

Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes

Resumen

El objetivo de la encuesta europea de empresas lanzada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo no es otro que ayudar a gestionar con mayor eficacia las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, así como promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Gracias a ella, los responsables políticos contarán con una información comparable de distintos países, que podrán utilizar para diseñar y aplicar nuevas políticas en este ámbito.

Índice

Contexto	1
Principales conclusiones	1
Gestión de la SST	3
Los riesgos psicosociales y su gestión	7
Factores impulsores y obstáculos	9
Participación de los trabajadores	12
Metodología de la encuesta	15

Contexto

A través de la Directiva marco 89/391/CEE y sus directivas específicas, la legislación de la Unión Europea (UE) ofrece a los trabajadores europeos un marco para el disfrute de un alto nivel de seguridad y salud en el lugar de trabajo (SST). La ejecución de estas disposiciones difiere de un país a otro, y su aplicación concreta varía en función del sector, la categoría del trabajador y el tamaño de la empresa. La importancia cada vez mayor de riesgos «emergentes», como el estrés, la violencia y el acoso, plantea un problema a los responsables políticos a la hora de desarrollar medidas de prevención eficaces.

En este contexto, la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) interroga a directivos y representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud acerca de la manera en que se gestionan los riesgos de seguridad y salud en el lugar de trabajo, haciendo especial hincapié en los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la violencia y el acoso.

En la primavera de 2009, se entrevistó a un total de 28 649 directivos y 7 226 representantes de seguridad y salud en 31 países: la Europa de los Veintisiete (EU-27), Croacia, Noruega, Suiza y Turquía.

Desarrollada con la colaboración de los gobiernos y los interlocutores sociales europeos, la encuesta ESENER tiene por objetivo ayudar a los centros de trabajo de toda Europa a gestionar de manera más eficaz las cuestiones de seguridad y salud, así como ofrecer a los responsables políticos una información comparable de diferentes países, que podrán utilizar para diseñar y aplicar nuevas políticas. Además de interesarse por las prácticas de gestión, la encuesta ESENER estudia detalladamente la manera en que se implica a los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por tratarse de un factor importante a la hora de ejecutar satisfactoriamente medidas de prevención en el lugar de trabajo.

Principales conclusiones

Nuestra sociedad evoluciona al ritmo de las nuevas tecnologías y de las cambiantes condiciones económicas y sociales, lo cual hace que nuestros lugares de trabajo, nuestras prácticas laborales y nuestros procesos de producción estén igualmente sometidos a constantes cambios. Esta nueva situación laboral trae consigo riesgos y problemas nuevos y emergentes, que exigen planteamientos políticos, administrativos y técnicos que garanticen unos altos niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Las conclusiones de la encuesta ESENER ⁽¹⁾ indican que las empresas europeas adoptan medidas for-

⁽¹⁾ La encuesta ESENER no incluye a las empresas con menos de 10 trabajadores ni a los sectores agrícola, forestal y pesquero (NACE A), a los hogares (NACE T) ni a los organismos extraterritoriales (NACE U).

males (basadas en políticas y procedimientos) para hacer frente tanto a los problemas relacionados con la SST en general como a los riesgos psicosociales, pero que también recurren a iniciativas menos formales (*ad hoc*), especialmente en lo referente a los riesgos psicosociales.

- Las políticas formales de SST son más habituales en grandes empresas y, por países, en Irlanda, el Reino Unido, los Países Bajos y los países escandinavos, en comparación con los países del sur de Europa, los nuevos Estados miembros y los países candidatos. Ello puede deberse a diferencias nacionales en materia de sensibilización, conocimientos y tradición en la gestión de la SST.
- Las empresas que carecen de una política de SST o que no llevan a cabo evaluaciones de riesgos o medidas similares ⁽²⁾ mencionan como motivos principales el hecho de no considerarlo útil y de no disponer de las competencias suficientes. Este hecho se observa con mayor frecuencia en empresas pequeñas y en determinados países. Cabe señalar que la complejidad jurídica no parece suponer un obstáculo principal para la adopción de políticas de SST.
- Las evaluaciones de riesgos y otras medidas similares son más habituales en empresas con representantes de seguridad y salud, y en grandes empresas, así como en los sectores de mayor riesgo. Así pues, la representación de los trabajadores parece ser un factor impulsor clave en materia de SST.
- Más de un tercio de las empresas —especialmente las más pequeñas— subcontrata las evaluaciones de riesgos a proveedores externos. No obstante, existen diferencias significativas en función de los países, con unos niveles de subcontratación especialmente bajos en Dinamarca, el Reino Unido, Suecia y Estonia, incluso en las empresas más pequeñas.
- En cerca del 40% de las empresas, las cuestiones de SST se abordan con frecuencia en las reuniones de altos directivos, mientras que la participación del personal con cargos de responsabilidad en la

gestión de la SST es muy alta o bastante alta en la mayoría de ellas (75%). Este hecho resulta alentador, ya que la participación del personal con cargos de responsabilidad es fundamental para la ejecución de unas buenas prácticas de SST.

- Los accidentes, los trastornos musculoesqueléticos (TME) y el estrés laboral son las cuestiones de SST que más preocupan a las empresas europeas. La violencia y, especialmente, el acoso moral y el hostigamiento, parecen generar una gran preocupación en numerosas empresas.
- La gestión de los riesgos psicosociales es más frecuente en el sector sanitario y social, así como en las grandes empresas. Los países del sur de Europa —salvo España— parecen menos sensibilizados sobre los riesgos psicosociales y menos propensos a adoptar medidas para gestionarlos.
- El uso de procedimientos formalizados para la gestión de los riesgos psicosociales solo está generalizado en algunos países, como Irlanda, el Reino Unido, los Países Bajos y los países escandinavos, así como en las grandes empresas y en los sectores público, educativo, sanitario, social y de la intermediación financiera.
- Por lo general, las empresas gestionan los riesgos psicosociales proporcionando formación y realizando cambios en la organización del trabajo. Sin embargo, solo alrededor de la mitad de los encuestados informan a los trabajadores acerca de los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud y la seguridad.
- El cumplimiento de las obligaciones jurídicas y las solicitudes de los trabajadores parecen ser los principales factores impulsores en la gestión de la SST en general y de los riesgos psicosociales en particular.
- Los principales obstáculos mencionados en lo referente a la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas son la percepción de esta cuestión como un tema sensible y la falta de sensibilización y de recursos.

⁽²⁾ La encuesta ESENER se interesa por comprobaciones del lugar de trabajo y no por evaluaciones de riesgos, que son más formales.

- Los directivos reconocen que la participación del trabajador es un factor clave para el éxito de la gestión de la SST y de los riesgos psicosociales. Por tanto, la función de los interlocutores sociales sigue siendo crucial para la ejecución de medidas eficaces.

Gestión de la SST

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es un ámbito multidisciplinario que engloba todo lo referente a la protección de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas que efectúan un trabajo. La naturaleza cada vez más compleja de los procesos de trabajo y los cambios en las condiciones de trabajo provocan la aparición de nuevos tipos de riesgo, así como la evolución de los riesgos existentes. Por ello, la SST necesita un enfoque nuevo y sistemático. Se requieren soluciones que permitan a los empleadores integrar los principios de seguridad y salud en todos los niveles operativos y en todos los tipos de actividad, a fin de concretarlos en medidas apropiadas y de carácter permanente.

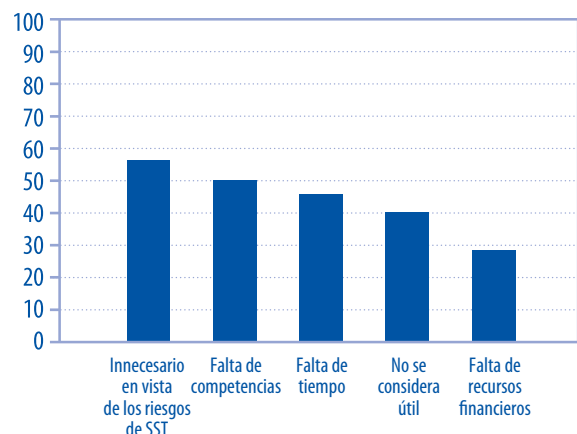
Gestión general de la seguridad y la salud en la empresa

- La mayoría de las empresas (76%) afirmaron que contaban con una política de SST documentada, un sistema de gestión definido o un plan de acción, con una mayor prevalencia en las grandes empresas. Por países, las proporciones más altas se registraron en el Reino Unido (98%), España (97%) e Irlanda (96%), y las más bajas en Grecia (38%), Turquía (38%) y Luxemburgo (46%).
- Un 33% de las empresas que contaban con una política documentada consideran que esta influye mucho en la SST de sus lugares de trabajo, y aproximadamente un 52% estiman que influye en alguna medida. Esta proporción fue mayor en las grandes empresas, debido probablemente a los recursos de que disponen para aplicar dichas políticas con eficacia y a una mayor presencia de procedimientos formales.
- El principal motivo mencionado para no disponer de una política de este tipo es el hecho de considerarla «innecesaria en vista de los riesgos de SST en

la empresa» (54%) (gráfico 1). Este hecho es especialmente frecuente en el sector de la intermediación financiera (69%) y en las pequeñas empresas, lo cual puede ser signo bien de una ausencia real de riesgos, bien de un menor nivel de sensibilización en las pequeñas y medianas empresas. Por países, esta categoría es más importante en la República Checa (71%) y en Polonia (70%).

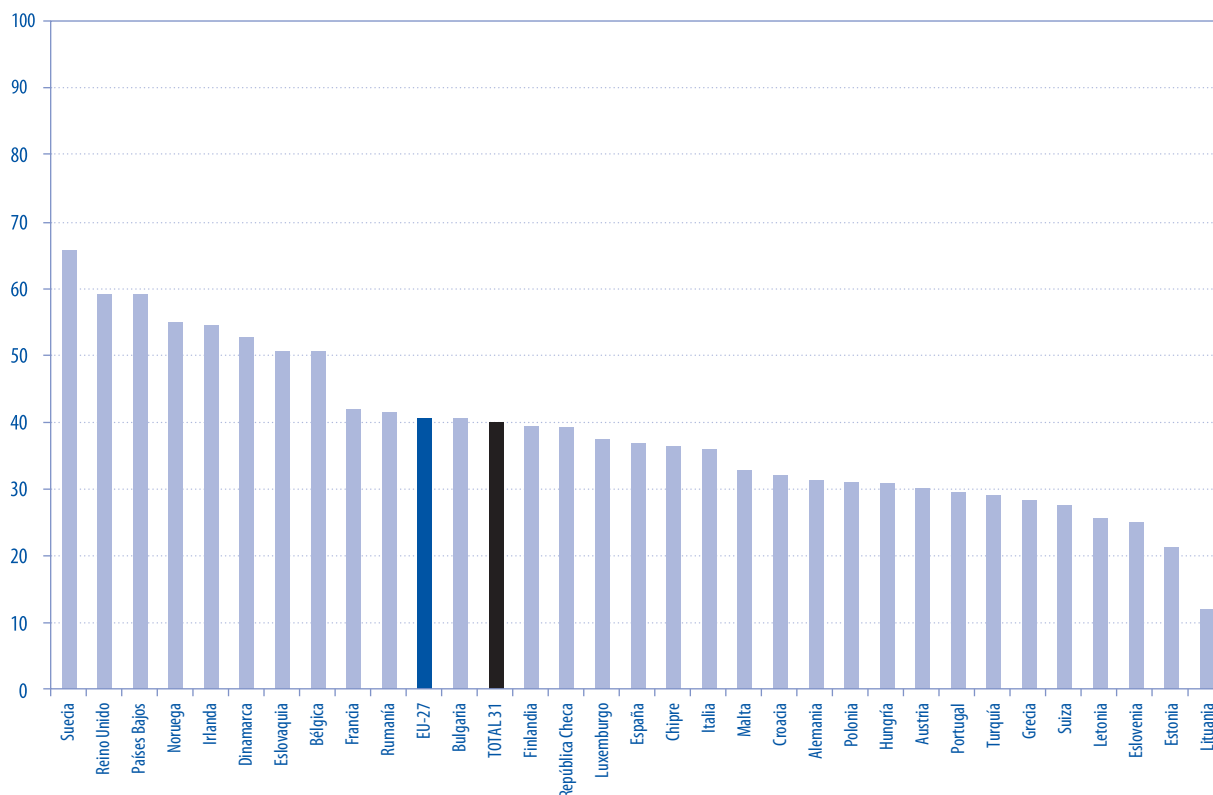
- El segundo motivo más frecuente es la «falta de competencias» para desarrollarlas (51%), con una incidencia mayor en Alemania (65%) y Francia (60%). De nuevo, este dato resulta interesante, ya que señala una posible carencia de las competencias necesarias para ejecutar políticas y sistemas de SST a nivel empresarial, incluso en los Estados miembros más antiguos.
- Las empresas reconocieron que la participación en la SST es un factor esencial para la ejecución de medidas en materia de SST. La encuesta ESENER estudia dicha participación basándose en los altos directivos y el personal con cargos de responsabilidad.
- Las cuestiones de SST se abordaron «frecuentemente» en las reuniones de altos directivos solamente en el 40% de las empresas encuestadas. Se observó que la incidencia de esta

Gráfico 1: Motivos por los que no existe una política documentada, un sistema de gestión o un plan de acción (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Empresas que NO cuentan con una política documentada, un sistema de gestión o un plan de acción.

Gráfico 2: La seguridad y la salud en el trabajo abordadas frecuentemente en reuniones de altos directivos, por países (porcentaje de empresas).



Base: Total de empresas.

- categoría guardaba una proporción directa con el tamaño de las empresas. Por países, se dio una mayor incidencia en Suecia (66%), el Reino Unido (60%) y los Países Bajos (60%), mientras que los porcentajes más bajos se registraron en Lituania (14%) y Estonia (22%) (gráfico 2).
- Los expertos en seguridad (71%) y los médicos del trabajo (69%) son los servicios de SST más utilizados en la Europa de los Veintisiete. Las empresas de mayor tamaño presentan un uso más elevado de todos los tipos de servicios de SST.
- Aproximadamente un 15% de los encuestados afirmaron que las cuestiones de SST no se abordan prácticamente nunca en las reuniones de altos directivos.
- Las empresas de algunos países, como Finlandia, recurren a una gran variedad de expertos en SST, mientras que en otros países, como Grecia, la gama de expertos solicitados es mucho más reducida. Son muchas las razones que podrían explicar este fenómeno, como las carencias en materia de sensibilización, priorización o expertos disponibles (cuadro 1).
- La implicación del personal con cargos de responsabilidad al respecto se considera un factor clave para el éxito de gestión de la SST, por lo que el hecho de que su participación sea alta o muy alta en la mayoría de las empresas (75%) resulta alentador. Los niveles de participación más altos se registraron en Italia (92%) y los Países Bajos (90%).
- Se observó que el uso de «psicólogos» era más habitual en el sector sanitario y social (37%) y en la educación (33%), debido probablemente al alto nivel de sensibilización e información acerca de los riesgos psicosociales que caracteriza a estos sectores.

Cuadro 1: Utilización de servicios de SST: países con las tasas más altas y más bajas (porcentaje de empresas).

Experto (porcentaje empresas EU-27)	País	
	Tasa alta	Tasa baja
Experto en seguridad (71 %)	Italia (93 %)	Dinamarca (15 %)
	Eslovaquia (87 %)	Estonia (21 %)
	Letonia (87 %)	Turquía (23 %)
	Finlandia (97 %)	Dinamarca (13 %)
Médico del trabajo (69 %)	Hungría (97 %)	Suiza (13 %)
	Bélgica (94 %)	Lituania (15 %)
	Italia (86 %)	Turquía (19 %)
Asesoría general en SST (62 %)	España (82 %)	Francia (20 %)
	Hungría (80 %)	Grecia (24 %)
	Finlandia (77 %)	Grecia (7 %)
	Suecia (68 %)	Hungría (8 %)
Experto en ergonomía (28 %)	España (59 %)	Austria (11 %)
	Suecia (65 %)	Grecia (4 %)
	Finlandia (52 %)	Lituania (5 %)
Psicólogo (16 %)	Dinamarca (48 %)	Turquía (6 %)

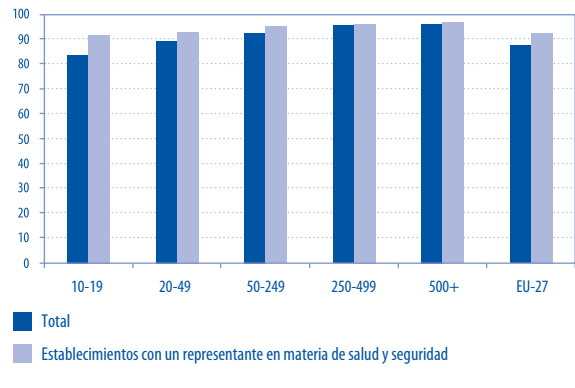
Base: Total de empresas.

Evaluaciones de riesgos o medidas similares

Un aspecto importante de SST que examina la encuesta ESENER es la realización de comprobaciones periódicas de seguridad y salud en los lugares de trabajo en el marco de una evaluación de riesgos u otra medida similar ⁽³⁾.

- La mayoría de las empresas de la Europa de los Veintisiete (87%) efectúan comprobaciones en el marco de una evaluación de riesgos u otra medida similar, con un porcentaje ligeramente superior en las empresas que tienen un representante de seguridad y salud. Estos datos tienen en cuenta todas aquellas medidas menos formales que se llevan a cabo, especialmente en las pequeñas empresas (gráfico 3).
- Por países, las empresas de Italia (99%), el Reino Unido (97%) y España (95%) ofrecen los mayores niveles de evaluación de riesgos o medidas similares. Por sectores, los porcentajes más altos —más del 90%— corresponden, como

Gráfico 3: Empresas que comprueban periódicamente la seguridad y la salud de sus lugares de trabajo en el marco de una evaluación de riesgos u otra medida similar, por tamaños (porcentaje de empresas de la EU-27).



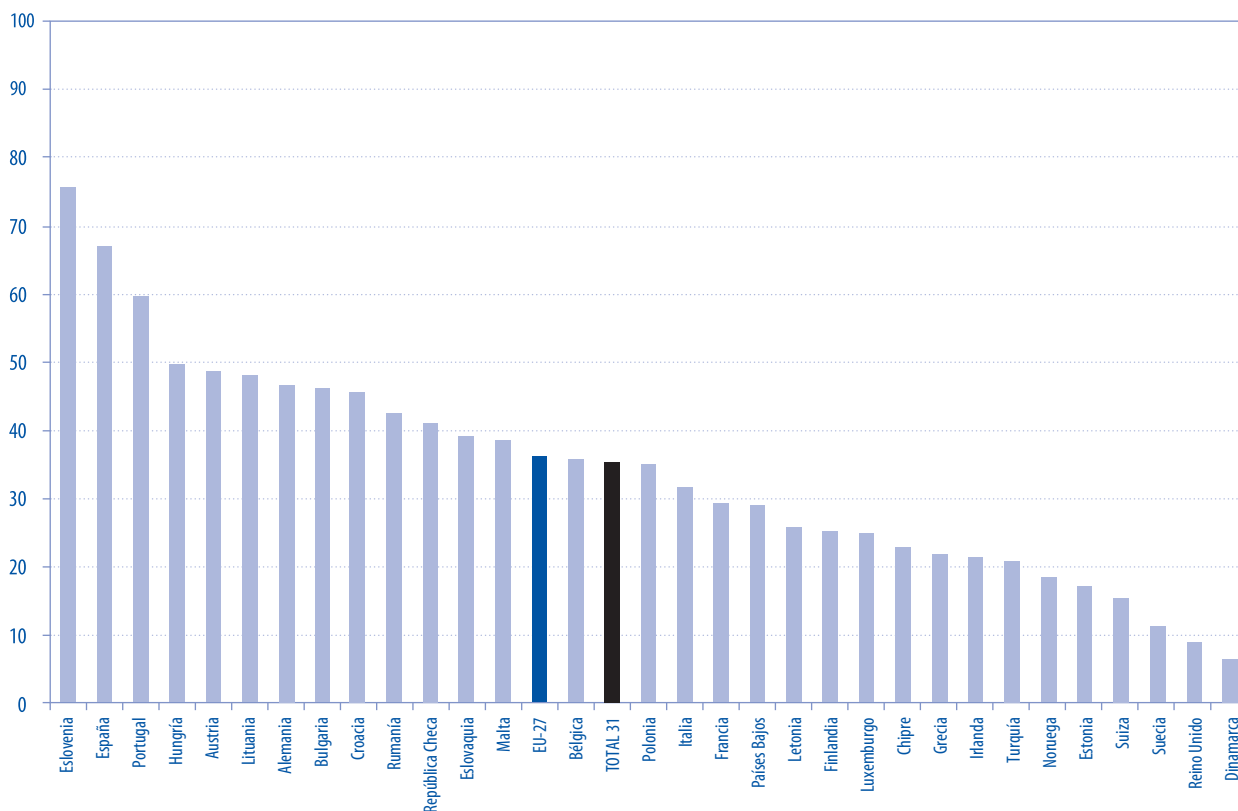
Base: Total de empresas.

cabía esperar, a aquellos de mayor riesgo, como la minería (99%), la industria manufacturera (91%) y la construcción (91%).

- En toda la Unión Europea, el 36% de las empresas declaran subcontratar las evaluaciones de riesgos a proveedores externos, pero las cifras varían mucho de unos países a otros (gráfico 4).
- En general, cuanto más pequeña es una empresa, más probable es que subcontrate la evaluación de riesgos a proveedores externos. No obstante, en algunos países la subcontratación constituye un fenómeno excepcional incluso en las empresas más pequeñas encuestadas (por ejemplo, en Dinamarca).
- Estas diferencias entre países pueden deberse a las diferentes regulaciones nacionales de los servicios de SST o a la extensión de la práctica de la subcontratación, pero hay que recordar que la subcontratación también puede estar asociada a un compromiso insuficiente en materia de gestión de la SST.
- El 83% de las empresas afirma realizar comprobaciones de forma periódica. Las comproba-

⁽³⁾ La encuesta ESENER se interesa por comprobaciones del lugar de trabajo y no por evaluaciones de riesgos, que son más formales.

Gráfico 4: Evaluaciones de riesgos o comprobaciones subcontratadas habitualmente a proveedores de servicios externos, por países (porcentaje de empresas).



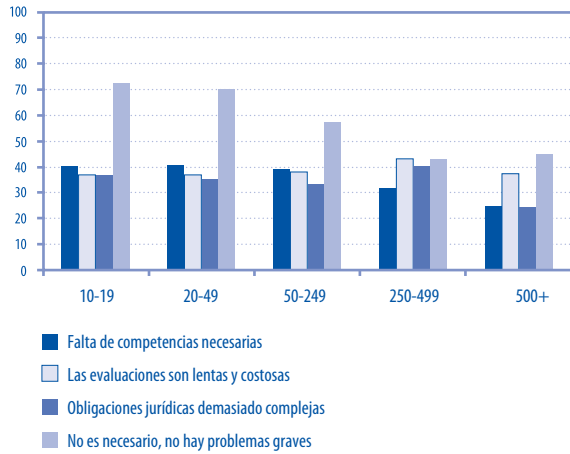
Base: Empresas que efectúan comprobaciones de seguridad y salud periódicas en sus lugares de trabajo.

ciones a «petición de los trabajadores» son más habituales cuanto mayores son las empresas, lo cual puede reflejar la fuerte presencia de representantes de seguridad y salud en ellas.

- Los ámbitos que fueron objeto de estas comprobaciones con mayor frecuencia fueron los «equipos y el entorno de trabajo» (96%) y la «organización del trabajo» (75%), mientras que las medidas de seguimiento se centraron en los «equipos y el entorno de trabajo» (84%), la «formación» (80%) y la «organización del trabajo» (63%). Si bien las medidas aplicadas tendieron a priorizar cuestiones más tradicionales —como los equipos, el entorno laboral y la formación—, cabe señalar que un porcentaje significativo de empresas también afirmaron haberse centrado en aspectos organizativos.

- En el 12% de las empresas que **no** realizaban comprobaciones periódicas de seguridad y salud, el motivo que se citó con más frecuencia fue: «No es necesario porque no tenemos problemas graves» (71%). Por países, este motivo se utilizó mucho en la República Checa (95%) y Dinamarca (92%), mientras que en España (50%) y Grecia (52%) su incidencia se encontraba por debajo de la media. Dado que esta justificación fue más habitual en las empresas más pequeñas, cabe preguntarse si los problemas graves son menos probables en ellas o si tienen una menor sensibilización en materia de SST (gráfico 5).
- En cambio, solo un 37% de los encuestados dijeron no efectuar comprobaciones debido a unas «obligaciones jurídicas demasiado complejas».

Gráfico 5: Motivos por los que no se efectúan estas comprobaciones periódicas, por tamaños de empresa (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Empresas que no efectúan comprobaciones de seguridad y salud periódicas en sus lugares de trabajo.

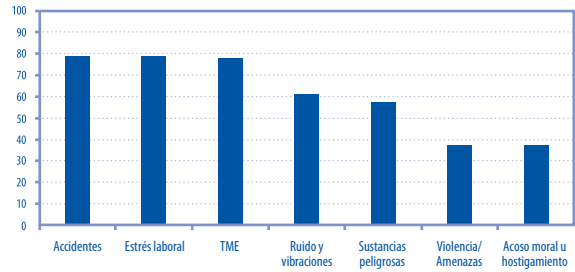
Riesgos de seguridad y salud

- El tema que más preocupaba a los directivos europeos eran los accidentes (80% muy o bastante preocupados), seguidos del estrés laboral (79%) y de los trastornos musculoesqueléticos (78%) (gráfico 6). La violencia o las amenazas de violencia y el acoso moral preocupan mucho o bastante a casi un 40% de los encuestados, siendo la proporción mayor en el sector sanitario y social, y en la educación (cuadro 2).
- Las pequeñas empresas son menos proclives a afirmar que les preocupe mucho o en cierta medida algún riesgo. Ello podría explicarse por una verdadera ausencia de riesgos en estas empresas o simplemente por su menor sensibilización sobre ellos.

Los riesgos psicosociales y su gestión

Los importantes cambios en el mundo laboral están desembocando en riesgos psicosociales emergentes. Dichos riesgos guardan relación con la manera en que se planea, organiza y gestiona el trabajo, así como con el contexto socioeconómico de trabajo, y sus efectos son un mayor nivel de estrés y un riesgo de deterioro grave de la salud física y mental.

Gráfico 6: Cuestiones que preocupan mucho o bastante (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

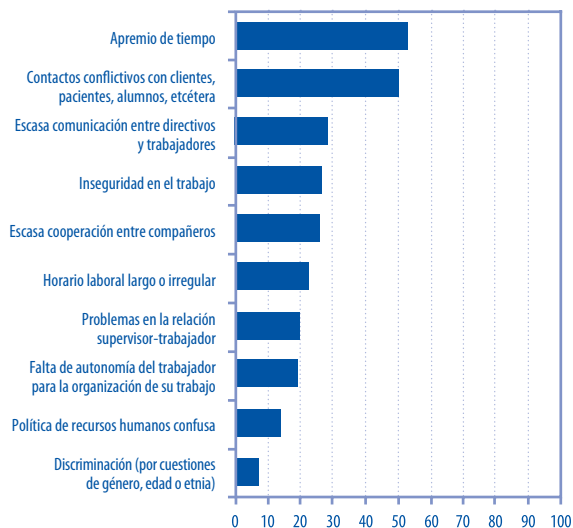
Cuadro 2: Temas de preocupación en materia de seguridad y salud, y sectores en los que suelen preocupar mucho o bastante (porcentaje de empresas de la EU-27).

Problemas (porcentaje empresas EU-27)	Sector de actividad
Accidentes (80%)	Construcción (90%)
	Suministro de electricidad, gas y agua (87%)
Estrés laboral (79%)	Sanidad y trabajo social (91%)
	Educación (84%)
TME (78%)	Suministro de electricidad, gas y agua (87%)
	Sanidad y trabajo social (86%)
Ruido y vibraciones (61%)	Industrias extractivas (84%)
	Construcción (82%)
Sustancias peligrosas (58%)	Suministro de electricidad, gas y agua (75%)
	Industrias extractivas (73%)
Violencia o amenazas de violencia (37%)	Sanidad y trabajo social (57%)
	Educación (51%)
Acoso moral u hostigamiento (37%)	Sanidad y trabajo social (47%)
	Educación (47%)

Base: Total de empresas.

- En cuanto a los factores que favorecen los riesgos psicosociales, los que más preocupan a los directivos son el «apremio de tiempo» (52%) y los «contactos conflictivos con clientes, pacientes, etcétera» (50%) (gráfico 7). Se registró una mayor preocupación por el «apremio de tiempo» en las grandes empresas y en el sector inmobiliario (61%), así como en los países escandinavos (especialmente en Suecia, con un 80%). Los niveles de preocupación más bajos se registraron en Italia (31%), Hungría (37%) y Letonia (41%).

Gráfico 7: Preocupación de los directivos por los factores que contribuyen a los riesgos psicosociales en el trabajo (porcentaje de empresas de la EU-27).

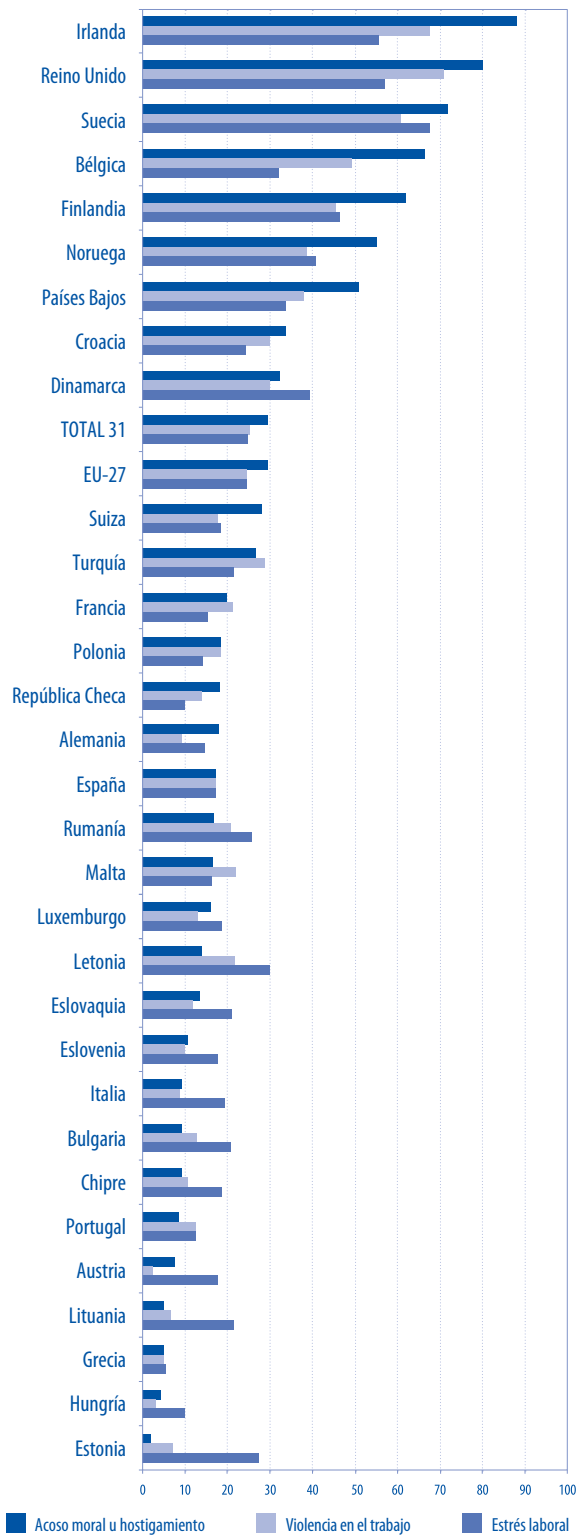


Base: Total de empresas.

Gestión de riesgos psicosociales

- La encuesta ESENER examina la gestión de los riesgos psicosociales de dos maneras: a) averiguando si existen procedimientos para gestionar el estrés laboral, la violencia y el acoso moral de manera formal, y b) observando si se han adoptado medidas para controlar riesgos psicosociales específicos.
- Más de un tercio de las empresas de la Europa de los Veintisiete afirmaron contar con **procedimientos** para gestionar el acoso moral o el hostigamiento (30%), la violencia en el lugar de trabajo (26%) o el estrés laboral (26%). Se observaron unas proporciones más altas en las grandes empresas.
- Son pocos los países en los que se observa un recurso sistemático a estos procedimientos más formalizados; las cifras más altas se registraron en Irlanda, el Reino Unido, los países escandinavos y Bélgica (gráfico 8). Por sectores, estos procedimientos son más frecuentes en la sanidad y el trabajo social, la educación y la intermediación financiera. Los resultados observados podrían guardar relación con la

Gráfico 8: Procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, por países (porcentaje de empresas).



Base: Total de empresas.

naturaleza del trabajo en estos sectores específicos y con el nivel de sensibilización y la costumbre de gestionar riesgos psicosociales en estos países concretos.

- Entre las **medidas** adoptadas, las más frecuentes son la «formación» (58%) y los «cambios en la organización del trabajo» (40%) (gráfico 9). Los porcentajes son más altos en las grandes empresas, mientras que el sector sanitario y social obtiene constantemente cifras elevadas en todas las categorías evaluadas.

- Una vez más, las medidas para gestionar riesgos psicosociales son más frecuentes en Irlanda, el Reino Unido, los países escandinavos y los Países Bajos. En las pequeñas empresas, así como en los países del sur de Europa y en el sector manufacturero, se adoptan menos medidas psicosociales.

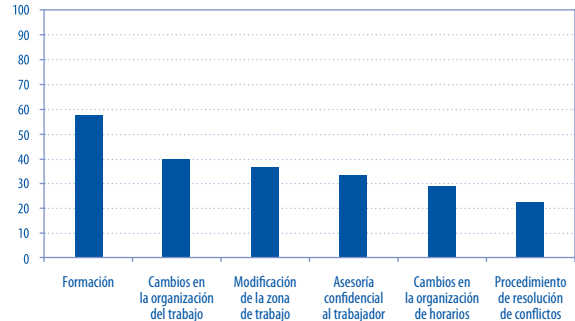
- El 53% de las empresas dicen informar a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y sus efectos en la seguridad y la salud, mientras que son un 69% las que les dicen con quién ponerse en contacto en caso de padecer problemas psicosociales relacionados con el trabajo. En ambos casos, las grandes empresas presentan unos porcentajes más altos.

- Por sectores, son las industrias extractivas (71%) y el sector sanitario y social (69%) los que informan con mayor frecuencia a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y sus efectos en la seguridad y la salud. La información sobre a quién dirigirse en caso de problemas psicosociales relacionados con el trabajo se proporciona con mayor frecuencia en los sectores sanitario y social (83%) y educativo (73%) (gráfico 10).

Factores impulsores y obstáculos

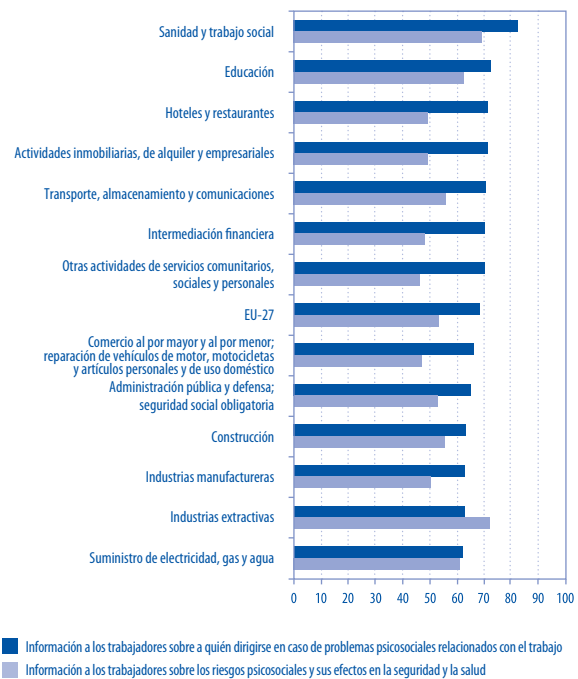
Las razones que motivan el interés de las empresas por ocuparse de la gestión de la SST y de los riesgos psicosociales —o por no hacerlo— dependen de numero-

Gráfico 9: Medidas para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

Gráfico 10: Información a los trabajadores sobre riesgos psicosociales, por sectores (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

sos factores, como el cumplimiento de leyes y normativas, la racionalidad, la comprensión de las ventajas comerciales o los costes, la orientación hacia determinados valores o normas, etcétera. Sin embargo, existe una serie de factores preponderantes, como el nivel de sensibilización y de priorización, el compromiso de



los directivos o la participación de los trabajadores, que constituyen importantes factores impulsores en la gestión de la SST y de los riesgos psicosociales.

Gestión de la SST: factores impulsores

- El principal motivo por el cual las empresas se ocupan de la seguridad y la salud es el «cumplimiento de obligaciones jurídicas», como señalan el 90% de los directivos de la Europa de los Veintisiete encuestados (cuadro 3). No existen diferencias significativas por tamaños de empresa o por sectores.
- El segundo motivo más frecuente es la «reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes» (76%), siendo la proporción más baja la del sector de hoteles y restaurantes (71%) y la más alta, la de las industrias extractivas (87%).

Cuadro 3: Motivos por los cuales las empresas se ocupan de la seguridad y la salud (porcentaje de empresas de la EU-27 que los consideran «muy importantes»).

Motivos (porcentaje empresas EU-27)	País	
	Tasa alta	Tasa baja
Cumplimiento de obligaciones jurídicas (90%)	Hungría (97%)	Grecia (70%)
	Rumanía (96%)	Chipre (73%)
	Finlandia (96%)	Letonia (74%)
Reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes (76%)	Finlandia (96%)	Croacia (23%)
	Rumanía (91%)	Bulgaria (54%)
	Dinamarca (90%)	Eslovenia (55%)
	Turquía (89%)	Croacia (12%)
Reclamación por parte de los clientes o preocupación por el prestigio de la empresa (67%)	Portugal (83%)	Eslovenia (40%)
	Rumanía (83%)	Austria (46%)
	Finlandia (93%)	Croacia (10%)
Retención del personal y gestión del absentismo (59%)	Noruega (91%)	Italia (33%)
	Países Bajos (87%)	Polonia (37%)
	Alemania (80%)	Croacia (16%)
Presiones por parte de la inspección del trabajo (57%)	Turquía (73%)	Austria (25%)
	Rumanía (68%)	Bulgaria (28%)
	Turquía (84%)	Croacia (15%)
Motivos económicos o de rendimiento (52%)	Rumanía (83%)	Italia (35%)
	Portugal (78%)	Luxemburgo (38%)

Base: Total de empresas.

- La «reclamación por parte de los clientes o preocupación por el prestigio de la empresa» también es un factor impulsor en la gestión de la SST (67%); así lo afirman el 77% de los directivos en el sector de hoteles y restaurantes, pero solo un 53% en la Administración pública.

Gestión de la SST: obstáculos

- En lo referente a las principales dificultades en la gestión de la seguridad y la salud, la «falta de recursos (tiempo, personal o dinero)» es el principal factor para el 36% de las empresas de la Europa de los Veintisiete (cuadro 4), con una proporción del 51% en la Administración pública. Por países, este obstáculo es el más importante en Rumanía (74%), Portugal (61%) y Letonia (60%), todo lo contrario que en Austria (19%), Finlandia (21%) y los Países Bajos (22%).
- El segundo factor más frecuente, la «falta de sensibilización» (26%), es un obstáculo especialmente relevante en Rumanía (69%), Portugal (61%) y Chipre (51%), mientras que en Dinamarca (6%), Croacia (8%) y Eslovaquia (8%) su importancia es mínima. La «falta de competencias» es un obstáculo importante para el 24% de las empresas, con unos porcentajes que oscilan entre el 5% en Eslovenia, Croacia y Eslovaquia, y el 57% en Portugal, el 55% en Turquía y el 54% en Rumanía.
- Los resultados por sectores muestran que la «falta de sensibilización» es vista como la mayor dificultad por el 31% de los encuestados

Cuadro 4: Principales dificultades en la gestión de la seguridad y la salud (porcentaje de empresas de la EU-27).

Factor	Porcentaje empresas EU-27
Falta de recursos, como tiempo, personal o dinero	36%
Falta de sensibilización	26%
Falta de competencias	24%
Cultura de empresa	24%
Sensibilidad de la cuestión	23%
Falta de apoyo u orientación técnicos	21%

Base: Total de empresas.

en la construcción, en comparación con el 17% registrado en la intermediación financiera. Al mismo tiempo, el 28% de los encuestados en la Administración pública consideran la «falta de competencias» como un obstáculo, frente al 14% en la intermediación financiera.

Riesgos psicosociales: factores impulsores

- En las empresas que afirman contar con procedimientos, el principal motivo por el cual se gestionan los riesgos psicosociales es el «cumplimiento de obligaciones jurídicas» (un 63% de los encuestados en la Europa de los Veintisiete), seguido a una distancia considerable por la «reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes» (36%) (gráfico 11).
- El «cumplimiento de obligaciones jurídicas» es un motivo particularmente frecuente en España (85%), Irlanda (78%) y Bulgaria (77%), al contrario que en Grecia (30%), Eslovaquia (33%) y Chipre (35%).
- La «reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes» es más habitual como factor impulsor de la gestión de los riesgos psicosociales en las grandes empresas que en las pequeñas. Se observan diferencias entre países como Finlandia (63%), Suecia (59%) y Dinamarca (58%),

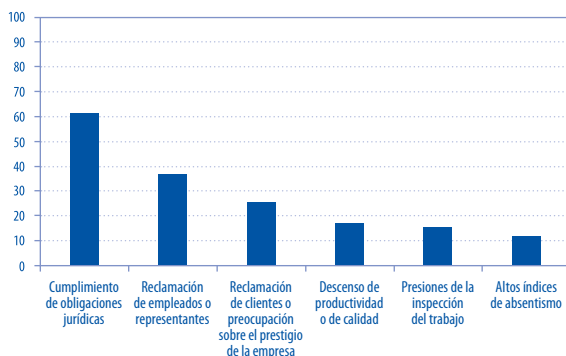
con los porcentajes más altos, e Italia (20%), Eslovenia (20%) y Croacia (23%). Ello puede deberse a diferencias en los sistemas de relaciones laborales, especialmente en lo referente a la receptividad de las empresas ante la demanda de los trabajadores (o de sus representantes).

- Por sectores, la «reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes» es el factor impulsor más habitual para la gestión de los riesgos psicosociales en el sector sanitario y social (49%), pero solo es citado por un 29% de las empresas de la construcción.

Riesgos psicosociales: obstáculos

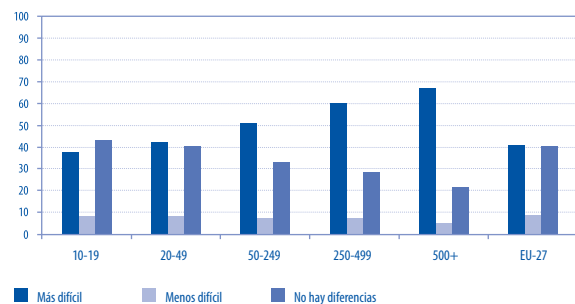
- El 42% de los directivos consideran que gestionar los riesgos psicosociales es más difícil que gestionar otras cuestiones de seguridad y salud. Contrariamente a lo esperado, las grandes empresas hacen referencia a esta dificultad añadida con mayor frecuencia que las pequeñas empresas (gráfico 12).
- Los principales factores por los cuales los riesgos psicosociales son más difíciles de gestionar son la «sensibilidad de la cuestión», la «falta de sensibilización», la «falta de recursos (tiempo, personal o dinero)» y la «falta de formación». La «sensibilidad de la cuestión» percibida supone un mayor obstáculo en las grandes empresas, al igual que los problemas relacionados con la «cultura de empresa» (cuadro 5).

Gráfico 11: Motivos para ocuparse de los riesgos psicosociales (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Empresas que afirmaron contar con procedimientos y medidas de gestión de los riesgos psicosociales.

Gráfico 12: Dificultad de gestión de los riesgos psicosociales en comparación con otras cuestiones de seguridad y salud, por tamaño de empresa (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.



Cuadro 5: Factores que dificultan particularmente la gestión de los riesgos psicosociales (porcentaje de empresas de la EU-27).

Factor	Porcentaje empresas EU-27
Sensibilidad de la cuestión	53 %
Falta de sensibilización	50 %
Falta de recursos, como tiempo, personal o dinero	49 %
Falta de formación o competencias	49 %
Falta de apoyo u orientación técnicos	33 %
Cultura de empresa	30 %

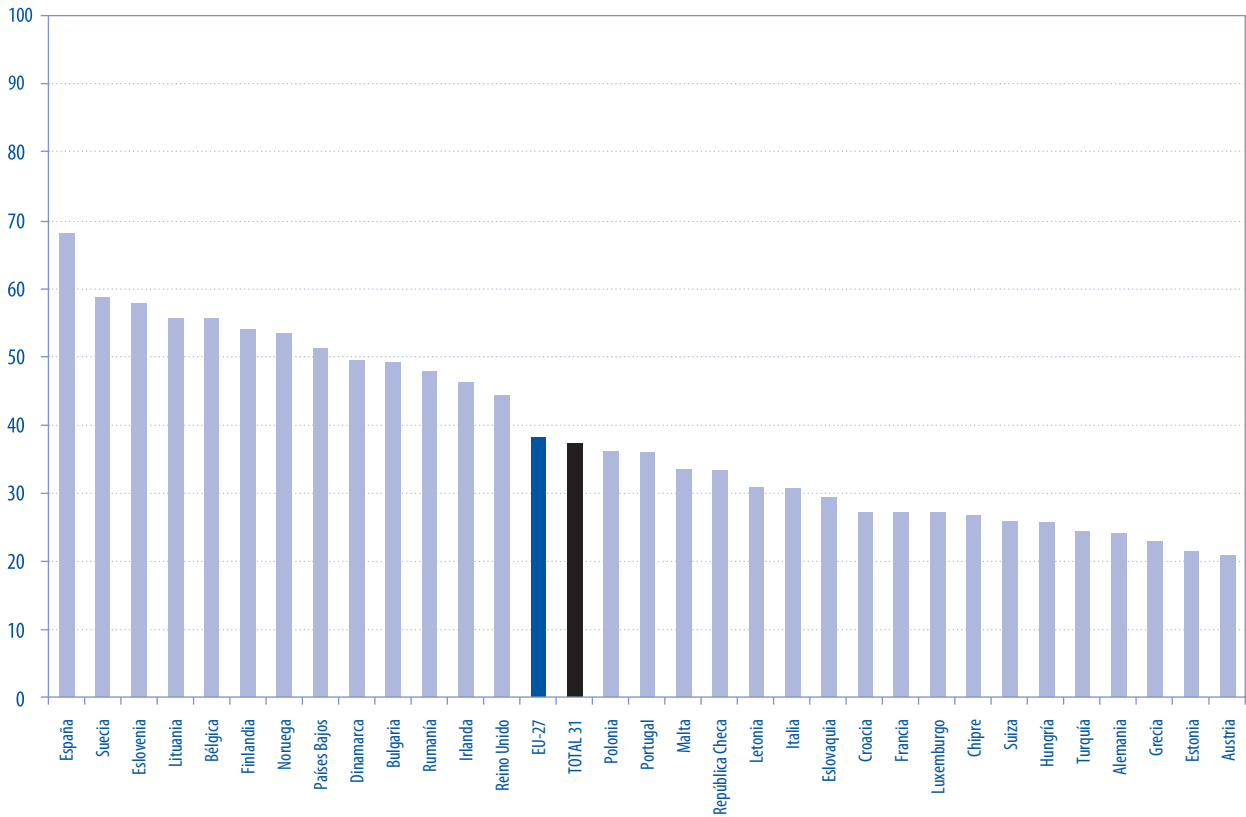
Base: Empresas que afirman que la gestión de los riesgos psicosociales es más difícil que otras cuestiones de seguridad y salud.

- La «sensibilidad de la cuestión» es un obstáculo que se menciona con mayor frecuencia en Turquía (76 %) y Dinamarca (68%), mientras que en Austria (18%), Hungría (21 %) y Eslovaquia (22 %) su incidencia es menor. Por otra parte, la «falta de sensibilización» es especialmente elevada en Turquía (75%), Estonia (64%) y el Reino Unido (61 %).
- La «falta de recursos» es más habitual en Turquía (80%), Portugal (65 %) y Lituania (63%), y menos frecuente en los Países Bajos (34%), Austria (35 %) e Italia (38%).
- Por sectores, la «falta de recursos» es el factor que más obstaculiza la gestión de los riesgos psicosociales en la educación, con un 61%, frente al 41% en la intermediación financiera. En cambio, el 61% de los encuestados en el sector de la intermediación financiera mencionan la «falta de sensibilización» como obstáculo, mientras que en el de la sanidad y el trabajo social solo lo hace un 40%. La «falta de formación o de competencias» es vista como un obstáculo por un 65% de los encuestados en el sector de la intermediación financiera, frente al 39% en la sanidad y el trabajo social.
- Como promedio, el 38% de las empresas de la Europa de los Veintisiete recurrieron a información o apoyo externos para gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Las grandes empresas (64% en aquellas con más de 500 trabajadores) son más activas en este sentido que las pequeñas empresas (32% en aquellas con entre 10 y 19 trabajadores).
- Por países, las empresas de Austria (21%), Estonia (21 %) y Grecia (23%) son las que menos se apoyan en fuentes externas, y las empresas de España (68%), Suecia (59%) y Eslovenia (58%), las que más (gráfico 13). En lo que respecta a los sectores, se observa una mayor utilización de información y apoyo externos en la sanidad y el trabajo social (53%), frente a los bajos niveles de la industria manufacturera (33%) y la construcción (33%).
- El 35% de las empresas que utilizaron información y apoyo externos afirman que necesitarían un apoyo adicional en este sentido; esta necesidad es más pronunciada en Chipre (64%), Letonia (59%) y Portugal (58%), mientras que en Austria (10%), los Países Bajos (15%) y Suiza (20%) su incidencia es menor. Por sectores, la necesidad de apoyo adicional se hizo sentir más en la educación (45%) y la Administración pública (45%).
- El 43% de los directivos de las empresas que no recurrieron a información o a apoyos externos reconocen que este tipo de información les resultaría útil. Por sectores, las cifras más altas se registraron en la Administración pública (61%), la sanidad y el trabajo social (58%) y la educación (54%), mientras que, por países, Portugal (73%), Turquía (72%) y Rumanía (71%) ocupan las primeras posiciones.
- El ámbito en el que la información o el apoyo sería más útil es la «elaboración y la aplicación de medidas de prevención» (91%), seguido de la «inclusión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos» (83%) y la «gestión de cuestiones específicas como la violencia, el acoso y el estrés» (77%).

Participación de los trabajadores

La encuesta ESENER realiza una distinción entre la participación informal (entendiendo esta como la implicación de los trabajadores) y la participación formal de los trabajadores mediante la representación en los comités de empresa y la representación sindical de base. Esta distinción se justifica por las diferencias existentes entre ambas en cuanto al alcance de la participación y a su grado de regulación. La participación informal o «directa» puede darse en todo tipo de empresas, independiente-

Gráfico 13: Recurso a información o apoyo externos en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, por países (porcentaje de empresas).



Base: Total de empresas.

mente de su tamaño o del sector al que pertenezcan. En cambio, la participación formal o institucional requiere la creación de organismos formales acordes con los marcos jurídicos nacionales y las tradiciones sociales; obviamente, esto está estrechamente relacionado con el tamaño de la empresa.

La combinación de una alta participación tanto formal como informal (en el marco del diálogo social) es indicativa de una buena calidad del trabajo y, por lo tanto, de calidad en la gestión de la SST en general y de los riesgos psicosociales en particular.

Consultas

El 54% de los encuestados afirma que los trabajadores son consultados en lo referente a las medidas de gestión de los riesgos psicosociales, y un 67% dice alentar a los trabajadores a participar activamente en la aplicación y la evaluación de dichas medidas. Las proporciones son especialmente altas en las grandes empresas.

Por países, en Rumanía, Dinamarca y Noruega es donde se dice consultar con mayor frecuencia a los trabajadores y animarlos a participar en la aplicación de las medidas, a diferencia de Estonia, Hungría y Luxemburgo.

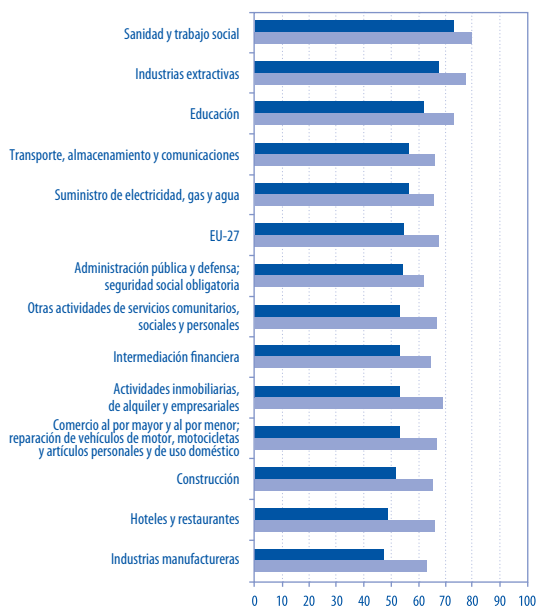
Por sectores, los niveles más altos de participación informal de los trabajadores se registraron en la sanidad y el trabajo social, las industrias extractivas y la educación (gráfico 14).

Representación formal de los trabajadores

En lo que a la representación formal de los trabajadores se refiere, más del 40% de los directivos encuestados señalan que existe un comité de empresa o una representación sindical de base en la empresa.



Gráfico 14: Consultas y participación de los trabajadores en lo referente a medidas para la gestión de los riesgos psicosociales, por sectores (porcentaje de empresas de la EU-27).

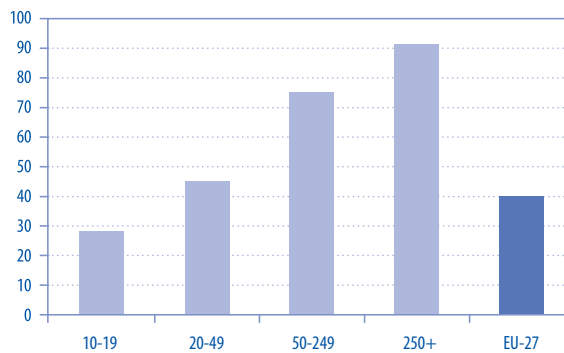


■ Se consulta con los trabajadores las medidas de gestión de riesgos psicosociales
 ■ Se alienta a los trabajadores para que participen activamente en la aplicación y la evaluación de las medidas de gestión de riesgos psicosociales

Base: Empresas que afirmaron contar con procedimientos y medidas de gestión de los riesgos psicosociales.

- El nivel de participación formal de los trabajadores es directamente proporcional al tamaño de la empresa (gráfico 15).
- Por sectores, el suministro de electricidad, gas y agua, la Administración pública y la educación son los que más a menudo dicen contar con algún tipo de representación formal de los trabajadores (comité de empresa o representación sindical de base).
- Los países escandinavos son los que presentan unos niveles más altos en este sentido, mientras que las cifras de Portugal, Grecia y la República Checa son las más bajas. Dinamarca (61%) es el país en el que se registró una mayor presencia de comités de empresa, seguido de España (58%) y Luxemburgo (57%). La representación sindical de base es más frecuente en Noruega (87%), Suecia (73%), Dinamarca (65%) y Finlandia (59%).

Gráfico 15: Representación formal de los trabajadores en la empresa, por tamaños de empresa: comités de empresa o representación sindical de base (porcentaje de empresas de la EU-27).



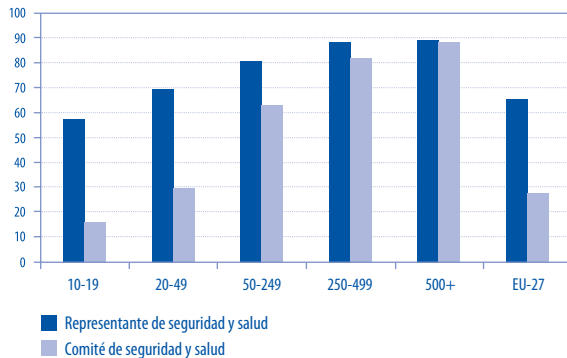
Base: Total de empresas.

N.B.: Comités de empresa: todos los países salvo Chipre, Malta y Suecia.
 Representación sindical de base: todos los países salvo Alemania, Austria y Luxemburgo.

Representación formal en materia de SST

- En lo referente a la representación formal en materia de SST, la encuesta ESENER preguntó por la existencia de un representante de seguridad y salud o de un comité de seguridad y salud. En las empresas de la Europa de los Veintisiete, la presencia de representantes de seguridad y salud (65%) es mayor que la de comités de seguridad y salud (28%). Como era de esperar, esta diferencia es menor en las grandes empresas (250-500 trabajadores), con una proporción del 87% y el 83% respectivamente (gráfico 16).
- Al igual que sucede con la representación formal de los trabajadores, existe una relación directa con el tamaño de la empresa (sobre todo cuando se trata de la presencia de un comité de seguridad y salud), la cual es más frecuente cuanto mayor es el tamaño de la empresa.
- Por sectores, se observó una mayor representación formal en materia de SST en el suministro de electricidad, gas y agua, la sanidad y el trabajo social, y la intermediación financiera. Las mayores proporciones de representantes de seguridad y salud se registraron en el suministro de electricidad, gas y agua (75%), la sanidad y el trabajo

Gráfico 16: Representación formal en materia de SST, por tamaños de empresa: representante de seguridad y salud, y comité de seguridad y salud (porcentaje de empresas de la EU-27).



Base: Total de empresas.

N.B.: Representante de seguridad y salud: todos los países salvo Suiza. Modalidad específica en los Países Bajos.

Comité de seguridad y salud: todos los países salvo Luxemburgo y Eslovenia.

social (68%) y las industrias manufactureras (68%), mientras que las más bajas correspondieron a las industrias extractivas (53%) y los hoteles y restaurantes (55%). La mayor presencia de comités de seguridad y salud se registró en el suministro de electricidad, gas y agua (50%), la intermediación financiera (35%) y la educación (34%).

- Por países, la representación formal en materia de SST es mayor en las empresas de Dinamarca, Noruega, Bulgaria e Irlanda. La presencia de representantes de seguridad y salud es especialmente alta en Italia (98%), Noruega (92%) y Dinamarca (89%), mientras que los niveles más bajos los ostentan Grecia (14%), Turquía (19%) y Portugal (27%). Se observó una mayor proporción de comités de seguridad y salud en Dinamarca (71%), Bulgaria (68%) y Estonia (48%), frente a las bajas cifras de Letonia (3%), Grecia (8%) y Hungría (10%).

Metodología de la encuesta

- Las entrevistas, realizadas en la primavera de 2009, estaban dirigidas a empresas públicas y privadas con 10 o más trabajadores y pertenecientes a cualquier sector de la actividad económica, con excepción de la agricultura, la silvicultura y la pesca (NACE A), los hogares (NACE T) y los organismos extraterritoriales (NACE U).

- Se cubrieron 31 países: los 27 Estados miembros de la Unión Europea, dos países candidatos (Croacia y Turquía) y dos países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) (Noruega y Suiza).

- En total, se entrevistó a 28 649 directivos y a 7 226 representantes de seguridad y salud. El número de empresas entrevistadas por país osciló aproximadamente entre 350 (Malta) y 1 500 (véase <http://www.ESENER.eu>). El número y la proporción de encuestas realizadas a representantes de seguridad y salud varía considerablemente de un país a otro.

- Los datos se recopilaron mediante el sistema de encuesta telefónica asistida por ordenador (CATI).

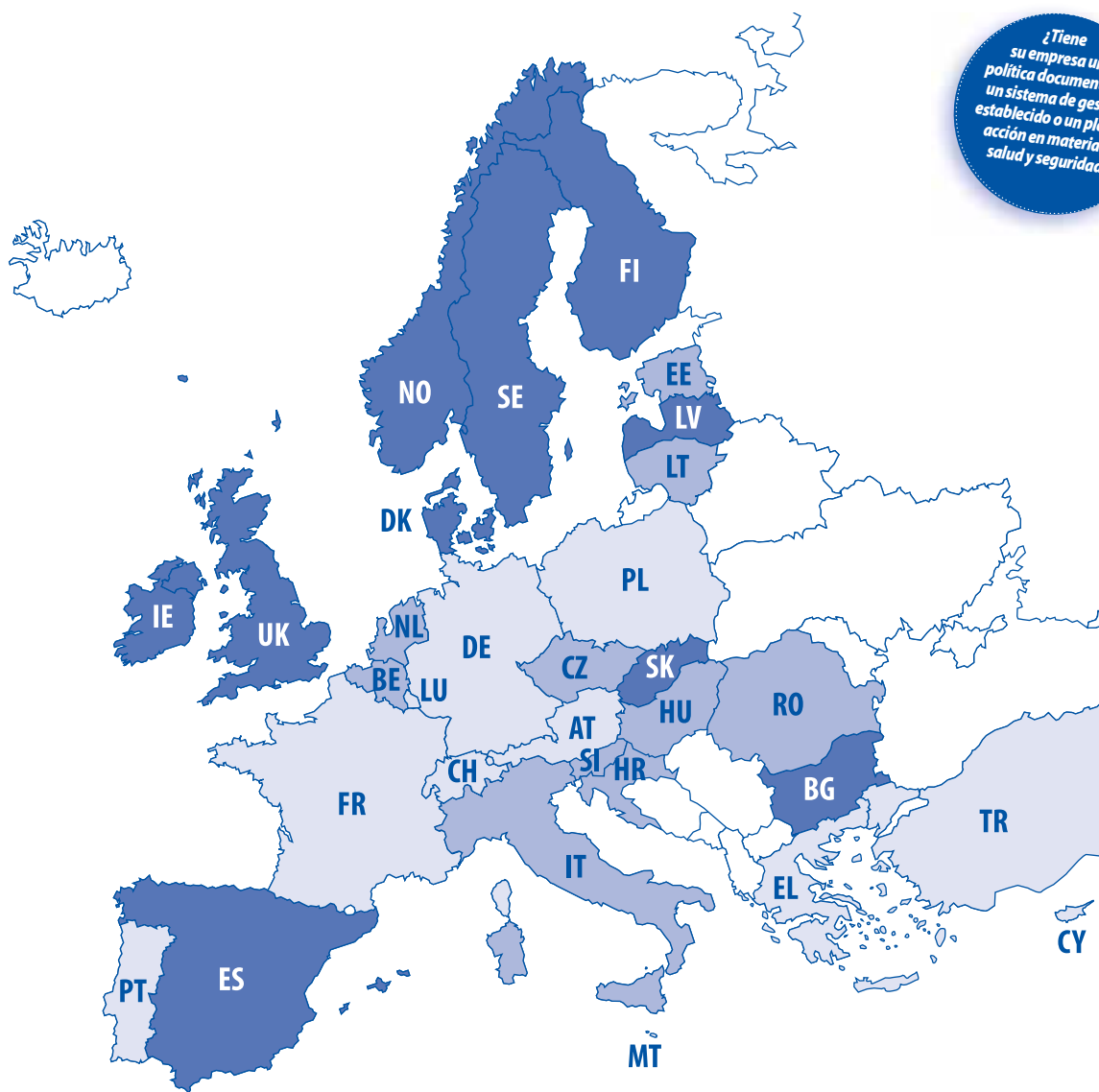
- Del trabajo de campo se encargó TNS Infratest Sozialforschung.

- Las muestras se obtuvieron por muestreo no proporcional, posteriormente sometido a ponderación.

- Se ha intentado obtener unas muestras con la calidad y la comparabilidad transnacional necesarias. Esta labor se efectuó en colaboración con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

- Los dos cuestionarios (para directivos y para representantes de los trabajadores) fueron elaborados por un equipo que incluía a expertos en el diseño de encuestas y en SST (especialmente en riesgos psicosociales), junto con personal de la EU-OSHA. Asimismo, un grupo consultivo tripartito con miembros del Consejo de Dirección y de la Mesa de la EU-OSHA desempeñó una función importante en la identificación de las preguntas más pertinentes para los interlocutores de la Agencia.

- Más información sobre la metodología de la encuesta ESENER: <http://www.ESENER.eu>



¿Tiene su empresa una política documentada, un sistema de gestión establecido o un plan de acción en materia de salud y seguridad?

Sí ■ 100% ■ 85% ■ 70%

Más información

Resultados más detallados disponibles en <http://www.ESENER.eu> A partir de junio de 2010, se podrá acceder a los datos de la encuesta ESENER desde el UK Data Archive (UKDA) de la Universidad de Essex en <http://www.data-archive.ac.uk>

A lo largo de 2010 se realizarán más estudios, los cuales se publicarán en 2011.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Observatorio Europeo de Riesgos
Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA
Tel. + 34 944794360
E-mail: information@osha.europa.eu

© Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica. Printed in Belgium, 2010

