

FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS



ZIENTZIA
JURIDIKOEN
FAKULTATEA

TRABAJO FIN DE GRADO
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
ENTRE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS Y ALEMANAS**

AITZIBER ANDUEZA LARRAZA

DIRECTOR
FRANCISCO JAVIER MERINO DÍAZ DE CERIO

PAMPLONA /IRUÑEA 06 de Junio de 2014

RESUMEN

El trabajo fin de grado realiza un análisis comparativo de las condiciones de trabajo entre empresas españolas y alemanas. Los factores que influyen en el desempeño de las tareas son muy diversos y hacen que las condiciones de trabajo en el puesto sean favorables o desfavorables para el trabajador y, como consecuencia, influir en la salud.

Para la realización del análisis comparativo se han tenido en cuenta variables utilizadas en la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo del año 2010 (*EWCS* 2010). El análisis se centra en los diferentes factores con los que conviven los trabajadores europeos en sus puestos de trabajo.

En determinados aspectos se han encontrado varias diferencias importantes respecto a los dos países, como por ejemplo, en la ayuda o apoyo que reciben de sus jefes, pero en otros casos las diferencias son mínimas o nulas, como es el caso de la exposición a vibraciones o a productos o sustancias químicas.

Palabras clave: análisis comparativo, Condiciones de trabajo, empresas alemanas y españolas, *EWCS* 2010 y trabajadores españoles y alemanes.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	4-5
II. CONDICIONES DE TRABAJO.....	6-12
1. Prevención de Riesgos Laborales.....	6
1.1. Normativa.....	6
1.2. Técnicas de prevención.....	7-8
2. Conceptos generales.....	9-11
3. Consecuencias de la realización del trabajo.....	11-12
III. PARTE EMPÍRICA.....	13-27
1. European Working Conditions Survey (EWCS 2010).....	13
2. Variables analizados.....	14
2.1. Factores psicosociales y organización del trabajo.....	14
2.1.1. Contexto del puesto.....	14
2.1.2. Relaciones sociales.....	15-16
2.1.3. Equilibrio entre trabajo y vida personal.....	16-17
2.1.4. Violencia, acoso y discriminación.....	17-18
2.1.5. Horario del puesto.....	18-19
2.1.6. Habilidades, formación y perspectivas profesionales.....	19-21
2.1.7. Salud y bienestar.....	21-22
2.2. Carga de trabajo.....	22
2.2.1. Factores cognitivo.....	22-23
2.2.2. Movimientos repetitivos de mano o brazo.....	23-24
2.3. Factores medioambientales o físicos.....	24-27
IV. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL.....	28-30
V. BIBLIOGRAFÍA.....	31

I. INTRODUCCIÓN

El tema elegido para la realización del Trabajo Fin de Grado, “Análisis comparativo de las condiciones de trabajo entre las empresas españolas y alemanas”, es un tema que abarca mucho. El tema de las condiciones de trabajo es un aspecto muy interesante y en continuo movimiento, además, es muy importante y a tener muy en cuenta en el mundo empresarial.

El panorama de las condiciones de trabajo a que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo en los distintos países de Europa es muy diferente, existen grandes contrastes entre unos y otros. Estas diferencias vienen o bien por la política que llevan a cabo los distintos gobiernos, la cultura organizacional de los empresarios y sus políticas empresariales y, cómo no, la legislación en materia laboral, social o de prevención de riesgos laborales.

Alemania se ha caracterizado en los últimos tiempos por ser uno de los países de Europa donde mejores condiciones de trabajo hay respecto a España. Estas mejores condiciones se trasladan en salarios más elevados (un 35% más), menor tiempo de trabajo efectivo al año (200 horas menos de trabajo), una cultura organizacional fuerte donde existe la creencia de que la empresa es parte de uno mismo, la formación dual, personas muy cualificadas y disciplinadas, y una legislación que deja muy regulada el mercado laboral. Por ello, la posibilidad de poder comparar las condiciones entre las empresas españolas y alemanas es una oportunidad para valorar mediante su estudio e investigación si realmente existen tantas diferencias entre un país y otro.

Para comparar las condiciones de trabajo entre España y Alemania se ha utilizado una herramienta que facilita la página web del portal de Ergonomía¹. Este portal contiene información sobre la disciplina de la Ergonomía, procedente del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT). En el apartado generalidades, dentro de la sección llamada estadísticas y datos nacionales, aparecen encuestas realizadas a nivel nacional y a nivel Europeo. El estudio del análisis comparativo se ha realizado teniendo en cuenta la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo realizada en 2010 (*EWCS 2010*).

Esta V Encuesta se realizó en diferentes Estados de Europa teniendo presente en todo momento el tema a tratar, esto es, obtener información sobre las condiciones de

¹ www.insht.es/portal/site/Ergonomia2/

trabajo. Para ello se plantearon 107 preguntas que se agrupan en 13 diferentes temas, todas ellas relacionadas con las condiciones de trabajo.

El Trabajo Fin de Grado contiene 4 apartados, algunos divididos en varios puntos. El primer punto del segundo apartado del trabajo repasa el tema, tan importante, de la prevención de riesgos laborales, se explica tanto la normativa que lo regula, como las diferentes Técnicas preventivas que se utilizan e implantan en las empresas. El segundo punto del apartado hace una pequeña referencia a la teoría sobre condiciones de trabajo, para luego poder entrar en el análisis comparativo de las condiciones de trabajo entre los dos países a estudio. Para elaborar esta parte teórica se ha tenido en cuenta lo que se considera en España qué son las condiciones de trabajo. Las definiciones abordadas en este primer punto son tales como condiciones de trabajo, salud y riesgo laboral. También se anuncian los factores que determinan las condiciones de trabajo. Para cerrar este segundo apartado, el tercer y último punto explica las consecuencias para la salud que puede traer el desempeño de las tareas en los puestos de trabajo.

En el apartado tercero del trabajo es donde se realiza el estudio empírico de las diferencias de las condiciones de trabajo existentes entre las empresas españolas y alemanas. Pero antes de ello, en el primer punto se explica de donde viene la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, qué organización lo realiza, en qué países se lleva a cabo, las variables utilizadas y los temas tratados. Las variables elegidas para el análisis han sido las relativas al contexto del puesto, las relaciones sociales, factores cognitivos, horario del puesto, equilibrio entre trabajo y vida personal, habilidades, formación y perspectivas profesionales, salud y bienestar, factores físicos y, por último, violencia, acoso y discriminación.

El criterio utilizado para la elección de las preguntas planteadas ha ido en varias direcciones, por un lado, están las condiciones de trabajo donde se ven diferencias considerables entre un país y otro y, por otro lado, condiciones que no son muy diferentes entre los dos países pero que se ha considerado realizar su estudio por la importancia que tienen o porque los datos pueden sorprender.

El trabajo termina con un IV apartado donde vienen las conclusiones obtenidas como consecuencia del análisis de las condiciones de trabajo entre España y Alemania y una valoración personal sobre lo analizado.

II. CONDICIONES DE TRABAJO

Para poder analizar y comparar las condiciones de trabajo entre las empresas españolas y alemanas es conveniente antes tener en cuenta varios conceptos o definiciones que ayuden a entender y contextualizar todo lo que abarca en el ámbito de la empresa el concepto “condiciones de trabajo”.

1. Prevención de riesgos laborales

La normativa que regula la prevención de riesgos laborales es la herramienta que sirve para que las condiciones de trabajo en los puestos de trabajo mejoren y las empresas, mediante su política de prevención de riesgos laborales, sean quienes implanten las medidas preventivas en la empresa.

1.1. Normativa

La prevención de riesgos laborales está básicamente regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, su objetivo es promover la seguridad y la salud de los trabajadores aplicando medidas y desarrollando las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (y sus posteriores modificaciones)².

Estos a modo general, pero a modo particular, también lo regulan los diferentes Reglamentos que transponen las directivas comunitarias, las cuales regulan aspectos específicos de la prevención, como por ejemplo Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud sobre la utilización de los Equipos de Protección Individual, Lugares de Trabajo, Manipulación de Cargas, riesgo eléctrico o riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos durante el trabajo.

Por último, también debemos tener en cuenta otras disposiciones complementarias, Leyes y disposiciones de carácter laboral, Leyes de otros ámbitos (Ley de Industria y Ley General de Sanidad), reglamentos de otros ámbitos (Código Técnico de la Edificación...), Leyes y Reglamentos de las Comunidades Autónomas y Ordenanzas de las entidades locales y Convenios Colectivos.

² Ley 39/1999, Real Decreto 5/2000, Ley 31/2006, Real Decreto 604/2006 y Ley Orgánica 3/2007.

1.2. *Técnicas de prevención*

Para que las condiciones de trabajo desfavorables existentes en los puestos de trabajo se detecten, eliminen o, por lo menos, disminuyan el impacto, es necesario proceder a prevenir los riesgos. La prevención es la forma de tomar medidas en la actividad de la empresa, la cual puede corregir los riesgos laborales, se lleva a cabo mediante diferentes Técnicas preventivas como son la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la ergonomía, la Psicosociología y la Medicina del Trabajo.

La Seguridad en el trabajo es la técnica que estudia, previene, controla y corrige los riesgos dinámicos. La seguridad entre otras, diseña máquinas no agresivas o estudia sus normas protectoras, en definitiva, intentar evitar accidentes por puestos mal diseñados, iluminación deficiente, etc.

La Higiene industrial estudia, previene, controla y corrige los riesgos higiénicos. Detecta la presencia de factores ambientales adversos como por ejemplo el ruido, las vibraciones o la iluminación, entre otros. Mide estos factores, los analiza y determina su grado de peligrosidad y, por último, recomienda las medidas a adoptar para evitar el riesgo o dejarlo a niveles no dañinos.

La Ergonomía es la ciencia del bienestar y el confort, no solo tiende a mejorar las condiciones de trabajo a fin de evitar los efectos negativos sobre la salud sino que parte de un concepto de salud amplio y propone la mejora de aspectos que pueden ayudar en el equilibrio de la persona en el entorno que le rodea. Esta técnica requiere adaptar los puestos de trabajo a las personas, estudiar los métodos y ritmos de trabajo, evaluar los puestos de trabajo y las herramientas a utilizar. Su objetivo es que las condiciones de trabajo mejoren eliminando o aminorando los riesgos de accidentes laborales así consiguiendo que el trabajo tenga efectos positivos y satisfaga al trabajador.

La Psicosociología es la técnica que se encarga del estudio, prevención y corrección de riesgos provenientes de cargas mentales. Esta técnica se basa en la Psicología y la Sociología y su objetivo es eliminar patologías provocadas por aspectos conflictivos originados en el ámbito laboral (estrés, insatisfacción laboral, agotamiento psíquico o actuaciones hostiles continuadas).

Y por último, la Medicina del Trabajo, es una especialidad médica que estudia los medios para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación a su trabajo y a todo lo que lo rodea.

Estas Técnicas de prevención no son técnicas independientes, la combinación de todas ellas es la forma correcta de conseguir la mejora de las condiciones de trabajo. En muchas ocasiones será necesario utilizar o simultanear varias técnicas a la vez. La prevención es la forma de velar por unas condiciones de trabajo tolerables. Las normas de seguridad y salud en el trabajo establecen la adopción de las medidas preventivas y, para que el derecho de los trabajadores a realizar su trabajo no suponga merma para la seguridad o salud, es imprescindible establecer una correcta política empresarial de prevención de riesgos laborales, la cual es asumida por la Dirección de la empresa. Estas políticas deben basarse en la certeza de que todos los accidentes pueden ser evitados, la importancia de la persona como activo de la empresa, información, formación y participación de los trabajadores en el sistema para adquirir comportamientos y actitudes favorables a la prevención y la mejora continua de la empresa en las condiciones de trabajo. Los empresarios deben tener claro que no se puede ahorrar cuando se trata de implantar o establecer medidas de Seguridad en la empresa, cuesta menos implantar las medidas que obliga la normativa correspondiente, que luego pagar sus consecuencias. Cuando los riesgos sean inevitables la única medida posible a tomar será la actuación sobre el factor humano.

La prevención hay que planificarla y para ello es requisito indispensable realizar en primer lugar una evaluación inicial de riesgos³ y, en segundo lugar, la planificación de actividades preventivas. El artículo 16 de la LPRL regula este proceso, y el punto 2 establece lo siguiente: *“los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refiere los párrafos siguientes”*.

La comprobación del funcionamiento de la política de prevención de riesgos laborales se realiza mediante la Auditoría⁴. Los auditores de prevención de riesgos laborales deben obtener la correspondiente autorización laboral competente. Las Auditorías determinarán si el sistema implantado es eficaz o no.

³La norma UNE 81.902 define la evaluación de riesgos: “Es un proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y , en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

⁴Regulada en el capítulo V del Reglamento de Servicio de Prevención.

2. Conceptos Generales

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S) define como condición de trabajo el “conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del trabajador en una triple dimensión”.

El Instituto Sindical de Trabajo (ISTAS) entiende como condiciones de trabajo “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”.

Según la legislación, concretamente el artículo 4.7º de la **Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales**, es condición de trabajo “*cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador*”. En esta definición quedan incluidas las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo, también la naturaleza de agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el trabajo, sus procedimientos para su utilización que influyan en la generación de los riesgos mencionados y 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.

En consecuencia, diremos que las condiciones de trabajo son el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador realiza sus tareas, todo el conjunto de factores que influyen sobre el trabajador desde diversos ángulos.

Los factores o variables que determinan las condiciones de trabajo pueden ser de varios tipos, en este trabajo se han clasificado en tres tipos, medioambientales, carga de trabajo y psicosociales. Teniendo en cuenta el análisis comparativo que se realiza más adelante, los factores que más se tendrán en cuenta son las referidas a la carga de trabajo y los psicosociales.

El primer tipo estudiado es el medioambiental. Este es el relativo a factores contaminantes que están presentes en el ambiente de trabajo y pueden ser físicos, mecánicos, químicos y biológicos. Estos factores son tales como la temperatura, el ruido, las vibraciones, la iluminación, la humedad, los contaminantes gaseosos o líquidos, el espacio y lugar de trabajo, las máquinas y herramientas o los virus, hongos y bacterias.

En segundo tipo de factor es el que se deriva de la carga de trabajo o tarea. La carga de trabajo “es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”⁵. El conjunto de factores que determinan la carga de trabajo son el esfuerzo físico, la repetitividad del trabajo, el tipo de movimiento o las posturas de trabajo. La carga de trabajo está constituida por la carga física y la carga mental.

La carga física es el conjunto de requerimientos físicos a los que está sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. La consecuencia directa de la carga física es la fatiga muscular pudiéndose producir una patología osteomuscular.

La carga mental se define como “las condiciones mentales, cognitivos o intelectuales a los que está sometido el trabajador a lo largo de su jornada, el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar la actividad”⁶. La consecuencia más directa de la carga mental es la fatiga mental, aparece cuando el esfuerzo exigido excede la capacidad de respuesta del trabajador.

Hay que resaltar que dependiendo de las características personales de cada uno, edad, sexo, constitución física, etc., la carga de trabajo se soportará de diferente forma y, por tanto, tendrá consecuencias diferentes.

El tercer y último factor es la que se conoce como factores psicosociales y organización del trabajo. Estos factores son condiciones presentes en una situación laboral relacionadas directamente con la organización y con las relaciones humanas. Son el conjunto de objetivos y procedimientos por las cuales se desarrolla el proceso de trabajo, pero también son el conjunto de características del trabajo y su organización, que coinciden con las capacidades, necesidades o expectativas de los trabajadores. Estos factores pueden tener consecuencias perjudiciales sobre el bienestar o la salud del trabajador, así como en el desarrollo del trabajo. Por tanto, estos factores pueden derivar en estrés, insatisfacción laboral, desmotivación laboral, problemas de relación, etc.

Los factores psicosociales tampoco perjudican de igual forma a las personas, las características personales de cada uno, ya sea la personalidad, la necesidad o la vulnerabilidad, hará que las consecuencias en la persona sean diferentes. La realidad psicosocial se centra en gran parte en cómo son percibidas y vividas las condiciones por la persona. Estos factores son tales como la estabilidad en el empleo, la necesidad y aplicación de conocimientos, las relaciones con los jefes/subordinados y compañeros, la

⁵ NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación.

⁶ INSHT

comunicación, el tipo de contrato, horario de trabajo, el salario, el ritmo de trabajo, el tiempo de trabajo, la ordenación del trabajo, el trabajo en equipo, la organizacional, la formación, la participación, o la autonomía en el trabajo.

3. Consecuencias de la realización del trabajo

Los factores estudiados en el punto anterior marcan las condiciones de trabajo y dependiendo de su carácter favorable o desfavorable pueden suponer un riesgo para la seguridad y salud del trabajador y, por tanto, para el rendimiento del mismo (los artículos 40.2 43 de la Constitución Española garantizan el derecho de los trabajadores a la Salud y seguridad laboral). El término salud se entiende como el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia⁷.

El artículo 4.2 de la LPRL establece que el riesgo es la posibilidad que tiene un trabajador de sufrir un determinado daño derivado del trabajo. Para valorar la gravedad de la misma se ponderará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Se entiende el riesgo como la posibilidad de que ocurra un daño o lesión.

Por tanto, la salud de los trabajadores puede alterarse como consecuencia de unas malas condiciones de trabajo que pueden determinar un accidente de trabajo o la aparición de enfermedades que tienen que ver con el mundo laboral llamadas enfermedades profesionales (EEPP). Estos dos conceptos crean la siniestralidad laboral. Las condiciones de trabajo pueden contribuir como un factor más en la producción de la siniestralidad.

El artículo 115 y 116 de la LGSS definen estos dos conceptos. El primero entiende por accidente de trabajo *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo”* y el segundo traslada que enfermedad profesional es la *“contraída a consecuencia del trabajo efectuado por cuenta ajena en las actividades que se especifique en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley”*.

De la definición de accidente laboral se concluye que la misma se produce como consecuencia del desempeño del trabajo, sin embargo, es más difícil determinar la procedencia de las enfermedades profesionales. Estas están tasadas legalmente⁸ aunque

⁷ Definición proporcionada por la Organización Mundial de la Salud (1946).

⁸ Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre

puede haber otras que no lo estén, como son las enfermedades relacionadas con el trabajo epidemiológicamente y las enfermedades del trabajo (trastornos psicosociales).

Por tanto, y teniendo todo lo anterior en cuenta, debemos tener claro la necesidad de analizar las tareas o funciones de los puestos de trabajo para poder detectar posteriormente factores que dañan la salud siendo imprescindible para ello analizar y modificar las condiciones de trabajo desfavorables, tanto para evitar los efectos negativos como para potenciar los efectos positivos.

III. PARTE EMPÍRICA

1. European Working Conditions Surveys (EWCS)

En este punto del trabajo, aparte de realizar el análisis comparativo, se explica de dónde proviene la información sobre la comparativa de las condiciones de trabajo entre las empresas españolas y alemanas. La página web del Portal de Ergonomía contiene la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo realizada en 2010, de aquí en adelante, EWCS 2010. Esta encuesta la realizó la Fundación Europea para la Mejora de las condiciones de vida y de trabajo (*EUROFOUND*)⁹.

Esta Fundación es una Agencia de la Unión Europea y su finalidad es llevar a cabo proyectos de investigación mediante los cuales proporciona datos y análisis sobre la política de la UE en temas que tienen que ver con las condiciones de vida y trabajo.

La *EWCS* es una herramienta de *EUROFOUND* que proporciona una visión general de las condiciones de vida y trabajo en Europa con el fin de evaluar y cuantificar las condiciones de trabajo en toda Europa, identificar los grupos de riesgo y temas de preocupación, analizar las relaciones entre los diferentes aspectos de las condiciones y contribuir en la política europea.

La última encuesta que la Agencia realizó fue en 2010, es la encuesta que se analiza en este trabajo, la referida V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. La encuesta proporciona información sobre la situación laboral, la duración del tiempo de trabajo y organización, el aprendizaje y la formación, los factores físicos y psicosociales, la salud y seguridad, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, los ingresos y la seguridad financiera y, trabajo y salud. El trabajo de campo lo realizó el referido Quinto comité de empresas europeas de 2010, casi 44.000 trabajadores de 34 países fueron encuestados; UE27, Noruega, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo. Las variables utilizadas por la encuesta fueron sexo, edad, situación laboral, actividad de la organización y la ocupación.

⁹Creado por el Reglamento nº 1365/75 del consejo para contribuir a la planificación y el diseño de mejores condiciones de vida y trabajo en Europa.

2. Variables analizadas

Las variables utilizadas para realizar el análisis comparativo de las condiciones de trabajo entre las empresas españolas y alemanas han sido diversas. Éstas son tales como:

- Género
- Contexto del puesto
- Relaciones sociales con los jefe/as
- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Violencia, discriminación y acoso laboral
- Prolongación de jornada
- Consideración de la formación
- Absentismo por causas que tienen que ver con la salud
- Carga física y mental
- Exposición a vibraciones y a sustancias o productos químicos

Las razones de la elección de estas variables han sido por un lado, por los resultados diferentes entre las empresas de los dos países y, por otro lado, teniendo resultados similares se ha considerado su análisis.

2.1 Factores psicosociales y organización del trabajo

2.1.1. Según el contexto del puesto.

¿Es su jefe/a directo/a un hombre o una mujer?

La gráfica 2.1.1 de abajo, nos muestra datos similares en ambos países, pero es relevante analizar esta cuestión porque se observa que en ambos países, en el sector femenino las mujeres “jefas” se van acercando a los hombres “jefes”, en ambos países el 40.7% de las mujeres tienen a una “jefa” mujer frente al 59.3% de las mujeres que dicen tener “jefes” hombres. Sin embargo, la mayoría del sector masculino, también en ambos países, tiene un “jefe” hombre, tanto en España con un 90.3%, como en Alemania con un 90.8%, y por tanto, la representatividad de las mujeres “jefas” entre el sector masculino es bastante bajo, un 9.7% en España y un 9.2% en Alemania.

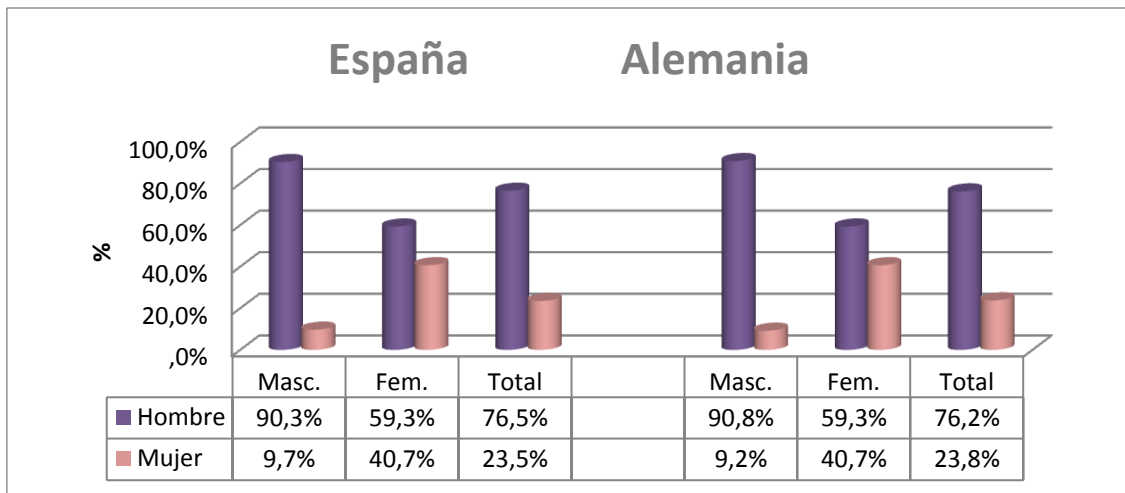


Tabla 2.1.1: pregunta realizada sólo a los empleados por cuenta ajena

Por tanto, si se analiza la media de los dos sectores en ambos países la diferencia es mínima, los hombres son los que predominan en las condiciones de “jefes”, con el 76.5% en España y el 76.2% en Alemania, y el número de las mujeres “jefas” la minoría, 23.5% en España y el 23.8% en Alemania.

2.1.2. Según las relaciones sociales.

¿Su jefe le ayuda y le apoya?

El análisis de la tabla 2.1.2 se centra en obtener información sobre si los jefes ayudan o apoyan a sus empleados, siempre/casi siempre, a veces o raramente/nunca. En España los jefes son más solidarios con sus empleados que en Alemania. En España, si tenemos en cuenta los dos sexos, se aprecia que los jefes ayudan y apoyan siempre/casi siempre a los empleados en mayor proporción que en Alemania, el porcentaje de los trabajadores españoles que están en el baremo de siempre casi/siempre es del 75,4% y en Alemania un 46.6%. Por otro lado, el 30,9% de los alemanes sostienen que raramente o nunca su jefe les apoya o ayuda en su trabajo, en términos estadísticos este hecho es menor en España, donde el 9,5% afirma recibir en muy pocas ocasiones ayuda o apoyo. El porcentaje de los trabajadores que afirman recibir a veces ayuda y apoyo de sus jefes en España es del 15.1% y en Alemania del 22.5%.

Por tanto, los datos de la gráfica de abajo enseñan que en España los jefes tienden más a ayudar y apoyar a sus empleados en sus puestos de trabajo.

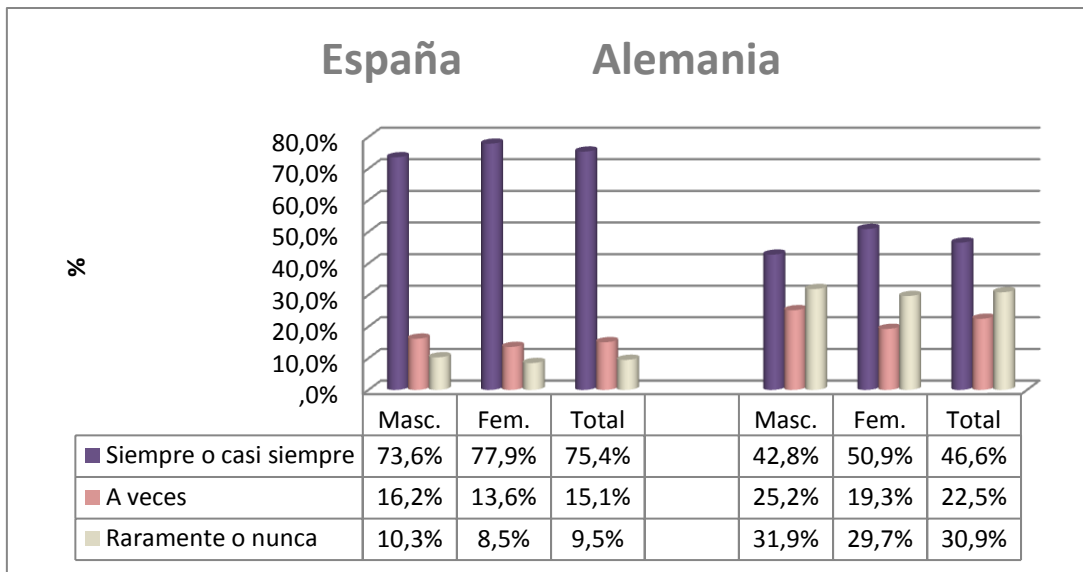


Tabla 2.1.2: pregunta realizada sólo a los empleados por cuenta ajena

2.1.3. Equilibrio entre trabajo y vida personal

¿Le resulta difícil conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares?

Los datos obtenidos sobre la dificultad de conseguir una o dos horas libres durante la jornada laboral para atender a asuntos personales, reflejan diferencias entre España y Alemania dependiendo del intervalo que analicemos. Así, para el 36.3% de los españoles no les resulta nada difícil conseguirlo, en Alemania es el 18.4% quienes no lo tienen difícil.

Las respuestas en el intervalo de no demasiado difícil, son muy similares en los dos países. En España para el 29.3% no es demasiado difícil conseguir una o dos horas libres para asuntos personales o familiares y en Alemana el porcentaje es del 29.0%.

El 24.4% de los españoles encuentran alguna dificultad para conseguir alguna hora libre y en Alemania este porcentaje es del 26.1% (aunque no similares si prácticamente parecidos en los dos países).

La última opción a la pregunta es la de que resulta muy difícil conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales. De nuevo hay una diferencia considerable en ambos países. Menos son los españoles los que se encuentra en este intervalo. Para el 10.0% de los españoles es muy difícil librar una o dos horas, con esta misma dificultad se encuentra el 26.5% de los alemanes.

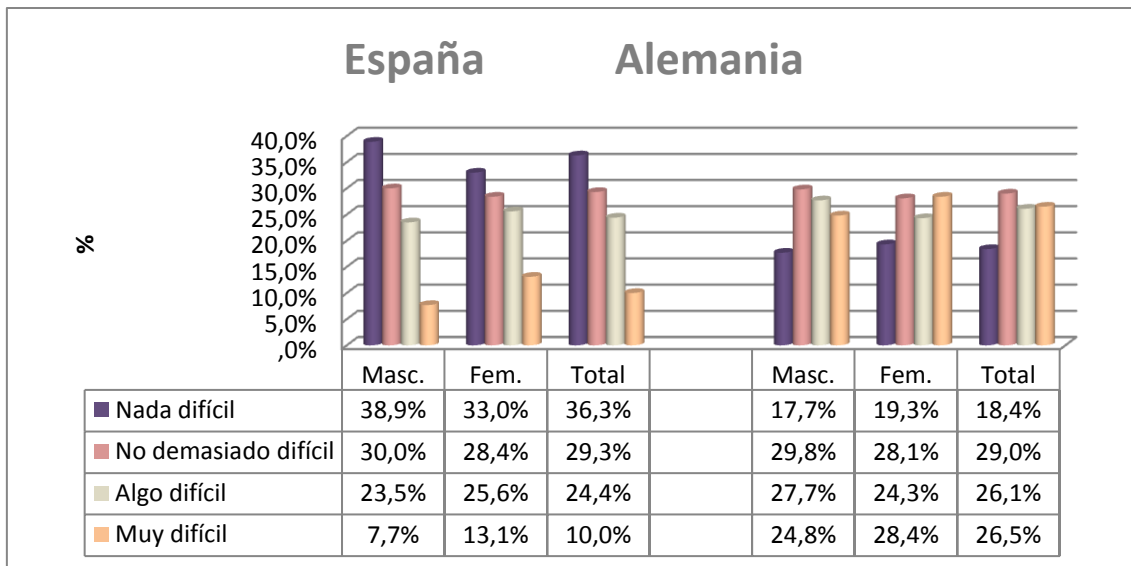


Tabla 2.1.3. Equilibrio entre trabajo y vida personal.

2.1.4. Violencia, acoso y discriminación.

Durante el último mes, ¿ha sido usted sometido durante el transcurso del trabajo a amenazas y comportamiento humillante?

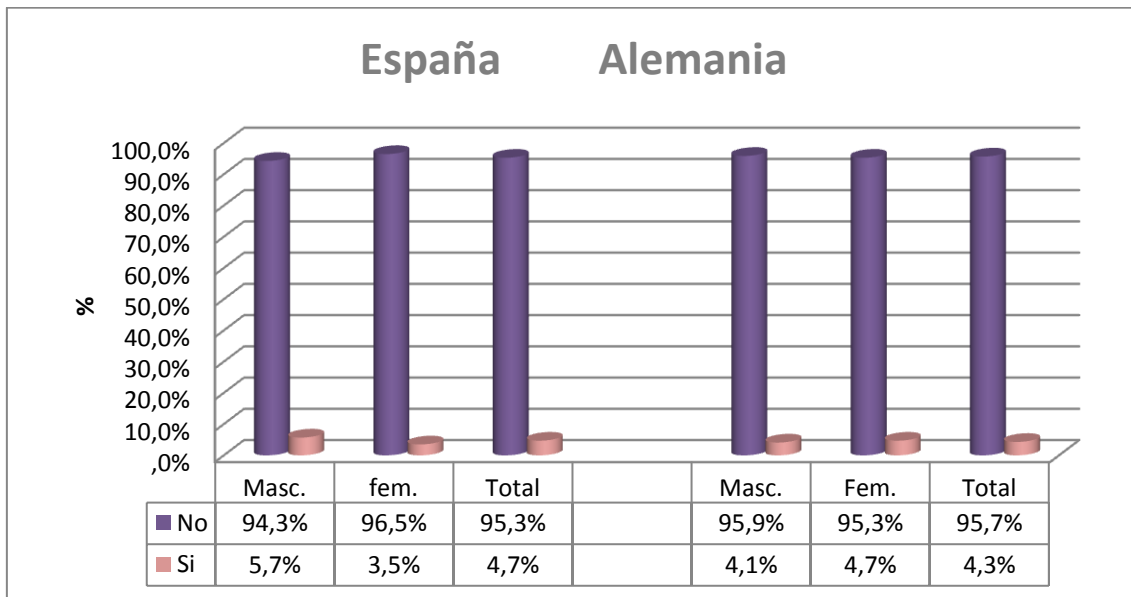


Tabla 2.1.4. Violencia, acoso y discriminación.

Las personas que en el último mes han sido sometidos durante el transcurso del trabajo a amenazas y comportamientos humillantes son pocos. Únicamente el 4.7% de los españoles confiesan haber recibido algún tipo de amenaza o comportamiento

humillante. En Alemania el dato es idéntico, así el solamente el 4.3% son los que soportan este tipo de comportamientos. Por tanto, la gran mayoría de los españoles y alemanes afirman no soportar ningún comportamiento humillante ni recibir amenazas, el 95.3% de los españoles y el 95.7% de los alemanes así lo reconocen.

En España los hombres son quienes más sufren este trato denigrante en el trabajo (5.7% frente al 3.5%), sin embargo, en Alemania ocurre lo contrario, son más las mujeres quienes sufren amenazas o comportamiento humillante (4.7% frente al 4.1%).

2.1.5. Horario del puesto.

A la pregunta de cuantas veces al mes hacen jornadas de más de 10 horas, las posibles respuestas eran nunca o una o más veces.

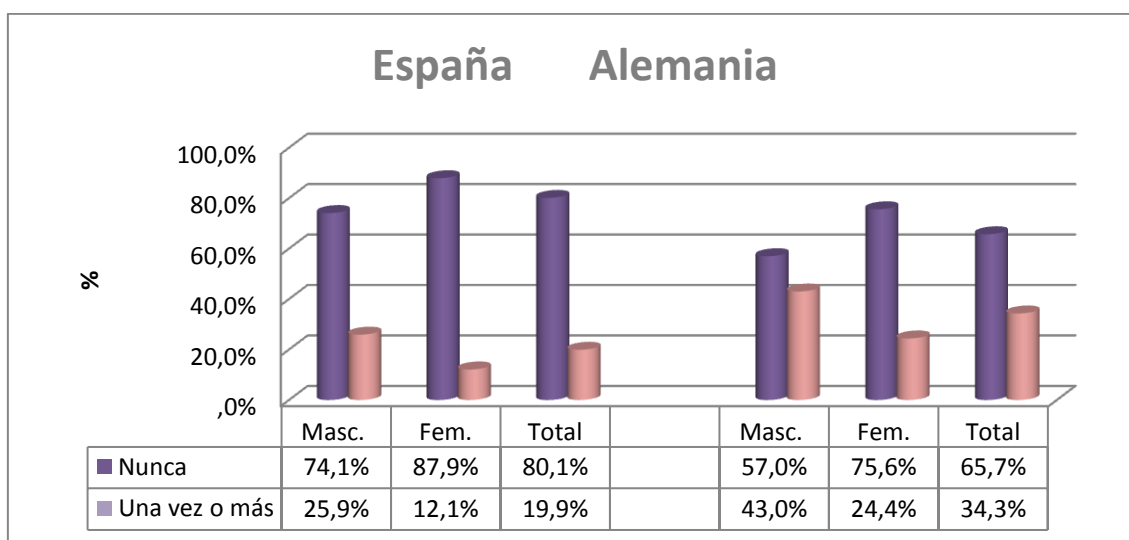


Tabla 2.1.5. ¿Cuántas veces al mes hace usted jornadas de más de 10 hora?

En ambos países, la mayoría de los trabajadores nunca realizan jornadas de más de 10 horas al mes. Así en España, el 80.1% de los trabajadores, hombres y mujeres, nunca realizan jornadas de más de 10 horas. En cambio, el 19.9% reconoce realizar jornadas de más de 10 horas al mes una o más veces. En Alemania el porcentaje es diferente, pero también la mayoría, el 65.7%, nunca realizan jornadas de más de 10 horas al mes, siendo el 34.3% los que lo hacen una o más veces.

En España y en Alemania, hay una diferencia considerable entre hombres y mujeres en el dato referido a la habitualidad o no de realizar en un mes una o más veces jornadas de más de 10 horas. Son más hombres que mujeres quienes realizan esas

jornadas de más. Concretamente en España, el 25.9% de los hombres realizan una o más veces esas horas de más siendo solamente el 12.1 % de las mujeres quienes lo hacen en una o más veces. En Alemania el 43.0% de los hombres reconocen realizar una o más veces jornadas de más de 10 horas al mes, las mujeres alemanas lo hacen en un 24.4%.

Y por tanto, de entre los que nunca lo hacen, la mayoría son mujeres en ambos países, en España el 87.9% son mujeres y el 74.1% son hombres y en Alemania el 75.6% son mujeres y el 57.0% son hombres.

2.1.6. Habilidades, formación y perspectivas profesionales.

Son dos las preguntas elegidas en esta parte, en la primera el análisis se centra en si la formación obtenida va a ayudar a que el empleo actual perdure en el tiempo (tabla 2.1.6.a) y, la segunda, en si las perspectivas laborales de futuro son mejores (tabla 2.1.6.b).

La mayoría de los españoles y alemanes afirman que la formación obtenida les va a ayudar a que el empleo se mantenga, reforzando de este modo la idea de que la formación es un elemento determinante en el puesto de trabajo.

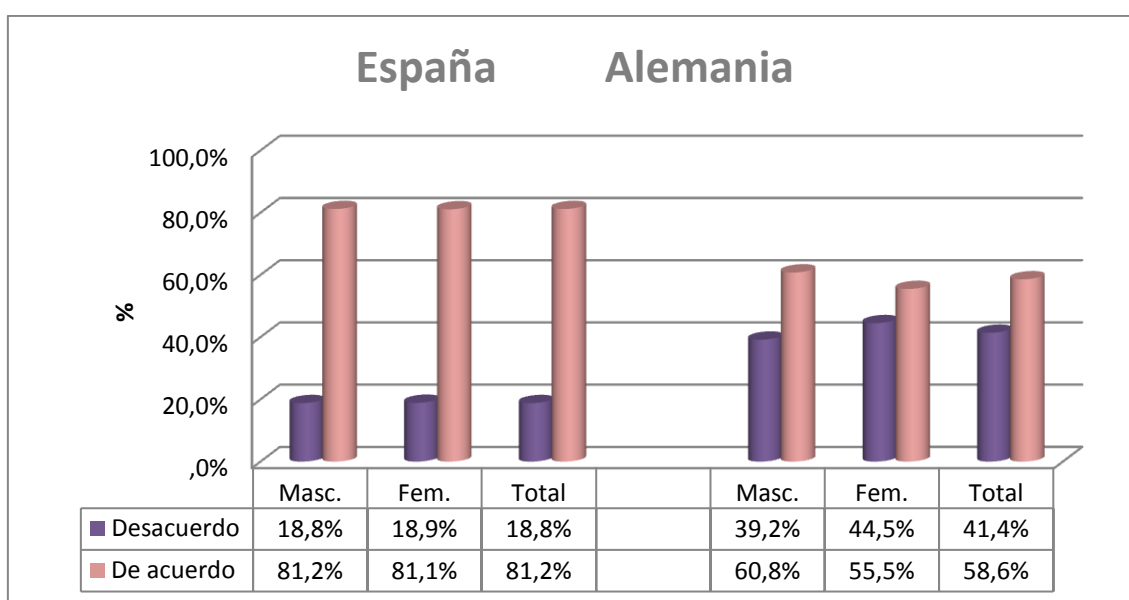


Tabla 2.1.6.a: pregunta realizada sólo si la empresa ha facilitado la formación

Es de subrayar que los españoles son más positivos en este sentido puesto que el 81.2% de los mismos cree que su formación les va a ayudar al mantenimiento del puesto de trabajo, en cambio el 18.8% no está de acuerdo con tal afirmación (datos

prácticamente idénticos en el sector masculino como femenino). Aunque la mayoría de los alemanes también cree que su formación les asegura el puesto de trabajo, el porcentaje es menor que en España, el 58.6% de los trabajadores alemanes aseguran que su empleo sí está asegurado por la formación (hay una pequeña diferencia entre los dos sexos, el sector masculino es más positivo que el sector femenino, el 60.8% y el 55.5% respectivamente), a la contra, el 41.4% cree que la formación que tienen no les asegura el empleo.

Las respuestas hacia las perspectivas laborales de futuro son también bastante positivas entre los integrantes de ambos países. Hay que decir que en este caso los españoles también son más positivos que los alemanes.

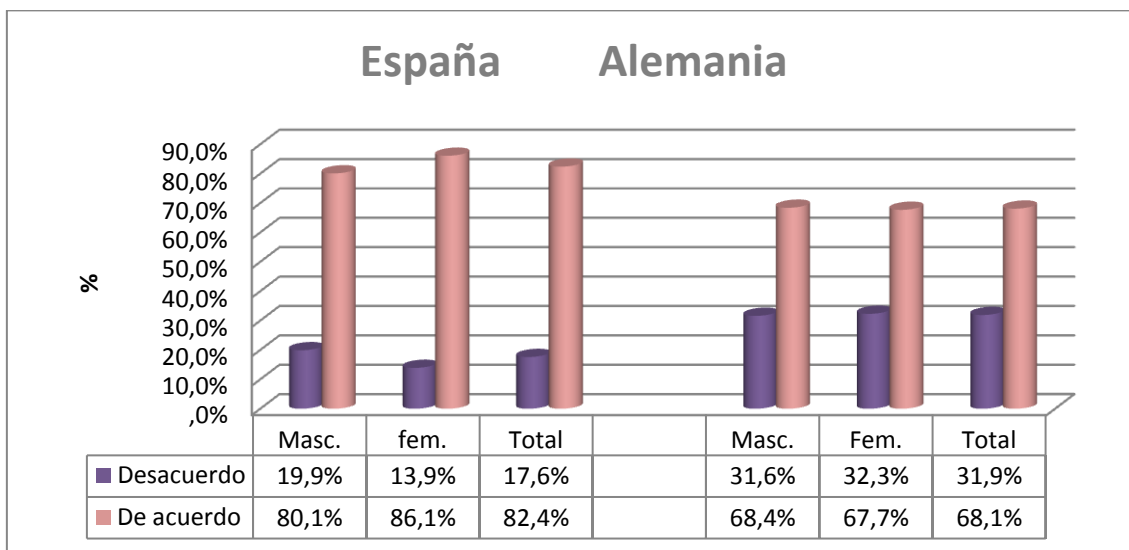


Tabla 2.1.6.b: pregunta realizada solo si la empresa ha facilitado la formación

El análisis de la encuesta indica que el 82.4% de los españoles están de acuerdo con que sus perspectivas laborales de futuro son mejores que los actuales frente al 17.6% de los que no están de acuerdo con tal afirmación. En el caso de los alemanes el dato, aún siendo la mayoría los que creen que sus perspectivas laborales de futuro son mejores, es menor que en España, el 68.1% así lo creen frente al 31.9% de los que aseguran que su futuro es incierto.

En el caso de España las mujeres son algo más positivas que los hombres, son más las que están de acuerdo con que sus perspectivas laborales de futuro son mejores, 86.1% de las mujeres frente al 80.1% de los hombres, pero en el caso de Alemania ocurre lo contrario, son los hombre los que son un poquito más positivos que las

mujeres aunque la diferencia es mínima, un 68.4% son mujeres y un 67.7% de son hombres.

2.1.7. Salud y bienestar.

La tabla de abajo enseña datos sobre cuantos días han faltado al trabajo por motivos de salud en los últimos 12 meses. Las posibles respuestas son nunca, de una a quince o más de 15.

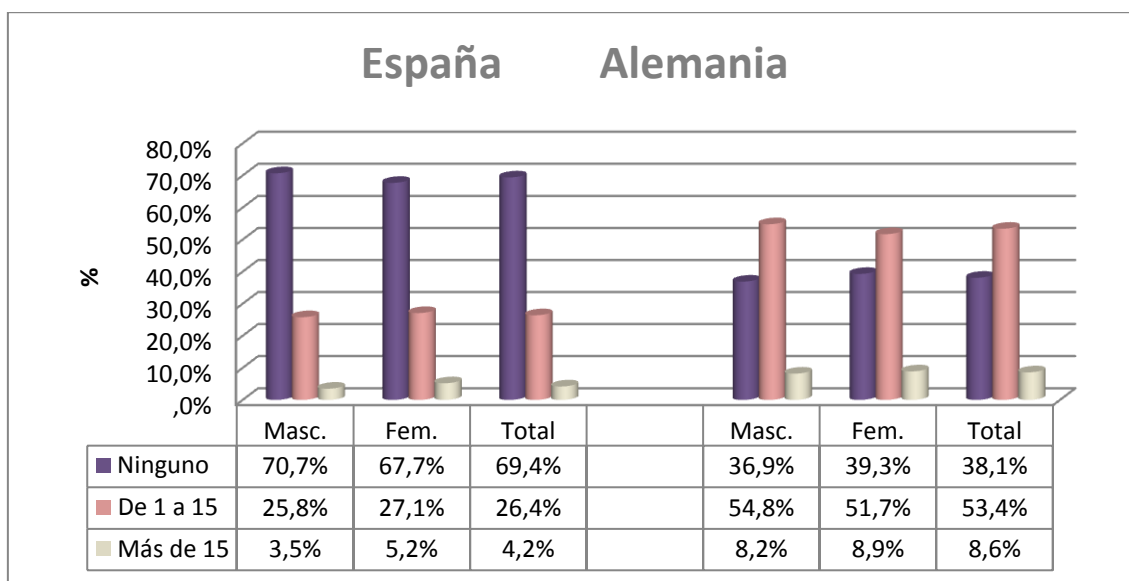


Tabla 2.1.7. *En los últimos 12 meses, ¿Cuántos días en total ha faltado al trabajo por motivos de Salud?*

El absentismo en este sentido en España es menor puesto que la mayoría de los españoles, tanto hombres como mujeres, no han faltado ningún día al trabajo en el último año por motivos de salud, en Alemania sin embargo, la mayoría confiesa haber faltado de 1 a 15 días al trabajo.

El 69.4% de los españoles afirman que en los últimos 12 meses nunca han faltado al trabajo por motivos de salud (el porcentaje del sector masculino es mayor que en el sector femenino, un 70.7% frente a un 67.7%). Sin embargo, en Alemania únicamente el 38.1% asegura nunca haber faltado en los últimos 12 meses al trabajo por motivos de salud (en este caso es el sector femenino quien tiene mayor porcentaje, 39.3% frente al 36.9%).

Hay una gran diferencia también en ambos países entre los que afirman haber faltado entre uno y quince días al trabajo por motivos de salud. El 26.4% de los españoles afirman haber faltado de uno a quince días al trabajo (siendo las mujeres las

que más han faltado en este intervalo, 27.1% frente al 25.8%). A la contra, en Alemania el 53.4% mantiene haber faltado de uno a quince días al trabajo (el sector masculino ha faltado más de uno a quince días que el sector femenino, 54.8% y 51.7%).

De los trabajadores que han faltado más de 15 días en España el porcentaje es del 4.2 % y en Alemania del 8.6%. En ambos países el sector femenino es quien tiene un absentismo mayor, 5.2% frente al 3.5% en España y 8.9% frente al 8.2% en Alemania.

2.2. Carga de trabajo.

2.2.1. Factores cognitivos

De las preguntas realizadas en la encuesta sobre factores cognitivos se han tenido en cuenta dos por tener relación entre sí, la primera es relativa a la realización de tareas complejas y la segunda se refiere a la realización de tareas monótonas. Los resultados estadísticos de ambas cuestiones aparecen reflejados en la gráfica 2.2.1.a y 2.2.1.b respectivamente.

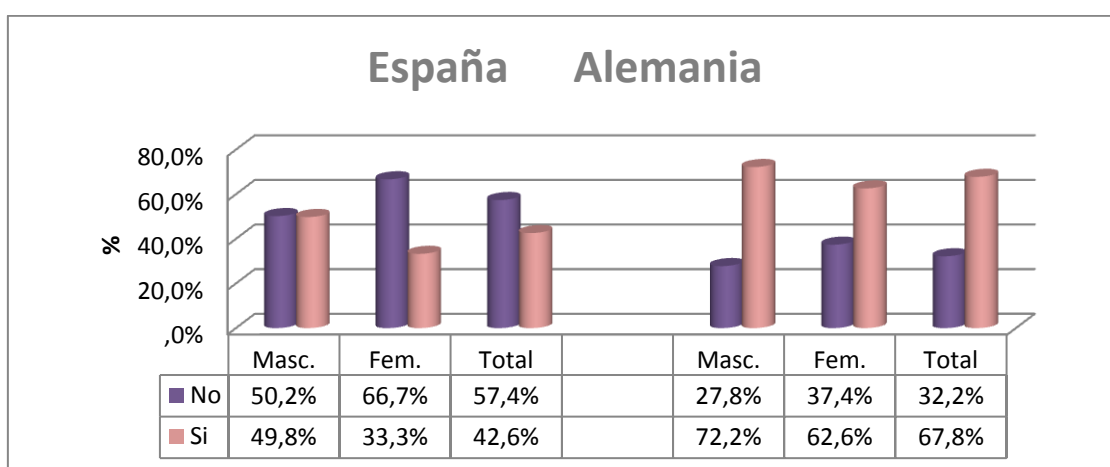


Tabla 2.2.1.a. ¿Su trabajo implica realizar tareas complejas?

Los datos sobre la realización de tareas complejas son diferentes en los dos casos, demostrando que en el caso de España la mayoría de los trabajadores, el 57.4% reconoce no realizar tareas complejas, estando entre los que no lo hacen el 42.6%. En Alemania por el contrario, la mayoría de los trabajadores si realizan tareas complejas, esto es, el 67.8% de los alemanes si realizan tareas complejas, en cambio, el 32.2% de ellos no lo hacen.

Estos datos lo marcan así el sector masculino en Alemania y el sector femenino en España. Los primeros porque son los que más tareas complejas desempeñan en su país, el 72.2% y los segundos porque el 66.7% del sector femenino admite no realizar tareas complejas. Estos datos reflejan que en los puestos de trabajo de Alemania las tareas son más complejas que en España.

En cuanto a si los encuestados realizan tareas monótonas o no, la tabla 2.2.1.b no deja lugar a dudas, también existen diferencias entre los dos países.

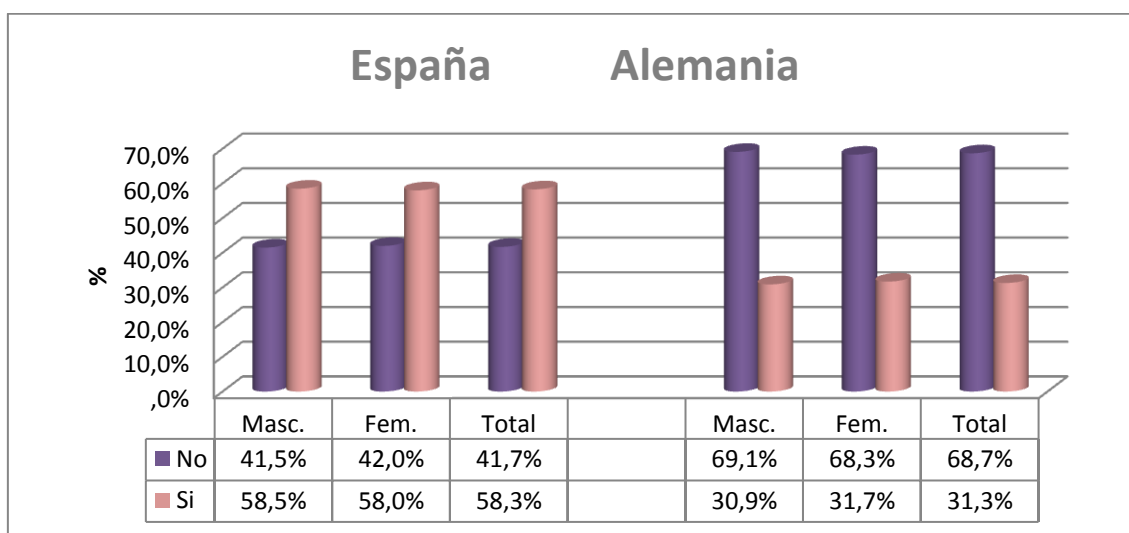


Tabla 2.2.1.b. ¿Su trabajo implica realizar tareas monótonas?

La mayoría de los Españoles, tanto hombres como mujeres, realizan tareas monótonas, en concreto, el 58.3% mantiene que el desempeño de su trabajo requiere realizar tareas similares frente al 41.7% que afirma no tener tareas monótonas. En cambio, las tareas de la mayoría de los Alemanes es cambiante, así reflejan los datos, el 68.7% de los trabajadores alemanes no tienen tareas monótonas frente al 31.3% de los alemanes que confirman tener tareas diferentes.

2.2.2. Movimientos repetitivos de mano o brazo

La gráfica de abajo analiza los datos sobre la realización de movimientos repetitivos de mano o brazo en el desempeño de las tareas, siendo las posibles respuestas casi todo el tiempo, entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ del tiempo y nunca. El 40.9% de los españoles realizan movimientos repetitivos de mano o brazo en el trabajo, sin embargo,

el dato es bastante más bajo en el caso de Alemania, en este caso el porcentaje de los que realizan casi todo el tiempo de trabajo movimientos repetitivos es del 18.7%.

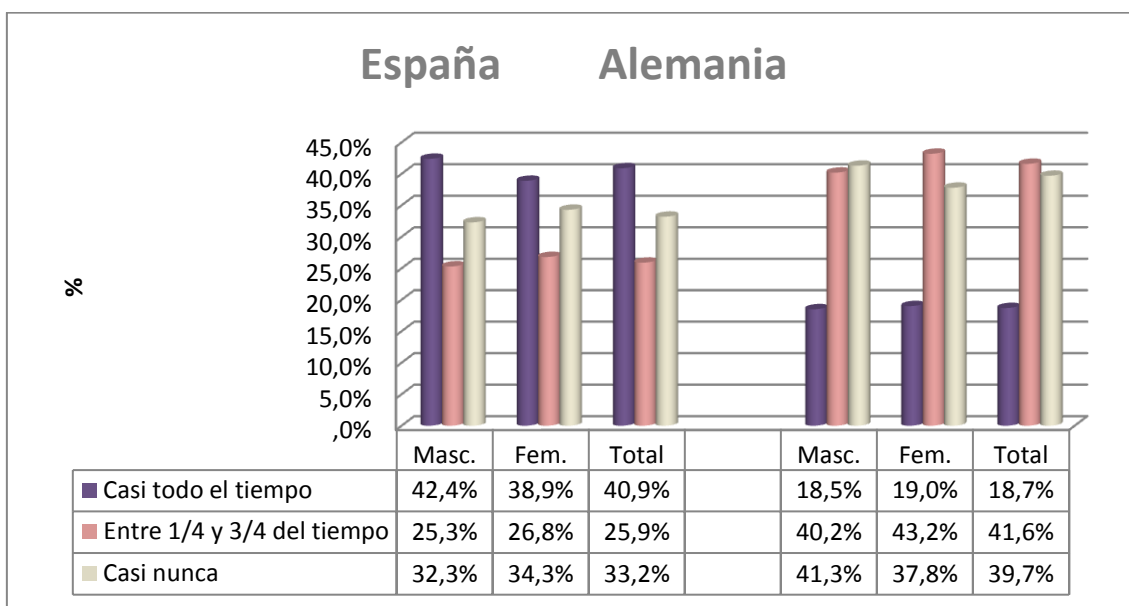


Tabla 2.2.2. ¿Su trabajo implica realizar movimientos repetitivos de mano o brazo?

El siguiente escalón en las respuestas es la de realizar los movimientos repetitivos entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ del tiempo de trabajo. Las personas que entran en este escalón en España representan al 25.9%, en este caso también hay una gran diferencia en los dos países, siendo el dato en Alemania mayor, la cifra es del 41.6%.

De entre los que nunca realizan movimientos repetitivos de manos o brazos en España son el 33.2% y en Alemania el 39.7%. En este caso la diferencia no es tan considerable entre los dos países, aunque haya 6.5 puntos de diferencia.

2.3. Factores medioambientales o físicos

En esta parte se han analizado cinco preguntas realizadas en la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. La tabla 2.4.a refleja los datos sobre el tiempo a que están expuestos los trabajadores a vibraciones producidos por herramientas o máquinas, siendo las posibles respuestas menos de $\frac{1}{4}$ de tiempo o al menos $\frac{1}{4}$ de tiempo. La tabla 2.4.b enseña los porcentajes sobre si los trabajadores están expuestos en el trabajo a productos o sustancias químicas (las posibles respuestas son las mismas que en la anterior). Las tablas 2.4.c y 2.4.d están relacionadas entre sí y reflejan las respuestas a las preguntas sobre la utilización de los Equipos de Protección Individual.

En el primer caso se pregunta sobre si alguna vez se requiere la utilización de los EPI y en el segundo caso, teniendo en cuenta a las personas que contestan sí en la primera pregunta, se analiza si en el caso de ser requerido se procede a la utilización de los EPI (siendo las posibles respuestas en ambas sí o no).

Según los datos ofrecidos por la Fundación Europea de Condiciones de Vida y Trabajo, la mayoría de los trabajadores de ambos países trabajan menos de 1/4 del tiempo sometidos a vibraciones producidas por herramientas o máquinas.

El 76.0% de los españoles trabajan menos de 1/4 del tiempo expuestos a vibraciones producidas por herramientas o máquinas. Sin embargo, el porcentaje de los que trabajan como mínimo un cuarto del tiempo expuestos a estas vibraciones es del 24.0%. En Alemania los datos son similares, el 74.7% de los alemanes están en su trabajo expuestos a vibraciones menos de 1/4 del tiempo y a la contra, el 25.3% lo están al menos 1/4 del tiempo.

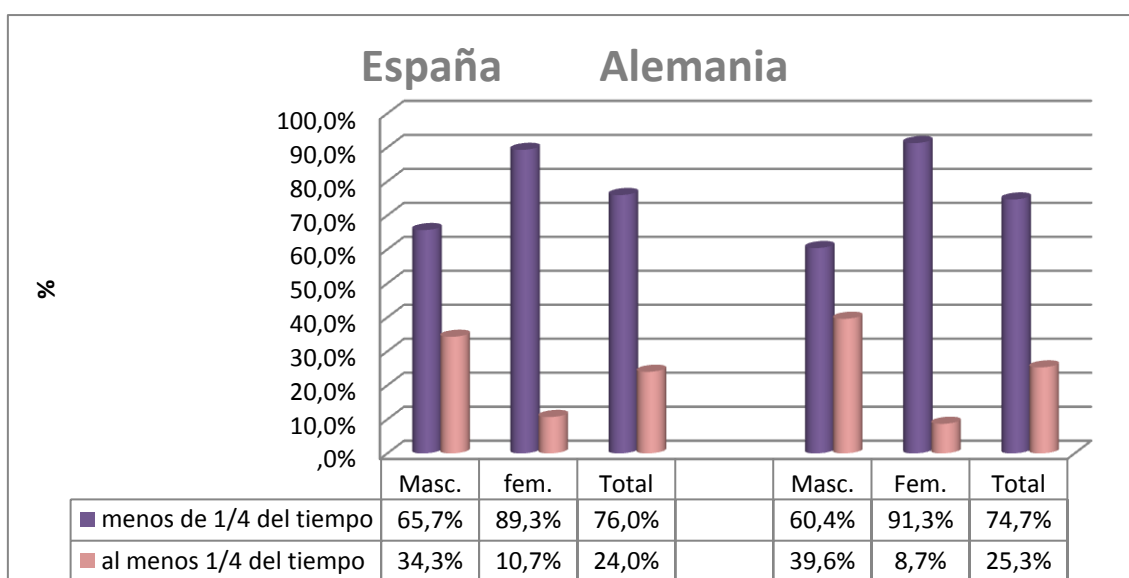


Tabla 2.3.a. ¿Está expuesto a vibraciones producidas por herramientas o máquinas?

Tanto en España como en Alemania, en la escala de los que trabajan expuestos a vibraciones menos de 1/4 del tiempo el porcentaje del sector femenino es más elevado que el del sector masculino, el 89.3% frente al 65.7% en España y el 91.3% frente al 60.4% en Alemania. No obstante, en la escala de los que trabajan sometidos a vibraciones al menos 1/4 del tiempo es mayoría el porcentaje en el sector masculino que en el femenino, 34.3% y 10.7% en España y 39.6% y 8.7% en Alemania.

La tabla 2.3.b refleja los porcentajes que se barajan en los datos referidos a la exposición a productos o sustancias químicas en el trabajo. Los datos son similares en los dos países pero aun y todo se puede encontrar alguna pequeña diferencia.

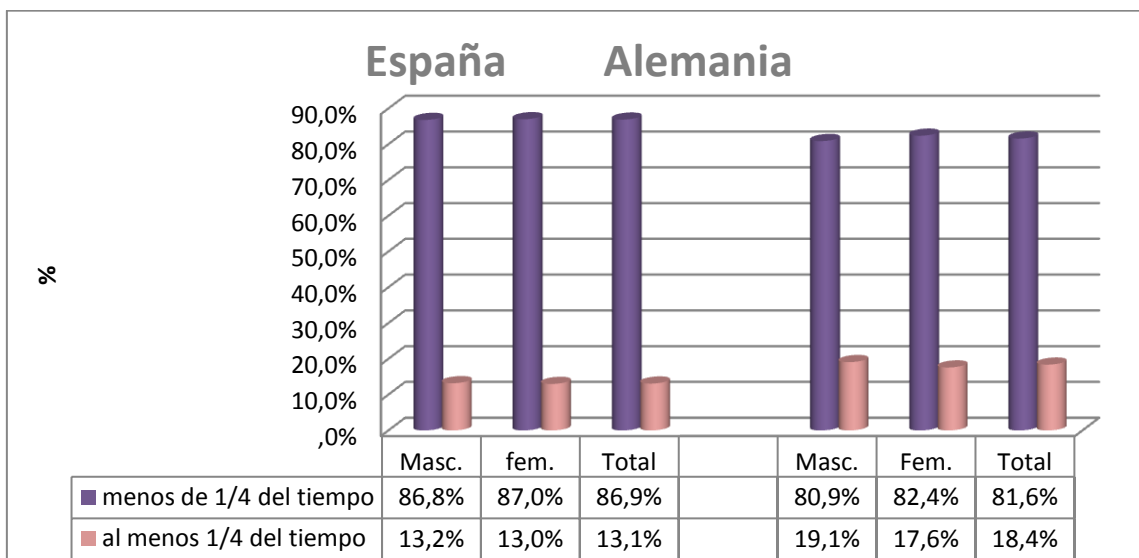


Tabla 2.3.b. ¿Está expuesto a productos o sustancias químicas?

En base a estos datos, podemos observar que el 86.9% de los españoles están expuestos a productos químicos menos de 1/4 del tiempo de trabajo y el 13.1% lo están al menos 1/4 del tiempo de trabajo. En Alemania también la mayoría, el 81.6% en concreto, está expuesto menos de 1/4 del tiempo de trabajo a productos o sustancias químicas, siendo el 18.4% de los trabajadores los que están expuestos como mínimo 1/4 del tiempo a estos productos o sustancias.

En la mayoría de las empresas donde prestan sus servicios los trabajadores encuestados no es necesario utilizar Equipos de Protección Individual (EPI).

Así lo reflejan los datos obtenidos en la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2010. El 61.4% de los españoles afirman no necesitar el uso de EPI en el desempeño de las tareas y, a la contra, el 38.6% reconoce si necesitar EPI en su trabajo. En Alemania los datos no varían demasiado, el 68.1% responden no necesitar en el trabajo EPI y el 31.9% reconoce necesitarlos.

En ambos casos, el porcentaje de los que afirman no necesitar EPI en el trabajo es mayor en el sector femenino (75.8% frente a 50.2% en España y el 81.0% frente al 57.1% en Alemania). De entre los que manifiestan necesitar EPI el sector masculino lo necesita más que el sector femenino (49.8% frente al 24.2% en España y 42.9% frente al 19.0% en Alemania).

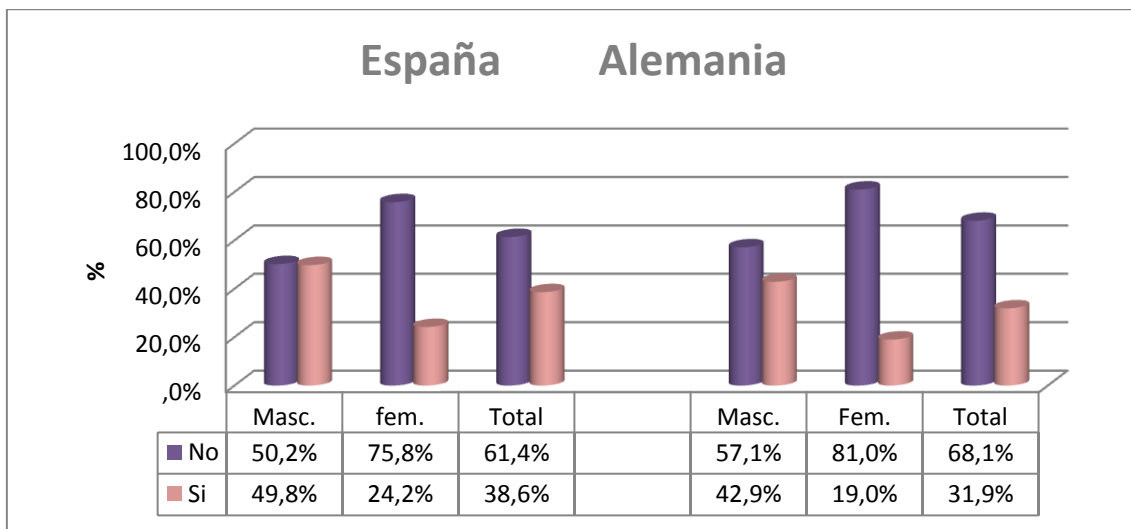


Tabla 2.3.c. ¿Su trabajo requiere alguna vez el uso de EPI?

Una vez de analizar los datos referidos al gráfico anterior la siguiente cuestión a desarrollar es si en el caso de requerir los EPI si se utilizan o no.

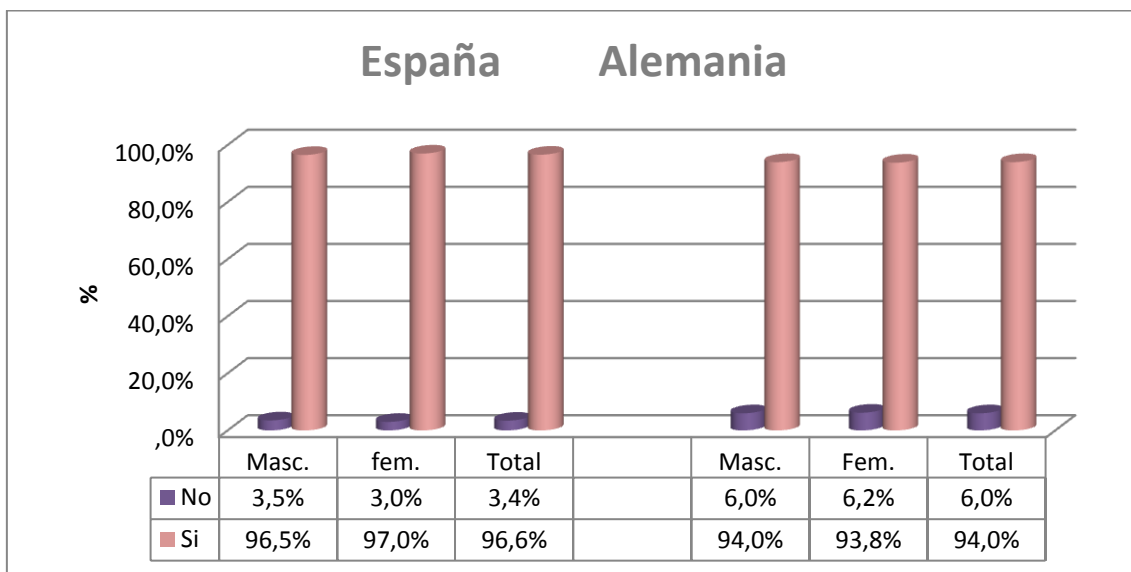


Tabla 2.3.d. ¿Usa el EPI siempre que se requiere?

Los datos son claros respecto a esta cuestión, no hay apenas diferencias entre los dos países. Casi la totalidad de los españoles y alemanes afirman utilizar EPI en la realización de su trabajo cuando así se requiere. En España el 96.6% si lo utilizan y en Alemania el 94.0%. Por tanto, son muy pocas las personas quienes aun siendo necesario y obligatorio el uso de EPI en el trabajo no lo hacen, el 3.4% de los españoles no utilizan los EPI cuando son requeridos y el 6.0% de los alemanes tampoco lo hacen.

IV. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL

De los aspectos analizados y comparados en relación a las condiciones de trabajo entre las empresas españolas y alemanas son varias las similitudes y las diferencias encontradas en las empresas de ambos países.

Las similitudes encontradas son las siguientes:

- La mayoría de los “jefes” de los trabajadores de ambos países son hombres. Pero en el sector femenino, en ambos países también, el número de mujeres “jefas” se va acercando al número de hombres “jefes”.
- Casi la totalidad de los trabajadores de ambos países no han sido sometidos durante el transcurso del trabajo a amenazas y comportamientos humillantes.
- Casi en la misma proporción la mayoría de los trabajadores de los dos países están expuestos al menos $\frac{1}{4}$ del tiempo a vibraciones producidas por herramientas o máquinas y a productos o sustancias químicas.
- Es similar la necesidad de utilizar EPI en las empresas de ambos países, donde en la mayoría no se requieren dichos EPI. En los casos en los que si es necesario utilizarlos los trabajadores demuestran ser responsables porque casi la totalidad los utiliza. En este punto, puede extrañar el hecho de que no muchas empresas requieran EPI, por ello es importante resaltar que dentro de las V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo entraban diferentes sectores de actividad y en la mayoría de las empresas de servicios no es necesario utilizar EPI.

Las diferencias evaluadas en la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo entre las empresas de los dos países son:

- En España los jefes/as son más “solidarios” que en Alemania, puesto que ayudan y apoyan más a sus empleados en el trabajo. Esta “solidaridad” pueden ser porque los trabajadores españoles no tienen autonomía en su puesto de trabajo y los trabajadores alemanes sí.
- Por lo general, los trabajadores alemanes tiene más dificultad que los trabajadores españoles para conseguir en su empresa una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares. Esto puede ser porque las empresas españolas son más flexibles que las empresas alemanas con el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral

- Un porcentaje elevado de los trabajadores alemanes tienen tareas complejas y variadas, por el contrario, los españoles tienen tareas poco complejas y monótonas. Respecto a la complejidad de las tareas, el sector masculino de ambos países realiza tareas más complejas que el sector femenino. En cambio, en ambos países, los dos sectores por igual realizan trabajos monótonos.
- Los movimientos repetitivos de mano o brazo son más comunes en los puestos de trabajo de las empresas españolas, están más tiempo realizando estos movimientos repetitivos.
- En España la mayoría de los trabajadores no han realizado nunca en el último mes jornadas de más de 10 horas. En Alemania también son la mayoría pero el porcentaje es menor que en España, hay una diferencia de 14.4 puntos entre ambos países.
- Aunque por lo general las expectativas laborales de futuro de los trabajadores son buenas en ambos países, los españoles son más positivos que los alemanes. Llama la atención que en mitad de una crisis económica y de mercado en que se encontraban los trabajadores cuando se realizó la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo los datos respecto a las expectativas de futuro sean positivos.
- El absentismo en Alemania es mayor cuando se trata de faltar al trabajo por motivos de salud. La mayoría de los alemanes en los 12 últimos meses han faltado al trabajo de 1 a 15 días. A la contra, en España la mayoría de los trabajadores no han faltado ningún día al trabajo por motivos de salud en los 12 últimos meses.

El análisis comparativo realizado nos ha servido para comprobar que en algunos aspectos no hay tantas diferencias entre las empresas españolas y alemanas. Las empresas alemanas tienen mejores condiciones de trabajo en cuanto a la carga de trabajo, las tareas no son monótonas, ni realizan todo el rato movimientos repetitivos de mano o brazo, esto hace que el trabajador no se cargue tanto. Sin embargo en España, las relaciones sociales de los empleados y jefes son mejores, por lo general, los trabajadores no tienen ningún problema en librar una o dos horas del trabajo para atender problemas familiares y, en Alemania, es todo lo contrario. Lo que nos ha resultado curioso es que en Alemania el absentismo por motivos de salud sea superior

que en España puesto que aquí siempre ha sido un tema preocupante para las empresas. Algo muy curioso resulta también que en España las expectativas laborales de futuro sean mejores que en Alemania, si tenemos en cuenta que la encuesta se realizó en el año 2010, en plena crisis económica, y los datos sobre el paro eran peores en España que en Alemania.

V. BIBLIOGRAFÍA

CAÑADA CLÉ, J; DÍAZ OLIVARES, I; MEDINA CHAMORRO, J; PUEBLA HERNÁNZ, M.A; SINÓN MATA, J; SORIANO SERRANO, M. *Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el trabajo*. INSHT, Madrid, 2012, Fichas 1-7 y 26.

IFM FORMACIÓN, *Curso básico de prevención de riesgos laborales*. Ediciones Roble, S.L., Madrid, 2009, págs. 29-31.

JAVIER FERNÁNDEZ-MONTALVO y EMILIO GARRIDO LANDÍVAR. *Psicopatología laboral, Trastornos derivados del trabajo*. Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2011, págs. 17-31.

NOTA TÉCNICA DE PREVENCIÓN. *La carga física del trabajo: definición y evaluación*. INSHT, NTP 177.

NOTA TÉCNICA DE PREVENCIÓN. *Carga de trabajo y embarazo*. INSHT, NTP 413.

NOTA TÉCNICA DE PREVENCIÓN. *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. INSHT, NTP 443.

Páginas web:

EUROFOUND. Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS 2010), INSHT, 2010.

UGT. Condiciones de trabajo. www.ugt.es/campanas/condicionesdetrabajo.pdf

www.insht.es