

JUNTA DE ANDALUCÍA

**CONDICIONES DE TRABAJO
EN LAS INDUSTRIAS DE FABRICACION
DE MUEBLES
EN LA COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA**



Dirección General
de Trabajo y Seguridad Social
Consejería de Trabajo
e Industria

Nº 29

Junta de Andalucía

**Consejería de Trabajo
e
Industria**

**Dirección General de Trabajo
y Seguridad Social**

CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS
INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE MUEBLES
EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA

CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS
INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE MUEBLES
EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA

Edita: JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA
Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

Coordina: Servicio de Condiciones de Trabajo

© JUNTA DE ANDALUCÍA

Dep. Legal: SE-965-96

I.S.B.N.: 84-7936-103-4

Maquetación: RALI, S.A.

Impresión: GRÁFICAS MIRTE, S.L.

**Condiciones de trabajo en las
Industrias de fabricación de muebles
en la Comunidad Autónoma Andaluza**

AUTORES:

**Miguel Gutiérrez Fernández
Luis Onieva Giménez
Vicente Barrios Muniz**

A.I.C.I.A.: SEVILLA

Base documental y Coordinación
Servicio de Condiciones de trabajo

PRESENTACIÓN

La política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo ha experimentado recientemente en nuestro país un cambio sustancial con la promulgación y entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha norma configura el marco general en el que han de operar las diferentes acciones preventivas orientadas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para contribuir a elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

En este sentido e independientemente de las obligaciones que la Ley atribuye a los empresarios como deudores directos de la salud de los trabajadores, corresponden a las Administraciones Públicas el papel de fomentar un conjunto de acciones encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, así como el desarrollar funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico y velar por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En este contexto, la Consejería de Trabajo e Industria a través de su Dirección General de Trabajo y Seguridad Social pretende contribuir a la consecución de estos objetivos en nuestra Comunidad Autónoma mediante una serie de actividades y programas específicos de actuación donde entre otros, se enmarcan la realización de diferentes estudios en los sectores productivos y económicos más representativos de nuestra región.

La presente publicación pretende cumplir los objetivos anteriormente enunciados, contribuyendo tanto al conocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la industria de fabricación del mueble en nuestra Comunidad a través de las manifestaciones de los propios trabajadores del sector, como a la obtención de conclusiones que sirvan de base tanto a los empresarios como a las instituciones competentes en materias preventivas.

Guillermo Gutiérrez Crespo

Consejero de Trabajo e Industria

ÍNDICE

	Págs.
1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO	9
2. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	11
2.1. Ámbito conceptual	11
2.2. Ámbito poblacional	12
2.3. Ámbito geográfico	12
2.4. Ámbito temporal	12
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE MUEBLES DE MADERA	13
3.1. Tipos de muebles	13
3.2. Características del sector a nivel nacional. Facturación y comercio exterior	14
3.3. Principales deficiencias del sector en España	14
3.4. Principales deficiencias del sector en Andalucía	15
3.5. Factores que favorecerían las expectativas del sector en Andalucía	16
3.6. Formación	16
3.7. Empleo y producción	16
3.8. Evolución tecnológica y prevencionista del sector	17
3.9. Siniestralidad	17
4. METODOLOGÍA Y ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
4.1. Marco	21
4.2. Tamaño de la muestra. Error y nivel de significación	21
4.3. Distribución de la muestra	21
4.4. Detalle de la muestra por empresas	21
4.5. Detalle de la muestra por localidades	22
4.6. Entrevistadores	24
4.7. Control de calidad de los datos	24
4.8. Tratamiento de la no-respuesta	24
5. EL CUESTIONARIO	25
5.1. Consideraciones previas	25
5.2. Encuesta piloto y sugerencias	25

5.3. Estructuración y contenido del cuestionario	25
5.4. Fiabilidad y validez del cuestionario	26
6. ANÁLISIS DESCRIPTIVO GENERAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	27
6.1. Datos de la empresa	27
6.2. Datos personales, formación y situación familiar	28
6.3. Situación contractual y forma de pago	28
6.4. Puesto de trabajo y formación respecto al mismo	29
6.5. Condiciones de trabajo	29
6.6. Seguridad e Higiene	30
6.7. Participación. Factores psicológicos y sociológicos	31
6.8. Organización. Otros aspectos generales	31
7. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	33
7.1. Datos de la empresa	33
Provincia	33
Actividad principal de la empresa	34
Plantilla actual del centro de trabajo	34
Forma jurídica de la empresa	35
Tipo de fabricación	35
7.2. Datos personales, formación y situación familiar	36
Sexo	36
Edad	36
Estudios realizados	37
Estado civil	38
Número de hijos	38
7.3. Situación contractual y forma de pago	39
Antigüedad en la empresa y en el sector	39
Tipo de contrato	39
Forma de pago	42
7.4. Puesto de trabajo y formación respecto al mismo	42
Tareas del proceso que más frecuentemente realiza	42
Categoría profesional	43
Conocimientos necesarios para desempeñar correctamente su trabajo	43
Tiempo que necesitaría un trabajador nuevo para desempeñar su trabajo	44
Cursos de formación recibidos	46
7.5. Condiciones de trabajo	47
Tiempo de trabajo (sin incluir horas extraordinarias)	47
Horas extraordinarias a la semana	48
Horario habitual de trabajo	48
Días de vacaciones en los dos últimos años	48
Tiempo medio trabajado en diversas posturas	49
Exigencias del trabajo que realiza	51
7.6. Seguridad e Higiene	52
Estado general de Seguridad e Higiene en la empresa	52
Estado de las instalaciones de la empresa	52
Riesgos de accidente a los que está expuesto en su trabajo	54

Causas principales de los riesgos de accidente	54
Agentes materiales que más frecuentemente causan accidentes	55
Molestias en el puesto de trabajo y número de horas de exposición a las mismas	55
Efectos perjudiciales para la salud y medidas preventivas	60
Fuentes de información	61
Medios de protección personales	62
Procedencia del ruido	63
Causa de no utilización de los protectores auditivos	64
Nivel de audición	64
Conocimiento frente a posibles incidencias que se produzcan	66
Accidentes laborales	67
Baja por accidente laboral	68
Enfermedades profesionales	69
7.7. Participación. Factores psicológicos y sociológicos	70
Sugerencias respecto a condiciones de trabajo	70
Dificultades para hablar con los compañeros	71
Relaciones con jefes, compañeros y subordinados	72
Consideraciones sobre el puesto de trabajo	72
7.8. Organización. Otros aspectos generales	75
Opiniones sobre aspectos de Seguridad e Higiene en la empresa	75
Reconocimientos médicos	76
Visitas en materia de Seguridad e Higiene	76
Asesoramiento que recibe	77
Posibles mejoras de las visitas de Seguridad e Higiene	77
Cuestiones relacionadas con el desempleo	78
APÉNDICES	81
Bibliografía	81
Listado del cuestionario	83
Lista de gráficos	94
Lista de tablas	97

1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO.

Uno de los objetivos prioritarios de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía es el estudio y prevención de riesgos derivados de las condiciones laborales de los trabajadores de la Comunidad Autónoma Andaluza. Tal objetivo se instrumenta, principalmente, a través de la actuación de la Dirección General de Trabajo y, en particular, del Servicio de Condiciones de Trabajo.

El presente estudio sobre las condiciones de trabajo en las industrias de fabricación de muebles en la Comunidad Autónoma Andaluza se encuadra dentro de una serie de trabajos que, sobre diversos sectores productivos, ha patrocinado la mencionada Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.

Dos son las aproximaciones más frecuentes a la investigación de las condiciones laborales de un determinado sector productivo. Por una parte, se puede realizar un estudio «objetivo» de tales condiciones basado principalmente en el análisis directo de los riesgos por parte de técnicos de Seguridad e Higiene: es lo que habitualmente se conoce como la elaboración de un *mapa de riesgos*, a veces también denominado *perfil de riesgos*, *inventario de riesgos*, etc.

Por otra parte, la segunda de las aproximaciones mencionadas consiste en evaluar la percepción que, de las citadas condiciones laborales, tienen los sujetos pasivos de las mismas (que no son otros que los trabajadores del sector objeto de interés) a través de una encuesta a tales trabajadores. Éste es el enfoque del presente trabajo cuyo cuestionario abarca puntos que no se limitan a lo que suele ser la finalidad de los *mapas de riesgos*.

Si bien es cierto que, en el campo prevencionista ninguna técnica es completa por sí misma, la utilización conjunta de ambas metodologías es, en cambio, muy útil porque permite la comparación entre ellas en aquellos puntos que les son comunes sirviendo, en ocasiones, como medida de la fiabilidad de las conclusiones de cada una de ellas y, en otras, como nivel de cuantificación (e incluso como indicador piloto a tener en cuenta) de la valoración de la realidad «objetiva», por parte de los trabajadores.

Los objetivos fundamentales del presente trabajo se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. Lograr un conocimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la industria de fabricación del mueble en la Comunidad Autónoma Andaluza a través de las manifestaciones de los propios trabajadores.
2. Tratar de obtener conclusiones que pudieran servir de base para que las instituciones competentes en esta materia cuenten con una información reciente y cuantificada que les permita profundizar en su labor de apoyo a los trabajadores de esta industria.

Aunque en el sector de fabricación de muebles de madera no se puede asegurar que los trabajadores que desempeñan tareas administrativas estén exentos de riesgos laborales, el presente estudio se circunscribe a los trabajadores más directamente involucrados con la tareas de la producción.

El presente trabajo se organiza en siete capítulos, el primero de los cuales sirve como introducción general. El segundo capítulo define los ámbitos conceptual, geográfico y temporal del estudio. En el tercer capítulo

lo se presentan las características generales del sector español de fabricación del mueble de madera y la estructura de dicho sector en la Comunidad Autónoma Andaluza. El capítulo siguiente se ocupa de la metodología y organización de la investigación, siendo el objeto del capítulo quinto un breve comentario sobre el cuestionario del estudio. En el capítulo sexto se realiza un análisis descriptivo general de los resultados obtenidos, los cuales son detallados cuantitativamente en el séptimo y último capítulo del estudio. En tres apéndices finales se incluye el cuestionario, la lista de gráficos y la lista de tablas que figuran en el texto.

2. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.

Sobre el ámbito abarcado por el presente estudio se contemplan los cinco siguientes aspectos:

2.1. Ámbito conceptual.

A continuación se comentan las consecuencias para el sector del mueble del cambio de la Clasificación Nacional de Actividad Económica (en adelante C.N.A.E.) 74 a la C.N.A.E.-93.

El presente estudio se refiere a la agrupación 36.1 de la C.N.A.E.-93 del cual han sido excluidas algunas actividades, que más adelante se especificarán, tanto por su escasa representación en la economía andaluza como porque su proceso de fabricación difiere sustancialmente del objeto prioritario de nuestro interés que es el de fabricación de muebles de madera para el hogar, incluida la fabricación de muebles de cocina.

Las Industrias de la Madera, Corcho y Muebles estaban incluidas en la agrupación 46 de la C.N.A.E.-74 que abarcaba los siguientes códigos:

- 461. Aserradero y preparación industrial de la madera
- 462. Fabricación de productos semielaborados
- 463. Fabricación en serie de piezas de carpintería, parquet y estructuras de madera para la construcción
- 464. Fabricación de envases y embalajes de madera
- 465. Fabricación de objetos diversos de madera (excepto muebles)
- 466. Fabricación de productos de corcho
- 467. Fabricación de artículos de junco y caña
- 468. Industria del mueble de madera, subdividido a su vez en los siguientes códigos:
 - 468.1. Mobiliario de madera para el hogar
 - 468.2. Mobiliario de madera escolar y de oficina
 - 468.3. Muebles diversos de madera, junco, mimbre y caña
 - 468.4. Fabricación de ataúdes
 - 468.5. Actividades anexas (acabado, barnizado, tapizado, dorado, etc.)

Como puede observarse en la clasificación C.N.A.E.-74, los muebles metálicos quedaban excluidos del grupo 46 constituyendo el subgrupo 316.6 perteneciente al grupo 31 (Artículos Metálicos).

Si nos hemos detenido a considerar la clasificación C.N.A.E.-74 en lo que se refiere a la industria del mueble es fundamentalmente por dos motivos. En primer lugar, porque no existe una absoluta continuidad conceptual en este campo de actividad económica entre las clasificaciones C.N.A.E.-74 y C.N.A.E.-93, ya que en esta última quedan incluidos en el subgrupo 36.1 no sólo los muebles metálicos sino también los de materiales plásticos y colchones, actividades estas últimas que no son objeto de atención en el presente estudio.

En segundo lugar, porque a la hora de analizar la evolución del sector hay que tener en cuenta, en principio, que la mayoría de las estadísticas disponibles en este momento todavía se refieren a la clasificación

C.N.A.E.-74, si bien las exclusiones de nuestro interés anteriormente mencionadas atenúan considerablemente tal falta de continuidad en cuanto se refiere a los fines del presente estudio.

Otro punto a tener en cuenta es la escasez y falta de fiabilidad de las estadísticas disponibles sobre la industria de fabricación del mueble, no sólo porque en la mayoría de las ocasiones se las considera integradas en la industria de la madera (o se dan cifras conjuntas para ambas actividades) sino también por la falta de coincidencia de tales cifras según sean las fuentes consultadas, las cuales pueden incluir o no (cuando lo advierten) actividades tan dispares como las sillas y asientos no domésticos (incluso para el automóvil), fabricación de colchones, armarios y estanterías metálicas, etc. Una dificultad adicional surge en la comparación de estadísticas del sector referentes a la evolución del empleo, ya que la mayoría de las estadísticas publicadas no incluyen a los trabajadores autónomos, no asalariados (ayuda familiar), etc.

2.2. Ámbito poblacional.

La población objeto de la investigación es el colectivo formado por los trabajadores del sector de muebles de madera para el hogar. El estudio queda restringido a la población ocupada, concepto no coincidente con el que habitualmente se conoce como población activa ya que esta última, si se sigue la definición de la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), incluiría no sólo a los mayores de 16 años que estén ocupados, sino a aquellos desempleados que desean conseguir un puesto de trabajo. Las entrevistas del presente estudio han excluido a los desempleados, a los pensionistas y a todas aquellas personas para las que la actividad del mueble de madera doméstico no constituye su actividad primordial.

2.3. Ámbito geográfico.

Aún cuando el presente estudio se extiende geográficamente a todas las poblaciones que forman la Comunidad Autónoma Andaluza, con especial énfasis en aquellas localidades donde la fabricación del muebles tiene una mayor significación tanto en volumen de facturación como de empleo.

2.4. Ámbito temporal.

Una encuesta proporciona una información instantánea del colectivo estudiado. El trabajo de campo del presente estudio ha sido realizado entre los meses de Noviembre y Diciembre de 1994.

Por otra parte, aunque este estudio ha sido abordado como exclusivamente referido al tiempo de su realización, la presente encuesta ha sido enfocada como un estudio de partida de lo que podría llegar a ser una encuesta de carácter continuo (o más propiamente de realización periódica) como suele ocurrir en trabajos de este tipo, ya que es este seguimiento temporal el que permite analizar la evolución de las variables de interés para el colectivo estudiado.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE MUEBLES DE MADERA.

3.1. Tipos de muebles.

En la industria del mueble de madera hay que distinguir entre la fabricación de muebles en serie y la de muebles artesanos o de estilo. Para el primer tipo de fabricación el equipo productivo es más complejo, y bastante más costoso que para la fabricación de muebles de estilo, estando asociada la fabricación de muebles en serie a grandes establecimientos que trabajan con importantes economías de escala. Por el contrario, la fabricación de muebles de estilo es mucho más adecuada para pequeños y medianos establecimientos.

Un sector tan complejo como el del mueble admite diversos criterios de clasificación, de entre los cuales, algunos de los más frecuentes son: estilo, gama, funcionalidad y material empleado en su fabricación, etc.

Como ocurre con cada uno de los criterios anteriormente mencionados, los muebles pueden clasificarse de múltiples formas. En el cuestionario del presente trabajo se ha adoptado, respecto al estilo, una división generalmente utilizada y que no peca de excesivo detalle: muebles clásicos, modernos, provenzales y otros estilos sin especificar. Subdivisiones de estilo tales como Luis XIII, Luis XIV, Torgiano, Regencia, Luis XV, Chipendale, Imperio, etc. constituirían un detalle innecesario para los fines del presente estudio.

Atendiendo a la gama cabe considerar la elitista, alta, media y baja. La de mayor consumo actualmente es la gama media (sobre todo con la irrupción de venta de muebles en las grandes superficies) encontrándose la gama baja en franca disminución de demanda.

Otro criterio de clasificación de gran diversidad es el correspondiente a la funcionalidad del mueble. En este trabajo se ha adoptado como compromiso el de muebles de dormitorio, de comedor, auxiliares, de cocina, tresillos y otras actividades. De nuevo, la especificación de si los muebles de dormitorio deben o no incluir los de niños, o si los muebles de sala de estar deben distinguirse de los de comedor y auxiliares, si los muebles de *office* deben formar un grupo separado de los de cocina o si los asientos de madera sin tapizar para el hogar (como podría decirse también, entre otros, de los muebles de terraza y jardín) deben constituir grupo propio nos parece de escasa relevancia para los fines del presente trabajo. Si excluimos de este estudio los muebles escolares, de oficina y los muebles de bejuco, mimbre, caña (y, por supuesto, los ataúdes) es no sólo atendiendo al espíritu del interés primordial del trabajo sino sobre todo debido a su menor importancia, tanto desde el punto de vista de las cantidades producidas como de su valor económico, tal como puede verse en la Encuesta Industrial del I.N.E. para el periodo 1988-1991.

En este punto, nos permitimos hacer el inciso de que en la pregunta número 2 del cuestionario, además de la fabricación de los muebles cuya funcionalidad hemos mencionado anteriormente, hemos incluido como actividad empresarial la de servicios de acabado (anexas a la industria del mueble de madera: lacado, barnizado, etc.) ya que, aunque tales actividades suelen formar parte de la fabricación integral del mueble, en muchas ocasiones se subcontratan a centros de producción especializados en las mismas.

No deseamos insistir en clasificaciones de muebles atendiendo al tipo de material empleado en su fabricación, pues dichos materiales son mayoritariamente los que hemos relacionado al hablar de otros criterios de clasificación. Materiales tales como el cuero, metacrilato, etc. no se corresponden con la finalidad primordial de este trabajo.

3.2. Características del sector a nivel nacional. Facturación y comercio exterior.

La facturación de la industria de fabricación de muebles en España en 1992 fue de 491.000 millones de pesetas, de los cuales aproximadamente 200.000 millones corresponden a la Comunidad Autónoma Valenciana.

España ocupa actualmente el cuarto lugar en cuanto a países fabricantes de muebles de la Unión Europea, estando precedida por Italia, Alemania y Francia. El crecimiento de la industria del mueble es muy desigual en los países de la Unión. Así como la tendencia de fabricación y consumo es muy positiva en Italia y Alemania, la situación no es buena en Gran Bretaña, Francia y sur de Europa (excepto Italia) debido fundamentalmente a la falta de modernización de las instalaciones. En Italia existen un gran número de empresas con avanzada tecnología, que rentabilizan fabricando series largas. No obstante el mayor valor añadido de la industria italiana del mueble radica en el alto desarrollo del diseño e imagen del producto, características que le distinguen en todo el mundo.

Por lo que se refiere a España, las importaciones totales en 1992 alcanzaron la cifra de 62.820 millones de pesetas (que corresponde al 19,01% de incremento sobre el año anterior) mientras que las exportaciones de mobiliario fueron de 64.415 millones de pesetas (correspondiente al 5% de incremento sobre el año anterior). Por primera vez, en dicho año, la balanza comercial sectorial fue deficitaria ya que la tasa de cobertura fue del 97,52%. El consumo per cápita en España fue, en 1992, de 12.630 pesetas, muy por debajo del registrado en la mayoría de los países comunitarios.

Aunque el 78% de las exportaciones españolas de muebles se destinó a la Unión Europea (lo que la configura como nuestro primer cliente), tales exportaciones continúan aumentando su diversificación, con una creciente cuota de los países de Oriente Medio, Corea, Hong-Kong, Singapur y Taiwán. Aún cuando Italia es, como se ha comentado anteriormente, el principal productor de muebles de la Unión Europea, importa de España mueble clásico de alta calidad, ya que la propia producción italiana no puede atender a su demanda interna.

En cuanto a las importaciones españolas, éstas proceden en un 80,87% de la Unión Europea, perteneciendo el resto de nuestras importaciones principalmente a EE.UU., Japón, Francia, Finlandia y Suecia.

3.3. Principales deficiencias del sector en España.

- El sector está muy atomizado y articulado mayoritariamente en torno a las PYMES y a pequeñas unidades productivas con un alto porcentaje de trabajadores autónomos.
- A nivel nacional las principales zonas de producción se encuentran en la Comunidad Valenciana, Cataluña, Madrid y País Vasco.
- Es un sector intensivo en mano de obra con escaso nivel tecnológico.
- Como comparación, téngase en cuenta que en Alemania (segundo productor europeo del mueble) las empresas tienen un tamaño de plantilla medio que supera los 100 trabajadores, existe un alto nivel de mecanización y fabrican mobiliario en series muy grandes, mientras que en la Comunidad Valenciana, primer productor español, el 70% de los establecimientos industriales tienen menos de 6 trabajadores y sólo el 5,5% supera los 25 trabajadores.
- Se trata de un sector muy sensible a los ciclos económicos, tanto en la faceta de primer mueble (en el que se trata de cubrir una necesidad de equipamiento, generalmente en los primeros años de una familia), como en el de renovación de mobiliario (donde los porcentajes de cifra de ventas en este as-

pecto respecto a ventas totales son muy superiores en la mayoría de los países de la Unión Europea, en comparación con España). Es inmediato deducir la repercusión que la variación de las rentas familiares, volumen y estabilidad del empleo, construcción de nuevas viviendas, etc. tienen sobre la demanda del sector de fabricación del mueble.

3.4. Principales deficiencias del sector en Andalucía.

En «El Sector Industrial en Andalucía» [Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía (1992)] se cita la fabricación de muebles de madera como una de las industrias que presenta más oportunidades en nuestra Comunidad.

No obstante y, en líneas generales, puede decirse que la industria de fabricación de muebles en la Comunidad Autónoma Andaluza adolece de las deficiencias que dicho sector tiene a nivel nacional, pero aún con mayor intensidad, sobre todo en los aspectos comercial, financiero y de organización y planificación a medio y largo plazo.

Entre las más importantes carencias del sector, en la Comunidad Autónoma Andaluza, se pueden citar las siguientes:

- La dimensión empresarial es inferior a la media española, para el 42,9% del sector. En Andalucía son numerosos los pequeños talleres artesanales que, aunque fabrican un mueble de gran calidad, lo hacen generalmente por encargo, lo cual limita muchas posibilidades de mecanización.
- El escaso nivel tecnológico puede afectar seriamente a la competitividad del 45% del sector en Andalucía.
- Insuficiente o nula informatización de la producción, administración y gestión del almacén y de las ventas en el 42,3%, 41,4% y 51,8% respectivamente de los casos.
- Dificultades de encontrar determinadas cualificaciones de Formación Profesional entre sus trabajadores, en el 52,4% de los casos.
- La disposición de suelo es un factor que limita la competencia al 39,4% de las empresas del sector.
- Aún teniendo posibilidades, el 50,9% de las empresas no amplía mercados debido al volumen de la inversión necesaria para ello, su escasa autofinanciación y el temor a tener que satisfacer altos intereses en épocas de fuerte regresión de la demanda.
- El sector está muy disperso geográficamente, lo cual no impide la existencia de determinados ejes de concentración. Así por ejemplo, en Córdoba son polos importantes Lucena y Villa del Río; en Jaén se pueden citar los ejes de Torredelcampo-Torredonjimeno, Martos, Andújar-Lopera y Mancha Real-Huelma; en Sevilla Alcalá-Dos Hermanas-Sevilla-Écija; en Huelva el polo de Valverde del Camino; en Cádiz, Sanlúcar de Barrameda-Puerto Real-El Bosque; en Málaga, Ronda-Alameda, etc.
- Escasez tanto de la jerarquización del tejido productivo como de suficiente diferenciación de productos con el consiguiente incremento de la competencia, sobre todo en muebles de cocina.
- Comercialización poco desarrollada y falta de experiencia en promoción de nuevos mercados y productos. Su mercado mayoritario suele reducirse a Andalucía y, en menor medida, a Extremadura.
- Escasa inversión en diseño, consecuencia de la reducida dimensión empresarial, ya que en la mayoría de las empresas el diseñador es el mismo propietario o gerente.
- Las empresas suelen comprar la madera individualmente (con el consiguiente encarecimiento del precio de compra) y no de forma conjunta como, por ejemplo, sería a través de una central de compras.

3.5. Factores que favorecerían las expectativas del sector en Andalucía.

Teniendo en cuenta todo lo anterior podemos concluir que el crecimiento y las expectativas futuras de la industria de fabricación de muebles de madera en la Comunidad Autónoma Andaluza depende principalmente de las siguientes causas:

- a) De la dimensión empresarial que debe hacer frente a mayores demandas y a las necesidades de innovación tecnológica, lo que debe influir en el aumento del asociacionismo empresarial y en la creación de industrias con mayores dimensiones.
- b) De la comercialización, que exige contar con estructuras comerciales agresivas a nivel nacional e internacional.
- c) Del diseño propio, que adecue los muebles al gusto del consumidor, aunque la fabricación de muebles de estilo disminuye el fenómeno de la moda.
- d) De la calidad de los productos terminados y el establecimiento de marcas nacionales.

3.6. Formación.

Aún cuando se trata de un aspecto fundamental para el futuro desarrollo del sector, la enseñanza académica reglada no se adecúa a las necesidades productivas y en la práctica son las propias empresas las que cubren sus necesidades de formación, lo cual -debido a la reducida dimensión empresarial- puede limitar el uso de nuevas tecnologías (control numérico, sistemas electrónicos, etc.).

3.7. Empleo y producción.

Anteriormente nos hemos referido a las divergencias existentes entre las diversas fuentes consultadas y a las razones de las mismas. La labor se vuelve mucho más ardua si lo que se pretende es referirse exclusivamente al sector del mueble en la Comunidad Autónoma Andaluza, pues la gran mayoría de estadísticas recientes sólo proporcionan actualmente, al nivel de nuestra Comunidad, cifras agregadas para el sector de la Madera, Corcho y Muebles de madera y siempre refiriéndose a la clasificación C.N.A.E.-74, actualmente sustituida, como ya se ha comentado anteriormente, por la C.N.A.E.-93.

En el Anuario Estadístico de Andalucía (1993) del Instituto de Estadística de Andalucía, figuran como cifras más recientes las de 3.955 establecimientos del sector de Madera, Corcho y Muebles en la Comunidad Autónoma Andaluza (en España 36.748 establecimientos) siendo la población ocupada de 17.602 personas en la Comunidad Autónoma Andaluza (de las 222.589 personas ocupadas en el sector que hay en España). Tales establecimientos se distribuyen entre los 385 con que cuenta Almería y los 821 de Sevilla. Estas dos provincias andaluzas también representan los extremos de personas ocupadas en el sector, con 1.071 en la primera y 4.445 en la segunda. Aún cuando el sector presenta uno de los porcentajes más bajos de personal asalariado dependiente, la muestra se ha intensificado intencionadamente en dicho estrato por considerarlo el de mayor interés en cuanto a expresar su percepción de las condiciones laborales.

La publicación «Objetivo y Políticas del Programa Industrial para Andalucía» [Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía (1992)] establece que el sector de la madera representa el 13,11% de la población ocupada en la Comunidad Autónoma Andaluza. Este porcentaje oscila al descender al nivel provincial entre el 4,09% de Huelva y el 22,32% de Málaga.

El V.A.B. del sector Madera, Corcho y Muebles representó en 1990 el 2,4% en Andalucía frente al 3,5% que dicho sector representa a nivel nacional. Dicho V.A.B. andaluz del sector representa el 6,2% comparado con el de España. El V.A.B. por empleo (en miles de pesetas) es sensiblemente inferior en Andalucía (1.764) al de la media española (2.120). Por lo que se refiere específicamente al sector del mueble en la Comunidad

Autónoma Andaluza, la «Encuesta Industrial de Andalucía 1981-1990», del I.E.A. no desciende al nivel provincial y para 1990 proporciona 1.272 establecimientos en Andalucía (frente a 11.539 de España) que dan ocupación a 5.210 personas de las cuales 4.906 son varones (70.496 personas y 64.017 varones en España, respectivamente). Como se observa, aunque la presencia femenina en el sector es escasa a nivel nacional, en el caso de Andalucía el porcentaje de mujeres es muy inferior al del conjunto del país.

3.8. Evolución tecnológica y prevencionista del sector.

La industria de la madera ha evolucionado considerablemente en los últimos años, tanto en el aspecto tecnológico como en el prevencionista.

Por una parte, la moderna maquinaria combina cada vez más la energía eléctrica con la neumática. Por otra parte, los procesos automatizados requieren cada vez menos que las manos del operario, al sujetar las piezas, se aproximen a las zonas más expuestas a los riesgos.

De los pequeños talleres (muchas veces situados en la planta baja de edificios de viviendas) se ha pasado a naves industriales que han mejorado sensiblemente la ventilación y la extracción de polvo de madera.

Aunque, como consecuencia de la utilización de nuevos productos químicos, han aparecido nuevos riesgos, no cabe duda que el uso de las pistolas aerográficas, por ejemplo, ha supuesto un notable avance.

Se puede decir que actualmente coexisten modernas instalaciones con talleres donde la maquinaria es antigua y su mantenimiento es deficiente.

3.9. Siniestralidad.

El estudio «Riesgos Profesionales en Fabricación de Muebles de Madera», refleja que en dicho año se produjeron en España un total de 25.533 accidentes de trabajo con baja, para el conjunto de la rama de actividad *Madera, Corcho y Muebles*. De ellos, 22.589 fueron leves, 657 graves y 17 mortales.

Teniendo en cuenta que estas cifras se refieren al conjunto de la actividad *Madera, Corcho y Muebles*, y no sólo a la fabricación de muebles, y al objeto de situar los números mencionados en términos relativos, consideramos dos de los índices más característicos: los índices de Frecuencia y de Incidencia que desde 1984 a 1988 han sido los siguientes:

Tabla 1: Índices de Siniestralidad

Índices		1984	1985	1986	1987	1988
Frecuencia	Sector	48,6	47,1	52,2	52,3	53,4
	Media Nacional	22,1	22,8	23,7	25,3	26,8
Incidencia	Sector	91,1	88,7	94,6	96,6	101,3
	Media Nacional	41,8	42,4	43,6	46,8	49,6

(Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales, 1988 - Mº T.S.S.)

Del cuadro anterior podemos extraer dos primeras conclusiones:

1. La frecuencia e incidencia relativa de los accidentes en este sector es aproximadamente, el doble de la media nacional para el conjunto de los sectores industriales, lo que indica claramente que se trata de un sector problemático al respecto.
2. La evolución en cuanto al número de accidentes, muestra una tendencia ligeramente creciente.

Si nos referimos específicamente a la actividad 468 de la C.N.A.E.-74, «Fabricación de Muebles de Madera», el total de accidentes ocurridos en 1.988 a 10.322 de los que 9.996 fueron leves, 320 graves y 6 mortales.

Los datos anteriores, ya de por sí significativos de la peligrosidad de la actividad, no permiten, sin embargo, calcular el índice de gravedad (I_g) de la misma, al desconocer el número de jornadas perdidas por tales accidentes, pero es muy probable que el I_g sea un buen reflejo de la peligrosidad de los accidentes graves de la Industria de la Madera, Corcho y Muebles, si se tiene en cuenta que un elevado porcentaje de los accidentes han causado amputaciones a los operarios accidentados y que otro gran número de accidentes, aún sin generar amputaciones, se han producido por contacto manual con las herramientas de corte de las distintas máquinas utilizadas en la actividad, por lo que han originado lesiones de envergadura y que, por tanto, han causado un considerable número de jornadas perdidas.

Para una mayor comprensión de las especiales características de la peligrosidad de esta actividad, hay que decir que frecuentemente se producen accidentes que, aunque calificados formalmente como *leves*, sus consecuencias se han traducido en amputaciones totales o parciales (estas últimas son más frecuentes) de los dedos del trabajador. Así mismo, un gran porcentaje de los accidentes calificados como *graves* también han ocasionado este tipo de amputaciones. Ello se puede explicar, fundamentalmente, por dos motivos:

- a) Herramientas de corte en las diversas máquinas girando a muy altas velocidades.
- b) Manos del operario frecuentemente muy próximas a las herramientas de corte durante toda la operación de mecanización de la pieza.

Estos dos aspectos, conjugados, se agravan con la escasa utilización de dispositivos de seguridad tendientes a hacer inaccesibles los útiles de corte, circunstancia esta última que puede explicarse, entre otras causas, por las siguientes:

- 1) Desconocimiento de los mencionados dispositivos.
- 2) No utilización de los mismos porque la elección, montaje y reglaje de la protección exige de un periodo de tiempo muy superior, en muchas ocasiones, al tiempo necesario para mecanizar la pieza. No hay que olvidar que se trata, con frecuencia, de una actividad casi artesanal, en numerosas ocasiones de tipo familiar (con un promedio próximo a seis trabajadores por empresa) en la que no se suelen mecanizar series largas de piezas de un mismo tipo de operación, sino que, por el contrario, las series son muy cortas e incluso en innumerables ocasiones se trata de piezas sueltas.

Además, el porcentaje de los accidentes en esta actividad que se originan por contacto hombre-máquina, es muy superior a la del resto de actividades industriales, estando ubicadas la gran mayoría de las lesiones en las manos, con más frecuencia en la mano izquierda que en la derecha, lo cual se explica porque mientras que aquella se encuentra a la altura de la herramienta durante toda la alimentación de la pieza guiando la misma, ésta tan sólo se encuentra a la altura de la herramienta al final de la pasada.

Las máquinas que habitualmente se consideran más peligrosas en esta actividad son la tupí, cepilladora, sierra circular, sierra de cinta y universal. En todas estas máquinas debería utilizarse el siguiente principio fundamental: sólo debe permanecer al descubierto la zona peligrosa estrictamente necesaria en función de las necesidades de cada operación.

Por otra parte, cada vez es más frecuente la incorporación de gran número de elementos de seguridad por parte del constructor de maquinaria para esta industria, aunque tales elementos pasen casi desapercibidos a los usuarios e incluso no sean recogidos como tales de forma oficial. No obstante, donde queda un largo camino por recorrer, sobre todo en los pequeños talleres, es en cuestiones tales como niveles de ruido, vibraciones y eliminación de polvo y viruta.

Un riesgo importante en este sector es el de incendio por instalación eléctrica debido a tres circunstancias:

- a) Hay, o puede haber, gases, vapores o nieblas en cantidad suficiente para producir atmósferas explosivas o inflamables.
- b) Presencia en la atmósfera de polvo combustible que puede producir mezclas explosivas o inflamables.
- c) Presencia de fibras o materias volátiles fácilmente inflamables.

Como medidas más inmediatas para reducir este riesgo figuran la de confinar los líquidos inflamables en recintos adecuados, almacenándolos en cantidades mínimas y practicando un barnizado aerográfico en cabina. Por lo que respecta a los combustibles sólidos, se debería generalizar la prohibición de fumar en los talleres, así como la eliminación de viruta y serrín mediante aspiración localizada. Es por ello por lo que el cuestionario de este trabajo se interesa por todos estos aspectos.

Otra de las causas de la alta accidentabilidad en el sector es la antigüedad de la maquinaria, la cual a su vez está concentrada en las máquinas convencionales que son, a su vez, las que más accidentes ocasionan. Respecto a esto, muchos empresarios del sector desean una mayor flexibilidad en la legislación fiscal a fin de poder aplicar coeficientes de amortización más acordes con la celeridad con que se producen las innovaciones tecnológicas de la maquinaria del sector: máquinas semiautomáticas, de control numérico, etc.

Como comenta el número 81 de «Salud y Trabajo» (1990), la realización del mapa de riesgos de la madera ha permitido localizar y definir una amplia variedad de productos que se utilizan en los diferentes procesos y tareas.

En la composición de estos productos intervienen numerosas sustancias orgánicas de acción tóxica sobre el organismo humano, cuya inhalación origina algunos de los riesgos detectados en el sector.

Los productos químicos más frecuentes que se utilizan en la fabricación de muebles de madera son barnices, catalizadores, disolventes, pegamentos, colas, pinturas, tintes y emplastes o masillas que, en general, están formados por una fracción no volátil de disolvente, que puede ser acuoso o, más frecuentemente, de tipo orgánico.

Los disolventes orgánicos son los que merecen mayor atención, desde el punto de vista de la Salud Laboral, ya que están constituidos por mezclas de compuestos orgánicos de diversa naturaleza (hidrocarburos, ésteres, acetonas, etc.) que se caracterizan por ser líquidos con una elevada tensión de vapor, lo que les permite pasar con facilidad a la atmósfera. La composición de estos disolventes es muy variada, ya que son frecuentes los cambios en su formulación debido a las oscilaciones de precio que sufren en el mercado o a las características concretas que requiera la aplicación del producto.

La manipulación de estos productos suele estar asociada a dos tipos de riesgos: la inhalación de vapores orgánicos, debido a la volatilidad de los disolventes empleados y el riesgo por contacto, puesto que las sustancias que las componen pueden penetrar, en el organismo humano, a través de la piel.

4. METODOLOGÍA Y ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1. Marco.

La divergencia entre las fuentes consultadas en lo referente, entre otros conceptos, a número de empresas y número de trabajadores en la industria de fabricación de muebles en la Comunidad Autónoma Andaluza ha sido anteriormente comentada y justificada, al menos parcialmente, por los criterios no coincidentes que se consideran incluidos en las estadísticas del sector respecto a artículos fabricados, operarios, etc. A fin de adoptar un criterio uniforme se ha adoptado como marco de referencia la Encuesta Industrial de Andalucía del Instituto de Estadística de Andalucía y el Directorio Industrial de Andalucía.

4.2. Tamaño de la muestra. Error y nivel de significación.

El tamaño de la muestra utilizada en el presente trabajo es de 451 trabajadores encuestados (pertenecientes a 108 empresas situadas en 37 localidades andaluzas) el cual nos permite (con un grado de confianza del 95%) afirmar que los resultados son válidos con un error máximo del 4,1% para el conjunto de la industria de fabricación de muebles en Andalucía.

4.3. Distribución de la muestra.

A fin de garantizar que los diversos estamentos del sector andaluz de fabricación de muebles de madera se encuentran adecuadamente representados en la muestra, ésta se ha estratificado atendiendo a los siguientes criterios básicos:

- Localidad
- Actividad principal de la empresa
- Plantilla total actual del centro de trabajo
- Forma jurídica de la empresa
- Sexo, Edad y Tarea del proceso que más frecuentemente realiza el trabajador

4.4. Detalle de la muestra por empresas.

Las 451 entrevistas han tenido lugar en 108 empresas que se distribuyen, en cuanto a su plantilla de trabajadores, en la forma siguiente:

Plantilla (Número de trabajadores)	Número de empresas
De 1 a 4 trabajadores	28
De 5 a 9 trabajadores	27
De 10 a 14 trabajadores	29
De 15 a 20 trabajadores	12
De 21 a 40 trabajadores	11
De 41 a 65 trabajadores	6
Más de 66 trabajadores	5
Total de empresas	108

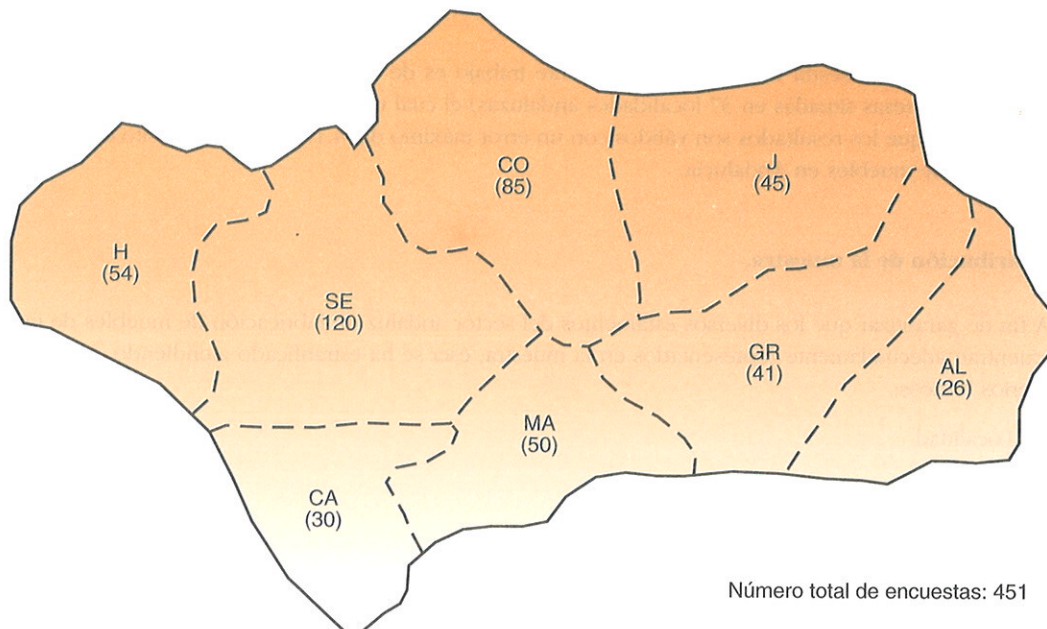
Aunque la media de trabajadores encuestados por empresa es de 4.18, el gran número de empresas donde se han realizado las encuestas evita el sesgo que se hubiera podido producir por este concepto.

La eliminación del sesgo debido al criterio funcional de los muebles fabricados, o al estilo de los mismos, queda garantizado por el análisis cuantitativo de la pregunta número 2 del cuestionario que se expone en el Capítulo 7 del presente estudio.

Respecto a la eliminación de otra potencial causa de sesgo, cuál es la localización geográfica de las empresas donde se han realizado las entrevistas, nos ocupamos seguidamente de ella.

4.5. Detalle de la muestra por localidades.

De forma gráfica se muestra en la siguiente figura:



	Número de encuestas
Adra	5
Almería (capital)	12
Huércal de Almería	9
ALMERÍA (total provincia)	26
Algeciras	3
Cádiz (capital)	3
El Bosque	6
Puerto Real	4
Sanlúcar de Barrameda	14
CÁDIZ (total provincia)	30
Córdoba (capital)	14
Lucena	30
Montoro	8
Pozoblanco	7
Villa del Río	20
Villafanca de Córdoba	20
CÓRDOBA (total provincia)	85
Alhama de Granada	5
Armillá	12
Granada (capital)	13
Huétor-Vega	11
GRANADA (total provincia)	41
Cortegana	6
Huelva (capital)	11
Paterna del Campo	5
Valverde del Campo	32
HUELVA (total provincia)	54
Arjona	4
Jaén (capital)	3
Lopera	11
Mancha Real	22
Torreónjimeno	5
JAÉN (total provincia)	45
Alameda	6
Estepona	4
Málaga (capital)	26
Ronda	14
MÁLAGA (total provincia)	50
Alcalá de Guadaira	21
Dos Hermanas	17
Écija	24
Pilas	13
Sevilla (capital)	35
Tomares	10
SEVILLA (total provincia)	120
TOTAL COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA	451

4.6. Entrevistadores.

Los encuestadores han recibido normas detalladas para la cumplimentación de las encuestas de forma que se garantizase la homogeneidad de estas últimas. En cada provincia donde ha habido más de un entrevistador ha existido un coordinador. Con estos coordinadores provinciales (y con los propios encuestadores en la mayoría de las provincias) se han mantenido periódicas reuniones antes y durante la ejecución de los trabajos de campo.

Los entrevistadores recibieron encarecidamente la recomendación de realizar las encuestas de forma que el entrevistado estuviese aislado (no formase parte de un grupo) durante la cumplimentación de los cuestionarios, a fin de que pudiera expresarse con libertad y no se sintiera cohibido por la opinión de sus compañeros.

4.7. Control de calidad de los datos.

Con el control de calidad de los datos codificados se ha perseguido, por una parte, detectar los posibles errores que se pudieran haber producido en la recogida de tales datos y, en segundo lugar, disponer de una medida objetiva del trabajo de los encuestadores.

Respecto a la minimización de los errores de cobertura y contenido, es este último el que, en ocasiones, ha requerido un mayor esfuerzo a fin de aplicar criterios uniformes.

4.8. Tratamiento de la no-respuesta.

Tal y como ya había revelado el pretest que anteriormente se había llevado a cabo, el problema de la no respuesta, debido a la falta de colaboración de los encuestados ha sido irrelevante, aunque no siempre el trabajador del sector andaluz de la fabricación del mueble ha sido de fácil acceso, no por la falta de voluntad de tales trabajadores que, en general, han prestado su generosa colaboración a la realización de este trabajo, sino porque, en numerosas ocasiones, la empresa ha mostrado reticencias a que sus trabajadores sean entrevistados, lo cual no es de extrañar ya que en este sector y, a nivel nacional, algunas Federaciones de Cooperativas comentan que sus propias empresas asociadas muestran similares reticencias a proporcionar ciertos datos. En el ámbito privado, un factor ligado a lo anterior pudiera ser que, en ciertas provincias, la economía sumergida del sector no es despreciable. En algunas situaciones se ha recurrido a una muestra suplementaria aleatoria extraída de la amplia lista de sustituciones que inicialmente se elaboró.

5. EL CUESTIONARIO.

5.1. Consideraciones previas.

Una vez definido el objeto de estudio, la encuesta parece ser el medio más adecuado a fin de captar las opiniones de los trabajadores del sector en lo que se refiere a la problemática de sus condiciones de trabajo.

El cuestionario consta de 52 preguntas, de las cuales las cuatro primeras se refieren a DATOS DE LA EMPRESA en la que el productor entrevistado trabaja actualmente y que han de ser contestados por el gerente o responsable, encargado o responsable de la empresa. La contestación a las restantes preguntas del cuestionario corre a cargo del trabajador encuestado.

5.2. Encuesta piloto y sugerencias.

Se realizó en las provincias de Córdoba, Huelva, Sevilla y Málaga para contrastar el nivel de comprensión del cuestionario por parte de la población objeto de estudio y cuyo resultado ha sido un cuestionario estructurado y precodificado para ser administrado oralmente por un encuestador, evitando así la dispersión a que suelen dar lugar los cuestionarios autocodificados.

La encuesta piloto proporcionó, entre otras, las siguientes conclusiones:

- a) En algunas preguntas el lenguaje inicialmente previsto no sólo tenía que ser simplificado sino también adaptado a la terminología propia de nuestra Comunidad. Un caso típico es el de la máquina cepilladora mucho más conocida en Andalucía como labrante. En otros casos (por ejemplo, el término hipoacusia) era frecuente que hubiera que explicar al trabajador el significado del vocablo empleado.
- b) Salvo en los casos en que existían contactos previos con las empresas a nivel de responsables de las mismas, estos últimos muestran reticencia no sólo a facilitar al entrevistador datos de su empresa, sino a facilitar el contacto con sus trabajadores y en general muestran considerable recelo respecto a la investigación.

5.3. Estructuración y contenido del cuestionario.

No todas las variables analizadas son susceptibles de ser medidas experimentalmente en el mismo grado. Por otra parte, actualmente es necesario tener en cuenta las repercusiones psicosociales de algunas variables complementarias sobre la salud de los trabajadores, variables estas últimas que, desde un punto de vista prevencionista tradicional, no se solían tener en cuenta. Por ello es fundamental hoy día analizar el binomio «factor humano-factor técnico» a fin de estudiar tanto los actos inseguros como las condiciones inseguras.

Las 52 preguntas del cuestionario están agrupadas en ocho apartados que son los siguientes:

- I) Datos de la empresa
- II) Datos personales, formación y situación familiar del encuestado
- III) Situación contractual y forma de pago
- IV) Puesto de trabajo y formación respecto al mismo
- V) Condiciones de trabajo
- VI) Seguridad e Higiene
- VII) Participación, factores psicológicos y sociológicos
- VIII) Organización. Otros aspectos generales

5.4. Fiabilidad y validez del cuestionario.

Al elaborar el cuestionario se presta especial atención a su fiabilidad y validez. La fiabilidad del cuestionario se incrementa por el hecho de que la mayoría de las preguntas son, o bien cualitativas o bien variables de intervalo. La validez se incrementó, en primer lugar, garantizando el anonimato de los entrevistados y, en segundo lugar, no sólo haciendo mucho más explícitas las preguntas en la redacción final respecto a su formación primitiva, sino también por el hecho de que los encuestados eran buenos conocedores del sector del mueble andaluz.

6. ANÁLISIS DESCRIPTIVO GENERAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

Los resultados que se han obtenido como consecuencia de la explotación de los datos procedentes de las entrevistas realizadas se presentan mediante gráficos, ampliándose el análisis a tablas dobles (cruzadas) para ciertas variables de interés. Cuando, como en la mayoría de las ocasiones, los resultados están expresados en porcentajes, el número de casos correspondientes figura en la última fila de tales tablas.

6.1. Datos de la empresa.

La información se presenta de acuerdo con la estructura del cuestionario. Así, en primer lugar, nos ocupamos de la información correspondiente a las preguntas del Grupo I: Datos de la empresa, comenzando por la distribución de la muestra por provincias, a título meramente descriptivo, pues no hay evidencias de que haya diferencias estructurales debido a la localización geográfica de las empresas ya que, los parámetros que definen al sector en la Comunidad Autónoma Andaluza se presentan de forma bastante general en todas las provincias de la misma con independencia de la ubicación de sus correspondientes industrias. Tales parámetros ya han sido detallados en sus correspondientes apartados donde se comentó que, en general, los factores diferenciadores dentro del sector tienen más que ver con factores intrínsecos que con factores geográficos.

Respecto a la actividad principal de la empresa se han considerado dos aspectos diferentes atendiendo tanto a la funcionalidad de los muebles fabricados o actividades desarrolladas (dormitorios, comedores, muebles auxiliares, de cocina, tresillos, actividades de lacado y barnizado como subcontratación de otras empresas y otras actividades) y a los estilos de la producción, que para evitar la ya mencionada excesiva proliferación de los mismos, han sido agrupados en clásicos, modernos, provenzales y otros estilos.

Sobre la atomización del sector en la Comunidad Autónoma Andaluza es bastante indicativo el hecho de que el 59% de los encuestados trabajen en empresas cuya plantilla no supera las 20 personas, habiéndose seguido en este aspecto una estratificación proporcional a la estructura del sector en la Comunidad Autónoma Andaluza.

Resulta interesante investigar como posible factor diferenciador en algunos aspectos (vacaciones, relaciones dentro de la empresa, etc.) la forma jurídica de la empresa, aspecto en el que ha parecido conveniente considerar tres grandes grupos:

- Sociedad Anónima / Sociedad Limitada,
- Cooperativas / Sociedad Anónima Laboral, y
- Comunidad de Bienes / Autónomos,

en un orden de mayor a menor dependencia en cuanto a la consideración de trabajo por cuenta ajena. Los dos últimos grupos mencionados han adquirido una creciente importancia en los últimos años en el sector andaluz del mueble, tanto por la frecuente desaparición de empresas que anteriormente habían tenido for-

ma jurídica de S.A./S.L., como por la facilidad en algunas producciones (los muebles de cocina pueden ser un paradigma en este aspecto) de constituir unidades productivas en las que la gestión corresponde bien a todos los productores, o bien a un significativo grupo de promotores que hasta ese momento habían sido trabajadores por cuenta ajena. Aunque no son estas últimas las dos únicas causas de la atomización del sector en la Comunidad Autónoma Andaluza, sí son dos importantes factores explicativos de la misma en numerosas ocasiones.

En cuanto al principal tipo de fabricación, la débil estructura de comercialización del sector es manifiesta, teniendo en cuenta que casi la mitad de los encuestados trabajan en industrias de fabricación unitaria (por encargo), lo que ya anticipa (quedará ratificado por otras variables consideradas posteriormente) las dificultades de incorporar tecnología avanzada que sólo puede ser amortizada por la fabricación de grandes series en las que la economía de escala justifique costosas inversiones. La comparación, en este sentido, con las plantillas y producciones de las grandes fábricas británicas, alemanas y nórdicas es suficientemente elocuente.

6.2. Datos personales, formación y situación familiar.

En el sector de fabricación de muebles de madera en la Comunidad Autónoma Andaluza una proporción superior a nueve de cada diez trabajadores encuestados son hombres, quedando la mujer apartada, en general, de tareas asociadas al manejo de máquinas donde el riesgo de accidentalidad es mayor. Sólo en la fabricación de tresillos y tareas de lijado y barnizado la presencia de la mujer adquiere alguna relevancia.

Los trabajadores de edad inferior a los 30 años representan el 45% de los encuestados, porcentaje que se incrementa para las mujeres.

El nivel educativo de los trabajadores andaluces del sector es bajo, circunstancia que se acentúa para los encuestados de mayor edad donde seis de cada diez encuestados afirman no tener ningún tipo de estudios reglados.

La mayoría de los encuestados están casados y tienen hijos. La correlación de estos dos factores con la edad y con la mayor estabilidad laboral (contrato fijo) es obvia. También lo es el número de hijos de los encuestados con la edad de estos últimos, ratificando los trabajadores entrevistados la tendencia decreciente en la tasa de natalidad que se observa en el conjunto del país.

6.3. Situación contractual y forma de pago.

Casi una tercera parte de los encuestados tienen una antigüedad en la empresa de uno a cinco años y casi la mitad de ellos lleva en el sector más de diez años. Nueve de cada diez mujeres llevan menos de cinco años en la empresa y el 85% de ellas tienen, en el sector, una antigüedad inferior a cinco años. La rotación en el sector es moderadamente baja.

Aproximadamente la tercera parte de los encuestados son eventuales y seis de cada diez entrevistados tienen contrato fijo. La eventualidad es muy elevada entre los menores de 25 años, mayor en las mujeres que en los hombres y disminuye en los trabajadores más cualificados. Prácticamente todos los contratos fijos son continuos. Los contratos eventuales tienden a repartirse en porcentajes similares entre las modalidades Temporal de Jornada Completa, Por Contrato y Aprendizaje. El número de contratos a tiempo parcial es irrelevante en todas sus modalidades.

Ocho de cada diez trabajadores entrevistados cobran mediante sueldo fijo, pero la proporción de los encuestados que cobran de esta forma en las empresas cuya forma jurídica es la de *Comunidad de Bienes / Autónomos* es, aproximadamente, la tercera parte que la de los trabajadores cuyas empresas adoptan otra forma jurídica.

6.4. Puesto de trabajo y formación respecto al mismo.

La habitual reducida dimensión empresarial del sector en la Comunidad Autónoma Andaluza exige, frecuentemente, la polivalencia de tareas por parte de los trabajadores del mismo, resultando ser las labores más citadas las de corte, montaje y rectificado, aunque al segmentar por sexos se observa que las mujeres están prácticamente excluidas de la primera y la última de las tareas citadas.

El ya comentado escaso nivel tecnológico del sector queda ratificado por el hecho de que más de la tercera parte de los encuestados son peones o aprendices. La categoría profesional aumenta al hacerlo la antigüedad en la empresa y la edad de los trabajadores, siendo menor la categoría profesional del colectivo femenino.

Otra variable que confirma el escaso nivel tecnológico del sector (que no debe confundirse con escasa calidad de la producción) es el referente a la opinión que tienen los encuestados sobre la formación reglada que es necesario tener para desempeñar correctamente su trabajo: más de dos tercios de los trabajadores entrevistados afirman que sólo es necesaria la experiencia profesional y sólo la cuarta parte se inclina a favor de la Formación Profesional. Tales proporciones no varían sensiblemente al aumentar la categoría profesional de los encuestados, lo cual resulta significativo.

Sólo seis de cada diez encuestados opinan que para desempeñar correctamente su tarea actual un trabajador nuevo necesitaría más de un año. Es entre los más jóvenes y los de menor cualificación profesional entre los que abundan los que consideran que tal tiempo debe ser mucho menor.

Tres cuartas partes de los encuestados no han recibido ningún curso de Formación Profesional, ocho de cada diez encuestados no ha recibido ningún curso de Seguridad e Higiene en el Trabajo y nueve de cada diez no han recibido ningún tipo de *otros cursos*. Estas proporciones de carencia de cursos recibidos disminuyen (aunque no significativamente) para el personal cualificado.

6.5. Condiciones de trabajo.

Nueve de cada diez encuestados declaran que en sus respectivas empresas se trabajan ocho horas diarias durante once meses al año, resultando como jornada media ponderada diaria 8 horas, 2 minutos.

La mitad de los encuestados contestan que mensualmente los días de trabajo suelen ser veintidós. Ocho de cada diez trabajadores afirman no realizar horas extraordinarias.

En el sector predomina la jornada partida de mañana y tarde, aunque uno de cada ocho encuestados trabaja en jornada continuada sólo de mañana. El turno rotativo es muy infrecuente.

En los dos últimos años los días de vacaciones pagadas disfrutadas oscilan desde *ningún día de vacaciones* (4%) hasta *más de 45 días* (59,4%), pero los trabajadores de empresas cuya forma jurídica es la de Comunidad de Bienes / Autónomos declaran haber disfrutado de muchas menos vacaciones que el resto del colectivo investigado.

La postura predominante durante el trabajo, en ambos sexos, es la de pie normal, seguida en mucha menor proporción por la de pie encorvado, pero siete de cada diez mujeres afirman no trabajar ningún tiempo en esta postura. Es aún mucho menor la frecuencia de trabajo en la postura sentado, para mujeres y hombres, siendo las menos frecuentes las posturas forzadas las cuales aún son más esporádicas entre las mujeres.

La atención prolongada al trabajo es una característica común de los encuestados, pero sólo un tercio de ellos dice que su trabajo exige mucho esfuerzo, no resultándole el mismo complicado o difícil a ocho de cada diez encuestados. Siete de cada diez encuestados no considera que el trabajo lo tenga que desarrollar deprisa y más de la mitad no considera que su tarea sea rutinaria o aburrida, a lo cual pueden contribuir las frecuentes características, ya mencionadas, de trabajo *por encargo* y la polivalencia de tareas.

6.6. Seguridad e Higiene.

Una mayoría de los encuestados opina favorablemente sobre el estado general de Seguridad e Higiene de las empresas donde trabajan (lo cual no implica que éstas cumplan la normativa correspondiente). En particular, esto también se cumple para los vestuarios, instalaciones de seguridad, equipos de ventilación e instalación eléctrica. Uno de cada cinco trabajadores dice que, en su empresa, no existen cabinas de pintura, lacado y barnizado y una gran mayoría afirma que, en su empresa, no existe comedor o lugar para el bocadillo.

Sobre los riesgos de accidente a los que los encuestados están expuestos en su trabajo los más citados son los de corte, proyección de fragmentos o partículas, choques y caídas de objetos.

Las principales causas de riesgos las hacen recaer los encuestados sobre ellos mismos: distracción, exceso de confianza en el trabajo e imprudencia. Uno de cada cinco trabajadores considera que el trabajo es peligroso en sí mismo. En cuanto a los agentes materiales que causan más frecuentemente accidentes graves a sus usuarios los más citados, en orden decreciente de respuestas, son la tupí, la sierra circular, el labrante, las herramientas manuales y la sierra de cinta.

Casi la mitad de los encuestados confiesan sentir, en su puesto de trabajo, molestias debidas al ruido, factor al que más de la mitad afirma estar expuesto más de cinco horas diarias. Dos terceras partes de los trabajadores entrevistados declara no sentir molestias debidas a la vibración y casi nueve de cada diez trabajadores afirma no sentir molestias debidas a la escasa iluminación. Respecto al polvo de madera, más de una tercera parte del colectivo investigado siente molestias *siempre o muchas veces*. Uno de cada cinco encuestados siente molestias debidas a las colas, barnices, pinturas, lacas, disolventes o a los vapores orgánicos y esta misma proporción es la de los que sienten molestias *muchas veces* debidas al calor, frío o la humedad.

Casi la mitad de los encuestados afirman conocer los posibles efectos perjudiciales de los factores higiénico-ambientales anteriormente analizados, aunque sólo tres de cada diez están informados sobre las medidas preventivas que deben adoptar, pero esta proporción es la mitad para las mujeres que para los hombres.

Las principales fuentes específicas de información, tanto sobre los efectos perjudiciales de los factores mencionados, como de las medidas preventivas son, en primer lugar, los compañeros y la empresa. El Centro de Seguridad e Higiene y la Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (en adelante Mutuas de Trabajo) les siguen con porcentajes de alrededor del 10%.

Algo más de tres cuartas partes de los entrevistados manifiestan que, en su empresa, no es obligatoria la ropa de trabajo, pero sólo el 58.1% la utiliza.

No llegan a uno de cada cinco trabajadores los que afirman que, en su empresa, son obligatorias las mascarillas o filtros, aunque sólo uno de cada veinte los utiliza.

Apenas uno de cada nueve trabajadores entrevistados afirman que el protector auditivo es obligatorio en su empresa, no llegando a uno de cada cinco los que disponen de él y sólo uno de cada diez lo utiliza.

Mientras el 14.4% de los encuestados afirman que en su empresa son obligatorias las gafas de protección, el 12.2% dice que dispone de ellas, pero sólo el 8.4% declara que realmente las utiliza.

Los guantes son el elemento de protección que alcanza el menor porcentaje respecto a su obligatoriedad, no llegando a uno de cada veinte trabajadores los que afirman utilizarlos.

Sobre la procedencia del ruido que afecta a los encuestados la respuesta más frecuente es la de que procede del propio puesto de trabajo. No obstante, una tercera parte de los encuestados afirman que tal fuente de ruido radica en puestos próximos al suyo. La primera respuesta es más frecuente en los encuestados que prestan sus servicios en empresas cuya plantilla no supera los veinte trabajadores, mientras que la segunda lo es para plantillas mayores de tal cifra.

Las principales causas aducidas para no utilizar los protectores auditivos, para aquellos encuestados que los consideran convenientes o necesarios, son en orden decreciente las de que son incómodos, no haberlos recibido y no exigirlos en el centro de trabajo.

Tres de cada diez trabajadores encuestados declaran tener algún tipo de hipoacusia, y más de una cuarta parte de ellos reconoce que hace repetir algunas frases en la conversación, uno de cada cinco declara que le sube el volumen a la televisión y más de una tercera parte confiesa que le molesta el ruido intenso. Uno de cada siete encuestados ha consultado a un médico sobre su hipoacusia. Casi uno de cada cinco encuestados afirma que tiene antecedentes familiares de hipoacusia y uno de cada dieciocho confiesa que oye mejor con ruido.

Tres cuartas partes de los encuestados afirman conocer sus obligaciones en caso de posibles incidencias en su empresa, a pesar de que seis de cada diez dice que no ha recibido información sobre ello. La proporción de los que afirman haber participado en simulacros de incendio, en los últimos cinco años, no llega a uno de cada dieciséis trabajadores y casi dos tercios de éstos confiesa que, en la práctica, se permite fumar en el taller.

Algo más de la mitad de los encuestados afirman haber sufrido al menos un accidente laboral durante su actividad en el sector, pero, debido a estar prácticamente excluidas de algunas tareas, la accidentalidad laboral de las mujeres es muy inferior a la de los hombres. Para los trabajadores entrevistados que han sufrido algún accidente laboral, el tiempo medio de baja en los últimos cinco años resulta ser aproximadamente de 28 días y también, en este aspecto, el tiempo de baja de la población femenina es muy inferior al de la masculina. Uno de cada diecisiete trabajadores afirma haber sufrido alguna enfermedad profesional.

6.7. Participación. Factores psicológicos y sociológicos.

Es con sus compañeros con quien más frecuentemente comentan los encuestados las sugerencias que se les ocurren relativas a sus condiciones de trabajo, tendencia que se ve acentuada entre los trabajadores más antiguos de la empresa, mientras que los que mayor propensión tienen a comentarlas con su jefe inmediato son los que menos tiempo llevan en la empresa. Sólo uno de cada diez encuestados declara que, en su empresa, nunca se ponen en práctica las sugerencias que, en este sentido, tienen los trabajadores.

En cuanto a las dificultades para la comunicación, ocho de cada diez encuestados afirman que nada le dificulta hablar con sus compañeros, siendo las dificultades más frecuentes a tal comunicación el ruido, la atención que han de prestar al trabajo y el ritmo de este último. Los trabajadores eventuales evidencian una mayor dificultad para comunicarse con sus compañeros que los trabajadores fijos atribuyendo tal dificultad, principalmente, a las normas de la empresa, a su jefe o al ritmo de trabajo. Asimismo, la dificultad para comunicarse aumenta al hacerlo el tamaño de la empresa.

Ocho de cada diez trabajadores consideran que las relaciones con sus jefes son buenas o muy buenas, mereciendo iguales calificativos, para nueve de cada diez encuestados, las relaciones entre los compañeros. La segmentación por edad no evidencia, al nivel de significación del 1%, que la edad de los encuestados altere la valoración precedente de las relaciones con los jefes.

En relación con la percepción que los encuestados tienen de su trabajo habitual, son prácticamente iguales a un tercio las proporciones de los que opinan que hacen *siempre lo mismo con ligeras variantes* y los que opinan que *el trabajo es variado*. La mayor proporción de monotonía en el trabajo se presenta en el segmento de menor edad de los encuestados, posiblemente por la alta proporción de aprendices en dicho segmento.

Un tercio de los entrevistados declara que pueden elegir o modificar siempre las herramientas, uno de cada cuatro afirma que puede modificar siempre el orden de las tareas o el método de trabajo y sólo uno de cada cinco opina que no puede modificar nunca el ritmo de trabajo.

La mayor autonomía en los cuatro factores analizados es más frecuente en las empresas de menor plantilla de trabajadores.

6.8. Organización. Otros aspectos generales.

Aunque casi nueve de cada diez encuestados afirman que no hay servicio médico en su empresa, cuando éste existe resulta bien valorado. Conclusiones similares se obtienen para el Comité de Seguridad.

La mitad de los encuestados afirman que los reconocimientos médicos se realizan en su empresa una vez al año, aunque una proporción de casi tres de diez trabajadores declaran que no se hacen. Porcentajes menores alcanzan los que manifiestan que tales reconocimientos se llevan a cabo cada dos años o son esporádicos. Las respuestas más frecuentes, respecto a quien o qué organización realiza los reconocimientos médicos, son el Médico de la Mutua de Accidentes seguida del Centro de Seguridad e Higiene.

Entre los que dan respuestas específicas a quien más frecuentemente visita la empresa del interesado en relación con la Seguridad e Higiene en el Trabajo, la respuesta más habitual es la Inspección de Trabajo, seguida del Centro de Seguridad e Higiene de la Mutua de Accidentes y de la Central Sindical. Cuatro de cada diez encuestados no están de acuerdo con el asesoramiento que reciben en esta materia pero uno de cada tres trabajadores no proporciona ninguna respuesta específica a esta pregunta.

Al ser invitados a sugerir posibles formas de mejorar las visitas de Seguridad e Higiene (máximo, 3 respuestas) casi la mitad de los encuestados menciona que se deben atender a las sugerencias de los trabajadores y que se debe explicar a éstos el contenido de la visita, mientras que uno de cada tres opina que se deberían realizar cursos de Seguridad e Higiene y que se debería atender las sugerencias de la empresa, no alterándose significativamente estas respuestas al segmentar según la antigüedad de los entrevistados en el sector.

Aunque dos tercios de los encuestados afirman que no han estado desempleados en los dos últimos años, el desempleo ha sido, en ese periodo, más intenso en los trabajadores menos cualificados, en los de menor antigüedad en el sector y en los más jóvenes, conclusiones coherentes dada la correlación positiva entre estas tres últimas variables.

No llega a la tercera parte de los entrevistados los que opinan que les sería fácil encontrar otro empleo en el supuesto de que perdieran el que actualmente tienen, mientras que algo más de la mitad de la muestra cree que tal nuevo empleo sería dificultoso o muy difícil de conseguir, respuesta esta última particularmente frecuente entre los mayores de 41 años, los peones y los aprendices. Los más optimistas a este respecto se encuentran entre el personal de mayor cualificación profesional en la franja de los 26 a 40 años de edad.

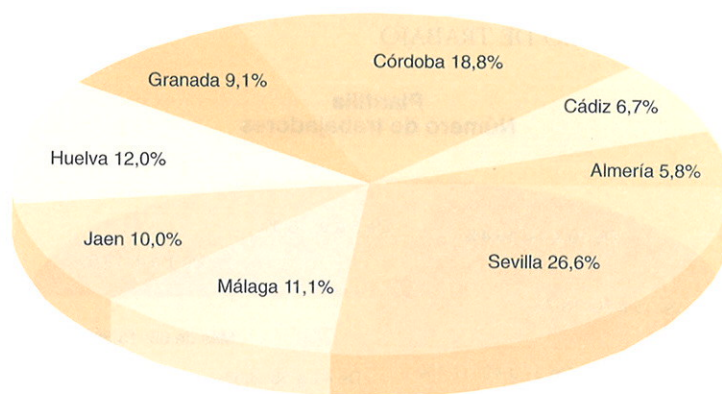
7. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

En las páginas siguientes se muestran, en forma de gráficos y de tablas, los resultados obtenidos clasificados en el mismo orden en que aparecen los grupos de preguntas en el cuestionario.

7.1. Datos de la empresa.

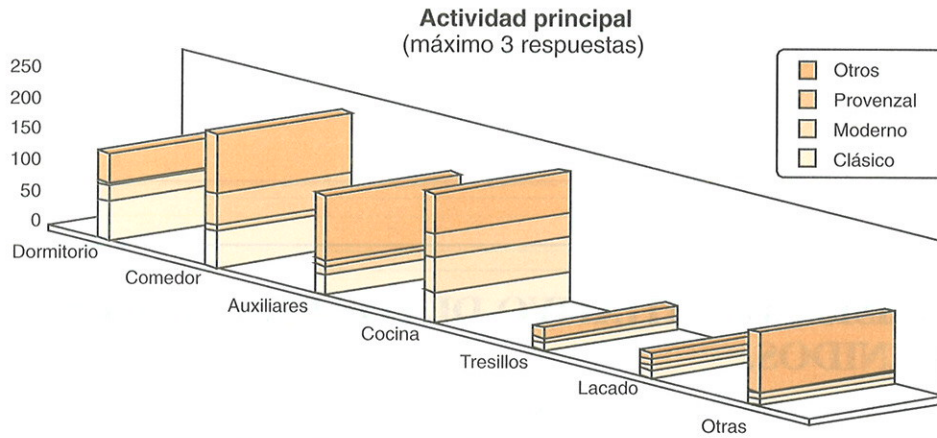
PROVINCIA.

Distribución de la muestra por provincias



El gráfico muestra los porcentajes de trabajadores entrevistados en cada provincia sobre el total de 451 encuestas válidas realizadas. En el texto se detalla el número de encuestados en cada localidad.

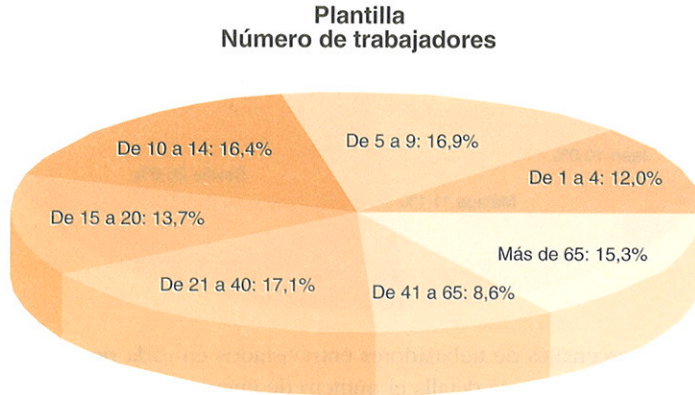
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA.



Clásico	63	59	32	49	11	13	10
Moderno	26	10	15	57	9	8	10
Provenzal	4	50	9	38	0	9	2
Otros	48	98	106	66	18	12	97

La tabla ilustra, para la muestra, la distribución, en valores absolutos, de las actividades de la empresa en las que se han realizado las encuestas, atendiendo al criterio funcional (columnas) y de estilo (filas). Se menciona la actividad de lacado cuando se realiza como subcontratación.

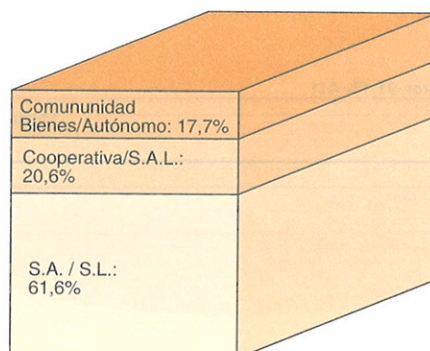
PLANTILLA ACTUAL DEL CENTRO DE TRABAJO.



El gráfico ilustra la estructura de la muestra utilizada en el estudio. La atomización del sector queda reflejada en el hecho de que el 59% de los encuestados trabajan en empresas que no superan los 20 trabajadores en su plantilla.

FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA.

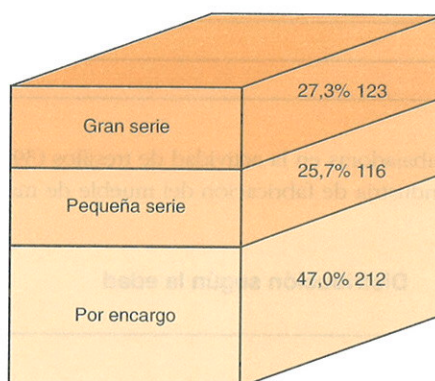
Distribución de la muestra según la forma jurídica de la empresa



El gráfico muestra la estructura de la muestra objeto de estudio en cuanto a la forma jurídica de las empresas en la que prestan sus servicios los trabajadores entrevistados.

TIPO DE FABRICACIÓN.

Principal tipo de fabricación

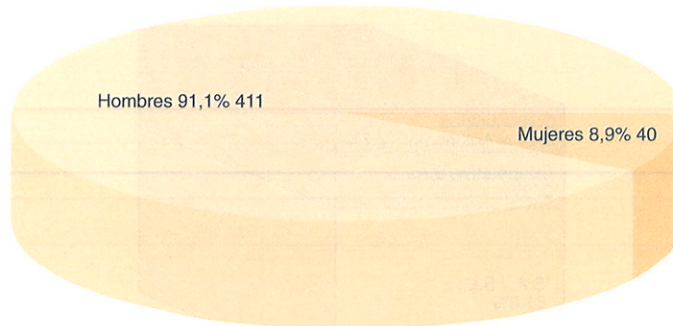


En cuanto al tipo de fabricación, el gráfico pone de manifiesto la débil estructura de comercialización del sector (casi la mitad de los encuestados trabajan en empresas que producen por encargo), lo que a su vez explica las dificultades para generalizar la tecnología avanzada que sólo sería rentable para economías de escala propias de fabricación de grandes series.

7.2. Datos personales, formación y situación familiar.

SEXO.

Distribución según sexo



Como puede apreciarse en el gráfico la gran mayoría de trabajadores del sector son hombres. En la fabricación de tresillos la proporción de mujeres (39.29%) casi quintuplica la que éstas tienen en la totalidad del sector.

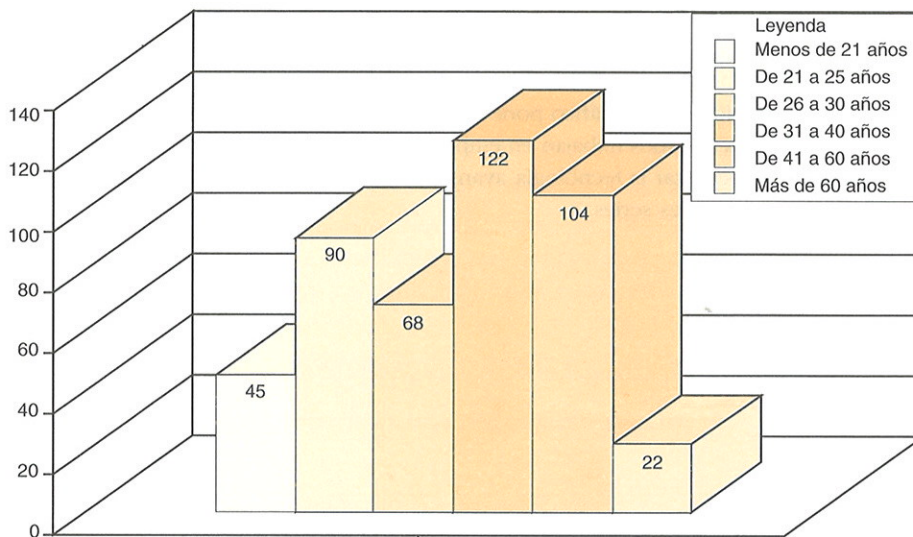
Actividad Principal: Tresillos

	Hombre	Mujer
Clásico	4	4
Moderno	4	3
Provenzal	0	0
Otros	9	4
	17	11

La presencia de las mujeres trabajadoras en la actividad de tresillos (39.29%) es muy superior a su representación en la generalidad de la industria de fabricación del mueble de madera.

EDAD.

Distribución según la edad

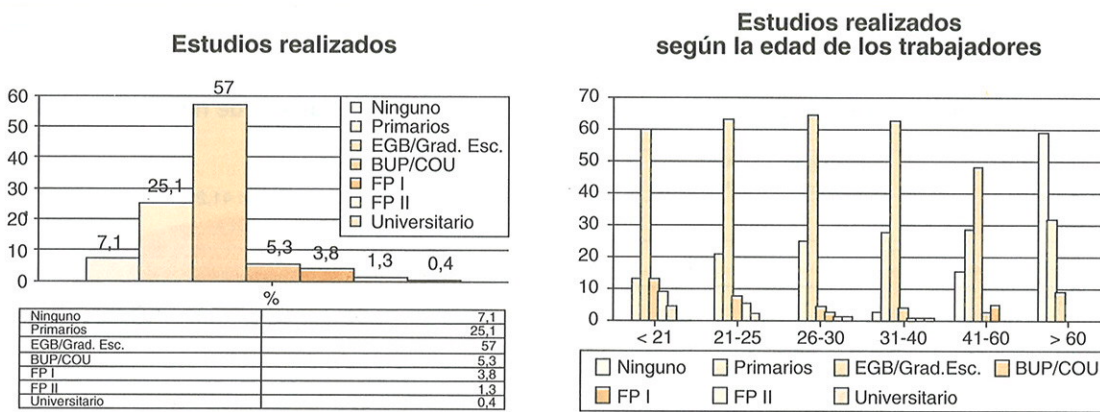


Un 45% de los trabajadores encuestados no supera los 30 años de edad y el segmento de trabajadores mayores de 60 años apenas alcanza el 5%. Al segmentar por sexos, se observa la mayor juventud de las mujeres perteneciendo el 82,5% de las encuestadas al grupo de la muestra que no supera los 30 años de edad.

Edad

1	Menos de 21 años	45	10,0
2	De 21 a 25 años	90	20,0
3	De 26 a 30 años	68	15,1
4	De 31 a 40 años	122	27,1
5	De 41 a 60 años	104	23,1
6	Más de 60 años	22	4,9
Total		451	100,0

ESTUDIOS REALIZADOS.



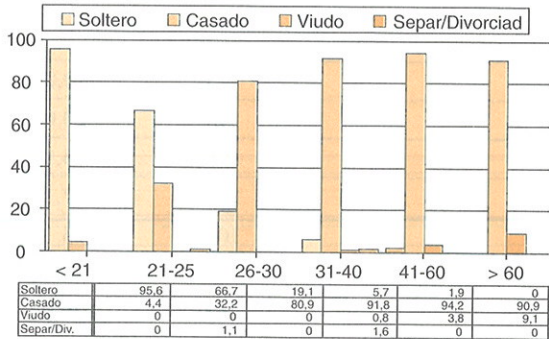
El nivel educativo de los trabajadores andaluces del sector de fabricación de muebles es bajo, representando el 32,4% de los encuestados los que manifiestan que sólo tienen como máximo estudios primarios sin acabar.

Casi nueve de cada diez trabajadores no tienen estudios posteriores a EGB.

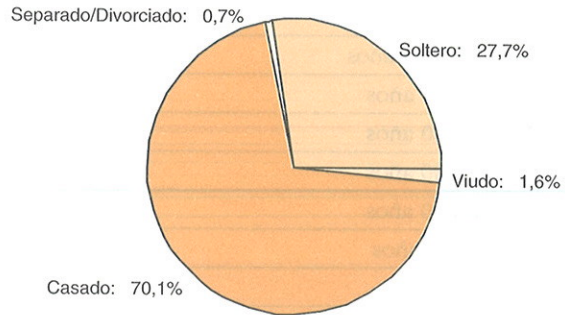
La carencia de un nivel educativo mínimo es mucho más patente en los trabajadores de mayor edad. Prácticamente, la Formación Profesional no existe para trabajadores mayores de 30 años, mientras que el 59,1% de encuestados mayores de 60 años declaran no tener ningún tipo de estudios y otro 31,8% de tales encuestados no finalizaron los estudios primarios.

ESTADO CIVIL.

Estado civil según edad



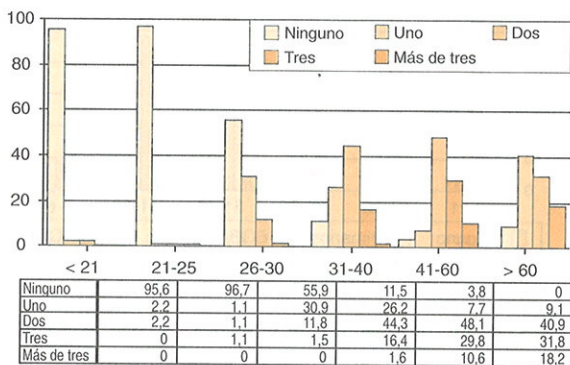
Distribución según estado civil



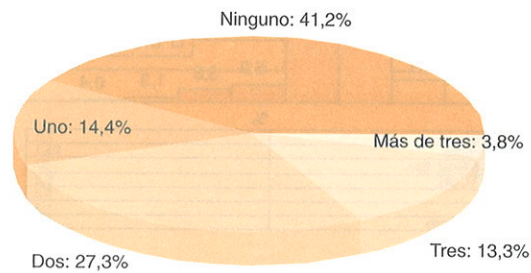
Tal como reflejan los gráficos, la mayoría de los encuestados están casados (70,1%). La correlación del estado civil con la edad es obvia.

NÚMERO DE HIJOS.

Número de hijos según edad



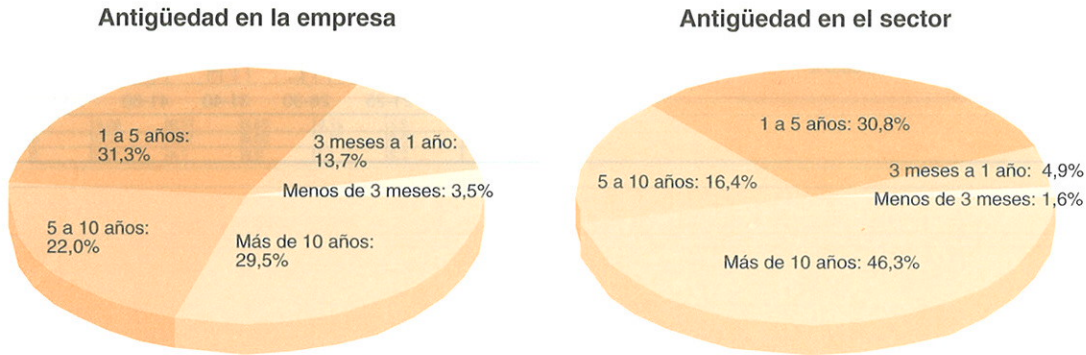
Número de hijos



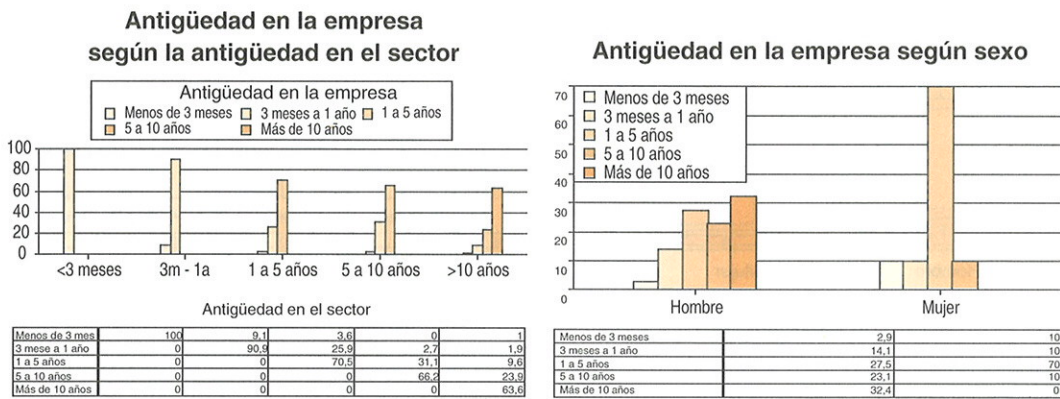
La mayoría (casi el 60%) de los encuestados declaran tener al menos un hijo siendo dos hijos el número más frecuente. El número de hijos está asociado a la edad: el porcentaje de los trabajadores que no tienen hijos es mucho mayor entre los menores de 25 años. Los trabajadores que tienen tres o más hijos se corresponden con mayor frecuencia con los mayores de 40 años y en especial con los de más de 60 años con lo que los trabajadores de este sector confirman la tendencia demográfica que se observa a nivel nacional (tasa decreciente de natalidad en las generaciones más jóvenes).

7.3. Situación contractual y forma de pago.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA Y EN EL SECTOR.



Los gráficos muestran, en términos porcentuales, la antigüedad del colectivo estudiado en la empresa y en el sector.

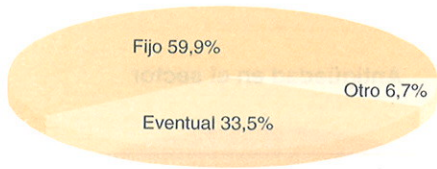


El cuadro ilustra asimismo qué antigüedad en el sector corresponde a la antigüedad en la empresa de los encuestados de lo que se infiere que la rotación del personal del sector es moderada. Así mismo, la antigüedad de las mujeres (el 90% de ellas llevan menos de 5 años en la empresa y el 85% de ellas llevan menos de 5 años en el sector) es inferior a la de los hombres.

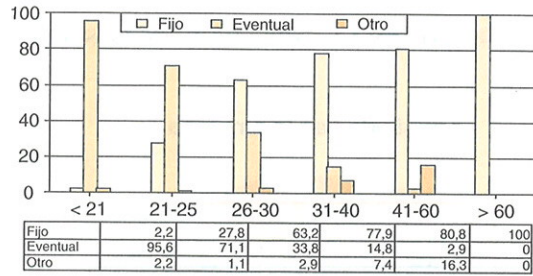
TIPO DE CONTRATO.

El gráfico muestra que aproximadamente seis de cada diez trabajadores son fijos. La tercera parte de los trabajadores del sector son eventuales. El predominio de tal tipo de contrato es muy elevado entre los trabajadores menores de 25 años y mayor aún entre las mujeres (45%) que entre los hombres (32,4%). El contrato fijo también está asociado con el estado civil casado y con tener al menos un hijo, de lo cual se infiere que las mayores responsabilidades familiares se adoptan cuando la situación laboral es más estable. Así mismo, la eventualidad disminuye al aumentar la cualificación del trabajador (55% en los peones frente al 9,7% del oficial de primera). Las otras formas de contrato, distintas del fijo y del eventual, sólo afectan al 6,7% de los encuestados.

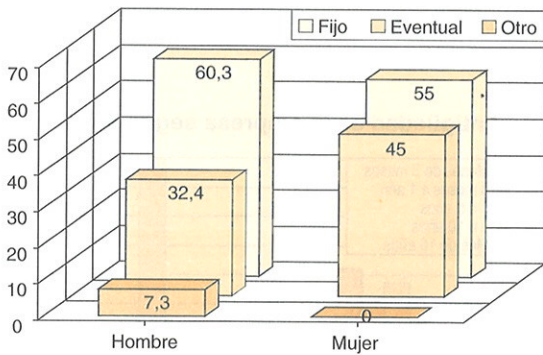
Tipo de contrato



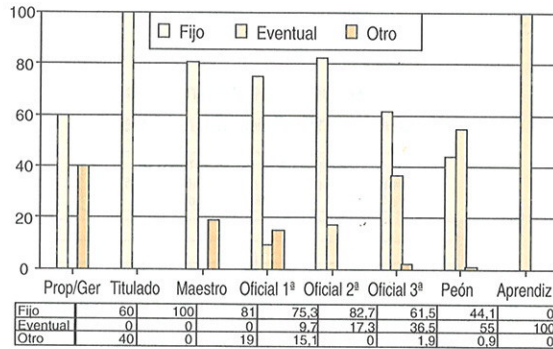
Tipo de contrato según edad



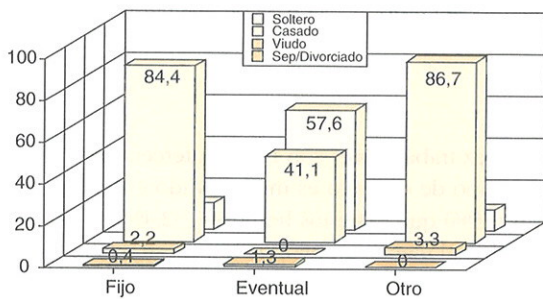
Tipo de contrato según sexo



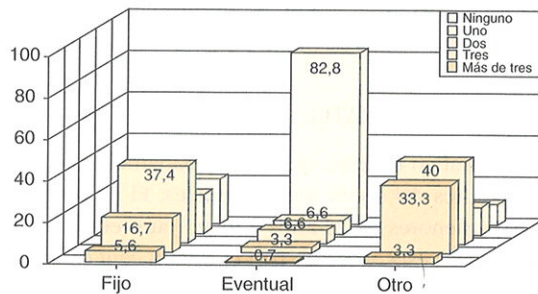
Tipo de contrato según categoría profesional



Estado civil según tipo de contrato

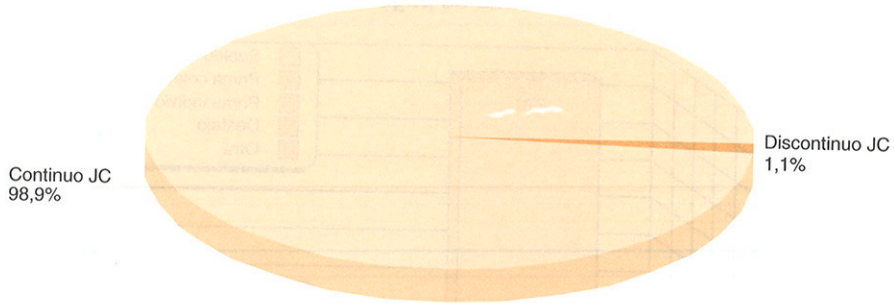


Nº de hijos según tipo de contrato

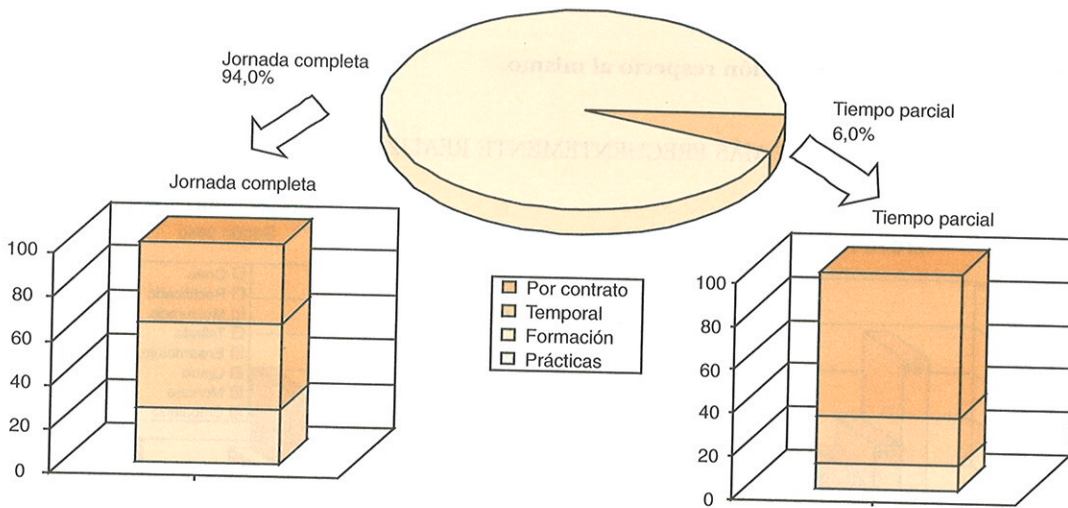


Prácticamente todos los contratos fijos del sector (98,9%) son continuos. Los contratos eventuales más frecuentes son el Temporal de Jornada Completa (39,1%), el de por Contrato (36%) y el de Aprendizaje (35%).

Tipo de contrato fijo



Tipo de contrato eventual

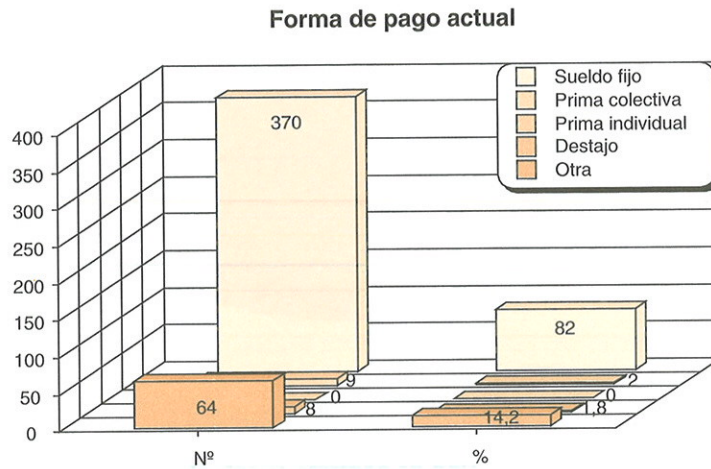


Otras formas de contrato



1	Jornada completa	30
2	Tiempo parcial	0

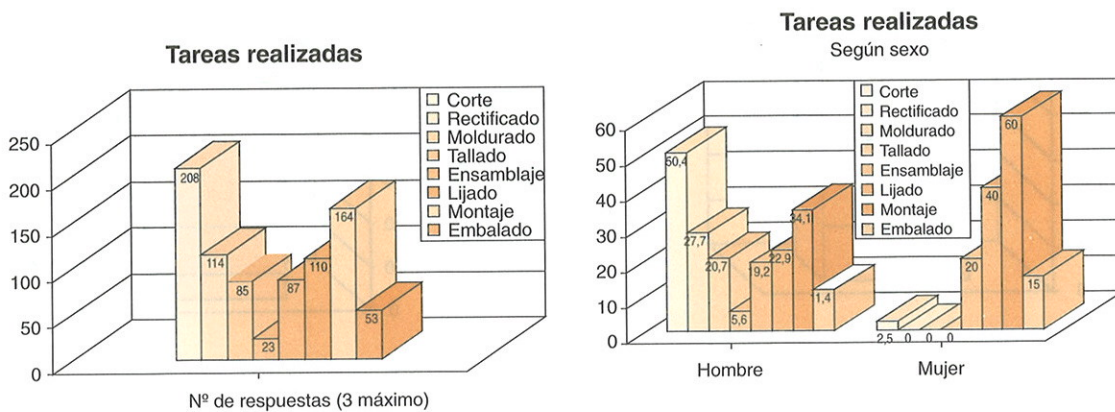
FORMA DE PAGO.



El 82% de los encuestados manifiestan que su forma de pago actual es la de sueldo fijo.

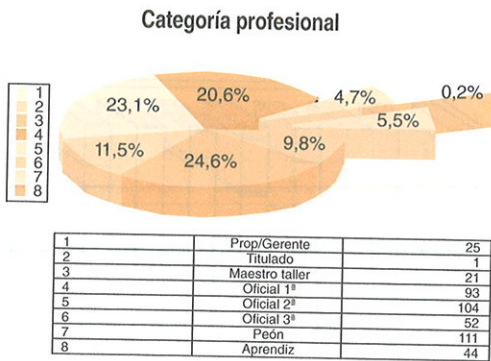
7.4. Puesto de trabajo y formación respecto al mismo.

TAREAS DEL PROCESO QUE MÁS FRECUENTEMENTE REALIZA.

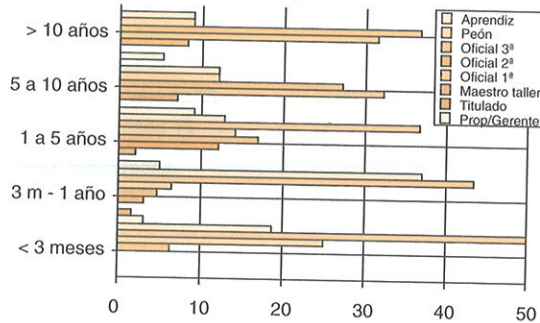


Al ser preguntados (máximo, 3 respuestas) los encuestados sobre las tareas del proceso de fabricación que más frecuentemente realizan se ha obtenido la distribución de la figura en la que la reducida dimensión empresarial se refleja en el carácter polivalente de las tareas desarrolladas por los encuestados, resultando ser las más citadas las labores de corte (46,1%) montaje (36,4%) y rectificado (25,3%). Al segmentar por sexos no se obtienen los mismos resultados, ya que las labores de corte, rectificado y moldurado son prácticamente inexistentes en las escasas mujeres del sector, siendo las respuestas más frecuentes de éstas las de montaje y lijado, secado y barnizado.

CATEGORÍA PROFESIONAL.



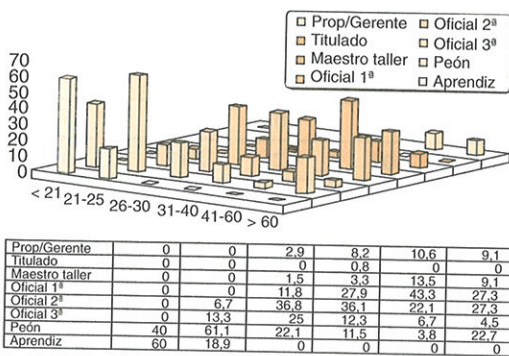
Categoría profesional
Según antigüedad en la empresa



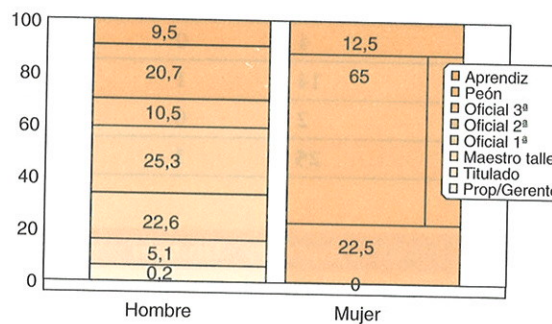
La estructura de la muestra (desde el punto de vista de la categoría profesional de los encuestados) es la que ilustra la figura. La categoría profesional más frecuente es la de peón, ratificación del ya apuntado escaso nivel formativo y tecnológico del sector.

La figura ilustra la relación existente entre la categoría profesional de los encuestados y su antigüedad en la empresa en la que trabajan.

Categoría profesional según edad



Categoría profesional según sexo



La tabla y la figura ilustran la distribución de la categoría profesional de los encuestados en función de la edad de los mismos.

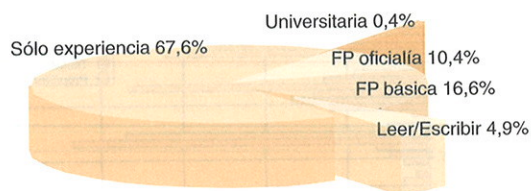
La segmentación por sexos de la categoría profesional de los encuestados pone de relieve que las mujeres ocupan, con mayor frecuencia, los puestos de menor cualificación.

CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR CORRECTAMENTE SU TRABAJO.

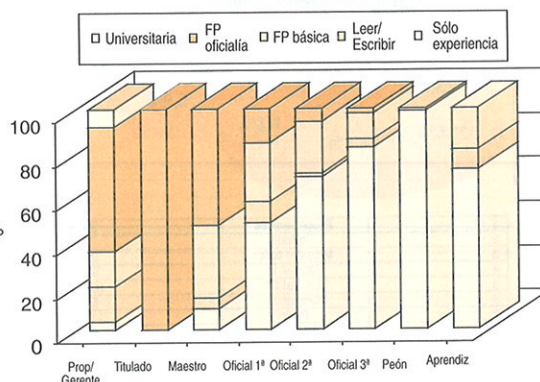
Más de dos tercios de los encuestados opinan que para desempeñar su trabajo sólo hace falta experiencia profesional, mientras un 27% considera que hace falta Formación Profesional, lo cual concuerda con el ya comentado escaso nivel tecnológico del sector.

El gráfico muestra que, incluso para niveles de relativa cualificación, es alto el porcentaje de encuestados que opina que, para desempeñar su trabajo, sólo hace falta experiencia profesional o saber leer y escribir: una consecuencia más de la escasa tecnología empleada en muchas industrias del sector.

Para desempeñar correctamente su trabajo



Para desempeñar correctamente su trabajo hace falta
Según la categoría profesional



Para desempeñar su trabajo hace falta:
Según: Categoría Profesional

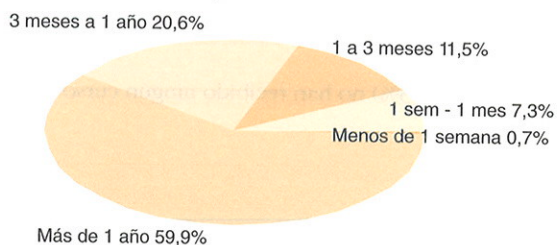
	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
Sólo experiencia	1	0	2	45	72	43	110	32
Leer/Escribir	4	0	1	9	2	2	0	4
FP básica	4	0	7	25	24	6	1	8
FP oficialía	14	1	11	14	6	1	0	0
Universitaria	2	0	0	0	0	0	0	0
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
Sólo experiencia	4.0	.0	9.5	48.4	69.2	82.7	99.1	72.7
Leer/Escribir	16.0	.0	4.8	9.7	1.9	3.8	.0	9.1
FP básica	16.0	.0	33.3	26.9	23.1	11.5	.0	18.2
FP oficialía	56.0	100.0	52.4	15.1	5.8	1.9	.0	.0
Universitaria	8.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

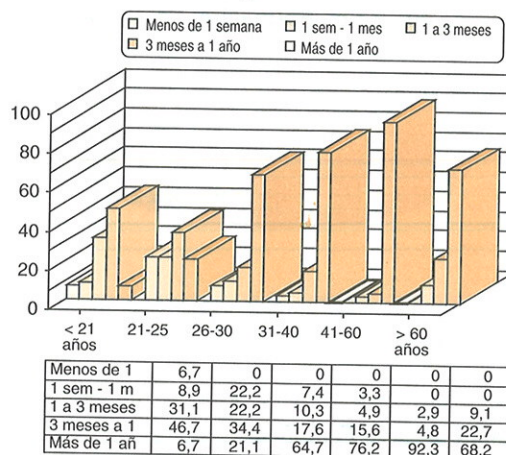
TIEMPO QUE NECESITARIA UN TRABAJADOR NUEVO PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO.

El gráfico muestra el porcentaje de encuestados que opinan sobre cada uno de los periodos de tiempo necesarios para que un trabajador nuevo llegase a desempeñar correctamente el trabajo actualmente desempeñado por el encuestado en función de la edad de este último. Como puede observarse los trabajadores más jóvenes son los que tienen una menor valoración de la tarea que desempeñan, probablemente porque en tal grupo de trabajadores son mayoría los que realizan labores de escasa cualificación y responsabilidad.

¿Cuánto tiempo necesitaría un trabajador nuevo?

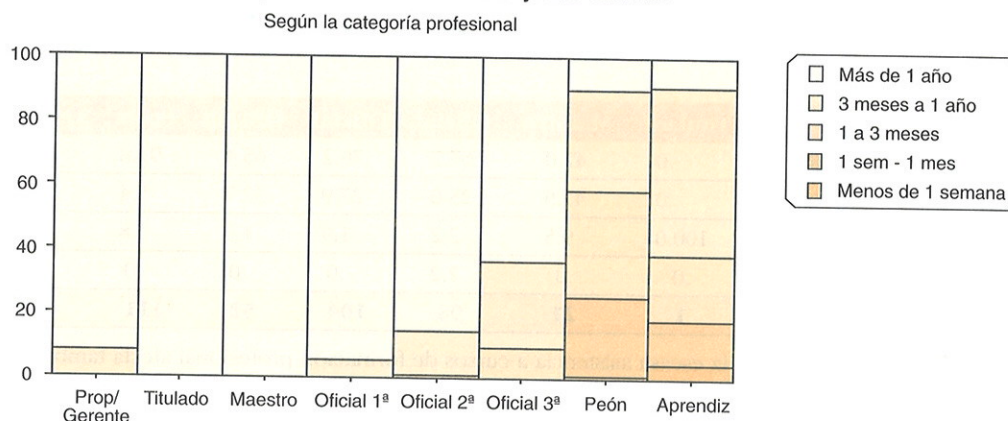


¿Cuánto tiempo necesitaría un trabajador nuevo? Según la edad



El gráfico muestra el tiempo que los entrevistados consideran necesario para que un trabajador nuevo pudiera realizar correctamente el trabajo del encuestado en función de la categoría de este último.

¿Cuánto tiempo necesitaría un trabajador nuevo? Según la categoría profesional



Un trabajador nuevo, ¿Cuánto tiempo necesitaría?
Según: Categoría Profesional

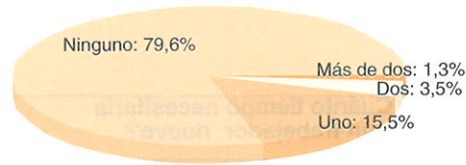
	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
< 1 semana	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.9	4.5
1 s - 1 mes	.0	.0	.0	.0	.0	.0	24.3	13.6
1 a 3 meses	.0	.0	.0	.0	1.0	9.6	33.3	20.5
3 m a 1 año	8.0	.0	.0	5.4	13.5	26.9	31.5	52.3
> 1 año	92.0	100.0	100.0	94.6	85.6	63.5	9.9	9.1
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

CURSOS DE FORMACIÓN RECIBIDOS.

Nº de cursos de Formación Profesional



Nº de cursos de Seguridad e Higiene



Como ilustra la figura, tres cuartas partes de los encuestados (74.3%) no han recibido ningún curso de formación profesional.

Número de cursos recibidos de formación profesional

Según: Categoría Profesional

	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
Ninguno	17	0	9	63	73	34	103	36
Uno	5	0	10	26	29	17	6	8
Dos	3	1	2	2	2	1	2	0
Más de dos	0	0	0	2	0	0	0	0
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
Ninguno	68.0	.0	42.0	67.7	70.2	65.4	92.8	81.8
Uno	20.0	.0	47.6	28.0	27.9	32.7	5.4	18.2
Dos	12.0	100.0	9.5	2.2	1.9	1.9	1.8	.0
Más de dos	.0	.0	.0	2.2	.0	.0	.0	.0
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

Como se observa en la tabla, la escasa asistencia a cursos de formación profesional afecta también al personal cualificado.

También es escaso el porcentaje de cursos recibidos por los encuestados en materias de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Número de cursos recibidos de seguridad e higiene

Según: Categoría Profesional

	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
Ninguno	18	0	15	68	84	36	100	38
Uno	5	0	5	19	15	12	10	4
Dos	2	1	0	5	3	3	1	1
Más de dos	0	0	1	1	2	1	0	1
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
Ninguno	72.0	.0	71.4	73.1	80.8	69.2	90.1	86.4
Uno	20.0	.0	23.8	20.4	14.4	23.1	9.0	9.1
Dos	8.0	100.0	.0	5.4	2.9	5.8	.9	2.3
Más de dos	.0	.0	4.8	1.1	1.9	1.9	.0	2.3
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

El cuadro pone de relieve que la falta de asistencia a cursos de Seguridad e Higiene en el Trabajo afecta a todas las categorías profesionales.

Nº de otros cursos recibidos



El gráfico detalla los porcentajes de asistencia de los encuestados a otros cursos, los cuales son tan bajos como en los cursos específicos, sin que ello se vea alterado por la segmentación de categorías profesionales.

7.5. Condiciones de trabajo.

TIEMPO DE TRABAJO (sin incluir horas extraordinarias).

Número de horas trabajadas al día

1	Menos de 8 horas	11	2.4
2	8 Horas	412	91.4
3	9 horas	6	1.3
4	10 o más horas	22	4.9
Total		451	100.0

Número de horas trabajadas al mes

1	20 días	156	34.6
2	21 días	42	9.3
3	22 días	230	51.0
4	23 días	5	1.1
5	24 días	5	1.1
6	25 días	7	1.6
7	26 días	6	1.3
Total		451	100.0

Como muestran las tablas y el gráfico, nueve de cada diez encuestados trabajan 8 horas diarias durante once meses al año. La mitad de los entrevistados afirman trabajar 22 días al mes, mientras que un tercio de ellos manifiesta hacerlo durante 20 días.

La jornada media ponderada es de 8 horas, 2 minutos.

Número de meses trabajados al año



HORAS EXTRAORDINARIAS A LA SEMANA.

Una gran mayoría (82%) de los encuestados declaran no realizar ninguna hora extraordinaria durante la semana, mientras uno de cada diez afirma que trabaja, por este concepto, de 1 a 5 horas. Son bajos los porcentajes de los que declaran hacerlo de 6 a 8 horas (1.6%), de 9 a 10 horas (2.7%) y más de 10 horas (3.3%).

Número de horas extraordinarias (semanales)



HORARIO HABITUAL DE TRABAJO.

Horario habitual de trabajo.

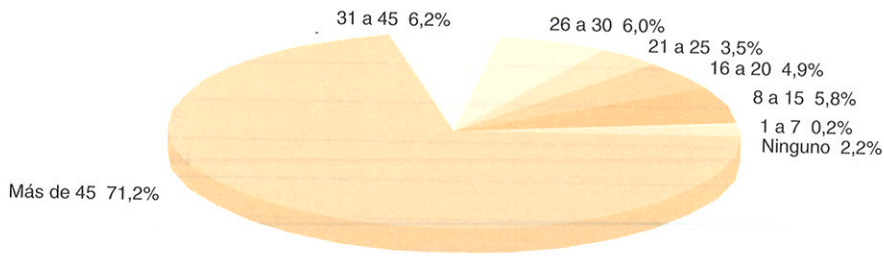
1	Mañana y tarde	379	84.0
2	Sólo por la mañana	60	13.3
3	Sólo por la tarde	0	.0
4	Sólo por la noche	0	.0
5	Turnos (mañana y tarde)	9	2.0
6	Turnos (M/T/N)	0	.0
7	Otro tipo	3	.7
Total		451	100.0

En el sector predomina la jornada partida de mañana y tarde (84%), aunque un 13.3% de los encuestados trabajan en jornada continuada de mañana, pero sólo un 2% de ellos trabajan en turnos rotativos de mañana y tarde.

DÍAS DE VACACIONES EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS.

El gráfico presenta el porcentaje de trabajadores que ha disfrutado, en los dos últimos años de los días de vacaciones especificados, los cuales oscilan desde ningún día de vacaciones (4%) hasta más de cuarenta y cinco días (59.4%).

Días de vacaciones pagadas
(en los dos últimos años)



Sin embargo, al segmentar por forma jurídica de la empresa, estos dos periodos extremos adoptan en las Comunidades de Bienes/Autónomos los valores 11.3% y 20%, lo cual evidencia, para estos trabajadores, menor número de días de vacaciones pagadas que los del colectivo del sector.

Días de vacaciones pagadas en los dos últimos años

Según: Forma jurídica

	S.A./S.L.	Coop/S.A.	ComBie/A
Ninguno	3.2	.0	11.3
De 1 a 7	4.3	.0	12.5
De 8 a 15	7.9	3.2	10.0
De 16 a 20	6.1	4.3	6.3
De 21 a 25	3.2	3.2	7.5
De 26 a 30 días	5.8	4.3	10.0
De 31 a 45 días	6.1	3.2	22.5
Más de 45 días	63.3	81.7	20.0
Total	278	93	80

TIEMPO MEDIO TRABAJADO EN DIVERSAS POSTURAS.

Aproximadamente tres cuartas partes de los encuestados (74.3%) afirman trabajar en la postura de pie normal más de 5 horas diarias, uno de cada seis declara trabajar en dicha postura entre 4 y 5 horas diarias, siendo bajos los porcentajes que manifiestan hacerlo de 2 a 3 horas diarias (3.5%), menos de una hora diaria (2.9%) y ningún tiempo (3.5%).

Nº de horas diarias trabajadas
De pie normal

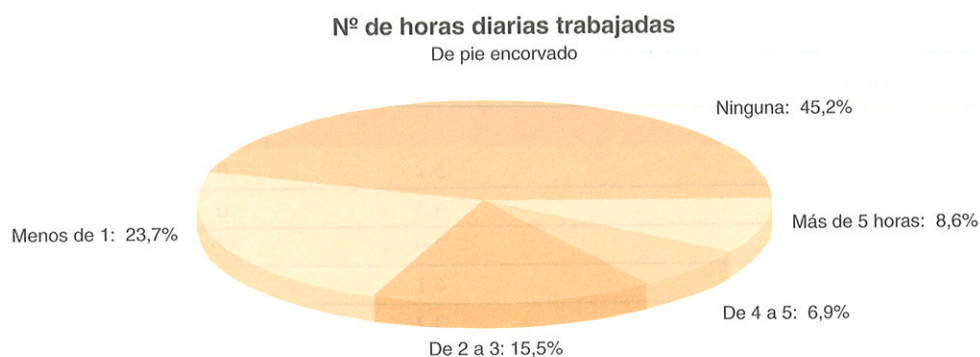


N.º de horas trabajadas de pie normal

Según: Sexo

	Hombres	Mujeres
Ninguna	3.6	2.5
Menos de una hora	2.7	5.0
De 2 a 3 horas	3.4	5.0
De 4 a 5 horas	16.1	12.5
Más de 5 horas	74.2	75.0
Total	411	40

Al segmentar por sexos, no se aprecia una diferencia significativa entre los hombres y las mujeres respecto al tiempo que trabajan en la postura de pie normal .



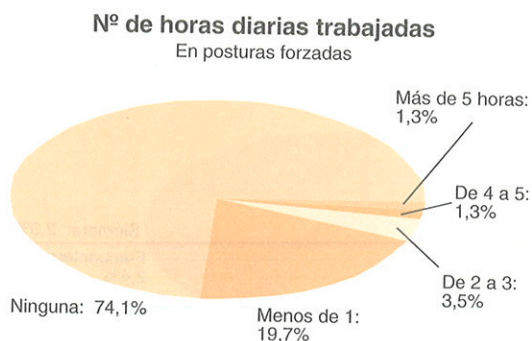
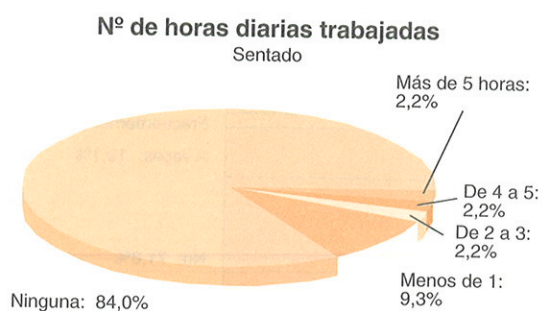
Aproximadamente uno de cada doce trabajadores (8.6%) declara trabajar de pie encorvado más de cinco horas diarias. Un porcentaje similar (6.9%) afirma permanecer en esa postura entre cuatro y cinco horas. Entre dos y tres horas diarias trabajan el 15.5% de los encuestados, menos de una hora lo hacen el 23.7% de los mismos, consiguiéndose el mayor porcentaje (45.2%) de respuestas para los que afirman que no trabajan en dicha postura ningún tiempo.

N.º de horas trabajadas de pie encorvado

Según: Sexo

	Hombre	Mujer
Ninguna	42.8	70.0
Menos de una hora	24.1	20.0
De 2 a 3 horas	16.8	2.5
De 4 a 5 horas	7.1	5.0
Más de 5 horas	9.2	2.5
Total	411	40

Al segmentar por sexos, el porcentaje de mujeres que afirman no trabajar ningún tiempo en la postura de pie encorvado (70.4%) es muy superior al de los hombres que afirman lo mismo, ocurriendo lo contrario al considerar los porcentajes de los encuestados que afirman trabajar en dicha postura más de 5 horas diarias (2.5% frente a 9.2%, respectivamente), una consecuencia lógica del hecho de que, en determinadas tareas, la participación de las mujeres es prácticamente irrelevante.



Un porcentaje muy elevado de los trabajadores encuestados (84%) declaran no trabajar sentados ningún tiempo. Una proporción inferior a uno de cada diez trabajadores afirman trabajar en dicha postura menos de una hora, siendo bajos los porcentajes de los que trabajan sentados dos o más horas. La segmentación por sexos no proporciona una discriminación significativa a este respecto entre hombres y mujeres.

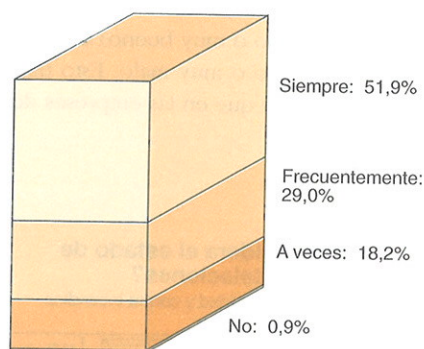
Tres de cada cuatro trabajadores encuestados declara no trabajar ningún tiempo en posturas forzadas, pero uno de cada cinco trabajadores manifiestan trabajar en dicha postura entre cero y una hora y un 3.5% afirman trabajar en la misma de dos a tres horas. Al segmentar por sexos aún se acentúa más el porcentaje de mujeres que declaran no trabajar ningún tiempo en tal postura: 82.5% frente al 73.2% de los hombres.

EXIGENCIAS DEL TRABAJO QUE REALIZA.

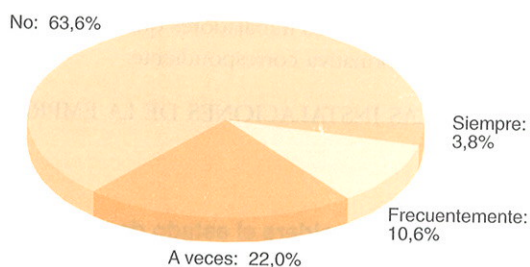
La atención prolongada al trabajo es una característica común manifestada por la mayoría de los encuestados, bien sea siempre (51.9%) o frecuentemente (29%). Sólo un 18.2% declara que la atención al trabajo es ocasional.

Aproximadamente un tercio de los encuestados declaran que el trabajo exige mucho esfuerzo a veces o frecuentemente. Son pocos (3.8%) los que manifiestan que sea permanente la exigencia de mucho esfuerzo.

¿Exige mucha atención el trabajo que realiza?



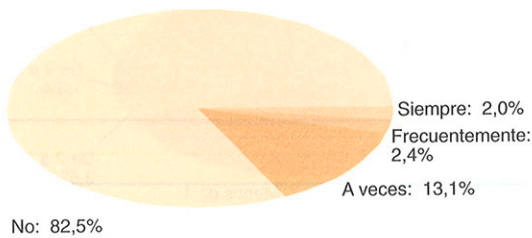
¿Exige mucho esfuerzo el trabajo que realiza?



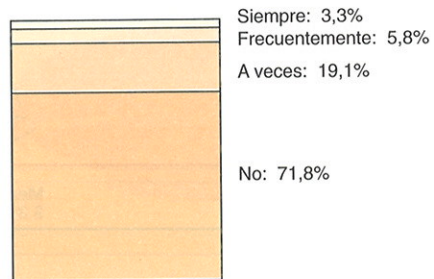
A una gran mayoría (82.5%) de los encuestados no le resulta complicado el trabajo que realizan. Los que encuentran una dificultad frecuente o continua en su trabajo sólo alcanzan al 4.4% de los trabajadores de la muestra.

Un alto porcentaje (71.8%) de los encuestados manifiestan que las tareas que realizan no les obligan a trabajar deprisa. El porcentaje de los que consideran que han de trabajar deprisa de forma frecuente o continua sólo llega al 9.1%.

¿Le resulta complicado o difícil el trabajo que realiza?



¿Le obliga a trabajar deprisa el trabajo que realiza?



Más de la mitad (56.1%) de los encuestados no considera rutinario ni aburrido su trabajo. A ello pueden contribuir factores ya comentados, como que la demanda sea en gran parte por encargo, o que al ser frecuente la reducida dimensión empresarial, los trabajadores se vean obligados a la polivalencia de tareas.

7.6. Seguridad e Higiene.

ESTADO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA EMPRESA.

Estado general de Seguridad e Higiene en la empresa

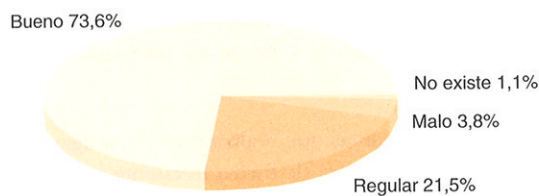


Una mayoría (72,1%) de los encuestados califica de forma favorable (bueno o muy bueno) el estado general de Seguridad e Higiene en su empresa. Sólo un 3,8% lo califican de malo o muy malo. Esto transmite sólo una percepción de los trabajadores que, aún siendo importante, no implica que en las empresas del sector se cumpla la normativa correspondiente.

ESTADO DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.

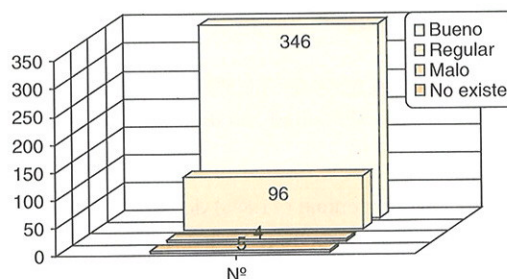
¿Cómo considera el estado de las instalaciones?

Vestuarios, aseos y servicios sanitarios



¿Cómo considera el estado de las instalaciones?

Instalaciones de seguridad y contra incendios

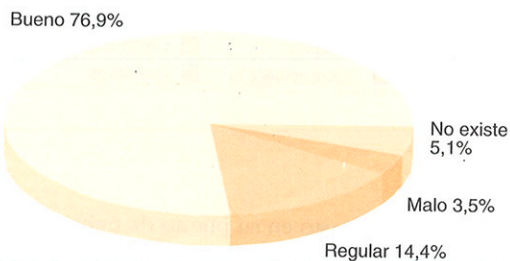


El estado de los vestuarios es calificado positivamente por casi tres cuartas partes de los encuestados.

Más de tres cuartas partes de los encuestados tiene una buena impresión sobre las instalaciones de seguridad de sus empresas. En este aspecto, su percepción de la realidad es más benévola que lo que muestran estudios objetivos (mapa de riesgos) sobre el sector.

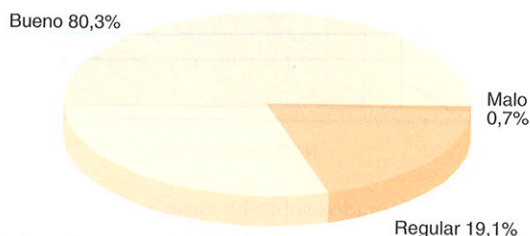
¿Cómo considera el estado de las instalaciones?

Equipos de ventilación y extracción de polvo



¿Cómo considera el estado de las instalaciones?

Instalación eléctrica



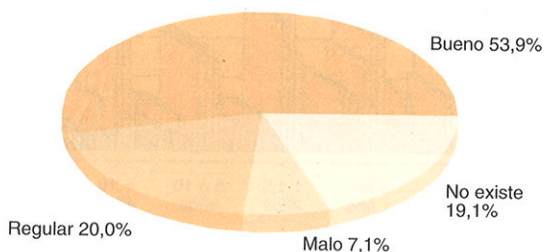
Tres cuartas partes de los entrevistados opina que el estado de los equipos de ventilación es bueno.

Ocho de cada diez entrevistados opina favorablemente sobre el estado de la instalación eléctrica de su empresa.

Respecto a las cabinas de pintura, la percepción del estado de las mismas, por parte de los entrevistados, es más pobre que el de las instalaciones analizadas anteriormente, no sólo porque algo más de la mitad (53,9%) de los encuestados opina favorablemente sobre dicho estado sino, sobre todo, porque uno de cada cinco encuestados (19,1%) manifiesta que no existen en su empresa.

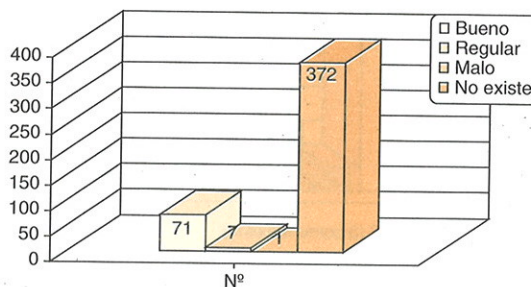
¿Cómo considera el estado de las instalaciones?

Cabinas de pintura, lacado y barnizado



¿Cómo considera el estado de las instalaciones?

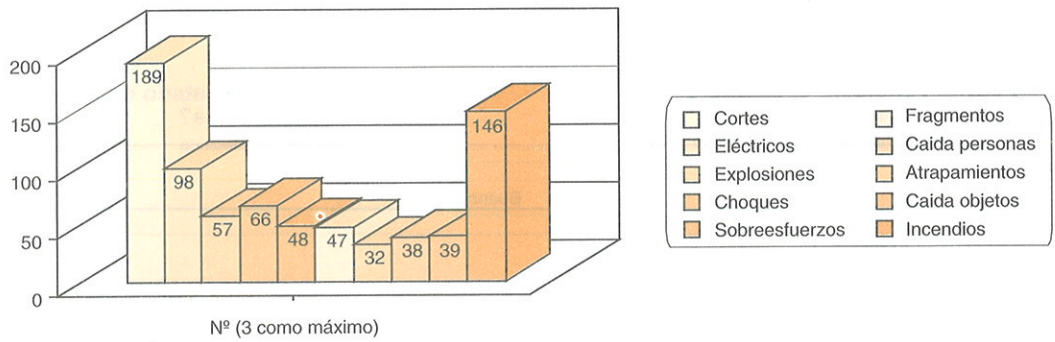
Comedor o lugar para el bocadillo



El comedor o lugar para el bocadillo es la instalación peor valorada de todas: sólo un 15,7% de los encuestados opina favorablemente sobre su estado, pero son una gran mayoría los que declaran que en su empresa no existe tal instalación.

RIESGOS DE ACCIDENTE A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EN SU TRABAJO.

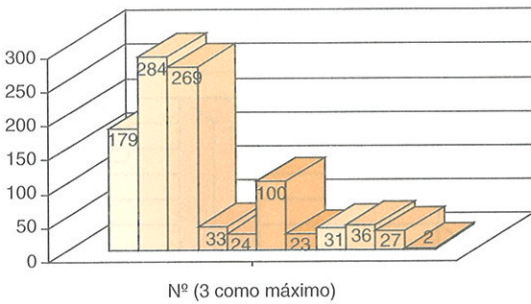
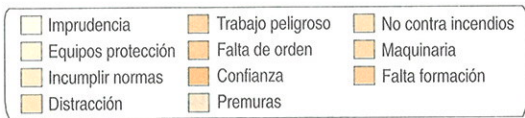
Riesgos de accidentes



Al ser preguntados sobre los riesgos de accidente a los que está expuesto en su puesto de trabajo (máximo, 3 respuestas) los más citados por los encuestados son los cortes (41,9%), proyección de fragmentos o partículas (32,4%), choques (21,7%) y caídas de objetos.

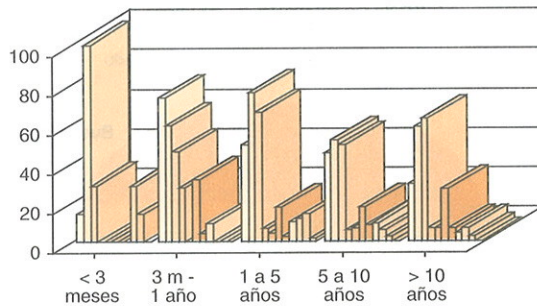
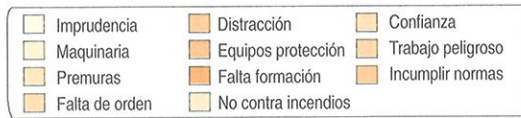
CAUSAS PRINCIPALES DE LOS RIESGOS DE ACCIDENTE.

Causas principales de los riesgos de accidentes



Causas principales de los riesgos de accidentes

Según la antigüedad en el sector

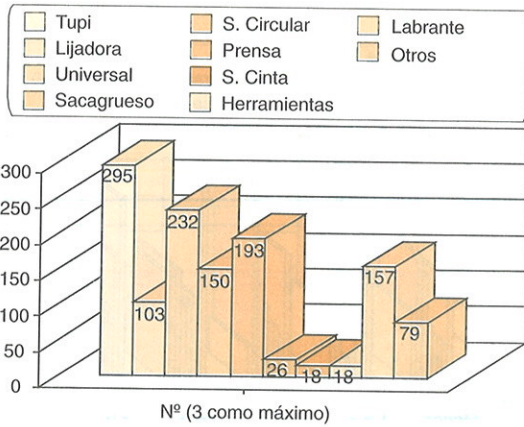


Los encuestados atribuyen las tres causas más frecuentes de los riesgos anteriores a ellos mismos, dado el elevado nivel de atención que, con anterioridad, manifestaron les requería su trabajo. Así, las causas de accidentes que aparecen en la muestra más citadas y el porcentaje de los encuestados que las han mencionado son en orden descendente: distracción (63%), exceso de confianza (59,6%) e imprudencia (39,7%). Pero debe de tenerse en cuenta que más de uno de cinco trabajadores encuestados (22,2%) considera que el trabajo es peligroso en sí mismo.

Se puede decir que, en general, la antigüedad en el sector no altera básicamente la mencionada jerarquización relativa de las causas principales de riesgos de accidente.

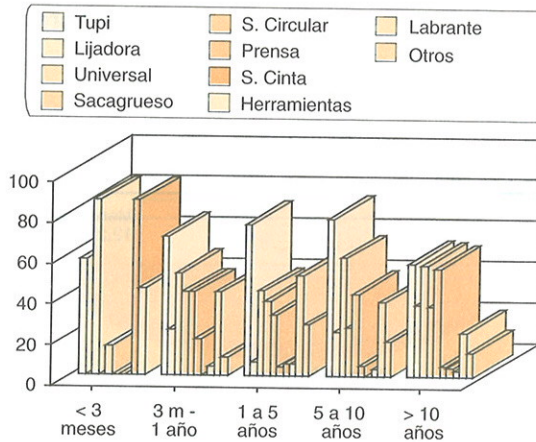
AGENTES MATERIALES QUE MÁS FRECUENTEMENTE CAUSAN ACCIDENTES.

Agentes materiales que causan accidentes



Agentes materiales que causan accidentes

Según la antigüedad en el sector



Cuando a los encuestados se les pregunta por los agentes materiales que, a su juicio, causan más frecuentemente accidentes graves las respuestas más citadas y el porcentaje de trabajadores que respondieron a las mismas son en orden descendente: tupí (65,4%), sierra circular (51,4%), labrante (42,8%), herramientas manuales (34,8%) y sierra de cinta (33,3%).

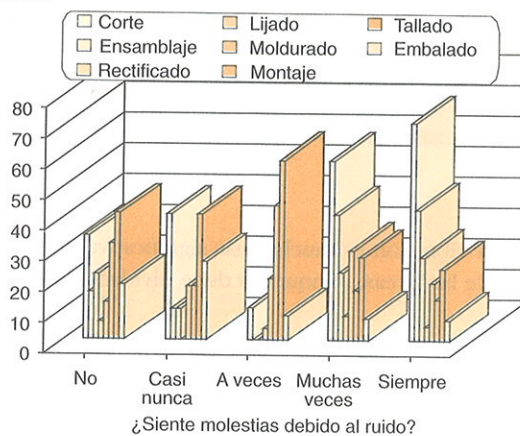
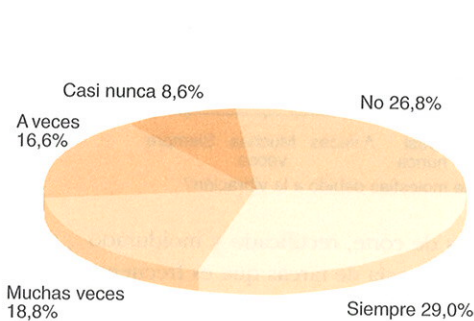
Al segmentar por años de antigüedad en el sector prácticamente no se obtiene variación apreciable en la ordenación de los agentes que con mayor frecuencia causan accidentes graves.

MOLESTIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO Y NÚMERO DE HORAS DE EXPOSICIÓN A LAS MISMAS.

Casi la mitad de los encuestados confiesan sentir molestias debidas al ruido siempre (29%) o muchas veces (18,8%).

¿Siente Vd. molestias en su puesto de trabajo?

Debido al ruido

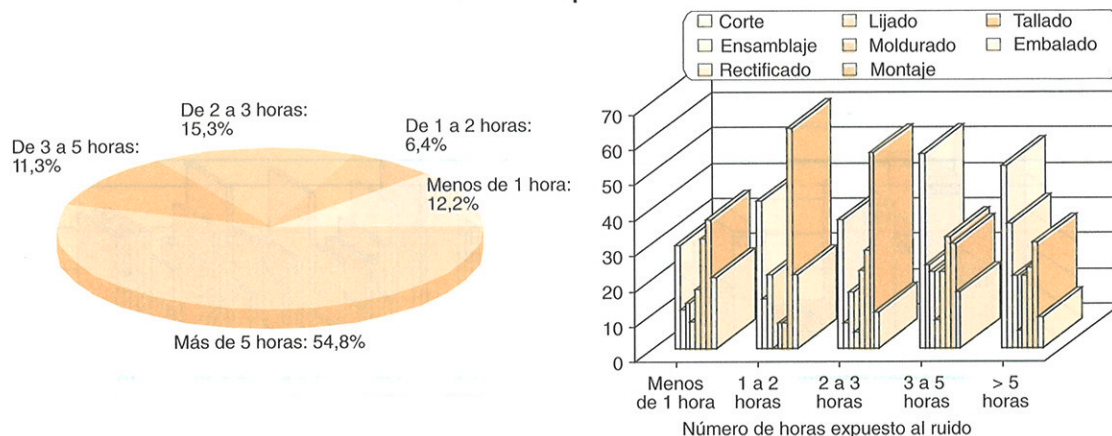


El porcentaje de los que afirman sentir siempre molestias al ruido oscila desde el 71% de los encuestados que realizan trabajos de corte hasta el 4,6% de los que efectúan tareas de tallado.

Casi dos terceras partes de los trabajadores de la muestra están expuestos más de 3 horas diarias al ruido y más de la mitad (54,8%) afirman soportar el ruido más de 5 horas diarias.

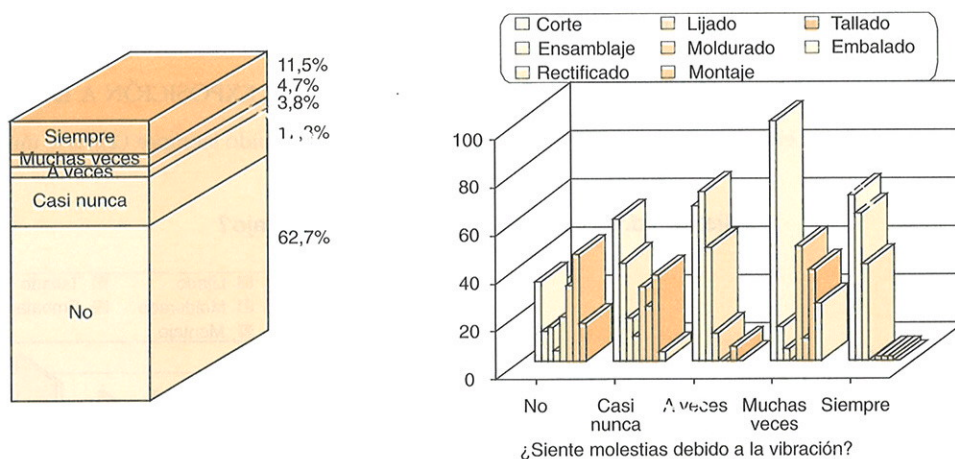
Aún teniendo en cuenta la ya comentada frecuente polivalencia de tareas, el mayor porcentaje de trabajadores que afirman estar expuestos más de 5 horas al ruido se presenta en los encuestados que trabajan en el corte (51,4%).

Nº de horas expuesto al ruido



Manifiestan sentir molestias debidas a la vibración uno de cada seis trabajadores entrevistados, siempre (11,5%) o muchas veces (4,7%).

¿Siente Ud. molestias debido a la vibración?

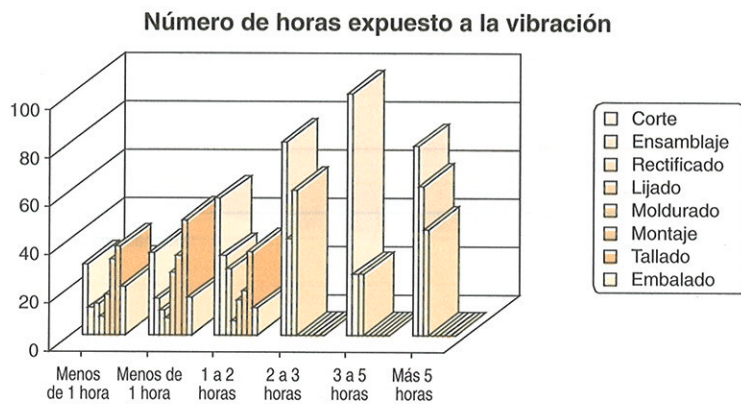


La vibración es mucho más significativa en los trabajadores de corte, rectificado y moldurado que en el resto de las tareas, aunque no debe olvidarse la comentada polivalencia de tareas que es frecuente en el sector.

¿Cuántas horas está expuesto a la vibración?

1	< 1 hora	305	67,6
2	1 a 2	55	12,2
3	2 a 3	10	2,2
4	3 a 5	8	1,8
5	> 5	73	16,2
Total		451	100,0

La vibración es un factor más localizado que el ruido, lo cual queda reflejado en la dicotomía de las respuestas obtenidas. Casi un 80% de los encuestados lo padecen menos de 2 horas, mientras que un 16,2% lo padecen más de 5 horas diarias.



La ya comentada frecuente polivalencia de tareas no oscurece la correlación entre la mayor exposición a la vibración y el hecho de trabajar en corte, rectificado o moldurado.

¿Siente Ud. molestias en su puesto de trabajo?

Debido a escasa iluminación



La escasa iluminación es un factor muy localizado que parece no afectar nunca al 87.4% de los encuestados y casi nunca al 5.1% de ellos.

N.º de horas expuesto a escasa iluminación

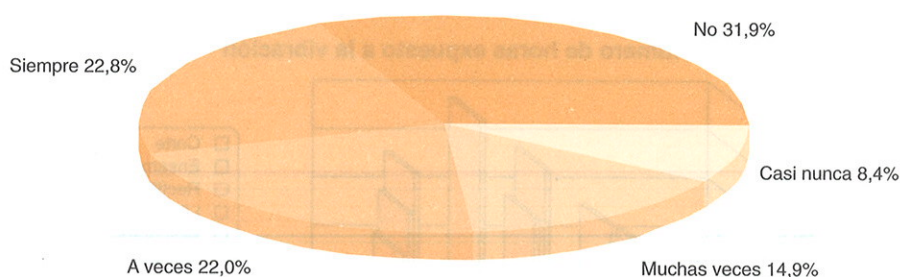
1	Menos de 1 hora	405	89.8
2	De 1 a 2 horas	20	4.4
3	De 2 a 3 horas	10	2.2
4	De 3 a 5 horas	5	1.1
5	Más de 5 horas	11	2.4
Total		451	100.0

El 94.2% de los encuestados afirman estar expuestos a escasa iluminación menos de dos horas diarias y el 89.8% menos de una hora.

Más de una tercera parte de los encuestados afirman sentir molestias debido al polvo de la madera, siempre (el 22.8%) o muchas veces (el 14.9%)

¿Siente Vd. molestias en su puesto de trabajo?

Debido al polvo de la madera



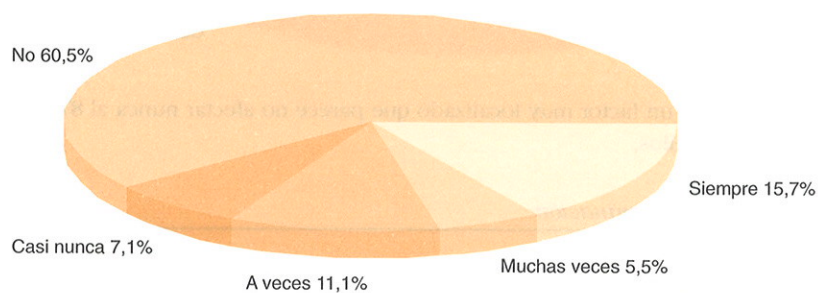
¿Cuántas horas está expuesto al polvo de madera?

1	Menos de 1 hora	150	33.3
2	De 1 a 2 horas	74	16.4
3	De 2 a 3 horas	39	8.6
4	De 3 a 5 horas	30	6.7
5	Más de 5 horas	158	35.0
Total		451	100.0

Aunque casi la mitad (49.7%) de los entrevistados declaran que están expuestos al polvo de madera menos de 2 horas, hay un 35% de encuestados que admite estar expuesto a dicho agente más de 5 horas diarias, superando ampliamente este porcentaje los trabajadores de corte y rectificado.

¿Siente Vd. molestias en su puesto de trabajo?

Debido al contacto con colas, barnices, pinturas, lacas y disolventes



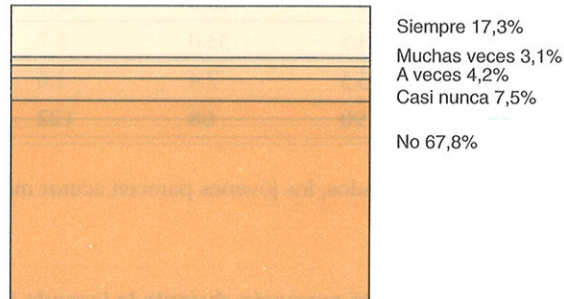
Uno de cada cinco trabajadores entrevistados admite sentir molestias debidas al contacto con colas siempre (15.7%) o muchas veces (5.5%).

¿Cuántas horas está expuesto al contacto con colas?

1	Menos de 1 hora	297	65.9
2	De 1 a 2 horas	29	6.4
3	De 2 a 3 horas	29	6.4
4	De 3 a 5 horas	19	4.2
5	Más de 5 horas	77	17.1
Total		451	100.0

La tabla muestra que el 17.1% de los encuestados está expuesto al contacto con colas más de cinco horas diarias. La frecuente polivalencia de tareas en el sector no oculta que el mayor porcentaje (75.3%) de tal subgrupo de trabajadores realiza labores de lijado.

¿Siente Vd. molestias en su puesto de trabajo?
Debido a vapores orgánicos



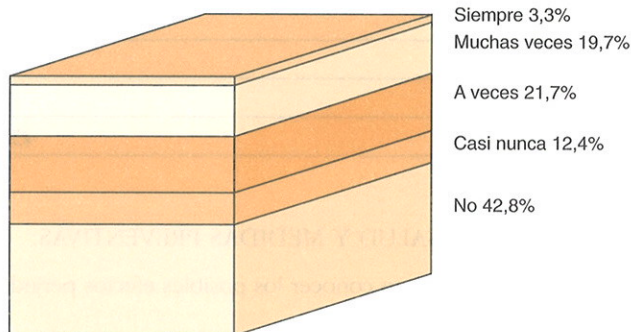
Molestias debidas a vapores orgánicos sufren siempre el 17.3% de los entrevistados y muchas veces el 3.1%.

¿Cuántas horas está expuesto a vapores orgánicos?

1	Menos de 1 hora	347	76.9
2	De 1 a 2 horas	20	4.4
3	De 2 a 3 horas	10	2.2
4	De 3 a 5 horas	21	4.7
5	Más de 5 horas	53	11.8
Total		451	100.0

La tabla muestra que el 11.8% de los encuestados afirman estar expuestos a vapores orgánicos más de cinco horas diarias, predominando entre ellos los trabajadores que participan en tareas de lijado.

¿Siente Vd. molestias en su puesto de trabajo?
Debido al calor, el frío y la humedad



Las molestias frecuentes debidas al calor, frío o la humedad son acusadas por uno de cada cinco encuestados muchas veces y por el 3.3% de los trabajadores siempre.

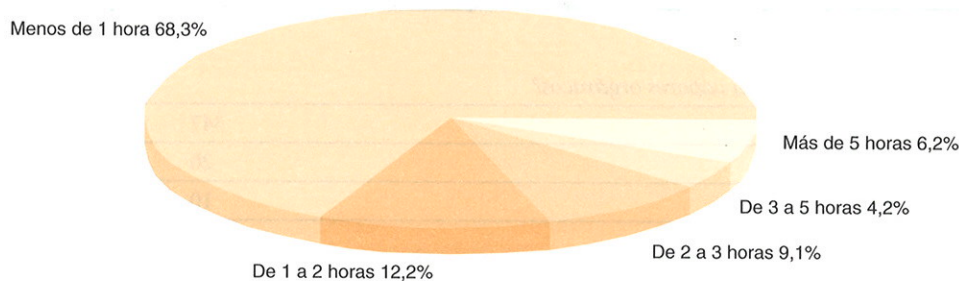
¿Siente molestias debido al calor, frío, etc.?
Según la edad

	< 21 años	21-25 años	26-30 años	31-40 años	41-60 años	>60 años
No	13.3	13.3	16.2	65.6	65.4	72.7
Casi nunca	26.7	17.8	16.2	7.4	6.7	4.5
A veces	17.8	26.7	26.5	19.7	19.2	18.2
Muchas veces	31.1	38.9	33.8	5.7	8.7	4.5
Siempre	11.1	3.3	7.4	1.6	.0	.0
Total	45	90	68	122	104	22

Al segmentar por edad de los encuestados, los jóvenes parecen acusar más las molestias debidas a los excesos de temperatura o humedad.

¿Cuántas horas está expuesto durante la jornada laboral?

Al calor, el frío y la humedad



Ocho de cada diez encuestados declaran que su tiempo de exposición al calor, frío o la humedad es inferior a dos horas. Sólo un 6.2% de los entrevistados está expuesto a dichos agentes más de cinco horas.

¿Cuántas horas está expuesto a vapores orgánicos?

1	Menos de 1 hora	308	68.3
2	De 1 a 2 horas	55	12.2
3	De 2 a 3 horas	41	9.1
4	De 3 a 5 horas	19	4.2
5	Más de 5 horas	28	6.2
Total		451	100.0

EFFECTOS PERJUDICIALES PARA LA SALUD Y MEDIDAS PREVENTIVAS.

Casi la mitad de los encuestados afirman conocer los posibles efectos perjudiciales de los factores higiénico-ambientales anteriormente analizados.

Siete de cada diez trabajadores entrevistados afirman desconocer las medidas preventivas que deben adoptar para protegerse de los agentes higiénico-ambientales, anteriormente analizados.

¿Conoce los posibles efectos perjudiciales para su salud?

(De los anteriores factores)

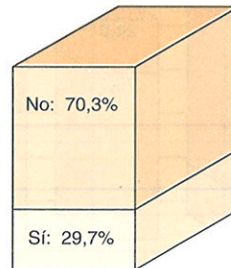
Sí: 48,1%



No: 51,9%

¿Conoce las medidas preventivas que debe adoptar?

(De los anteriores factores)



¿Conoce las medidas preventivas que debe adoptar?

Según el sexo

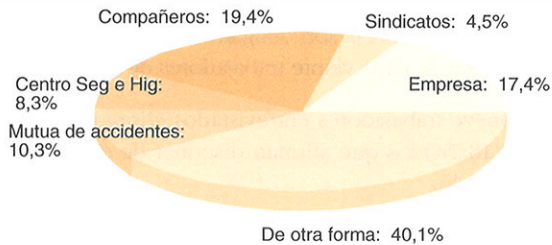
	Hombre	Mujer
Sí	31.1	15.0
No	68.9	85.0
Total	411	40

La proporción de mujeres (15%) que declaran desconocer las medidas preventivas para protegerse de los agentes higiénico-ambientales es menos de la mitad que la de los hombres (31.1%).

FUENTES DE INFORMACIÓN.

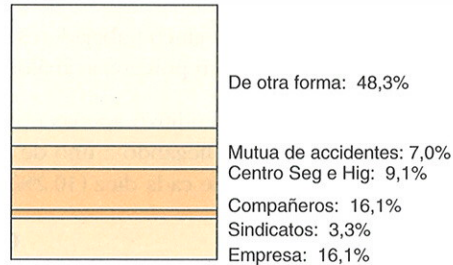
Principal fuente de información

Para el conocimiento de posibles efectos



Principal fuente de información

Para el conocimiento de medidas preventivas

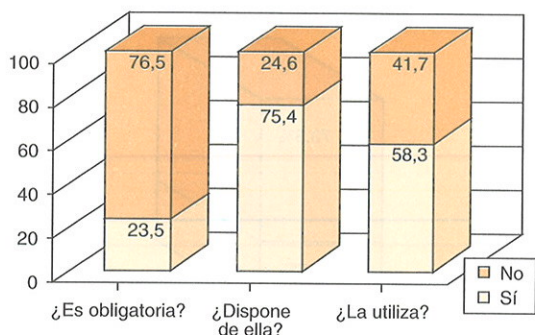


La fuente específica de conocimiento más citada sobre los posibles efectos perjudiciales de los factores contaminantes es la de los compañeros (19.4%) seguida de la empresa (17.5%), la Mutua de Accidentes (10.3%) y el Centro de Seguridad e Higiene (8.3%).

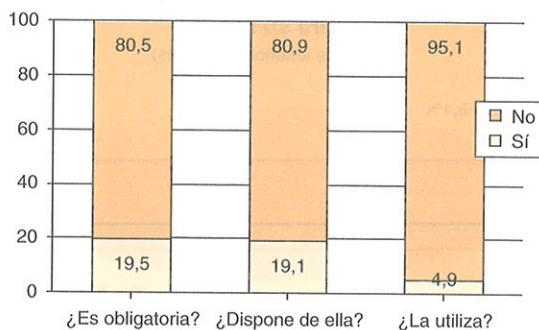
En cuanto al conocimiento de medidas preventivas sobre los agentes contaminantes las más citadas son la empresa y los compañeros (16.1%), el Centro de Seguridad e Higiene (9.1%) y la Mutua de Accidentes (7.1%).

MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONALES.

Ropa de trabajo

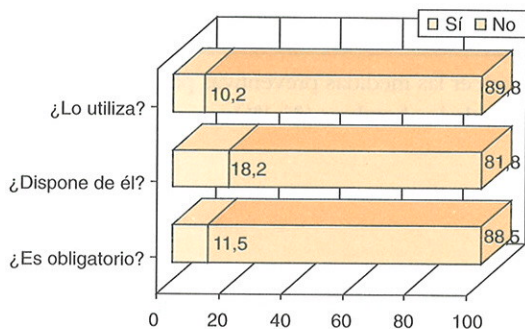


Mascarilla

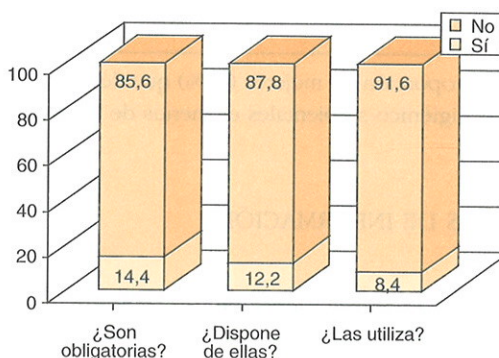


Algo más de tres cuartas partes de los entrevistados manifiestan que en su empresa no es obligatoria la ropa de trabajo, mientras una proporción similar afirma disponer de ella pero sólo el 58.3% de ellos declaran utilizarlas.

Protector auditivo



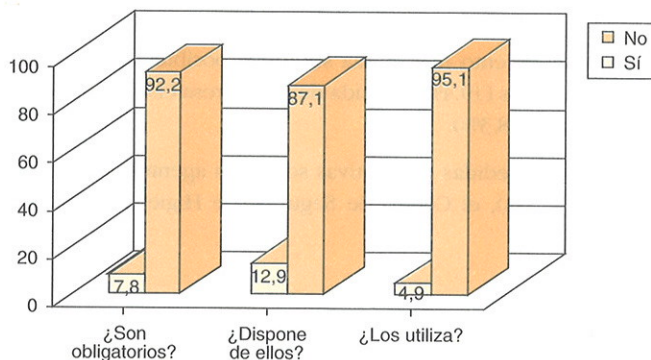
Gafas de protección



Menos de uno de cada cinco trabajadores declara que en su empresa son obligatorias las mascarillas o filtros, disponiendo de ellas un porcentaje análogo pero sólo uno de cada veinte trabajadores declara utilizarlas.

Respecto al protector auditivo apenas uno de cada nueve trabajadores entrevistados afirma que es obligatorio en su empresa, no llegando a uno de cada cinco (18.2%) los que afirman disponer de este elemento de protección y sólo uno de cada diez (10.2%) declara utilizarlo.

Guantes



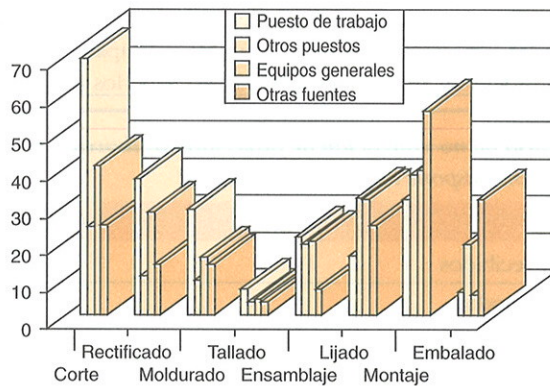
Mientras que el 14.4% de los encuestados afirma que, en su empresa, son obligatorias las gafas de protección, el 12.2% afirman que dispone de ellas y sólo el 8.4% declara que realmente las utiliza.

Los guantes son el elemento de protección respecto al que se obtiene un menor porcentaje de respuestas positivas sobre su obligatoriedad: sólo un 7.8% lo considera obligatorio, mientras que el 12.9% de los encuestados afirma disponer de ellos y no llega a uno de cada veinte la proporción de trabajadores que dice utilizarlos.

PROCEDENCIA DEL RUIDO.

El gráfico analiza la procedencia de la fuente de ruido que afecta a los trabajadores encuestados. Como puede observarse, aunque la respuesta más frecuente es la de que el ruido procede de su propio puesto de trabajo (42.1%), también son considerables las frecuencias obtenidas para los que manifiestan que el ruido procede de otros puestos de trabajo próximos al suyo (31.5%) y de equipos generales (20%).

¿De dónde procede el ruido que le afecta?



Aún teniendo en cuenta la ya comentada multiplicidad de tareas realizadas por los entrevistados, el porcentaje de ellos que declara que el ruido que le afecta procede principalmente de su propio puesto de trabajo oscila desde el 68.9% de los que realizan trabajos de corte hasta aproximadamente el 6% de los que trabajan en tallado o embalado.

¿De dónde procede el ruido que le afecta?

Según el tamaño de la plantilla

	1 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 20	21 a 40	41 a 65	66 a 100
Puesto de trabajo	46.3	52.6	62.2	43.5	37.7	17.9	23.2
Otros puestos	16.7	19.7	16.2	19.4	29.9	66.7	65.2
Equipos generales	27.8	23.7	14.9	25.8	24.7	10.3	10.1
Otras fuentes	9.3	3.9	6.8	11.3	7.8	5.1	1.4
Total	54	76	74	62	77	39	69

Al segmentar por tamaño de plantilla se observa que la respuesta de que el ruido procede del propio puesto de trabajo o de equipos generales (compresores, ventiladores, etc.) es más frecuente en las empresas que no superan los veinte trabajadores de plantilla, mientras que la fuente de ruido otros puestos de trabajo próximos al suyo aparece con mayor frecuencia en las empresas de más de veinte trabajadores.

CAUSA DE NO UTILIZACIÓN DE LOS PROTECTORES AUDITIVOS.



El gráfico ilustra la distribución de frecuencias de las causas de no utilización de protectores auditivos. Entre las causas concretas de no utilización aparecen más frecuentemente citadas en orden decreciente: el de considerarlos incómodos (29.6%), no haberlos recibido (18.8%) y no exigirlos en el centro de trabajo (9.1%).

Causa de no utilización de protectores auditivos

Según: ¿dispone de protector auditivo?

	Sí	No
No recibidos	.0	20.6
Incómodos	20.7	27.9
Ya no tengo	2.4	3.3
Pierdo relación	3.7	3.3
No oír avisos	1.2	3.0
No se exigen	4.9	8.9
Otros motivos	11.0	33.1
Sí los utilizan	56.1	.0
Total	82	369

Un análisis interesante es el del destino que dan a los protectores auditivos los encuestados que declaran disponer de ellos. Más de la mitad (56.1%) de los mismos declaran utilizarlos. Entre el 43,9% que, pese a disponer de ellos declaran no utilizarlos, la causa aducida más frecuentemente para ello es la de encontrarlos incómodos.

NIVEL DE AUDICIÓN.

¿Vd. cree que oye bien?



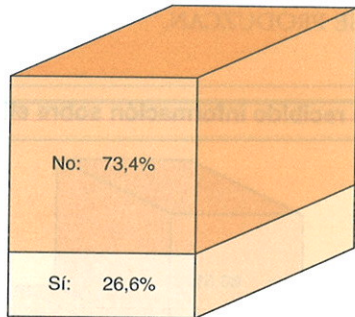
Según ilustra el gráfico un 30% de los encuestados declaran tener algún tipo de hipoacusia.

Nivel audición: ¿usted cree que oye bien?
Según antigüedad en el sector

	< 3 meses	3 m. a 1 año	1 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años
Sí	85.7	81.8	79.1	78.4	58.4
No	14.3	18.2	20.9	21.6	41.6
Total	7	22	139	74	209

Según muestra la tabla, el porcentaje de percepción de hipoacusia de los encuestados aumenta al hacerlo el número de años que llevan en el sector.

¿Hace repetir algunas frases en la conversación?

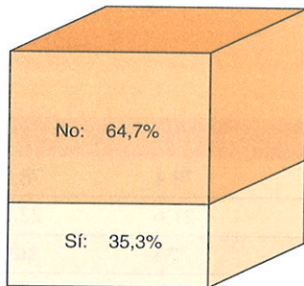


¿Le sube el volumen a la televisión?

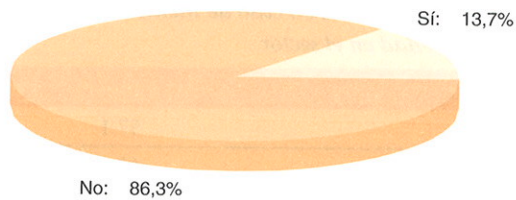


Algo más de una cuarta parte de los interesados manifiestan que hace repetir algunas frases en la conversación.

¿Le molesta el ruido intenso?



¿Ha consultado a algún médico su hipoacusia?



Una proporción algo superior a uno de cada cinco encuestados declara que le sube el volumen a la televisión.

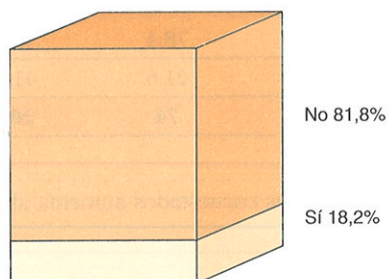
Más de una tercera parte de los encuestados manifiestan que le molesta el ruido intenso.

Sólo un 13.7% de los encuestados confiesan haber consultado a un médico acerca de su hipoacusia.

Casi uno de cada cinco encuestados afirma que tiene antecedentes familiares de hipoacusia.

Sólo uno de cada dieciocho encuestados confiesa que oye mejor con ruido.

¿Tiene antecedentes familiares de hipoacusia?

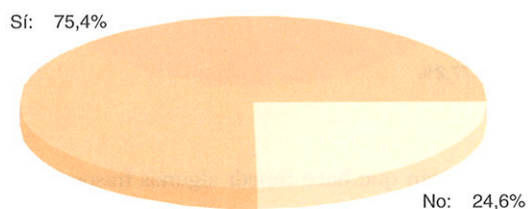


¿Oye mejor Vd. con ruido?

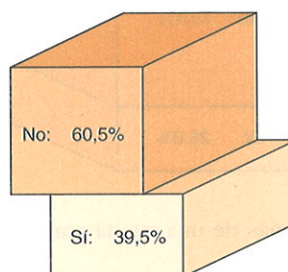


CONOCIMIENTO FRENTE A POSIBLES INCIDENCIAS QUE SE PRODUZCAN.

¿Conoce sus obligaciones en caso de incidencia?



¿Ha recibido información sobre ello?



Tres cuartas partes de los encuestados afirman conocer sus obligaciones en caso de posibles incidencias (accidente laboral, incendio de las instalaciones, etc.) en su empresa.

¿Conoce sus obligaciones en caso de incidencia?

Según: antigüedad en el sector

	< 3 meses	3 m. a 1 año	1 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años
Sí	57.1	63.6	72.7	78.4	78.0
No	42.9	36.4	27.3	21.6	22.0
Total	7	22	139	74	209

El porcentaje de los encuestados que manifiestan conocer sus obligaciones en caso de incidencia en su empresa aumenta al hacerlo su antigüedad en el sector.

Seis de cada diez encuestados declara que no ha recibido información sobre sus obligaciones en caso de posibles incidencias en su empresa.

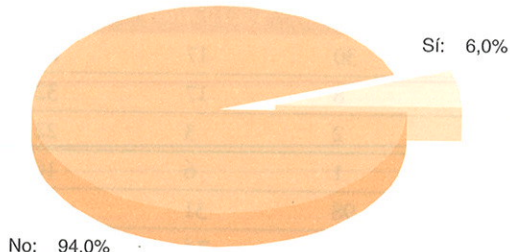
¿Ha recibido información sobre ello?

Según: antigüedad en el sector

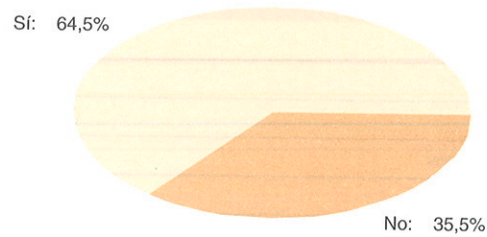
	< 3 meses	3 m. a 1 año	1 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años
Sí	28.6	31.8	35.3	41.9	42.6
No	71.4	68.2	64.7	58.1	57.4
Total	7	22	139	74	209

Los que tienen más antigüedad en el sector son los que en mayor porcentaje declaran haber recibido información sobre sus obligaciones en caso de posible incidencia en su empresa.

¿Ha participado en simulacros de incendio?
(En los últimos cinco años)



En la práctica, ¿se permite fumar en el taller?

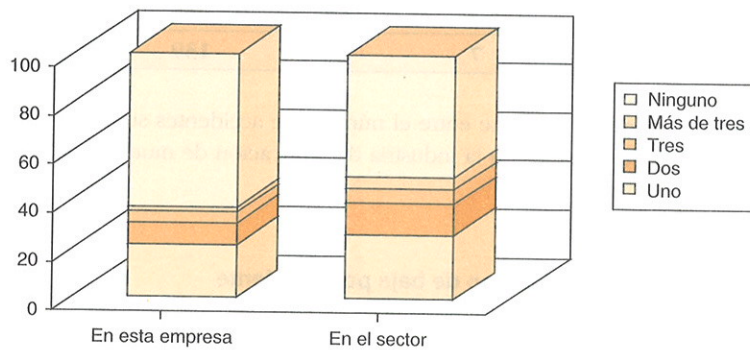


Sólo un 6% de los encuestados afirma que ha participado en simulacros de incendio.

Casi dos tercios de los entrevistados manifiestan que, en la práctica, se permite fumar en el taller.

ACCIDENTES LABORALES.

Número de accidentes laborales sufridos



El gráfico muestra los porcentajes de accidentes que han sufrido los encuestados en su empresa y el número de los mismos, cifras que, como era de esperar, muestran una gran correlación con la antigüedad en la empresa.

Así mismo, el gráfico muestra el porcentaje de trabajadores encuestados que han sufrido los números de accidentes indicados a lo largo de su vida laboral en el sector. Algo más de la mitad de los encuestados afirman haber sufrido al menos un accidente laboral trabajando en la fabricación de muebles.

N.º de accidentes laborales sufridos en su empresa

Según: Sexo

	Hombre	Mujer
Uno	23.1	5.0
Dos	10.0	.0
Tres	4.9	.0
Más de tres	2.4	.0
Ninguno	59.6	95.0
Total	411	40

Debido a las tareas que generalmente realizan dentro de la industria de fabricación de muebles, la accidentalidad de las trabajadoras del sector es inferior a la de los hombres.

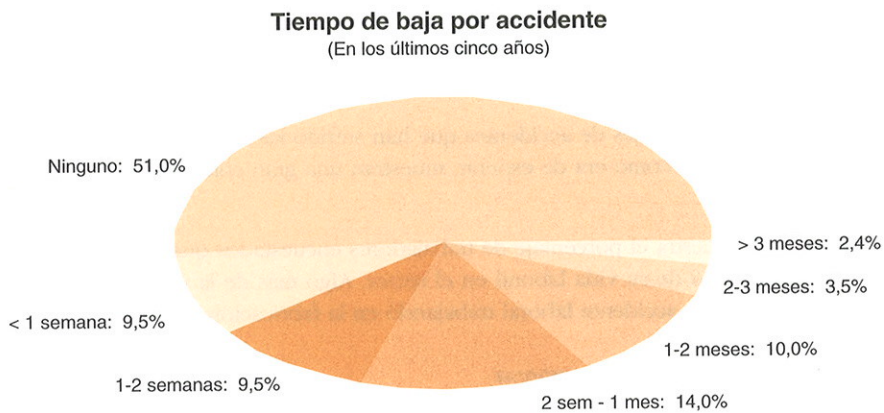
*N.º de accidentes laborales sufridos en el sector
Según: antigüedad en el sector*

	< 3 meses	3 m. a 1 año	1 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años
Uno	1	5	30	17	67
Dos	0	0	8	17	32
Tres	0	0	2	3	22
Más de tres	0	0	1	6	16
Ninguno	6	17	98	31	72
Total	7	22	139	74	209

	< 3 meses	3 m. a 1 año	1 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años
Uno	14.3	22.7	21.6	23.0	32.1
Dos	.0	.0	5.8	23.0	15.3
Tres	.0	.0	1.4	4.1	10.5
Más de tres	.0	.0	.7	8.1	7.7
Ninguno	85.7	77.3	70.5	41.9	34.4
Total	7	22	139	74	209

La tabla muestra la correlación existente entre el número de accidentes sufridos en el sector por los encuestados y la antigüedad de los mismos en la industria de fabricación de muebles de madera.

BAJA POR ACCIDENTE LABORAL.



El gráfico muestra el tiempo de baja debido a accidentes laborales sufridos por los encuestados en los últimos cinco años. Para los que han sufrido algún accidente laboral el tiempo medio ponderado de baja resulta ser aproximadamente de 28 días.

Tiempo de baja por accidente (en los 5 últimos años)

Según: sexo

	Hombre	Mujer
Ninguno	47.4	87.5
Menos de 1 semana	9.7	7.5
1-2 semanas	10.2	2.5
2 semanas - 1 mes	15.3	.0
1-2 meses	10.7	2.5
2-3 meses	3.9	.0
Más de 3 meses	2.7	.0
Total	411	40

Como muestra la tabla, los tiempos de baja por accidente laboral de la población femenina es muy inferior al de los hombres.

Tiempo de baja por accidente en los 5 últimos años

Según: n.º de accidentes laborales sufridos en el sector

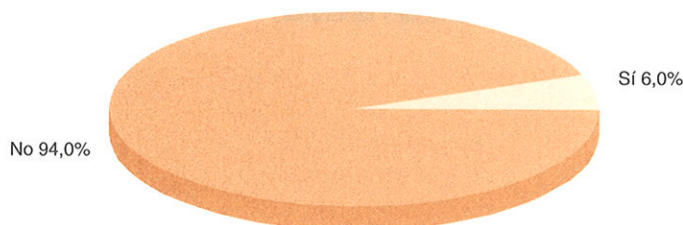
	Uno	Dos	Tres	>tres	Ninguno
Ninguno	5.0	.0	.0	.0	100.0
Menos de 1 semana	35.8	.0	.0	.0	.0
1-2 semanas	20.8	31.6	.0	.0	.0
2 semanas - 1 mes	27.5	36.8	33.3	.0	.0
1-2 meses	10.8	24.6	25.9	47.8	.0
2-3 meses	.0	1.8	25.9	34.8	.0
Más de tres meses	.0	5.3	14.8	17.4	.0
Total	120	57	27	23	224

La tabla muestra la correlación existente entre el tiempo de baja por accidente laboral en los últimos cinco años y el número de accidentes sufridos en el sector.

ENFERMEDADES PROFESIONALES.

¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional?

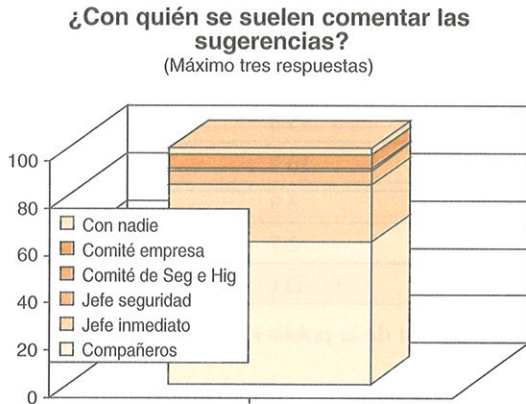
(Desde que trabaja en la fabricación de muebles)



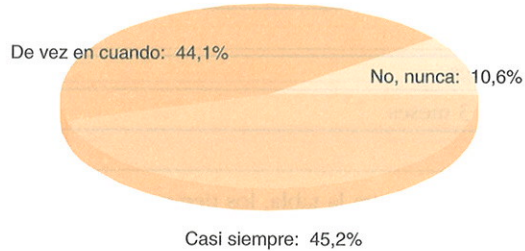
Aproximadamente uno de cada 17 trabajadores encuestados afirman haber sufrido una enfermedad profesional desde que trabaja en el sector.

7.7. Participación. Factores psicológicos y sociológicos.

SUGERENCIAS RESPECTO A CONDICIONES DE TRABAJO.



¿Suelen ponerse en práctica las sugerencias de los trabajadores?
(Sobre condiciones laborales)



Con quien más frecuentemente comentan los encuestados las sugerencias que se les ocurren, relativas a sus condiciones de trabajo, es con sus compañeros. Algo más de una cuarta parte de los entrevistados menciona a su jefe inmediato. El jefe de Seguridad y el Comité de empresa sólo es mencionado por el 6.4% de los encuestados.

¿Con quién se comentan las sugerencias?

Según: antigüedad en la empresa

	< 3 meses	3 m. a 1 año	1 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años
Compañeros	12.5	33.9	70.2	75.8	76.7
Jefe inmediato	68.8	48.4	41.8	4.0	12.0
Jefe de seguridad	.0	.0	13.5	.0	7.5
Comité de S e H	6.3	.0	.7	.0	1.5
Comité empresa	.0	8.1	5.7	5.1	8.3
Con nadie	6.3	.0	5.0	3.0	3.0
Total	16	62	141	99	133

La segmentación de los encuestados según su antigüedad en la empresa evidencia que los más antiguos en la empresa son los que en mayor porcentaje tienden a comentar las sugerencias con sus compañeros, mientras que los de menor antigüedad son los que tienen mayor propensión a comentarlas con su jefe inmediato.

Sólo un 10% de trabajadores encuestados declaran que en su empresa nunca se ponen en práctica las sugerencias de los trabajadores sobre sus condiciones laborales.

DIFICULTADES PARA HABLAR CON LOS COMPAÑEROS.

Aspectos que dificultan hablar con sus compañeros

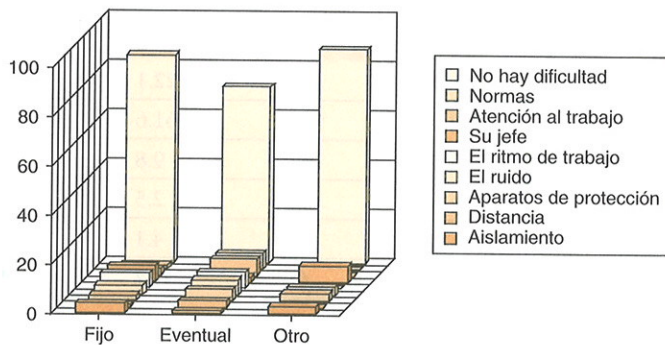
(Máximo tres respuestas)

1	Normas	14	3.1
2	Su jefe	17	3.8
3	Atención al trabajo	22	4.9
4	El ruido	26	5.8
5	El ritmo de trabajo	20	4.4
6	Distancia	14	3.1
7	Aparatos de protección	7	1.6
8	Aislamiento	14	3.1
9	No hay dificultad	361	80.0

Ocho de cada diez encuestados afirman que nada le dificulta hablar con sus compañeros en el trabajo. De entre los que admiten que sí existen dificultades a dicha comunicación las causas más citadas por tales encuestados son el ruido (5.8%), la atención al trabajo (4.9%) y el ritmo de trabajo (4.4%).

Al segmentar por la naturaleza del contrato laboral del encuestado, por una parte resulta que respecto a la carencia de dificultad para comunicarse el porcentaje de eventuales que así se manifiesta es 13.4 puntos inferior al de los fijos, al mismo tiempo que son considerablemente superiores los porcentajes de eventuales - frente al de fijos- que atribuyen la dificultad a las normas, a su jefe o al ritmo de trabajo.

Aspectos que dificultan hablar con sus compañeros
(Por tipo de contrato)



Aspectos que dificultan hablar con sus compañeros

Por tipo de contrato

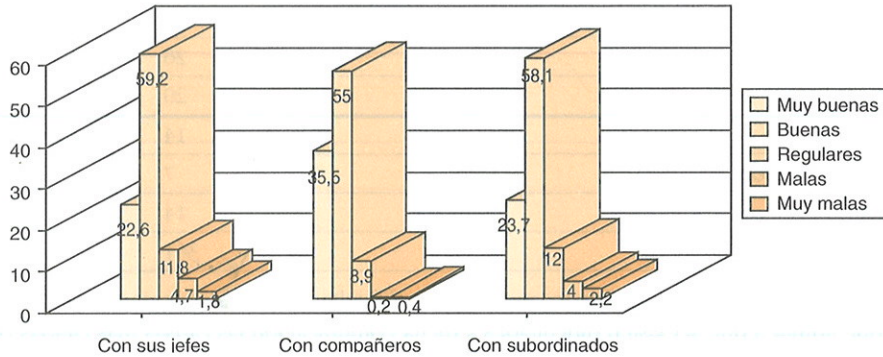
	Fijo	Eventual	Otro
Normas	1.5	6.6	.0
Su jefe	2.6	6.6	.0
Atención al trabajo	6.3	2.0	6.7
El ruido	5.9	6.6	.0
El ritmo de trabajo	3.7	6.0	3.3
Distancia	2.2	4.6	3.3
Aparatos de protección	1.1	2.6	.0
Aislamiento	4.1	1.3	3.3
No hay dificultad	84.1	71.5	86.7
Total	270	151	30

La dificultad para comunicarse es más frecuente en las empresas de mayor tamaño de plantilla, particularmente cuando se citan como causas de tales dificultades las normas o su jefe.

RELACIONES CON JEFES, COMPAÑEROS Y SUBORDINADOS.

¿Cómo son la relaciones de los trabajadores de la empresa?

con sus jefes, compañeros y subordinados



Las relaciones de los trabajadores con sus jefes en la empresa admiten una buena valoración, ya que el 59,2% de los encuestados las consideran buenas y el 22,6% muy buenas. Por otro lado, nueve de cada diez trabajadores opina que en su empresa las relaciones entre los compañeros de trabajo son buenas (55%) o muy buenas (35,5%). También es positiva la percepción que los encuestados tienen en su empresa de las relaciones con los subordinados, ya que sólo las consideran regulares, malas o muy malas el 18,2% de los encuestados.

Relaciones en la empresa con los jefes

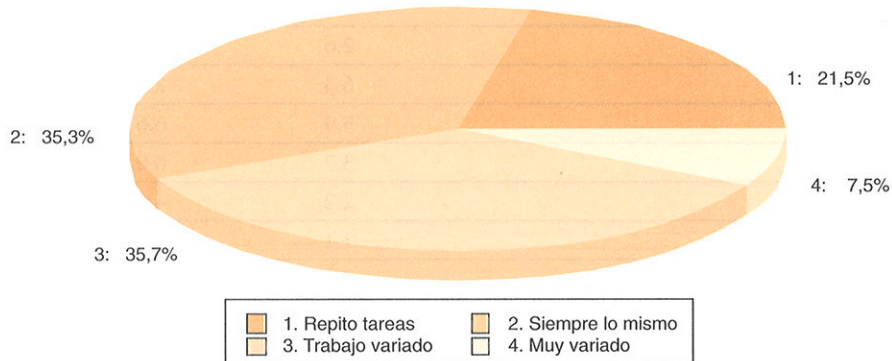
Según: edad

	< 21	21-25	26-30	31-40	41-60	> 60
Muy buenas	15.6	28.9	22.1	22.1	24.0	9.1
Buenas	55.6	58.9	50.0	61.6	66.3	50.0
Regulares	22.2	7.8	16.2	9.8	6.7	27.3
Malas	6.7	4.4	10.3	2.5	1.9	9.1
Muy malas	.0	.0	1.5	4.1	1.0	4.5
Total	45	90	68	122	104	22

Al segmentar por edad del encuestado al nivel del 1% de significación no hay evidencia de que la edad influya en las relaciones con los jefes.

CONSIDERACIONES SOBRE EL PUESTO DE TRABAJO.

¿Cuál de las frases refleja mejor lo que hace en su trabajo?



Al preguntar a los encuestados acerca de la percepción que tienen sobre la variedad de su trabajo habitual, son prácticamente iguales los porcentajes de los que opinan que hacen siempre lo mismo con ligeras variantes (35,3%) y los que consideran que el trabajo es variado (35,7%). Sólo algo más de uno de cada cinco encuestados opina que repite siempre las mismas tareas y hace siempre lo mismo.

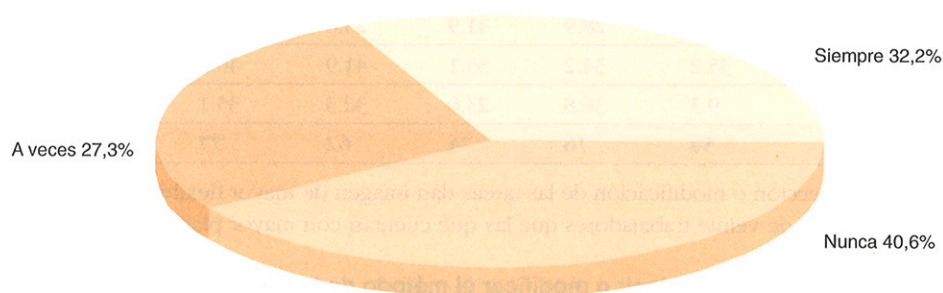
¿Qué refleja mejor lo que vd. hace en su trabajo?

Según: edad

	< 21	21-25	26-30	31-40	41-60	> 60
Repito tareas	22.2	33.3	16.2	18.0	22.1	4.5
Siempre lo mismo	40.0	41.1	36.8	38.5	26.0	22.7
Trabajo variado	35.6	23.3	39.7	36.1	41.3	45.5
Muy variado	2.2	2.2	7.4	7.4	10.6	27.3
Total	45	90	68	122	104	22

La percepción de monotonía en el trabajo es más frecuente entre los trabajadores más jóvenes (posiblemente debido a los aprendices) aumentando el porcentaje de los que consideran variado o muy variado su trabajo al aumentar la edad (probablemente por su mayor responsabilidad).

¿Puede elegir o modificar las herramientas de trabajo?



Aproximadamente un tercio de los entrevistados declara que puede elegir o modificar siempre las herramientas, mientras que el 27,3% afirma que sólo puede hacerlo a veces y el restante 40,6% dice que no puede hacerlo nunca.

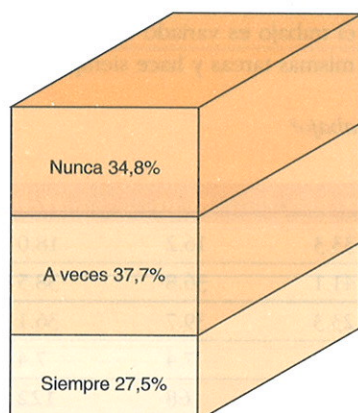
¿Puede elegir o modificar las herramientas?

Según: tamaño de la plantilla

	1 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 20	21 a 40	41 a 65	66 a 100
Siempre	44.4	23.7	40.5	46.8	23.4	17.9	27.5
A veces	42.6	28.9	24.3	24.2	24.7	33.3	18.8
Nunca	13.0	47.4	35.1	29.0	51.9	48.7	53.6
Total	54	76	74	62	77	39	69

A la vista de los resultados existe más autonomía para modificar las herramientas en las empresas de menos de 20 trabajadores que en las que tienen mayor plantilla.

¿Puede elegir o modificar el orden de las tareas?



Respecto al orden de las tareas, éste se puede elegir o modificar siempre según afirman uno de cada cuatro encuestados, pero algo más de un tercio de los mismos opina que tal elección o modificación no es posible hacerla nunca.

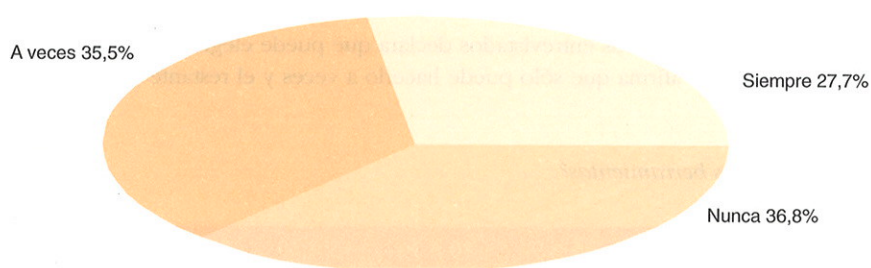
¿Puede elegir o modificar el orden de las tareas?

Según: tamaño de la plantilla

	1 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 20	21 a 40	41 a 65	66 a 100
Siempre	55.6	28.9	41.9	25.8	24.7	7.7	4.3
A veces	35.2	34.2	35.1	41.9	40.3	48.7	33.3
Nunca	9.3	36.8	23.0	32.3	35.1	43.6	62.3
Total	54	76	74	62	77	39	69

También en la elección o modificación de las tareas dan imagen de mayor flexibilidad los trabajadores de las empresas de menos de veinte trabajadores que las que cuentan con mayor plantilla.

¿Puede elegir o modificar el método de trabajo?



Respecto a la posibilidad de elegir o modificar el método de trabajo se obtienen resultados similares al del orden de las tareas posiblemente por la lógica relación entre ambos conceptos.

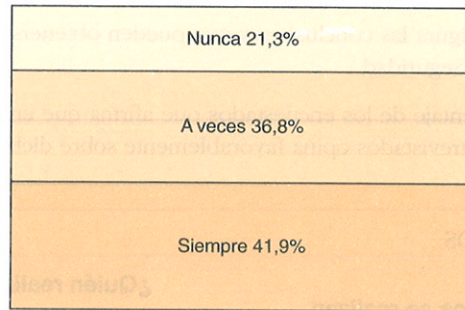
¿Puede elegir o modificar el método de trabajo?

Según: tamaño de la plantilla

	1 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 20	21 a 40	41 a 65	66 a 100
Siempre	51.9	38.2	47.3	25.8	18.2	5.1	1.4
A veces	35.2	31.6	25.7	41.9	39.0	41.0	37.7
Nunca	13.0	30.3	27.0	32.3	42.9	53.8	60.9
Total	54	76	74	62	77	39	69

También la mayor flexibilidad en la elección del método de trabajo aparece asociada al menor tamaño de plantilla, existiendo una clara diferencia entre las empresas de menos de veinte trabajadores y las de mayor plantilla.

¿Puede elegir o modificar el ritmo de trabajo?



En cuanto a la modificación del ritmo de trabajo parece ser el aspecto más permisivo de todos los estudiados ya que sólo uno de cada cinco encuestados opina que no puede elegirlo o modificarlo nunca.

¿Puede elegir o modificar el ritmo?

Según: tamaño de la plantilla

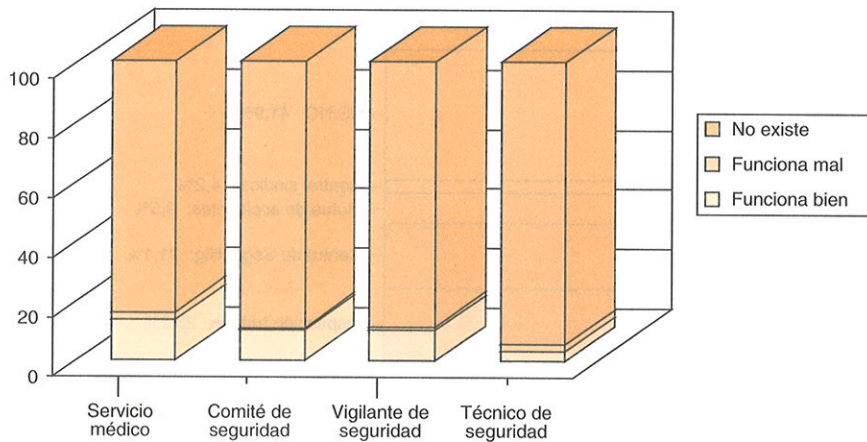
	1 a 4	5 a 9	10 a 14	15 a 20	21 a 40	41 a 65	66 a 100
Siempre	59.3	50.0	62.2	50.0	5.2	46.2	29.0
A veces	33.3	25.0	29.7	32.3	66.2	25.6	37.7
Nunca	7.4	25.0	8.1	17.7	28.6	28.2	33.3
Total	54	76	74	62	77	39	69

Aunque las empresas más pequeñas -a la vista de los resultados- se prestan más a la modificación del ritmo de trabajo, las diferencias con las empresas de más de veinte trabajadores son más tenues que en los otros factores analizados anteriormente.

7.8. Organización. Otros aspectos generales.

OPINIONES SOBRE ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LA EMPRESA.

Expresa su opinión sobre los siguientes aspectos



El servicio médico de la empresa sólo es bien valorado por uno de cada siete encuestados, siendo la respuesta mayoritaria (87,4%) que tal servicio médico sencillamente no existe en su empresa.

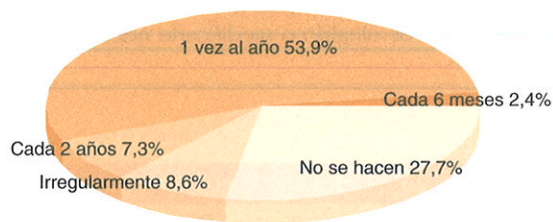
Sólo el 10% de los encuestados opina favorablemente sobre el funcionamiento del Comité de Seguridad de su empresa, negando su existencia prácticamente el resto de los encuestados.

A la vista de las cifras de la figura las conclusiones que pueden obtenerse para el Vigilante de Seguridad son similares a las del Comité de Seguridad.

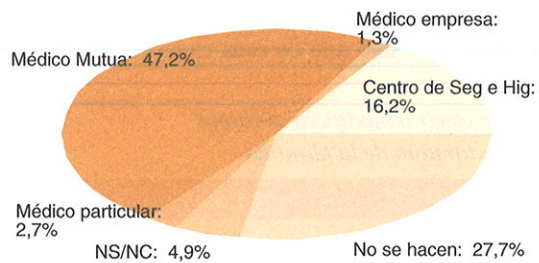
Es muy alto (94,7%) el porcentaje de los encuestados que afirma que en su empresa no hay Técnico de Seguridad. Sólo el 3,1% de los entrevistados opina favorablemente sobre dicho técnico.

RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Los reconocimientos médicos se realizan



¿Quién realiza los reconocimientos médicos?



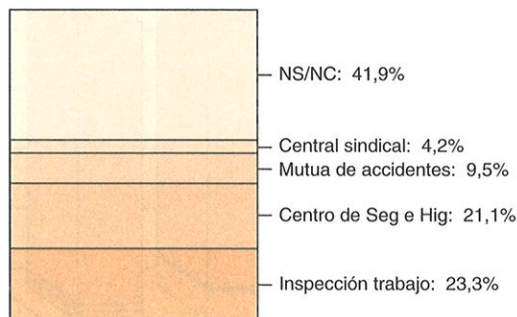
Sobre la frecuencia de los reconocimientos en la empresa la opinión más generalizada (53,9%) es la de que se realizan una vez al año, seguida (27,7%) de la afirmación de que tales reconocimientos no se hacen. Son un 8,6% los que opinan que se hacen irregularmente, mientras que el 7,3% declara que se hacen cada dos años.

Al preguntar quién han realizado principalmente los reconocimientos médicos, la respuesta más frecuente es la del Médico de la Mutua de accidentes, seguida de la del Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo y ya con porcentajes mucho menores el médico de la empresa y un médico particular.

VISITAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

¿Quién visita con más frecuencia la empresa?

(En materia de Seguridad e Higiene)

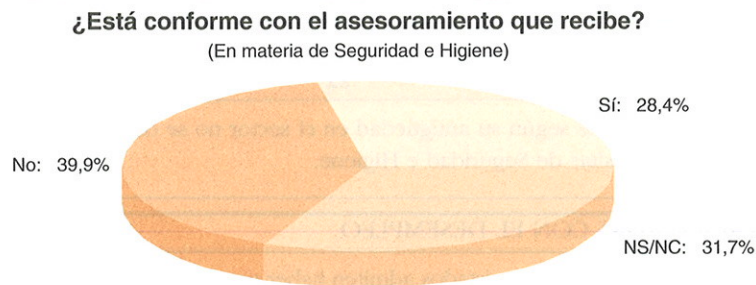


Al ser preguntados sobre quién visita -en materia de Seguridad e Higiene- con más frecuencia su empresa, y dejando aparte los que responden NS/NC, las respuestas mayoritarias son la Inspección de Trabajo

(23,3%) y el Centro de Seguridad e Higiene (21,1%), seguidos de la Mutua de accidentes (9,5%) y la Central Sindical (4,2%).

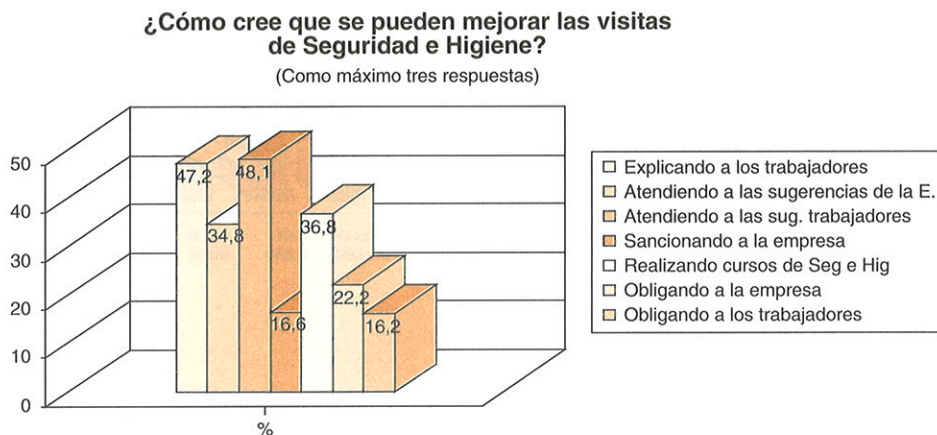
ASESORAMIENTO QUE RECIBE.

Respecto a si está conforme con el asesoramiento que recibe en materia de Seguridad e Higiene casi una tercera parte de los encuestados opta por el NS/NC. Cuatro de cada diez encuestados no están conformes con el asesoramiento que reciben, mientras el 28,4% dicen sí estarlo.



POSIBLES MEJORAS DE LAS VISITAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Respecto a cómo se pueden mejorar las visitas de Seguridad e Higiene, las respuestas más frecuentes en orden decreciente y porcentaje respectivo de los encuestados que se han inclinado por ellas son: atendiendo a las sugerencias de los trabajadores (48.1%), explicando a los trabajadores el contenido de la visita (47.2%), realizando cursos de Seguridad e Higiene (36.8%) y atendiendo a las sugerencias de la empresa (34.8%).



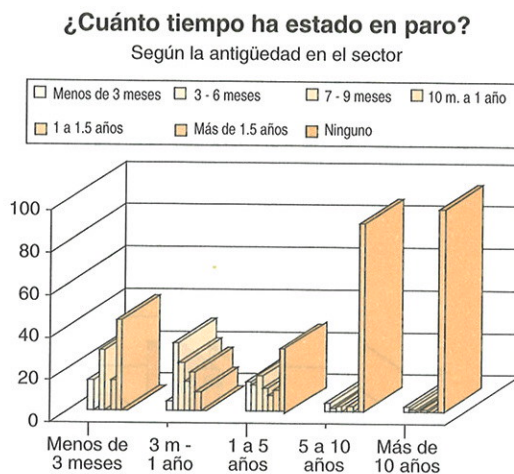
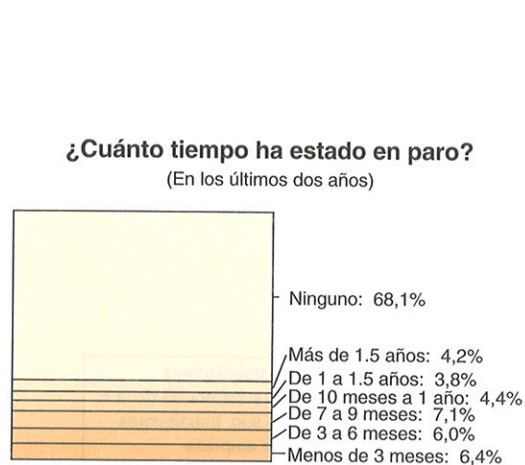
Mejora de las visitas de seguridad e higiene
Según: antigüedad en el sector

	< 3 meses	3 m. a 1 año	1 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años
Explicando	14.3	22.7	44.6	45.9	53.1
Sug. empresa	42.9	68.2	35.3	25.7	34.0
Sug. trabajadores	57.1	54.5	52.5	40.5	46.9
Sancionando a la E.	14.3	27.3	26.6	10.8	11.0
Cursos de Seg. e Hig.	28.6	22.7	28.8	39.2	43.1
Obligando a la Empresa	42.9	22.7	35.3	24.3	12.0
Oblig. a trabajadores	.0	18.2	19.4	17.6	13.9
Total	7	22	139	74	209

Al segmentar a los encuestados según su antigüedad en el sector no se observa variación sensible en las sugerencias para modificar las visitas de Seguridad e Higiene.

CUESTIONES RELACIONADAS CON EL DESEMPLEO.

Casi un tercio de los trabajadores entrevistados admiten haber estado en paro en los dos últimos años. De entre ellos la respuesta más frecuente es la de haber estado en paro de 7 a 9 meses, seguida de la de menos de 3 meses y de la de 3 a 6 meses.



Tiempo en paro en los dos últimos años
Según: categoría profesional

	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
< 3 meses	0	0	1	8	4	3	8	5
3-6 meses	0	0	0	0	0	2	18	7
7-9 meses	0	0	0	0	1	2	18	11
10 m-1 año	0	1	0	1	0	2	13	3
1-1.5 años	0	0	0	0	1	2	6	8
> 1.5 años	0	0	0	0	0	2	12	5
Ninguno	25	0	20	84	98	39	36	5
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

	Prop/Ger	Titulado	Maestro	Oficial	Oficial	Oficial	Peón	Aprendiz
< 3 meses	.0	.0	4.8	8.6	3.8	5.8	7.2	11.4
3-6 meses	.0	.0	.0	.0	.0	3.8	16.2	15.9
7-9 meses	.0	.0	.0	.0	1.0	3.8	16.2	25.0
10 m-1 año	.0	100.0	.0	1.1	.0	3.8	11.7	6.8
1-1.5 años	.0	.0	.0	.0	1.0	3.8	5.4	18.2
> 1.5 años	.0	.0	.0	.0	.0	3.8	10.8	11.4
Ninguno	100.0	.0	95.2	90.3	94.2	75.0	32.4	11.4
Total	25	1	21	93	104	52	111	44

Como pone de relieve el cuadro adjunto, el desempleo ha atacado con más dureza durante los dos últimos años a los trabajadores menos cualificados del sector.

De los datos del cuadro adjunto se infiere que el tiempo de paro ha afectado más durante los dos últimos años a los de menor antigüedad en el sector.

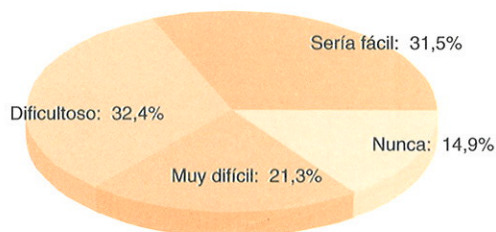
*Tiempo en paro en los dos últimos años
Por Edad*

	< 21	21-25	26-30	31-40	41-60	> 60
Menos de 3 meses	8.9	13.3	8.8	4.1	1.9	.0
De 3 a 6 meses	17.8	13.3	4.4	2.5	1.0	.0
De 7 a 9 meses	33.3	13.3	4.4	.8	1.0	.0
De 10 m - 1 año	8.9	12.2	1.5	3.3	.0	.0
De 1 a 1.5 años	13.3	10.0	2.9	.0	.0	.0
Más de 1.5 años	11.1	11.1	4.4	.8	.0	.0
Ninguno	6.7	26.7	73.5	88.5	96.2	100.0
Total	45	90	68	122	104	22

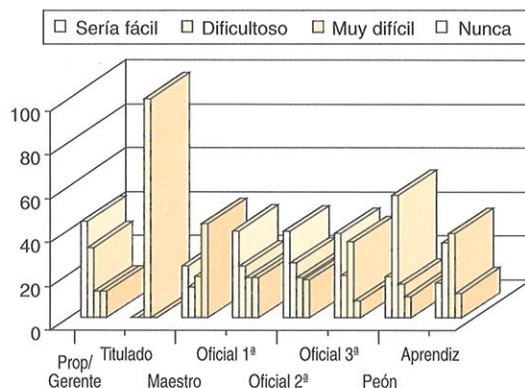
Las cifras del cuadro adjunto ponen de manifiesto que el desempleo ha afectado más profundamente, durante los dos últimos años, a los más jóvenes.

Ante la pregunta de si creen que le sería fácil encontrar otro empleo (en el supuesto de que perdieran el que actualmente tienen) no llegan a la tercera parte de la muestra los encuestados que opinan que le sería fácil, mientras otra tercera parte cree que le resultaría dificultoso y el resto declara que sería muy difícil o no lo encontrarían nunca.

¿Cree que le sería fácil encontrar otro empleo?
(En caso de perder su actual empleo)



¿Cree que le sería fácil encontrar otro empleo?
(Por categoría profesional)



¿Le sería fácil encontrar otro empleo?

Por Edad

	< 21	21-25	26-30	31-40	41-60	> 60
Sería fácil	24.4	23.3	54.4	40.2	22.1	4.5
Difícil	33.3	53.3	20.6	29.5	27.9	18.2
Muy difícil	35.6	16.7	22.1	27.9	10.6	22.7
Nunca	6.7	6.7	2.9	2.5	39.4	54.5
Total	45	90	68	122	104	22

Al segmentar por edad, el colectivo que en mayor proporción considera que le sería fácil encontrar otro empleo es el de 26 a 40 años. Los que con mayor frecuencia contestan que creen que no volverían a trabajar son los mayores de 41 años.

Segmentando por categorías profesionales los colectivos de peones y aprendices son los que en menor proporción consideran que les sería fácil encontrar trabajo, con siete de cada diez encuestados en cada uno de dichos grupos opinando que le sería difícil o muy difícil.

APÉNDICES

BIBLIOGRAFÍA

1. CÁMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE MADRID, "Un análisis de la Situación del Sector del Mueble". Informe ANIEME 1994.
2. INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA, "Encuesta Industrial de Andalucía. 1981-1990".
3. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Junta de Andalucía. "Programa Industrial para Andalucía" (1994).
4. INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA, "Contabilidad Regional y Tablas Input-Output de Andalucía 1990".
5. ESCÁMEZ A. y otros, "Riesgos Profesionales en Fabricación de Muebles de Madera". Salud y Trabajo, nº 81. I.N.S.H.T. 1990
6. V. ARREGUI, "Francia. El mercado del mueble en Aquitania". ICEX, Madrid, 1989.
7. A.L. CÉSPEDES, "El mercado del mueble de madera y de oficina en Japón". ICEX, Madrid, 1991
8. C.J. DÍAZ, "El mercado del mueble en los Países Bajos". ICEX, Madrid, 1987.
9. F. MAVOLO, "Italia: el mercado del mueble". Madrid, 1991.
10. R.B.J., "El mercado del mueble en el Reino Unido". ICEX, Madrid, 1989.
11. W. WADSACK, "El mercado del mueble en la R.F.A.". ICEX, Madrid, 1989.
12. "La estructura de la exportación del sector del mueble". ICEX, Madrid, 1990.

LISTADO DEL CUESTIONARIO

ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE MUEBLES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA.

ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y COOPERACIÓN INDUSTRIAL DE ANDALUCÍA Apdo. 1182.- 41080 SEVILLA	ENCUESTADOR CÓDIGO DEL ENCUESTADOR Nº DE ENCUESTA FECHA (DÍA/MES)
---	--

PRESENTACIÓN: Este cuestionario forma parte de una investigación sobre las condiciones laborales en el sector de fabricación de muebles en Andalucía. Su opinión es muy importante porque ayudará a conocer y mejorar los problemas de las personas que trabajan en el sector. Los resultados obtenidos serán publicados garantizando el ANONIMATO de las empresas y trabajadores que han respondido a esta encuesta. GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

I. DATOS DE LA EMPRESA.

1. Identificación de la empresa.

NOMBRE DE LA EMPRESA _____

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO _____

LOCALIDAD _____

PROVINCIA _____

2. Actividad principal de la empresa (máximo, 3 respuestas).

	ESTILO			
	CLÁSICO	MODERNO	PROVENZAL	OTROS ESTILOS SIN ESPECIFICAR
MUEBLES DE DORMITORIO	1	2	3	4
MUEBLES DE COMEDOR	5	6	7	8
MUEBLES AUXILIARES	9	10	11	12
MUEBLES DE COCINA	13	14	15	16
TRESILLOS	17	18	19	20
LACADO, BARNIZADO, ETC.	21	22	23	24
OTRAS ACTIVIDADES	25	26	27	28

3. Plantilla total actual del centro de trabajo (nº de trabajadores).

De 1 a 4	De 5 a 9	De 10 a 14	De 15 a 20
1	2	3	4
De 21 a 40	De 41 a 65	De 66 a 100	Más de 100
5	6	7	8

4. Forma jurídica y principal tipo de fabricación de esta empresa. (Sólo 1 respuesta)

	POR ENCARGO	PEQUEÑA SERIE	GRAN SERIE
S. ANÓNIMA/S.LIMITADA	1	2	3
COOP./S.A.LABORAL	4	5	6
COMUN. BIENES/AUTÓNOMO	7	8	9

II. DATOS PERSONALES, FORMACIÓN Y SITUACIÓN FAMILIAR.

5. Sexo y Edad (años).

	Menos de 21	De 21 a 25	De 26 a 30	De 31 a 40	De 41 a 60	Más de 60
HOMBRE	1	2	3	4	5	6
MUJER	7	8	9	10	11	12

6. Estudios realizados.

NINGUNO	PRIMARIOS SIN ACABAR	EGB/GRADUADO ESCOLAR	BUP/COU
1	2	3	4

FORMACIÓN PROFESIONAL I	FORMACIÓN PROFESIONAL II	TITULADO MEDIO/SUPERIOR	OTROS
5	6	7	8

7. Estado civil y Número de hijos.

	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro o más
Soltero	1	2	3	4	5
Casado	6	7	8	9	10
Viudo	11	12	13	14	15
Separado/ Divorciado	16	17	18	19	20

III. SITUACIÓN CONTRACTUAL Y FORMA DE PAGO.

8. Indique su antigüedad en la empresa y en el sector.

	EN ESTA EMPRESA	EN EL SECTOR DEL MUEBLE
Menos de 3 meses	1	1
Entre 3 meses y 1 año	2	2
Entre 1 año y 5 años	3	3
Entre 5 años y 10 años	4	4
Más de 10 años	5	5

9. ¿Cómo es su contrato en esta empresa?

		JORNADA COMPLETA	TIEMPO PARCIAL
FIJO	CONTINUO	1	8
	DISCONTINUO	2	9
EVENTUAL	PRÁCTICAS	3	10
	FORMACIÓN/APRENDIZAJE	4	11
	TEMPORAL	5	12
	POR CONTRATO	6	13
OTRA FORMA		7	14

10. Forma de pago actual.

SUELDO FIJO	PRIMA COLECTIVA	PRIMA INDIVIDUAL	DESTAJO	OTRA
1	2	3	4	5

IV. PUESTO DE TRABAJO Y FORMACIÓN RESPECTO AL MISMO.

11. Indique la(s) tarea(s) del proceso de fabricación que más frecuentemente realiza (máximo, 3 respuestas).

CORTE	1	ENSAMBLAJE EN BANCO	5
RECTIFICADO DE SUPERFICIES (LABRANTE, SACAGRUESO)	2	LIJADO, BARNIZADO, LACADO, PINTADO Y SECADO	6
MOLDURADO Y TORNEADO	3	MONTAJE, TAPIZADO	7
TALLADO	4	EMBALADO Y ALMACENAMIENTO	8

12. Categoría Profesional.

PROPIETARIO/GERENTE	TÉCNICO TITULADO	MAESTRO DE TALLER	OFICIAL DE PRIMERA
1	2	3	4
OFICIAL DE SEGUNDA	OFICIAL DE 3ª /AYUDANTE	PEÓN	APRENDIZ
5	6	7	8

13. Para desempeñar correctamente su trabajo, hace falta (sólo una respuesta)

NINGÚN CONOCIMIENTO ESPECIAL, SÓLO EXPERIENCIA PROFESIONAL	1
SABER LEER, ESCRIBIR Y LAS CUATRO REGLAS	2
FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA (OFICIO)	3
FORMACIÓN PROFESIONAL (OFICIALÍA, MAESTRÍA)	4
FORMACIÓN UNIVERSITARIA MEDIA O SUPERIOR	5

14. Un trabajador nuevo, ¿cuánto tiempo necesitaría para realizar correctamente el trabajo que Vd. hace?

MENOS DE 1 SEMANA	1
DE 1 SEMANA A 1 MES	2
DE 1 MES A 3 MESES	3
DE 3 MESES A 1 AÑO	4
MAS DE 1 AÑO	5

15. A lo largo de su vida laboral en el sector del mueble ¿a cuántos cursos o charlas de formación relacionados con su trabajo, sobre las materias siguientes, ha asistido?

Nº de Cursos	Ninguno	Uno	Dos	Tres o más
DE FORMACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4
DE SEGURIDAD E HIGIENE	1	2	3	4
OTROS CURSOS	1	2	3	4

V. CONDICIONES DE TRABAJO.

16. Sin incluir las horas extraordinarias, por término medio ¿cuánto tiempo trabaja?

	HORAS/DÍA	DÍAS/MES	MESES/AÑO
Número de			

17. Semanalmente ¿cuántas horas extraordinarias realiza?

NINGUNA	De 1 a 5	De 6 a 8	De 9 a 10	Más de 10
1	2	3	4	5

18. ¿Cuál es su horario habitual de trabajo?

JORNADA PARTIDA ENTRE MAÑANA Y TARDE		1
JORNADA CONTINUADA	SÓLO POR LA MAÑANA	2
	SÓLO POR LA TARDE	3
	SÓLO POR LA NOCHE	4
HORARIO A TURNOS ROTATIVOS	MAÑANA Y TARDE	5
	MAÑANA, TARDE Y NOCHE	6
OTRO TIPO		7

19. ¿Cuántos días de vacaciones pagadas ha disfrutado en el conjunto de los dos últimos años?

Ninguno	De 1 a 7	De 8 a 15	De 16 a 20
1	2	3	4

De 21 a 25	De 26 a 30	De 31 a 45	Más de 45
5	6	7	8

20. Señale el tiempo medio diario (en horas) que trabaja Vd. en cada una de las siguientes posturas

Tiempo (horas/día)	0	0-1	2-3	4-5	6 o más
De pie normal	1	2	3	4	5
De pie encorvado	1	2	3	4	5
Sentado	1	2	3	4	5
Posturas forzadas (cuclillas, etc.)	1	2	3	4	5

21. El trabajo que usted realiza:

	NO	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
¿EXIGE MUCHA ATENCIÓN?	1	2	3	4
¿EXIGE MUCHO ESFUERZO?	1	2	3	4
¿LE RESULTA COMPLICADO O DIFÍCIL?	1	2	3	4
¿LE OBLIGA A TRABAJAR DEPRISA?	1	2	3	4
¿LE RESULTA RUTINARIO Y ABURRIDO?	1	2	3	4

VI. SEGURIDAD E HIGIENE.

22. ¿Cómo calificaría el estado general de Seguridad e Higiene en esta empresa?

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	2	3	4	5

23. ¿Cómo considera el estado de las siguientes instalaciones de esta empresa?

	ESTADO			
	BUENO	REGULAR	MALO	NO EXISTE
VESTUARIO, ASEOS Y SERVICIOS SANITARIOS	1	2	3	4
INSTALACIONES DE SEGURIDAD Y CONTRA INCENDIOS	1	2	3	4
EQUIPOS DE VENTILACIÓN Y DE EXTRACCIÓN DE POLVO Y VIRUTA	1	2	3	4
INSTALACIÓN ELÉCTRICA	1	2	3	4
CABINAS DE PINTURA, LACADO Y BARNIZADO	1	2	3	4
COMEDOR, LUGAR PARA EL BOCADILLO	1	2	3	4

24. Indique a cuáles de los siguientes riesgos de accidente está expuesto en su trabajo (máximo, 3 respuestas).

CORTES	1	SOBREESFUERZOS	6
CHOQUES, GOLPES	2	ATRAPAMIENTOS	7
CAÍDA DE PERSONAS	3	INCENDIOS	8
CAÍDA DE OBJETOS	4	EXPLOSIONES	9
CONTACTOS ELÉCTRICOS, TÉRMICOS	5	PROYECCIÓN DE FRAGMENTOS O PARTÍCULAS	10

25. En su opinión ¿cuáles son las causas principales de los riesgos anteriormente mencionados? (máximo, 3 respuestas)

IMPRUDENCIA	1
DISTRACCIÓN	2
EXCESIVA CONFIANZA EN EL TRABAJO	3
MAQUINARIA E INSTALACIONES POCO PROTEGIDAS	4
NO UTILIZAR EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	5
EL TRABAJO ES PELIGROSO EN SI MISMO	6
PREMURAS (SACAR LA PRODUCCIÓN COMO SEA)	7
FALTA DE FORMACIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE	8
INCUMPLIR NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	9
FALTA DE ORDEN O LIMPIEZA	10
FALTA DE PREVENCIÓN CONTRA INCENDIOS	11

26. ¿Cuáles son los tres agentes materiales (máquinas, etc.) que, a su juicio, causan más frecuentemente accidentes graves a sus usuarios?

TUPÍ	1	LIJADORA-PULIDORA	6
UNIVERSAL O COMBINADA	2	SACAGRUESO	7
SIERRA CIRCULAR	3	PRENSA	8
SIERRA DE CINTA	4	HERRAMIENTAS MANUALES	9
LABRANTE (CEPILLADORA)	5	OTROS AGENTES MATERIALES	10

27. ¿Siente Ud. molestias en su puesto de trabajo debido a alguno de los siguientes factores?

	NO	CASI NUNCA	A VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
RUIDO	1	2	3	4	5
VIBRACIÓN	1	2	3	4	5
ESCASA ILUMINACIÓN	1	2	3	4	5
POLVO DE MADERA	1	2	3	4	5
CONTACTO CON COLAS, BARNICES, PINTURAS, LACAS Y DISOLVENTES	1	2	3	4	5
VAPORES ORGÁNICOS	1	2	3	4	5
CALOR, FRÍO, HUMEDAD	1	2	3	4	5

28. Cuántas horas está expuesto a alguno de estos factores a lo largo de la jornada laboral?

NUMERO DE HORAS	MENOS DE 1	DE 1 A 2	DE 2 A 3	DE 3 A 5	MAS DE 5
RUIDO	1	2	3	4	5
VIBRACIÓN	1	2	3	4	5
ESCASA ILUMINACIÓN	1	2	3	4	5
POLVO DE MADERA	1	2	3	4	5
CONTACTO CON COLAS, BARNICES, PINTURAS, LACAS Y DISOLVENTES	1	2	3	4	5
VAPORES ORGÁNICOS	1	2	3	4	5
CALOR, FRÍO, HUMEDAD	1	2	3	4	5

29. Si usted ha contestado que está expuesto a alguno de los anteriores factores

	SÍ	NO
¿Conoce los POSIBLES EFECTOS perjudiciales para su salud?	1	2
¿Conoce las MEDIDAS PREVENTIVAS que debe adoptar?	1	2

30. Si usted ha respondido SÍ a alguna de las dos cuestiones de la pregunta nº 29, ¿cuál ha sido su principal fuente de información? (una sola respuesta para cada columna)

	CONOCIMIENTO DE POSIBLES EFECTOS	CONOCIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS
LA EMPRESA	1	1
LOS SINDICATOS	2	2
LOS COMPAÑEROS	3	3
EL CENTRO DE SEG. E HIGIENE	4	4
LA MUTUA DE ACCIDENTES	5	5
DE OTRA FORMA	6	6

31. En relación con los siguientes medios de protección personal, en su trabajo, ¿son obligatorios, dispone de ellos, los utiliza?

	¿ES OBLIGATORIO?	¿DISPONE DE ÉL?	¿LO UTILIZA?
ROPA DE TRABAJO (MANDIL, ETC.)	1	2	3
MASCARILLAS, FILTROS	1	2	3
PROTECTOR AUDITIVO	1	2	3
GAFAS DE PROTECCIÓN	1	2	3
GUANTES	1	2	3

32. ¿De dónde procede principalmente el ruido que le afecta? (sólo una respuesta).

DE SU PROPIO PUESTO DE TRABAJO	1
DE PUESTOS DE TRABAJO PRÓXIMOS AL SUYO	2
DE EQUIPOS GENERALES (compresores, ventiladores, etc.)	3
DE OTRAS FUENTES DE RUIDO	4

33. Caso de que, aun siendo necesarios o convenientes para su trabajo, no utilice habitualmente los protectores auditivos, indique la principal causa de ello:

NO ME LOS HAN PROPORCIONADO	1
LOS QUE ME HAN DADO SON MUY INCÓMODOS	2
ME DIERON PERO YA NO TENGO	3
PIERDO LA RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS	4
ME IMPIDEN OÍR LOS AVISOS DE SEGURIDAD	5
NO ME LOS EXIGEN CON RIGOR	6
OTRO MOTIVO	7

34. En relación con su nivel habitual de audición:

	SÍ	NO
¿USTED CREE QUE OYE BIEN?	1	2
¿HACE REPETIR ALGUNAS FRASES EN LA CONVERSACIÓN?	1	2
¿LE SUBE EL VOLUMEN A LA TV?	1	2
¿LE MOLESTA EL RUIDO INTENSO?	1	2
¿HA CONSULTADO A ALGÚN MÉDICO POR SU HIPOACUSIA?	1	2
¿TIENE ANTECEDENTES FAMILIARES DE HIPOACUSIA?	1	2
¿OYE MEJOR USTED CON RUIDO?	1	2

35. En relación con posibles incidencias (accidente laboral, incendio de las instalaciones, etc.) en esta empresa:

	SÍ	NO
¿CONOCE SUS OBLIGACIONES EN TAL CASO?	1	2
¿HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE ELLO?	1	2
¿HA PARTICIPADO EN LOS CINCO ÚLTIMOS AÑOS EN SIMULACROS DE INCENDIO?	1	2
EN LA PRÁCTICA, ¿SE PERMITE FUMAR EN EL TALLER?	1	2

36. Indique el número de accidentes laborales que ha sufrido desde que trabaja en esta empresa y en el sector.

	UNO	DOS	TRES	CUATRO O MAS	NINGUNO
EN ESTA EMPRESA	1	2	3	4	5
EN EL SECTOR	1	2	3	4	5

37. Aproximadamente ¿cuánto tiempo en total ha estado de baja por accidente laboral en los últimos cinco años?

NINGÚN TIEMPO	1
MENOS DE UNA SEMANA	2
DE 1 A 2 SEMANAS	3
DE 2 SEMANAS A 1 MES	4
DE 1 A 2 MESES	5
DE 2 A 3 MESES	6
4 MESES O MÁS	7

38. Desde que trabaja Vd. en la fabricación de muebles ¿ha sufrido alguna Enfermedad Profesional, o sea causada por el trabajo? (NO accidente laboral)

SÍ	NO
----	----

VII. PARTICIPACIÓN. FACTORES PSICOLÓGICOS Y SOCIOLÓGICOS.

39. Cuando a los trabajadores de esta empresa se les ocurren sugerencias en relación con sus condiciones de trabajo ¿con quién suelen comentarlas más frecuentemente? (máximo, 3 respuestas)

CON LOS COMPAÑEROS	1
CON EL JEFE INMEDIATO	2
CON EL JEFE DE SEGURIDAD	3
CON EL COMITÉ DE SEG. E HIGIENE / VIGILANTE DE SEGURIDAD	4
CON EL COMITÉ DE EMPRESA	5
CON NADIE, PORQUE NO VAN A SER TENIDAS EN CUENTA	6

40. En esta empresa ¿suelen ponerse en práctica las sugerencias de los trabajadores sobre sus condiciones laborales?

NO, NUNCA	1
SÍ, PERO SÓLO DE VEZ EN CUANDO	2
SÍ, CASI SIEMPRE	3

41. ¿Cuál de los siguientes aspectos le dificultan hablar con sus compañeros? (máximo, 3 respuestas)

HAY NORMAS DE LA EMPRESA QUE LO IMPIDEN	1
SU JEFE	2
NO PODER DESVIAR LA ATENCIÓN DEL TRABAJO	3
HAY MUCHO RUIDO	4
EL RITMO DE TRABAJO NO LO PERMITE	5
HAY MUCHA DISTANCIA ENTRE NOSOTROS	6
LOS APARATOS DE PROTECCIÓN LO IMPIDEN	7
ESTAR AISLADO	8
NADA ME DIFICULTA COMUNICARME	9

42. ¿Cómo considera que son las relaciones de los trabajadores de esta empresa con sus jefes, compañeros y subordinados?

	MUY BUENAS	BUENAS	REGULARES	MALAS	MUY MALAS
CON SUS JEFES	1	2	3	4	5
CON COMPAÑEROS	1	2	3	4	5
CON SUBORDINADOS	1	2	3	4	5

43. ¿Cuál de estas frases refleja mejor lo que Vd. hace en su trabajo?

REPITO LAS MISMAS TAREAS Y HAGO SIEMPRE LO MISMO	1
HAGO SIEMPRE LO MISMO CON LIGERAS VARIANTES	2
EL TRABAJO ES VARIADO	3
EL TRABAJO ES MUY VARIADO	4

44. En su trabajo, ¿puede Vd. elegir o modificar?:

	SÍ, SIEMPRE QUE QUIERO	A VECES	NUNCA
LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	1	2	3
EL ORDEN DE LAS TAREAS	1	2	3
EL MÉTODO DE TRABAJO	1	2	3
EL RITMO	1	2	3

VIII. ORGANIZACIÓN. OTROS ASPECTOS GENERALES.

45. Exprese su opinión sobre los siguientes aspectos de esta empresa

	FUNCIONA BIEN	FUNCIONA MAL	NO EXISTE
SERVICIO MÉDICO	1	2	3
COMITÉ DE SEGURIDAD	1	2	3
VIGILANTE DE SEGURIDAD	1	2	3
TÉCNICO DE SEGURIDAD	1	2	3

46. Los reconocimientos médicos en esta empresa se realizan:

CADA 6 MESES	UNA VEZ AL AÑO	CADA 2 AÑOS	SIN REGULARIDAD	NO SE HACEN
1	2	3	4	5

47. Si se hacen reconocimientos médicos ¿quién los ha realizado principalmente?

EL CENTRO DE SEGURIDAD E HIGIENE	1
EL MÉDICO DE LA EMPRESA	2
EL MÉDICO DE LA MUTUA DE ACCIDENTES	3
UN MÉDICO PARTICULAR	4
NS/NC	5

48. En materia de Seguridad e Higiene, ¿quién visita con más frecuencia su empresa? (sólo una respuesta)

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	1
CENTRO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	2
MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROF.	3
CENTRAL SINDICAL	4
NO LO SABE	5

49. ¿Está conforme con el asesoramiento que recibe?

SÍ	NO
----	----

50. ¿Cómo cree que se pueden mejorar las visitas de Seguridad e Higiene? (máximo, 3 respuestas)

EXPLICANDO A LOS TRABAJADORES EL CONTENIDO DE LA VISITA	1
ATENDIENDO LAS SUGERENCIAS DE LA EMPRESA	2
ATENDIENDO LAS SUGERENCIAS DE LOS TRABAJADORES	3
SANCIONANDO A LA EMPRESA	4
REALIZANDO CURSOS DE SEGURIDAD E HIGIENE	5
OBLIGANDO A LA EMPRESA	6
OBLIGANDO A LOS TRABAJADORES	7

51. ¿Cuánto tiempo ha estado en paro en los dos últimos años?

MENOS DE 3 MESES	1
DE 3 A 6 MESES	2
DE 7 A 9 MESES	3
DE 10 MESES A 1 AÑO	4
DE 1 AÑO A AÑO Y MEDIO	5
MÁS DE AÑO Y MEDIO	6
NO HE ESTADO EN PARO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS	7

52. En caso de perder su empleo en esta empresa, ¿cree que le sería fácil encontrar otro empleo?

CREO QUE ME SERÍA FÁCIL	1
TENDRÍA DIFICULTAD, PERO ENCONTRARÍA EMPLEO	2
CREO QUE SERÍA MUY DIFÍCIL	3
NO PODRÍA VOLVER A TRABAJAR	4

LISTA DE GRÁFICOS

Número de encuestas por provincia	22
Provincia en la que se realizó la encuesta	33
Actividad principal de la empresa	34
Plantilla actual del centro de trabajo	34
Forma jurídica de la empresa	35
Principal tipo de fabricación	35
Sexo del encuestado	36
Edad del encuestado	36
Estudios realizados	37
Estudios realizados según la edad del encuestado	37
Estado civil	38
Estado civil según la edad del encuestado	38
Número de hijos	38
Número de hijos según la edad del encuestado	38
Antigüedad del trabajador en la empresa	39
Antigüedad del trabajador en el sector	39
Antigüedad en la empresa según la antigüedad en el sector	39
Antigüedad en la empresa según sexo	39
Tipo de contrato	40
Tipo de contrato según la edad	40
Tipo de contrato según sexo	40
Tipo de contrato según la categoría profesional	40
Estado civil según el tipo de contrato	40
Número de hijos según el tipo de contrato	40
Tipo de contrato fijo	41
Tipo de contrato eventual	41
Tipo de contrato eventual a jornada completa	41
Tipo de contrato eventual a tiempo parcial	41
Otras formas de contrato	41
Forma de pago	42
Tareas del proceso que más frecuentemente realiza	42
Tareas realizadas según sexo	42
Categoría profesional	43
Categoría profesional según la antigüedad en la empresa	43
Categoría profesional según la edad	43
Categoría profesional según sexo	43
Conocimientos necesarios para desempeñar correctamente su trabajo	44
Para desempeñar correctamente su trabajo hace falta, según sexo	44
Tiempo que necesitaría un trabajador nuevo para desempeñar su trabajo	45

Tiempo que necesitaría un trabajador nuevo para desempeñar su trabajo, según la edad	45
Tiempo que necesitaría un trabajador nuevo, según la categoría profesional	45
Número de cursos de Formación Profesional recibidos	46
Número de cursos de Seguridad e Higiene recibidos	46
Número de cursos de otro tipo recibidos	47
Número de meses trabajados al año	48
Número de horas extraordinarias a la semana	48
Días de vacaciones pagadas en los dos últimos años	49
Número de horas trabajadas de pie normal	49
Número de horas trabajadas de pie encorvado	50
Número de horas trabajadas sentado	51
Número de horas trabajadas en posturas forzadas	51
¿Exige mucha atención el trabajo que realiza?	51
¿Exige mucho esfuerzo el trabajo que realiza?	51
¿Le resulta complicado o difícil el trabajo que realiza?	52
¿Le obliga a trabajar deprisa el trabajo que realiza?	52
Estado general de Seguridad e Higiene en la empresa	52
Estado de los vestuarios, aseos y servicios sanitarios	52
Estado de las instalaciones de seguridad y contra incendios	52
Estado de los equipos de ventilación y extracción de polvo	53
Estado de la instalación eléctrica	53
Estado de las cabinas de pintura, lacado y barnizado	53
Estado del comedor o lugar para el bocadillo	53
Riesgos de accidente a los que está expuesto en su trabajo	54
Causas principales de los riesgos de accidente	54
Causas principales de los riesgos de accidente según la antigüedad en el sector	54
Agentes materiales que más frecuentemente causan accidentes	55
Agentes materiales que causan accidentes según la antigüedad en el sector	55
¿Siente molestias debido al ruido?	55
¿Siente molestias debido al ruido?, en función de las tareas que realiza	55
Número de horas expuesto al ruido	56
Número de horas expuesto al ruido, en función de las tareas que realiza	56
¿Siente molestias debido a la vibración?	56
¿Siente molestias debido a la vibración?, en función de las tareas que realiza	56
Número de horas expuesto a la vibración, en función de las tareas que realiza	57
¿Siente molestias debido a la escasa iluminación?	57
¿Siente molestias debido al polvo de la madera?	58
¿Siente molestias debido al contacto con colas, barnices, lacas y disolventes?	58
¿Siente molestias debido a vapores orgánicos?	59
¿Siente molestias debido al calor, el frío y la humedad?	59
¿Cuántas horas está expuesto al calor, el frío y la humedad?	60
¿Conoce los posibles efectos perjudiciales para su salud?	61
¿Conoce las medidas preventivas que debe adoptar?	61
Principal fuente de información para el conocimiento de los posibles efectos	61
Principal fuente de información para el conocimiento de las medidas preventivas	61
Medios de protección personales. Ropa de trabajo	62
Medios de protección personales. Mascarilla	62
Medios de protección personales. Protector auditivo	62
Medios de protección personales. Gafas de protección	62
Medios de protección personales. Guantes	62
Procedencia del ruido que le afecta	63
Procedencia del ruido que le afecta, en función de las tareas que realiza	63

Causa de no utilización de los protectores auditivos	64
¿Cree Ud. que oye bien?	64
¿Hace repetir algunas frases en la conversación?	65
¿Le sube el volumen a la televisión?	65
¿Le molesta el ruido intenso?	65
¿Ha consultado a algún médico su hipoacusia?	65
¿Tiene antecedentes familiares de hipoacusia?	66
¿Oye Ud. mejor con ruido?	66
¿Conoce sus obligaciones en caso de incidencia?	66
¿Ha recibido información sobre ello?	66
¿Ha participado en simulacros de incendio?	67
En la práctica, ¿se permite fumar en el taller?	67
Número de accidentes laborales sufridos en la empresa y en el sector	67
Tiempo de baja por accidente laboral	68
¿Ha sufrido alguna enfermedad profesional?	69
¿Con quién se suelen comentar las sugerencias?	70
¿Suelen ponerse en práctica las sugerencias de los trabajadores?	70
Aspectos que dificultan para hablar con sus compañeros, por tipo de contrato	71
¿Cómo son las relaciones en la empresa con los jefes, compañeros y subordinados?	72
¿Cuál de las frases refleja mejor lo que Ud. hace en su trabajo?	72
¿Puede elegir o modificar las herramientas de trabajo?	73
¿Puede elegir o modificar el orden de las tareas?	74
¿Puede elegir o modificar el método de trabajo?	74
¿Puede elegir o modificar el ritmo de trabajo?	75
Opinión sobre aspectos de Seguridad e Higiene en la empresa	75
Frecuencia con que se realizan los reconocimientos médicos	76
¿Quién realiza los reconocimientos médicos?	76
¿Quién visita con más frecuencia la empresa?, en materia de Seguridad e Higiene	76
¿Está conforme con el asesoramiento que recibe?, en materia de Seguridad e Higiene	77
¿Cómo cree que pueden mejorar las visitas de Seguridad e Higiene?	77
¿Cuánto tiempo ha estado en paro en los dos últimos años?	78
¿Cuánto tiempo ha estado en paro?, según la antigüedad en el sector	78
¿Cree que le sería fácil encontrar otro empleo?	79
¿Cree que le sería fácil encontrar otro empleo?, por categoría profesional	79

LISTA DE TABLAS

Índices de siniestralidad	17
Detalle de la muestra por empresas	22
Detalle de la muestra por localidades	23
Actividad principal de la empresa	34
Distribución según sexo en la fabricación de tresillos	36
Edad del encuestado	37
Estudios realizados	37
Estado civil según la edad del encuestado	38
Número de hijos según la edad del encuestado	38
Antigüedad en la empresa según la antigüedad en el sector	39
Antigüedad en la empresa según sexo	39
Tipo de contrato según la edad	40
Tipo de contrato según la categoría profesional	40
Categoría profesional	43
Categoría profesional según la edad	43
Formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo, según categoría profesional	44
Tiempo que necesitaría un trabajador nuevo para desempeñar su trabajo, según la edad	45
Tiempo que necesitaría un trabajador nuevo, según la categoría profesional	45
Número de cursos de Formación Profesional recibidos según la categoría profesional	46
Número de cursos de Seguridad e Higiene recibidos según la categoría profesional	46
Número de horas trabajadas al día	47
Número de días trabajados al mes	47
Horario habitual de trabajo	48
Días de vacaciones en los dos últimos años según la forma jurídica de la empresa	49
Número de horas trabajadas de pie normal según sexo	50
Número de horas trabajadas de pie encorvado según sexo	50
Molestias debidas a varios agentes y número de horas expuestos a los mismos	55
¿Conoce las medidas preventivas que debe adoptar?, según el sexo	61
Procedencia del ruido que le afecta, según el tamaño de la plantilla	63
Causa de no utilización de los protectores auditivos según si dispone o no de ellos	64
¿Cree Vd. que oye bien?, según la antigüedad en el sector	65
¿Conoce sus obligaciones en caso de incidencia?, según la antigüedad en el sector	66
¿Ha recibido información sobre ello?, según la antigüedad en el sector	66
Número de accidentes laborales sufridos en la empresa, según sexo	67
Número de accidentes laborales sufridos en el sector, según la antigüedad en el sector	68
Tiempo de baja por accidente laboral, según sexo	69
Tiempo de baja por accidente laboral, según el número de accidentes sufridos	69
¿Con quién se comentan las sugerencias?, según la antigüedad en la empresa	70
Aspectos que dificultan la comunicación con sus compañeros	71

Aspectos que dificultan la comunicación con sus compañeros, por tipo de contrato	71
Relaciones en la empresa con los jefes, según la edad	72
¿Qué refleja mejor lo que Vd. hace en su trabajo?, según la edad	73
¿Puede elegir o modificar las herramientas?, según el tamaño de la plantilla	73
¿Puede elegir o modificar el orden de las tareas?, según el tamaño de la plantilla	74
¿Puede elegir o modificar el método de trabajo?, según el tamaño de la plantilla	74
¿Puede elegir o modificar el ritmo de trabajo?, según el tamaño de la plantilla	75
Mejora de las visitas de Seguridad e Higiene, según la antigüedad en el sector	78
Tiempo en paro en los dos últimos años, según la categoría profesional	78
Tiempo en paro en los dos últimos años, según la edad	79
¿Le sería fácil encontrar otro empleo?, por edad	80

