

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

INFORME SOBRE JORNADAS LABORALES ²⁹

La Oficina Federal para la Seguridad y Medicina Laboral acaba de publicar el informe sobre la jornada laboral basado en una encuesta representativa llevada a cabo entre 20.000 trabajadores con una jornada semanal de al menos diez horas. A raíz de la publicación de este informe, la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andreas Nahles (SPD), ha anunciado una iniciativa legislativa para regular el derecho a un trabajo a jornada completa para aquellos trabajadores con un trabajo a jornada parcial que lo deeen.

Principales resultados del informe

Los trabajadores por cuenta ajena y con jornada completa trabajan una media de 43,5 horas semanales, 5 horas más de la jornada ordinaria que figura en los contratos (38,6 horas). El 21% de los trabajadores cuenta con una jornada parcial, el 13% trabaja entre 48 y 59 horas a la semana, el 4% trabaja un 6% más de lo establecido.

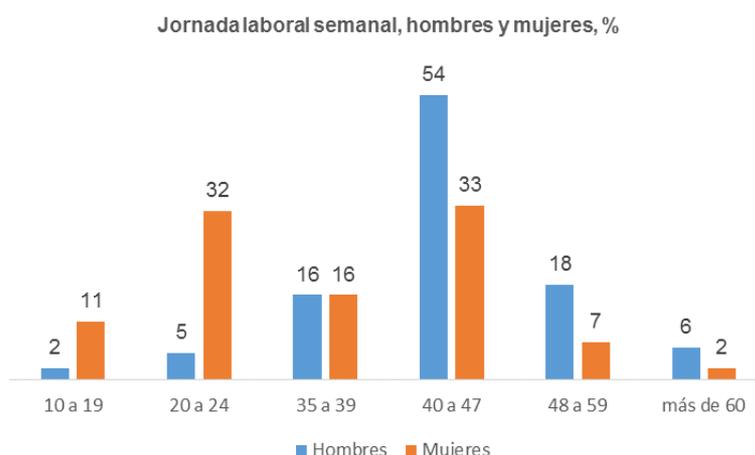
Tipo de jornada	Jornada parcial		Jornada completa			
	Jornad a parcial corta	Jornada parcial larga	Jornada completa moderada	Jornada completa larga menor de 60 horas	Jornada completa larga mayor de 60 horas	
Nº de horas	10 a 19 h.	20 a 34 h.	35 a 39 h.	40 a 47 h.	48 a 59 h.	más de 60 h.
% sobre el total de trabajadores	6%	17%	16%	44%	13%	4%

La media de horas semanales realmente trabajadas oscila entre 35 y 42 horas, variando considerablemente entre los diferentes sectores. Estas diferencias están relacionadas con el peso del trabajo a tiempo parcial en los diferentes sectores. Es en la industria y en los oficios donde más horas se trabaja, lo que probablemente se deba a la poca importancia que tiene la jornada parcial.

²⁹ **Fuente:** A. M. Wöhrmann, S. Gerstenberg, L. Hünefeld, F. Pundt, A. Reeske-Behrens, F. Brenscheidt, B. Beermann: Arbeitszeitreport Deutschland 2016. . Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2398.pdf? blob=publicationFile&v=19>

Industria	Promedio de horas semanales de trabajo (h)	Jornada parcial (%)	Jornada a tiempo completo (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Residuos, aguas	41,8		93	74	
Energía	41,7		90	67	33
Construcción	41,6	10	90	76	24
Transportes, almacenes	41,3	15	85	71	29
Agricultura, pesca	41,1		80	67	33
Hostelería	36,7	34	66	49	51
Salud y servicios sociales	36,5	33	67	29	71
Otros servicios	36,1	31	69	36	64
Comercio	35,6	37	63	40	60
Arte, entretenimiento y recreación	35,4	35	65	51	49

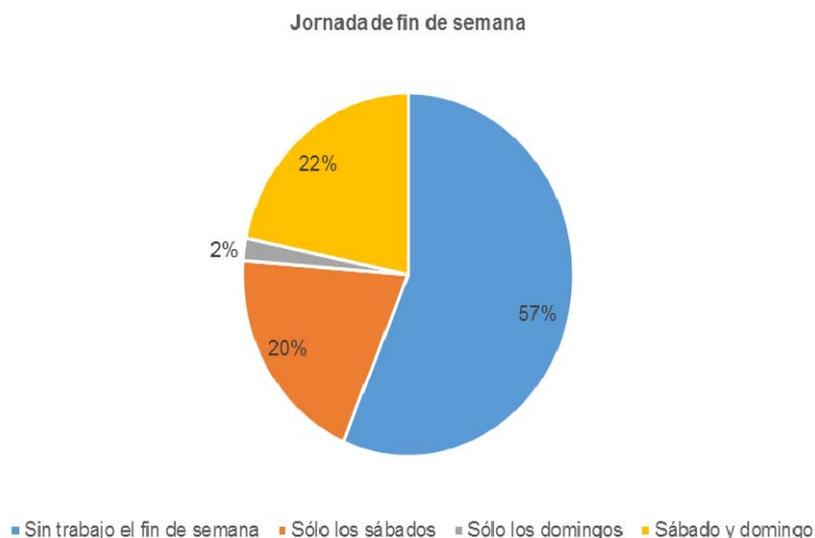
En los trabajos a tiempo parcial predominan las mujeres (85%), el 43% del conjunto de las trabajadoras tiene un empleo con jornada parcial frente al 7% de los hombres.



Las jornadas laborales extensas y las horas extraordinarias van unidas a menudo a una presión importante por cumplir plazos, un exceso de trabajo o la suspensión de pausas. Además suele ir acompañada de un descontento de los trabajadores en lo relativo su balance vida-trabajo y – con la única excepción de los trabajadores con una jornada parcial – con un aumento de los problemas de salud. Los encuestados dicen tener más problemas de salud a partir de la realización de dos horas extraordinarias. Si el número de horas extras es superior a dos aumenta sobre todo la incidencia de cansancio físico e insomnio.

Reparto de la jornada

El 43% de los encuestados trabaja el fin de semana al menos una vez al mes. Más de la mitad de estos trabajadores no solo trabaja los sábados, sino también domingos y festivos.



El trabajo en los fines de semana va acompañado de una considerable merma de la salud y de satisfacción, hecho constatable sobre todo entre las mujeres.

Sector	Fin de semana libre en %	Turnos, incluidos los sábados, en %	Turnos, incluidos los domingos en %
Hostelería	32		59
Artes y ocio			42
Agricultura, pesca y explotación forestal	40		
Comercio	41	48	12
Transportes y almacenes	48	25	27
Construcción	65	25	10
Servicios profesionales en régimen de autónomos, científicos y técnicos	68	17	15
Administración pública, defensa y Seguridad Social	70	11	19
Inmuebles	77		
Finanzas y seguros	78	14	8

El 80% de los trabajadores trabaja de forma regular entre las 7 y las 19 horas. Fuera de este tramo horario, suelen darse mayores porcentajes de problemas de salud y descontento. Los turnos flexibles suelen encerrar un mayor riesgo que los turnos sucesivos, sobre todo si incluyen trabajo nocturno.

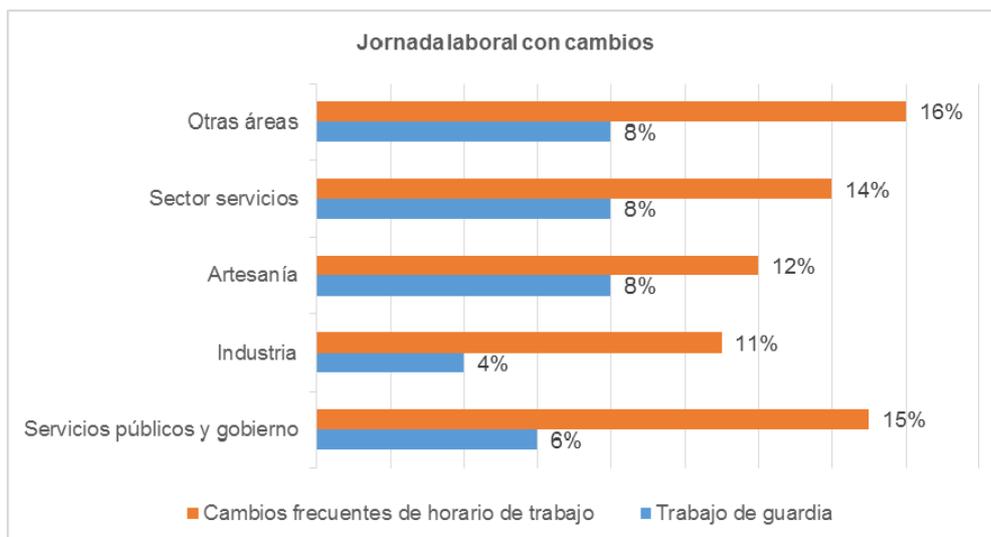
Flexibilización de la jornada de trabajo

El 38% de los encuestados afirma disponer de flexibilidad a la hora de decidir sobre cuándo empezar y finalizar la jornada laboral, el 44% afirmar poder decidir cuándo tomarse unas horas libres. La posibilidad de flexibilidad tiene una repercusión positiva en la salud y el balance vida-trabajo. Los trabajadores industriales así como aquellos que trabajan en grandes empresas tienen mayor margen de decisión, mientras que éste es menor en la PYME y en los oficios. El 61% de los trabajadores disponen de una “una cuenta de tiempo de trabajo” en la que acumulan las horas extraordinarias. En la industria y las administraciones públicas suele ser el trabajador el que decide cuando hacer uso de las horas acumuladas, en la PYME, los oficios y el sector servicios es el empresario el que suele decidir cuándo puede disponer de ese contingente de horas.

Sector	Trabajadores con “cuenta de tiempo de trabajo” en%	Trabajadores sin “cuenta de tiempo de trabajo” en%	No se registra la jornada de trabajo en%
Administración pública	73	12	15
Energía	73		
Industria transformadora	72	13	15
Suministro de agua	68		
Servicios financieros	67	11	22
Servicios profesionales en régimen de autónomos, científicos y técnicos	52	21	26
Arte y ocio	52		
Otros servicios económicos	51	26	23
Parcela y vivienda	44		
Educación	38	21	41

Previsibilidad de la jornada de trabajo

Uno de cada siete encuestados afirma que debido a necesidades empresariales se le cambia el horario de trabajo. Además, el 7% dice trabajar a demanda, lo que por regla general va acompañado por un empeoramiento del estado de salud.



Los cambios de horario también pueden suponer una carga adicional para los trabajadores, sobre todo si el anuncio se produce con muy poca antelación. En el 23% de los casos se produce el día anterior, en otro 26% incluso el mismo día. Esta práctica tiene un efecto negativo sobre el balance vida-trabajo. El 12% de los encuestados señala además que se ven sometidos a una flexibilidad de horarios extrema como p.ej. tiempos de atención continuada.

Disponibilidad fuera del horario de trabajo

El 22% de los encuestados asevera que la empresa espera que estén localizables fuera de su tiempo regular de trabajo. El 12% dice que a menudo la empresa se pone en contacto con ellos y el 23% que el contacto solo se produce en contadas ocasiones. Esta disponibilidad permanente no solo se traduce en una ampliación efectiva de la jornada de trabajo, sino también en un incremento considerable de la intensidad del trabajo. La PYME es la que más a menudo espera que sus trabajadores estén disponibles de forma continua y suele ser más usual entre el personal con funciones directivas, aunque también se ven afectados los trabajadores con menores niveles de cualificación y responsabilidad. La disponibilidad constante tiene efectos negativos sobre el estado de salud y el balance vida-trabajo.

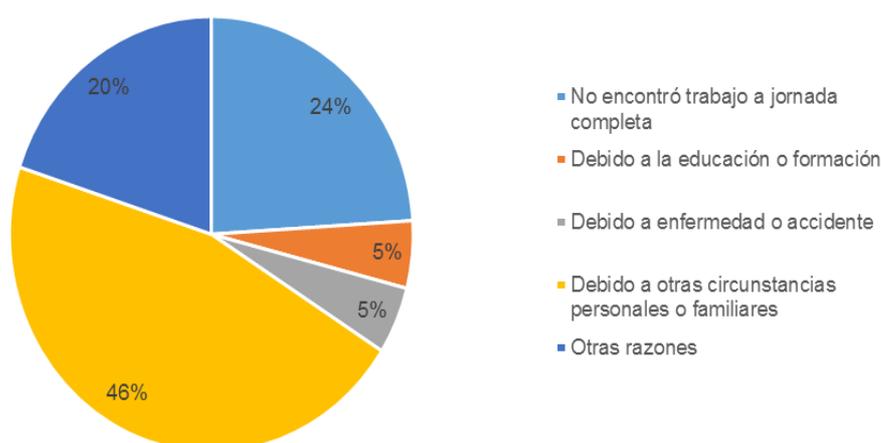
Horarios deseados

Cuatro de cada diez trabajadores por cuenta ajena están satisfechos con su jornada de trabajo y el 47% desearían reducirla.

Edad	Jornada parcial		Jornada completa	
	Jornada de trabajo real semanal	Cambio deseado	Jornada de trabajo real semanal	Cambio deseado
Hombres				
15-29 años	14,4	(+) 4,2	44,1	(-) 3,7
30-49 años	24,5	(+) 4,1	44,6	(-) 4,7
50-65 años	24,9	(+) 3,0	43,8	(-) 4,8
Mujeres				
15-29 años	20,7	(+) 3,9	43,2	(-) 4,9
30-49 años	23,4	(+) 2,5	42,2	(-) 5,7
65-65 años	24	(+) 1,4	41,4	(-) 5,9

Sobre todo, las personas con un trabajo a jornada completa desean reducir la jornada (55%, una media de 10 horas), aunque también el 18% de aquellos que cuentan con una jornada parcial desearían trabajar una media de 6 horas menos. Los motivos familiares no parecen ser determinantes para desear trabajar menos horas. Solamente el 25% de las mujeres y el 30% de los hombres empleados con jornada completa que desean reducir la jornada tienen hijos a cargo. Sin embargo, el 53% de las mujeres con un trabajo de jornada parcial que desean trabajar menos horas a la semana tienen hijos, dos tercios de ellas con hijos menores de 12 años.

Motivo por el que los trabajadores a jornada parcial que desean cambiar el número de horas trabajadas tienen un trabajo a jornada parcial



En cuanto al reparto de las jornadas entre las parejas, llama la atención que aproximadamente la mitad de las parejas sin hijos, tanto la mujer como el hombre, tiene un trabajo a jornada completa, mientras que, en la mayoría de las parejas con hijos, la mujer tiene un trabajo a jornada parcial. Más de 2/3 de estas parejas afirman

que eligen este modelo por motivos personales o familiares, pero un 24% dice no encontrar un puesto de trabajo a jornada completa.

El 35% de las personas que cuentan con un empleo a jornada parcial desearían trabajar un mayor número de horas. Aproximadamente el 25% de este colectivo – en su mayoría mujeres – dice contar con salarios muy bajos y tener dificultades económicas. Parece razonable deducir, afirman los autores del informe, que uno de los principales motivos para querer incrementar el número de horas es contar con mayores ingresos familiares, mientras que el deseo de reducir el número de horas trabajadas parece estar relacionado con una carga excesiva de trabajo y un peor estado de salud.

La jornada de trabajo de los autónomos y de los pluriempleados

El 8% de los encuestados trabaja por cuenta propia, aproximadamente la mitad de ellos sin trabajadores a cargo. Los autónomos con empleados a cargo son los que dicen tener la carga horaria más fuerte (más de 48 horas semanales), entre los autónomos sin empleados a cargo se dan todo tipo de situaciones (jornada parcial, jornada completa y trabajadores con jornadas muy amplias). Los autónomos trabajan los fines de semana con mayor frecuencia que la media, el 46% de forma regular los sábados y domingos. Si bien los autónomos pueden flexibilizar su horario más que los trabajadores por cuenta ajena, también se ven obligados en mayor medida a estar disponibles de forma continuán y a modificar sus horarios de trabajo por motivos empresariales.

El 7% de los encuestados dice tener más de un empleo, la mayoría son mujeres y más de la mitad trabaja por cuenta ajena en todos sus empleos. Los pluriempleados tienen jornadas muy largas y el principal motivo para disponer de más de un trabajo es económico.

	% sobre el total de los pluriempleados	% sobre el total de las personas con un solo empleo
Sexo		
Hombres	45	55
Mujeres	55	45
Edad		
15-29	17	16
30-44	36	34
45-54	32	30
55-65	15	20
Formación		
Baja	5	5
Media	55	57
Alta	40	38
Sectores económicos		
Servicios públicos y gobierno	26	26
Industria	15	22
Oficios	10	13
Sector servicios	38	32
Otras áreas	11	7

Reacciones al informe

Con motivo de la presentación de este informe, la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD), afirmó que este documento pone de manifiesto la importancia que tiene la regulación de la jornada laboral. Si bien muchos de los encuestados dicen estar satisfechos con su jornada, son muchos también los que desearían ampliar o reducir su jornada de trabajo. *“Es necesario lograr nuevos acuerdos sobre la flexibilización de los horarios para lograr hacer compatibles la creciente necesidad de flexibilización de las empresas y el deseo de los trabajadores de hacer compatible el trabajo y la vida privada, la educación de hijos y la atención a familiares en situación de dependencia.”*

Anunció que tiene la intención de impulsar un proyecto de ley que facilite a las mujeres el poder acceder a un puesto de trabajo a jornada completa después de haber estado trabajando en jornada parcial. La prensa informa que se trata de anclar el derecho subjetivo de los trabajadores a aumentar sus horas de trabajo después de una fase de reducción voluntaria de la jornada. El empresario tendría que garantizar en el momento de la solicitud de reducción de la jornada la fecha en la que las horas de trabajo volverían a incrementarse. Esta iniciativa está recogida en el Acuerdo de Gobierno firmado el 16.12.2013 por socialdemócratas y demócrata-cristianos.

La ministra dice estar de acuerdo en experimentar con nuevos modelos de flexibilización de la jornada, siempre y cuando estos protejan la salud y respeten los

intereses de los trabajadores. Aprovechando un acto conjunto del sindicato y la patronal de la química señaló su disposición a impulsar una mayor flexibilización de la jornada de trabajo, aunque recalca que de entrada rechaza algunas propuestas de la patronal que supondrían suprimir la jornada regular de ocho horas al día. Remite a acuerdos colectivos a nivel de empresa, como p.ej. el de la empresa Bosch que concede un amplio margen a los trabajadores para decidir donde y cuando realizar su trabajo, respetando normas generales como los tiempos de descanso. A finales de noviembre presentará un Libro Blanco “Trabajo 4.0” que esbozará los ámbitos en los que parece sensato poner a prueba modelos de flexibilización a nivel regional o en empresas concretas con el objetivo de estudiar su viabilidad.

La patronal se muestra contraria a esta iniciativa y argumenta que el Gobierno dificulta las suplencias restringiendo considerablemente los supuestos legales para la duración del trabajo temporal. La Confederación de Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) exige que el Gobierno introduzca una mayor flexibilidad tanto para trabajadores como para empresas al entender que *„no podremos afrontar la digitalización manteniendo las rígidas normas de la era de la industrialización”*.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) cree que los planes de Nahles se quedan cortos. Afirma que la ley debería conferir al trabajador el derecho a *“definir el reparto, la duración y el lugar de trabajo”*. Por otra parte, son partidarios de prohibir el trabajo a demanda, relativamente extendido en la gastronomía y el comercio. *“La flexibilidad empresarial no puede ir unilateralmente a costa de los trabajadores. La tendencia a implantar jornadas de trabajo largas, atípicas e impuestas, intensificando además la carga de trabajo es peligroso. Con ello aumentan los riesgos para la salud. (...) La mayoría de los trabajadores está muy lejos del „New Work“ autogestionado (...). La conciliación del trabajo con la vida privada, niños o trabajo voluntario es una mera quimera si no está garantizada la previsibilidad de la jornada. (...)”* La DGB exige un nuevo marco normativo que potencie la autogestión de la jornada y conceda a los trabajadores mayores márgenes de flexibilidad.