

ESENER 2019

¿Qué nos dice sobre la seguridad y la salud en los lugares de trabajo de Europa?

ÍNDICE

1

PÁGINA 5

¿Qué aspectos de salud preocupan en los lugares de trabajo de Europa?

11 | Trastornos musculoesqueléticos

13 | Riesgos psicosociales

2

PÁGINA 23

La digitalización: un problema emergente en materia de seguridad y salud

3

PÁGINA 31

¿Quién tiene más conocimiento sobre seguridad y salud en los lugares de trabajo europeos?

4

PÁGINA 39

¿Por qué las empresas gestionan la prevención?
¿O por qué no lo hacen?

5

PÁGINA 47

¿Qué dificultades hay a la hora de gestionar la prevención?

6

PÁGINA 53

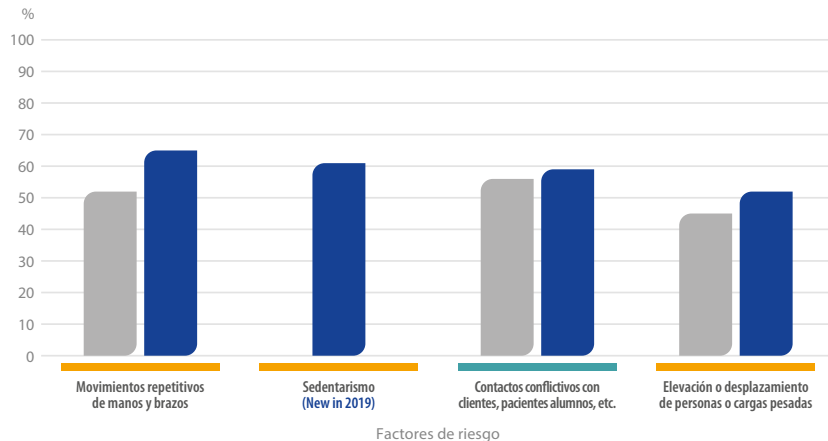
¿Qué ocurre con el personal?





¿Qué aspectos
de salud preocupan
en los lugares de
trabajo de Europa?

Factores de riesgo identificados con mayor frecuencia (porcentaje de lugares de trabajo), 2014 y 2019



Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, de ESENER 2014 y ESENER 2019.

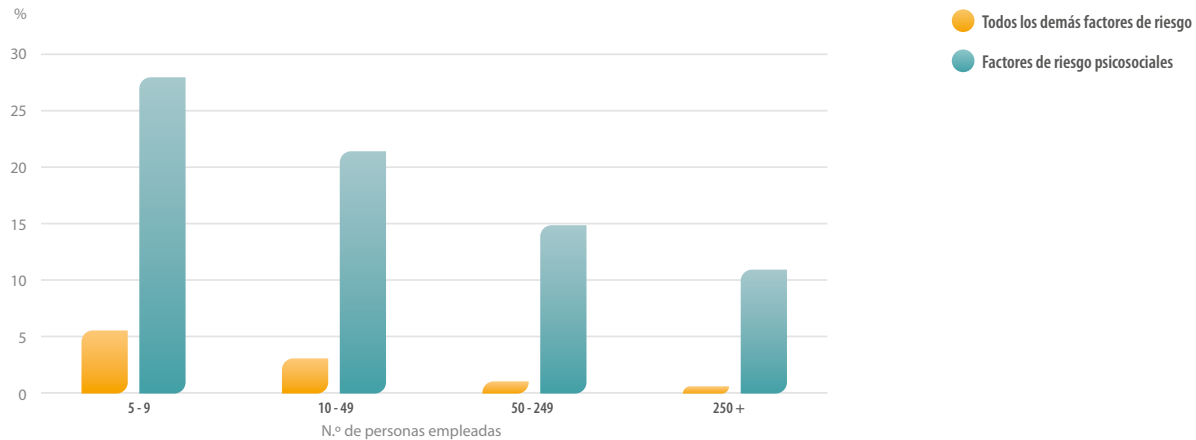
● Riesgo de TME
● Riesgo psicosocial

● 2014
● 2019

	2014 %	2019 %
Riesgo de accidentes con maquinaria o herramientas manuales	48	48
Apremio de tiempo	43	45
Riesgo de accidentes con vehículos durante las actividades laborales	46	44
Calor, frío o falta de agua	36	37
Sustancias químicas o biológicas	36	36
Mayor riesgo de resbalones, tropiezos y caídas	34	34
Posturas que causan cansancio o dolor	-	31
Ruido fuerte	30	30
Jornadas de trabajo largas o irregulares	21	21
Comunicación o cooperación deficientes en la organización	16	18

En los lugares de trabajo europeos existe más preocupación por los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales

- En los lugares de trabajo europeos existe más preocupación por los trastornos musculoesqueléticos (TME) y los riesgos psicosociales.
- Tres de los cuatro factores de riesgo más frecuentes en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo están relacionados con los TME. Se notifican con frecuencia en la mayoría de los sectores.
- «Sedentarismo» es un nuevo punto de la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER) 2019 (anteriormente incluida en el elemento «posturas que causan dolor o cansancio»). Es el segundo factor de riesgo que se notifica con mayor frecuencia, lo que indica que la posición sentada se considera cada vez más un factor de riesgo para la salud. Por sectores, se notifica con mayor frecuencia en finanzas y seguros (93 % de los lugares de trabajo en el sector en la EU27_2020), información y comunicación (92 %) y administración pública (91 %).
- Los factores de riesgo psicosocial se notifican con mayor frecuencia en los sectores de servicios y, por lo tanto, la tercera preocupación más importante en general, «contactos conflictivos con clientela, alumnado, pacientes, etc.», es especialmente pertinente. El desglose por países ofrece información interesante: el «apremio de tiempo» es el factor de riesgo más elevado en Finlandia, Suecia (74 % en ambos casos) y Dinamarca (73 %), y ocupa el segundo lugar en los Países Bajos (64 %). Será necesario seguir analizando si este elevado nivel de preocupación se debe a la magnitud del riesgo o al nivel de sensibilización en los lugares de trabajo de esos países.
- Los lugares de trabajo más grandes informan de la presencia de todos los factores de riesgo con mayor frecuencia que los más pequeños.

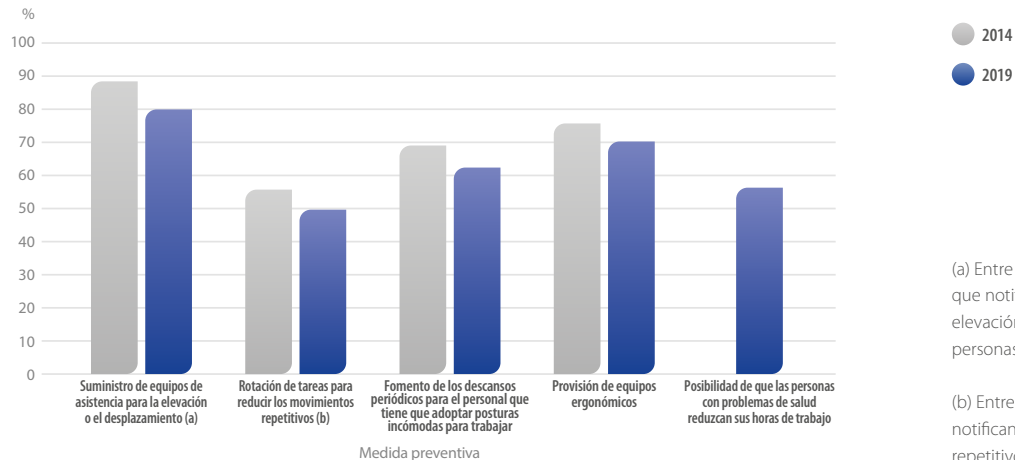
Porcentaje de lugares de trabajo en los que se notifica un riesgo cero, por tamaño (número de personas empleadas), 2019

Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, de ESENER 2019.

Un informe de riesgo cero probablemente indica una falta de sensibilización y no un lugar de trabajo seguro y saludable

- Cuanto más pequeño sea el lugar de trabajo, mayor será la probabilidad de que notifique factores de riesgo cero, en particular factores de riesgo psicosociales. Eso no quiere decir que los factores de riesgo no estén presentes, pero refleja la percepción de la persona encuestada y es probable que, en muchos casos, simplemente no sepa lo que representa un riesgo para la seguridad y la salud de su plantilla. Esta cuestión es especialmente preocupante en los lugares de trabajo más pequeños.
- Por país, los lugares de trabajo que no notifican factores de riesgo psicosocial tienen un porcentaje más elevado en Italia (50 %), Eslovaquia (44 %), Lituania (37 %) y Bulgaria (36 %).
- Por otra parte, y en consonancia con las conclusiones sobre el «apremio de tiempo» mencionadas anteriormente, los lugares de trabajo de Dinamarca (9 %), Suecia (10 %) y Finlandia (12 %) tienen menos probabilidad de notificar factores de riesgo psicosocial. Una vez más, esto podría deberse a una mayor prevalencia del riesgo o a una mayor sensibilización en torno a los riesgos psicosociales en los países nórdicos.
- La industria manufacturera (39 %) y la agricultura (37 %) son los sectores que registran una proporción más elevada de lugares de trabajo que no notifican factores de riesgo psicosocial; no obstante, en el sector de la salud humana y el trabajo social, tan solo el 9 % de los lugares de trabajo han notificado que no corren riesgos psicosociales.

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se notifican medidas para prevenir la aparición de TME, 2014 y 2019



(a) Entre los lugares de trabajo que notifican la presencia de elevación o desplazamiento de personas o cargas pesadas.

(b) Entre los lugares de trabajo que notifican la presencia de movimientos repetitivos de manos y brazos.

Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, de ESENER 2014 y ESENER 2019.

Se ha producido un ligero descenso en la proporción de lugares de trabajo que notifican la adopción de medidas para prevenir la aparición de TME

Trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo: ¿qué medidas se aplican?

- Teniendo en cuenta la elevada proporción de lugares de trabajo europeos que informan de que los TME afectan a la seguridad y la salud de su plantilla, es lógico examinar las medidas que se aplican para prevenir su aparición.
- Al comparar las conclusiones de ESENER 2019 con las de la edición anterior de 2014, lo primero que llama la atención es que se ha producido un ligero descenso en la proporción de lugares de trabajo que notifican la adopción de dichas medidas.
- En ESENER 2019 se incluyó una nueva medida preventiva, a saber, la posibilidad de que las personas con problemas de salud reduzcan su jornada laboral, una medida del 54 % de los lugares de trabajo encuestados en la EU27_2020.

Si bien los otros cuatro elementos se centran en los TME, este nuevo elemento es una medida preventiva más amplia y, junto con los otros, ofrece una indicación más clara del alcance de la adopción de medidas preventivas destinadas a fomentar una vida laboral sostenible.

- El panorama por sectores es muy diverso. Las actividades de salud humana y trabajo social y otras actividades de servicios ocupan un lugar destacado cuando se analiza la posibilidad de que las personas con problemas de salud reduzcan su jornada laboral. La construcción es uno de los principales sectores en el que destacar el suministro de equipos para ayudar a la elevación o el desplazamiento y la rotación de tareas para reducir los movimientos repetitivos.

Los países que notifican que estos tipos de riesgos son más difíciles de gestionar son los más comprometidos a la hora de abordarlos

El estrés y los riesgos psicosociales

¿Qué frena los avances?

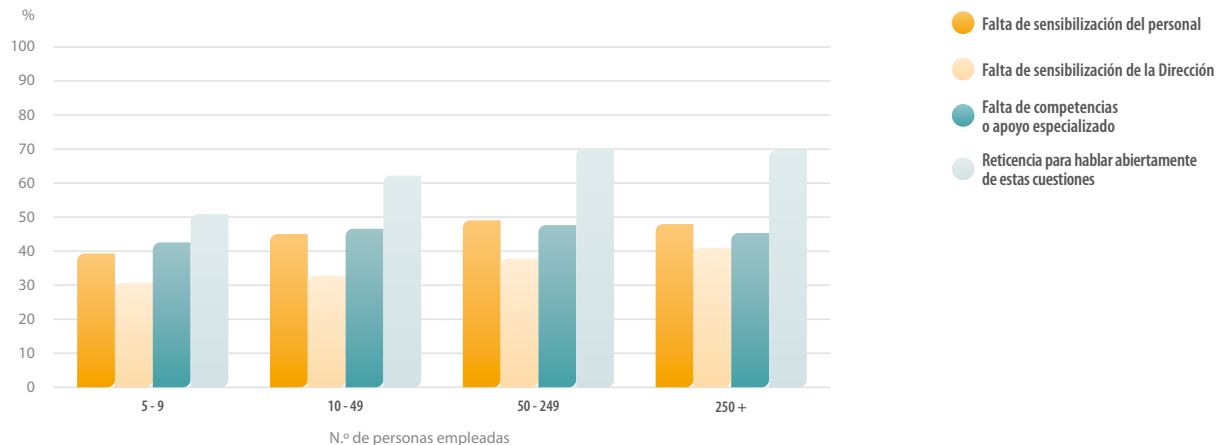
- Los datos sugieren que la sensibilización sigue siendo insuficiente en lo que respecta a los riesgos psicosociales. Para un análisis más profundo de la cuestión, ESENER 2019 preguntó a los lugares de trabajo que notificaban la presencia de riesgos psicosociales si consideraban que eran más difíciles de gestionar que otros riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo (SST).
- Los países que notifican que estos tipos de riesgos son más difíciles de gestionar son los más comprometidos a la hora de abordarlos. Son los mismos países en los que las personas encuestadas suelen notificar una mayor presencia de riesgos psicosociales y de medidas y procedimientos para hacerles frente.



Los datos indican que la sensibilización sigue siendo insuficiente en lo que respecta a los riesgos psicosociales

- Por lo que se refiere al tamaño del lugar de trabajo, a medida que aumenta el tamaño de las empresas también lo hace la proporción de personas encuestadas que perciben los riesgos psicosociales como más difíciles de gestionar que otros riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Y, por sectores, los resultados muestran que los lugares de trabajo que tienen más probabilidades de informar de que disponen de procedimientos para prevenir los riesgos psicosociales también tienden a considerarlos más difíciles de gestionar, precisamente los sectores de la salud y el trabajo social y de la educación. En cambio, los lugares de trabajo de los sectores de las industrias extractivas, así como el alojamiento y los servicios de restauración, no consideran que los riesgos psicosociales sean especialmente difíciles de gestionar y rara vez informan de que existen medidas para prevenirlos.
- De una encuesta transversal como ESENER no se pueden extraer conclusiones firmes sobre los efectos causales, pero estos resultados sugieren que la gestión de los riesgos psicosociales es más difícil para quienes realmente los gestionan.

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se notifican factores que dificultan la gestión de los riesgos psicosociales, por tamaño de la plantilla (número de personas empleadas)

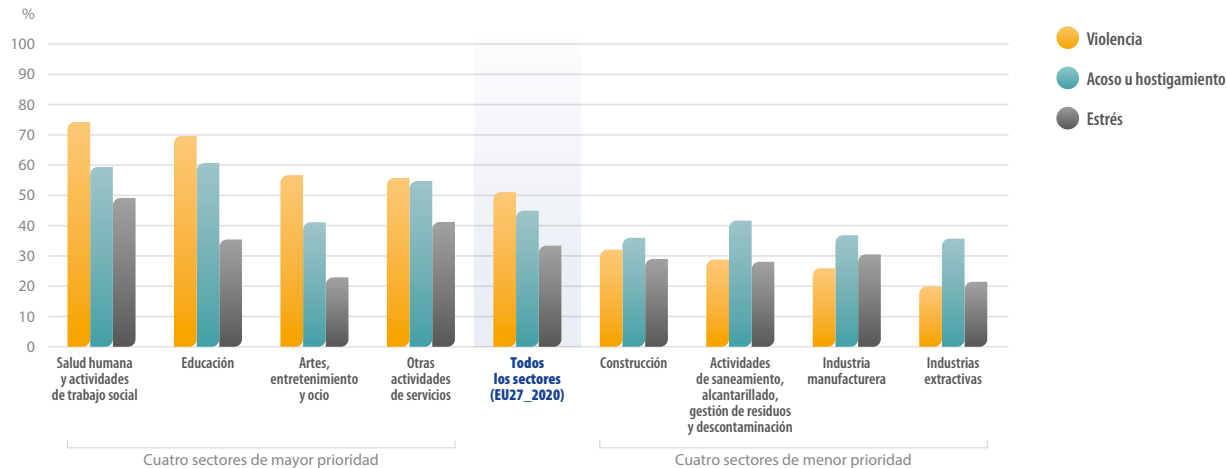


Nota: Los datos se refieren a los lugares de trabajo de la EU27_2020 en los que se notifica la presencia de al menos un factor de riesgo psicosocial y que se consideran que son más difíciles de abordar que otros riesgos, según ESENER 2019.

La reticencia a hablar abiertamente de las cuestiones es, sin duda, la principal dificultad a la hora de abordar los riesgos psicosociales

- La reticencia a hablar abiertamente de las cuestiones es, sin duda, la principal dificultad a la hora de abordar los riesgos psicosociales.
- Una vez más, los resultados por país revelan algunas excepciones, y la dificultad que se notifica con mayor frecuencia en los lugares de trabajo de Bulgaria, Croacia, Portugal y Rumanía es la falta de sensibilización del personal, mientras que en Chipre y Grecia es la falta de apoyo especializado.
- Por sector, la reticencia a hablar abiertamente de los problemas se detecta con menor frecuencia en los lugares de trabajo de los sectores de la educación, la salud humana y el trabajo social, aunque sigue siendo la principal dificultad.

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se informa de que existen procedimientos para prevenir los riesgos psicosociales, por sector, 2019



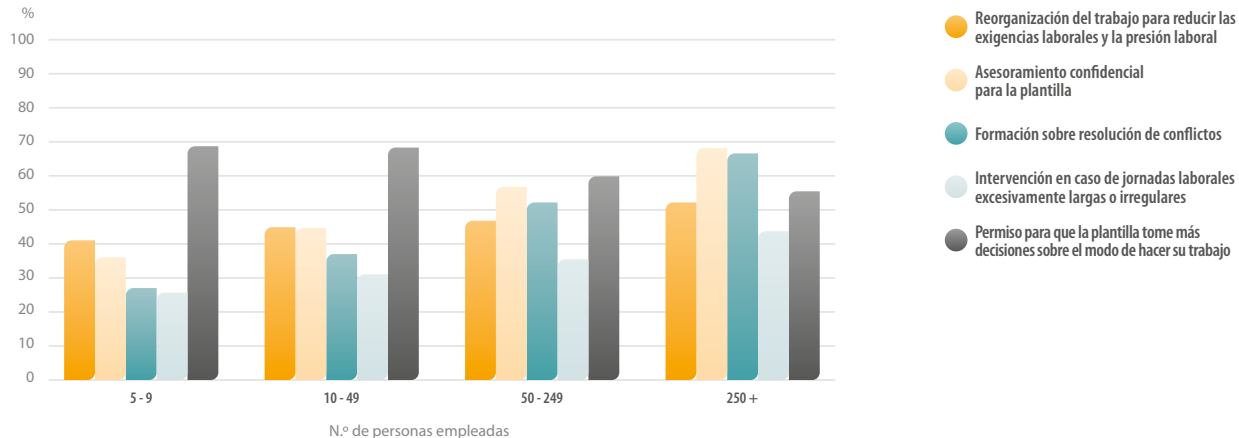
Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020 que emplean a 20 o más personas, de ESENER 2019. Solo se preguntó a aquellos lugares de trabajo que notifican los «contactos conflictivos con clientela, alumnado, pacientes, etc.» como factor de riesgo si aplicaban procedimientos para prevenir la violencia.

Los sectores de la salud humana, el trabajo social y la educación son proactivos a la hora de abordar los riesgos psicosociales

¿Qué medidas se están adoptando?

- ESENER 2019 preguntó en los lugares de trabajo que empleaban a 20 o más personas si se contaba con planes de acción o procedimientos para hacer frente a los riesgos psicosociales. Los procedimientos notificados con mayor frecuencia se centraban en la violencia: estos procedimientos se aplicaban en el 51 % de los lugares de trabajo que declararon los «contactos conflictivos con clientela, alumnado, pacientes, etc.» como un riesgo.
- Es evidente que los resultados varían en función del sector, pero los lugares de trabajo en el sector de la salud humana, el trabajo social y la educación destacan como los más proactivos a la hora de aplicar procedimientos para hacer frente a los riesgos psicosociales.
- Por países, en los lugares de trabajo de Irlanda y los países nórdicos se notifican estos procedimientos con mayor frecuencia.

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se notifican medidas para prevenir los riesgos psicosociales, por tamaño de la plantilla (número de personas empleadas), 2019



Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, de ESENER 2019.

Solo el 29 % de las empresas afirman que intervendrían para que la plantilla dejara de trabajar un número excesivo de horas

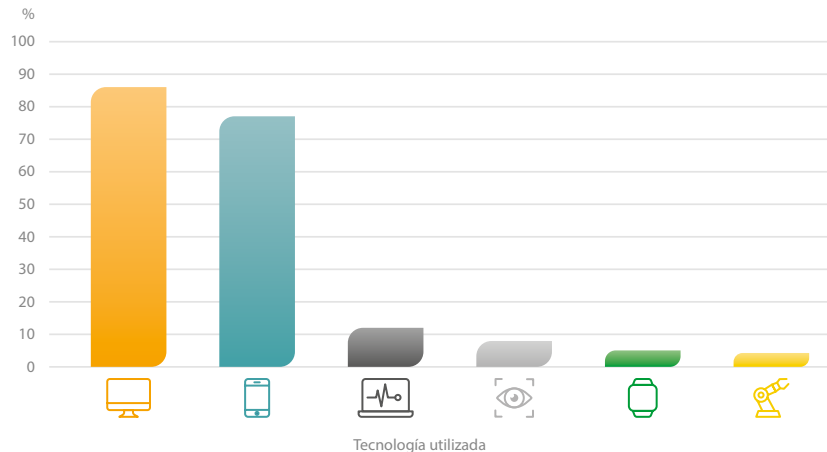
- Permitir que el personal decida cómo realiza su trabajo —un elemento nuevo en ESENER 2019— es la medida más frecuente que se utiliza en los lugares de trabajo para intentar prevenir los riesgos psicosociales, en particular entre las microempresas y las pequeñas empresas. Curiosamente, de todas las medidas, esta es la única para la que la proporción de lugares de trabajo en los que se notifica su uso disminuye a medida que aumenta el tamaño del lugar de trabajo.
- En todos los tamaños de empresa, la medida que se notifica con menor frecuencia para prevenir los riesgos psicosociales es la intervención si se trabajan demasiadas horas u horas irregulares (en el 29 % de los lugares de trabajo). Las proporciones más bajas de lugares de trabajo en los que se notifica el uso de esta medida se registra en Eslovaquia (10 %), Polonia (12 %) y Eslovenia y Bulgaria (14 %), mientras que las más altas se encuentran en Alemania (47 %) e Irlanda (45 %).
- Por países, Finlandia (91 %), Malta (85 %) y Suecia (82 %) presentan la mayor proporción de lugares de trabajo en los que se notifican dichas medidas, mientras que Italia (49 %), Chequia (54 %) y Eslovaquia (56 %) registran las más bajas.
- Es muy probable que los lugares de trabajo del sector de la salud humana y los servicios sociales dispongan de dichas medidas, en contraste con el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, y la agricultura, la silvicultura y la pesca.





La digitalización: un problema emergente en materia de seguridad y salud

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se utilizan tecnologías digitales, 2019



Ordenadores personales en lugares de trabajo fijos



Ordenadores portátiles, tabletas, teléfonos inteligentes u otros dispositivos informáticos portátiles



Máquinas, sistemas u ordenadores que determinan el contenido o el ritmo de trabajo



Máquinas, sistemas u ordenadores de control del rendimiento de la plantilla



Dispositivos portátiles, como relojes inteligentes, gafas de datos u otros sensores (integrados)

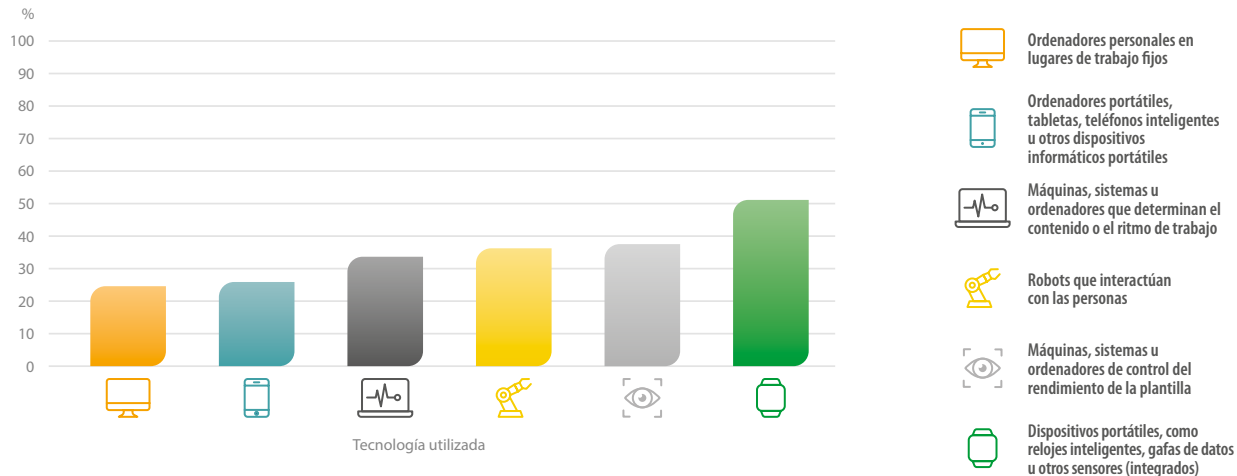


Robots que interactúan con las personas

Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, de ESENER 2019.

Solo en el 6 % de los lugares de trabajo se informó que no utilizaban ninguna de las tecnologías digitales mencionadas en el cuestionario

- ESENER 2019 incluye una nueva sección sobre el impacto de la digitalización en la seguridad y la salud de la población trabajadora. Como se esperaba, existe una gran diversidad en cuanto a los tipos de tecnologías digitales comunicados por las personas encuestadas. Los ordenadores personales en lugares de trabajo fijos, y los ordenadores portátiles, las tabletas, los teléfonos inteligentes u otros dispositivos portátiles se notifican con frecuencia en todos los sectores y tamaños.
- Otras tecnologías (más sofisticadas) se registran con mayor frecuencia en los lugares de trabajo de mayor tamaño.
- Solo el 6 % de los lugares de trabajo encuestados en la EU27_2020 informaron de que no utilizaban ninguna de las tecnologías digitales mencionadas en el cuestionario.
- ¿Existe algún debate sobre el posible impacto del uso de estas tecnologías en la seguridad y la salud de las personas? Menos de uno de cada cuatro lugares de trabajo (24 %) informa de que tienen este tipo de debates, y las proporciones más elevadas corresponden a Hungría (58 %) y Rumanía (42 %). Por sectores, los de información y comunicación (31 %) y finanzas y seguros (31 %) son los lugares de trabajo en los que con mayor frecuencia se informó de este tipo de debate.

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se indica que existe debate sobre tipos de tecnología, 2019

Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020 que indican el uso de al menos un tipo de tecnología digital, de ESENER 2019.

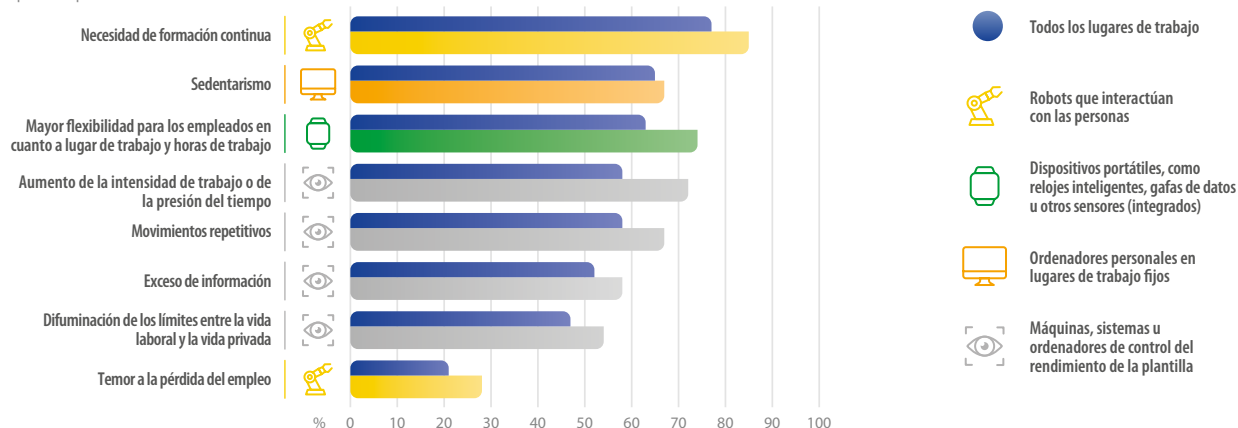
El aumento de la intensidad del trabajo o el apremio de tiempo fue mencionado especialmente por las personas encuestadas que notificaron el uso de máquinas, sistemas u ordenadores para controlar el rendimiento de la plantilla

Debate sobre el posible impacto de la tecnología digital en la SST

- El debate sobre las posibles repercusiones en la SST se notifica con más frecuencia entre los lugares de trabajo que declaran el uso de dispositivos portátiles (51 %) y máquinas, sistemas u ordenadores que controlan el rendimiento de las personas (38 %).
- ¿Cuáles son esas posibles repercusiones? La necesidad de una formación continua para mantener actualizadas las capacidades es la prioridad. Según datos del 77 % de los lugares de trabajo encuestados en la EU27_2020, este es el mayor impacto en todos los sectores, que aumenta con el tamaño de la empresa. Los siguientes impactos más importantes son el sedentarismo (65 %) y una mayor flexibilidad para la plantilla en cuanto al lugar de trabajo y al tiempo de trabajo (63 %).

Impactos debatidos con mayor frecuencia sobre la seguridad y la salud por tipo de tecnología, 2019

Tipo de impacto



Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020 que (1) comunican el uso de al menos una tecnología digital y (2) debaten su impacto en la seguridad y la salud de su plantilla, de ESENER 2019.

En el 85 % de los lugares de trabajo en los que se utilizan robots, se señala la necesidad de formación continua como consecuencia del uso de la tecnología sobre la SST

- El sedentarismo, la necesidad de mantener actualizadas las capacidades y la sobrecarga de información se notifican con bastante frecuencia en relación con todo tipo de tecnología, mientras que las personas encuestadas que informaron del uso de máquinas, sistemas u ordenadores para controlar el rendimiento de la plantilla mencionaron de manera especial la intensidad del trabajo o el apremio de tiempo.

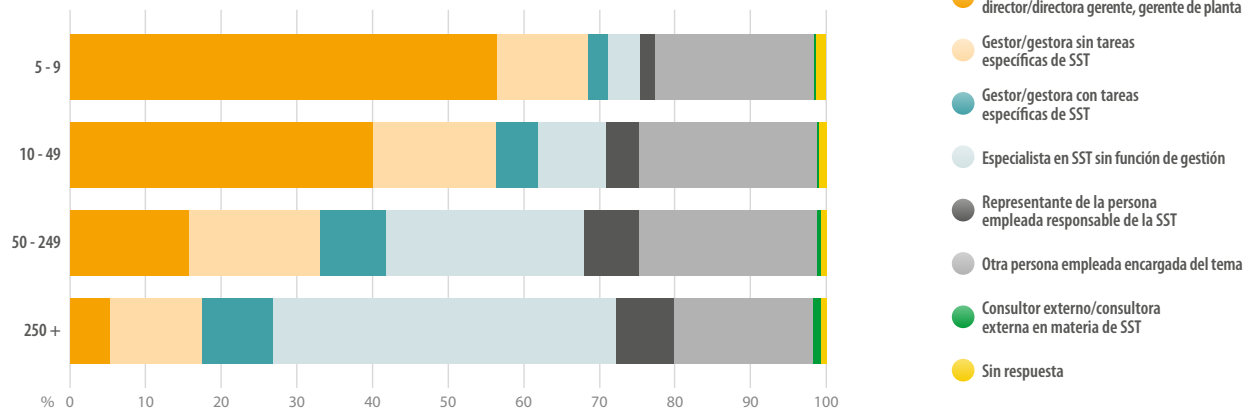




**¿Quién tiene más
conocimiento sobre
seguridad y salud
en los lugares de
trabajo europeos?**

Quién tiene más conocimiento sobre SST en los lugares de trabajo, por tamaño de la plantilla (número de personas empleadas)

N.º de personas empleadas

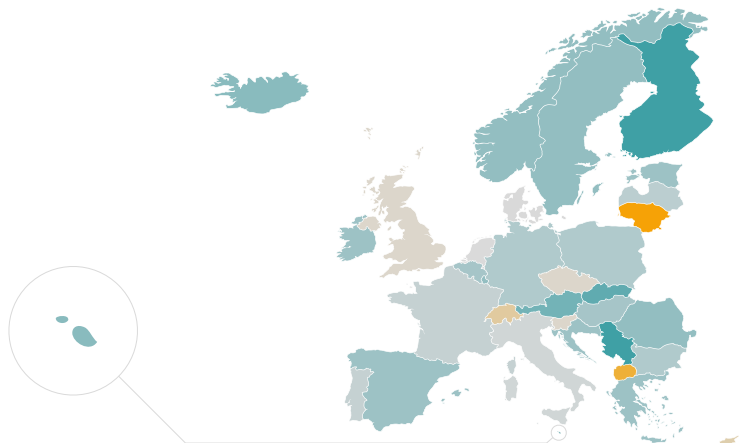


Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, de ESENER 2019.

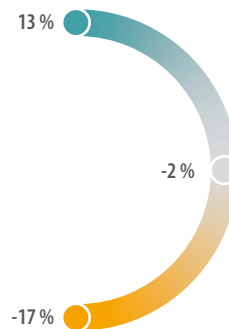
En los lugares de trabajo más pequeños quien se ocupa de la SST suele ser la persona propietaria, la que dirige o la que se responsabiliza de la plantilla

- Al analizar la gestión de la SST, es importante averiguar quién es «la persona que mejor conoce la SST en el lugar de trabajo». Es la persona a la que se entrevista para ESENER, y los resultados muestran diferencias claras (y lógicas) en función del tamaño del lugar de trabajo.
- En los lugares de trabajo más pequeños suele ser la persona propietaria, gerente o responsable de planta quien se ocupa de la SST, así como de la mayoría del resto de funciones empresariales. A medida que aumenta el tamaño del lugar de trabajo, la responsabilidad de las SST tiende a asignarse a una persona que desempeña un papel más especializado, como, por ejemplo, responsable de seguridad y salud, como cabría esperar.
- Las personas «delegadas de prevención» son un grupo pequeño pero muy interesante, porque la información que aportan puede ilustrarnos respecto a la participación de la plantilla en la SST y, concretamente, sobre el modo de designarlos (para más información sobre los representantes en materia de salud y seguridad, véase la página 60).
- Es revelador que casi una de cada cinco personas encuestadas, en las cuatro clases de tamaño, se describía como «otra persona responsable de la SST». Esto es significativo no solo en cuanto al elevado porcentaje, sino también porque ofrece información sobre la cultura preventiva en estos lugares de trabajo, donde no hay ninguna persona experta en SST designada para responder a la encuesta (y, probablemente, para ocuparse de la SST diariamente). Cabe destacar que esto es así incluso en los lugares de trabajo más grandes

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se llevan a cabo evaluaciones periódicas de riesgos, por país, 2014 y 2019 (variación porcentual)



Cambio



EU27_2020 1%

Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de los 33 países, de ESENER 2014 y ESENER 2019

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Todas las empresas
deben poder llevar a
cabo una evaluación
básica de riesgos
utilizando únicamente
su propio personal

¿En los lugares de trabajo se están llevando a cabo evaluaciones de riesgos?

- Teniendo en cuenta la información presentada sobre los factores de riesgo, es importante determinar en qué medida los lugares de trabajo están llevando a cabo evaluaciones de riesgos, la piedra angular del enfoque europeo en materia de salud y seguridad en el trabajo, tal como se especifica en la [Directiva marco de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo](#) (Directiva 89/391/CEE).
- Con unas conclusiones coherentes con las de 2014, tres cuartas partes (75 %) de los lugares de trabajo entrevistados en la EU27_2020 para ESENER 2019 indicaron que llevan a cabo evaluaciones periódicas de riesgos. Como cabría esperar, existe una correlación positiva con el tamaño de la empresa.



Los hallazgos de ESENER
sobre evaluaciones de
riesgos, aunque no informan
sobre la calidad, dan una
indicación sobre la cultura
preventiva en los lugares
de trabajo europeos

- Al igual que en ocasiones pasadas, existen diferencias importantes en lo que se refiere a la proporción de lugares de trabajo en los que el personal interno realiza las evaluaciones de riesgos. La clasificación de los países varía de forma significativa con Suecia a la cabeza (85 % de los lugares de trabajo, frente al 66 % de 2014) y Dinamarca (80 %, frente al 76 %). Por otra parte, las proporciones más bajas se encuentran en Eslovenia (10 %), España (10 %) y Hungría (14 %).
- Esto no nos ofrece ningún dato sobre la calidad de estas evaluaciones de riesgos; en algunos países puede que sea obligatorio contratar servicios de SST para dichas funciones. En principio, y suponiendo que aquellas personas responsables del trabajo sean las que están en mejores condiciones para controlar los riesgos, todas las empresas deben poder llevar a cabo una evaluación de riesgos básica utilizando solo su personal propio.

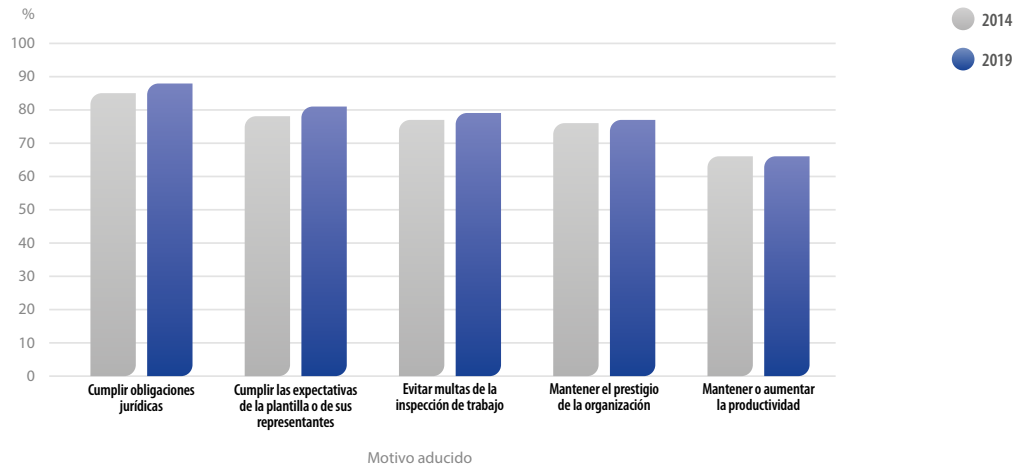


4

¿Por qué las
empresas gestionan
la prevención?

¿O por qué no
lo hacen?

Motivos aducidos por las empresas para abordar la seguridad y la salud, 2014 y 2019



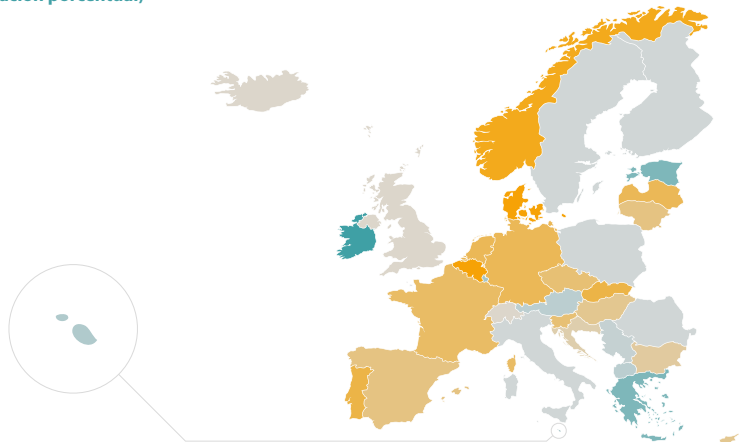
Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, de ESENER 2014 y ESENER 2019.

Casi 9 de cada 10 empresas de la UE citan el cumplimiento de una obligación legal como uno de los principales motivos para gestionar la prevención

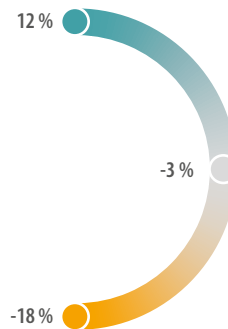
¿Por qué las empresas gestionan la prevención?

- Pasando a las razones que motivan la gestión de la prevención en los lugares de trabajo, el cumplimiento de una obligación legal se considera una razón importante en casi 9 de cada 10 lugares de trabajo de la EU27_2020, ligeramente superior al 85 % registrado en 2014. Existe una correlación positiva con el tamaño del lugar de trabajo, mientras que, por países, los valores oscilan entre el 70 % de los lugares de trabajo en Dinamarca y el 97 % en Portugal.
- El segundo factor más importante que motiva la adopción de medidas en materia de SST es el cumplimiento de las expectativas de la plantilla o de sus representantes, lo que está muy en consonancia con el resultado de ESENER 2019, que muestra que el 80 % de los lugares de trabajo que llevan a cabo evaluaciones de riesgos periódicas implican a su personal en el diseño y la aplicación de medidas tras una evaluación de riesgos.
- Si bien «evitar multas de la Inspección de trabajo» parece un motivo importante para gestionar la SST, es interesante interpretar esta conclusión en el contexto de los lugares de trabajo que notifican una visita de la inspección de trabajo, como se muestra en la página 42.

**Porcentaje de lugares de trabajo en los que se notifica visitas de inspección de trabajo, 2014-2019
(variación porcentual)**



Cambio



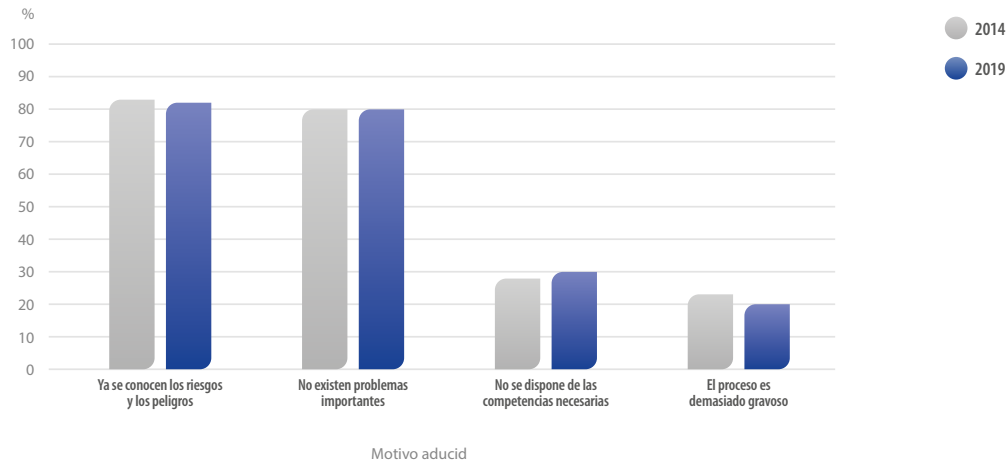
EU27_2020 -8 %

Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de los 33 países, de ESENER 2014 y ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

Entre 2014 y 2019, el porcentaje de lugares de trabajo que recibieron una visita de la Inspección de trabajo en los tres años anteriores disminuyó en casi todos los países

- Si bien evitar multas de la inspección de trabajo es un importante factor de motivación para gestionar la SST, desde 2014 se ha reducido el porcentaje de lugares de trabajo que notificaron una visita de la inspección de trabajo en los tres años anteriores a la encuesta: 41 % en 2019, frente al 49 % de 2014.
- De hecho, cinco países comunicaron una tendencia al alza: Estonia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo y Malta. Las reducciones fueron más significativas en Bélgica y Dinamarca. La reducción es evidente en todas las clases de tamaño y en todos los sectores.
- Es más probable que los lugares de trabajo correspondientes al sector de la industria extractiva notifiquen una visita de la Inspección de trabajo (67 %), a diferencia de las actividades profesionales, científicas y técnicas (21 %) y las actividades financieras y de seguros (22 %).

Motivos aducidos por las empresas para explicar por qué no realizan evaluaciones periódicas de riesgos, 2014 y 2019

Nota: Los datos corresponden a lugares de trabajo de la EU27_2020 que no realizan evaluaciones de riesgos periódicamente, de ESENER 2014 y ESENER 2019.

Las empresas más pequeñas notifican con menor frecuencia que sus homólogas más grandes que las evaluaciones de riesgos son demasiado gravosas

¿No es necesario realizar evaluaciones de riesgos? ¿Por qué no?

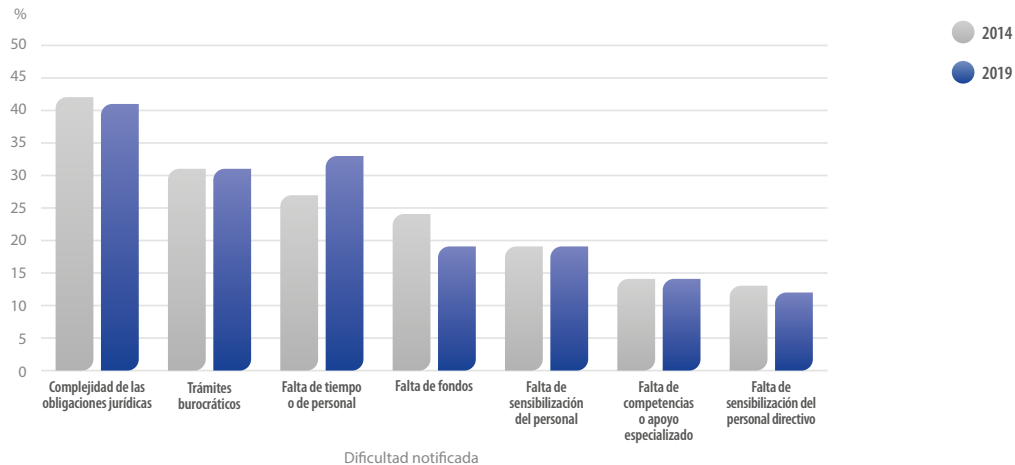
- Si se analizan los lugares de trabajo que no realizan evaluaciones de riesgos periódicas, las razones principales que se alegan para no hacerlo es que ya se conocen los riesgos y los peligros (83 % de los lugares de trabajo) y que no existen problemas importantes (80 %), como ocurría en 2014.
- Estos resultados representan el 23 % de los lugares de trabajo encuestados, pero plantean la cuestión de si estos lugares, en particular los más pequeños, tienen en realidad menos problemas o si, sencillamente, son menos conscientes de los riesgos en el lugar de trabajo. Esto coincide en gran medida con las cuestiones relativas al conocimiento (o la falta de este) de los factores de riesgo expuestos anteriormente.
- Resulta interesante destacar que los lugares de trabajo más pequeños señalan con menor frecuencia que sus homólogos más grandes que el procedimiento es demasiado gravoso.
- Por lo general, los resultados son coherentes en todos los sectores, aunque los lugares de trabajo en los ámbitos de educación, administración pública y defensa, seguridad social y las artes, el entretenimiento y el ocio señalan más que otros que no se dispone de la experiencia necesaria (casi el 50 % de los lugares de trabajo en cada uno de los tres sectores).





¿Qué dificultades
hay a la hora
de gestionar
la prevención?

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se señalan dificultades considerables a la hora de abordar la seguridad y la salud, 2014 y 2019



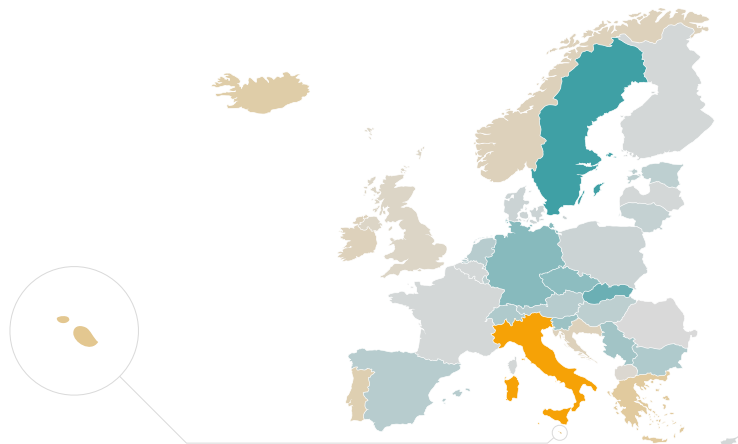
Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, de ESENER 2014 y ESENER 2019.

Más de un tercio de los lugares de trabajo señalan la falta de tiempo o de personal como obstáculo para la gestión de la prevención, lo que refleja una tendencia creciente

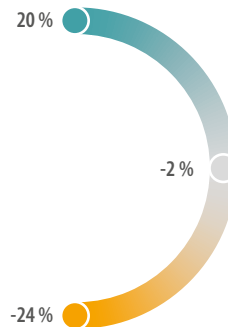
¿Qué dificulta la gestión de la prevención?

- La complejidad de las obligaciones legales sigue siendo una dificultad importante para abordar la SST en un 41 % de los lugares de trabajo de la EU27_2020, ligeramente por debajo del 42 % registrado en 2014. Sin embargo, el desglose por país, una vez más, es el que proporciona información especialmente valiosa para el análisis.
- Si bien se produjo una ligera disminución de las proporciones de lugares de trabajo que señalan la mayoría de los factores como barreras, la falta de tiempo o de personal muestra un aumento del 27 % al 33 %, convirtiéndose en el segundo factor notificado con mayor frecuencia. Este es el caso concreto de lugares de trabajo de los Países Bajos (39 %) y Luxemburgo (36 %).
- No se detectaron grandes diferencias por sector.

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se señala la complejidad de las obligaciones legales como una dificultad considerable a la hora de abordar la prevención, por país, 2014-2019 (variación porcentual)



Diferencia



EU27_2020 -2 %

Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de los 33 países, de ESENER 2014 y ESENER 2019.

Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

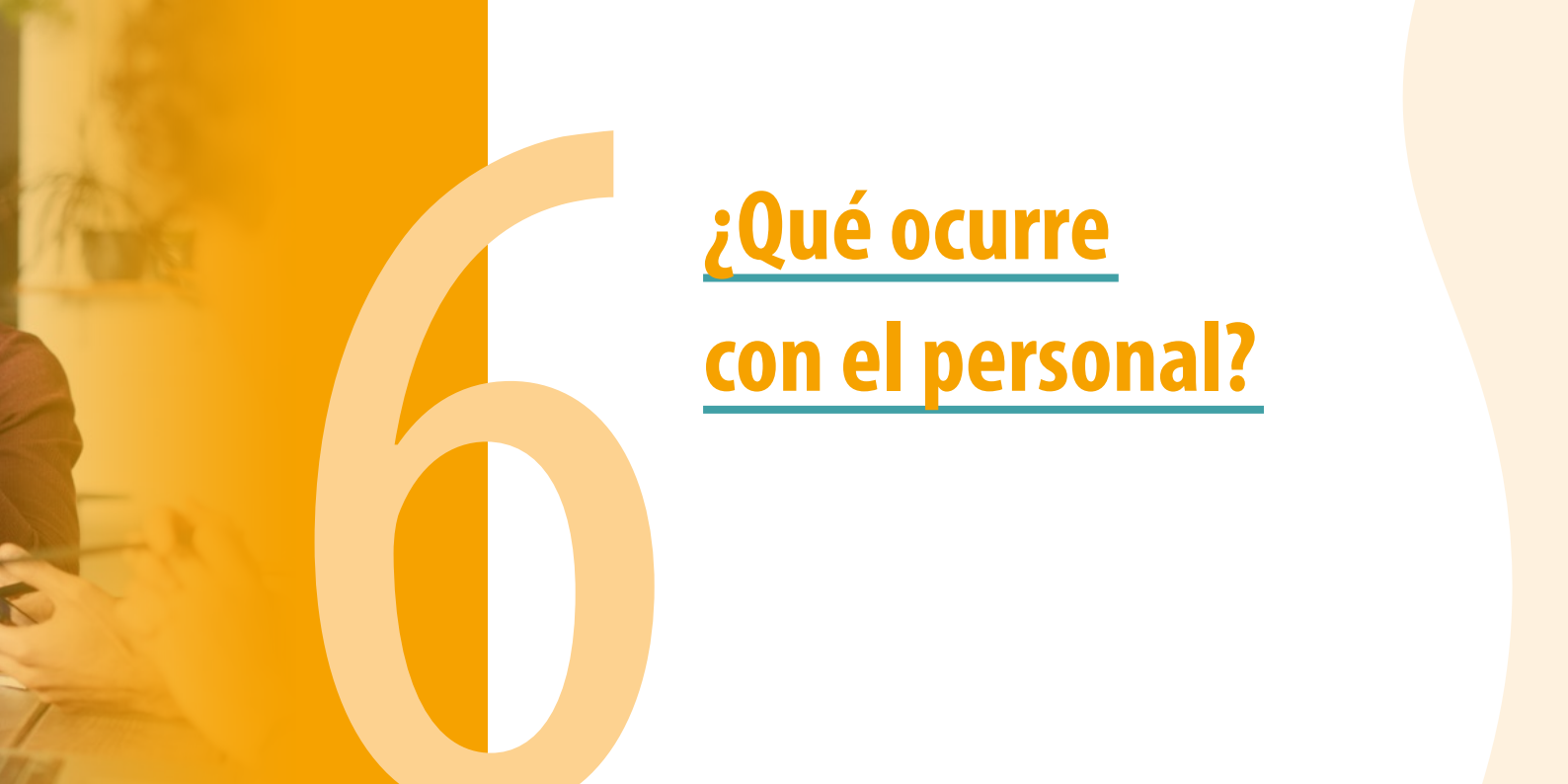
En Italia se ha reducido notablemente la percepción de que la complejidad de los requisitos legales dificulta la gestión de la SST

- Las conclusiones por países muestran una imagen heterogénea de la percepción de la complejidad de la obligación legal. Y esto es así a pesar del marco jurídico común vigente en la Unión Europea, tal como se establece en la [Directiva marco de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo](#) (Directiva 89/391/CEE).
- Si bien más de la mitad de los lugares de trabajo de Bélgica y Francia consideran que las obligaciones legales constituyen una dificultad importante para abordar la seguridad y la salud, estos porcentajes son sustancialmente inferiores en Letonia, Lituania y Finlandia.
- Es revelador observar la notable caída registrada en Italia (del 67 % de los lugares de trabajo en 2014 al 43 % en 2019), lo que ayuda a interpretar este indicador. Es posible que, en lugar de medir la complejidad de las obligaciones

jurídicas en sí mismas, esta pregunta se centre en las modificaciones y actualizaciones de la legislación, cambios que las personas encuestadas pueden considerar difíciles a medida que se adaptan a los nuevos requisitos. En el caso de Italia, las conclusiones de 2014 probablemente repuntaron sobre la aplicación de importantes revisiones de la legislación italiana, que entraron en vigor a partir de 2011.

- Por otra parte, en Suecia se ha producido un aumento significativo que puede explicarse por las disposiciones relativas al entorno organizativo y de trabajo social ([AFS 2015:4](#)), que entraron en vigor el 31 de marzo de 2016. Esto estaría en consonancia con la interpretación anterior de que el cambio afecta a la dificultad percibida, pero se requiere un análisis más profundo para confirmar la(s) causa(s) del aumento notificado desde 2014.





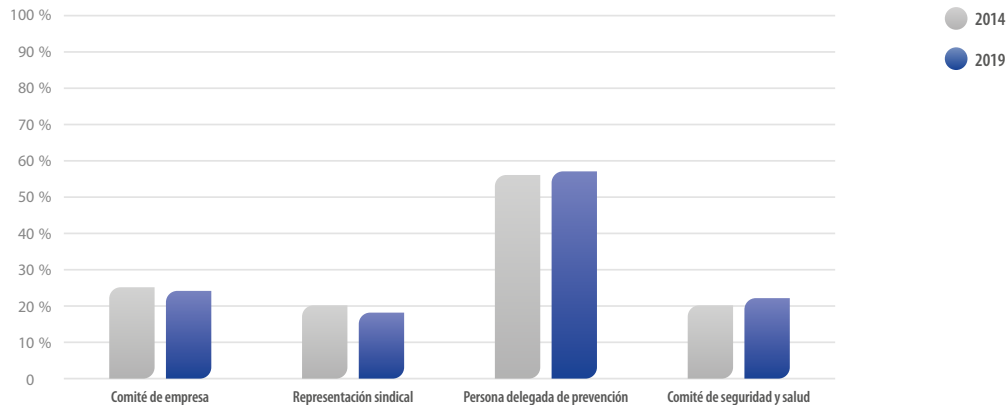
6

¿Qué ocurre
con el personal?

Solo el 61 % de los lugares de trabajo informaron de que implicaban a su plantilla en el diseño de medidas para prevenir los riesgos psicosociales

- Por lo que se refiere a la participación de la plantilla, y centrándose en los lugares de trabajo que informaron de la aplicación de medidas para prevenir los riesgos psicosociales en los tres años anteriores a la encuesta, el 61 % de las personas encuestadas en la EU27_2020 indica que el personal desempeñó un papel en la concepción y el establecimiento de dichas medidas, ligeramente por debajo del 63 % en 2014.
- Una vez más, estos resultados varían en función del país y, aunque se han producido aumentos en varios países desde 2014, otros han experimentado descensos evidentes en los últimos cinco años, como Lituania, Estonia y Chipre.
- Debido a la naturaleza de los riesgos psicosociales, las medidas en este ámbito deberían incluir la participación directa del personal y un grado especialmente elevado de colaboración de todas las partes en el lugar de trabajo, pero las conclusiones sugieren que, por lo general, esto no sucede.
- Según la información comunicada, la participación de la plantilla en las industrias extractivas es inferior (37 %), en comparación con las actividades de salud humana y de servicios sociales (77 %).

Porcentaje de lugares de trabajo en los que se presentan formas de representación de la plantilla, 2014 y 2019



Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de la EU27_2020, y el tamaño del lugar de trabajo depende de los umbrales establecidos a escala nacional para estas formas de representación, de ESENER 2014 y ESENER 2019

La forma más comúnmente notificada de representación de la plantilla fue, con diferencia, la designación de una persona delegada de prevención

- Una persona delegada de prevención es, sin duda, la forma más frecuente de representación del personal, en un 57 % de los lugares de trabajo de la EU27_2020, una cifra ligeramente superior a la de 2014.
- La electricidad, el gas, el vapor y el aire acondicionado (71 %), la educación (67 %) y las industrias extractivas (67 %) son los sectores con mayor probabilidad de presentar algún tipo de representación de la plantilla.
- Como cabe esperar, estos resultados se ven impulsados en gran medida por el tamaño de la empresa.
- Sin embargo, como se muestra a continuación, es interesante obtener información adicional sobre estas personas delegadas de prevención y, en particular, sobre el modo de designación.

Porcentaje de lugares de trabajo sin representación de la plantilla, por país

PAÍS	%
Portugal	68
Letonia	63
Polonia	61
Grecia	60
Bélgica	57
Francia	56
Eslovenia	52
Países Bajos	51
Suiza	50
Hungría	49
Chipre	43
Macedonia del Norte	43

PAÍS	%
España	42
Malta	36
EU27_2020	36
Chequia	34
Serbia	34
Estonia	33
Croacia	33
Islandia	32
Luxemburgo	28
Austria	27
Alemania	26
Eslovaquia	26

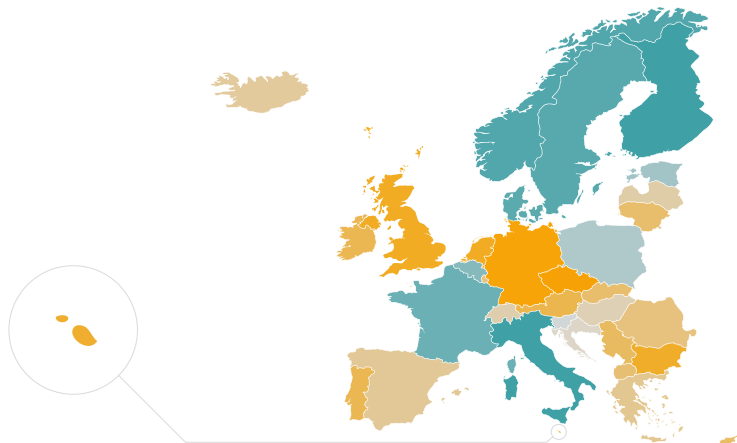
PAÍS	%
Finlandia	25
Suecia	23
Dinamarca	22
Irlanda	22
Reino Unido	22
Italia	16
Noruega	14
Bulgaria	11
Lituania	11
Rumanía	11

Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de los 33 países, y el tamaño del lugar de trabajo depende de los umbrales establecidos a escala nacional para estas formas de representación, de ESENER 2019.

Más de un tercio de los lugares de trabajo de la UE declaró no contar con ninguna forma de representación de la plantilla

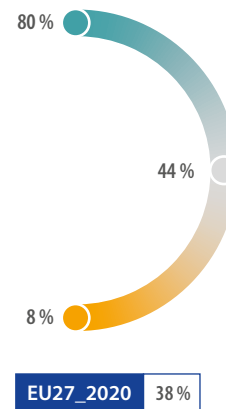
- Curiosamente, más de un tercio de los lugares de trabajo de la EU27_2020 (36 %) no contaba con ninguna de estas formas de representación de la plantilla, y las proporciones más elevadas se registraron en Portugal (68 %), Letonia (63 %) y Polonia (61 %).
- Por sectores, la falta de representación del personal se notifica con mayor frecuencia entre los lugares de trabajo de las actividades inmobiliarias (50 %), las actividades profesionales, científicas y técnicas (49 %) y las actividades de hostelería (48 %), frente a la educación (19 %).

Porcentaje de lugares de trabajo en los que las personas delegadas de prevención son elegidas por la plantilla, por país



Nota: Los datos corresponden a todos los lugares de trabajo de los 33 países, y el tamaño del lugar de trabajo depende de los umbrales establecidos a escala nacional para estas formas de representación, de ESENER 2019.

Elegidos por la plantilla



Powered by Bing, © GeoNames, HERE, MSFT

En más de la mitad de los lugares de trabajo de la UE, es la persona responsable de la empresa quien selecciona a la persona delegada de prevención

- Como se ha mencionado anteriormente, ESENER 2019 intentó obtener más información sobre esta representación en materia de salud y seguridad preguntando sobre su nombramiento en los lugares de trabajo. Los resultados revelan una situación muy diversa en función de cada país, lo que refleja los distintos marcos nacionales.
- Más de la mitad (52 %) de los lugares de trabajo de la EU27_2020 declaran tener una persona representante en materia de salud y seguridad seleccionada por la empresa, y los porcentajes más elevados corresponden a Alemania y Chequia (83 % de los lugares de trabajo).
- Alrededor de un tercio de los lugares de trabajo encuestados (38 %) informó de que sus representantes en materia de salud y seguridad son elegidos por la plantilla, con las proporciones más altas en Finlandia e Italia (80 %) y Suecia (75 %).
- Es importante tener en cuenta estos resultados para poder comprender bien las características de las personas delegadas, que difieren considerablemente en función del país; no siempre son representantes de la plantilla propiamente dicha elegidos por sus compañeros y compañeras de trabajo.

Metodología de la encuesta ESENER 2019

- Trabajo de campo: primavera y verano de 2019 en lugares de trabajo con una plantilla de cinco o más personas de organizaciones públicas y privadas de todos los sectores de actividad.
- Treinta y tres países: los 27 Estados miembros de la UE, Islandia, Macedonia del Norte, Noruega, Serbia, Suiza y el Reino Unido.
- Se encuestó en un total de 45 420 lugares de trabajo, siendo la persona encuestada «la que más sabe sobre seguridad y salud en la empresa».
- Muestras nacionales de referencia potenciadas en tres países, financiadas por las autoridades nacionales respectivas: Irlanda (+ 1 250), Noruega (+ 450) y Eslovenia (+ 300).
- Datos recogidos principalmente a través de entrevistas telefónicas asistidas por ordenador.

¿Desea ampliar información?

Explore la visualización
de datos de ESENER en:
<https://esener.eu>



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, ESPAÑA
Correo electrónico: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>

TE-RO-19-007-ES-N



Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-9479-535-9