



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



ESENER₂₀₁₉

Datos de España

**Encuesta europea de empresas
sobre riesgos nuevos y emergentes**



Documento Divulgativo

Título:

ESENER (Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes) 2019. Datos de España

Fecha de elaboración:

Octubre 2020

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por:

Mercedes Colorado Soriano

Pilar Hervás Rivero

Marta Zimmermann Verdejo

Departamento de Investigación e Información (INSST)

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid

Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27

www.insst.es

Composición:

Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST

Edición:

Madrid, octubre 2020

NIPO: 118-20-095-8

Hipervínculos:

El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones>



Contenido

1. MARCO GENERAL.....	3
1.1 Tamaño y sector de las empresas españolas. Organización preventiva ...	3
1.2 Implicación de altos cargos y jefes en PRL	4
1.3 Procedimiento de reincorporación	6
1.4 Exámenes de vigilancia de la salud.....	7
1.5 Inspecciones	7
1.6 Promoción de la salud	8
1.7 Factores de riesgo en los puestos de trabajo.....	8
2. GESTION PRL.....	12
2.1 Razón de no evaluación de riesgos	13
2.2 Participación de los trabajadores.....	14
2.3 Comprobación	14
2.4 Motivación	15
2.5 Dificultades	15
3. RIESGOS PSICOSOCIALES	17
3.1 Procedimientos	17
3.2 Medidas psicosociales	17
3.3 Obstáculos	18
4. ORGANIZACIÓN PRL.....	20
4.1 Representación	20
4.2 Comunicaciones en relación PRL.....	21
4.3 Formación	22

4.4 Información	23
5. BIBLIOGRAFÍA.....	25

1. MARCO GENERAL

En 2019 la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo realizó la tercera encuesta europea a empresas sobre riesgos nuevos y emergentes que hace cada cinco años, conocida como ESENER.



33 PAISES

Este año han participado 28 países de la UE más Islandia, Macedonia del Norte, Noruega, Serbia y Suiza.

En España en concreto se han realizado 3.267 entrevistas.

1.1 Tamaño y sector de las empresas españolas. Organización preventiva

En cuanto al tamaño de las empresas de nuestro país, tres cuartas partes tienen menos de 50 trabajadores, y el sector mayoritario es Servicios con un 74% (ver gráficos 1 y 2).

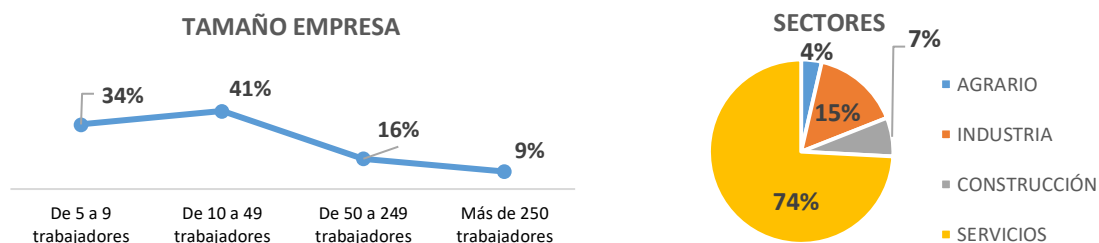


Grafico 1 y 2. Tamaño y sector de las empresas españolas, respectivamente.

La Directiva 89/391/CEE del Consejo sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, establece unos criterios mínimos que deben de cumplir los países de la Unión Europea, en aras de alcanzar una adecuada Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Si bien, cada

país ha traspuesto a su ordenamiento jurídico nacional una organización de la prevención que no coincide en todos los países. Por ello, las preguntas de esta encuesta no siempre se van a adaptar bien a todos los destinatarios. En el caso de España, en el apartado que se pregunta por los especialistas en PRL, no coinciden exactamente con nuestras figuras preventivas, pero sí nos ayuda a esbozar cómo es la organización de la prevención en nuestras empresas.

En la tabla 1 se muestran los porcentajes de los especialistas en PRL con los que las empresas dicen que cuentan. En la mayoría de los casos, a medida que aumenta el tamaño de la empresa cuentan con más recursos. En cuanto a las diferencias entre sectores, no hay gran variación, aunque proporcionalmente, el sector de la Construcción dispone de más especialistas en su servicio de prevención, y por el contrario el sector Servicios el que menos.

				
80% MÉDICO ESPECIALISTA	34% PSICÓLOGO ESPECIALISTA	64% ESPECIALISTA ERGONOMÍA	79% ESPECIALISTA ACCIDENTES LABORALES	71% EXPERTO PRL NO ESPECIALISTA

Tabla 1. Porcentaje especialistas en PRL.

Además, el 76% de las empresas contestó que en los últimos tres años han contado en su centro de trabajo con algún Servicio de Prevención Ajeno para ayudar en las tareas de PRL.

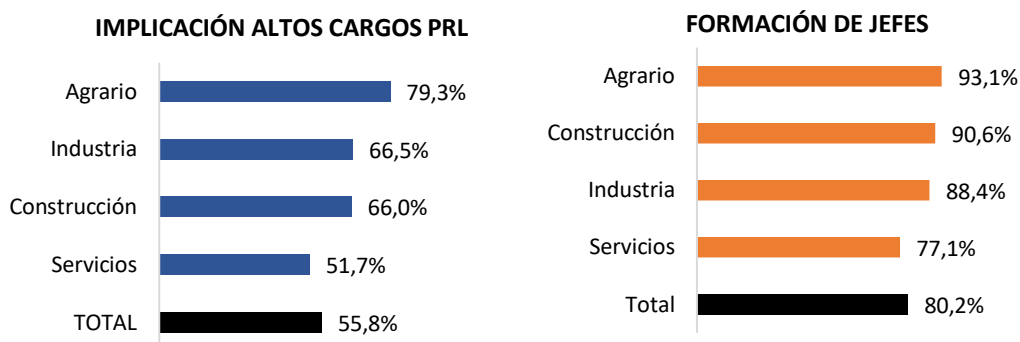
1.2 Implicación de altos cargos y jefes en PRL

Para mejorar la seguridad y salud en el trabajo (SST) y la reducción de accidentes, se elabora una Estrategia Española que establece el marco general de las políticas preventivas a corto y a medio plazo. Uno de los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2015-2020, es la integración de la prevención dentro de la estructura jerárquica de la empresa, ya que con ella conseguiremos una disminución de los índices de siniestralidad

laboral y una mejora de las condiciones de SST. Para alcanzar dicho objetivo, es imprescindible contar con la colaboración tanto de empresarios como de trabajadores. La sensibilización y concienciación en todos los niveles de la organización es una de las vías que permiten mejorar las conductas y actitudes. De los empresarios, por un lado, para lograr un cambio en la forma de liderazgo y una implicación en el compromiso de integrar la seguridad y salud en la toma de sus decisiones, en su trabajo y gestión diaria; y de los trabajadores, por otro lado, para conseguir su colaboración constructiva con la dirección de la empresa y la aplicación de buenas prácticas en su hacer diario.

En esta encuesta, se preguntó a las empresas, si los altos cargos de la dirección tratan asuntos relacionados con la PRL. Sólo un poco más de la mitad, el 55,8% lo hace de forma habitual. Si comparamos estos datos con los de la encuesta ESENER 2014, se observa un discreto incremento, ya que en esa ocasión el porcentaje fue de 54,3%. Respecto a si los jefes de equipo y los jefes de producción reciben formación sobre cómo gestionar la PRL en sus equipos, el 80,2% dijo que sí. Este porcentaje ha disminuido ligeramente respecto a la encuesta ESENER del 2014 que fue del 82%.

Estas dos cuestiones van creciendo en porcentaje a medida que aumenta el tamaño de la empresa. En cuanto a las diferencias entre sectores, en el sector de la Agricultura están más implicados los jefes y altos cargos que en el sector Servicios. En las gráficas 3 y 4 se representan los porcentajes de implicación por sectores.



Gráficos 3 y 4. Porcentaje de implicación altos cargos en PRL y formación de jefes.

1.3 Procedimiento de reincorporación

Una de las cuestiones importantes, es si después de un periodo largo en el que el trabajador ha estado fuera de la empresa por motivos de baja de larga duración, se realiza algún procedimiento para actualizar los temas relacionados con la incorporación en el puesto de trabajo y la PRL.

En las empresas grandes de más de 250 trabajadores, lo hacen en un 71,2% de los casos, aunque estas empresas solo suponen el 9% de las empresas españolas. En el resto no llegan ni a la mitad, quedándose en el 46,8%.

En cuanto a diferencias por sectores, el sector de la Construcción y el sector de Industria han desarrollado más protocolos para ayudar en la reincorporación que los sectores Agrario y Servicios (ver gráfico 5).



Gráfico 5. Porcentaje de empresas que disponen de procedimientos de reincorporación por sectores.

1.4 Exámenes de vigilancia de la salud

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo anterior (2007-2012), motivó importantes desarrollos normativos orientados a mejorar la calidad y eficacia de la vigilancia de la salud y de las especialidades de medicina y enfermería del trabajo. La Estrategia actual recoge que sigue siendo primordial avanzar en esta dirección, contando con la colaboración de todos los agentes implicados en velar por la salud de los trabajadores, tanto en la actualización, promoción y difusión de guías y protocolos de vigilancia específica de la salud, como en el desarrollo de cuantas actuaciones faciliten la buena práctica de esta actividad preventiva.

Los exámenes de salud, de acuerdo con la encuesta, se realizan en gran parte de las empresas, en concreto en el 93,4%, aunque no ahonda en la calidad de las mismas.

1.5 Inspecciones

Otro de los objetivos de la EESST es la potenciación del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante la adecuación de su estructura, organización y funcionamiento.

El 39% de las empresas contestó en la encuesta que les visitó la inspección de trabajo para comprobar que cumplían con los requisitos en materia de PRL. El 96% dijo que en su centro de trabajo disponían de un documento donde se explican las responsabilidades o los procedimientos en materia de PRL.



- **SEGÚN TAMAÑO:** Las empresas más grandes fueron visitadas el doble que las más pequeñas.
- **SEGÚN SECTOR:** Las empresas de la Construcción fueron las más visitadas que el resto (es un sector considerado como prioritario en la EESST, por su alto índice de incidencia de siniestralidad).

1.6 Promoción de la salud

El fomento de la cultura y de los hábitos saludables en la empresa y en la sociedad en general, es otro de los objetivos recogidos en la EESST 2015-2020.

Las empresas grandes, sobre todo las de más de 250 trabajadores, realizan muchas más campañas de promoción de la salud que el resto.

En cuanto a sectores, no hay grandes diferencias, aunque el sector de la Construcción destaca por tener más campañas de prevención de adicciones que el resto.

En materia de promoción de la salud se han llevado a cabo actuaciones en las siguientes materias:

NUTRICIÓN	PREVENCIÓN ADICCIONES	DEPORTE	EJERCICIOS ESTIRAMIENTOS
43%	43%	32%	51%

Tabla 2. Porcentaje de actuaciones llevadas en las empresas relacionadas con la promoción de la salud.

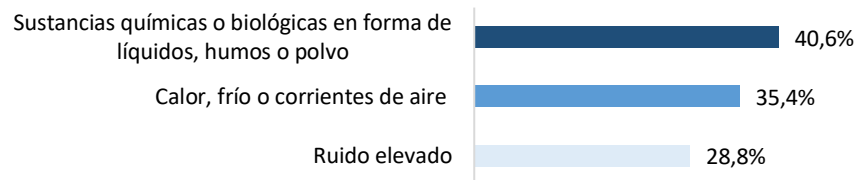
1.7 Factores de riesgo en los puestos de trabajo

A medida que aumenta el tamaño de empresa, también aumenta de forma general las frecuencias con las que, las empresas entrevistadas, reconocen la existencia de ciertos factores de riesgo relacionados con las condiciones de

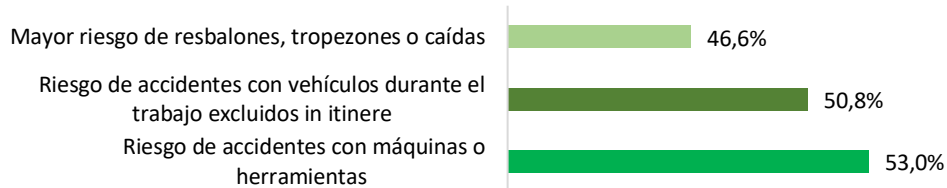
trabajo. Esto ocurre en todos los grupos de factores de riesgo menos en los ergonómicos, que no siguen un patrón claro, en concreto los movimientos repetitivos de mano-brazo disminuyen según aumenta el tamaño de empresa.

En cuanto al sector se observan más diferencias. En los gráficos 6,7 ,8 y 9 se recogen los factores de riesgo que las empresas entrevistadas han considerado que tienen presentes en sus centros de trabajo, independientemente de que estén actualmente controlados y de la cantidad de trabajadores a los que afectan.

FACTORES DE RIESGO HIGIENICOS

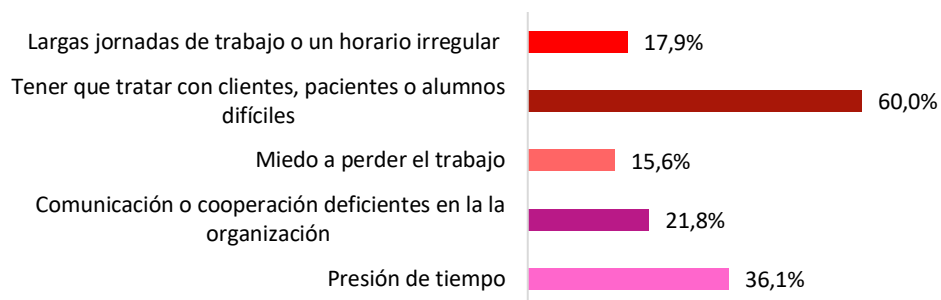


FACTORES RIESGO DE SEGURIDAD

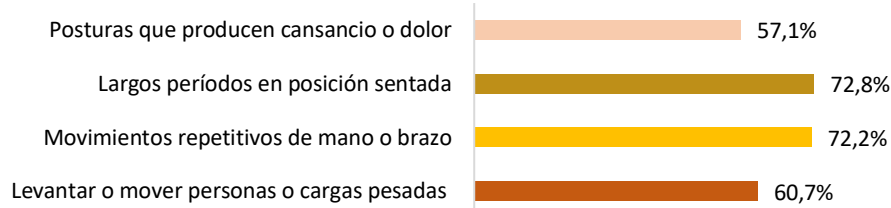


Gráficos 6 Y 7. Porcentaje de factores de riesgo presentes en las empresas entrevistadas.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES



FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICOS



Gráficos 8 y 9. Porcentaje de factores de riesgo presentes en las empresas entrevistadas.

Los factores de riesgos que las empresas han señalado con más frecuencia, son los del bloque de riesgos ergonómicos, seguido de un riesgo del bloque psicosocial. Estos son:

- Largos periodos en posición sentada (72,8%)
- Movimientos repetitivos de mano o brazo (72,2%)
- Levantar o mover personas o cargas (60,7%)
- Tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles (60%)

Los riesgos que las empresas han señalado que se han visto más incrementados, desde la encuesta ESENER 2014, son “Tener que tratar con clientes, pacientes o alumnos difíciles” (aumento 21%), “Movimientos repetitivos de mano o brazo” (aumento 20% de media, si bien este aumento se ve más acusado en los sectores de Industria donde ha sido del 39% y Servicios, un 21%).

El “Riesgo de accidente con máquinas y herramientas” se ha visto reducido respecto a la encuesta ESENER del 2014. En el sector de la construcción ha

disminuido 7 puntos porcentuales y en el sector Industria un 5%. En el gráfico 10 se muestran los factores de riesgo identificados por las empresas desglosados por sectores.

GRÁFICO COMPARATIVA POR SECTORES

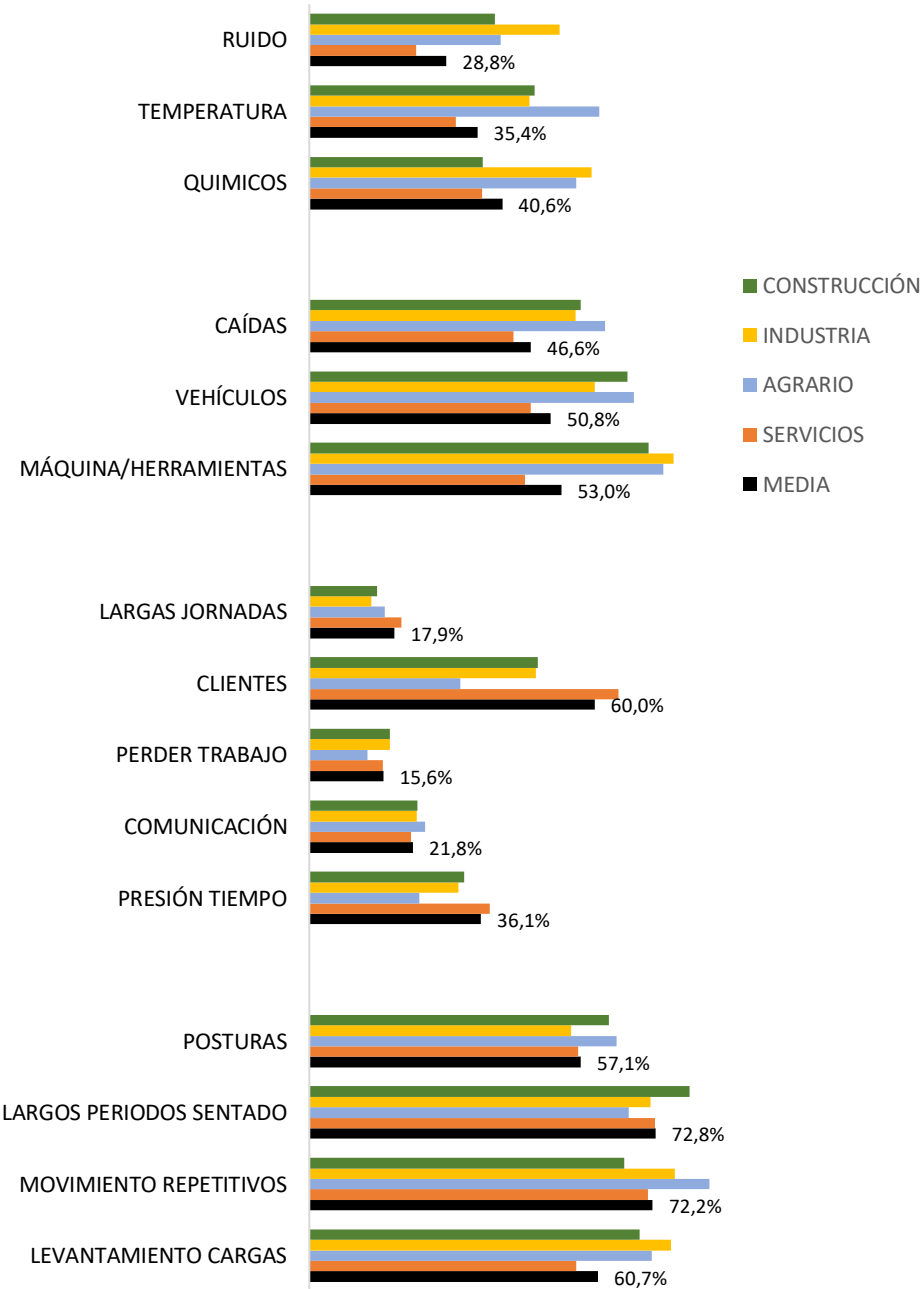


Gráfico 10. Factores de riesgo presentes en las empresas entrevistadas por sectores.

Hay dos bloques diferenciados, por un lado están los sectores de Construcción, Industria y Agrario, que identifican en sus empresas un mayor porcentaje de

factores de riesgo relacionados con la Higiene y Seguridad. En cambio, el sector Servicios tiene mayor contacto con clientes, jornadas más largas y mayor presión de tiempo.

2. GESTION PRL

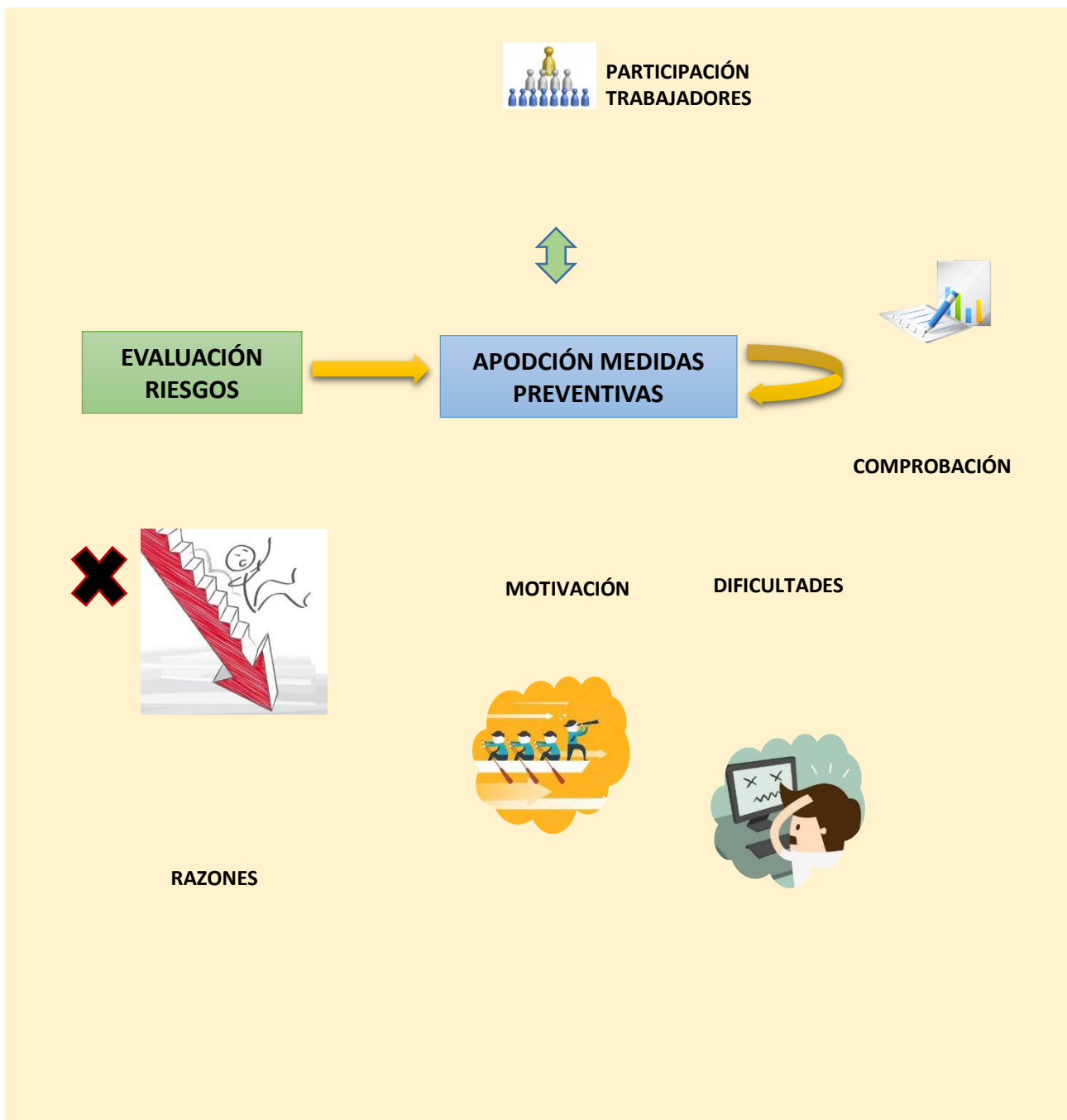


Gráfico 11. Resumen proceso evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos es obligatoria en todas las empresas españolas, de acuerdo con la Ley de PRL 31/1995. El 94% de las empresas encuestadas hizo

la evaluación de riesgos con carácter periódico (el 84% de ellas entre los años 2018 y 2019). Comparando con los datos recogidos en la encuesta ESENER 2014, hay un aumento de un 5% de empresas que realizan la evaluación de riesgos entre el año 2014 y 2019.

2.1 Razón de no realizar la evaluación de riesgos



Aun así hay un pequeño porcentaje (6%) de empresas que no realiza la evaluación de riesgos. Las razones que han dado estas empresas para no realizarla son de forma mayoritaria (80% de los casos), que los peligros y riesgos ya se conocen de todas formas.

Respecto a la encuesta ESENER 2014 ha aumentado la razón “No disponemos de expertos capacitados para realizarlas”, ya que en el año 2014 fue del 29% y en el 2019 de 35,6%. En el gráfico 12 se pueden observar las razones que dan las empresas para no realizar la evaluación de riesgos.

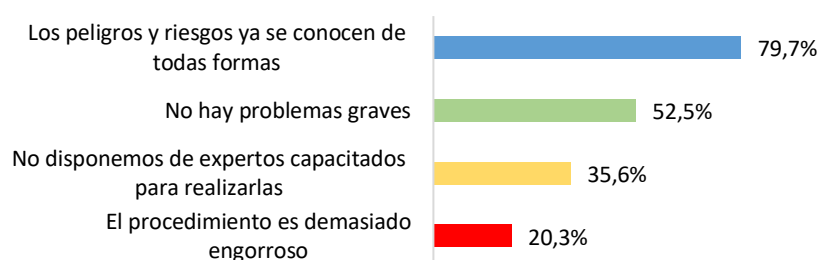


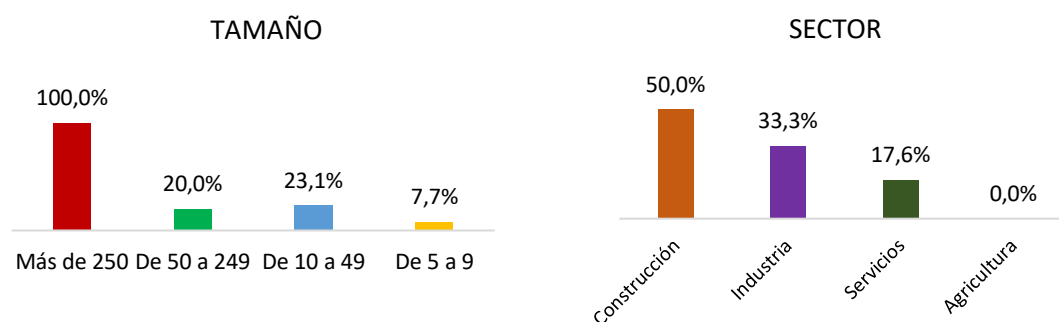
Gráfico 12. Razón para no realizar evaluación de riesgos en aquellas empresas que no han realizado evaluación de riesgos.

2.2 Participación de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo según viene recogido en la Ley de PRL. El 78% de las empresas que han realizado la evaluación de riesgos, dice contar con sus trabajadores a la hora de adoptar las medidas preventivas.

2.3 Comprobación

Después de la evaluación de riesgos, se determinan las medidas preventivas para reducir al máximo los riesgos que no se han podido evitar. Estas medidas deben ser comprobadas para saber si son eficaces o no. La respuesta a la pregunta de si adoptan alguna otra medida para comprobar la PRL en su centro de trabajo, depende mucho del tamaño de la empresa y del sector. Todas las empresas mayores de 250 trabajadores adoptan medidas para su comprobación, mientras que el porcentaje de las demás empresas es bastante bajo. Y en cuanto a sectores en la Construcción, comprueban las medidas preventivas en la mitad de las empresas y en Agricultura en ninguna.



Gráficos 13 y 14. Porcentaje de empresas que realizan comprobación de medidas preventivas por tamaño y sector, respectivamente.

2.4 Motivación



Se preguntó a las empresas por su motivación para desarrollar la gestión de riesgos laborales en sus centros de trabajo. La principal motivación (para casi 9 de cada 10 empresas) es cumplir con los requisitos legales.



Gráfico 15. Motivación de las empresas entrevistadas para gestión riesgos laborales.

2.5 Dificultades



En cuanto a las dificultades que encontraron las empresas en desarrollar la gestión de riesgos laborales en sus centros de trabajo está muy repartida, siendo las mayoritarias, la falta de tiempo o personal (33,7%) y la complejidad de los requisitos legales (33,1%)

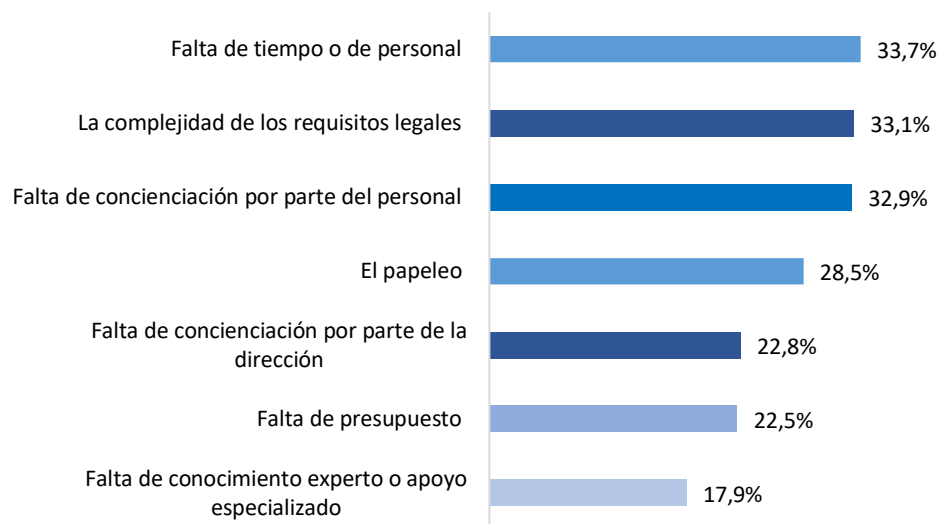


Gráfico 16. Principales dificultades en la gestión de la prevención de riesgos laborales de las empresas entrevistadas.

3. RIESGOS PSICOSOCIALES

Las preguntas relacionadas con riesgos psicosociales se hicieron únicamente a empresas de 20 o más trabajadores.

3.1 Procedimientos

La existencia de procedimientos para prevenir el estrés o afrontar posibles casos de amenazas, insultos o agresiones por parte de clientes, acoso u hostigamiento, va a facilitar que se actúe de forma más rápida y eficaz cuando empiecen a presentarse situaciones de riesgo. En la siguiente tabla se recoge el porcentaje de protocolos existentes en las empresas.

PREVENCIÓN ESTRÉS	AFRONTAR AMENAZAS	AFRONTAR ACOSO
		
43,8%	64,5%	56,9%

Tabla 3. Existencia de procedimientos para prevenir riesgos psicosociales en las empresas entrevistadas de 20 o más trabajadores.

3.2 Medidas psicosociales

Entre las medidas psicosociales que se han adoptado en las empresas encuestadas se encuentran las siguientes:

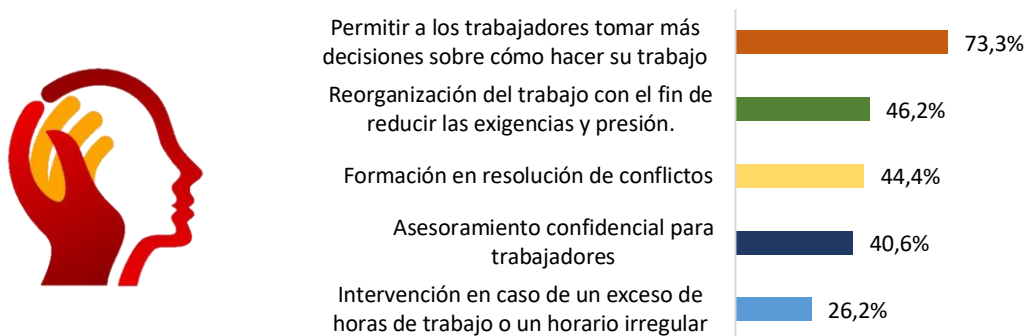


Gráfico 17. Medidas psicosociales adoptadas en las empresas entrevistadas de 20 o más trabajadores.

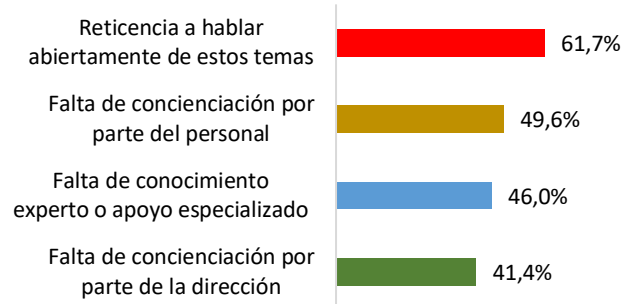
Las medidas se tomaron en mayor proporción a medida que aumenta el tamaño de empresa. Excepto la medida “permitir a los trabajadores tomar decisiones sobre cómo hacer su trabajo” (73,3%), que tiene mayor porcentaje en empresas más pequeñas, y se va reduciendo a medida que aumenta el número de trabajadores en la empresa.

Analizando por sector, no se han encontrado diferencias significativas.

El 18,5% de las empresas dijo que estas medidas se adoptaron a raíz de problemas concretos relacionados con el estrés, el acoso, el hostigamiento o la violencia en su centro de trabajo. Y aproximadamente en la mitad de empresas (52%) contaron con los trabajadores para el diseño y adopción de medidas.

3.3 Obstáculos

En cuanto a los obstáculos que pueden existir para adoptar las medidas psicosociales, se encuentra de forma mayoritaria la “Reticencia a hablar abiertamente de estos temas”.



Gráfica 18. Obstáculos encontrados para adoptar medidas psicosociales en las empresas entrevistadas de 20 o más trabajadores.

4. ORGANIZACIÓN PRL

4.1 Representación

La Ley 31/1995 de PRL prevé la representación de los trabajadores en distintos sujetos u órganos, y ello depende fundamentalmente del número de trabajadores del centro de trabajo.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de PRL. Todas las empresas deben de tener al menos un delegado de prevención. En las empresas de hasta 30 trabajadores, esta figura coincidirá con el representante de los trabajadores. A partir de 31 trabajadores, habrá aparte de estos representantes de personal, delegados de prevención que irán aumentando su número a medida que aumenta el tamaño de empresa. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En el gráfico 19 se representa la organización de la prevención en función del tamaño de la empresa.

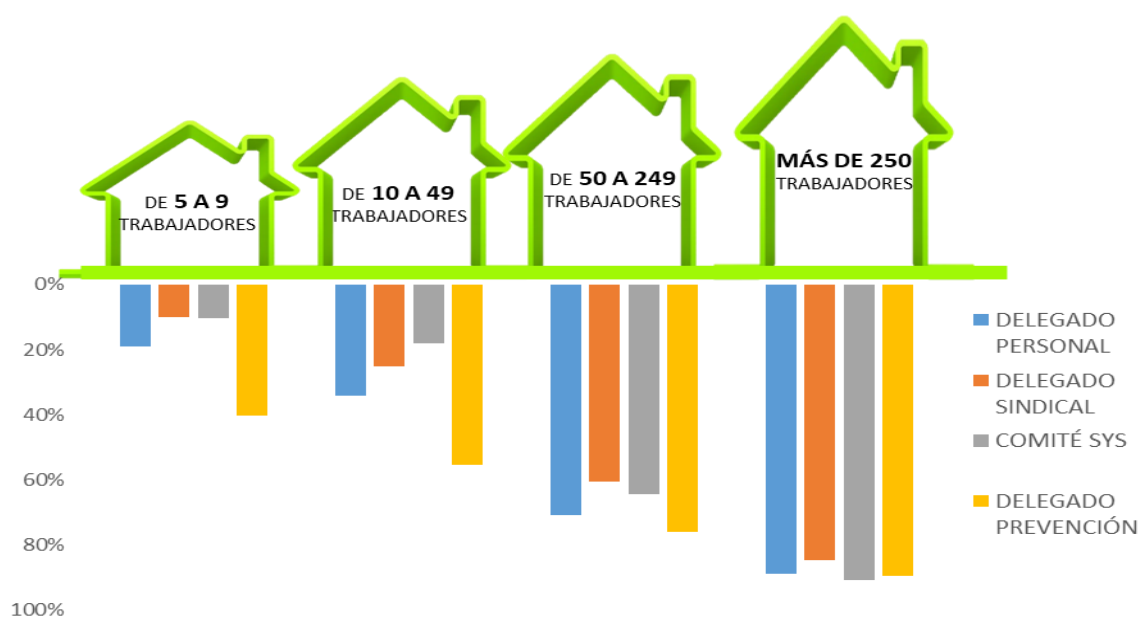


Gráfico 19 .Organización de la prevención en las empresas entrevistadas.

4.2 Comunicaciones en relación a PRL

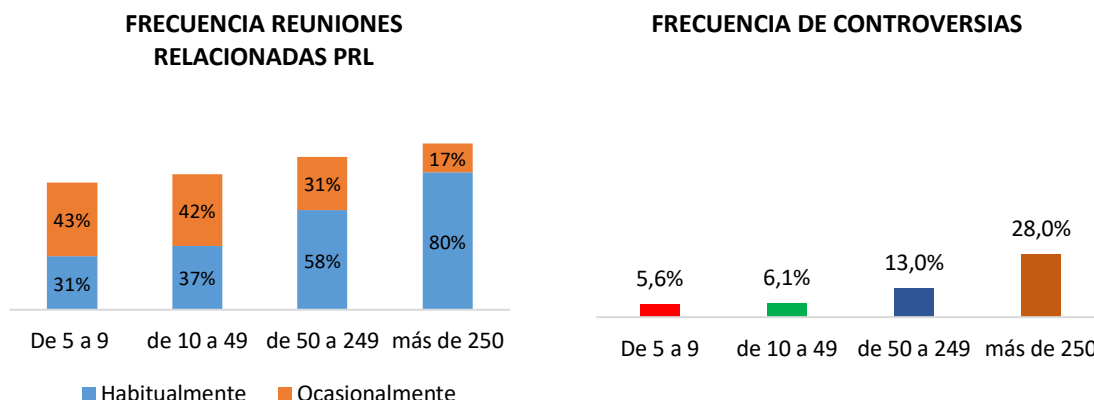
Otro de los objetivos que persigue la EESST 2015-2020 es fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.



El éxito dependerá, en buena medida, de la participación real y efectiva de todos los actores implicados en la prevención de riesgos laborales y, en especial, de los interlocutores sociales. Existe una relación directa entre el grado de implicación de los empresarios y trabajadores y los niveles de seguridad y salud en las empresas. A mayor implicación, mejores condiciones de trabajo.

El empresario deberá consultar a los trabajadores o a sus representantes, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas al trabajo que pudieran tener relación con la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas reuniones se realizan de forma habitual o frecuente en la mayor parte de los centros de trabajo. A medida que aumenta el tamaño de empresa las reuniones son más frecuentes (ver gráfico 20).

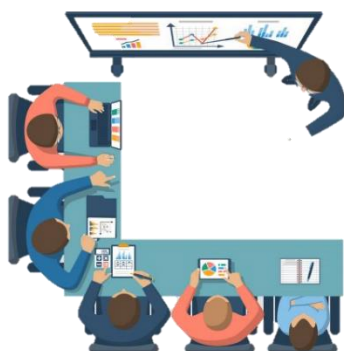
En cuanto a las controversias que surgen en temas relacionados con la PRL, en el gráfico 21 se observa que no son muy numerosas, siendo mucho mayores en empresas grandes, elevándose al 28% de frecuencia.



Gráficos 20 y 21 .Frecuencia reuniones relacionadas con PRL y frecuencia de controversias en las empresas entrevistadas.

Por otro lado, en las reuniones de equipo o personal, se tratan temas relacionados con la prevención una media de 31%, siendo en las empresas de 5 a 9 trabajadores las que con menos frecuencia se trata (21,8%) y en las de más de 250 trabajadores las que más (59,1%).

4.3 Formación



El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Los cursos más frecuentes son aquellos relacionados con el movimiento de cargas, se realizan en 9 de cada 10 centros de trabajo.

En un 27,5% de los casos, se ofrece la formación en otros idiomas.



23

Estás informaciones en su mayoría proceden, en un 83,1% de los casos de expertos contratados, y lo menos frecuente es que procedan de la patronal.

Con respecto a 2014 ha descendido en 4 puntos porcentuales el peso de las mutuas como proveedoras de información. En la gráfica 23 se muestran los porcentajes de dónde procede la información que se ofrece a los trabajadores.



Gráfica 23. Procedencia de la información en las empresas entrevistadas.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Encuesta ESENER 2019
<https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/es/survey/overview/2019>
- Encuesta ESENER 2014
<https://visualisation.osha.europa.eu/esener#!/es/survey/overview/2014>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020
<https://www.insst.es/documents/94886/211340/ESTRATEGIA+SST+1520.pdf/6ad555c4-d5d8-4ab5-8c27-f576e1cd6230>



DD.111.1.20



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

