES MERECE SU FUNCIONAMIENTO.(n = 1463)



CUADRO V.10.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y LA OPINION QUE LES MERECE
EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE.
(n = 1463)



CENTROS DE TRABAJO CON MAS DE 100 TRABAJADORES



CENTROS DE TRABAJO CON MENOS DE 100 TRABAJADORES

CUADRO V.11
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE
CONSIDERAN QUE FUNCIONA MAL EL COMITE DE SEGURIDAD E
HIGIENE SEGUN LA CAUSA DEL MAL FUNCIONAMIENTO

	TOTAL	%
La empresa no lo tienen en cuenta	35	21,5
Falta interés	66	40,5
Falta control	9	5,5
Desacuerdo interno	4	2,4
Falta información	7	4,3
Decisiones no ejecutivas	7	4,3
Falta de medios	2	1,2
Otros	3	1,8
N.s./N.c.	30	18,4
TOTAL	163	100%

SERVICIO MEDICO DE EMPRESA

Para el análisis de esta variable hemos tenido en cuenta los siguientes indicadores:

- Existencia de Servicio Médico de Empresa.
- Opinión que merece su funcionamiento
- Causas del mal funcionamiento.

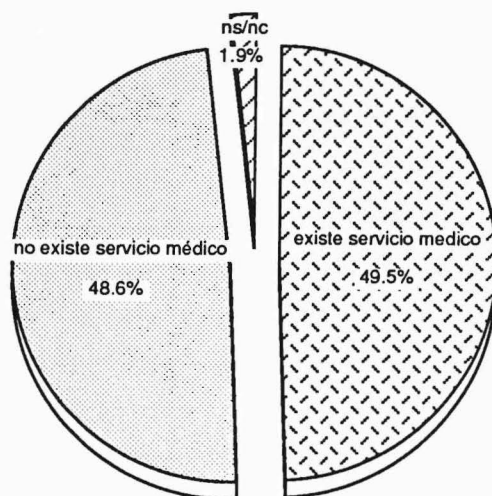
Existencia del Servicio Médico de Empresa

Tal como se refleja en el cuadro V.12. la muestra de trabajadores entrevistados se divide en partes iguales entre los que tienen y los que no tienen Servicio Médico de Empresa.

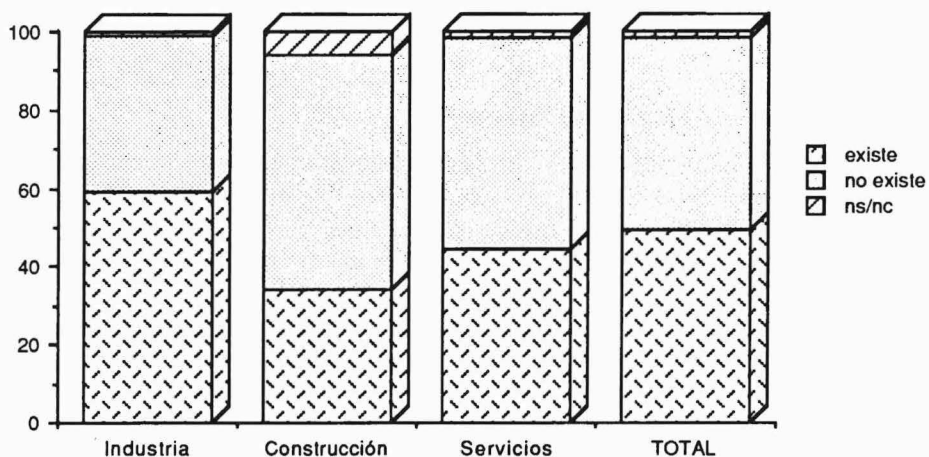
En el cuadro V.13. vemos la distribución de los trabajadores en función del sector de actividad. El servicio médico es más frecuente en Industria (59,0%) y lo es menos en Construcción (34,0%).

Si tenemos en cuenta la variable tamaño, vemos en el cuadros V.14. que la existencia de Servicio Médico lógicamente aumenta con el tamaño de la plantilla del centro de trabajo. No obstante hay que destacar aquí que el 16,9% de los entrevistados que trabajan en centros con plantilla superior al centenar y el 9,5% de los que lo hacen en centros de más de 500 trabajadores declaran que no hay servicio médico.

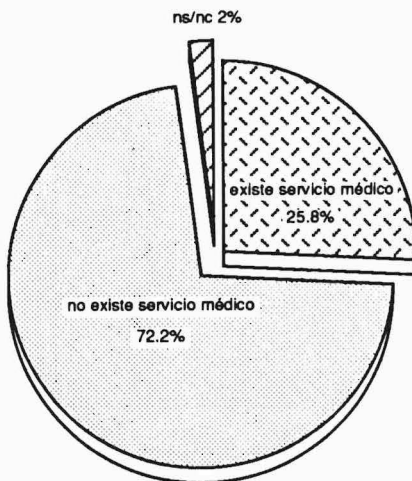
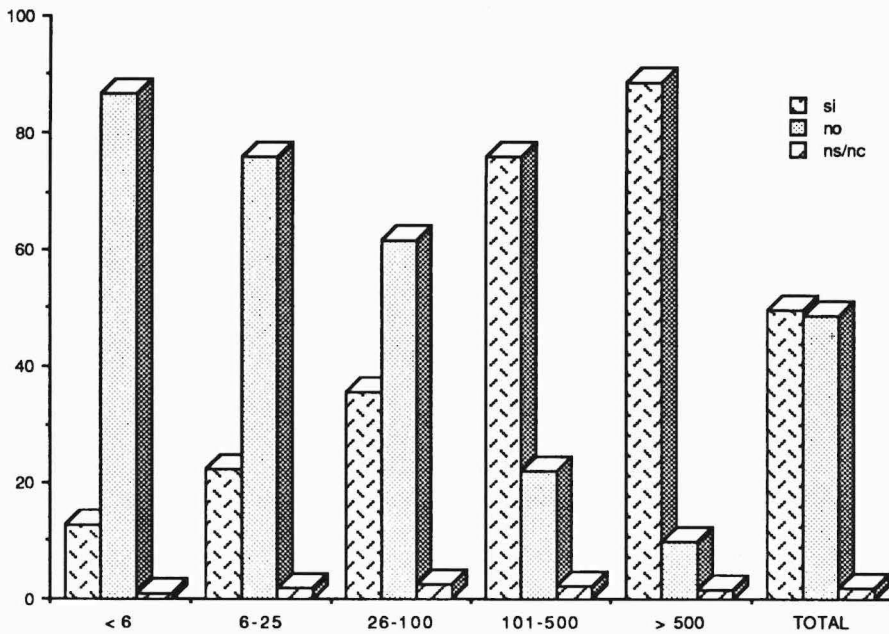
CUADRO V.12.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
EXISTA O NO SERVICIO MEDICO EN SU EMPRESA. (n = 4000)



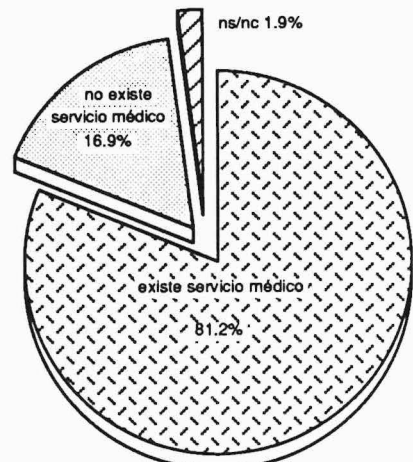
CUADRO V.13.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y LA EXISTENCIA DE SERVICIO MEDICO.
(n = 4000)



CUADRO V.14.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y LA EXISTENCIA
DE SERVICIO MEDICO. (n = 4000)

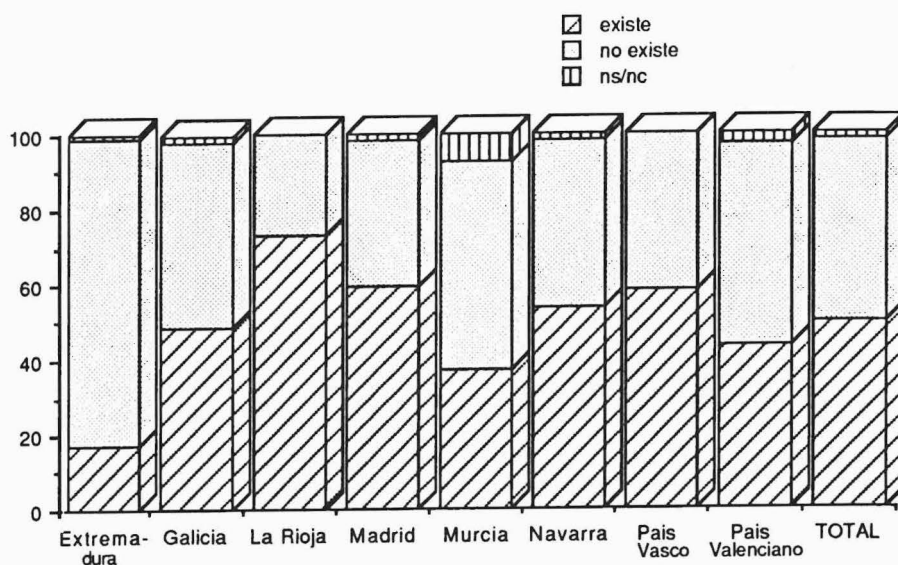
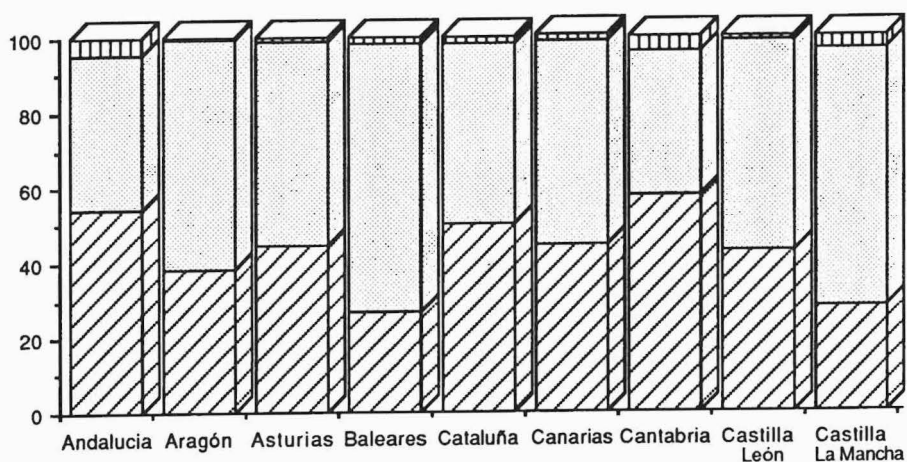


CENTROS DE TRABAJO CON MENOS DE 100 TRABAJADORES



CENTROS DE TRABAJO CON MAS DE 100 TRABAJADORES

CUADRO V.15.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
COMUNIDAD AUTONOMA DONDE TRABAJAN Y LA EXISTENCIA DE
SERVICIO MEDICO. (n = 4000)



Por Comunidades Autónomas, los trabajadores de La Rioja (73,4%), Madrid (54,4%) y País Vasco (58,1%) declaran en porcentajes más altos la existencia de Servicio Médico, mientras que los de Extremadura (17,1%), Baleares (26,7%) y Castilla La Mancha (28,1%) lo hacen con menos frecuencia que el conjunto de la muestra (49,5%). (Ver cuadro V.15.).

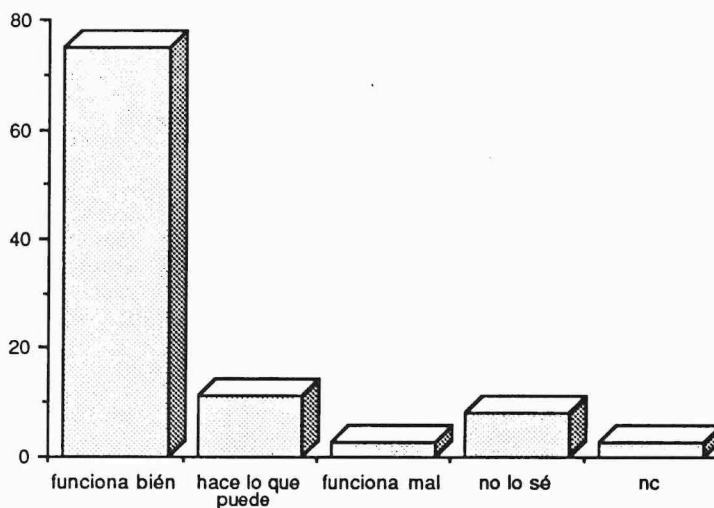
Opinión que merece el funcionamiento del Servicio Médico de Empresa

Tal como refleja el cuadro V.16. de los 1978 trabajadores que declaran tener Servicio Médico, el 75,1% cree que funciona bien, dándose un 8,3% de respuestas "no sé". Si analizamos estos resultados según el tamaño del centro de trabajo observamos (cuadros V.17A. y V.17B.) que el tamaño de la empresa no afecta al porcentaje de los que consideran que es aceptable el funcionamiento del Servicio Médico. Unicamente el "no sé" es más frecuente entre los trabajadores de centros pequeños.

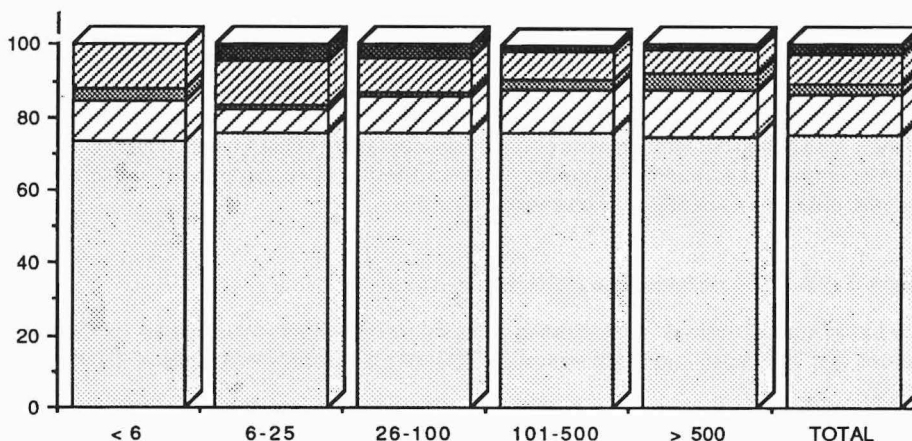
Causas del mal funcionamiento del Servicio Médico

De los 57 trabajadores de la muestra que considera que el Servicio Médico funciona mal 18 creen que es porque "no están nunca" y otros tantos porque es "rutinario" (Ver cuadro V.18.).

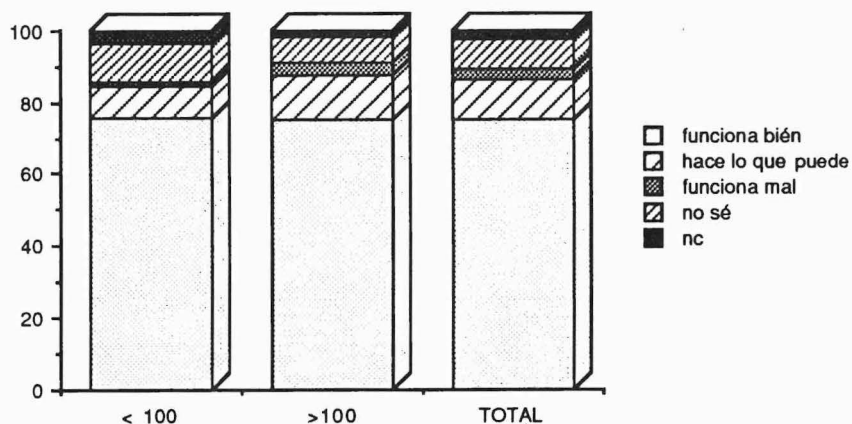
CUADRO V.16.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES QUE TIENEN SERVICIO MEDICO EN SU EMPRESA SEGUN LA OPINION QUE LES MERECE SU FUNCIONAMIENTO. (n = 1978)



CUADRO V.17.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
SERVICIO MEDICO DE EMPRESA SEGUN LA OPINION QUE LES MERECE
SU FUNCIONAMIENTO Y SEGUN EL TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO
(n=1978)



CUADRO V.17.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
SERVICIO MEDICO DE EMPRESA SEGUN LA OPINION QUE LES MERECE
SU FUNCIONAMIENTO Y SEGUN EL CENTRO DE TRABAJO TENGA
MENOS O MAS DE 100 TRABAJADORES (n=1978)



CUADRO V. 18.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
LA CAUSA A LA QUE ATRIBUYAN EL MAL FUNCIONAMIENTO
DEL SERVICIO MEDICO

	TOTAL	%
No están nunca	18	31,6
Reconocimientos poco completos	5	8,2
Rutinario	18	31,6
Desorganización	4	5,8
N.s./N.c.	12	23,7
TOTAL	57	100%

RECONOCIMIENTOS MEDICOS

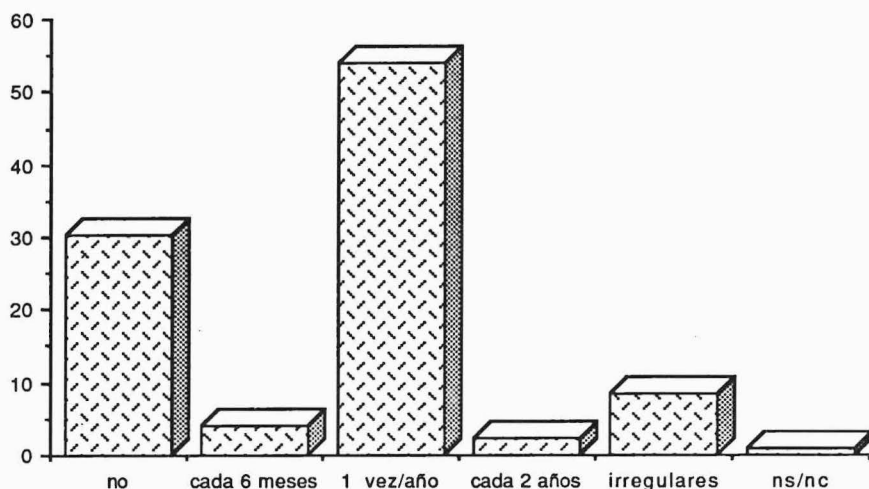
Para el análisis de esta variable hemos tenido en cuenta los siguientes indicadores:

- Frecuencia de los Reconocimientos Médicos,
- Tipo de Reconocimientos Médicos,
- Entidad que realiza los Reconocimientos Médicos
- Resultados de los Reconocimientos Médicos.

Frecuencia de los Reconocimientos Médicos

Tal como refleja el cuadro V.19., más de la mitad de los entrevistados declaran tener reconocimientos médicos una vez al año (54,0%), mientras que el 30,4% dice que no se los han hecho nunca.

CUADRO V.19.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN SE
HAGAN O NO RECONOCIMIENTOS MEDICOS (n=4000)



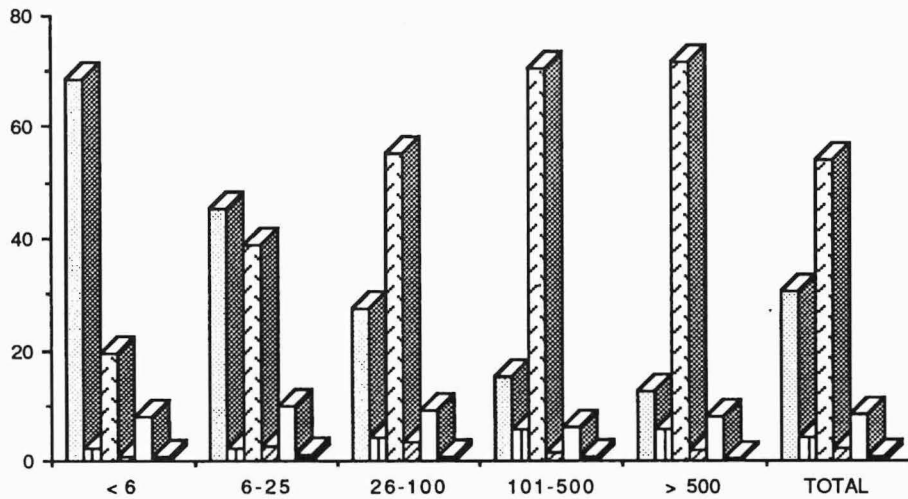
En los cuadros V.20A. y V.20B. vemos como el porcentaje de trabajadores reconocidos es mayor en los centros con plantillas más numerosas.

También se observa en el cuadro V.21. que en la Industria únicamente declaran no ser reconocidos nunca el 15,0%, cifra que es del 39,3% para la Construcción y del 40,0% para los Servicios.

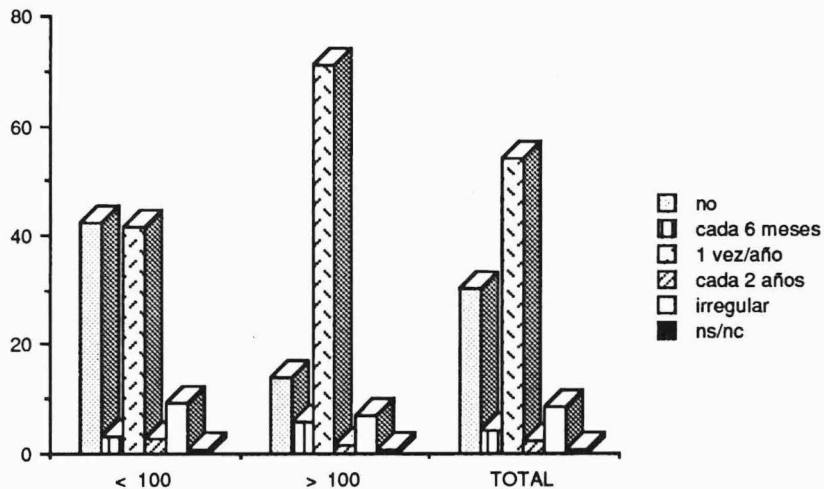
Respecto al tipo de puesto y al tipo de tarea, según los cuadros V.22. y V.23. vemos que las tareas en las que la vigilancia médica es mayor son las de Control y Supervisión de Máquinas, Informática y Trabajos Manuales con Máquinas, y los menos reconocidos son los dedicados a la Enseñanza y Atención al público. También se puede ver que están más vigilados los que trabajan en cadena que los que ocupan puestos en equipo o independientes.

Son pues los entrevistados que trabajan con máquinas más que los que trabajan con personas los más vigilados por reconocimientos médicos, no obstante, el dato del 30,4% que dicen no haber sido reconocidos nunca es un indicador preocupante de la desprotección de muchos trabajadores.

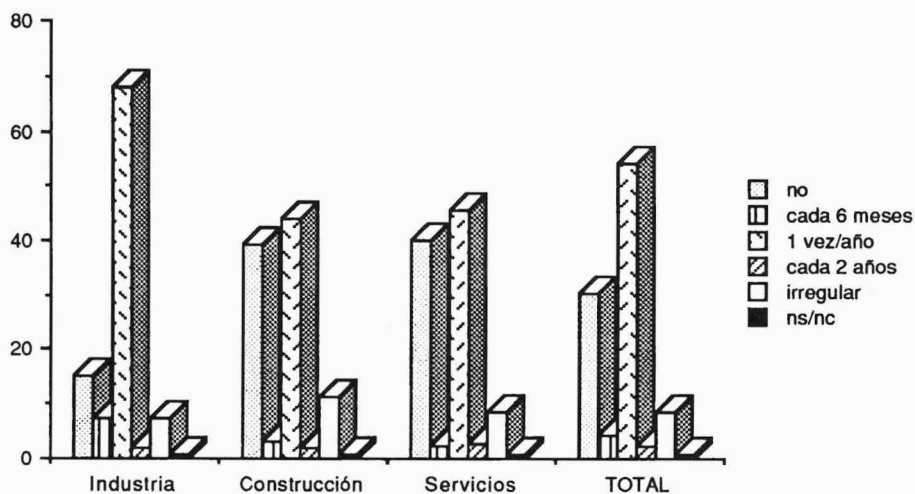
CUADRO V.20.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y SEGUN SE HAGAN O NO
RECONOCIMIENTOS MEDICOS (n=4000)



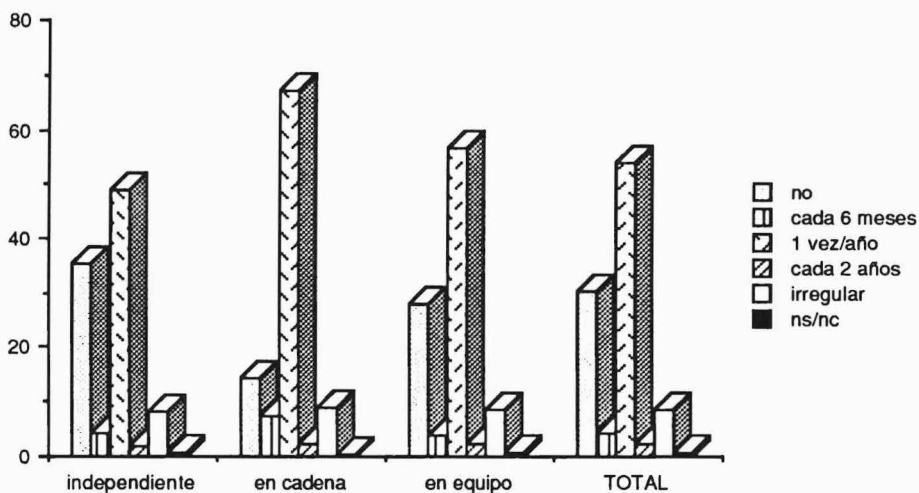
CUADRO V.20.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN SE
HAGAN O NO RECONOCIMIENTOS MEDICOS Y SEGUN EL CENTRO DE
TRABAJO TENGA MENOS O MAS DE 100 TRABAJADORES (n=4000)



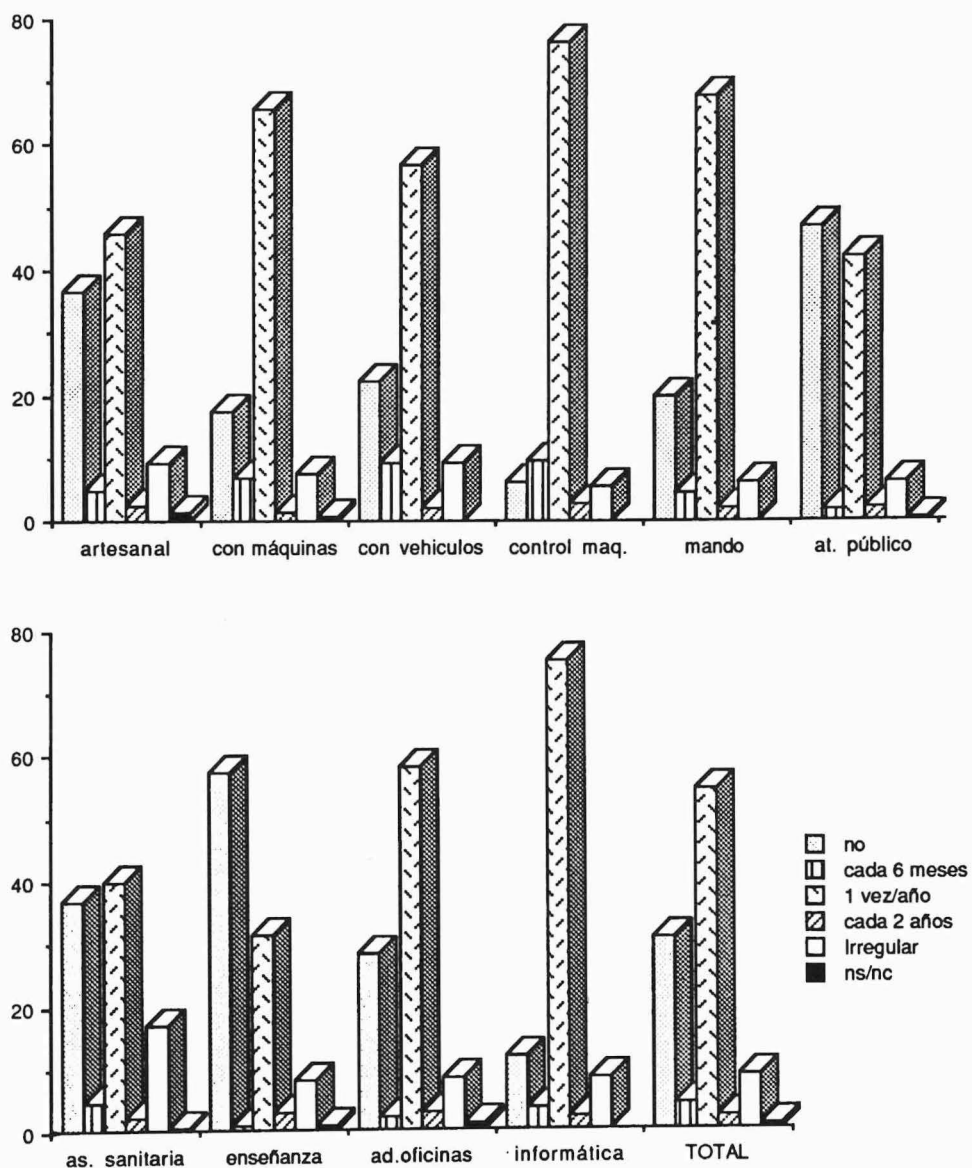
CUADRO V.21.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y SI SE HACEN O NO RECONOCIMIENTOS
MEDICOS (n=4000)



CUADRO V.22.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
PUESTO DE TRABAJO Y SI SE HACEN O NO RECONOCIMIENTOS
MEDICOS (n=4000)



CUADRO V.23.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
TAREA QUE REALIZAN Y SI SE HACEN O NO RECONOCIMIENTOS
MEDICOS (n=4000)



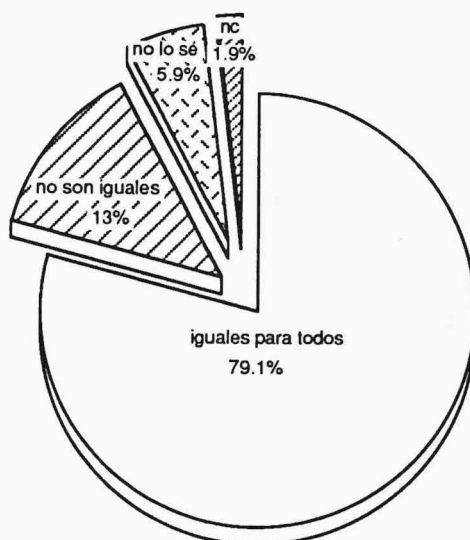
Tipo de Reconocimiento Médico

Ante la dificultad de obtener una respuesta fiable a preguntas relacionadas con la especificidad de las pruebas comprendidas en los reconocimientos médicos optamos por simplificar este indicador preguntando si los reconocimientos eran iguales o distintos para todos los trabajadores. Tal como refleja el cuadro V.24., de los 2786 trabajadores que declaran tener reconocimientos médicos alguna vez, el 79,1% declaran que son iguales para todos los trabajadores, sólo el 13,0% afirma que son distintos, porcentaje este último significativamente distinto para los que realizan tareas de Control de Máquinas (20,2%), Asistencia Sanitaria (19,8%) y Administrativas (18,3%), para los que tienen estudios superiores (18,7%); en Industrias Energéticas (20,3%), en Transportes y Comunicaciones (25,4%), y en empresas con centros de más de 500 trabajadores (20,4%).

Entidad que realiza los Reconocimientos Médicos

Tal como se refleja en el cuadro V.25. la mayoría de los reconocimientos médicos son realizados por el médico de la Mutua (44,3%) o por el médico de la empresa (37,1%), el 12,1% de los trabajadores pasan sus reconocimientos en el Gabinete o Centro Provincial de Seguridad e Higiene. Aquellos que son reconocidos por un médico particular o de forma conjunta por Gabinete, Mutua y/o empresa no suponen más que el 4,2%.

CUADRO V.24.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS A LOS QUE SE HACEN RECONOCIMIENTOS MEDICOS SEGUN SEAN ESTOS IGUALES O NO PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA (n=2786)



Si tenemos en cuenta el tamaño del centro de trabajo, tal como vemos en los cuadros V.26A. y V.26B. vemos que el porcentaje de reconocidos por el médico de la empresa aumenta con el tamaño de la plantilla, mientras que los Gabinetes o Centros y las Mutuas son más frecuentes en las empresas pequeñas.

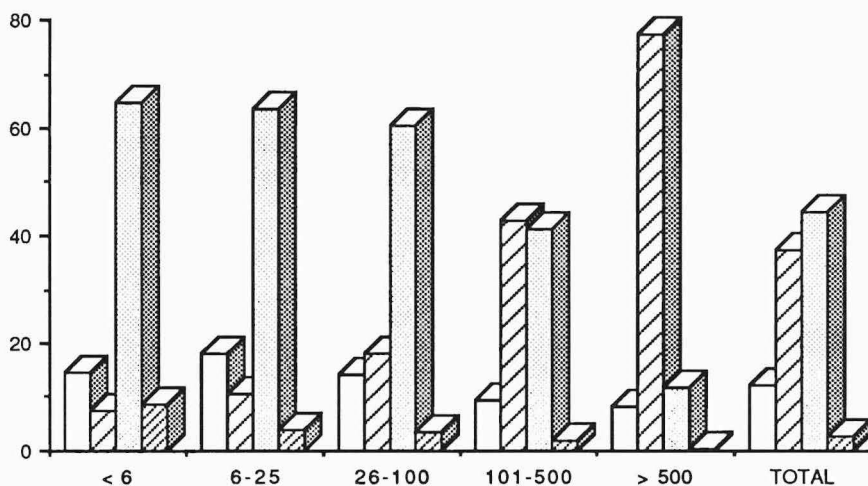
Respecto al sector de actividad en el cuadro V.27. vemos que en Construcción hay menos reconocimientos por el médico de la empresa, mientras que en Industria se utilizan más los servicios de la Mutua que los de los Gabinetes Provinciales.

Atendiendo a la distribución por Comunidades Autónomas, los reconocimientos médicos efectuados por Gabinetes o Centros de Seguridad e Higiene (12,1%) son más frecuentes en Extremadura (29,0%), Castilla La Mancha (26,6%), Andalucía (25,1%) y Cantabria (20,8%) y son menos frecuentes en Murcia (2,1%), País Vasco (6,2%), Navarra (6,4%), Galicia (6,5%) y Cataluña (6,7%).

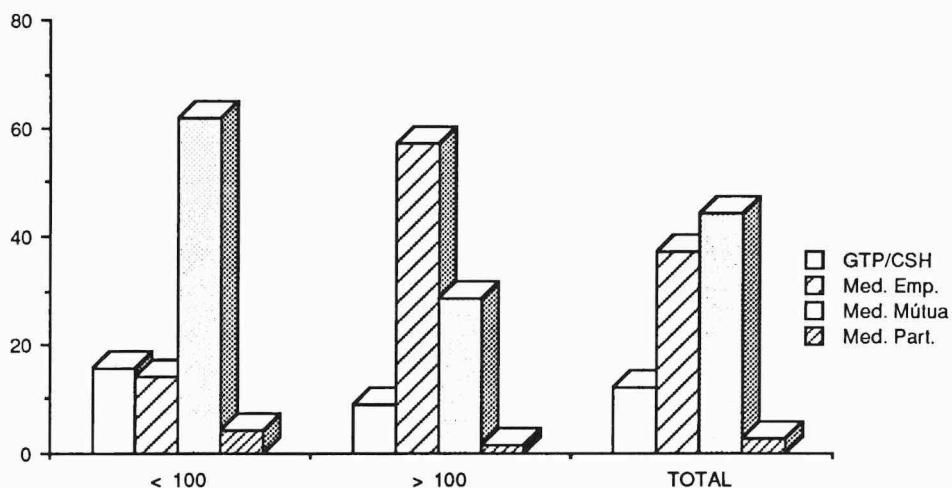
CUADRO V. 25.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
QUIEN REALICE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS

	TOTAL	%
G. T. P. o C. S. H.	336	12,1
MEDICO DE EMPRESA	1034	37,1
MEDICO DE MUTUA ACCIDENTES	1235	44,3
MEDICO PARTICULAR	78	2,8
G. T. P. - MUTUA	4	0,1
G. T. P. - EMPRESA	3	0,1
MUTUA - EMPRESA	32	1,2
Ns / Nc	65	2,3
TOTAL	2786	100%

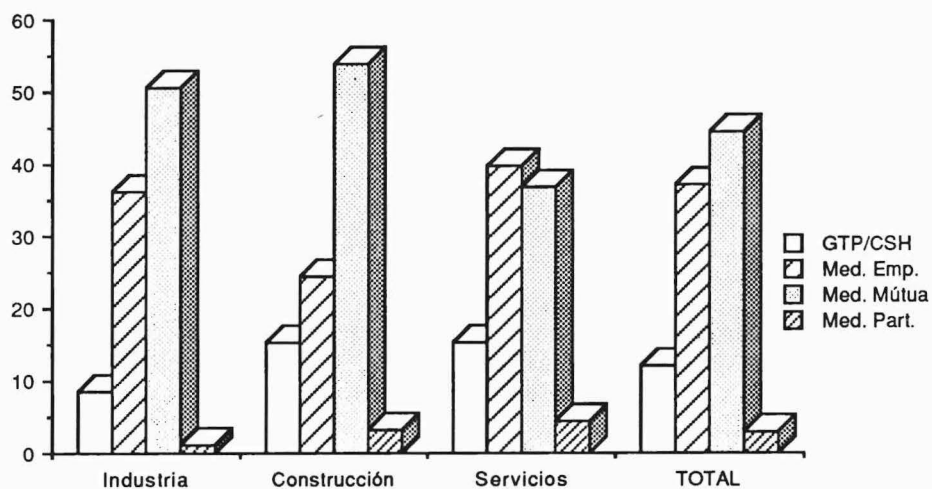
CUADRO V.26.A.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y QUIEN REALIZA
LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS. (n = 2786)



CUADRO V.26.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y QUIEN REALIZA
LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS. (n = 2786)



CUADRO V.27.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ACTIVIDAD Y QUIEN REALIZA LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS.
(n = 2786)



Resultados de los Reconocimientos Médicos

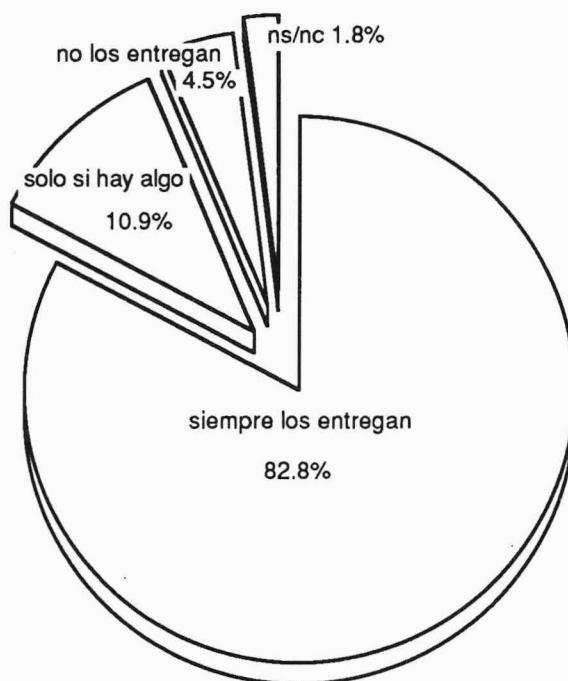
Por último hemos preguntado a los trabajadores que afirmaban pasar reconocimientos médicos si les entregaban los resultados y cómo les informaban de éstos.

En el cuadro V.28. vemos que el 82,8% afirma que se los entregan siempre, el 10,9% que sólo si hay "algo" y el 4,5% dice que no.

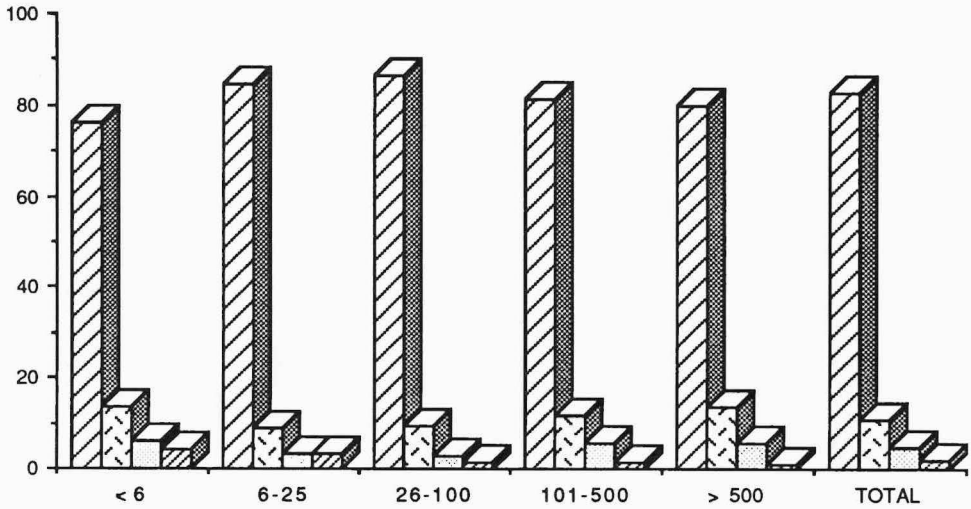
Tal como se refleja en los cuadros V.29A., V.29B. y V.30. la falta de información es algo más acusada en empresas grandes y en el sector de la Construcción.

En el cuadro V.31. vemos como el 86,2% de los que son informados de los resultados reciben información escrita y el 11,1% de palabra.

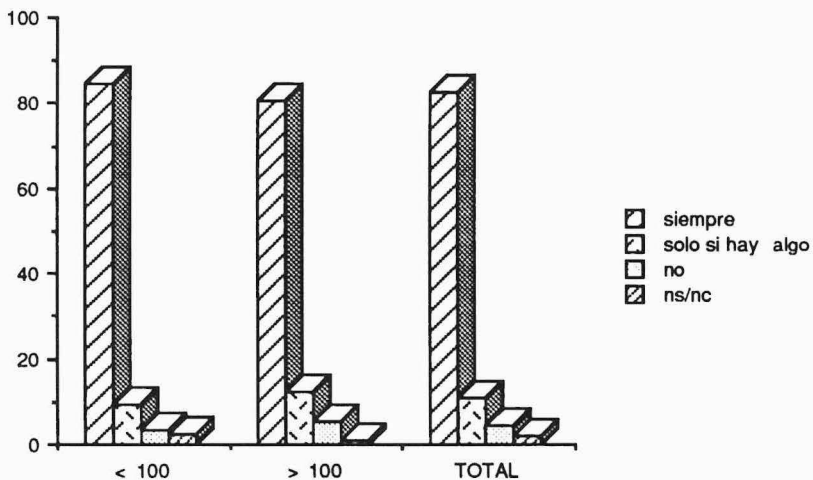
CUADRO V.28.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS A LOS QUE SE
HACE RECONOCIMIENTOS MEDICOS SEGUN COMO LES ENTREGUEN
LOS RESULTADOS. (n = 2786)



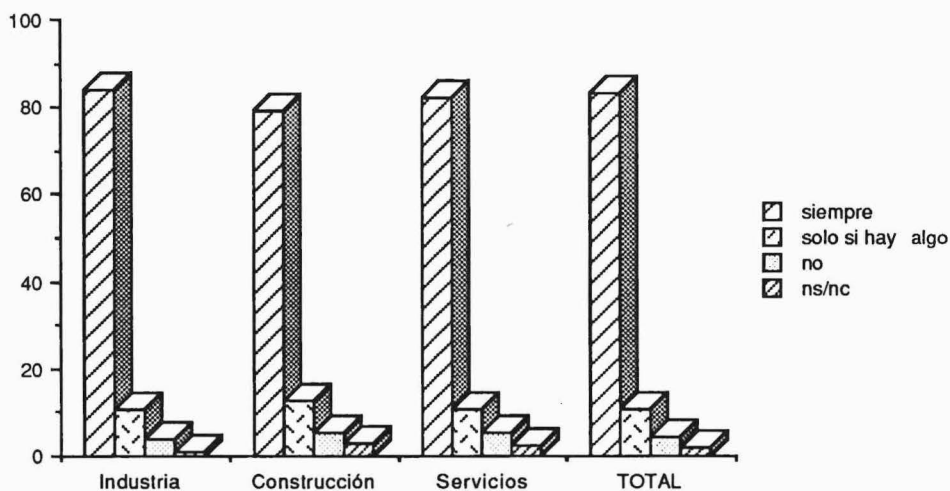
CUADRO V.29.A
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y SI SE LES ENTREGAN LOS
RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS (n = 2786)



CUADRO V.29.B.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y SI SE LES ENTREGAN LOS
RESULTADOS DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS.(n = 2786)



CUADRO V.30.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ACTIVIDAD Y SI SE LES ENTREGAN LOS RESULTADOS DE LOS
RECONOCIMIENTOS MEDICOS. (n = 2786)



CUADRO V.31.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN COMO
SE LES INFORME DE LOS RESULTADOS
DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS. (n = 2609)



CUADRO V. 32.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS
SEGUN TENGAN ESTABLECIDO O NO EL USO DE PRENDAS
DE PROTECCION PERSONAL

N = 4000	No establecido		Si establecido	
	Total	%	Total	%
Casco	3555	88,9	391	9,8
Gafas	3401	85	542	13,6
Cinturón	3659	91,5	279	7
Botas	3212	80,3	731	18,3
Guantes	2897	72,4	1054	26,3
Polainas	3792	94,8	141	3,5
Mascarillas	3497	87,4	447	11,2
Otras	34	0,9	225	5,6

USO DE PROTECCIONES PERSONALES

Hemos preguntado a los trabajadores de la muestra si tenían establecido el uso de prendas de protección tales como Casco, Gafas, Cinturón de Seguridad, Botas, Guantes, Polainas, Mascarillas, etc.

En el cuadro V.32. aparecen los resultados a dichas preguntas y en los cuadros V.33. y V.34. los mismos datos en función del sector de actividad y la tarea habitual.

En el cuadro V.35. aparece la distribución de trabajadores entrevistados que tienen establecido el uso de las distintas prendas de protección personal según el nivel de uso manifestado por ellos.

CUADRO V. 33.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
LA ACTIVIDAD Y SI TIENEN O NO ESTABLECIDO EL USO DE PRENDAS
DE PROTECCION PERSONAL

	Industria 1530		Construcción 276		Servicios 2188		Total 4000	
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
CASCO	87,3	11,3	45,6	53,6	95,4	3,2	88,9	9,8
GAFAS	75,7	23	69,6	29,4	93,5	5	85	13,6
CINTURON	91,9	6,6	65,4	33,2	94,4	3,9	91,5	7
BOTAS	69,4	29,2	52,7	46,7	91,5	7	80,3	18,3
GUANTES	62,6	36,2	47,1	52,6	82,6	16,1	72,4	26,3
POLAINAS	93,3	5,1	92,7	6,4	96,1	2,1	94,8	3,5
MASCARILLAS	83,9	14,7	81,8	16,9	90,6	8	87,4	11,2
OTRAS	1,4	7,8	0,5	4	0,5	4,3	0,9	5,6

CUADRO V.34
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA TAREA QUE REALIZAN
Y SI TIENEN ESTABLECIDO EL USO DE PRENDAS DE PROTECCION PERSONAL

	Artesanal 933		Manual con máquinas 575		Conducción vehículo 162		Control-Sup. 160		Mando 243		Asistencia sanitaria 196		TOTAL 4000	
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI
CASCO	77,4	21,6	85,7	12,3	87,4	12,6	77,6	21,1	81,2	17,2	96,7	1,1	88,9	9,8
GAFAS	74,5	24,2	63,9	34,5	89,6	10,4	74,2	24,5	85,5	13,0	93,5	4,3	85,0	13,6
CINTURON	81,9	16,5	91,0	7,2	81,0	19,0	92,1	5,9	89,8	8,6	97,3	0,6	91,5	7,0
BOTAS	63,9	34,9	58,2	40,4	72,0	26,6	61,9	36,1	80,9	17,5	94,6	3,2	80,3	18,3
GUANTES	52,0	47,2	47,1	51,5	63,6	36,4	52,4	46,3	77,1	21,3	47,5	51,3	72,4	26,3
POLAINAS	92,6	5,7	09,8	7,2	95,5	4,5	89,4	7,2	95,3	3,1	89,8	7,5	94,8	3,5
MASCARILLAS	81,0	17,7	77,6	20,4	95,2	4,8	74,7	24,0	89,5	8,9	56,0	43,4	87,4	11,2
OTRAS	0,8	7,7	0,7	10,4	0,9	5,2	2,0	10,7	0,9	4,3	1,1	17,8	0,9	45,6

CUADRO V. 35.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
ESTABLECIDO EL USO DE PRENDAS DE PROTECCION PERSONAL
SEGUN EL NIVEL DE USO

	Las usa		No las usa		Total uso establecido	
	Total	%	Total	%	Base	%
CASCO	327	83,6	64	16,4	391	100
GAFAS	472	87	70	13	542	100
CINTURON	243	87	36	13	279	100
BOTAS	673	92	58	8	731	100
GUANTES	972	92,2	82	7,8	1054	100
POLAINAS	109	77,3	32	22,7	141	100
MASCARILLAS	384	86	63	14	447	100
OTRAS	215	95,5	10	4,5	225	100

PREOCUPACION POR LA SEGURIDAD E HIGIENE

Hemos preguntado a los trabajadores cómo valoran la preocupación que por la Seguridad e Higiene tienen la Dirección, el Departamento de Seguridad y el Servicio Médico, si los hay, los Mandos Intermedios, los Representantes Sindicales y los propios trabajadores.

En el cuadro V.36. aparecen los datos obtenidos, tanto las puntuaciones dadas 1 (poca preocupación) hasta 5 (mucha preocupación) así como la media y desviación típica obtenida por cada grupo. Vemos que la puntuación obtenida es alta, siempre con valores próximos o superiores a 3. El valor más alto se asigna al Departamento de Seguridad, seguido del Servicio Médico y los representantes sindicales; el valor más bajo se asigna a la Dirección.

En el cuadro V.37. se refleja la distribución de estos datos según los sectores de actividad, manteniéndose con pequeñas diferencias en los valores el mismo orden de los distintos grupos.

La distribución por tareas, tipo de puesto, nivel de estudios, etc. tampoco presentan diferencias apreciables.

CUADRO V.36
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN VALOREN LA PREOCUPACION POR LA SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS SIGUIENTES GRUPOS DE LA EMPRESA

	n	PREOCUPACION POR LA SEGURIDAD E HIGIENE					MUCHA		MEDIA	DESVIACION TIPICA
		POCA	1	2	3	4	5	N.s./N.c.		
La dirección	40000	281	281	349	1033	955	1097	285	2,8	1,3
El departamento de seguridad	1658*	40	40	61	233	330	414	580	3,7	1,3
El servicio médico	1658*	46	46	70	271	411	449	412	3,4	1,3
Los mandos intermedios	4000	219	219	344	949	923	931	635	3,0	1,4
Los representantes sindicales	4000	232	232	246	779	877	960	905	3,2	1,4
Los trabajadores	4000	138	138	210	885	1138	1465	164	3,0	1,1

* Sólo para centros de trabajo con más de 100 trabajadores

CUADRO V.37
MEDIA Y DESVIACION TIPICA DE LA VALORACION DADA POR LOS ENTREVISTADOS A LOS
SIGUIENTES GRUPOS DE LA EMPRESA SEGUN SU PREOCUPACION POR LA SEGURIDAD E HIGIENE
Y SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD

	INDUSTRIA		CONSTRUCCION		SERVICIOS		TOTAL	
	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
La dirección	2,8	1,2	2,7	1,3	2,7	1,4	2,8	1,3
El departamento de seguridad	3,5	1,2	3,8	1,4	3,8	1,4	3,7	1,3
El servicio médico	3,3	1,1	3,7	1,3	3,5	1,4	3,4	1,3
Los mandos	3,0	1,3	3,0	1,4	3,0	1,5	3,0	1,4
Los representantes sindicales	3,1	1,3	3,4	1,4	3,2	1,5	3,2	1,4
Los trabajadores	3,1	1,1	2,9	1,2	3,0	1,2	3,0	1,1

GABINETE O CENTRO DE SEGURIDAD E HIGIENE

Hemos preguntado a los trabajadores si conocían el Gabinete o Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo y si habían utilizado alguna vez sus servicios.

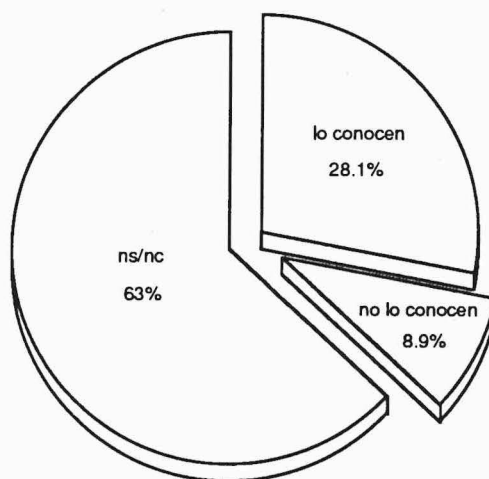
Conocimiento del Gabinete o Centro de Seguridad e Higiene

Tal como refleja el cuadro V.38. el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o sus organismos homólogos de las Comunidades Autónomas en las que sus competencias están transferidas son todavía desconocidos por la mayoría de los trabajadores entrevistados. Solamente afirman conocer al organismo oficial con funciones de seguridad e higiene el 28,1% de los encuestados, situándose la mayoría (63,0%) en "No sabe, no contesta".

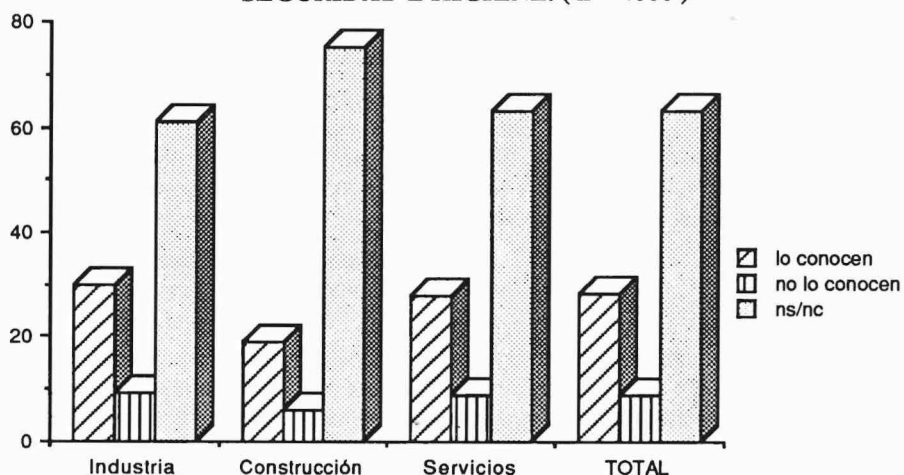
Tal como reflejan los cuadros V.39. a V.46. inclusive, este desconocimiento es más notorio en el sector de la Construcción y cuanto más pequeña es la plantilla del centro de trabajo.

Los que mejor conocen el Gabinete son los que se dedican a tareas de control de máquinas e instalaciones, los que mandan sobre otros trabajadores y los administrativos; los que realizan tareas artesanales y de asistencia sanitaria son los que menos dicen conocerlo. Los que dicen trabajar en equipo lo conocen mejor que los que lo hacen en cadena o independientemente.

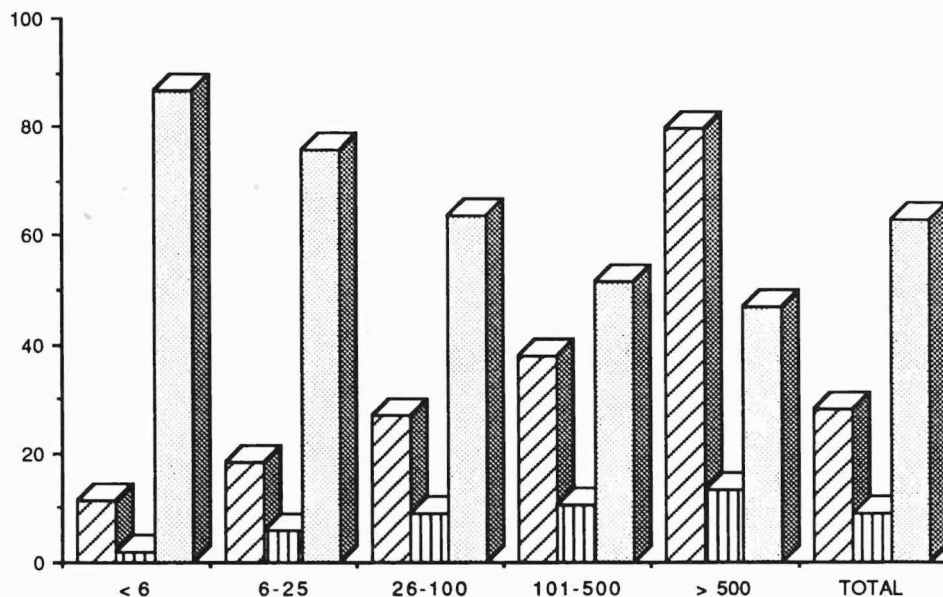
CUADRO V.38.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
CONOZCAN O NO EL GABINETE O CENTRO PROVINCIAL DE
SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



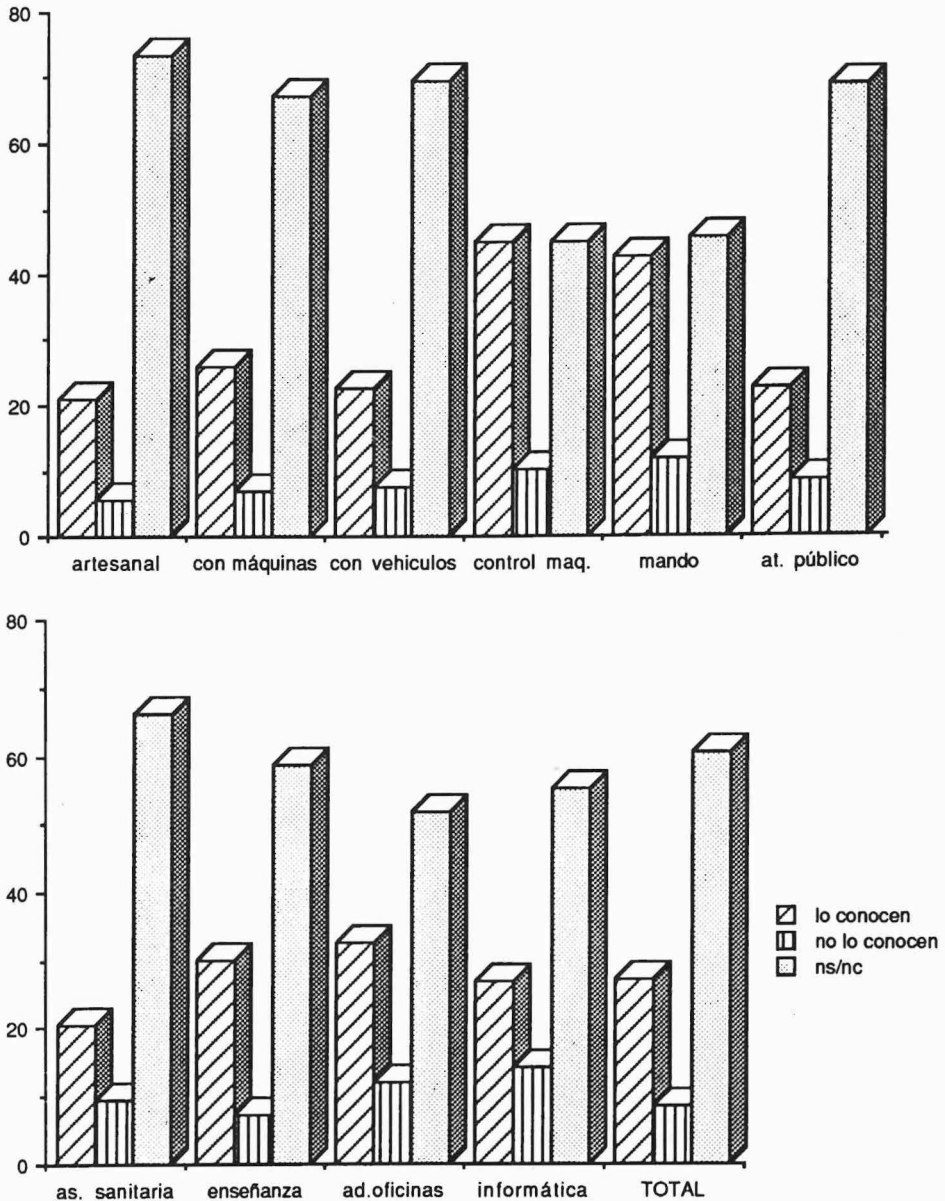
CUADRO V.39.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ACTIVIDAD Y SI CONOCEN O NO EL CENTRO PROVINCIAL DE
SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



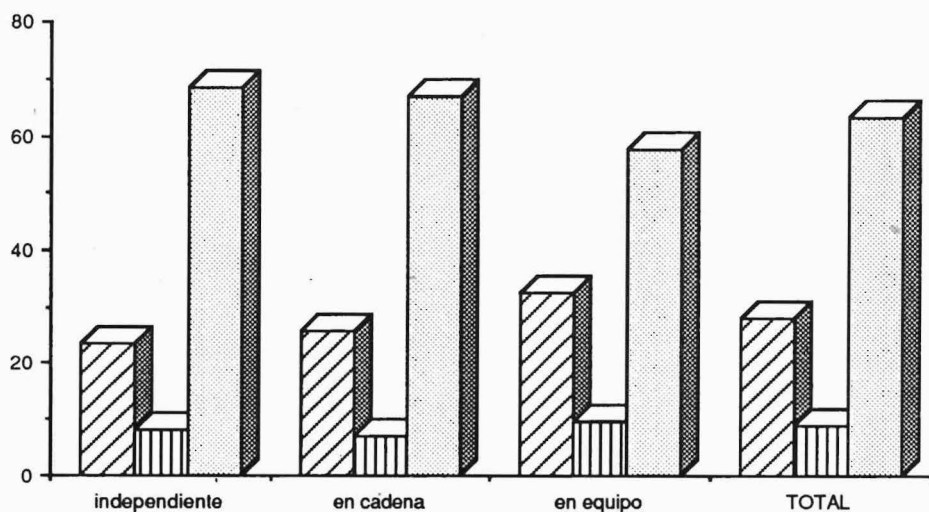
CUADRO V.40.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y SI CONOCEN O NO EL CENTRO
PROVINCIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



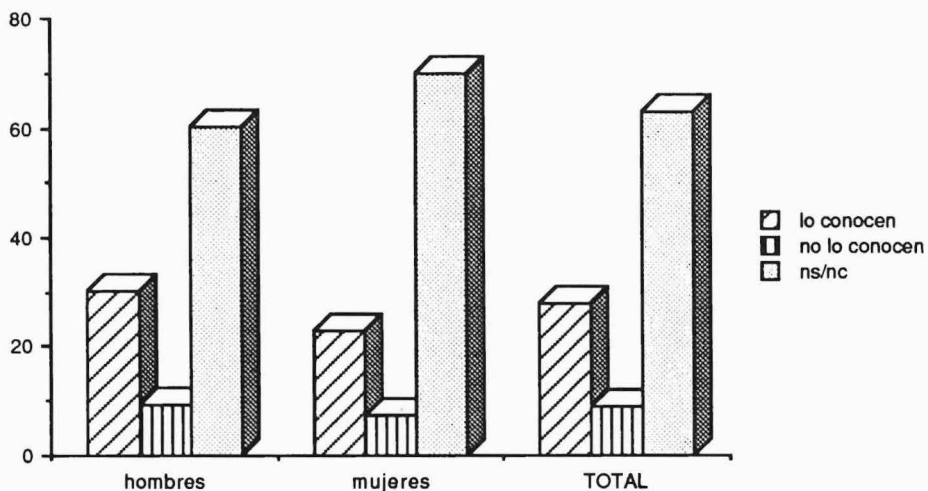
CUADRO V.41.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
TAREA QUE REALIZAN Y SI CONOCEN O NO EL CENTRO PROVINCIAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



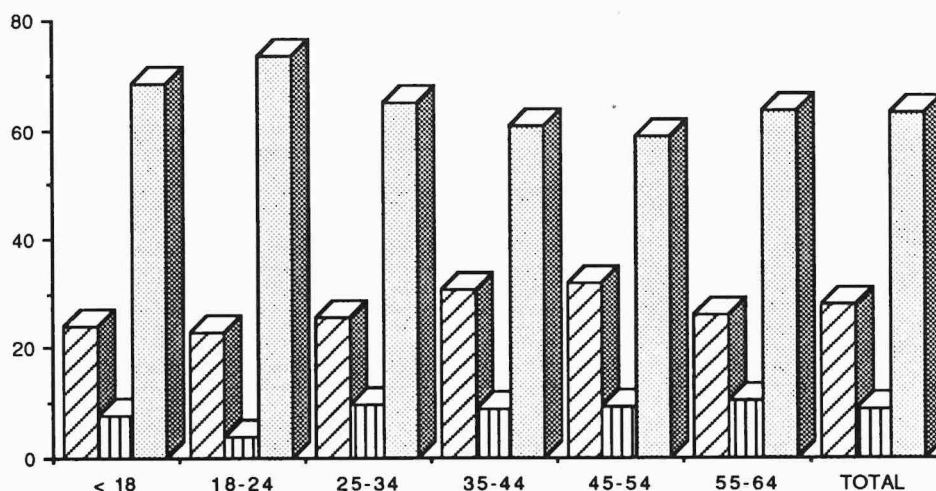
CUADRO V.42.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
PUESTO DE TRABAJO QUE DESEMPEÑAN Y SI CONOCEN O NO EL
CENTRO PROVINCIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



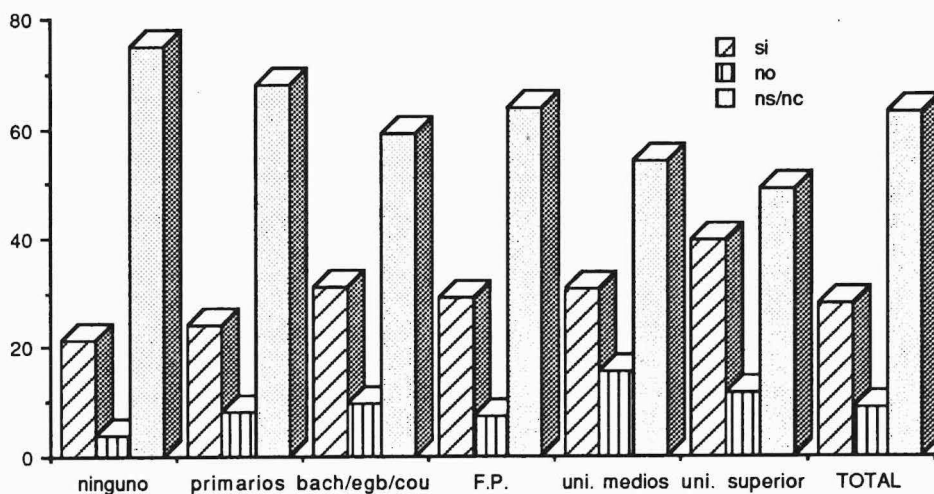
CUADRO V.43.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
SEXO Y SI CONOCEN O NO EL CENTRO PROVINCIAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



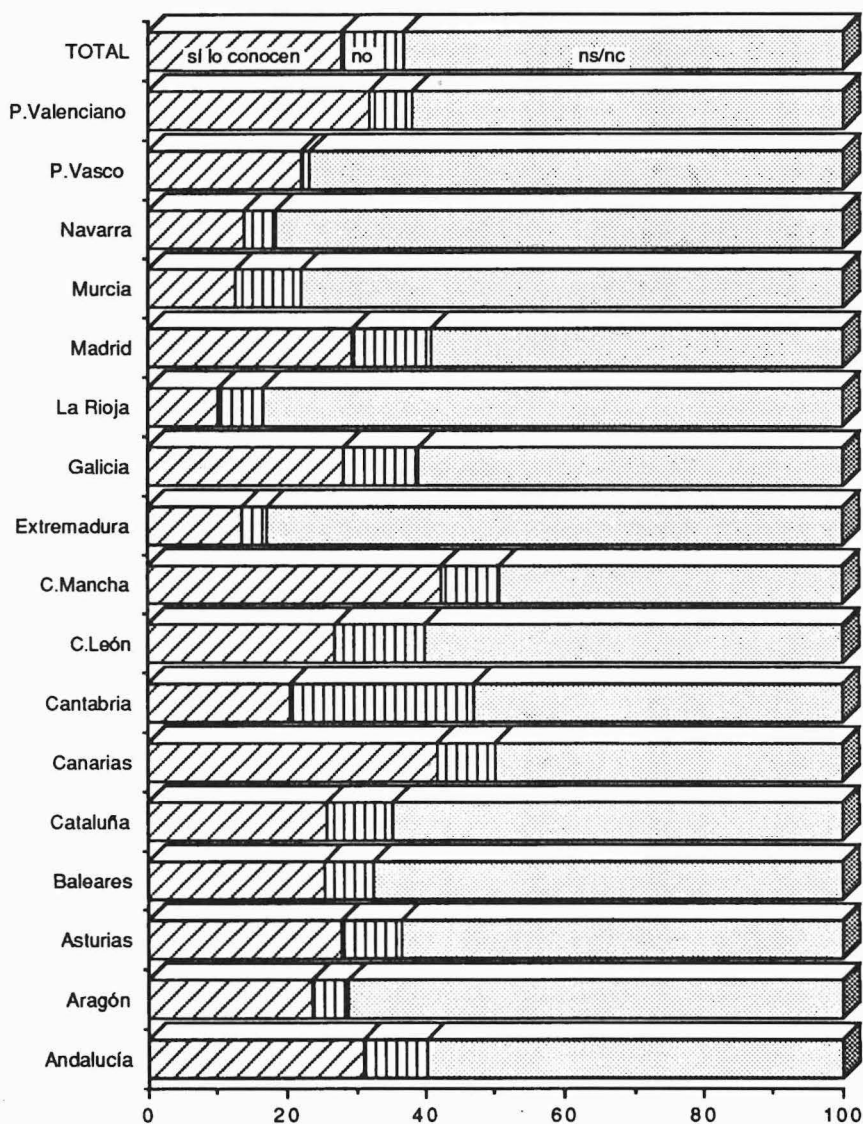
CUADRO V.44.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EDAD Y SI CONOCEN O NO EL CENTRO PROVINCIAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



CUADRO V.45.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
NIVEL DE ESTUDIOS Y SI CONOCEN O NO EL CENTRO PROVINCIAL DE
SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



CUADRO V.46.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
COMUNIDAD AUTONOMA DONDE TRABAJAN Y SI CONOCEN O NO EL
CENTRO PROVINCIAL DE SEGURIDAD E HIGIENE. (n = 4000)



Es más conocido por hombres que por mujeres, por trabajadores de 35 a 54 años que entre los más jóvenes o los más viejos. El conocimiento del Gabinete aumenta con el nivel de estudios.

Respecto a las distintas Comunidades Autónomas, el Gabinete es más conocido en Castilla La Mancha y Canarias, y es poco conocido en Murcia, Navarra, La Rioja y Extremadura.

Utilización de los servicios del Gabinete o Centro de Seguridad e Higiene

A los 1123 trabajadores que dicen conocer el Gabinete o Centro de Seguridad e Higiene se les ha preguntado si han utilizado sus servicios.

Hemos preguntado por tres de los servicios más característicos de cualquier Gabinete: Reconocimientos Médicos, Cursos de Formación y Asesoramiento Técnico. Los resultados están reflejados en el cuadro V.47.

Nuevamente vemos unos porcentajes altísimos de "No sabe, no contesta" lo que reduce a cifras entre el 6,1% y el 10,8% a los que afirman haber utilizado estos servicios, porcentajes que referidos al total de la muestra se convierten en 1,7% y 3,0% lo cual transferido a la población definida en nuestra investigación significa que oscilan entre 100.000 y 200.000 los trabajadores que han utilizado los servicios del I.N.S.H.T.

CUADRO V.47
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES QUE CONOCEN
EL GABINETE O CENTRO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN FUNCION
DE HABER UTILIZADO O NO SUS SERVICIOS

	RECONOCIMIENTOS MEDICOS		CURSOS FORMACION		ASESORAMIENTO TECNICO	
	ABS	%	ABS	%	ABS	%
No los ha utilizado	100	8,9	148	13,2	133	11,8
Los ha utilizado	121	10,8	68	6,1	83	7,4
Ns/Nc	902	80,3	907	80,8	907	80,8
TOTAL	1123	100 %	1123	100 %	1123	100 %

FORMACION

Por último, dentro de este apartado de Organización de la Prevención, incluimos la variable Formación referida tanto a nivel general como a nivel específico de Seguridad e Higiene, basándonos en los siguientes indicadores:

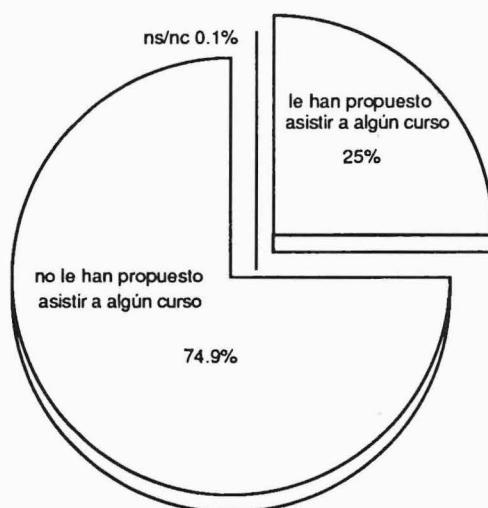
- Asistencia a cursos organizados por la empresa en los últimos dos años.
- Tipo de cursos
- Cursos sobre Seguridad e Higiene.
- Opinión sobre la formación recibida.

Asistencia a cursos organizados por la empresa en los últimos dos años

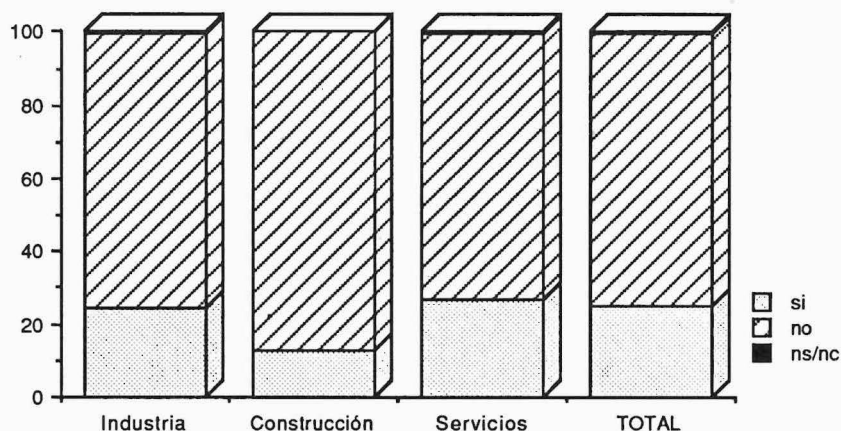
Tal como refleja el cuadro V.48., el 25% de los trabajadores entrevistados ha sido propuesto para asistir a algún tipo de curso organizado por la empresa en los últimos dos años.

En el cuadro V.49. vemos que este porcentaje es algo superior en Servicios (26,6%) mientras que es significativamente inferior en Construcción (12,6%).

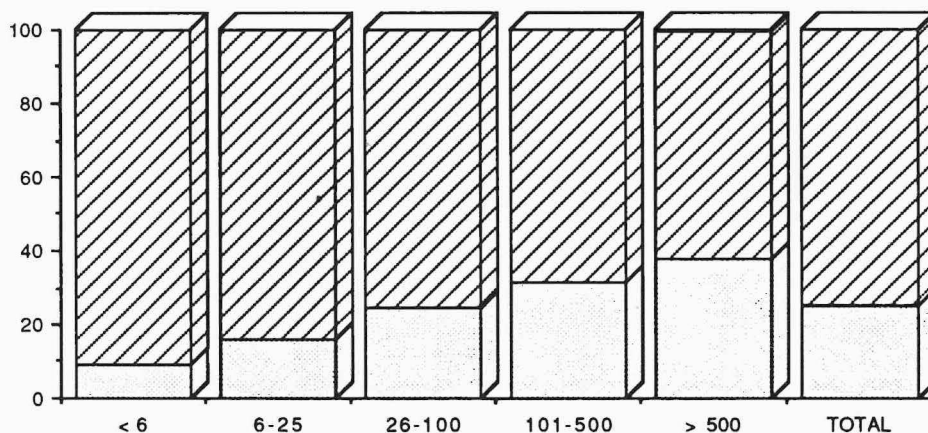
CUADRO V.48.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
HAYAN SIDO PROPUESTOS O NO PARA ASISTIR A ALGUN CURSO
ORGANIZADO POR LA EMPRESA DURANTE LOS ULTIMOS DOS AÑOS.
(n = 4000)



CUADRO V.49.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
ACTIVIDAD Y SI LES HAN PROPUESTO ALGUN CURSO
REALIZADO POR SU EMPRESA. (n = 4000)



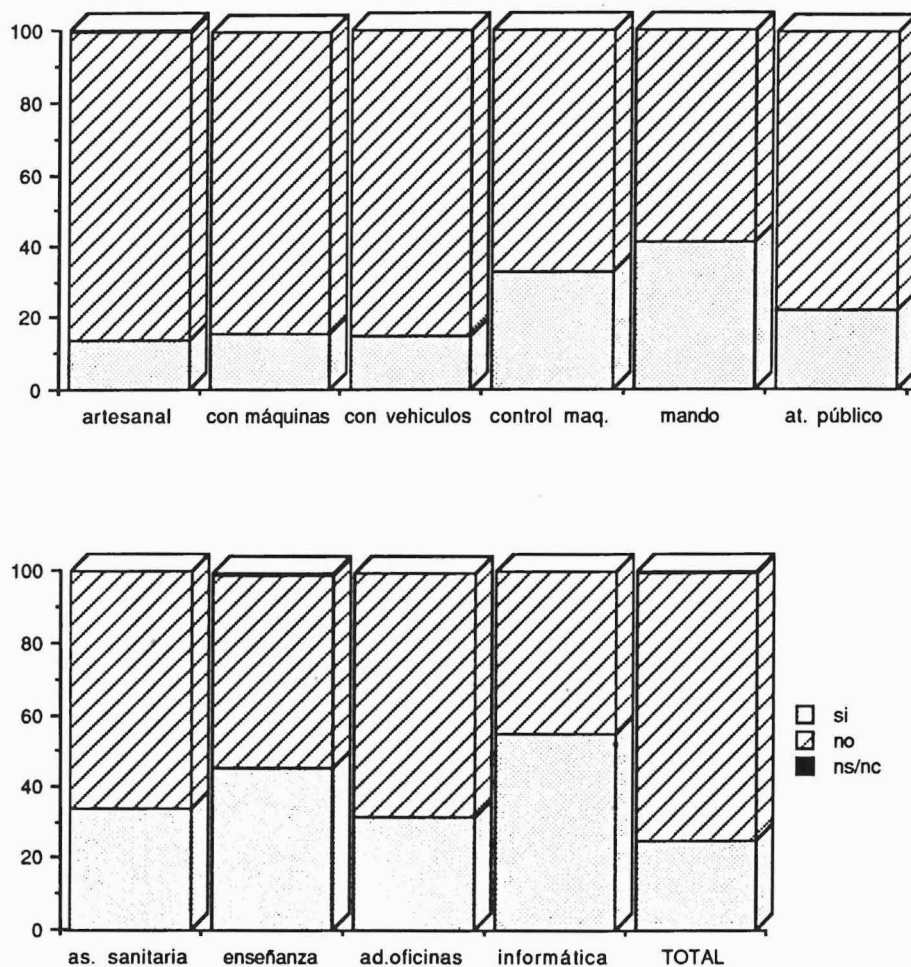
CUADRO V.50.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO Y SI LES HAN PROPUESTO ALGUN
CURSO REALIZADO POR LA EMPRESA (n = 4000)



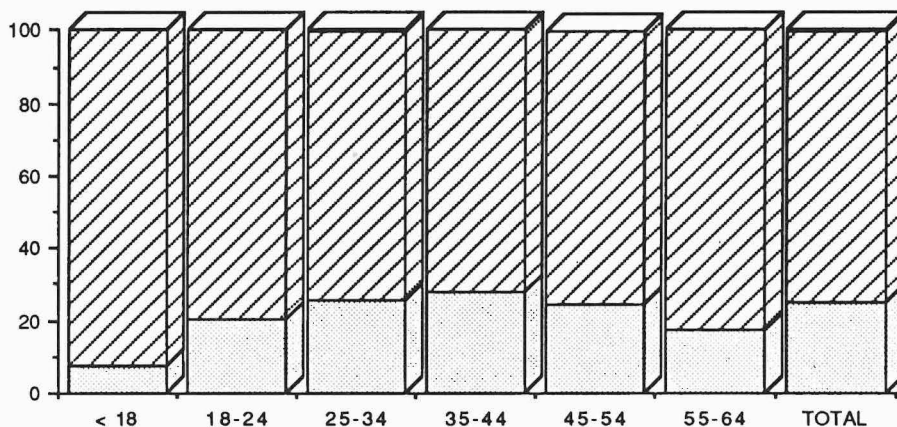
Este porcentaje aumenta con el tamaño de la plantilla del centro de trabajo (ver cuadro V.50.). Es más alto en tareas de informática (55,0%), enseñanza (45,5%) y mando (41,0%), mientras que es muy bajo en tareas artesanales (14,0%), conducción de vehículos y máquinas (15,1%) y trabajos manuales con máquinas (15,6%) tal como refleja el cuadro V.51.

Asisten más a cursos los trabajadores de edades comprendidas entre 35 y 44 años (28,0%), siendo la asistencia a cursos proporcional al nivel de estudios (ver cuadros V.52. y V.53.).

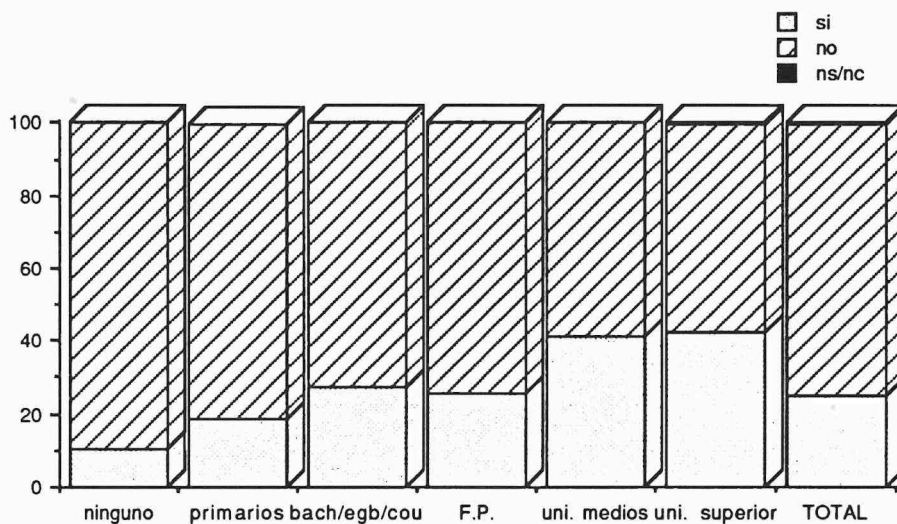
CUADRO V.51.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
TAREA QUE REALIZAN Y SI LES HAN PROPUESTO ALGUN CURSO
ORGANIZADO POR SU EMPRESA. (4000)



CUADRO V.52.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LA
EDAD Y SI LES HAN PROPUESTO ALGUN CURSO ORGANIZADO POR SU
EMPRESA. (n = 4000)



CUADRO V.53.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
NIVEL DE ESTUDIOS Y SI LES HAN PROPUESTO ALGUN CURSO
ORGANIZADO POR SU EMPRESA.(n = 4000)

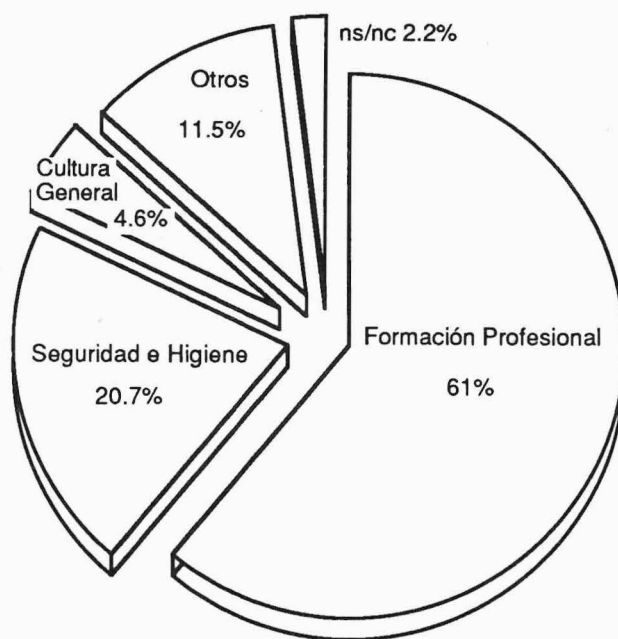


Tipo de Cursos

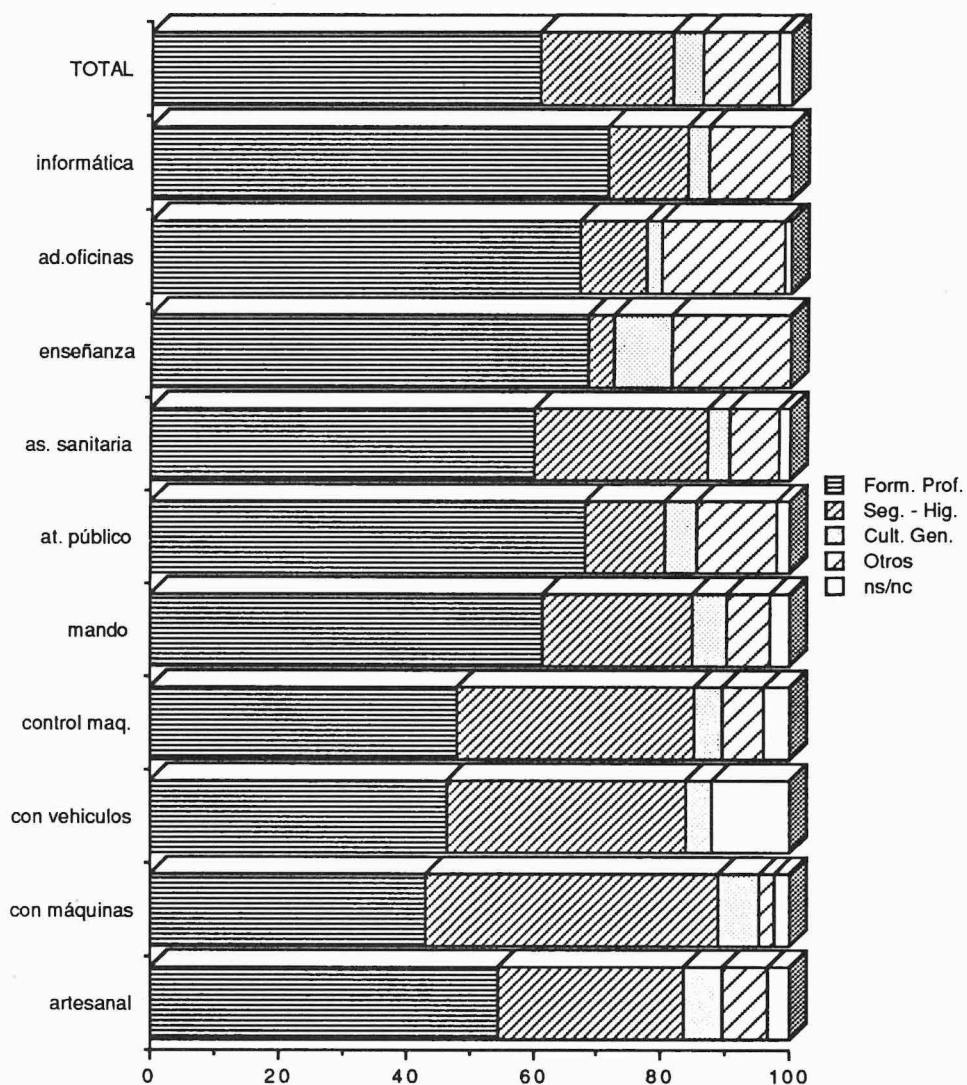
En el cuadro V.54 vemos la distribución según el tipo de curso propuesto de los 999 trabajadores que han asistido a alguno. El 61,0% son cursos de formación profesional, mientras que el 20,7% son sobre Seguridad e Higiene.

En el cuadro V.55. aparece la distribución de los tipos de cursos según la tarea habitual de los trabajadores propuestos. Los temas de Seguridad e Higiene son más frecuentes en tareas manuales con máquinas y herramientas (45,7%), en conducción de vehículos y máquinas (37,5%) y en control y supervisión de máquinas y equipos (37,3%) siendo muy poco frecuentes en enseñanza (4,0%), administración (10,4%) e informática (12,5%).

CUADRO V.54.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE HAN
SIDO PROPUESTOS PARA ASISTIR A CURSOS
SEGUN EL TIPO DE CURSOS. (n = 999)



CUADRO V.55.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS A LOS QUE
LES HAN PROPUESTO LA REALIZACION DE CURSOS SEGUN LA
ACTIVIDAD QUE REALIZAN Y EL TIPO DE CURSOS PROPUESTOS.
(n = 999)



Cursos sobre Seguridad e Higiene

Tal como refleja el cuadro V.56. los trabajadores entrevistados han recibido 771 cursos sobre Seguridad e Higiene en los últimos dos años lo que supone un promedio de 0,2 cursos por trabajador con una desviación típica de 0,7.

CUADRO V.56
NUMERO DE CURSOS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS ULTIMOS
DOS AÑOS Y PROMEDIO SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS

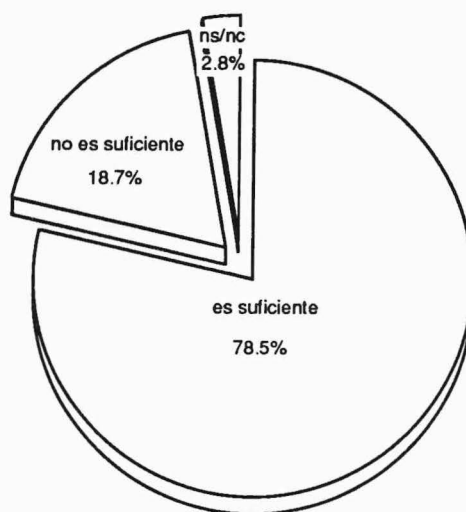
CURSOS	771
BASE	3949
MEDIA	0,2
DESVIACION TIPICA	0,7

Opinión sobre la formación recibida

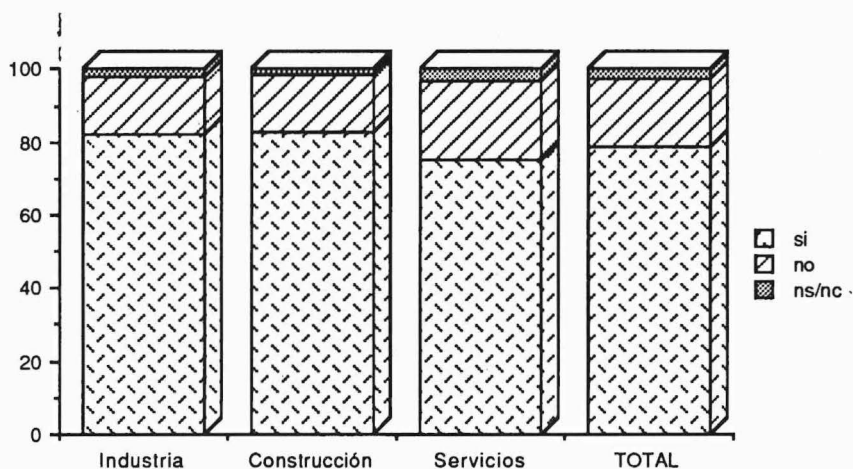
Según los datos que aparecen en el cuadro V.57. el 78,5% de los encuestados opina que ha recibido información suficiente para desempeñar su trabajo, porcentaje que teniendo en cuenta el sector de actividad (ver cuadro V.58.) es inferior en Servicios (75,4%) que en Construcción (83,0%) y en Industria (82,1%).

En el cuadro V.59. se reflejan las principales deficiencias manifestadas por los que creen que la formación recibida es insuficiente.

CUADRO V.57.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES SEGUN OPINEN QUE ES
SUFICIENTE O NO LA FORMACION RECIBIDA PARA DESEMPEÑAR SU
TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO V.58.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEGUN OPINEN QUE ES SUFICIENTE O NO LA
FORMACION RECIBIDA PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO. (n = 4000)



CUADRO V. 59
PRICIPALES DEFICIENCIAS RESPECTO A LA FORMACION RECIBIDA

	TOTAL	%
FALTA CURSOS	478	63,9
POCA FORM. EN CURSOS	102	13,6
YA TENIAN FORMACION	45	6
NO SE OCUPAN PROM. PERSONAL FEMENINO	4	0,6
REQUIERE MUCHA	7	0,9
NO ADAPTADOS A SU CATEGORIA	4	0,6
CENTRALIZADOS	1	0,2
FALTA DE CONTINUIDAD	2	0,3
NS/NC	105	14
TOTAL	747	100%

VI.

OTROS DATOS DE INTERES

OTROS DATOS DE INTERES

A continuación analizaremos algunas preguntas incluidas en la encuesta que no tienen cabida en los apartados tratados hasta ahora pero que consideramos de interés para un mejor conocimiento de las condiciones de trabajo y que hacen referencia a las siguientes variables:

- Ayudas Sociales,
- Comedor,
- Adquisición de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo,
- Desplazamiento casa-trabajo.

AYUDAS SOCIALES

Se preguntó a todos los trabajadores entrevistados si en la empresa hay ayudas sociales para estudios, vivienda, guardería, economato, comedor, etc...

En el cuadro VI.1. se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según afirmen o no que estas ayudas están establecidas en su empresa. La ayuda más frecuente es la de "estudios" que existe en las empresas donde trabajan el 33,6% de los entrevistados.

También hemos elaborado un indicador de ayuda social conjunto a base de calcular el promedio de los porcentajes de afirmaciones a cada una de las ayudas sociales citadas, siendo este promedio de 17,6%, cifra que no tiene ningún sentido por sí sola pero que, comparada con los promedios de los distintos subgrupos de la encuesta que aparecen en los cuadros VI.2. a VI.6. inclusive refleja qué grupos de trabajadores están más favorecidos por estos tipos de retribución no directamente económicos.

Hay que destacar en cuanto al sector de actividad que las ayudas sociales en conjunto son bastante más frecuentes en Industria (20,9%) que en Construcción (6,4%).

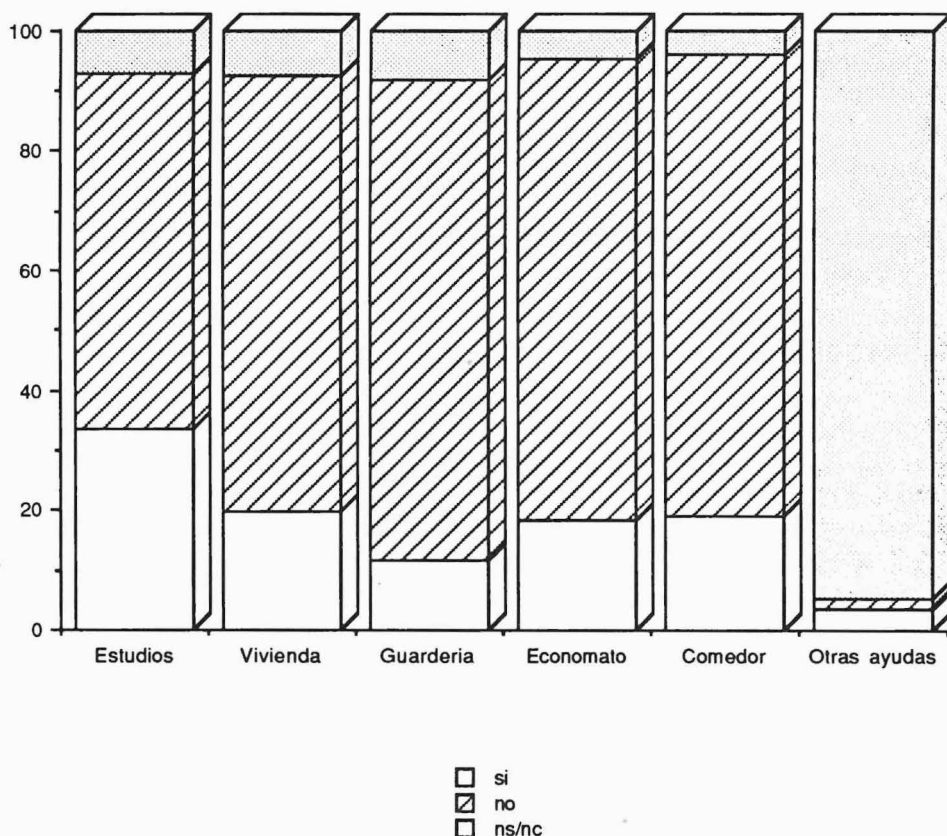
En el cuadro VI.3. se refleja claramente que las ayudas sociales están directamente relacionadas con el tamaño de la empresa.

Son más frecuentes entre aquellos que realizan tareas de informática (33,3%), mando (26,6%), asistencia sanitaria (22,9%) o administración y oficinas (21,2%) que entre quienes se dedican a tareas de atención al público (12,0%), manuales artesanales (12,4%) o de enseñanza (13,2%).

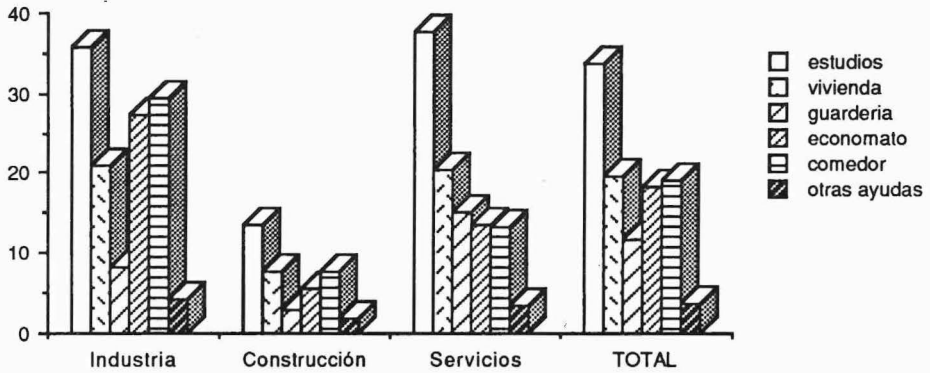
El promedio es más elevado entre hombres (18,2%) que entre mujeres (16,0%) sobre todo si descartamos el apartado guardería en el que la diferencia es a favor de aquéllas.

También el nivel de estudios está directamente relacionado con la existencia de ayudas sociales, tal como se ve en el cuadro VI.6.

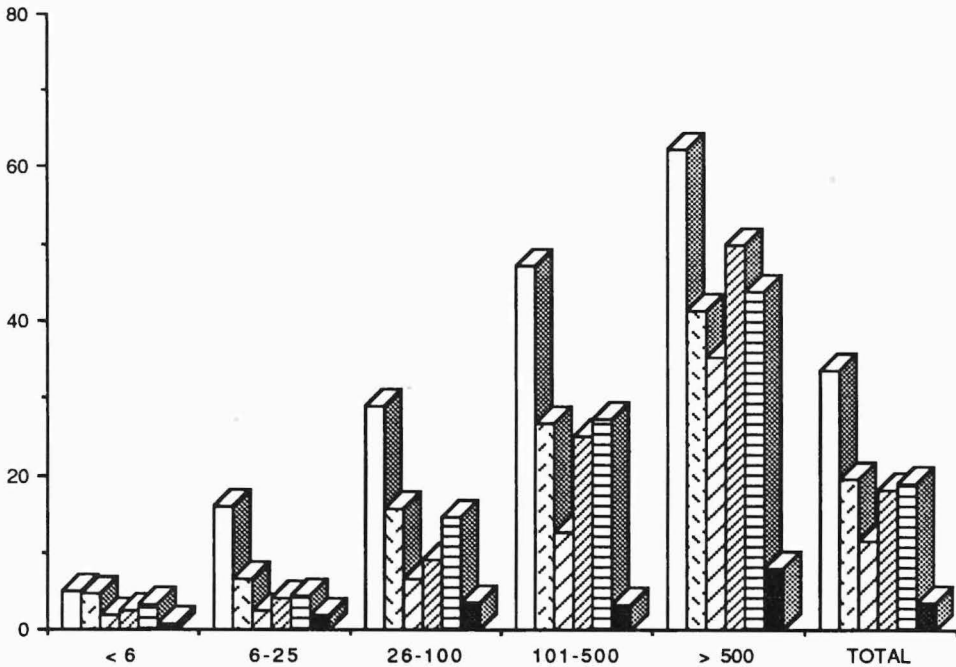
CUADRO VI.1.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN LAS
AYUDAS SOCIALES ESTABLECIDAS EN SU EMPRESA. (n = 4000)



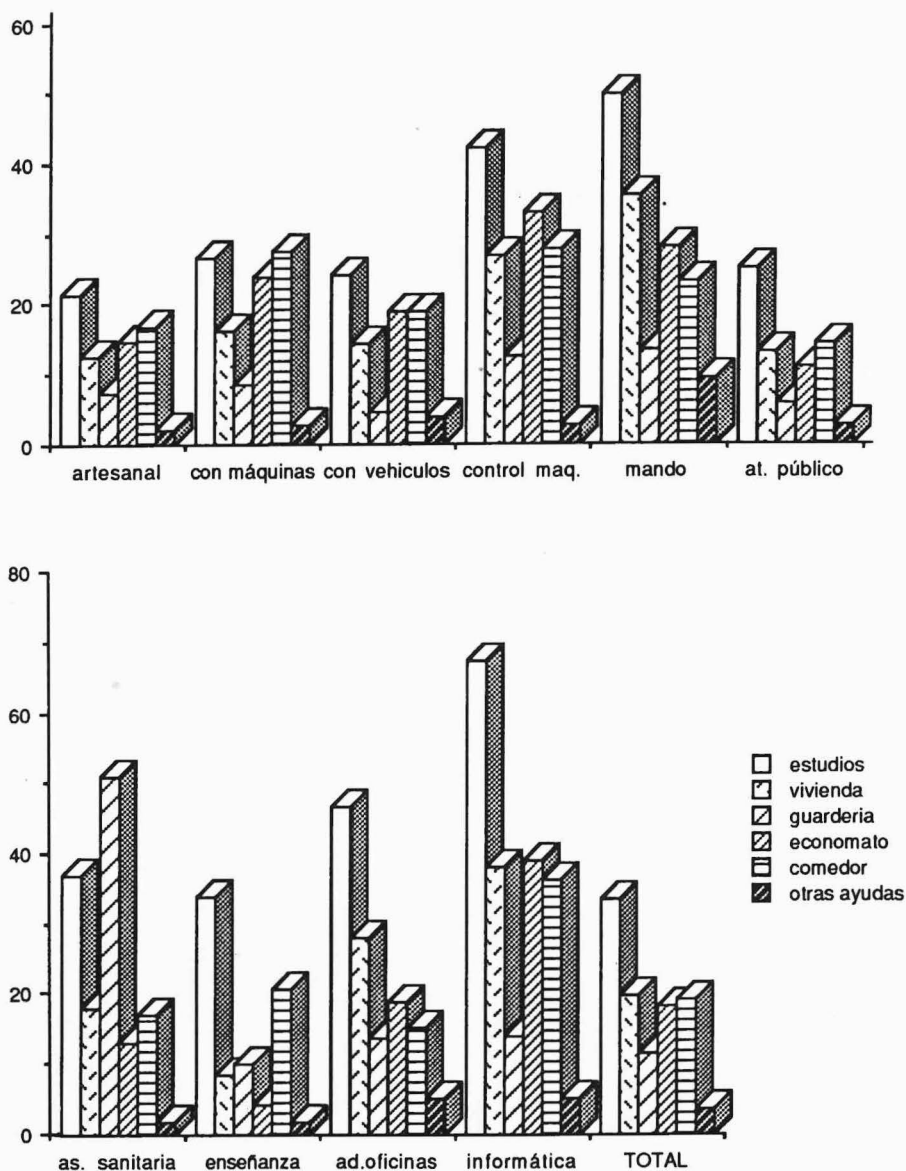
CUADRO VI.2.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE AFIRMAN
TENER AYUDAS SOCIALES EN SU EMPRESA SEGUN EL SECTOR DE
ACTIVIDAD. (n = 4000)



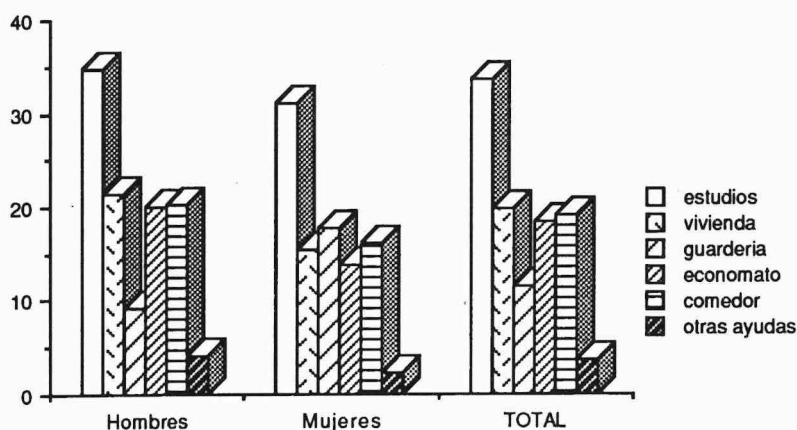
CUADRO VI.3.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE AFIRMAN
TENER AYUDAS SOCIALES EN SU EMPRESA SEGUN EL TAMAÑO DEL
CENTRO DE TRABAJO. (n = 4000)



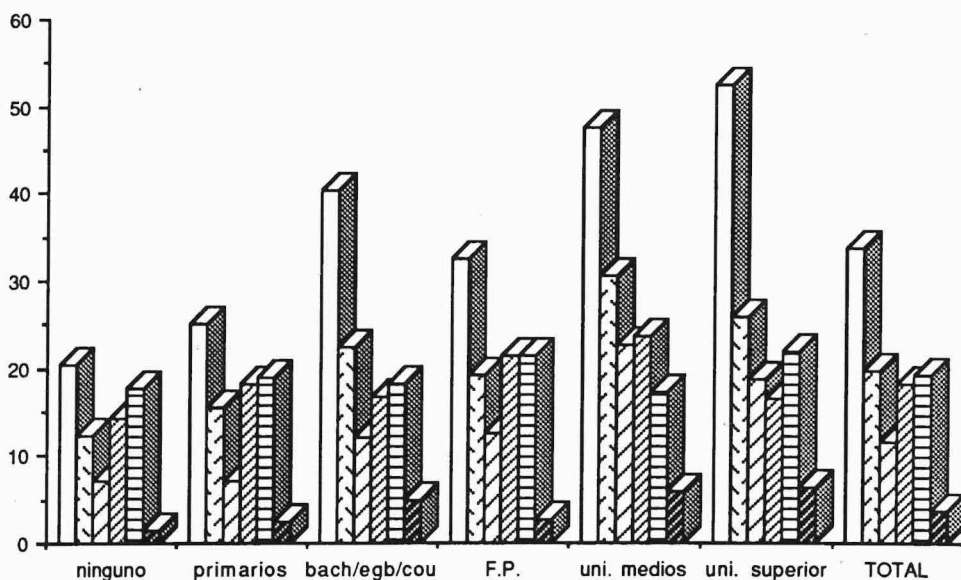
CUADRO VI.4.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE AFIRMAN
TENER AYUDAS SOCIALES EN SU EMPRESA SEGUN EL TIPO DE TAREA.
(n =4000)



CUADRO VI.5.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE AFIRMAN
TENER AYUDAS SOCIALES EN SU EMPRESA SEGUN EL SEXO. (n = 4000)



CUADRO VI.6.
PORCENTAJE DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE AFIRMAN
TENER AYUDAS SOCIALES EN SU EMPRESA SEGUN EL NIVEL DE
ESTUDIOS. (n = 4000)



COMEDOR

Bajo este título agrupamos los datos referenciados a:

- Lugar donde se come habitualmente el bocadillo y la comida.
- Comedor de empresa

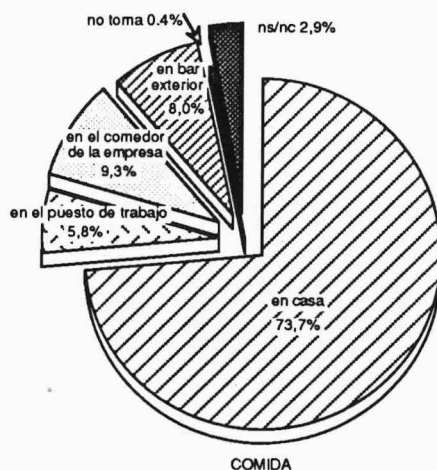
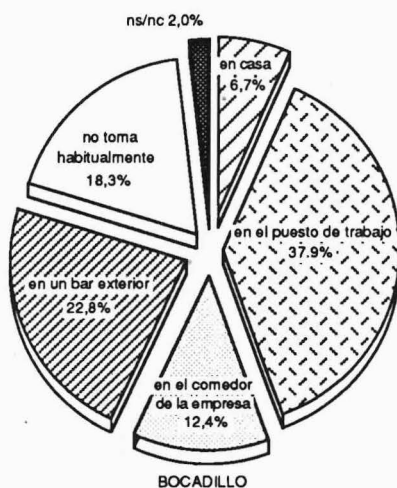
Lugar donde come habitualmente el bocadillo y la comida

A la pregunta dónde toma Vd. el bocadillo habitualmente, la mayoría responde que en el puesto de trabajo (37,9%) porcentaje que es aún más elevado en tareas artesanales, manuales con máquinas y control de máquinas y procesos; en puestos en cadena, en la Construcción y en la Industria, y en aquellos trabajadores con bajos niveles de estudios, tal como se refleja en los cuadros VI.7. y VI.8.

Según estos mismos cuadros el 22,8% toma el bocadillo en un bar exterior a la empresa, porcentaje que es más alto entre los administrativos, los conductores y los enseñantes, los que trabajan en equipos, en el sector Servicios, y en aquellos con estudios de Bachiller o Universitarios medios.

El 12,4% toma el bocadillo en el comedor de la empresa, lugar que es más habitual para los que trabajan con máquinas o controlándolas, los de asistencia sanitaria, en puestos en cadena, en el sector Industria y en centros de plantilla numerosa.

CUADRO VI.7.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
LUGAR DONDE COMEN HABITUALMENTE EL BOCADILLO Y LA
COMIDA. (n = 4000)



CUADRO VI.8
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
DONDE COMAN HABITUALMENTE EL BOCADILLO Y SUBGRUPOS CON
PORCENTAJES MAS ALTOS EN CADA UNA DE LAS RESPUESTAS

EN EL COMEDOR DE LA EMPRESA

TOTAL		12,4
TAREAS	MANUAL CON MAQUINAS	22,0
	CONTROL DE MAQUINAS Y PROCESOS	20,7
	ASISTENCIA SANITARIA	20,7
PUESTOS EN CADENA		21,4
INDUSTRIA		16,1
CENTRO > 500 TRABAJADORES		22,1

EN UN BAR EXTERIOR A LA EMPRESA

TOTAL		22,8
TAREAS	ADMINISTRATV. OFICINAS	39,5
	CONDUCCION VEHICULOS	30,2
	ENSEÑANZA	27,1
PUESTOS EN EQUIPO		25,4
SERVICIOS		29,6
NIVEL DE ESTUDIOS	BACHILLER	33,0
	UNIVERSITARIOS MEDIOS	34,4

EN EL PUESTO DE DE TRABAJO

TOTAL		37,9
TAREAS	ARTESANALES	51,4
	MANUALES CON MAQUINAS	50,2
	CONTROL DE MAQUINAS	46,3
PUESTO EN CADENA		51,5
CONSTRUCCION		54,1
INDUSTRIA		44,6
NIVEL DE ESTUDIOS	PRIMARIOS SIN ACABAR	54,3
	GRADUADO ESCOLAR	46,5

CUADRO VI.9
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
DONDE TOMEN HABITUALMENTE LA COMIDA Y SUBGRUPOS CON
PORCENTAJES MAS ALTOS EN CADA UNA DE LAS RESPUESTAS

EN EL PUESTO DE TRABAJO

TOTAL		5,8
TAREAS	MANUAL ARTESANAL	9,8
	ATENCION PUBLICO	7,8
	CONTROL MAQUINAS	7,3
CONSTRUCCION		17,4
CENTRO <6 TRABAJADORES		8,2

EN EL COMEDOR DE LA EMPRESA

TOTAL		9,3
TAREAS	INFORMATICA	14,7
	CONTROL MAQUINAS	13,4
	MANUAL CON MAQUINAS	12,9
INDUSTRIA		12,9
CENTRO >500 TRABAJADORES		12,4

EN UN BAR EXTERIOR A LA EMPRESA

17,6

TOTAL		8,0
TAREAS	INFORMATICA	12,0
	MANDO	12,0
	CONDUCCION VEHICULOS	12,0
CONSTRUCCION		14,7

En los cuadros VI.7. y VI.9. reflejamos los datos relativos a dónde se toma "la comida". Aunque la mayoría come en casa (73,7%), el 9,3% come en el comedor de la empresa, lugar que es más común para los que trabajan en informática, en control de máquinas o en tareas manuales con máquinas y herramientas; en el sector Industria y en centros de más de 500 trabajadores.

El 8,0% de los encuestados come en un bar exterior a la empresa, dato más alto para informáticos, mandos y conductores, así como en el sector de la Construcción.

El 5,8% come en el puesto de trabajo o en sus proximidades, dato algo más frecuente entre trabajadores artesanales, de atención al público y de control de máquinas, así como en la Construcción y en Empresas con menos de seis trabajadores.

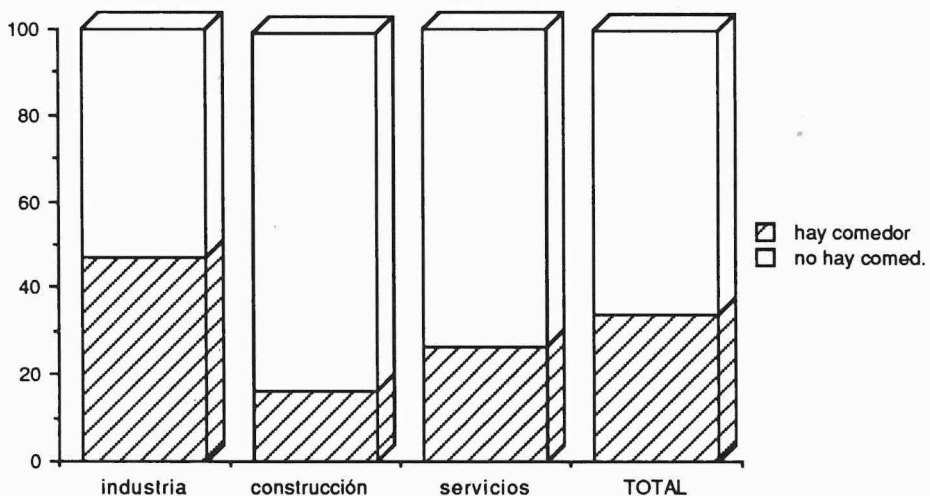
Comedor de Empresa

En el cuadro VI.10. aparece la distribución de los trabajadores entrevistados según dispongan o no de servicio de comedor en la empresa tanto para el total de la muestra como para cada sector de actividad. Vemos que el comedor de empresa es mucho más frecuente en el sector Industria (47,0%) frente al 33,8% del total de encuestados, cifra que también es más elevada en aquellos que realizan tareas de control y supervisión de máquinas, plantas o procesos (49,4%), tareas manuales con máquinas y herramientas (47,8%) y en enseñanza (46,9%) y asistencia sanitaria (45,7%) en puestos en cadena (54,5%), y en empresas de más de 500 trabajadores (62,1%).

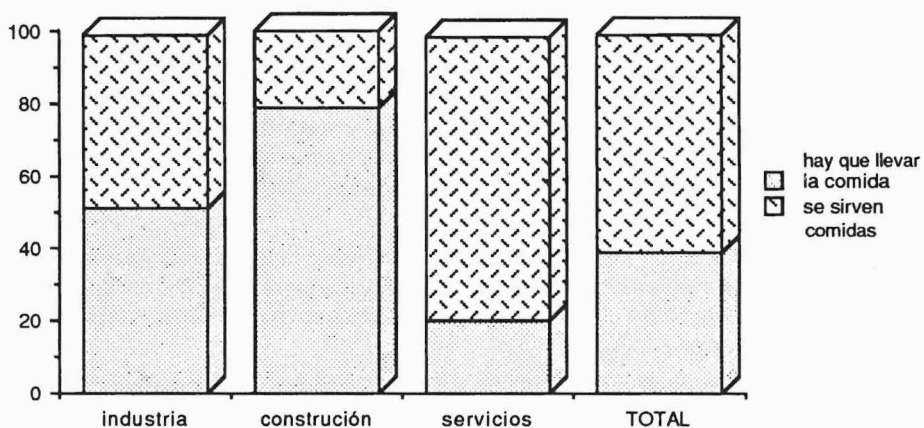
En los cuadros VI.11. y VI.12. se reflejan los datos referentes al tipo de servicio que da el comedor y a la opinión que tienen como usuarios de dicho servicio. En el sector Servicios es más frecuente que se sirvan comidas (78,1%) mientras que en la Construcción la mayoría lleva la comida de casa (78,8%).

La opinión es en general buena, aunque parece algo mejor en Servicios (18,2% muy bueno).

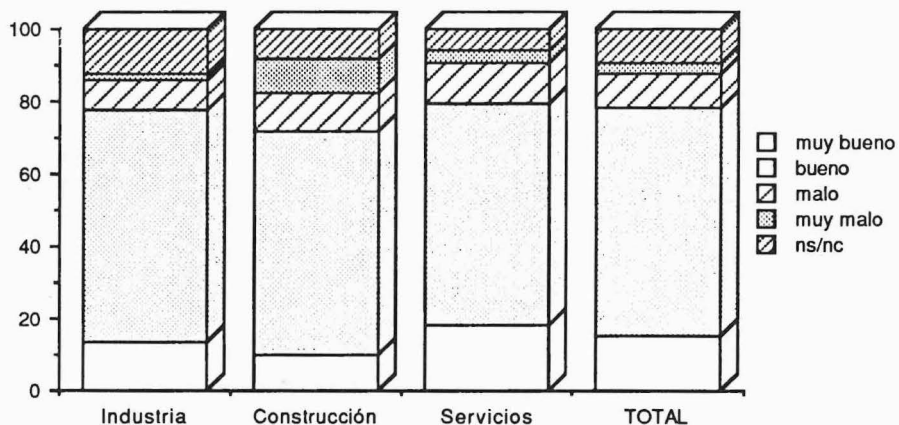
CUADRO VI.10.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
TENGAN O NO COMEDOR EN SU EMPRESA
Y SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD. (n = 4000)



CUADRO VI.11.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
COMEDOR EN LA EMPRESA SEGUN EL SERVICIO QUE OFRECE Y EL
SECTOR DE ACTIVIDAD.(n = 1352)



CUADRO VI.12.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS QUE TIENEN
COMEDOR DE EMPRESA SEGUN SU OPINION SOBRE EL
FUNCIONAMIENTO DE ESTE Y SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD.
(n = 1352)



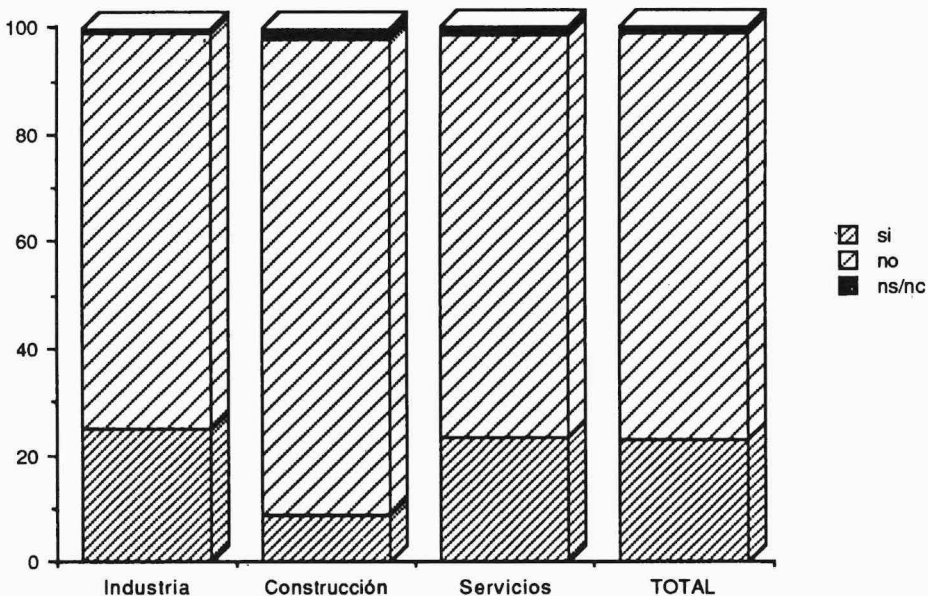
ADQUISICION DE BEBIDAS ALCOHOLICAS

En el cuadro VI.13. aparece la distribución de los trabajadores entrevistados según puedan o no adquirir bebidas alcohólicas dentro de la empresa. El 23,1% afirma que es posible, dato que es más bajo en Construcción, pero que no nos parece relevante dada la característica de estos centros de trabajo.

Este porcentaje es significativamente más alto entre los trabajadores de asistencia sanitaria (36,5%) y de control de máquinas y procesos (30,4%) y en empresas de más de 500 trabajadores (38,2%).

La permisividad respecto al consumo de bebidas alcohólicas dentro de los centros de trabajo queda reflejada en estos datos que, en muchos casos, son más elevados allí donde el control debiera de ser más estricto.

CUADRO VI.13.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN
PUEдан O NO ADQUIRIR BEBIDAS ALCOHOLICAS EN EL INTERIOR DE
LA EMPRESA Y SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD. (n = 4000)



DESPLAZAMIENTO CASA-TRABAJO

Para el análisis de esta variable hemos tenido en cuenta dos indicadores:

- El medio de transporte.
- El tiempo empleado.

En los cuadros VI.14. y VI.15. aparecen las distribuciones de los trabajadores entrevistados, tanto para el conjunto como para cada sector de actividad del tipo de transporte más utilizado y del tiempo empleado en el recorrido casa-trabajo.

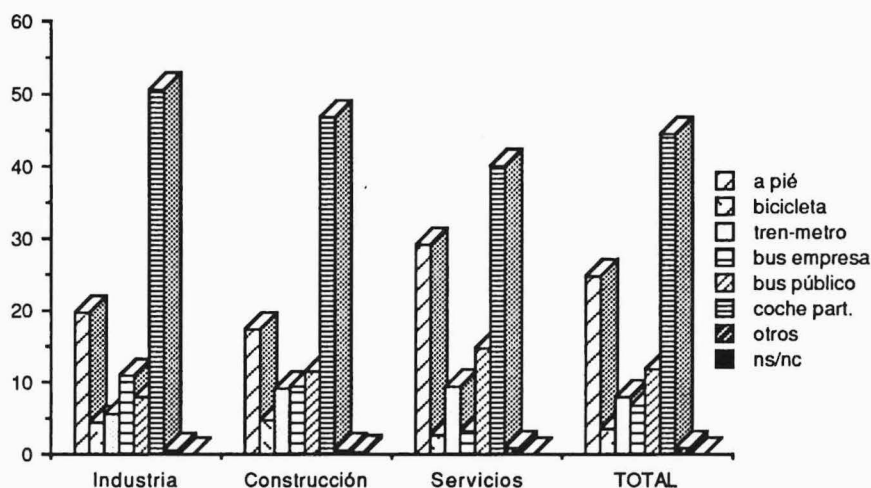
Hay que destacar que la mayoría utiliza el coche particular (44,5%) cifra que en el caso de la Industria llega al 50,7%.

El trayecto a pie (24,6%) es más habitual en servicios (29,0%).

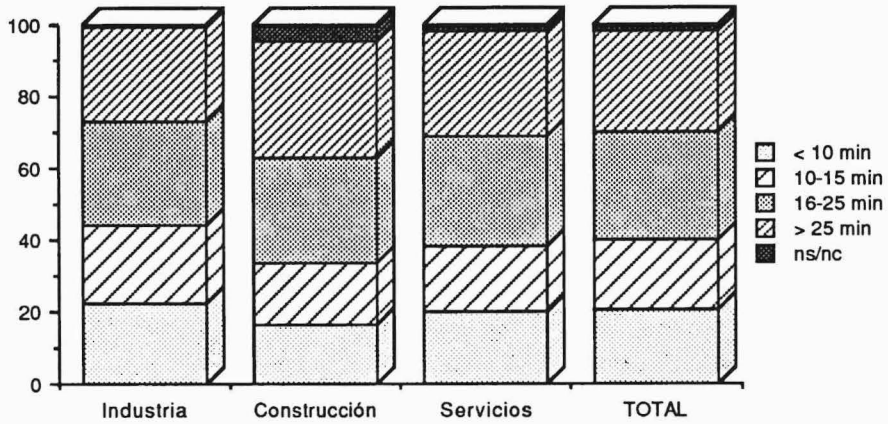
El tiempo empleado es superior a 25 minutos para el 28,4%, cifra que es más alta en Construcción (32,5%).

No hay diferencias significativas de estas distribuciones para los distintos subgrupos estudiados excepto en cuanto al tiempo empleado que aumenta directamente con el tamaño del centro de trabajo.

CUADRO VI.14.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
MEDIO DE TRANSPORTE UTILIZADO HABITUALMENTE EN LA MAYOR
PARTE DEL RECORRIDO HASTA EL LUGAR DE TRABAJO Y SEGUN EL
SECTOR DE ACTIVIDAD. (n = 4000)



CUADRO VI.15.
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS SEGUN EL
TIEMPO EMPLEADO HABITUALMENTE EN IR DE CASA AL TRABAJO
(recorrido de ida) Y SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD. (n = 4000).



ANEXO I
CLASIFICACION NACIONAL
DE ACTIVIDADES ECONOMICAS
(Dos dígitos)

CODIGO	DENOMINACION
01*	PRODUCCION AGRICOLA
02*	PRODUCCION GANADERA
03*	SERVICIOS AGRICOLAS Y GANADEROS
04*	CAZA Y REPOBLACION CINEGETICA
05*	SILVICULTURA
06*	PESCA
11*	EXTRAC. PREP. AGLOM. SOLIDOS Y COQUERIA
12	EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS NATURAL
13	REFINO DE PETROLEO
14	EXTRAC. TRANSF. MINERALES RADIATIVOS
15	PRODUC. Y DISTRIB. ELEC. GAS VAPOR AGUA
16	CAPTACION DEPURACION Y DISTRIB. AGUA
21	EXTRAC. PREPARAC. MINERALES METALICOS
22	PRODUC. Y PRIMERA TRANSF. DE MINERALES
23	EXTRAC. MIN. NO METALICOS NI ENERGETICOS. TURBERAS
24	INDUSTRIA MINERALES NO METALICOS
25	INDUSTRIA QUIMICA
31	FAB. METALES (NO MAQUINAS TRANSPORTE)
32	CONST. MAQUINARIA Y EQUIPO MECANICO
33	CONST. E INST. MAQUI. OF Y ORDENADORES
34	CONST. MAQUINARIA Y MATERIAL ELECTRICO
35	FABRIC. MATERIAL ELECT. (NO ORDENADOR)
36	CONST. AUTOS Y PIEZAS DE REPUESTO
37	CONST. NAVAL MANTENIMIENTO DE BUQUES
38	CONST. OTRO MATERIAL TRANSPORTE
39	FABRIC. INST. PRECISION OPTICA ETC.
41-42	IND. ALIMENTACION BEBIDAS Y TABACO
43	INDUSTRIA TEXTIL
44	INDUSTRIA DEL CUERO
45	IND. CALZADO. VESTIDO Y CONF. TEXTILES
46	IND. MADERA, CORCHO Y MUEBLES MADERA
47	IND. DEL PAPEL, ARTES GRAFICAS. EDIC.

CODIGO	DENOMINACION
48	IND. TRANSF. CAUCHO Y MATERIA PLASTICA
49	OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS
50	CONSTRUCCION
61	COMERCIO AL POR MAYOR
62	RECUPERACION DE PRODUCTOS
63	INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO
64	COMERCIO AL POR MENOR
65	RESTAURANTES Y CAFES (SIN HOSPEDAJE)
66	HOSTELERIA
67	REPARACIONES
71	TRANSPORTE POR FERROCARRIL
72	OTROS TRANSPORTES TERRESTRES
73*	TRANSP. MARITIMO, VIAS NAVEG. INTERIOR
74*	TRANSPORTE AEREO
75	ACTIVIDADES ANEXAS A LOS TRANSPORTES
76	COMUNICACIONES
81	INSTITUCIONES FINANCIERAS
82	SEGUROS
83	AUXILIARES FINANCIEROS Y DE SEGUROS
84	SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS
85	ALQUILER DE BIENES MUEBLES
86	ALQUILER DE BIENES INMUEBLES
91	ADMON. PUBLICA, DEFENSA NACIONAL Y S.S.
92	SERV. SANEAMIENTO VIAS PUBLICAS
93	EDUCACION E INVESTIGACION
94	SANIDAD Y SERVICIOS VETERINARIOS
95	ASISTENCIA SOCIAL Y OTROS SERVICIOS
96	SERVICIOS RECREATIVOS Y CULTURALES
97	SERVICIOS PERSONALES
98	SERVICIOS DOMESTICOS
99	REPRE. DIPLOMATICOS Y ORG. INTERNACIONALES

* Actividades no incluidas en este estudio



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO