

Sobre las características de la Encuesta

Con la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se ha entrevistado a trabajadores y responsables de empresa en centros de trabajo de todas las actividades económicas, excepto la agraria y minera. Se realizaron un total de 7.249 entrevistas, de las cuales 3.445 fueron dirigidas a responsables de empresa (directores, gerentes, administradores, etc.) y 3.804 a trabajadores pertenecientes a las mismas empresas. El trabajo de campo fue realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas, durante el último trimestre de 1997.

Siguiendo el esquema de las dos encuestas anteriores, las distintas actividades económicas estudiadas se agruparon en función de la similitud de la actividad en sí misma y de la proximidad de posibles riesgos entre ellas, de tal manera que se formaron los 9 grupos que aparecen en la Tabla 1.

TABLA 1. Grupos de actividad económica estudiados

Sector		Rama de actividad
Industria	1	Química
	2	Metal
	3	Otras Industrias Manufactureras
	4	Otras Industrias
Servicios	5	Administración/Banca
	6	Comercio/Hostelería
	7	Servicios Sociales
	8	Otros Servicios
Construcción	9	

La información se obtuvo a partir de dos tipos de cuestionarios: un *cuestionario de empresa* destinado al responsable de empresa o delegado (69 preguntas) y un *cuestionario de trabajador* preparado para ser contestado por el trabajador (89 preguntas). La especificidad del sector de Construcción obligó a diseñar dos cuestionarios adaptados pero que básicamente respondían a los mismos grandes apartados recogidos en los cuestionarios generales. Los cuestionarios fueron administrados por un entrevistador en el propio centro de trabajo.

Los temas tratados en el cuestionario de empresa se centraban, en general, en:

- La actividad del centro/empresa
- Datos de plantilla
- Organización de la prevención
- Actividades preventivas realizadas
- Innovación tecnológica en maquinaria o equipos

Por su parte, los temas tratados en el cuestionario de trabajador se referían, en general, a:

- Condiciones de empleo
- Características identificativas del puesto
- Condiciones ambientales: ambiente térmico, ruido y vibraciones, y contaminantes químicos.
- Principales riesgos de accidente en el puesto y principales causas de estos riesgos.
- Diseño del puesto
- Carga física y mental de trabajo
- Condiciones psicosociales
- Organización preventiva
- Actividades preventivas
- Daños a la salud

A continuación vamos a referirnos a algunos datos relevantes obtenidos a partir del análisis de los resultados, y que, más extensamente, se expondrán en un Informe global de resultados que publicará próximamente el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Como hemos señalado más arriba, nos centraremos en algunos datos sobre la organización y actividades preventivas, las condiciones de seguridad, ambiente físico, y requerimientos físicos y mentales de la tarea.

Adaptación a la nueva organización preventiva

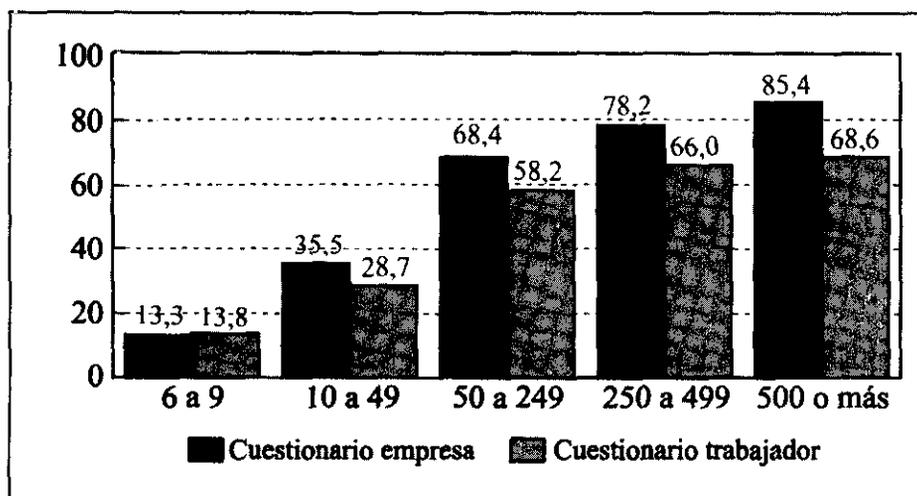
Los sujetos y los recursos que configuran la organización preventiva de las empresas en España han experimentado una sustancial reforma por la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y por los Reglamentos que la desarrollan. En este nuevo marco normativo se crean nuevas figuras jurídicas que recogen nuevas competencias y competencias desarrolladas anteriormente por otros órganos. El trabajo de campo de la presente *IIIENCT*, se ha desarrollado muy próximo a esta reforma, incluso,

en algunos casos (como ocurre con los Servicios de prevención), cuando aún no había finalizado el plazo legal para la constitución de alguno de estos órganos preventivos. Por tanto, nos hallamos en un período de transición y de adaptación para muchas empresas que conlleva que aún no se haya asimilado nítidamente la función de las nuevas figuras jurídicas, incluso su nueva denominación. De ahí que los datos que recoge la Encuesta haya que contextualizarlos y, en algún caso, relativizarlos en función de esta coyuntura.

La representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en la empresa, a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se canaliza a través de los Delegados de Prevención; estos Delegados son designados por y entre los representantes del personal¹.

Según los responsables de empresa, el 58% de los centros de trabajo que tienen 6 o más trabajadores cuenta con Delegados de Prevención. Esta figura de participación es más frecuente a medida que aumenta la plantilla del centro (Ver Gráfico 1), y por sectores, en Industria (65% según los responsables de empresa). Por otra parte, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se prescribe un número de Delegados de Prevención en orden a una escala de plantilla determinada; ateniéndonos a esta escala, y según los responsa-

GRÁFICO 1. Delegado de Prevención en centros de 6 o más trabajadores, por tamaño de plantilla (%)



Base: Centros de trabajo con 6 o más trabajadores.

Fuente: Cuestionario de empresa y cuestionario de trabajador.

¹ Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, art. 35. En esta misma Ley, el artículo 36 desarrolla las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, y el

bles de empresa, el 56,4% de los centros de trabajo tienen, como mínimo, el número de Delegados de Prevención exigido por la Ley, mientras que el 14,5% de los mismos tienen un número menor de los requeridos por la Ley.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales también regula la existencia del Comité de Seguridad y Salud; se trata de un «órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales». Dado su carácter paritario, está formado por los representantes de los trabajadores, en concreto por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra². Según los responsables de empresa, en el 96% de los centros o empresas que tienen nombrados Delegados de prevención y que tienen 50 o más trabajadores (rango de plantilla en el que es obligatorio constituir este Comité) se ha formado el Comité de Seguridad y Salud.

Es interesante destacar la valoración que empresarios y trabajadores realizan de estas figuras desde el punto de vista de su eficacia en la prevención de riesgos laborales. Para más de la mitad de los trabajadores la actuación tanto de los Delegados de Prevención como del Comité de Seguridad y Salud es eficaz (puntuaciones 4 y 5 en una escala de 5 puntos). En cambio la valoración por parte de los responsables de empresa no es tan positiva. Así, en Industria solamente ve eficaz la actuación del Comité (puntuación 5) un 9,1% frente a un 19,6% de los trabajadores; y en Servicios un 4,5% lo considera eficaz (puntuación 5) frente a un 22,5% de los trabajadores. A estos datos hay que añadir el alto porcentaje, un 50%, de «no sabe/no contesta» de los responsables de empresa de Industria y Servicios, muy posiblemente debido al escaso tiempo de implantación y desarrollo de este órgano preventivo en sus centros de trabajo o empresas.

Mucho más novedosa que la constitución de órganos de participación con funciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, vistos anteriormente, es la obligación para el conjunto de las empresas de dotarse de órganos de prevención. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a todas las empresas a organizar un sistema de recursos para la prevención de riesgos laborales; este sistema posibilita la combinación de recursos propios de distinta naturaleza, y/o ajenos concertados³. El Real Decreto 39/1997 por

artículo 37 determinados aspectos de su actividad en la empresa: garantías y sigilo profesional, consideración del tiempo empleado en el desempeño de sus funciones, necesidad de medios y formación...

² Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, art. 38, apartados 1 y 2. En la misma Ley, el artículo 39 desarrolla las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud.

³ Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, capítulo IV sobre «Servicios de Prevención».

el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, regula, entre otros aspectos, las modalidades de organización, funcionamiento y control de estos recursos preventivos. El interés de esta normativa se centra en procurar la prevención de riesgos en el centro de trabajo a partir de cuantos recursos preventivos sean necesarios, fundamentalmente en función del tamaño y actividad de la empresa, por lo que las posibilidades de elección y combinación de los recursos preventivos son diversas.

Debido a esta diversidad prevista por la normativa, en la encuesta se ha consultado a los responsables de empresa sobre la existencia en el centro de: Trabajador designado, Servicio de prevención propio (o mancomunado) y Servicio de prevención ajeno.

Los resultados indican que el 44% de los centros de trabajo ha adoptado una sólo modalidad preventiva de entre las figuras previstas en la ley: Trabajador designado (5%), Servicio de prevención propio o mancomunado (2,9%) y Servicio de prevención ajeno (36,1%). El 33,6% de los centros de trabajo ha adoptado dos modalidades preventivas, y el 9,3% las tres modalidades preventivas por las que se preguntaba en la encuesta. El desglose, por frecuencia de combinaciones figura en la Tabla 2.

TABLA 2. Modalidades preventivas adoptadas (%)

	<i>Total</i>
NINGUNA (*)	13.1
UNA MODALIDAD PREVENTIVA:	44.0
• Trabajador designado	5.0
• Servicio de prevención propio o mancomunado	2.9
• Servicio de prevención ajeno	36.1
DOS MODALIDADES PREVENTIVAS:	33.6
• Trabajador designado y Servicio de prevención propio o mancomunado	10.2
• Trabajador designado y Servicio de prevención ajeno	18.7
• Servicio de prevención propio o mancomunado y Servicio de prevención ajeno	4.7
TRES MODALIDADES PREVENTIVAS	9.3
TOTAL	100

Base: Total de centros de trabajo

Fuente: Cuestionario de empresa

(*) La opción «Ninguna» se refiere a que la empresa no señala ninguna de las modalidades preventivas por las que se pregunta en el cuestionario; sin embargo, esto no excluye que en este grupo de empresas se haya optado por la asunción de la actividad preventiva por parte del propio empresario.

Como se puede observar en dicha Tabla, cuando se da una sola modalidad preventiva, la más frecuente es el Servicio de prevención ajeno (36,1% del total de centros de trabajo). Cuando son dos las modalidades adoptadas, la combinación más frecuente es Trabajador designado y Servicio de prevención ajeno (18,7% del total de centros de trabajo), seguido de Trabajador designado y Servicio de prevención propio o mancomunado (10,2% del total de centros de trabajo); esta última opción se da fundamentalmente en las empresas que cuentan con más de un centro de trabajo (el 77% de las empresas que señalan haber adoptado ambas modalidades de organización preventiva tienen esta circunstancia).

Por otra parte, la organización de los recursos preventivos, independientemente de cómo se combinen, difiere según el tamaño de las empresas. En los centros de trabajo de más de 500 trabajadores, los recursos para la prevención son fundamentalmente de carácter interno: Trabajador designado y Servicio de prevención propio o mancomunado. En los centros de 250 a 499 trabajadores predominan tanto los recursos internos como la asistencia preventiva de recursos ajenos. En los centros de menos de 250 trabajadores, los recursos implicados en la prevención de riesgos son fundamentalmente de carácter ajeno. Estos datos inciden en la importancia del apoyo externo para la realización de actividades preventivas en las empresas.

Actividades preventivas: continuismo y cambio

En el último año, según los responsables de empresa, la actividad más frecuentemente realizada en los centros de trabajo por motivos de seguridad y salud ha sido el reconocimiento médico (68,2% de los centros). Respecto a estos reconocimientos, un aspecto clave es la valoración que realizan los trabajadores sobre si son útiles para detectar problemas relacionados con el trabajo. Es significativo comprobar que la valoración realizada por los trabajadores en la actual encuesta prácticamente coincide con la realizada en 1993: mientras que alrededor de un 65% considera que le han realizado las pruebas necesarias para saber si tiene una enfermedad relacionada con el trabajo, un 33% no lo ve relacionado con los riesgos de su puesto de trabajo. Por lo tanto, para un tercio de los trabajadores los reconocimientos médicos siguen siendo poco específicos y definidos para su situación de trabajo.

Todo ello indica cierto continuismo con el modelo preventivo tradicional orientado hacia la *vigilancia de los daños* y no en la *prevención del riesgo* principio básico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cabe destacar, además, que un 14,3% de las empresas indica no haber realizado ninguna acti-

vidad preventiva, en el último año, por motivos de seguridad y salud; esta circunstancia se manifiesta fundamentalmente en los centros con plantillas inferiores a 10 trabajadores (34,1%).

A pesar de ello, la encuesta registra un porcentaje importante de empresas donde se realizan actividades plenamente relacionadas con el enfoque preventivo actual: en un 46,6% se han evaluado de forma inicial los riesgos en todo el centro, y en un 32,8% se ha elaborado un Plan con las actividades preventivas a desarrollar (Ver Tabla 3).

TABLA 3. Actividades preventivas desarrolladas en los centros de trabajo durante los últimos doce meses

<i>Actividades Preventivas</i>	<i>Total</i>
• Reconocimientos médicos (vigilancia de la salud)	68,2
• Evaluación inicial de los riesgos laborales en todo el centro de trabajo	46,6
• Señalización de seguridad	43,9
• Modificar o actualizar las instalaciones por razones de seguridad y salud	39,2
• Adquisición, sustitución o modificación de equipos de protección individual	37,9
• Elaborar e implantar normas de seguridad	36,2
• Crear una organización para la prevención de riesgos o mejorar la que había	32,8
• Modificar o sustituir los equipos, máquinas, etc. por razones de seguridad y salud	32,8
• Elaborar un Plan con las actividades preventivas a desarrollar	32,8
• Elaborar un plan de emergencia	31,3
• Investigación de accidentes de trabajo	30,1
• Medidas de organización del trabajo (pausas, rotación de puestos, etc.)	29,8
• Adquisición, sustitución o modificación de medios de protección colectiva	24,1
• Modificación de puestos para mejorar sus aspectos ergonómicos	20,6
• Control de la exposición a contaminantes químicos, físicos o biológicos	18,3
• Sustitución de productos o materiales peligrosos	17,4
• NINGUNA	14,3

Fuente: Cuestionario de empresa
Pregunta de respuesta múltiple.

Veamos algunos aspectos destacables relacionados con las actividades preventivas desarrolladas en los centros de trabajo:

- La evaluación inicial de riesgos en todo el centro de trabajo se ha realizado con mayor frecuencia en el sector Industria y en las empresas de

mayor tamaño de plantilla. Para realizar la evaluación dos tercios de las empresas recurrieron, al menos parcialmente, a la ayuda de un servicio externo a la empresa.

- La información a cada trabajador sobre los riesgos del puesto y sobre las medidas de protección y prevención a aplicar, se realiza en el 76% de los centros según los responsables de empresa. Dado que se trata de una acción básica según nuestra legislación, es de destacar que el 23% de las empresas indique que no facilitan este tipo de información. En cualquier caso, se ha incrementado de manera importante, respecto a 1993, el porcentaje de centros que sí informa (39,4% en 1.993 respecto al 74,6% en 1997 si excluimos Construcción).
- Los datos aportados por los trabajadores sobre su asistencia a cursos o charlas sobre prevención de riesgos laborales, indican que tan sólo un 11,3% ha asistido, en el último año, a alguna actividad de este tipo. A este respecto, no se encuentran diferencias con los datos aportados por la Encuesta de 1993, y ello a pesar de que los responsables de empresa señalan ahora, en mayor medida que en aquel estudio, que forman a sus trabajadores de manera específica en materia de seguridad y salud.

Sobre el horario de trabajo

La organización del trabajo puede crear riesgos muy importantes para la salud cuando no tiene suficientemente en cuenta las características del funcionamiento humano. En particular, cuando diseña formas de operar rígidas basándose en la idea de que el organismo humano es estable y, en consecuencia, que es posible exigirle lo mismo en cualquier momento. Ahora bien, el organismo humano no es estable, ni a lo largo de toda su vida, ni a todas las horas del día y de la noche. El tipo de horario de trabajo puede tener efectos negativos sobre la salud. Estos efectos negativos adquieren una dimensión especial en el caso de trabajar de forma continua de noche o trabajar en turnos rotativos.

Uno de los aspectos que muestran las diferentes Encuestas realizadas es la evolución del tipo de horario de los trabajadores. Según se indica en la Tabla 4, la encuesta de 1997 muestra, respecto a 1993, un descenso importante del horario de jornada partida en favor de otros tipos de horario, como la jornada continua de mañana y, fundamentalmente, el horario en equipos rotativos o turnos. Además, muestra que el horario a turnos cobra un fuerte incremento precisamente por el aumento de la rotación con noche (18,3% en 1997 frente a 8,3% en 1993).

TABLA 4. Evolución del tipo de horario de los trabajadores

Horario		1993	1997 ^a
Jornada partida (mañana y tarde)		46.5	24.7
Jornada continua	Fijo mañana	26.8	33.3
	Fijo tarde	4.1	6.2
	Fijo noche	2.3	2.5
Horario en equipos rotativos (turnos)	Mañana/Tarde	7.1	8.9
	Mañana/Tarde/Noche	8.3	18.3
Otro tipo		4.9	5.9
Total		100%	100%

Fuente: Cuestionario de empresa de IENCT y IIEENCT.

Es necesario recordar que tanto el trabajo continuo de noche como el trabajo a turnos produce alteraciones del equilibrio biológico y social de los trabajadores, y que ello puede dar lugar en los trabajadores afectados a problemas fisiológicos, psicológicos y sociales. Sus efectos negativos se pueden manifestar tanto a nivel de la salud y bienestar del trabajador como sobre su actividad laboral. Respecto a la salud del trabajador diversos estudios han detectado trastornos gastrointestinales, síntomas de tensión incluidos trastornos nerviosos, pérdida de apetito, problemas de fatiga, que no logra desaparecer durante los días de descanso, etc.

Sobre su actividad laboral, es común una disminución del rendimiento, al que hay que añadir en el trabajo nocturno, un mayor número de errores. Además está aumentando constantemente, como veremos más adelante, el componente mental de trabajo, por lo que tienden a aumentar los riesgos que se derivan de una menor atención y de menores capacidades de reacción de los trabajadores durante la noche. Por otra parte, la mayoría de los estudios realizados en este campo llegan a la conclusión de que la frecuencia de accidentes disminuye durante la noche, mientras que la gravedad de los mismos aumenta.

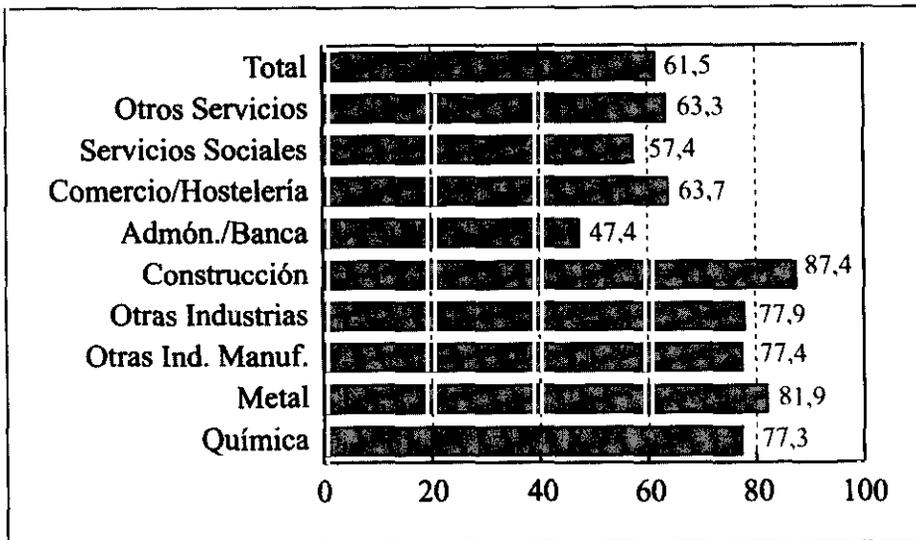
Estos importantes efectos negativos del trabajo a turnos y nocturno deben alertarnos sobre el incremento de este tipo de horarios en el medio laboral.

⁴ Dado que en la IENCT no se incluía el sector Construcción y si en la IIEENCT, eliminamos de esta última este sector para realizar la comparación.

Riesgos y causas de los accidentes de trabajo

El 65,1% del total de los trabajadores manifiesta que su puesto de trabajo presenta algún riesgo de accidente; este porcentaje se eleva por encima del 80% cuando se trata de trabajadores de la Construcción (87,4%) y del Metal (82%), como se puede observar en el Gráfico 2.

GRÁFICO 2. Porcentaje de trabajadores que tienen algún riesgo de accidente en su puesto, por rama de actividad



Fuente: Cuestionario de trabajador.
Pregunta de respuesta múltiple.

Los riesgos de accidente más señalados son los cortes y pinchazos (31,4%) y los golpes (26%); en menor medida, las caídas de objetos, materiales o herramientas (13,6%), las caídas de personas al mismo nivel (12%), las caídas de personas desde altura (10,7%), los sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas pesadas (10,7%), las quemaduras (10,2%), etc.

Cuando se le ha preguntado al trabajador sobre las causas de estos riesgos de accidente, tanto de forma espontánea (a través de una pregunta de respuesta abierta) como dirigida (a través de una pregunta de respuesta cerrada múltiple) figuran en un lugar predominante la respuesta relacionada con la autoculpabilización del trabajador: «por descuido, exceso de confianza o costumbre»; y la respuesta que asocia ineludiblemente trabajo con riesgo: «el

trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas» ó se trata de «riesgos inherentes a las características del trabajo». Junto a estas causas aunque en menor medida, los trabajadores señalan otras situaciones de trabajo que cuestionan o puede sugerir una crítica a la gestión de la seguridad en su trabajo; es el caso de opciones como: «por cansancio o fatiga», «por esfuerzos o posturas forzadas», «hay que sacar la producción por encima de todo», etc.

Respecto a los empresarios, preguntados los responsables de empresa acerca de si la dirección de la empresa puede intervenir eficazmente en la reducción de los accidentes y las enfermedades del trabajo, un 85,2% responde afirmativamente, mientras que un 12,3% lo hace negativamente. Las razones que aportan éstos últimos (excluyendo a los que consideran que «no existen riesgos» en sus centros de trabajo) inciden igualmente en la inherencia de los riesgos —«es difícil prever o evitar los riesgos en esta actividad»— y en la culpabilidad del trabajador por su indisciplina —«es el trabajador el que no cumple las normas de seguridad»—.

Es obvio que, desde el punto de vista de la teoría de la prevención de los riesgos laborales, las argumentaciones basadas tanto en la atribución de culpas como las que consideran que el riesgo de accidente es, de forma natural, una característica del trabajo, significan en la práctica una importante rémora. No es posible prevenir los riesgos en el trabajo si en lugar de centrar el análisis de la siniestralidad en la organización del proceso de trabajo se circunscribe y transfiere la responsabilidad al ámbito del trabajador.

Por tanto, y desde una posición pretendidamente ecléctica, los datos de esta encuesta ponen de nuevo de relieve la necesidad de profundizar en el significado y los efectos de esta «doctrina» de la culpa en los accidentes de trabajo, sobre la «naturalización» del riesgo y sobre la supuesta voluntariedad del trabajador en la aceptación del riesgo; de forma que estos fenómenos o interpretaciones no obscurezcan la importancia que ha de darse a todo lo que tiene que ver con el diseño del trabajo, la organización del trabajo y las propias condiciones del empleo. Porque si no se analizan adecuadamente las causas, no podremos ser eficaces en su prevención.

Sobre el ambiente físico

El ruido continúa siendo un aspecto del entorno físico que afecta a un elevado porcentaje de trabajadores; en concreto un 35,7% de ellos señala la existencia de ruido en su puesto de trabajo. Respecto a la encuesta de 1993, ha aumentado en general el porcentaje de los que se consideran afectados por este riesgo físico (33,2% en 1993 y 35,6% en 1997). Sin embargo, hay que

destacar que el incremento se produce realmente entre los que consideran que están sometidos a un ruido no muy elevado pero molesto (22,9% en 1993 frente a un 27,1% en 1997), puesto que desciende el porcentaje de trabajadores que se considera sometido a un ruido de nivel elevado —que no permite seguir una conversación con otro compañero que esté a 3 metros— o de nivel muy elevado —que no permite oír a un compañero que esté a 3 metros aunque levante la voz— (10,3% en 1993 frente a un 8,5% en 1997). Todas las diferencias señaladas son estadísticamente significativas.

Resulta satisfactorio comprobar el descenso del ruido de niveles elevado o muy elevado, puesto que, aunque somos conscientes de las limitaciones de este dato —no se ha medido directamente el ruido sino que manejamos la información verbal del trabajador—, cabe presumir que haya descendido también el riesgo más directo de pérdida de audición ligado a la presencia de altos niveles de ruido. No obstante, no debemos minimizar la importancia de ese creciente ruido no muy elevado pero molesto, cuya exposición puede tener unos efectos negativos sobre la salud del trabajador de carácter físico y psíquico.

El análisis de las condiciones ambientales relacionadas con los contaminantes químicos, refleja que un 25% de los trabajadores señala que manipula y/o respira sustancias o productos nocivos o tóxicos en su puesto de trabajo.

Cuando el trabajador señalaba que manipulaba en su puesto sustancias o productos nocivos o tóxicos, se le preguntaba sobre si estos productos llevaban una etiqueta informando de su peligrosidad; la mayoría de los trabajadores, el 77,3%, afirma que todos los productos que manipula están etiquetados. Sin embargo, un 10% de los trabajadores señala que sólo algunos productos están etiquetados, y un 9% señala que prácticamente ningún producto está etiquetado. Lo cual indica que aún hay productos o sustancias que, estando obligados, escapan a un etiquetado que informe de sus efectos desfavorables y de las precauciones a tomar para una utilización segura.

Sobre los requerimientos físicos y mentales de la tarea

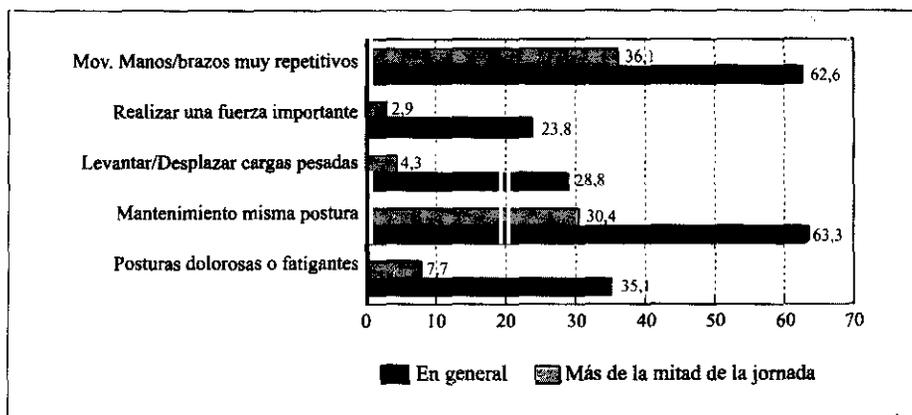
Siguen siendo habituales en el espacio laboral los esfuerzos de carácter físico para realizar el trabajo. En 1993 ya destacaban, y en 1997 siguen destacando, los requerimientos físicos relacionados con el mantenimiento de una misma postura y con la necesidad de realizar movimientos de mano o brazos muy repetitivos. No son infrecuentes, sin embargo, otros requerimientos físicos como permanecer en posturas dolorosas o fatigantes, levantar o despla-

zar cargas pesadas y la necesidad de realizar una fuerza importante (Ver Gráfico 3). Como era de esperar, en general, se quejan más de problemas musculoesqueléticos los trabajadores que están sometidos a estos requerimientos físicos en su trabajo que los que no lo están.

Otra exigencia del trabajo muy extendida es el trabajo repetitivo. Un 71,1% de los trabajadores debe realizar en su trabajo tareas muy repetitivas y de muy corta duración (un 34,6% debe realizarlas durante más de la mitad de su jornada). Además el trabajo repetitivo va unido a menudo con un elevado ritmo de trabajo: el 55% de los trabajadores que realiza tareas repetitivas y de corta duración durante más de la mitad de su jornada, están sometidos muy frecuentemente a un ritmo elevado de trabajo. La Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo realizada en 1996 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo también muestra la frecuente convergencia de estos dos aspectos⁵.

Otro aspecto destacado por esta Segunda Encuesta Europea es el fuerte aumento del ritmo con el que se debe realizar el trabajo (en 1996 un 54% de los trabajadores europeos está sometido a elevados ritmos de trabajo, mientras que lo estaba un 48% en 1991). Este dato se corrobora también en nuestra encuesta. Atendiendo sólo a los que señalan esta situación durante más de la mitad de su jornada, los datos indican que un 27,5% de los trabajadores en 1993 estaban sometidos a ritmos elevados de trabajo, y un 38,6% (37,6% si incluimos Construcción) lo está en 1997.

GRÁFICO 3. *Exposición a esfuerzos físicos*



Fuente: Cuestionario de trabajador.

⁵ En esta Segunda Encuesta europea se señala que el 49% de los trabajadores europeos que realizan tareas repetitivas están sometidos permanentemente a un elevado ritmo de trabajo.

Los determinantes del ritmo de trabajo varían según el sector de actividad. Mientras que el condicionamiento del ritmo de los compañeros es destacado en Construcción (27,5%), las causas o demandas externas: público, clientes, tráfico, etc. es señalado con mayor frecuencia en Servicios (62,2%); en Industria destacan las causas o demandas externas (28,2%) y el ritmo de las máquinas (22,7%).

Otra exigencia relacionada en esta ocasión con la carga mental, que destacan los trabajadores en la ejecución de su trabajo es la necesidad de mantener un nivel de atención alto o muy alto. Un 62% de los trabajadores señala que debe responder a esta situación de trabajo durante más de la mitad de su jornada; por ramas de actividad, el anterior porcentaje se eleva por encima del 70% en las ramas de Química (72,2%) y Servicios Sociales (71,5%).

Es de destacar, por último, que los diferentes factores de carga en el trabajo presentan una asociación con el nivel de la salud de los trabajadores. Así, los factores asociados a las consultas médicas por parte del trabajador por problemas, molestias o enfermedades que considera relacionados con su trabajo fueron: los antecedentes de accidente, el mantenimiento de posturas dolorosas o fatigantes, el mantenimiento de un nivel de atención alto o muy alto y un elevado ritmo de trabajo durante más de la mitad de la jornada. Los motivos más frecuentes de consulta fueron dolores de espalda, problemas de visión y estrés.

Conclusiones

A partir de los aspectos analizados en el presente artículo acerca de los resultados obtenidos en la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, hemos podido constatar la evolución negativa de determinadas condiciones de trabajo. En concreto, se ha señalado el aumento del trabajo a turnos y específicamente del trabajo a turnos que incluye la noche, el incremento del ritmo de trabajo y del nivel de atención necesario para la ejecución de la tarea, la importancia en términos cuantitativos del trabajo repetitivo, la mayor frecuencia de ruido moderado pero molesto en los puestos, la persistencia de productos o sustancias nocivos o tóxicos no etiquetados...

Estos resultados inciden en la necesidad de seguir trabajando persistentemente en la seguridad y salud laboral, desde los diferentes ámbitos preventivos, poniendo el énfasis en los riesgos asociados a estas, no nuevas, pero si más frecuentes condiciones nocivas de trabajo y en su repercusión sobre la siniestralidad y las enfermedades del trabajo.

Por otra parte, el periodo de transición que viven las empresas hacia el modelo de organización de la prevención que establece la nueva normativa, debe ser apoyado e impulsado para que se consiga una eficacia real en el ámbito de la seguridad y salud, y el cambio no se traduzca en un mero espejismo. En este sentido, serían interesantes estudios específicos de apoyo, no sólo sobre el grado de implantación de los nuevos sujetos y figuras preventivas en la empresa, sino también sobre las dificultades del establecimiento y arraigo de la nueva estructura y filosofía preventiva en las diferentes empresas.