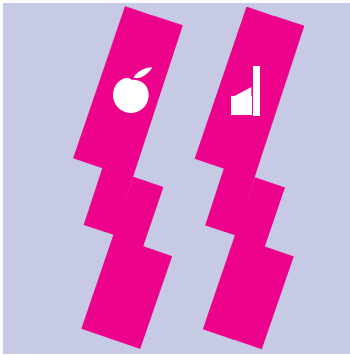




FUNDACIÓN
EUROPEA
para la
Mejora de las
Condiciones de Vida
y de Trabajo



LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

La población activa de la Unión Europea (15 países) asciende a 147 millones de trabajadores, de los cuales el 83% son asalariados y el 17% autónomos.

En 1996, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo entrevistó a una muestra de 1.000 trabajadores representativos de la población activa de cada Estado miembro de la Unión Europea: en total, 15.800 personas (véase la página 8).

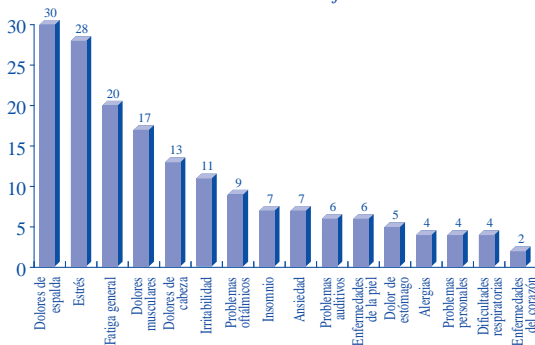
De la encuesta se desprende lo siguiente:

- los problemas de salud relacionados con el trabajo mencionados con más frecuencia son:
 - los dolores de espalda (30% de los trabajadores)
 - el estrés (28% de los trabajadores)
 - los dolores musculares en brazos y piernas (17% de los trabajadores)
- los problemas de salud están sobre todo asociados a las malas condiciones de trabajo;
- el absentismo relacionado con problemas de salud en el trabajo afecta cada año al 23% de los trabajadores (en promedio, cuatro días de trabajo perdidos por persona);
- la exposición a riesgos físicos (ruido, vibraciones, productos peligrosos o contaminantes) y el trabajo en puestos mal diseñados siguen siendo muy comunes (el 28% de los trabajadores están sometidos a ruidos intensos y el 45% han de adoptar posturas de trabajo incómodas);
- el trabajo se hace cada vez más intenso y su ritmo se acelera;
- el trabajo repetitivo y monótono continúa estando muy extendido (el 37% de los trabajadores realizan tareas breves y repetitivas y el 45% tareas monótonas);
- se están realizando progresos en lo que respecta a la autonomía en el trabajo, pero ésta sigue siendo, en conjunto, escasa;
- el trabajo está en gran medida dominado por factores externos (el cliente ha sustituido a la máquina como determinante del ritmo de trabajo);
- la informática se ha hecho con un lugar importante en el trabajo (el 38% de los trabajadores se sirven de ella);
- tan sólo el 32% de los asalariados manifiesta haber seguido algún curso de formación ofrecido por su empresa en el curso de los doce meses precedentes;
- la violencia en el trabajo no es un fenómeno marginal (el 9% de los asalariados manifiestan ser víctimas de actos de intimidación);
- la característica principal de la organización del tiempo de trabajo es su distribución (horarios irregulares, trabajo de fin de semana, trabajo nocturno);
- existen grandes diferencias entre categorías profesionales, sectores, países y regímenes laborales. A este respecto, deben destacarse la creciente precarización del trabajo y las malas condiciones laborales asociadas a los empleos precarios.

■ La salud y el trabajo

El 29% de los trabajadores encuestados considera que su trabajo pone en peligro su salud. Los problemas de salud en el trabajo que se mencionan con más frecuencia son los **problemas musculoesqueléticos** (el 30% de los trabajadores dicen padecer dolores de espalda y el 17% dolores musculares en brazos y piernas) y el **estrés** (28% de los asalariados) (F1).

F1. Problemas de salud relacionados con el trabajo



■ El absentismo y el trabajo

El 23% de los trabajadores manifiesta haber faltado al trabajo por razones de salud asociadas al mismo en el transcurso de los doce meses precedentes. En promedio, el número de días de ausencia por trabajador es de cuatro al año (es decir, 600 millones de días de trabajo perdidos en la UE).

El absentismo aumenta en gran medida cuando el trabajo es penoso (se multiplica por 3 en el caso de posturas incómodas y por 2 en el caso de movimientos repetitivos) (F2).

F2. Promedio anual de días de ausencia

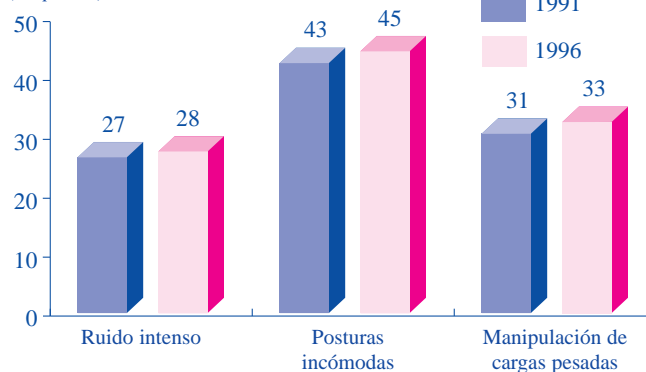
	Asalariados que ...	
	han de adoptar posturas de trabajo incómodas	han de realizar movimientos repetitivos
Constantemente	8,2 días	5,8 días
Nunca	2,6 días	2,8 días

■ La exposición a riesgos físicos sigue siendo frecuente

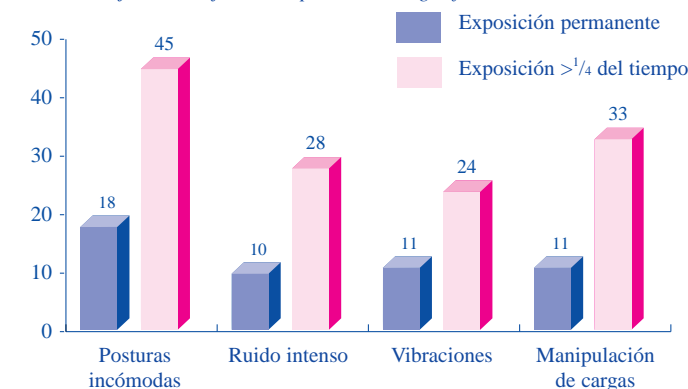
Ya se trate del entorno físico (ruido, contaminación atmosférica, calor y frío, vibraciones, etc.), de la manipulación de cargas pesadas o de la incomodidad de los puestos de trabajo, se observa una persistencia de los problemas en 1996 en relación con 1991 (F3).

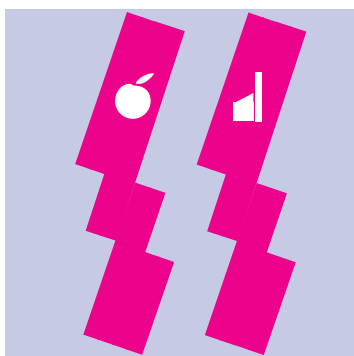
La proporción de trabajadores a los que afectan problemas de este tipo sigue siendo elevada. Casi una tercera parte de los asalariados están sometidos a ruidos intensos o manipulan cargas pesadas, el 40% han de adoptar posturas de trabajo dolorosas o incómodas y más de la mitad carecen de posibilidades de influir en las condiciones de comodidad de su puesto de trabajo (iluminación, ventilación, temperatura, etc.) (F4).

F3. Porcentaje de trabajadores expuestos a riesgos físicos entre 1991 y 1996 (12 países)



F4. Porcentaje de trabajadores expuestos a riesgos físicos en 1996





PUBLICACIONES

PUBLICACIONES SOBRE EL TEMA

Las publicaciones de la Fundación pueden obtenerse a través de los agentes oficiales de ventas de la UE o de la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, L-2985, Luxemburgo. Si no se indica precio, el documento es gratuito y puede solicitarse directamente a la Fundación.

1. Second European Survey on Working Conditions (1996)

(Segunda encuesta europea sobre las condiciones de trabajo) (disponible únicamente en disquete).
No. de cat. SX-05-97-414-ES-Y
ISBN 92-828-0550-6
16 ecus

■ El disquete con los datos originales en formato SPSS puede obtenerse, con sujeción a ciertos requisitos, dirigiendo una solicitud especial (por escrito) a la Fundación.

2. First European Survey on the Work Environment (1991-1992)

(Primera encuesta europea sobre el medio ambiente de trabajo).
No. de cat. SY-75-92-114-EN-C
ISBN 92-826-4378-6
22,50 ecus

3. Primera encuesta europea sobre el medio ambiente de trabajo (1991-1992) (Resumen).

No. de cat. SY-75-92-477-ES-C

NUEVAS PUBLICACIONES

A finales de 1997 aparecerán cuatro nuevas publicaciones basadas en la información recogida en la Segunda encuesta europea. Son las siguientes:

1. Working conditions and precarious employment in the European Union

(Las condiciones de trabajo y el empleo precario en la Unión Europea).

2. Gender and Working Conditions in the European Union

(Las condiciones de trabajo en función del sexo en la Unión Europea).

3. Time constraints and autonomy at work in the European Union

(Las restricciones de tiempo y la autonomía en el trabajo en la Unión Europea).

4. Working environment indicators in the European Union

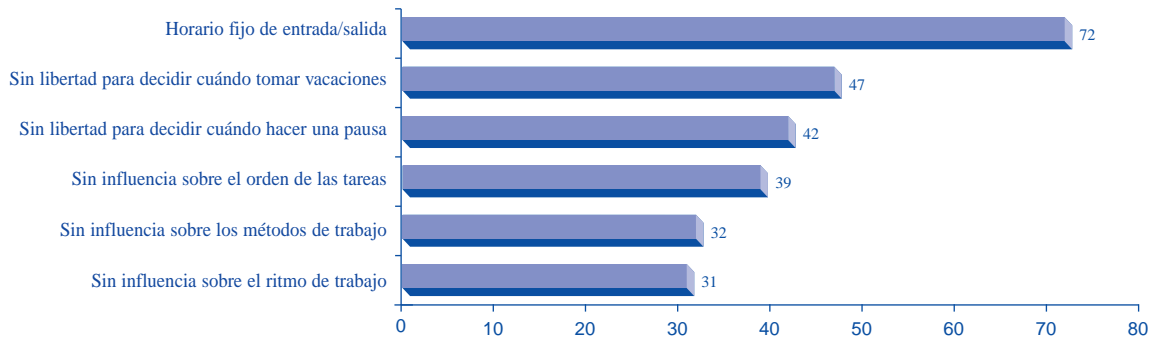
(Indicadores del entorno de trabajo en la Unión Europea).

INFORMACIÓN ADICIONAL

Para obtener información adicional sobre este proyecto, sírvanse ponerse en contacto con Dimitrios Politis, **Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo**, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlanda.
Tel : ++ 353 1 2043140
Fax: ++ 353 1 2826456/2824209
Correo electrónico: dimitrios.politis@eurofound.ie



F9. Autonomía en el trabajo de los asalariados (%)



■ **Las exigencias del trabajo: responsabilidades, pero falta de formación**

La intensidad del trabajo y la autonomía en su realización no adquieren pleno sentido sino en relación con el contenido del trabajo y el respaldo que pueden recibir los trabajadores.

A este respecto, se observa (F10) que para la mayoría de los

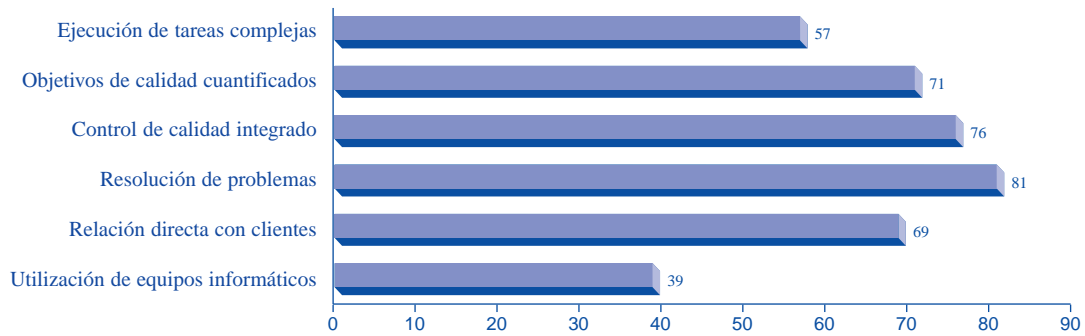
trabajadores las exigencias son elevadas: tareas complejas, objetivos precisos de calidad y de control de calidad, resolución autónoma de problemas, etc. Para el 74% el trabajo supone la adquisición de nuevas destrezas.

El trabajo se caracteriza también por una significativa presencia de la informática: el 39% del conjunto de los trabajadores (y el

41% de los asalariados) utilizan equipos informáticos.

Además, el 69% de los trabajadores tienen contacto directo con clientes.

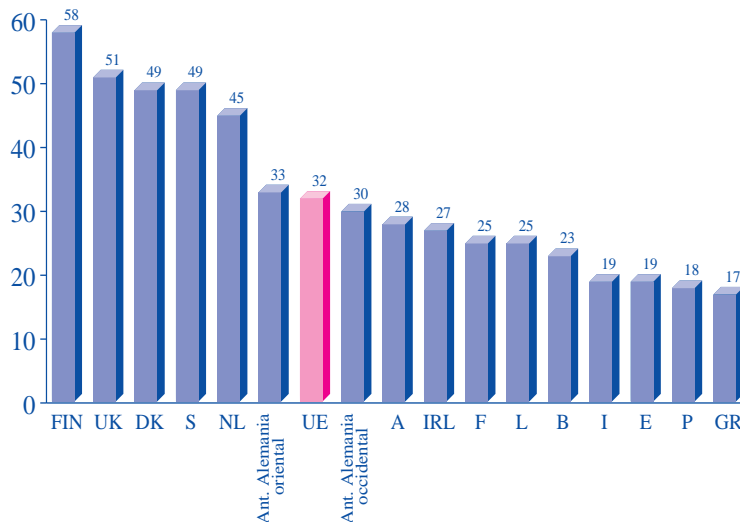
F10. Exigencias del trabajo para el conjunto de los trabajadores (%)



En relación con estas exigencias:

- el 89% de los asalariados declaran poderse beneficiar del eventual apoyo de sus compañeros;
- tan sólo el 32% manifiesta haber seguido un curso de **formación** ofrecido por la empresa en el transcurso de los doce meses precedentes (F11);
- el 7% considera las exigencias de su trabajo demasiado elevadas en relación con sus calificaciones;
- el 11% considera sus calificaciones demasiado elevadas en relación con las exigencias de su trabajo.

F11. Proporción de asalariados que siguieron un curso de formación ofrecido o pagado por su empresa en el transcurso de los doce meses precedentes (por países)





■ La jornada de trabajo

Se caracteriza por lo siguiente:

■ una elevada proporción de trabajadores a **tiempo parcial** (el 14% del conjunto de los trabajadores trabaja menos de 30 horas a la semana). Los trabajadores a tiempo parcial

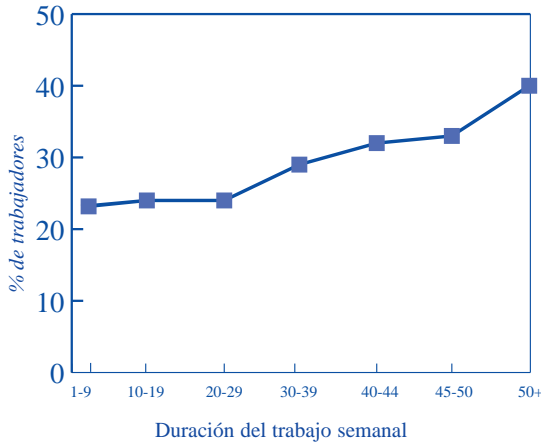
son sobre todo mujeres (el 26% de éstas).

■ una elevada proporción de trabajadores con una **jornada laboral prolongada** (el 49% trabaja más de 40 horas semanales, y el 23% más de 45). Las jornadas prolongadas de trabajo son más comunes

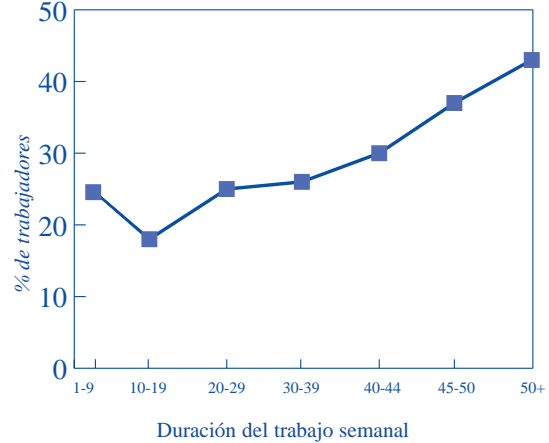
entre los hombres que entre las mujeres (el 31% de los hombres trabaja más de 45 horas a la semana).

Los problemas de salud aumentan con la prolongación del tiempo de trabajo (F12 y F13).

F12. Dolores de espalda



F13. Estrés



El tiempo de trabajo se caracteriza igualmente por su **distribución** (el 52% de los trabajadores trabajan al menos un sábado al mes, y el 29% al menos un domingo, mientras que el 21% trabaja por la noche al menos de forma esporádica) y por su

irregularidad (el 33% manifiesta tener horarios irregulares y el 13% realizar trabajo por turnos).

El tiempo de la jornada empleado en trayectos (de ida y vuelta) **entre el domicilio y el lugar de trabajo** asciende, en promedio, a

38 minutos. Las diferencias, no obstante, son pronunciadas: el 23% de los trabajadores emplea en estos desplazamientos más de una hora al día, y el 9% una hora y media o más.

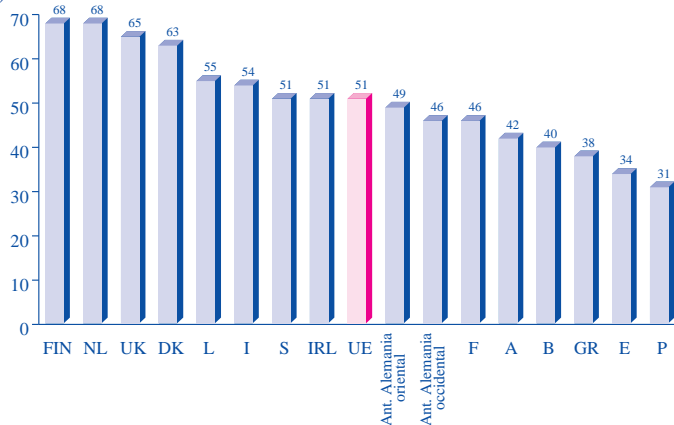
■ Participación

El 45% de los asalariados participan en la toma de decisiones de organización (distribución de tareas, sustituciones en caso de ausencia, planificación, objetivos de producción, etc.) a nivel de unidad de producción o de servicio.

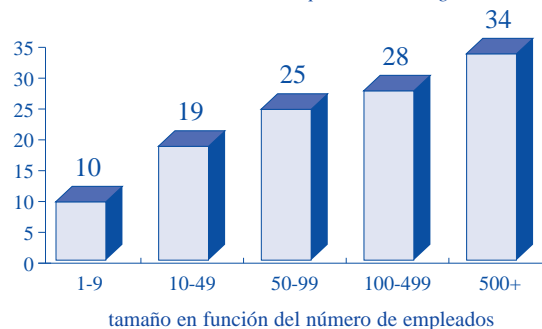
El 50% son consultados en caso de cambios organizativos o de cambios que afecten a las condiciones de trabajo. Las importantes diferencias que se observan entre países ponen de relieve, más allá de las diferencias culturales, el peso del contexto institucional (F14).

Únicamente el 24% de los asalariados tuvieron contacto con los representantes del personal en el transcurso del año anterior, y hay diferencias importantes dependiendo del tamaño de la empresa (F15).

F14. Porcentaje de asalariados consultados sobre cambios organizativos (por países)



F15. Porcentaje de asalariados que tuvieron contactos con los representantes del personal en el transcurso de los doce meses precedentes, según el tamaño de la empresa



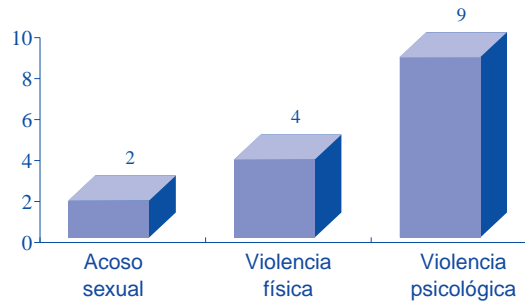
La violencia en el trabajo

Si bien las palabras y los conceptos utilizados se refieren a realidades y sensibilidades que varían mucho de un país a otro y de una profesión a otra, hay que considerar la violencia en el trabajo, ya sea física o psicológica, colectiva o individual, generada en el interior del colectivo de trabajo o fuera del mismo, como un problema importante que es preciso supervisar atentamente en el futuro.

La violencia en el trabajo afecta en la UE:

- a 3 millones de trabajadores, en forma de acoso sexual,
- a 6 millones de trabajadores, en forma de violencia física,
- a 12 millones de trabajadores, en forma de intimidación y violencia psicológica.

F16. Porcentaje de trabajadores que sufren actos de violencia



Diferencias importantes

Los promedios mencionados en el presente documento no reflejan las diferencias observadas:

- **entre países:** existen grandes disparidades entre países, especialmente entre los del Norte y el Sur de Europa. Se pueden atribuir en parte a diferencias estructurales (el peso relativo de las diferentes ramas de actividad no es el mismo), pero no totalmente. Esto significa que las políticas seguidas tanto a nivel empresarial como a nivel nacional influyen en gran medida en las condiciones de trabajo.
- **entre sectores de actividad:** la construcción y la industria manufacturera siguen siendo, junto con la agricultura, los sectores en los que los trabajadores están expuestos

en mayor medida a los riesgos físicos tradicionales.

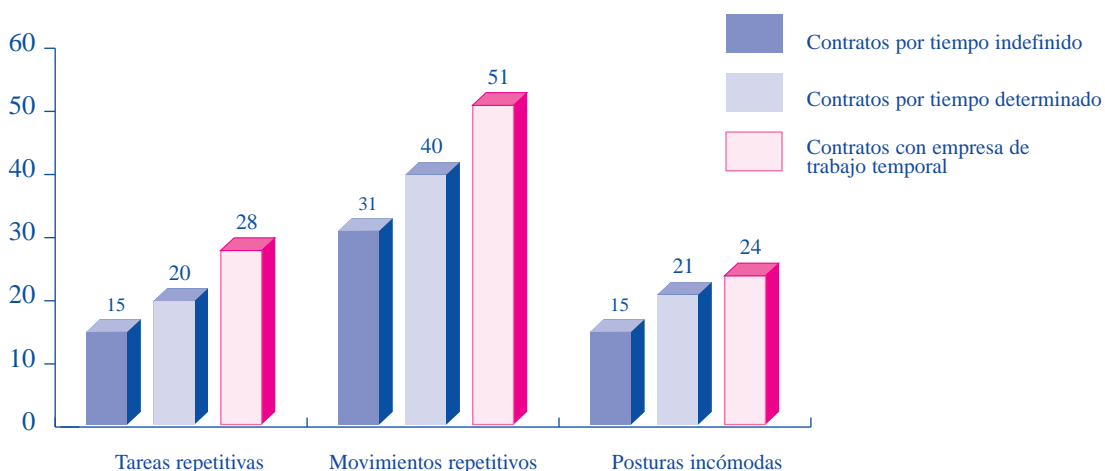
Se dan, no obstante, condiciones de trabajo preocupantes en ciertas ramas de los servicios, especialmente en los sectores del transporte y la hostelería/restauración. Este último sector, por ejemplo, cuenta con la proporción más elevada de trabajadores con ritmos de trabajo intensos, trabajos repetitivos y monótonos, trabajo nocturno y horarios irregulares.

- **entre categorías profesionales:** los trabajadores manuales especializados y no especializados, así como los trabajadores no manuales no especializados, son los que están expuestos a mayores riesgos.

■ **entre sexos:** los hombres siguen estando más expuestos que las mujeres a los riesgos tradicionales asociados a la industria (ruido, vibraciones, manipulación de cargas pesadas, etc.). En cambio, las mujeres tienen menos autonomía temporal (elección de los momentos de descanso, elección de días de vacaciones, etc.).

■ **entre regímenes laborales:** el empleo precario está en aumento. Se observan condiciones de trabajo más desfavorables para los trabajadores eventuales (contratos por tiempo determinado, con empresa de trabajo temporal, etc.) que para los trabajadores con empleo permanente (contratos por tiempo indefinido) (F17).

F17. Porcentaje de asalariados sometidos a ciertos inconvenientes en función de su situación laboral





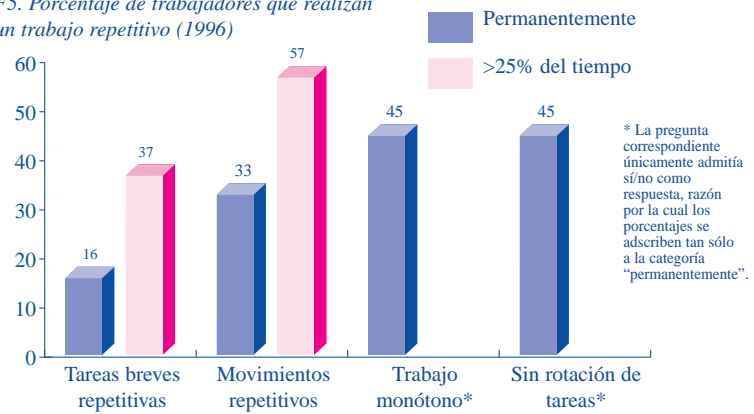
Trabajo repetitivo

El 37% de los trabajadores declaran realizar tareas breves y repetitivas, y el 57% efectuar movimientos repetitivos con la mano o el brazo. Además, el 45% manifiesta no realizar rotación de tareas en su trabajo (F5).

El trabajo repetitivo, por otra parte, va a menudo unido a un ritmo intenso: el 49% de los trabajadores que realizan tareas repetitivas están sometidos permanentemente a un elevado ritmo de trabajo.

El trabajo repetitivo está en gran medida asociado a problemas musculoesqueléticos (F6).

F5. Porcentaje de trabajadores que realizan un trabajo repetitivo (1996)



F6. Porcentaje de trabajadores que realizan tareas breves repetitivas y movimientos repetitivos y que tienen problemas de salud (1996)

Padecen...	Realizan constantemente...	
	tareas breves repetitivas	movimientos repetitivos
Dolores de espalda	45	43
Dolores musculares	30	28

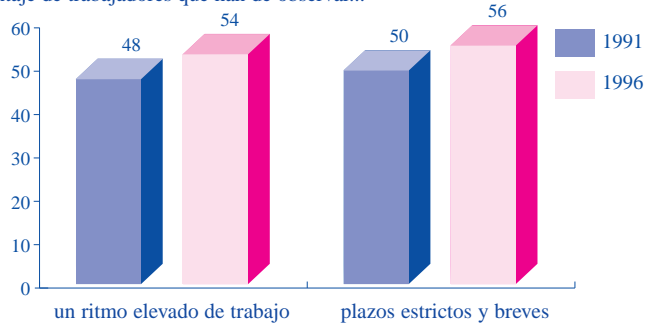
El ritmo de trabajo

Entre 1991 y 1996 se observa un fuerte aumento de la intensidad del trabajo. En 1996, más de la mitad de los trabajadores hubieron de observar un ritmo de trabajo intenso y plazos muy justos (F7).

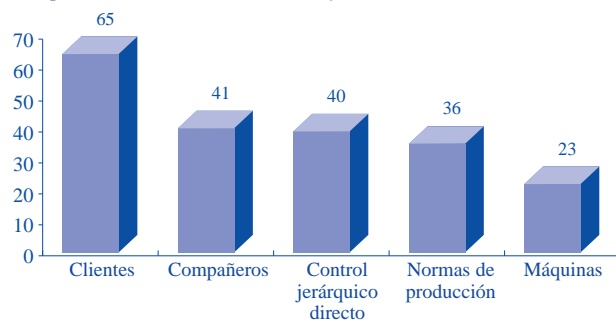
El ritmo de trabajo lo determina la demanda externa (clientes, usuarios, pacientes, etc.) más que las máquinas (F8).

F7. Aumento de las restricciones de tiempo entre 1991 y 1996

Porcentaje de trabajadores que han de observar...



F8. Factores que determinan el ritmo de trabajo de los asalariados



Autonomía en aumento

Entre 1991 y 1996, se observa un aumento de la autonomía en lo que respecta al control de los trabajadores sobre su ritmo de trabajo (del 64% al 72%).

No obstante, en 1996 el 28% del conjunto de los trabajadores (y el 32% de los asalariados) no tenía ningún control sobre su ritmo de trabajo, el 28% (32% de los asalariados) no tenía ningún control sobre sus métodos de trabajo, y el 35% (39% de los

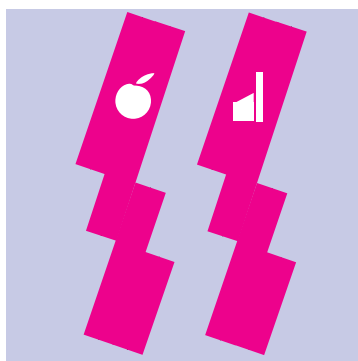
asalariados) no tenía ningún control sobre el orden de ejecución de sus tareas.

La autonomía en la organización del tiempo sigue estando igualmente limitada para una minoría significativa de trabajadores: el 37% (42% de los asalariados) no puede elegir cuándo hacer una pausa y el 41% (47% de los asalariados) no puede elegir cuándo tomarse vacaciones o días de descanso (F9). Por último, el 66% (72% de los

asalariados) manifiesta no disponer de un horario "flexible"¹.

La autonomía es especialmente reducida en el caso de los trabajadores manuales (en particular, en la industria manufacturera) y en el caso de los trabajadores de los sectores del transporte y la hostelería/restauración.

¹ Es decir, un horario que ofrezca a cada trabajador la posibilidad de elegir, dentro de ciertos límites, la hora de comienzo y de final de la jornada laboral.



SEGUNDA ENCUESTA EUROPEA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

A medida que avanza la integración social y que aumenta el número de iniciativas relacionadas con el entorno de trabajo a escala de la Comunidad, se hacen necesarios datos más amplios y homogéneos sobre las condiciones de trabajo existentes en ésta. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha realizado dos encuestas sobre el entorno de trabajo en Europa, las cuales han constituido una importante parte de los trabajos en el área de su programa dedicada a la mejora de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo.

La primera encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa se realizó en 1991 y abarcó los 12 Estados que eran entonces miembros de la Unión Europea. Esta encuesta, de carácter experimental, contenía únicamente una veintena de preguntas.

La segunda encuesta europea sobre las condiciones de trabajo se realizó en enero de 1996 y recogió las opiniones de 15.800 trabajadores de toda Europa. Se entrevistó simultáneamente a 1.000 trabajadores, a los que se preguntó sobre sus condiciones de trabajo, en cada Estado miembro de la Unión Europea (15 Estados miembros en 1996). La muestra es representativa de la población activa (asalariados y autónomos). Se trata de una encuesta por cuestionario, con entrevistas realizadas en persona fuera del lugar de trabajo. El cuestionario cubre todos los aspectos de las condiciones de trabajo: entorno físico, diseño del lugar de trabajo, jornada laboral, organización del trabajo y relaciones sociales en el trabajo.

Según las conclusiones de la encuesta, la contaminación, el ruido, el estrés y los problemas musculoesqueléticos se cuentan entre los riesgos profesionales en aumento en la UE. Se destaca la necesidad de un enfoque más global e interdisciplinario para abordar los problemas de salud y seguridad en Europa y, sobre todo, se señala claramente que las cuestiones de salud deben ocupar un lugar central en la estructura y el desarrollo de las organizaciones.

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Se autoriza la reproducción, excepto con fines comerciales, siempre y cuando se mencione la fuente y se envíe un ejemplar a la Fundación.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Ireland.

Tel: ++ 353 1 2043100

Fax: ++ 353 1 2826456/2824209;

E-mail : postmaster@eurofound.ie

EF/97/21/ES



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

ISBN 92-828-0537-9



9 789282 805374