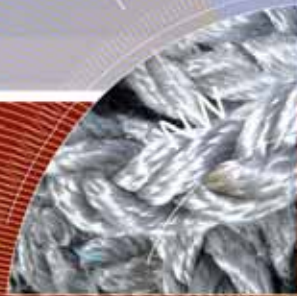


# LA INCIDENCIA DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO EN EL SECTOR PORTUARIO



**Informe final**

Esta publicación forma parte del proyecto Condiciones De trabajo y Salud laboral de los trabajadores de puertos del Estado y Autoridades Portuarias. La incidencia del trabajo a turnos y el trabajo nocturno, número de proyecto IS-030/2006, solicitado por:

Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT (FETCM-UGT)  
Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.  
Puertos del Estado y Autoridades Portuarias

Con la financiación de la FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EJECUTADO POR LABOUR ASOCIADOS CONSULTORES, S.L.L.

Edita: **LABOUR**asociados  
consultores

Diseño y maquetación: Mis Garabatos

Imprime: Realizaciones Hera

D.L.: M-56482-2007

# índice

<b>1. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO</b> .....	<b>3</b>
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	<b>3</b>
<b>4. PRINCIPALES VALORACIONES DEL ESTUDIO CUALITATIVO</b> .....	<b>6</b>
4.1. EVOLUCIÓN DEL SECTOR Y DE LOS PERFILES PROFESIONALES	
4.2. DIVERSIDAD SEGÚN LA AUTORIDAD PORTUARIA	
4.3. SISTEMA DE TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO EN LA VIGILANCIA PORTUARIA	
4.4. VIGILANCIA Y MANTENIMIENTO: RIESGOS Y DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES	
4.5. PREVENCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: PERSPECTIVA DE LOS PERFILES PROFESIONALES	
4.6. EL SISTEMA DE TURNOS: EL PUNTO DE VISTA DIRECTIVO Y TÉCNICO	
4.7. FACTORES DE DISTRIBUCIÓN DE RIESGOS SEGÚN EL PUNTO DE VISTA SINDICAL	
4.8. LA FUNCIÓN DE LA VIGILANCIA PORTUARIA	
4.9. LA COORDINACIÓN PREVENTIVA Y EMPRESARIAL	
4.10. DESARROLLO DEL ÁMBITO PREVENTIVO	
<b>5. ENCUESTA A LOS TRABAJADORES</b> .....	<b>20</b>
5.1. CONDICIONES DE EMPLEO	
5.2. CONDICIONES DE TRABAJO	
5.3. TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA	
5.4. PERCEPCIÓN DEL ESTADO DE SALUD	
5.5. ESTRUCTURA SOCIODEMOGRÁFICA DE LA ENCUESTA	
<b>6. CONCLUSIONES</b> .....	<b>84</b>
6.1. UNA TAREA PARTICULAR, LA POLICÍA PORTUARIA Y EL RIESGO DEL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO	
<b>ANEXO METODOLÓGICO</b> .....	<b>88</b>
CUESTIONARIO	

## 1. JUSTIFICACIÓN

Puertos del Estado es un Ente Público, dependiente del Ministerio de Fomento, con responsabilidades globales sobre el conjunto del sistema portuario de titularidad estatal, que está encargado de la ejecución de la política portuaria del Gobierno y de la coordinación y control de la eficiencia del sistema portuario formado por 28 Autoridades Portuarias en las que se engloban los 50 puertos de interés general existentes.

La Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, modificada por Ley 62/1997, de 26 de diciembre, distingue entre los puertos de titularidad autonómica (básicamente los puertos pesqueros, deportivos y de refugio), que dependen del Gobierno de la Comunidad Autónoma donde están ubicados, y los puertos de titularidad estatal, es decir, los puertos calificados como de interés general por reunir alguna de las siguientes características:

- ▲ Se efectúan en ellos actividades comerciales marítimas internacionales.
- ▲ Su zona de influencia comercial afecta de forma relevante a más de una Comunidad Autónoma.
- ▲ Sirven a industrias de importancia estratégica para la economía nacional.
- ▲ El volumen anual y las características de sus actividades comerciales marítimas alcanzan niveles suficientemente relevantes, o responden a necesidades esenciales de la actividad económica general del Estado.
- ▲ Sus especiales condiciones técnicas o geográficas son esenciales para la seguridad del tráfico marítimo.

España es el país de la Unión Europea que cuenta con mayor longitud de costa (8.000 Km), lo cual, unido a su situación geográfica próxima al eje de importantes rutas marítimas, está produciendo su afianzamiento progresivo como área estratégica en el transporte marítimo internacional y como plataforma logística del sur de Europa.

La realidad que muestran las cifras actuales y las expectativas de crecimiento de los tráficos, la evolución de los puertos y sus nuevas necesidades como centros logísticos que respondan al reto de la integración y coordinación de las actividades de producción y distribución de mercancías, hace que el conjunto de actuaciones que se desarrollen en las diferentes Autoridades Portuarias integradas en el sistema portuario español se orienten hacia la calidad, la gestión medioambiental y la seguridad y salud en el trabajo como objetivos básicos de la política portuaria del Gobierno.

Los requisitos en tanto que servicio público y en cuanto a actividad económica de alto valor añadido confluyen en la exigencia de una actividad permanente que requiere para su funcionamiento de una continuidad en los turnos de trabajo para buena parte de sus empleados en el marco de una expansión de una economía basada en un sistema de producción de bienes y prestación de servicios durante las 24 horas del día. La persistencia, e incluso agravamiento, en determinados ámbitos de riesgos tradicionales para la salud y seguridad de la sociedad industrial no debe hacer olvidar el nuevo patrón de riesgos emergente, en el que juega un papel fundamental la permanente adaptación de la organización del trabajo a la que se enfrentan la mayor parte de las organizaciones laborales. Cada vez son más las actividades “que nunca cierran” dando lugar a lo que denominamos la “sociedad de 24 horas”. Los trabajadores del sector industrial junto a un aumento vertiginoso de los del sector servicios se ven afectados principalmente por la problemática del trabajo a turnos y nocturno. Los efectos nocivos son de diversa índole: en primer lugar sobre la salud física y psicosomática del trabajador como consecuencia del coste de adaptación de los ritmos biológicos. Pero, además otros efectos perniciosos tienen que ver con la dificultad para seguir los ritmos sociales, la falta de compatibilidad con la vida familiar, dificultades para disfrutar del tiempo de ocio, repercusiones sanitarias y emocionales y, por supuesto, de reducidas posibilidades de formación y promoción.

En consecuencia, hoy día las “horas de trabajo” se encuentran en todo el mundo en el centro del debate sobre las condiciones de prestación del trabajo por cuenta ajena, (O.I.T., 2005) como ya lo estuvo en tiempos pretéritos del desarrollo de la sociedad industrial.



Puertos del Estado y el conjunto de autoridades portuarias están en un proceso de transformación que afecta tanto a su dimensión, su actividad propia y a sus perfiles laborales. En cuanto a la primera, todos los puertos están creciendo a través de su extensión y desarrollo de nuevas infraestructuras. En cuanto a la segunda, hay una creciente interacción, en el ámbito de cada autoridad portuaria, con nuevos usuarios y empresas que desarrollan en los puertos su actividad. Y en relación a los perfiles laborales (el cambio que más interesa a los objetivos de nuestra investigación) el proceso ha afectado a la estabilidad y a las competencias profesionales, especialmente para los colectivos de explotación/conservación o mantenimiento, y a los antiguos celadores guarda muelles, hoy denominados policía portuaria.

Sobre este fondo general, emergen las diferencias entre cada autoridad portuaria que afectan de modo visible a las funciones profesionales de los trabajadores. Si no formalmente, sí en la manera en que éstos tienen de percibir las y de incardinarlas con ciertos factores objetivos: especialmente, el emplazamiento del puerto y su vínculo con el entorno y la densidad del tráfico de vehículos y personas. En algunas autoridades portuarias, surgirá como elemento dominante de valoración colectiva, la cuestión de la seguridad y el solapamiento de funciones con otras fuerzas de orden público; en otros, la interacción con los usuarios y con trabajadores de otras empresas; y en otros, la polivalencia creciente del perfil laboral. Estos elementos están referidos fundamentalmente al perfil del policía portuario, aunque en algunos casos también afecta a perfiles de explotación, conservación y mantenimiento. En los casos que aún existe un número significativo de este perfil laboral, están también bajo el sistema de turnos, de igual modo que los trabajadores que cumplen funciones de vigilancia, control y regulación del tráfico portuario.

## 2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

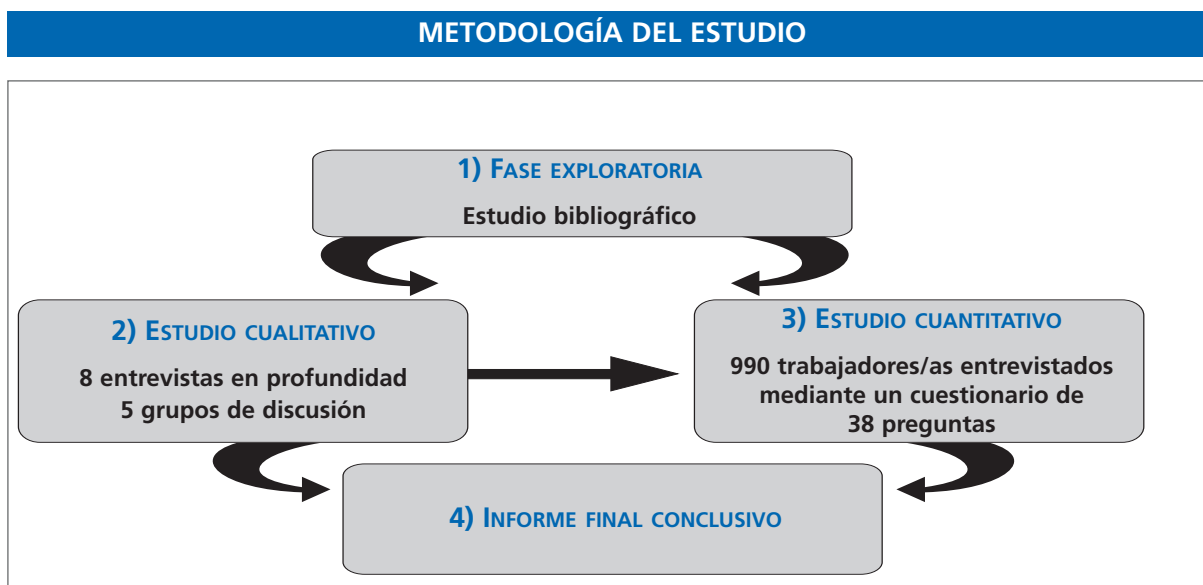
El objetivo de la investigación es conocer y analizar las condiciones de trabajo y de salud laboral entre los distintos colectivos de trabajadores que realizan su labor en Puertos del Estado, para lo cual es preciso conocer las condiciones laborales que caracterizan el trabajo desarrollado en el sector y la percepción que los propios trabajadores poseen acerca de ellas. En particular se pretende:

- ▲ Conocer cómo afectan los riesgos derivados del sistema de turnos y el trabajo nocturno a los colectivos del sector, según el perfil laboral/profesional.
- ▲ Determinar para cada colectivo, la incidencia específica del sistema de turnos y el trabajo nocturno, según el proceso de ampliación y diversificación de funciones laborales.
- ▲ Elaborar y consensuar propuestas para la reducción de los riesgos derivados del sistema de turnos y el trabajo nocturno.
- ▲ Contribuir al arraigo de la cultura preventiva en el conjunto del Sector con la puesta en marcha de actividades de coordinación preventiva.
- ▲ Proponer soluciones específicas para reducir el impacto negativo sobre la salud derivado del sistema de turnos y el trabajo nocturno.

## 3. METODOLOGÍA

El análisis de una realidad compleja como es la de las condiciones de trabajo requiere un enfoque de investigación global por lo que conviene emplear dos aproximaciones metodológicas, la discursiva que permita la interpretación del problema social investigado, y la distributiva que posibilite calificar la amplitud (e importancia relativa) del caso. Por ello, el estudio se ha planteado la utilización de técnicas cualitativas, en particular la de grupos de discusión y entrevistas en profundidad y de técnicas cuantitativas la encuesta estadística cerrada por muestreo. Ambos tipos de técnicas representan enfoques complementarios que nos aportan visiones parciales de una realidad que se desvela a través de distintos puntos de vista y percepciones de los implicados: trabajadores, delegados de prevención, técnicos de prevención y responsables de recursos humanos.

CUADRO N° 1



El primer paso en el diseño de la investigación ha consistido en una revisión bibliográfica, a fin de enmarcar la investigación y permitir la construcción de indicadores que guiaran las dos fases siguientes.

Como técnica cualitativa (o estructural) que nos permita comprender, reconstruyendo “el discurso social” sobre los cambios en las condiciones de trabajo, sus causas y sus consecuencias hemos empleado los grupos de discusión.

En primer lugar hay que señalar que la utilización de grupos de discusión en esta investigación, cinco, constituyen otras tantas “ventanas” que permiten visionar diferentes perspectivas a integrar a la de otros aportes metodológicos, el estudio bibliográfico de diversas fuentes y la realización de una encuesta que complemente la visión estructural con otra distributiva de la frecuencia de aparición de determinados factores de riesgo.

Los grupos de discusión se plantearon con un doble objetivo, en primer lugar como una exploración de la relevancia del tema de investigación y de las variables relacionadas con él, y por otro lado como parte fundamental de la investigación empírica.

La investigación se centra en las condiciones de trabajo de los trabajadores con organización horario a turnos y nocturno en Puertos del Estado. Por ello, las personas que integran los grupos nos interesan en función de su experiencia en tareas que exigen estos horarios o por su conocimiento experto sobre el tema, bien por sus tareas profesionales o representativas. El número de grupos mínimo, la “muestra” necesaria para “saturar” el ámbito de diferencias a fin de mejor reproducir el discurso dominante en el sector es de cinco.

Las valoraciones, percepciones, intereses y expectativas del conjunto de actores relevantes y significativos del sector constituyen la base de la información de nuestra investigación. Resulta fundamental conocer la posición laboral/profesional de los agentes sociales implicados en nuestro estudio, para contextualizar, analizar, y comprender mejor, las diferentes posiciones representadas en el discurso, tanto individual como colectivo.

Los cinco grupos de discusión han abarcado perfiles ocupacionales de vigilancia y mantenimiento, primordialmente.



## CUADRO Nº 2 GRUPOS DE DISCUSIÓN

NÚMERO	LOCALIDAD	FUNCIONES LABORALES	EXPERIENCIA Y EDAD	OBSERVACIONES
1	Cartagena	Heterogéneas: vigilancia y mantenimiento	Experiencia y mayores de 35	Que trabajen bajo sistema de turnos o nocturno
2	Algeciras	Heterogéneas: vigilancia y mantenimiento	Experiencia y mayores de 35	Que trabajen bajo sistema de turnos o nocturno
3	Coruña	Heterogéneas: vigilancia y mantenimiento	Experiencia y mayores de 40	Que trabajen bajo sistema de turnos o nocturno
4	Tenerife	Vigilancia y mantenimiento	Experiencia y edades heterogéneas	Que trabajen bajo sistema de turnos o nocturno
5	Valencia	Heterogéneas: vigilancia y mantenimiento	Experiencia y edades heterogéneas	Que trabajen bajo sistema de turnos o nocturno

Además, se han realizado en esta parte cualitativa de la investigación ocho entrevistas en profundidad con los siguientes perfiles.

## CUADRO Nº 3 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

NÚMERO	LOCALIDAD	PERFIL PROFESIONAL	FUNCIÓN ÁMBITO DE ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
1	Tenerife	Responsable recursos humanos	Mantenimiento	Centro de trabajo grande /medio
2	Valencia	Responsable recursos humanos	Vigilancia	Centro de trabajo medio/pequeño
3	Valencia	Técnico de prevención	Mantenimiento	Experiencia en las funciones de representación
4	Algeciras	Delegado de prevención	Vigilancia	Experiencia en las funciones de representación
5	Coruña	Técnico de prevención	Mantenimiento	Conocimiento de los riesgos asociados a turnos y nocturnidad
6	Cartagena	Delegado de prevención	Vigilancia	Conocimiento de los riesgos asociados a turnos y nocturnidad
7	Madrid	Técnico de prevención. Puertos del Estado	Sindical	Conocimiento global del sector
8	Madrid	Responsable sindical sectorial	Sindical	Conocimiento global del sector

El enfoque metodológico de las técnicas cualitativas se orienta a captar los aspectos actitudinales y motivacionales de las distintas representaciones discursivas sobre la realidad laboral de la actividad, así como las percepciones, creencias y expectativas predominantes. Estas técnicas, además, son técnicas de observación directa, como los grupos de discusión y las entrevistas en profundidad, que representan una interacción personal del investigador con los actores implicados en la realidad que se investiga.

Las técnicas cualitativas recogen las valoraciones, necesidades, expectativas e intereses de los actores desde una perspectiva dinámica, no importando la representatividad numérica de los sujetos sino la simbólica, siendo una herramienta fundamental el análisis del discurso producido (colectiva e individualmente) a partir de unas categorías previamente definidas y que son parte del guión que han dirigido tanto los grupos de discusión como las entrevistas en profundidad.

La fase cualitativa permitió elaborar un cuestionario autoadministrable y semiestructurado a 990 trabajadores, por medio de un formulario de 38 preguntas dividido en cinco bloques:

- ▲ Puesto de trabajo: caracterización del puesto de trabajo y tipo de contrato del encuestado, modo de remuneración y además se incluye una valoración general de la satisfacción del empleado con el puesto y los motivos que influyeron en la aceptación de su puesto actual.
- ▲ Condiciones de trabajo: ambientales, relaciones profesionales, grado de autonomía, etc.
- ▲ Horario de trabajo: cuestiones relativas a la jornada, turnos, ritmo, nocturnidad, etc.
- ▲ Salud: dolencias derivadas del trabajo, posibles síntomas, reconocimientos médicos específicos, etc.
- ▲ Datos personales: preguntas de identificación y estructuración de la muestra (sexo, edad, nivel de estudios, etc.).

### FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

**Universo: Trabajadores pertenecientes a Puertos del Estado**

**Muestra: 990 casos**

**Error muestral:  $\pm 3,16\%$  para  $p=q=0,5$  y un Nivel de Confianza del  $95,5\%$**

**Cuestionario: Autoadministrado, semiestructurado, de 38 preguntas.  
En el anexo se reproduce el cuestionario empleado.**

## 4. PRINCIPALES VALORACIONES DEL ESTUDIO CUALITATIVO

Esta parte del estudio rinde cuenta de las valoraciones colectivas e individuales articuladas según los ejes planteados en el desarrollo del campo cualitativo, señalando tanto los elementos comunes como los diferenciadores de aquéllas. Tanto unos como otros están vinculados a variables que en su gran mayoría tienen que ver con las características específicas de la autoridad portuaria y con las diferentes funciones de los perfiles profesionales y laborales que han intervenido en la interlocución cualitativa. A fin de mejorar la comprensión del lector de los resultados más interesantes de esta parte de la investigación se ha seleccionado los “verbatimings” tal como lo expresan los propios afectados, objeto y sujetos de la investigación.

### 4.1. Evolución del sector y de los perfiles laborales

Un elemento dominante del análisis cualitativo es la valoración global de que **los cambios sociales y productivos en los puertos han ido por delante de las modificaciones que se han ido introduciendo en el número y funciones de los trabajadores en las autoridades portuarias**. Este déficit de sincronización tiende a generar distintos grados de malestar, según las características de cada autoridad portuaria.

Porque las diferencias entre los puertos es un factor importante, ya que la actividad dominante del puerto condiciona **el contenido y el desarrollo de las competencias profesionales** de los trabajadores, especialmente el conjunto de aquéllos que quedan fuera del ámbito administrativo.



Hay puertos cuyo núcleo productivo es el tráfico de contenedores; otros, el turismo; otros la pesca, otros cuentan con un incesante y creciente tránsito de personas. Sin duda, dado el carácter regulador de una autoridad portuaria y sus funciones económicas generales, ningún puerto desarrolla actividades excluyentes, sino por el contrario, tienden a confluir varias de ellas, aunque sin desmedro de una actividad más característica.

En cualquier caso, y a despecho de estos elementos de diferenciación, hay una valoración común, homogénea en la interlocución cualitativa: **el puerto como actividad productiva, como centro de trabajo, como desarrollo de perfiles profesionales, como elemento de incardinación con otros sectores, como servicio público, como factor de identidad y desarrollo autonómico, ha cambiado en los últimos diez años. En términos muy generales, este cambio polivalente en todos los casos ha significado un incremento de volumen, especialmente en infraestructuras y usuarios, que se traduce en un incremento de funciones y responsabilidades laborales y profesionales.**

Especialmente del grupo profesional, referente del carácter público/institucional que tienen las autoridades portuarias autonómicas: **la policía portuaria.**

Esta evolución tiene consecuencias directas en lo laboral y en lo preventivo respecto a:

- ▲ Las competencias profesionales de los trabajadores portuarios.
- ▲ La concurrencia empresarial en el ámbito portuario.
- ▲ La coordinación de actividades preventivas y empresariales.
- ▲ Los riesgos laborales (antiguos y emergentes) asociados a la dinámica y evolución de los tres procesos anteriores.

Para los trabajadores del sector, especialmente aquellos más directamente afectados, como la policía portuaria y los de controles de emergencia, y algunos perfiles de mantenimiento que aún conservan algunas autoridades portuarias, todos ellos bajo el sistema de turnos, las consecuencias de este proceso deben estar mejor reguladas, cuando no corregidas en sus aspectos más negativos, tanto laborales como preventivas.

*"Ha cambiado mucho en estos últimos seis años, ha sido una acumulación de tareas impresionante. En relación a la cantidad de personas que suele irse añadiendo al área portuaria... en la vigilancia, ha crecido muy poco en relación a como se ha expandido el puerto en tema de pasajeros, en tema de competencia, de funciones" G: 2.*

*"Aquí este año hemos perdido el control, los pasajeros se han apoderado del puerto. Y han hecho lo que han querido. No había personal ni de guardia civil ni de policía nacional, ni de policía portuaria ni de nadie. Esto ha sido una jungla. Y no ha habido forma de pararlo" G: 2.*

*"En relación con lo que ha aumentado el puerto, ha sido poco lo que ha aumentado la plantilla. Es más, muchas veces tenemos problemas para pedir algún día para asuntos propios, para ir al médico, para arreglar cualquier tipo de papel, y no podemos. No puede porque es que falta personal" G: 3.*

Por un lado, desde el punto de vista de las competencias del perfil laboral, **es la polivalencia o multifuncionalidad una de las características que más destacan los trabajadores** en términos generales, a pesar de que cada autoridad portuaria cuenta con ritmos de trabajo y contenidos de actividad diferentes. Las características del puerto, su emplazamiento y el tipo de vínculo con el entorno, imponen más frecuentemente un tipo de tareas u otras, especialmente en las funciones de vigilancia, cuando no un solapamiento de tareas a lo largo de la jornada de trabajo que se valora colectivamente como fuente genérica de malestar laboral.

Por otro lado, están las **condiciones en que se desarrollan estas tareas.** Están las que se ejercen en contacto directo con los usuarios y las que se realizan en soledad. Cada una representa una fuente de problemas diferentes. Entre la interacción constante y la soledad absoluta, la valoración colectiva tiende a optar por la compañía en **tareas de vigilancia nocturna** y por una planificación mejor para controlar la heterogeneidad de funciones.

*"Tú tienes que ir a atender un semáforo, después tienes que hacer una pesada en báscula, y cuando llegan las diez de la noche acabas sicótico perdido. Estás en la comisaría y tienes que estar pendiente de los teléfonos, de las emisoras, de las pantallas de televisión, y son un montón de cosas. Según llegan las diez de la noche y sales de allí, sales desquiciado" G: 4.*

*"Empeora un poco por el tema de la soledad que tienes tú en una caseta" G: 1.*

*"Ya bastante trabajo teníamos anteriormente con lo nuestro, con lo que era el desarrollo de la gestión portuaria, que además se mete en temas de seguridad pública o de apoyo a las fuerzas de seguridad. Entonces todo eso recae sobre uno. No nos dan los mecanismos suficientes" G: 3.*

*“Estrangulación de personal y complejización del servicio” G: 4, “el trabajo de policía portuario era más administrativo que de seguridad ciudadana” G: 5. “Hay más presión por parte de los jefes.*

*No es lo mismo que estés controlando mercancías, que es un puesto más administrativo, más llevadero y tal, a que estés continuamente vigilando, yendo con el coche patrulla, dando vueltas, estés todas las noches controlando, que si polizones, que si alarmas... claro, ha cambiado en lo que se refiere al puesto a peor. Antes se vivía mejor en la policía portuaria” G: 5.*

*“Se hace un buen trabajo aquí, se responde en todo. Si hay que hacer tomada entrada de barcos, se toma entrada de barcos, si hay que intervenir en seguridad, se interviene en seguridad pública, se hay que dirigir el tráfico se dirige el tráfico, si hay que hacer un informe de accidente, lo hacemos, o cualquier comunicado, lo hacemos” G: 2.*

El cambio de nombre de los trabajadores dedicados a la vigilancia, de celador guardamuelle a policía portuario, condensó bien la modificación real de funciones y competencias<sup>1</sup>. La velocidad de este cambio no propició mayormente un proceso de adaptación y formación para los trabajadores que cumplen estas funciones en los puertos. Este déficit se agrava en la medida del cambio de cada autoridad hacia una mayor actividad y volumen de trabajo en todos los casos de la muestra cualitativa.

En general, los trabajadores que cumplen estas funciones de vigilancia, se sienten fuertemente identificados con su función laboral. Son trabajadores que en su gran mayoría llevan años en el sector y en la actividad. En muchos casos, el ingreso y el vínculo es heredado por tradición familiar, aunque este perfil social está cambiando aceleradamente como efecto del ingreso creciente del trabajador inmigrante que no cuenta con este tipo de anclaje simbólico.

Pero los cambios que se han ido introduciendo están modificando esta valoración y percepción e impacta sobre el grado de identificación laboral de los policías portuarios. Esto es más palpable en los trabajadores de más edad que en el trabajador joven que está menos afectado por la transición que señalamos, en tanto no ha vivido el paso de una situación a otra.

*“Que se pasó a denominarnos lo que es una policía portuaria, con unos servicios más en seguridad pública, y la verdad es que los cambios fueron duros, porque los demás cuerpos de policía dentro del cuerpo fueron reacios a ceder funciones dentro de su ámbito. La gente se esforzó mucho para hacer un trabajo que apenas teníamos formación en ese campo, y yo creo que se ha ido haciendo bastante bien a lo largo de estos años. Y cada vez nos hemos implicando más en el tema de seguridad, y lo que eran las funciones antiguamente, lo que era el desarrollo de la gestión portuaria pura y dura, se ha ido transformando también en una serie de competencias de ayuda o auxilio a los demás cuerpos de seguridad, y hemos ido asumiendo unas competencias que se nos escapaban un poco de las manos” G: 2.*

*“Lo que no puede ser es pasar de un formato, de celador guardamuelle, con unas funciones administrativas a pasar a ser un agente de policía, a la gente lo que quiere ser, porque esto es una profesión muy delicada, para la que se requieren una serie de actitudes, tanto mentales como físicas, para desarrollar esa labor” G: 5.*

*“El problema que tenemos nosotros es de frustración en el ejercicio de nuestras funciones, y eso viene dado, desde mi punto de vista, por la escasa formación que se nos ha dado a todo el personal. Nosotros hemos entrado de guardamuelle, sí se nos ha dado algo de formación, pero no una formación específica y adecuada a las funciones que vamos a tener. Yo estoy de acuerdo que según la ley somos una policía administrativa, con ciertos tintes policiales en el sentido de agente de la autoridad, tenemos que intervenir en determinadas casos, cuando nos vemos obligados a detener a alguien, tenemos que obligarlo porque si no incurrimos, según la ley de omisión de xxx criminal. Y no podemos, y tenemos que intervenir” G: 4.*

*“Un agente de la autoridad tiene que actuar de determinada manera. Para eso tiene que tener unos conocimientos, y un respaldo y eso aquí ha influido muy negativamente en el colectivo. Porque si yo vengo a trabajar, y veo que no se respeta mi estatus, no se respetan mis funciones, que yo no quiero ser xxx, pero si yo tengo esa condición respaldada por la autoridad, yo quiero ser un mínimo profesional. Y eso no se ha dado” G: 4.*

*“¿Sabes lo que pasa en este ámbito? Que los políticos no se dan cuenta de que tienen un cuerpo pseudo policial, porque es una policía administrativa que tiene tintes policiales, y no se dan cuenta de que tienen unas condiciones especiales en cuanto a jerarquía, estatus, formación, y eso no ha calado. Y depende mucho también de la autoridad portuaria respectiva. Hay sitios de España donde la autoridad portuaria los ha tenido más en cuenta, y hay sitios en que no. Y eso a la gente la retracta diariamente. Se desmotiva” G: 1.*

Las funciones laborales se solapan con otras de mayor envergadura, toda vez que éstas desbordan el ámbito profesional y afectan al ámbito ciudadano, es decir, público. Esto es muy relevante, sobre todo para calibrar cómo el perfil de servicio de la actividad portuaria impacta directamente sobre la percepción del grado de bienestar laboral. **Hay una correspondencia creciente y problemática entre el desarrollo de la función laboral y el carácter de ámbito público, social de un puerto.**

1 Aunque este perfil no es el único que realiza funciones de vigilancia es el más representativo y de mayor peso numérico.



*“Debido a las circunstancias en que nos encontramos, tanto sociales como políticas y tal, la seguridad y la vigilancia en los puertos están muy concentradas... con un nivel de exigencia, de profesionalidad muy elevado. Te digo que nosotros tenemos una responsabilidad grande, y cada vez más grande” G: 5.*

*“el deterioro que tenemos, debido a los turnos, no podemos asimilar y dar esa profesionalidad, como Dios manda, en repercusión con la seguridad de los ciudadanos debido al deterioro de la salud. Eso es fundamental porque nosotros trabajando el estado anímico y mental repercute en la seguridad ciudadana” G: 1.*

**Se generan naturalmente nuevas funciones como consecuencia de los nuevos imperativos de seguridad, pero como efecto imprevisto y por lo tanto sin medios para responder adecuadamente a estas demandas emergentes.**

La asimetría entre nuevas funciones y recursos óptimos para desarrollarlas, afecta también a los perfiles más técnicos, de quienes depende el mantenimiento general de la actividad portuaria que implica tanto a la infraestructura propia como a la interacción con otras empresas que desarrollan en el puerto su actividad. Por otra parte, el tema de la coordinación entre empresas, en el capítulo preventivo, es uno de los ejes sobre los que pivota la valoración de los responsables técnicos y de recursos humanos, como veremos más adelante. En la valoración colectiva la interacción con trabajadores de otras empresas, y el incremento de la actividad por la incorporación de nuevas tecnologías, son valorados como elementos que han ido modificando la propia función laboral.

*“Nosotros empezamos aquí y había 10 transformadores, hoy tenemos 42. Empezamos con 10 mil voltios, tenemos 21 mil. El servicio eléctrico de todo el puerto. Lo que pasa es que a medida que ha ido creciendo el puerto, íbamos asumiendo toda la tecnología nueva que ha venido” G: 5.*

*“Además, es una cosa que nos está pasando actualmente, día a día. Centros de transformación o edificios donde ponen cosas completamente nuevas y te enteras tú por tu profesionalidad, no porque nadie te diga esto se ha hecho, o esto controla esto o lo otro. Me refiero a que las contratas que vienen de fuera... no nos dan una información exhaustiva” G: 4.*

Frente a este proceso, la valoración colectiva tiende a señalar la necesidad de incrementar los recursos materiales, informativos y formativos, así como de clarificar las competencias y las capacidades demandadas para el perfil de vigilancia portuaria. Eso es más necesario en la medida que la vigilancia se organiza en sistema de turnos y éste genera daños concretos, tangibles sobre la salud del trabajador.

## 4.2. Diversidad según la autoridad portuaria

Dejando de lado las diferencias derivadas de la actividad principal de cada puerto, nos interesa destacar, de cara a los objetivos del estudio, las derivadas de las necesidades de mayor o menor coordinación entre empresas en el ámbito de la prevención, sobre todo cuando concurren empresas que por su perfil productivo, como las centrales eléctricas o de la industria química, son imprescindibles los protocolos de seguridad, la formación de sus trabajadores, y el conocimiento de los procedimientos adecuados.

El emplazamiento del puerto que determina el vínculo físico con las otras empresas, también determina una serie de riesgos añadidos que no están asociados directamente a la actividad portuaria. **Los trabajadores de las diferentes autoridades portuarias destacan aquello que le es específico, especialmente las características del entorno, el tipo de empresas con las que conviven, el perfil productivo dominante, la carga y descarga habitual, para reforzar en la valoración el peso de los factores endógenos.**

Éstos conforman un abanico heterogéneo y abigarrado que en distintos grados también influye o incide directamente sobre la salud y la seguridad de los trabajadores portuarios.

*“Y este puerto que tiene una característica especial que es la dársena de Escombreras, la contaminación que tiene que se han hecho ya muchos estudios con personas que mueren antes de tiempo y con cáncer. Tenerlo en cuenta a la hora de la valoración. Es una característica de este puerto concretamente” G: 1.*

*“Pero en relación a otros puertos, hay una serie de policías que estamos, bueno, el jefe también va, y además hemos estado todos allí, en Escombreras y Príncipe Felipe, que es la cuna del cáncer en Cartagena. Allí está la refinería, está Iberdrola, está ENAGAS, hay una serie de industrias todas...” G: 1.*

*“Es de los pocos puertos de España que es abierto. Todo el mundo entra sin control. Con la cantidad de problemas que crea” G: 4.*

*“Algeciras es fronteriza y tiene muchos problemas con la inmigración. Pero Canarias, de no tener nada, hemos pasado a estar o igual que Algeciras o casi G: 4”.*

*“Se trata de coger matrículas, numeraciones a veces muy pequeñas de contenedores, etc. No hay luz. Con las condiciones de visibilidad que hay en la noche, es decir, casi nulas. Y luego, todos los datos, introducirlos en el sistema de ordenadores. O sea, que hay que añadir, al tema de la noche, la pantalla del ordenador” G: 4.*

*“Yo llego a mi casa me sueno la nariz y sale negro. Y la garita es negra, las paredes negras, las columnas negras, además del polvo que se genera pasando los camiones, que van cargados de grava, de piedra, con mucho polvo. El ambiente es de polvo” G: 2.*

*“El tema del ruido, que en el puerto es impresionante. El trasiego de tener una garita al lado de un camión, pegando el ruido que hacen los motores, y continuamente durante ocho horas, eso también, parece que no, pero afecta a los nervios” G: 2.*

*“Con la gente trabajando dentro, cortando baldosas, los cables todos al aire, han escrito denuncias al sindicato, se lo remite uno al otro (...) pero nosotros seguimos trabajando allí, va para un mes o mes y medio, y o denuncias o los tíos pasan, es que pasan de todo” G: 3.*

*“Ya no sólo que te pueda hacer una agresión de otra persona, sino nosotros subimos a los barcos a entregar una hoja con los datos y las pasarelas a lo mejor pues a veces no están... se mueven y tal, y si vas tú sólo y te caes no se entera nadie, estás de noche te caes entre el muelle y el barco y ahí quedas, y claro si tienes un compañero que te está abajo controlando, que sube contigo, pues siempre, no sé, es una ayuda” G: 3.*

*“Intentos de agresiones, aguantarles todo lo que quieran. Ha habido casos de llegar a las manos” G: 5.*

*“Tienes que manipular a lo mejor un transformador con 20 mil voltios, que muchas veces tienes que pensar muy bien lo que haces, porque puedes organizar una de miedo. Incluso para nuestra salud mental. Añadido a eso, a la presión que te mete el usuario en ese momento...” G: 5.*

### 4.3. Sistema de turnos y trabajo nocturno en la vigilancia portuaria

La organización específica del sistema de turnos, la velocidad de rotación entre ellos, la duración de la jornada (hora de inicio y de final) y los descansos correspondientes; el contenido del puesto de trabajo que facilita o dificulta la adaptación al sistema: una suma de factores que tienden a reforzar o minimizar los riesgos más frecuentes asociados al sistema de turnos, incluido el horario nocturno. Pero al margen de las incidencias específicas en cada autoridad portuaria, hay una serie de **riesgos comunes a este tipo de organización del trabajo** que emergen en el conjunto de las valoraciones colectivas. Estos riesgos, que se ramifican en efectos diferentes y solapados en algunos casos, son, paradigmáticamente, dos:

▲ Trastornos del sueño<sup>2</sup>

▲ Trastornos digestivos

Es alrededor de estas dos anomalías donde se articulan los otros efectos sobre la salud laboral, incluidos aquéllos menos visibles en principio, como los riesgos psicosociales que se enlazan con el resto de la vida del trabajador:

▲ Trastorno de la vida familiar<sup>3</sup>

▲ Trastorno de la vida social

Y ambos ámbitos visiblemente incardinados aparecen en el discurso de los trabajadores, muy especialmente en el perfil del policía portuario, ya que en su caso el sistema de turnos incluye **la noche**. Del mismo modo que para algunos perfiles laborales cuya función está vinculada a la regulación general de la vida portuaria, como **los técnicos de señales marítimas (Coruña) o trabajadores de centros de control (Cartagena)**.

**El contenido del puesto de trabajo**, como ya señalamos, también interactúa con la influencia de la organización del trabajo en la salud del trabajador. En este sentido, está todo el abanico abierto ya que los trabajadores señalan las dos situaciones opuestas como fuente potencial de malestar en el trabajo. Por un lado, la realización del trabajo en soledad; por otro, la tensión del trabajo de cara a los usuarios reales y potenciales del puerto.

2 *“El trastorno del sueño ha sido bastante fuerte, que eso ya repercute en mí en varias cosas, en **la ansiedad, el estrés me desborda muchas veces**, tengo un carácter agresivo, y todo eso conlleva a eso” G: 1.*

3 *“La vida social también te la rompe mucho. Y no hay aquí una muestra muy grande, pero **en el centro de la policía portuaria tenemos excesivamente gente separada**” G: 1.*



*"Cuando te metes en una caseta solo, a hacer una labor de vigilancia solo, al final fumas mucho y te creas mucho más estrés, porque si tienes algún problema le das 50 mil vueltas. Si vienes con un problema de la casa, te lo quedas ahí todo el tiempo en el trabajo" G: 1.*

*"Los turnos en mantenimiento yo creo que son más entretenidos, porque el trabajo en sí es más creativo, no es una función de estar en un sitio solo, siempre lo mismo, no. Es totalmente diferente. Ahora, los problemas que estáis contando me suenan bastante. El problema de sueño, porque yo me despierto todos los días, sábados y domingo, a las seis de la mañana" G: 2.*

*"Esos problemas de sueños, de las comidas, de las relaciones familiares, todos esos problemas también los tienen los dos turnos. Ahora, eso sí tengo que reconocer, que es mucho más entretenido, menos pesado, más llevadero, un trabajo a dos turnos, incluso si fuera a tres turnos, que no lo sé... he estado a dos turnos, y aparte de estar a dos turnos he estado haciendo más horas, o sea que no terminaba a las diez. Si había más trabajo te quedabas hasta las doce" G: 3.*

Aunque las características específicas de cada puerto introducen algunos elementos diferenciadores, sobresale, por encima de éstos, un denominador común en la valoración colectiva: el sistema de turnos y trabajo nocturno es dañino para la salud. En esta percepción compartida, hay un factor clave que la refuerza o la matiza, y es el factor edad. La edad es la variable más destacada como elemento agravante del daño a la salud del sistema de turnos. La edad del trabajador es una variable objetiva, cuantificable, pero su influencia no es destacada sólo por los trabajadores mayores, es decir por los que la encarnan. Los trabajadores más jóvenes tienden a ver en aquéllos una especie de espejo de su propio estado de salud laboral en el futuro. Así la edad como factor de valoración actúa en el presente pero también es parte de las expectativas del conjunto de los trabajadores respecto a su salud laboral.

En otras palabras, la edad del trabajador, es decir, el tiempo que lleva trabajando bajo el sistema de turnos, es clave para determinar la intensidad del efecto de este tipo de organización del trabajo sobre la salud física y psíquica del trabajador del sector.

*"No se termina uno nunca de habituar. Yo creía que en un par de años me iba a habituar, pero que va, esto no cambia. Yo creo que no se llega nunca a asumir. Lo que dice el compañero, después de tantos años yo creo que no" G: 2.*

*"Vuelvo a repetirles lo mismo. Ahora son jóvenes, pero cuando pasen 20 ó 25 años, ya me dirán. Es que llegan momentos que..." G: 3.*

*"Cuando empezaron los años, empezaron los problemas. Cada día peor. No dormía" G: 1.*

La organización concreta de los turnos (seis/ cuatro; tres/ cinco invertido, etc.) es un dato relevante para valorar la incidencia de esta organización del trabajo en los trabajadores. En este sentido hay que destacar que no hay un modelo de turnos homogéneo a todos los trabajadores del sector y que varían en la velocidad de rotación entre las distintas autoridades portuarias. Un sistema u otro es motivo de discusión y reflexión colectiva.

Sin embargo, los trabajadores sí expresan preferencias claras por uno u otro modelo, aunque tampoco es homogénea la valoración colectiva en esta cuestión relevante. Relevante porque afecta a la forma en que el trabajador planifica el descanso entre la rotación de un turno a otro (mañana, tarde, noche). En este sentido, la planificación a medio plazo aparece como un elemento que atemperaría algunos efectos negativos y que debería realizarse con independencia del concreto sistema de turnos que tenga cada puerto.

Por otro lado, confluyen la velocidad de rotación y el inicio y fin de la jornada como las dos cuestiones que hay que regular o ajustar mejor para controlar más eficazmente los efectos negativos de la turnicidad y trabajo nocturno en la salud de los trabajadores.

*"El mejor horario es noche-tarde-tarde, mañana-mañana. Tú sales a las dos de la tarde, te vas con tu mujer y tu familia adonde te da la gana, en verano, y al cuarto día vienes a las diez de la noche" G: 2.*

*"Yo estoy de acuerdo contigo en el cinco tres invertido, en el sentido de tres días trabajados y cinco de descanso" G: 2.*

*"Antes hacía seis noches al mes. Ahora te tiras todo el mes haciendo noche". "Él era de los que estaba en contra y yo era de los que estaba a favor" G: 1.*

*"Hacías siete mañanas, siete tardes, siete noches con sus descansos en medio, y pasamos a modificar eso para no hacer tantas mañanas seguidas, o tantas noches seguidas. Yo creo que ha sido para mejorar. Yo sí he notado una pequeña mejoría. De hecho nadie ha dicho después de volver a cambiar ni de experimentar otra cosa" G: 3.*

*"El cinco tres es un turno bueno, se puede mejorar por ejemplo lo que son entradas de hora y de salida, que no es lo mismo levantarte a las cinco de la mañana que a las seis, que a lo mejor ganando una horita pues no tienes sensación de eso..." G: 4.*

## 4.4. Vigilancia y mantenimiento: riesgos y demandas de los trabajadores

El conjunto de tareas que implica la vigilancia portuaria (policía portuaria, centro de control de emergencias, técnicos de señales marítimas) tienen el denominador común de que es una actividad de 24 horas los 365 días al año. Sin duda, el contenido de las tareas según hablemos de un perfil u otro varían sustancialmente pero todos comparten dos elementos claves: la responsabilidad implícita y la organización del trabajo.

La primera es consecuencia directa del carácter público y de servicio del puerto, de transacción económica y de tráfico de mercancías y personas. La segunda, del carácter permanente de cualquier función de vigilancia, especialmente de un espacio complejo y abigarrado como lo son las autoridades portuarias.

Respecto a riesgos generales, la valoración colectiva varía según contenido concreto de la tarea. Pero hay un grado alto de homogeneidad cuando se trata de valorar la incidencia de la organización de las funciones de vigilancia portuaria en un sistema de turnos y trabajo nocturno.

Como hemos visto hasta aquí, el grado de malestar asociado a este tipo especial de organización del trabajo está condicionado por las variables ya destacadas:

- ▲ Edad
- ▲ Tarea
- ▲ Variación de la tarea
- ▲ Modelo de rotación de turnos

Pero a éstas, se añaden otras cuestiones menos y más tangibles que están vinculadas al perfil:

- ▲ Reconocimiento y legitimidad de la función social de la vigilancia
- ▲ Formación ajustada a la relevancia de las tareas de vigilancia
- ▲ Clima laboral y peligrosidad implícita de la tarea
- ▲ Expectativa de cambio/ compensación: segunda actividad/ jubilación anticipada

El elemento comparativo es relevante e inevitable. En gran medida, la valoración emerge del contraste con las condiciones de regulación de otros perfiles laborales y profesionales que realizan tareas de vigilancia y control, como la policía nacional o la guardia civil. También, otros perfiles que no realizan funciones de vigilancia pero sí son trabajadores portuarios. La gente de la mar, como ellos le llaman. La comparación y contraste está en los dos ejes más destacados: segunda actividad y jubilación anticipada.

*"Ya lo tienen policía y demás, la segunda actividad, y el tema de la jubilación" G: 2.*

*"Compara lo que son las nóminas de los compañeros de oficina, que tienen turno fijo, con el nuestro, y la verdad es que me ha dado cuenta lo poco que vale el deterioro de tu salud. Es que no vale nada. Estamos hablando de que tengas que trabajar festivo, de que tengas que trabajar los domingos, cambio de turno..." G: 2*

*"Pienso que se nos debería otorgar una autonomía en el colectivo para cada trabajo, sobre todo que tuviera la autonomía suficiente para estimular la ejecución de la seguridad en cada terreno" G: 3.*

*"El problema de la falta de voluntad, ya, que hay, yo creo que es imposible cambiar nada porque la imagen que hay arriba, en la empresa, de la policía portuaria es: "de qué se quejan si viven de puta madre". Bueno, eso también lo dicen de los de los faros. Sí, de los faros, ¿de qué se quejan?"*

*(...) la formación que nos daban... nula, nada. La formación práctica ninguna, y nos ponen uniformes, unos disfraces que ponen policía portuaria y te sueltan" G: 3.*

*"Nosotros nos tiramos 24 horas en el muelle, al lado del agua. Y somos los únicos trabajadores que entramos al muelle que no tenemos coeficiente de reducción. Tienen coeficiente reductor los consignatarios, los estibadores... la guardia civil que se retiran, policía que se retiran..." G: 1.*

*"Los únicos que no tenemos somos nosotros. Y estamos ahí las 24 horas. Con una particularidad, ellos se van a su hora. Tú, mañana, tarde y noche. Lo mismo que la guardia civil. La policía no va. Ellos tienen su coeficiente reductor por ser de la guardia civil, como se retiran antes, y nosotros no" G: 1.*

*¿Por qué esos y los demás trabajadores no? Porque yo que soy un trabajador que me tiro ocho horas en la intemperie, con la humedad del mar, que hay que pasarla, no tengo derecho a un coeficiente reductor, y sin embargo, otros colectivos que también trabajan donde yo estoy, lo tienen. Y que estoy ahí, que estoy controlando todo eso no lo tengo. ¿Por qué?" G: 4.*



*"Es que nosotros deberíamos está metidos dentro del coeficiente reductor, por ejemplo, de los trabajadores de mar. Yo trabajo en la mar" G: 5.*

Como vemos confluyen las demandas genéricas sobre el perfil, centradas en la retribución, reconocimiento, equivalencia de sus funciones, formación, más las derivadas directamente del sistema de turnos, aunque la distinción la hacemos a efectos analíticos, dado que en la valoración colectiva la organización del trabajo condiciona fuertemente la percepción general sobre el grado de bienestar/malestar laboral.

El ejemplo paradigmático es la demanda generalizada de la segunda actividad o coeficiente reductor para el trabajador que realiza funciones de vigilancia portuaria. Pero también otros factores menos evidentes, como la variación en el contenido del puesto de trabajo para paliar el efecto de la monotonía y la soledad; el acceso a espacios con pausas para el descanso; o la compañía cuando se realizan trabajos de vigilancia nocturna.

*"Por eso yo decía que echándole un poquillo de imaginación a la organización del trabajo, a lo mejor, en vez de como estamos ahora, que hay uno que siempre está ocho horas en el coche, a lo mejor podía estar cuatro horas en el coche y cuatro horas en una caseta. Eso es echarle un poquillo de imaginación" G: 1.*

*"Yo lo creo que lo que está claro, en lo que más o menos coincidimos, es que con el paso de los años los turnos nos van haciendo cada vez más polvo, y lo que hay que ver es la forma de que con el paso de los años haya algún tipo de coeficiente de ayuda al trabajador para que no sucedan este tipo de cosas. O de cambio de puesto. Sobre todo coeficiente reductor. Que podamos disfrutar de alguna jubilación" G: 2.*

*"Si este año se ha podido meter en el convenio el tema del coeficiente reductor de los trabajadores de turno, conseguir meter un convenio, aunque local, tratar de sacarle al director que un tío con 50 años pues ya deje de hacer tres turnos. Sacarle un beneficio a un tío que lleva 32 años de turno. O que el que tenga una edad pueda adaptarse y poder solicitar la mañana o la tarde..." G: 1.*

*"Se podrían hacer retenes, como bomberos. Que haya sitios donde poder descansar" G: 2.*

*En un momento determinado cuando la actividad baja. Sistemas de relevos, que no se descuide el servicio tampoco. Habría muchas cosas. Pero para hacer eso tendríamos que tener personal. Y no lo hay" G: 4.*

*"Lo peor de los turnos es la noche. Porque la noche es lo que te rompe tu reloj biológico..." G: 3.*

*"¿Por qué a los que estamos mucho tiempo no se dan ciertas... no privilegios, sino ciertas tareas, que también se hacen y son necesarias, y sin embargo no conllevan ese deterioro en la seguridad ciudadana? Eso es lo que digo de eficacia" G: 5.*

Es difícil discriminar para el trabajador sometido a turnos elementos positivos y negativos. Esta percepción analítica está bloqueada en origen, como consecuencia del carácter totalizador del sistema de turnos. Incluso para aquellos perfiles laborales que no se encuentran bajo el estrés específico de la vigilancia, **como son los trabajadores de mantenimiento**. Para estos perfiles, el sistema de turnos tiene el añadido de la disponibilidad para los imprevistos y urgencias que surjan.

*"Nosotros en mantenimiento, concretamente en el taller eléctrico, que somos los únicos que estamos a turnos, estamos de mañana y de tarde, pero tenemos una particularidad, tenemos un retén. Cuando estás de tarde tienes un retén nocturno. Que es bueno y es malo. Es bueno porque nos quitaron la presencia que teníamos durante un montón de horas. Cuando había trabajo aquí teníamos que reparar grúas y tal, y nos pusieron ese retén. Pero es malo por lo siguiente: porque te pueden llamar a cualquier hora de la noche, y no solamente una vez, sino hasta tres y cuatro veces. Con lo cual tienes el turno de tarde, y aparte todo lo que lleva despertarte una vez, dos y hasta tres veces en una noche" G: 1.*

En el discurso colectivo son hegemónicas las valoraciones concluyentes respecto al **"daño documentado"** del sistema de turnos. **Cuando se tiende a sintetizar este daño la percepción general en el ámbito de la salud física, pero sobre todo psíquica, es contundentemente negativa.**

*"Resumiendo todo, es que esto crea personas desequilibradas. Y las personas desequilibradas necesitan tratamiento, y ese tratamiento es para mucho tiempo. Y ese tratamiento se tiene que curar. Porque es a razón de un trabajo anormal. Y eso hay que tenerlo en cuenta, tanto para los viejos como para los jóvenes. Y esto va a servir para otros. Y de cara a la empresa, no me sirve que haya una clínica tecnológicamente marciana, con todos los aparatos y todos los requisitos y todo muy bien, cuando entro y me dicen que si estoy malo que me quede en casa. Que yo lo único que pido es que me reduzcan las noches para tener una salud laboral, familiar, afectiva y no crear una persona desequilibrada" G: 5.*

*"La falta de concentración, de memoria, agresividad. Poca capacidad de tolerancia, con lo cual, al cabo de estar explicando, a la cuarta vez. Yo lo que veo es que si no se toman medidas, yo dentro de 15 años me veo como mis compañeros, tomando pastillas para dormir... soy el más joven del grupo" G: 5.*

*"Si podemos hacer como hace la gente del mar o los portuarios, que hacen lo mismo que nosotros, que trabajan a turnos, pero en vez de trabajar a tres turnos, trabajan a cuatro, trabajan turnos de seis horas, que es más llevadero*

*que uno de ocho... aunque los horarios son muy parecidos, pero hay algunos horarios que son muy raros, porque entrar a las dos de la mañana y salir a las ocho de la mañana, quieras que no, es un horario muy fastidiado. Pero luego, a la hora de compararlo, esas personas tienen unos coeficientes reductores importantes, se jubilan con 57 años, con el cien por cien, y yo creo que por proximidad, porque estamos haciendo prácticamente lo mismo, debiera el Ente Público Puertos del Estado, asimilarnos a los trabajadores portuarios en ese aspecto. Si nos asimilara también en el sueldo, mejor, pero por lo menos en el aspecto de la jubilación, yo creo que nos debería aplicar el mismo coeficiente reductor.*

*Tiene 57 años, pero debido a esa turnicidad y a esas noches, funciona como un viejo de más de 75 años.*

*Está claro que los turnos envejecen.*

*“La noche es el detonante de todo. Es el detonante de todo. Tú tienes que venir predispuesto a venir descansado, cosa que es imposible, porque no tienes tiempo para descansar. Y luego, cuando sales de la noche tienes que descansar, y tampoco puedes, porque es de día, porque tienes cosas que hacer, y tienes que tomar pastillas. Luego tienes que venir a trabajar y ya vienes mermado, y vas a casa a descansar. O sea, que es un deterioro documentado” G: 5.*

#### **4.5. Prevención y organización del trabajo: perspectiva de los perfiles profesionales (sindicatos, técnicos y empresas)**

La interlocución individual, en contraste con la colectiva, tiende a matizar con otros elementos de análisis, aquellos factores que han destacado los trabajadores como origen de riesgos y malestar laboral.

La valoración individual, sobre todo los responsables de recursos humanos y de prevención, tienden a destacar los avances del sector y la consolidación, en términos generales, de la cultura preventiva.

Hay que señalar que los perfiles sindicales, en la interlocución individual, tienden a señalar más el déficit que el avance, pero están lejos de la valoración predominantemente crítica de la valoración colectiva.

Pero en términos generales, en el conjunto de las valoraciones de los distintos perfiles destaca el contraste generado a partir del sistema de turnos en las funciones de vigilancia y mantenimiento, eje que articula el estudio y la interlocución cualitativa.

Especialmente, según los perfiles gerenciales, los problemas o riesgos potenciales asociados al sistema de turnos no deben ser considerados como tal, sino más bien como elementos constitutivos del perfil laboral. Son cuestiones “que van con el trabajo” y los “casos problemáticos” son consecuencia de características personales y por lo tanto no se les puede atribuir origen laboral.

La organización del trabajo en turnos para la valoración del perfil directivo, no es necesariamente un factor de malestar laboral, ya que sus potenciales efectos negativos están más o menos controlados por una organización eficaz de la prevención en cada autoridad portuaria.

Para los perfiles técnicos, el eje no está puesto en el sistema de turnos sino en la coordinación entre empresas. Es este factor el elemento clave para analizar el grado de eficacia de la prevención en las diferentes autoridades portuarias. La relevancia de la coordinación entre empresas está directamente vinculada a la necesidad de clarificar la responsabilidad frente a imprevistos o accidentes de otras empresas que operan en el ámbito portuario. Como se ha dicho más arriba, el punto de vista sindical, si bien reconoce los avances y la existencia de un marco de diálogo y relativo consenso, también destaca, en la línea de la valoración colectiva, los riesgos asociados al sistema de turnos. En términos generales, los perfiles sindicales señalan de modo más explícito que los otros, el déficit preventivo y las diferentes fuentes de riesgos para los trabajadores.

Para estos últimos, la propia experiencia laboral pasada es el punto de partida para referir y valorar las fuentes potenciales de riesgos laborales. En este sentido, hay que destacar la heterogeneidad, ya que se refieren tanto a situaciones muy identificadas, vinculadas al sistema de turnos y trabajo nocturno de las funciones de vigilancia, como a contingencias e imprevistos que se derivan del contenido de tareas específicas y del grado de interacción con los usuarios y con otros trabajadores: **factores que varían de una autoridad portuaria a otra.**

Dependiendo del volumen de tráfico que opera dentro del ámbito portuario, estas contingencias tienen una determinada frecuencia. Por ejemplo, en los puertos con tráfico intenso surge como **elemento cotidiano de la función de vigilancia los avatares del vínculo con el usuario. Mientras**



menos reconocida esté la autoridad portuaria por parte de los usuarios, mayores son las situaciones problemáticas que se presentan. Déficit de legitimación social o profesional que hay funciona como obstáculo para el desarrollo eficaz de las funciones de vigilancia portuaria.

En todos los casos, estas contingencias se valoran como fuente de estrés y daño psíquico si llegan a ser frecuentes o de consecuencias graves.

Del mismo modo, el contenido del puesto de trabajo, es decir, las condiciones en que se realizan las tareas de vigilancia.

*“Te llega un tío por accesos y como ha pasado una vez, el policía portuario saca la cabeza y le pregunta que a donde va, o que el otro no le oye y más de una vez ya ha habido algún caso que es el que hemos denunciado, que el propio usuario le ha metido un puñetazo por la ventanilla al policía portuario, eso tiene cierta carga digamos de componente psíquico, psicosocial” E: 5.*

*“Ha salido del plan de protecciones de actividades portuarias, la tarea es que no puedes salir de la cabina. Antes si salías, salías, el café, el bocadillo.... Hay que entrar a las diez menos cuarto de la noche en un muelle de escombreras en un invierno, hay que entrar y hay que estar allí...” E: 6.*

#### 4.6. El sistema de turnos: el punto de vista directivo y técnico

Como se ha señalado al inicio de este epígrafe, es en la organización del trabajo y su incidencia sobre la salud de los trabajadores, donde mayor umbral de diferencia se recoge entre las valoraciones de los distintos perfiles.

Desde el reconocimiento de los inconvenientes asociados a los turnos hasta la consideración que es una característica que va con el perfil y que como tal hay que considerarla, es decir, sin riesgos añadidos a la función de vigilancia: un dato objetivo que no debe implicar plus de valoración, ni positiva ni negativa: los trastornos del sueño o digestivo se compensan con las supuestas ventajas. Por otro lado, los perfiles técnicos y empresariales tienden a valorar un hipotético malestar laboral por los síntomas visibles y cuantificables. En este sentido, predomina, sobre todo en perfiles directivos, la noción de que si un problema no es cuantificable de un modo u otro, no existe como tal.

En este marco conceptual, se realiza el desplazamiento respecto a los factores que pueden estar en el malestar físico y psíquico del trabajador, del entorno laboral al entorno familiar o a las características propias, personales del trabajador.

Esta jerarquía diferente del orden de los factores representa, sin duda, el punto de contraste más alto entre las valoraciones colectivas de los trabajadores y las de los directivos y técnicos de prevención de las autoridades portuarias.

Para dar cuenta de esta diferencia, nos parece necesario registrar aquí los fragmentos de discurso más representativos de una parte de la interlocución individual. Sin pretender un análisis sintagmático del mismo, es visible que el discurso traduce inmediatamente la valoración hegemónica de estos perfiles en la línea señalada.

*“El trabajo a turnos y el nocturno, vamos, se sabe que tiene sus ventajas y sus inconvenientes y bueno, pues la turnicidad produce cambios en tu vida particular privada, produce cambios en el sueño, en la alimentación, yo qué se, que hay estudios de eso, pero que bueno, que también es la elección de cada uno, si se orienta profesionalmente hacia una vía pues es lo que conlleva ese trabajo” E: 7.*

*“Lo que es trabajo a turnos y nocturno, no tenemos ningún problema con los policías portuarios de momento” E: 7.*

*“Todo puesto de trabajo y no hablo de policía portuaria, todo puesto de turnos, te lo digo porque yo he hecho muchos años turnos en hospitales, efectivamente, sí que puede llegar a trastornar el sueño, bueno, puede tener una cierta patología, pero seamos también realistas, reconozcamos que no solamente los turnos es lo que te va a crear la patología, te va a crear ese estado de ansiedad o ese estado ansioso depresivo, hay una serie de factores externos que muchas veces se quieren achacar a medio laboral pero no son del medio laboral, si no que te vienen de fuera, entonces al incidir con medio laboral es cuando se hace un, digamos una bola tremenda, pero que el origen demostraría, bueno, de hecho está demostrado, no es al cien por cien laboral” E: 3.*

*“De hecho puedes comparar las personas que tengan una vida estable durante una temporada, los turnos no le afectan prácticamente nada, ahora, en el momento en que falla su vida exterior verás como también falla el tema de su vida laboral” E: 3.*

*“Que haya reivindicaciones de tipo sindical sobre cuestiones que inciden en el servicio, no en el turno, si los hay, eh, que si las casetas quieren que estén más lujosas que otras, que si las sillas más..., y según van llegando esas peticiones*

al comité de seguridad y salud se satisfacen todas, absolutamente todas. Ahora, incidencias sobre la turnicidad, pues pocas han llegado, no recuerdo...” E: 2.

“Como mucho pueden haber surgido algo muy puntual, pero claro, como hay un departamento de vigilancia en la salud, se encarga perfectamente de..., se pone en contacto con el director del área de recursos humanos y el de prevención y dice, oye, pues este señor durante una temporada, pues que no haga turno de noche, puede ocurrir. Hombre, por descontado” E: 3.

“Que realmente se les ha reconocido el valor y la incidencia que tienen en esta actividad, lo cual no quiere decir que todo el mundo esté satisfecho. Pero eso ocurre no en ese colectivo sino en todos, y más en la empresa pública que es la que estamos tratando ¿no?” E: 2

“La incidencia de la edad, si te fijas aquí en este colectivo, aquí por ejemplo en el puerto pues no ha tenido incidencia. Realmente la edad yo puedo asegurar que no tiene incidencia en este colectivo, lo que sí tiene es poco tipo de secuelas, gente pues para componer jovencísima pero que se le acumulan factores externos al tema de turnicidad que pueden tener incidencias enfrentadas las internas y las externas, de forma que ves pues que son personas pues que no se adaptan a ese tipo de trabajo” E: 2.

“La competencia y los problemas que arrastra desde su casa aquí, y bueno, esto aquí se puede ver claramente. Que puede haber una especie de jubilación anticipada para esta gente, pues sería una forma de verlo, podría tener una clara incidencia y ser positivo que a una persona de estas pues a partir de los cincuenta y ocho, cincuenta y nueve, sesenta, pues..., pero no veo que la edad sea un factor determinante” E: 2.

**También es importante señalar que este contraste, por otro lado, no impugna el modelo de consenso que las políticas de prevención representan entre todos los agentes sociales y no invalida la búsqueda común en el terreno de las propuestas necesarias para la mejora de la salud y la seguridad laboral de los trabajadores.**

#### 4.7. Factores de distribución de riesgos según el punto de vista sindical

La valoración de los perfiles de representación en el ámbito preventivo y sindical está más mediada que en los perfiles más directivos, por las variables relacionadas con las condiciones y organización del trabajo. No resulta del conjunto de las mismas una valoración tan claramente negativa como en el discurso colectivo, pero sí tiende a destacar bloqueos de tipo estructural y factores contingentes vinculados con:

- ▲ el contenido del trabajo
- ▲ la evolución de las competencias profesionales en los puertos y
- ▲ la especial incidencia del sistema de turnos sobre la salud laboral.

“El centro de trabajo está repartido por zonas, pues también hace que no te puedas centrar, muchas garitas no tienen las condiciones adecuadas, estás sometido a mucho nivel de ruido, maquinaria en acción y todo eso al final son factores que te van afectando muy negativamente” E: 4.

“La verdad es que tengo que decir a favor de la empresa que en los últimos años no ha escatimado recursos dentro de lo que cabe para tener uniformes más adecuados en cuanto a la intemperie, en cuanto a los efectos el sol, los vehículos se están renovando con bastante asiduidad, se intenta mejorar todo ese tipo de condiciones, el vestuario está en condiciones y tal, pero claro, es que la problemática del trabajo en sí es penosa, es que por mucho que te pongas lo que es penoso, es penoso” E: 4.

“Más casos de divorcio, dentro de lo que es el colectivo turnos, e incluso si ya nos vamos al tema de jubilaciones y todo eso, te puedo decir que al día de hoy jubilados que hayan sido trabajadores a turnos, muy poquitos, o sea, la gente no dura mucho después de trabajar aquí” E: 5.

“Caro que se paga el turno de noche, pero bueno, a mí, ni pagado. El turno de noche no está pagado, los turnos no están pagados. Eso pasa en la policía local y pasa en todos los lados, lo que pasa es que nosotros lo único que decimos, es, oiga, si es que coincide que estoy en el mar, que estoy en los puertos ¿Por qué hay esto y nosotros que precisamente peor lo llevamos no podemos ir?” E: 6.

“El turno es lo peor que hay para un ser humano, los trabajos a turnos. En el tema del organismo, punto uno; de la vida de tu familia, punto número dos” E: 6.

Otro elemento vinculado al estado de la cuestión, es el ajuste de los protocolos de la vigilancia de la salud con algunos de los riesgos asociados al sistema de turnos. En este capítulo existe también una diferencia de valoración importante al interior de la interlocución individual: si para los perfiles directivos, aquéllos se ajustan a las necesidades de los trabajadores, y son rigurosos en su aplicación, para los perfiles de representación, el ajuste y el rigor no es verificable en todos los casos, no sólo por un problema de aplicación sino también de concepción del propio protocolo.



*“Una serie de carencias que notamos desde Comisiones Obreras y es que no hacen a veces sistema de vigilancia médica para esos trabajadores que están sujetos a esas rotaciones, y es una carencia que debemos solucionar lo antes posible porque hay que hacer un seguimiento a esos trabajadores, tienen problemas de carácter gástrico, de una serie de enfermedades que vienen dadas por la consecuencia de la fatiga y deberíamos de establecer esos sistemas de vigilancia médicos para que nos vayan dando esos cuadros indicadores de posiblemente alguna enfermedad profesional que se vayan produciendo con el desempeño de estas actividades y lo que no buscamos con esta propuesta es tener un mecanismo que nos defina que puede ser una enfermedad profesional y que se evalúe a estos trabajadores, lo que queremos es eliminar el riesgo y que no nos aparezca, que no llegue a aparecer ninguna enfermedad profesional” E: 8.*

#### **4.8. La función de la vigilancia portuaria: evolución y formación**

Otro elemento importante de valoración de la interlocución individual se refiere a las características del perfil de vigilancia, teniendo en cuenta la evolución del sector y el incremento de competencias para este perfil. **Vinculada a esta valoración emerge la cuestión estratégica de la formación del trabajador portuario. En este ámbito la valoración sobre cierto déficit generalizado es común a la mayoría de los interlocutores, tanto directivos, como técnicos, como sindicales.**

En algunos casos, la valoración destaca la emergencia de nuevas funciones como parte de nuevas políticas de mayor control y seguridad frente a la amenaza del terrorismo que ha introducido un elemento de distorsión en la percepción de la función de vigilancia. En algún caso, se considera que es necesario instrumentar nuevos recursos formativos para responder a este refuerzo del carácter policial de la función de vigilancia en los puertos. Pero resulta difícil unificar criterios y homogeneizar el perfil considerando las características propias de cada autoridad portuaria. El término de equivalencia está dado por la función policial de estos trabajadores lo que permite establecer comparaciones con otros cuerpos que realizan ese tipo de función, como la policía nacional o la guardia civil.

*“El perfil que se tiene que exigir es mayor del que se exige ahora. Lo que sí sería lo mejor es complementar la oposición” E: 1.*

*“Complementar pues una formación de tanto tiempo. Yo sería partidario de unificarlo a nivel nacional. Como la policía nacional se va a examinar a un sitio determinado, pues que vayan los policías a examinarse a un sitio determinado. Y todos tengamos el mismo criterio. Y sean destinados a cada sitio a los que opta cada persona. Eso sería lo ideal, que se fueran a formar a una academia. Eso es lo que yo opino de la policía. Pero mi opinión no es, no gusta mucho” E: 1.*

*“De madrugada, a las tres de la mañana, un tío en una garita no es un policía administrativo. O bien, que se cambien los criterios. Oiga, pues eso que lo haga la seguridad privada, o lo haga quien sea. Pero yo creo que los criterios de policía, yo creo que están equivocados. O son policías o no son policías” E: 1.*

*“Un policía portuario de la autoridad portuaria de Barcelona, como ejemplo, a la de Melilla o Ceuta, deben de ser iguales. Los criterios deben de ser iguales. Es un policía, en definitiva. Y yo creo que todos los concursos de oposiciones no son iguales. Yo creo que se debe de tener una formación igual para todos. Aunque después, cuando tú vayas al puerto de destino, las funciones no son las mismas. A lo mejor, no son las mismas, pero son policías portuarios. Yo creo que debe de ser el de una autoridad portuaria que el de otra. Creo que deben de ser iguales. Otra cosas son las funciones. Pues no es lo mismo un policía nacional en Melilla que en Barcelona. A lo mejor sus funciones son diferentes, digo yo. Y todos tienen un mismo patrón de hacer las cosas. Y yo creo que la policía portuaria debería de ser igual, siempre y cuando se le dé a la policía portuaria esa condición policial que creo que tiene. Creo que tiene un porcentaje, si no es un 80%, pues será un 40%, en diferencia con los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, pero si tiene un componente policial nos guste o no nos guste” E: 1.*

*“Aquí tenemos dos controles nocturnos de ocho horas, evidentemente “un control es un control desde el punto de vista de que estás en la garrita, tienes un sistema de barrera, los coches van pasando..., mantener la atención ocho horas, de noche, solo, la entrada o salida de vehículos, es complicado. Es cierto que tenemos relevo veinte minutos, treinta minutos para un café, pero al final eso termina pesando mucho físicamente, porque aunque parece que no estás haciendo nada es una atención excesiva. Quizá por ahí son las medidas que yo creo que hay que ir aportando, es decir, como hacemos que a través de la organización del servicio pues la historia termine siendo un poco mas generosa con ese tipo de actuaciones, cosa que no es fácil porque no todo el mundo tiene la misma formación, capacidad laboral, pero bueno, es un poco a lo que hay que tender” E: 4.*

#### **4.9. La coordinación preventiva y empresarial**

Desde el punto de vista de la seguridad laboral, es sin duda la coordinación de actividades empresariales, el núcleo duro de la valoración de la mayoría de los perfiles entrevistados. Es decir, los puntos fuertes de la prevención están en los vínculos con las otras empresas y trabajadores que

comparten el ámbito portuario, más que al interior de la propia organización del trabajo en cada autoridad portuaria.

Por otro lado, es evidente que la creciente actividad de otras empresas como efecto natural del desarrollo de las autoridades portuarias y su incardinación con la ciudad y los usuarios, genera un ámbito de intersección sobre el que hay que regular y disponer de una serie de medidas y controles. Las necesidades que genera este ámbito común centran las valoraciones de la interlocución individual en la mayoría de los casos, especialmente los perfiles directivos y técnicos.

*"Nosotros tenemos cinco empresas que pudieran ocasionar riesgos, a terceros. Que es el artículo 24, la coordinación de actividades empresariales. Solamente tenemos cinco que por sus riesgos puedan hacer daño a un radio, el que sea. Pero que pueden hacer daño a terceros. Y estamos incidencia en ellas, qué controles tienen, qué riesgos pueden ocasionar a terceros. Y ellos a su vez, esas cinco empresas, lo tienen casi, casi todo bien controlado" E: 1.*

*"Esto es como un gran polígono industrial, en donde hay mucha actividad y entonces pues realmente hay que ser sensible a este tema, el tema de la seguridad" E: 2.*

*"Dos grandes distinciones, lo que son autorizaciones y concesiones por una parte, mejor dicho, tres, por otra parte lo que son contrata y subcontratas de mantenimiento que no sea obra, y la tercera parte todo lo que son el área de infraestructuras, las grandes obras. Bien. Lo que se refiere a concesiones, autorizaciones hay una coordinación, se les entrega una normativa de seguridad laboral y tienen que cumplir cuando salen de su recinto, hay que tener en cuenta que es un recinto cerrado y es una zona de ellos, tienen sus propios departamentos de prevención, su propias necesidades y ellos mismos resuelven. Ahora bien, cuando salen de lo que es el recinto, tienen que cumplir totalmente la normativa de seguridad laboral de la autoridad portuaria" E: 2.*

*"Por otra parte tenemos, llamémosle trabajos menores o trabajos de mantenimiento que no son obras, entonces ahí en el departamento de prevención y salud laboral controlamos totalmente toda una serie de documentación que se les pide, como puede ser vigilancia en la salud, cursos que han realizado, etc., etc. Y bueno, hasta que no han entregado toda la documentación, bueno, se les da la normativa de seguridad laboral que están obligados a cumplirla, se les da unos requisitos mínimos en prevención de riesgos laborales que mientras que no lo acepten no van a trabajar, y mientras no entreguen toda la documentación correcta y que todos los trabajadores por ejemplo están dados de alta, no van a trabajar aquí dentro de la autoridad portuaria" E: 2.*

**Para algunos perfiles, sin embargo, esta coordinación vía entrega y control de documentación, no siempre se cumple del modo deseado y más bien la coordinación surge de la propia dinámica del trabajo, sin que esté planificada previamente.**

*"Hay una forma de inspección de trabajo donde dice que la autoridad portuaria es empresa principal. Y de hecho cada vez que una empresa entra en el puerto tiene que darle la autorización, la concesión, o lo que corresponda en su momento para poder operar y hacer... dentro del puerto. A partir de ese momento la empresa usuaria del puerto tendrá que presentarle al puerto como empresa principal, digamos todo, digamos el parte lectivo que el operarios van a trabajar en el puerto, qué actividades van a realizar y cualquier modificación que surja sobre esa base ya, cero patatero, nada, de nada, de nada, solamente sobre la marcha se va actuando" E: 5.*

**En otros casos, los perfiles técnicos tienden a poner de relieve la existencia de un margen difuso para la actuación de la autoridad portuaria como empresa principal.**

**Es decir, que aún hay aspectos de la coordinación empresarial y preventiva pendientes de regular o de aplicar con consenso y homogeneidad al conjunto de las autoridades portuarias.**

*"Un policía portuario está pasando por una concesión y de repente ve un trabajador que está haciendo algo mal, es que es un trabajador de una concesión que a nosotros no nos afecta para nada, ¿nos tenemos que meter o no nos tenemos que meter?, decirle, no cumplas, ponte el casco, o ponte el arnés, o..., pues no se sabe, o sea es un tema..." E: 7.*

**En cualquier caso, se valora en términos positivos la coordinación preventiva entre empresas, la existencia de comisiones de seguridad participadas, de coordinador o jefe de seguridad, según la autoridad portuaria. Además se valora como la mejor garantía para evitar accidentes, teniendo en cuenta la interacción creciente entre los trabajadores de distintas empresas y los trabajadores de la autoridad portuaria. Y, más aún en aquellos puertos en los que concurren actividades de carga y descarga de materias primas contaminantes o materiales potencialmente peligrosos.**

*"Aquí hay muy pocos accidentes. Tenemos la satisfacción de velar, ¿no ves?, este es el objetivo cero, lo que es el muelle donde está usted, qué es lo que tiene que hacer cuando entra a un muelle, este muelle que tienes aquí, este es el que te he dicho yo, este es el Príncipe Felipe, este es el muelle de crudos, donde van petroleros, butano y gasolina, los peligrosos. Y este muelle que tenemos aquí, este de ENAGAS, esto son atraques nuevos de ENAGAS, que vienen unas moles que te mueres, porque esto que hay aquí es ENAGAS, empresa nacional del gas y aquí tenemos la descarga de los productos mas contaminantes..." E: 6.*



Otro nivel de coordinación muy importante es entre los distintos niveles de autoridad que operan en los puertos. Es decir, la policía nacional, la guardia civil y la propia autoridad portuaria, que, en términos generales, se valora eficaz.

#### 4.10. Desarrollo del ámbito preventivo

Desde la interlocución individual, con matices importantes y distinto grado de énfasis, las propuestas de mejora de la cultura preventiva en el conjunto del sector, están centradas en tres ejes:

- ▲ Coordinación empresarial: coordinador de seguridad.
- ▲ Contenido de las tareas de vigilancia: atemperar la soledad y la monotonía.
- ▲ Regulación específica del sistema de turnos: segunda actividad y coeficiente reductor.

*“Constituir un comité de seguridad y salud laboral portuario. Me explico, representantes de la empresa, y representantes de cada una de las empresas que operan dentro del puerto, al objeto de conjuntar ideas y puesta en marcha y funcionamiento de toda la normativa” E: 5.*

*“Yo soy partidaria del coordinador de seguridad. Hay muchas autoridades portuarias que lo han contratado con empresas externas ya lo tienen trabajando en el Puerto, se patea todo el muelle y nada, ha funcionado, entonces es un medio adicional, y bastante recomendable para la recomendación de actividades, pero bueno, ya son libres de establecerlo o no” E: 7.*

*“No estar solo, siempre de noche el trabajar con un mínimo de pareja el aspecto de policía, siguiente, el ir rotando en las actividades” E: 4.*

*“No se puede estar concentrado creo tampoco durante largas jornadas en periodos muy extensos de tiempo, en los centros de control, solamente un número de trabajadores que están durante toda su jornada laboral de noche observando que hay doce o quince monitores, creo que influye muy negativamente a lo largo del tiempo, porque es una cosa que no es inmediata, eso va con el paso del tiempo, en su salud, en los dos aspectos, tanto en los aspectos psicológicos como en los físicos y creo que la organización de estos grupos y esta actividad siempre tiene que ir de acuerdo con los interesados, nunca podremos decidirlo la banda, ninguna de las partes, creo que debemos de ponernos de acuerdo los agentes sociales y económicos y además de eso pues también contar con ellos” E: 8.*

*“Se tiene que tener en cuenta que como recomienda la OIT, la organización internacional del trabajo, una de sus recomendaciones que fue ratificada en el año mil novecientos noventa y nueve, el trabajo, los turnos deberían ser voluntarios a partir de los cuarenta años de edad porque a partir de esa edad también hay una carga adicional, un plus de desgaste añadido” E: 6.*

*“El tema si dentro de los acuerdos de Seguridad Social sería posible para ese colectivo la homogenización de condiciones con el resto de fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, bien sea policía local, guardia civil, policía autonómica o policías locales. Y a un sistema de convergencia porque el trabajo es igual, similar, parecido, es digno, es al final es el mismo. Pero hasta que esto se produzca hay una situación intermedia que se seguía abordando con medidas paulatinas que vayan aminorando los perjuicios que sobre los trabajadores tienen la realización de esas jornadas, una de ellas puede ser aplicar la segunda actividad para esos trabajadores que vayan superando la barrera” E: 8.*

*“Que puede haber una especie de jubilación anticipada para esta gente, pues sería una forma de verlo, podría tener una clara incidencia y ser positivo que a una persona de estas pues a partir de los cincuenta y ocho, cincuenta y nueve, sesenta, pues..., pero no veo que la edad sea un factor determinante” E: 2.*

## 5. ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

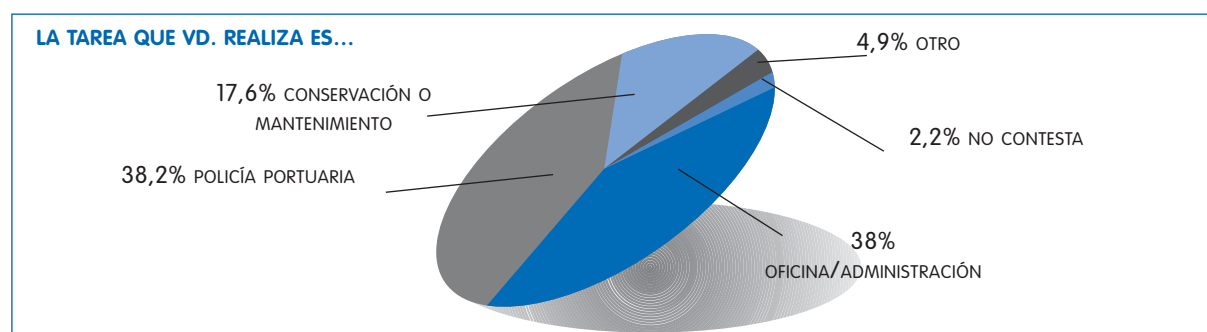
### 5.1. Condiciones de empleo

Esta primera parte del cuestionario comprende cuestiones relativas a la labor desempeñada por el encuestado (tarea profesional, antigüedad, tipo de contrato, remuneración, etc.), que pretenden ofrecer una panorámica general de la situación laboral que caracteriza a los trabajadores de Puertos del Estado.

En el apartado de **tarea profesional**, distinguimos tres grandes tipos de puestos de trabajo: oficina/administración, policía portuaria, y conservación/mantenimiento.

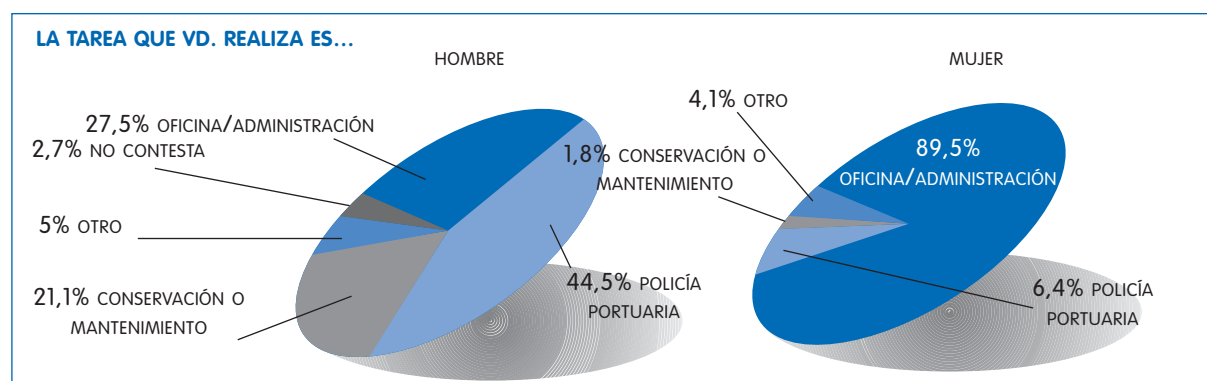
La gran mayoría de los encuestados pertenecen, prácticamente en la misma proporción, o bien al grupo de Policía Portuaria (un 38,2%) o al de Oficina/Administración (un 38%), siendo representado el grupo de Conservación o Mantenimiento con un porcentaje menor (17,6%). También aparecen con un 4,9% otros puestos no englobados en los tres anteriores y un 2,2% de encuestados que no han contestado a esta pregunta.

GRÁFICO 1: TAREA PROFESIONAL



Si atendemos al sexo, encontramos diferencias significativas. Observamos que la muestra está compuesta de tal forma que mientras el porcentaje de hombres que trabajan ocupando puestos de Policía Portuaria y Conservación o mantenimiento es elevado (un 44,5 y 21,1% respectivamente) el porcentaje de mujeres que ocupan estos puestos es muy bajo (un 6,4 y 1,8% respectivamente). En cambio, el porcentaje de mujeres que ocupa puestos de Oficina y Administración (un 89,5%) es muy superior al de los hombres (27,5%).

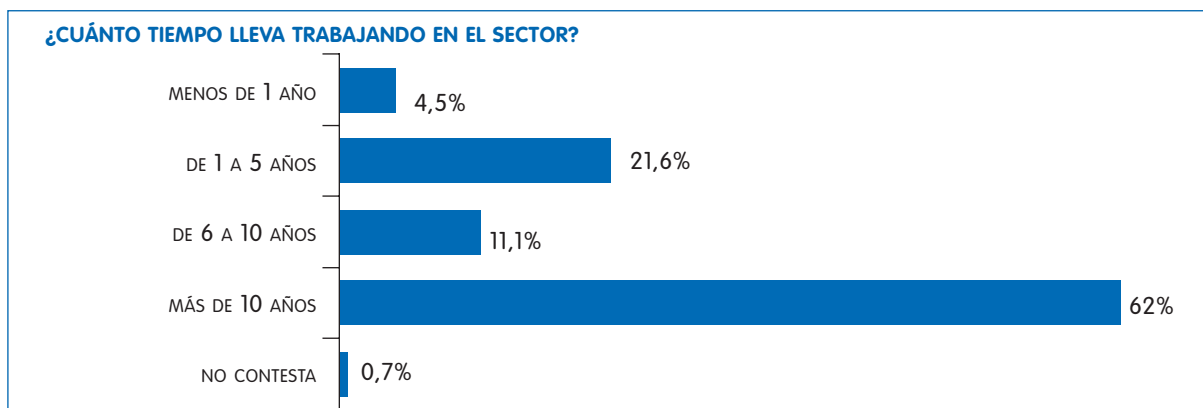
GRÁFICO 2: TAREA PROFESIONAL SEGÚN SEXO





En cuanto al **tiempo que llevan trabajando en el sector**, observamos que una gran parte de los encuestados son personas con una gran antigüedad en el sector, son veteranos que llevan más de 10 años trabajando en este ámbito (un 62%), después se sitúan los que llevan trabajando en el sector entre uno y cinco años (con un 21,6%), seguidos de aquellos que cuentan entre seis y diez años de experiencia (con un 11,1%). Siendo los que llevan menos de un año una minoría (sólo el 4,5%)

### GRÁFICO 3: ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR

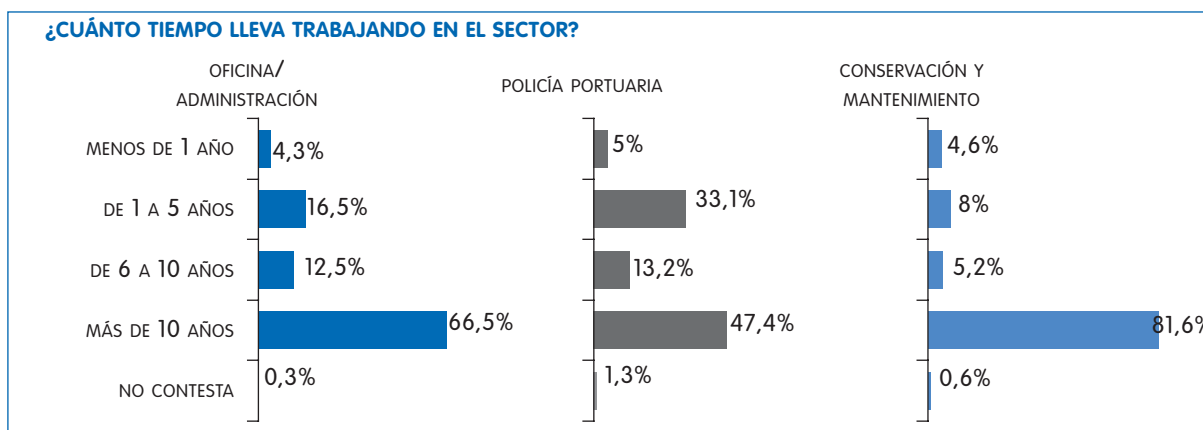


En función del sexo no aparecen diferencias significativas, pero sí, como cabe esperar, en función de la edad, ya que a medida que aumenta ésta también lo hace la antigüedad de los trabajadores.

Por tareas profesionales, cabe destacar que es el personal de mantenimiento el más veterano en el sector, el 81,6% de este tipo de personal cuenta con más de 10 años en el sector. Igualmente un porcentaje elevado de personal de administración (un 66,5%) cuenta con una experiencia superior a los 10 años. También aparecen diferencias significativas en cuanto al porcentaje de policía portuaria que lleva trabajando en el sector entre 1 y 5 años (un 33,1%).

En esta tarea profesional es donde encontramos a los trabajadores con menos años de experiencia en el sector.

### GRÁFICO 4: ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR, SEGÚN TAREA PROFESIONAL

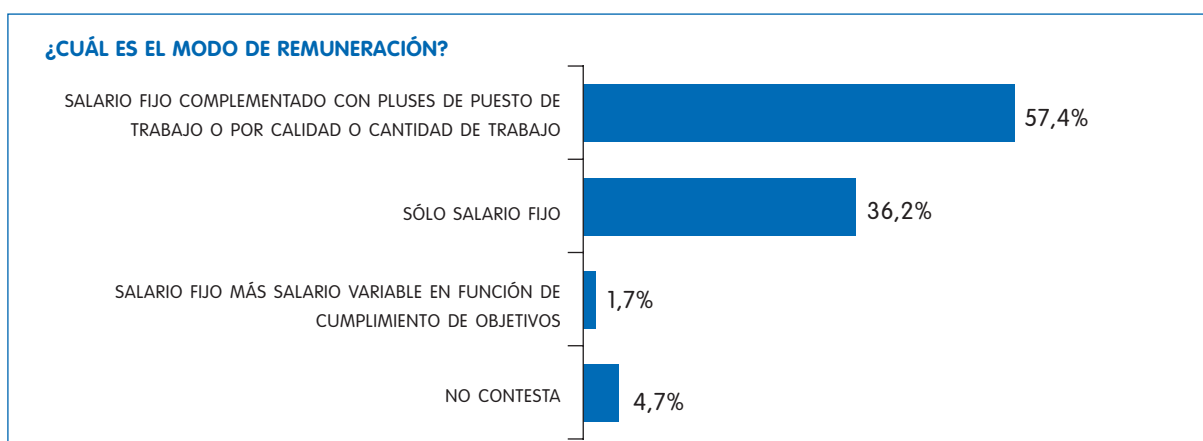


Asimismo se debe destacar que son los trabajadores que tienen un contrato fijo/indefinido los que cuentan con mayor antigüedad en este ámbito, a un 67% de los empleados con este tipo de contrato le avala una experiencia superior a los diez años.

Por todo ello, nos encontramos ante un colectivo experimentado, que cuenta con un amplio bagaje en el sector y que puede aportar un conocimiento evidente del puesto de trabajo y la situación que vive en el mismo.

Respecto al **modo de remuneración**, encontramos que lo más habitual es la modalidad de “salario fijo complementado con pluses de puesto de trabajo o por calidad o cantidad de trabajo” (un 57,4%), seguido de la modalidad “sólo salario fijo” (un 36,2%). Resultando muy poco habitual o excepcional la utilización de una remuneración fija más un salario variable en función de objetivos (sólo un 1,7%)

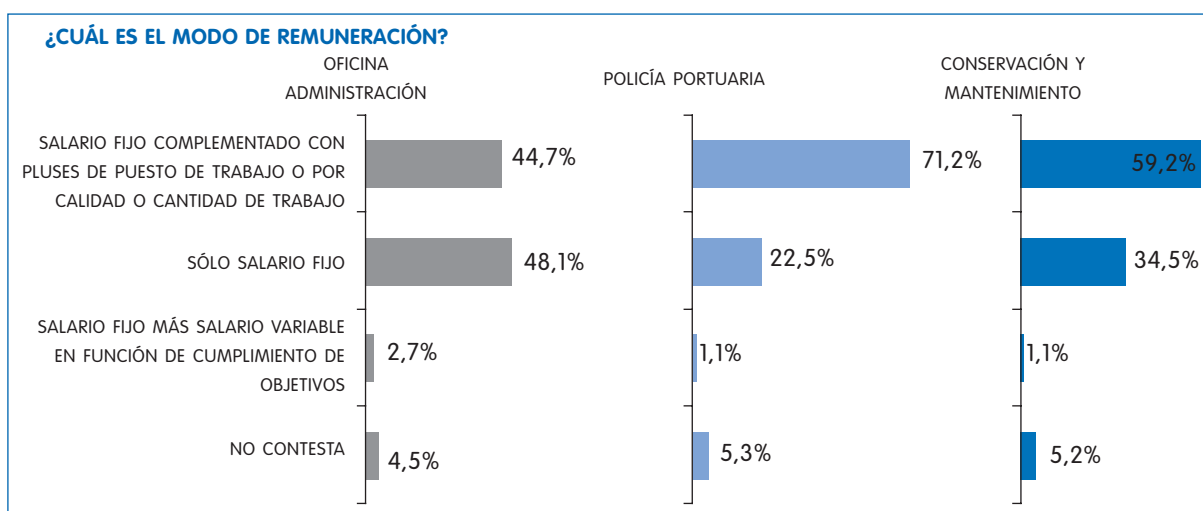
### GRÁFICO 5: MODO DE REMUNERACIÓN



Aunque, como ya hemos comentado, el modo de remuneración más habitual es el de salario fijo complementado con pluses de puesto de trabajo o por calidad o cantidad de trabajo, este tipo de remuneración se hace más evidente entre la policía portuaria (un 71,2% de la policía portuaria recibe este tipo de remuneración).

En cambio en los puestos relacionados con la oficina/administración aparecen porcentajes algo superiores entre los que reciben un salario fijo (un 48,1%) en relación con el resto de tareas profesionales.

### GRÁFICO 6: MODO DE REMUNERACIÓN SEGÚN TAREA PROFESIONAL





De igual manera también aparecen diferencias significativas cuando se relaciona el modo de remuneración con la realización de horario nocturno y con el trabajo a turnos, la mayoría de los que siempre y a veces trabajan por la noche tienen un salario fijo complementado con pluses de puestos de trabajo o por calidad o cantidad de trabajo (un 80% y un 73,3% respectivamente), al igual que aquellos que trabajan por turnos (un 70,2%).

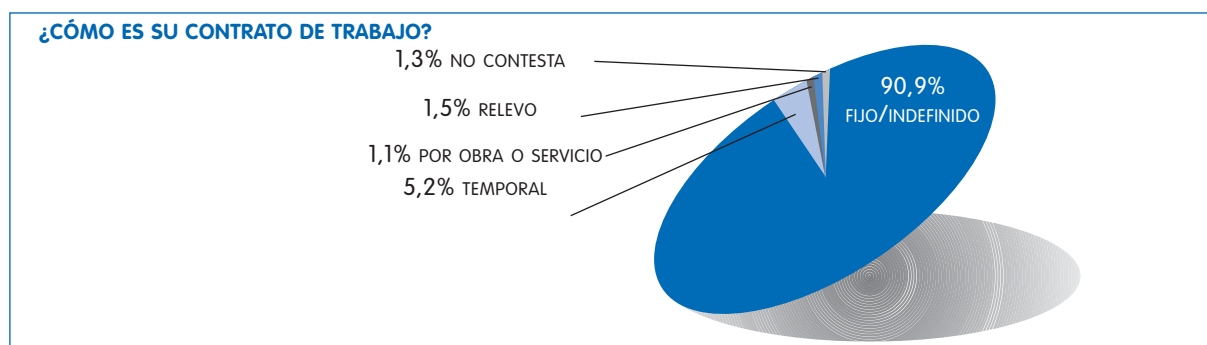
El salario fijo se asocia en mayor medida con los que no trabajan por la noche nunca (en un 50,1%) y aquellas personas que no trabajan a turnos (en un 47,1%).

**TABLA 1: MODO DE REMUNERACIÓN SEGÚN HORARIO NOCTURNO Y TRABAJO A TURNOS<sup>4</sup>**

	TOTAL	(P. 22) - HORARIO NOCTURNO				(P. 23) - TRABAJA A TURNOS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NC	SÍ	NO	NC
% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>								
Total	990	5	457	511	17	453	522	15
P3. - Modo de remuneración								
Sólo salario fijo	36,2	20	<21.0	>50.1	29,4	<24.1	>47.1	20
Salario fijo complementado con pluses de puesto de trabajo o por calidad o cantidad de trabajo	57,4	80	>73.3	<43.4	41,2	>70.2	<45.8	73,3
Salario fijo más salario variable en función de cumplimiento de objetivos	1,7	0	1,8	1,8	0	0,9	2,5	0
No contesta	4,7	0	3,9	4,7	>29.4	4,9	4,6	6,7

En cuanto al **tipo de contratación**, los resultados de la encuesta ponen de manifiesto la elevada estabilidad que existe en el sector, puesto que la gran mayoría de los encuestados disponen de contrato fijo o indefinido (el 90,9%), lo que deja poco lugar a otros contratos como son: los temporales (con un 5,2%), por obra o servicio (1,1%) y los contratos de relevo (1,5).

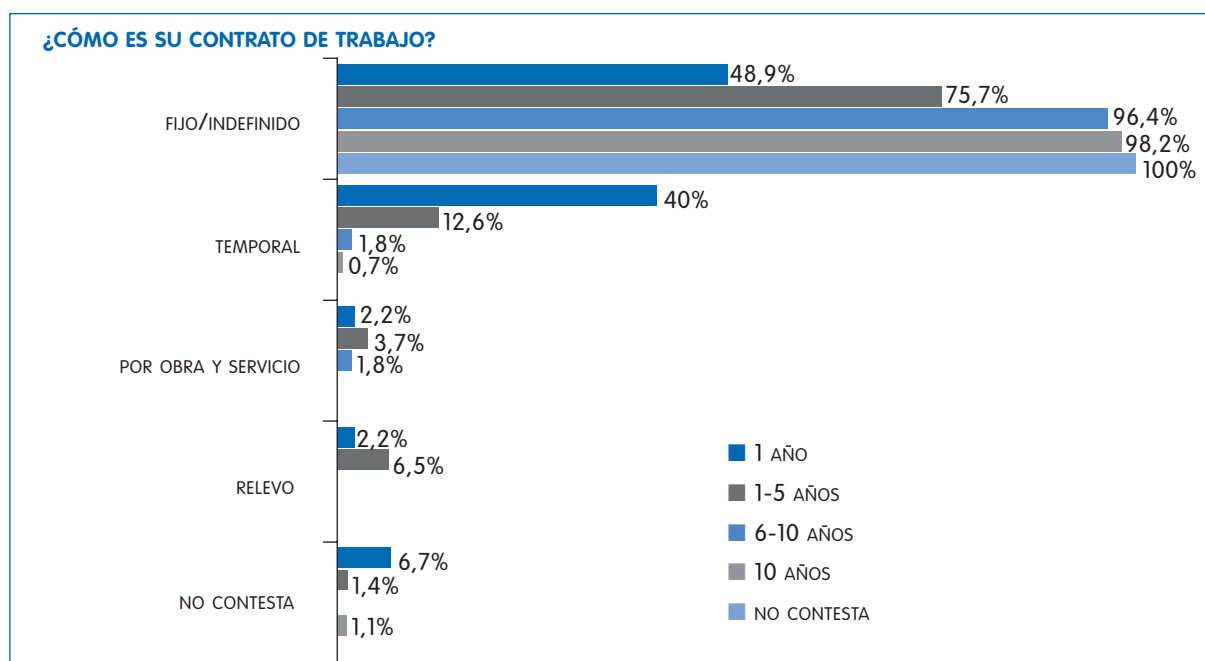
**GRÁFICO 7: TIPO DE CONTRATO**



Encontramos que a medida que aumentan los años de experiencia en el sector se van consolidando los tipos de contrato, pasando de ser temporales (un 40% de los trabajadores que tienen una experiencia en el sector inferior a un año) a convertirse en fijos/indefinidos (un 96,4% y 98,2% para aquellos que cuentan con una experiencia de 6 a 10 años y superior a los 10 años respectivamente). Un dato positivo a considerar es que prácticamente la mitad de los trabajadores que tienen una experiencia inferior a un año ya tienen contrato fijo/indefinido.

<sup>4</sup> Los símbolos que aparecen en algunas celdas de las tablas proceden del contraste JHI<sup>2</sup> indican que las diferencias son significativamente superiores o inferiores respecto al total.

GRÁFICO 8: TIPO DE CONTRATO SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR



Esta misma situación vuelve a repetirse cuando relacionamos el tipo de contrato con la edad de los trabajadores: a medida que aumenta la edad de los mismos aparecen un mayor porcentaje de contratos de carácter fijo/indefinido (un 95,3% y un 95,8% para trabajadores de edades comprendidas entre los 36-50 años y mayores de 50 respectivamente).

Acentuándose entre los menores de 25 años los contratos de carácter temporal y en menor medida los de obra o servicio, con un 45% y un 10% respectivamente.

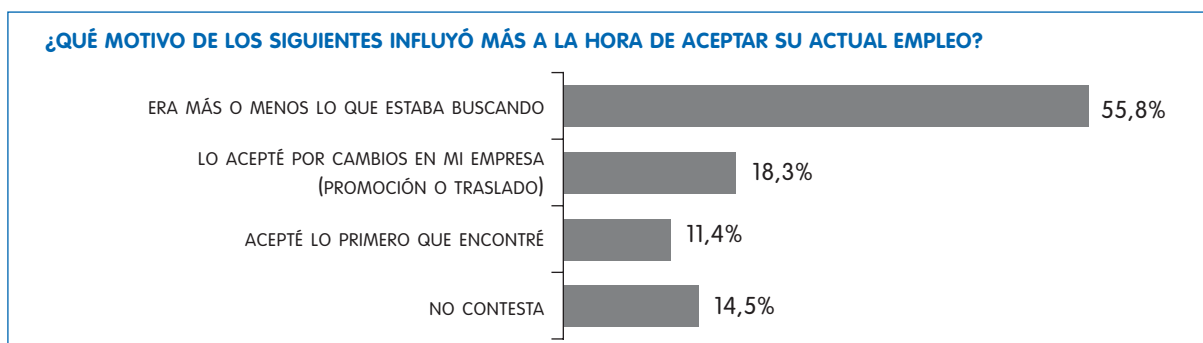
TABLA 2: TIPO DE CONTRATO SEGÚN EDAD

	TOTAL	(P. 34) - EDAD				
% Verticales con marca Jhi <sup>2</sup>		<25	25-35	36-50	>50	NC
Total	990	20	222	506	238	4
P4. - Tipo de contrato						
Fijo/Indefinido	90,9	<45.0	79,7	95,3	95,8	100
Temporal	5,2	>45.0	>12.2	<3.0	<0.0	0
Por obra o servicio	1,1	>10.0	>3.2	0,4	0	0
Relevo	1,5	0	>4.1	0,6	1,3	0
No contesta	1,3	0	0,9	0,8	>2.9	0

En relación con los **motivos de aceptación del puesto de trabajo**, un dato relevante es que, en general, los encuestados no acceden a este tipo de empleo por casualidad o porque no les queda otra opción, sino que más de la mitad de los empleados reconocen que es el trabajo que buscaban y se ajustaba a sus necesidades (un 55,8%). Solamente un 11,4% reconoce que aceptó el puesto ya que fue lo primero que encontró. Además aparece un 18,3% de encuestados que señalan como motivos de aceptación de empleo motivos de carácter extrínseco a ellos, como son los cambios de empresa (promociones o traslados).



## GRÁFICO 9: MOTIVOS DE ACEPTACIÓN DEL EMPLEO ACTUAL



Si atendemos a los años de antigüedad aquellos que cuentan con una experiencia inferior a 1 año han elegido este empleo porque era más o menos lo que estaban buscando en un 77,8% de los casos. Bajando a un 50,2% entre los que tienen una experiencia superior a los 10 años.

**TABLA 3: MOTIVOS DE ACEPTACIÓN DEL EMPLEO ACTUAL SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA**

	TOTAL	(P. 2) - AÑOS DE EXPERIENCIA				
		< 1 AÑO	1-5 AÑOS	6-10 AÑOS	>10 AÑOS	NC
% Verticales con marca Jhi <sup>2</sup>						
Total	990	45	214	110	614	7
P5. - Motivo por el que aceptó su actual empleo						
Acepté lo primero que encontré	11,4	2,2	7	<4.5	>14.8	14,3
Era más o menos el empleo que estaba buscando	55,8	>77.8	>65.9	60	50,2	28,6
Lo acepté por cambios en mi empresa (promoción o traslado)	18,3	8,9	<10.7	19,1	21,7	0
No contesta	14,5	11,1	16,4	16,4	13,4	>57,1

Igual ocurre con la edad de los encuestados (variable relacionada con la antigüedad), comprobamos que cuanto más jóvenes son los trabajadores mayor capacidad de elección han tenido, puesto que el 90% de los menores de 25 años reconoce que están ocupando el puesto de trabajo porque era más o menos el empleo que estaba buscando, frente al 48,7% de los trabajadores con edades superiores a los 50 años. También destaca entre éstos últimos el elevado porcentaje, frente al resto de trabajadores, que aceptó el puesto de trabajo por cambios en la empresa (promoción o traslado), un 23,9%.

También cabe señalar cómo las mujeres han sido más selectivas, puesto que el 72,5 de ellas frente al 52,2% de los hombres reconoce que era el puesto de trabajo que más se ajustaba a sus preferencias. Destacar que el 20,6% de los hombres frente al 8,2% de las mujeres dice que aceptó este trabajo por cambios en la empresa.

**TABLA 4: MOTIVOS DE ACEPTACIÓN DEL EMPLEO ACTUAL SEGÚN EDAD Y SEXO**

	TOTAL	(P. 34) - EDAD					(P. 35) - SEXO		
		<25	25-35	36-50	>50	NC	HOMBRE	MUJER	NC
% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>									
Total	990	20	222	506	238	4	812	171	7
P5.- Motivo por el que aceptó su actual empleo									
Acepté lo primero que encontré	11,4	0	7,7	12,8	13	0	12,8	<5,3	0
Era más o menos el empleo que estaba buscando	55,8	>90.0	>72.1	50,4	48,7	75	52,2	>72,5	57,1
Lo acepté por cambios en mi empresa (promoción o traslado)	18,3	0	<7.2	21,3	>23,9	0	20,6	<8,2	0
No contesta	14,5	10	13,1	15,4	14,3	25	14,4	14	>42,9

También podemos comprobar cómo se relaciona el grado de satisfacción-insatisfacción con los motivos de elección del puesto de trabajo. En las satisfacciones medias-altas y altas, el componente vocacional cobra fuerza, mientras que en satisfacciones medias y bajas, parece aceptarse más el trabajo por no haberse encontrado otro; esto es como última alternativa.

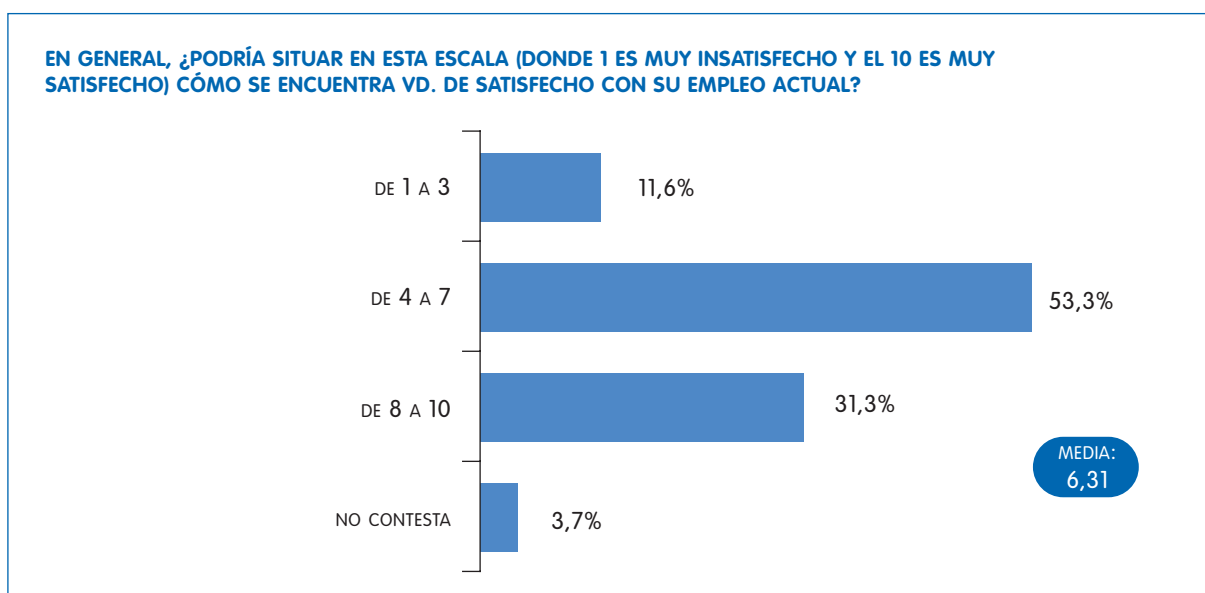
**TABLA 5: MOTIVOS DE ACEPTACIÓN DEL EMPLEO ACTUAL SEGÚN GRADO DE SATISFACCIÓN**

% VERTICALES CON JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 6) - GRADO DE SATISFACCIÓN/INSATISFACCIÓN										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NC
Total	990	35	28	52	58	152	123	195	188	52	70	37
P5-Motivo por el que aceptó su actual empleo												
Acepté lo primero que encontré	11,4	>22,9	21,4	>21,2	10,3	15,8	14,6	7,7	6,9	5,8	11,4	2,7
Era más o menos el empleo que estaba buscando	55,8	40	28,6	51,9	43,1	<42,8	56,9	>66,7	64,9	73,1	62,9	<24,3
Lo acepté por cambios en mi empresa (promoción o traslado)	18,3	20	>35,7	21,2	>32,8	23,7	15,4	12,8	17,6	15,4	11,4	13,5
No contesta	14,5	17,1	14,3	5,8	13,8	17,8	13	12,8	10,6	5,8	14,3	>59,5

Finaliza este primer capítulo solicitando al entrevistado la **valoración de su grado de satisfacción** con el empleo actual en una escala de 1 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho). Los resultados obtenidos indican un aprobado en cuanto a la satisfacción, puesto que la puntuación media alcanzada ha sido de 6,31 sobre 10.

Algo más de la mitad de los encuestados (el 53,3%), indica tener una satisfacción media-aceptable, situándose entre los valores 4 y 7 de la escala, un 31,3% declara estar muy satisfecho situándose entre los valores 8 y 10 de la escala y un 11,6% declaran sentirse insatisfechos situándose entre los valores 1 y 3 de la escala. El resto, un 3,7%, no contesta.

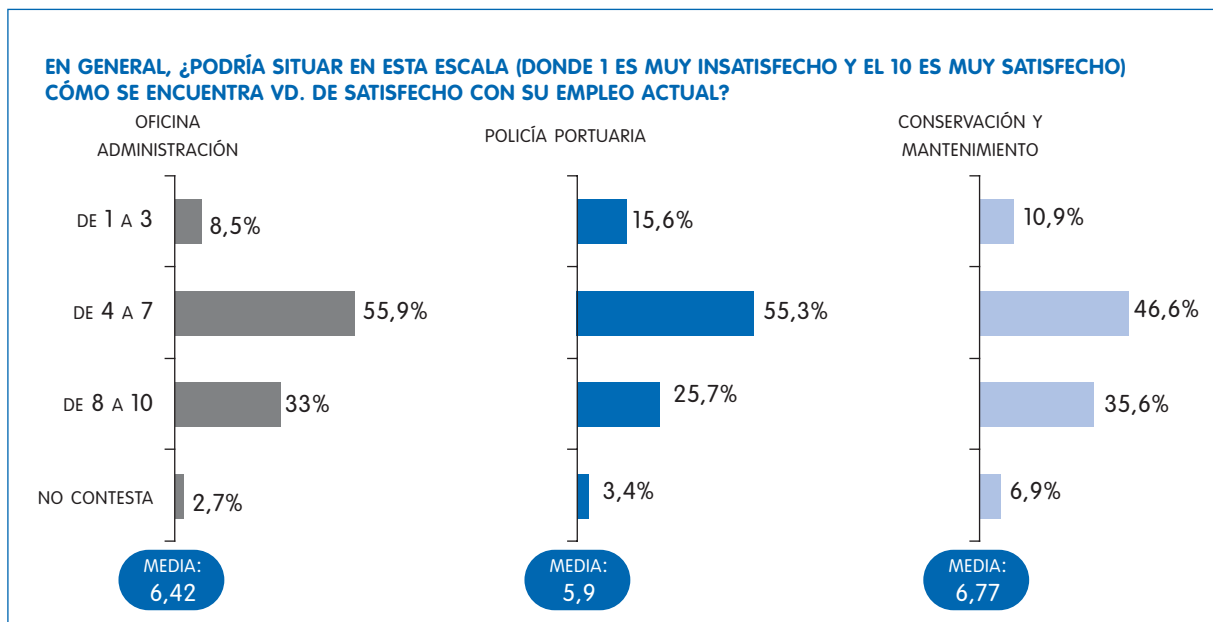
**GRÁFICO 10: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL**



Por la tarea realizada, los más satisfechos son, en primer lugar, los que trabajan en mantenimiento (media: 6,77), seguidos del personal de administración (media: 6,42) y por último la policía portuaria con una media de 5,90, resultan ser los más insatisfechos de las tres tipologías.

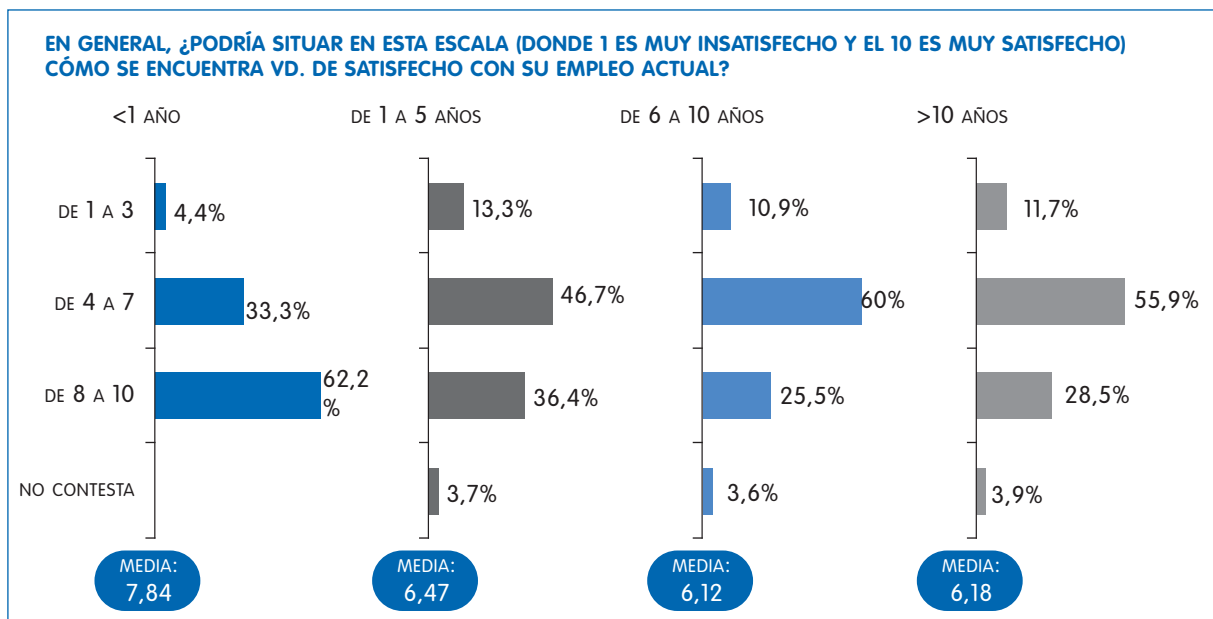


**GRÁFICO 11: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN TAREA REALIZADA**



Atendiendo a los años de experiencia, la valoración media más alta la ofrecen aquellos trabajadores que cuentan con menos de un año de experiencia en el sector (7,84), seguidos de los que tienen una experiencia entre 1 y 5 años (6,47), siendo los de mayor experiencia, entre los 6 y 10 años y más de 10 los que muestran una menor satisfacción media (6,12 y 6,18 respectivamente).

**GRÁFICO 12: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA**



En relación con los datos anteriores, volvemos a confirmar que la edad también incide en el grado de satisfacción de los empleados, dado que ésta aumenta notablemente a medida que disminuye la edad de los empleados, superando en algo más de dos puntos a la media total: cuanto más jóvenes son más satisfechos se encuentran con su trabajo (media: 8,35).

**TABLA 6: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN EDAD**

EN GENERAL, ¿PODRÍA SITUAR EN ESTA ESCALA (DONDE 1 ES MUY INSATISFECHO Y EL 10 ES MUY SATISFECHO) CÓMO SE ENCUENTRA VD. DE SATISFECHO CON SU EMPLEO ACTUAL?

ESCALA RANGO EDAD	>25 AÑOS	25-35 AÑOS	36-50 AÑOS	<50 AÑOS
<b>De 1 a 3</b>	0	13,5	12,1	10,1
<b>De 4 a 7</b>	25	46,8	>59,9	47,9
<b>De 8 a 10</b>	>75,0	36,5	<25,3	35,7
<b>No contesta</b>	0	3,2	2,8	>6,3
<b>Media</b>	<b>8,35</b>	<b>6,45</b>	<b>6,05</b>	<b>6,57</b>

Asimismo, el sexo también es una variable que marca diferencias en relación al grado de satisfacción con el empleo. Siendo las mujeres (6,63) las que muestran una leve mayor satisfacción que los hombres (6,24).

**TABLA 7: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN SEXO**

ESCALA/SEXO	HOMBRE	MUJER
<b>De 1 a 3</b>	12,8	<6,4
<b>De 4 a 7</b>	53,7	51,5
<b>De 8 a 10</b>	29,9	38,0
<b>No contesta</b>	3,6	4,1
<b>Media</b>	6,24	6,63

Si relacionamos el grado de satisfacción con el trabajo actual y el estrés, el hecho de considerar que realiza un trabajo penoso y en condiciones peligrosas, nos encontramos que las personas que perciben trabajar en éstas malas condiciones siempre manifiestan la mayor insatisfacción de todos, siendo aproximadamente dos puntos inferior a la media total.

**TABLA 8: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN TRABAJO ESTRESANTE**

EN GENERAL, ¿PODRÍA SITUAR EN ESTA ESCALA (DONDE 1 ES MUY INSATISFECHO Y EL 10 ES MUY SATISFECHO) CÓMO SE ENCUENTRA VD. DE SATISFECHO CON SU EMPLEO ACTUAL?

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14B) - TRABAJO ESTRESANTE						
		SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NS	NC
Total	990	50	176	461	186	83	19	15
P6. - Grado de satisfacción con su empleo actual								
De 1 a 3	11,6	>40,0	>17,0	10,2	7	<3,6	0	13,3
De 4 a 7	53,3	42	56,3	59,7	48,4	<32,5	47,4	46,7
De 8 a 10	31,3	16	23,9	26,9	>43,0	>60,2	10,5	26,7
No contesta	3,7	2	2,8	3,3	1,6	3,6	>42,1	13,3
Media	6,31	4,41	5,68	6,25	6,95	7,71	6,36	6,38



**TABLA 9: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN TRABAJO PENOSO**

EN GENERAL, ¿PODRÍA SITUAR EN ESTA ESCALA (DONDE 1 ES MUY INSATISFECHO Y EL 10 ES MUY SATISFECHO) CÓMO SE ENCUENTRA VD. DE SATISFECHO CON SU EMPLEO ACTUAL?

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14A) - TRABAJO PENOSO						
		SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NS	NC
Total	990	32	87	325	228	267	24	27
P6. - Grado de satisfacción con su empleo actual								
De 1 a 3	11,6	>43.8	>36.8	12,6	<5.3	<3.7	4,2	18,5
De 4 a 7	53,3	34,4	49,4	>67.7	58,8	<36.7	41,7	44,4
De 8 a 10	31,3	15,6	<12.6	<16.9	33,3	>57.3	12,5	25,9
No contesta	3,7	6,3	1,1	2,8	2,6	2,2	>41.7	>11.1
Media	6,31	4,1	4,62	5,84	6,67	7,43	6,14	6

**TABLA 10: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN CONDICIONES PELIGROSAS**

EN GENERAL, ¿PODRÍA SITUAR EN ESTA ESCALA (DONDE 1 ES MUY INSATISFECHO Y EL 10 ES MUY SATISFECHO) CÓMO SE ENCUENTRA VD. DE SATISFECHO CON SU EMPLEO ACTUAL?

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14A) - TRABAJO PELIGROSO						
		SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NS	NC
Total	990	40	122	285	173	325	23	22
P6. - Grado de satisfacción con su empleo actual								
De 1 a 3	11,6	>35.0	>20.5	11,2	8,7	<7.7	0	18,2
De 4 a 7	53,3	50	53,3	57,5	56,6	49,5	52,2	36,4
De 8 a 10	31,3	<12.5	23	27,7	33,5	>40.3	17,4	22,7
No contesta	3,7	2,5	3,3	3,5	1,2	2,5	>30.4	>22.7
Media	6,31	4,69	5,61	6,24	6,6	6,69	6,25	6

La relación entre el grado de satisfacción con el trabajo actual y los turnos de trabajo y la nocturnidad también arroja resultados interesantes. En cuanto a la nocturnidad, encontramos que la menor satisfacción se presenta entre aquellos que siempre tienen jornada nocturna (5,60), seguidos de los que realizan a veces turnos (6,06%), y la satisfacción más elevada entre aquellos que no trabajan por la noche (6,52).

**TABLA 11: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN NOCTURNIDAD**

EN GENERAL, ¿PODRÍA SITUAR EN ESTA ESCALA (DONDE 1 ES MUY INSATISFECHO Y EL 10 ES MUY SATISFECHO) CÓMO SE ENCUENTRA VD. DE SATISFECHO CON SU EMPLEO ACTUAL?

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14A) - TRABAJO PELIGROSO			
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NC
Total	990	5	457	511	17
P6. - Grado de satisfacción con su empleo actual					
De 1 a 3	11,6	40	>14.9	<8.6	5,9
De 4 a 7	53,3	40	53,8	53,6	35,3
De 8 a 10	31,3	20	28,4	34,2	23,5
No contesta	3,7	0	2,8	3,5	>35.3
Media	6,31	5,6	6,08	6,52	6,36

Asimismo, en los turnos de trabajo, comprobamos que aparece un índice de satisfacción mayor entre los que no trabajar a turnos (6,58) que entre los que trabajar a turnos (6,01).

**TABLA 12: GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL SEGÚN TURNOS DE TRABAJO**

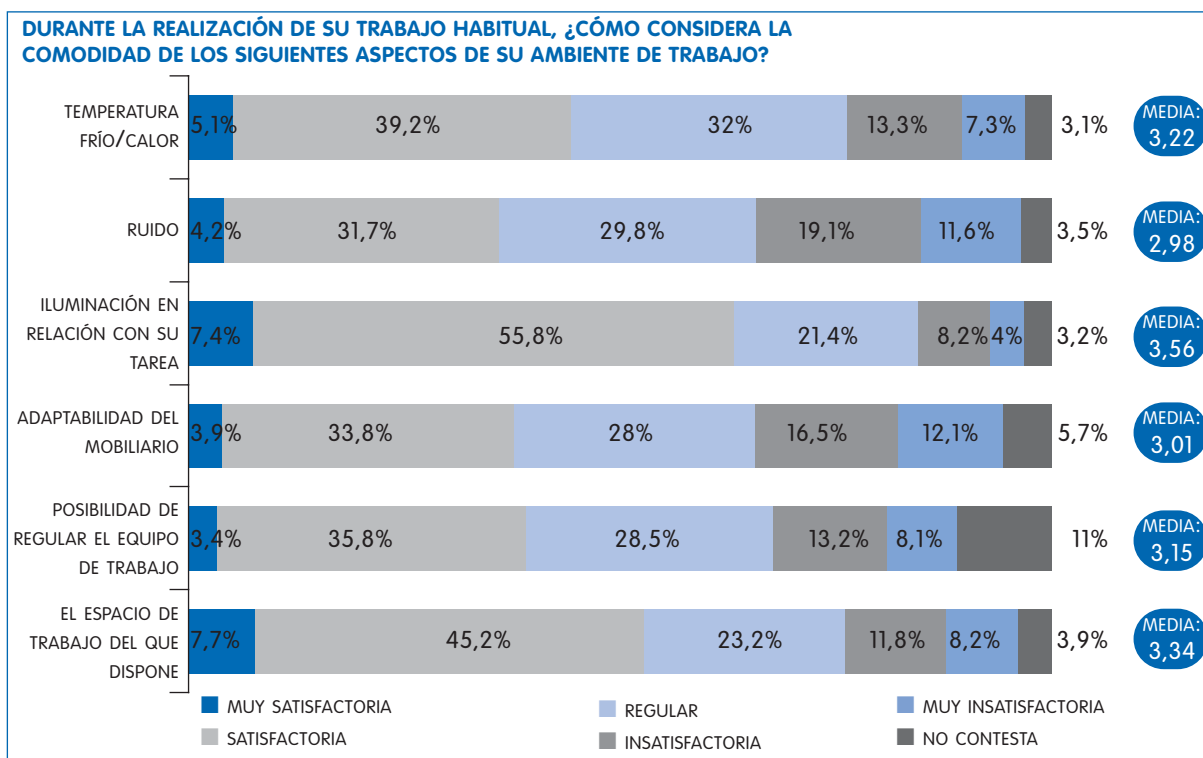
EN GENERAL, ¿PODRÍA SITUAR EN ESTA ESCALA (DONDE 1 ES MUY INSATISFECHO Y EL 10 ES MUY SATISFECHO) CÓMO SE ENCUENTRA VD. DE SATISFECHO CON SU EMPLEO ACTUAL?

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14A) - TRABAJO PELIGROSO		
		SÍ	NO	NC
Total	990	453	522	15
P6. - Grado de satisfacción con su empleo actual				
De 1 a 3	11,6	>15,2	<8,4	13,3
De 4 a 7	53,3	54,3	52,3	60
De 8 a 10	31,3	27,2	35,2	20
No contesta	3,7	3,3	4	6,7
Media	6,31	6,01	6,58	5,93

## 5.2. Condiciones de trabajo

El segundo bloque de preguntas del cuestionario, en las que se hace referencia a determinados aspectos del ambiente de trabajo, como son la organización del mismo, las relaciones personales con otros compañeros de la empresa, etc., se inicia preguntando por la comodidad del ambiente de trabajo en relación con la **temperatura, el ruido, la iluminación, el mobiliario, el equipo de trabajo y el espacio de trabajo**. La información que nos aporta la encuesta es que para todas las variables la sensación de satisfacción supera a la de insatisfacción.

**GRÁFICO 13: GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO**





La iluminación es el aspecto mejor valorado por todos, es con el que la mayoría de los trabajadores se encuentra más satisfecho (media: 3,56). En el polo opuesto se encuentra el ruido, recibe las peores valoraciones del total de la muestra, aún así supera, aunque “raspando”, el aprobado (media: 2,98).

Si atendemos a los empleados que trabajan a turnos y/o que ocasionalmente realizan horario nocturno, comprobamos que éstos vierten valoraciones más negativas en relación con todos los aspectos relacionados con el ambiente de trabajo que aquellos que no trabajan a turnos y/o que nunca trabajan por la noche.

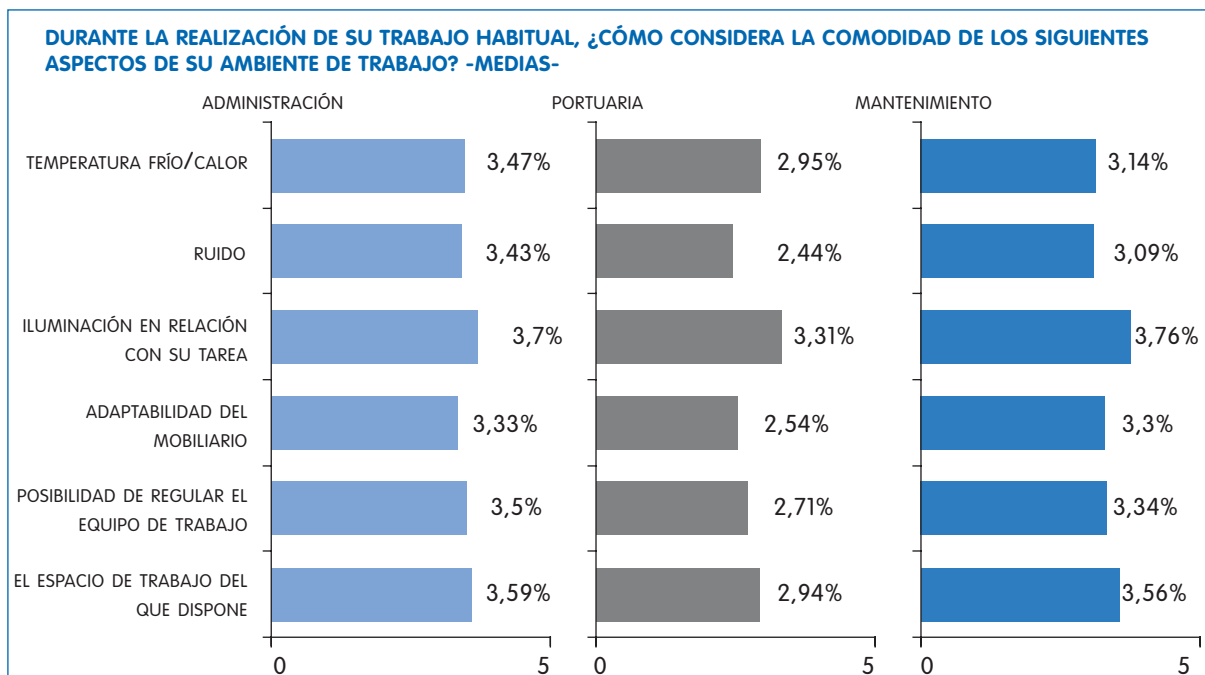
**TABLA 13: GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN TRABAJO A TURNOS Y HORARIO NOCTURNO**

**DURANTE LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO HABITUAL, ¿CÓMO CONSIDERA LA COMODIDAD DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU AMBIENTE DE TRABAJO?**

	TOTAL	(P. 22) - HORAS NOCTURNAS				(P. 22) - TRABAJA A TURNOS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NC	SÍ	NO	NC
% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>								
Total	990	5	457	511	17	453	522	15
P7A.-Comodidad respecto... Temperatura	3,22	3,6	3,04	3,39	2,85	2,99	3,43	3,08
P7B.-Comodidad respecto... Ruido	2,98	3	2,59	3,33	2,77	2,55	3,36	2,85
P7C.-Comodidad respecto... Iluminación	3,56	3,4	3,46	3,67	2,77	3,39	3,7	3,69
P7D.-Comodidad respecto... Mobiliario	3,01	2,8	2,67	3,33	2,67	2,61	3,37	3,25
P7E.-Comodidad respecto... Regular el equipo de trabajo	3,15	3,4	2,79	3,47	3,08	2,77	3,49	3,17
P7F.-Comodidad respecto... Espacio de trabajo	3,34	3	3,07	3,58	3,15	3,01	3,63	3,08

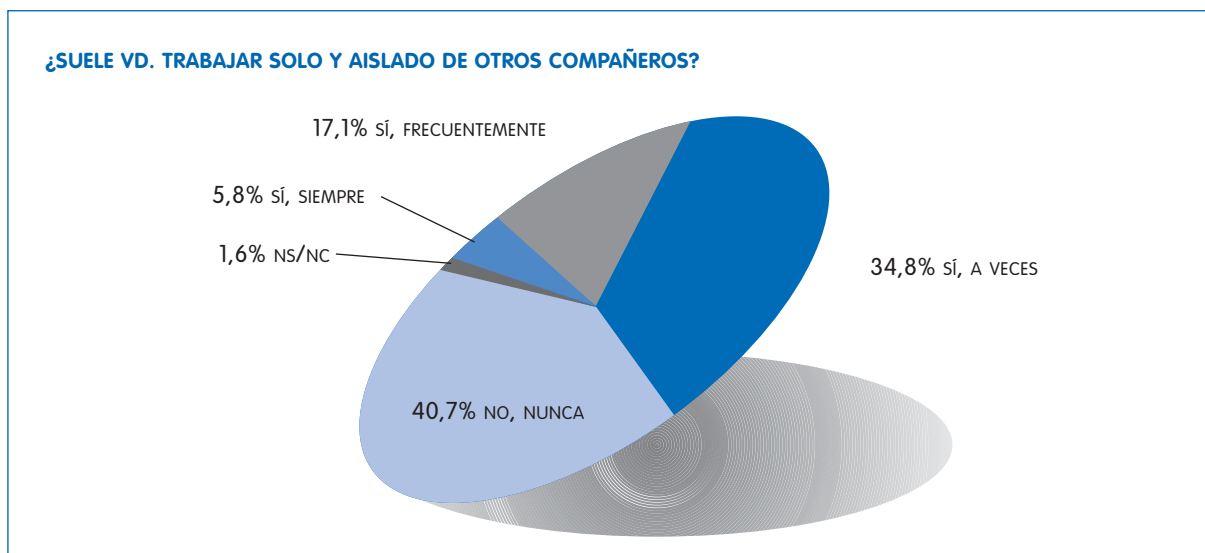
Asimismo se encuentran diferencias cuando hacemos referencia a la tarea profesional, siendo la policía portuaria la que se encuentra menos satisfecha con las condiciones ambientales de trabajo.

**GRÁFICO 14: GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN TAREA PROFESIONAL**



En segundo lugar se preguntaba por la frecuencia con la que se trabaja solo: siempre, frecuentemente, a veces o nunca. En el 40,7% de los casos nunca se suele trabajar solo, se hace en compañía de otros compañeros. En cambio el 34,8% de la muestra suele trabajar a veces solo, el 17,1% trabaja solo frecuentemente y el 5,8% trabaja siempre solo.

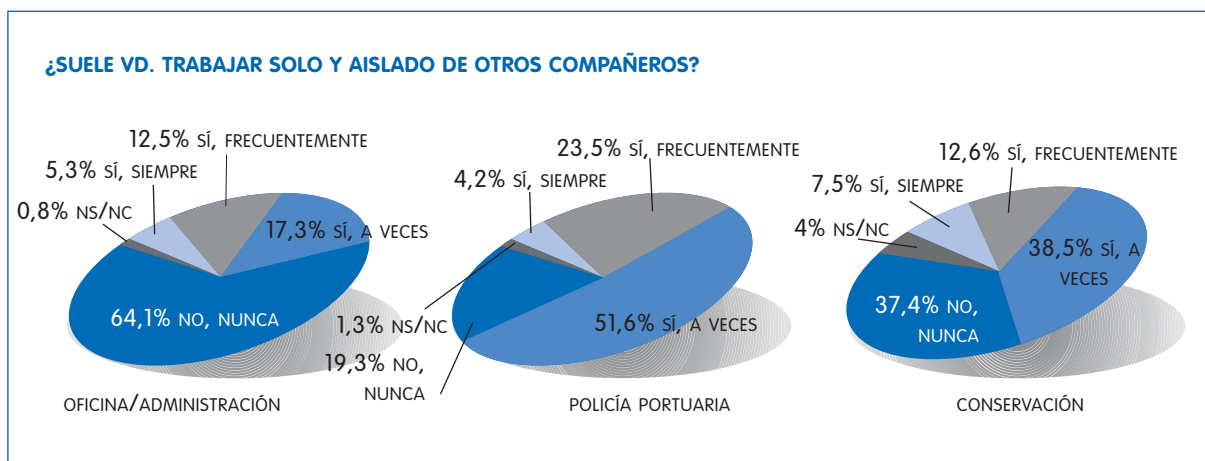
GRÁFICO 15: TRABAJAR SOLO Y AISLADO DE OTROS COMPAÑEROS



La tarea profesional desempeñada incide en el hecho de que se trabaje solo. Siendo la policía portuaria la que más trabaja sola.

Lo hace sin compañía de otros compañeros, frecuentemente en el 23,5% de los casos y a veces en el 51,6% de los casos. En cambio, los trabajadores que ocupan puestos administrativos son los que más trabajan en compañía de otros empleados, siendo así en el 64,1% de los casos.

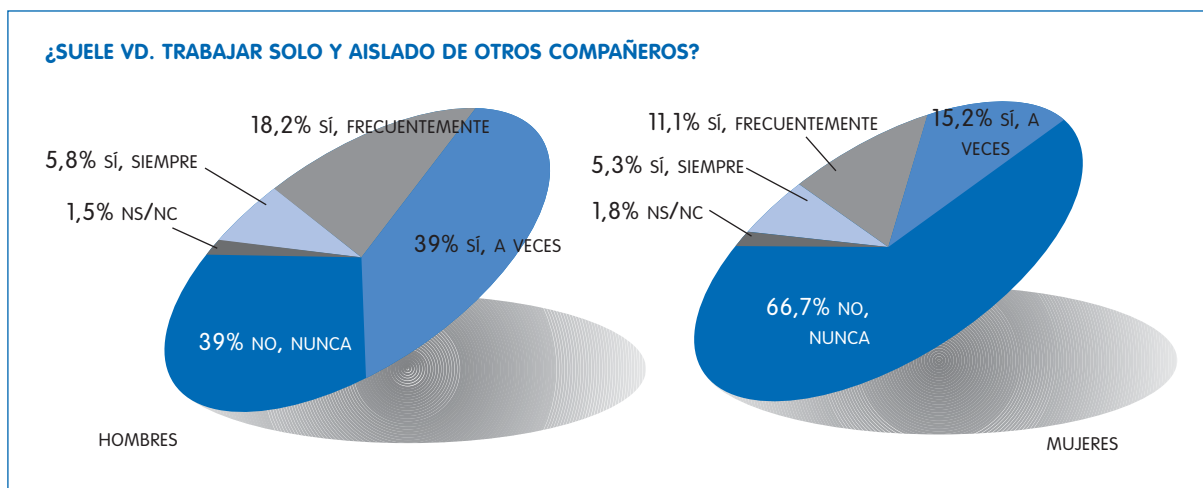
GRÁFICO 16: TRABAJAR SOLO Y AISLADO DE OTROS COMPAÑEROS SEGÚN TAREA PROFESIONAL





El sexo también se encuentra relacionado con el hecho de trabajar solo. Son los hombres los que trabajan solos en un mayor porcentaje que las mujeres, puesto que éstas en el 66,7% de los casos nunca trabajan solas frente al 35,5% de los hombres.

**GRÁFICO 17: TRABAJAR SOLO Y AISLADO DE OTROS COMPAÑEROS SEGÚN SEXO**



También aparecen diferencias significativas al relacionar la medida en que se trabaja solo y el trabajo a turnos y/o tener horario nocturno.

Los que no trabajan a turnos son los que más suelen trabajar en compañía de otros trabajadores dándose esta situación en el 55,9% de los casos. Y los que trabajan a turnos lo hacen solos frecuentemente en el 22,1% de los casos y a veces en el 47,9% de las ocasiones.

Esta misma situación se vuelve a repetir con aquellos trabajadores que tienen a veces horario nocturno, puesto que en el 23,4% de los casos trabajan frecuentemente solos y en el 47,7% de los casos trabajan a veces solos. Siendo los trabajadores que no trabajan por la noche los que más lo hacen en compañía de otros empleados (un 57,1%).

**TABLA 14: TRABAJAR SOLO Y AISLADO DE OTROS COMPAÑEROS SEGÚN TRABAJO A TURNOS Y HORAS NOCTURNAS**

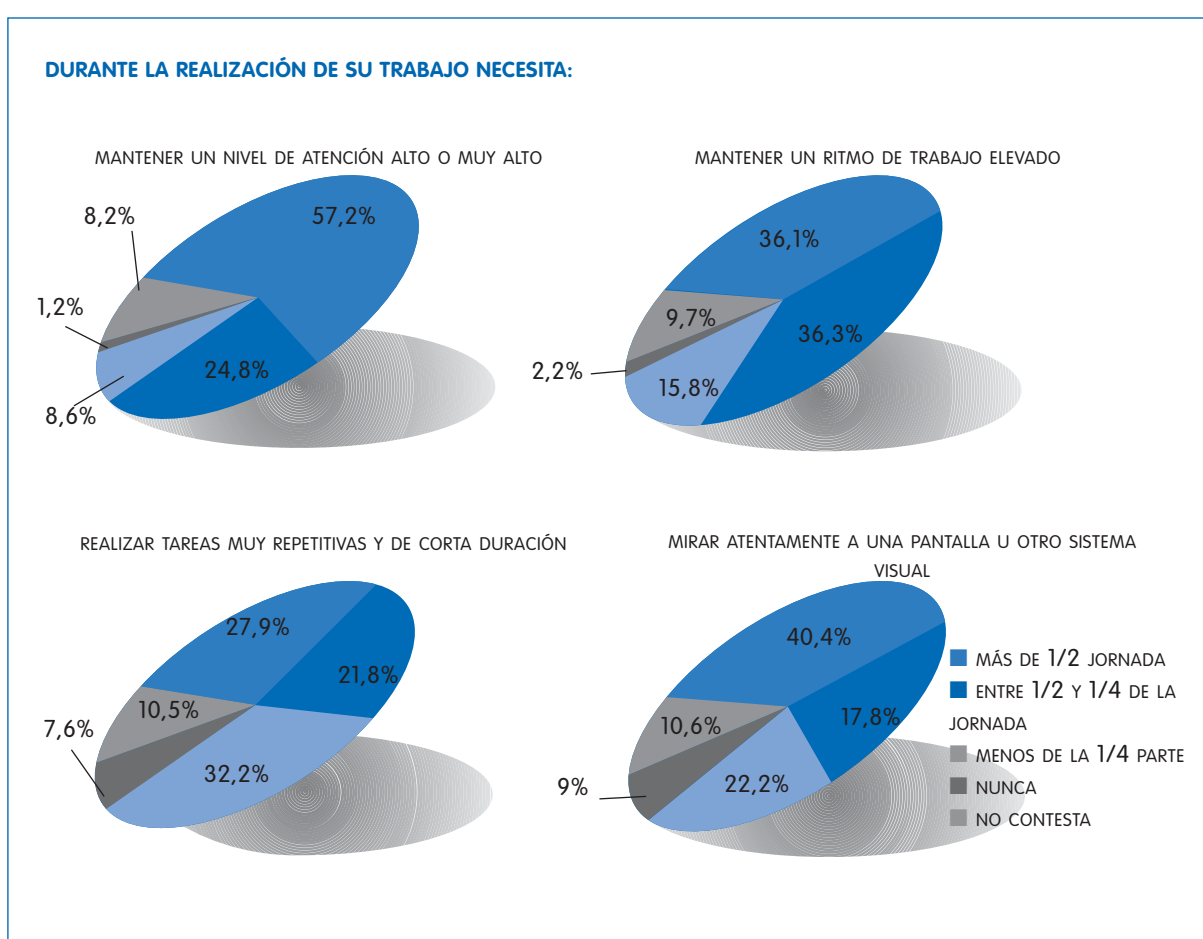
**¿SUELE VD. TRABAJAR SOLO Y AISLADO DE OTROS COMPAÑEROS?**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 22) - HORAS NOCTURNAS				(P. 22) - TRABAJA A TURNOS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NC	SI	NO	NC
Total	990	5	457	511	17	453	522	15
P8. - Trabaja solo...								
Sí, siempre	5,8	>40,0	5	6,1	5,9	5,1	6,1	13,3
Sí, frecuentemente	17,1	0	>23,4	<11,7	11,8	>22,1	<12,6	20
Sí, a veces	34,8	60	>47,7	<23,1	35,3	>47,9	<23,4	40
No, nunca	40,7	0	<23,0	>57,1	35,3	<23,8	>55,9	20
No sabe/no contesta	1,6	0	0,9	2	>11,8	1,1	1,9	6,7

La siguiente pregunta hace referencia a las **necesidades en el ámbito laboral de: mantener un nivel de atención elevado, un ritmo de trabajo alto, realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración y la necesidad de mirar atentamente a una pantalla u otro sistema visual.**

De todo ello, lo que necesitan más habitualmente y de manera más prolongada los trabajadores, más de la mitad de su jornada laboral, es mantener unos niveles de atención elevados en el 57,2% de los casos. Después necesitan mirar atentamente una pantalla u otro sistema visual, en más de la mitad de su jornada laboral, el 40,4% del total de la muestra. En tercera posición, nos encontramos con la necesidad de mantener un ritmo de trabajo elevado (en un 36,1%). Y por último el hecho de realizar tareas repetitivas y de corta duración (con un 27,9%).

**GRÁFICO 18: EXIGENCIAS DE LA TAREA**



Se acentúa fundamentalmente entre la policía portuaria la necesidad de tener que mantener elevados niveles de atención durante más de la mitad de su jornada laboral (con un 65,9%), y se minimiza entre los trabajadores de conservación y mantenimiento que dicen mantener estos elevados niveles de atención en más de su media jornada en un 39,1%.

Por otro lado, destacar que entre los trabajadores de oficina/administración se hace más acuciante, que en el resto de puestos de trabajo, la necesidad de mantener un ritmo de trabajo elevado en más de la mitad de la jornada laboral (un 42,3%) y la necesidad de mirar una pantalla u otro sistema visual (un 71,8%).



El 37% de la policía portuaria realiza tareas repetitivas y de corta duración en más de la mitad de su jornada laboral.

Toda esta información resulta muy coherente y totalmente lógica al considerar las funciones que realizan cada una de las tipologías de trabajo.

**TABLA 15: EXIGENCIAS SEGÚN TAREA PROFESIONAL**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P9A. - Durante la realización de su trabajo necesita... Nivel de atención alto						
Más de 1/2 jornada	57,2	55,9	>65.9	<39.1	65,3	59,1
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	24,8	28,7	<19.3	30,5	16,3	22,7
Menos de la 1/4 parte	8,6	8,5	8,7	8,6	6,1	13,6
Nunca	1,2	1,3	0,3	>3.4	0	0
No contesta	8,2	5,6	5,8	>18.4	12,2	4,5
P9B. - Durante la realización de su trabajo necesita... Ritmo de trabajo elevado						
Más de 1/2 jornada	36,1	>42.3	34,4	28,2	36,7	31,8
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	36,3	35,4	39,4	32,2	28,6	40,9
Menos de la 1/4 parte	15,8	15,2	16,9	15,5	6,1	22,7
Nunca	2,2	1,1	0,8	>6.3	>8.2	0
No contesta	9,7	<6.1	8,5	>17.8	>20.4	4,5
P9C. - Durante la realización de su trabajo necesita... Realizar tareas repetitivas y cortas						
Más de 1/2 jornada	27,9	<21.0	>37.0	21,3	30,6	27,3
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	21,8	23,4	20,9	20,1	18,4	31,8
Menos de la 1/4 parte	32,2	>42.6	26,7	24,7	26,5	22,7
Nunca	7,6	6,6	5,3	>13.8	12,2	9,1
No contesta	10,5	<6.4	10,1	>20.1	12,2	9,1
P9D. - Durante la realización de su trabajo necesita... Mirar atentamente una pantalla u otro sistema visual						
Más de 1/2 jornada	40,4	>71.8	<26.7	<5.7	34,7	36,4
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	17,8	17	20,9	<10.9	24,5	18,2
Menos de la 1/4 parte	22,2	<6.1	>36.2	25,9	20,4	22,7
Nunca	9	<0.8	7,1	>30.5	6,1	18,2
No contesta	10,6	<4.3	9	>27.0	14,3	4,5

En este caso, el sexo también establece diferencias, en el sentido que las mujeres confirman tener una mayor necesidad de mirar atentamente una pantalla u otro sistema visual en más de la mitad de su jornada laboral en un 73,1%, esto se debe a elevada vinculación de la mujer con trabajos de administración/oficina.

TABLA 16: EXIGENCIAS DE LA TAREA SEGÚN SEXO

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 35) - SEXO		
		HOMBRE	MUJER	NC
Total	990	812	171	7
P9A. - Durante la realización de su trabajo necesita... Nivel de atención alto				
Más de 1/2 jornada	57,2	58,1	53,2	42,9
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	24,8	23,6	31,6	0
Menos de la 1/4 parte	8,6	8,9	6,4	28,6
Nunca	1,2	1,1	1,8	0
No contesta	8,2	8,3	7	28,6
P9B. - Durante la realización de su trabajo necesita... Ritmo de trabajo elevado				
Más de 1/2 jornada	36,1	34,5	43,9	28,6
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	36,3	36,6	35,1	28,6
Menos de la 1/4 parte	15,8	16,7	11,7	0
Nunca	2,2	2,3	1,8	0
No contesta	9,7	9,9	7,6	>42.9
P9C. - Durante la realización de su trabajo necesita... Realizar tareas repetitivas y cortas				
Más de 1/2 jornada	27,9	29,2	21,1	42,9
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	21,8	21,9	21,6	14,3
Menos de la 1/4 parte	32,2	30,5	>41.5	0
Nunca	7,6	7,8	7	0
No contesta	10,5	10,6	8,8	>42.9
P9D. - Durante la realización de su trabajo necesita... Mirar atentamente una pantalla u otro sistema visual				
Más de 1/2 jornada	40,4	<33.7	>73.1	14,3
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	17,8	19	12,9	0
Menos de la 1/4 parte	22,2	24,9	<8.8	42,9
Nunca	9	10,8	<0.6	0
No contesta	10,6	11,6	<4.7	>42.9

Destacar la relación existente entre el estrés en el trabajo y el grado de atención. Los trabajadores que consideran encontrarse en situación estresante en su trabajo siempre y frecuentemente consideran que tienen que mantener un elevado nivel de atención en más de la mitad de su jornada laboral en el 76% y 70,5% respectivamente.

Esta misma situación se vuelve a repetir en relación con el ritmo de trabajo, en la que los empleados que consideran encontrarse en situación estresante en su trabajo siempre y frecuentemente manifiestan tener que mantener un ritmo de trabajo elevado más de la mitad de su jornada la laboral en un 64% y 52,8% respectivamente.

La mitad de los trabajadores que dicen encontrarse siempre en situación estresante en el trabajo realiza tareas repetitivas y cortas durante más de la mitad de su jornada laboral.



De nuevo, los empleados que se encuentran en situación estresante en su trabajo siempre y frecuentemente tienen que mirar atentamente una pantalla u otro sistema visual en un 60 y 48,0% respectivamente.

Por tanto, a medida que aumenta el estrés ligado al trabajo también lo hacen los porcentajes ligados con las necesidades (mantener un nivel de atención elevado, ritmo de trabajo alto, realización de tareas repetitivas y de corta duración y mirar atentamente una pantalla) que requieren los trabajadores para desempeñar su trabajo.

**TABLA 17: EXIGENCIAS DE LA TAREA SEGÚN PERCEPCIÓN DE TRABAJO ESTRESANTE**

**DURANTE LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO NECESITA:**

	TOTAL	(P. 14B) - TRABAJO ESTRESANTE						
		SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NS	NC
% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>								
Total	990	50	176	461	186	83	19	15
P9A. - Durante la realización de su trabajo necesita... Nivel de atención alto								
Más de 1/2 jornada	57,2	76	>70.5	61,8	<38.2	45,8	26,3	33,3
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	24,8	<8.0	18,8	26,9	>34.9	20,5	10,5	6,7
Menos de la 1/4 parte	8,6	4	<4.0	6,7	>17.2	14,5	0	6,7
Nunca	1,2	0	0	0,2	>3.8	2,4	5,3	6,7
No contesta	8,2	12	6,8	<4.3	5,9	>16.9	>57.9	>46.7
P9B. - Durante la realización de su trabajo necesita... Ritmo de trabajo elevado								
Más de 1/2 jornada	36,1	>64.0	>52.8	34,7	<24.2	26,5	10,5	20
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	36,3	24	35,8	40,6	37,6	24,1	21,1	20
Menos de la 1/4 parte	15,8	<4.0	<5.7	15,4	>27.4	>25.3	5,3	0
Nunca	2,2	2	0,6	1,3	3,2	>8.4	0	6,7
No contesta	9,7	6	5,1	8	7,5	15,7	>63.2	>53.3
P9C. - Durante la realización de su trabajo necesita... Realizar tareas repetitivas y cortas								
Más de 1/2 jornada	27,9	>50.0	29	29,7	<18.3	28,9	21,1	6,7
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	21,8	18	21,6	20,4	26,9	21,7	15,8	26,7
Menos de la 1/4 parte	32,2	<12.0	33	35,1	36,6	28,9	<0.0	6,7
Nunca	7,6	8	6,8	6,5	10,8	9,6	0	6,7
No contesta	10,5	12	9,7	8,2	7,5	10,8	>63.2	>53.3
P9D. - Durante la realización de su trabajo necesita... Mirar atentamente una pantalla u otro sistema visual								
Más de 1/2 jornada	40,4	>60.0	48,9	41,6	34,4	<25.3	<10.5	33,3
Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	17,8	12	17	20,2	16,1	19,3	0	6,7
Menos de la 1/4 parte	22,2	16	23,9	20,6	>29.0	21,7	15,8	0
Nunca	9	<0.0	<2.8	9,3	>13.4	>15.7	10,5	6,7
No contesta	10,6	12	7,4	8,2	7	>18.1	>63.2	>53.3

Asimismo destacar cómo se relaciona el hecho de realizar tareas repetitivas y cortas tanto con el hecho de considerar que se realiza siempre y frecuentemente un trabajo penoso como peligroso. Aquellos que tienen esta creencia, realizan tareas cortas y repetitivas en más de la mitad de su jornada laboral en los siguientes porcentajes:

Trabajo penoso siempre: 50% para más de la mitad de la jornada laboral.

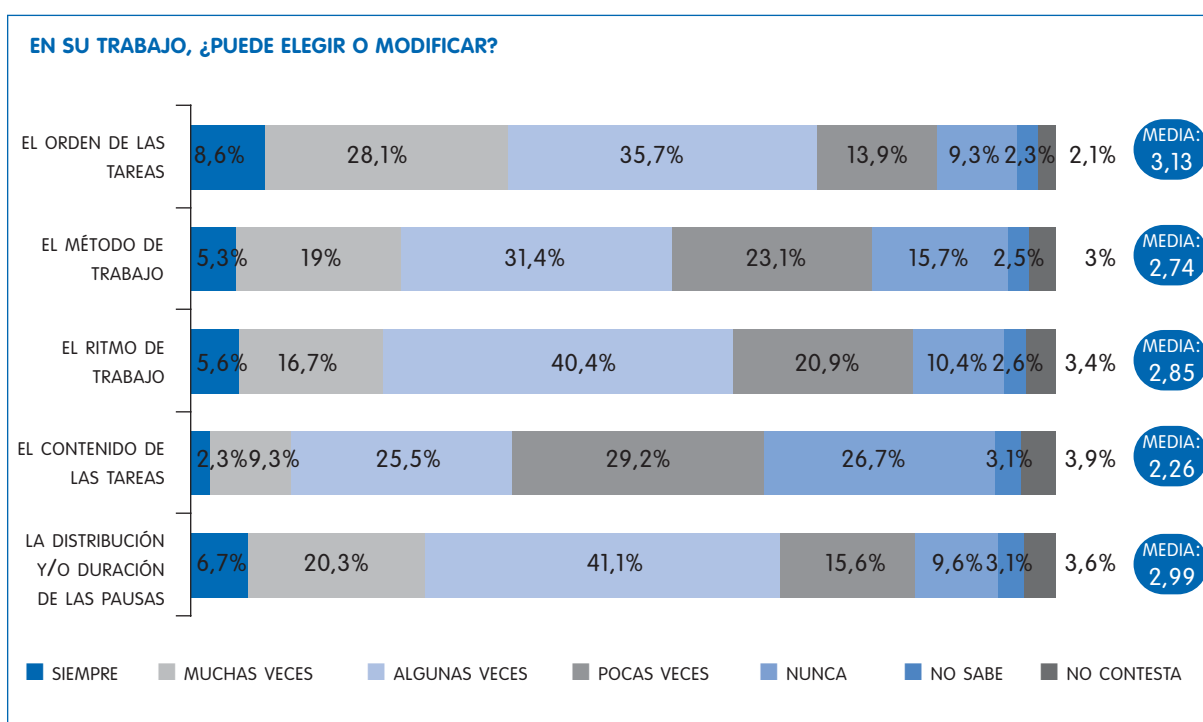
Trabajo penoso frecuentemente: 44,8% para más de la mitad de la jornada laboral.

Trabajo peligroso siempre: 45% para más de la mitad de la jornada laboral.

A continuación se suceden un conjunto de cuestiones relacionadas con la autonomía organizativa de la que dispone el propio empleado. En primer lugar, se pregunta a los encuestados acerca de la **posibilidad que tienen de elegir o modificar distintos aspectos del mismo, como pueden ser el orden y contenido de las tareas, el método, el ritmo o las pausas.**

Comprobamos que la mayor flexibilidad la tienen los trabajadores con el orden de las tareas puesto que puede modificarse algunas veces (en un 35,7%), muchas veces (en un 28,1%) y siempre (en un 8,6%). La mayor rigidez aparece en el contenido de las tareas, puesto que estas se pueden elegir y modificar pocas veces (en un 29,2%) y nunca (en un 26,7%).

### GRÁFICO 19: GRADO DE AUTONOMÍA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



Comprobamos que, en general, los trabajadores de oficina/administración tienen mayor capacidad para elegir y modificar tanto el orden de las tareas como la distribución y duración de las pausas de trabajo según su conveniencia. Y los trabajadores de conservación/mantenimiento gozan de algo más de autonomía respecto a los contenidos de las tareas.

Por el contrario, la policía portuaria, en relación con el resto de tareas profesionales, es la que tiene menor capacidad de cambiar y modificar todas las cuestiones antes planteadas: gozan de una menor autonomía que el resto de compañeros del puerto.



**TABLA 18: GRADO DE AUTONOMÍA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO SEGÚN TAREA PROFESIONAL**

**EN SU TRABAJO, ¿PUEDE ELEGIR O MODIFICAR?**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P10A.-En su trabajo puede modificar... El orden de las tareas						
(5)-Siempre	8,6	>13.3	<2.6	10,9	14,3	4,5
(4)-Muchas veces	28,1	>43.1	<14.8	27	22,4	22,7
(3)-Algunas veces	35,7	33	40,2	35,1	<18.4	40,9
(2)-Pocas veces	13,9	<5.3	>22.5	11,5	20,4	18,2
(1)-Nunca	9,3	<3.5	>16.1	<4.6	16,3	13,6
No sabe	2,3	0,8	2,4	>6.3	0	0
No contesta	2,1	1,1	1,3	>4.6	>8.2	0
Media	3,1	3,6	2,6	3,3	3,0	2,9
P10B.-En su trabajo puede modificar... Método de trabajo						
(5)-Siempre	5,3	6,9	<0.8	8	>14.3	9,1
(4)-Muchas veces	19	>25.5	<12.2	23,6	12,2	13,6
(3)-Algunas veces	31,4	31,6	31,5	36,8	16,3	22,7
(2)-Pocas veces	23,1	23,1	27	<12.6	26,5	27,3
(1)-Nunca	15,7	<10.1	>23.8	<7.5	18,4	22,7
No sabe	2,5	1,1	1,9	>7.5	2	0
No contesta	3	1,6	2,9	4	>10.2	4,5
Media	2,7	3,0	2,4	3,1	2,7	2,6
P10C.-En su trabajo puede modificar... Ritmo de trabajo						
(5)-Siempre	5,6	6,4	<2.1	>9.2	8,2	13,6
(4)-Muchas veces	16,7	>22.9	<9.0	21,8	16,3	9,1
(3)-Algunas veces	40,4	43,4	38,4	40,2	32,7	36,4
(2)-Pocas veces	20,9	18,9	>27.8	<12.6	12,2	27,3
(1)-Nunca	10,4	<5.3	>17.2	<4.0	18,4	9,1
No sabe	2,6	1,3	2,4	>6.9	2	0
No contesta	3,4	1,9	3,2	5,2	>10.2	4,5
Media	2,9	3,1	2,5	3,2	2,8	2,9
P10D.-En su trabajo puede modificar... Contenido de las tareas						
(5)-Siempre	2,3	1,9	<0.5	>5.7	6,1	4,5
(4)-Muchas veces	9,3	12	<3.4	>16.1	8,2	13,6
(3)-Algunas veces	25,5	28,7	21,2	29,9	<10.2	40,9
(2)-Pocas veces	29,2	31,4	30,2	23,6	34,7	9,1
(1)-Nunca	26,7	22,1	>38.1	<10.9	30,6	27,3
No sabe	3,1	<1.3	3,2	>8.0	0	0
No contesta	3,9	2,7	3,4	5,7	>10.2	4,5
Media	2,3	2,4	1,9	2,8	2,2	2,6
P10E.-En su trabajo puede modificar... Distribución y/o duración de las pausas						
(5)-Siempre	6,7	>10.4	<2.1	8	6,1	9,1
(4)-Muchas veces	20,3	>31.6	<10.3	17,8	26,5	9,1
(3)-Algunas veces	41,1	40,2	42,3	40,8	30,6	59,1
(2)-Pocas veces	15,6	12,2	>22.2	12,1	8,2	4,5
(1)-Nunca	9,6	<2.9	>16.4	6,3	>18.4	13,6
No sabe	3,1	<1.1	2,6	>8.6	4,1	0
No contesta	3,6	<1.6	4	6,3	6,1	4,5
Media	3,0	3,4	2,6	3,1	2,9	3,0

También aparecen algunas diferencias en cuanto al sexo, puesto que son las mujeres frente a los hombres las que tienen mayor capacidad para modificar el orden de las tareas, siempre (un 14%) y muchas veces (un 43,3). Frente al siempre de los hombres (un 7,5%) y muchas veces (25,1). También las mujeres pueden modificar su ritmo de trabajo y las pausas en un porcentaje más elevado que los hombres. Estos datos denotan una mayor autonomía de las mujeres, esto se debe a la vinculación de las mismas con trabajos de oficina/administración en los que el grado de autonomía es mayor.

Resulta llamativo que entre los trabajadores más insatisfechos con el trabajo actual, que han dado valoraciones de 1 y 2 puntos, encontremos un porcentaje considerable de personas con una baja autonomía, donde nunca pueden modificar y elegir tanto el orden de las tareas, como el método de trabajo, el ritmo y los contenidos de las tareas. Todas estas acciones se encuentran dirigidas, sin apenas poder realizar ningún movimiento de forma autónoma.



**TABLA 19: GRADO DE AUTONOMÍA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO SEGÚN ÍNDICE DE SATISFACCIÓN**

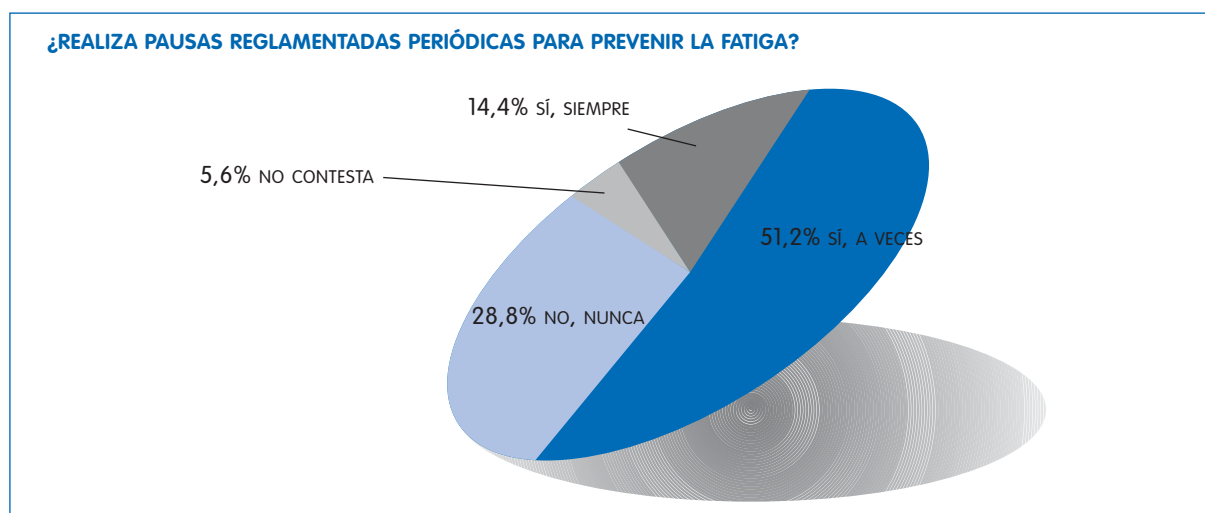
EN SU TRABAJO, ¿PUEDE ELEGIR O MODIFICAR?	TOTAL	(P. 6) - GRADO DE SATISFACCIÓN/INSATISFACCIÓN											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NC	
% VERTICALES CON JHI <sup>2</sup>													
Total	990	35	28	52	58	152	123	195	188	52	70	37	
P10A. - En su trabajo puede modificar... El orden de las tareas													
(5)-Siempre	8,6	8,6	3,6	3,8	3,4	7,2	4,1	10,8	8,5	>21.2	14,3	8,1	
(4)-Muchas veces	28,1	<8.6	28,6	23,1	27,6	20,4	31,7	35,4	34	32,7	25,7	<2.7	
(3)-Algunas veces	35,7	<8.6	21,4	38,5	34,5	43,4	40,7	35,4	38,3	34,6	28,6	24,3	
(2)-Pocas veces	13,9	>34.3	25	15,4	19	>21.1	13,8	8,7	9,6	7,7	11,4	10,8	
(1)-Nunca	9,3	>28.6	>21.4	17,3	15,5	5,9	7,3	6,7	8	3,8	10	8,1	
No sabe	2,3	5,7	0	0	0	1,3	1,6	0,5	1,6	0	5,7	>24.3	
No contesta	2,1	5,7	0	1,9	0	0,7	0,8	2,6	<0.0	0	4,3	>21.6	
Media	3,1	2,26	2,7	2,8	2,8	3,0	3,1	3,4	3,3	3,6	3,3	2,9	
P10B. - En su trabajo puede modificar... Método de trabajo													
(5)-Siempre	5,3	0	3,6	0	1,7	2	3,3	7,7	3,7	>15.4	>12.9	10,8	
(4)-Muchas veces	19	11,4	17,9	11,5	12,1	<11.8	17,1	24,6	>26.1	28,8	20	<2.7	
(3)-Algunas veces	31,4	<11.4	28,6	30,8	27,6	38,2	35,8	31,3	31,9	28,8	31,4	18,9	
(2)-Pocas veces	23,1	20	<3.6	32,7	34,5	27	25,2	24,1	24,5	13,5	12,9	8,1	
(1)-Nunca	15,7	>45.7	>46.4	23,1	24,1	17,8	12,2	<9.7	12,2	9,6	8,6	13,5	
No sabe	2,5	5,7	0	0	0	1,3	4,1	0,5	1,1	0	4,3	>27.0	
No contesta	3	5,7	0	1,9	0	2	2,4	2,1	<0.5	3,8	>10.0	>18.9	
Media	2,7	1,87	2,3	2,31	2,3	2,5	2,7	3,0	2,8	3,3	3,2	2,8	
P10C. - En su trabajo puede modificar... Ritmo de trabajo													
(5)-Siempre	5,6	2,9	7,1	3,8	1,7	2,6	4,1	7,2	5,9	11,5	>11.4	2,7	
(4)-Muchas veces	16,7	8,6	10,7	13,5	13,8	11,8	17,1	17,9	22,3	26,9	15,7	8,1	
(3)-Algunas veces	40,4	<17.1	28,6	30,8	43,1	40,1	50,4	45,6	43,1	32,7	38,6	21,6	
(2)-Pocas veces	20,9	28,6	14,3	28,8	29,3	>33.6	16,3	18,5	18,6	13,5	11,4	10,8	
(1)-Nunca	10,4	>28.6	>39.3	>19.2	12,1	8,6	8,9	7,7	7,4	9,6	7,1	5,4	
No sabe	2,6	5,7	0	1,9	0	1,3	1,6	0,5	1,1	1,9	5,7	>29.7	
No contesta	3,4	8,6	0	1,9	0	2	1,6	2,6	1,6	3,8	>10.0	>21.6	
Media	2,9	2,17	2,3	2,52	2,6	2,7	2,9	3,0	3,0	3,2	3,2	2,8	
P10D. - En su trabajo puede modificar... Contenido de las tareas													
(5)-Siempre	2,3	0	0	0	0	0,7	2,4	3,1	1,6	>9.6	5,7	2,7	
(4)-Muchas veces	9,3	5,7	3,6	5,8	8,6	5,9	8,1	10,8	10,1	>19.2	14,3	5,4	
(3)-Algunas veces	25,5	<8.6	21,4	17,3	<10.3	25,7	24,4	29,2	>33.5	30,8	27,1	10,8	
(2)-Pocas veces	29,2	14,3	25	38,5	36,2	35,5	33,3	31,8	28,2	17,3	20	<8.1	
(1)-Nunca	26,7	>57.1	>46.4	34,6	>44.8	28,9	22,8	21,5	23,9	19,2	<14.3	21,6	
No sabe	3,1	5,7	3,6	1,9	0	1,3	3,3	1	1,1	0	7,1	>32.4	
No contesta	3,9	8,6	0	1,9	0	2	5,7	2,6	1,6	3,8	>11.4	>18.9	
Media	2,3	1,57	1,8	1,94	1,8	2,1	2,3	2,4	2,4	2,8	2,7	2,2	
P10E. - En su trabajo puede modificar... Distribución y/o duración de las pausas													
(5)-Siempre	6,7	5,7	3,6	1,9	3,4	3,9	4,9	8,7	7,4	13,5	11,4	5,4	
(4)-Muchas veces	20,3	5,7	10,7	17,3	15,5	15,1	22,8	24,6	>27.1	30,8	14,3	<5.4	
(3)-Algunas veces	41,1	25,7	42,9	42,3	34,5	48,7	38,2	44,1	46,3	30,8	38,6	<18.9	
(2)-Pocas veces	15,6	22,9	7,1	17,3	>31.0	20,4	18,7	13,8	10,6	9,6	8,6	13,5	
(1)-Nunca	9,6	>20.0	>35.7	17,3	15,5	7,9	9,8	5,6	5,9	7,7	10	8,1	
No sabe	3,1	5,7	0	1,9	0	2	2,4	1	1,6	3,8	5,7	>29.7	
No contesta	3,6	>14.3	0	1,9	0	2	3,3	2,1	1,1	3,8	>11.4	>18.9	
Media	3,0	2,4	2,4	2,68	2,6	2,9	2,9	3,2	3,2	3,4	3,1	2,7	

Esta situación vuelve a evidenciarse entre aquellos trabajadores que trabajan a veces por la noche y a turnos, puesto que apenas tienen capacidad de elección y modificación del orden de las tareas, el método, ritmo de trabajo, los contenidos y las pausas. Se encuentra todo el trabajo más definido, donde no hay cabida a la improvisación y al cambio. En cambio, entre los que no trabajan a turnos y nunca tienen horario nocturno, la autonomía es mayor en todos los ámbitos, lo que les hace ser más libres en sus acciones y adaptarse mejor a las situaciones.

También llama la atención el hecho de que aquellas personas que siempre y frecuentemente trabajan solas tengan menor capacidad para elegir o modificar el orden de las tareas (nunca pueden elegir el orden de las tareas: 28,1% y 16,6% respectivamente) que las que suelen trabajar con otras personas a veces y siempre (nunca pueden elegir el orden de las tareas: 9% y 4% respectivamente). En general, esta situación se vuelve a repetir para el resto de acciones comentadas. De los datos se desprende que las personas que trabajan solas y aisladas siempre o frecuentemente de otros compañeros de trabajo tienen menor autonomía que los que lo hacen en compañía de otros.

La siguiente pregunta del cuestionario profundiza sobre el tema de las **pausas para prevenir la fatiga**. A esta cuestión, prácticamente la mitad de los encuestados, el 51,2%, dice que a veces realizan las pausas reglamentadas y un 14,4% dice realizarlas siempre. Sorprende que un 28,8% del total de la muestra nunca realice este tipo de pausas.

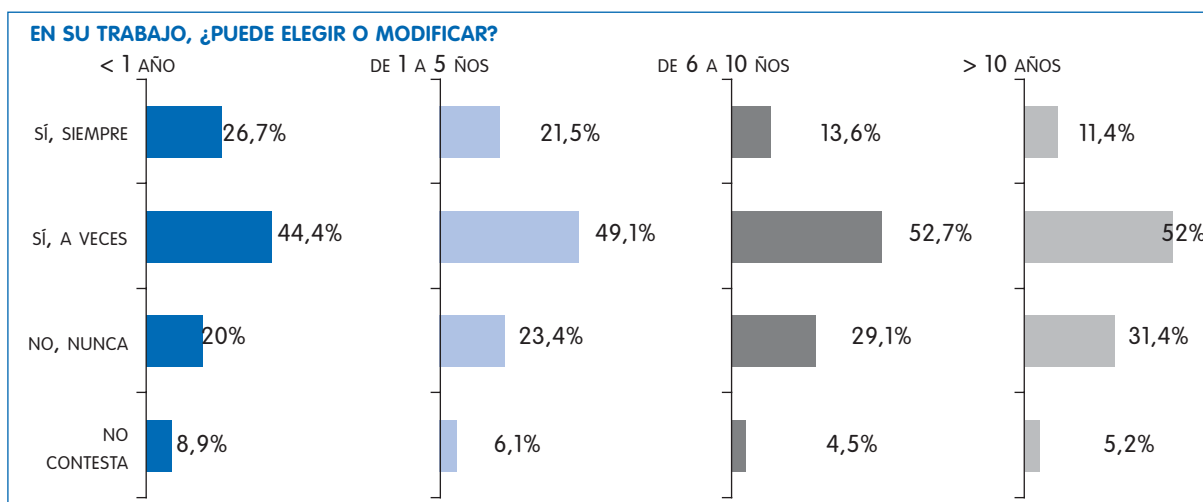
#### GRÁFICO 20: REALIZACIÓN DE PAUSAS REGLAMENTADAS



Atendiendo a los años de experiencia, destacar que a medida que aumenta la experiencia de los trabajadores, también se incrementa el porcentaje de trabajadores que nunca realizan pausas. Siendo los que tienen una experiencia inferior a un año y de 1 a 5 años, los que siempre realizan este tipo de pausas en un mayor porcentaje que el resto: 26,7% y 21,5% respectivamente. Parece desprenderse de los datos que los trabajadores con menor experiencia se encuentran más concienciados de la importancia que tiene realizar las pausas reglamentadas para el correcto rendimiento y el mantenimiento de una atención adecuada en el trabajo.



**GRÁFICO 21: REALIZACIÓN DE PAUSAS REGLAMENTADAS SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA**

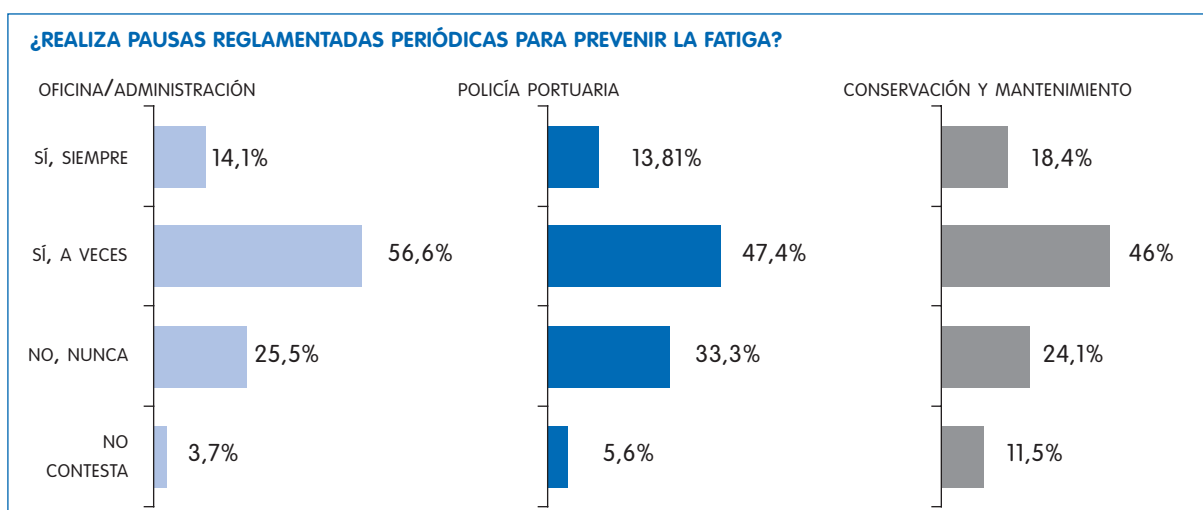


Los años de experiencia se encuentran íntimamente relacionados con la edad de los trabajadores, es por ello que se vuelve a repetir la misma situación antes comentada, los más jóvenes (menores de 25 años y entre 25 y 35 años) son los que en mayor medida realizan las pausas reglamentadas siempre (35 y 20,3% respectivamente).

Los más mayores de edades comprendidas entre los 36 y 50 años y mayores de 50 son los que en mayor medida nunca realizan las pausas reglamentadas (29,2% y 31,5% respectivamente), frente a los más jóvenes, los menores de 25 años y los que tienen edades entre los 25 y 35 años que nunca realizan pausas en un 25% y en un 25,7% respectivamente.

En relación con la tarea profesional, destacar cómo la policía portuaria, frente a las otras dos tipologías laborales, es la que en mayor porcentaje nunca realiza pausas reglamentadas.

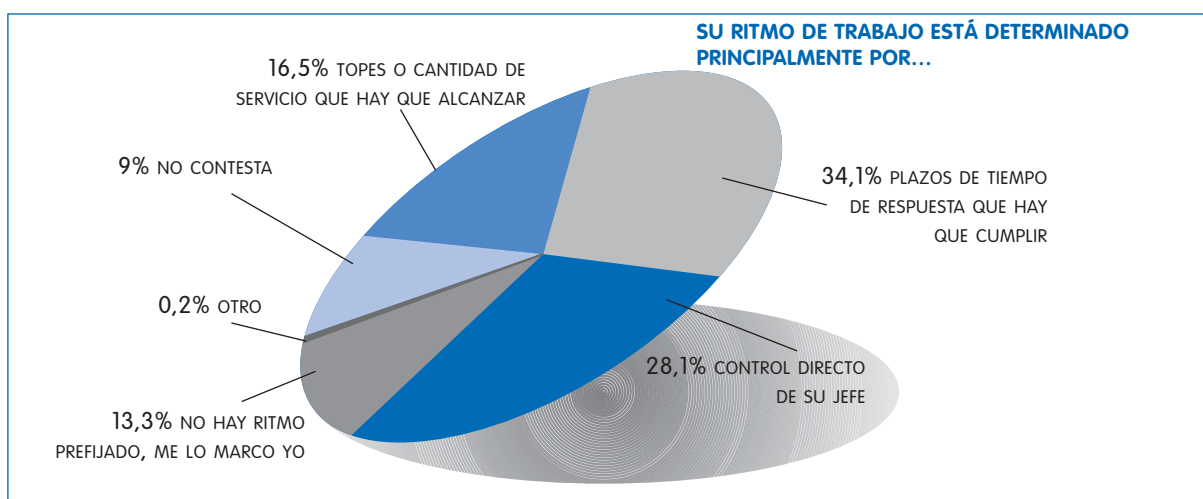
**GRÁFICO 22: REALIZACIÓN DE PAUSAS REGLAMENTADAS SEGÚN TAREA PROFESIONAL**



Continuamos profundizando en cuestiones de organización del trabajo, deteniéndonos ahora en averiguar el **factor principal que determina el ritmo de trabajo de los encuestados** (el servicio que hay que alcanzar, el control directo de los jefes o los plazos de tiempo de respuesta que hay que cumplir).

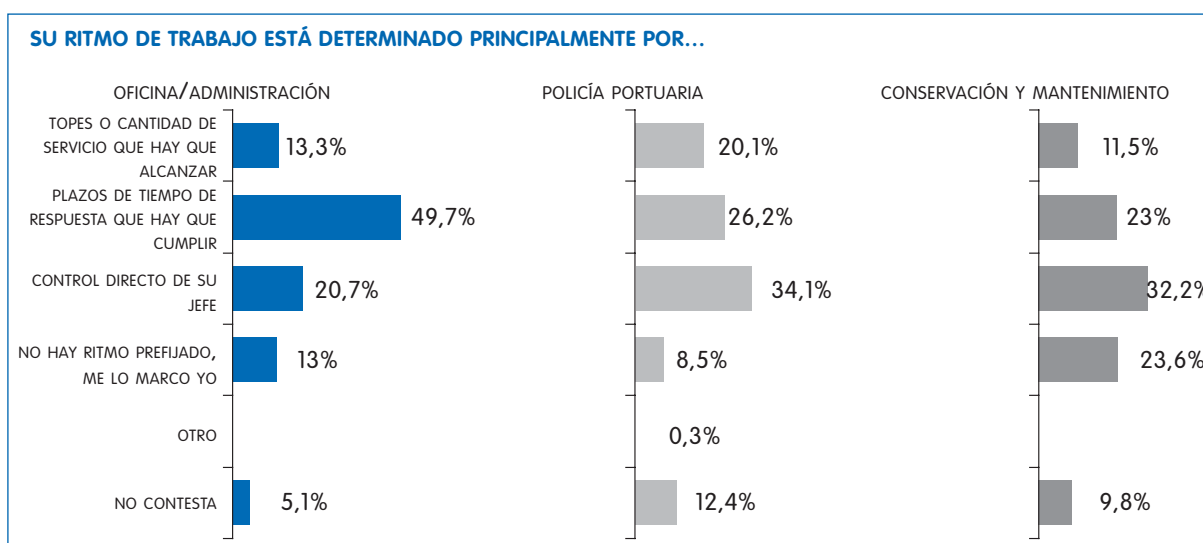
Para el 34,1% de los encuestados el principal motivo que determina el ritmo de trabajo viene motivado por los plazos de tiempo de respuesta que hay que cumplir, seguido con el 28,1% del control directo del jefe, y con el 16,5% de los topes o cantidad de servicio que hay que alcanzar. También nos hemos encontrado con un 13,3% de los trabajadores que confirma no tener un ritmo prefijado, que él mismo es quien se lo va marcando.

GRÁFICO 23: RITMO DE TRABAJO



Si lo analizamos por tareas profesionales, encontramos algunas diferencias, en las que destaca el hecho de que los trabajadores de oficina/administración se encuentren en mayor medida mediatizados por los plazos de respuesta que hay que cumplir (con un 49,7%), y la policía portuaria y trabajadores de mantenimiento se encuentran más influidos en cuanto a ritmos de trabajo se refiere por el control directo de sus jefes.

GRÁFICO 24: RITMO DE TRABAJO SEGÚN TAREAS PROFESIONALES

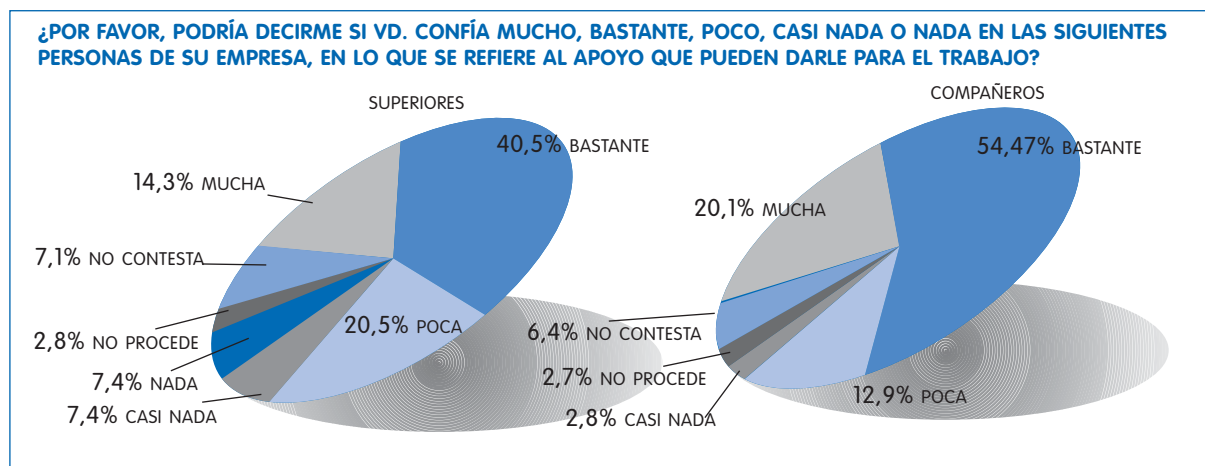


Por último, aparecen resultados muy interesantes al relacionar el ritmo con la consideración de la realización de un trabajo penoso, estresante y peligroso. Destacar que cuando cada una de estas situaciones aparecen siempre y frecuentemente, en el control directo de su jefe se observan porcentajes elevados, como los siguientes: 53,1% para trabajo penoso siempre; 46% para trabajo



penoso frecuentemente; 40% para trabajo estresante siempre; 55% para trabajo peligroso siempre. La siguiente cuestión objeto de estudio es la **confianza que depositan los trabajadores en sus superiores y compañeros**. Los datos ponen de manifiesto que los trabajadores muestran más confianza en los compañeros que en los superiores. Aunque en general la confianza depositada en ambos es notable. En concreto más de la mitad de los encuestados tienen mucha o bastante confianza tanto en superiores (14,3 y 40,5%) como en compañeros (20,1 y 54,4%).

## GRÁFICO 25: NIVELES DE CONFIANZA



La policía portuaria es de las tres tareas profesionales la que deposita menor confianza en sus superiores (media: 3,19). Siendo los trabajadores de oficina/administración quienes depositan una mayor confianza en sus superiores (media: 3,77). Apenas aparecen leves diferencias cuando se relacionan las tareas profesionales con la confianza en los compañeros.

TABLA 20: NIVELES DE CONFIANZA SEGÚN TAREA PROFESIONAL

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P13A. - Grado de confianza en ... Superiores						
(5)-Mucha	14,3	>19.4	<7.1	15,5	>26.5	22,7
(4)-Bastante	40,5	45,5	34,4	41,4	49	36,4
(3)-Poca	20,5	17	>26.5	18,4	10,2	18,2
(2)-Casi nada	7,4	<4.3	>11.4	6,3	4,1	4,5
(1)-Nada	7,4	5,1	10,1	6,9	0	18,2
No procede	2,8	2,9	3,4	1,7	2	0
No contesta	7,1	5,9	7,1	9,8	8,2	0
Media	3,5	3,8	3,2	3,6	4,1	3,4
P13B. - Grado de confianza en... Compañeros						
(5)-Mucha	20,1	18,4	17,2	>29.9	24,5	9,1
(4)-Bastante	54,4	54,5	56,9	44,3	61,2	81,8
(3)-Poca	12,9	13,6	14,3	11,5	6,1	4,5
(2)-Casi nada	2,8	4	2,1	2,9	0	0
(1)-Nada	0,6	0,8	0,8	0	0	0
No procede	2,7	2,7	2,6	2,9	2	4,5
No contesta	6,4	6,1	6,1	8,6	6,1	0
Media	4	3,9	4,0	4,1	4,2	4,1

Los trabajadores a turnos y/o que trabajan a veces por la noche tienen una menor confianza en sus superiores (media: 3,23 y 3,26 respectivamente) que los que nunca trabajan a turnos, ni por la noche (media: 3,78 y 3,75). Siendo la confianza en sus compañeros muy similar en ambos casos.

**TABLA 21: NIVELES DE CONFIANZA SEGÚN TRABAJO A TURNOS**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 23) - TRABAJA A TURNOS		
		SÍ	NO	NC
Total	990	453	522	15
P13A. - Grado de confianza en... Superiores				
(5)-Mucha	14,3	<7.7	>20.3	6,7
(4)-Bastante	40,5	34,7	>46.0	26,7
(3)-Poca	20,5	>26.0	<15.5	26,7
(2)-Casi nada	7,4	>10.8	<4.0	20
(1)-Nada	7,4	9,5	5,6	6,7
No procede	2,8	3,3	2,5	0
No contesta	7,1	7,9	6,1	13,3
Media	3,5	3,2	3,8	3,1
P13B. - Grado de confianza en... Compañeros				
(5)-Mucha	20,1	19	21,1	20
(4)-Bastante	54,4	56,1	53,1	53,3
(3)-Poca	12,9	14,6	11,7	6,7
(2)-Casi nada	2,8	1,8	3,6	6,7
(1)-Nada	0,6	0,7	0,6	0
No procede	2,7	2,6	2,9	0
No contesta	6,4	5,3	7,1	13,3
Media	4	4	4	4

**TABLA 22: NIVELES DE CONFIANZA SEGÚN HORARIO NOCTURNO**

¿POR FAVOR, PODRÍA DECIRME SI VD. CONFÍA MUCHO, BASTANTE, POCO, CASI NADA O NADA EN LAS SIGUIENTES PERSONAS DE SU EMPRESA, EN LO QUE SE REFIERE AL APOYO QUE PUEDEN DARLE PARA EL TRABAJO?

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14A) - TRABAJO PELIGROSO			
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NC
Total	990	5	457	511	17
P13A.-Grado de confianza en... Superiores					
(5)-Mucha	14,3	0	<9.4	>18.6	23,5
(4)-Bastante	40,5	60	35,2	45,8	17,6
(3)-Poca	20,5	20	>25.2	17	0
(2)-Casi nada	7,4	0	>10.5	<4.7	5,9
(1)-Nada	7,4	20	9,8	<4.9	11,8
No procede	2,8	0	2,8	2,5	>11.8
No contesta	7,1	0	7	6,5	>29.4
Media	3,5	3,2	3,3	3,8	3,6
P13B.-Grado de confianza en ... Compañeros					
(5)-Mucha	20,1	20	19,5	21,1	5,9
(4)-Bastante	54,4	60	56,5	53,6	23,5
(3)-Poca	12,9	20	14,2	11,7	11,8
(2)-Casi nada	2,8	0	2	3,7	0
(1)-Nada	0,6	0	0,4	0,8	0
No procede	2,7	0	2	3,1	>11.8
No contesta	6,4	0	5,5	5,9	>47.1
Media	4	4	4	4	3,9



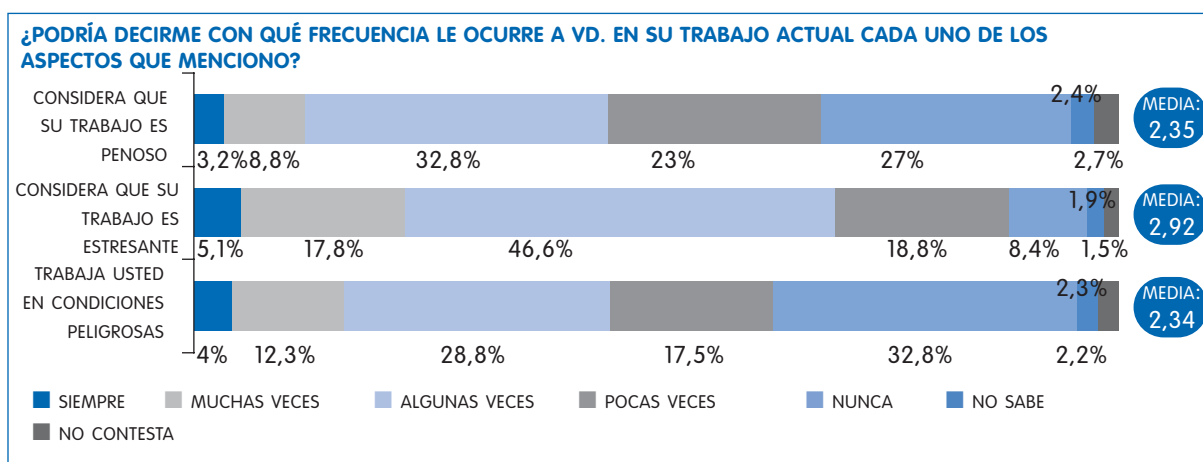
Una cuestión llamativa es el hecho de que sean los que tienen una menor experiencia en el sector (menos de un año), los que depositen una mayor confianza en sus superiores (media: 4,05), que los que llevan más tiempo en este ámbito (de 1 a 5 años: 3,56; de 6 a 10 años: 3,35; más de 10 años: 3,51).

**TABLA 23: NIVELES DE CONFIANZA SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA**

AÑOS DE EXPERIENCIA	< 1 AÑO	1-5 AÑOS	6-10 AÑOS	>10 AÑOS	NC
<b>P13A. Grado de confianza en sus superiores</b>					
(5)-Mucha	>26.7	16,4	<5.5	14,5	0
(4)-Bastante	46,7	39,7	42,7	40,4	0
(3)-Poca	8,9	20,6	23,6	20,2	>71.4
(2)-Casi nada	0	6,5	>16.4	6,5	14,3
(1)-Nada	4,4	7,5	2,7	8,3	14,3
No procede	2,2	3,7	3,6	2,4	0
No contesta	11,1	5,6	5,5	7,7	0

Al relacionar la confianza con los niveles de satisfacción-insatisfacción, encontramos que entre los trabajadores más insatisfechos, que han dado puntuaciones entre 1 y 3, la confianza depositada en los superiores es más baja que cuando el grado de satisfacción es superior. Esa misma situación se repite con la confianza en los compañeros. Podríamos decir que estos trabajadores son más desconfiados con todos los de su alrededor. Analizando ahora la **valoración que vierten los encuestados acerca de si su trabajo es penoso, estresante o peligroso**, tan sólo un 12% considera que su trabajo es penoso siempre y frecuentemente; un 22,9% considera que su trabajo es estresante y por último un 16,3% considera que su trabajo es peligroso. De estos datos se desprende que una de las cuestiones más preocupantes relacionadas con la tarea profesional se relaciona con el estrés que puede provocar ésta en el trabajador.

**GRÁFICO 26: FRECUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**



Centrándonos en las tareas profesionales, confirmamos, tal y como venimos viendo a lo largo de todo el informe que la policía portuaria es la que manifiesta sufrir, siempre y frecuentemente, las condiciones más penosas, estresantes y peligrosas en su trabajo. Frente a los trabajadores de

oficinas y administración que trabajan en las condiciones menos penosas y peligrosas de las tres tipologías de trabajadores. Esta información es totalmente coherente con las actividades que están ligadas a cada una de las profesiones analizadas.

**TABLA 24: FRECUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN TAREA PROFESIONAL**

**¿PODRÍA DECIRME CON QUÉ FRECUENCIA LE OCURRE A VD. EN SU TRABAJO ACTUAL CADA UNO DE LOS ASPECTOS QUE MENCIONO?**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P14A.-Con que frecuencia... Considera su trabajo penoso						
(5)-Siempre	3,2	<0.5	>5.6	3,4	4,1	4,5
(4)-Frecuentemente	8,8	<3.2	>15.9	6,3	4,1	9,1
(3)-Algunas veces	32,8	<20.5	>43.1	>42.5	18,4	31,8
(2)-Casi nunca	23	>31.9	<15.9	19	26,5	13,6
(1)-Nunca	27	>40.4	<14.0	20,1	>42.9	40,9
No sabe	2,4	1,3	2,9	4,6	0	0
No contesta	2,7	2,1	2,6	4	4,1	0
Media	2,35	1,9	2,8	2,5	2,0	2,2
P14B.-Con que frecuencia... Considera su trabajo estresante						
(5)-Siempre	5,1	<1.6	7,1	6,3	4,1	>18.2
(4)-Frecuentemente	17,8	19,4	20,9	<7.5	22,4	13,6
(3)-Algunas veces	46,6	50,3	46,8	44,8	32,7	27,3
(2)-Casi nunca	18,8	18,9	15,6	>25.3	16,3	22,7
(1)-Nunca	8,4	7,2	6,9	8,6	>22.4	18,2
No sabe	1,9	0,8	1,9	>5.2	0	0
No contesta	1,5	1,9	0,8	2,3	2	0
Media	2,9	2,9	3,1	2,8	2,7	2,9
P14C. - Con que frecuencia... Trabaja en condiciones peligrosas						
(5)-Siempre	4	<0.3	>6.6	4	>10.2	9,1
(4)-Frecuentemente	12,3	<0.8	>22.2	15,5	10,2	18,2
(3)-Algunas veces	28,8	<4.5	>46.8	>40.2	30,6	45,5
(2)-Casi nunca	17,5	17,6	16,7	20,7	18,4	9,1
(1)-Nunca	32,8	>73.1	<3.7	<10.9	28,6	18,2
No sabe	2,3	1,9	2,1	>4.6	0	0
No contesta	2,2	1,9	1,9	4	2	0
Media	2,3	1,3	3,1	2,8	2,5	2,9

Analizando los años de experiencia se observa que a medida que aumentan éstos, la frecuencia con la que se afirma se realiza un trabajo penoso y estresante también es superior.

Destacar cómo el 57,8% de los trabajadores con experiencia inferior a un año no consideran a su trabajo actual penoso. También en este grupo de trabajadores encontramos que el 33,3% y el 28,9% de éstos consideran que su trabajo no conlleva estrés en casi nunca o nunca de las ocasiones respectivamente.



**TABLA 25: FRECUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA**

¿PODRÍA DECIRME CON QUÉ FRECUENCIA LE OCURRE A VD. EN SU TRABAJO ACTUAL CADA UNO DE LOS ASPECTOS QUE MENCIONO?

	TOTAL	(P. 2) - AÑOS DE EXPERIENCIA				
		< 1 AÑO	1-5 AÑOS	6-10 AÑOS	>10 AÑOS	NC
% Verticales con marca Jhi <sup>2</sup>						
Total	990	45	214	110	614	7
P14A.-Con que frecuencia ... Considera su trabajo penoso						
(5)-Siempre	3,2	0	4,2	3,6	3,1	0
(4)-Frecuentemente	8,8	6,7	10,7	7,3	8,5	14,3
(3)-Algunas veces	32,8	<15.6	27,1	32,7	36	42,9
(2)-Casi nunca	23	15,6	24,8	27,3	22,3	14,3
(1)-Nunca	27	>57.8	29,9	24,5	24,3	14,3
No sabe	2,4	2,2	1,9	3,6	2,3	>14.3
No contesta	2,7	2,2	1,4	0,9	3,6	0
Media	2,4	1,7	2,32	2,4	2,4	2,7
P14B. - Con que frecuencia ... Considera su trabajo estresante						
(5)-Siempre	5,1	2,2	3,7	1,8	6,2	14,3
(4)-Frecuentemente	17,8	<0.0	15,4	25,5	18,6	14,3
(3)-Algunas veces	46,6	33,3	41,1	44,5	49,7	57,1
(2)-Casi nunca	18,8	>33.3	>26.2	19,1	<15.3	0
(1)-Nunca	8,4	>28.9	11,2	6,4	6,4	0
No sabe	1,9	0	2,3	1,8	1,8	>14.3
No contesta	1,5	2,2	0	0,9	2,1	0
Media	2,9	2,1	2,74	3,0	3,0	3,5
P14C. - Con que frecuencia ... Trabaja en condiciones peligrosas						
(5)-Siempre	4	0	5,6	6,4	3,4	0
(4)-Frecuentemente	12,3	8,9	15	15,5	10,9	28,6
(3)-Algunas veces	28,8	31,1	32,2	25,5	28,2	14,3
(2)-Casi nunca	17,5	13,3	17,8	14,5	18,2	14,3
(1)-Nunca	32,8	44,4	27,1	33,6	33,9	28,6
No sabe	2,3	2,2	1,4	3,6	2,3	>14.3
No contesta	2,2	0	0,9	0,9	3,1	0
Media	2,3	2,1	2,53	2,4	2,3	2,5

De nuevo otras variables que también influyen en el modo de percibir el trabajo son los turnos y la realización ocasional de horas nocturnas. Los que trabajan a turnos consideran que su trabajo resulta penoso de manera frecuente y algunas veces en el 55,9% de los casos, frente al 28,9% de los trabajadores que no trabajan a turnos. Algo parecido sucede con los empleados que trabajan a veces por la noche: creen que su trabajo es penoso (de forma frecuente y a veces) en el 57,3% de los casos y los que nunca trabajan a turnos en el 27,4% de los casos.

Esta situación vuelve a repetirse para la variable condiciones peligrosas, puesto que el 66,7% de los trabajadores a turnos considera que su trabajo es peligroso de forma frecuente y ocasionalmente y el 7,3% cree que su trabajo es peligroso siempre. En cambio el 18,8% de los trabajadores que no trabajan a turnos, consideran que su trabajo es peligroso frecuente y ocasionalmente y el 1,1 cree que es peligroso siempre. Nuevamente algo muy similar sucede con

los empleados que trabajan a veces por la noche, el 66,7% de éstos considera que trabaja en condiciones peligrosas de forma frecuente y a veces, bajando este porcentaje al 18,8% para aquellos empleados que no trabajan por la noche.

En general, todos los trabajadores consideran que su trabajo es estresante en prácticamente la misma proporción, aunque los trabajadores a turnos y los que a veces trabajan por la noche consideran que su trabajo es algo más estresante que el resto.

**TABLA 26: FRECUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN HORARIO NOCTURNO**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 22) - HORAS NOCTURNAS			
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NC
Total	990	5	457	511	17
P14A. - Con que frecuencia ... Considera su trabajo penoso					
(5)-Siempre	3,2	0	4,8	1,8	5,9
(4)-Frecuentemente	8,8	>40.0	>14.2	<3.7	5,9
(3)-Algunas veces	32,8	40	>43.1	<23.7	29,4
(2)-Casi nunca	23	20	<15.1	>30.7	5,9
(1)-Nunca	27	0	<17.9	>35.6	17,6
No sabe	2,4	0	2	2,2	>23.5
No contesta	2,7	0	2,8	2,3	>11.8
Media	2,4	3,2	2,7	2,0	2,6
P14B. - Con que frecuencia... Considera su trabajo estresante					
(5)-Siempre	5,1	0	>7.4	<2.7	11,8
(4)-Frecuentemente	17,8	0	20,8	15,5	11,8
(3)-Algunas veces	46,6	60	45,7	48,5	<5.9
(2)-Casi nunca	18,8	20	17,3	20	23,5
(1)-Nunca	8,4	20	7	9,4	11,8
No sabe	1,9	0	1,1	2	>23.5
No contesta	1,5	0	0,7	2	>11.8
Media	2,9	2,4	3,0	2,8	2,8
P14C. - Con que frecuencia... Trabaja en condiciones peligrosas					
(5)-Siempre	4	0	>6.8	<1.4	11,8
(4)-Frecuentemente	12,3	>60.0	>21.4	<4.1	0
(3)-Algunas veces	28,8	20	>45.3	<14.7	11,8
(2)-Casi nunca	17,5	0	16,4	19	5,9
(1)-Nunca	32,8	20	<7.0	>56.4	23,5
No sabe	2,3	0	1,1	2,5	>29.4
No contesta	2,2	0	2	2	>17.6
Media	2,3	3,2	3,1	1,7	2,4



**TABLA 27: FRECUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN TURNO DE TRABAJO**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 23) - TRABAJA A TURNOS		
		SÍ	NO	NC
Total	990	453	522	15
P14A. - Con que frecuencia... Considera su trabajo penoso				
(5)-Siempre	3,2	>5.1	1,7	0
(4)-Frecuentemente	8,8	>14.6	<3.6	13,3
(3)-Algunas veces	32,8	>41.3	<25.3	40
(2)-Casi nunca	23	<15.5	>30.1	6,7
(1)-Nunca	27	<17.9	>35.1	20
No sabe	2,4	2,9	1,7	>13.3
No contesta	2,7	2,9	2,5	6,7
Media	2,4	2,7	2,0	2,6
P14B. - Con que frecuencia ... Considera su trabajo estresante				
(5)-Siempre	5,1	>7.9	<2.7	0
(4)-Frecuentemente	17,8	19,4	16,7	6,7
(3)-Algunas veces	46,6	44,6	47,9	60
(2)-Casi nunca	18,8	16,6	20,9	13,3
(1)-Nunca	8,4	8,6	8,4	0
No sabe	1,9	2	1,5	>13.3
No contesta	1,5	0,9	1,9	6,7
Media	2,9	3,0	2,8	2,9
P14C. - Con que frecuencia... Trabaja en condiciones peligrosas				
(5)-Siempre	4	>7.3	<1.1	6,7
(4)-Frecuentemente	12,3	>21.4	<4.2	20
(3)-Algunas veces	28,8	>45.3	<14.6	26,7
(2)-Casi nunca	17,5	15,9	19,3	0
(1)-Nunca	32,8	<6.4	>55.9	26,7
No sabe	2,3	1,8	2,5	>13.3
No contesta	2,2	2	2,3	6,7
Media	2,3	3,1	1,7	2,8

La relación entre las variables trabajo estresante-penoso, también nos aporta una interesante información, así podemos ver que el 32% de los que consideran que su trabajo es estresante siempre también considera que su trabajo es penoso siempre y el 30% que es penoso frecuentemente. También vemos que el 55,4% de los trabajadores que nunca sufren estrés consideran a su vez que su trabajo tampoco es penoso.

También existe una relación entre trabajo estresante-peligroso, el 30% de los trabajadores que consideran que su trabajo es estresante siempre, también consideran que su trabajo es peligroso siempre y el 28% que es peligroso frecuentemente.

Destacar la relación existente entre trabajo penoso-estresante y peligroso. La mitad de los encuestados que considera que su trabajo es penoso siempre también cree que es estresante. El 40,6% de los trabajadores que consideran que su trabajo es penoso siempre cree que trabaja en condiciones peligrosas siempre y el 31,3% que en condiciones peligrosas frecuentemente.

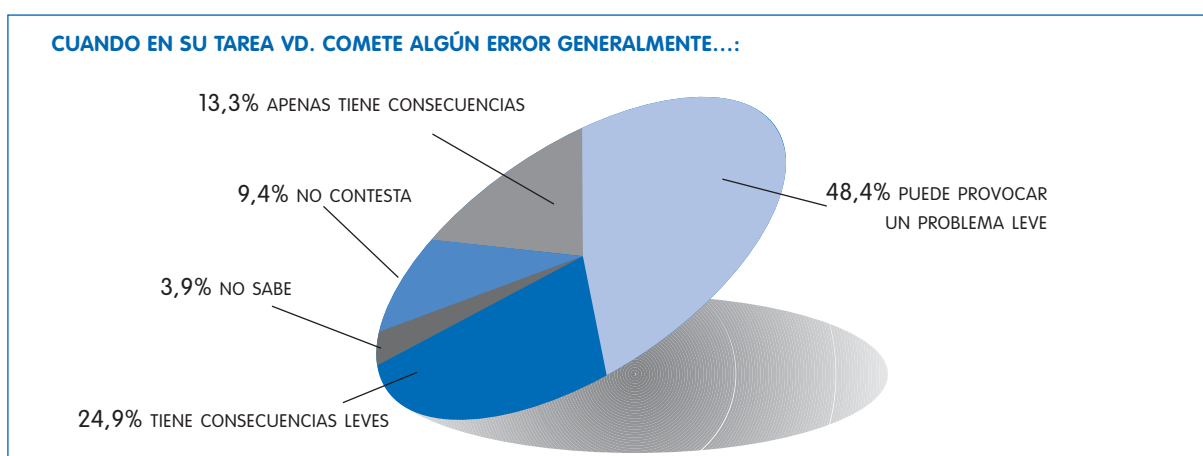
Abordamos a continuación la relación entre las variables trabajo peligroso-penoso y estresante. El 32,5% de los empleados que consideran que su trabajo es peligroso siempre considera con la máxima frecuencia que también es penoso y el 37,5% considera que es estresante siempre.

También encontramos diferencias en función del sexo: las mujeres consideran su trabajo menos penoso, menos peligroso y algo menos estresante que los hombres.

Del mismo modo, los trabajadores que manifiestan las más bajas satisfacciones con el trabajo consideran a su trabajo más penoso, peligroso y estresante que aquellos que están satisfechos con el mismo. Seguramente estas percepciones están incidiendo a su vez en los niveles de satisfacción de los empleados.

A continuación vamos a analizar qué consecuencias se asocian con el hecho de **cometer un error laboral**. Encontramos que en el total de la muestra, un 48,4% considera que cometer un error laboral puede conllevar problemas leves, un 24,9% cree que las consecuencias que puede llevar asociadas cometer un error son graves y el 13,3% cree que sus errores apenas tienen consecuencias. Por tanto, la mayoría de los encuestados considera que si se comete un error hay una serie de consecuencias pero que éstas son de carácter leve.

### GRÁFICO 27: CONSECUENCIAS DE LOS ERRORES COMETIDOS



Destacar que los más temerosos en cuanto a las consecuencias ligadas a los errores cometidos los vamos a encontrar entre aquellos que creen realizar un trabajo penoso, estresante y peligroso siempre o frecuentemente, puesto que creen mayoritariamente que cometer un error tiene graves resultados.

TABLA 28: CONSECUENCIAS DE LOS ERRORES COMETIDOS SEGÚN TRABAJO PENOSO, ESTRESANTE Y PELIGROSO

CUANDO EN SU TAREA VD. COMETE ALGÚN ERROR GENERALMENTE...:

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14A) - TRABAJO PENOSO						
		SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NS	NC
Total	990	32	87	325	228	267	24	27
P15. - Cuando comete un error...								
Apenas tiene consecuencias	13,3	18,8	18,4	11,7	10,5	15	8,3	22,2
Puede provocar un problema leve	48,4	<21.9	34,5	48,6	54,4	55,1	<16.7	33,3
Tiene consecuencias graves	24,9	34,4	>36.8	28,3	26,8	<16.1	12,5	18,5
No sabe	3,9	9,4	3,4	4,3	2,2	4,9	0	3,7
No contesta	9,4	15,6	6,9	7,1	6,1	9	>62.5	>22.2

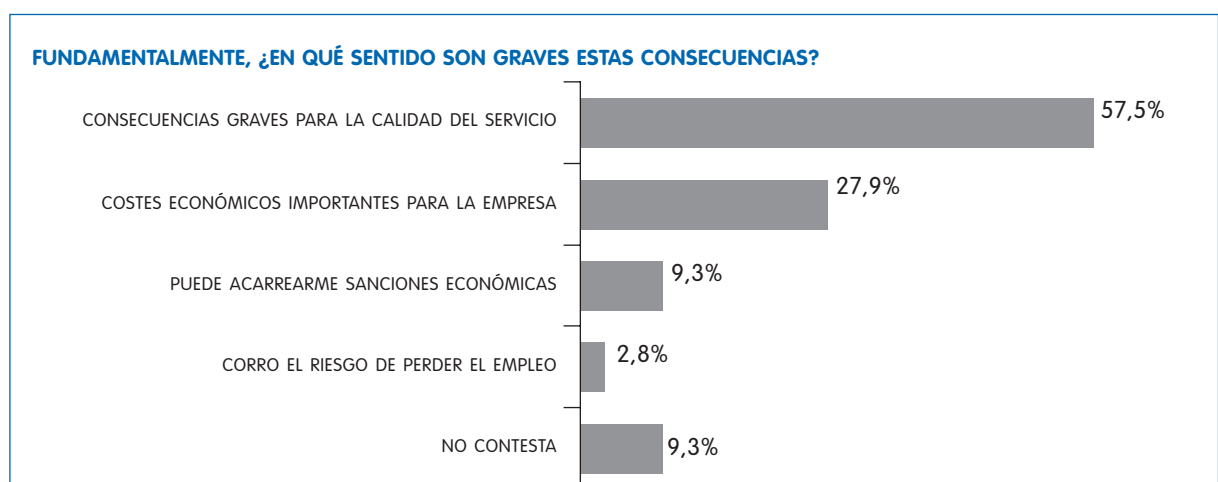


% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14B) - TRABAJO ESTRESANTE						
		SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NS	NC
Total	990	50	176	461	186	83	19	15
P15. - Cuando comete un error...								
Apenas tiene consecuencias	13,3	16	<5.7	11,5	>19.9	>25.3	0	20
Puede provocar un problema leve	48,4	<24.0	43,8	52,7	55,9	43,4	<15.8	26,7
Tiene consecuencias graves	24,9	>52.0	>36.4	24,3	<12.9	20,5	15,8	6,7
No sabe	3,9	2	6,3	3,5	3,8	3,6	0	6,7
No contesta	9,4	6	8	8	7,5	7,2	>68.4	>40.0

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 14C) - TRABAJO PELIGROSO						
		SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	CASI SIEMPRE	NUNCA	NS	NC
Total	990	40	122	285	173	325	23	22
P15. - Cuando comete un error...								
Apenas tiene consecuencias	13,3	10	13,1	11,2	15,6	14,5	4,3	22,7
Puede provocar un problema leve	48,4	<17.5	37,7	48,8	53,8	>56.3	<13.0	36,4
Tiene consecuencias graves	24,9	>57.5	>36.1	25,6	22,5	<18.5	21,7	13,6
No sabe	3,9	2,5	6,6	5,3	2,9	3,1	0	0
No contesta	9,4	12,5	6,6	9,1	5,2	7,7	>60.9	>27.3

Ya hemos visto en el apartado anterior que un 24,9% del total de la muestra considera que cometer un error puede tener graves consecuencias, y esas **consecuencias se traducen** principalmente en la calidad del servicio (con un 57,7%), en costes económicos para la empresa (con un 27,9%): ambos son consecuencias directas en la empresa. Y en menor medida se ligan a consecuencias directas sobre el trabajador como son las sanciones económicas para el empleado (en un 9,3%) y la pérdida de empleo (en un 2,8%).

## GRÁFICO 28: SENTIDO DE LAS CONSECUENCIAS DE LOS ERRORES COMETIDOS

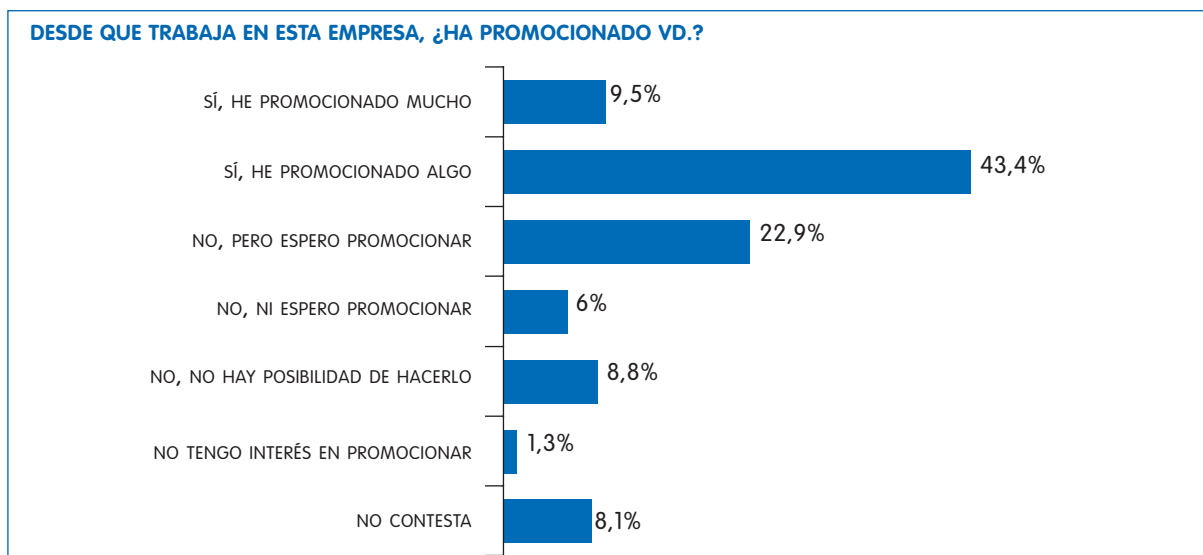


Destacar, en este sentido, que la policía portuaria considera en mayor medida que el resto de tipologías de trabajo, que el cometer un error puede tener consecuencias directas sobre su persona a través de las sanciones económicas (en un 23,4%).

Los trabajadores con menor experiencia en el sector (inferior a un año) y los más jóvenes (menores de 25 años), consideran en mayor medida que el resto de trabajadores que cometer un error grave se encuentra ligado íntimamente a la pérdida de empleo (en un 20%).

Ahora vamos a centrarnos en las **promociones de los trabajadores**. Más de la mitad de los empleados entrevistados han promocionado mucho o algo. El 22,9% no ha promocionado todavía, pero espera hacerlo. En cambio, el 8,8% de los encuestados no ha promocionado, pero cree que las posibilidades de hacerlo son prácticamente nulas. Un 6% no ha promocionado, pero tampoco espera hacerlo y un 1,3% manifiesta no tener ningún interés en la promoción profesional.

## GRÁFICO 29: PROMOCIÓN EN LA EMPRESA



Aunque en los datos se aprecia cómo en todas las tareas laborales se han producido promociones profesionales, destacar que los que más han promocionado (mucho y algo) han sido los trabajadores de oficina/administración (en un 64,9%), seguidos de los de conservación/mantenimiento (en un 57,4%) y por último los que menos han promocionado ha sido la policía portuaria (en un 36%). No obstante, las expectativas de éstos frente a la promoción son más elevadas que en el resto de tipologías (en un 32%).

En trabajadores de oficina/administración y conservación/ mantenimiento la promoción es un hecho, entre la policía portuaria la promoción es más una esperanza.

## TABLA 29: PROMOCIÓN EN LA EMPRESA SEGÚN TAREA PROFESIONAL

DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA, ¿HA PROMOCIONADO VD.?

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
PI6 . - Promoción en la empresa						
Sí, he promocionado mucho	9,5	>13.0	<5.6	10,3	8,2	9,1
Sí, he promocionado algo	43,4	>51.9	<30.4	47,1	61,2	59,1
No, pero espero promocionar	22,9	<18.1	>32.0	<15.5	14,3	22,7
No, ni espero promocionar	6	5,1	7,9	4,6	6,1	0
No, no hay posibilidad de hacerlo	8,8	6,9	11,1	10,3	2	4,5
No tengo interés en promocionar	1,3	0,3	2,4	1,7	0	0
No contesta	8,1	<4.8	10,6	10,3	8,2	4,5



La promoción se encuentra íntimamente ligada con los años de experiencia en el sector y la edad. Siendo, obviamente, los que tienen una mayor edad los que han promocionado en una mayor proporción; los mayores de 50 años han promocionado mucho y algo en el 69,3% de los casos y los encuestados con edades entre los 36 y 50 años lo han hecho en un 59,9%. Los más jóvenes no han promocionado en un porcentaje tan elevado como éstos, pero aparecen porcentajes interesantes en las expectativas de promoción (el 50% de los más jóvenes y el 48,2% de los de edades entre los 25-35 años espera promocionar). Esta situación se vuelve a repetir con la experiencia de los trabajadores, ha promocionado mucho o algo el 70,4% de los trabajadores con una experiencia superior a los 10 años. Por el contrario, los que cuentan con una experiencia inferior a los 5 años, son los que menos promociones han disfrutado, no obstante, el 50% espera hacerlo.

**TABLA 30: PROMOCIÓN EN LA EMPRESA SEGÚN EDAD Y AÑOS DE EXPERIENCIA**

	TOTAL	(P. 34) - EDAD				
% Verticales con marca Jhi <sup>2</sup>		<25	25-35	36-50	>50	NC
Total	990	20	222	506	238	4
P16 . - Promoción en la empresa						
Sí, he promocionado mucho	9,5	0,0	<3,2	9,3	>16,8	0,0
Sí, he promocionado algo	43,4	<10,0	<20,7	>50,6	>52,5	25,0
No, pero espero promocionar	22,9	>50,0	>48,2	<17,8	<8,4	0,0
No, ni espero promocionar	6,0	0,0	5,4	5,5	8,0	0,0
No, no hay posibilidad de hacerlo	8,8	20,0	12,2	9,1	<4,2	0,0
No tengo interés en promocionar	1,3	0,0	0,9	1,6	1,3	0,0
No contesta	8,1	20,0	9,5	6,1	8,8	>75,0

	TOTAL	(P. 2) - AÑOS DE EXPERIENCIA				
% Verticales con marca Jhi <sup>2</sup>		< 1 AÑO	1-5 AÑOS	6-10 AÑOS	>10 AÑOS	NC
Total	990	45	214	110	614	7
P16 . - Promoción en la empresa						
Sí, he promocionado mucho	9,5	2,2	<2,8	6,4	>12,9	14,3
Sí, he promocionado algo	43,4	<4,4	<14,0	39,1	>57,5	28,6
No, pero espero promocionar	22,9	>48,9	>57,5	27,3	<8,1	28,6
No, ni espero promocionar	6	8,9	6,1	6,4	5,7	0
No, no hay posibilidad de hacerlo	8,8	>17,8	10,3	11,8	7	14,3
No tengo interés en promocionar	1,3	0	1,4	0,9	1,5	0
No contesta	8,1	>17,8	7,9	8,2	7,3	14,3

Por sexo, las mujeres han “promocionado mucho” en menor porcentaje (4,7%) que los hombres (10,6).

También aparecen diferencias significativas al relacionar la promoción, con el horario nocturno y el trabajo a turnos. Destacar que los empleados que no trabajan a turnos han promocionado mucho y algo en un 63,8%, frente a los trabajadores que trabajan a turnos que lo han hecho en un 40,9%, éstos esperan promocionar en un 29,8%.

La misma situación se repite con el horario nocturno, en el que los trabajadores que nunca trabajan por la noche han promocionado mucho o algo un 62,2%, frente a los que ocasionalmente trabajan por la noche que lo han hecho en un 42,4%, además un 30% de los trabajadores nocturnos esperan promocionar.

También se relaciona el grado de satisfacción-insatisfacción con la promoción laboral. Se evidencia que las personas que expresan una mayor satisfacción han promocionado mucho o algo en una mayor proporción que las que denotan una mayor insatisfacción, quienes han promocionado en un menor porcentaje. En general, también los encuestados más insatisfechos presentan porcentajes inferiores en relación con las expectativas de promoción que los más satisfechos.

**TABLA 31: PROMOCIÓN EN LA EMPRESA SEGÚN GRADO DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN**

DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA, ¿HA PROMOCIONADO VD.?

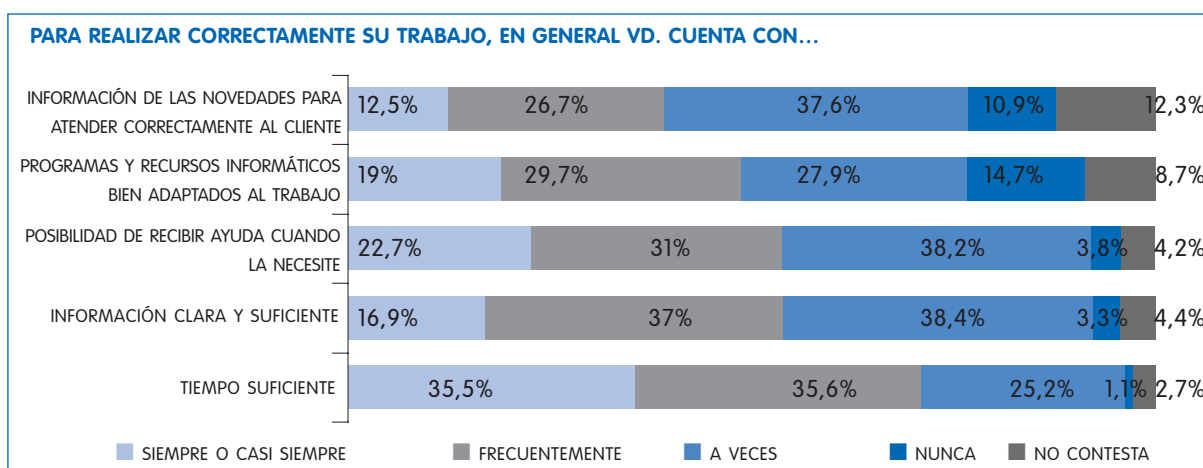
% VERTICALES CON JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 6) - GRADO DE SATISFACCIÓN/INSATISFACCIÓN										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NC
Total	990	35	28	52	58	152	123	195	188	52	70	37
P16. -Promoción en la empresa												
Sí, he promocionado mucho	9,5	2,9	3,6	9,6	5,2	4,6	<3,3	7,7	>16,5	>21,2	>20	5,4
Sí, he promocionado algo	43,4	34,3	50	32,7	53,4	50	46,3	50,8	38,8	40,4	<25,7	32,4
No, pero espero promocionar	22,9	11,4	7,1	23,1	19	23	22,8	22,1	>31,9	23,1	22,9	10,8
No, ni espero promocionar	6	8,6	7,1	>13,5	5,2	7,9	7,3	6,2	2,7	3,8	4,3	2,7
No, no hay posibilidad de hacerlo	8,8	>28,6	>25	>17,3	13,8	5,3	11,4	7,7	<2,1	5,8	8,6	8,1
No tengo interés en promocionar	1,3	0	>7,1	1,9	1,7	2,6	0	1	0,5	0	2,9	0
No contesta	8,1	14,3	0	1,9	1,7	6,6	8,9	4,6	7,4	5,8	>15,7	>40,5

En relación con el tipo de contrato, comprobamos que aquellos que tienen un contrato fijo/indefinido, como es lógico, han promocionado en un porcentaje superior (en un 57%) a los que no tienen este tipo de contrato. Siendo los temporales, obra/servicio y relevo los que menos han promocionado pero esperan hacerlo según los siguientes porcentajes: 56,9%, 72,7, 73,3% respectivamente.

A continuación vamos a analizar las **herramientas e información** con la que cuentan los trabajadores para el correcto desempeño de sus actividades.

El 71,1% de los trabajadores afirma contar siempre o casi siempre con tiempo suficiente para desempeñar correctamente su trabajo. Donde más carencias encuentran los encuestados para realizar su trabajo es en la información de las novedades para atender al cliente (el 10,9% afirma no contar nunca con esta información), y en las herramientas utilizadas como programas y recursos informáticos (el 14,7% dice no contar nunca con estas herramientas).

**GRÁFICO 30: RECURSOS PARA DESARROLLAR CORRECTAMENTE EL TRABAJO**





Al analizar las tareas profesionales volvemos a comprobar que el segmento relacionado con la policía portuaria es el que cuenta con menos recursos para desempeñar su trabajo: el 23,5% de la policía dice no contar nunca con programas y recursos informáticos; el 15,3% no cuenta nunca con información de las novedades y el 6,6% nunca cuenta con información clara y suficiente. También destacar que 48,1% cuenta únicamente a veces con ayuda cuando la necesita. Los trabajadores de oficina/administración son los que cuentan con mayor frecuencia con todos los recursos necesarios para desarrollar su trabajo: el 42% cuenta frecuentemente con tiempo suficiente; el 49,2% cuenta con información clara y suficiente; el 43,6% con programas y recursos informáticos y el 35,6% con información de las novedades.

Al relacionar esta pregunta con el trabajo penoso, estresante y peligroso, vemos cómo aquellos que consideran que su trabajo no es nunca penoso, estresante y peligroso afirman contar siempre o casi siempre con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo. Frente a éstos, encontramos a aquellos que siempre creen que su trabajo es penoso, estresante y peligroso, manifestando importantes carencias relacionadas con todos los recursos planteados.

En relación al sexo, las mujeres afirman contar siempre o casi siempre (con un 33,9%) y frecuentemente (40,4%) con programas y recursos informáticos adaptados al trabajo en mayor proporción que los hombres (15,8% para siempre o casi siempre y 27,7% para frecuentemente). Esto puede explicarse por la mayor relación de las mujeres con trabajos administrativos/de oficina.

Analizando los recursos con los que cuentan los trabajadores a turnos y los que realizan a veces noches encontramos los siguientes resultados: el 48,6% y el 5,5% de los trabajadores a turnos dice contar a veces y nunca respectivamente con información clara y suficiente. Mientras que los que no trabajan a turnos cuentan siempre o casi siempre con un 19,2% y frecuentemente con un 45,6% con esta clase de información. En relación con los programas y recursos informáticos, el 36,4% y el 24,1% de los trabajadores a turnos cuenta a veces y nunca respectivamente con estos recursos. Mientras que el 27,6% y el 37,2% cuenta siempre o casi siempre y frecuentemente respectivamente con ellos.

Entre los que trabajan a veces por la noche, encontramos que un 49,9% y un 5,5% cuenta a veces y nunca respectivamente con información clara y suficiente. Mientras que entre aquellos que no hacen noches el 19,6% y el 45,4% cuenta siempre o casi siempre y frecuentemente respectivamente con información clara y suficiente. De nuevo, al relacionarlos con los programas y recursos informáticos vemos que el 36,8% y el 23,9% cuenta a veces y nunca respectivamente con estos programas. Mientras tanto el 27,6% y el 37,6% tiene siempre o casi siempre y frecuentemente recursos y programas informáticos.

De esta información se desprende que tanto los que trabajan a veces por la noche como los que realizan turnos, cuentan en menor medida con los recursos suficientes para abordar su trabajo que aquellos que no realizan turnos ni noches.

En relación con el grado de satisfacción-insatisfacción, comprobamos que en general entre las máximas satisfacciones encontramos porcentajes elevados en relación con los recursos con los que cuentan para desarrollar su trabajo. Frente a los encuestados que vierten las puntuaciones más bajas de satisfacción, que afirman contar en una baja proporción con los recursos necesarios.

**TABLA 32: RECURSOS PARA DESARROLLAR CORRECTAMENTE EL TRABAJO SEGÚN GRADO DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN**

PARA REALIZAR CORRECTAMENTE SU TRABAJO, EN GENERAL VD. CUENTA CON...

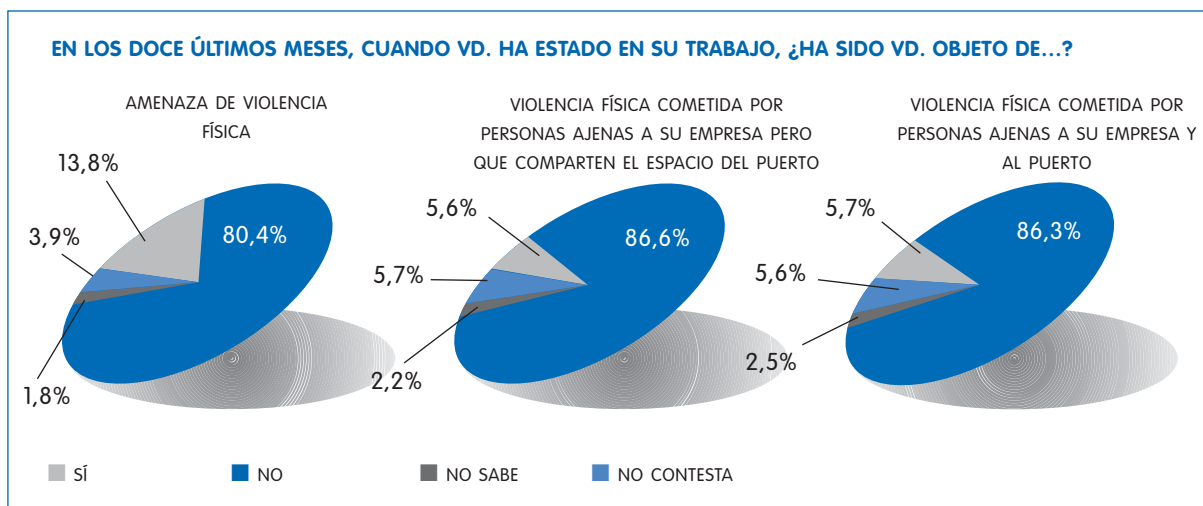
	TOTAL	(P. 6) - GRADO DE SATISFACCIÓN/INSATISFACCIÓN										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NC
% VERTICALES CON JHI <sup>2</sup>												
Total	990	35	28	52	58	152	123	195	188	52	70	37
P17A . - Cuenta con ... Tiempo suficiente												
Siempre o casi siempre	35,5	25,7	17,9	<17,3	20,7	<24,3	29,3	41,5	>44,7	48,1	>60	29,7
Frecuentemente	35,6	22,9	21,4	30,8	>51,7	39,5	43,1	36,4	34,6	30,8	<21,4	32,4
A veces	25,2	31,4	>57,1	>46,2	27,6	32,2	23,6	21	20,7	17,3	14,3	13,5
Nunca	1,1	2,9	0	3,8	0	1,3	>3,3	0,5	0	0	0	2,7
No contesta	2,7	>17,1	3,6	1,9	0	2,6	0,8	0,5	<0,0	3,8	4,3	>21,6
P17B . - Cuenta con ... Información clara y suficiente												
Siempre o casi siempre	16,9	8,6	3,6	<0,0	8,6	<8,6	11,4	19	22,3	>36,5	>35,7	21,6
Frecuentemente	37	<11,4	17,9	21,2	24,1	30,9	36,6	>47,7	>47,9	44,2	38,6	18,9
A veces	38,4	45,7	57,1	>67,3	>63,8	>53,3	48,8	29,7	<26,6	<15,4	<11,4	29,7
Nunca	3,3	>17,1	>14,3	>9,6	1,7	3,3	0,8	2,6	1,1	0	2,9	5,4
No contesta	4,4	>17,1	7,1	1,9	1,7	3,9	2,4	<1,0	2,1	3,8	>11,4	>24,3
P17C . - Cuenta con ... Ayuda cuando la necesite												
Siempre o casi siempre	22,7	11,4	17,9	<1,9	<5,2	17,8	16,3	22,1	>30,9	>46,2	>48,6	16,2
Frecuentemente	31	<2,9	25	28,8	20,7	23	30,9	>40,0	>39,4	36,5	27,1	24,3
A veces	38,2	45,7	46,4	>57,7	>63,8	>50,0	46,3	34,9	<27,1	<15,4	<15,7	29,7
Nunca	3,8	>25,7	7,1	5,8	8,6	3,9	4,9	<1,0	1,6	1,9	0	2,7
No contesta	4,2	>14,3	3,6	5,8	1,7	5,3	1,6	2,1	<1,1	0	8,6	>27,0
P17D . - Cuenta con ... Programas y recursos informáticos bien adaptados al trabajo												
Siempre o casi siempre	19	14,3	14,3	<5,8	10,3	<11,2	<10,6	22,1	>29,3	>36,5	25,7	13,5
Frecuentemente	29,7	17,1	14,3	19,2	31	30,9	35,8	29,7	37,2	26,9	22,9	18,9
A veces	27,9	25,7	35,7	32,7	39,7	32,9	35	30,8	<18,6	21,2	<12,9	24,3
Nunca	14,7	25,7	25	>36,5	17,2	18,4	13	11,3	10,1	<1,9	14,3	13,5
No contesta	8,7	17,1	10,7	5,8	1,7	6,6	5,7	6,2	4,8	13,5	>24,3	>29,7
P17E . - Cuenta con... Información de las novedades para atender correctamente al cliente												
Siempre o casi siempre	12,5	11,4	7,1	<1,9	6,9	7,9	6,5	14,9	>18,1	>25,0	>21,4	5,4
Frecuentemente	26,7	<8,6	10,7	<7,7	25,9	19,1	30,1	32,3	>37,2	32,7	22,9	18,9
A veces	37,6	25,7	46,4	48,1	>58,6	45,4	47,2	36,4	30,3	25	<22,9	18,9
Nunca	10,9	>31,4	>25,0	>30,8	3,4	>18,4	6,5	7,7	<4,3	<0,0	8,6	18,9
No contesta	12,3	22,9	10,7	11,5	5,2	9,2	9,8	8,7	10,1	17,3	>24,3	>37,8

A continuación analizamos cómo afectan las **amenazas y la violencia física** a los trabajadores en el Sector Puertos.

Afortunadamente encontramos que un elevado porcentaje de trabajadores no ha sido objeto de ningún tipo de amenazas (con un 80,4%) ni de violencia física por personas ajenas a la empresa pero que comparten espacio en el puerto (con un 86,6%), ni cometida por personas ajenas a la empresa y al puerto (con un 86,3%).



## GRÁFICO 31: LAS AMENAZAS Y LA VIOLENCIA FÍSICA EN PUERTOS



Es la policía portuaria la que ha sido objeto en mayor proporción tanto de amenazas (con un 33,6%) como de violencia física (con un 13%), que el resto de tipologías profesionales. Estos resultados son coherentes y están ligados a las características y riesgos asociados a cada una de las tareas.

**TABLA 33: LAS AMENAZAS Y LA VIOLENCIA FÍSICA EN PUERTOS SEGÚN TAREA PROFESIONAL**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P18A . - En los últimos doce meses ha sido objeto de... Amenaza de violencia física						
Sí	13,8	<1.6	>33.6	<2.9	<0.0	0
No	80,4	>95.7	<60.6	85,1	93,9	95,5
No sabe	1,8	1,3	1,3	3,4	4,1	0
No contesta	3,9	<1.3	4,5	>8.6	2	4,5
P18B . - En los últimos doce meses ha sido objeto de... Violencia física cometida por personas ajenas a su empresa pero que comparten el espacio del puerto						
Sí	5,6	<0.3	>12.7	2,3	4,1	0
No	86,6	>96.5	77,8	82,2	89,8	100
No sabe	2,2	1,6	2,1	4	2	0
No contesta	5,7	<1.6	7,4	>11.5	4,1	0
P18C . - En los últimos doce meses ha sido objeto de... Violencia física cometida por personas ajenas a su empresa y al puerto						
Sí	5,7	<0.0	>13.0	3,4	2	0
No	86,3	>96.0	<76.5	83,3	93,9	100
No sabe	2,5	2,1	2,9	2,9	2	0
No contesta	5,6	<1.9	7,7	>10.3	2	0

Aparecen algunas diferencias en cuestión de sexo, que ponen de manifiesto que las mujeres sufren en menor medida amenazas (el 93% afirma no haber sufrido amenazas) y violencia física (95% no ha sufrido acciones con violencia física) en el trabajo que los hombres (el 78% confirma no haber sufrido amenazas y el 85% no ha sido objeto de acciones violentas).

Los trabajadores que aportan bajas puntuaciones en relación con su satisfacción en el puesto de trabajo, reconocen haber sido objeto tanto de amenazas como de acciones violentas en un mayor porcentaje que las que dan puntuaciones elevadas de satisfacción laboral.

**TABLA 34: LAS AMENAZAS Y LA VIOLENCIA FÍSICA EN PUERTOS SEGÚN GRADO DE SATISFACCIÓN-INSATISFACCIÓN**

% VERTICALES CON JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 6) - GRADO DE SATISFACCIÓN/INSATISFACCIÓN										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NC
Total	990	35	28	52	58	152	123	195	188	52	70	37
P18A. -En los últimos doce meses ha sido objeto de... Amenaza de violencia física												
Sí	13,8	25,7	>35.7	>26.9	>27.6	16,4	19,5	<8.2	<6.9	3,8	5,7	10,8
No	80,4	62,9	57,1	69,2	65,5	75	80,5	86,7	91	96,2	85,7	56,8
No sabe	1,8	0	0	1,9	3,4	3,3	0	2,6	0	0	2,9	>8.1
No contesta	3,9	>11.4	7,1	1,9	3,4	5,3	<0.0	2,6	2,1	0	5,7	>24.3
P18B. -En los últimos doce meses ha sido objeto de... Violencia física cometida por personas ajenas a su empresa pero que comparten el espacio del puerto												
Sí	5,6	8,6	>17.9	>23.1	>15.5	6,6	2,4	2,6	<1.1	1,9	4,3	5,4
No	86,6	74,3	75	71,2	77,6	84,9	90,2	90,3	96,8	96,2	82,9	59,5
No sabe	2,2	0	3,6	3,8	3,4	3,3	1,6	2,6	<0.0	0	2,9	>8.1
No contesta	5,7	>17.1	3,6	1,9	3,4	5,3	5,7	4,6	<2.1	1,9	10	>27.0
P18C. -En los últimos doce meses ha sido objeto de... Violencia física cometida por personas ajenas a su empresa y al puerto												
Sí	5,7	>14.3	10,7	>19.2	>13.8	5,9	3,3	3,6	2,7	1,9	2,9	5,4
No	86,3	71,4	78,6	76,9	75,9	82,9	90,2	90,8	95,7	96,2	82,9	56,8
No sabe	2,5	0	3,6	1,9	3,4	>5.3	1,6	2,1	<0.0	0	4,3	>10.8
No contesta	5,6	>14.3	7,1	1,9	6,9	5,9	4,9	3,6	<1.6	1,9	10	>27.0

Otro aspecto a considerar es que el porcentaje asociado a las amenazas y a la violencia física es más elevado entre los trabajadores a turnos (con un 27,6% y un 11% respectivamente) y los que a veces trabajan por las noches (con un 27,1% y un 11% respectivamente), que entre los que no trabajan a turnos (el 2,1% no ha sido objeto de amenazas y 1% no ha sufrido acciones violentas) y los que no hacen noches (un 2,2% no le han amenazado y un 1% no ha sido objeto de violencia).

Los trabajadores que consideran que siempre o frecuentemente su trabajo es penoso, han sufrido amenazas en un 46,9 y un 35,6% respectivamente frente a los que consideran que nunca o casi nunca su trabajo es penoso que las han sufrido en un 7 y un 4,5% respectivamente.

Lo mismo sucede en relación con la violencia física, puesto que los trabajadores que consideran que su trabajo es penoso siempre y frecuentemente han sufrido violencia física por personas ajenas a la empresa pero no al puerto en un 18,8% y un 20,7% respectivamente y han sido objeto



de violencia física por personas ajenas a la empresa y al puerto en un 15,6% y un 21,8% respectivamente.

En relación con el estrés, aquellos que consideran que siempre su trabajo es estresante han sufrido amenazas en el 34% de los casos. En cambio, únicamente un 3,6% de los trabajadores que no consideran su trabajo estresante ha sufrido amenazas.

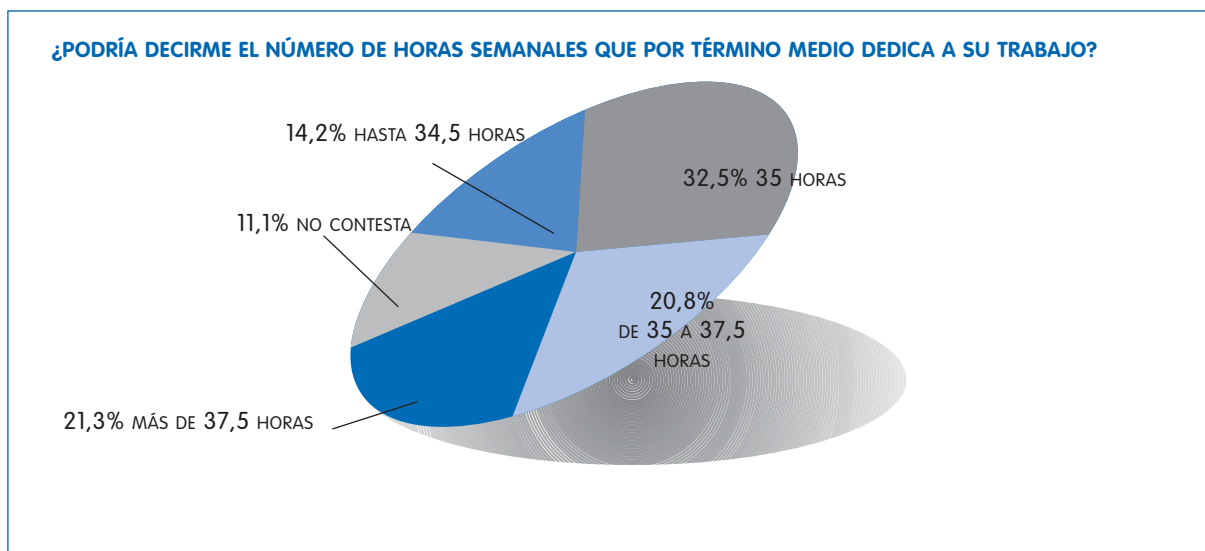
Obviamente, existe una relación directa de las amenazas y la violencia física con considerar que el trabajo que se desempeña es peligroso. Es por ello que de los empleados que trabajan siempre bajo condiciones peligrosas el 45,7% confirma haber sido objeto de amenazas y de los que creen que trabajan con frecuencia bajo peligro el 34,4% ha sido objeto de amenazas.

Los empleados que trabajan siempre y frecuentemente bajo condiciones peligrosas han sufrido acciones violentas por personas ajenas a la empresa pero no al puerto en un 22,5% y un 20,5% respectivamente y acciones violentas por personas ajenas a la empresa y al puerto en un 20% y un 23%.

### 5.3. Horario y jornada de trabajo

A continuación se tratan cuestiones relacionadas con el tiempo dedicado al trabajo en el ámbito de Puertos del Estado, es decir, todo lo relativo a jornadas, turnos, horario, respeto del mismo, etc. En primer lugar, se ha preguntado por **el número de horas semanales por término medio que dedica a su trabajo**. Los resultados arrojan una media de 35,6 horas de trabajo, dedicando menos de 35 horas prácticamente la mitad de los encuestados (un 46,7%) y más de 37 horas y media un 21,3% de los encuestados.

**GRÁFICO 32: NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO**



Se va a dedicar más o menos número de horas semanales en función de la tarea profesional desempeñada. Siendo la policía portuaria la que dedica un mayor número de horas semanales al trabajo, puesto que un 29,6% de estos empleados dedican a su trabajo más de 37 horas y media. En el otro extremo nos encontramos con los profesionales de oficina y administración que son los que dedican el menor número de horas semanales, más de la mitad de estos profesionales invierten en su trabajo menos de 35 horas.

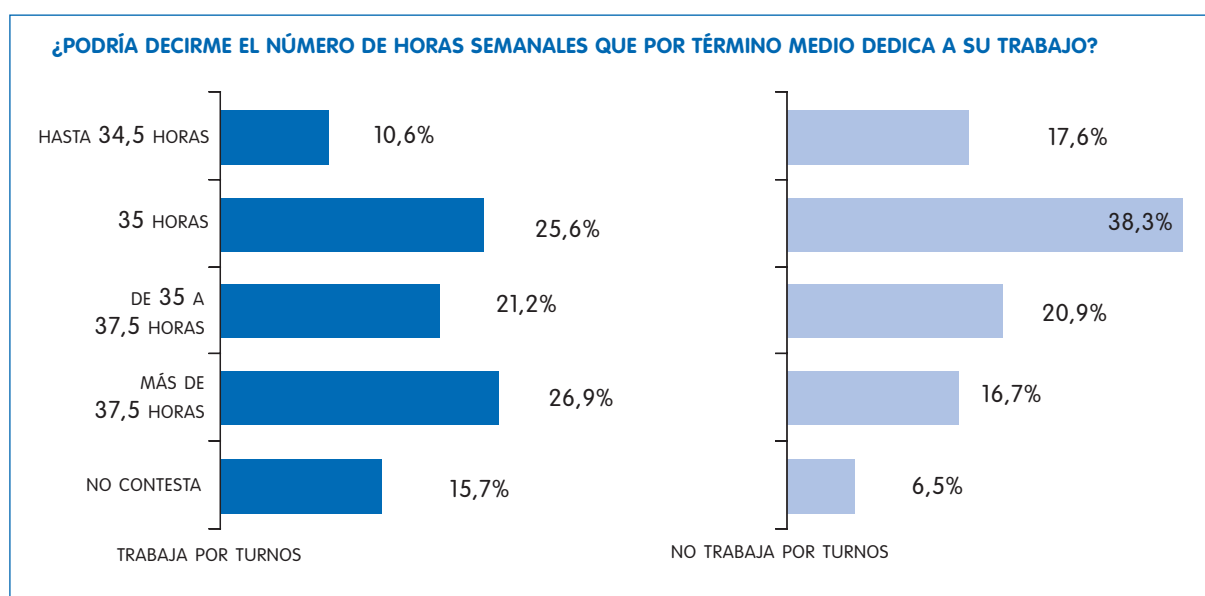
**TABLA 35: NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO SEGÚN TAREA PROFESIONAL**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P19 - Horas semanales						
Hasta 34,5 horas	14,2	>19,9	11,4	9,8	8,2	9,1
35 horas	32,5	>39,9	<24,9	31,0	42,9	22,7
De 35 a 37,5 horas	20,8	19,7	21,2	27,0	10,2	18,2
Más de 37,5 horas	21,3	<15,4	>29,6	<13,8	16,3	>50,0
No contesta	11,1	<5,1	13,0	>18,4	>22,4	0,0
Media	35,63	34,13	37,01	34,88	36,21	43,80

Encontramos diferencias significativas al relacionar las horas de trabajo con los trabajadores a turnos y los que trabajan a veces por la noche.

Los que trabajan con sistema de turnos dedican más horas semanales al desempeño de su trabajo que los que no trabajan a turnos. Mientras el 36,2% de los empleados a turnos trabajan menos de 35 horas semanales y un 26,9% trabaja más de 37 horas y media. Un 55,9% de los empleados que no hacen turnos, trabajan menos de 35 horas semanales y un 16,7% lo hace más de 37 horas y media.

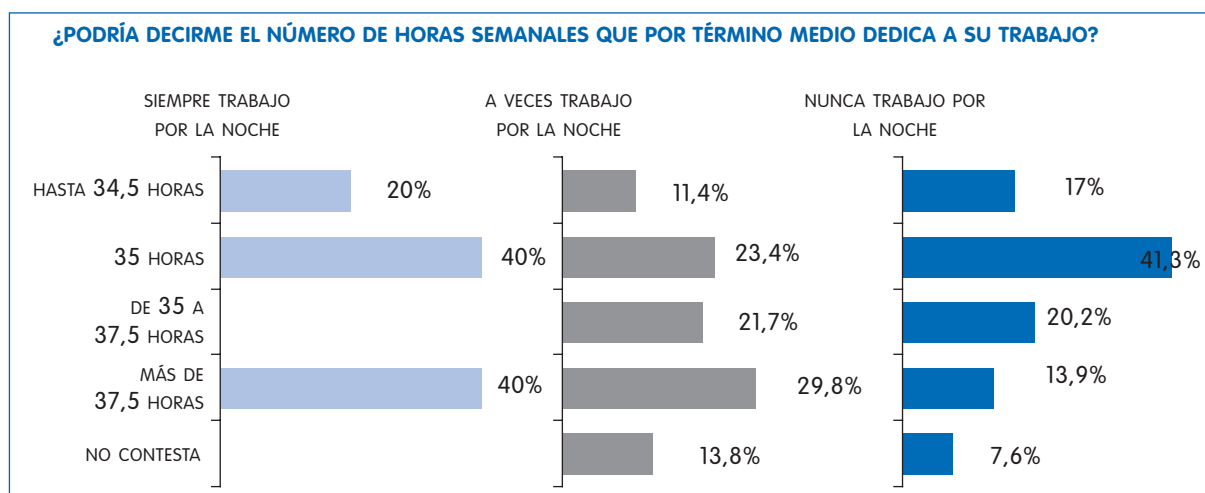
**GRÁFICO 33: NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO SEGÚN TRABAJO A TURNOS**



Al analizar la variable trabajo de noche, apreciamos cómo las medias más bajas se sitúan entre aquellos que no trabajan por la noche, éstos trabajan una media de 34 horas frente a los que trabajan por las noches que lo hacen una media de 37 horas semanales.



**GRÁFICO 34: NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO SEGÚN TRABAJA POR LA NOCHE**



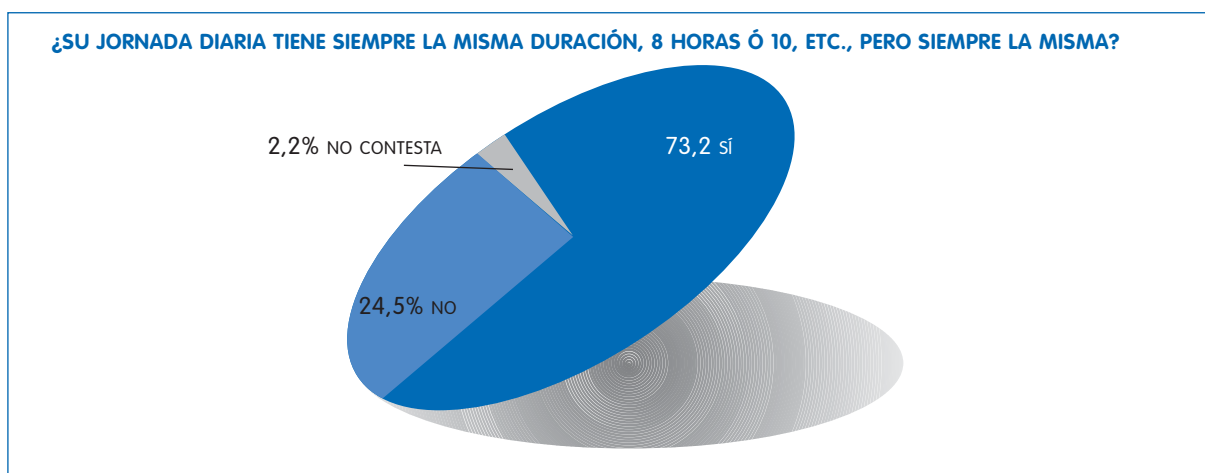
Si consideramos el sexo, apreciamos como en las mujeres la media de horas trabajadas es algo menor que la de los hombres (33 horas frente a 36).

Atendiendo a la edad, vemos cómo son los más jóvenes los que más horas trabajan (con una media de 38 horas), le siguen los mayores de 50 años (con una media de 36 horas), a la par encontramos a los trabajadores con edades comprendidas entre los 36 y los 50 años (con una media de 35,6 horas trabajadas) y por último, los que menos horas trabajan de media son los que tienen edades entre los 25 y los 35 años (con una media de 34,9 horas).

A continuación se profundiza en el tema preguntando a los trabajadores si **su jornada laboral diaria** tiene siempre la misma duración o por el contrario es variable.

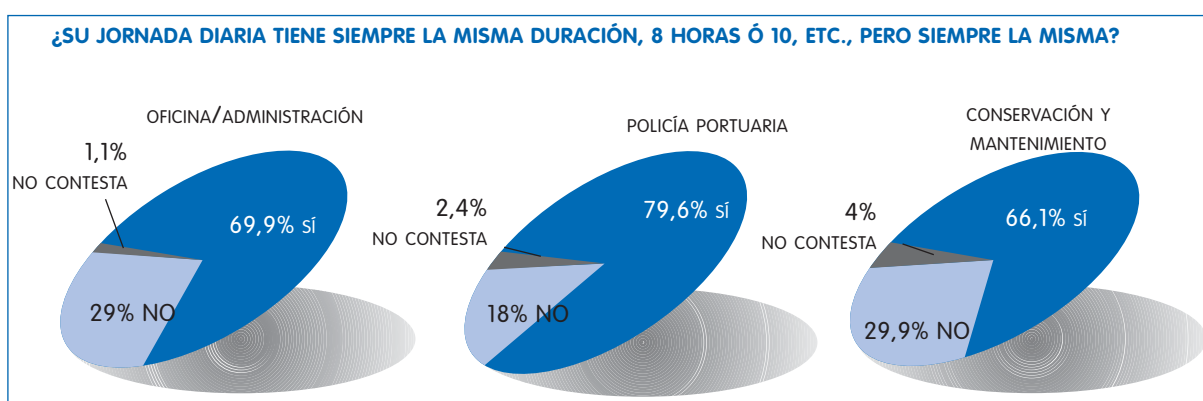
La mayoría de los trabajadores, en concreto un 73,2% dedica siempre las mismas horas diarias a su trabajo.

**GRÁFICO 35: DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL**



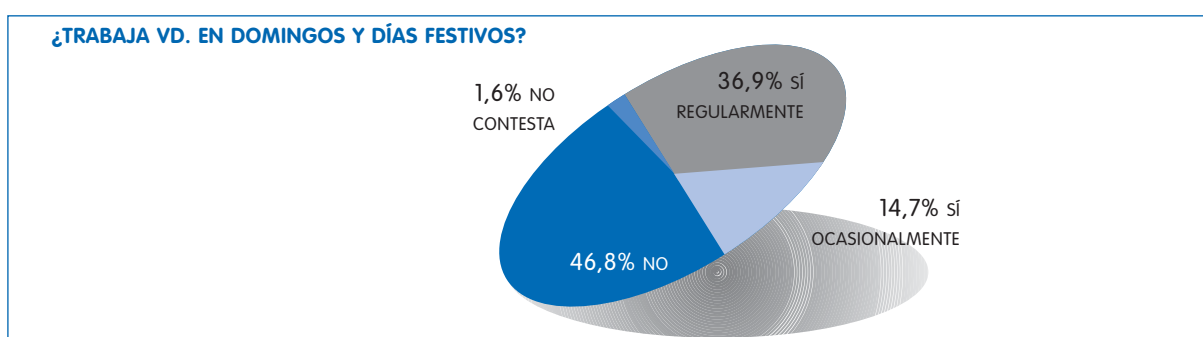
En relación con la tarea profesional, la policía portuaria es la que menos varía la duración de su jornada laboral (con un 18%) frente a los trabajadores de oficina/administración (con un 29%) y los de conservación y mantenimiento (con un 29,9%).

**GRÁFICO 36: DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL SEGÚN TAREA PROFESIONAL**



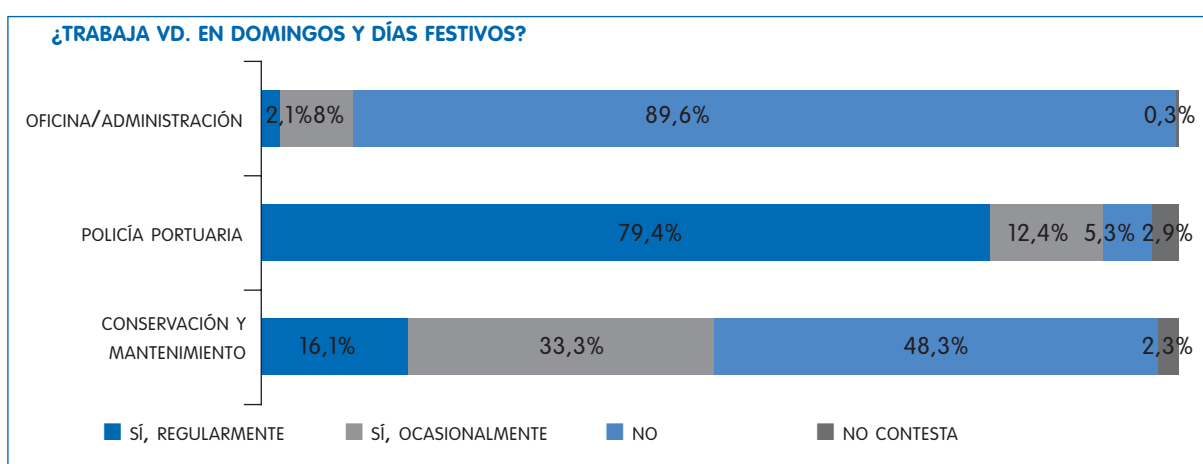
Respecto a la cuestión de si se **trabajan domingos y festivos**, prácticamente la mitad de los encuestados afirman no trabajar en festivos y sí lo hacen regularmente el 36,9 y ocasionalmente el 14,7% de los encuestados.

**GRÁFICO 37: TRABAJO EN FESTIVOS**



Por tema profesional, vemos que la policía portuaria es la que trabaja con mayor frecuencia los domingos y festivos puesto que el 79,4% de ellos trabaja en estos días regularmente y el 12,4% lo hace de manera ocasional. Al contrario, los trabajadores de oficina/administración son los que menos trabajan en días festivos, puesto únicamente lo hacen de manera regular el 2,1% y de forma ocasional el 8%.

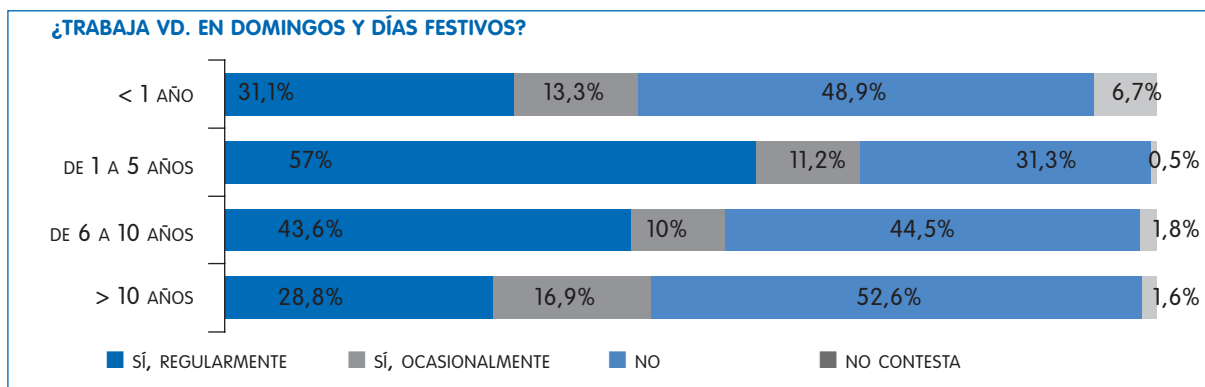
**GRÁFICO 38: TRABAJO EN FESTIVOS SEGÚN TAREA PROFESIONAL**





Son los trabajadores con experiencia de 1 a 5 años en el sector quienes trabajan más habitualmente los días festivos (el 57% lo hace regularmente y el 11,2% lo hace de forma ocasional). Le siguen los empleados con experiencia de 6 a 10 años, de los cuáles el 43,6% trabaja regularmente y el 10% lo hace de forma ocasional. Son los más jóvenes y los más mayores los que menos trabajan estos días.

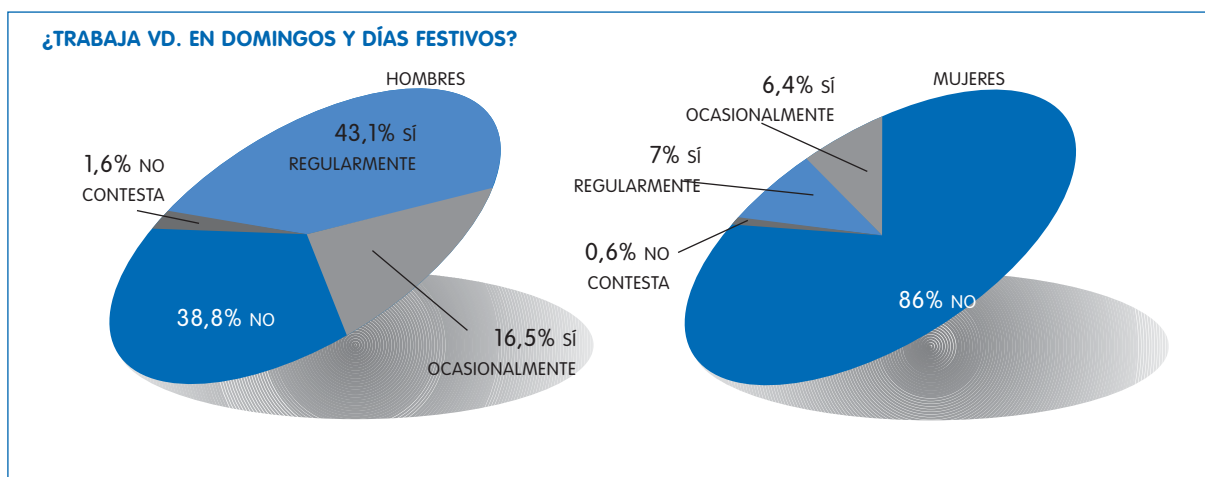
**GRÁFICO 39: TRABAJO EN FESTIVOS SEGÚN AÑOS DE EXPERIENCIA**



Los datos anteriores se relacionan directamente con la edad de los empleados, es por ello que los más mayores son los que menos trabajan los días festivos (haciéndolo regularmente el 26,1% y ocasionalmente el 19,3%). Los trabajadores con edades comprendidas entre los 25 y los 35 años son los que más trabajan los días de fiesta (haciéndolo regularmente la mitad de ellos y de forma ocasional el 9,9%).

Aparecen claras diferencias en función del sexo, siendo las mujeres las que menos trabajan los días festivos, únicamente lo hacen regularmente el 7% y de forma ocasional el 6,4%. Mientras que el 43,1% de los hombres trabaja de manera regular los días festivos y el 16,5% de forma ocasional.

**GRÁFICO 40: TRABAJO EN FESTIVOS SEGÚN SEXO**



De los datos se desprende que son los empleados de noche y de turnos los que más trabajan los días festivos, son cuestiones laborales que se encuentran íntimamente ligadas. El 78,4% de los trabajadores a turnos trabajar regularmente los días festivos y el 12,8% lo hace de manera ocasional. Y el 76,6% de los que trabajan a veces de noche trabajan los festivos de forma regular y el 19% lo hace ocasionalmente.

GRÁFICO 41: TRABAJO EN FESTIVOS SEGÚN TRABAJO A TURNOS

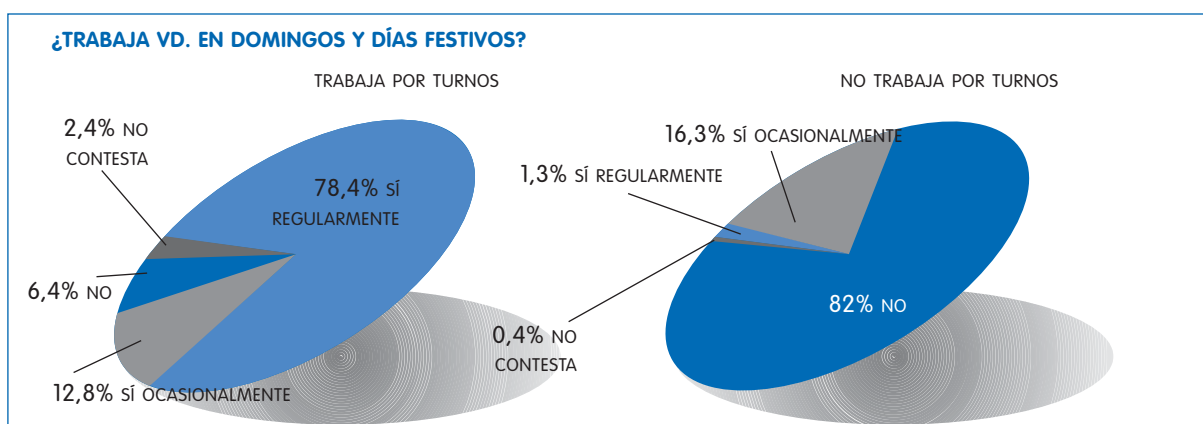
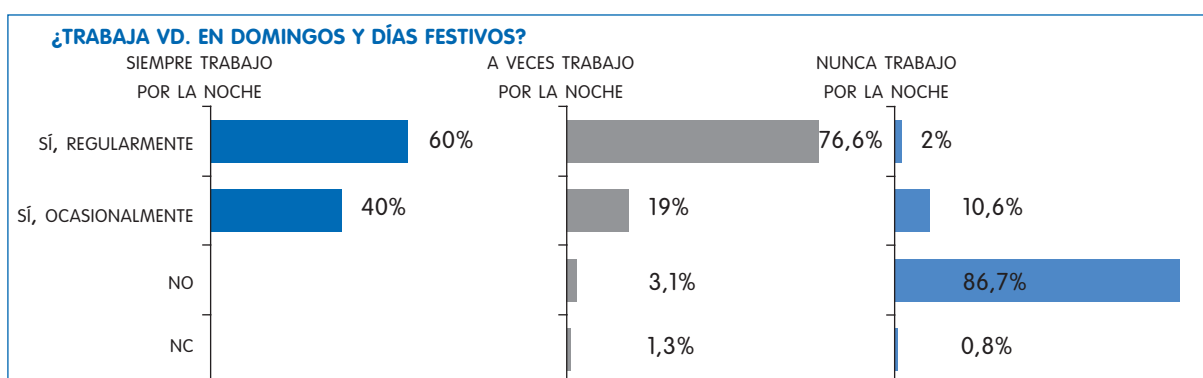


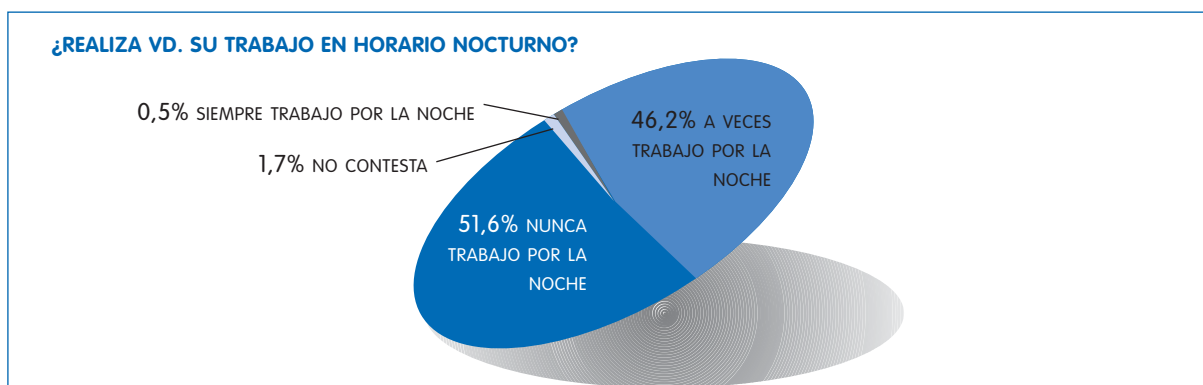
GRÁFICO 42: TRABAJO EN FESTIVOS SEGÚN TRABAJO NOCTURNO



Destacar cómo los trabajadores que consideran que su trabajo es penoso, estresante y peligroso siempre o frecuentemente, son los que en mayor porcentaje tienen que trabajar regularmente los domingos y festivos. Esta puede ser una de las razones que explique los motivos que llegan a asociar al trabajo esos adjetivos.

También se preguntaba en el cuestionario si se **trabaja en horario nocturno**, a lo que la mitad de los encuestados contestaron no hacerlo nunca y el 46,2% afirmaron hacerlo a veces, cuestión que como vemos se encuentra muy polarizada.

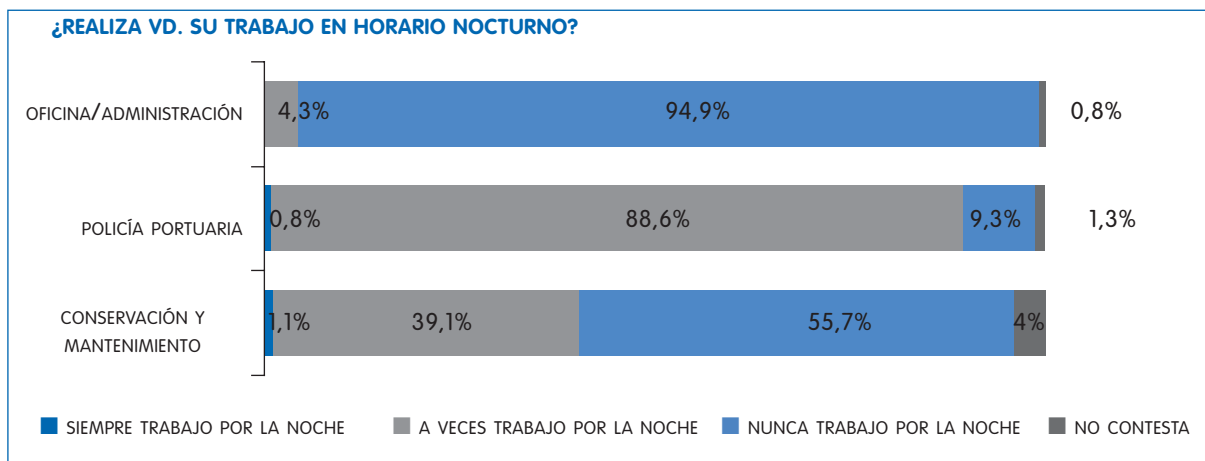
GRÁFICO 43: TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO





De nuevo, vuelve a ser la policía portuaria la que se encuentra más afectada por los horarios de la noche, puesto que el 88,6% de éstos tienen a veces horarios nocturnos. Los trabajadores de oficina/administración son los que menos se necesita que trabajen por la noche es por ello que únicamente lo hacen a veces el 4,3% de los encuestados. En general, hay una tendencia a que los trabajadores de conservación y mantenimiento no suelen trabajar por la noche, pero también nos encontramos que un 39,1% de ellos tiene que acudir a trabajar en horario nocturno.

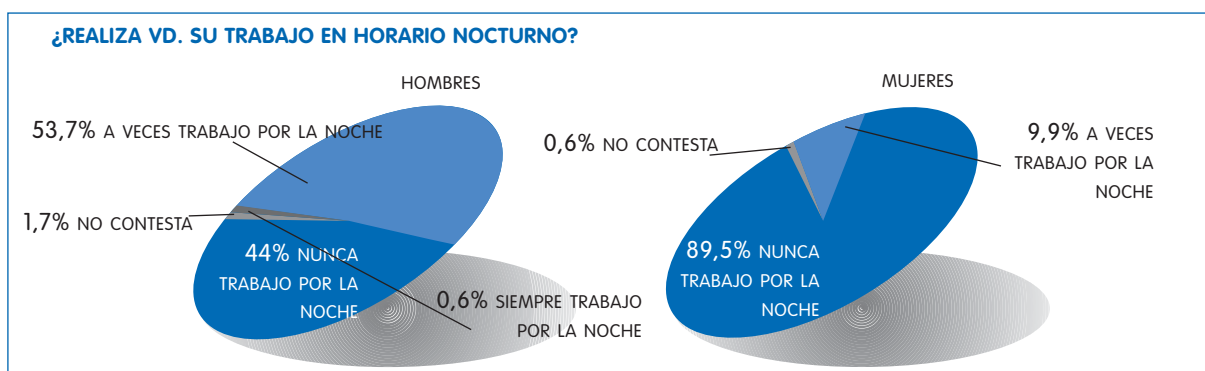
**GRÁFICO 44: TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO SEGÚN TAREA PROFESIONAL**



Un porcentaje interesante de trabajadores de todas las edades y de los diferentes niveles de experiencia se encuentran afectados por el horario nocturno, aunque son los que llevan trabajando en el sector entre 1 y 5 años los que más les toca trabajar por la noche (un 63,6% de ellos lo hace de forma ocasional). Un 56,3% de los trabajadores de edades comprendidas entre los 25 y los 35 años acuden a trabajar por la noche.

En función del sexo, son los hombres los que trabajan por la noche en una proporción mayor que las mujeres. Mientras que un 53,7% de los hombres trabaja por la noche, sólo lo hace en ese horario el 9,9% de las mujeres.

**GRÁFICO 45: TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO SEGÚN SEXO**

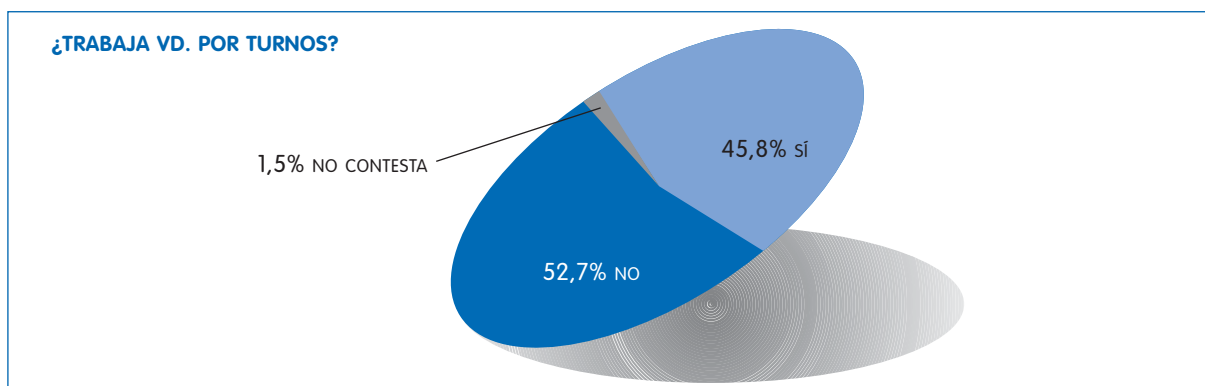


Parece existir una clara relación entre el trabajo a turnos y el nocturno, puesto que el 89,4 de los que trabajan a turnos también trabaja por la noche. En cambio, únicamente el 8,8% de los que no trabajan a turnos lo hacen también por la noche.

Es interesante señalar también que aquellos trabajadores que consideran que su actividad laboral es penosa, estresante y peligrosa siempre o frecuentemente, son los que más trabajo nocturno realizan.

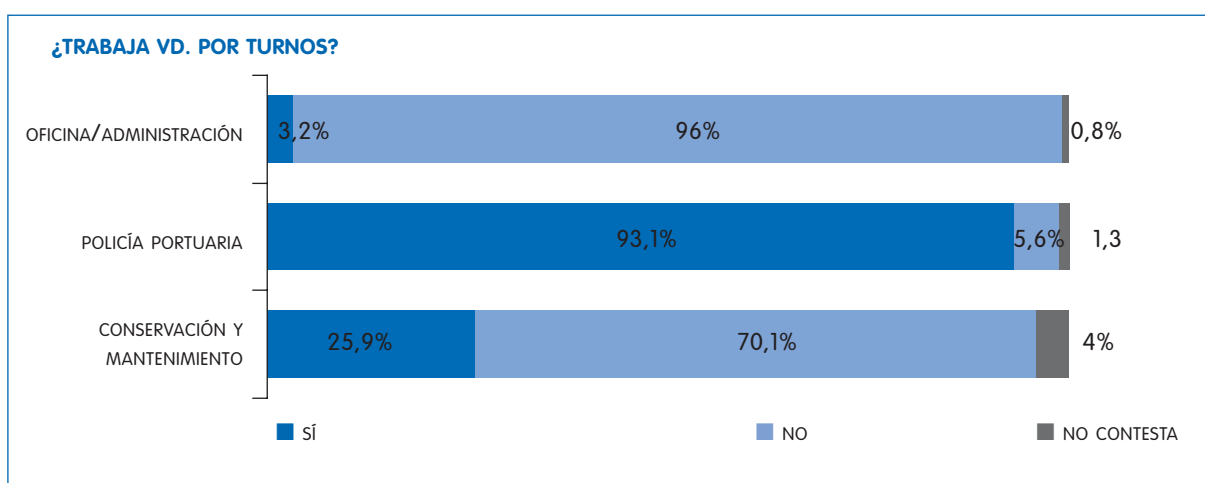
A continuación analizamos el **trabajo a turnos** de los empleados encuestados. Nuevamente la muestra se encuentra muy polarizada en este sentido, puesto que el 52,7% de los encuestados sí realizan trabajos a turnos y el 45,8% no lo hace.

**GRÁFICO 46: TRABAJO POR TURNOS**



Por tarea profesional, prácticamente el total de la policía portuaria entrevistada (el 93,1%) trabaja a turnos, únicamente el 5,6% de éstos no sigue ese sistema. Le siguen, pero a gran distancia los trabajadores de conservación y mantenimiento, trabajando a turnos el 25,9%. Y únicamente el 3,2% de los de oficina/administración trabajan a través del sistema de turnos.

**GRÁFICO 47: TRABAJO POR TURNOS SEGÚN TAREA PROFESIONAL**



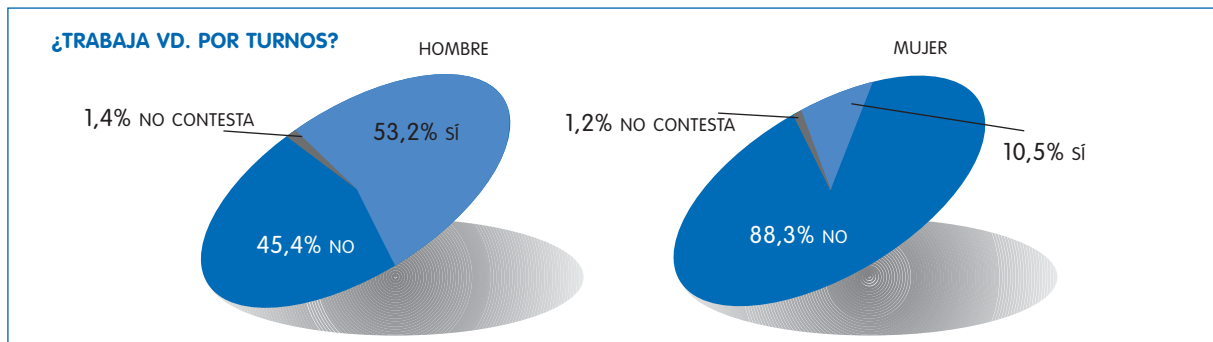
Por edad, los más jóvenes son el segmento de edad que más trabaja a turnos, siendo los más mayores los que menos se encuentran sometidos a este sistema. De hecho, a medida que aumenta la edad de los trabajadores menor es la frecuencia de realización de turnos.

Son los trabajadores con una experiencia en el sector de 1 a 5 años los que en mayor proporción realizan turnos (el 64% de éstos trabajadores lo hace por turnos). Nuevamente, los trabajadores más experimentados en el sector son los que menos se ven afectados por el sistema de turnos (el 37,8% de los trabajadores con una experiencia superior a 10 años trabaja a turnos).

Es más frecuente que los hombres (un 53,2%) se encuentren sometidos al sistema de turnos que las mujeres (un 10,5%).



## GRÁFICO 48: TRABAJO POR TURNOS SEGÚN SEXO

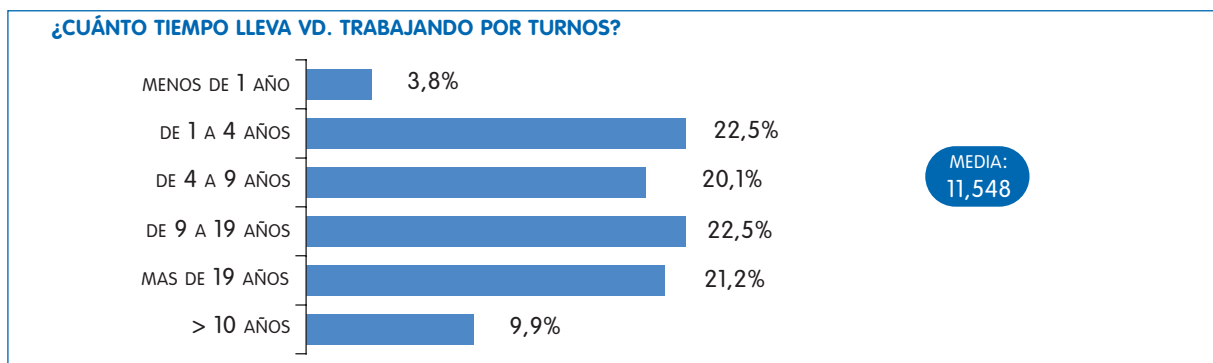


Aparece una relación directa entre la realización de turnos y considerar que el trabajo realizado es penoso, estresante y peligroso. Puesto que a medida que más se considera que el trabajo tiene las condiciones antes mencionadas, el porcentaje de personas que están sometidas al sistema de turnos es mayor.

Analizando más en profundidad los cambios de turno vemos que en el caso de los que sí trabajan por turnos, lo más habitual es tardar más de cinco días en cambiar de turno, concretamente esto ocurre en el 37,3% de los casos, en el 24,3% de los casos se tardan entre 3 y 5 días en cambiar de turno y lo menos habitual es cambiar de turno antes de los dos días, sólo en el 18,5% de los casos se produce esta situación. La media de cambio de turnos se encuentra en la semana.

Al valorar el **tiempo que llevan trabajando con el sistema de turnos**, señalar que el 43,7% de las personas que trabajan en turnos llevan haciéndolos más de 9 años y que el 42,6% los lleva realizando entre 1 y 9 años y que un 3,8% lleva con el sistema de turnos menos de un año.

## GRÁFICO 49: TIEMPO TRABAJADO CON SISTEMA DE TURNOS



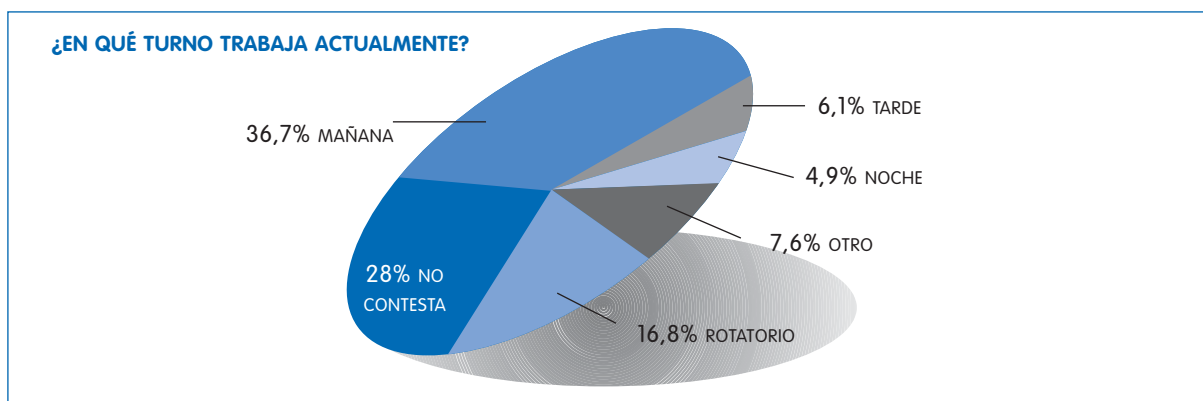
En relación con la edad y los años de trabajo en el sector, señalar que como es de esperar, el 25% de los más jóvenes lleva trabajando con el sistema de turnos menos de un año y el 75% entre 1 y 4 años. La mayoría de los trabajadores con edades entre los 25 y los 35 años (un total del 88,1%) se encuentra trabajando a turnos menos de 9 años. En cambio, prácticamente la mitad de los mayores de 50 años, se encuentran trabajando a turnos más de 19 años.

En función de los años de experiencia en el sector, indicar que el 65,2% de los trabajadores con una experiencia inferior a un año, llevan en el sistema de turnos también menos de un año. En cambio de los que trabajan por sistema de turnos, el 78,9% de los trabajadores que cuentan con la mayor experiencia en el sector lleva con este sistema más de 9 años.

Se explica fácilmente que los años de experiencia en el sector se encuentran directamente relacionados con los años que llevan trabajando con el sistema de turnos.

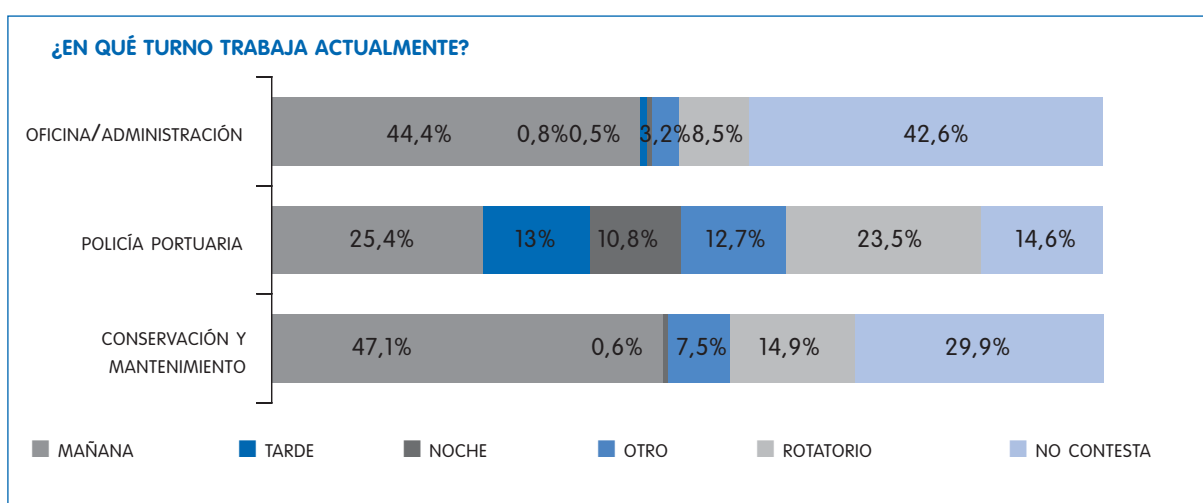
A continuación vamos a analizar el **turno en el que se encuentran concretamente los trabajadores**. Lo primero a destacar es el alto porcentaje de entrevistados que no contestan a esta cuestión. Una vez señalado esto, vemos como el 36,7% tiene turno de mañana (es el turno más habitual en estos momentos), y que un porcentaje interesante, como es el 16,8%, señala tener en la actualidad un turno rotatorio. Aparecen, pero de manera más residual, los turnos de tarde en un 6,1% de los casos y los de noche en el 4,9% de los casos.

**GRÁFICO 50: TURNO DE TRABAJO**



Al relacionar los turnos con la tarea profesional vemos como la policía portuaria es portadora en un mayor porcentaje que el resto de tipologías del turno rotatorio (con un 23,5%) y del turno de noche (con un 10,8%). A niveles muy similares encontramos que los trabajadores de oficina/administración y conservación/mantenimiento se encuentran realizando en la actualidad en su mayoría el turno de mañana (con un 44,4% y un 47,1% respectivamente).

**GRÁFICO 51: TURNO DE TRABAJO SEGÚN TAREA PROFESIONAL**

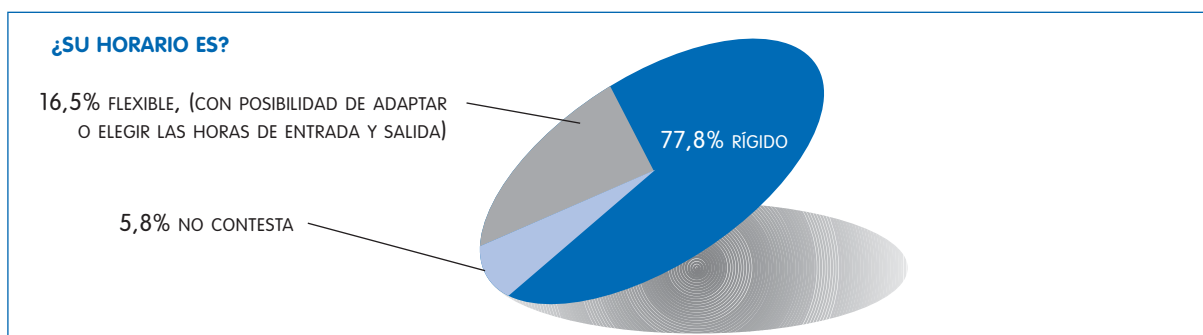


En función del sexo, destacar cómo los hombres realizan más que las mujeres los turnos rotatorios (18,8% y 7% respectivamente) y los turnos nocturnos, como ya hemos señalado antes.

A continuación vamos a valorar la **rigidez y flexibilidad de los horarios en los trabajadores de puertos**. La mayoría de los horarios de los empleados son rígidos, esto ocurre en el 77,8% de los casos. Solamente el 16,5% de los trabajadores cuenta con horario flexible.

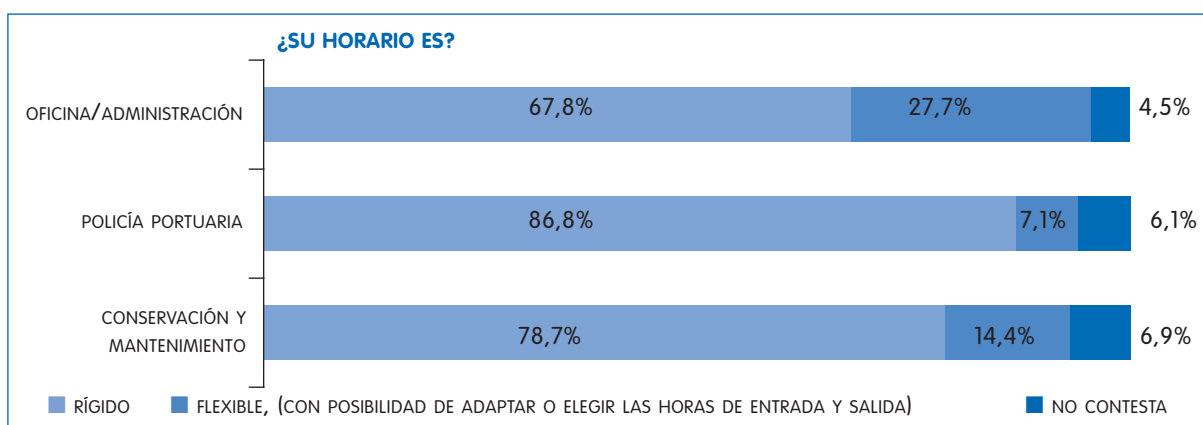


**GRÁFICO 52: TIPO DE HORARIO**



Indicar que la rigidez en el cumplimiento de los horarios es mayor entre la policía portuaria con un 86,8%, le siguen de cerca los trabajadores de conservación y mantenimiento con el 78,8% de los casos. El horario se hace más flexible entre los de oficina/administración, disfrutan de esa flexibilidad el 27,7% de estos trabajadores.

**GRÁFICO 53: TIPO DE HORARIO SEGÚN TAREA PROFESIONAL**



En relación con el sexo, son las mujeres las que tienen un horario más flexible (con un 28,7%) que los hombres (con un 14%), adaptando de esta manera mejor las horas de entrada y de salida. Aunque en ambos casos se impone la rigidez del horario en sus puestos de trabajo.

Aunque la rigidez del horario impera en todos los casos, los que no realizan turnos cuentan con mayor flexibilidad en su horario laboral (en un 24,5% de los casos) que los que están sometidos al sistema de turnos (en un 7,3% de los casos).

**TABLA 36: TIPO DE HORARIO SEGÚN TURNO DE TRABAJO**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 23) - TRABAJA A TURNOS		
		SÍ	NO	NC
Total	990	453	522	15
P27 . - Horario				
Rígido	77,8	>87,0	<69,9	73,3
Flexible (con posibilidad de adaptar o elegir las horas de entrada y salida)	16,5	<7,3	>24,5	13,3
No contesta	5,8	5,7	5,6	13,3

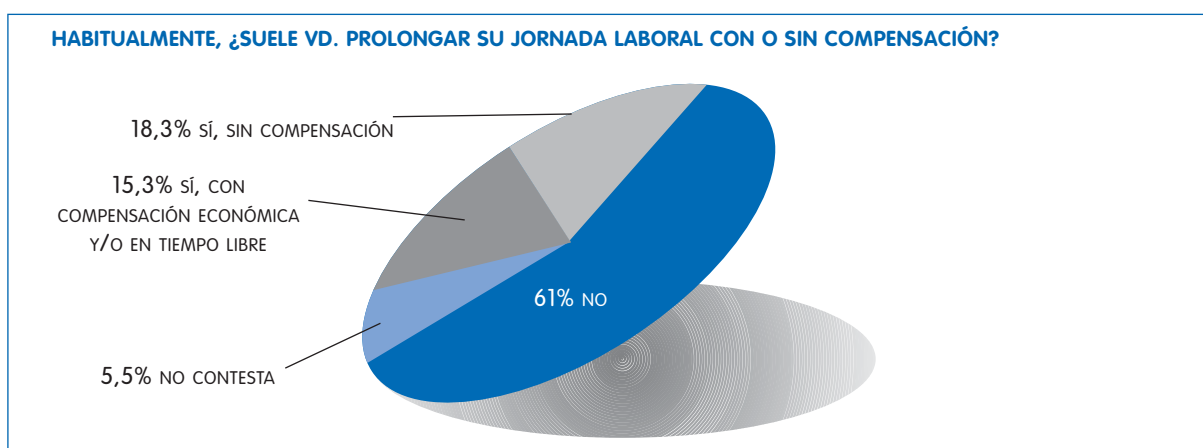
Tal como sucede en otras ocasiones son los que no realizan noches los que cuentan con más ventajas, puesto que el 22,1% de los casos disfruta de flexibilidad horaria. En cambio, sólo el 10,3% de los que realizan horarios nocturnos tiene esa flexibilidad de entrada y salida.

**TABLA 37: TIPO DE HORARIO SEGÚN NOCTURNIDAD**

	TOTAL	(P. 14A) - TRABAJO PELIGROSO			
% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>		SIEMPRE	A VECES	NUNCA	NC
Total	990	5	457	511	17
P27 . - Horario					
Rígido	77,8	100,0	84,7	72,6	41,2
Flexible (con posibilidad de adaptar o elegir las horas de entrada y salida)	16,5	0,0	<10,3	>22,1	17,6
No contesta	5,8	0,0	5,0	5,3	>41,2

En la siguiente pregunta se planteaba si el trabajador prolonga su jornada laboral con o sin compensación. El 60% de los encuestados afirma no prologar su jornada laboral. Los encuestados que sí prolongan su jornada laboral, lo hacen sin compensación de ningún tipo en el 18,3% de los casos y en el 15,3% se afirma recibir una compensación de carácter económico o de tiempo libre.

**GRÁFICO 54. LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA LABORAL**

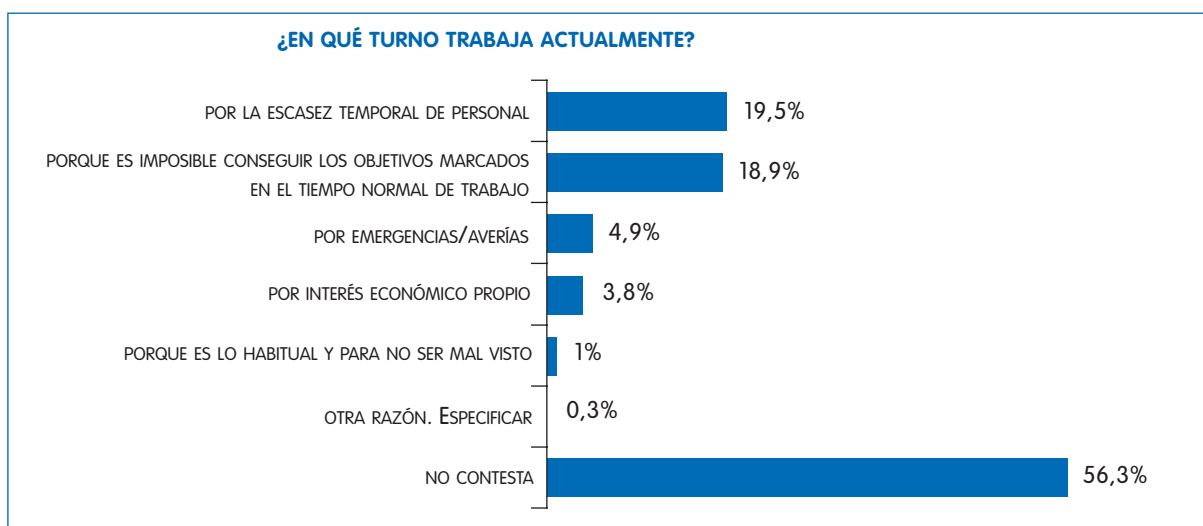


El puesto de trabajo que recibe más compensaciones económicas o de tiempo libre cuando prolonga su jornada laboral es el de conservación y mantenimiento (en un 31,6%), la policía portuaria también recibe este tipo de compensaciones cuando alarga su jornada laboral (en un 16,9%). Son los trabajadores de oficina/administración los que a pesar de prolongar su jornada laboral, en general no reciben ningún tipo de compensación. Únicamente en el 4,3% de los casos recibe compensación.

Las razones que manifiestan los encuestados por las que suelen prolongar su jornada laboral son principalmente dos: la escasez temporal de personal (con un 19,5%) y porque es imposible alcanzar los objetivos marcados en el tiempo de trabajo normal (con un 18,9%). El resto de explicaciones aparecen de forma más residual; por emergencias y averías (con un 4,9%), por interés económico propio (con un 3,8%) y porque es lo habitual y para no ser mal visto (con un 1%). Creemos importante subrayar que más de la mitad de la muestra encuestada no ha contestado a esta pregunta, tal vez porque no prolonguen su jornada laboral, tal y como hemos visto en la pregunta anterior.



## GRÁFICO 55. MOTIVOS DE PROLONGACIÓN DE LA JORNADA



Considerando la tarea profesional, la policía portuaria prolonga en un 32,8% de los casos su jornada laboral por la escasez de personal, mientras que para los trabajadores de oficina/administración y de conservación/mantenimiento la prolongación del horario se explica principalmente porque consideran que es imposible alcanzar los objetivos marcados con el horario normal de trabajo (con un 29% y 20,7% respectivamente).

Resulta interesante señalar que el 6,6% de la policía portuaria prolonga su trabajo por intereses personales como es el económico.

**TABLA 38. MOTIVOS DE PROLONGACIÓN DE LA JORNADA SEGÚN TAREA PROFESIONAL**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P29 . - Razones para prolongar su jornada habitual						
Por la escasez temporal de personal	19,5	<7,7	>32,8	14,4	<4,1	>63,6
Por interés económico propio	3,8	<0,5	>6,6	5,7	0,0	4,5
Porque es imposible conseguir los objetivos marcados en el tiempo normal de trabajo	18,9	>29,0	<9,8	20,7	14,3	9,1
Porque es lo habitual y para no ser mal visto	1,0	1,9	0,8	0,0	0,0	0,0
Otra razón. Especificar	0,3	0,3	0,0	>1,1	0,0	0,0
Por emergencias/Averías	4,9	2,9	<2,4	>15,5	6,1	0,0
No contesta	56,3	61,7	52,9	48,9	>77,6	27,3

En relación con el sexo, los hombres manifiestan tener que prolongar su jornada laboral por no contar con personal suficiente para abordar el trabajo en un 22,3% de los casos. En cambio, las mujeres centran la prolongación de la jornada laboral en el hecho de no contar con tiempo suficiente en su horario normal para abordar los objetivos marcados.

Vuelve a aparecer relación entre los trabajadores a turnos y los que a veces realizan trabajos nocturnos, puesto que ambos consideran que la principal causa por la que prolongan su jornada laboral es la escasez de personal (con un 32,2% y un 31,5% respectivamente). El interés económico motiva a un 6% en ambos casos a prolongar su jornada laboral.

En cambio, los que no realizan turnos y los que nunca tienen horario nocturno coinciden en achacar la prolongación de su tiempo de trabajo a que los objetivos marcados no se pueden conseguir con el horario normal (24,4% y 25,4% respectivamente).

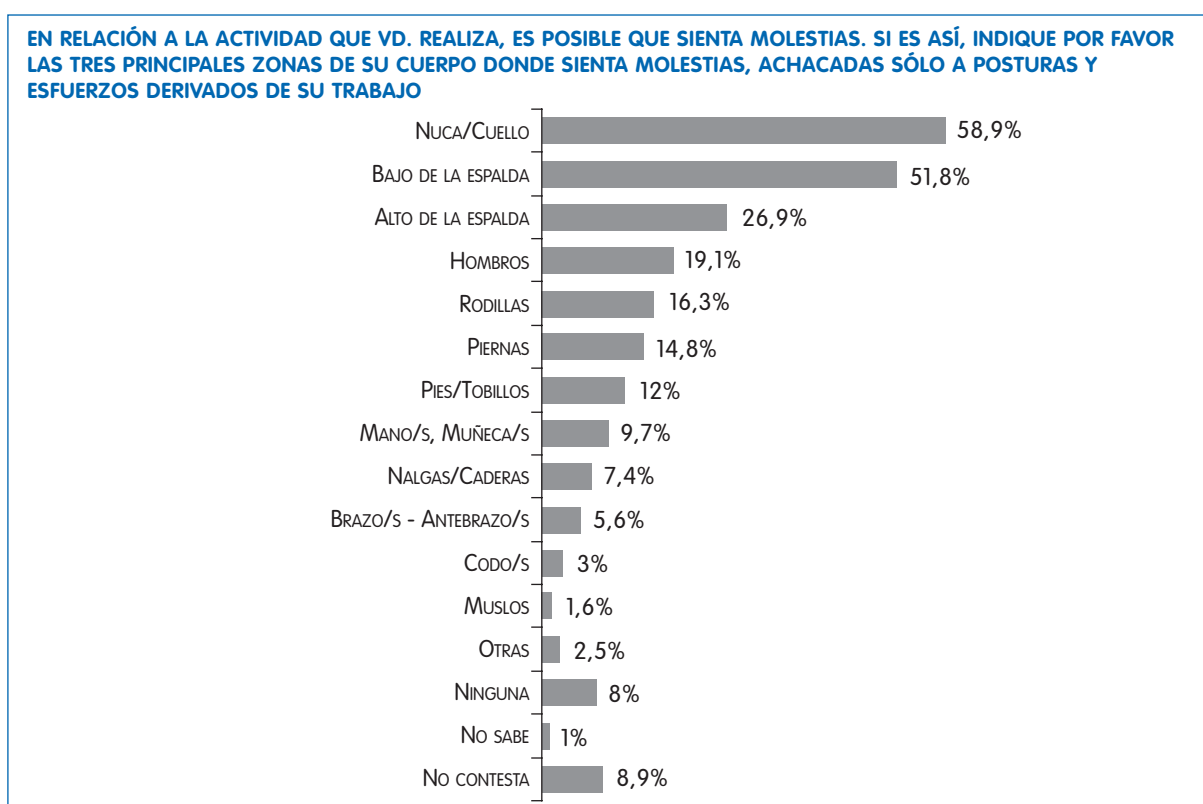
### 3.4. Salud

Ahora vamos a abordar cuestiones relacionadas con la salud de los trabajadores: posibles síntomas de dolencias, reconocimientos médicos, etc.

Tras analizar las principales zonas del cuerpo del trabajador en las que puede acusar molestias debidas a posturas y esfuerzos requeridos por su trabajo habitual, se observa que la principal causa de molestia es la nuca/cuello (58,9%) seguido de la zona de la espalda, tanto en el bajo de la espalda (51,8%) como en el alto de la espalda (26,9%).

Le siguen, por orden de importancia, y con menor incidencia, los hombros (19,1%), rodillas (16,3%), piernas (14,8%), pies/tobillos (12,0%) y con porcentajes inferiores al 10% manos/muñecas, nalgas/caderas, brazos/antebrazos, codos y muslos.

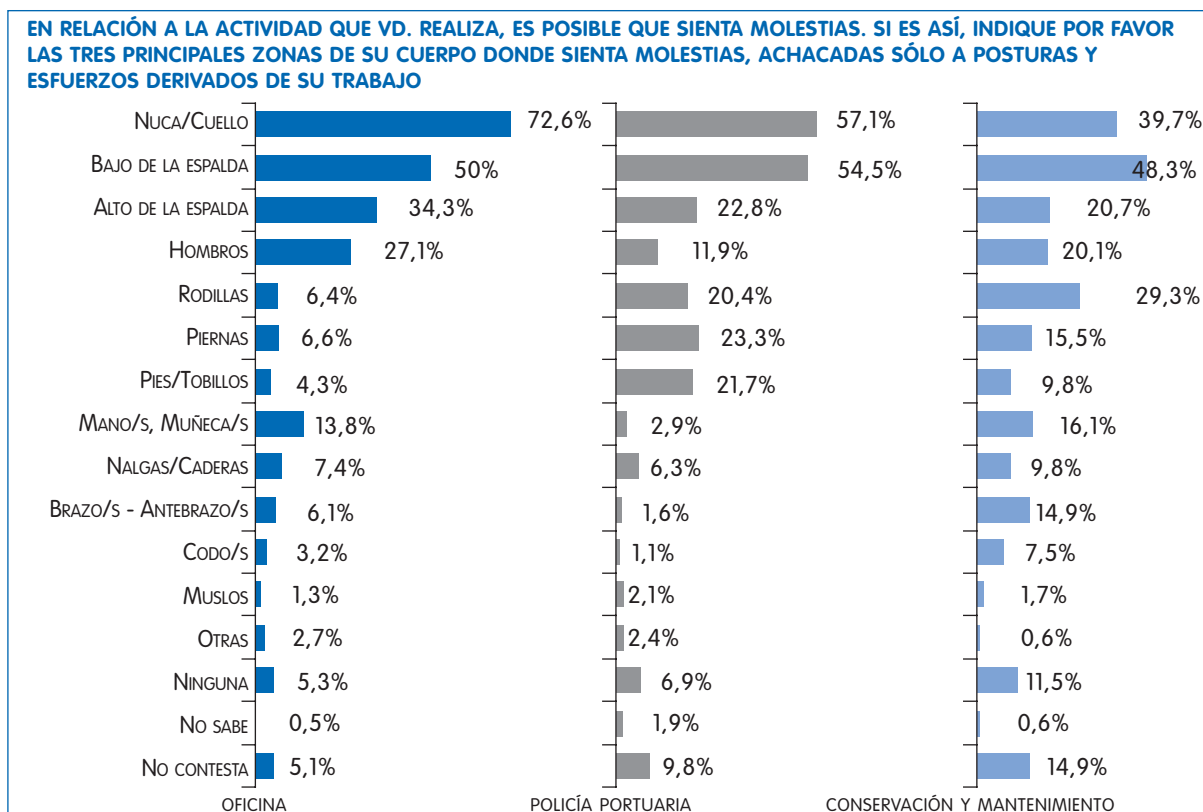
**GRÁFICO 56. ZONAS DEL CUERPO DONDE SUFRE MOLESTIAS DERIVADAS DE SU TRABAJO**



Se observan diferencias en función del puesto de trabajo que se ocupe. En los puestos de oficina o administrativos, las zonas donde más molestias sufren son en la nuca/cuello, bajo y alto de espalda, hombro y mano-muñeca. Estos puestos sufren más molestias en estas zonas debido posiblemente al uso del ordenador, que por causa de la postura provoca molestias frecuentes en estos puntos. Para la policía portuaria, las molestias en zonas de las extremidades inferiores (piernas, rodillas y pies/tobillos) son mayores que para otros trabajadores. Los trabajadores que realizan tareas de conservación y mantenimiento realizan en gran parte de los casos trabajos de carácter físico, por lo que manos-muñecas, brazos-antebrazos, codos, y rodillas son las partes donde más molestias tienen en relación con otros trabajadores.

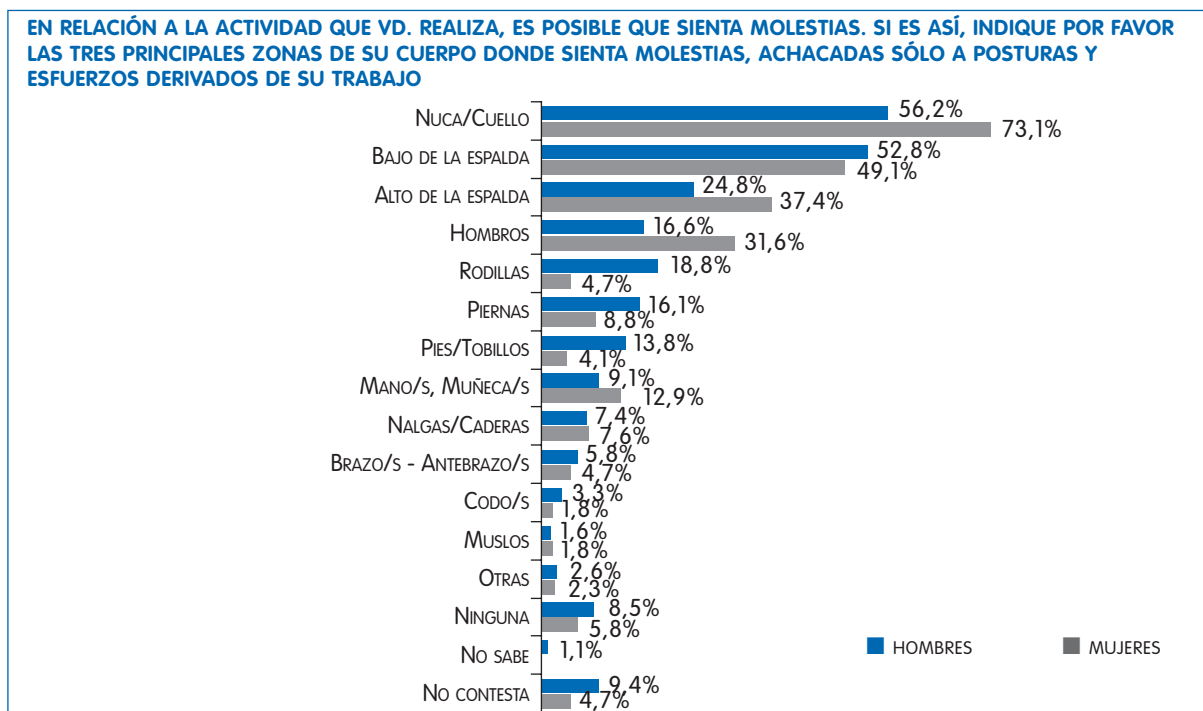


## GRÁFICO 57. MOLESTIAS DERIVADAS DE SU TRABAJO POR TAREA PROFESIONAL



Las molestias en las mujeres suelen ser mayores en nuca/cuello, alto de espalda y hombros. Esto puede ser debido a que la mayoría de las mujeres trabajan en labores de oficina.

## GRÁFICO 58. MOLESTIAS DERIVADAS DE SU TRABAJO POR SEXO



Quienes consideran que siempre tienen un trabajo penoso o con estrés tienen más dolencias que otros trabajadores que no tienen una percepción de su trabajo tan negativa.

Seguimos profundizando en el tema de la salud, preguntando ahora a los trabajadores si han sufrido recientemente con frecuencia diversos síntomas, que a continuación analizaremos. Los resultados del sondeo permiten establecer tres grupos de síntomas:

- Un primer grupo formado por un número reducido de síntomas pero que son sufridos por una gran parte (más de uno de cada tres) de encuestados con frecuencia: dolor en la zona lumbar (42,7%), dolor en el cuello (39,5%), le cuesta dormir o duerme mal (38,3%) y tiene una sensación continua de cansancio (32,5%).
- El siguiente grupo de síntomas, no está tan extendido (entre un 15% y un 30%) pero tampoco los podemos considerar como minoritarios. Serían los siguientes: se nota tenso, irritable (27,6%), tiene problemas con los ojos (27%), sufre dolores de cabeza (22,3%), sufre alteraciones del apetito o digestivas (21,6%), le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad (19,8%), dolor en las rodillas (17,5%), le cuesta concentrarse o mantener la atención (16,3%) y sensación de agobio (15,5%).
- El último grupo es considerado como de síntomas más minoritarios (lo sufre menos de un 15%), serían: dificultad de audición o del oído, ronquera o garganta irritada, sensación de hormigueo en las piernas, tensión alta, necesidad de orinar con frecuencia, hinchazón en las piernas y sufre mareos.

## GRÁFICO 59. LOS SÍNTOMAS



En la mayoría de los casos los síntomas tienen mayor incidencia en los puestos de policía portuaria que en los de oficina o de mantenimiento. Sin embargo el personal de oficina tiene mayores problemas que el resto en lo referente a problemas con la visión, posiblemente debido al continuado uso del ordenador. Los trabajadores de conservación y mantenimiento sufren más el dolor de rodillas y la dificultad de audición y del oído.



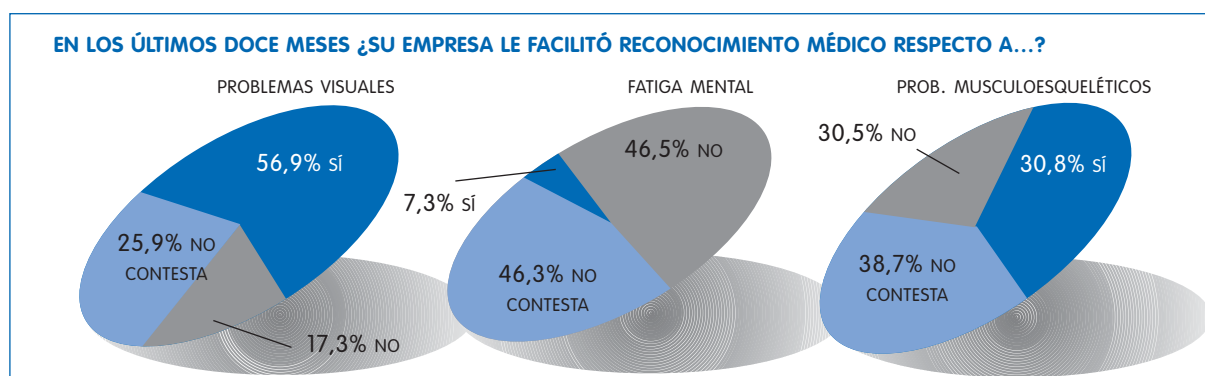
**TABLA 39. LOS SÍNTOMAS SEGÚN TAREA PROFESIONAL**

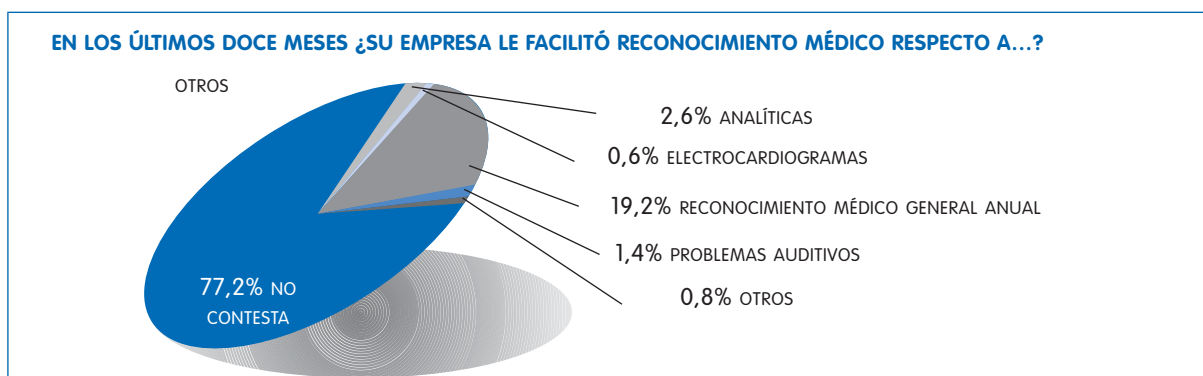
% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P31 . - Sufre con frecuencia alguno de estos síntomas...						
Le cuesta dormir o duerme mal	38,3	<26.9	>55.6	<24.1	36,7	45,5
Tiene sensación continua de cansancio	32,5	33,5	>38.9	<19.5	28,6	18,2
Sufre dolores de cabeza	22,3	24,2	>27.5	<10.9	12,2	18,2
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	16,3	15,2	>22.0	<9.2	12,2	4,5
Le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad	19,8	18,6	22,2	17,8	22,4	9,1
Se nota tenso, irritable	27,6	24,5	>36.8	<17.2	18,4	22,7
Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas...)	21,6	<10.1	>35.4	15,5	18,4	27,3
Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	27	>33.0	24,9	21,3	18,4	22,7
Dolor en las rodillas	17,5	<9.0	>22.5	>24.1	14,3	27,3
Dolor en el cuello	39,5	45,7	41,3	30,5	<18.4	27,3
Dolor en la zona lumbar	42,7	37,5	46,3	43,7	42,9	63,6
Dificultad de audición o del oído	14,4	<7.2	17,5	>21.3	18,4	18,2

Asimismo, tras analizar los empleados que trabajan a turnos, y que trabajan a veces con horarios nocturnos, destacar, que a más de la mitad de ellos les cuesta dormir o duermen mal. A uno de cada cinco le cuesta concentrarse y mantener la atención. Están tensos e irritables y sufren alteraciones del apetito o digestivas, aproximadamente el 35%.

En los trabajadores que consideran que su trabajo siempre o casi siempre es penoso, las dolencias indicadas tienen una mayor incidencia que para los que tienen una valoración mejor de su trabajo. De la misma manera, ocurre en quienes consideran que siempre están trabajando con estrés o su trabajo siempre es peligroso. El cuestionario continúa preguntando a los empleados si durante el **último año la empresa les facilitó algún reconocimiento médico respecto a problemas visuales, musculoesqueléticos, fatiga mental u otros**. Los resultados muestran a nivel general que este tipo de exámenes médicos no son muy habituales, excepto el reconocimiento visual (56,9%) que se le ha facilitado a un número de trabajadores considerable si lo comparamos con los otros reconocimientos. Los otros más practicados son el de problemas musculoesqueléticos (30,8%) y el reconocimiento médico general (19,2%). Otros reconocimientos como el de fatiga mental (7,3%), analíticas (2,6%), problemas auditivos (1,4%) y electrocardiograma (0,6%), son realizados sólo a una minoría de empleados.

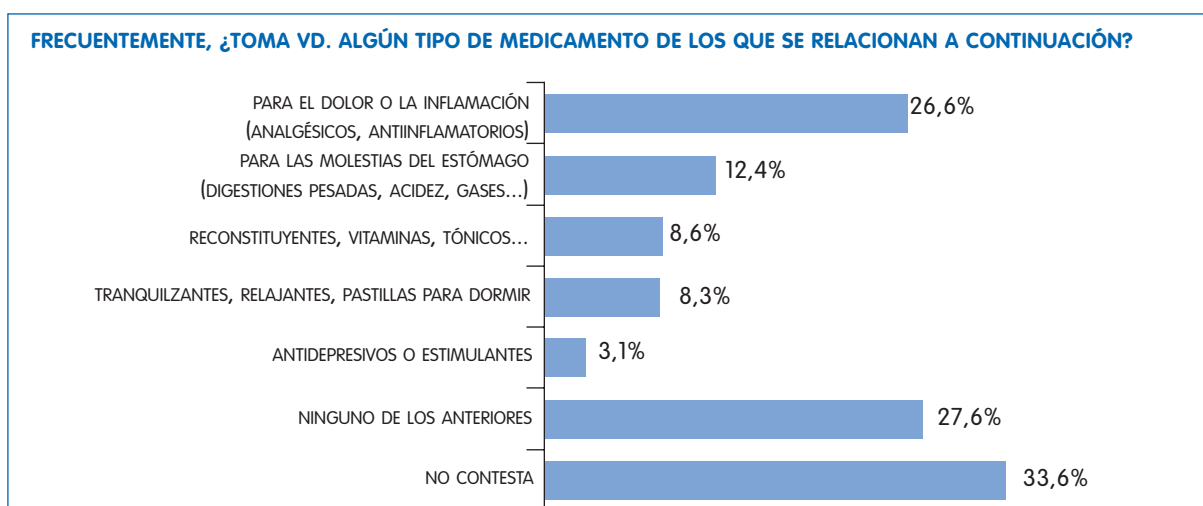
**GRÁFICO 60. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS FACILITADOS POR LA EMPRESA**





Finaliza este bloque relativo a la salud de los trabajadores preguntando si se toma algún medicamento, como los analgésicos, reconstituyentes, antidepresivos, tranquilizantes, etc. Los que obtienen un porcentaje más elevado son los medicamentos para el dolor o la inflamación. Le siguen en utilización los medicamentos para las molestias del estómago (12,4%), los reconstituyentes o vitaminas (8,6%) y los tranquilizantes o pastillas para dormir (8,3%). Un 27,6% de los empleados dice no tomar ninguno de los medicamentos que se cita, y llama la atención que un 33,6% no contestan a esta pregunta.

**GRÁFICO 61. TIPO DE MEDICAMENTOS QUE TOMA FRECUENTEMENTE**



Si atendemos a la tarea profesional, se observa que la policía portuaria consume más medicamentos para la molestia de estómago que el resto de las categorías laborales. Esto se puede relacionar con respuestas anteriores donde este cuerpo destacaba entre quienes tenían mayores problemas digestivos.

Hay una relación entre los trabajadores que consumen más medicamentos y el nivel de insatisfacción, consumiendo más medicinas los que se encuentran más insatisfechos, siendo los medicamentos para el dolor, tranquilizantes o pastillas para dormir y medicamentos para las molestias del estómago los que más se consumen por estos. Todo esto se puede relacionar con aquellos trabajadores que consideran que su trabajo es siempre penoso, estresante o peligroso, ya que estos consumen medicinas en una proporción muy superior a la media.

En relación con el sexo, las mujeres consumen más fármacos para el dolor o la inflamación, sin embargo consumen menos medicamentos estomacales que los hombres.

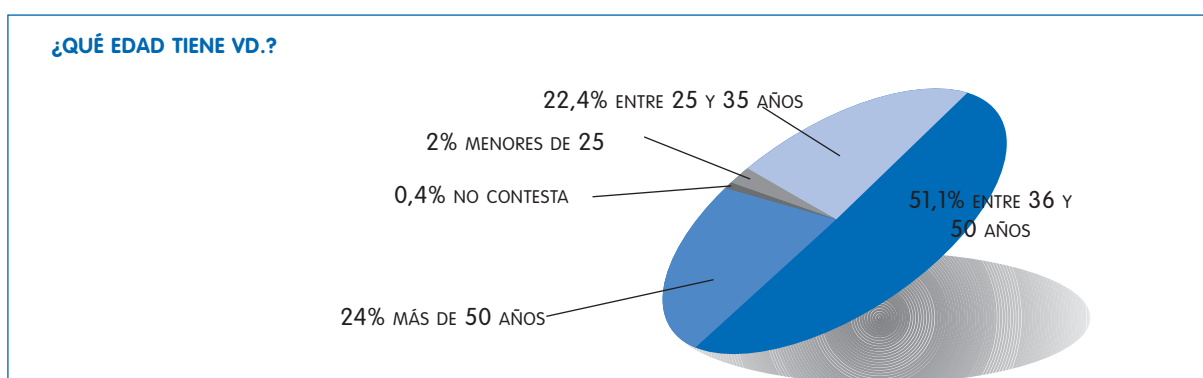


### 3.5. Datos personales

Por último, comentar brevemente los datos personales de las personas que han participado en la encuesta, cuyo principal interés estriba en estudiar sus relaciones con las distintas variables a partir de los diversos cruces.

Respecto a la **edad** de los encuestados, el porcentaje mayor es el del grupo que se encuentra dentro del segmento que va de los 36 a los 50 años (un 51,1%), seguido del grupo de quienes tienen más de 50 años (24,0%) y de los que se sitúan entre 25 y 35 años (22,4%). Existe un grupo muy minoritario que tiene menos de 25 años (2,0%). Destaca que una de cada tres mujeres se encuentra entre 25 y 35 años.

GRÁFICO 62. EDAD



También habría que destacar que entre los que se encuentran entre 25 y 35 años la principal tarea profesional que desarrollan es la de policía portuaria, mientras que para el segmento de más de 50 es con una diferencia muy significativa respecto a la media, en labores de conservación y mantenimiento.

TABLA 40. EDAD Y TAREA PROFESIONAL

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P34 - EDAD						
Menores de 25	2,0	1,3	2,9	2,3	0,0	0,0
Entre 25 y 35 años	22,4	22,3	>30,4	<8,0	14,3	31,8
Entre 36 y 50 años	51,1	57,2	49,2	44,3	36,7	54,5
Más de 50 años	24,0	19,1	<16,4	>45,4	>49,0	13,6
No contesta	0,4	0,0	>1,1	0,0	0,0	0,0

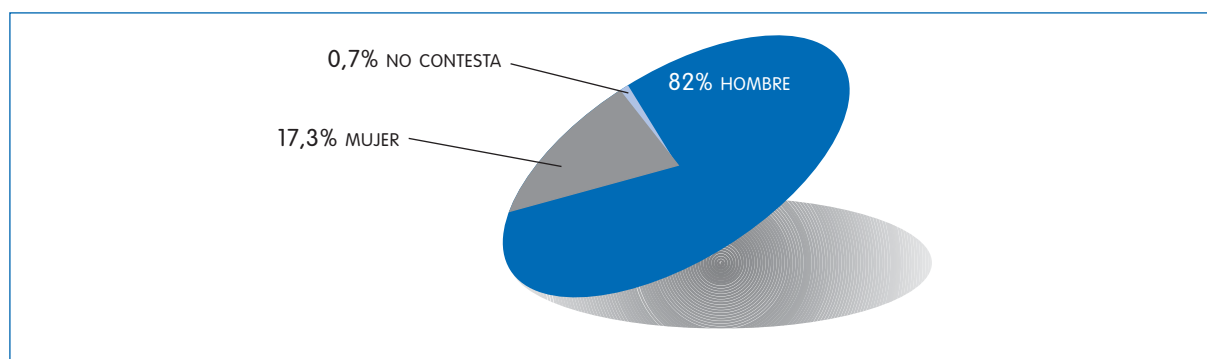
Si consideramos la relación entre la edad y el tipo de contrato vemos que para los menores de 25 años lo más habitual es que tengan contratos temporales (17,6%) o de obra/servicio (un 18,2%), aunque el segmento de edad que tienen un porcentaje mayor de contratos que no son estables es el de los trabajadores entre 25 y 35 años. Destaca que cuanto mayor es la edad, la inestabilidad laboral va disminuyendo, de esta manera encontramos que no existe ningún empleado de más de 50 años con contratos temporales o de obra/servicio.

TABLA 41. EDAD Y TIPO DE CONTRATO

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	EDAD Y TIPO DE CONTRATO				
		FIJO/INDEFINIDO	TEMPORAL	OBRA/SERVICIO	RELEVO	NC
Total	990	900	51	11	15	13
P34. - EDAD						
Menores de 25	2.0	<1.0	>17.6	>18.2	0	0
Entre 25 y 35 años	22.4	19.7	>52.9	>63.6	>60.0	15.4
Entre 36 y 50 años	51.1	53.6	<29.4	18.2	20	30.8
Más de 50 años	24.0	25.3	<0.0	0	20	>53.8
No contesta	0.4	0.4	0	0	0	0

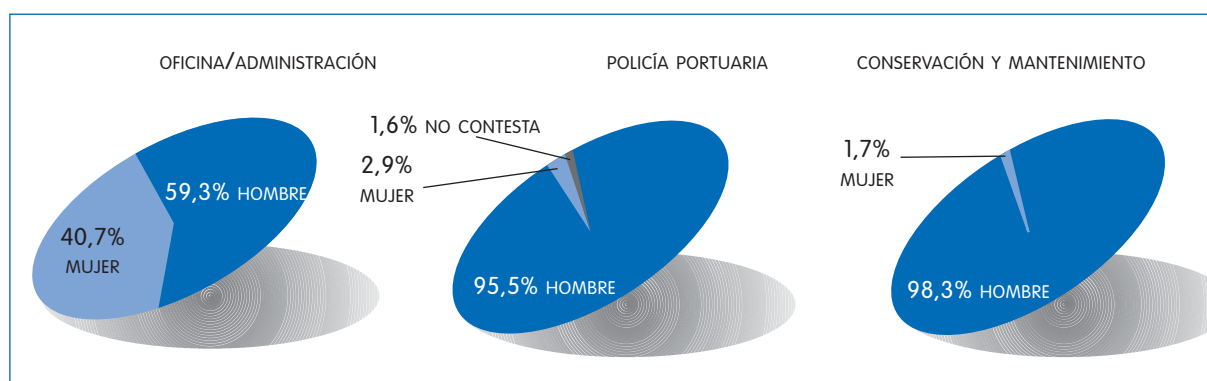
Analizando el **sexo** de los encuestados, se puede apreciar el predominio del sexo masculino en el sector portuario, ya que el 82% de los encuestados son hombres mientras que el 17,3% son mujeres.

GRÁFICO 63. SEXO



En las distintas tareas profesionales, aparecen diferencias bastante relevantes: en la de oficina un 40,7% son mujeres, no es el sexo mayoritario, ya que los hombres son un 59,3%, pero destaca si lo comparamos con el resto de tareas profesionales. El porcentaje alcanzado por el género masculino en policía portuaria es de un 95,5%. De la misma manera en conservación y mantenimiento, el porcentaje femenino es mínimo, representando los hombres un 98,3%.

GRÁFICO 64. SEXO SEGÚN TAREA PROFESIONAL





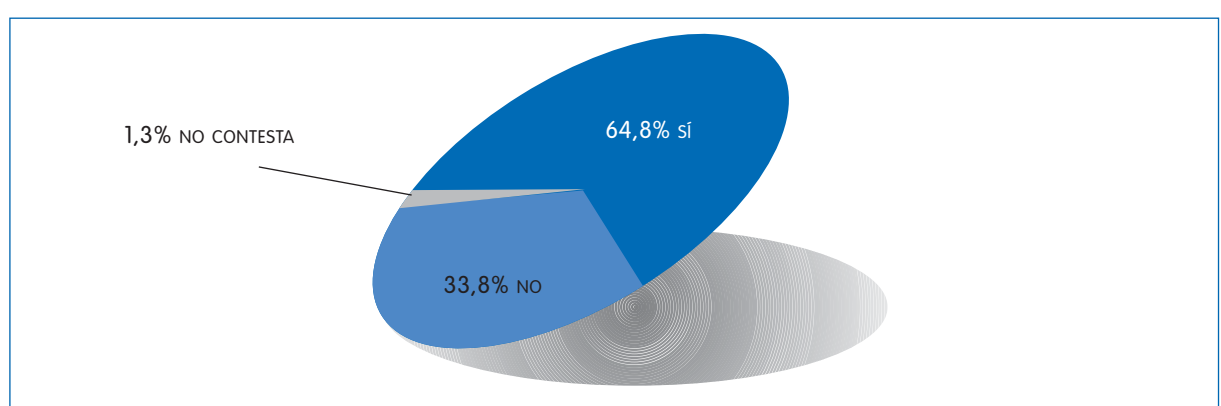
Destacar que la mayoría del segmento femenino considera que su trabajo nunca o casi nunca es penoso, lo que nos indicaría que el género femenino de empleados tiene una valoración más positiva del trabajo que el masculino. También destaca que la mayoría considera que su trabajo nunca es peligroso, esto es algo normal ya que la amplia mayoría realiza labores de oficina.

**TABLA 42. SEXO SEGÚN TRABAJO PENOSO Y CONDICIONES PELIGROSAS**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 35) - SEXO		
		HOMBRE	MUJER	NC
Total	990	812	171	7
P14A. - Con qué frecuencia... Considera su trabajo penoso				
(5)-Siempre	3,2	3,9	<0,0	0,0
(4)-Frecuentemente	8,8	9,6	5,3	0,0
(3)-Algunas veces	32,8	36,3	<17,0	14,3
(2)-Casi nunca	23,0	21,4	>31,0	14,3
(1)-Nunca	27,0	23,8	>42,1	28,6
No sabe	2,4	2,6	0,6	>28,6
No contesta	2,7	2,3	4,1	14,3
Media	2,4	2,5	1,9	1,8
P14C. - Con qué frecuencia trabaja en condiciones peligrosas				
(5)-Siempre	4,0	4,8	<0,6	0,0
(4)-Frecuentemente	12,3	>14,8	<1,2	0,0
(3)-Algunas veces	28,8	>33,6	<5,8	28,6
(2)-Casi nunca	17,5	17,9	15,8	14,3≤
(1)-Nunca	32,8	<24,9	>71,3	14,3
No sabe	2,3	2,3	1,2	>28,6
No contesta	2,2	1,7	4,1	>14,3
Media	2,34	2,55	1,35	2,25

Respecto a los **hijos**, vemos que la mayoría de los encuestados sí tienen hijos, el 64,8%, frente a un 33,8% que no.

**GRÁFICO 65. HIJOS**



Si analizamos los datos considerando el tipo de contrato nos encontramos una relación entre quienes tienen una situación de inestabilidad laboral y no tienen hijos. De esta manera el 66% de trabajadores con contrato temporal no tienen hijos, dato muy superior a la media del total de empleados.

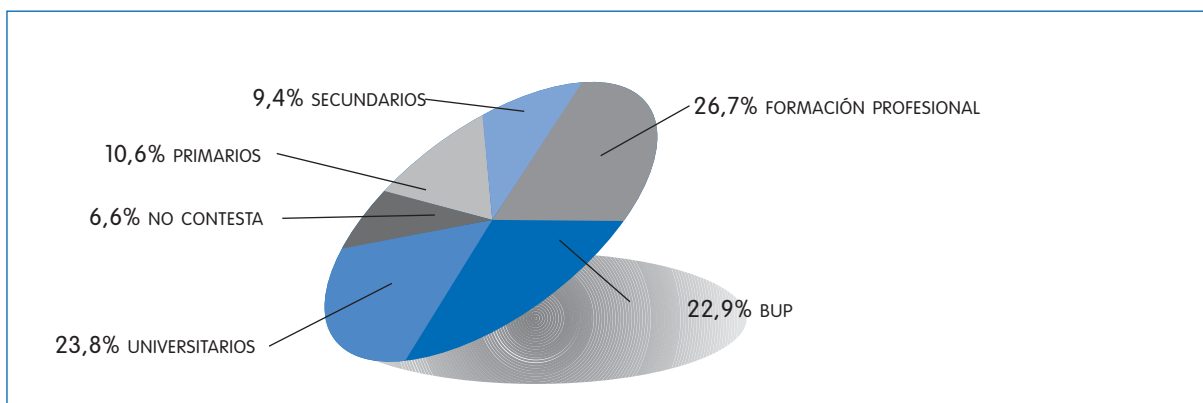
Entre los que tienen hijos sólo un 4,7% dicen que su horario nunca le permite ejercer la tutela frente a un 58% que afirma que siempre o habitualmente pueden. El personal de oficina es el que más puede compatibilizar la vida familiar con un porcentaje del 72,6% quienes consideran que siempre o habitualmente pueden ejercer su tutela. En el lado contrario se sitúan la policía portuaria que destaca como los que más dificultades tienen para conciliar la vida familiar. Analizando lo que ocurre cuando el trabajo es por turnos la mayoría (un 58%) encuentra dificultades para poder cuidar a sus hijos habitualmente.

TABLA 43. HIJOS Y TAREA PROFESIONAL

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
Base P. 37: "TIENE HIJOS"	642	234	235	124	35	18
P37 - Su horario le permite ejercer su tutela						
Sí, siempre	20,6	24,8	<10,2	>32,3	22,9	16,7
Sí, habitualmente	37,4	>47,9	<27,7	35,5	37,1	33,3
A veces no	36,0	<24,4	>56,2	<20,2	28,6	50,0
No, nunca	4,7	2,6	5,5	8,1	2,9	0,0
No contesta	1,4	0,4	0,4	>4,0	>8,6	0,0

Para concluir el perfil sociodemográfico de los encuestados, se preguntaba a los trabajadores sobre su nivel acreditado de estudios. El 59% tiene estudios medios, siendo de formación profesional y BUP un 26,7% y un 22,9% del total. Los estudios universitarios representan un 23,8%.

GRÁFICO 66. NIVEL DE ESTUDIOS ACREDITADOS





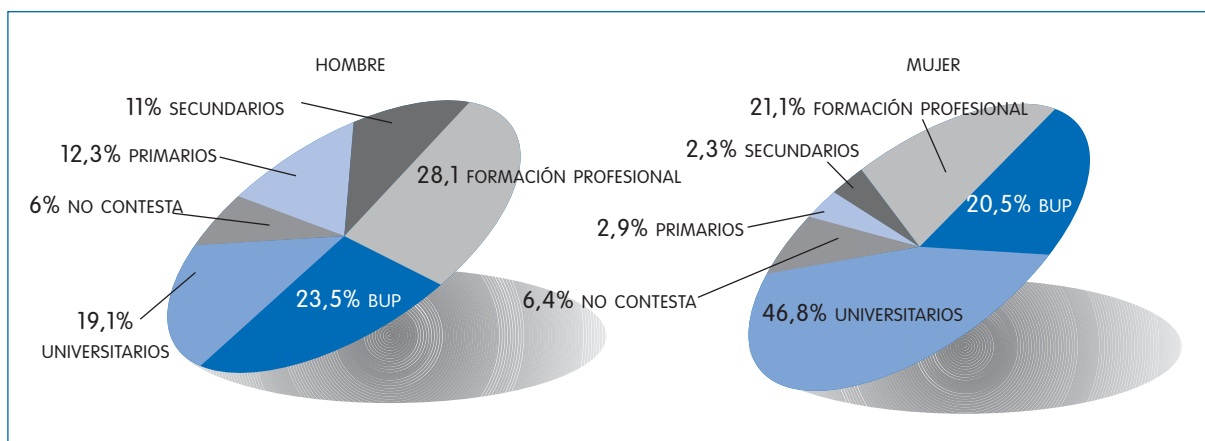
Si analizamos los datos por la tarea profesional destaca que un 41% de los empleados de oficina son universitarios. Por otro lado un 28,2 de los trabajadores que desempeñan tareas de conservación y mantenimiento tiene estudios primarios, siendo entre los que tienen estos estudios el principal campo profesional.

**TABLA 44. NIVEL DE ESTUDIOS ACREDITADOS Y TAREA PROFESIONAL**

% VERTICALES CON MARCA JHI <sup>2</sup>	TOTAL	(P. 1) - TAREA REALIZADA				
		OFICINA ADMINISTRACIÓN	POLICÍA PORTUARIA	CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO	OTRO	NC
Total	990	376	378	174	49	22
P38. - Nivel de estudios acreditados						
Primarios	10,6	<2,7	9,0	>28,2	>20,4	13,6
Secundarios	9,4	<5,1	10,8	>14,4	12,2	13,6
Formación profesional	26,7	21,8	28,3	32,8	18,4	>50,0
BUP	22,9	24,2	>29,1	<9,2	12,2	22,7
Universitarios	23,8	>41,0	<14,6	<8,0	34,7	<0,0
No contesta	6,6	5,3	8,2	7,5	2,0	0,0

También hemos de señalar que entre las mujeres los estudios universitarios (46%) son los que predominan mayoritariamente. Por el contrario, las mujeres que tienen sólo estudios primarios es mínimo (un 2,9%). Por otro lado un 19,1% de los hombres tiene estudios universitarios.

**GRÁFICO 67. NIVEL DE ESTUDIOS ACREDITADOS SEGÚN SEXO**



## 6. CONCLUSIONES

Tanto los resultados suministrados por las entrevistas semiestructuradas y los participantes en los grupos de discusión como los de la encuesta estadística por muestreo han mostrado un panorama de las condiciones de trabajo en el sector manifiestamente mejorable en el terreno preventivo. A continuación recogemos de forma resumida los resultados más relevantes del estudio cuantitativo, que han sido expuestos y desarrollados con anterioridad a lo largo del mismo.

▲ La gran mayoría de encuestados pertenecen a la familia profesional de policía portuaria y mantenimiento con iguales porcentajes de representación, siendo representado la familia profesional administración-oficina por un porcentaje inferior de entrevistados.

▲ La experiencia media de los trabajadores encuestados en el sector es de más de 10 años.

▲ Existe una elevada estabilidad en el sector ya que la inmensa mayoría de los encuestados gozan de contratación fija o indefinida.

▲ Más de la mitad de los trabajadores del sector (57,4%) perciben como modo de remuneración un salario fijo completado con pluses del puesto, sin parte variable alguna en función de horas extra u objetivos.

▲ El grado de satisfacción general de los empleados con el trabajo actual es aceptable aunque no elevado (6,31 sobre 10).

▲ El grado de satisfacción según la tarea que se realice es mayor en tareas de mantenimiento y administrativas, en las tareas de policía portuaria los trabajadores expresan una mayor insatisfacción.

▲ En general para la realización del trabajo la mayoría de empleados necesitan tener un nivel de atención alto o muy alto, después mirar atentamente algún tipo de pantalla o sistema visual, luego mantener un ritmo de trabajo elevado y por último realizar tareas repetitivas y de muy corta duración.

▲ El grado de autonomía de los trabajadores a la hora de organizar su propio trabajo no es alto. La mayoría pueden modificar algunas o pocas veces algún aspecto del mismo, siendo los más flexibles el orden de las tareas y la distribución de las pausas de trabajo.

▲ Más de la mitad de los encuestados dicen sí realizar pausas reglamentadas periódicas para prevenir la fatiga.

▲ Para 3 de cada 9 entrevistados, el ritmo de su trabajo está determinado por los plazos de tiempo de respuesta que hay que cumplir y para 2 de cada 7 por el control directo de su jefe.

▲ En general los trabajadores demuestran tener más confianza en compañeros que en superiores. Más de la mitad de encuestados tienen mucha o bastante confianza en sus compañeros y superiores.

▲ Casi la mitad de los trabajadores consideran que su trabajo es estresante algunas veces. 3 de cada 10 lo consideran penoso alguna vez y 2,8 de cada 10 lo consideran peligroso a veces.

▲ El cometer errores puede provocar problemas leves la mayoría de las veces. Y cuando las consecuencias son graves más de la mitad de las veces afectan a la calidad del servicio.

▲ La mayoría de los empleados dicen contar con recursos necesarios para la realización de su trabajo tales como, tiempo suficiente, información clara, posibilidad de recibir ayuda, recursos informáticos adecuados o información suficiente para atender bien a los clientes.

▲ Algo más de 8 de cada 10 encuestados declara no haber sido objeto de ningún tipo de violencia física ni por personas del puerto ni ajenas a él en los últimos 12 meses.

▲ El número medio de horas semanales de trabajo en el sector es de 35,6. Son pocos los que trabajan menos de 35 horas a la semana.

▲ Más de 3 de cada 10 trabajan en días festivos, de ellos el 90% de los trabajadores de policía portuaria.

▲ Más de 4 de cada 10 a veces realiza su trabajo en horario nocturno.

▲ Más de 4 de cada 10 trabaja por turnos. Los que trabajan por turnos llevan como media aproximadamente 11,5 años de media haciéndolo.

▲ Cuando se prolonga la jornada laboral se hace principalmente sin dar ningún tipo de compensación ni económica ni en tiempo a los empleados.



- ▲ Las principales razones de prolongación de la jornada laboral son la escasez de personal y porque es imposible conseguir los objetivos marcados en el tiempo normal de trabajo.
- ▲ Existe una alta incidencia de molestias corporales derivadas del trabajo. Más de la mitad de los encuestados presentan dolencias en nuca/cuello y bajo de la espalda.
- ▲ Síntomas como dolor lumbar, dolor de cuello y problemas para dormir se encuentran muy extendidos entre los trabajadores del sector.
- ▲ Los reconocimientos médicos que realiza la empresa van orientados principalmente a prevenir o detectar problemas visuales. Los relacionados con la fatiga mental son mínimos.
- ▲ Pese a estos datos, los reconocimientos médicos específicos no se llevan a cabo de forma habitual.
- ▲ La gran mayoría de los encuestados toma habitualmente algún medicamento, y entre ellos los más frecuentes son los analgésicos o antiinflamatorios.

## 6.1. Una tarea particular, la policía portuaria y el riesgo del trabajo a turnos y nocturno

El marco de la actividad portuaria ha cambiado muy sustancialmente en el pasado más reciente. Esta actividad ha ido creciendo y evolucionando hacia un mayor volumen de actividad interna y externa. Esto genera un incremento de actividades empresariales y una mayor interacción entre trabajadores portuarios con los de otros ámbitos, lo que exige, a su vez, un mayor grado de coordinación entre empresas, especialmente en el ámbito preventivo. Un aspecto por ello de mejora inconclusa es la necesidad de homogeneizar protocolos de coordinación y mecanismos para determinar la responsabilidad de cada autoridad portuaria frente a las contingencias.

La profesión que mejor encarna este cambio es la encargada de las tareas de vigilancia portuaria como consecuencia de la evolución de sus funciones, orientadas crecientemente a funciones de naturaleza policial y de control.

No obstante, la valoración de este cambio respecto a la prevención de riesgos laborales es percibido de forma distinta si atendemos a las opiniones de los trabajadores o lo hacemos a la de las empresas y cuadros directivos de ellas. Para los afectados en primer lugar, la evolución de las funciones de vigilancia portuaria, orientada a un incremento de tareas y responsabilidad, profundiza los daños a la salud implícitos en la organización del trabajo de la vigilancia, control, y regulación del conjunto de la actividad de un puerto. Es decir, el sistema de turnos, incluido el trabajo nocturno.

Para el conjunto de trabajadores, con independencia de las características específicas del puerto donde desarrolle sus funciones, es bien visible la incidencia negativa del sistema de turnos en la salud, especialmente en los trabajadores que realizan funciones de vigilancia portuaria, en condiciones de soledad, riesgo, o situaciones de estrés, incluidos los que están en los sistemas de control y los técnicos de señales marítimas. Este grado de incidencia negativa es tangible, se agrava con los años, y demanda propuestas consensuadas para atemperar sus efectos, especialmente en la última etapa de la vida laboral de estos perfiles profesionales.

Para los perfiles directivos y técnicos los riesgos potenciales asociados al sistema de turnos, representan un componente difícilmente evitable, dado que la vigilancia es una actividad de veinticuatro horas, sin interrupción posible. El contenido de las funciones de la vigilancia portuaria es parte intrínseca del perfil laboral, aún cuando se admitan los cambios que van introduciendo el incremento de la actividad portuaria.

En todos los casos, se pondera la posibilidad de atemperar los mayores daños a la salud del sistema de turnos, con la posibilidad de medidas como el paso a una segunda actividad a partir de determinada edad, o la aplicación del coeficiente reductor, como se contempla para perfiles profesionales con funciones juzgadas como equivalentes a la vigilancia portuaria, tanto por su función de control (cuerpos de seguridad del estado), como por su lugar físico de trabajo (los trabajadores bajo el régimen laboral del mar). En todo caso, el estudio refleja que el sistema de turnos es una organización del trabajo que genera malestar laboral por sus riesgos más conocidos (trastornos del sueño, trastornos digestivos, desarticulación de la vida familiar y social), y por los riesgos propios que añade el contenido específico del perfil laboral: vigilancia en soledad, posiciones estáticas durante mucho tiempo, demanda alta de concentración, regulación de conflictos, trato con usuarios potencialmente conflictivos, etc.

El estrés y el conjunto de riesgos psicosociales relacionados o causantes de él, tales como falta de autonomía, alta exigencia mental y de atención poseen una escasa visibilidad social, es decir que no son generalmente percibidos como aspectos negativos que conviene combatir. Ello es causa y consecuencia del escaso grado de atención que se le presta en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

El estrés como consecuencia de estos factores es un riesgo laboral con características peculiares como factor psicosocial pero que puede y debe ser controlado con la misma metodología que los restantes riesgos laborales. La Ley de Prevención obliga a todas las empresas a evaluar los riesgos que no hayan podido ser evitados. El estrés como riesgo derivado de la organización del trabajo debe ser evaluado ya que la Ley de Prevención así lo exige al definir "condición de trabajo" en el artículo 4: queda incluida en la definición de condición de trabajo "todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador". Por otra parte, la misma ley en el artículo 15 llamado "principios de la acción preventiva" obliga expresamente al empresario a "adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo sobre la salud". También un poco más adelante la ley insiste en que el empresario debe "planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo".

Todos estos argumentos legales no son por sí solos suficientes para hacer del problema del estrés laboral un objetivo preventivo fundamental. Se requieren acciones llevadas a cabo por los más variados agentes con peso en la prevención. Pero, en particular, son los trabajadores y sus representantes quienes deben mostrar una creciente intolerancia hacia situaciones que no son consustanciales con el tipo de trabajo sino que se derivan de decisiones organizativas sobre cómo se trabaja, durante cuánto tiempo, solo o acompañado, etc. Son por ello decisiones no obligadas y por tanto susceptibles de modificación. Estas modificaciones son las que pueden y deben, en ausencia de una regulación legal general, ser tratadas en el marco de la negociación colectiva, mediante el establecimiento de reglas o procedimientos que garanticen una real atención a este problema: identificando sus fuentes, evaluando su importancia y proponiendo soluciones. Pero, además, en el trabajo cotidiano de representación de los intereses de los trabajadores deben estar presentes estas otras dimensiones cualitativas de las condiciones que en el trabajo de vigilante han mostrado su gran extensión. No olvidemos que el 28% de los trabajadores de vigilancia considera que realiza un trabajo estresante siempre o frecuentemente. Las causas de este podemos decir "exceso" de trabajadores de vigilancia que manifiestan percibir estrés se encuentran en las condiciones en que trabajan.

En primer lugar, es habitual en la actividad de policía portuaria el trabajo a turnos, el trabajo nocturno y la ampliación de la jornada. Las tres características de esta organización del trabajo son reconocidos como factores de riesgo para la salud por sus efectos negativos sobre el sueño, el descanso, la alimentación y, la vida familiar y social, con independencia de la naturaleza del trabajo que se realice, bien sea de producción o de atención y vigilancia. En este caso, la función de vigilancia se realiza las 24 horas del día, por lo que resulta inevitable el sistema de turnos y el trabajo nocturno.

De las quejas más relevantes entre los empleados de policía portuaria destacan los aspectos relacionados con la jornada de trabajo. La prolongación de la jornada que realizan el 47% de este colectivo, implica mayor cansancio o fatiga, puede afectar a la concentración (y por lo tanto a la seguridad del trabajador), además de las repercusiones afectivas, familiares y sociales. Por otro lado, la organización del trabajo en sistema a turnos (el 23,5%) y el horario nocturno (11%) son factores conocidos de daño a la salud, afectando negativamente a la calidad de vida del trabajador. Está comprobado cómo el sistema de turnos altera los ritmos biológicos normales, con efectos negativos como el insomnio, trastornos digestivos, nerviosos, fatiga, irritabilidad.

Otro factor influyente en la menor satisfacción laboral de este colectivo y en los procesos de estrés es la monotonía, repetitividad, y falta de estímulo que comporta el trabajo. Pero además habrá que estudiar la incidencia de otro factor, el trabajo en soledad, ya que la gran mayoría de los vigilantes trabajan con cierta frecuencia solos. El aislamiento prolongado, la monotonía y la incomunicación son factores de riesgo de depresión, ansiedad y estrés.



## ACCIONES RECOMENDADAS PARA ESTE COLECTIVO

El estrés de origen laboral puede ser reducido o controlado al menos de dos formas principales, una mediante el fortalecimiento de los medios personales con que cuenta el individuo. Hay variadas técnicas de gestión del estrés. Estas acciones no son inútiles pero en todo caso son muy insuficientes. Las actividades más eficaces provienen de la modificación de las causas organizativas que las generan. Estas pueden ser más o menos directas. Es decir, más o menos responsables directos de provocar estrés. Por ejemplo, la reducción de la jornada o el incremento del apoyo social combate eficazmente las situaciones de estrés, pero, también la mejor del entorno o ambiente en que se realiza el trabajo o las causas de la fatiga física tienen cierta influencia en la mejora. Por ello, las recomendaciones que a continuación se señalan son todas ellas útiles para reducir el estrés aunque unas sean más eficaces que otras.

**Reducción de puestos de bipedestación fija**, mediante la rotación entre los distintos puestos de trabajo. Es conveniente evitar posturas estáticas prolongadas y utilizar calzado cómodo que no apriete.

**En puestos con pantallas en centros de control o similares**, efectuar pausas cortas y frecuentes por ejemplo: realizar pausas de 10 minutos cada hora. Las pausas deben hacerse lejos de las pantallas y deben permitir relajar la vista, cambiar de postura, pasear, etc. Igualmente en los casos de puestos de vigilancia sentados incluyan o no pantallas de visualización el cambio de postura y levantarse es recomendable por lo que se deben arbitrar períodos de descanso adecuados para realizar esos cambios

**Mejorar las condiciones del trabajo a turnos**. Autorregulación de turnos en los servicios, la elección de los turnos será discutida por los trabajadores sobre la base de una información completa y precisa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales. En cuanto a la duración de cada turno, actualmente se tiende a realizar ciclos cortos (se recomienda cambiar de turno cada dos o tres días), pues parece ser que de esta manera los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse. Sin embargo, la vida de relación se hace más difícil con un ritmo de rotación tan cambiante, por lo que puede existir una contradicción entre el punto de vista fisiológico y las necesidades psicosociales de los vigilantes. Son más fácilmente ajustables a la familia y la vida social los cambios de turno en ciclo largo y, sobre todo previsible. Por ello, lo mejor es permitir la participación en su definición de los propios afectados a fin de poderlos adaptar a las necesidades individuales. Obviamente ello implica dar a conocer a todos los implicados con antelación el cuadrante con la organización de los turnos.

**Jornada nocturna**. Aumentar el número de períodos en los que se pueda dormir de noche. Y facilitar el acceso a una dieta sana y equilibrada que permita comer caliente, disponiendo del tiempo y del espacio necesario para hacerlo.

**Fomentar el apoyo social**. Mantener los mismos miembros en un grupo, de manera que se faciliten las relaciones estables y mejorando la comunicación en puestos aislados para que en todo momento pueda comunicarse con la empresa o con el resto de compañeros evitando así la sensación de desamparo y soledad.

**Elaboración de protocolos médicos específicos** adecuados a los riesgos existentes; contando para ello con los datos de malestar más prevalentes hallados en esta investigación a fin de adoptar medidas preventivas, para realizar un diagnóstico precoz.

Un protocolo médico específico constituye una guía para realizar la vigilancia de la salud con respecto a un factor de riesgo considerado. Lo elabora el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales. En él se establece la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Estos exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

**Seguimiento de estas materias por parte de los Comités de Seguridad y Salud**. En su seno, los delegados de prevención deberán exigir la inclusión de los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos y realizar un seguimiento de las actividades correctoras. En ausencia de comité los delegados deben actuar directamente con esas exigencias a la empresa.

## ENCUESTA DE OPINIÓN

Nº de Cuestionario \_\_\_\_\_

Buenos días, LABOUR está realizando un estudio a fin de determinar cuáles son los principales factores de riesgos laborales entre los trabajadores de PUERTOS DEL ESTADO, por iniciativa de la FEDERACIÓN ESTATAL DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR de UGT, FEDERACIÓN DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE DE CC.OO., PUERTOS DEL ESTADO y AUTORIDADES PORTUARIAS y financiado por la FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

A través de este cuestionario pretendemos conocer el grado de incidencia de los principales riesgos laborales para la salud en los puestos de trabajo, en particular los derivados de las posturas de trabajo, los denominados factores psicosociales y el estrés entre los trabajadores del sector. Para ello, resulta fundamental contar con su valiosa opinión, por cuanto que, naturalmente, son los afectados los que mejor conocen sus problemas.

Como verá, las preguntas son muy sencillas e interesantes para conocer su opinión sobre estos riesgos laborales. Si no quiere o no sabe qué contestar a una pregunta concreta, indíquelo en la casilla correspondiente. Responder a esta encuesta le llevará unos minutos y por ello, le agradecemos su inestimable colaboración. Los resultados obtenidos serán divulgados, conservando el anonimato de los trabajadores que respondan a esta encuesta en aplicación de la Ley Orgánica de Regulación del Tratamiento Automatizado de Datos de carácter personal LORTAD 5/92.

## PUESTO DE TRABAJO

### 1.- La tarea que usted realiza es:

- Oficina, administración .....
- Policía Portuaria .....
- Conservación o mantenimiento .....
- Otro (especificar) .....

### 2.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector?

- 1) Menos de 1 año  2) Entre 1 y 5 años  3) Entre 6 y 10 años  4) Más de 10 años

### 3.- ¿Cuál es el modo de remuneración?

1) Sólo salario fijo	<input type="checkbox"/>
2) Salario fijo complementado con pluses de puesto de trabajo o por calidad o cantidad de trabajo	<input type="checkbox"/>
3) Salario fijo más salario variable en función de cumplimiento de objetivos	<input type="checkbox"/>
4) No contesta	<input type="checkbox"/>

### 4.- ¿Cómo es su contrato de trabajo?

1) Fijo/indefinido	<input type="checkbox"/>	3) Por obra o servicio	<input type="checkbox"/>
2) Temporal	<input type="checkbox"/>	4) Otro, (especificar) .....	<input type="checkbox"/>

5.- ¿Qué motivo de los siguientes influyó más a la hora de aceptar su actual empleo?

1) Acepté lo primero que encontré	
2) Era, más o menos el empleo que estaba buscando	
3) Lo acepté por cambios en mi empresa (promoción o traslado)	
3) Otro: ¿Cuál? .....	
4) No sabe / no contesta	

6.- ¿En general, podría situar en esta escala (donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 es muy satisfecho) cómo se encuentra Vd. de satisfecho con su empleo actual?  
(Marque una cruz sobre el nº de su elección)

Muy insatisfecho

Muy satisfecho

No sabe /  
No contesta

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

## CONDICIONES DE TRABAJO

7.- Durante la realización de su trabajo habitual, ¿cómo considera la comodidad de los siguientes aspectos de su ambiente de trabajo?

*(Responda, por favor, a cada una de las cuestiones sugeridas)*

	1) Muy satisfactoria	2) Satisfactoria	3) Regular	4) Insatisfactoria	5) Muy insatisfactoria	6) No contesta
P. 7, A) Temperatura (frío/calor)						
P. 7, B) Ruido						
P. 7, C) Iluminación en relación con su tarea						
P. 7, D) Adaptabilidad del mobiliario						
P. 7, E) Posibilidad de regular el equipo de trabajo (sistemas de accionamiento, teclado, monitores de circuito cerrado...)						
P. 7, F) El espacio de trabajo del que dispone						

8.- ¿Suele Vd. trabajar solo y aislado de otros compañeros?  
(Anotar sólo una opción)

1) Sí, siempre	
2) Sí, frecuentemente	
3) Sí, a veces	
4) No, nunca	
5) No sabe / no contesta	

9.- Durante la realización de su trabajo necesita:

*(Responda, por favor, a cada una de las cuestiones sugeridas)*

	Durante cuánto tiempo de la jornada				
	1) Más de 1/2 jornada	2) Entre la 1/2 y la 1/4 parte de la jornada	3) Menos de la 1/4 parte	4) Nunca	5) No contesta
P. 9, A) Mantener un nivel de atención alto o muy alto					
P. 9, B) Mantener un ritmo de trabajo elevado					
P. 9, C) Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración					
P. 9, D) Mirar atentamente una pantalla u otro sistema visual					

10.- En su trabajo, ¿puede elegir o modificar?

*(Responda, por favor, a cada una de las cuestiones sugeridas)*

	1) Siempre	2) Muchas veces	3) Algunas veces	4) Pocas veces	5) Nunca	6) No sabe
P. 10, A) El orden de tareas						
P. 10, B) El método de trabajo						
P. 10, C) El ritmo de trabajo						
P. 10, D) El contenido de las tareas						
P. 10, E) La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo						

11.- ¿Realiza pausas reglamentadas periódicas para prevenir la fatiga?

1) Sí siempre		3) No nunca	
2) Sí a veces		4) Ns/Nc	

12.- Su ritmo de trabajo está determinado principalmente por: *(Anotar sólo una opción)*

1) Topes o cantidad de servicio que hay que alcanzar	
2) Plazos de tiempo de respuesta que hay que cumplir	
3) Control directo de su jefe	
4) Otro. Especificar: .....	
5) No hay ritmo prefijado, me lo marco yo	
6) No contesta	

13.- ¿Por favor, podría decirme si Vd. confía mucho, bastante, poco, casi nada o nada en las siguientes personas de su empresa, en lo que se refiere al apoyo que pueden darle para el trabajo?

*(Responda por favor a cada una de las cuestiones sugeridas)*

	1) Mucha	2) Bastante	3) Poca	4) Casi nada	5) Nada	6) No procede	7) No contesta
P. 13, A) Confianza en mis superiores							
P. 13, B) Confianza en mis compañeros							

14.- ¿Podría decirme con qué frecuencia le ocurre a Vd. en su trabajo actual cada uno de los aspectos que menciono?

*(Responda por favor a cada una de las cuestiones sugeridas)*

	1) Siempre	2) Frecuentemente	3) Algunas veces	4) Casi nunca	5) Nunca	6) No sabe
P. 14, A) Considera que su trabajo es penoso						
P. 14, B) Considera que su trabajo es estresante						
P. 14, C) Trabaja Vd. en condiciones peligrosas						

15.- Cuando en su tarea Vd. comete algún error generalmente...:

1) Apenas tiene consecuencias	
2) Puede provocar un problema leve	
3) Tiene consecuencias graves	
4) No sabe	
5) No contesta	

➔ En caso de señalar la opción 3, conteste a la pregunta 15, A. En caso contrario, pase a la pregunta 16

15.A) Fundamentalmente, ¿en qué sentido son graves estas consecuencias?  
*(Anotar sólo una opción)*

1) Consecuencias graves para la calidad del servicio	
2) Costes económicos importantes para la empresa	
3) Puede acarrear sanciones económicas	
4) Corro el riesgo de perder el empleo	
5) No contesta	

16.- Desde que trabaja en esta empresa, ¿ha promocionado Vd.? *(Anotar sólo una opción)*

1) Sí, he promocionado mucho	
2) Sí, he promocionado algo	
3) No, pero espero promocionar	
4) No, ni espero promocionar	
5) No, no hay posibilidad de hacerlo	
6) No tengo interés en promocionar	
7) No contesta	

17.- Para realizar correctamente su trabajo, en general Vd. cuenta con...

<i>(Responda, por favor, a cada una de las cuestiones sugeridas)</i>	1) Siempre o casi siempre	2) Frecuentemente	3) A veces	4) Nunca	5) NC
P. 17, A) Tiempo suficiente					
P. 17, B) Información clara y suficiente					
P. 17, C) Posibilidad de recibir ayuda cuando lo necesite					
P. 17, D) Programas y recursos informáticos bien adaptados a las necesidades del trabajo					
P. 17, E) Información suficiente de las novedades para atender correctamente al cliente					

18.- En los doce últimos meses, cuando Vd. ha estado en su trabajo, ¿ha sido Vd. objeto de ...?

*(Responda por favor a cada una de las cuestiones sugeridas)*

	Sí	No	NS	NC
P. 18, A) Amenaza de violencia física				
P. 18, B) Violencia física cometida por personas ajenas a su empresa pero que comparten el espacio del puerto				
P. 18, C) Violencia física cometida por personas ajenas a su empresa y al puerto				

## CONDICIONES DE TRABAJO

19.- ¿Podría decirme el número de horas semanales que por término medio dedica a su trabajo?

1) Horas	<input type="text"/>	2) Minutos	<input type="text"/>
----------	----------------------	------------	----------------------

20.- ¿Su jornada diaria tiene siempre la misma duración, (8 horas ó 10, etc., pero siempre la misma)?

1) Sí	<input type="text"/>	2) No	<input type="text"/>	3) No sabe / No contesta	<input type="text"/>
-------	----------------------	-------	----------------------	--------------------------	----------------------

21.- ¿Trabaja Vd. en domingos y días festivos?

1) Sí, regularmente	<input type="text"/>
2) Sí, ocasionalmente	<input type="text"/>
3) No	<input type="text"/>
4) No contesta	<input type="text"/>

22.- ¿Realiza Vd. su trabajo en horario nocturno?

1) Siempre trabajo por la noche	<input type="text"/>
2) A veces trabajo por la noche	<input type="text"/>
3) Nunca trabajo por la noche	<input type="text"/>

23.- ¿Trabaja Vd. por turnos?

1) Sí	
-------	--

2) No	
-------	--

24.- ¿Cada cuantos días cambia de turno?

Nº de días	
------------	--

NC	
----	--

25.- ¿Cuánto tiempo lleva Vd. trabajando por turnos?  
(Por favor, especifique número de años y de meses)

1) Años	
---------	--

2) Meses	
----------	--

26.- ¿En qué turno trabaja actualmente?

1) Mañana	
2) Tarde	
3) Noche	
4) Otro	
3) No contesta	

27.- ¿Su horario es?

1) Rígido	
2) Flexible (con posibilidad de adaptar o elegir las horas de entrada y salida)	
3) No contesta	

28.- Habitualmente, ¿suele Vd. prolongar su jornada laboral con o sin compensación?

1) Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre	
2) Sí, sin compensación	
3) No	
4) No contesta	

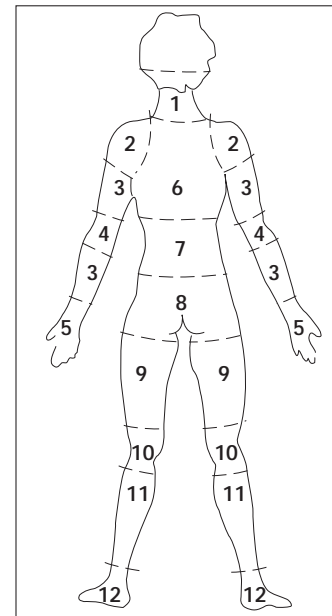
29.- ¿Cuáles son las razones principales por las que suele prolongar su jornada laboral?  
(Señalar un máximo de dos opciones)

1) Por la escasez temporal de personal .....	
2) Por interés económico propio .....	
3) Por que es imposible conseguir los objetivos marcados en el tiempo de trabajo normal .....	
4) Porque es lo habitual y para no ser mal visto .....	
5) Otra razón. Especificar: .....	
6) No contesta.....	

## SALUD

30.- En relación a la actividad que Vd. realiza, es posible que sienta molestias. Si es así, indique por favor las tres principales zonas de su cuerpo donde sienta molestias, achacadas sólo a posturas y esfuerzos derivados de su trabajo. (Anotar con una X en la casilla correspondiente, COMO MÁXIMO, tres zonas del cuerpo)

1) Nuca / Cuello.....	
2) Hombro/s .....	
3) Brazo/s - Antebrazo/s.....	
4) Codo/s .....	
5) Mano/s, Muñeca/s .....	
6) Alto de la espalda .....	
7) Bajo de la espalda.....	
8) Nalgas / Caderas .....	
9) Muslos .....	
10) Rodillas .....	
11) Piernas.....	
12) Pies / Tobillos .....	
13) Otras. Especificar: .....	
14) Ninguna .....	
15) No sabe.....	
16) No contesta .....	



31.- A continuación, ¿me podría decir si últimamente sufre con frecuencia alguno de los siguientes síntomas? (Marcar con una X si es positivo y dejar en blanco si es negativo)

	Sí
1) Le cuesta dormir o duerme mal	
2) Tiene sensación continua de cansancio	
3) Sufre dolores de cabeza	
4) Sufre mareos	
5) Le cuesta concentrarse, mantener la atención	
6) Le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad	
7) Se nota tenso, irritable	
8) Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas...)	
9) Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa...)	
10) Tensión alta (hipertensión)	
11) Necesidad de orinar con frecuencia	
12) Sensación de agobio	
13) Hinchazón de las piernas	
14) Dolor en las rodillas	
15) Dolor de cuello	
16) Dolor en la zona lumbar	
17) Dificultad de audición o del oído	
18) Ronquera, garganta irritada	
19) Sensación de hormigueo en las piernas	
20) Otro. Especificar: .....	

32.- En los últimos doce meses, ¿su empresa le facilitó algún reconocimiento médico respecto a... ?

(Responda por favor a cada una de las cuestiones sugeridas)

	Sí	No	Ns/Nc
1) Problemas visuales			
2) Problemas musculoesqueléticos			
3) Fatiga mental			
5) Otros. Especificar: .....			

33.- Frecuentemente, ¿toma Vd. algún tipo de medicamento de los que se relacionan a continuación? (Posibilidad de respuesta múltiple)

	Sí
1) Para el dolor o la inflamación (analgésicos, antiinflamatorios...) .....	
2) Reconstituyentes, vitaminas, tónicos .....	
3) Para molestias del estómago (digestiones pesadas, acidez, gases).....	
4) Antidepresivos o estimulantes .....	
5) Tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir .....	
6) Ninguno de los anteriores .....	
7) No contesta .....	

## DATOS PERSONALES

34.- ¿Qué edad tiene Vd.?

Menos de 25 años  Entre 25 y 35 años  Entre 36 y 50 años  Más de 50 años

35.- Sexo 1) Hombre  2) Mujer

36.- ¿Tiene Vd. hijos u otros familiares a su cargo? Sí   
No

37.- Si ha respondido sí a la pregunta 36, ¿considera que su horario le permite ejercer su tutela o cuidado?

1) Sí, siempre	
2) Sí, habitualmente	
3) A veces no	
4) No, nunca	

38.- Podría indicar, ¿cuál es el nivel de estudios que tiene acreditado? (Grado máximo alcanzado)

1) Primarios .....  4) BUP .....   
 2) Secundarios .....  5) Universitarios .....   
 3) Formación Profesional .....  6) No contesta .....

Si cree que hay algún detalle importante que afecta a las condiciones en que realiza su trabajo y que no se contempla en este cuestionario, coméntelo a continuación.

---



---



---



---

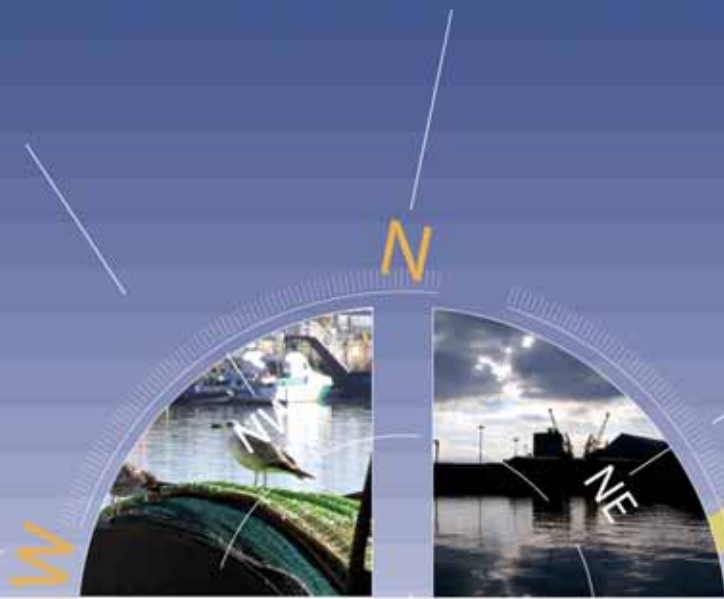


---

**Muchas gracias por su colaboración**

## BIBLIOGRAFÍA

- Seguridad y salud en los puertos. Repertorio de recomendaciones prácticas de OIT (Organización Internacional del Trabajo). Ginebra. 2005.
- Trabajo Portuario: Capítulo I Contexto: cambio en las actividades portuarias y empleo de los trabajadores portuarios. OIT (Organización Internacional del Trabajo). Ginebra 2002.
- La jornada de trabajo. Enciclopedia de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. Diciembre 2005.
- Directiva 2003/88/CE del PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Convenios y Recomendaciones. OIT (Organización Internacional del Trabajo):
- C171 Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990.
  - R178 Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990.
- Notas Técnicas de Prevención. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- NTP 260. Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos.
  - NTP 310. Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación.
  - NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos.
  - NTP 502: Trabajo a turnos: Criterios para su análisis.
- El trabajo por turnos en lenguaje sencillo*. NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional). Julio 1997. Edición en español, agosto 2002.
- The development of fatigue/ risk index for shift workers*. Research report 446. Prepared by QinetiQ Centre for Human Sciences & Simon Folkard Associates Limited.
- Shiftwork and extended hours. Workers Health Centre. Fact Sheet. 2004.



comunicación y transporte

Realizado por

**LABOUR** asociados

Con la financiación de la



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES