

The background of the entire page is a stylized, semi-transparent grid pattern that resembles a globe's latitude and longitude lines. The grid is composed of thin, light-colored lines that intersect to form a series of squares and rectangles across the entire surface.

Cuestiones para la negociación en Europa: un estudio comparativo entre países y sectores

Editado por
Maarten van Klaveren y Kea Tjzens

etui.

Cuestiones para la negociación en Europa:
un estudio comparativo entre países y sectores

Editado por
Maarten van Klaveren y Kea Tijdens

Cuestiones para la negociación en Europa: un estudio comparativo entre países y sectores

Editado por

Maarten van Klaveren y Kea Tijdens

Instituto Sindical Europeo para la investigación,
la formación y la salud y seguridad (ETUI-REHS)

Universidad de Amsterdam

Instituto de Estudios Avanzados del Trabajo de la Universidad
de Ámsterdam (AIAS)

Tusalarario (*WageIndicator*)

Este libro se basa en el proyecto *WIBAR: WAGEINDICATOR SUPPORT FOR TRADE UNION BARGAINING IN EUROPE* (08/2006-08/2007), financiado por la Comisión Europea dentro de su Programa de Relaciones Industriales y Diálogo Social, Partida Presupuestaria 04030301, no 2006/VP001/10017.

La Universidad de Ámsterdam /AIAS cuenta con la responsabilidad exclusiva del trabajo. La Comisión Europea no se responsabiliza del uso que pueda hacerse de la información que en este libro se ofrece o en cualquier otra publicación o comunicación.

Traducido del inglés por Mónica López Astudillo. También disponible en alemán y húngaro.

Bruselas, 2009

© ETUI-REHS aisbl, Bruselas

All rights reserved

Print: ETUI-REHS Printshop, Brussels

Cover: Mazy Graphic Design

ISBN: 978-2-87452-153-9

El ETUI-REHS está financiado por la Comunidad Europea. La Comunidad Europea no se podrá considerar responsable de la utilización que se pueda hacer de la información contenida en esta publicación.

Índice

Prólogo.....	ix
1. Introducción.....	1
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens.....</i>	<i>1</i>
1.1. <i>Benchmarking</i> en la práctica directiva internacional	1
1.2. <i>Benchmarking</i> para la Europa Social	9
1.3. La comparación entre países y sectores.....	13
2. El Indicador Salarial: la encuesta en la web y los datos.....	17
<i>Kea Tijdens.....</i>	<i>17</i>
2.1. Introducción a las páginas web del Indicador Salarial	17
2.2. Financiación y propiedad del <i>Indicador Salarial</i>	19
2.3. El <i>Indicador Salarial</i> : la encuesta	21
2.4. Afrontar la selección de los encuestados voluntarios	23
2.5. Asegurar la calidad de los datos	25
2.6. La selección de los datos	27
3. El tiempo de trabajo	29
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martín</i>	<i>29</i>
3.1. Introducción.....	29
3.2. Marco general y resultados.....	29
3.3. Duración del tiempo de trabajo semanal.....	33
3.4. El <i>opt-out</i>	49
3.5. Las horas anualizadas	53
3.6. El pago de las horas extras.....	58
3.7. Los períodos de guardia.....	61
3.8. El trabajo por turnos	63
3.9. Conclusiones.....	67
4. Los salarios bajos.....	69
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martín</i>	<i>69</i>
4.1. Introducción.....	69
4.2. La UE y los salarios bajos: el debate	69
4.3. El Salario Mínimo Interprofesional	72
4.4. La incidencia de los salarios bajos.....	75
4.5. El salario mínimo en nueve países.....	80
4.6. Un examen detallado sobre el perfil de los empleados	92
4.7. Conclusiones.....	97

5. La formación	99
<i>Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martín.....</i>	<i>99</i>
5.1. Introducción.....	99
5.2. La UE y la formación: el debate y los hechos	100
5.3. La negociación colectiva y la formación	107
5.4. La formación según los datos del <i>Indicador Salarial</i>	111
5.5. Un examen detallado sobre el perfil de los empleados	124
5.6. Conclusiones.....	131
6. Los trabajadores de edad avanzada.....	135
<i>Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martín.....</i>	<i>135</i>
6.1. Introducción.....	135
6.2. Tendencias generales	135
6.3. La negociación colectiva y los trabajadores de edad avanzada	142
6.4. Los trabajadores de edad avanzada según los datos del <i>Indicador Salarial</i>	144
6.5. Conclusiones.....	158
7. La cobertura de la negociación colectiva	161
<i>Kea Tijdens, Maarten van Klaveren.....</i>	<i>161</i>
7.1. Introducción.....	161
7.2. Cobertura de la negociación colectiva: cuestiones principales	162
7.3. Cobertura de la negociación colectiva: mediciones	165
7.4. Cobertura de la negociación colectiva: resultados	167
7.5. La opinión de los empleados sobre la cobertura de la negociación colectiva	181
7.6. Conclusiones.....	184
8. El estrés laboral.....	189
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens.....</i>	<i>189</i>
8.1. Introducción.....	189
8.2. El debate de la UE sobre la calidad del trabajo	190
8.3. La legislación sobre la calidad del trabajo en Europa.....	196
8.4. El estrés laboral: definiciones	198
8.5. El estrés laboral: resultados	201
8.6. Conclusiones.....	224
9. Sectores.....	227
<i>Maarten van Klaveren, Kea Tijdens.....</i>	<i>227</i>

9.1.	Introducción.....	227
9.2.	Agricultura.....	227
9.3.	Industria Manufacturera.....	231
9.4.	Suministros	234
9.5.	Construcción.....	236
9.6.	Comercio mayorista y minorista.....	239
9.7.	Hostelería, restauración y catering.....	242
9.8.	Transportes y comunicaciones.....	245
9.9.	Finanzas.....	248
9.10.	Otros servicios comerciales	251
9.11.	Administración Pública	254
9.12.	Educación	257
9.13.	Sanidad y trabajos sociales	260
9.14.	Otros servicios comunitarios y personales.....	263
9.15.	Conclusiones.....	265
Referencias		269
Abreviaturas.....		283
Códigos de países		285
Glosario del <i>Indicador Salarial</i>		286
Colaboradores.....		287
Apéndice		290

Prólogo

Este libro es el resultado del trabajo realizado en el marco del proyecto WIBAR. El significado total del acrónimo WIBAR refleja claramente el objetivo del proyecto: *WageIndicator support for trade union BArgaining in Europe* (Un *Indicador Salarial* para el apoyo a la negociación colectiva en Europa). La duración del proyecto es de agosto de 2006 a julio de 2007. Agradecemos a la Comisión Europea la financiación del mismo como parte integrante de su Programa de Relaciones Industriales y Diálogo Social, Partida Presupuestaria 04030301, Nr 2006/VP001/10017.¹ El equipo de trabajo del proyecto WIBAR está formado por Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martín, Wim Sprenger y Anna Dragstra (asistente del proyecto).

En la fase preparatoria del proyecto, de agosto de 2006 a marzo de 2007, el equipo elaboró un total de 20 informes, basados en los temas seleccionados durante el seminario sindical de septiembre de 2006, celebrado en Bruselas. Seis informes se aproximaban a temas considerados importantes para los sindicatos nacionales, para la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y para las federaciones industriales europeas: la jornada laboral; los salarios bajos; la formación; los trabajadores de edad avanzada; la cobertura de la negociación colectiva; y el estrés laboral. En el informe séptimo se apunta un conjunto de conclusiones y recomendaciones. Por último, los informes numerados del 8 al 20 trataban sobre los seis temas mencionados anteriormente, pero centrándose en 13 sectores diferentes. Dichos informes fueron además discutidos durante el Congreso sobre el proyecto WIBAR que se celebró del 18 al 20 de abril de 2007, en Ámsterdam. Los participantes en el Congreso representaban tanto a grupos sindicalistas internacionales como a confederaciones nacionales y a sindicatos unitarios de 8 países miembros de la UE. Se mantuvieron, además, varias reuniones adicionales en Bruselas y Oxford con varios grupos de sindicalistas. Tras estas reuniones, los informes se han finalizado y se han convertido en los capítulos de este libro. Se han añadido, además, dos capítulos adicionales:

¹ La Universidad de Ámsterdam/AIAS cuenta con la responsabilidad exclusiva del trabajo. La Comisión Europea no se responsabiliza del uso que pueda hacerse de la información que en este libro se ofrece o en cualquier otra publicación o comunicación.

un capítulo introductorio y el capítulo “El *Indicador Salarial*: la encuesta en la web y los datos”.

Finalmente, queremos agradecer la colaboración de todos aquellos que han participado en este libro: sindicalistas, investigadores de la Universidad de Ámsterdam/AIAS y de STZ Consultoría e Investigación. Debemos un agradecimiento especial a Theo Bouwman y Ria Hermanussen, ambos de STZ, por las actividades que han llevado a cabo en los Congresos celebrados. Estamos también en deuda con nuestros colegas de la organización *WageIndicator*, especialmente con Paulien Osse, directora de la Fundación *WageIndicator*. Agradecemos el trabajo de traducción de Mónica López Astudillo y la colaboración de Nuria Ramos Martín en la revisión de la edición en español de este libro.

Maarten van Klaveren

Kea Tijdens

Universidad de Ámsterdam/AIAS

Ámsterdam, Octubre de 2008

1. Introducción

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

1.1. *Benchmarking* en la práctica directiva internacional

El objetivo principal de este libro es apoyar la negociación sindical en Europa. Aunque la expresión “negociación sindical en Europa” parece sencilla puede llevarnos a varias interpretaciones. Si tenemos presente la verdadera ola de internacionalización del comercio y de la producción de la que estamos siendo testigos el lector puede, en un primer momento, pensar que nos estamos refiriendo a la coordinación europea de la negociación colectiva en el plano sindical. Sin embargo, esta perspectiva corre el peligro de no incluir los procesos de negociación que todavía continúan (y que tienen que continuar) a nivel nacional. Por tanto, el apoyo a la negociación sindical puede también estar relacionado con la negociación colectiva en el interior de los propios países, estando ésta referida a niveles nacionales, sectoriales o empresariales, y además tener la mirada puesta en las condiciones existentes en otros países europeos. El objetivo de esta introducción es aclarar un poco más sobre los desarrollos que influyen en la relación entre estas diferentes perspectivas y niveles. El punto de partida son las diversas vías y modos de llevar a cabo el *benchmarking* internacional.

Muy probablemente, la mayoría de los sindicalistas europeos informados sobre este tema señalarían a la nueva ola de globalización, internacionalización y europeización² como el primer y principal reto de todos con los que cuenta el movimiento sindical. En efecto, en el “viejo mundo”, las consecuencias sociales de la continua liberalización e internacionalización del comercio, de la inversión extranjera directa, de los movimientos de capital y de la migración de mano de obra internacional están unidos de

² Van den Berghe (2003, 14) lo denomina la quinta ola de deslocalización, situando sus comienzos tras la caída del Muro de Berlín (1989).

manera inextricable con las consecuencias de la formación de un mercado interno europeo y de una zona con una moneda única: la zona del euro. Hasta hace poco, la expansión del comercio y la inversión extranjera directa se concentraban en tres zonas globales, los bloques europeo, americano y japonés, y la globalización ante todo tenía que ser entendida como regionalización, “glocalización”³, o “triadización”⁴. En los próximos años, la integración de China e India en el capitalismo global cambiará fundamentalmente este panorama. El auge de estos países pondrá a disposición de las empresas multinacionales (MNE) cientos de millones de trabajadores con una cualificación media y alta, y todo ello con unos niveles más bajos de costes y de precios al consumo.⁵

En un amplio abanico de sectores, los mercados nacionales protegidos pasan rápidamente a disminuir en importancia. La gran mayoría de empresas se preparan y se exponen a la competencia internacional bajo la presión de la deslocalización global, del avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), de las reducciones en las tarifas acordadas en las sucesivas rondas de la Organización Mundial del Comercio (OMC), de la homogenización de los gustos del consumidor y de las marcas, y de las consideraciones a corto plazo sobre el precio de las acciones. No hay duda de que la internalización no se puede separar del creciente dominio del capitalismo de accionistas y de los movimientos especulativos de capital. La europeización e internalización del mercado y de la producción, incluyendo el *benchmarking* en la práctica de gestión internacional y la explotación de las políticas de valor para el accionista, han dado lugar a crecientes niveles de incertidumbre en el mercado de valores, así como a una reorientación permanente de las políticas empresariales en función de sus objetivos a corto plazo.⁶

Ya durante algún tiempo, la gestión en MNE está impulsando la articulación internacional de los resultados de varias filiales relacionadas con el programa local de negociación, a menudo a través de “comparaciones coactivas” de los costes laborales, de las prácticas del trabajo y de las ejecu-

³ Ruigrok & Van Tulder, 1995.

⁴ Hoffmann *et al*, 2002, 2; Marginson & Sisson, 2004, Ch. 2.

⁵ Galgóczi, 2007.

⁶ A.o. Hoffmann, 2007.

ciones llevadas a cabo.⁷ Más recientemente, y promovido por las amplias estrategias de producción y marketing de la UE y por la mejora de las TICs, muchas MNE han dispuesto sistemas y estructuras de gestión para comparar, hacer *benchmarking* y difundir “unas prácticas mejores” en los diferentes Estados miembros de la UE. Para llevarlo a cabo, estas MNE han seguido el modelo de las MNE estadounidenses y británicas, las cuales ya en los años 80 parecían haber elaborado sistemas de control corporativo a través de sistemas de presupuestación y supervisión.⁸ Estas estructuras y sistemas pueden tener unos efectos indirectos mayores para las relaciones industriales, y realizar *benchmarking* puede buenamente ejercer una presión bajista en las prácticas de Gestión de Recursos Humanos (GRH) en las condiciones laborales de los países donde se instalan las MNE.⁹ La mayor parte del *benchmarking* parece derivar de las estrategias y prácticas formadas en el país de origen, especialmente si están profundamente enraizadas en las instituciones industriales de ese país.¹⁰ Por otro lado, un estudio holandés ha demostrado la introducción de prácticas de recursos humanos de países anglosajones en algunas MNE establecidas en los Países Bajos.¹¹

Recientemente varios autores han señalado un segundo desarrollo para el reto sindical en Europa: la “terciarización” de la economía. Acelerados por los procesos de internalización y desindustrialización, los modelos de producción, distribución y consumo están cambiando en todas partes el punto de vista del sector servicios o sector terciario. La expansión de los servicios comerciales y públicos (comercio minorista; hoteles, restaurantes, catering; labores de asistencia) con trabajos poco cualificados que cuentan con una gran representación femenina, va íntimamente ligado con el crecimiento de los servicios relacionados con las TICs que destacan por contar principalmente con trabajos altamente cualificados ocupados por hombres. No obstante, ambos sectores aún tienden a tener un bajo grado de sindicación.¹²

⁷ Arrowsmith & Marginson, 2006, 246.

⁸ Coates *et al.*, 1992.

⁹ Martin & Beaumont, 1998; Sisson *et al.*, 2003; Edwards *et al.*, 2007.

¹⁰ Arrowsmith & Marginson, 2006, 259-260.

¹¹ Van der Meer *et al.*, 2004.

¹² Ebbinghaus & Visser, 2000; Boeri *et al.*, 2001.

Símbolo de este desarrollo puede ser perfectamente el auge del gigante comercial estadounidense “Wal-Mart”, siendo en este momento la compañía con mayores beneficios a nivel mundial, y que cuenta con más de un millón y medio de trabajadores contratados en todo el mundo. La afirmación de que se puede considerar a esta compañía como “el modelo de negocio que establece los estándares para una nueva etapa en la historia del capitalismo mundial” no es muy exagerada, siendo así la sucesora de empresas como US Steel, General Motors, IBM y Microsoft, todas ellas también modelos en etapas anteriores.¹³ Un especialista americano en la industria comenta que “Wal-Mart se ha convertido en la empresa con más poder y con más influencia de todo el mundo”.¹⁴ Los recursos de organización de Wal-Mart tal y como se manifiestan en el mercado estadounidense tienen una doble vertiente: por un lado, un fuerte control sobre los factores de producción (*inputs*) incluyendo el control sobre las empresas proveedoras en los mercados nacionales y sobre las cadenas de provisión internacionales y, por otro lado, la habilidad para adaptarse rápida y autónomamente a los cambios de las condiciones del mercado.¹⁵ Siguiendo la estela de la internacionalización de Wal-Mart y de otros predecesores, las cadenas de suministros impulsadas por el comprador están acelerando la integración de mano de obra local, consumidores y proveedores en un mercado global, ejerciendo una fuerte presión en las redes locales incapaces de mantener o desarrollar ventajas competitivas o de adquirir suficiente capital externo.¹⁶ Los consultores de gestión global contribuyen al *benchmarking* y reinvierten la experiencia en la gestión de la cadena suministradora del comercio minorista¹⁷ en la fabricación y en otros servicios comerciales, tal que en los sectores automovilístico¹⁸ y de las TICs.¹⁹

Wal-Mart también plantea más retos directos al sindicalismo, y es que el gigante del comercio destaca también por sus, más o menos, “perspicaces”

¹³ Lichtenstein, 2006, 4.

¹⁴ Fishman, 2006, 5.

¹⁵ Christopherson, 2007, 453.

¹⁶ Hoffmann, 2006.

¹⁷ Cf. Cohen & Roussel, 2004.

¹⁸ Cf. Wad, 2005.

¹⁹ Cf. Schipper & Haan, 2005.

políticas de persecución sindical.²⁰ Este es un ejemplo de la vulnerabilidad de la organización de la mano de obra en el sector de los servicios comerciales. Por supuesto, el mayor reto para los sindicalistas europeos es que la mano de obra en toda Europa se transforme para siempre en una mano de obra más diversificada en términos socioeconómicos, demográficos, étnicos, de género y culturales, y que el movimiento sindical tenga en cuenta tanto esta diversidad creciente de su representación potencial como las diferencias ya referidas en las relaciones laborales.²¹ No obstante, hay que decir, las verdaderas formas de terciarización, junto con la extensión de las cadenas globales que integran los servicios de producción del Extremo Oriente, funcionan como catalizadores en estos procesos de diferenciación. Éstas impulsan enfrentarse al hecho de que, como Hoffmann *et al* señalan,²² el sector de los servicios comerciales continúa siendo el talón de Aquiles tanto para los sindicatos organizados como para los estados del bienestar europeos.

El tercer gran reto para los sindicatos europeos está relacionado con la desaparición del paradigma Taylorista-Fordista de producción en masa, en contraposición con los mercados flexibles y las tecnologías, y la ola resultante de cambios en las organizaciones laborales y en las relaciones industriales. Durante las dos últimas décadas, varias corrientes de investigación europeas y estadounidenses han anunciado la era de los modelos post-Fordistas en la organización del trabajo o, como actualmente denominamos, organizaciones del trabajo de alto rendimiento (HPWO, “*High Performance Work Organizations*”) o sistemas del trabajo de alto rendimiento (HPWS, “*High Performance Work Systems*”). Para llegar a una empresa de ganancias mutuas (*mutual gains enterprise*), se aconseja llevar a cabo un diseño de sistemas socio-técnicos, contar con la participación de los empleados en la toma de decisiones, la mejora de las destrezas, la formación, la flexibilidad funcional y el trabajo en equipo, resaltando tanto la ejecución organizativa como la promoción de una mayor autonomía del empleado y de la cohesión social. Las formas de organización “por la vía alta” (*high road*) se supone que son competitivas en los mercados globales,

²⁰ Ortega, 1998; Bair & Bernstein, 2006.

²¹ Leisink, 1997; Hoffmann *et al*, 2002.

²² Hoffmann *et al*, 2002, 90.

produciendo más y mejores productos, liberando creatividad y generando nuevos conocimientos y puntos de venta únicos.²³ Sin embargo, está todavía por ver si la distribución de ganancias procedentes de las HPWO entre el capital y la mano de obra es mayor que aquéllas procedentes de las formas organizativas ahora consideradas obsoletas.²⁴ Algunas investigaciones ilustran cómo las HPWO retan a los intereses de los trabajadores, confiando ante todo en la intensificación de la mano de obra.

El auge de las HPWO parece que conlleva dos grandes implicaciones para el movimiento sindical europeo. En primer lugar, las HPWO constituyen unos medios de interacción social diferentes que los de la línea de producción clásica, especialmente si son analizados conjuntamente con la expansión de las prácticas y las herramientas de gestión, a menudo agrupadas bajo la dirección de los recursos humanos. Los esfuerzos hacia unas HPWO y las prácticas de recursos humanos relacionadas con éstas están reestructurando profundamente las relaciones laborales y, en consecuencia, han surgido múltiples formas de contrato.²⁵ Las HPWO y la gestión de recursos humanos pueden también tener un impacto significativo en la subjetividad del trabajador, con el potencial que conlleva para menoscabar el compromiso de los trabajadores en los sindicatos y en los comités de empresa. Los procesos de contratación externa y subcontratación que profundizan en la competencia global entre los niveles de costes (de mano de obra), junto con la reestructuración del lugar de trabajo siguiendo el proyecto de individualización de los recursos humanos, pueden llegar a derivar en la llamada “fragmentación del colectivismo”²⁶. En segundo lugar, los enfoques de “la vía alta” (*high road*) también pueden contribuir potencialmente, y de forma sustancial, a mantener la competitividad de los lugares, las empresas y los países con unos niveles salariales relativamente altos. Estos enfoques pueden crear las bases de unas estrategias de políticas industriales con miras al futuro, tanto a nivel sectorial como a nivel

²³ Cf. Van Eijnatten, 1993; EC, 1997; Appelbaum *et al*, 2000.

²⁴ Cf. Thompson, 2007.

²⁵ Hyman, 2007, 15.

²⁶ Gallie *et al*, 1998; Thompson & McHugh, 2002.

nacional, dirigidas a conseguir unas perspectivas de crecimiento sostenible y de empleo.²⁷

Más que nunca “las políticas de diversidad”²⁸ son relevantes tanto para el movimiento sindical europeo, como para el total de la gobernanza europea. En primer lugar, cabe señalar la creciente diferenciación en la constitución potencial de sindicatos. En segundo lugar, siguiendo el desarrollo de las HPWO y la variedad de estrategias de gestión relacionadas, los resultados en términos de condiciones laborales serán especialmente resueltos en los niveles de empresa y de lugar de trabajo. En consecuencia, estos resultados son considerablemente menos predecibles y muestran una variación mayor en el nivel industrial, tal y como se puede comprobar en nuestros resultados acerca del estrés laboral del capítulo 8. Frente a esta situación no es sorprendente que, bajo la superficie de estabilidad, en las relaciones industriales de muchos estados miembros de la UE se estén desarrollando nuevas formas de gobierno que conviven con las más antiguas²⁹. En todos los estados miembros donde la negociación industrial todavía predomina, los convenios colectivos a un nivel superior han ampliado el alcance de la negociación suplementaria en el nivel empresarial. En algunos países el alcance de la negociación colectiva ha incrementado, teniendo ahora en cuenta asuntos más cualitativos como las nuevas formas de horario laboral, el permiso por paternidad, la formación continua y la igualdad de géneros. Además de esto, la negociación multiempresarial poco a poco va incluyendo compensaciones para el recorte del gasto social, en donde las reformas del estado del bienestar tienden a disminuir los beneficios relacionados con los riesgos tradicionales de los trabajadores, tal que enfermedad, invalidez y desempleo.³⁰

Dado los actuales procesos de internacionalización, a menudo parece que muchas “válvulas de escape” están abiertas al capital, especialmente para la MNE. Con toda seguridad, en las filiales de MNE rivales a nivel internacional, los representantes de los trabajadores tendrán que enfrentarse con válvulas de escape con bastante frecuencia. Raess recientemente

²⁷ Galgóczi, 2007, 91-92.

²⁸ Scharpf, 2002.

²⁹ Visser, 2005.

³⁰ Hoffmann *et al*, 2002, 33; Visser, 2005, 297.

descubrió que en algunas grandes compañías metalúrgicas alemanas “las formas de escape son una parte extremadamente dominante de la estrategia patronal”.³¹ Como se ha demostrado a través de algunos análisis de varias publicaciones de ETUI (-REHS), tales conclusiones no excluyen que las estructuras de poder basadas en la zona, empresa y lugar de trabajo de la UE relacionadas con sindicatos, comités de empresa y grupos políticos progresistas se preocupen por la regulación de los procesos económicos y políticos globales. A menudo estas estructuras resultan ser decisivas para el éxito o el fracaso de las actividades locales de las empresas globalmente activas. Básicamente en el “modelo europeo”, las consecuencias de las presiones competitivas se median a través de las instituciones del mercado laboral, de las normas legislativas y de las políticas, aunque hay que admitir que este sistema de mediación tiene todavía muchas lagunas. No obstante, algunos ejemplos demuestran que las formas de escape de los empresarios pueden ser eliminadas, frustradas o rechazadas por una negociación europea, nacional e industrial coordinada y, por último, pero no por ello menos importante, por el poder compensatorio de la representación de los trabajadores en su lugar de trabajo³².

En este sentido, es interesante resaltar el creciente número de “fallos” en la inversión directa extranjera. Podemos contar aquí y ahora otra parte de la historia de Wal-Mart: el caso de la retirada de Wal-Mart del mercado alemán en 2006. Obviamente, en este caso el *benchmarking* de la empresa con ventaja potencial competitiva no funcionó. Tras diez años de intentos, la “dependencia del camino” o la “lógica de acción” de Wal-Mart continuaban chocando con el ambiente regulador alemán, notablemente con la normativa laboral, así como con la estructura del comercio mayorista y minorista alemán: los intermediarios interesados del comercio al por mayor y las costumbres de los clientes por ocuparse de los precios medios y por comprar en almacenes diferentes. Wal-Mart también rechazó adoptar los convenios colectivos alemanes, de modo que rechazaron el carácter cooperativo y consultivo de las relaciones industriales alemanas y violaron las normas sociales básicas. La empresa estadounidense fue incapaz de “alcanzar la escala” y de ejercitar el poder de sus redes tal y como lo había

³¹ Raess, 2006, 62.

³² A.o. Foden *et al*, 2001; Hoffmann *et al*, 2002; Galgóczi *et al*, 2006.

hecho en su país de origen. Finalmente, los accionistas de Wal-Mart perdieron la paciencia.³³

1.2. *Benchmarking* para la Europa Social

El gran asunto de la “Europa Social” es claramente si las “políticas correctivas de mercado” pueden ser eficaces para reforzar tanto el mercado laboral y otras instituciones, como las estructuras de poder sobre políticas de “creación de mercado” (*market-making*) anteriormente mencionadas. Para los sindicalistas, este asunto supone un verdadero quebradero de cabeza. Desde los comienzos de la integración europea, muchos comentaristas han resaltado la enorme brecha existente entre el fuerte y exitoso empuje que se lleva a cabo para la integración económica, y las dudosas medidas de política social que se adoptan.³⁴ La integración social se queda muy atrás respecto al proceso de integración económica a pesar del objetivo establecido de la persecución de la cohesión social y la preservación del Modelo Social Europeo (MSE).³⁵ El establecimiento de la Unión Monetaria Europea (UME) y del Pacto de Estabilidad y Crecimiento (PEC) ampliaron esta “asimetría fundamental”³⁶, permitiendo una amplia flexibilidad en el mercado laboral y en la seguridad social como principales mecanismos nacionales de adaptación. Encajar en este panorama es el mantra económico dominante para evitar, por un lado, los choques negativos de las políticas fiscales restrictivas que se exigen y, por otro lado, la fuerte tendencia hacia la economía de la oferta.³⁷ La nueva ortodoxia del Banco Central Europeo defiende estrechar más el marco para las políticas de creación de empleo orientadas a la demanda.³⁸

A finales de los años 80 y a comienzo de los 90, las esperanzas para conseguir un proyecto de “Europa Social” más fuerte fueron aumentando, esperanzas principalmente creadas por la adopción, en 1989, de la “Carta

³³ Christopherson, 2007, 454-462.

³⁴ Grahl & Teague, 2003, 407.

³⁵ Jacobi, 2003, 17.

³⁶ Scharpf, 2002.

³⁷ Gill, 2001; Teague & Donaghey, 2003.

³⁸ Visser, 2005.

comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores”.³⁹ Esta Carta todavía se menciona en el preámbulo del Tratado de la Unión Europea, confirmando la adhesión de los estados miembros a los derechos sociales fundamentales, tal y como queda definido en la Carta y en el segundo párrafo del art. 136 del Tratado. Esta provisión establece que la política social europea debería tener como objetivos “el fomento del empleo, las mejoras de las condiciones de vida y trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social (...)”. Sin embargo, debido especialmente a la oposición del gobierno del Reino Unido, la Carta Comunitaria no ha sido capaz de conseguir un estatus legalmente vinculante. Esta Carta se ve realmente como una declaración de intenciones, a pesar de que los derechos sociales fundamentales en ella proclamados son considerados como una parte inherente del acervo comunitario (“*acquis communautaire*”).⁴⁰ Cabe añadir además, que tal y como veremos en el capítulo 4, las medidas del Tratado no se aplican a los salarios, aunque las medidas de cooperación entre los estados miembros se pueden basar en el campo de la inclusión social.

Después de esto, los sindicalistas depositaron sus esperanzas en el refuerzo del diálogo social europeo, reconocido en el protocolo social del Tratado de Maastricht de 1992 y que encontró un hueco en el capítulo social del Tratado de Ámsterdam de 1997. El diálogo social europeo abrió, por una parte, la posibilidad para los actores sociales de finalizar los acuerdos sobre los asuntos de política social y, por otra parte, el poder solicitar a la Comisión Europea la presentación de tales acuerdos ante el Consejo como directivas propuestas, esto es, como unas formas nuevas y “fáciles” de regulación.⁴¹ Desde mediados de los años 90, varios acuerdos se han desarrollado a nivel sectorial, principalmente en aquellas áreas vinculadas con el sector público y en las sometidas a la liberalización del mercado (telecomunicaciones, servicios postales, ferrocarriles, etc.).⁴² Sin embargo,

³⁹ Kirton-Darling, 2003, 18-19.

⁴⁰ Fuchs, 2004.

⁴¹ Marginson, 2005, 513.

⁴² Geyer, 2000, 101; De Boer *et al*, 2005, 58-60. En la construcción y en el transporte ha habido una creciente movilidad de mano de obra en todos los países de la UE que ha desempeñado un papel importante para impulsar nuevos acuerdos. En este caso, la legislación específica para los sectores en la UE también ha sufrido un fuerte desarrollo.

se pueden señalar varios impedimentos para el desarrollo del diálogo social europeo. El primero de ellos es la diversidad que existe en los diferentes países: por un lado, con respecto a los límites industriales a nivel nacional y, por otro lado, con respecto a las estructuras y tradiciones en las relaciones industriales, inclusive en las estructuras representativas. En este último nivel, la organización de los patronos se mantiene bastante débil debido a que las asociaciones afiliadas nacionales de las asociaciones de empresarios europeos a menudo no cuentan con responsabilidad alguna para controlar los asuntos sociales. Y a diferencia de la CES, la Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa (UNICE) no tiene una dimensión sectorial en su estructura⁴³. Por lo que respecta al plano sindical, el punto de “integración vertical”, señalar que la autoridad de las federaciones nacionales difiere enormemente de unos movimientos a otros dependiendo del estado miembro del que se trate.⁴⁴ Un segundo factor que dificulta el diálogo social europeo, debido también a la apretada agenda social de la UE y a la exclusión de antemano de los asuntos salariales, es la obligación que siente la Comisión Europea en cuanto a su cargo, mayor que la de los gobiernos nacionales, para conducir a los empresarios y a los sindicatos hacia el diálogo común. Los sindicatos, además, carecen de las formas y de los medios para forzar a las asociaciones de empresarios a sentarse en las mesas de negociación. Ante esta situación, estos últimos suelen considerar que el diálogo social europeo no tiene un valor añadido diferente y, por tanto, suelen optar por mantener su “poder por omisión”⁴⁵.

Al hilo de lo que se expone en estas líneas, Marginson concluye que el nivel social representa el punto débil de entre todos los niveles que emergen en la UE en el marco de las relaciones industriales. Según el autor, este hecho debe importarnos “porque la trascendencia del punto débil subyace en las presiones competitivas existentes en los acuerdos de negociación que se basan en los sectores de los diferentes estados miembros, los cuales amenazan con poner en marcha una espiral descendente de salarios y condiciones, sintiéndose completamente libres y sin restricción alguna al no tener un marco contundente de coordinación bipartita o tripartita a nivel

⁴³ Arcq *et al*, 2003; Marginson, 2005, 519.

⁴⁴ Marginson, 2005, 324; De Boer *et al*, 2005, 54.

⁴⁵ Leisink, 2002; Jacobi, 2003, 19; De Boer *et al*, 2005, 55.

europeo”.⁴⁶ Sin embargo, Marginson parece pasar por alto alguno de sus aspectos positivos en la valoración de la segunda línea de relaciones industriales que están surgiendo en Europa: la coordinación de las negociaciones transfronterizas.⁴⁷ Además del diálogo social europeo en el plano sectorial, esta nueva forma de coordinación en las negociaciones incluye asuntos salariales, está impulsada únicamente por el movimiento sindical, y principalmente se centra en las industrias que están expuestas a la competencia internacional.⁴⁸

Se puede observar en este enfoque una dinámica de abajo arriba y otra dinámica de arriba abajo. La coordinación de abajo arriba agrupa a sindicatos de dos o más países vecinos, inclusive la iniciativa “Dorn” entre varios sectores y con un número de redes industriales interregionales en la metalurgia, la construcción y la industria química. Con respecto a la coordinación de arriba abajo, la Federación Europea de Trabajadores del Metal (FEM) adoptó en 1998 una norma de coordinación de negociaciones para toda la UE en la que se incluía tanto las negociaciones salariales como las de la jornada laboral. Esta norma proporcionó un modelo para otras iniciativas de otras federaciones industriales europeas. Y tras la resolución especial sobre “La Europeización de las Relaciones Industriales” adoptada en el congreso de la CES de 1999, la Confederación aprobó en diciembre de 2000 su propia guía europea para la coordinación de la negociación colectiva.⁴⁹ Posteriormente, tal y como podremos ver en los capítulos del 3 al 8, la CES ha llevado a cabo numerosas reivindicaciones substantivas dirigidas a influenciar tanto la toma de decisiones de la UE como a estimular la negociación coordinada. Estas reivindicaciones cubren un abanico amplio de cuestiones, por ejemplo, la jornada laboral, la situación de los trabajadores mal remunerados, la formación y la formación continua, la posición en el mercado laboral de las mujeres y de los trabajadores de edad avanzada y la mejora de las condiciones laborales.

Hasta este momento todavía quedan algunos problemas en cuanto a la coordinación de las negociaciones sindicales transfronterizas en la UE, el

⁴⁶ Marginson, 2005, 512.

⁴⁷ Cf. Marginson, 2005, 532-537.

⁴⁸ Marginson, 2005, 523, 534.

⁴⁹ Sisson *et al*, 2003, 19-20; Marginson, 2005, 524-534.

primero de todos surge por la gran variedad de instituciones, centros de control y modelos de coordinación que existen en los estados miembros. Así, por ejemplo, donde la negociación salarial se convierte en el asunto en cuestión, las diferencias en las estructuras de pagos, las diferencias en los sistemas de impuestos y seguridad social y las variaciones en el poder de adquisición hacen que se complique bastante la comparación entre los diferentes países⁵⁰. En segundo lugar, la asimetría entre los centros de control de las actividades de coordinación transfronterizas de sindicatos y empresarios, a nivel industrial y empresarial respectivamente, crece significativamente. Por un lado, estas actividades de las MNE son el resultado del *benchmarking* entre países y de las prácticas de difusión mencionadas anteriormente mientras que, por otro lado, los Comités de Empresa Europeos (CEEs) ofrecen los marcos institucionales para las conclusiones de los convenios colectivos de empresas transnacionales.⁵¹ Un último punto crucial es la implementación en el ámbito nacional, ya que las iniciativas sobre la coordinación de la negociación dependen esencialmente del compromiso voluntario de los sindicatos afiliados.⁵²

1.3. La comparación entre países y sectores

Si se tienen presentes las condiciones actuales, los retos para el modelo social europeo han puesto a los sindicatos a la defensiva, dejando tras de sí a muchos sindicalistas con un escepticismo creciente sobre el proyecto europeo.⁵³ Las ampliaciones de la UE de los años 2004 y 2007 han hecho que los objetivos sociales esenciales sean incluso más difíciles de cumplir. Las pruebas disponibles nos demuestran que la mano de obra de los nuevos estados miembros no solamente está expuesta a unos niveles salariales menores, sino también a unas condiciones de trabajo inferiores⁵⁴; además de esto, la mayoría de estos países tienen que arreglárselas con un bajo número de sindicatos, con reducidas tasas de negociación colectiva y con una gran

⁵⁰ Schulten, 2004.

⁵¹ Marginson, 2005, 536.

⁵² Cf. Schulten, 2003, 131.

⁵³ Waddington, 2005, 520.

⁵⁴ Vaughan-Whitehead, 2005.

carencia de instituciones industriales, es decir, con un gran “déficit de representación”.⁵⁵ Las pruebas que presentaremos en este libro para Polonia y Hungría generalmente confirman este panorama tan preocupante.

Hasta ahora, para la Europa occidental la afirmación de Hoffmann *et al* parece todavía defendible, momento en el que la internacionalización tiene apenas una influencia directa en el estado del bienestar nacional y en los sistemas de relaciones industriales⁵⁶, a menos que la cosa no cambie y que los empresarios decidan solicitar la eliminación de las llamadas “rigideces” del mercado laboral y las reducciones de las contribuciones que hacen para el mantenimiento del estado del bienestar.⁵⁷ Podemos por tanto concluir que en la UE el estado de nación todavía sigue siendo muy importante como unidad de estudio y comparación con respecto a los aspectos sociales. Los datos procedentes de los siguientes nueve países miembros de la UE se han presentado y comparado de forma sistemática en este libro:

- Bélgica
- Dinamarca
- Alemania
- Hungría
- Finlandia
- Los Países Bajos
- Polonia
- España
- El Reino Unido

Nuestra segunda gran elección, esto es, recopilar datos industriales y compararlos entre varios sectores, también necesita su justificación. Nuestro primer argumento es que las consecuencias sociales de las fuerzas dominantes de competencia, notablemente la exposición a la competencia internacional y a los movimientos de capital, se pueden entender mejor en el plano industrial si se estudian analíticamente. Esto es un hecho en términos

⁵⁵ Kohl & Platzer, 2003, 103-107; Waddington, 2005, 526.

⁵⁶ Hoffmann *et al*, 2002, 26-27.

⁵⁷ Waddington, 2005, 519.

generales⁵⁸ y, sin duda alguna, en el caso concreto de los nueve países objetivo de este libro. Nuestro segundo argumento se basa en la idea de que en un amplio número de países este método comparativo es con el que cuentan los sindicatos para “manejar” su instrumento principal: la negociación colectiva. Tal y como veremos en el capítulo 7, en seis de “nuestros” nueve países la negociación a nivel industrial es muy o moderadamente dominante. En general en este nivel las dos caras de la industria cuentan con una representación con un alto grado de interés, dando lugar a convenios colectivos que son extensos en su cobertura en el mercado laboral y que crean, de este modo, un aspecto esencial de modelo social europeo.⁵⁹

En este libro hemos estudiado 13 sectores y los hemos comparado, siempre que haya sido posible, entre los nueve países antes mencionados. Según la clasificación internacional de NACE⁶⁰, los sectores son los siguientes:

- A-B Agricultura, Pesca, Caza, Silvicultura
- C-D Minería, Industria Manufacturera
- E Electricidad, Gas y Agua (suministros)
- F Construcción
- G Comercio al por mayor y Minorista
- H Hostelería, Restauración y Catering
- I Transporte, Almacenaje y Comunicación
- J Intermediación Financiera (Finanzas)
- K Otros servicios comerciales
- L Administración Pública y Defensa
- M Educación
- N Sanidad y Trabajos Sociales
- O-Q Otros servicios comunitarios y personales

⁵⁸ Cf. Porter, 1998: “*The particular industry (....) is where competitive advantage is won or lost*” (xiii).

⁵⁹ Kittel, 2002

⁶⁰ Para las nuevas configuraciones económicas de creación de políticas sindicales, (en parte virtuales), como las cadenas o sistemas de valores, las redes interorganizativas, los *clusters* industriales y “pasillos”, pueden ser más destacables bajo ciertas condiciones. (Cf. Van Klaveren, 2002). Sin embargo, las estadísticas nacionales e internacionales no cubren su desarrollo, y por tanto la distinción “clásica” de NACE parece ser siempre la mejor solución.

Tal y como Sisson y Margison señalan con mucho acierto, “las comparaciones han sido la sal de la vida de la negociación colectiva, de los niveles salariales y de las condiciones de los trabajadores en el propio sindicato o empresa o sector que sea especialmente destacable”⁶¹ Este libro ofrece una amplia variedad de datos comparados, procedentes de nueve países, 13 sectores y seis cuestiones diferentes de negociación. Esta propuesta puede buenamente estimular las prácticas de desarrollo de comparación en *benchmarking*, originalmente considerada una técnica de gestión, pero que poco a poco se ha ido utilizando por los gobiernos nacionales, por las instituciones de la UE y por los sindicatos. Se destaca el hecho de que hay nuevos métodos de *bechnmarking* que están enraizando en las iniciativas de negociación sindical de la UE⁶². Los autores opinan que los datos tal y como se presentan en los próximos capítulos contribuirán a continuar con tales métodos, y ayudarán a conseguir una negociación sindical más apropiada y con unos objetivos más claros: a nivel nacional en la UE, y como aportación sindical en el diálogo social europeo.

⁶¹ Sisson & Marginson, 2002, 204.

⁶² Marginson, 2005, 535.

2. El Indicador Salarial: la encuesta en la web y los datos

Kea Tijdens

2.1. Introducción a las páginas web del Indicador Salarial

Los datos utilizados en el análisis de este libro provienen de la encuesta que se lleva a cabo con el *Indicador Salarial* en la web. Esta encuesta se realiza en las páginas web del *Indicador Salarial* actualmente operativo en 20 países (ver Tabla 2.1). En total, estos países emplean más de 40 páginas en Internet. Algunos países tienen sólo una página; otros tienen más de una, por ejemplo, los países donde se habla más de un idioma. Ocho países cuentan, además, con páginas web extras sólo dirigidas a mujeres. Hay otros países que tienen páginas dedicadas exclusivamente a grupos específicos del mercado laboral, por ejemplo, las dedicadas al personal del sector de las TICs o a los trabajadores de la sanidad. Todas las páginas utilizan la misma encuesta en su lengua(s) de origen. En el futuro, es probable que más países se sumen al proyecto. En este libro, los datos que utilizaremos provienen de nueve países: Bélgica (BE), Dinamarca (DK), Alemania (DE), Hungría (HU), Finlandia (FI), los Países Bajos (NL), Polonia (PL), España (ES) y el Reino Unido (UK).

Tabla 2.1. Países con Indicador Salarial y años de comienz

Desde	Páginas web en países de la EU	Páginas web fuera de la EU	#
2001	Países Bajos		1
2004	Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Finlandia, Polonia, Reino Unido		8
2005	Hungría, Italia	Brasil, India, Corea S., Sudáfrica	14
2006		Argentina, México, EEUU	17
2007		China, Rusia, Suecia	20

Una página web del *Indicador Salarial* incluye contenidos sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo. Cuentan además estas páginas con un *Verificador Salarial* (*Salary Checker*) que es la parte más importante.

Esta herramienta *on line* ofrece información gratis y fiable sobre el salario medio que se gana en una profesión concreta en un país concreto, teniendo en cuenta factores individuales como la edad, los grados de formación o la zona. En la mayoría de los países, las indicaciones salariales están disponibles para un número de profesiones de entre 50 y 500. Si un país tiene más de una página web, todas ellas utilizan el mismo *Verificador Salarial*, el cual se ha adaptado a la lengua correspondiente en los países bilingües. Además de esto, algunos países utilizan verificadores de sueldos brutos y netos, verificadores de ganancias a lo largo de un período de tiempo, verificadores del salario mínimo, etc. Todas estas herramientas contribuyen a atraer a un mayor número de visitantes.

Las páginas web generan un gran tráfico de navegación. En el año 2006, éstas recibieron casi 8 millones de visitantes únicos. Para el año 2007, se espera que el número total de visitantes se sitúe entre los 10 y los 12 millones. El *Verificador Salarial* es la herramienta más atractiva. En términos generales, la gente siente un gran deseo por conocer más información sobre los salarios, tal y como nos demuestra el número de visitantes recibidos y sus correos electrónicos. La transparencia sobre los salarios en función de la profesión está bastante limitada en la mayoría de los países, a pesar de que esta información es clave para tomar decisiones individuales importantes sobre educación, movilidad, elecciones profesionales, negociaciones salariales, etc. A esto hay que añadir que estas páginas web están profundamente enraizadas en Internet, ya que hay otras muchas páginas que nos enlazan directamente a las páginas del *Indicador Salarial*. Esto se debe a que el *Indicador Salarial* tiene una estrategia de mercado muy bien desarrollada, en la que se incluye la cooperación con los mayores representantes de Internet para atraer y aumentar el tráfico de navegación. Por ejemplo, en la mayoría de los países es muy sencillo encontrar el *Indicador Salarial* en los buscadores más importantes de la red. Comentar, además, que el *Indicador Salarial* produce trimestralmente un boletín informativo que se distribuye a 60.000 subscriptores, y al que los visitantes de la web se pueden subscribir de forma gratuita.

Desde el punto de vista técnico, las páginas del *Indicador Salarial*, las encuestas en la web y los *Verificadores Salariales* se crean, gestionan y mantienen en los Países Bajos. Estas páginas están alojadas en tres servidores localizados en los Países Bajos, Estados Unidos y la India. Su Sistema de Gestión de Contenidos (CMS, “Content Management System”)

de código abierto permite a los gestores nacionales de las páginas actualizar y poner al día de una forma sencilla sus páginas web. Su Sistema de Gestión de Cuestionarios (*QMS*, “*Questionnaire Management System*”) es una base de datos con un Cuestionario Fuente con todas las preguntas en inglés y los cuestionarios de cada país concreto en sus lenguas respectivas. El QMS también permite descargar información relacionada con el cuestionario.

Desde el año 2004, la página www.wageindicator.org resulta fundamental para la difusión de información del proyecto. Ofrece secciones como “Sobre nosotros”, publicaciones, sección de investigación, sección de trabajadores, eventos, proyectos y socios. Desde la sección de investigación los visitantes pueden descargarse una introducción sobre el conjunto de los datos, los cuestionarios y los libros de códigos.

2.2. Financiación y propiedad del *Indicador Salarial*

En 2004, gracias a una subvención de tres años del VI Programa Marco de la Comisión Europea para el proyecto WOLIWEB (nr 506590), se pudieron lanzar páginas similares en Bélgica, Dinamarca, Alemania, Finlandia, Italia, Polonia, España y el Reino Unido, todas ellas con el objetivo de recopilar datos sobre el trabajo y los salarios, referencias que de no ser así, no se encontraban disponibles de ninguna otra forma. Durante los años 2005 y 2006, y gracias de nuevo a dos subvenciones de tres años de duración cada una por parte del Fondo de Ayuda al Desarrollo de los Países Bajos para los proyectos GLOBAL I y GLOBAL II, se pudieron lanzar nuevas páginas web en Brasil, la India, Sudáfrica, Corea del Sur, Argentina y México. Las ayudas tenían como objetivo hacer un estudio tanto de los mercados laborales informales como del impacto de las empresas multinacionales en los mercados locales. En 2006, se lanzó una nueva página en Hungría gracias a las ayudas que ofrece el Fondo Social Europeo dentro de su programa para activar las políticas de igualdad salarial entre hombres y mujeres. En septiembre de 2006, se lanzó una nueva página en Estados Unidos, esta vez con la financiación aportada por la Facultad de Derecho de Harvard, en el marco del Programa “Trabajo y Vida Laboral” (*Labor & Worklife*). En febrero de 2007, el equipo de trabajo estadounidense comenzó una página web en China en cooperación con la Universidad de Renmin, en Pekín.

El concepto de *Indicador Salarial* es propiedad de la fundación sin ánimo de lucro *WageIndicator Foundation*, constituida bajo la legislación holandesa en 2003. La Fundación está dedicada a conseguir la transparencia en el mercado laboral facilitando información precisa sobre los salarios.

En su declaración de intenciones se puede leer cuál es su cometido:

“Compartir y comparar información salarial. Contribuir a conseguir un mercado laboral transparente. Proporcionar datos fiables y gratuitos sobre los salarios a través de verificaciones salariales realizadas en las páginas web nacionales. Recopilar datos salariales por medio de encuestas en la web.”

Sus fundadores son el Instituto de Estudios Avanzados del Trabajo de la Universidad de Ámsterdam (AIAS), la Confederación Sindical de Holanda (FNV) y el portal de empleo holandés Monsterboard. Todos ellos forman el Consejo de Supervisores. La Fundación dirige a las compañías subcontratadas para la programación de las páginas y para la gestión de los datos y los cuestionarios, así como a las compañías especializadas en diseño de páginas web y en periodismo digital. Añadir que la Fundación también supervisa y asiste a los equipos nacionales, los cuales están formados en su mayoría por *web managers* e investigadores. El instituto AIAS es responsable de la parte científica del estudio y del conjunto de los datos.

El marketing en la web es complicado aunque, al mismo tiempo, decisivo para atraer visitantes. La política de marketing del *Indicador Salarial* se expone a través de varias líneas. En primer lugar, la información presentada con el *Verificador Salarial* y en las propias páginas web debe ofrecer una gran calidad. En segundo lugar, los visitantes a la página deben confiar tanto en la información ofrecida como en poder introducir voluntariamente sus datos en la encuesta. La confianza se asegura a través de la cooperación con universidades, (con)federaciones y sindicatos como UNI, FNV, DGB y TEC, con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y con sitios *on line* dedicados a la búsqueda de empleo. En tercer lugar, es crucial la cooperación con socios basados en tecnología web. La cooperación actual a la que nos referimos incluye grandes portales de la web como UOL (Brasil) y MSN de Microsoft en el Reino Unido y los Países Bajos. Un cuarto aspecto, no menos importante, incluye la colaboración con los medios o con casas de publicidad con una presencia fuerte en Internet. Las colaboraciones actuales incluyen a los diarios más importantes de España, Estados Unidos,

los Países Bajos, Alemania y de otros países. En quinto lugar, existe asimismo una valiosa colaboración con sitios de empleo en línea, por ejemplo en Corea del Sur, el Reino Unido, Bélgica, los Países Bajos y en otros países. Hay que añadir que las páginas nacionales de algunos países colaboran con agencias de trabajo temporal y agencias de empleo que cuentan con sus propias páginas web⁶³. Señalar, como sexto punto destacado, que todos los equipos nacionales participantes aspiran a conseguir publicidad gratuita⁶⁴. Por último, y como se mencionó anteriormente, cada país cuenta al menos con una página web, aunque hay ocasiones en las que tienen más. Aunque todas estas páginas ofrecen un contenido y una apariencia diferentes, el *Verificador Salarial* y la encuesta en la web son en todas ellas muy similares.

2.3. El Indicador Salarial: la encuesta

Todas las páginas web del *Indicador Salarial* utilizan una encuesta. La encuesta inicial la diseñó la Universidad de Ámsterdam, y fue más tarde adaptada para el uso del resto de participantes. Todas las páginas web de los países participantes utilizan la misma encuesta en su lengua(s), e invitan a sus visitantes a cumplimentarla. El mensaje es el siguiente: “nosotros le ofrecemos de forma gratuita una cuota de salarios, por favor a cambio comparta con nosotros algunos datos y algo de su tiempo”. Las personas que contesten a la encuesta pueden ganar, además, un premio. Destacar que no es un requisito imprescindible completar la encuesta para poder obtener información sobre los salarios. Por el contrario, los visitantes pueden jugar una y otra vez con el *Verificador Salarial* sin estar obligados a contestar pregunta alguna de la encuesta. Entre 1 y 10 de cada 100 visitantes cumplimentan la encuesta, para lo que suelen emplear una media de 20 minutos. Dado los millones de personas que visitan la web, un gran número de visitantes completan, de hecho, la encuesta. En el año 2006, el resultado fue de más de 165.000 cuestionarios presentados y validados. Para 2007, se

⁶³ Para conocer toda la información actualizada:
www.wageindicator.org/main/Partnersworldwide/onlinepartners.

⁶⁴ Para conocer los resultados:
www.wageindicator.org/main/WageIndicatorgazette/inthepress.

espera que el total supere los 175.000. Los datos obtenidos a partir de la encuesta en la web se utilizan como base de investigación, tal y como muestran los resultados de este libro, además de ser utilizados para los cálculos del *Verificador Salarial*.

La política del *Indicador Salarial* es firme en cuanto al trato respetuoso que se da a las personas que responden a la encuesta, las cuales deberían disfrutar cumplimentando el cuestionario y nunca terminarlo con la sensación de que ocupan un pésimo puesto de trabajo. Los comentarios aportados después de rellenar el cuestionario y los correos electrónicos recibidos son una prueba fehaciente de que esta propuesta es reconocida, valorada y exitosa.

Los destinatarios de la encuesta en la web son principalmente la población activa, incluyendo los demandantes de empleo y los trabajadores de la economía sumergida. Distintos grupos dentro del total de destinatarios toman rutas diferentes a través del cuestionario. Hay, además, preguntas paralelas que son utilizadas para dirigirse a grupos concretos. Así, por ejemplo, los trabajadores por cuenta ajena se encontrarán con preguntas algo diferentes a las que se van a encontrar los trabajadores que trabajan por cuenta propia, los que están desempleados, los que están de prácticas, o los estudiantes con un trabajo temporal. La ruta que se elija es importante, ya que de lo contrario es probable que los grupos menos frecuentes en la población encuestada abandonen durante la cumplimentación del cuestionario. Los desempleados, por ejemplo, se encuentran con preguntas sobre sus trabajos en tiempo pasado; los empleados por cuenta propia tienen diferentes preguntas sobre sus ingresos; los estudiantes tienen preguntas sobre sus estudios actuales y los trabajadores en prácticas sobre sus programas de aprendizaje y sus prácticas.

Las preguntas están agrupadas siguiendo una lógica concreta, lo que ofrece una sensación de orden a los encuestados, además de hacerles más sencillo recopilar sus experiencias y expresar sus puntos de vista. Alrededor de 100 preguntas están divididas en seis secciones, tal y como recoge la Tabla 2.2. Cada sección finaliza con varias preguntas sobre la actitud y la opinión que cada uno ha tenido con respecto a los temas tratados. Esta combinación de información basada tanto en datos fácticos como en actitudes personales convierte a esta encuesta en un ejemplo único. Además de esto, hay que añadir que esta encuesta utiliza métodos de búsqueda únicos en cuanto a

diseño para preguntas como “¿Cuál es su profesión?” o “¿En qué sector trabaja?”, lo que permite conseguir una codificación detallada de las profesiones y los sectores según las clasificaciones internacionales ISCO y NACE respectivamente. Un número limitado de preguntas son obligatorias de contestar, especialmente aquellas necesarias para el cálculo de salarios por horas, para el *Verificador Salarial*, para ponderar los datos o para escoger la ruta acertada. En cierta medida el cuestionario varía según los países, ya que incluye un número limitado de preguntas específicas para cada uno de ellos.

Tabla 2.2. *Temas del cuestionario*

Sección	Temas
A	SU PROFESIÓN situación laboral, nivel educativo, sector, profesión, formación
B	SU LUGAR DE TRABAJO, características de la empresa, tamaño, porcentaje de mujeres trabajadoras, MNE, características del lugar de trabajo, rangos departamentales del personal, colaboraciones, cobertura de la negociación colectiva, uso de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, actitud hacia la adaptación de las nuevas tecnologías
C	SU VIDA LABORAL historial laboral, años de experiencia total con la empresa y el puesto de trabajo actuales, parones en su carrera, búsqueda de empleo
D	SUS HORAS DE TRABAJO horas de trabajo, horas extras, horario de trabajo, turnos de trabajo, preferencias en el horario laboral
E	SU CONTRATO DE TRABAJO Y SU SALARIO contrato de trabajo, salario, períodos de pago, complementos, bonificaciones, y percepción sobre salarios
F	PREGUNTAS PERSONALES edad, sexo, orígenes, país de nacimiento, zona, estado civil, miembros de la familia, edad de los hijos, reparto de las tareas domésticas, grado de satisfacción en la vida y en el trabajo

2.4. Afrontar la selección de los encuestados voluntarios

Dejando aparte todas las ventajas ya señaladas, el cuestionario del *Indicador Salarial* presenta un defecto importante: es una encuesta voluntaria. Es decir, los individuos se seleccionan a sí mismos en la encuesta. Por lo tanto, los datos no son representativos de la población, por ejemplo, de la población activa. La selección es triple. La primera selección está asociada con el acceso a Internet: en muchos países este acceso está bastante limitado, principalmente a grupos con un grado de formación

mayor.⁶⁵ En segundo lugar, la selección personal de una página del *Indicador Salarial* se puede deber al interés que tenga esa persona en los salarios, en la movilidad en el trabajo o en las ofertas profesionales y, por lo tanto, también estaría ligado a la variable fundamental. En tercer lugar, una vez que se ha visitado la página del *Indicador Salarial*, la selección personal para realizar la encuesta puede estar influenciada por el tiempo disponible que uno tiene, por la satisfacción en general con la página web o por el simple altruismo para contribuir con el proyecto, todos ellos factores que pueden estar de nuevo relacionados con la variable fundamental (esto es, los salarios).⁶⁶

El *Indicador Salarial* utiliza unas cuantas estrategias para afrontar la cuestión del voluntario representativo. En primer lugar, el marketing va dirigido a grupos amplios y variados dentro de la población objetivo. Añadir además, que se hace un especial hincapié y esfuerzo en llegar a subgrupos como mujeres y trabajadores de edad avanzada. En segundo lugar, hay algunas preguntas especiales en el cuestionario dirigidas a grupos excepcionales del mercado laboral, ya que se supone que ellos pueden tener unas tasas mayores de abandono. La tercera estrategia consiste en comparar el conjunto de datos socio-demográficos globales procedentes del conjunto de datos nacionales con los mismos datos procedentes de las encuestas nacionales sobre población activa. Esto permite conseguir valores que se pueden utilizar en el análisis de los datos. En cuarto lugar, la encuesta del *Indicador Salarial* hace preguntas que también son cuestionadas en las encuestas más importantes y representativas, por ejemplo, en la Encuesta de Población Activa de Estados Unidos ("*EEUU Labor Force Survey*") o en la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo ("*European Survey on Working Conditions*"). Para los datos voluntarios del *Indicador Salarial* se pueden hacer ajustes utilizando los microdatos de estas encuestas representativas. Por último, en los Países Bajos se ha realizado en 2008 una encuesta total que sirve de referencia, y cuyos objetivos son investigar el

⁶⁵ La tasa de penetración de Internet (usuarios en porcentaje de la población total) en septiembre de 2007, varía en los nueve países desde el 30% en Polonia y Hungría, hasta 44% en España, 49% en Bélgica, 61% en Alemania, 62% en Finlandia y el Reino Unido hasta el 69% en Dinamarca y el 73% en los Países Bajos (www.internetworldstats.com/stats4.htm#europe).

⁶⁶ De Pedraza *et al.*, 2007.

sesgo en la muestra más conveniente y desarrollar ajustes que controlan los efectos de auto-selección en la muestra nacional del *Indicador Salarial*. Estas estrategias se adoptan para llegar a un sesgo menor y a una muestra lo suficientemente buena para ser utilizada en análisis estadísticos firmes.

Aunque la encuesta del *Indicador Salarial* es voluntaria, hay dos razones por las que no ponderamos la muestra utilizada para los análisis que realizamos en este libro. En primer lugar, si comparamos las medias de las variables demográficas conocidas de otras fuentes con las medias variables de la muestra, se puede ver que éstas últimas no se desvían en gran medida. Los grupos menos representativos se encuentran en pequeños grupos para nosotros insignificantes, como por ejemplo en los trabajadores a tiempo parcial que trabajan menos de diez horas a la semana. Ponderar para hacer alguna corrección en estos grupos concretos apenas afectaría a las medias de las variables objeto del estudio. En segundo lugar, no están todavía disponibles las ponderaciones de Hungría, por lo que nuestra decisión estaba entre ponderar y excluir Hungría, o no ponderar e incluir Hungría. Finalmente nos inclinamos por esta segunda opción.

2.5. Asegurar la calidad de los datos

A menudo se piensa que una encuesta en la web no se debe considerar como un trabajo serio, principalmente porque Internet está asociado con el visitante que ojea una página web en un segundo, y que no tiene ni tiempo ni paciencia para completar un cuestionario de 20 minutos. Sin embargo, teniendo en cuenta la consistencia de los datos obtenidos en nuestro estudio, se puede llegar a la conclusión de que esta idea apenas afecta a la encuesta del *Indicador Salarial* (Tijdens, 2007), ya que sólo un 5 por ciento decide no responder al total del mismo. Leyendo los correos electrónicos de los encuestados y los comentarios que hacen al final del cuestionario, podemos conocer que la mayoría de los ellos contesta a las preguntas con gran detenimiento. Incluso hay quienes comentan que han pasado un rato agradable cumplimentándolo.

La forma tradicional de comprobar la validez de un cuestionario es hacer un estudio piloto para identificar los problemas potenciales del diseño de la encuesta mientras que todavía hay tiempo para detectarlos. A este respecto, las continuas encuestas voluntarias ofrecen dos ventajas. La primera es que

las preguntas se pueden adaptar mientras que la encuesta está en marcha y la segunda que la población en la que se está probando es mayor que en la de cualquier otra forma de encuesta. La encuesta del *Indicador Salarial* se ha ido beneficiando enormemente de las reacciones positivas que los visitantes nos muestran a través del correo electrónico. Así, las preguntas de la encuesta se adaptaron convenientemente cuando fue necesario.

Para asegurarnos de que los salarios por horas se calculan correctamente, el cuestionario del *Indicador Salarial* cuestiona en detalle sobre las horas de trabajo, especialmente:

- Horas de trabajo contractuales semanales cuando en un contrato de empleo se indica las horas de trabajo acordadas;
- Número mínimo y máximo de horas semanales u horas anuales en caso de horarios flexibles, horas de guardia u horas anualizadas;
- Horas de trabajo habituales a la semana en caso de que éstas no estén acordadas, por ejemplo, en el caso de los trabajadores por cuenta propia o cuando un contrato de empleo no incluye las horas de trabajo, o en caso de que las horas de trabajo sean acordadas pero que las horas habituales difieran de las horas contractuales;
- Horas de trabajo estándares a la semana en el lugar de trabajo, sólo para trabajadores a tiempo parcial o trabajadores con horarios flexibles;
- Horas asalariadas a la semana refiriéndose al salario más reciente; éstas se comprueban frente a las horas contractuales y a las horas habituales indicadas, así como frente al control de las horas extras abonadas.

El cuestionario también profundiza en los salarios de los empleados, especialmente:

- Forma de pago, esto es, en metálico, a través de cuenta bancaria, cheque o en especie, o una mezcla de éstos, en caso de que sea un trabajador por cuenta ajena;
- Condiciones de pago, esto es, si existe un sueldo básico, qué parte representa del sueldo total; en caso de que al menos el 20 por ciento del total sea el sueldo básico, el salario indicado se considera representativo para las ganancias habituales del encuestado;
- El salario bruto y neto más recientes, su período de pago, las dietas y bonificaciones incluidas y las contribuciones complementarias en especie;
- Ingresos anuales en caso de que el encuestado sea un trabajador por cuenta propia o un trabajador en una empresa familiar, y si los ingresos se reciben en 12 meses o en menos.

Para la descarga de datos trimestralmente se realiza un programa completo de comprobación tanto en las horas pagadas como en los salarios indicados y en los períodos de pago, comprobando los valores extremos. Sólo después de haber realizado estas comprobaciones, los salarios por hora pueden ser calculados.

2.6. La selección de los datos

Este informe se basa principalmente en los datos, suficientes por otra parte, recogidos de las encuestas del *Indicador Salarial* de nueve países miembros de la UE: Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Hungría, los Países Bajos, Polonia, España y el Reino Unido. En estos momentos no tenemos suficientes datos procedentes de Italia, aunque este país también participa en el proyecto del *Indicador Salarial*. Si se presta, confrontaremos los resultados del *Indicador Salarial* con los datos obtenidos de otras fuentes estadísticas, tal que la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) de la Fundación Europea de Dublín.

Tabla 2.3. Número de apuntes trimestrales de la encuesta en línea, limitado a los trabajadores y desglosado por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
2004/4	1884	0	0	7281	0	10705	0	390	740
2005/1	1735	0	0	4442	0	11583	670	4576	2140
2005/2	3252	32	2554	15977	0	11695	1176	1893	1998
2005/3	1911	22	660	5373	0	7108	583	593	1656
2005/4	4301	90	1159	7250	0	15842	1427	1390	2940
2006/1	2562	1298	1049	14422	0	9904	929	1497	6015
2006/2	1480	476	6646	6395	2212	6428	631	1093	4338
2006/3	1365	234	2803	11960	2333	13445	748	2351	3125
2006/4	1102	162	2458	5973	258	6650	554	1190	4020
2007/1	670	70	802	2626	2990	6000	91	808	1432
Total	20262	2384	18131	81699	7793	99360	6809	15781	28404

Fuente: Datos del *Indicador Salarial*, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

El conjunto de datos del *Indicador Salarial* crece de forma constante trimestralmente. En este libro hemos utilizado los datos recopilados entre septiembre de 2004 y marzo de 2007. Los análisis están restringidos sólo a los trabajadores. Hemos excluido para el estudio a los encuestados que no han tenido nunca un empleo, los trabajadores por cuenta propia o *freelance*,

y trabajadores empleados en negocios familiares. La razón obvia para su exclusión es que no son grupos objetivo en este libro. La selección que hemos hecho incluye el 80% de la muestra total de los nueve países miembros. La Tabla 2.3 indica los números trimestrales de los cuestionarios completados por trabajadores, con un desglose para los nueve países comprendidos en este libro. En este conjunto de datos no se han incluido los cuestionarios incompletos.

3. El tiempo de trabajo

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martín

3.1. Introducción

Este capítulo se centrará en seis asuntos específicos sobre el tiempo de trabajo, puntas de lanza más en este campo según la CES. Dichos asuntos están estrechamente vinculados con el debate en torno a la reforma de la Directiva Europea sobre Tiempo de Trabajo (en lo sucesivo, DTT). Tras hacer una introducción sobre el marco legal general a nivel europeo, sobre la selección de los datos y sobre los resultados generales del *Indicador Salarial* (apartado 3.2), nos centraremos en el tiempo de trabajo semanal (3.3), en el “*opt-out*” individual (3.4), en la anualización de las horas (3.5), en los pagos de las horas extras (3.6), en los períodos de atención continuada (3.7) y en los trabajos por turnos (3.8). En la sección 3.9 presentaremos las conclusiones finales. Para tratar cada asunto analizaremos primeramente el marco legal actual, así como el estado de debate a nivel europeo y, cuando sea pertinente, a nivel nacional. En segundo lugar, presentaremos y analizaremos las pruebas estadísticas.

En el Apéndice se presentan las cifras detalladas sobre los acuerdos de las horas laborables y sobre las horas laborables, así como de los pagos de las horas extras por sector y por país.

3.2. Marco general y resultados

Marco legal general

El tiempo de trabajo es un elemento fundamental del contrato de empleo, habiendo sido definido como “el período de tiempo durante el cual el trabajador está destinado a realizar sus actividades u obligaciones”. La limitación de la jornada laboral diaria es una de las reivindicaciones más antiguas de los sindicatos. Ya en el año 1919, la primera Convención de la OIT sobre las condiciones laborales estableció la jornada laboral en ocho horas diarias y en 48 el número máximo de horas laborales a la semana.

La UE ha reconocido la necesidad de regular el tiempo de trabajo a nivel europeo en varios documentos legales. La Carta Social Europea de 1961 obliga a los estados miembros a asegurar “unas horas de trabajo diarias y semanales razonables” y a reducir progresivamente el tiempo de trabajo semanal, mientras que la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (2000) declara que “cada trabajador tiene derecho a limitar el máximo de horas de trabajo”. En un intento por proporcionar ciertas reglas de juego a todos los estados miembros con respecto a este tema central del contrato de trabajo, las instituciones de la UE adoptaron la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993. Esta Directiva estableció un conjunto de normas sobre la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, sobre los descansos, sobre los períodos mínimos de descanso diarios y semanales, sobre el derecho a vacaciones retribuidas y sobre la duración y las condiciones del trabajo nocturno y del trabajo por turnos. El tiempo de trabajo se definió como “todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o sus funciones, de conformidad con la legislación y/o prácticas nacionales”. El tiempo de trabajo se sitúa en contraposición a los períodos de descanso, como conceptos mutuamente excluyentes. En el año 2003 se modificó esta Directiva por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, con fecha 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DTT). La DTT no introduce modificaciones en las disposiciones relativas a la definición de tiempo de trabajo y de tiempo máximo de trabajo semanal. Los cambios principales están relacionados con la ampliación de las derogaciones del tiempo máximo de trabajo semanal y con el establecimiento de los períodos de referencia utilizados para calcularlos.

Las disposiciones de la DTT reflejan las dificultades para intentar regular el tiempo de trabajo a nivel europeo. Si tenemos en cuenta los intereses enfrentados, los enfoques divergentes existentes entre los estados miembros, e incluso la influencia de los acuerdos institucionales nacionales profundamente arraigados⁶⁷, podemos afirmar que la DTT constituye un texto legislativo bastante complejo. En su primera sección se establecen las normas imprescindibles para regular el tiempo de trabajo que, por otro lado,

⁶⁷ Cf. Bosch, 2001

las disposiciones de la segunda sección consiguen privar de un efecto total. Esta segunda sección permite una derogación extensiva de las normas generales “por medio de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales a un nivel inferior”, e incluso por el consentimiento individual del empleado.

Añadir que la DTT se ocupa de la protección de los trabajadores ante los riesgos de seguridad y salud producidos por las jornadas laborales largas e irregulares. Tiene como base jurídica el Artículo 137 del Tratado de la Comunidad Europea. El cual permite a la Comunidad adoptar las medidas legales necesarias para apoyar y complementar las actividades de los estados miembros, con el objetivo de mejorar el entorno del trabajo y así proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.⁶⁸ Finalmente, merece la pena resaltar que el extenso catálogo de excepciones y derogaciones aplicables al régimen general establecido por la DTT ha llevado a la aprobación de unas estipulaciones especiales sobre el tiempo de trabajo en ciertos sectores laborales, tal que las actividades del transporte,⁶⁹ el personal de vuelo en la aviación civil, los trabajadores ferroviarios, los trabajadores de actividades marítimas y los médicos en fase de formación. Recientemente la Comisión ha presentado varias propuestas para revisar la DTT que han causado un gran debate. Como propuestas y debate se centran principalmente en los asuntos sobre la duración del tiempo de trabajo semanal. Nosotros trataremos la discusión de estas propuestas en el apartado 3.3.

Resultados generales

La Tabla 3.1 presenta una visión general sobre la situación en torno a las horas de trabajo por países, contando que el 95% de los trabajadores de la muestra del *Indicador Salarial* han indicado que en sus contratos de trabajo se incluye un número de horas acordadas con el empresario. Una

⁶⁸ El gobierno del Reino Unido (conservador) se opuso en rotundo a la DTT de 1993, inclusive su base legal del Tratado de la CE, tal que los asuntos sobre seguridad y salud. En marzo de 1996, sin embargo, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas rechazó todas las quejas británicas (Geyer, 2000, 88).

⁶⁹ Directiva 2002/25/CE: para el sector del transporte por carretera; esta Directiva complementa la estipulaciones del Reglamento (CEE) No 3820/85 (OJ L 370, 31.12.1985, 1–7) que ya establecía el tiempo máximo diario de conducción y la duración mínima de los períodos de descanso de los conductores.

abrumadora mayoría de los encuestados, entre el 72% (los Países Bajos) y más del 91% (Polonia), tienen estipulado trabajar a tiempo completo semanalmente. Si comparamos estas cifras con las estadísticas oficiales nacionales⁷⁰, podemos ver que los trabajadores a tiempo completo cuentan en la mayoría de los casos con una representación mayor en las cifras, siendo más notable en los Países Bajos (23 puntos porcentuales), el Reino Unido (17 puntos porcentuales), Dinamarca y Alemania (ambos 14 puntos porcentuales), pero también en Finlandia (8 puntos porcentuales), Polonia (7 puntos porcentuales), España y Bélgica (ambos 5 puntos porcentuales). Sólo en el caso de Hungría las cifras oficiales y las del *Indicador Salarial* coinciden exactamente.

Tabla 3.1. Distribución sobre los acuerdos de las horas de trabajo por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Tiempo completo a la semana	73%	74%	81%	80%	73%	72%	91%	77%	77%
Tiempo parcial a la semana	15%	6%	4%	8%	3%	21%	4%	6%	7%
Horas anualizadas	1%	4%	2%	3%	3%	1%	0%	4%	1%
Horarios flexibles	10%	12%	10%	8%	19%	4%	3%	9%	9%
Opt-out			0%						5%
Atención continuada	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	2%	0%
Otros	1%	2%	2%	2%	2%	1%	0%	2%	1%
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total N	14,711	2,111	16,333	75,754	507	90,107	5,879	13,257	26,017

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004--Mar.2007. Selección: sólo aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo incluyen algún número de horas laborales

La cantidad de contratos a tiempo parcial varía enormemente: de menos del 4% en Finlandia al 15% en Bélgica y más del 21% en los Países Bajos. Las cifras sobre los acuerdos de horarios flexibles en nuestra muestra son considerablemente elevadas, especialmente en Hungría, Dinamarca, Finlandia y Bélgica, pero también en Alemania, España y el Reino Unido. Las cifras de las otras categorías de acuerdos se tratarán más adelante, y a su debido tiempo, en los apartados correspondientes.

⁷⁰ Procedente de la CE, 2006.

3.3. Duración del tiempo de trabajo semanal

Marco legal y debate

La duración del tiempo de trabajo semanal es el asunto central de la controversia sobre el tiempo de trabajo existente entre los gobiernos, las asociaciones de empresarios y los movimientos sindicales de la UE.⁷¹ Este debate se ha visto favorecido por las propuestas de la Comisión Europea para revisar la DTT.⁷² Los objetivos de estas propuestas de la Comisión tienen una doble vertiente. Por un lado, tener en consideración la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), especialmente en cuanto a las resoluciones de los casos SIMAP (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública)⁷³ y JAEGER⁷⁴, en los que se mantenía que el tiempo de atención continuada que dedican los médicos en régimen de presencia física en el centro sanitario debía considerarse tiempo de trabajo. Por otro lado, se pretende revisar algunas de las cláusulas de la Directiva 2003/88/CE sobre la posibilidad de no aplicar el límite de tiempo máximo de trabajo semanal (48 horas) si el trabajador da su consentimiento (cláusula de *opt-out*). Así, las principales enmiendas de la propuesta de la Comisión pretenden:

- Introducir los conceptos de “períodos activos del tiempo de guardia” y “períodos inactivos del tiempo de guardia”. La nueva propuesta propone que éste último no se considere tiempo de trabajo, con un descanso compensatorio cada 72 horas;
- Ampliar el período de referencia, de cuatro a doce meses, para el cálculo de la media semanal de 48 horas;
- Añadir condiciones para aplicar la cláusula del *opt-out* a partir de las normas relativas al tiempo máximo de trabajo semanal.

La Comisión ha respondido con una propuesta subsanada a las enmiendas propuestas por el Parlamento Europeo (PE) sobre la revisión de la DTT.⁷⁵

⁷¹ Keune, 2006a, 13.

⁷² *Proposal for a Directive COM (2004) 607 final*, enmendada por la *Proposal for a Directive COM (2005) 246 final*.

⁷³ Sentencia del TJCE de 3 de octubre de 2000, C-303/98.

⁷⁴ Sentencia del TJCE de 9 de septiembre de 2003, C-151/02.

⁷⁵ El Parlamento Europeo adoptó su dictamen en primera lectura el 11 de mayo de 2005 (8725/05).

Algunas de las enmiendas del PE han sido aceptadas, por ejemplo, añadir una referencia sobre la compatibilidad entre la vida laboral y la familiar⁷⁶; la posibilidad de agrupar las horas en aquellos casos en los que existan varios contratos de trabajo; clarificar que el descanso compensatorio debe ser garantizado en un período de tiempo razonable; clarificar cómo los estados miembros pueden realizar la extensión del período de referencia, de cuatro a doce meses, para el cálculo de la media semanal y, finalmente, añadir una explicación sobre la validez de los acuerdos *opt-out* firmados antes de la entrada en vigor de la nueva DTT.

La CES en sus resoluciones sobre la reforma de la DTT se ha opuesto rotundamente a las propuestas de la Comisión. En cambio sí comparte las ideas del PE sobre la retirada paulatina de la cláusula sobre el *opt-out*, sobre la posibilidad de introducir una referencia a la necesidad de reconciliar la vida laboral y familiar de los padres, y sobre el hecho de reconocer los períodos de guardia como tiempos de trabajo, en consonancia con la normativa del TJCE. Con respecto a la posible ampliación del período de referencia para calcular el tiempo máximo de trabajo, la CES solicita que se mantenga el actual período de referencia de cuatro meses. A este respecto la CES opina que los períodos más largos de referencia se deberían permitir bien sobre la base de la negociación colectiva, bien si se adoptan garantías legales adicionales y condiciones que protejan la información y consultas de los trabajadores, así como una protección adecuada de su seguridad y salud.

La nueva propuesta legislativa sobre el tiempo de trabajo continúa siendo actualmente el tema de discusión en el Consejo de Empleo y Asuntos Sociales de la UE, en el que están representados los estados miembros. Tras varias reuniones del Consejo, el último celebrado el 7 de noviembre de 2006, los estados miembros aún no han llegado a ningún acuerdo sobre la revisión de la DTT, fracaso que la CES ha calificado como una mala señal

⁷⁶ Esta enmienda se promovió por la CES que consideraba que un límite en el tiempo de trabajo es fundamental para permitir a los padres poder conciliar la vida laboral y familiar, así como permitir a las mujeres explotar su potencial total en el lugar de trabajo, uno de los elementos claves de la Estrategia de Lisboa de la UE. Es necesario hacer una referencia sobre la importancia de conseguir la conciliación laboral y familiar para poder llegar a un enfoque comprensivo de este asunto, tal y como requiere el derecho a tener una vida familiar, concretado en el art. 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

para los trabajadores europeos.⁷⁷ El tema clave pendiente todavía de resolver atañe a la estipulación sobre la cláusula de *opt-out* u opción de no aplicación y la posibilidad de ir retirando paulatinamente su uso. Con respecto a esta cláusula de *opt-out* existen dos posiciones extremas en el Consejo: por un lado, aquellos estados miembros que reclaman la libertad de elección, resaltando la necesidad de crecimiento económico, que demandan que se conserve la cláusula de *opt-out*; y por otro lado, aquéllos que opinan que ampliar el período de referencia a un año para calcular el tiempo de trabajo semanal puede proporcionar la suficiente flexibilidad para permitir un final definitivo a la opción de no aplicación. La Comisión ha intentado satisfacer estos dos enfoques fijando un límite de tiempo para el uso de esta opción que podría ser ampliado. Sin embargo, muchos estados miembros han expresado sus dudas sobre la ausencia de criterios objetivos para ampliar este límite de tiempo. Respecto a la cuestión sobre cómo tratar los períodos inactivos de los tiempos de guardia, los estados miembros están preocupados por dos tipos de problemas: el primero relacionado con los problemas que surgen en el sector de la sanidad y, el segundo, los problemas que pueden surgir cuando los empleados tienen a la vez varios contratos de trabajo. El punto muerto alcanzado hasta entonces ha continuado todavía durante los seis primeros meses de 2007.

Ahora nos centraremos en el marco regulador de la UE sobre el tiempo máximo de trabajo semanal. De acuerdo con el art. 6 de la DTT, este máximo debería estar limitado por medio de leyes, regulaciones o estipulaciones administrativas, por convenios colectivos o acuerdos entre los interlocutores de ambas partes a un tiempo de trabajo medio para cada período de siete días, incluyendo las horas extras, que no exceda de 48 horas. Sin embargo, se admiten excepciones y derogaciones a estas normas generales en varios casos puntuales:

- Cuando, teniendo en cuenta las características específicas de la actividad de la que se trate, la duración del tiempo de trabajo no se mide y/o predetermina o puede ser determinada por los propios trabajadores (esta estipulación la interpretó de una forma restrictiva el TJCE⁷⁸);

⁷⁷ CES, 2006d.

⁷⁸ Sentencia del TJCE de 7 de septiembre de 2006.

- Los médicos en fase de formación, por un período de cinco años a partir del 1 de agosto de 2004 más un año adicional, si fuera necesario por dificultades especiales para asumir las responsabilidades impuestas por la DTT; al final de este período de transición, el límite será de 48 horas semanales;
- Cuando un empresario ha obtenido el acuerdo del trabajador para trabajar más de 48 horas en un período de 7 días. En este caso, la DTT explícitamente prohíbe cualquier tipo de victimización del trabajador que no desee dar su consentimiento para realizar dicho trabajo. Además de esto, la Directiva incluye anotaciones y obligaciones del empresario sobre los trabajadores que firmen dicho acuerdo.

Resultados sobre la duración del tiempo de trabajo semanal

En la Tabla 3.2 presentamos los resultados del *Indicador Salarial* sobre la media de horas semanales trabajadas de acuerdo con los contratos, desglosado por países (excepto Hungría, por falta de datos suficientes) y por sectores, y en la Tabla 3.3 hacemos exactamente lo mismo pero para obtener la media de las horas habituales de trabajo a la semana. El mayor promedio de tiempo de trabajo semanal de acuerdo con los contratos es de 39,2 horas (Polonia), mientras que la media mayor de horas habituales de tiempo de trabajo semanal es la alemana, con 39,8 horas, seguido de las cifras polacas y españolas y de las británicas. Las cifras indican unos tiempos de trabajo semanales habituales bastante largos, especialmente si tenemos en cuenta que los trabajadores con media jornada también están incluidos. De los 13 sectores, Alemania tiene el mayor número de horas habituales en siete sectores, Polonia en tres, España en dos y el Reino Unido en uno.

En la mayoría de los países la media total de horas habituales está sólo ligeramente por encima de las horas acordadas en el contrato, excepto en el caso de Alemania (1,2 horas más) y, en menor medida, de Bélgica (0,8 horas) y España (0,5 horas). Estas cifras sugieren que en estos tres países hacer horas extras es más común que en cualquier otro lugar. En Alemania la diferencia entre las horas habituales y las contractuales es mayor (2 ó más horas) en los sectores de “otros servicios comunitarios”, educación y sanidad.

La Tabla 3.4 nos muestra algo que está por debajo de las medias de la Tabla 3.3, presentándonos los datos del *Indicador Salarial* sobre las horas semanales habituales de trabajo agrupadas en tres categorías, de nuevo con el desglose por países y sectores. La cifra mayor en la categoría de horas de trabajo no la encontramos en el Reino Unido, sino en Hungría (teniendo en cuenta el carácter reducido de la muestra con la que contamos), seguida de Alemania. El 40,1% de los húngaros y el 22,5% de los alemanes encuestados normalmente trabajaban más de 40 horas y, en contra de lo estipulado por la DTT, el 19,3% y el 7,4% respectivamente sobrepasan las 48 horas de trabajo. En el Reino Unido, el 18,2% indicó que tenía un tiempo de trabajo semanal habitual de más de 40 horas, y el 6,4% que superaba las 48 horas; esta última cifra es considerablemente inferior que la que nos ofrecen las encuestas británicas oficiales con un nivel de entre 11% y 13% en 2004-2005.⁷⁹ España (18,7% de más de 40 horas y 7,5% de más de 48 horas) y Polonia (17,7% y 5,9% respectivamente) muestran cifras de la misma magnitud. En Bélgica, Finlandia, los Países Bajos y notablemente en Dinamarca la incidencia de tiempos de trabajo semanales muy largos es considerablemente menor. De los 13 sectores incluidos, Alemania muestra la mayor incidencia de tiempos de trabajo semanales largos (más de 40 horas normalmente) en seis sectores, Hungría en tres, el Reino Unido en dos y Polonia y España en uno. Si, para mejorar la comparación con la Tabla 3.2, no contamos con Hungría, Alemania cuenta con el mayor número de semanas de más de 40 horas en siete sectores (construcción, finanzas, otros servicios comerciales, sector público, educación, sanidad, otros servicios comunitarios) mientras que el Reino Unido (agricultura, transportes), España (industria manufacturera, suministros) y Polonia (hostelería, restauración, comercio al por mayor) aparecen en dos sectores.

En conjunto, los cinco sectores que muestran una mayor frecuencia de tiempos de trabajo semanales habitualmente largos en los nueve países son,

⁷⁹ El estudio IES realizado para el DTI, *Department of Trade and Industry* ((Kodz *et al*, 2003), basándose en la WERS de 1998, *Workplace Employee Relations Survey*, llegó a la conclusión de que había un 11% de empleados que dijeron trabajar más de 48h a la semana de forma habitual; Kersley *et al*, 2006, basándose en la WERS de 2004, llegaron a la misma cifra. Sin embargo, un folleto de la TUC de noviembre de 2006 mantiene que el número de aquéllos que trabajan más de 48 horas a la semana está descendiendo de forma progresiva, de 4,0 (16,6%) en 1998 hasta 3,3 millones (13,1%) en 2005 (según los microdatos de LFS: TUC, 2006)

por este orden, el sector de la hostelería, restauración y catering, la agricultura, el transporte y las comunicaciones, la construcción y la industria manufacturera. En algunos países otros sectores aparecen con unos tiempos de trabajo semanales bastante largos, como el sector de las finanzas en Hungría, otros servicios comerciales en Alemania y el sector de los suministros en España.

En la Tabla 3.5 no hemos incluido aquellos empleados a los que no se les remuneran las horas extras, es decir, aquéllos cuyos salarios a la hora dan por hecho que incluyen unas horas de trabajo de mayor duración. Este grupo resulta ser relativamente importante en Bélgica, Alemania, España y el Reino Unido. Sin embargo, al final el panorama no difiere mucho del de la Tabla 3.4, donde Hungría se mantiene por encima del resto de países (36% por encima de 40 horas a la semana). Alemania (18%), Polonia (14%), el Reino Unido (14%), Dinamarca (13%) y España (12%) aparecen en un segundo lugar y Bélgica, Finlandia y los Países Bajos en una tercera posición, con unas cifras menores en cuanto a largos tiempos de trabajo semanal. Por otra parte, el número de estos tiempos de trabajo semanales largos en los diferentes sectores se mantiene más o menos parecido, aunque es especialmente llamativo el excesivo número de tiempos de trabajo semanales largos en el sector hostelero en Polonia y Alemania (en ambos casos del 18% de más de 40 horas). Sin tener en cuenta estos cinco sectores con los tiempos de trabajo semanales más largos que anteriormente señalábamos, son destacados los casos de tiempo de trabajo semanales largos (pero remunerados) en el sector público alemán (23%) y en el de la educación (19%)

Tabla 3.2. Número medio de horas laborales según los contratos; desglose por países y sectores

	BE	DK	FI	DE
Agricultura	36.5	37.0	38.7	39.0
Industria manufacturera	37.6	36.8	38.9	38.6
Suministros	37.9	37.2	38.7	39.1
Construcción	38.5	37.2	39.2	39.9
C. Mayorista y minorista	36.2	36.0	36.0	38.5
Hostelería/Restaurac./ Cater.	35.5	36.1	36.7	40.2
Transportes y comunicaciones	38.0	38.3	39.0	40.0
Finanzas	35.9	34.9	37.8	38.8
Otros servicios comerciales	37.1	35.8	37.9	39.1
Administración Pública	37.0	36.1	37.0	38.3
Educación	32.4	36.0	35.1	36.6
Sanidad y cuidados sociales	34.1	35.2	37.7	37.1
Otros	35.2	37.5	36.9	37.8
Total	36.6	36.9	37.8	38.6

	NL	PL	ES	UK
Agricultura	37.8	41.3	39.5	40.8
Industria manufacturera	37.7	40.1	39.8	39.0
Suministros	38.1	40.4	38.9	38.3
Construcción	38.9	40.5	40.3	39.8
C. Mayorista y minorista	36.0	40.3	38.8	37.4
Hostelería/Restaurac./ Cater.	35.7	41.1	38.7	40.2
Transportes y comunicaciones	39.2	40.5	39.2	40.5
Finanzas	36.2	39.5	38.8	36.8
Otros servicios comerciales	37.3	39.3	39.3	38.3
Administración Pública	35.8	39.1	37.4	36.9
Educación	34.4	32.9	34.3	35.2
Sanidad y cuidados sociales	31.1	38.9	37.4	35.8
Otros	34.5	38.0	37.3	37.2
Total	36.3	39.2	38.8	38.0

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 3.3. Número medio de horas de trabajo habituales; desglose por países y sectores

	BE	DK	FI	DE
Agricultura	39.4	37.1	38.6	40.2
Industria manufacturera	37.9	36.9	39.0	39.3
Suministros	37.0	37.6	38.8	39.6
Construcción	39.4	37.6	39.4	40.9
C.Mayorista y minorista	37.4	36.8	36.0	39.6
Hostelería/Restaurac./Cater.	38.1	35.8	36.8	41.2
Transportes y comunicaciones	38.1	38.7	39.5	41.0
Finanzas	35.9	33.8	38.1	39.7
Otros servicios comerciales	37.8	36.6	38.0	40.5
Administración Pública	36.8	36.1	37.2	39.2
Educación	34.0	34.1	35.1	39.1
Sanidad y cuidados sociales	36.5	35.7	37.7	39.1
Otros	37.0	37.0	36.9	39.5
Total	37.4	37.1	37.9	39.8

	NL	PL	ES	UK
Agricultura	37.8	41.2	40.6	41.4
Industria manufacturera	38.1	40.4	40.6	39.4
Suministros	38.8	40.9	39.7	38.7
Construcción	39.2	41.0	41.1	40.1
C.Mayorista y minorista	35.9	40.7	39.8	37.7
Hostelería/Restaurac./Cater.	34.8	41.0	39.7	40.5
Transportes y comunicaciones	40.0	40.7	40.3	40.8
Finanzas	36.3	39.3	39.2	37.2
Otros servicios comerciales	37.3	39.5	39.7	38.6
Administración Pública	35.9	39.0	37.2	37.2
Educación	34.4	32.3	34.4	35.6
Sanidad y cuidados sociales	30.8	39.2	37.6	35.8
Otros	34.3	37.9	37.5	37.2
Total	36.4	39.3	39.3	38.3

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 3.4. Distribución en tres categorías de las horas de trabajo habituales a la semana; desglose por países y sectores

	Agricul tura	Manufa c	Sumini st	Constr uc	Comer mayor	Hoteles / rest	Transp, comuni
Bélgica							
0-40 hrs	78.7	88.6	87.1	83.0	88.9	84.5	83.4
40,1-48 hrs	13.5	7.4	10.0	8.6	7.0	7.5	9.2
48,1-99 hrs	-	4.1	-	8.4	4.1	8.1	7.5
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	89	4,859	210	1,146	2,059	322	1,365
Dinamarca							
0-40 hrs	92.2	96.3	96.8	95.1	92.7	89.4	88.3
40,1-48 hrs	-	2.9	-	-	-	-	5.9
48,1-99 hrs	-	-	-	-	-	-	5.7
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	103	591	31	203	151	47	488
Finlandia							
0-40 hrs	75.3	92.7	89.1	91.3	91.6	90.3	86.1
40,1-48 hrs	20.8	5.2	-	5.9	6.3	5.3	5.4
48,1-99 hrs	-	2.1	-	2.7	2.1	4.4	8.5
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	154	4,087	46	691	1,339	453	1,009
Alemania							
0-40 hrs	73.7	80.7	80.2	70.2	76.0	66.5	74.5
40,1-48 hrs	17.9	13.6	13.8	21.1	16.1	18.1	13.1
48,1-99 hrs	8.4	5.6	6.0	8.7	7.8	15.4	12.4
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	430	24,771	2,428	4,970	7,274	1,556	4,203
Hungría							
0-40 hrs	-	52.6	57.9	58.3	47.1	-	51.3
40,1-48 hrs	-	24.1	-	-	25.5	-	25.6
48,1-99 hrs	-	23.3	-	27.8	27.5	-	-
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	9	116	19	36	51	9	39

Fuente: El Indicador Salarial, datos, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla3.4 (Continuación) Distribución en tres categorías de las horas de trabajo habituales a la semana; desglose por países y sectores

	Finanzas	Servicios comunes	Sector público	Educación	Sanidad	Otros	Total
Bélgica							
0-40 hrs	91.4	87.2	91.8	92.7	93.0	88.2	88.4
40.1-48 hrs	5.9	9.7	5.7	4.8	4.6	7.4	7.5
48.1-99 hrs	2.7	3.1	2.6	2.5	2.4	4.4	4.2
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	1,221	3,327	1,044	565	2,196	930	19,650
Denmark							
0-40 hrs	93.8	96.5	97.3	96.8	95.5	90.7	93.5
40.1-48 hrs	-	-	-	-	-	-	4.2
48.1-99 hrs	-	-	-	-	-	-	2.3
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	32	172	110	62	134	108	2,293
Finlandia							
0-40 hrs	94.5	92.8	95.8	92.6	94.5	92.0	92.4
40.1-48 hrs	3.6	4.8	2.8	5.1	4.2	5.4	5.0
48.1-99 hrs	1.9	2.4	1.4	2.3	1.3	2.6	2.5
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	676	3,314	1,410	780	1,989	909	16,878
Alemania							
0-40 hrs	79.8	76.5	76.4	73.4	82.3	77.5	77.5
40.1-48 hrs	14.0	14.4	20.4	20.3	11.1	13.7	15.1
48.1-99 hrs	6.3	9.1	3.2	6.3	6.7	8.7	7.4
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	4,959	12,718	4,614	2,634	6,424	2,386	80,217
Hungría							
0-40 hrs	38.7	70.0	67.3	-	80.4	69.6	59.9
40.1-48 hrs	38.7	-	-	-	-	-	20.8
48.1-99 hrs	22.6	-	-	-	-	-	19.3
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	31	110	49	13	46	46	586

Fuente: El Indicador Salarial, datos, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 3.4 (Continuación) Distribución en tres categorías de las horas de trabajo habituales a la semana; desglose por países y sectores

	Agricultura	Manufac	Suminist	Construc	Comer mayor	Hoteles / rest	Transp, comuni
Los Países Bajos							
0-40 hrs	82.1	89.8	87.0	88.4	90.0	89.7	81.1
40.1-48 hrs	10.0	6.0	7.3	6.0	6.2	4.8	6.7
48.1-99 hrs	7.8	4.2	5.7	5.6	3.8	5.4	12.2
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	1,405	16,335	509	5,823	9,697	3,475	6,637
Polonia							
0-40 hrs	79.3	81.2	82.2	74.7	73.0	62.5	78.3
40.1-48 hrs	-	12.0	14.8	14.0	17.3	24.0	15.4
48.1-99 hrs	-	6.7	-	11.2	9.7	13.5	6.3
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	29	963	135	356	915	96	351
España							
0-40 hrs	74.3	79.5	77.5	70.7	76.0	73.3	80.2
40.1-48 hrs	14.6	11.7	15.2	15.5	13.7	13.5	11.3
48.1-99 hrs	11.1	8.8	7.2	13.8	10.3	13.3	8.4
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	144	1,998	276	1,064	1,310	505	987
Reino Unido							
0-40 hrs	62.9	80.7	84.2	76.1	77.4	67.8	70.2
40.1-48 hrs	23.3	13.3	9.2	14.7	15.9	16.9	16.9
48.1-99 hrs	13.8	6.0	6.6	9.3	6.7	15.2	12.9
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	159	4,119	272	1,479	2,744	1,010	1,742

Fuente: El Indicador Salarial, datos, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 3.4 (Continuación) Distribución en tres categorías de las horas de trabajo habituales a la semana; desglose por países y sectores

	Finanzas	Servicios comunes	Sector público	Educación	Sanidad	Otros	Total
Los Países Bajos							
0-40 hrs	93.9	93.1	96.0	91.1	97.4	93.8	91.3
40.1-48 hrs	3.1	4.1	2.2	7.1	1.6	3.5	4.8
48.1-99 hrs	2.9	2.8	1.7	1.8	1.0	2.7	3.9
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	4,776	15,950	6,259	3,600	9,828	3,488	90,035
Polonia							
0-40 hrs	83.9	84.4	91.5	92.2	84.8	88.8	82.3
40.1-48 hrs	13.8	10.8	6.9	4.0	10.4	6.7	11.8
48.1-99 hrs	2.3	4.7	1.6	3.8	4.7	4.5	5.9
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	478	1,138	669	529	316	223	6,375
España							
0-40 hrs	85.0	80.9	92.8	93.2	88.5	85.0	81.3
40.1-48 hrs	9.7	13.1	4.7	4.0	6.2	8.1	11.2
48.1-99 hrs	5.3	6.0	2.5	2.8	5.3	7.0	7.5
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	928	3,390	1,039	708	791	645	14,098
Reino Unido							
0-40 hrs	86.2	83.3	86.3	89.2	90.5	84.6	81.7
40.1-48 hrs	9.0	10.7	11.1	5.6	6.3	11.5	11.8
48.1-99 hrs	4.8	6.0	2.6	5.2	3.2	3.9	6.4
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	1,924	5,799	1,690	1,637	2,315	1,106	26,363

Fuente: El Indicador Salarial, datos, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 3.5 Distribución en tres categorías de las horas de trabajo habituales a la semana; desglose por países y sectores; sólo con empleados a los que se les remunera, en metálico o en tiempo, las horas extras que realizan

	Agricul tura	Manufa c	Sumini st	Constr uc	Comer mayor	Hoteles / rest	Transp, comuni
Bélgica							
0-40 hrs	90.3	95.1	91.5	88.9	95.9	94.1	89.8
40.1-48 hrs	-	3.6	-	6.1	3.3	-	6.9
48.1-99 hrs	-	1.2	-	4.9	-	-	-
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	31	1,892	71	407	788	119	403
Denmark							
0-40 hrs	-	93.3	-	86.7	93.3	-	63.2
40.1-48 hrs	-	-	-	-	-	-	-
48.1-99 hrs	-	-	-	-	-	-	-
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	3	15	1	15	15	4	19
Finlandia							
0-40 hrs	77.3	96.1	91.7	96.1	96.6	96.6	94.4
40.1-48 hrs	22.7	3.1	-	3.1	3.0	-	3.0
48.1-99 hrs	-	0.8	-	-	-	-	2.6
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	88	2,906	36	482	886	297	660
Alemania							
0-40 hrs	77.7	85.3	84.0	74.9	82.1	71.9	80.9
40.1-48 hrs	19.1	12.1	12.6	20.3	14.6	20.0	12.6
48.1-99 hrs	-	2.7	3.4	4.8	3.4	8.1	6.5
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	220	13,795	1,402	2,364	3,496	630	1,937
Hungría							
0-40 hrs	-	53.8	-	64.7	50.0	-	73.3
40.1-48 hrs	-	23.1	-	-	-	-	-
48.1-99 hrs	-	23.1	-	-	-	-	-
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	1	52	4	17	22	5	15

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados a los que se les remunera, en metálico o en tiempo, las horas extras que realizan.

Tabla 3.5 (Continuación) *Distribución en tres categorías de las horas de trabajo habituales a la semana; desglose por países y sectores; sólo con empleados a los que se les remunera, en metálico o en tiempo, las horas extras que realizan*

	Finanzas	Servicios comunes	Sector público	Educación	Sanidad	Otros	Total
Bélgica							
0-40 hrs	97.1	94.6	95.5	94.8	95.6	94.5	94.6
40.1-48 hrs	2.4	4.7	3.4	-	3.4	4.1	4.1
48.1-99 hrs	-	-	-	-	0.9	-	1.3
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	418	1,083	355	135	1,193	345	7,240
Denmark							
0-40 hrs	-	100.0	-	-	-	-	83.3
40.1-48 hrs	-	-	-	-	-	-	13.0
48.1-99 hrs	-	-	-	-	-	-	-
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N		12	7	2	11	4	108
Finlandia							
0-40 hrs	99.4	96.7	97.9	98.4	95.4	96.2	96.3
40.1-48 hrs	-	2.6	1.8	-	3.9	2.7	3.0
48.1-99 hrs	-	0.7	-	-	0.6	-	0.7
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	476	2,123	909	440	1,573	627	11,503
Alemania							
0-40 hrs	85.3	83.2	77.4	81.2	84.9	83.7	82.9
40.1-48 hrs	13.1	12.6	20.4	16.3	10.2	13.7	13.7
48.1-99 hrs	1.6	4.2	2.2	2.5	4.8	2.5	3.4
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	2,784	5,623	3,138	1,189	4,099	1,107	41,784
Hungría							
0-40 hrs	-	71.0	-	-	78.6	68.4	63.7
40.1-48 hrs	-	-	-	-	-	-	18.9
48.1-99 hrs	-	-	-	-	-	-	17.4
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	3	31	13	5	14	19	201

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados a los que se les remunera, en metálico o en tiempo, las horas extras que realizan.

Tabla 3.5 (Continuación) Distribución en tres categorías de las horas de trabajo habituales a la semana; desglose por países y sectores; sólo con empleados a los que se les remunera, en metálico o en tiempo, las horas extras que realizan

	Agricul tura	Manufa c	Sumini st	Constr uc	Comer mayor	Hoteles / rest	Transp, comuni
Los Países Bajos							
0-40 hrs	88.2	94.2	90.9	92.4	94.7	93.8	87.9
40.1-48 hrs	8.8	4.2	6.4	4.9	4.2	3.6	5.5
48.1-99 hrs	3.0	1.6	2.7	2.7	1.0	2.6	6.6
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	773	8,994	298	3,140	5,138	2,039	3,522
Polonia							
0-40 hrs	-	83.3	82.4	75.0	82.4	60.9	79.1
40.1-48 hrs	-	12.4	16.2	17.0	13.9	28.3	16.5
48.1-99 hrs	-	4.2	-	-	-	-	-
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	9	402	68	100	238	46	139
España							
0-40 hrs	82.9	87.7	84.3	79.1	88.5	81.0	92.1
40.1-48 hrs	-	8.7	14.5	10.7	8.1	10.3	5.4
48.1-99 hrs	-	3.6	-	10.2	3.4	8.7	-
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	35	503	83	206	296	126	241
Reino Unido							
0-40 hrs	64.4	84.1	88.9	80.0	84.5	76.6	72.9
40.1-48 hrs	30.1	13.4	8.7	13.1	12.1	16.3	18.2
48.1-99 hrs	-	2.5	-	6.9	3.4	7.1	8.9
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	73	1,575	126	550	1,298	406	774

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados a los que se les remunera, en metálico o en tiempo, las horas extras que realizan.

Tabla 3.5 (Continuación) Distribución en tres categorías de las horas de trabajo habituales a la semana; desglose por países y sectores; sólo con empleados a los que se les remunera, en metálico o en tiempo, las horas extras que realizan

	Finanzas	Servicios comunes	Sector público	Educación	Sanidad	Otros	Total
Los Países Bajos							
0-40 hrs	97.1	95.8	97.7	95.1	98.2	96.1	95.0
40.1-48 hrs	1.9	2.9	1.4	3.9	1.0	2.9	3.3
48.1-99 hrs	0.9	1.3	0.8	0.9	0.9	1.0	1.7
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	2,701	8,303	4,361	1,499	7,153	2,008	49,929
Polonia							
0-40 hrs	93.1	88.6	95.4	93.3	82.5	93.4	86.3
40.1-48 hrs	-	8.5	-	-	-	-	10.4
48.1-99 hrs	-	2.8	-	-	-	-	3.2
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	130	386	259	224	126	76	2,203
España							
0-40 hrs	92.7	85.5	96.9	94.4	93.1	91.2	88.4
40.1-48 hrs	-	12.5	-	-	-	-	8.4
48.1-99 hrs	-	2.0	-	-	-	-	3.2
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	96	614	256	107	203	136	2,902
Reino Unido							
0-40 hrs	94.0	88.7	88.7	96.1	93.7	89.9	86.9
40.1-48 hrs	4.9	8.7	10.3	3.0	4.7	8.6	10.1
48.1-99 hrs	-	2.6	-	-	1.5	-	3.0
Total %	100	100	100	100	100	100	100
Total N	714	2,139	968	669	1,420	513	11,225

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados a los que se les remunera, en metálico o en tiempo, las horas extras que realizan..

3.4. El *opt-out*

Marco legal y debate

De acuerdo con la propuesta de la Comisión para revisar la DTT, la opción de no aplicación del límite de 48 horas semanales de tiempo de trabajo (*opt-out*) podría continuar existiendo, solo que quedando sujeta a unas condiciones más estrictas que las anteriores con el fin de prevenir el abuso. Según esta propuesta, la posibilidad de llevar a cabo un *opt-out* individual será expresamente establecida bien por un convenio colectivo, bien por un acuerdo entre los interlocutores sociales a un nivel apropiado o bien a través de la legislación nacional. La eliminación del *opt-out* individual del texto de la DTT es una de las enmiendas que el PE sugirió ante la propuesta original de revisión de la Comisión. La Comisión, por su parte, en su propuesta enmendada no aceptó dicha sugerencia, pero sí barajó la posibilidad de encontrar una solución de compromiso a un asunto que está dividiendo a los legisladores. En este sentido, la Comisión sugiere que la posibilidad para los estados miembros de autorizar excepcionalmente la no aplicación del tiempo máximo de trabajo semanal debería estar sólo permitida durante un período que no exceda de tres años desde la entrada en vigor de la nueva DTT, con una ampliación posible de este período debido a razones relacionadas con la situación del mercado laboral y autorizadas por la Comisión. Además de los requisitos anteriores, la propuesta enmendada incluye que el uso del *opt-out* individual debería estar sujeto a un período de validez de un año renovable en el que, de cualquier manera, los trabajadores no trabajarían más de 55 horas en ninguna semana,⁸⁰ a menos que el convenio colectivo o el convenio acordado entre los interlocutores sociales estipularan otra cosa distinta.

La posición del Reino Unido en este tema es fundamental. En 1998, el gobierno de Tony Blair implementó la DTT en la legislación británica por medio del “Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo”. En dicha implemen-

⁸⁰ El tiempo de trabajo semanal de 65 horas como máximo, inicialmente propuesto por la Comisión, se ha visto reducido en propuestas posteriores después de haber sido fuertemente rechazado por la CES.

tación el gobierno británico utilizó todas las derogaciones previstas en la DTT, inclusive las disposiciones sobre el *opt-out*. Más recientemente, Tony Blair ha endurecido su posición ante la DTT, calificándola como una de las peores piezas de la legislación europea. El gobierno británico, posicionándose más a favor de los intereses empresariales que de los argumentos sindicales, ha obstaculizado la revisión de la DTT.⁸¹ Lo que es más, las evidencias sugieren que la posición del Reino Unido entorno a la revisión de la DTT no ha variado tras la asunción del cargo de primer ministro por Gordon Brown en el verano de 1997.

Precisamente el uso abusivo del *opt-out* en el Reino Unido es motivo de preocupación. Los principales problemas están relacionados con el déficit de garantías que existe para una protección eficaz de los trabajadores que firman un acuerdo de *opt-out* individual: la falta de información del trabajador, la imposición del consentimiento del empleado para hacer *opt-out* como prerequisite para formalizar una relación laboral y la imposibilidad de retirar dicho consentimiento posteriormente. En el debate actual lo que está en juego es la efectividad real del *opt-out* individual. Muchos empleadores británicos, incluyendo la Confederación de la Industria Británica (*CBI, Confederation of British Industry*), parecen creer que el *opt-out* individual proporciona flexibilidad operacional y que es una herramienta necesaria para que los negocios funcionen de forma eficiente. Según las opiniones del Congreso de los Sindicatos Británicos (*TUC, Trade Union Congress*) y de la CES, “lejos de fomentar la competitividad británica, las jornadas laborales largas sólo conducen a reducir la productividad y a una gestión deficiente”.⁸² Un argumento a favor de esta postura es que el uso del *opt-out* individual es contraproducente para los negocios británicos ya que sólo se obtiene como resultado la ausencia de procesos de negociación colectiva sobre la reorganización de los modelos de trabajo, y por tanto, se siguen manteniendo las prácticas ineficientes.⁸³ En efecto, numerosos estudios sugieren que las jornadas de trabajo largas van acompañadas de una baja productividad y de un alto número de cambios en el personal laboral, mientras que las jornadas de trabajo más

⁸¹ Exell, 2006, 275.

⁸² CES, 2006c.

⁸³ Barnard *et al*, 2003.

reducidas están relacionadas con el aumento de la flexibilidad en la gestión interna y con una mayor productividad.⁸⁴ Además, la TUC argumenta que la combinación de una serie de factores específicos del mercado laboral británico haría que el impacto de una posible eliminación del *opt-out* individual fuera relativamente bajo en ese país.⁸⁵

Podemos por tanto concluir que el emplear la cláusula del *opt-out* es un recurso fácil, que dificulta la modernización de la organización laboral y que, además, puede contribuir a la reducción de la productividad. Una alternativa a este modelo sería el promulgar un marco legislativo en la UE que promocióne la modernización de la organización del tiempo de trabajo, en combinación con una reducción media de la jornada laboral. La generalización de unas prácticas mejores que se centren en la innovación, la productividad y los reajustes del tiempo de trabajo pueden proporcionar un aumento de la flexibilidad tanto a las compañías como a los trabajadores y, al mismo tiempo, contribuir al desarrollo y al crecimiento económico sostenible.⁸⁶ Trataremos el tema de los períodos de referencia en la sección 3.5.

Resultados sobre el *opt-out*

Las preguntas sobre si los trabajadores habían firmado un *opt-out* individual de acuerdo a la DTT sólo se realizaron en Finlandia y en el Reino Unido ya que, en 2004, cuando se diseñó la encuesta, esta posibilidad era sólo relevante para estos dos países. La Tabla 3.1 nos ha demostrado ya que el Reino Unido es el único país con un número considerable de *opt-outs*: el 4,5% de los trabajadores cuenta con un horario acordado⁸⁷. Las cifras

⁸⁴ Ver a.o. Kodz *et al*, 2003, 147-190; OIT, 2004; Comisión Europea, 2005d.

⁸⁵ Uno de cada tres trabajadores de UK que trabajan más de 48 horas a la semana sólo trabajan 1 ó 2 horas extras semanalmente; hasta un millón de empleados británicos podrían continuar exentos del límite de las 48 horas (mayoritariamente directivos y profesionales); y si el *opt-out* continúa, entonces es cierto que el acuerdo incluirá el incremento del período de referencia para el límite de 48 horas de las 17 semanas hasta las 52 semanas. Esto podría excluir alrededor de 1,5 millones de trabajadores británicos de horas largas de la cobertura del tiempo de trabajo semanal de 48 horas; teniendo en cuenta que éstos no mantienen un horario laboral excesivo a lo largo del año (OIT, 2006, 2).

⁸⁶ Cf. ejemplos presentados en la conferencia de la CES, noviembre de 2005; Pillinger, 2006.

⁸⁷ Esta cifra es menor que la que a menudo se advierte en UK, pero las cifras sobre la incidencia de trabajadores que hayan firmado una cláusula de *opt-out* varían

finlandesas son, por otro lado, insignificantes. En la Tabla 3.6 podemos ver los datos específicos del Reino Unido. En comparación con todos los empleados de este país, aquéllos con contratos *opt-out* son a menudo hombres (el 77% de hombres frente al 50% de mujeres), tienen además más edad de media (38 años frente a 36), a menudo están menos protegidos por un convenio colectivo (20% frente al 29%) y en general es más probable que trabajen en grandes compañías. Los detalles sobre el tamaño de las empresas revelan que la práctica del *opt-out* es mucho menos común en compañías de hasta 20 trabajadores y en compañías con más de 1.000 empleados. Por otra parte, cabe señalar que los niveles en el sector educativo no varían en ambos grupos.

Tabla 3.6. Características personales de todos los empleados y de los empleados con un contrato *opt-out* en el Reino Unido

	% hom bres	Media de edad	% protegid os por conveni colectiv	Media del tamaño de la empresa	Media del nivel de formaci ón*	Media de horas de trabajo habitual es	Media de horas de trabajo contract uales
Trabajadores UK	50%	35,8	29%	50-100 empl.	3,9	38,0	37,7
Trabajadores UK con <i>opt- out</i>	77%	38,1	20%	100-500 empl.	3,9	44,1	44,1
Diferencia significativa	sí	sí	sí	sí	no	sí	sí

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: trabajadores de UK cuyos contratos de trabajo incluyen un número de horas de trabajo.

Nota: * ranking de nivel 0= sin formación alguna; nivel 6=Doctorado

Un análisis más detallado indica que aquellos trabajadores con contratos que incluyen cláusulas de *opt-out* cuentan con una gran representación entre

enormemente. Recientemente, en la cámara alta legislativa inglesa (*House of Lords*) un informe del DTI, *Department of Trade and Industry*, establecía que el 66% de aquéllos empleados que habitualmente trabajaban más de 48 horas a la semana no había firmado hacer *opt-out*, indicando entonces una incidencia general de menos del 5% (Actas, 2006)

los trabajadores de edad avanzada (8% entre trabajadores de 55 años o mayores), en las profesiones más básicas (14%), entre los operarios de fábricas y maquinaria y ensambladores (11%), en la minería (10,5%), la construcción (7%), la hostelería (7%), y en los transportes, el almacenaje y las comunicaciones (9%).

En la Tabla 3.6 se observa que, en comparación con todos los empleados del Reino Unido, tanto la media de tiempos de trabajo semanales contractuales como habituales son más largos para aquéllos que habían firmado un contrato con cláusula de *opt-out*. No obstante, debemos resaltar que la inmensa mayoría (82%) de los encuestados británicos que indicaron que trabajaban más de 48 horas a la semana no habían firmado dicha cláusula o no eran conscientes de ello.⁸⁸

3.5. Las horas anualizadas

Marco legal y debate

El tema de la anualización de las horas de trabajo está estrechamente vinculado con el tema de los períodos de referencia, aunque no necesariamente con los que aparecen en la DTT. De acuerdo con el artículo 16 de la DTT, los estados miembros pueden establecer: a) para la aplicación de la duración del tiempo máximo de trabajo semanal, un período de referencia que no exceda de cuatro meses; b) para la aplicación de la duración del trabajo nocturno, un período de referencia (diferente del estándar de 24 horas) definido bien previa consulta a los interlocutores sociales, bien mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados a nivel nacional o regional entre interlocutores sociales. No obstante, derogaciones a la duración máxima del trabajo nocturno y a los períodos de referencia establecidos en la DTT son admitidos en muchos casos. Algunas de las derogaciones se deben a razones geográficas como la distancia al lugar de trabajo del trabajador o a su lugar de residencia; otras están relacionadas con el tipo de actividad que se lleva a cabo, tal que en el caso de las actividades de seguridad y vigilancia destinadas a proteger la propiedad y

⁸⁸ Melis *et al*, 2007.

las personas, o en el caso de las actividades que implican la necesidad de continuidad del servicio o la producción, como la atención hospitalaria, el transporte marítimo y aéreo, la agricultura, los suministros de gas, agua y electricidad o los servicios de prensa e información. Además de esto, se permiten derogaciones en aquellos casos donde existe un aumento previsible de la actividad, particularmente en el sector agrario, el turismo, los servicios postales y el transporte ferroviario. Finalmente, las normas en cuanto a los períodos de referencia no se aplican en caso de que ocurran acontecimientos debidos a circunstancias inusuales e imprevisibles o a accidentes. La DTT establece que estas derogaciones no pueden dar lugar al establecimiento de un período de referencia que exceda de los seis meses o, en caso de recogerse en un convenio colectivo, de los doce meses.

En la propuesta para revisar la DTT, la Comisión sugirió que a los estados miembros se les diera la posibilidad de ampliar el período de referencia estándar para calcular la semana de trabajo media de 48 horas desde los 4 meses hasta los 12, siempre y cuando consulten con ambas partes del sector en cuestión. La CES considera que este cambio probablemente puede suponer para muchos trabajadores unas horas de trabajo más largas e irregulares impuestas unilateralmente, sin contar además con la protección de la negociación colectiva.⁸⁹ Por lo tanto, la CES ha apelado a la Comisión para que haga una propuesta “que permita más flexibilidad en el tiempo de trabajo, especialmente en lo que se refiere a las horas laborales anualizadas, sólo sobre la base de un convenio colectivo”.⁹⁰

Resultados sobre las horas anualizadas

La Tabla 3.7 nos muestra una visión general de, por un lado, la media de horas laborales semanales contractuales para aquéllos que han acordado horas anualizadas y, por otro lado, el número de aquéllos que han acordado horas anualizadas en el modelo del *Indicador Salarial*, en ambos casos desglosado por países (excepto Hungría y Polonia) y por sectores. Aquéllos que acordaron las horas anualizadas han informado sobre sus horas de

⁸⁹ CES, 2003b.

⁹⁰ CES, 2005b.

trabajo anuales. Para el cálculo de las horas de trabajo semanales se da por hecho que cada año tiene 48 semanas laborales.

Resulta interesante analizar las diferencias existentes entre la media de horas de trabajo habituales que se realiza semanalmente (Tabla 3.2) y la media de tiempos de trabajo semanales de aquéllos que cuentan con horas anualizadas. Podemos así dividir los siete estados miembros de los que tenemos suficientes datos en tres grupos diferenciados:

- Bélgica y a Finlandia: dos países en los que aquéllos con horas anualizadas tienen en todos los sectores un tiempo de trabajo semanal más corto que la media de la semana con jornada completa, con una variación de un sector a otro de 2 a 12 horas;
- Dinamarca: un país con una diferencia amplia entre aquéllos con horas anualizadas y la media de la semana con jornada completa, con una variación en los sectores de 11 a 25 horas; con toda probabilidad esta situación se debe a la legislación danesa sobre la prestación por desempleo.
- Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido: cuatro países en los que el tiempo de trabajo semanal de aquéllos con horas anualizadas es a veces más corto que la media de la semana habitual y a veces más largo, con una variación de 5 horas del más corto hasta más de 8 horas del más largo. Las horas de trabajo más largas en caso de la anualización se encuentran notablemente en el sector de la construcción en Alemania y en los Países Bajos, en el sector de los transportes del Reino Unido y de los Países Bajos, en el sector de las finanzas y de los servicios comerciales españoles, en la sanidad británica y, finalmente, en los sectores públicos de los cuatro países.

Tabla 3.7. Media de las horas de trabajo contractuales semanales para los empleados con horas anualizadas y porcentaje de empleados con horas anualizadas; desglose por países y sectores

	Agricultura	Manufac	Suminist	Construc	Comer mayor	Hoteles/rest	Transp. comuni
Bélgica							
Horas semanales	-	32.7	-	-	-	-	-
% Horas anualizadas	-	0.3	-	-	-	-	-
Dinamarca							
Horas semanales	-	34.0	-	-	-	-	37.9
% Horas anualizadas	-	2.5	-	-	-	-	2.9
Finlandia							
Horas semanales	-	37.5	-	-	36.2	-	40.1
% Horas anualizadas	-	2.6	-	-	0.3	-	1.1
Alemania							
Horas semanales	38.7	38.6	38.5	41.1	38.9	40.4	41.0
% Horas anualizadas	3.6	1.8	3.3	2.1	2.2	3.1	13.1
Los Países Bajos							
Horas semanales	38.8	42.8	-	46.4	35.1	39.1	47.7
% Horas anualizadas	2.4	0.4	-	0.2	1.0	2.0	0.6
España							
Horas semanales	-	39.8	39.6	39.4	38.7	38.9	37.4
% Horas anualizadas	-	4.8	5.5	1.8	3.2	5.3	6.3
Reino Unido							
Horas semanales	-	41.6	37.9	-	42.8	-	41.9
% Horas anualizadas	-	2.3	4.2	-	0.5	-	3.3

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: Sólo se han incluido las celdas con más de 4 anotaciones Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados

Table 3.7 (Continuación) Media de las horas de trabajo contractuales semanales para los empleados con horas anualizadas y porcentaje de empleados con horas anualizadas; desglose por países y sectores

	Finanzas	Servic comunes	Sector público	Educa ción	Sanidad	Otros
Bélgica						
Horas semanales	-	38.6	-	-	32.2	-
% Horas anualizadas	-	0.4	-	-	1.3	-
Dinamarca						
Horas semanales	-	37.3	-	36.8	-	-
% Horas anualizadas	-	6.1	-	25.0	-	-
Finlandia						
Horas semanales	-	38.4	38.9	36.9	38.0	-
% Horas anualizadas	-	1.3	0.9	13.1	3.1	-
Alemania						
Horas semanales	38.3	38.8	40.8	37.4	38.6	37.4
% Horas anualizadas	1.6	2.0	1.8	3.0	1.9	2.2
Los Países Bajos						
Horas semanales	36.0	39.3	37.8	38.0	36.2	38.2
% Horas anualizadas	1.4	0.4	1.4	5.3	2.5	1.2
España						
Horas semanales	39.5	40.8	39.5	35.4	37.5	38.7
% Horas anualizadas	2.5	2.2	3.4	2.0	8.6	3.4
Reino Unido						
Horas semanales	36.8	40.0	39.5	38.6	42.6	41.5
% Horas anualizadas	1.3	0.5	1.0	4.6	1.0	0.8

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: Sólo se han incluido las celdas con más de 4 anotaciones Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados

La Tabla 3.8 nos deja ver que en los siete estados miembros que actualmente nos ocupan, los trabajadores con un contrato con horas anualizadas son mayoritariamente varones, excepto en los Países Bajos. Estos trabajadores tienen una media de edad de 40 años y sobre todo trabajan para la mediana empresa. Excepto en el caso de Bélgica, la cobertura de la negociación colectiva del grupo con horas anualizadas es mayor que las medias nacionales, en algunos casos la diferencia es considerable como en el caso del Reino Unido y de Alemania (ver Tabla 7.2)

Tabla 3.8. Características personales de los empleados con horas anualizadas; desglose por países

	Porcentaje hombres	Media de edad	Cobertura nego. colectiva	Tamaño medio de las empresas
Bélgica	51%	37,6	71%	50 - 100
Dinamarca	64%	43,2	93%	20 - 50
Finlandia	54%	41,7	-	50 - 100
Alemania	75%	39,2	77%	200 - 500
Los Países Bajos	37%	39,4	87%	50 - 100
España	69%	36,7	83%	50 - 100
Reino Unido	66%	40,8	62%	100 - 200

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.

Selección: empleados con horas anualizadas.

3.6. El pago de las horas extras

En la encuesta del *Indicador Salarial* se han recogido varias modalidades de horas extras, encontrándonos desde trabajos con horas extras que eran remuneradas como horas normales, algún caso de trabajos en los que se gratificaban las horas extras con pagos extraordinarios, hasta trabajadores que no recibían compensación alguna por las horas extras realizadas. En la Tabla 3.9 aparece que en Polonia, España y el Reino Unido esta última situación es la más común, es decir, no cobrar compensación alguna. En Bélgica, Finlandia, Alemania, Hungría y los Países Bajos es más común tener un descanso compensatorio por las horas extras trabajadas. Y, por último, en Dinamarca se da el caso en que, en términos generales, las horas extras se gratifican con un pago extraordinario.

La Tabla 3.9 muestra la media de horas de trabajo contractuales. Los empleados cuyas horas extras de trabajo no se ven compensadas son los que trabajan el mayor número de horas contractuales semanalmente, excepto en Bélgica, Finlandia y Hungría. Es muy probable que este grupo esté formado principalmente por profesionales y altos directivos, cuyos salarios implican jornadas laborales más largas.

El grupo de trabajadores que reciben un pago extraordinario por hacer horas extras (grupo1) también cuenta con jornadas de trabajo relativamente largas. El grupo en el que las horas extras son remuneradas como horas normales de trabajo (grupo 2) tiene de media el tiempo de trabajo semanal más corto, excepto en los casos de Bélgica, Alemania y Hungría. Los empleados que reciben un descanso compensatorio por las horas extras trabajadas (grupo 3) tienen también un tiempo de trabajo semanal relativamente corto.

Tabla 3.9. Clasificación sobre los acuerdos de las horas extraordinarias retribuidas, y media de horas de trabajo contractuales por acuerdo; desglose por países

	BE	DK	FI	DE	HU
1 Horas extras retribuidas como horas normales más pago extraordinario por las horas extras	5%	30%	31%	8%	39%
2 Horas extraordinarias retribuidas como horas normales	7%	7%	6%	5%	10%
3 Descanso compensatorio por las horas extras trabajadas	44%	27%	44%	42%	29%
4 En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	13%	18%	11%	14%	0%
5 Sin retribuir	32%	18%	8%	31%	22%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	10,978	218	13,085	62,483	7,169
Average contractual working hours					
1 Horas extras retribuidas como horas normales más pago extraordinario por las horas extras	37.4	37.1	38.5	38.7	40.0
2 Horas extraordinarias retribuidas como horas normales	35.4	32.5	34.1	38.5	40.1
3 Descanso compensatorio por las horas extras trabajadas	35.3	37.0	37.6	37.7	40.0
4 En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	36.4	37.0	37.9	37.9	40.8
5 Sin retribuir	36.9	39.9	37.6	39.9	40.0

Fuente: Datos del Indicador Salarial. Sep.2004-Mar.2007.

Selección: empleados cuyos contratos de trabajo incluyen un número de horas de trabajo.

Tabla 3.9. Clasificación sobre los acuerdos de las horas extraordinarias retribuidas, y media de horas de trabajo contractuales por acuerdo; desglose por países

	NL	PL	ES	UK
1 Horas extras retribuidas como horas normales más pago extraordinario por las horas extras	9%	17%	20%	22%
2 Horas extraordinarias retribuidas como horas normales	15%	7%	6%	14%
3 Descanso compensatorio por las horas extras trabajadas	33%	29%	16%	21%
4 En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	19%	6%	6%	4%
5 Sin retribuir	26%	41%	52%	38%
Total	100%	100%	100%	100%
N	72,034	3,935	6,867	19,181
Average contractual working hours				
1 Horas extras retribuidas como horas normales más pago extraordinario por las horas extras	38.1	38.8	38.6	38.3
2 Horas extraordinarias retribuidas como horas normales	34.2	34.8	36.8	34.2
3 Descanso compensatorio por las horas extras trabajadas	35.2	39.3	38.2	36.9
4 En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	35.5	39.6	38.5	37.0
5 Sin retribuir	38.4	39.8	39.1	38.6

Fuente: Datos del Indicador Salarial. Sep.2004-Mar.2007.

Selección: empleados cuyos contratos de trabajo incluyen un número de horas de trabajo.

3.7. Los períodos de guardia

Marco legal y debate

Tal y como indicamos en la Sección 3.2, varias normativas del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas establecen que los períodos de guardia, cuando el empleado debe estar disponible en el lugar de trabajo, deberían ser considerados como tiempo de trabajo. El hecho de que el TJCE estipulara en el caso Jaeger que las definiciones incluidas en la DTT no pueden ser interpretadas libremente por los estados miembros implica que la terminología comunitaria utilizada para definir las diferentes categorías de trabajadores merece una especial atención.

La propuesta modificada de Directiva del PE y del Consejo, por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo del trabajo,⁹¹ introduce la definición de “período de atención continuada” como “todo período durante el cual el trabajador permanece en su lugar de trabajo a fin de intervenir, a disposición del empresario, para ejercer sus actividades o funciones, y que se determina de conformidad con lo establecido en la relación o contrato de trabajo aplicables al trabajador”. La propuesta de la Comisión de revisar la DTT incluye una nueva categoría de período de atención continuada: “la parte inactiva” del tiempo de atención continuada o de guardia. Ésta se refiere al tiempo del trabajador en el que, aunque estando disponible para trabajar en su lugar de trabajo, no ejerce sus funciones. Éste no será contabilizado como tiempo de trabajo, a menos que la legislación nacional o los convenios colectivos dispongan lo contrario. La propuesta también especifica que el descanso compensatorio no tendrá que ser concedido inmediatamente, sino en un plazo no superior a 72 horas. Además de esto, con respecto a una de las enmiendas a la propuesta del PE, la Comisión señaló que ya que comparte con el PE los asuntos de seguridad y salud de los trabajadores que normalmente trabajan de guardia, ha añadido una disposición para asegurar que los períodos inactivos del tiempo de guardia no sean considerados para los períodos de descanso diarios y semanales.⁹²

La CES considera que excluir del tiempo de trabajo los períodos de guardia realizados en el lugar de trabajo podría socavar la confianza de los convenios colectivos existentes. Podría, además, tener un impacto desastroso y de gran alcance en la organización del trabajo de muchos sectores, por ejemplo en hoteles y restaurantes o en los servicios públicos (bomberos, policía), que podrían potencialmente ser excluidos de las normas sobre tiempo de trabajo. En este sentido, la CES solicita propuestas que proporcionen soluciones equilibradas sobre la base de los convenios

⁹¹ COM (2005) 246 final.

⁹² Esta rectificación por parte de la Comisión es muy relevante en el sentido de que, de lo contrario, el tiempo mientras el empleado está a disposición del empresario sería considerado como tiempo de descanso, algo que es claramente injusto.

colectivos, y que garanticen a los trabajadores los derechos para adecuar los períodos de descanso y la conciliación de la vida laboral y familiar.⁹³

Resultados sobre los períodos de guardia

En la encuesta del *Indicador Salarial* el asunto de los períodos de guardia o los “turnos del sueño”, como son denominados en los Países Bajos, sólo se consultó en este país, ya que cuando la encuesta fue diseñada los equipos de otros países señalaron que tales “turnos” no existían en sus países. En el caso holandés los “turnos del sueño” son poco comunes, y principalmente se dan en la sanidad (0,5% de todos los empleados de este sector), y en menor medida en el sector público (0,1%) y en los transportes y las comunicaciones (0,04%)

3.8. El trabajo por turnos

En los estados miembros el trabajo por turnos está en la mayoría de los casos regulado por la legislación nacional y por los convenios colectivos. La Tabla 3.10 con los datos obtenidos del *Indicador Salarial* presenta una visión general de las incidencias del trabajo por turnos y del trabajo en jornadas irregulares (definido por sí mismo). Estos datos están disponibles para cuatro de los nueve países objeto de nuestro estudio. Echando una ojeada a dichos países, podemos comprobar que esta incidencia es mayor en Dinamarca (32%), seguida muy de cerca por Bélgica y por los Países Bajos. La cifra española (16%) es considerablemente menor.⁹⁴

Si nos centramos en los sectores podemos ver que la incidencia del trabajo por turnos o de las jornadas irregulares en estos cuatro países es mayor en el sector hostelero y de la restauración, seguido del sector de la sanidad (el segundo en tres de los cuatro países analizados y tercero en otro de ellos) y del transporte y las comunicaciones (el tercero en tres países, y el segundo

⁹³ CES, 2005a.

⁹⁴ Nuestra cifra española sobre la incidencia del trabajo por turnos en España se basa en los datos de la Encuesta Eurostat de Población Activa (*LFT, Eurostat Labour Force Survey*) de 2005, sin embargo, nuestras cifras para Bélgica y Dinamarca son mucho mayores que los resultados de la LFS. La LFS no obtuvo datos para los Países Bajos (CE, 2006, 50).

en otro de ellos). En los cuatro países seleccionados el sector de la construcción cuenta con las cifras más bajas.

Ahora prestaremos atención a la incidencia del trabajo regular tanto nocturno como en sábado y domingo, aunque en rigor esto no lo consideramos como trabajo a turnos. La Tabla 3.11 nos muestra las cifras de aquéllos que por regla general tienen un trabajo nocturno, desglosado por países (excepto Polonia) y por sectores. La media es especialmente alta en España (67%), probablemente debido a razones climatológicas. Hungría, los Países Bajos, Bélgica y Reino Unido figuran en el medio del ranking, mientras que Dinamarca, Finlandia y Alemania aparecen al final de la tabla. Observando los sectores, podemos comprobar que el sector de la hostelería y la restauración cuenta con el mayor número en todos los países, considerando que no hay porcentajes disponibles para Dinamarca. En el sector público el trabajo nocturno no es muy frecuente; cuenta, además, en la mayoría de los países con el menor número de empleados que trabaja con ese horario. En Hungría, los sectores de los suministros, la agricultura y la educación cuentan con un número elevado de trabajos regulares con horario de noche. En el sector de la construcción el trabajo nocturno es también poco común, excepto en España, donde las cifras son bastante elevadas

Tabla 3.10. Porcentajes de empleados con trabajos por turnos o con jornadas irregulares; desglose por países y sectores.

	BE	DK	NL	ES
Agricultura	18%	26%	12%	13%
Industria manufacturera	31%	36%	20%	20%
Suministros	23%	19%	18%	16%
Construcción	16%	9%	6%	5%
C. mayorista/minorista	33%	18%	31%	20%
Hostelería/ Restaurac./ Cater.	51%	54%	67%	40%
Transportes y comunicaciones	35%	51%	35%	28%
Finanzas	18%	10%	9%	6%
Otros servicios comerciales	20%	21%	9%	8%
Administración Pública	24%	18%	24%	17%
Educación	32%	22%	20%	7%
Sanidad	49%	41%	54%	31%
Otros	26%	20%	29%	16%
Total	30%	32%	26%	16%
N	18,406	2,346	86,210	15,546

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

de noche. En el sector de la construcción el trabajo nocturno es también poco común, excepto en España, donde las cifras son bastante elevadas.

Tabla 3.11. Porcentajes de empleados que habitualmente tienen trabajos nocturnos; desglose por países y sectores

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Agricultura	30%	-	-	-	27%	36%	72%	32%
I. Manufacturera	38%	21%	25%	26%	45%	41%	66%	32%
Suministros	34%	-	-	26%	36%	36%	67%	37%
Construcción	28%	13%	6%	19%	32%	28%	76%	21%
Mayorista/minori	30%	34%	42%	26%	36%	42%	74%	36%
Hoteles, restaur., catering	55%	-	54%	53%	66%	71%	65%	63%
Transp. comun.	46%	34%	29%	32%	57%	54%	63%	43%
Finanzas	26%	-	11%	26%	32%	35%	58%	25%
Otros servicios comunes	38%	37%	20%	35%	46%	37%	77%	29%
Administración Pública	26%	-	12%	17%	37%	35%	36%	23%
Educación	49%	-	27%	51%	39%	47%	59%	34%
Sanidad	48%	31%	31%	41%	47%	48%	51%	41%
Otros	46%	20%	32%	43%	46%	53%	72%	42%
Total	38%	28%	25%	30%	44%	43%	67%	34%
N	17,752	266	2,977	1,313	7,478	90,327	13,407	23,766

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Con un desglose también por países y sectores, en la Tabla 3.12 podemos comprobar la frecuencia con la que los empleados, de forma habitual, trabajan los sábados, excepto para los casos de Alemania y Polonia. El panorama resultante de estas cifras se asemeja mucho al del trabajo por turnos. Cuando comparamos los países, Hungría (43%) aparece a la cabeza en cuanto al trabajo en sábado, seguida de los Países Bajos, Dinamarca, Reino Unido y Bélgica. Las cifras finlandesas y españolas son las más bajas. No es sorprendente que en seis de los siete países de la muestra el sector de la hostelería y la restauración presente la mayor frecuencia en cuanto al trabajo habitual en sábado seguido, en cinco de los siete países, por el sector del comercio mayorista y minorista. La sanidad, por otro lado, se pone de manifiesto como el sector con una incidencia mayor de trabajo en sábado en Dinamarca, ocupando este mismo sector un tercer lugar en Bélgica, Hungría y España. Finalmente, trabajar los sábados no es tan

habitual en los sectores de la construcción y de las finanzas, que aparecen en la mayoría de los países con unos porcentajes bastante bajos.

Tabla 3.12. Frecuencia con la que se trabaja habitualmente los sábados; desglose por países y sectores

	BE	DK	FI	HU	NL	ES	UK
Agricultura	30%	-	-	56%	45%	26%	31%
I. Manufacturera	20%	16%	10%	40%	23%	14%	19%
Suministros	20%	-	-	39%	16%	15%	25%
Construcción	15%	12%	4%	42%	18%	10%	15%
Mayorista/minori	44%	45%	43%	55%	48%	43%	49%
Hoteles, restaur., catering	63%	50%	57%	71%	71%	65%	64%
Transp. comun.	30%	27%	26%	56%	40%	24%	37%
Finanzas	17%	-	3%	21%	12%	15%	18%
Otros servicios comunes	18%	15%	9%	38%	15%	11%	16%
Administración Pública	17%	-	6%	31%	20%	16%	13%
Educación	23%	-	6%	29%	17%	7%	12%
Sanidad	42%	65%	25%	47%	40%	30%	33%
Otros	33%	20%	-	41%	44%	26%	34%
Total	26%	29%	16%	43%	30%	20%	26%
N	18,647	270	3,093	7,498	95,458	13,954	26,472

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Por último, la Tabla 3.13 nos presenta la frecuencia con la que los empleados trabajan normalmente en domingo, desglosado de nuevo por países (excepto para Alemania y Polonia) y sectores. En cuanto a la situación por países podemos confirmar que es bastante parecida a la que nos encontrábamos en la Tabla 3.12, con Hungría a la cabeza con el mayor número de porcentaje (33%), seguida de Dinamarca, los Países Bajos y el Reino Unido, mientras que las cifras más bajas aparecen en Bélgica, Finlandia y España.

De nuevo en seis de los siete países el sector de la hostelería y de la restauración presenta la mayor incidencia (no se pueden dar porcentajes para el caso danés ya que no había datos suficientes). En cinco países, la sanidad aparece en segundo lugar y, como en el caso del trabajo en sábado, la construcción y las finanzas son los sectores que cuentan con los porcentajes más bajos.

Tabla 3.13. Frecuencia con la que se trabaja habitualmente los domingos; desglose por países y sectores

	BE	DK	FI	HU	NL	ES	UK
Agricultura	9%	-	-	43%	15%	11%	20%
I. Manufacturera	12%	11%	8%	29%	12%	8%	13%
Suministros	16%	-	-	34%	14%	10%	19%
Construcción	4%	8%	3%	21%	6%	2%	6%
Mayorista/minori	10%	30%	12%	27%	14%	8%	29%
Hoteles, restaur., catering	52%	-	41%	60%	60%	53%	54%
Transp. comun.	20%	17%	21%	48%	26%	18%	27%
Finanzas	3%	-	1%	16%	4%	3%	5%
Otros servicios communes	10%	19%	6%	33%	9%	6%	10%
Administración Pública	12%	-	5%	29%	18%	12%	11%
Educación	13%	-	5%	26%	13%	3%	10%
Sanidad	33%	53%	22%	43%	39%	21%	29%
Otros	20%	0%	13%	32%	24%	14%	25%
Total	14%	21%	10%	33%	18%	10%	17%
N	18,581	270	3,096	7,490	95,147	13,916	26,104

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

3.9. Conclusiones

El análisis de la duración del tiempo de trabajo semanal nos revela que la variación en la media del tiempo de trabajo es mayor si comparamos los sectores que si lo hacemos con los países. De los 13 sectores analizados, Alemania presenta las horas de trabajo habituales más largas en siete sectores, Polonia en tres, España en dos y el Reino Unido en uno. La frecuencia de tiempos de trabajo semanales extremadamente largos, esto es, de 48 horas o más, es especialmente destacable en Alemania, Hungría, Polonia, España y el Reino Unido y, en menor medida, en Bélgica, Dinamarca, Finlandia y los Países Bajos. De entre todos los países, cinco sectores presentan la mayor incidencia en cuanto a tiempos de trabajo semanales habitualmente largos: hostelería, restauración y catering; agricultura; transportes y comunicaciones; construcción e industria manufacturera. Especialmente se nos advierte de que en el sector de los transportes hay unas cifras muy elevadas que reflejan que se trabaja 48 horas o más en países en los que, por otro lado, tienen una baja incidencia de jornadas laborales largas, como es el caso de Finlandia y los Países

Bajos. Ante estos hechos, resulta obvio pensar que la competencia a nivel sectorial es crucial en este punto. La duración, así como el grado de fluctuación y previsibilidad, de las horas de trabajo, están estrechamente ligados a las fuerzas competitivas desplegadas a nivel sectorial.

Esta sección nos presenta las cifras sobre los asuntos que presentan una mayor controversia con respecto a la DTT de la UE, especialmente los relacionados con las horas anualizadas, la flexibilidad horaria, el *opt-out* y los períodos de guardia. Las cifras del *Indicador Salarial* nos demuestran que de estos cuatro asuntos la flexibilidad horaria es el tema más habitual, con Hungría y Dinamarca a la cabeza. Las horas anualizadas se observan en Dinamarca, Alemania, Hungría y España. El *opt-out* en la DTT es un asunto que destaca especialmente en el Reino Unido y, en menor medida, en Finlandia. Por último, el tema de los períodos de atención continuada aparece en todos los países con un porcentaje por debajo del 2%.

El punto central del debate de la DTT es la discusión impulsada por la administración británica sobre la cláusula del *opt-out*. En efecto, el análisis de los datos nos revela que casi uno de cada veinte trabajadores en la dependiente mano de obra británica ha firmado un contrato de empleo con cláusula de *opt-out*. Destaca, además, que en este grupo la jornada laboral es considerablemente más larga que si la comparamos con la del resto de trabajadores del Reino Unido. Los trabajadores que han hecho *opt-out* cuentan con una gran representación entre los trabajadores de edad avanzada, en las profesiones más básicas, como operarios de fábricas, maquinaria y ensambladores y, por sectores, en la construcción, en la hostelería y la restauración y en los transportes y las comunicaciones.

En la mayoría de los nueve países objeto de este estudio, las horas extras son sobre todo retribuidas con descansos compensatorios. Por tanto, además de las jornadas laborales flexibles acordadas en los contratos, la flexibilidad en la jornada laboral se consigue, de modo alguno, a través de variados mecanismos de retribución por las horas extras realizadas.

4. Los salarios bajos

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos Martin

4.1. Introducción

El salario ocupa un lugar central en las relaciones laborales, tanto en los contratos laborales individuales como en los convenios colectivos. Los salarios se negocian por los empresarios y los empleados y/o por los interlocutores sociales. En la UE, la persistencia de salarios bajos se reconoce como uno de los mayores problemas sociales. Y aunque la UE no puede obligar a los estados miembros a adoptar unos salarios mínimos interprofesionales (SMIs), deberían existir formas para desarrollar políticas sobre el salario mínimo europeo.

El apartado 4.2 de este capítulo trata sobre el diseño de políticas de la UE con respecto a los salarios bajos y otros debates relacionados. La sección 4.3 se centra en el SMI, y en la 4.4 presentamos pruebas disponibles sobre la incidencia de salarios bajos procedentes de otras fuentes diferentes del *Indicador Salarial*. Resaltar que tenemos el privilegio de poder contar con los borradores finales presentados en el proyecto de investigación *RSF* sobre el Trabajo de los Salarios Bajos en Europa, con una duración de 2004 a 2007, encargado por la *RSF*, *Russell Sage Foundation* de Nueva York y en el que *AIAS* (para los Países Bajos, junto con *STZ Consultancy & Research*) también colaboró. En el apartado 4.5, gracias a los datos del *Indicador Salarial*, se examina la posición del salario mínimo en las relaciones sectoriales a nivel nacional y los marcos legislativos existentes en nueve estados miembros. Finalmente, en el apartado 4.6 se presentan los resultados de los análisis sobre los datos anteriores pero centrándose en las características de los empleados con unos salarios más bajos.

4.2. La UE y los salarios bajos: el debate

Uno de los objetivos claves de la Estrategia de Lisboa de la Unión Europea ha sido asegurar más y mejores empleos, así como luchar contra la

exclusión social y la pobreza. Estos objetivos han estado a menudo muy ligados entre sí: el empleo (“empleo, empleo, empleo”) se reivindica como la herramienta de protección contra la pobreza. Sin embargo, esta afirmación no se mantiene para todos los ciudadanos de la UE. A principios de siglo, el problema de “los trabajadores pobres”, un término familiar en los estudios de los países anglosajones, fue también reconocido a nivel europeo. Los datos de 1999 en la UE muestran que el 14% de los trabajadores por cuenta propia y el 6% de los empleados y funcionarios tuvieron que ser clasificados como pobres⁹⁵. La pobreza entre la gente trabajadora resultó ser mayor en los estados miembros del sur de Europa, en Francia y en el Reino Unido⁹⁶.

Obviamente, los trabajadores con salarios bajos tienen mayor riesgo de sufrir la llamada “pobreza del trabajador”, aunque la dinámica de movilidad hacia dentro y fuera de la pobreza complica el panorama. Lo más relevante es el asunto de la pobreza persistente y la necesidad de crear una política concreta al respecto. Las cifras de la UE apuntaban que a lo largo del año 1990 alrededor del 60% de los sujetos activos por debajo del nivel de pobreza continuaban estando en esta situación, o incluso pasaban a convertirse en desocupados pobres en los tres años siguientes.⁹⁷ Tal y como mostraremos en este capítulo, la frecuencia de los salarios bajos en algunos estados miembros es bastante elevada y persistente. Además recientemente, asuntos como el *off-shoring/outsourcing* (deslocalización/contratación externa), el “dumping salarial” y el “régimen de competencia” aumentan la incertidumbre sobre la posibilidad de empleo duradero en la UE, especialmente en ciertos sectores, profesiones y zonas. Estas razones son lo suficientemente importantes para atraer la atención de los responsables de las políticas de la UE, de los movimientos sindicalistas europeos y del público en general hacia el tema de los salarios bajos, especialmente tras el decaimiento sufrido en los años 90⁹⁸.

⁹⁵ Lo que significa, según el riesgo europeo de umbral de pobreza, ganar menos del 60% de los ingresos medios familiares equivalentes.

⁹⁶ Peña-Casas & Latta, 2004.

⁹⁷ “Activo” significa estar empleado al menos durante seis meses en un año. Cf. Peña-Casas & Latta, 2004, 26.

⁹⁸ Cf.2 La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, (la “CartaSocial”) de 1989, la opinión de la Comisión Europea sobre los salarios

La creación en la UE de políticas sobre salarios bajos es compleja. Tal y como establece explícitamente el art. 137.5 del Tratado de la Comunidad Europea, la UE no tiene competencia para legislar en el tema salarial. Esto significa que la UE no puede adoptar ningún tipo de medida legislativa armonizadora que introduzca un salario mínimo para todos los estados miembros. La retribución es, por tanto, una competencia nacional. Sin embargo, y de acuerdo con el segundo párrafo de la disposición mencionada anteriormente, sí se pueden adoptar medidas de cooperación en cuanto a la inclusión social. Además hay que añadir que los estados miembros de la UE están sujetos a la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, firmada en Turín en 1989.

Ante la amplia y continua incidencia de los salarios bajos y del peligro del “dumping salarial”, esta cuestión se ha convertido en un asunto de vital importancia para los sindicatos en Europa. Por supuesto, reducir la incidencia de salarios bajos no es una tarea fácil. En cuanto a la negociación colectiva, hay dos objetivos que a menudo están en juego. En primer lugar, uno de los propósitos claves para muchos sindicatos es el intentar incrementar los salarios bajos más deprisa que los salarios medios. En segundo lugar, la mayoría de sindicatos establecen metas para lo que ellos consideran un nivel socialmente aceptable de salario mínimo.⁹⁹ Debido a las grandes diferencias existentes en los países en cuanto a poder adquisitivo y a las condiciones nacionales predominantes, las políticas sindicalistas se tienen que apoyar básicamente en las condiciones de cada nación y en sus niveles salariales. No obstante, sí se han desarrollado algunas ideas para crear una política europea sobre el salario mínimo. La Carta Comunitaria de 1989, en la que aparecía el principio de que todo trabajo debe ser remunerado justamente, podría ser la primera puerta para la creación de una política europea. En 2005, un grupo de investigadores alemanes, franceses y suizos publicó varias tesis al respecto en las que proponían que cada país europeo estuviera obligado a aumentar poco a poco su salario mínimo hasta llegar al menos al 50%, y en el futuro al 60%, del salario medio nacional (índice de Kaitz). Según esta propuesta, dicha política de salario mínimo

equitativos de 1993 y el informe de la Comisión de 1997 sobre los progresos [Cf. www.eurofound.eu.int/2002/08/study/tn0208101s.html].

⁹⁹ Keune, 2005, Sección 4.

européo podría contribuir al desarrollo y al reforzamiento del modelo social europeo, el cual sostiene como uno de sus principios fundamentales, el que el salario retribuido permita a cada trabajador dependiente disfrutar de una vida decente y de una independencia financiera.¹⁰⁰ De todas formas, debemos tener presente el hecho de que, como se verá más adelante, el valor del índice Kaitz para todos los estados miembros de la UE de nuestra muestra de 2004, se mantuvo por debajo del 50%.

Es interesante destacar que varias federaciones sindicalistas internacionales están llevando a cabo campañas para afrontar el tema de los salarios bajos. Un ejemplo de ello fue la que tuvo lugar en la reunión que mantuvo, en febrero de 2006, la ejecutiva de la FSESP, Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (*EPSU, European Federation of Public Service Unions*) y en la que se apoyó la idea de realizar este tipo de campañas. Se dicutió, además, una campaña sobre las tasas del Salario Mínimo Interprofesional y una campaña coordinada de negociación colectiva en la que se tuviera como objetivo principal conseguir que los salarios mínimos sean tema de acuerdo en los convenios colectivos. En la resolución de la FSESP de 2006 sobre la coordinación de la negociación colectiva, el Comité Ejecutivo de la CES resaltó que la situación de los asalariados con salarios bajos continuaba siendo un asunto preocupante. La CES apela a las afiliadas a que presten una atención especial a la lucha contra los salarios bajos y por debajo del nivel pobreza, desarrollando para ello estrategias de negociación salarial “solidarias”¹⁰¹.

4.3. El Salario Mínimo Interprofesional

La cuestión del salario legalmente vinculante o salario mínimo desempeña un papel fundamental en cada debate sobre los salarios bajos que se celebra en Europa. El SMI puede actuar como una herramienta de poder para mantener los estándares de vida y para combatir la pobreza, especialmente si en muchos países éste es determinante para un buen número de beneficios sociales, tal que las pensiones, las prestaciones por desempleo, las

¹⁰⁰ Schulten *et al*, 2006, 371 ff.

¹⁰¹ CES, 2006b.

prestaciones por incapacidad y las prestaciones por maternidad. La legislación sobre el SMI está lejos de ser algo nuevo, habiendo sido introducida a finales del siglo XIX en Australia y Nueva Zelanda. En la segunda mitad del siglo XX, un creciente número de países fue introduciendo también el SMI, estableciendo así un nivel salarial mínimo a escala nacional. En este punto, los EEUU resultaron fundamentales al introducir, en 1938, la Ley Federal de Normas de Empleo Justo (*FLSA, Fair Labor Standards Act*).¹⁰² Y, en 1970, la OIT adoptó el Convenio n° 131 sobre la fijación de salarios mínimos¹⁰³.

En efecto, 20 de los 27 estados miembros de la UE cuentan con un SMI. De estos países, el Reino Unido e Irlanda no introdujeron estos estándares hasta 1999 y 2000 respectivamente. Dinamarca, Suecia y Finlandia, así como Alemania, Austria, Italia y Chipre todavía hoy en día confían en los convenios colectivos para asegurar la protección salarial mínima. Recientemente, sin embargo, la idea de establecer un salario mínimo legalmente vinculante se ha ido convirtiendo de forma creciente en un asunto primordial a tener en cuenta en algunos de estos países, por ejemplo en Alemania y Suecia.¹⁰⁴ Es lógico pensar que el desarrollo del SMI se ve muy influenciado por los escenarios institucionales y los desarrollos políticos de cada país; con esta afirmación en mente, podríamos por tanto definir cuatro sistemas ideales típicos sobre las diferentes posibilidades de SMI (aunque en la práctica podemos encontrar combinaciones entre ellos)¹⁰⁵:

1. Sistemas puramente políticos, como el que prevalece en EEUU;
2. Procesos consultivos institucionalizados en los que las asociaciones de trabajadores y los sindicatos participan directamente, como se da el caso en la mayoría de los países miembros de la UE;
3. Sistemas en los que los salarios mínimos nacionales se negocian a nivel nacional por los empleados y los sindicatos y, posteriormente,

¹⁰² Schulten, 2006a, 6-7.

¹⁰³ Artículo 1, 1: "Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema."

¹⁰⁴ Schulten, 2006a, 8 ff; Funk & Lesch, 2005; Eurofound, 2005.

¹⁰⁵ Schulten, 2006a, 10 ff.

es el estado quien establece la ley pertinente: en Bélgica, Grecia y algunos estados miembros de nueva incorporación a la Unión;

4. Sistemas en los que el SMI está indexado: en los Países Bajos, Francia y Polonia. En los Países Bajos se da el caso notable de que pueden producirse decisiones gubernamentales desviándose del incremento automático.

En términos generales, en los países con un SMI las estrategias sindicales para mejorar los salarios bajos se centran primeramente en dicho salario mínimo, aunque hay ocasiones en las que las escalas del salario mínimo, sustancialmente por encima del nivel del SMI, se pueden acordar en los convenios colectivos. Esta es una práctica bastante corriente, por ejemplo, en Francia, España y los Países Bajos. Entre 2002 y 2005, en la mayoría de los países con un SMI que fueron analizados por la CES y la ETUI-REHS, tuvieron un crecimiento igual o superior al de la inflación y, en la mayoría de los casos, el valor real del salario mínimo se consiguió salvaguardar e incrementar. Desde el año 2002, el crecimiento del salario mínimo ha sido especialmente fuerte en los estados miembros de nueva adhesión, en Irlanda y en el Reino Unido.¹⁰⁶ Al mismo tiempo y en contraposición, en los Países Bajos han visto cómo su SMI se ha ido quedando por detrás tanto de la inflación como del crecimiento del salario medio.¹⁰⁷

La Tabla 4.1 nos ofrece una visión general de los valores recientes de los SMIs en aquellos países donde se aplican. En la columna de la izquierda, los SMIs se han clasificado por sus monedas y, en la columna de la derecha, los valores aparecen tras haber sido corregidos según las diferencias existentes en el poder adquisitivo de las familias, esto es, siguiendo el llamado *PPS*, *Purchasing Power Standard*¹⁰⁸ (Estándar del Poder Adquisitivo), el cual nos permite ver que los niveles reales del SMI en Polonia y Hungría se sitúan casi un tercio por debajo del nivel, casi uniforme, de los SMIs de los cuatro países restantes del noroeste de Europa.

¹⁰⁶ Keune, 2005, Sección 4.

¹⁰⁷ Salverda *et al*, 2007, Capítulo 3.

¹⁰⁸ *Purchasing power standard (PPS)* es una cotización artificial muy común que se emplea para neutralizar los efectos de las diferencias en los niveles de los precios entre los países, tomando en consideración los gastos de consumo finales de las familias.

*Tabla 4.1. SMI mensuales en algunos estados miembros seleccionados.
Enero de 2006. En sus respectivas monedas y en PPS (€)*

	En Moneda Nacional	En PPPs (PPS)
Bélgica	1,234	1,184
Los Países Bajos	1,293	1,210
Reino Unido*	1,269	1,202
Francia	1,218	1,128
España	631	722
Hungría*	247	401
Polonia*	234	379

Fuente: Eurostat, *Statistics in focus*, 2006/9, *Salarios Mínimos 2006*

Nota: * mediante tasa de cambio (no PPP) convertido en €

4.4. La incidencia de los salarios bajos

Tenemos primeramente que distinguir entre los cuatro indicadores de los salarios bajos y de pobreza:

- El riesgo (en la UE) del umbral de pobreza: los ingresos familiares son menores del 60% del ingreso medio familiar equivalente;
- Los estándares de salarios mínimos nacionales reales para los trabajadores individuales, en la mayoría de los casos el SMI;
- Las escalas salariales reales más bajas de los convenios colectivos para los trabajadores individuales;
- El umbral (en la UE) para definir el “salario bajo” para los trabajadores individuales: dos tercios del salario medio bruto nacional por horas.

Los indicadores 2 y 3 son el resultado de varios procesos complejos en los que los sindicatos casi siempre representan un papel destacado, bien directamente a través de la negociación colectiva, bien ejerciendo presiones políticas, o bien a través de una combinación de ambas acciones. Los indicadores 1 y 4 son los resultados estadísticos para medir y poder hacer *benchmarking* en cuanto a la incidencia de pobreza, esto es, sobre los salarios bajos en los diferentes países, sectores, géneros, profesiones y grupos de edades.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Para más detalles, véase el apartado sobre definiciones en: Peña-Casas & Latta, 2004, 5 ff y sobre Benchmarking en: Salverda, 2005.

La Comisión Europea señaló que en el año 2000 en la Europa de los 15 (UE15) ya el 15,1% de todos los empleados que trabajaban al menos 15 horas a la semana ganaban menos de dos tercios del salario medio, esto supone más de 20 millones de personas.¹¹⁰ Añadir, además, que aunque las cifras son fiables, carecen sin embargo de expectativas futuras y parece por tanto justificado pensar que la incidencia de salarios bajos en los 12 estados de nueva adhesión puede ser sustancialmente mayor¹¹¹. Las indicaciones señalan que en algunos de estos países el porcentaje de trabajadores a tiempo completo que gana el SMI o menos es considerable. De acuerdo con *Eurostat*, dichas cifras se situaban en 2005 por debajo del 3% en Holanda, España y el Reino Unido, pero entre un 3 y un 8% en Hungría y Polonia.¹¹²

La Tabla 4.2 muestra la incidencia de salarios bajos, durante los años 1995 y 2000, en los siete países de la “vieja” UE incluidos en los datos del *Indicador Salarial*, más Italia y Francia. Si observamos los cambios que han sufrido las cifras medias en tres años, podemos llegar a la conclusión de que en la segunda mitad de los años 90 ha habido muy pocos cambios en cuanto a la incidencia total de salarios bajos. Tal y como refleja la Tabla, en el año 2000 la incidencia mayor fue en el Reino Unido (entre los países de la UE15) y la menor en Dinamarca e Italia. Las cifras españolas reflejan un marcado descenso en este período, mientras que los Países Bajos experimentaron la misma cifra que la española pero en ascenso.

Las estadísticas sobre los salarios bajos publicados por la UE apenas nos permiten realizar una clasificación detallada, además de ser datos bastante obsoletos. Se ha intentado llenar este vacío estadístico, al menos parcialmente, añadiendo y analizando estadísticas procedentes de dos fuentes distintas. En primer lugar, se han tenido en cuenta los datos del *Indicador Salarial* y, en segundo término, los datos procedentes del proyecto antes mencionado “Trabajo sobre los Salarios Bajos en Europa”, con una duración de 2004 a 2007, y encargado por la *RSF, Russell Sage Foundation* de Nueva York. Los investigadores miembros de la RSF utilizaron el mismo umbral de salario bajo que el utilizado por la UE: dos tercios del salario medio bruto nacional por horas. Los resultados de la RSF

¹¹⁰ CE, 2004a, 167 ff.

¹¹¹ Cf. Vaughan-Whitehead, 2005.

¹¹² Eurostat, 2006a.

Tabla 4.2. Empleos con salarios bajos (esto es, por debajo de 2/3 del salario medio familiar) en algunos países de la UE seleccionados, 1995 y 2000.

	1995	2000
Bélgica	13,4	12,2
Dinamarca	9,0	8,6
Finlandia	-	10,8
Alemania	14,3	15,7
Los Países Bajos	13,3	16,6
España	18,9	15,6
Reino Unido	20,9	19,4
Italia	10,4	9,7
Francia	15,8	15,6
UE15	15,6	15,1

Fuente: CE, Empleo en Europa en 2004, 168 (basado en el PHOGUE, Panel de Hogares de la Unión Europea, versión de diciembre de 2003).

incluyen análisis detallados, parte a nivel nacional y parte a nivel sectorial, de cinco estados miembros: Dinamarca, Alemania, los Países Bajos, el Reino Unido y Francia (todos ellos, excepto Francia, también representados en el *Indicador Salarial*). Utilizar estos resultados e integrarlos con los datos del *Indicador Salarial* ha permitido presentar unas cifras actualizadas que reflejan variaciones interesantes y políticamente relevantes, y observar la evolución de los salarios a lo largo del tiempo.

Si observamos las características personales de los trabajadores, podemos ver que existen tres grupos que cuentan, por mucho, con las cifras más altas en cuanto a salarios bajos: las mujeres, los trabajadores poco cualificados y los jóvenes¹¹³. Llama la atención que en 2001, de media, la incidencia de salarios bajos en la UE15 fuera dos veces mayor en mujeres que en hombres. Esta diferencia es especialmente acusada en los casos del Reino Unido (14,4 puntos porcentuales) y de los Países Bajos (12,7 puntos porcentuales); con unas cifras más bajas aparecen los casos de Finlandia (3,2 puntos porcentuales) y Dinamarca (4,6 puntos porcentuales). En segundo lugar, la incidencia entre los trabajadores poco cualificados¹¹⁴ fue

¹¹³ CE, 2004a, 168 ff.

¹¹⁴ Correspondiente a un nivel inferior de la segunda etapa de la educación secundaria (ISCED 0-2).

2,5 veces mayor que entre los trabajadores altamente cualificados, siendo esta diferencia mayor en Dinamarca (21,5 puntos porcentuales) y menor en los Países Bajos (7,2 puntos porcentuales) y en Finlandia (9,4 puntos porcentuales). En tercer lugar, la incidencia de salarios bajos en la UE15 fue especialmente alta (39,9%) en los jóvenes de edades comprendidas entre los 16 y 24 años.¹¹⁵ A nivel sectorial, el 40% de aquéllos que trabajan en hostelería/restauración continúan bajo el umbral del salario bajo, lo mismo que el 26% de los empleados del comercio mayorista y minorista (frente al 11% del sector manufacturero). Como se observará, los datos nacionales presentados más adelante confirman estos resultados.

La Tabla 4.3 presenta una visión general más actualizada sobre la incidencia de salarios bajos en cinco estados miembros objeto de estudio en el proyecto RSF, con unas cifras que se basan en los cálculos realizados a partir de varios grupos de datos nacionales. Las cifras totales por país se acercan a las de la Tabla 4.2, excepto para las cifras francesas.

No cabe duda de que lo que realmente nos interesa es el nivel relativo del salario mínimo nacional. Schulten sostiene en el libro que coeditó para la ETUI-REHS que en la mayoría de los estados miembros las regulaciones existentes sobre el salario mínimo son insuficientes para poder contrarrestar el fenómeno creciente de “los trabajadores pobres”: los salarios por debajo del valor de umbral del 50% del salario medio nacional (mensual) en el sector manufacturero y en los servicios deben ser considerados como “salarios de pobreza”.¹¹⁶ Continuando con las cifras presentadas con respecto al índice Kaitz, en el año 2004, de todos los estados miembros de la UE18 sólo Irlanda alcanzó el umbral.¹¹⁷ La Tabla 4.4 nos presenta las cifras de los países observados en este estudio.

¹¹⁵ Se han excluido incluso a aquéllos que cobraban por trabajar como aprendices o bajo modelos especiales de formación.

¹¹⁶ Schulten, 2006a, 17.

¹¹⁷ Schulten, 2006a, 18. Otras cifras basadas en la Encuesta Europea de Estructura Salarial indican que en el año 2002 los SMIs en Francia (62%) y Grecia (51%) también se situaron por encima del 50% del umbral (Kalina & Weinkopf, 2006, 7).

Tabla 4.3. Incidencia de salarios bajos (esto es, por debajo de 2/3 del umbral del salario medio, salarios brutos a la hora, recuento) en cinco estados miembros de la UE

	Dinamarca (2002)	Alemania (2004)	Países Bajos (2002)	UK (2005)	Francia (2002) X
Mano de obra total	8,5	17,7	16,9	20,8	12,2
Hombres	6,4	12,6	13,6	15,1	8,0
Mujeres	10,7	29,6	21,0	26,6	17,0
Menor de 25 años (DK, FR: 26)	35,0	42,3*	61,0	49,4	26,1
Edad 25-64	4,8	11,0*	8,2	16	10,9
(sólo) educación secundaria	15,0	42,1**	30,8	32,7	21,9/12,7* **
I. Manufacturera	4,6	9,1	11	13	6,2
Servicios	9,1	27,5*****	16	29	13,6
Comercio	23,3	42,0	45	49	18,4
Hostelería	21,0		26	59	20,4
Trabajadores a tiempo completo		17,7	10,0	14,0	8,9
Trabajadores a tiempo parcial		21,1*****	28,2	42,5	27,1-30,7

X salarios por horas, excluyendo las contribuciones sociales

* 2003, sólo trabajadores a tiempo completo

** Trabajadores sin cualificación alguna

*** Trabajadores sin título/sólo educación secundaria

**** excluyendo los trabajos domésticos y los servicios personales (32,1%)

***** excluyendo trabajos secundarios a tiempo parcial (mini trabajos) (85,8%)

Fuentes:

Dinamarca: cálculos de la Aarhus Business School (ABS) sobre los datos de CCP/IDA

Alemania: cálculos del Institut Arbeit und Technik (IAT) sobre los datos del panel del empleado del GSOEP

Los Países Bajos: cálculos del AIAS/ SEO (Universidad de Ámsterdam) sobre los microdatos de CBS/LSO

UK: cálculos del NIESR sobre el conjunto de datos de ASHE

Francia: Enquete Emploi

Los cálculos para los grupos de edad y los sectores han sido respaldados con las cifras de las bases de datos de Eurostat y Groningen GGDC

*Tabla 4.4. SMIs mensuales como porcentaje del salario medio bruto mensual a nivel nacional en los sectores industriales y de servicios, en 1995 y 2004, en algunos estados miembros de la UE seleccionados*¹¹⁸

	1995	2004
Bélgica	52	46
Los Países Bajos	48	46
Hungría	31	41
España	42	38
Reino Unido	-	38
Polonia	41	36

Fuentes: 1995: Funk & Lesch, 2005;
2004: Schulten, 2006a, 18 (basados en las cifras de la Comisión Europea).

El cuadro 4.4 nos muestra que de 1995 a 2004 la situación de los salarios mínimos (y, por tanto, de los asalariados) se deterioró relativamente en Bélgica, los Países Bajos, España y Polonia, mientras que mejoró en Hungría.

4.5. El salario mínimo en nueve países

Bélgica

En Bélgica, el salario mínimo se determina por la negociación colectiva tanto a nivel nacional (intersectorial) como sectorial y de empresa, abarcando alrededor del 90% de la mano de obra belga. Los salarios se ajustan automáticamente para ajustarse a la inflación y desde 1994 los empleadores belgas han rechazado cualquier incremento adicional. El sistema de salario mínimo está consagrado en la Constitución belga, que establece en su artículo 23 el derecho a “un nivel salarial equitativo”. Las regulación actual se remonta a un acuerdo intersectorial firmado el 10 de

¹¹⁸ Basándose en los cuestionarios CES de 2004 y 2005, Keune (2005, Sección 4) menciona una cifra sustancialmente mayor en 2004/05, 53% para Hungría y 37% tanto para España como para UK. Sin embargo, Neumann (2005) menciona para Hungría, según las cifras de la Oficina Central Estadística de este país, que la cifra era de un 36% en enero de 2004. Para el caso de España, Recio (2006, 162) menciona que existe un 29% para 2004. Para UK, el Instituto de Estudios Fiscales afirma que hay un 40% en 2004 (Burgess, 2006, 47n).

febrero de 1975, en el marco del Consejo Nacional del Trabajo bipartito, y que incluía un salario mínimo mensual para todos los empleados del sector privado de más de 21 años de edad. Este acuerdo fue declarado legalmente vinculante mediante real decreto y, por tanto, pasó a tener fuerza de ley. En 1991 se introdujo un salario mínimo para jóvenes de 15 años, comenzando con un nivel del 64% del salario mínimo de un adulto. En la práctica, los salarios mínimos acordados a nivel sectorial son en la mayoría de las ocasiones considerablemente superiores al salario mínimo nacional, aunque hay que recordar que después de 1990 los salarios medios aumentaron casi un 20% por encima de la subida del salario mínimo. No ha habido recientemente un gran debate sobre el sistema nacional de salario mínimo en Bélgica.¹¹⁹

Finalmente mencionar que, basándose en el umbral obtenido al aplicar a las cifras del Instituto Nacional Belga de Estadística los datos del *Indicador Salarial*, hemos podido calcular una incidencia de salarios bajos entre los trabajadores adultos belgas del 18%, en 2005.¹²⁰

Dinamarca

Siguiendo con la tradición escandinava, Dinamarca no cuenta con legislación alguna sobre el SMI y la regulación de los salarios bajos se basa principalmente en la negociación colectiva. Como en Finlandia, Suecia y Noruega, los umbrales del salario mínimo se establecen en casi todos los convenios colectivos. La cobertura de la negociación colectiva en el sector privado es del 77% y del 100% en el sector público (cifras de 2002). Por lo tanto, la falta una previsión legal sobre el salario mínimo podría causar problemas en el sector privado principalmente. Sin embargo, ni los profesionales daneses ni los expertos generalmente apoyan la idea de introducir un SMI. Sí parece existir, sin embargo, un consenso casi general entre las organizaciones de interlocutores sociales sobre el impacto negativo que causa el SMI.¹²¹

¹¹⁹ Schulten, 2006b, 90-5.

¹²⁰ Como para el resto de los países que aquí analizamos, nos basamos en las cifras de la OCDE (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) para las horas laborales [www.swivel.com/data_sets].

¹²¹ Lismoen, 2006, 272.

Dinamarca es particularmente conocida por tener una estructura salarial muy compacta y, por tanto, unas cifras de trabajadores con salarios bajos relativamente pequeñas: en el año 2002, el 6,4% de los trabajadores hombres y el 10,7% de mujeres, dando como resultado una cifra global del 8,5%. Los grupos que casi de forma universal cuentan con una incidencia mayor de salarios bajos también se ponen de manifiesto en Dinamarca. Aunque desde el punto de vista internacional sus cifras siguen siendo bajas, en 2002, la incidencia entre aquéllos con (sólo) educación secundaria era del 15%, en el grupo de edades comprendidas entre los 18 y los 25 años era del 35%, el 23% en el sector del comercio y el 21% en la hostelería. Dinamarca también destaca por tener un mercado laboral muy flexible porque, en efecto, sólo el 30% de los trabajadores con salarios bajos continuaron siéndolo en el año siguiente.¹²²

Los cálculos realizados a partir de los datos del *Indicador Salarial*, y basándose en el umbral de salario bajo utilizado en el proyecto de investigación RSF, nos conducen a una incidencia de salarios bajos entre los trabajadores daneses adultos de un 10% en el año 2005: siguiendo en la misma línea que en resultados anteriores, esta es la segunda cifra más baja de entre los ocho países analizados. Sin embargo, estas conclusiones se basan en una pequeña muestra (sólo 136 adultos). Es por ello por lo que se ha calculado también la cifra de trabajadores por debajo del umbral de salario bajo para el año 2006 (corregido para el incremento salarial de 2006¹²³) obteniendo en este caso una incidencia de salarios bajos del 14%.

Finlandia

Desde el comienzo de los años 70, Finlandia cuenta con un sistema de salario mínimo basado en la negociación colectiva. Los miembros de las asociaciones de empresarios están obligados a respetar el convenio colectivo firmado por sus respectivas asociaciones; normalmente, estos convenios colectivos tienen una aplicabilidad *ergo omnes*, es decir, los empleadores no organizados tienen que cumplir también los acuerdos colectivos de su área laboral. La cobertura de negociación está en torno al

¹²² Westergaard-Nielsen, 2007.

¹²³ Fuente: Banco Nacional Danés [www.nationalbanken.dk].

90% y, si incluimos la aplicabilidad *erga omnes*, la cifra alcanza el 100% extendiéndose a sectores como el comercio y la hostelería/restauración. En el año 2003, en estos sectores respectivamente, el 4,3% y el 1,5% del personal recibían como salario mensual el salario mínimo. El salario mínimo, en términos generales, sigue el incremento habitual realizado en los convenios colectivos. No hay, por tanto, ninguna reivindicación para establecer un SMI en Finlandia.¹²⁴ Si consideramos el salario mínimo acordado colectivamente en el sector del comercio, en el hostelero y en el de la restauración, el índice Kaitz (mínimo: salarios medios mensuales) en Finlandia, en marzo de 2005, se situaba en un nivel relativamente alto: el 52-53,5%.¹²⁵

Los cálculos realizados a partir de los datos del *Indicador Salarial*, comenzando en el umbral de salario bajo mencionado en las fuentes utilizadas anteriormente, dieron como resultado una incidencia de salarios bajos entre los trabajadores adultos finlandeses, en el año 2005, de sólo un 6%: la cifra más baja de los nueve países analizados.

Alemania

En Alemania, durante muchos años, ha prevalecido la convicción de que los salarios y las condiciones laborales se deben tratar directamente por los interlocutores sociales. Por consiguiente, el país no cuenta con un sistema de SMI. Recientemente, sin embargo, el sistema de negociación colectiva ha sufrido un gran deterioro y la cobertura de la negociación está disminuyendo (1998: 76%, 2004: 68%). Además, tal y como señalamos anteriormente, desde el año 1998 Alemania ha tenido que hacer frente a un crecimiento de los sectores con salarios bajos. Si los salarios mínimos se acuerdan de forma colectiva ello implica que también varían de acuerdo con los sectores y las zonas llegando en ocasiones a encontrarnos con salarios muy bajos de menos de 6 € a la hora. En relación con los contenidos de los convenios colectivos, los sectores que habitualmente se caracterizan por tener unos salarios bajos son la hostelería/restauración, la agricultura, peluquería, la industria textil y, dependiendo de la zona, el comercio.¹²⁶ No

¹²⁴ Lilja, 2005.

¹²⁵ Lilja, 2005; *Eurostat*.

¹²⁶ Bispinck & Schaefer, 2006, 336 ff.

es por tanto sorprendente que los sindicatos en los sectores de la alimentación, la hostelería y la restauración (NGG) y en el sector servicios (Ver.di) se hayan declarado a favor del sistema de SMI.¹²⁷ Recientemente la confederación alemana de sindicatos DGB ha comenzado una campaña para lograr un SMI de 7,50 € a la hora.¹²⁸ Cabe añadir que paulatinamente la población alemana, incluso los votantes conservadores, parecen estar cada vez más convencidos de la necesidad de introducir un SMI.¹²⁹

En Alemania, sin embargo, el SMI existe para algunas ramas laborales concretas. Éstas se basan en regulaciones introducidas para poner en práctica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. El primer salario específico para una rama concreta se introdujo en enero de 1997 en el sector principal de la construcción. En este mismo año, los interlocutores sociales negociaron además salarios mínimos para los trabajadores del sector de la ingeniería eléctrica que trabajaran en el mismo lugar de las obras y para aquéllos que trabajaran en la industria de los techos y cubiertas. Hasta hace poco, había cuatro ramas con este tipo de salarios mínimos concretos: el principal sector de la construcción y tres sectores relacionados.¹³⁰ En junio de 2007, los integrantes de la coalición del gobierno alemán alcanzaron un compromiso por el cual la protección del salario mínimo se ampliaba a otros 10-12 (sub)sectores. El integrante de la coalición SPD considera este paso como “un gran paso adelante, sin duda alguna” y anuncia que “el debate político continuará.”¹³¹

Basándonos en las cifras de 2003 podemos calcular la cantidad de trabajadores con salarios bajos en Alemania. Así, entre los trabajadores a tiempo completo (ingresos mensuales) obtenemos un 17,3% para Alemania

¹²⁷ Bispinck & Schaefer, 2006, 360.

¹²⁸ Véase www.mindestlohn.de. En julio de 2006, el Instituto para el Trabajo y la Tecnología (IAT) publicó los resultados de un estudio sobre los efectos de introducir un SMI de 7,50 €/h. Este estudio concluyó que alrededor de 4,6 millones de empleados (14,6%) deberían tener derecho a un aumento salarial. Los costes de mano de obra aumentarían de 10 – 12 billones de euros. Esto, además, afectaría positivamente a los ingresos de impuestos del estado y del sistema de la seguridad social, los cuales podrían recibir contribuciones adicionales (Kalina & Weinkopf, 2006).

¹²⁹ *DW-World.de* (Deutsche Welle), 12.06.2007.

¹³⁰ Fuente: EIRO.

¹³¹ *DW-World.de* (Deutsche Welle), 19.06.2007.

Occidental y un 19,5% para la Alemania del Este (cifras calculadas con sus respectivos umbrales), con un resultado medio del 17,7%. Por otra parte, los mismos “grupos de riesgo” vuelven a surgir: la incidencia de salarios bajos entre las mujeres fue casi del 30%, entre los trabajadores “habituales” a tiempo parcial fue del 21% (pero entre los trabajadores a tiempo parcial marginales y los empleados en mini-trabajos la cifra aumenta hasta el 86%), entre aquéllos con (sólo) un nivel de formación de educación secundaria la cifra fue superior al 30% y entre los jóvenes menores de 25 años del 42,8%. De 1995 en adelante se ha podido comprobar un ligero aumento de la incidencia de salarios bajos entre las mujeres, aunque la cifra entre los hombres se ha visto casi duplicada. Las cifras de 2003 nos confirman el panorama derivado de las escalas salariales acordadas colectivamente, con una amplia incidencia en el sector de los servicios de negocio (27,5%) y en los sectores del empleo doméstico y de los servicios personales (32,1%). Por último destacaremos que con un 36% por debajo del umbral de salario bajo, los empleados de la PYMES (1-19 empleados) están fuertemente sobrerrepresentados.¹³²

Los cálculos del *Indicador Salarial* respaldados por el umbral de salario bajo utilizado en el proyecto de investigación RSF (corregido para los incrementos salariales de 2005¹³³) nos llevan a una incidencia de salarios bajos entre los trabajadores adultos alemanes en 2005 del 12%, es decir una cifra algo menor que la citada anteriormente.

Hungría

El SMI se introdujo en Hungría en 1991, comenzando con un nivel del 36% del ingreso medio bruto (índice de Kaitz). Aunque es una cantidad bastante baja en términos del mencionado estándar de vida, pone de manifiesto la voluntad del primer gobierno elegido libremente de acompañar la transición hacia una economía de mercado con medidas de política social. Desde entonces, el SMI se establece anualmente por decreto gubernamental después de que el Consejo de Reconciliación de Interés Nacional tripartito haya adoptado el correspondiente acuerdo. El SMI es de capital importancia

¹³² Cálculos sobre el Panel Socio-Económico Alemán (GSOEP): Bosch & Weinkopf, 2007, Capítulo 1.

¹³³ Fuente: *WSI Tarifarchiv*.

para los trabajadores húngaros teniendo en cuenta la baja cobertura de la negociación colectiva en este país: el 14% del sector privado y las empresas estatales. El índice Kaitz fue gradualmente disminuyendo hasta que varios gobiernos consecutivos en el año 2000 y en 2004 consiguieran elevar dicho valor considerablemente, pasando de los 25.000 HUF en 2000 a los 65.000 HUF en 2006; por consiguiente, el último *ratio* del índice Kaitz disponible, el del año 2004, fue un 41% sustancialmente mayor. Ante estas subidas han aumentado las irregularidades por parte de los empresarios en cuanto a la aplicación de la legislación sobre SMI, por ejemplo, utilizar precios a destajo, considerar a los trabajadores como empleados a tiempo parcial manteniendo sus horas de trabajo habituales sin cambio alguno, y utilizar formas de trabajo no declaradas.¹³⁴

Los cálculos realizados a partir de los datos del *Indicador Salarial* sobre el umbral de salario bajo, procedente éste de la fuente mencionada anteriormente (y corregida para los incrementos salariales¹³⁵), muestran una incidencia de salarios bajos entre los trabajadores adultos húngaros de un 29% en 2006. Ésta es relativamente alta, incluso 9 puntos porcentuales por encima de la cifra anterior, aparentemente fiable, que habíamos encontrado: de un 20% en 1995.¹³⁶

Los Países Bajos

En 1969 se estableció, por ley, un SMI holandés aplicable para todos los empleados con edades comprendidas entre los 24 y los 64 años, aunque a comienzos de 1970 el límite más bajo se redujo hasta los 23 años. Finalmente, en 1974, y tras una larga oposición por parte de los empresarios, se introdujo un salario mínimo para los más jóvenes: desde el 35% del SMI para jóvenes de 15 años hasta el 85% para los de 22. Desde mediados de los años 70 existen muchos beneficios sociales relacionados con el SMI. Se creó también un mecanismo ajustado con componentes tanto económicos como políticos. En cuando a los aspectos económicos, desde 1991 se creó una indexación automática en intervalos regulares semestrales conectados directamente con la tendencia media de los pagos acordados de

¹³⁴ Neumann, 2005.

¹³⁵ Fuente: EIRO.

¹³⁶ Rutkowski, 1997.

forma colectiva. El gobierno holandés está autorizado para abstenerse en esta indexación, bajo ciertas condiciones. Desde 1979 hasta finales de 1990 varias administraciones sucesivas continuaron con unas políticas de salarios mínimos muy restrictivas, lo que llevó a que la diferencia entre las escalas del salario medio acordado y el SMI de un adulto se fueran haciendo cada vez mayores. Los aumentos sustanciales realizados en el nivel relativo del SMI entre 1997 y 2002 fueron prácticamente desapareciendo entre 2003-2005. A largo plazo los receptores del SMI holandés han sufrido pérdidas significativas en su poder adquisitivo.¹³⁷ Según las estadísticas procedentes de “Estadísticas de los Países Bajos”, en diciembre de 2006 hubo 126.800 trabajadores hombres (el 3,3% de la mano de obra masculina) y 157.500 mujeres (el 5,0%) que recibieron salarios iguales o inferiores al SMI.¹³⁸

Tradicionalmente, las escalas de salarios más bajas establecidas en los convenios colectivos eran sustancialmente mayores que el SMI, tanto en los salarios para los adultos como para los jóvenes. En 1993, el gobierno comenzó a presionar para bajar el *ratio* existente entre las escalas acordadas colectivamente y el SMI. Bajo estas medidas de presión, los interlocutores sociales de la Fundación del Trabajo (StAr) recomendaron introducir unas escalas salariales menores en los convenios colectivos con lo que se consiguió que, efectivamente, la media de las escalas más bajas en los convenios más importantes, en relación con los porcentajes del SMI de un adulto, descendieran de 112 en 1994 a 102 en 2004. Todavía, sin embargo, las escalas reales en las que se puede encontrar más de un trabajador pueden comenzar con una media del 6% por encima del SMI.¹³⁹

En 2002, el número de empleados bajo el umbral de salario bajo era del 16,9% en los Países Bajos, aumentando hasta un 18,2% en 2004 (recuento total de personas). Los cálculos procedentes de los microdatos de “Estadísticas de los Países Bajos” reflejan una diferencia menor entre la incidencia para hombres y mujeres que la que nos ofrecen los datos de CE/Eurostat, aunque la diferencia de 7,3 puntos porcentuales (2002) es todavía considerable. En cuanto al ámbito sectorial nos encontramos que se ven notablemente afectados por salarios bajos los sectores del comercio al

¹³⁷ Salverda *et al*, 2007, Capítulo 3; Schulten, 2006b, 97 ff., 113.

¹³⁸ CBS, *Statline (EWL statistics)*.

¹³⁹ Dpto. de Asuntos Sociales y Empleo, 2005.

por mayor y la hostelería. La brecha existente entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial es bastante importante, especialmente si recordamos que en los Países Bajos se aplica el principio del prorrateo (*pro rata temporis*) para los trabajadores a tiempo parcial. En 2004, la incidencia de salarios bajos entre los trabajadores con menos de 12 horas laborales a la semana era bastante elevada (49%), seguida de la incidencia entre aquéllos que trabajaban entre 12 y 20 horas semanales (27%).¹⁴⁰

Los cálculos realizados a partir de los datos del *Indicador Salarial*, y basándose en el umbral de salario bajo de 2004 (corregido para los incrementos salariales¹⁴¹) nos llevan a la conclusión de que la incidencia de salarios bajos entre los trabajadores adultos holandeses en 2005 fue mayor (un 23%) que la incidencia que teníamos para el año 2004, anteriormente mencionada.

Polonia

Durante la era comunista, el salario mínimo decretado por el estado constituía el salario básico para los trabajadores sin experiencia a tiempo completo. En 1990 este principio básico se adoptó para que hubiera un salario mínimo único y universal para todos los trabajadores, independientemente de sus aptitudes profesionales o su experiencia laboral. La Ley del Salario Mínimo de 2002 establece que el Comité Económico y Social tripartito es el responsable de la negociación del salario mínimo para el siguiente año. Si este Comité no logra alcanzar un acuerdo, el Ministerio de Trabajo establece dicha cantidad de forma independiente. Se introdujo además un mecanismo de indexación muy estricto a partir del pronóstico inflacionista del año siguiente. Este procedimiento no tenía en consideración las tendencias de la productividad, a pesar de que éstas son un indicador clave para el resto de los aspectos de la política salarial. En 2005, el parlamento polaco aprobó la nueva norma de indexación en la que se estipulaba que el SMI sería calculado añadiendo el 66% del crecimiento del PIB a las previsiones sobre la inflación, así hasta que el índice Kaitz

¹⁴⁰ Salverda *et al*, 2007, Capítulos 2-4.

¹⁴¹ Fuente: CBS, *Statline* (CAO lonen index).

hubiera alcanzado el nivel del 50%. Esta norma puede contribuir a aumentar el nivel de Kaitz que en 2004 estaba sólo en el 41%. En ese año, el 4,2% de los empleados polacos estaban en el salario mínimo.¹⁴²

Basándonos en el umbral fijado por la Oficina Central de Estadística de Polonia¹⁴³ y en los datos del Indicador Salarial, pudimos calcular una incidencia de salarios bajos entre los trabajadores adultos polacos, en 2005, de un 27%. Esta cifra es casi de 10 puntos porcentuales superior a la cifra comparable del 1997: el 17,3%.¹⁴⁴

España

El SMI se introdujo en España bajo el régimen franquista, como una necesidad para reforzar su legitimidad política y como medio para controlar los costes salariales. La transición a un gobierno democrático llevó a la aprobación de un Estatuto de los Trabajadores en 1980. El art. 27 de este Estatuto redefine los principios del SMI, estipulando que el SMI será revisado por el gobierno anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, y teniendo en cuenta el índice de precios al consumo, la productividad media alcanzada y la coyuntura económica general. El SMI se utiliza como punto de referencia para un número creciente de beneficios sociales, siendo éste el aspecto para el que el SMI en España juega su papel más importante, ya que su influencia en la política salarial es muy escasa.¹⁴⁵

El valor real del SMI español aumentó con fuerza durante los años 70 pero, por el contrario, desde comienzo de los 80 ha ido descendiendo de una forma más o menos continuada. En efecto, su valor real es un 20% menor que en 1980, lo que representa una caída importante en el estándar de vida de aquéllos que dependen del salario mínimo. Al mismo tiempo, el índice de Kaitz ha caído también en 10 puntos porcentuales. Incluso en los sectores característicos de salarios bajos, por ejemplo el sector textil, la hostelería y la restauración, el índice se encuentra por debajo del 50%. En

¹⁴² Kohl & Platzer, 2006, 192-195; Funk & Lesch, 2005.

¹⁴³ Nuestro agradecimiento a Magda Andrałojć, Universidad de Económicas de Poznan.

¹⁴⁴ Rutkowski, 1997.

¹⁴⁵ Recio, 2006, 151-56, 164-70.

junio de 2004, poco después de que el presidente Zapatero resultara elegido, la administración reafirmó su compromiso para elevar el SMI. Para conseguirlo, los sindicatos han defendido la idea de romper el lazo existente entre el salario mínimo y los beneficios sociales.¹⁴⁶

Según el umbral de 2004 procedente de las estadísticas oficiales españolas¹⁴⁷ aplicado a los datos del *Indicador Salarial*, nosotros calculamos (corregido para los incrementos salariales¹⁴⁸) una incidencia de salarios bajos entre los trabajadores adultos españoles en 2005 de un 11%. Aunque la caída de esta incidencia entre 1995 y 2005 podría haber continuado posteriormente, lo cierto es que la incidencia de 2005 es bastante baja. Esto se puede deber al gran número de trabajadores altamente cualificados que, en la muestra del *Indicador Salarial*, alcanzaron hasta un 53%.

Reino Unido

En el Reino Unido, el gobierno de Tony Blair introdujo el Salario Mínimo Nacional (*NMW, National Minimum Wage*) como SMI en el año 1999. Mientras que el gobierno ha respaldado el instrumento de la negociación colectiva, los sindicatos mayoritarios han confiado en dicho instrumento para implantar los salarios, los horarios laborales y las condiciones de trabajo. Sin embargo esto no siempre fue así en el Reino Unido. Desde 1979 en adelante, el gobierno de Thatcher hizo que esta confianza sindicalista en el gobierno se perdiera, contribuyendo así a un deterioro en la negociación colectiva del Reino Unido. Incluso los Consejos Salariales bipartitos, que funcionaban en los sectores menos organizados, fueron eliminados. En el sector privado la cobertura negociadora descendió del 50% en 1980 al 20% en 2004. Bajo estas condiciones, la campaña para un SMI fue ampliamente respaldada por la confederación del Congreso de los Sindicatos británicos (*TUC, Trades Union Congress*) y por el Partido Laborista. Finalmente, tras la victoria arrolladora del Partido Laborista en las elecciones generales de 1997, la organización de trabajadores CBI, Confederación de la Industria

¹⁴⁶ Recio, 2006, 156-64, 171-2.

¹⁴⁷ Nuestro agradecimiento a José-Ignacio Antón Pérez, Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Salamanca.

¹⁴⁸ Fuente: EIRO.

Británica (*Confederation of British Industry*) aceptó el SMI. Este hecho contribuyó sin duda alguna a que, junto con el NMW, se creara la Comisión de Salarios Bajos y los empleadores fueran formalmente incluidos en el proceso de instaurar un salario mínimo. La cifra inicial (baja) fue de 3,60 libras esterlinas a la hora, siendo el resultado de las negociaciones existentes entre los empresarios y los sindicatos representados en la Comisión de Salarios Bajos.¹⁴⁹ No existe ningún mecanismo automático para la regulación del aumento del NMW, de forma que es el gobierno el que establece su nivel siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Salarios Bajos. En 2003 y 2006 el NMW se ha incrementado hasta el salario medio. No se han detectado efectos negativos del SMI sobre el crecimiento económico. Antes al contrario, se han producido efectos positivos en la mejora de la organización del trabajo. En la declaración de la CES, de fecha 28 de septiembre de 2006, se sostiene que no existe un *quid pro quo* automático entre la competitividad y la dimensión social europea, refiriéndose entre otras cosas a la introducción del SMI en el Reino Unido e Irlanda: “A pesar de las argumentaciones contrarias al SMI, tanto el Reino Unido como Irlanda han continuado disfrutando de una economía creciente y un próspero mercado laboral. En concreto, en el Reino Unido, una quinta parte de los negocios respondieron al salario mínimo mejorando la organización del trabajo y haciéndolo más productivo”.

Los cálculos del equipo de trabajo británico del proyecto RSF, basándose en las cifras de 2005, obtuvieron como resultado una incidencia global de trabajadores con salarios bajos del 20,8%, una cifra baja si la comparamos con el 22,1% de 2002, cifra ésta que marcó el punto culminante de crecimiento continuo desde que en 1981 existiera un porcentaje del 16%. Parece que entre el período comprendido entre 2001 y 2005 la incidencia entre los hombres aumentó y descendió entre las mujeres, aunque en 2005 la diferencia entre géneros continuaba siendo de 11,5 puntos porcentuales. Desde 1981, la proporción de los trabajadores con salarios bajos casi se duplicó entre los hombres trabajadores a tiempo completo; por el contrario se redujo entre las trabajadoras a tiempo completo y creció de forma significativa entre los trabajadores a tiempo parcial, tanto en hombres como en mujeres. Durante las dos últimas décadas, la incidencia de salarios bajos

¹⁴⁹ Burgess, 2006, 27 ff.

ha crecido en todos los grupos de edades diferentes, pero principalmente entre los jóvenes de 16 a 24 años (49% en 2005).¹⁵⁰

A través de los cálculos de los datos del *Indicador Salarial* y en base al umbral de salarios bajos utilizado en el proyecto RSF, encontramos que la incidencia de salarios bajos entre los trabajadores adultos del Reino Unido en 2005 fue de un 16%.

4.6. Un examen detallado sobre el perfil de los empleados

Los cálculos realizados a partir de los datos del *Indicador Salarial* para los nueve países nos han permitido elaborar la sección 4.4, y exponer la incidencia de salarios bajos teniendo en cuenta cinco perfiles de los trabajadores: el género, el sector, el tiempo de trabajo por horas y semanal, el grupo de edad y el nivel educativo (ver Tabla 4.5). Todas las cifras utilizadas se refieren al salario bruto por hora de un adulto en el año 2005, excepto para Dinamarca (2005 y 2006) y Hungría (2006).

En términos generales, las medias nacionales varían si las comparamos con las estadísticas oficiales presentadas anteriormente en las Tablas 4.2 y 4.3: las cifras para Bélgica, Dinamarca y los Países Bajos procedentes del *Indicador Salarial* muestran niveles mayores, mientras que las de Finlandia, Alemania, España y el Reino Unido son algo más bajas. Sin embargo, tal y como veremos más adelante, los modelos sobre los perfiles de los trabajadores son recurrentes y están en consonancia con aquéllos apuntados por otras fuentes.

Las cifras por género confirman el hecho de que la incidencia de salarios bajos en las mujeres trabajadoras es mucho mayor que en los hombres: en Bélgica, Finlandia, Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido. En este último estado son casi del doble, mientras que las diferencias en los otros países son un poco menores, aunque siguen siendo considerables.

El reparto del salario bajo entre 13 sectores resulta también muy interesante. Clasificamos la incidencia de salarios bajos por sector y por país, con la

¹⁵⁰ Lloyd *et al*, 2007, Capítulos 1, 2.

menor incidencia ocupando el puesto primero. La clasificatoria resultante es bastante coherente en todos los países. De forma generalizada, los sectores de las finanzas, la administración pública, la educación y los suministros son los cuatro sectores que muestran una menor incidencia de salarios bajos, con excepción del sector de los suministros en Finlandia (¡con la mayor incidencia!), la administración pública en Polonia y, en menor medida, en Bélgica y, finalmente, el sector de la educación en el Reino Unido. La industria manufacturera, la construcción, el transporte y las comunicaciones y otros servicios comerciales generalmente mantienen una posición media en esta comparativa. Otros servicios comerciales y el sector sanitario suelen aparecer en una posición inferior en el ranking, especialmente destacables son la sanidad en Bélgica y en Polonia. Tres sectores se pueden encontrar permanentemente en la posición más baja: la hostelería/restauración/catering, el comercio al por mayor y minorista y el sector agrario. El primero de ellos, esto es la hostelería/restauración/catering, posee el dudoso honor de aparecer en el puesto número 13 en cuatro de 8 países y, además, en seis países (Bélgica, Alemania, Hungría, los Países Bajos, Polonia y el Reino Unido) con un 40%, o más, de mano de obra adulta con salarios bajos. Excepto en Dinamarca y Finlandia, el sector agrario también aparece en las posiciones más bajas. Excepto en Polonia, lo mismo ocurre para el sector del comercio al por mayor y minorista. Finalmente, debemos destacar que las posiciones del sector público y de la sanidad varían. A diferencia de lo que ocurre en Polonia, en Hungría estas posiciones se asemejan mucho a las que aparecen en otros estados miembros.

Las cifras relacionadas con las horas de trabajo semanales son significativas. Con la excepción parcial de Bélgica y Hungría, en las categorías con tiempos de trabajo semanales largos (40-48 horas) y extremadamente largos (más de 48 horas) la cuota de salarios bajos por horas asciende; así, por ejemplo, en nueve países, en la categoría de trabajos de más de 48 horas semanales, la cifra supera un nivel del 20%. Esto significa que los tiempos de trabajo semanales largos están, hasta cierto punto, relacionados con los salarios bajos (o muy bajos).

Los resultados sobre la incidencia de salarios bajos por grupos de edades confirman que el salario bajo es un asunto que particularmente afecta a los jóvenes, en este caso a los adultos jóvenes de entre 21 y 25 años de edad. En todos los países la incidencia entre ellos es mayor, con los Países Bajos a la cabeza (64%). En todos los países, excepto en Dinamarca, Polonia y el

Reino Unido, las cuotas de aquéllos que cobran un salario bajo disminuyen progresivamente según va aumentando la edad.

Finalmente trazamos la incidencia de salarios bajos en tres grupos según su nivel educativo. De nuevo los resultados son los que cabrían esperar. Los trabajadores con una formación menor muestran la mayor incidencia, excepto en el Reino Unido (4 puntos porcentuales más en el grupo con una formación media) y parcialmente en Polonia (donde el grupo con menos formación iguala al grupo con una formación media). Como era de esperar, los trabajadores con más formación presentan las cuotas menores de salarios bajos, aunque en Bélgica, los Países Bajos y especialmente en Polonia estas cuotas aún continúan siendo bastante elevadas.

Tabla 4.5. Incidencia de salarios bajos (esto es, por debajo de 2/3 del umbral del salario medio) en nueve estados miembros de la UE; cuotas detalladas por categorías; año 2005 (Dinamarca 2005-2006, Hungría 2006); adultos con 21 años o más; desglose por países

	BE		DK 2005-06		FI		DE		HU 2006	
Total	18%		14%		5%		12%		29%	
Por género										
Hombres	12%		12%		4%		9%		25%	
Mujeres	26%		20%		7%		18%		32%	
By industries (13, incl. ranking per country)										
Agricultura	38%	12	18%	4	5%	6	24%	12	55%	13
Manufacturera	12%	2	12%	3	4%	3	9%	5	33%	9
Suministros	14%	3	-	-	14%	13	6%	2	23%	5
Construcción	19%	6	9%	1	8%	10	15%	8	36%	10
Comercio	30%	11	28%	7	12%	11	22%	11	47%	11
Hotels, rest., cat.	45%	13	-	-	13%	12	48%	13	55%	12
Transp. comun	19%	6	12%	2	7%	8	15%	8	19%	4
Finanzas	8%	1	-	-	2%	2	5%	1	6%	1
Otros serv. come	17%	5	27%	6	4%	3	12%	6	24%	6
Admin. Pública	19%	6	-	-	1%	1	8%	3	18%	2
Educación	14%	3	-	-	4%	3	8%	3	19%	3
Sanidad	20%	10	20%	5	7%	8	15%	8	25%	7
Otros	19%	6	-	-	6%	7	14%	7	27%	8
By working hours / week										
0-40	18%		13%		5%		11%		29%	
40.1-48	14%		15%		12%		16%		19%	
48.1-99	21%		35%		29%		22%		33%	
By age group										
< 25 yr	46%	5	55%	5	20%	5	38%	5	44%	5
25-34 yr	20%	4	20%	4	6%	4	13%	4	32%	4
35-44 yr	14%	3	13%	2	4%	3	9%	2	29%	3
45-54 yr	11%	1	9%	1	2%	1	9%	2	26%	2
>=55 yr	11%	1	15%	3	2%	1	8%	1	21%	1
By educational level										
low	28%		16%		9%		19%		53	
middle	23%		13%		4%		12%		25	
high	12%		12%		2%		6%		6	
Sample size										
N	11,025		136		4,293		32,668		4,142	

Fuente: Datos del Indicador Salarial de 2005, excepto para Hungría, de 2006.
 Selección: empleados

Tabla 4.5. (Continuación) Incidencia de salarios bajos (esto es, por debajo de 2/3 del umbral del salario medio) en nueve estados miembros de la UE; cuotas detalladas por categorías; año 2005 (Dinamarca 2005-2006, Hungría 2006); adultos con 21 años o más; desglose por países

	NL		PL		ES		UK	
Total	23%		27%		11%		16%	
Por género								
Hombres	16%		23%		8%		12%	
Mujeres	31%		30%		16%		21%	
By industries (13, incl. ranking per country)								
Agricultura	30%	10	47%	12	26%	13	50%	13
Manufacturera	19%	6	21%	4	9%	3	13%	5
Suministros	11%	2	16%	2	10%	6	5%	1
Construcción	18%	4	24%	6	9%	3	10%	2
Comercio	39%	12	35%	8	20%	11	27%	11
Hotels, rest., cat.	47%	13	58%	13	20%	11	40%	12
Transp. comun	28%	9	24%	6	9%	3	14%	7
Finanzas	18%	4	16%	1	6%	1	13%	5
Otros serv. come	21%	8	20%	3	12%	10	12%	4
Admin. Pública	10%	1	39%	9	6%	1	11%	3
Educación	16%	3	21%	4	6%	1	15%	8
Sanidad	19%	6	44%	11	11%	7	18%	9
Otros	34%	11	40%	10	11%	7	18%	9
By working hours / week								
0-40	23%		26%		9%		14%	
40.1-48	26%		34%		16%		21%	
48.1-99	32%		33%		27%		28%	
By age group								
< 25 yr	64%	5	50%	5	31%	5	34%	5
25-34 yr	22%	4	26%	4	13%	4	15%	3
35-44 yr	15%	3	21%	3	6%	1	12%	1
45-54 yr	14%	2	14%	2	6%	1	15%	3
>=55 yr	12%	1	12%	1	6%	1	13%	2
By educational level								
low	33%		41%		17%		21%	
middle	29%		41%		15%		25%	
high	11%		23%		7%		9%	
Sample size								
N	44,204		3,662		7,767		8,380	

Fuente: Datos del Indicador Salarial de 2005, excepto para Hungría, de 2006.
 Selección: empleados.

4.7. Conclusiones

Los resultados presentados en este capítulo contribuyen, de diferentes formas, al conocimiento del salario bajo. En primer lugar, estos resultados respaldan la prueba de que en todos los países la incidencia de salarios bajos se mantiene considerablemente entre las mujeres, los jóvenes adultos y los trabajadores poco cualificados. En segundo lugar, podríamos extender esta prueba más allá de los estados miembros de la UE a otros países. En tercer lugar, nuestros cálculos nos dejan ver que la cuota de salarios bajos a la hora asciende considerablemente con el número de horas de trabajo. Así, en los nueve países objeto de este estudio, la incidencia de salarios bajos por encima del 20% aparecía en aquéllos con una jornada de 48 horas semanales, o incluso más. En cuarto lugar, pudimos clasificar la incidencia de salarios bajos por sectores, obteniendo un ranking que es bastante coherente en todos los países. En los puestos más bajos de la lista, las previsiones son las que cabría esperar. Tres sectores aparecen casi de forma constante en la parte más baja de la clasificación: hostelería/restauración/catering, el comercio al por mayor y minorista y la agricultura. Además, tal y como mostraremos a lo largo de este libro, estos tres sectores presentan una acumulación de problemas laborales más allá del salario, en concreto el tiempo de trabajo y la formación, en el caso del comercio al por mayor y minorista combinado además con una cobertura de negociación colectiva bastante baja y, en cuanto al sector de la hostelería y la restauración destacan además por contar con unas cifras bastante elevadas de estrés laboral.

Especialmente para los trabajadores de estos sectores, situados “en el nivel bajo” del ranking, el objetivo es el aumento de la presión en los Estados miembros de la UE afectados por esta situación para que aumenten gradualmente su salario mínimo hasta, al menos, un 50% en el nivel del índice de Kaitz. Este es un llamamiento para que los gobiernos y la Comisión Europea propongan y creen nuevas iniciativas. Sin embargo, esto no priva a los movimientos sindicalistas europeos de ejercer sus propias responsabilidades. Los sindicatos deberían continuar presionando, por medio de una negociación salarial coordinada, a los trabajadores, a las administraciones de cada nación y a las instituciones comunitarias. Dicha negociación puede tomar la forma bien de iniciativas de negociación coordinadas a nivel internacional, siendo éstas intersectoriales o sectoriales,

o bien de formas más activas de concienciación combinadas con reivindicaciones salariales en cada país y dirigidas a sectores o profesiones con salarios bajos. Un ejemplo es el Día Internacional de la Justicia para los Conserjes (*The International Justice for Janitors Day*), el 15 de junio, en el que la Internacional Sindical UNI anualmente se centra en la justicia social de los trabajadores de la limpieza y los trabajadores de la seguridad. Desde 2005 los sindicatos alemanes y holandeses utilizan este marco para conseguir reivindicaciones conjuntas con el objetivo de que los trabajadores de la limpieza logren un salario bruto básico de 10 € a la hora.¹⁵¹ Las estructuras sindicales que permitan una articulación entre estos niveles son primordiales para asegurar que este abanico de actividades esté conectado y reforzado por ambas partes.¹⁵²

¹⁵¹ Véase: www.internationaljusticeday.org; www.igbau.de; www.fnvbondgenoten.nl.

¹⁵² Cf. Waddington, 2005, 536.

5. La formación

Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens, Nuria Ramos
Martín

5.1. Introducción

La importancia del tema de la formación, tanto en relación con la formación profesional como con la formación continua, se ha visto resaltada últimamente en varias declaraciones y documentos de la UE. El relanzamiento de la Estrategia de Lisboa ha reforzado el propósito de convertir la UE en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, teniendo como uno de sus objetivos principales conseguir la transformación de la enseñanza y la formación en toda Europa. Sin embargo, las estrategias nacionales actuales y las medidas políticas adoptadas en este campo varían enormemente en alcance e intensidad, especialmente en relación con a los trabajadores poco cualificados y los trabajadores de edad avanzada.

La sección 5.2 nos muestra el panorama europeo en cuanto a formación, ofreciéndonos para ello información sobre las políticas de la UE, sobre las diferentes perspectivas de la CES a cerca de este tema y las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo en Europa, y sobre la regulación de la formación en la UE. El apartado 5.3 trata sobre la relación entre la negociación colectiva y la formación. En la sección 5.4 se presentan los resultados de nuestros análisis a partir de los datos del *Indicador Salarial* relacionados con la formación, presentando para ello una visión general sobre los países y los sectores y un examen detallado sobre el perfil de los empleados: género, edad, nivel educativo y contratos laborales. Por último, analizaremos la relación existente entre la formación financiada por el empresario y la que el propio trabajador tiene que costearse por su cuenta, relacionando las diferentes categorías de formación con las características de los trabajadores (5.5).

5.2. La UE y la formación: el debate y los hechos

Las políticas de formación de la UE

Los sistemas de formación en la Unión Europea varían enormemente dependiendo del país en el que nos encontremos. De acuerdo con el Artículo 150 del Tratado de la Comunidad Europea, “(...) la Comunidad desarrollará una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación”. Esto significa que las políticas de la UE sobre formación deberían centrarse en promover iniciativas para la cooperación y el intercambio de experiencias entre los estados miembros, manteniendo los derechos de estos estados en lo relativo al contenido y a la organización de los sistemas formativos.

En el marco de la primera Estrategia de Lisboa, los Ministros de Educación de los Estados Miembros adoptaron en 2001 un informe sobre los objetivos futuros de los sistemas de educación y formación, a conseguir antes de 2010.¹⁵³ Un año más tarde, el Consejo de Educación y la Comisión aprobaron un programa de 10 años de duración denominado “Educación y Formación 2010”. Este programa de trabajo incluía todas las acciones en los campos de la enseñanza y la formación a nivel europeo, incluyendo la formación y la enseñanza profesional. En noviembre de 2002, los Ministros de Educación de 31 países europeos, junto con la Comisión Europea, adoptaron la llamada Declaración de Copenhague con el fin de aumentar la cooperación europea en materia de formación y enseñanza profesional. Esta declaración aboga por una resolución política para dar prioridad a las políticas de enseñanza y formación a nivel europeo. Los tres objetivos principales a conseguir antes de 2010 son los siguientes:

- mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de enseñanza y formación en la Unión Europea;
- facilitar el acceso a los sistemas de enseñanza y formación;
- abrir los sistemas de enseñanza y formación a todo el mundo.

¹⁵³ Consejo de la Unión Europea, 2001.

Para poder lograr estos propósitos, se formularon trece objetivos concretos, los cuales cubrían los diferentes tipos y niveles de educación y formación formal, no formal e informal, todos ellos con vistas a conseguir un aprendizaje permanente. Los sistemas tienen que mejorar en todos los aspectos, por ejemplo, en cuanto a la formación del profesorado, a los conocimientos básicos, a la integración de las TICs, a la eficacia de las inversiones, al aprendizaje de idiomas, a la orientación continua, a la flexibilidad de los sistemas para conseguir que el aprendizaje sea accesible para todo el mundo, a la movilidad y a la enseñanza de ciudadanía. En noviembre de 2003, la Comisión Europea preparó una Comunicación en la que se presentaba una evaluación provisional sobre la implementación del programa de trabajo de “Educación y Formación 2010”, en la que se hacía un llamamiento para acelerar las reformas durante los años próximos con el fin de conseguir un compromiso político más fuerte que lograra coronar con éxito la Estrategia de Lisboa.¹⁵⁴ Ésta fue la base del informe provisional conjunto de 2004 del Consejo y de la Comisión sobre la implementación de este programa de trabajo detallado. En este Informe Provisional se hace hincapié en que la UE debe ponerse al nivel de sus principales competidores en términos de inversión y desarrollar nuevas estrategias para hacer que el aprendizaje permanente se convierta en una realidad concreta.¹⁵⁵

La necesidad de favorecer el aprendizaje permanente ha resultado esencial en el contexto del proceso de Copenhague. El objetivo es reforzar la dimensión europea de orientación informativa y de servicios de asesoramiento, permitiendo así a los ciudadanos utilizar las oportunidades de aprendizaje disponibles. La idea es hacer posible relacionar y construir sobre el aprendizaje adquirido en las diferentes etapas de la vida, tanto en un contexto formal como no formal. Las prioridades para aumentar la cooperación en esta área se sustentan en las que ya aparecían en la Comunicación de la Comisión de 2001, en la cual se insistía en hacer realidad¹⁵⁶ un espacio europeo del aprendizaje permanente, y a la que siguieron las resoluciones del Consejo sobre aprendizaje permanente (junio de 2002) y sobre la orientación permanente (mayo de 2004).

¹⁵⁴ CE, 2003a.

¹⁵⁵ OJ C 104 de 30.04.2004.

¹⁵⁶ CE, 2001b

El segundo informe provisional conjunto del Consejo y de la Comisión (2006) se centra en los avances del programa de trabajo “Educación y Formación 2010”.¹⁵⁷ En este informe se señala la necesidad de realizar un seguimiento más sistemático de la puesta en práctica de las estrategias de aprendizaje permanente, y de mejorar la información y los intercambios de experiencias en relación con el uso que se da a los recursos financieros europeos en apoyo al desarrollo de la educación y la formación. El informe resalta además que, aunque muchos estados miembros han desarrollado estrategias de aprendizaje permanente, algunas de estas estrategias siguen presentando desequilibrios, ya que se centran bien en la “empleabilidad”, bien en la recuperación de aquellas personas que han quedado “descolgadas” del sistema. Sin embargo, se presta poca atención a las oportunidades de aprendizaje de los trabajadores de más edad y de los trabajadores poco cualificados. La conclusión general del informe fue que el progreso en cuanto a la inclusión social estaba siendo demasiado lento y que se debía acelerar el ritmo de las reformas. En diciembre de 2006, los ministros europeos de formación y enseñanza profesional, los interlocutores sociales europeos y la Comisión Europea acordaron una revisión de las prioridades y las estrategias del proceso de Copenhague para aumentar la cooperación europea en este campo.

El apoyo de los estados miembros para lograr una cooperación europea se obtuvo primero en la formación profesional que en el sector de la enseñanza, tal y como demuestra la creación, en 1975, del Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional, CEDEFOP y del programa Leonardo da Vinci, en 1994. Es interesante añadir que para facilitar la movilidad de los trabajadores en el territorio de la UE, se ha desarrollado la iniciativa *Europass-Training*, la cual permite que las cualificaciones y competencias adquiridas en los estados miembros diferentes del estado de origen queden registradas en un documento personal.

Es importante señalar que la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo quiere mejorar la empleabilidad de los trabajadores, prestando una especial atención a la innovación y al desarrollo tecnológico

¹⁵⁷ OJ C 79 de 01.04.2006.

y a los nuevos sectores de empleo.¹⁵⁸ La comisión del Parlamento lo que pretende es ampliar y mejorar las inversiones en capital humano estableciendo para ello estrategias eficientes para el aprendizaje permanente de acuerdo con los acuerdos europeos, tal que iniciativas adecuadas y mecanismos para repartir los costes entre los gobiernos, empresas e individuos con el fin de disminuir la elevada tasa de abandono escolar. La comisión también defiende una accesibilidad mejor a la enseñanza primaria, secundaria y superior así como un aprendizaje continuo en el lugar de trabajo durante toda la vida, especialmente para los trabajadores poco cualificados y los trabajadores de edad avanzada.¹⁵⁹

La CES y la formación

La CES es bastante pesimista sobre los desarrollos actuales que se están realizando sobre formación. En su documento “La coordinación de la negociación colectiva 2007” resalta la necesidad de promover un enfoque de derechos equivalente en diferentes campos entre los que se encuentra la formación “(...) garantizando que los trabajadores atípicos tengan acceso a la seguridad social, las vacaciones (pagadas), la formación y el aprendizaje permanente”. En un mundo globalizado, la CES resalta que las instituciones del mercado laboral necesitan garantizar la flexibilidad y la movilidad cada vez mayor de los trabajadores.

La CES destaca que un mercado laboral moderno debe ofrecer acceso a la formación a todos los trabajadores y critica que el mercado laboral europeo no ofrece muy buenos resultados en este aspecto: “En la práctica las empresas no invierten la suficiente en formación mientras que el acceso a la misma es complicado para aquéllos que más lo necesitan (los trabajadores poco cualificados, los de edad avanzada, los desempleados de larga duración, los trabajadores temporales)”. La CES apunta a que más de 70% de trabajadores no reciben ninguna formación pagada u ofrecida por sus empresarios, y concluye que en la UE15 la situación en materia formación en el lugar de trabajo es bastante negativa.

¹⁵⁸ Comité de Empleo y Asuntos Sociales, 2005a.

¹⁵⁹ Comité de Empleo y Asuntos Sociales, 2005b.

Solidarizándose con la iniciativa FME 2005 que reivindica el derecho a la formación de cinco días por año para cada trabajador, la CES se ha comprometido con sus afiliados a apoyar dicha reivindicación. Como primer paso, la CES pedirá datos a sus miembros sobre las posibilidades de formación ofrecidas por las empresas en su país y por sectores. La CES, en particular, quiere dirigir la atención de sus miembros hacia los acuerdos sectoriales y/o intersectoriales que permitan corregir los fallos del mercado y la falta de inversión de las empresas en formación, obligando a cada empresa a contribuir a los fondos de los interlocutores sociales que tienen como objetivo la formación de los trabajadores, haciendo especial hincapié en los grupos de riesgo del mercado laboral.¹⁶⁰ Partiendo de la base de las iniciativas comunes que serán discutidas en el apartado 5.3, así como de los propios estudios realizados entre sus afiliados, la CES apuesta fuerte por más iniciativas en el campo del aprendizaje permanente en combinación con la posibilidad para los trabajadores de disfrutar de una movilidad a nivel nacional, sectorial y local.¹⁶¹

La formación en Europa: algunas tendencias

En la mayoría de los países europeos la enseñanza formal, ofertada por el estado, tiene como objetivo a los trabajadores que se incorporan al mercado laboral, a los más jóvenes y, en algunas ocasiones, a los trabajadores que se reincorporan al mercado laboral. Dependiendo de los sistemas de enseñanza, los países tienen bien políticas educativas y laborales totalmente separadas, bien organizan la enseñanza mayoritariamente en conjunto con el empleo. Sin embargo, todos los gobiernos de los estados miembros coinciden en no invertir grandes cantidades en educación y formación para los trabajadores, con la excepción de actividades de formación para desempleados o para aquéllos con una posición desfavorecida en el mercado laboral. En el año 2003, los estados miembros de la UE15 gastaron en total casi 26 billones de euros en formación para los desempleados y para los grupos considerados objetivos especiales (casi el 40% del total de las políticas de gastos para el mercado laboral), siendo el 60% restante

¹⁶⁰ CES, 2006a.

¹⁶¹ CES, 2007.

destinado a iniciativas de empleo, a la integración de los trabajadores discapacitados y a la creación directa de empleo.¹⁶²

Los trabajadores con un trabajo remunerado disfrutaban de menos gasto público o facilidades para mantenerse al día frente a los posibles cambios laborales. Éstos dependen de los cursos de formación para adultos ofertados por las autoridades locales o por proveedores comerciales, de los cursos que deben costearse ellos mismos fuera del horario laboral, o de los cursos pagados y organizados por sus empresarios. Las condiciones de estos recursos formativos ofrecidos por las empresas varían enormemente: desde la formación ofrecida libremente y en horario laboral, hasta ofertas donde el trabajador (parcialmente) tiene que pagarse y/o asistir a cursos fuera del trabajo.

Si hacemos un estudio comparativo de los resultados obtenidos en la cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones del Trabajo (*EWCS, European Working Conditions Survey*), realizada en 2005, con los datos de las encuestas previas podemos ver que el acceso a la formación en Europa no ha mejorado mucho, y que desde 1995 los niveles de formación no han aumentado.¹⁶³ En 2005, el 26% de los encuestados en la UE27 había recibido, en el año anterior, algún tipo de formación pagada por los empresarios,¹⁶⁴ más un 5% pagada por el propio trabajador.¹⁶⁵ Estas cifras incluyen a los trabajadores que trabajan por cuenta propia. Cuando nos fijamos en la mano de obra dependiente, la cuota de formación pagada por el empresario es solamente un 29% mayor.¹⁶⁶ La EWCS muestra los siguientes resultados:

- Por países, la media de las cuotas de aquéllos que recibieron formación por parte de sus empresarios en el año previo varía del 53% (Finlandia), del 51% (Suecia), pasando por el 41% de Bélgica, el 39% en el Reino Unido, el 36% en Dinamarca, el 32% en los

¹⁶² Eurostat, 2005.

¹⁶³ Parent-Thirion *et al*, 2007, 48; Resumen de la cuarta EWCS, 2007, 1.

¹⁶⁴ Parent-Thirion *et al*, 2007, Anexo 3: tablas estadísticas, q28a_1. En la UE15 esta cifra era, con el 27%, sólo ligeramente superior.

¹⁶⁵ Parent-Thirion *et al*, 2007, Fig. 5.14.

¹⁶⁶ Parent-Thirion *et al*, 2007, Anexo 3: tablas estadísticas, q28a_1.

Países Bajos, el 26% en Polonia y el 25% en Alemania hasta el 19% de España y el 16% de Hungría (y el 8% en Bulgaria);

- Las diferencias globales por género continúan siendo bajas: el 25% de los hombres encuestados recibieron formación por parte de los empresarios en el año anterior, frente al 27% de las mujeres;
- Aquéllos con edades comprendidas entre los 25 y los 39 años recibieron más formación (29%) que los trabajadores con menos de 25 años (21%), que los trabajadores con edades comprendidas entre los 40 y 54 años (27%) y, especialmente, que aquéllos con 55 años o mayores (19%);
- Los trabajadores con un mayor nivel educativo recibieron también más formación: sólo un 10% de aquéllos con estudios primarios recibieron formación durante los 12 meses anteriores, frente al 41% de los trabajadores con una titulación superior;¹⁶⁷
- Los trabajadores de la administración pública (44%), del sector de la enseñanza y de la sanidad (ambos con un 42%) recibieron dos veces más formación que aquéllos que trabajaban en el sector privado (21% de media, pero con un 24% en el sector manufacturero);¹⁶⁸
- La formación es impartida en buena parte a los trabajadores con contrato fijo (31%), aunque la diferencia con aquéllos que tienen un contrato de duración determinada no es muy grande (29%); los trabajadores con un contrato a través de una agencia de trabajo temporal (18%) o sin contrato (11%) son los que reciben una menor formación¹⁶⁹; además, los trabajadores a tiempo parcial reciben en la UE27 un 5% menos de formación que sus colegas a tiempo completo;¹⁷⁰
- En los casos en los que se imparte formación, el promedio anual de días de formación remunerados es bajo: el 60% recibió entre uno y cinco días y el 20% entre seis y diez días de formación¹⁷¹.

¹⁶⁷ Resumen de la cuarta EWCS, 2007, 6.

¹⁶⁸ Parent-Thirion *et al*, 2007, Tabla 5.3.

¹⁶⁹ Resumen de la cuarta EWCS, 2007, 6.

¹⁷⁰ Parent-Thirion *et al*, 2007, Table 5.3.

¹⁷¹ Resumen de la cuarta EWCS, 2007, 6.

Merece la pena estudiar la relación entre el trabajo y las cualificaciones, tal y como muestra la EWCS. Los trabajadores perciben que sus obligaciones corresponden correctamente con sus cualificaciones o se sienten que no cumplen con sus expectativas formativas (esto es, que necesitan más formación) o que, por el contrario, se sienten sobrecualificados para el desempeño de sus obligaciones. En la UE27 una pequeña mayoría (52%) confirma que su trabajo y sus cualificaciones sí se corresponden, el 35% siente que sus cualificaciones están por encima de sus tareas laborales y un 13% considera que sus cualificaciones están por debajo de sus tareas laborales. El sentirse muy cualificado para su puesto de trabajo varía ampliamente entre los países, sin un modelo claro. Entre los países que tratamos en este libro, el Reino Unido tiene en este caso la mayor tasa (43%), seguido de Hungría (41%), mientras que sólo un 21% de los finlandeses encuestados se sintieron demasiado cualificados para sus puestos de trabajo. Las tasas de los otros países se mantienen con unas cifras intermedias. Las mujeres se sentían un poco menos cualificadas que los hombres (2 puntos porcentuales por debajo), y los trabajadores de 55 años y mayores un poco menos que los jóvenes.¹⁷² Las variaciones sectoriales son bastante limitadas. Desgraciadamente, debido a un cambio que se realizó en las preguntas de la encuesta, estas cifras no se pueden comparar con los resultados de las EWCS anteriores.

5.3. La negociación colectiva y la formación

La relación entre la formación de los trabajadores y la negociación colectiva no es una relación fácil. La negociación colectiva puede preparar el terreno para:

- Las iniciativas de formación, tal que las remuneraciones tras la finalización de los estudios/los exámenes,
- Las facilidades formativas, tal que los costes, el tiempo y las ofertas formativas,

¹⁷² Parent-Thirion *et al*, 2007, Anexo 3: tablas estadísticas, q27.

- Los niveles de formación necesarios para trabajos o profesiones especiales,
- Los derechos de formación,
- El reconocimiento de la formación recibida en el trabajo.

Las decisiones sobre cómo los trabajadores pueden hacer cursos de formación, bajo qué condiciones y con qué consecuencias para el salario, la movilidad laboral y las perspectivas de formación futuras se toman por los directores de los operarios y por los supervisores. No obstante, las cláusulas de los convenios colectivos sobre formación pueden tener algunas diferencias en cuanto a las condiciones de las prácticas de formación.

A menudo se da por hecho que los convenios colectivos fomentan la formación continua e impulsan la participación formativa. Sin embargo, sólo los estudios y las investigaciones confirman parcialmente esta suposición. Los sindicatos de un buen número de estados miembros de la UE han conseguido negociar algunos acuerdos de formación, aunque no siempre han logrado, y no para todas las categorías de trabajadores, asegurar su implementación. Es un error claro por tanto considerar que la formación es un asunto sobre el que no existe controversia en las relaciones industriales.¹⁷³ Varias pruebas empíricas van encaminadas en esta dirección. Mytzek-Zühlke, por ejemplo, analizó para el año 1999, las diferencias existentes entre las actividades de formación profesional en algunas empresas de Dinamarca, Alemania, Suecia y el Reino Unido, descubriendo que sólo el 32% de los empleados de las empresas alemanas con 10 ó más trabajadores participaban en programas de formación continua, en comparación con el 61 % de Suecia, el 53% de Dinamarca y el 49% del Reino Unido. Las medidas acordadas colectivamente para fomentar la formación continua tuvieron un gran efecto en las tasas de participación del Reino Unido. Por otro lado, los convenios colectivos de empresa impulsaron también en Alemania la formación continua de una forma significativa mientras que, por el contrario, los acuerdos industriales mostraron no haber tenido efecto alguno.¹⁷⁴

¹⁷³ Heyes, 2007, 243.

¹⁷⁴ Citado in Vogel, 2006.

Un estudio sobre empresas alemanas reveló que en 2004 el 84% de éstas habían ofrecido algún tipo de formación continua.¹⁷⁵ Alrededor del 56% de los empresarios cuestionaban, sin embargo, la necesidad creciente de este tipo de formación. Más de dos tercios de estos empresarios argumentaban que dicha formación era también, o en particular, una responsabilidad de los trabajadores. Querían que sus trabajadores fueran más diligentes con los esfuerzos que mostraban en cuanto a su disposición para la formación continua, y que así pudieran proteger su propia empleabilidad. Aquí queda reflejado el dilema de la formación continua. ¿Es la formación una necesidad general en la que empresarios y trabajadores deberían ser conjuntamente responsables, o es parte de las estrategias de los Recursos Humanos, dejando el reto a los trabajadores individuales?

En 2006 este dilema dio lugar a un conflicto entre el sindicato alemán IG Metall y los empresarios. Ambas partes resaltaban la importancia de la formación continua para el futuro de los trabajadores y de las empresas alemanas: la Confederación de Asociaciones Patronales Alemanas (BDA) se refirió a este hecho como “una misión futura para la empresas, pero también para los empleados, con el fin de poder asegurar la competitividad, las capacidades innovadoras y la empleabilidad”. Sin embargo, las discrepancias comenzaron cuando hubo que poner en práctica este principio. Mientras que IG Metall optó por un convenio colectivo a nivel industrial, comprometiendo a los empresarios a determinar sus necesidades de mano de obra y a discutir los esquemas de formación continua con sus trabajadores, la BDA argumentaba que las empresas necesitaban unos esquemas de formación continua que permitieran realizar unos ajustes rápidos e individuales para un entorno laboral continuamente cambiante. Esto último podría permitir a las empresas ejercer su autonomía en los procesos de toma de decisión relacionados con la formación continua, y poder así controlar el tema de la formación a nivel empresarial.¹⁷⁶

El riesgo de que los grupos minoritarios no puedan acceder a la formación se puede incrementar si no existen unos acuerdos a nivel industrial. Esto quedaba patente en el proyecto SEVEMPLOI, que examinaba el progreso

¹⁷⁵ El Instituto Cologne, 2005.

¹⁷⁶ Vogel, 2006.

de las mujeres que trabajan en el comercio minorista y en el sector financiero, en ocho países: Dinamarca, Francia, Alemania, Irlanda, Italia, España, Suecia y el Reino Unido (1998-2001). En ambos sectores, las mujeres en puestos subalternos se solían encontrar con bastantes dificultades para obtener formación en el uso de nuevas tecnologías. Esto estaba en clara contraposición con el hecho de que las organizaciones para las que estas mujeres trabajaban avanzaban rápidamente en cuanto al uso e implementación de las TICs, por ejemplo, minoristas que utilizaban cajas informatizadas vinculadas a la gestión de las cadenas de suministros; mientras, las mujeres que trabajaban en el sector financiero iban progresivamente trabajando con sistemas informáticos integrados. Los investigadores concluyeron que la formación variaba considerablemente en los ocho países, oscilando desde los convenios en Alemania con unos esquemas de formación profesional que ofrecían una preparación adecuada, hasta los ejemplos del Reino Unido y España, que contaban con una amplia tasa de mujeres que no habían recibido ningún tipo de formación. En todos los países, sin embargo, la formación en el lugar de trabajo y el aprendizaje a través de la observación a otros compañeros era algo bastante común. El proyecto reveló que existía una tendencia hacia los niveles decrecientes de formación, con unos tipos de aprendizaje y formación profesional que no se volvían a ofrecer a las mujeres que ocupaban los puestos subalternos.¹⁷⁷

A pesar de las disputas a nivel nacional y sectorial, los interlocutores sociales europeos han asumido la responsabilidad de fomentar y coordinar actividades conjuntas de este campo. En mayo de 2006 presentaron su informe de evaluación sobre los cuatro años de actividades conjuntas para promocionar el desarrollo continuo de competencias y cualificaciones en Europa. Ambas partes acordaron que el desarrollo de las competencias es un aspecto fundamental si Europa tiene que convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Adoptaron, por tanto, un marco de acciones sobre el aprendizaje permanente, en el que identificaron herramientas prácticas para los interlocutores sociales que pudieran ser utilizadas a nivel nacional, sectorial y empresarial. En 2006 llevaron a cabo una evaluación exhaustiva en la que se estudiaron de cerca más de 350 iniciativas de los interlocutores sociales. 108 de estas iniciativas

¹⁷⁷ Webster *et al*, 2001.

esperaban conseguir identificar cuáles eran las necesidades formativas, 89 pretendían encontrar formas para validar las competencias, 53 intentaban informar y guiar a las empresas o trabajadores y 100 esperaban activar los recursos eficientemente. Más de 70 iniciativas se interesaban por los ejemplos de buenas prácticas empresariales y 280 abarcaban iniciativas de interlocutores sociales a nivel nacional y sectorial. Para elaborar el programa de trabajo de 2006-2008, este análisis fue el que se tomó como punto de partida.¹⁷⁸

5.4. La formación según los datos del *Indicador Salarial*

La formación en los países objeto de estudio

En esta sección utilizaremos los datos de la encuesta del *Indicador Salarial* para saber un poco más sobre las experiencias de los trabajadores en cuanto a la formación. La encuesta del *Indicador Salarial* incluye tres preguntas sobre formación:

- *¿Has recibido formación PAGADA u ofertada POR TU EMPRESA en los últimos 12 meses para mejorar tus capacidades?* Las respuestas abarcan desde “ningún día”, 1-2 días, 3-6 días, 1-4 semanas, 1-3 meses, 3-6 meses, 1/2 – 1 año hasta 1 año o más, con la opción también de seleccionar “No sabe”. No tenemos datos disponibles ni de Dinamarca ni del Reino Unido.
- *¿Has recibido formación PAGADA POR TI en los últimos 12 meses para mejorar tus capacidades?* En este caso el tipo de respuestas es similar al de la pregunta anterior. No tenemos datos disponibles de Dinamarca, Finlandia ni del Reino Unido.
- *¿Cuánto tiempo de formación en el trabajo crees que es necesario para poder desarrollar tu trabajo satisfactoriamente?* Las respuestas que se pueden seleccionar van desde “nunca (1)” hasta “diariamente (5)”, con la opción de seleccionar “no aplicable”. No tenemos datos disponibles de Dinamarca, Alemania, Hungría, Polonia ni del Reino Unido.

¹⁷⁸ Interlocutores Sociales Europeos, 2006.

Las dos primeras preguntas conjuntamente cubren las mismas preguntas que las expuestas en la EWCS; la tercera se centra más en las aptitudes formativas y en las expectativas del trabajador individual, independientemente de su situación formativa real.

En cuanto a la formación ofrecida por el empresario durante el último año, podemos ver en la Tabla 5.1 que la mayoría de los trabajadores en Finlandia (67%), Bélgica y Polonia (ambos con un 62%) y los Países Bajos (61%) recibieron dicho tipo de formación. En Hungría y Alemania las cifras sólo incluían a la mitad de los trabajadores (52% y 51% respectivamente) y en España a una escasa minoría (43%). Estas cifras son considerablemente mayores, de los 14 puntos porcentuales de Finlandia hasta los 29 puntos porcentuales de los Países Bajos, que las cifras procedentes de la EWCS2005 sobre la misma cuestión, aunque la clasificación para los países se mantiene exactamente igual. A igual que en el caso de los salarios bajos, en el tema de la formación se aprecian diferencias considerables entre los resultados procedentes del *Indicador Salarial* y los datos procedentes de otras fuentes europeas. Solemos atribuir dichas diferencias a un efecto de autoselección: los visitantes del *Indicador Salarial* probablemente encontrarán más dificultades para progresar en su trabajo, esto es, más obstáculos para recibir formación que los trabajadores representados en las otras fuentes.

En cinco de los siete países analizados, alrededor de dos tercios de la formación ofrecida por el empresario duró menos de una semana al año, excepto en el caso de Polonia (tres cuartos) y España (la mitad). Para un 20% aproximadamente (en Polonia un 15%) de aquéllos que recibieron dicha formación, ésta tuvo una duración de entre 1-2 semanas, y para un 10-20% duró 3 semanas o más (excepto en el caso de España, con una cifra del 30%). Los Países Bajos, Polonia y España muestran los mayores porcentajes de empleados que reciben formación con una duración de, al menos, un mes. Si echamos una ojeada a la duración media de los períodos formativos, el caso alemán presenta el índice más bajo: esto puede deberse a la gran inversión que se hace en el sistema de aprendizaje dual en Alemania.

En Alemania, los Países Bajos, Polonia y España la media de formación ofrecida por el empresario tiene una duración ligeramente superior a los 5 días al año.

Tabla 5.1. Incidencia y promedio de los días de formación costeados por los empresarios durante el último año, desglose por países

	BE	FI	DE	HU	NL	PL	ES
Nada de formación	38%	33%	49%	48%	39%	38%	57%
Formación	62%	67%	51%	52%	61%	62%	43%
de 1 – 2 días	19%	22%	16%	19%	18%	22%	9%
3 – 6 días	24%	23%	21%	14%	21%	21%	12%
1 – 2 semanas	12%	13%	10%	10%	10%	9%	9%
3 – 4 semanas	4%	4%	3%	5%	5%	5%	5%
1 – 2 meses	1%	2%	1%	4%	2%	2%	2%
2 meses o más	2%	2%	1%	-	4%	3%	5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	19,000	3,143	12,893	480	88,721	571	14,172
Promedio n° de días	4,4	5,1	3,3	4,1	5,7	5,2	5,9
Desviación típica	8,6	9,8	7,2	7,8	11,3	10,7	12,9

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: El número medio de días de formación incluye a los individuos que no han recibido formación alguna

Por lo que respecta a la formación pagada por el propio trabajador durante el último año, la Tabla 5.2 nos muestra que un tercio de los trabajadores polacos y españoles siguen este tipo de formación. Esta cifra es dos veces mayor, aproximadamente, que en Bélgica y Los Países Bajos. Los alemanes y los húngaros se mantienen en una posición intermedia. El resultado tan elevado en España parece ser la otra cara de la moneda de las escasas cifras de formación en la empresa que se dan en este país. Sin embargo, los cursos de formación de al menos un mes de duración son más comunes en España, abarcando a uno de cada seis trabajadores en general y a dos tercios de aquéllos que pagan por su propia formación. Por otro lado, la duración de los períodos formativos de los trabajadores húngaros que costean su propia formación es bastante bajo: 1-2 días para la mitad de aquellos trabajadores que se pagan su propia formación. Estos resultados quedan reflejados en el impresionante promedio de los períodos formativos sufragados por los trabajadores en España (más de 11 días), frente a la media del caso húngaro (menos de dos días), con los otros cuatro países ocupando una posición intermedia. En tres países (España, Hungría y Dinamarca), la duración media de la formación pagada por el propio trabajador es mayor que la ofrecida por el empresario. En los otros tres países ocurre justo lo contrario.

Tabla 5.2. Incidencia y promedio de los días de formación costeados por el propio trabajador durante el último año, desglose por países

	BE	DE	HU	NL	PL	ES
Nada de formación	81%	74%	79%	83%	65%	67%
Formación	19%	26%	21%	17%	35%	33%
de 1 – 2 días	5%	8%	10%	5%	7%	3%
3 – 6 días	4%	6%	4%	3%	8%	3%
1 – 2 semanas	3%	4%	3%	2%	5%	4%
3 – 4 semanas	2%	2%	1%	2%	4%	3%
1 – 2 meses	1%	1%	3%	1%	3%	3%
2 meses o más	5%	6%	-	5%	9%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	10242	12630	436	47374	552	6025
Promedio n° de días	3,7	4,4	1,8	3,6	7,5	11,7
Desviación típica	12,0	12,8	6,2	12,1	16,4	20,7

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: El número medio de días de formación incluye a los individuos que no han recibido formación alguna

La Tabla 5.3 refleja la incidencia de las diferentes formas de formación: (sólo) pagada por el empresario, (sólo) pagada por el trabajador, una combinación de ambas posibilidades o sin formación alguna. Los porcentajes que recibieron sólo formación pagada por el empresario varían del 50% en Bélgica y el 49% en los Países Bajos hasta el 20% de España. En cuanto a la formación pagada por el propio trabajador, España lidera el ranking con un 17%, mientras que Bélgica (6%) y los Países Bajos (5%) presentan las cifras más bajas. En el caso de que la formación se financie por el empresario y por el trabajador, Polonia destaca por su cifra elevada (24%), seguida de España (16%) y con Bélgica, los Países Bajos y Hungría al final de la lista. Las cifras disponibles nos llevan a un doble descubrimiento. En primer lugar, y aunque no sugerimos que sea fácil lograr un equilibrio sencillo entre las dos formas de formación, es predecible que donde existe un número considerable de trabajadores que no pueden contar con la formación ofrecida por sus empresarios, no les queda otra opción que costárselo ellos mismos. En segundo lugar, nuestros datos sugieren que los empleados que reciben formación pagada por los empresarios también suelen seguir formación financiada por ellos mismos.

Tabla 5.3. Incidencia de la formación pagada por los empresarios, autofinanciada, ambas posibilidades combinadas y nada de formación durante el último año, desglose por países

	Sólo formación pagada por el empresario	Sólo formación autofinanciada	Formación pagada por el empresario + autofinanciada	Nada de formación	Total
Bélgica	50	6	12	32	100%
Alemania	37	12	14	37	100%
Hungría	40	8	12	40	100%
Países Bajos	49	5	12	34	100%
Polonia	37	11	24	28	100%
España	20	17	16	48	100%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

En la Tabla 5.4 presentamos los resultados sobre las opiniones de los trabajadores a la pregunta de la encuesta de si la formación para el trabajo podría serles útil. La tabla muestra que los trabajadores españoles valoran la formación mucho más que en el resto de los cinco países con los que se hizo el comparativo. Por el contrario, los trabajadores belgas y holandeses son más escépticos sobre el valor formativo; sus colegas finlandeses y británicos se mantienen en una posición intermedia.

Tabla 5.4. Porcentajes de empleados que piensan que la formación puede serles útil para su trabajo y promedio por países

	BE	FI	NL	ES	UK
Nunca	14%	7%	16%	9%	12%
A veces	26%	23%	30%	12%	22%
De forma regular	34%	33%	34%	20%	27%
A menudo	19%	27%	16%	25%	24%
Diariamente (siempre)	7%	10%	4%	34%	15%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	18,234	3,152	81,778	14,074	493
Media (1=nunca, ... , 5=diariamente)	2,8	3,1	2,6	3,6	3,1
Desviación típica	1,1	1,1	1,1	1,3	1,2

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

La formación en los sectores objeto de estudio

Tras haber presentado la frecuencia por países para las tres preguntas de la encuesta anteriormente mencionadas, a continuación presentamos las

diferencias existentes según los sectores. La Tabla 5.5 nos ofrece una visión general de las cifras de trabajadores que confirman haber recibido algún tipo de formación pagada por su empresa durante los últimos doce meses, comparado por países y por sectores (no están incluidos Hungría y Polonia por la escasez de datos relativos a los sectores). Aunque los países difieren de forma significativa en la incidencia de formación ofrecida por el empresario, se puede observar, sin embargo, que existe una gran similitud en cuanto a la clasificación sectorial. En los cinco países las mayores cifras de empleados que reciben formación por parte de los empresarios son aquéllos que trabajan en el sector de los suministros, las finanzas, el sector público y la educación. Otros cinco sectores (la agricultura, hostelería/restauración/catering, la construcción, el comercio mayorista/minorista y los transportes y las comunicaciones) son los que presentan unas cifras más bajas.

En la Tabla 5.6 se ofrece el promedio de días de formación financiados por los empresarios según los sectores y según los países. En este caso, el ranking de los sectores es algo menos consistente que el de países. De nuevo el sector de las finanzas y el sector público (excepto en España) aparecen en la parte superior de la lista, aunque el sector sanitario tiene en este caso unas cifras menores de días de formación que las que presentaba en la Tabla 5.5, y las cifras para los suministros en Finlandia y Alemania son bastante mediocres. Sin embargo, los sectores de la construcción, la hostelería/restauración/catering y el comercio mayorista/minorista vuelven a ser de nuevo los sectores con las cifras más bajas. La diferencia formativa existente entre estos tres sectores últimos con el resto de los sectores es bastante baja debido a la combinación, por un lado, de una incidencia baja de formación y, por otro lado, de un número bajo de días formativos. En esta ocasión, sin embargo, el sector agrícola varía según los países. Es sorprendente, por otra parte, el número tan bajo de días de formación existentes para el sector de la educación en Bélgica, Alemania y España.

La Tabla 5.7 también nos ofrece un desglose por sectores para la incidencia de formación autofinanciada por los trabajadores. En este caso, el sector de la educación ocupa el primer puesto de la clasificación en esos cuatro países, seguido del sector sanitario. Este último se sitúa también entre los mayores puestos de la Tabla 5.5 sobre la formación pagada por el empresario, sin embargo, los otros tres sectores analizados, esto es, el sector público, el de las finanzas y el de los suministros aparecen ahora, en la tabla

5.7, en unas posiciones más bajas, especialmente notable en el caso de las finanzas en Bélgica y de los suministros en Alemania, los Países Bajos y España. Un sencillo compromiso entre los cursos financiados por las empresas y los costeados por los trabajadores no parece que sea algo que ocurra de forma habitual: los sectores con las cantidades más bajas de días autofinanciados están bastante dispersos entre los países, y no se pone de manifiesto un modelo general para los diferentes sectores.

La Tabla 5.8 muestra el alto número de días de formación autofinanciados que existe en España: en cada sector, este número es hasta dos o tres veces mayor que en los otros tres países. La tabla también nos deja ver que las clasificaciones sectoriales, respecto al número de días de formación autofinanciados, varían enormemente según los países. Sólo el sector de la educación se mantiene en una posición considerablemente alta en el ranking pero, por ejemplo, el sector sanitario presenta una clasificación más variada que en la tabla 5.7.

La combinación de la incidencia y de las cantidades de días autofinanciados también varía considerablemente. Las combinaciones con los rankings más bajos aparecen en el sector agrícola de Bélgica, Alemania y los Países Bajos, en el sector manufacturero de los Países Bajos, en el comercio mayorista/minorista de Bélgica y España, en el sector hotelero y de restauración de Alemania y España y, finalmente, en el sector de los transportes y las comunicaciones de Alemania.

Por último, en la tabla 5.9 presentamos el promedio sobre las opiniones de los trabajadores (en una escala de 5) para conocer si consideran que la formación puede resultarles de ayuda; incluimos en esta tabla también la clasificación sectorial. Estas opiniones son, claramente, más positivas en España y Alemania. En lo que respecta a los países, éstos sólo muestran variaciones limitadas según el sector del que se trate: excepto en el caso de Finlandia, las diferencias entre las mayores y las menores puntuaciones son de un máximo de 0,5 puntos porcentuales. Las clasificaciones sectoriales muestran también un modelo bastante disperso. Por término medio, los trabajadores de otros servicios comerciales valoran la formación de forma muy positiva, lo mismo que ocurre con los trabajadores del sector suministros de cuatro países (excepto Alemania) y con los trabajadores del sector agrícola de Finlandia y Alemania. Los trabajadores en la hostelería/restauración/catering de todos los países valoran poco la

formación, seguidos de aquéllos del comercio mayorista/minorista (excepto en Alemania). Los trabajadores de la construcción de los cinco países estiman también que recibir algún tipo de formación no les sería de gran ayuda.

Comprobamos también si las opiniones sobre la formación variaban entre aquéllos que ya habían recibido algún tipo de formación durante el año anterior y los que no habían recibido formación alguna. ¿Valoran los trabajadores más la formación si ya se han familiarizado anteriormente con ella? En Bélgica, Finlandia y los Países Bajos las cifras medias de aquéllos que habían recibido formación pagada por el empresario, y que consideraban que “la formación sí sería de gran ayuda”, eran algo mayores que las cifras de aquéllos que no habían recibido ese tipo de formación, excepto en España, en donde las cifras entre los dos grupos coincidían. En Bélgica, los Países Bajos y España las opiniones de aquéllos que se habían costeadado ellos mismos la formación recibida figuraban también por encima de aquéllos que no se habían autofinanciado formación alguna, con 0,3, 0,2 y 0,2 puntos porcentuales respectivamente. Tal y como cabría esperar, en estos tres países los trabajadores que se habían costeadado ellos mismos su formación mostraban en términos generales las opiniones más positivas.

Tabla 5.5. Incidencia de formación pagada por los empresarios, esto es, trabajadores que han recibido al menos un día de formación durante el último año y su ranking, según los sectores, de mayor a menor incidencia, desglose por países y sectores

	BE		FI		DE	
	incidence	ranking	incidence	ranking	incidence	ranking
Agricultura	52%	10	0%	13	26%	13
I. manufacturera	59%	8	60%	8	50%	7
Suministros	79%	1	88%	2	59%	4
Construcción	47%	12	53%	12	36%	11
Mayorista/minorista	51%	11	59%	9	44%	10
Hotel, rest., cater.	41%	13	54%	11	28%	12
Transport, com.	56%	9	57%	10	47%	9
Finanzas	76%	2	90%	1	69%	1
Otros serv.	66%	6	67%	7	52%	6
Sector público	76%	3	86%	3	68%	2
Educación	70%	5	74%	5	58%	5
Sanidad	74%	4	77%	4	59%	3
Otros	64%	7	68%	6	50%	8
Total	63%		67%		51%	
N	19,000		3,143		12,893	

	NL		PL		ES	
	incidence	ranking	incidence	ranking	incidence	ranking
Agricultura	42%	12	60%	7	34%	10
I. manufacturera	55%	9	59%	9	42%	8
Suministros	80%	1	79%	1	56%	2
Construcción	55%	10	55%	10	31%	12
Mayorista/minorista	51%	11	68%	3	34%	11
Hotel, rest., cater.	42%	13	20%	13	29%	13
Transport, com.	56%	7	50%	11	51%	4
Finanzas	75%	3	76%	2	59%	1
Otros serv.	65%	6	68%	4	43%	7
Sector público	79%	2	60%	8	55%	3
Educación	71%	5	61%	5	48%	5
Sanidad	71%	4	47%	12	45%	6
Otros	55%	8	61%	6	38%	9
Total	61%		62%		43%	
N	88,721		571		14,172	

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 5.6. Promedio de días de formación costeados por los empresarios y su ranking según los sectores, de mayor a menor número de días, desglose por países y sectores.

	BE		FI		DE	
	Pr.días	ranking	Pr.días	ranking	Pr.días	ranking
Agricultura	6.3	3	6.8	2	5.1	1
I. manufacturera	6.6	2	7.6	1	4.6	2
Suministros	2.8	12	0.0	13	4.0	3
Construcción	4.2	7	5.4	3	3.8	4
Mayorista/minorista	5.0	4	5.0	6	3.4	5
Hotel, rest., cater.	3.9	8	5.3	4	3.3	6
Transport, com.	8.7	1	3.9	10	3.2	7
Finanzas	4.3	5	4.4	9	3.2	8
Otros serv.	4.2	6	4.8	7	3.0	9
Sector público	3.6	9	5.0	5	2.9	10
Educación	3.3	10	4.6	8	2.9	11
Sanidad	3.1	11	3.1	12	1.9	12
Otros	2.7	13	3.7	11	1.9	13
Total	4.4		5.1		3.3	
N	19,000		3,143		12,893	

	NL		PL		ES	
	Pr.días	ranking	Pr.días	ranking	Pr.días	ranking
Agricultura	8.7	3	9.0	1	7.9	2
I. manufacturera	10.4	1	2.8	10	6.3	6
Suministros	3.5	12	2.7	11	4.6	11
Construcción	5.6	6	6.7	2	5.3	9
Mayorista/minorista	6.0	5	6.2	5	5.9	7
Hotel, rest., cater.	4.8	9	4.4	9	5.5	8
Transport, com.	8.7	2	5.6	7	8.4	1
Finanzas	5.3	7	6.4	4	6.3	5
Otros serv.	5.3	8	5.6	6	6.7	4
Sector público	6.3	4	2.4	12	7.2	3
Educación	4.0	11	5.3	8	4.2	12
Sanidad	4.2	10	6.4	3	5.1	10
Otros	3.1	13	0.2	13	3.7	13
Total	5.7		5.2		5.9	
N	88,721		571		14,172	

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 5.7. Incidencia de formación autofinanciada y su ranking según los sectores, de mayor a menor incidencia, desglose por países y sectores

	BE		DE		NL	
	incidenci	ranking	incidenci	ranking	incidenci	ranking
Agricultura	19%	6	21%	10	14%	11
I. manufacturera	17%	10	25%	7	14%	12
Suministros	19%	7	19%	13	15%	10
Construcción	15%	12	30%	4	12%	13
Mayorista/minorista	15%	11	21%	11	15%	9
Hotel, rest., cater.	20%	5	21%	12	18%	7
Transport, com.	17%	9	26%	6	17%	8
Finanzas	14%	13	31%	3	22%	2
Otros serv.	22%	3	28%	5	20%	5
Sector público	18%	8	24%	8	20%	4
Educación	27%	1	40%	1	22%	1
Sanidad	23%	2	36%	2	20%	3
Otros	21%	4	23%	9	20%	6
Total	19%		27%		17%	
N	10,266		12,765		47,374	

	PL		ES	
	incidenci	ranking	incidenci	ranking
Agricultura	60%	2	44%	2
I. manufacturera	32%	8	30%	10
Suministros	35%	6	26%	12
Construcción	32%	9	30%	9
Mayorista/minorista	39%	5	23%	13
Hotel, rest., cater.	33%	7	28%	11
Transport, com.	21%	13	30%	8
Finanzas	29%	12	33%	7
Otros serv.	30%	10	34%	6
Sector público	29%	11	39%	5
Educación	61%	1	52%	1
Sanidad	43%	4	43%	3
Otros	50%	3	43%	4
Total	35%		33%	
N	552		6,025	

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 5.8. Promedio de días de formación autofinanciados y su ranking según los sectores, de mayor a menor número de días, desglose por países y sectores

	BE		DE		NL	
	Pr. días	ranking	Pr. días	ranking	Pr. días	ranking
Agricultura	3.0	13	1.3	13	2.5	12
I. manufacturera	3.3	12	4.1	8	2.7	11
Suministros	3.4	10	3.7	10	3.7	8
Construcción	3.4	8	4.5	7	2.2	13
Mayorista/minorista	3.5	7	3.6	11	3.3	10
Hotel, rest., cater.	3.4	9	3.6	12	4.0	6
Transport, com.	4.1	5	4.0	9	3.3	9
Finanzas	3.3	11	5.5	2	4.9	2
Otros serv.	4.1	4	5.7	1	4.3	5
Sector público	4.3	2	4.9	5	4.6	3
Educación	4.2	3	5.3	3	4.9	1
Sanidad	3.6	6	5.0	4	3.9	7
Otros	4.7	1	4.9	6	4.5	4
Total	3.7		4.4		3.6	
N	10,266		12,765		47,374	

	PL		ES	
	Pr. días	ranking	Pr. días	ranking
Agricultura	11.7	3	15.6	2
I. manufacturera	7.6	7	10.6	8
Suministros	11.3	4	10.1	10
Construcción	6.9	8	11.5	7
Mayorista/minorista	7.9	6	7.5	13
Hotel, rest., cater.	12.2	2	9.3	11
Transport, com.	4.9	12	9.0	12
Finanzas	4.3	13	10.4	9
Otros serv.	6.1	10	12.7	5
Sector público	5.9	11	12.2	6
Educación	14.8	1	19.3	1
Sanidad	8.4	5	13.5	4
Otros	6.5	9	14.7	3
Total	7.5		11.7	
N	552		6,025	

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 5.9. Valores medios sobre la opinión de si la formación para el trabajo podría ser útil y su ranking según los sectores, de mayor a menor media, desglose por países y sectores

	BE		FI		NL	
	Opinión media	ranking	Opinión media	ranking	Opinión media	ranking
Agricultura	2.8	7	5.0	1	2.4	12
I. manufacturera	2.8	6	3.0	9	2.6	7
Suministros	2.9	2	3.8	2	2.7	3
Construcción	2.7	11	3.0	10	2.6	8
Mayorista/minorista	2.6	12	3.0	12	2.5	10
Hotel, rest., cater.	2.5	13	2.8	13	2.3	13
Transport, com.	2.7	9	3.1	6	2.5	11
Finanzas	2.8	3	3.4	3	2.7	6
Otros serv.	2.9	1	3.2	5	2.8	1
Sector público	2.8	4	3.0	7	2.7	4
Educación	2.7	10	3.0	8	2.7	5
Sanidad	2.8	8	3.3	4	2.7	2
Otros	2.8	5	3.0	11	2.6	9
Total	2.8		3.1		2.6	
N	18,234		3,152		81,778	
Desviación típica	1.1		1.1		1.1	

	ES		UK	
	Opinión media	ranking	Opinión media	ranking
Agricultura	3.8	2	2.3	13
I. manufacturera	3.6	7	3.0	8
Suministros	3.8	3	3.5	1
Construcción	3.6	8	3.2	3
Mayorista/minorista	3.4	13	3.1	5
Hotel, rest., cater.	3.4	12	2.7	12
Transport, com.	3.7	5	3.0	7
Finanzas	3.6	9	2.9	11
Otros serv.	3.7	4	3.1	4
Sector público	3.6	6	3.0	6
Educación	3.6	10	3.0	9
Sanidad	3.8	1	3.5	2
Otros	3.5	11	3.0	10
Total	3.6		3.1	
N	14,074		493	
Desviación típica	1.3		1.2	

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: Las opiniones varían del 1=nunca hasta 5=diariamente

5.5. Un examen detallado sobre el perfil de los empleados

Los datos del *Indicador Salarial* nos permiten entrar en detalle sobre otras diferencias existentes en materia de formación entre los empleados de los distintos países, además de aquellas que ya hemos visto entre sectores. ¿Qué ocurre sobre la incidencia formativa en hombres y mujeres, en los trabajadores más jóvenes y en los de edad avanzada, en los trabajadores poco cualificados y en los muy cualificados, o en los empleados con contratos indefinidos o con contratos de duración determinada? Ya resaltamos los resultados de la cuarta encuesta EWCS (2005), en la que se indicaba que las mujeres recibían una formación pagada por el empresario ligeramente superior que la que recibían sus colegas los hombres, que los trabajadores con edades comprendidas entre los 25 y los 39 años de edad recibían más formación que los trabajadores más jóvenes o los trabajadores con más edad, y que los trabajadores con estudios superiores recibían más formación que aquéllos que tenían un nivel educativo menor. Al comparar estos datos de la EWCS con los datos de nuestro *Indicador Salarial*, podemos ver cómo rompemos el promedio de días de formación que los trabajadores recibieron por parte de sus empresas durante el último año para un número determinado de características individuales (véase la Tabla 5.10 para más detalles).

Las diferencias de género en nuestros datos muestran un panorama menos favorable para las trabajadoras que los que se obtenían de la EWCS 2005: en cuatro de los cinco países que nos ocupan, la incidencia de formación pagada por el empresario para las mujeres es menor que la ofrecida a los hombres. En Finlandia la cifra coincide en ambos casos, aunque seguimos viendo que el promedio de días de formación es ligeramente mayor en las mujeres, lo mismo que ocurre en España. Por otro lado, en Bélgica, Alemania y los Países Bajos los resultados negativos se duplican.

En términos generales, y aunque utilizamos unas categorías de edad apenas diferentes, los resultados del *Indicador Salarial* sobre la edad se asemejan bastante a aquéllos de la EWCS 2005: los más jóvenes y los mayores reciben menos formación que aquéllos con unas edades intermedias, tanto si lo medimos en función de la incidencia como en función de la duración.

Sin embargo, los modelos subyacentes de los países sí que variaban notablemente: en Bélgica y en los Países Bajos, los trabajadores con edades de entre 25 y 34 años se ven más beneficiados; por otro lado, en Finlandia resultan más beneficiados aquéllos con 45 años y mayores, mientras que en Alemania y España los modelos sobre incidencia y duración varían: en Alemania la incidencia de formación pagada por el empresario aumenta con la edad mientras que el número de días de formación descende, un modelo que, aunque menos sistemático, también se repite para España.

Más sorprendes son los resultados sobre el nivel educativo. En la misma línea que los resultados de la EWCS, en “nuestros” cinco países tanto la incidencia como el número de días de formación pagada por el empresario son menores para los trabajadores con un nivel educativo bajo que para aquéllos que cuentan con estudios superiores. De media, tanto la incidencia como la duración formativa para los trabajadores con estudios superiores superan 1,5 veces a las de aquéllos con un nivel educativo más bajo.

Obtenemos también unas diferencias bastante uniformes, aunque no de esa magnitud, cuando nos centramos en los contratos de trabajo: en los cinco países, los trabajadores con contratos indefinidos mostraron tanto una incidencia mayor como un mayor número de días que sus colegas sin este tipo de contratos.

En la Tabla 5.11 presentamos la misma información, aunque ahora refiriéndose a la formación autofinanciada por el propio trabajador. Con respecto al género, las cifras aclaran que en los cuatro países las trabajadoras invierten mucho más en su autoformación que los hombres. Incluso cuando la incidencia coincide, por ejemplo en Bélgica y los Países Bajos, las mujeres, en términos medios, reciben más días de formación autofinanciados que los hombres.

En cuanto a la edad, los paralelismos con los modelos de formación pagada por el empresario son claros. La incidencia es mayor entre los trabajadores más jóvenes en los Países Bajos y Bélgica, mientras que aumenta con la edad en Alemania y España. En este caso, la duración de la formación autofinanciada descende con la edad siguiendo el mismo tipo de modelo.

Con respecto al nivel educativo de los trabajadores, a primera vista podemos pensar que nos encontramos con el mismo tipo de resultados que cuando nos centrábamos en la formación pagada por el empresario pero, sin

embargo, los resultados no son paralelos como cabría esperar. En todos los países la incidencia de la formación autofinanciada es mayor entre los trabajadores con estudios superiores que entre los trabajadores con un nivel educativo más bajo, aunque en Alemania la cifra se dispara entre aquéllos trabajadores que cuentan con un nivel educativo medio. En Bélgica y Alemania la duración de la formación es también mayor entre los trabajadores con un nivel educativo medio, mientras que en los Países Bajos y España los trabajadores tienen más días de formación cuanto más nivel poseen.

Con respecto al tipo de contrato de trabajo, nuestros resultados son bastante sorprendentes. Aquéllos con un contrato de duración determinada presentan, de una forma consistente, una incidencia mayor de formación autofinanciada y un mayor número de días de formación autofinanciados que aquéllos que tienen un contrato indefinido. Obviamente, el primer grupo suele invertir más en formación pagada por ellos mismos.

Además de proveer facilidades o posibilidades para poder obtener una formación continua, un factor decisivo para la incidencia y duración formativas debería ser también el valor que los trabajadores confieren a la formación. Como en la Tabla 5.9, la Tabla 5.12 presenta las opiniones medias sobre si la formación podría ser de utilidad para los trabajadores (sobre una escala de 5), aunque en esta ocasión el desglose se realiza según las características personales. Una comparación de la Tabla 5.12 con las Tablas 5.10 y 5.11 muestra que un gran número de variaciones en la incidencia y la duración de la formación. Tanto la formación pagada por el empresario como la autofinanciada por el propio trabajador, sólo parecen estar ligadas, muy parcialmente, con las variaciones sobre las opiniones referidas a la formación. La Tabla 5.12 nos revela unas diferencias pequeñas en las actitudes existentes entre los hombres y las mujeres. En algunas ocasiones, como para el nivel educativo, las variaciones en cuanto a las opiniones son incluso opuestas a la dirección de las variaciones en el uso real de la formación.

Tabla 5.10. Porcentajes sobre la formación pagada por el empresario y número medio de días de formación, desglose por países y por género, grupos de edad, nivel educativo y tipo de contrato de trabajo

	BE		FI		DE		HU	
Género								
Hombre	66%	4.9	67%	5.0	53%	3.5	52%	4.3
Mujer	59%	3.8	67%	5.3	49%	3.0	51%	3.8
Grupos de edad								
< 25 años	58%	5.9	50%	3.0	44%	3.7	44%	6.5
25-34 años	65%	5.1	65%	5.0	51%	3.5	54%	4.2
35-44 años	63%	4.1	67%	5.2	52%	3.1	57%	3.2
45-54 años	62%	3.6	74%	6.3	51%	3.3	47%	4.5
>=55 años	57%	3.2	76%	5.2	49%	2.9	47%	2.9
Nivel educativo								
Nivel estudios bajo	43%	3.0	58%	4.5	40%	2.8	41%	4.3
Nivel estudios medio	58%	4.2	70%	5.4	51%	3.4	45%	3.1
Nivel estudios alto	71%	4.9	79%	5.8	64%	3.9	58%	4.6
Contrato indefinido								
No	52%	4.7	54%	3.5	40%	2.7	39%	4.2
Sí	64%	4.4	69%	5.4	53%	3.4	53%	4.1

	NL		PL		ES	
Género						
Hombre	64%	6.2	64%	5.5	46%	5.9
Mujer	57%	5.1	61%	4.9	38%	5.9
Grupos de edad						
< 25 años	50%	5.9	56%	3.7	31%	5.0
25-34 años	63%	6.0	64%	5.7	42%	6.1
35-44 años	63%	5.7	63%	5.2	47%	6.0
45-54 años	63%	5.1	63%	5.0	46%	5.6
>=55 años	56%	4.2	50%	4.5	48%	4.7
Nivel educativo						
Nivel estudios bajo	48%	4.6	43%	3.4	31%	3.8
Nivel estudios medio	60%	5.7	62%	5.0	38%	5.2
Nivel estudios alto	70%	6.4	83%	10.1	50%	7.1
Contrato indefinido						
No	47%	4.7	61%	4.4	33%	4.4
Sí	64%	5.9	63%	5.5	46%	6.4

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 5.11. Porcentajes sobre la formación autofinanciada por el trabajador y número medio de días de formación, desglose por países y por género, grupos de edad, nivel educativo y tipo de contrato de trabajo

	NL		PL		ES	
Género						
Hombre	17%	3.0	32%	5.3	32%	9.9
Mujer	17%	4.4	39%	9.8	35%	13.7
Grupos de edad						
< 25 años	18%	4.9	33%	7.5	27%	11.1
25-34 años	17%	4.0	36%	8.3	35%	13.2
35-44 años	17%	3.5	30%	5.9	31%	10.0
45-54 años	17%	2.4	46%	5.2	31%	8.8
>=55 años	16%	1.7	33%	9.2	35%	5.4
Nivel educativo						
Nivel estudios bajo	11%	2.2	14%	0.6	19%	5.8
Nivel estudios medio	17%	3.9	5%	1.0	28%	10.1
Nivel estudios alto	21%	4.0	39%	8.3	43%	15.2
Contrato indefinido						
No	20%	5.0	36%	9.5	37%	14.1
Sí	17%	3.3	35%	6.6	32%	10.8

	NL		PL		ES	
Género						
Hombre	17%	3.0	32%	5.3	32%	9.9
Mujer	17%	4.4	39%	9.8	35%	13.7
Grupos de edad						
< 25 años	18%	4.9	33%	7.5	27%	11.1
25-34 años	17%	4.0	36%	8.3	35%	13.2
35-44 años	17%	3.5	30%	5.9	31%	10.0
45-54 años	17%	2.4	46%	5.2	31%	8.8
>=55 años	16%	1.7	33%	9.2	35%	5.4
Nivel educativo						
Nivel estudios bajo	11%	2.2	14%	0.6	19%	5.8
Nivel estudios medio	17%	3.9	5%	1.0	28%	10.1
Nivel estudios alto	21%	4.0	39%	8.3	43%	15.2
Contrato indefinido						
No	20%	5.0	36%	9.5	37%	14.1
Sí	17%	3.3	35%	6.6	32%	10.8

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 5.12. Valores medios sobre la opinión de si la formación para el trabajo podría ser útil, desglose por países y por género, grupos de edad, nivel educativo y tipo de contrato de trabajo

	BE	DK	FI	NL	ES
Género					
Hombre	2.9	3.5	3.1	2.7	3.7
Mujer	2.7	3.7	3.1	2.6	3.5
Grupos de edad					
< 25 años	2.7	2.7	2.7	2.5	3.4
25-34 años	2.9	4.0	3.1	2.7	3.7
35-44 años	2.8	3.5	3.2	2.6	3.7
45-54 años	2.7	3.6	3.2	2.6	3.6
>=55 años	2.6	3.8	3.1	2.4	3.2
Nivel educativo					
Nivel estudios bajo	2.6	3.6	3.1	2.4	3.6
Nivel estudios medio	2.7	3.5	3.1	2.6	3.7
Nivel estudios alto	2.9	3.8	3.1	2.7	3.6
Contrato indefinido					
No	2.8	3.0	3.0	2.7	3.6
Sí	2.8	3.7	3.1	2.6	3.6

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: Las opiniones varían de 1=nunca, .., 5=diariamente

Los factores determinantes en la formación pagada por el empresario

¿Qué empleados son los que reciben formación pagada por el empresario? ¿Son los más jóvenes, los que tienen un nivel educativo elevado, los hombres, aquéllos con un contrato indefinido o que trabajan en grandes empresas, o los trabajadores del sector público? Nosotros hemos llevado a cabo un análisis para descubrir cuáles son los factores determinantes más importantes. La Tabla 5.13 nos muestra la probabilidad que tiene un empleado para recibir algún tipo de formación pagada por el empresario, ajustándonos a todos estos factores explicativos. Debido a la limitación de datos, nuestros análisis se han visto restringidos a seis países.

En cuanto al factor “género”, la tabla muestra que en cinco de estos seis países los trabajadores masculinos tienen más posibilidad de recibir formación pagada por el empresario que las mujeres trabajadoras. Hungría es la única excepción, siendo el único país en el que las empleadas tienen más posibilidad de recibir este tipo de formación que los hombres. Sin embargo, este resultado no es estadísticamente significativo. Por lo que respecta al factor “edad”, los países también se asemejan mucho entre sí. No

obstante, en algunos países podemos encontrar también algún resultado significativo en cuanto a la edad.

En cuanto al nivel educativo, en todos los países encontramos también un modelo bastante parecido. En todos ellos, los trabajadores con un nivel educativo medio y superior tienen más probabilidad de recibir formación pagada por el empresario que aquéllos con un nivel educativo bajo. En Hungría y Bélgica respectivamente, las posibilidades de recibir este tipo de formación para los trabajadores con estudios superiores son de un 158% y un 269% más que los trabajadores con un nivel educativo bajo.

En el caso de los trabajadores que tienen un contrato indefinido, los resultados en todos los países son igualmente muy parecidos. En todos los países, la posibilidad de recibir formación financiada por el empresario es mayor para los trabajadores que cuentan con un contrato laboral indefinido que para los trabajadores con un contrato de duración determinada, con un promedio que varía del 26% más de posibilidad en Hungría al 98% de Finlandia.

Respecto al tamaño de la empresa, los resultados son incluso más similares que para ningún otro de los factores que nos atañen. Por cada incremento en el tamaño de la compañía, la posibilidad de recibir formación pagada por el empresario aumenta, con un rango que va desde el 14% hasta el 21% en los seis países que nos ocupan.

En cuanto al factor “sectores”, los resultados para cada país se comparan con la industria manufacturera de ese país, esto es, con el llamado grupo de referencia en el análisis. De los datos se desprende que los trabajadores del sector de las finanzas, de la administración pública y del sector sanitario de todos los países tienen más posibilidad de recibir formación pagada por el empresario que los trabajadores del sector manufacturero. En cinco de los seis países, siendo los Países Bajos la excepción, los trabajadores en el sector de la construcción tienen también más probabilidades de recibir este tipo de formación. El resto de los sectores presentan unos modelos muy heterogéneos.

Podemos resumir, finalmente, que en estos análisis los resultados de cada factor individual estudiado hasta ahora se regulaban por el resto de los factores. Los análisis muestran que el nivel educativo es, con mucha diferencia, el factor determinante más importante para que un trabajador

tenga más o menos posibilidades de recibir formación pagada por el empresario, seguido del factor “contrato indefinido”. El tamaño de la empresa tiene también una importancia considerable, siendo las grandes empresas las que ofrecen más formación pagada por el empresario. Por último, resaltar que las mujeres trabajadoras tienen menos probabilidad de recibir formación por parte de sus empresarios que sus colegas masculinos. Nuestros resultados confirman, por tanto, los resultados obtenidos en la ECWS, incluso aquéllos resultados que se basaban en cifras medias y no en un análisis multivariante, en el que las incidencias sí se pueden controlar.

5.6. Conclusiones

La negociación para conseguir unos recursos y unas disposiciones formativas mejores en Europa debe ser diferente dependiendo de los países, los sectores, las características personales de los trabajadores y el uso que los trabajadores hacen de los recursos formativos. Especialmente la agricultura, la hostelería/restauración/catering, la construcción y el comercio mayorista/minorista destacan entre el resto de los sectores por tener unas cifras muy bajas de formación pagada por el empresario. La diferencia en los mencionados sectores con otros sectores en materia de formación es bastante grande debido a la combinación existente entre una incidencia de formación baja y unos días de formación escasos. Puede resultar interesante para los sindicatos centrarse en las buenas costumbres de los sectores con una incidencia de formación elevada, tal que el sector de las finanzas y del sector público.

Las cuotas más altas de aquéllos que sólo recibieron algún tipo de formación pagada por sus empresarios son las correspondientes a Bélgica y los Países Bajos y las cuotas más bajas son las de España, mientras que para la formación autofinanciada por los trabajadores estas relaciones tienden a invertirse. Las cifras disponibles indican que existen dos enfoques distintos. El primero de ellos, y aunque no sugerimos un equilibrio sencillo entre las dos formas de formación, es predecible que donde existe un número considerable de trabajadores que no pueden contar con la formación ofrecida por sus empresarios. No les queda otra opción que costeárselo ellos mismos. Por consiguiente, nuestros datos sugieren que los empleados que reciben formación pagada por los empresarios suelen seguir también más a menudo formación financiada por ellos mismos.

Tabla 5.13. Explicación sobre la incidencia de la formación pagada por el empresario, por países

País	BE			FI			DE		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Género [0=M, 1=F]	-0.397	***	0.67	-0.172		0.84	-0.198	***	0.82
Edad	-0.005	**	1.00	0.010	*	1.01	-0.001		1.00
N. educativo bajo (REF)		***			***			***	
N. educativo medio	0.561	***	1.75	0.394	***	1.48	0.328	***	1.39
N. educativo alto	0.990	***	2.69	0.833	***	2.30	0.734	***	2.08
Contrato fijo [0=N, 1=S]	0.532	***	1.70	0.682	***	1.98	0.609	***	1.84
Tamaño empresa [1, 10]	0.137	***	1.15	0.192	***	1.21	0.155	***	1.17
I. Manufacturera (REF)		***			***			***	
Construcción	-0.290	***	0.75	-0.040		0.96	-0.347	***	0.71
Mayorista/minorista/hoteles	0.015		1.02	0.455	***	1.58	-0.010		0.99
Transp., comun.	-0.086		0.92	0.048		1.05	-0.034		0.97
Finanzas	0.667	***	1.95	1.979	***	7.24	0.645	***	1.91
Otros serv. comerciales	0.321	***	1.38	0.398	***	1.49	0.314	***	1.37
Adm. pública	0.861	***	2.36	1.546	***	4.69	0.878	***	2.41
Educación	0.634	***	1.89	0.857	**	2.36	0.522	***	1.69
Sanidad	0.852	***	2.34	1.303	***	3.68	0.805	***	2.24
Otros sectores*	0.394	***	1.48	0.683	***	1.98	0.204		1.23
Constante	-1.143	***	0.32	-1.636	***	0.19	-1.637	***	0.19
N en Análisis	18642			3110			12093		
No incluido (falta)	1620			15021			69606		
Chi-cuadrado	1879.33			381.30			1417.37		
df	15			15			15		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log probabilidad	15338.24			670.73			103431.59		

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: *Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales, incluidas las actividades domésticas.

Table 5.13. (Continuación) Explicación sobre la incidencia de la formación pagada por el empresario, por países

País	HU			NL			ES		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Género [0=M, 1=F]	0.059		1.06	-0.438	***	0.65	-0.209	***	0.81
Edad	-0.005		1.00	-0.005	***	1.00	0.003		1.00
N. educativo bajo (REF)					***			***	
N. educativo medio	0.012		1.01	0.399	***	1.49	0.316	***	1.37
N. educativo alto	0.455		1.58	0.680	***	1.97	0.745	***	2.11
Contrato fijo [0=N, 1=S]	0.233		1.26	0.652	***	1.92	0.432	***	1.54
Tamaño empresa [1,10]	0.144	***	1.16	0.138	***	1.15	0.133	***	1.14
I. Manufacturera (REF)					***			***	
Construcción	-0.490		0.61	0.082	*	1.09	-0.284	***	0.75
Mayorista/minorista/hoteles	-0.042		0.96	0.044		1.04	-0.170	*	0.84
Transp., comun.	-0.478		0.62	0.036		1.04	0.348	***	1.42
Finanzas	1.367	*	3.92	0.869	***	2.38	0.583	***	1.79
Otros serv. comerciales	-0.075		0.93	0.419	***	1.52	-0.030		0.97
Adm. pública	0.196		1.22	0.892	***	2.44	0.450	***	1.57
Educación	-0.026		0.98	0.668	***	1.95	0.173		1.19
Sanidad	-0.034		0.97	0.732	***	2.08	0.157		1.17
Otros sectores*	-0.218		0.80	0.158	***	1.17	-0.022		0.98
Constante	-0.895		0.41	-0.969	***	0.38	-1.636	***	0.19
N en análisis	470			83890			13703		
No incluido (falta)	7323			15470			2078		
Chi-cuadrado	42.77			8816.37			1127.38		
df	15			15			15		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 Log probabilidad	607.936			103431.59			17613.84		

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: *Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales, incluidas las actividades domésticas.

La importancia que los empresarios dan a la formación también parece que a menudo se convierte en un factor decisivo. Tanto la alta incidencia como la larga duración de la formación autofinanciada en España acompañan al hecho de que la importancia de la formación para los trabajadores españoles es la más alta de los cinco países comparados.

Por el contrario, y en comparación, la baja incidencia de este tipo de formación en Bélgica y los Países Bajos combina con el escaso valor que se da en estos países a la formación. Es interesante destacar que, en tres de los cinco países, el promedio de aquéllos que consideraban que “la formación les sería de gran ayuda” y habían recibido formación pagada por el empresario era mayor que la de aquéllos que no habían recibido este tipo de formación y, en la mayoría de los países las opiniones de aquéllos que se autocostearon su propia formación apuntaban más alto que las de aquéllos que no se habían autofinanciado ningún tipo de formación.

6. Los trabajadores de edad avanzada

Wim Sprenger, Maarten van Klaveren, Kea Tijdens,
Nuria Ramos Martín

6.1. Introducción

Este capítulo se centra en la situación de los trabajadores de edad avanzada. Un problema importante que últimamente nos encontramos en la UE sobre esta situación es que parecen dominar los reglamentos “restrictivos”, “punitivos” y sobre la edad en general, mientras que los incentivos para ayudar a los trabajadores de edad avanzada a mejorar su empleabilidad continúan siendo escasas. Muchos empresarios tienden a resolver “el problema de la edad” simplemente intentando deshacerse de sus trabajadores de edad avanzada, mientras que es necesario que se desarrollen políticas relativas a la edad socialmente responsables. Los datos del *Indicador Salarial* nos permiten estudiar este asunto desde el punto de vista de los trabajadores de edad avanzada. ¿Cuál es su situación?, ¿cuáles son sus percepciones?, ¿cuáles son sus perspectivas y objetivos? En la sección 6.2 nos centraremos en las tendencias más generales sobre este asunto. En la sección 6.3 tratamos el marco legal de la UE sobre la discriminación por razones de edad y, en la sección 6.4, volvemos de nuevo al tema sobre la relación existente entre la negociación colectiva y los trabajadores de edad avanzada. Finalmente, en la sección 6.5 presentamos y analizamos los resultados más relevantes del *Indicador Salarial*.

6.2. Tendencias generales

La fuerza del trabajo en Europa está envejeciendo. En casi todos los estados miembros de la UE, debido a un aumento general en la esperanza de vida y a la reducción del conjunto de jóvenes que se incorpora al mercado laboral, la media de edad de los empleados está aumentando. Un informe reciente de la OCDE analiza cómo la mayoría de sus países, desde 1970, han experimentado un aumento en el índice de personas de edad avanzada, de entre 50 y 64 años, en el empleo remunerado, con la notable excepción de

Hungría, Polonia y Turquía. Sin embargo, en algunos países esto refleja un aumento en las cifras de participación (empleo) en el mercado laboral desde mediados de los años 90, tras el descenso sufrido en los años 70 y 80, ya que estas décadas fueron testigos de la fuerte tendencia que existió en los países europeos de retirarse del mercado laboral tras cumplir los 55.¹⁷⁹

En la Unión Europea, uno de los objetivos de Lisboa era alcanzar, en 2010, una tasa de empleo de los trabajadores de edad avanzada del 50% en toda la UE. En 2006, la tasa de empleo de aquéllos con edades comprendidas entre los 55 y 64 años en la UE25 había aumentado, en general, del 36,9% en 2000 al 43,5%. Las cifras de 2006 varían ampliamente entre los estados miembros: del 69,6 % en Suecia, al 60,7% en Dinamarca, el 57,4% en el Reino Unido y el 54,5% en Finlandia (habiendo cumplido por tanto con el objetivo de Lisboa), pasando por el 47,7 % de los Países Bajos, el 48,4% de Alemania y el 44,1% de España, hasta llegar a un grupo de países con unas cifras menores, grupo que incluía a Hungría (33,6% en 2006), Bélgica (32,0%) y Polonia (28,1%).¹⁸⁰ Por supuesto, las tasas de empleo nacionales para los trabajadores de edad avanzada están estrechamente ligadas con las edades respectivas de retirada (salida del mercado de trabajo). En 2005, la media de edad de salida del mercado de trabajo de los trabajadores de la UE25 era de 60,7 para los hombres y de 59,4 para las mujeres. Podemos decir que aproximadamente la mitad de los hombres se jubilaban antes de alcanzar los 61 años y la mitad de las mujeres antes de los 60. Las medias nacionales variaban de 63,9 para los hombres y 63,3 para las mujeres en Suecia, 63,8/60,3 en el Reino Unido y 62,2/60,1 en Dinamarca, con un grupo también cerca a las medias de la UE25 que incluía Alemania (61,6/59,9), los Países Bajos (60,5/59,3), Bélgica (57,9/56,8) y Polonia (57,0/55,2). Si comparamos las cifras de 2005 con aquéllas de 1998 podemos comprobar que la media de edad de retirada del mundo laboral para hombres y mujeres se incrementó en 18 de los 23 estados miembros para los que teníamos datos disponibles, siendo algunas veces considerables, como en el caso de Hungría y Finlandia. Sin embargo, las edades de salida del mundo laboral entre 1998 y 2005 para ambos géneros

¹⁷⁹ Keese, 2006, 30.

¹⁸⁰ Eurostat, 2007b.

descendieron en cinco países, más notablemente en Bélgica, Italia y en Polonia.¹⁸¹

En los últimos años, algunos estados miembros de la UE han adoptado diferentes medidas políticas para intentar incrementar la edad de jubilación, incluyendo reformas en las pensiones, incentivos económicos para que los empresarios mantengan a los trabajadores de edad avanzada en el mundo laboral, iniciativas de concienciación (Austria, Alemania y el Reino Unido) y legislación sobre el trato equitativo (una directiva de la UE y las medidas nacionales de implementación de la misma).¹⁸² Obviamente, entre 1998 y 2005 el conjunto de estas medidas ha ralentizado, e incluso se ha invertido la tendencia a trabajar menos horas según el trabajador se aproxima a la jubilación. Este parece el caso del empleo femenino, aunque no es tan claro para los hombres. En términos generales, en 2005, en la UE25 el número relativo de mujeres con edades comprendidas entre 55 y 59 años que trabajaban menos de 30 horas a la semana era de 2,5 puntos porcentuales menos que en 1998, mientras que para aquellas mujeres de edades comprendidas entre los 60 y 64 años era de 0,9 puntos porcentuales más. Sin embargo, para los hombres con edades de entre 55 y 59 años la proporción en la UE25 que trabajaba menos de 30 horas incrementó simultáneamente con 1,2 puntos porcentuales, mientras que para aquéllos con edades de entre 60 y 64 años aumentó 2,6 puntos porcentuales. Para este grupo de trabajadores de edad más avanzada siete países (Austria, Bélgica, Finlandia, Alemania, Irlanda, los Países Bajos y el Reino Unido) mostraron incluso un aumento mayor.¹⁸³

Las políticas gubernamentales sobre la edad de jubilación y los incentivos económicos no son, en general, muy bien recibidas por los empleados de estos grupos de edad. En los Países Bajos, los trabajadores de 50 años y mayores mostraron una preferencia mayor por la jubilación anticipada, al igual que ocurrió en el resto de los estados miembros de la UE. Más del 80% de los empleados de una encuesta holandesa muy representativa de 2003 no querían seguir trabajando hasta la edad de 65 años, mientras que sólo un 6% confesaron estar dispuestos a llegar a esa edad. Sólo un pequeño

¹⁸¹ Basado en Eurostat, 2007a, 2-3.

¹⁸² Taylor, 2006.

¹⁸³ Eurostat, 2007a, 5-6.

grupo (4%) estaba dispuesto a continuar trabajando después de los 65. Los empleados suelen preferir la jubilación anticipada si consideran que el nivel de ingresos estimado tras su jubilación es el suficiente, si tienen una salud pobre, si tienen unas condiciones laborales físicamente duras, si se deben enfrentar con cambios tecnológicos u organizativos en el lugar de trabajo, y si sus compañeros y supervisores presionan para una jubilación anticipada. Todos los empleados en la encuesta mostraron una preferencia mayor por ir gradualmente disminuyendo las horas de trabajo antes de llegar a la jubilación total, y más de la mitad de ellos en la encuesta mostraron su preferencia por llegar a un acuerdo con sus empresarios para ajustar las horas de trabajo.¹⁸⁴

Tampoco, en la mayoría de los casos, los empresarios reciben con entusiasmo las políticas gubernamentales sobre la edad de jubilación y sobre los incentivos económicos. Un estudio holandés reciente mostraba que el 76 % de los empresarios de los Países Bajos asociaba una mano de obra de edad avanzada con un aumento en los costes salariales. Además, una gran mayoría de los empresarios consideraba a los trabajadores de edad más avanzada como un grupo de edad con un alto número de bajas por enfermedad y que suele destacar por mostrar una gran resistencia hacia los cambios.¹⁸⁵ Y aunque los cambios están en camino, este tipo de actitudes son todavía las que prevalecen entre los empresarios en la mayoría del resto de los estados miembros¹⁸⁶.

Las definiciones de “trabajadores de edad avanzada” y “políticas relativas a la edad” pueden ser asunto de acalorados debates. Es obvio que las políticas y las prácticas de negociación que limitan el asunto al conjunto real de trabajadores de edad avanzada (con 55 años y mayores) parten (también) de un horizonte temporal muy corto. Las limitaciones de estos enfoques han sido resaltadas en defensa de una fórmula inclusiva para tratar con el problema de la edad, promocionando inversiones estructurales y a lo largo de la vida que resulten en iniciativas para una participación mayor y más activa de los trabajadores de edad avanzada.¹⁸⁷

¹⁸⁴ Henkes & Van Solinge, 2003, 26.

¹⁸⁵ Henderikse *et al*, 2007.

¹⁸⁶ Cf. Keese, 2006; Loretto & White, 2006.

¹⁸⁷ Naegele *et al*, 2003.

El marco legal en la UE sobre la discriminación por razones de edad

Ya en 1980 el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas reconoció que “el principio general de igualdad (...) es uno de los principios fundamentales de la legislación comunitaria”.¹⁸⁸ No obstante, el legislador comunitario no ha abordado el asunto de la discriminación por otros motivos distintos del sexo y nacionalidad hasta principios de este siglo. Desde 2000, la prohibición de la discriminación se ha extendido a otros motivos: origen racial y étnico, religión y convicciones, incapacidad, orientación sexual y edad. Desde entonces, la legislación de la CE prohíbe la discriminación por motivos de edad. El Artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea incluye un amplio, aunque limitado, catálogo de motivos de discriminación contra los que la UE tiene competencia para adoptar las medidas legislativas apropiadas.¹⁸⁹ La Directiva Marco antidiscriminación¹⁹⁰ constituye un hito importante en el desarrollo del principio de igualdad en el ámbito de la UE. En el caso de la discriminación por motivos de edad, sin embargo, la protección garantizada se limita y restringe únicamente al campo del empleo y la ocupación.¹⁹¹

En el caso de las diferencias por motivos de edad, la paradoja, común en a todos los juicios de igualdad pero especialmente obvia en este caso, es que aquéllas medidas que son potencialmente discriminatorias para un grupo de trabajadores son, por el contrario, favorables para otros grupos, también caracterizados por la edad. En un intento por hacer frente a esta paradoja,¹⁹² la legislación sobre antidiscriminación de la CE no establece la regla absoluta de la igualdad de trato por motivos de edad. Por el contrario, a veces se admite una edad máxima para acceder al empleo, a la promoción etc., siempre y cuando la medida en cuestión pueda ser objetivamente justificada. En este sentido, hay diferencias frecuentes en el trato de los trabajadores de edad avanzada con respecto a la promoción profesional, a las decisiones de movilidad, a los cambios en las condiciones de trabajo y a

¹⁸⁸ Sentencia del TJCE de 8.10.1980.

¹⁸⁹ Waddington, 1999.

¹⁹⁰ Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, OJ L 303, 2.12.2000, 16–22.

¹⁹¹ Thüsing, 2003.

¹⁹² Considerada fallida por Fredman, 2003.

los despidos colectivos en caso de que exista una crisis financiera o una reestructuración en las tareas de la empresa. De acuerdo con la legislación europea, estas diferencias no son necesariamente discriminatorias en todos los casos.

La prohibición de la discriminación por motivos de edad se aplica a todos los aspectos de las relaciones laborales, desde los procesos de selección, pasando por las condiciones de trabajo y la terminación de la relación laboral. Esta prohibición se aplica también a los empleados por cuenta propia, a las agrupaciones y actividades de organizaciones sindicales y profesionales y a la formación profesional. El Artículo 3.4 de la Directiva Marco, sin embargo, permite a los estados miembros excluir a las fuerzas armadas en lo que respecta a la discriminación por motivos de edad e incapacidad.

Las diferencias de trato de los trabajadores basadas en argumentos de edad no se siempre quedan prohibidas por la Directiva Marco antidiscriminación. Su Preámbulo establece que las diferencias de trato en relación con la edad pueden estar justificadas en determinadas circunstancias y, por lo tanto, requieren disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y aquellas que suponen un trato discriminatorio prohibido.¹⁹³ El Artículo 6 de la Directiva incluye incluso una lista de diferencias de trato por motivos de edad que sí están permitidas. Hasta diciembre de 2006, los estados miembros tenían la posibilidad de optar por no aplicar la prohibición de discriminación por motivos de edad en su marco legal nacional, pero tras esta fecha dicha prohibición está plenamente vigente.

A pesar de las derogaciones a gran escala que presenta la Directiva Marco sobre antidiscriminación, ésta ha tenido, sin embargo, una trascendencia fundamental. Un ejemplo importante de esta trascendencia es la sentencia que dictó el Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas en el caso Mangold.¹⁹⁴ Aunque acordado que la integración profesional de los

¹⁹³ Párrafo 25.

¹⁹⁴ Sentencia del TJCE de 22.11.05.

trabajadores de edad avanzada desempleados es un objetivo legítimo de las políticas de empleo, una disposición legislativa alemana que autorizaba, sin restricción, la finalización de los contratos laborales de duración determinada para los trabajadores que habían alcanzado la edad de 52, fue declarada discriminatoria por motivos de edad. En este caso, la Directiva Marco influyó claramente en la toma de decisiones y en la legislación nacional.

Pero la Comisión Europea hizo algo más que crear una sola Directiva. De 2001 a 2006 ha llevado a cabo el Programa de Acción Comunitario contra la discriminación, en el que se promocionaban medidas de política social contra todo tipo de tratos discriminatorios, incluyendo la discriminación a los trabajadores de edad avanzada. Estas actividades se convierten en el primer paso para hacer frente a las críticas de los especialistas legislativos de la UE, los cuales argumentan que prohibir la discriminación por motivos de edad no es suficiente y que se necesitaría, en este caso, algún tipo de acción definitiva. Algunas de las sugerencias propuestas incluyen el exigir a las empresas planes obligatorios que promocionen una mano de obra heterogénea; ofertar programas de formación especiales dirigidos a los trabajadores de más edad; una planificación de la carrera profesional y ayudas personales; y un aligeramiento de las contribuciones a la seguridad social para los trabajadores de edad avanzada para poder así contrarrestar el supuesto aumento del coste de la mano de obra que producen estos trabajadores.¹⁹⁵

En 2005 y 2006 el Parlamento Europeo (PE) aclaró su posición sobre los trabajadores de edad avanzada. La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del PE resaltó la necesidad de una acción definitiva para mantener a los trabajadores de edad avanzada en el mundo laboral o para volver a contratarlos; también propugnaba una flexibilidad mayor para elegir la organización de las pensiones.¹⁹⁶ Los modernos sistemas de pensiones y de salud deberían responder tanto a las necesidades de cambio de la sociedad, como a activar unas carreras más largas y a desincentivar la jubilación anticipada. Las condiciones de trabajo deberían facilitar el envejecimiento

¹⁹⁵ Cf. Blanpain, 2005.

¹⁹⁶ Comité de Empleo y Asuntos Sociales del PE, 2006a.

activo a través de un abanico atractivo de trabajos a tiempo parcial voluntario y de la posibilidad de irse jubilando gradualmente.¹⁹⁷ La comisión del PE sugirió un cambio de trabajo y envejecimiento: los trabajadores de edad avanzada deberían considerarse como un beneficio para la sociedad en vez de una amenaza económica”.¹⁹⁸

Desde 1980, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha controlado la posición de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo. La OIT apoya un Código de Conducta para combatir la discriminación contra las personas mayores y los prejuicios “naturales” contra los trabajadores de edad avanzada que conllevan a la exclusión social y al desempleo. “Hasta ahora, y como resultado de las políticas de empleo oficiales y las medidas sobre el mercado laboral adoptadas, los trabajadores de edad avanzada han sido los grandes perdedores en los mercados de trabajo. (...) La “jubilación anticipada” tan ampliamente difundida es, prácticamente, una aproximación al “desempleo oculto””.¹⁹⁹

6.3. La negociación colectiva y los trabajadores de edad avanzada

Para conseguir que la estrategia de Lisboa funcione, la CES considera “que debería darse prioridad a la participación de las mujeres y de los trabajadores de edad avanzada en el mercado de trabajo, y a ayudar a los trabajadores a enfrentarse con el impacto de la globalización”.²⁰⁰ La confederación europea lamenta que el acceso a los programas de formación a nivel empresarial está todavía muy restringido para aquéllos que tienen un alto nivel educativo y que este acceso es casi imposible para algunos grupos, por ejemplo, para el de los trabajadores de edad avanzada. De acuerdo con la CES, la principal responsabilidad de la implementación de un aprendizaje permanente a lo largo de la vida en las empresas recae en los interlocutores sociales, siendo la negociación colectiva el procedimiento

¹⁹⁷ Comité de Empleo y Asuntos Sociales del PE, 2005.

¹⁹⁸ Comité de Empleo y Asuntos Sociales del PE, 2006b.

¹⁹⁹ Samorodov, 1999, 5.

²⁰⁰ CES, 2006a.

ideal para identificar las condiciones que conducen a la promoción del acceso al aprendizaje a lo largo de la vida y al desarrollo de las aptitudes y cualificaciones de todos los empleados, en particular de los grupos menos privilegiados, como el de los trabajadores de edad avanzada.²⁰¹

La CES hace un llamamiento para crear nuevas políticas y así permitir a los trabajadores de edad avanzada poder escoger un final gradual y activo de sus carreras. En las empresas se debe desarrollar una cultura progresista de gestión sobre la edad, donde se pueda optar por dejar gradualmente el puesto de trabajo mientras se tiene en cuenta la ardua naturaleza del mismo. Las medidas que permitan una combinación de jubilación y empleo deben ser ampliamente utilizadas. Para poder afrontar las carencias de mano de obra, la CES considera fundamental el invertir más y mejor en el desarrollo de las competencias y aptitudes de, entre otros, los trabajadores de edad avanzada. Debe surgir, por tanto, una nueva perspectiva: el creciente número de trabajadores de edad avanzada no puede ser considerado simplemente como una carga para la sociedad, sino como un medio de apoyo a las generaciones más jóvenes.²⁰²

En la mayoría de los estados miembros los asuntos relacionados con el envejecimiento de la mano de obra están sobre la mesa de negociación. En este caso concreto, los sindicatos se encuentran a menudo en una posición defensiva, tanto a nivel sectorial como empresarial, principalmente porque representan a la cohorte de trabajadores de edad avanzada, a menudo la parte más importante y leal de su electorado, en el que, por otra parte, los trabajadores más jóvenes son, de forma creciente, insuficientemente representados.²⁰³ En este caso, las discusiones se centran en la edad de jubilación y la jubilación anticipada, en los esquemas económicos de la jubilación y de la jubilación anticipada, en la calidad de los puestos de trabajo de los trabajadores de edad avanzada, en los esquemas de formación y formación especial para mantenerse al día ante los cambios y las innovaciones y en los regímenes especiales del tiempo de trabajo.

²⁰¹ CES, 2005b.

²⁰² CES, 2005c.

²⁰³ Visser (2006, 47) denomina al descenso en la tasa de sindicalización entre los jóvenes como “prácticamente un descubrimiento de investigación universal”

6.4. Los trabajadores de edad avanzada según los datos del *Indicador Salarial*

Tipologías de edad

En base a una tipología de edad que distingue entre cinco generaciones de trabajadores, y utilizando los datos del *Indicador Salarial* recopilados en el Apéndice, podemos indicar los siguientes modelos en ocho países y en trece sectores:

- *La generación de arranque (por debajo de los 25)* es generalmente la cuarta o quinta cohorte en cuanto a número, con 21 excepciones en 104 comentarios: estos trabajadores de arranque representan, en todos los lugares, el segundo o tercer mayor grupo en el sector de la hostelería y de la restauración. Lo mismo ocurre, en la mayoría de los países, en el comercio mayorista y minorista (Finlandia, los Países Bajos, Polonia, España y el Reino Unido), en el sector de las finanzas (Polonia y el Reino Unido), en otros servicios comerciales (Polonia, España y el Reino Unido) y en otros servicios comunitarios (Polonia, España y el Reino Unido). Notablemente, en la hostelería y la restauración y en el comercio mayorista y minorista, los trabajos (de media jornada) que realizan estos trabajadores de arranque se combinan con los estudios;
- *La generación de los comienzos (25 – 34)* es con mucho la más numerosa, de nuevo con 21 excepciones en 104 comentarios: cuatro en la agricultura (Finlandia, Alemania, Hungría y el Reino Unido), algunas en el sector manufacturero (Bélgica y Hungría), en el transporte (Alemania, Hungría y el Reino Unido), y en la mayoría de los servicios públicos (Bélgica, Finlandia, Alemania, Hungría y España) donde la generación media es líder en número. Hungría muestra un modelo de mercado laboral mucho “más envejecido” que el de los otros países, especialmente en la industria manufacturera, en los suministros y en el comercio mayorista/minorista;
- *La generación media (35-44)* es la segunda en número en la mayoría de los países, con 21 excepciones en 104 comentarios, más notablemente en el sector manufacturero (mayor en Bélgica), en los transportes (mayor en Alemania, Hungría y el Reino Unido), el comercio mayorista y minorista (siendo el tercero en Hungría y Polonia), la hostelería y restauración (siendo el tercero en Hungría, los Países Bajos, Polonia y el Reino Unido), los servicios públicos (mayor en Bélgica, Finlandia,

Alemania y España), el sector de la educación (mayor en Finlandia) y el sector de la sanidad (mayor en Finlandia y Alemania);

- *La generación sénior (45-54)* es en la mayoría de los países la tercera cohorte en cuanto a número, con 34 excepciones en 104 comentarios: excepciones en el sector agrícola (segundo en Bélgica, Finlandia y Polonia, el mayor número en Hungría), en el sector manufacturero (también el mayor número en Hungría), el sector de los suministros (mayor en Finlandia y Hungría), el comercio mayorista y minorista (siendo el segundo en Hungría, y el cuarto en Finlandia, los Países Bajos, Polonia, España y el Reino Unido), la hostelería y restauración (siendo el cuarto en todos los países) y las finanzas (de nuevo primero en Hungría). Los servicios públicos cuentan con unas cifras mayores de seniors en Finlandia, Alemania y Hungría; en el sector educativo Finlandia y especialmente Hungría cuentan con una mano de obra con una edad más avanzada que en el resto de países;
- *La generación de salida del mercado de trabajo (55-64)* es la menos numerosa en el mercado laboral, en la mayoría de los casos la mitad o un cuarto menor que la generación sénior, contando con 34 excepciones en 104 comentarios: en el sector manufacturero (siendo el cuarto en Finlandia y Hungría), en los suministros (a.o.tercero en Hungría), en la construcción (cuarto en Bélgica, Finlandia y Hungría) y en los transportes (cuarto en Alemania, Hungría y el Reino Unido). Los casi dos tercios de diferencia en número existentes entre la generación sénior y la de salida, según los datos del *Indicador Salarial*, se podrían explicar por las cifras tan bajas existentes en la generación más envejecida de trabajadores de los ocho países²⁰⁴, y un tercio de la diferencia se debe a la escasa representación de este último grupo en los datos del *Indicador Salarial*.

Dada la presión existente para mantener a la *generación de salida* durante más tiempo en el mercado laboral, las *generaciones media y sénior* deberían ser, por tanto, las generaciones estratégicas en las que la negociación

²⁰⁴ Calculamos para los ocho estados miembros que el conjunto de su mano de obra con edades comprendidas entre 55-64 años era el 55% de aquélla con edades de entre 45 y 54 (según los datos de Eurostat, 2006b y los resultados detallados de LFS: http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/index.htm).

colectiva orientada al futuro debería centrarse. Además de esto, merece también la pena concentrarse en la *generación de arranque* en los sectores de la hostelería y restauración, en el comercio mayorista/minorista y en el de otros servicios comerciales, especialmente desde la perspectiva del exceso de representación con el que estos sectores cuentan entre los más jóvenes: muchos de ellos entrarán al mercado laboral a través de estos sectores.

Un examen detallado sobre los sectores, el género, el nivel educativo y los contratos

La Tabla 6.1 nos muestra la media de edad para nueve estados miembros (ahora incluyendo Dinamarca) por sectores. De acuerdo con esta tabla, Dinamarca cuenta con la mano de obra más envejecida, seguida de Hungría, siendo Polonia la que sistemáticamente cuenta con una mano de obra más joven. En Dinamarca, Hungría y el Reino Unido la media de edad varía entre los sectores en mayor medida, siendo las diferencias realmente llamativas. Por ejemplo en Finlandia, la media de edad en el sector público está ligeramente por encima de los 43 años, mientras que la media es sólo de 34 años en la hostelería/catering. En Polonia los empleados en el sector de los suministros tienen de media por encima de los 38 años, frente a los 29 años de la hostelería y la restauración. La media de edad es mayor en el sector de los suministros (nº 1 en Dinamarca, Hungría, Polonia y el Reino Unido), el sector público (nº 1 en Bélgica, Finlandia y España) y en el sector de la educación (siendo la mayor media en Alemania y los Países Bajos).

Los datos nos permiten entrar más en detalle en el perfil de los empleados. En cuanto al nivel educativo, la Tabla 6.2 nos muestra que el nivel más bajo corresponde a la *generación de salida* en cuatro países: Bélgica, Dinamarca, los Países Bajos y el Reino Unido. En otros cuatro países (Finlandia, Dinamarca, Hungría y España) es sin embargo la generación de los más jóvenes los que presentan las cifras más bajas. Es probable que su relativo bajo nivel educativo se deba al hecho de que un gran número de ellos continúa todavía estudiando. Sorprendentemente en Polonia el grupo de edad de entre 45-54 años presenta la media de nivel educativo más bajo. Y, tal y como cabría esperar, la generación de 25-34 años muestra también sistemáticamente el nivel educativo mayor, con la excepción de Polonia, en donde el nivel educativo mayor lo presenta la *generación de salida*.

En lo que al género se refiere, en la misma tabla podemos comprobar que un gran número de trabajadores de la *generación de salida* en Bélgica, Dinamarca, Alemania, los Países Bajos y España son hombres, mientras que en Finlandia y Hungría esta generación incluye una pequeña mayoría de mujeres. Polonia y el Reino Unido se sitúan en una posición media. En dichos Estados un tercio aproximado de aquéllos que superan los 55 años son mujeres.

Finalmente, con respecto al contrato de trabajo, y tal como cabría esperar, la *generación de los comienzos* (25-34) tiene el menor número de contratos indefinidos, variando del 38% en Polonia hasta el 85% en el Reino Unido. En cinco países (Finlandia, Alemania, los Países Bajos, Polonia y España) el número de empleados con contratos indefinidos crece, de forma regular, según aumenta la edad. La *generación de salida* tiene la incidencia más baja de contratos no indefinidos (excepto en Bélgica y Hungría, donde la *generación sénior* puntúa justo 1 punto porcentual por debajo). Entre la generación de más edad, más del 90% de los empleados cuenta con contratos temporales, con la excepción de Dinamarca (84%). Las diferencias existentes entre los países para esta cohorte de edad avanzada son menores que si las comparamos con las diferencias existentes en la generación de los más jóvenes.

Tabla 6.1. Media de edad, desglose por países y sectores

	BE	DK	FI	DE	HU
Agricultura	35.8	43.1	40.6	37.2	43.8
I. manufacturera	38.3	45.6	37.5	37.6	40.7
Suministros	35.5	48.4	41.9	38.4	44.2
Construcción	36.8	44.2	38.0	37.1	39.1
Mayorista/minorista	37.0	38.3	34.7	36.2	37.4
Hoteles, rest., catering	35.4	38.3	33.7	34.2	34.9
Transport, comun.	37.2	46.8	36.9	38.4	41.7
Finanzas	37.5	39.4	37.6	36.1	39.7
Otros servicios comerciales	34.6	41.9	35.6	35.5	41.0
Sector público	39.3	47.4	43.2	39.4	41.9
Educación	37.9	45.3	40.7	39.5	44.0
Sanidad	37.5	44.5	39.5	38.1	41.6
Otros	37.0	47.3	38.2	37.7	42.5
Total	37.1	44.6	37.8	37.2	40.9
Desviación típica	9.8	11.2	10.2	9.2	11.1
N	20,108	2,384	18,126	81,512	7,782

	NL	PL	ES	UK
Agricultura	33.6	31.5	34.0	37.8
I. manufacturera	36.8	32.5	35.6	37.9
Suministros	36.5	38.3	36.4	38.6
Construcción	35.6	31.7	33.5	36.9
Mayorista/minorista	33.7	29.4	33.2	34.6
Hoteles, rest., catering	31.0	28.9	32.7	32.5
Transport, comun.	36.3	31.6	35.8	38.5
Finanzas	34.4	30.1	37.0	32.9
Otros servicios comerciales	34.1	29.6	32.2	33.9
Sector público	37.7	31.4	40.0	37.9
Educación	38.4	35.2	37.1	38.5
Sanidad	36.7	34.7	36.6	38.1
Otros	33.9	33.7	34.5	33.9
Total	35.4	31.6	34.8	36.0
Desviación típica	10.0	8.0	8.5	10.6
N	99,041	6,803	15,761	28,182

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 6.2. Media de nivel educativo, porcentajes de mujeres y porcentajes de empleados con contratos indefinidos por grupos de edad, desglose por países y sectores

	BE	DK	FI	DE	HU
Media de nivel educativo (1=bajo, .., 3=superior)					
< 25 yr	2.4	1.8	1.5	1.5	1.7
25-34 yr	2.6	2.2	2.0	2.2	2.0
35-44 yr	2.4	2.0	1.9	2.0	1.9
45-54 yr	2.2	1.8	1.8	1.8	1.9
>=55 yr	2.2	1.7	1.8	1.9	2.1
Porcentajes de mujeres					
< 25 yr	54%	46%	57%	54%	60%
25-34 yr	45%	40%	50%	39%	53%
35-44 yr	41%	33%	56%	32%	56%
45-54 yr	35%	27%	62%	31%	60%
>=55 yr	23%	19%	57%	22%	52%
Porcentajes con contratos indefinidos					
< 25 yr	76%	64%	61%	71%	85%
25-34 yr	92%	88%	81%	83%	91%
35-44 yr	96%	92%	91%	90%	94%
45-54 yr	96%	90%	94%	91%	95%
>=55 yr	95%	84%	97%	91%	94%

	NL	PL	ES	UK
Media de nivel educativo (1=bajo, .., 3=superior)				
< 25 yr	2.0	2.5	1.9	2.3
25-34 yr	2.3	2.8	2.5	2.6
35-44 yr	2.1	2.6	2.3	2.3
45-54 yr	2.0	2.4	2.1	2.3
>=55 yr	1.9	2.5	2.3	2.1
Porcentajes de mujeres				
< 25 yr	63%	62%	52%	64%
25-34 yr	52%	55%	46%	54%
35-44 yr	41%	51%	34%	46%
45-54 yr	42%	55%	26%	47%
>=55 yr	27%	37%	19%	39%
Porcentajes con contratos indefinidos				
< 25 yr	61%	38%	49%	85%
25-34 yr	78%	68%	71%	91%
35-44 yr	88%	83%	85%	92%
45-54 yr	91%	88%	92%	91%
>=55 yr	94%	89%	96%	91%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Perspectivas futuras en el empleo, la jubilación y la movilidad

La encuesta del *Indicador Salarial* contiene algunas preguntas sobre las expectativas de los empleados con respecto a su empleo futuro. La Tabla 6.3 nos deja ver que en siete países en los que se formuló dicha pregunta, con la excepción de Finlandia, sólo una minoría de la *generación de los comienzos* (25-34) esperaba continuar trabajando en la misma empresa al año siguiente. En la mayoría de los países, las expectativas para continuar en la misma empresa fueron mayores en la *generación de salida*, excepto en Polonia, donde las cifras fueron mayores entre los séniors (63% frente al 54% de los trabajadores de salida). Por otro lado, las cifras de las respuestas de “No lo sé” (*No sé si continuaré con la misma empresa el año próximo*) fueron menores entre los trabajadores del *grupo de salida* (8-28%) que entre los más jóvenes (21-44%), que en la *generación de los comienzos* (20-44%) y que en la *generación media* (19-48%). Las expectativas de los séniors se acercaban más a las de estos últimos grupos que a las expectativas de la *generación de salida* (14-42%)

Podemos trazar los detalles sobre las expectativas de los empleados de cuatro países. En la Tabla 6.4 observamos que en Bélgica, Alemania y el Reino Unido cuatro de cada cinco empleados de 45 años o más esperan seguir trabajando en la misma empresa durante el año próximo, y predominantemente en el mismo puesto de trabajo. En Bélgica, Alemania y el Reino Unido entre el 15-18% de los empleados y en los Países Bajos el 24% de ellos esperan no seguir trabajando en la misma empresa al año siguiente, principalmente porque esperan estar en otra empresa y, en menor medida, porque esperan ser despedidos, porque su contrato finaliza o porque el negocio de la empresa quebrará. En todos los países, menos del 1% de los trabajadores en este grupo de edad espera no estar trabajando porque tenga que cuidar de los niños al año siguiente, porque se jubile (anticipadamente), porque se convierta en trabajador por cuenta propia, porque tenga que enfrentarse con problemas de salud, o porque tenga que realizar formación o estudios superiores. Una pequeña muestra, oscilando del 1,5 a 3,5%, no sabe qué le deparará el futuro cercano.

Tabla 6.3. Porcentajes de empleados que esperan seguir trabajando en la misma empresa al año siguiente, desglose por países y por grupos de edad

	BE	FI	DE	NL	PL	ES	UK
< 25 años							
No	21%	20%	18%	17%	31%	24%	21%
Sí	50%	50%	60%	40%	40%	33%	53%
No sabe	29%	30%	21%	43%	30%	42%	26%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
25-34 años							
No	15%	13%	16%	16%	21%	18%	17%
Sí	54%	62%	63%	40%	41%	40%	58%
No sabe	32%	24%	21%	44%	38%	42%	26%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
35-44 años							
No	9%	9%	12%	13%	15%	12%	12%
Sí	61%	69%	68%	39%	46%	53%	65%
No sabe	30%	22%	19%	47%	39%	35%	23%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
45-54 años							
No	5%	5%	9%	9%	11%	5%	9%
Sí	73%	77%	76%	49%	63%	64%	67%
No sabe	21%	17%	15%	42%	25%	30%	23%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
>=55 años							
No	12%	8%	8%	12%	-	9%	8%
Sí	77%	82%	83%	60%	52%	73%	73%
No sabe	12%	10%	9%	28%	-	17%	19%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N	11,204	13,812	43,271	52,747	2,514	6,293	22,064

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.
Se han incluido sólo las celdas con más de 9 comentarios.

Tabla 6.4. Porcentajes de empleados de +45 años indicando sus expectativas, en detalle, para los próximos 12 meses, sobre su trabajo en la empresa actual; desglose por países

	BE	DE	NL	UK
Trabajar en la misma empresa,	83,1	82,1	72,5	79,1
... en el mismo puesto de trabajo	70,5	-	57,1	58,4
... espera ser ascendido	7,9	-	12,0	16,3
... en otro puesto de trabajo	4,0	-	2,8	4,0
No trabajar en la misma empresa,	15,3	16,1	24,1	18,6
... trabajar con otra empresa	4,8	8,4	9,6	11,6
... cuidar a los niños	-	0,2	0,2	0,2
... jubilarse (anticipadamente)	0,5	0,1	0,6	0,3
... hacerse trabajador por cuenta propia o trabajar en un negocio familiar	0,2	0,4	0,7	0,7
... problemas de salud	0,2	0,2	0,3	0,1
... realizar formación o estudios superiores	0,2	0,6	0,7	1,0
... ser despedido	1,3	2,4	1,7	0,2
... expiración de contrato de trabajo	1,3	1,6	2,5	0,9
... los negocios quebrarán	0,8	0,1	0,4	0,2
... razones sin especificar	3,0	1,5	6,9	3,2
No sabe	1,5	1,8	3,5	2,3
Total%	100	100	100,0	100

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados con +45 años.

Los trabajadores de edad avanzada y la cobertura de la negociación colectiva

Sobre la relación entre la edad y la cobertura de la negociación colectiva no existen estudios previos comparables. Nuestros datos revelan que las cifras de cobertura percibida por término medio son mayores para los trabajadores de edad avanzada que para sus colegas más jóvenes: véase la Tabla 6.5. En la mayoría de los países la cobertura de la negociación colectiva es mayor en cada una de las categorías de edad sucesivas. Las variaciones entre las cifras de cobertura para los trabajadores de edad avanzada y para los más jóvenes se pueden dividir en dos grupos. Se observan unas diferencias importantes en Dinamarca, Hungría, Alemania, Polonia y el Reino Unido, con una variación que va desde los 22 hasta los 18 puntos porcentuales. España y Finlandia toman unas posiciones medias con una diferencia de 12 y 9 puntos porcentuales respectivamente, mientras que la diferencia es bastante pequeña en los casos de Bélgica y los Países Bajos. Debemos resaltar que estos resultados podrían reflejar un problema potencial mayor para los sindicatos ya que cuanto mayor es la “brecha de edad” existente en

la cobertura de la negociación colectiva, más difícil será para los negociadores sindicalistas poder unir y cubrir con éxito todas las categorías de edad. Y es que, al final, esto podría llevar a realizar unas prácticas negociadoras muy segmentadas.

Tabla 6.5. Porcentajes de empleados cubiertos por convenios colectivos, desglose por países y grupos de edad

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
< 25 años	79%	72%	85%	53%	54%	83%	8%	64%	18%
25-34 años	74%	77%	85%	51%	61%	74%	8%	67%	23%
35-44 años	77%	86%	90%	59%	72%	77%	23%	74%	32%
45-54 años	81%	89%	91%	66%	74%	84%	37%	76%	37%
>=55 años	80%	90%	94%	73%	75%	86%	30%	77%	37%
Total	77%	86%	88%	58%	69%	78%	14%	71%	29%
Dif.*	2%	18%	9%	20%	21%	3%	22%	12%	18%
N	14,125	2,205	2,835	72,591	6,983	90,928	1,997	12,565	23,911

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Este apartado refleja las diferencias existentes entre las cifras de cobertura de los trabajadores de edad avanzada y las de los grupos de edad más jóvenes.

Los trabajadores de edad avanzada y los salarios bajos

La Tabla 6.6 muestra la incidencia de salarios bajos tal y como se definió en el Capítulo 4: la mano de obra que gana un salario por hora inferior a dos tercios del salario bruto medio nacional. Una primera conclusión a la que podemos llegar es que la cuestión de los salarios bajos afecta especialmente a los más jóvenes, en este caso al grupo de edad comprendido entre los 21 y los 25 años. En segundo lugar, en todos los países, excepto en Dinamarca, Polonia y el Reino Unido las cifras de los trabajadores con salarios bajos descienden de forma regular según aumenta la edad. Finalmente podríamos concluir que los salarios bajos no suponen una amenaza dominante para los trabajadores de edad avanzada, aunque esto no implica que tras la jubilación no exista el peligro de que este grupo de trabajadores se enfrente a unos ingresos muy bajos (nuestros datos no nos permiten conocer estos detalles), ni que la baja incidencia de salarios bajos entre la cohorte del *grupo de salida* refleje un alto número de trabajadores que se retira después de los 55 años: en la mayoría de los países, la *generación sénior* tiene la misma incidencia de salarios bajos que la *generación de salida*.

Tabla 6.6 *Incidencia de salarios bajos (por debajo de 2/3 del umbral medio salarial), desglose por países y grupos de edad, 2005 (Dinamarca 2005-2006, Hungría 2006)*

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
21-25 años	46%	51%	20%	38%	57%	64%	50%	25%	34%
25-34 años	20%	18%	6%	13%	46%	22%	26%	11%	15%
35-44 años	14%	13%	4%	9%	42%	15%	21%	7%	12%
45-54 años	11%	9%	2%	9%	40%	14%	24%	6%	15%
>=55 años	11%	15%	2%	8%	31%	12%	18%	5%	13%
Total	18%	14%	5%	12%	42%	23%	27%	10%	16%
N	11,039	1,831	4,296	32,715	4,146	44,269	3,692	13,928	8,399

Fuente: Datos del Indicador Salarial 2005, para Hungría 2006, para Dinamarca 2005-2006.
Selección: empleados.

Los trabajadores de edad avanzada y el estrés laboral

Los trabajos físicamente agotadores son más frecuentes entre los trabajadores más jóvenes, en concreto entre aquéllos con edades de entre 25 y 34 años, y mucho menos comunes entre los trabajadores mayores de 54 años. Podríamos encontrar para ello dos explicaciones no excluyentes: por un lado, puede que aquéllos con unos niveles altos de trabajo agotador se hayan retirado del mercado de trabajo antes de los 55, más probablemente derivados a planes de incapacidad y, por otro lado, que los trabajadores de edad avanzada hayan tenido más probabilidad de haberse cambiado de trabajo, dentro de la misma empresa o en otra diferente, a unos puestos de trabajo que no sean tan físicamente agotadores.

De forma similar, los trabajos que son mentalmente estresantes tampoco son característicos entre la cohorte de trabajadores de edad avanzada. No obstante, puede que bien haya tenido lugar un proceso de selección en la percepción individual de los trabajadores, ya que muchos de ellos no consideran que sus trabajos sean demasiado estresantes. Frente a esta situación, nos encontramos que la puntuación de la *generación sénior* está más cerca de los niveles medios de tensión mental que aquéllos de la *generación de salida*.

Los trabajadores de edad avanzada tampoco están muy representados entre aquéllos que realizan trabajos intensivos. Sin embargo, aquí las diferencias entre las cohortes de edad no son tan grandes, mientras que los resultados entre los países sí varían considerablemente. De forma similar, el número de trabajadores que asegura no ser capaz de realizar sus tareas en el tiempo

asignado no difiere mucho entre los diferentes grupos de edad. El trabajar con unas fechas límites apretadas es típico sobre todo en los grupos de edad de entre 25 y 44 años aunque, de nuevo, las diferencias entre dichos grupos no son muy destacables. La incidencia de tareas monótonas es mayor entre los grupos más jóvenes, mientras que los trabajadores de 45 años o mayores consideran que sus puestos de trabajo son particularmente monótonos.

Utilizando una medida general para el estrés laboral (véase el Capítulo 8), la Tabla 6.7 nos muestra que en la mayoría de los países el grupo de edad de 55 años y mayores presenta los niveles de estrés más bajos, excepto en Bélgica y el Reino Unido, países en los que, por el contrario, es la generación de los más jóvenes la que tiene unos niveles más bajos.

Tabla 6.7. Medición total del estrés laboral (promedio de cinco factores, 1=sin estrés, ... , 5=estrés máximo), desglose por países y por grupos de edad

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK*
< 25 años	2,9	3,2	3,1	3,0	2,8	3,1	2,8	3,1
25-34 años	3,1	3,3	3,1	3,0	3,1	2,9	3,3	3,7
35-44 años	3,1	3,3	3,3	3,0	3,6	2,9	3,3	3,8
45-54 años	3,1	3,0	3,2	3,0	3,4	2,9	3,2	3,7
>=55 años	3,0	2,9	3,1	2,9	3,0	2,8	3,0	3,6
Total	3,1	3,2	3,2	3,0	3,3	2,9	3,3	3,7

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: todos los indicadores varían de 1=nunca hasta 5=diariamente

Nota: * para el Reino Unido promedio de tres factores

Los trabajadores de edad avanzada y la formación

En otros apartados de nuestro estudio pudimos ver que uno de los problemas a los que los trabajadores de edad avanzada se tienen que enfrentar es a la falta de formación, a las dificultades para avanzar en sus carreras o a la ausencia de perspectivas de movilidad laboral. Aunque utilizamos una división de edades algo diferente, los resultados del *Indicador Salarial* que podemos ver en la Tabla 6.8 sobre la edad se asemejan enormemente a los resultados obtenidos en la cuarta EWCS (2005): los trabajadores más jóvenes y los de edad avanzada reciben menos formación que las categorías de edad intermedias, tanto desde el punto de vista de la incidencia como del de la duración de la formación. En la mayoría de los países, el grupo de edad entre 25-34 es el que recibe más

formación, aunque en un pequeño número de países quien más formación recibe es el grupo de 35-44 años. Finlandia es la excepción. Aquí los trabajadores de 55 años y mayores son los que aseguran haber recibido más formación pagada por los empresarios durante el último año, aunque la duración media de la formación es mayor en el grupo de edad de entre 45 y 55 años. En España los empleados del grupo de edad avanzada son también los que indican que son ellos los que más formación reciben, aunque en este caso la diferencia con el grupo de edad adyacente es mucho más pequeña. En este país, la duración de la formación para los trabajadores de edad avanzada también es menor que la de los otros grupos de edad.

Tabla 6.8. Porcentajes de empleados que recibieron formación pagada por los empresarios durante el último año, y promedio de días de formación; desglose por países y por grupos de edad

	BE	FI	DE	HU	NL	PL	ES
Formación pagada por la empresa							
< 25 años	58%	50%	44%	44%	50%	56%	31%
25-34 años	65%	65%	51%	54%	63%	64%	42%
35-44 años	63%	67%	52%	57%	63%	63%	47%
45-54 años	62%	74%	51%	47%	63%	63%	46%
>=55 años	57%	76%	49%	47%	56%	50%	48%
Total	63%	67%	51%	52%	61%	62%	43%
Número de días de formación							
< 25 años	5,9	3,0	3,7	6,5	5,9	3,7	5,0
25-34 años	5,1	5,0	3,5	4,2	6,0	5,7	6,1
35-44 años	4,1	5,2	3,1	3,2	5,7	5,2	6,0
45-54 años	3,6	6,3	3,3	4,5	5,1	5,0	5,6
>=55 años	3,2	5,2	2,9	2,9	4,2	-	4,7
Total	4,4	5,1	3,3	4,1	5,7	5,2	5,9
N	18,982	3,143	12,893	480	88,647	571	14,155

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: El promedio de días de formación incluye también a aquellos individuos que no recibieron formación alguna.

La Tabla 6.9 presenta la misma información que la Tabla 6.8, sólo que con aquéllos que se autofinanciaron su propia formación. Los modelos sobre la formación autofinanciada son bastante parecidos a los de la formación pagada por los empresarios. El grupo de edad con la mayor incidencia de formación autofinanciada varía según los países, aunque la duración de este tipo de formación es mayor entre el grupo de edad de los más jóvenes,

descendiendo sistemáticamente con la edad. En la Sección 5.5 pudimos ver que, en todos los países, los trabajadores que se autofinancian su formación son de media más jóvenes que aquéllos que reciben una formación pagada por los empresarios o que los que reciben una combinación de ambos tipos de formación. En España estas diferencias son especialmente destacables. Dado el número tan pequeño existente de las dos cohortes de edad más jóvenes en el mercado laboral, esto refleja que los empleados por debajo de los 35 años de edad dependen más de la formación autofinanciada. El contrarrestar esta tendencia puede convertirse en una de las cuestiones de negociación principales para el movimiento sindical.

Tabla 6.9. Porcentajes de empleados que recibieron formación autofinanciada durante el último año, y promedio de días de formación; desglose por países y por grupos de edad

	BE	DE	HU	NL	PL	ES
Formación autofinanciada						
< 25 años	19%	23%	23%	18%	33%	27%
25-34 años	20%	27%	21%	17%	36%	35%
35-44 años	17%	25%	24%	17%	30%	31%
45-54 años	18%	28%	18%	17%	46%	31%
>=55 años	15%	27%	19%	16%	-	35%
Total	19%	26%	21%	17%	35%	33%
Número de días de formación						
< 25 años	5,0	6,5	2,9	4,9	7,5	11,1
25-34 años	4,6	5,6	1,8	4,0	8,3	13,2
35-44 años	3,1	3,6	2,0	3,5	5,9	10,0
45-54 años	2,8	2,7	2,0	2,4	5,2	8,8
>=55 años	1,6	1,7	0,2	1,7	9,2	5,4
Total	3,7	4,4	1,8	3,6	7,5	11,7
N	10242	12630	436	47374	552	6025

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: El promedio de días de formación incluye también a aquellos individuos que no recibieron formación alguna.

La Sección 5.2 también nos proporcionó información, a partir de una de las preguntas de la encuesta, acerca de las opiniones de los trabajadores sobre si la formación podría serles útil para su trabajo. En la Tabla 6.10 los resultados se desglosan por grupos de edad. Excepto para Finlandia, las cifras medias para esa pregunta son menores para la *generación de salida*, seguida de la *generación de los comienzos*. Para la generación de los

trabajadores de edad avanzada, esta situación puede ser el resultado de las políticas que utilizan los empresarios para desmotivar su participación formativa, junto con un descenso de las propias aspiraciones de estos trabajadores.

Tabla 6.10. Número medio de empleados que consideran que la formación es positiva para su trabajo, desglose por países y por grupos de edad

	BE	FI	NL	ES	UK
< 25 años	2,7	2,7	2,5	3,4	3,0
25-34 años	2,9	3,1	2,7	3,7	3,0
35-44 años	2,8	3,2	2,6	3,7	3,2
45-54 años	2,7	3,2	2,6	3,6	3,1
>=55 años	2,6	3,1	2,4	3,2	2,8
Promedio (1=nunca, .. , 5=diariamente)	2,8	3,1	2,6	3,6	3,1
N	18,234	3,152	81,778	14,074	493

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: Las opiniones van de 1=nunca, .. , 5=diariamente

6.5. Conclusiones

La categoría de trabajadores de edad avanzada se puede dividir en la *generación sénior* (45-54) y la *generación de salida* (55 y mayores). En los ocho países en los que analizamos las tipologías de edad, el último grupo es sustancialmente menor que las otras cohortes, incluso que la *generación sénior*. A pesar de las disposiciones de cambio y de la presión por disuadir frente a la jubilación anticipada, la *generación de salida* todavía parece que en sus trabajos se caracteriza por “la supervivencia del más fuerte”. En su cohorte, aquéllos que permanecen en activo tras cumplir los 55 pasan de ser una amplia mayoría (en Dinamarca, Finlandia y el Reino Unido) a ser la minoría (escasa en Hungría, Bélgica y Polonia), disfrutando de unas condiciones laborales relativamente favorables. La incidencia de salarios bajos, de largos tiempo de trabajo, de contratos no indefinidos y de estrés laboral es menor en el *grupo de salida*, y en la mayoría de los casos también en el *grupo sénior*, que en las generaciones más jóvenes. En comparación, los trabajadores de edad avanzada disfrutaban también de una cobertura de negociación colectiva mayor. Nuestros datos confirman que el factor de la formación es la excepción, ya que los empresarios, obviamente, y en

términos generales, dudan en invertir en formación para aquéllos con 55 años o mayores, aunque esto no está tan claro en los casos de Finlandia y España.

Podemos sacar en conclusión que existen todavía considerables grupos de trabajadores de edad avanzada a los que se les “empuja” para que abandonen el mercado de trabajo o que aprovechan las oportunidades de la jubilación anticipada, dejando así a un grupo de trabajadores de edad avanzada activos que son bastante afortunados con respecto a su posición laboral. Frente a esta situación, y para proteger efectivamente a las futuras cohortes de trabajadores de edad avanzada, los negociadores sindicales tendrán que centrarse en fijar más explícitamente en los convenios colectivos los intereses de las generaciones más jóvenes de trabajadores, en vez de continuar con la afirmación de que los intereses de los grupos de trabajadores de edad avanzada que permanecen en activo son los intereses que deberían priorizarse.

7. La cobertura de la negociación colectiva

Kea Tijdens, Maarten van Klaveren

7.1. Introducción

En este capítulo nos centraremos en un número de cuestiones relacionadas con la negociación colectiva y su cobertura. Debemos advertir que este capítulo no se centra en el impacto de la cobertura de la negociación colectiva en los salarios y en otros términos laborales, sino que se centra en la negociación colectiva como tal, estudia hasta dónde la cobertura es un hecho en un número de estados miembros de la UE, y espera conseguir entender qué factores influyen en la probabilidad de que un empleado individual esté cubierto por un convenio colectivo. Lo que este capítulo pretende es contribuir al conocimiento de la cobertura de la negociación colectiva utilizando los datos de la encuesta de los trabajadores, basados en la encuesta de la web del *Indicador Salarial*, procedentes de nueve estados miembros de la UE. Hasta ahora este enfoque apenas se ha intentado en un contexto europeo ya que la cobertura de la negociación colectiva se estudia normalmente en niveles conjuntos de análisis, como parte de los sistemas de relaciones industriales nacionales, utilizando datos procedentes de las partes negociadoras. No es nada común el uso de microdatos en la percepción personal de la cobertura de la negociación colectiva, y aún menos entre diferentes países.

La sección 7.2 nos ofrece una visión general de los niveles de negociación y los derechos a la negociación colectiva. La sección 7.3, por su parte, trata sobre algunos de los problemas de medición que nos encontramos al utilizar microdatos en nuestro enfoque. La sección 7.4 presenta los principales resultados de nuestros esfuerzos, analizando las cifras de la cobertura por género, edad, sector y tamaño de la empresa. Finalmente, la sección 7.5 se centra en las opiniones de los empleados. Hasta ahora, poco se conocía sobre cómo valoran los trabajadores el hecho de estar cubiertos por un convenio colectivo. Se podría esperar que existiera incluso una correlación entre la cobertura real y la actitud positiva hacia dicha cobertura. Esta sección pretende ampliar también los conocimientos en este campo.

7.2. Cobertura de la negociación colectiva: cuestiones principales

De acuerdo con la Carta de los derechos fundamentales de la UE, adoptada por el Consejo Europeo de Niza (2000), “los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados” (Art. II-88). En 18 de los 27 estados miembros de la UE, el derecho a la negociación colectiva está explícita o implícitamente asegurado por sus respectivas Constituciones nacionales. Con respecto a los nueve países que nos ocupan, este hecho se da en Finlandia, Alemania, Hungría, Polonia y España, aunque no es el caso en Bélgica, Dinamarca, los Países Bajos y el Reino Unido. No obstante, existe legislación sobre los convenios colectivos en Bélgica (1968) y los Países Bajos (1927), y sobre los acuerdos básicos entre los sindicatos centrales y las asociaciones de empresarios en Dinamarca (volviendo a 1899), dejando por tanto al Reino Unido como el único estado miembro sin una regulación reglamentaria concreta para la negociación colectiva²⁰⁵.

Los aspectos principales en cuanto a la negociación colectiva en los estados miembros de la UE son los temas salariales y el tiempo de trabajo. La negociación colectiva es de vital importancia para los procesos de regulación de los salarios, sin embargo el grado a alcanzar para que los salarios individuales dependan de los convenios colectivos no es fácil y varía enormemente entre los países. Además de los salarios y de las condiciones laborales, los convenios colectivos cubren en muchos estados miembros de la UE un creciente número de cuestiones, incluyendo “bienes colectivos”, como los acuerdos de la formación profesional. Las comparaciones que se han realizado hasta ahora entre países sobre el contenido de los convenios colectivos han sido sólo a pequeña escala, ya que recopilar, estudiar y comparar convenios es una tarea ardua que conlleva mucho tiempo. En la mayoría de los países, las bases de datos electrónicas carecen de este tipo de datos. La Fundación Europea para la

²⁰⁵ Schulten, 2005; Keune, 2006b.

mejora de las condiciones de vida y de trabajo en Dublín ha conseguido parcialmente cubrir este vacío con su base de datos EIRO y con un número de estudios comparativos. En nuestro caso, sin embargo, los contenidos de los convenios colectivos se sitúan, en gran medida, más allá del asunto que nos ocupa en este capítulo.

Está ampliamente aceptado el distinguir tres niveles de negociación, aunque no tienen por qué ser excluyentes entre sí. En primer lugar, la *negociación de ámbito nacional* para el *conjunto de la economía*, que es una forma de negociación bipartita o tripartita entre las confederaciones sindicales, las asociaciones centrales de empresarios y las agencias gubernamentales. El propósito de este tipo de negociación es facilitar las pautas generales para las negociaciones que se realizan en los ámbitos inferiores en términos de empleo, teniendo en cuenta objetivos macroeconómicos. En segundo lugar encontramos la *negociación sectorial, industrial* o “intermedia” que tiene como objetivo la estandarización de los términos laborales en un sector concreto. Los límites sectoriales no corresponden necesariamente con los sectores estudiados en las clasificaciones sectoriales, y el rango de las actividades sectoriales cubiertas puede también variar con el transcurso del tiempo. A la conjunción de estos dos tipos de negociación se denomina negociación multiempresarial. Finalmente, un tercer nivel de negociación es el que se centra en la *empresa y/o establecimientos*: es, por definición, la negociación uniempresarial, llevada a cabo por un mismo organismo empresarial. La negociación colectiva en los niveles sectorial y empresarial/establecimiento es responsabilidad de las organizaciones de empresarios y de los trabajadores.²⁰⁶

Las bases de datos sobre negociación colectiva utilizadas por la ETUI-REHS, la Fundación Europea y Eurostat provienen principalmente de las correspondientes fuentes nacionales. Por lo tanto nos encontramos con un panorama disponible, relativamente bueno, sobre los sistemas de relaciones industriales relacionado con la negociación colectiva. Estos datos nos muestran que los niveles de negociación varían ampliamente entre los diferentes estados miembros de la UE. La Tabla 7.1 nos ofrece unas muestras recientes de la importancia de los diferentes niveles de

²⁰⁶ Bispinck, 2004.

negociación en los nueve países que cubren los datos del *Indicador Salarial*. Las relaciones industriales están lejos de ser estáticas, aunque podemos ver que en la última década los cambios en la importancia de los niveles permanecen bastante limitados, siendo la mayor excepción el descenso tan significativo sufrido en la negociación multiempresarial del Reino Unido.²⁰⁷

Tabla 7.1. Importancia de los niveles de negociación y cifras representativas de la mano de obra cubierta por convenios colectivos en nueve estados miembros de la UE, 2003

	Nacional	Sectorial	Empresarial	Cobertura
Bélgica	***	**	*	91-100%
Dinamarca	*	***	**	81-90%
Finlandia	***	**	*	81-90%
Alemania	-	***	*	61-70%
Hungría	***	*	*	31-40%
Los Países Bajos	*	***	*	81-90%
Polonia		*	***	41-50%
España	**	**	**	81-90%
Reino Unido	-	-	***	31-40%

Fuente: Keune, 2006b, 6, 13

Nota: *** ámbito de negociación predominante, ** ámbito de negociación importante, pero no predominante, * existe el ámbito de negociación, aunque no es importante, - inexistente

La tabla refleja que la negociación colectiva a nivel nacional se da sobre todo en Bélgica, Finlandia y Hungría, a nivel sectorial en Dinamarca, Alemania y los Países Bajos y a nivel de empresa en Polonia y el Reino Unido. En España los tres niveles parecen ser igual de importantes. No obstante, la medición utilizada en esta tabla está más relacionada con el nivel de *centralización* que con un segundo aspecto de la negociación que también es fundamental: la *coordinación*, la cual es posible a través de una concertación bipartita o tripartita a nivel nacional, en las asociaciones de empresarios y en los movimientos sindicales.²⁰⁸ La influencia de la concertación tripartita es considerable en seis países: Bélgica, Finlandia, Hungría, los Países Bajos, Polonia y España. En Alemania, dicha

²⁰⁷ Brown *et al*, 2003.

²⁰⁸ OCDE, 1997, 70-71; Keune, 2006, 10-11.

coordinación nacional no está ausente, aunque sí encubierta o se da de forma indirecta, siendo prácticamente inexistente en Dinamarca y en el Reino Unido.²⁰⁹

Anticipándonos a la sección 7.4, debemos mencionar la relación existente entre la cobertura de la negociación colectiva y la afiliación sindical. Debido a una extensión obligatoria de la cobertura y a un aumento de las estipulaciones de los convenios colectivos, en muchos países la cobertura de la negociación colectiva es considerablemente mayor que las tasas de densidad sindical nacionales. Este hecho es especialmente destacable en Alemania, los Países Bajos, Polonia y España y, fuera de estos nueve estados miembros de la UE, en Francia y en Italia. La práctica de realizar extensiones en la cobertura de la negociación se da principalmente en Bélgica, existiendo unas prácticas más limitadas en Alemania, Hungría, los Países Bajos, Polonia y España; finalmente, la extensión no se da, al menos en el sector privado, ni en Dinamarca ni en el Reino Unido.²¹⁰

7.3. Cobertura de la negociación colectiva: mediciones

Los cálculos para las tasas de cobertura de la negociación, definiéndose éstas como la proporción de empleados cubiertos por un convenio colectivo, se ven obstaculizados por no pocas dificultades. El primer problema se refiere al número de empleados cubiertos por un convenio colectivo, y el segundo al número de empleados que potencialmente pueden ser cubiertos. Esta sección se centra primeramente en el número de empleados cubiertos por un convenio, y seguidamente, en el número de empleados que lo son potencialmente.

Medición de la cobertura de la negociación colectiva en las encuestas individuales

A pesar de la importancia que la negociación colectiva tiene para la determinación de los salarios y de las condiciones laborales, la cobertura de los convenios colectivos es un tema sobre el que apenas se pregunta en las

²⁰⁹ OCDE, 1994, 175; Schulten, 2005, Tabla 4.

²¹⁰ Keune, 2006b, 12.

encuestas individuales, tal y como refleja el inventario de 2005 del *Indicador Salarial* europeo.²¹¹ Únicamente en Alemania y en los Países Bajos varias encuestas realizadas regularmente cuestionaban a los entrevistados si estaban cubiertos por un convenio colectivo o no. En el Reino Unido, la encuesta sobre las relaciones de empleo en los centros de trabajo (*WERS, Workplace Employment Relations Survey*), realizada en unos intervalos mayores de tiempo, calcula las tasas de cobertura de la negociación colectiva basándose en las respuestas individuales de los encargados y de los trabajadores en sus lugares de trabajo.²¹² No obstante, si continuamos haciendo una revisión a todas las encuestas europeas, podemos seguir observando que tampoco se presta demasiada atención a este asunto. Un ejemplo claro es que ni la encuesta EWCS²¹³ ni el PHOGUE²¹⁴ (Panel de Hogares de la Unión Europea) realizan pregunta alguna a este respecto. Sólo encontramos unos pocos análisis comparativos sobre las variables de la negociación colectiva, utilizando los datos alemanes y británicos.²¹⁵

En el cuestionario del *Indicador Salarial* sí se pregunta a los encuestados si están cubiertos por un convenio colectivo. Se hizo un gran esfuerzo para diseñar las preguntas de la encuesta, ya que plantear cuestiones sobre la cobertura de la negociación colectiva es algo bastante complejo. La pregunta clave es si en la organización u empresa del encuestado existe un convenio colectivo aplicable. Y, aunque así fuera, el encuestado/-a puede que sin embargo no esté cubierto por ningún convenio. Los socios del *Indicador Salarial* de tres estados miembros de la UE indicaron que en sus países, aunque la organización o la empresa del encuestado estén reguladas por un convenio, el trabajador encuestado no necesariamente tiene porqué estar cubierto por dicho convenio. Este era el caso de Finlandia, Dinamarca y los Países Bajos.²¹⁶ Además de esto, añadir que algunos de los

²¹¹ Dribbusch *et al*, 2005.

²¹² Kersley *et al*, 2006, 19.

²¹³ Parent-Thirion *et al*, 2007, Anexo 6.

²¹⁴ PHOGUE, ola 8, 2001.

²¹⁵ Ellguth & Kohaut, 2004; Gürtzgen, 2005; Schnabel *et al*, 2005.

²¹⁶ Keune (2006b, 8) afirma que entre los países en los que los empleados que pertenecen a los grupos firmantes de un convenio están cubiertos implícitamente por dicho convenio, se incluyen Finlandia, Alemania y el Reino Unido. Añade, además, que entre los países en los que los empleados que trabajan para una empresa que está regulada por un

cuestionarios de varios de “nuestros” países incluyen también una, dos o tres preguntas de seguimiento, esto es, cuestiones adicionales más detalladas sobre el nivel y el contenido de los convenios.

Medición de la mano de obra potencialmente elegible para que esté cubierta por un convenio colectivo

Cualquier cálculo que se haga para las tasas de cobertura nacional necesita tener en cuenta el hecho de que, en algunos países, los empleados no están incluidos en el derecho a decidir en los convenios colectivos. De aquí la importancia de diferenciar entre la tasa de cobertura *no ajustada*, definida como el ratio de empleados que cubre a todos los empleados, y la tasa de cobertura *ajustada*, esto es, el ratio de empleados que incluye el número potencial de empleados que, en principio, podrían estar cubiertos según las estipulaciones formales de derechos de negociación. La tasa ajustada es una medición más eficaz de la difusión de la negociación colectiva. Además, esta tasa muestra la relativa importancia que tiene la negociación colectiva si la comparamos con los contratos individuales como forma alternativa de negociación. Tal y como apunta la OCDE, el identificar el ámbito potencial de actuación de la negociación colectiva conlleva la ardua tarea de “desenredar” a los grupos de empleados con derecho a la negociación de aquéllos empleados que no gozan de este tipo de derechos.²¹⁷ En el caso de los datos del *Indicador Salarial*, no podemos calcular la tasa de cobertura *ajustada*, ya que la información típicamente necesaria no se puede recopilar a través de una encuesta. Por lo tanto, los datos del *Indicador Salarial* sólo pueden mostrar la tasa de cobertura *no ajustada*.

7.4. Cobertura de la negociación colectiva: resultados

Esta sección se centra en los factores determinantes de la cobertura de la negociación colectiva, relacionados con las características de los individuos, tal y como se reflejan en los datos del *Indicador Salarial*. Primeramente se

convenio, y que por tanto están cubiertos por este convenio, se incluyen Bélgica, Dinamarca, Hungría, los Países Bajos, Polonia y España. Lo que nosotros cuestionamos es la inclusión de Dinamarca y de los Países Bajos en este último grupo.

²¹⁷ OCDE, 1994, 172.

detalla la variable dependiente: la tasa de cobertura de la negociación colectiva. En segundo lugar se examina hasta qué punto estas tasas varían según el perfil del empleado, por ejemplo, según el género, la edad y su afiliación sindical, y según las características de la empresa, especialmente según el tamaño del sector y de la propia empresa. Finalmente, analizaremos los factores determinantes de las tasas de cobertura de la negociación colectiva, utilizando para ello las regresiones logísticas específicas de cada país.

Tasas de cobertura de la negociación colectiva

La variable que indica la cobertura de la negociación colectiva está presente en el conjunto de datos de todos los países objeto de nuestro estudio. Sin embargo debemos puntualizar que, desde el cuarto trimestre de 2005, y en adelante, esta pregunta sobre la cobertura de la negociación no se volvió a formular más ni en la encuesta finlandesa ni en la polaca. En Finlandia esto se debió a que todos los trabajadores están cubiertos por convenios nacionales y algunos, además, por convenios colectivos de empresa, por lo que no parece que tenga mucho sentido preguntar en este país sobre la cobertura de la negociación. En cuanto a Polonia, los encuestados polacos consideraron que el cuestionario era demasiado largo, así es que algunas preguntas tuvieron que ser eliminadas, entre ellas la pregunta relacionada con la cobertura de la negociación colectiva. No obstante, nosotros decidimos realizar el análisis incluyendo estos dos países, sólo que restringiendo los datos disponibles de los cuatro trimestres de 2004 y los correspondientes a 2005. Las respuestas a la pregunta de la encuesta son (1) Sí, (0) No, (-7) No lo sé y (-8) No aplicable.

Lo primero que nos indican los resultados sobre la cobertura de la negociación colectiva es que un elevado número de encuestados no sabe si están cubiertos por un convenio colectivo. Tal y como figura en la Tabla 7.2, este hecho es especialmente destacable en Bélgica y en España. En Bélgica la cifra total es del 25% y en España del 17%. Por otro lado, en el Reino Unido, Finlandia, Alemania y los Países Bajos los porcentajes de “No lo sé” van del 9 al 10%, siendo sólo de un 6% en Dinamarca. Aunque la importancia de la negociación colectiva para la determinación de los salarios es ampliamente reconocida por investigadores y profesionales, estas cifras sin embargo nos pueden indicar que un número considerable de empleados no es consciente de si se le aplica un convenio colectivo o no.

Parece entonces probable que exista alguna relación con unos niveles (bastante) altos de centralización de la negociación colectiva, tal y como sugieren las elevadas cifras belgas y españolas aunque, por otra parte, las cifras de Polonia, con un sistema de negociación descentralizado, son también considerables.

Si eliminamos las respuestas de “No lo sé” y “No aplicable”, las cifras de empleados cubiertos por un convenio colectivo las podemos ver en el segundo panel de la tabla 7.2. En éste podemos observar que la cobertura de la negociación colectiva es menor en Polonia, con un 14%, seguida del Reino Unido con un 29%. Las mayores cifras las encontramos en Finlandia y Dinamarca con un 88% y un 86% respectivamente.

Tabla 7.2. Tasas de cobertura de la negociación colectiva por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
No	16%	13%	10%	38%	28%	20%	71%	24%	63%
Sí	56%	81%	79%	52%	62%	72%	11%	58%	25%
Ns*	25%	6%	9%	9%	9%	7%	12%	17%	10%
Na**	3%	0%	1%	1%	0%	1%	6%	1%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sin “No lo sé” y “No aplicable”									
No	23%	14%	12%	42%	31%	22%	86%	29%	71%
Sí	77%	86%	88%	58%	69%	78%	14%	71%	29%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Ns = No lo sé

** Na = No aplicable

Tal y como explicamos anteriormente, la cobertura de la negociación colectiva se puede medir de varias formas. En la Tabla 7.3 figuran las cifras de los distintos tipos de convenios en los diferentes países. En este caso, la primera medición corresponde a si en la empresa del encuestado existe un convenio colectivo de regulación, bien sea un convenio colectivo de empresa o sectorial. La tercera columna indica si el propio encuestado está cubierto por el convenio al que pertenece la empresa. La columna 4 nos indica si el convenio que regula a la empresa del encuestado es un convenio sectorial y, finalmente, la quinta columna nos ofrece los datos sobre si el contrato en cuestión también tiene como objetivo las condiciones laborales. Si la comparamos con la Tabla 7.1, estimada a partir de los informes de los grupos de negociación, los porcentajes de cobertura percibida en Finlandia

y Dinamarca están dentro de las tasas esperadas. La cobertura es ligeramente inferior que la esperada en Alemania, España, los Países Bajos y el Reino Unido, siendo definitivamente menor en Bélgica. En Polonia la cobertura es mucho menor que la procedente de las partes negociadoras, aunque es mucho mayor que la cobertura esperada en Hungría. Este último resultado se puede deber al hecho de que la encuesta en papel realizada en este último país fue en parte llevada a cabo por los sindicalistas, que actuaban como encuestados.

Añadir, además, que la Tabla 7.3 muestra que en dos de los países del estudio que cuentan con la posibilidad de adoptar convenios de empresa, este hecho no necesariamente significa que el trabajador en la compañía con dicho convenio esté también cubierto por el mismo, existiendo en este sentido una diferencia insignificante en Dinamarca, pero de 6 puntos porcentuales en los Países Bajos. También podemos ver en esta tabla que, aproximadamente dos tercios de los convenios presentados en Finlandia son convenios sectoriales, cuatro quintos en Alemania y menos de la mitad en los Países Bajos. Finalmente, podríamos concluir que, alrededor de la mitad de los convenios de Polonia y el Reino Unido incluyen las condiciones laborales, siendo este el caso para aproximadamente dos tercios en Hungría.

Tabla 7.3. Tasas de cobertura de la negociación colectiva por países, desglose por tipos de convenio

	Cobertura Tabla de Datos Nacionales*	La empresa del individuo está regulada por un convenio colectivo**	El individuo está cubierto por un convenio colectivo	El convenio que regula la empresa del individuo es un convenio colectivo sectorial	El convenio de la empresa del individuo tiene como objetivos las condiciones laborales
Bélgica	91-100%	77%			
Dinamarca	81-90%	86%	85%		
Finlandia	81-90%	88%		55%	
Alemania	61-70%	58%		41%	
Hungría	31-40%	69%			58%
Países Bajos	81-90%	78%	72%	32%	
Polonia	41-50%	14%			7%
España	81-90%	71%			
Reino Unido	31-40%	29%			15%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Procedentes de la Tabla 7.1

** Procedentes de la Tabla 7.2

El perfil de los empleados: género, edad y afiliación sindical

En cuanto al factor “género”, debemos en primer lugar referirnos al estudio que la OCDE realizó en 1990, en ocho de sus países miembros, y del que no parecía derivarse un modelo claro sobre este asunto. De acuerdo a dicho estudio la tasa de cobertura de los hombres era menor que la de las mujeres en dos de esos ocho países (Australia y Noruega), mayor en cuatro (Canadá, los Países Bajos, Suiza y Estados Unidos) e igual en dos (Reino Unido y Portugal).²¹⁸ Centrándonos de nuevo en los datos procedentes de nuestro *Indicador Salarial*, sí podemos comprobar que existen diferencias de género de 3 puntos porcentuales, a veces menos, en seis de los nueve estados miembros de la UE. En los Países Bajos podemos ver que las tasas de cobertura son exactamente las mismas para hombres y mujeres, mientras que Hungría presenta unas tasas ligeramente mayores para estas últimas; en otros cuatro países (Bélgica, Finlandia, España y el Reino Unido) las tasas son ligeramente superiores para los hombres; y, por último, en los tres países restantes, las tasas de cobertura son claramente mayores entre el género masculino: en Polonia la diferencia es de 6 puntos porcentuales, mientras que en Dinamarca y Alemania las diferencias aumentan hasta los 7 y 9 puntos porcentuales respectivamente.

Con respecto a la edad, podemos confirmar que no existen estudios comparables disponibles. Nuestro estudio muestra que las cifras de cobertura son de media mayores para los trabajadores de edad avanzada que para las generaciones más jóvenes. Esto ocurre en todos los países objeto de nuestro estudio, un hecho que debería suponer una llamada de atención para los sindicalistas. La mayor diferencia se puede observar en Polonia, donde sólo el 6% de los empleados con menos de 30 años está cubierto por un convenio, frente al 35% de aquéllos con 50 años y mayores. Las cifras belgas, húngaras, británicas, danesas y españolas son bastante similares, aunque con un modelo no tan acusado como el polaco. Los resultados de Bélgica, Finlandia y los Países Bajos muestran unas diferencias de edad algo más bajas.

Se parte de la idea de que los miembros sindicalistas afiliados disfrutaban de una tasa de cobertura de negociación mayor que aquéllos que no lo son y,

²¹⁸ OCDE, 1994, 183

Tabla 7.4. Tasas de cobertura de la negociación colectiva por países, desglose por género, grupos de edad y afiliados sindicalistas

	Hombres	Mujeres	Edad <30	Edad 30-39	Edad 40-49	Edad >=50	Sindicalistas afiliados	No afiliados
BE	78%	76%	75%	75%	80%	80%	81%	75%
DK	88%	81%	75%	80%	89%	90%	-	-
FI	90%	87%	85%	88%	91%	92%	90%	82%
DE	61%	52%	51%	54%	63%	71%	80%	51%
HU	68%	70%	57%	66%	75%	75%	72%	31%
NL	78%	78%	78%	74%	81%	85%	90%	74%
PL	17%	11%	6%	14%	34%	35%	56%	8%
ES	71%	70%	66%	70%	76%	77%	79%	67%
UK	30%	27%	21%	27%	36%	37%	78%	13%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

efectivamente, en la Tabla 7.4 podemos comprobar que este hecho ocurre en los ocho países de los que disponíamos de datos suficientes. La mayor diferencia la pudimos encontrar en el Reino Unido, donde el 78% de los sindicalistas están cubiertos por algún convenio, frente al 13% de los que no son afiliados, es decir, una diferencia de 65 puntos porcentuales. Otro estudio ha demostrado además que la cobertura de la negociación y el reconocimiento sindical a nivel de empresa son dos aspectos que están estrechamente vinculados en el Reino Unido.²¹⁹ Por último añadir que en Polonia, Hungría y Alemania también existe una diferencia grande en este sentido, aunque con 29-48 puntos porcentuales más bajos que en la brecha británica. Las diferencias en las tasas de cobertura en los Países Bajos y en España son de 12-16 puntos porcentuales, mientras que las cifras de Bélgica y Finlandia, con 6-8 puntos porcentuales, siguen siendo escasas.

El perfil de la empresa: sector y tamaño

En la Tabla 7.5 podemos ver que la percepción individual sobre las tasas de cobertura de la negociación colectiva varía considerablemente según los sectores. En concreto en el sector de “otros servicios comerciales”, entre los que se incluyen entre otros el sector inmobiliario y de los negocios de alquiler, presentan la cobertura más baja en casi todos los países. En el otro extremo encontramos al sector de los suministros, que presenta una

²¹⁹ Grainger, 2006.

cobertura alta, lo mismo que ocurre con el sector público, el educativo y el de la sanidad. En el año 1990, la OCDE llegó a la conclusión, para diez países, de que las tasas de cobertura eran mayores en el sector público que en el privado, aunque una cobertura mayor solía ir acompañada de unas restricciones sustanciales de los derechos de negociación, incluso del derecho a huelga.²²⁰ En nuestro estudio el sector público también presenta unas tasas de cobertura elevadas, especialmente cuando se incluye también el sector de los suministros.

En cuanto a la negociación colectiva sectorial en ámbito del sector privado, el estudio de la OCDE, tomando a 13 países como referencia, mostró una amplia variación en las tasas de cobertura según los países. El estudio llegó a la conclusión de que el coeficiente de variación solía ser considerablemente mayor en los países caracterizados por tener una negociación uniempresarial y menor en los países con una negociación multiempresarial.²²¹ Nuestros resultados de la Tabla 7.5 confirman esta tendencia, con una gran variación según los sectores en países con una negociación predominantemente a nivel unitario, especialmente en Polonia y en el Reino Unido.

Tal y como podemos comprobar en la clasificación, la baja cobertura (visto desde la perspectiva de los respectivos países) es algo comúnmente extendido en seis sectores. Es fácil predecir de que sectores se trata, pues son también los sectores con los salarios más bajos (véase el Capítulo 4): el sector agrícola, del comercio mayorista/minorista, la hostelería/restauración/catering y, en parte, en otros tres sectores: la construcción (excepto en Dinamarca, Finlandia y los Países Bajos), el ya mencionado “otros servicios comerciales” y el sector de “otros servicios comunitarios y personales” (excepto en Bélgica y Polonia). Las posiciones medias las ocupan el sector manufacturero, el de los transportes/comunicaciones (excepto en Hungría y Polonia, donde están clasificados en primer y segundo lugar respectivamente) y el de las finanzas (ocupando éste la primera posición en España y la segunda en Bélgica).

²²⁰ OCDE, 1994, 181. El sector público se definió como administración pública, sanidad, educación, servicios sociales y otras actividades públicas, por ejemplo los servicios postales y de transportes.

²²¹ OCDE, 1994, 182.

Tasas de cobertura de la negociación colectiva y su posición sectorial en los diferentes países, desglose por sectores

	BE		DK		FI		DE		HU	
	tasa	posició n	tasa	posició n	tasa	posició n	tasa	posició n	tasa	posició n
Agricultura	72%	8	86%	9	.		55%	8	69%	6
I. manufacturera	82%	5	90%	7	91%	5	63%	6	77%	4
Suministros	90%	2	97%	2			72%	3	90%	2
Construcción	70%	9	91%	6	90%	6	46%	12	47%	11
C. mayorista/minorista	65%	12	70%	11	84%	9	48%	11	41%	12
Hoteles, rest., catering	69%	11	64%	12	87%	8	54%	9	32%	13
Transport, comun.	81%	6	92%	5	88%	7	70%	4	91%	1
Finanzas	88%	3	87%	8	96%	3	77%	2	65%	7
Otros serv. comerciales	65%	13	60%	13	82%	10	29%	13	53%	10
Sector público	69%	10	97%	1	96%	2	85%	1	58%	8
Educación	83%	4	93%	4	95%	4	69%	5	77%	3
Sanidad	90%	1	93%	3	97%	1	63%	7	72%	5
Otros serv.comunitarios	78%	7	82%	10	77%	11	49%	10	54%	9

	NL		PL		ES		UK	
	tasa	posició n	tasa	posició n	tasa	posició n	tasa	posició n
Agricultura	88%	7			68%	8	25%	7
I. manufacturera	80%	8	18%	6	73%	7	22%	9
Suministros	89%	6	59%	1	79%	4	57%	3
Construcción	92%	4			56%	13	11%	12
C. mayorista/minorista	79%	10	4%	10	62%	11	14%	10
Hoteles, rest., catering	93%	3			62%	12	6%	13
Transport, comun.	79%	9	27%	2	76%	6	39%	5
Finanzas	71%	11	6%	9	89%	1	27%	6
Otros serv. comerciales	46%	13	8%	8	63%	9	14%	11
Sector público	97%	1	9%	7	85%	2	83%	1
Educación	89%	5	23%	3	76%	5	59%	2
Sanidad	95%	2	21%	4	79%	3	43%	4
Otros serv.comunitarios	69%	12	19%	5	63%	10	24%	8

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Respecto al tamaño de la empresa, el estudio de la OCDE reveló que en 1980 y 1990 en los seis países objeto del estudio la tasa de cobertura incrementaba según aumentaba el tamaño de la empresa.²²² Este resultado se confirma también de una forma clara en nuestro estudio: la Tabla 7.6 muestra que en todos los países las tasas aumentan con el tamaño de la empresa. Examinando a cinco de los países, se puede observar que el estudio de la OCDE confirmaba la hipótesis de que las diferencias en las tasas de cobertura según el tamaño de la empresa eran previsiblemente mayores en aquellos países caracterizados por tener una negociación uniempresarial y por carecer de prácticas extensivas.²²³ Según esto, y basándonos en los datos del *Indicador Salarial*, podíamos esperar que las diferencias recientemente mencionadas sobre la cobertura y el tamaño de la empresa deberían ser mayores en el Reino Unido y en Polonia. Sin embargo aquí no se cumplen las previsiones, ya que donde encontramos las mayores diferencias entre las pequeñas y las grandes empresas es en Alemania y en Hungría aunque, eso sí, las diferencias en Polonia y el Reino Unido siguen siendo considerables. Las cifras apuntan a algunos problemas concretos para los sindicatos alemanes y húngaros en las empresas más pequeñas, y a algunos problemas de negociación más generales para los movimientos sindicales polacos y británicos.

Factores determinantes para la cobertura de la negociación colectiva

Hasta ahora hemos repasado la variación de las tasas de cobertura en factores sencillos (la edad, el género o la afiliación sindical) y en el perfil de la empresa (sector y tamaño). Los resultados revelan que en concreto en relación con los factores de la edad y del tamaño de la empresa aparecen unas amplias diferencias en las tasas de cobertura de la negociación colectiva. Para estudiar el impacto conjunto de estos factores determinantes en las tasas de cobertura de la negociación colectiva, lo que hicimos fue llevar a cabo las estimaciones de regresión de cada país, tal y como presentamos en la Tabla 7.7, ofreciendo los coeficientes, los niveles de importancia y la razón de predominio (*Odds Ratio*), así como las posibilidades con las que un trabajador individual cuenta para estar cubierto

²²² OCDE, 1994, 183.

²²³ OCDE, 1994, 183.

Tabla 7.6. Porcentajes de empleados cubiertos por un convenio colectivo (CNC o Cobertura de Negociación Colectiva), desglose por el tamaño de la empresa y por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
1 - 10	60%	71%	76%	22%	20%	68%	6%	62%	9%
10 - 20	64%	81%	88%	28%	38%	70%	9%	66%	15%
20 - 50	67%	90%	90%	35%	59%	72%	10%	68%	19%
50 - 100	79%	90%	93%	47%	67%	78%	12%	74%	23%
100 - 200	85%	95%	95%	56%	76%	82%	16%	77%	29%
200 - 500	88%	96%	92%	69%	80%	85%	17%	83%	37%
500 - 1000	91%	93%	95%	76%	86%	88%	18%	83%	43%
1000 - 2000	91%	95%	96%	81%	78%	92%	38%	85%	50%
2000 - 5000	94%	91%	89%	85%	97%	88%	36%	85%	54%
5000 ó más	94%	97%	95%	89%	94%	89%	35%	89%	52%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

por un convenio colectivo. Así, para cada factor determinante estimamos la probabilidad de cobertura de la negociación colectiva, teniendo en cuenta los efectos de los otros factores determinantes. Para el análisis del impacto sectorial, y debido a los escasos comentarios en determinados sectores en algunos países, el sector de los suministros se contabilizó dentro del sector manufacturero, el sector agrario en el de “otros servicios industriales” y el de hostelería/restauración en el de comercio al por mayor y minorista.

Respecto al factor “género”, la tabla refleja que en cuatro países (Bélgica, Hungría, los Países Bajos y España) la probabilidad para las mujeres trabajadoras de ser cubiertas por un convenio colectivo es de un 7 a un 13% mayor que para los hombres, llegando incluso a un 21% de diferencia en Hungría. En los cinco países restantes el modelo era justo el contrario, contando los trabajadores hombres con una probabilidad de estar cubiertos de un 7 a un 31% más alta que las mujeres trabajadoras.

En cuanto a la edad, en Bélgica y los Países Bajos no encontramos ningún efecto. En Alemania, España y el Reino Unido, sin embargo, podemos ver que por cada año extra en edad la oportunidad de que un empleado esté cubierto por un convenio aumenta en un 1%. En Finlandia esta cifra aumenta al 2% y en Dinamarca, Hungría y Polonia alcanza el 3%. Así, en estos últimos tres países, podemos afirmar que un trabajador de 53 años

tiene el doble de posibilidades de estar cubierto por un convenio que un trabajador de 23.²²⁴

Centrándonos en la cuestión de la afiliación sindical, en el Reino Unido la posibilidad de los afiliados para estar cubiertos es casi de 18 veces mayor que los no afiliados (1794%). En Polonia, la posibilidad es de 8 veces mayor, seguida de Hungría con 6 veces. En Alemania la diferencia es casi de 3 veces, y en los Países Bajos algo más de 2 veces. En Bélgica, Finlandia y España las cifras se sitúan por debajo de las 2 veces, mientras que para el caso danés no encontramos efecto alguno.

Y en cuanto al tamaño de la empresa, hemos encontrado el mismo efecto en todos los países: cuanto más grande es la empresa, más posibilidades tiene en trabajador de estar cubierto por un convenio. Los efectos varían del 15% de Polonia hasta el 57% de Hungría según una clasificación basada en el tamaño de la empresa. El resto de los países se encuentran en una posición intermedia. Así, en Hungría, si comparamos a un empleado que trabaja en una empresa con 10 ó menos trabajadores con un empleado que trabaja en una empresa de 5000 ó más empleados, éste último tiene hasta siete veces más de posibilidades de estar cubierto por un convenio que el primer trabajador.²²⁵

Finalmente, si observamos la cuestión sectorial, vemos que hemos tomado como referencia de entre todo el grupo de sectores al sector manufacturero, para así poder compararlo con el resto de sectores. En Dinamarca, Finlandia, Alemania y los Países Bajos, los empleados que trabajan en la construcción están cubiertos a menudo por un convenio colectivo, mientras que ocurre justo lo contrario en el resto de los países. Sólo en Alemania y en los Países Bajos, los trabajadores del sector comercio mayorista/minorista (incluyendo en este caso también al sector de la hostelería y la restauración) disfrutan de un convenio colectivo más frecuentemente que el sector manufacturero. En el resto de los países, ocurre justo lo contrario. En Dinamarca, Hungría, Polonia, España y el Reino Unido los empleados del sector de los transportes y de las comunicaciones están más a menudo cubiertos por un convenio colectivo, mientras que en el resto de los países

²²⁴ $((53-20=33)*.03\%)+1=2.0$

²²⁵ $(10*.57\%)+1=6.7$

Tabla 7.7. Explicación sobre las tasas de cobertura de la negociación colectiva por países, 2004 – 2007

País	BE			DK			FI		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Género [0=M. 1=F]	0,095		1,10	-0,248		0,78	-0,367	*	0,69
Edad	0,004		1,00	0,029	***	1,03	0,016	*	1,02
Afiliación [0=N.1=S]	0,315	***	1,37				0,656		1,93
Tamaño empresa [1..10]	0,290	***	1,34	0,344	***	1,41	0,231	***	1,26
I. Manufacturera (REF)									
Construcción	-0,268	**	0,76	0,661	*	1,94	0,439		1,55
Mayorista/minorista/hostel.	-0,414	***	0,66	-0,722	**	0,49	-0,088		0,92
Transp. comun.	-0,075		0,93	0,383		1,47	-0,105		0,90
Finanzas	0,492	***	1,64	0,090		1,09	1,634	**	5,12
Otros serv. comerciales	-0,665	***	0,51	-1,256	***	0,28	-0,579	**	0,56
Adm. Pública	-0,764	***	0,47	1,472	*	4,36	1,146	**	3,14
Educación	0,522	**	1,69	0,634		1,88	0,603		1,83
Sanidad	0,871	***	2,39	0,858	*	2,36	2,020	***	7,54
Otros sectores	0,122		1,13	-0,052		0,95	-0,603	*	0,55
Constante	-0,141		0,87	-0,359		0,70	0,383		1,47
N en Análisis	11105			2149			2379		
No incl. (falta)	9157			235			15752		
Chi-cuadrado	1212,2			260,3			153,3		
df	13			12			13		
Sig.	0,000			0,000			0,000		
-2 probabilidad log	10244,9			1421,6			1437,4		

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: El gran número de valores que no aparece se debe al hecho de que las respuestas de “No lo sé” y “No aplicable” se han excluido del análisis; en Finlandia y Polonia la pregunta de la encuesta sobre la negociación colectiva sólo se formuló en 2005.

Nota: *Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales, incluidas las actividades domésticas.

Tabla 7.7 (Continuación) Explicación sobre las tasas de cobertura de la negociación colectiva por países

País	DE			HU			NL		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Género [0=M, 1=F]	-0.072	**	0.93	0.188	**	1.21	0.065	**	1.07
Edad	0.014	***	1.01	0.025	***	1.03	-0.002		1.00
Afiliación [0=N, 1=S]	1.083	***	2.95	1.762	***	5.82	0.855	***	2.35
Tamaño empresa [1.10]	0.397	***	1.49	0.454	***	1.58	0.216	***	1.24
I. Manufacturera (REF)									
Construcción	0.325	***	1.38	-0.149		0.86	1.257	***	3.52
Mayorista/minorista/hostel.	0.166	***	1.18	-0.547	***	0.58	0.420	***	1.52
Transp. comun.	-0.011		0.99	1.321	***	3.75	-0.157	***	0.85
Finanzas	0.525	***	1.69	-0.090		0.91	-0.646	***	0.52
Otros serv. comerciales	-1.089	***	0.34	-0.491	***	0.61	-1.597	***	0.20
Adm. Pública	1.368	***	3.93	-0.420	**	0.66	1.383	***	3.99
Educación	0.731	***	2.08	0.856	***	2.35	0.650	***	1.92
Sanidad	0.355	***	1.43	0.305	*	1.36	1.367	***	3.92
Otros sectores	0.112		1.12	0.131		1.14	-0.053		0.95
Constante	-2.435	***	0.09	-4.131	***	0.02	0.439	***	1.55
N en Análisis	49685			6914			63,007		
No incl. (falta)	32014			879			36,353		
Chi-cuadrado	17263.1			2078.6			99360		
df	13			13			13		
Sig.	0.000			0.000			0.000		
-2 probabilidad log	49614.1			6457.6			12271.7		

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: El gran número de valores que no aparece se debe al hecho de que las respuestas de “No lo sé” y “No aplicable” se han excluido del análisis; en Finlandia y Polonia la pregunta de la encuesta sobre la negociación colectiva sólo se formuló en 2005.

Nota: *Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales, incluidas las actividades domésticas.

Tabla 7.7 (Continuación) Explicación sobre las tasas de cobertura de la negociación colectiva por países

País	PL			ES			UK		
	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)	B	Sig	Exp(B)
Género [0=M. 1=F]	-0,099		0,90	0,123	*	1,13	-0,146	**	0,86
Edad	0,028	*	1,03	0,010	**	1,01	0,007	**	1,01
Afiliación [0=N.1=S]	2,146	***	8,55	0,413	***	1,51	2,887	***	17,93
Tamaño empresa [1.10]	0,134	**	1,14	0,181	***	1,20	0,247	***	1,28
I. Manufacturera (REF)									
Construcción	-19,388		0,00	-0,636	***	0,53	-0,462	***	0,63
Mayorista/minorista/hostel.	-0,507		0,60	-0,330	***	0,72	-0,112		0,89
Transp. comun.	0,506		1,66	0,060		1,06	0,587	***	1,80
Finanzas	-0,733		0,48	1,149	***	3,16	0,458	***	1,58
Otros serv. comerciales	-0,217		0,80	-0,408	***	0,66	-0,326	***	0,72
Adm. Pública	-1,377	**	0,25	0,640	***	1,90	2,672	***	14,47
Educación	-0,260		0,77	0,118		1,12	1,567	***	4,79
Sanidad	0,138		1,15	0,285	*	1,33	0,893	***	2,44
Otros sectores	-0,160		0,85	-0,245	*	0,78	0,375	**	1,45
Constante	-3,451	***	0,03	-0,113		0,89	-3,681	***	0,02
N en Análisis	739			9,696			17,102		
No incl. (falta)	6,070			6,085			11,302		
Chi-cuadrado	6809			15781			28404		
df	13			13			13		
Sig.	0,000			0,000			0,000		
-2 probabilidad log	248,8			832,6			7959,4		

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: El gran número de valores que no aparece se debe al hecho de que las respuestas de “No lo sé” y “No aplicable” se han excluido del análisis; en Finlandia y Polonia la pregunta de la encuesta sobre la negociación colectiva sólo se formuló en 2005.

Nota: *Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales, incluidas las actividades domésticas.

ocurre justo lo contrario. En Bélgica, Dinamarca, Alemania, Polonia, España y el Reino Unido los trabajadores del sector de las finanzas también están a menudo más cubiertos por un convenio colectivo. En los tres países restantes ocurre justo lo contrario. En todos los países, los empleados del sector “otros servicios comerciales” suelen estar menos cubiertos por un convenio colectivo si lo comparamos con la cobertura existente en el sector manufacturero. Los trabajadores de Dinamarca, Finlandia, Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido de la administración pública están a menudo también más cubiertos por un convenio colectivo, mientras que en el resto de los países ocurre justo lo contrario. En todos los países, excepto en Polonia, los empleados del sector educativo también están más cubiertos por un convenio colectivo que si los comparamos con los trabajadores cubiertos en el sector manufacturero en dichos países. En todos los países los trabajadores de la sanidad están más cubiertos por un convenio colectivo que si de nuevo los volvemos a comparar con los del sector manufacturero en dichos países. Por el contrario, y con la excepción de Bélgica, Alemania, Hungría y el Reino Unido, los trabajadores de “otros servicios” están mucho menos cubiertos por un convenio colectivo que si los comparamos con los del sector manufacturero.

7.5. La opinión de los empleados sobre la cobertura de la negociación colectiva

¿Creen los empleados que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo, independientemente de si están cubiertos o no? En Bélgica, Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido esta pregunta se realizó de forma permanente en la encuesta del *Indicador Salarial*; en Finlandia, sólo se formuló de abril a septiembre de 2005 y en Hungría, Polonia y Dinamarca esta preguntó no se hizo. Como consecuencia de los diferentes regímenes existentes para la determinación de los salarios, las fórmulas utilizadas en las preguntas de la encuesta fueron algo distintas dependiendo del país en el que se formularan.

Cuando estudiamos la opinión de los empleados sobre la negociación colectiva, el desglose por países y sectores no apunta a grandes diferencias intersectoriales, sino que las diferencias son principalmente a nivel transnacional: véase para ello la Tabla 7.8. Por un lado encontramos que en

el Reino Unido, por ejemplo, no llega a la mitad el número de empleados que mostró su acuerdo sobre si era importante para ellos estar cubiertos por un convenio (44%). Por otra parte, y en el otro extremo, nos encontramos con el caso español, donde el 90% de los empleados sí está de acuerdo con que es importante estar cubiertos por un convenio. No obstante, estas diferencias no son tan acusadas si solamente nos centramos en aquellos empleados que trabajan en compañías reguladas por algún convenio colectivo (en la Tabla 7.8., las filas “Cubiertos”). En ninguno de los cinco países objeto de comparación (Bélgica, Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido) menos de tres cuartos del total de empleados cubiertos da importancia alguna a los convenios colectivos. Tomando al Reino Unido como ejemplo de nuevo, esta cifra aumenta hasta un 84% frente al 23% de aquéllos que trabajan en compañías no reguladas por un convenio colectivo y, en Alemania, las cifras varían del 76% al 46% en compañías no reguladas por convenios. Por lo tanto, y en contra de lo que podríamos esperar, parece ser que los empleados que no están cubiertos por convenios colectivos, en general, dan mucho menos valor al hecho de estar cubiertos por un convenio. La excepción en este caso es España, donde las diferencias son mínimas e incluso el 85% de los empleados que trabajan en empresas no reguladas por ningún convenio creen que los convenios colectivos sí son importantes.

A nivel sectorial podemos decir que la única excepción la encontramos en el sector sanitario finlandés, en el cual los empleados cubiertos por convenios colectivos dan más valor a dichos convenios que aquéllos que no lo están. España es también el país donde existe la menor diferencia intersectorial a la hora de considerar los convenios colectivos como una cuestión importante (con un máximo de 9 puntos porcentuales), seguida en este aspecto por Finlandia (20 puntos porcentuales). Tanto las diferencias absolutas como las relativas entre los sectores son mayores en el Reino Unido (52 puntos porcentuales, más de 2,5 veces superior a la cifra de aquéllos que están de acuerdo en estar cubiertos si comparamos el sector público con el de la construcción), seguido de Alemania y los Países Bajos.

En Finlandia, Alemania y España el apoyo a la negociación colectiva es mayor en el sector público, mientras que en Bélgica, los Países Bajos, de nuevo en España, y en el Reino Unido, el sector de la sanidad ocupa el primer puesto de la lista. El apoyo a la negociación colectiva en el sector educativo es también bastante alto en todos los países. En cuanto a las

posiciones más bajas en el ranking vemos que en Bélgica y en los Países Bajos el sector de “otros servicios comerciales” presenta la menor puntuación; en Alemania es, sin embargo, el sector de las finanzas y en España el sector del comercio mayorista/minorista y el de hostelería/restauración, aunque aún presenta un apoyo importante; finalmente podemos comprobar que en el Reino Unido el sector manufacturero y el de otros servicios comerciales comparten las puntuaciones más bajas.

Resulta interesante comparar además estos resultados con las tasas de cobertura reales, algo que hemos hecho más adelante en la Tabla 7.9, desglosado por países y sectores. Las celdas sombreadas muestran los sectores donde la importancia de estar cubiertos por un convenio colectivo es mayor que la cobertura real.

En España y en el Reino Unido, los niveles de las opiniones de los empleados sobre la importancia de estar cubiertos por un convenio colectivo son considerablemente mayores que las tasas de cobertura reales, con 19 y 17 puntos porcentuales respectivamente, siendo incluso algo mayores en Alemania, con 7 puntos porcentuales. Las tasas de cobertura y las opiniones están en el mismo nivel en Bélgica y Finlandia, mientras que en el lado opuesto nos encontramos con los Países Bajos, donde la tasa de cobertura es mayor que el nivel de opinión (-7 puntos porcentuales). Teniendo en cuenta ahora los sectores, el modelo continúa siendo el mismo que el de los resultados nacionales: en los 13 sectores españoles la cifra de aquéllos que consideran que es importante estar cubierto por un convenio es mayor que la tasa real de cobertura, lo mismo que ocurría en 12 sectores del Reino Unido (excepto en el sector público). En Alemania el modelo se repite para ocho sectores, en Bélgica en seis, en Finlandia en tres y en los Países Bajos sólo en uno. Por otro lado, la mayor diferencia a favor de la opinión la encontramos en el sector del comercio mayorista/minorista, seguido del sector “otros servicios comunitarios y sociales”, la hostelería/restauración/catering, otros servicios comerciales y la sanidad. El sector público es además el único que cuenta generalmente con las cifras más negativas de aquellos que están de acuerdo con la importancia de estar cubiertos por un convenio colectivo, comparándolas de nuevo con las tasas de cobertura reales.

7.6. Conclusiones

Los resultados expuestos en este capítulo nos han permitido estudiar algunos puntos fuertes y otros no tan decisivos de la negociación colectiva, en nueve estados miembros de la UE, desde el punto de vista sindical. Comenzando con los puntos más débiles, un primer aspecto inquietante para el movimiento sindical, y uno de nuestros principales resultados, es que hay un gran número de entrevistados que no saben si están cubiertos por un convenio colectivo. Si nos apoyamos en los datos de la Tabla 7.1, podemos dar por hecho que en Bélgica, Dinamarca y Finlandia un porcentaje elevado de aquéllos que contestaron “No lo sé” cuentan con un convenio colectivo. Si las respuestas de “No lo sé” y “No aplicable” se eliminan de nuestro baremo, las tasas de cobertura de la negociación colectiva que nos encontramos son menores que las presentadas en la Tabla 7.1 para seis países, sin duda alguna para Bélgica y Polonia.

En cuanto al perfil de los empleados, algunos de los resultados deben ser también un síntoma de alarma para el movimiento sindical. En primer lugar, en tres países (Dinamarca, Alemania y Polonia) las tasas de cobertura son claramente mayores entre los hombres trabajadores que entre las mujeres trabajadoras. En segundo lugar, las tasas de cobertura son mayores para los trabajadores de edad avanzada que para los trabajadores jóvenes, siendo estas diferencias especialmente destacables en Dinamarca, Alemania, Hungría, Polonia y el Reino Unido. Este hecho, junto con la baja densidad de afiliación sindical de los trabajadores más jóvenes que ya comentamos en el Capítulo 6, son dos de los factores que pueden dificultar la defensa de los intereses de las próximas generaciones de trabajadores. En tercer lugar, las tasas de cobertura de todos los países aumentan según aumenta el tamaño de la empresa. Las cifras presentadas apuntan, por un lado, a algunos problemas especiales para los sindicatos alemanes y húngaros relativos a la representación de los intereses de los trabajadores de las pequeñas empresas y, por otro lado, a algunos problemas generales sobre negociación para los movimientos sindicalistas polacos y del Reino Unido.

En cuanto al aspecto positivo para los sindicalistas, se debe destacar la fuerte relación existente entre las altas tasas de cobertura y la alta densidad sindical. No obstante, debemos hacer un pequeño inciso en esta afirmación: esta relación puede que sólo funcione positivamente siempre y cuando la densidad sindical no descienda, es decir, no llegue a la zona de peligro. Un

punto a favor para los sindicatos relacionado con este tema es el gran apoyo existente, entre los encuestados de la mayoría de los países, para defender que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo, especialmente entre aquéllos familiarizados con dicho acuerdo. Si echamos una ojeada a los empleados de las empresas reguladas por convenios colectivos, resulta que en Bélgica, Alemania, los Países Bajos, España y el Reino Unido al menos tres cuartas partes de estos empleados sí dan importancia a los convenios colectivos. Añadir además, que en Bélgica, Alemania, España y el Reino Unido los niveles de las opiniones de los empleados sobre la importancia de estar cubierto son mayores que las tasas de cobertura reales, lo mismo que ocurre en la mayoría de los sectores. Estos resultados pueden ser un estímulo para el movimiento sindical en la UE que debe continuar invirtiendo en la modernización de los convenios colectivos y en dar publicidad a sus ventajas para los trabajadores.

Tabla 7.8. Porcentajes de empleados que opinan que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo, desglose por países, categorías de cobertura (cubiertos/no cubiertos) y sectores.

		BE	FI	DE	NL	ES	UK
I. manufacturera	Cubiertos	82%	88%	74%	75%	89%	78%
	No cubiertos	66%	81%	48%	45%	82%	19%
	Total	78%	87%	65%	70%	87%	37%
Construcción	Cubiertos	79%	92%	78%	82%	89%	81%
	No cubiertos	65%	50%	53%	46%	81%	16%
	Total	74%	85%	67%	80%	87%	28%
Mayor/Mino/Hostel.	Cubiertos	80%	86%	76%	83%	88%	80%
	No cubiertos	69%	86%	56%	51%	84%	26%
	Total	76%	87%	68%	78%	87%	39%
Transport, comun.	Cubiertos	83%	90%	78%	80%	93%	86%
	No cubiertos	68%	65%	47%	48%	88%	27%
	Total	78%	84%	68%	73%	91%	55%
Finanzas	Cubiertos	81%	90%	65%	78%	96%	81%
	No cubiertos	59%	60%	30%	39%	84%	17%
	Total	77%	89%	57%	66%	94%	39%
Otros servicios comer.	Cubiertos	75%	86%	68%	73%	90%	78%
	No cubiertos	52%	75%	30%	30%	84%	18%
	Total	65%	83%	43%	50%	88%	30%
Sector Público	Cubiertos	88%	94%	89%	86%	95%	89%
	No cubiertos	68%	89%	56%	52%	91%	32%
	Total	81%	94%	84%	84%	94%	80%
Educación	Cubiertos	91%	86%	81%	88%	94%	85%
	No cubiertos	74%	75%	63%	52%	90%	32%
	Total	84%	85%	75%	84%	92%	68%
Sanidad	Cubiertos	94%	93%	84%	92%	95%	90%
	No cubiertos	80%	100%	67%	76%	92%	42%
	Total	92%	93%	78%	91%	95%	67%
Otros	Cubiertos	88%	91%	82%	83%	94%	85%
	No cubiertos	71%	44%	49%	54%	89%	30%
	Total	82%	80%	66%	75%	92%	48%
Total	Cubiertos	83%	89%	76%	80%	92%	84%
	No cubiertos	64%	74%	46%	38%	85%	23%
	Total	79%	87%	64%	71%	90%	44%
N	N	16536	3037	72075	67508	12874	21541

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: Se han incluido sólo las celdas con más de 9 comentarios.

Tabla 7.9. Porcentajes de empleados cubiertos por un convenio colectivo (CCC) y diferencias entre CCC y el porcentaje de empleados que están de acuerdo con que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo (ICC), desglose por países y sectores. Las celdas sombreadas indican que la opinión de los empleados a favor de la negociación colectiva es mayor que la cobertura de negociación real.

	BE		FI		DE	
	CCC	CCC-ICC	CCC	CCC-ICC	CCC	CCC-ICC
I. Manufacturera	83%	-5%	91%	-4%	64%	1%
Construcción	70%	4%	90%	-4%	46%	21%
Mayor./Minor./hostel./rest.	66%	11%	85%	2%	49%	19%
Transport., comun.	81%	-3%	88%	-4%	70%	-1%
Finanzas	88%	-10%	96%	-6%	77%	-20%
Otros servicios comer.	65%	0%	82%	1%	29%	14%
Sector Público	69%	12%	96%	-3%	85%	-1%
Educación	83%	1%	95%	-10%	69%	6%
Sanidad	90%	2%	97%	-4%	63%	15%
Otros	77%	5%	77%	3%	50%	16%
Total	77%	0%	87%	-2%	64%	7%

	NL		ES		UK	
	CCC	CCC-ICC	CCC	CCC-ICC	CCC	CCC-ICC
I. Manufacturera	80%	-13%	73%	14%	24%	13%
Construcción	92%	-14%	56%	31%	11%	16%
Mayor./Minor./hostel./rest.	83%	-6%	62%	25%	12%	26%
Transport., comun.	79%	-8%	76%	16%	39%	15%
Finanzas	71%	-6%	89%	5%	27%	12%
Otros servicios comer.	46%	2%	63%	25%	14%	16%
Sector Público	97%	-15%	85%	10%	83%	-3%
Educación	89%	-6%	76%	15%	59%	9%
Sanidad	95%	-5%	79%	16%	43%	24%
Otros	74%	-1%	64%	28%	24%	23%
Total	71%	-7%	90%	19%	45%	17%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

8. El estrés laboral

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

8.1. Introducción

Uno de los objetivos claves de la Estrategia de Lisboa de la Unión Europea ha sido asegurar más y mejores empleos, así como luchar contra la exclusión social y la pobreza. Desde entonces, tal y como la Comisión Europea estableció, “La calidad es uno de los aspectos centrales del modelo social europeo, un elemento clave para fomentar el empleo en una economía competitiva y basada en el conocimiento que favorezca la inclusión”.²²⁶ El vínculo existente, por un lado, entre “la calidad” y la “sociedad del conocimiento” y, por otro, entre la mejora de los empleos y de los derechos en el lugar de trabajo suponen un desafío para los sindicatos europeos.

Durante la última década, el interés sobre el estrés laboral se ha visto incrementado en toda Europa. De acuerdo con la EWCS de 2000 y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, con su sede en Bilbao, el estrés laboral era, tras el dolor de espalda, el segundo problema de salud en el trabajo más frecuente, afectando al 28% de los trabajadores de los entonces 15 estados miembros de la UE.²²⁷ El estrés laboral se ha asociado con algunos resultados de salud negativos, siendo sus resultados potenciales también bastante diversos.²²⁸ Lo que nosotros defenderemos es que el estrés laboral está estrechamente conectado con otras cuestiones existentes dentro del campo más amplio de la calidad del trabajo.²²⁹ Así, la sección 8.2 ofrece una breve visión general del debate en la UE sobre el

²²⁶ CE, 2001a, 2.

²²⁷ Bouwman, 2002.

²²⁸ EF, 2006, 2.

²²⁹ En algunos documentos de la UE a veces se denomina “calidad en el trabajo” (cf. CE, 2001a, 2003b); la denominación antigua más común era la de “calidad de la vida laboral”, procedente de Escandinavia, mientras que la expresión actual utilizada en América es la de “calidad del empleo”

tema de la calidad del trabajo. La sección 8.3 se centra en el reglamento sobre la calidad del trabajo relevante para limitar el estrés laboral. Como veremos, la legislación nacional y los acuerdos nacionales entre los interlocutores sociales son importantes en este caso. En la sección 8.4 se tratan de una forma más precisa las definiciones del estrés laboral. Para ello, una fuente importante, además de la encuesta del *Indicador Salarial*, es la ya mencionada Encuesta Europea sobre Condiciones del Trabajo (EWCS) de la Fundación Europea de Dublín, cuya cuarta entrega acaba de ser publicada.²³⁰ Por último, la sección 8.5 presenta los resultados de los cálculos sobre la calidad del trabajo y el estrés laboral, basados en las dos fuentes anteriores.

8.2. El debate de la UE sobre la calidad del trabajo

Ya anteriormente a la Declaración de Lisboa, la Comisión Europea había estudiado el nexo existente entre “más y mejores empleos” y había relacionado este factor con la modernización en la organización del trabajo, todo ello siguiendo la línea de los primeros debates sobre que los altos niveles de desempleo en Europa estaban conectados con el predominio, en todo el continente, de una organización de las formas del trabajo Tayloristas e inflexibles.²³¹ En primer lugar, en 1997, la Comisión en su “Libro Verde sobre la Cooperación para una nueva organización del trabajo” hizo un llamamiento al cambio para conseguir llegar a un modelo de empresa más flexible, lejos de la producción en masa, mostrando los vínculos existentes con temas como la flexibilidad y la seguridad social, el aprendizaje a lo largo de la vida, los sistemas de pago y la igualdad de oportunidades. El Libro Verde, además, dejaba claro que los sindicatos jugaban un papel fundamental para el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo.²³² En segundo lugar se creó, en 1998, la Estrategia Europea del Empleo (EEE), en la que se definían las Directrices para el Empleo y los cuatro pilares en las que éstas debían apoyarse: la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades. En el año

²³⁰ Parent-Thirion *et al.*, 2007

²³¹ Bouwman, 2004.

²³² CE, 1997; Van Klaveren *et al.*, 1997.

2000, en Lisboa, se añadió a la EEE una serie de objetivos concretos, y en la revisión de las Directrices para el Empleo de 2003 se formularon tres objetivos principales que se debían perseguir: el pleno empleo, la mejora de la calidad y productividad de éste y el fortalecimiento de la cohesión social y de la inserción.

Tras la Cumbre de Lisboa, los políticos europeos confirmaron su propósito de seguir intentando conseguir “más y mejores empleos”, por ejemplo en las conclusiones de la Cumbre Europea de la Primavera de 2004: “El objetivo más urgente para el año próximo es la creación de más y mejores empleos”.²³³ En las directrices de la Comisión de 2005 para el crecimiento y el empleo, se establecieron también algunas directrices concretas para conseguir unos empleos mejores: mejorar la calidad y la productividad del trabajo; promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de la vida; aumentar el atractivo del trabajo; promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo y ampliar y mejorar la inversión en capital humano.²³⁴

En 2001, bajo la presidencia belga, la Comisión publicó una Comunicación cuyo objetivo principal era promover la calidad del trabajo, y en la que se incluía como una de sus prioridades el establecer un grupo coherente y amplio de indicadores para medir la calidad del empleo. La calidad del trabajo fue descrita como un concepto relativo y pluridimensional, en el que se debía tener en cuenta: a) las características objetivas relacionadas con el empleo, tanto las relativas al entorno de trabajo en general como las características específicas del puesto de trabajo; b) las características del trabajador; c) la coincidencia entre las características del trabajador y los requisitos del trabajo; d) y la evaluación subjetiva (satisfacción profesional) de estas características por el trabajador. Esta descripción parecía que abría las puertas para la elección deliberada de indicadores que se centraban tanto en las características objetivas del empleo como en el vínculo existente entre el trabajador y dichas características. Si seguimos la línea de trabajo de Robert Karasek, esto permitiría valorar la base estructural de las oportunidades tanto para mejorar los empleos como para limitar los riesgos

²³³ Conclusiones de la Presidencia, 2004, 6.

²³⁴ CE, 2005b.

en la salud en la empresa.²³⁵ No obstante, tras concluir que “en la documentación científica y especializada no se puede encontrar ninguna definición estándar o negociada de la calidad del trabajo”, la Comisión terminó proponiendo un conjunto de indicadores relativos a los 10 elementos principales de la calidad agrupados en dos amplias dimensiones:²³⁶

- En la dimensión I encontramos las características propias de los puestos de trabajo: la calidad intrínseca del empleo y las cualificaciones, la formación continua y el desarrollo de la trayectoria profesional;
- En la dimensión II: igualdad entre hombres y mujeres; seguridad y salud en el trabajo; flexibilidad y seguridad; inclusión y acceso al mercado laboral; organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la privada; diálogo social y participación de los trabajadores; diversidad y no discriminación; y rendimiento y productividad económicos globales.

La Comisión también mencionaba, como posibles indicadores de la calidad intrínseca del trabajo, la satisfacción profesional, el porcentaje de trabajadores que, con el tiempo, consiguen un trabajo mejor remunerado, los trabajadores con salarios bajos, las condiciones de trabajo precarias y la distribución de la renta. En efecto, en la Comunicación posterior de 2003, la Comisión Europea al tratar la calidad intrínseca del empleo se centró en la satisfacción profesional, en la transición entre los períodos de desempleo y de empleo, en el nivel de salarios, y en las transiciones entre tipos de contrato.²³⁷ Estas medidas se separaron de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, aunque ya en 2001 la Comisión había destacado que “habían aparecido nuevos riesgos y nuevas presiones relacionadas con unas condiciones laborales flexibles y unos ritmos de trabajo más exigentes”, apuntando a los resultados de las tres primeras Encuestas europeas sobre las condiciones de trabajo.²³⁸

²³⁵ Karasek, 1979.

²³⁶ CE, 2001a, 7, 11 ff.

²³⁷ CE, 2003b, 8-9.

²³⁸ CE, 2001a, 9.

Nos podemos cuestionar sin embargo si los 10 indicadores de la Comisión son consistentes. La elección de los indicadores es muy amplia, pudiendo llevar fácilmente a la falta de concisión en la adopción de políticas sociales, sin permitir apenas la creación de algún vínculo con el tema de la modernización en la organización del trabajo. Esta debilidad es, por otro lado, lo más destacable en tanto en cuanto que, para entonces, la bibliografía especializada sobre este asunto había aumentado, en parte también alentada por los estudios encargados por la Comisión.²³⁹ Algunos estudios se centraron explícitamente en la relación entre las nuevas formas en la organización del trabajo y la calidad del mismo.²⁴⁰ Sin embargo, el relativo aislamiento del tema de “unos empleos mejores”, combinado con la elección de un enfoque amplio y casi elusivo, puede que haya contribuido a la práctica desaparición de este tema en la creación de políticas de la UE. Un primer signo algo impreciso puede ser el hecho de que en la Comunicación de la Comisión de 2005 sobre la Agenda Social no se vuelve a mencionar “unos empleos mejores”, sólo se vuelven a repetir las cuatro prioridades del grupo de trabajo sobre el empleo, presidido por Wim Kok, de 2003, siendo la prioridad que más se acerca la de “invertir más, y más eficazmente, en capital humano”.²⁴¹

Por otro lado, a principios del año 2000, el Consejo de Ministros de Sanidad de la Unión Europea y la Comisión llevaron a cabo varias actividades para concienciar sobre las causas y consecuencias del estrés laboral. En 2001, los ministros de sanidad invitaron a los estados miembros a “prestar una atención especial al problema creciente del estrés laboral y de la depresión”.²⁴² En la “Guía sobre el estrés laboral” editada por la Comisión en 1999, el estrés laboral se definió como “un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, psicológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del contenido del propio trabajo, de la organización del mismo y del entorno laboral. Un estado caracterizado por altos niveles de agitación y angustia y a menudo, del sentimiento de no saber sobrellevarlo”. Esta publicación de la CE destaca que el estrés laboral es a menudo causa de inadaptación y provoca otras enfermedades, y menciona como acciones

²³⁹ Cf. Business Decisions Ltd, 1999; Ennals, 2002.

²⁴⁰ Cf. Savage, 2001; Wiezer *et al.*, 2001.

²⁴¹ CE, 2005a.

²⁴² Consejo, 2001.

apropiadas la prevención o neutralización a través de diferentes medidas para la redistribución del trabajo (por ejemplo, otorgando más poder a los empleados y evitando tanto la sobre carga como la escasez de obligaciones), a través de una mejora del apoyo social y a través del fomento de recompensas razonables por el esfuerzo invertido.²⁴³

Hay que destacar la labor que realiza la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo orientada a los asuntos psicosociales y del estrés laboral. Un ejemplo de ello es el lema que utilizó para la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2002: “Trabajemos contra el estrés”. En este año la Agencia publicó también bastantes materiales sobre la prevención del estrés, entre los que encontramos como ejemplos de buenas prácticas algunas descripciones detalladas sobre las intervenciones posibles que se pueden realizar a nivel de organización.²⁴⁴

El Parlamento Europeo (PE) y la CES han sido también bastante activos a la hora de contrarrestar la desaparición del tema de la calidad del trabajo en la creación de políticas de la UE. En 2000, el PE²⁴⁵ advierte de que el trabajo se debe adaptar a las capacidades y necesidades de las personas, y no a la inversa, e insta a la Comisión a que examine “los nuevos problemas que no estén cubiertos por la actual legislación, tal que el estrés y el agotamiento profesional (*burnout*)” El Parlamento también destacó que, junto con las enfermedades musculo-esqueléticas, los factores psicosociales constituyen la mayor amenaza moderna para la salud de los trabajadores. Señala a la atención los problemas que se derivan de una falta de autonomía en el lugar de trabajo, del trabajo monótono y repetitivo y del trabajo que carece de variedad de contenido (rasgos que son más típicos, de acuerdo con la resolución, de los trabajos que realizan las mujeres).

En 2002, el presidente del Comité de Empleo y Asuntos Sociales del PE, volvió a hacer un llamamiento a la importancia de modernizar la organización del trabajo como elemento clave para abordar la cuestión del estrés laboral.²⁴⁶

²⁴³ CE, 2000, 5, 17.

²⁴⁴ Agencia Europea, 2002a, 2002b.

²⁴⁵ Véase la Resolución A4-0050/99.

²⁴⁶ Bouwman, 2002.

En el X Congreso de la CES, celebrado en 2003, la Confederación se comprometía a lograr una Unión Europea construida, entre otras cosas, sobre “el pleno empleo y el trabajo de calidad (...) Un alto nivel de salud física y mental” y, bajo el epígrafe “El camino de Lisboa: hacia más y mejores empleos”, a “promover puestos de trabajo de alta calidad y estables mediante disposiciones legislativas y colectivamente acordadas en la UE, en lo relativo a temas como el tiempo de trabajo, salarios y condiciones laborales, seguridad y salud y acceso a la formación (...).”²⁴⁷ En 2004, un nuevo informe de la CES destacaba que Europa necesitaba reforzar su dimensión social, para lo que necesitaba mejorar las condiciones en el trabajo añadiendo, además, cuatro de las tendencias negativas relacionadas con la calidad de la mano de obra y la productividad.²⁴⁸ En junio de 2006, dirigiéndose a la Presidencia finlandesa, la CES declaró: “La mejora en la calidad del trabajo para incrementar la tasa de empleo, los niveles de productividad y la innovación dependen de la forma en la que el trabajo se organice, pero también de los niveles de cualificaciones de la mano de obra (...) Europa necesita invertir más y mejor en las cualificaciones y competencias, en investigación, desarrollo e innovación”.²⁴⁹ Por otra parte, en su documento “La coordinación de la negociación colectiva 2007”, la CES confirma su compromiso con las políticas que garantizan la calidad del trabajo. A este respecto, la CES llama la atención sobre el hecho de que, tal y como prueba la cuarta EWCS, la intensidad del trabajo va en aumento en toda la UE.²⁵⁰

Debemos añadir que ya desde hace una década las federaciones de sindicatos globales siguen manifestando sus actividades para aumentar la conciencia de los trabajadores sobre las causas y los peligros del estrés laboral. Esto lo llevan a cabo principalmente a través de campañas y actividades de difusión informativa, pero también resaltando el potencial de la negociación colectiva para combatir el estrés laboral.²⁵¹ La mayoría de los sindicatos globales divulgan activamente las últimas noticias sobre este campo, tal que los resultados de interesantes investigaciones, la legislación

²⁴⁷ CES, 2003a, 12, 16.

²⁴⁸ CES, 2004.

²⁴⁹ CES, 2006a.

²⁵⁰ CES, 2006b.

²⁵¹ Mureau, 2001; Koukoulaki, 2002, 8; varias fuentes de información de EIRO.

nacional específica y los resultados de las negociaciones a nivel colectivo. En el año 2002, la Federación Internacional de los Trabajadores del Metal (IMF) lanzó un proyecto sobre las (mejores) prácticas para la prevención del estrés, proyecto en el que participaron además las filiales alemana, sueca, holandesa y danesa. Entre otros, este proyecto presentaba lo que resultaba ser una gran paradoja: en las empresas donde el estrés laboral era un problema, los representantes claves de los trabajadores no tenían ni tiempo ni oportunidades para enfrentarse con dicho problema.²⁵²

8.3. La legislación sobre la calidad del trabajo en Europa

En muchos de los estados miembros de la UE, las asociaciones de empleados indican que hoy en día el 90% de los decretos ejecutivos sobre la calidad del trabajo se basan en la regulación de la UE y en los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Hasta hace poco, la regulación de la UE se ha limitado a los asuntos “clásicos” de seguridad y salud en el trabajo, mientras que las dimensiones organizativas y mentales y de la calidad del mismo, tal que la autonomía y el estrés laboral, no se abordaban. Así, por ejemplo, el estrés no se menciona en ningún momento en el marco legislativo de la UE. En 1989, encontramos que la Directiva Marco sobre seguridad y salud (89/391/EEC) establece las obligaciones generales de los empresarios para asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluso exigiendo al empresario “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta (...) a los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud” (art. 6). Esto se podría interpretar como una prevención indirecta de los aspectos relacionados con el estrés.²⁵³

La inexistencia formal del tema del estrés laboral a nivel de la UE cambió cuando en octubre de 2004 los interlocutores sociales a este nivel acordaron crear de forma voluntaria un Acuerdo Marco sobre el Estrés Laboral. Entre otras cosas, este acuerdo establece que “si se identifica un problema de

²⁵² Jansen *et al.*, 2005a, 5.

²⁵³ Koukoulaki, 2002, 6.

estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empresario. Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o sus representantes”. Desde el punto de vista de los sindicatos, se ha argumentado que, aunque el Acuerdo no contiene definición alguna sobre el estrés, el principal empuje para la seguridad y salud está claramente en los mecanismos de análisis y en afrontar los factores que causan el estrés laboral, incluyendo la organización del trabajo, el ambiente laboral, el contenido del trabajo y los temas de comunicación. Al hacerlo se añade un aspecto dinámico al análisis.²⁵⁴

En 2001, el Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO) llegó a la conclusión de que, con respecto a los entonces UE15 estados miembros y Noruega, “no había ningún país de los examinados que tuviera alguna regulación específica sobre los factores de riesgo psicosociales y/o del estrés laboral. En las regulaciones generales existentes sobre seguridad y salud (para todos los sectores) o en las específicas (para un sector en particular, una categoría profesional o un empleo concreto) no había ninguna cláusula que se refiriera directa o específicamente al estrés laboral. Tampoco existían referencias explícitas sobre el estrés laboral en las regulaciones sobre la organización del trabajo (que cubren aspectos como el tiempo de trabajo, el control de acción, la asignación de tareas, el poder del empresario/control a los trabajadores, los salarios o la conciliación de la vida laboral con la familiar y la social)”. En este estudio además se afirma que, a pesar de la falta de regulaciones específicas, el marco legal general de todos los países sí se refiere a los factores de riesgo psicosociales que causan el estrés laboral, aunque en la mayoría de los casos estos marcos legales sólo parafrasean la Directiva Marco de 1989 sobre seguridad y salud. Según EIRO, solamente en Bélgica, Dinamarca, Alemania, los Países Bajos y Suecia se han establecido estipulaciones legales que van más allá de la Directiva y en las que, por un lado, se especifica la necesidad de los empresarios para actuar contra otros factores que son considerados por los expertos como factores de riesgo psicosociales y que causan estrés laboral y, por otro lado, se asocia la seguridad y salud en el trabajo con algunos aspectos concretos de la organización del mismo. Comentar, además, que

²⁵⁴ Gauthy, 2004.

recientemente en cuatro países los tribunales han dictado sentencias favorables para que a los trabajadores (o ex-trabajadores) que sufrieron estrés postraumático se les reconociera el derecho a indemnización: en Dinamarca, Francia, los Países Bajos y Portugal. Además de esto añadir que sí hay algunos países en los que los acuerdos tripartitos a nivel nacional o sectorial se centran específicamente en combatir los riesgos del estrés laboral. Este es el caso de los Países Bajos, en algunos de los llamados Acuerdos sobre las Condiciones de Trabajo, y de Suecia. Lo mismo ocurre para los acuerdos bipartitos en los convenios colectivos que podemos encontrar, por otra parte, en Bélgica, Dinamarca, Alemania, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido.²⁵⁵

8.4. El estrés laboral: definiciones

El modelo causal que resumiremos en este apartado es el siguiente:

Exigencias del trabajo → factores de estrés → estrés laboral → “*burnout*”

El estrés laboral se podría definir como un modelo de reacciones que ocurre cuando los trabajadores tienen que afrontar exigencias del trabajo que no encajan con sus competencias y recursos, y con las que tienen problemas para enfrentarse. Cuando un trabajador percibe que existe un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y sus competencias y recursos, éste puede sufrir reacciones emocionales, cognitivas, de comportamiento o psicológicas. Las consecuencias a largo plazo, en caso de que el trabajador permanezca expuesto a esta situación de forma prolongada, pueden ser muy serias, incluso pueden llegar a producir algunas de las reacciones más notorias relacionadas con el estrés, por ejemplo, los trastornos musco-esqueléticos, especialmente dolores de espalda y dolores musculares en cuello y hombros, las lesiones por esfuerzos repetitivos (RSI) y el *burnout*.²⁵⁶ Gracias al gran alcance que han tenido las investigaciones epidemiológicas llevadas a cabo, se conoce bastante bien la interrelación existente entre las reacciones del estrés, los síntomas y sus consecuencias a largo plazo entre los trabajadores.

²⁵⁵ EF, 2001; varias fuentes de información de EIRO.

²⁵⁶ EF, 2002, 17-18; EF, 2006.

Los factores que producen estrés laboral, determinantes de la situación, son factores poco claros y motivo de acalorados debates entre los expertos. La explicación “clásica”, basada en el trabajo de Karasek sobre el modelo de demandas-control, se centra en el conflicto entre las grandes exigencias del trabajo y el bajo control del mismo (baja latitud de toma de decisiones y bajo apoyo social), lo que desemboca en unos “trabajos con un alto nivel de tensión”. Estos trabajos se caracterizan por tener unas tareas complejas y una intensidad laboral elevada y, a su vez, todo ello, aderezado con un ritmo de trabajo alto y bajo una presión de tiempo constante. La bibliografía especializada más reciente, sin embargo, distingue incluso hasta 20 cúmulos de causas de la tensión mental, por un lado indicando la importancia de los trabajos con un alto nivel de tensión pero, por otro, destacando también la relevancia del bajo nivel de tensión/baja latitud de toma de decisiones, o trabajos “pasivos”, caracterizados por ser trabajos monótonos, con ciclos cortos o que carecen de oportunidades para el desarrollo profesional.²⁵⁷ Además, la combinación de la “pasividad” en las tareas junto con un alto nivel de tensión (repentino, impredecible), un hecho que se está extendiendo entre la mano de obra de la mayoría de los países de la UE, es algo que se da entre importantes categorías de riesgo, por ejemplo, en los operadores de procesos, los policías, los trabajadores del sector de la sanidad y en otros grupos.²⁵⁸

Estudios actuales sobre los factores de estrés apenas se centran en el tema de la calidad del trabajo. Los análisis de los datos procedentes de la tercera encuesta EWCS y de una amplia encuesta holandesa señalan a los siguientes determinantes como los principales causantes de la tensión mental: el trabajo físicamente pesado; la complejidad de las tareas y la imprevisibilidad; el trabajo repetitivo; la falta de autonomía; el trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD) y el trabajo con una gran carga emocional (incluyendo la violencia y el acoso moral en el lugar de trabajo).²⁵⁹ Añadir, además, que estos y otros análisis resaltan la importancia de muchos aspectos relacionados con la organización laboral: el contenido del trabajo, el tiempo de trabajo (las horas extras), los salarios

²⁵⁷ Kompier, 1999.

²⁵⁸ Smulders & Houtman, 2004; Houtman *et al*, 2006.

²⁵⁹ Wiezer *et al*, 2005.

bajos, la carencia de perspectivas profesionales y de formación, la falta de apoyo por parte de los compañeros y superiores y la falta de seguridad en el trabajo. Todos estos aspectos pueden jugar también un papel decisivo en el tema que nos atañe. Con esta situación, parece adecuado por tanto apoyarnos en una definición amplia de la calidad del trabajo que incluya: el uso de las aptitudes y la variedad de las tareas; la autonomía en el trabajo; la tensión en el trabajo y el estrés laboral; los salarios; las perspectivas profesionales y de formación y la representación de los trabajadores. Siendo el tema de los factores de estrés el aspecto más destacado de entre todos, podríamos por tanto pensar en un amplio conjunto de opciones normativas que tengan como objetivo principal el descenso de las exigencias laborales (niveles de personal mayores, adaptación de las normas, liderazgo de apoyo) y el incremento de las opciones de control (rediseño de los sistemas informáticos, más formación, participación e información). Sin embargo, la abundancia de normativas nos puede llevar a engaño, y es que el desarrollo coherente de la organización, incluyendo el rediseño de la organización fundamental, puede resultar más valioso y duradero que las medidas concretas.²⁶⁰

En la sección 8.5 nuestro primer paso será proporcionar una visión general sobre la difusión de los factores que finalmente determinan la tensión en el trabajo y el estrés laboral, todo ello basándonos en los resultados de la cuarta encuesta EWCS (2005), para los nueve estados miembros de la UE que presentamos en nuestro *Indicador Salarial*. Se incluirá además la incidencia del trabajo complejo, autónomo, monótono y repetitivo. Finalmente presentaremos la incidencia de la presión laboral (tensión en el trabajo). La presión en el trabajo se ha medido a través de la combinación de los resultados de dos preguntas: ¿su trabajo conlleva trabajar a un ritmo elevado? y ¿su trabajo conlleva trabajar con plazos demasiado ajustados?

Un segundo paso consistirá en realizar un análisis de los resultados disponibles del *Indicador Salarial*, ya que las preguntas del *Indicador Salarial* sobre la calidad del trabajo se acercan bastante a las de la EWCS. Como en la encuesta EWCS, también utilizaremos las cifras para ver los factores que indican la intensidad del trabajo, del trabajo con un ritmo

²⁶⁰ Cf. Wiezer *et al*, 2001; Savage, 2001.

elevado y del trabajo con plazos demasiado ajustados, aunque nosotros también añadiremos las cifras sobre otros tres indicadores del estrés laboral: si el trabajo es física o mentalmente agotador, o si no da tiempo a acabarlo en el tiempo preciso. Primeramente presentaremos cómo las variables se correlacionan para cinco países y para estos cinco indicadores del estrés, así como la media de los cinco factores por país y por sector. Seguidamente nos centraremos en los baremos de los cinco indicadores por separado, desglosados por país y por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad y nivel educativo. Finalizaremos presentando y discutiendo dichas cifras para otros tres indicadores del estrés: si el trabajo conlleva tareas monótonas, si los encuestados encuentran su trabajo estresante y si él/ella encuentra que su trabajo es lo suficientemente variado. En este sentido, esperamos hacer justicia a las pruebas obtenidas de las últimas investigaciones, además de resaltar la importancia del trabajo duro y de las tareas monótonas como dos factores de estrés fundamentales.

8.5. El estrés laboral: resultados

Resultados de la EWCS

La encuesta EWCS subsiguiente nos permite la posibilidad de analizar las tendencias a largo plazo aunque, con respecto a la edición de 2005, existe un número de resultados de los presentados que no son comparables con aquéllos de las EWCS anteriores, bien por los cambios realizados en las preguntas de la encuesta, bien por los cambios en el modo de presentarla. No obstante, nosotros llegamos a obtener la siguiente visión general sobre este asunto.

Comenzaremos con las cuestiones que están relacionadas más de cerca con el estrés. Basándonos en las respuestas combinadas obtenidas a partir de las preguntas sobre el trabajo a un ritmo elevado y el trabajo sujeto a unos plazos demasiado ajustados, el resultado más eminente que obtenemos es que la intensidad del trabajo está aumentando en la UE. En 2005, el 26% de los trabajadores de la UE27 señalaron que estaban obligados a trabajar a un ritmo de trabajo alto durante todo, o casi todo, el tiempo. En 1991, la cifra equivalente era de 19% (para UE12). De los seis países de los que disponemos datos para el período comprendido entre 1991-2005, cuatro de

ellos (Bélgica, Dinamarca, Alemania y España) sufrieron un crecimiento continuo en cuanto a la intensidad en el trabajo, algo que también se observa en la UE12 en general, aunque sin embargo hay que mencionar que en los Países Bajos y en el Reino Unido esta intensidad disminuyó después del año 2000 y con respecto a 1995.²⁶¹ Al mismo tiempo, las cifras de aquéllos que al menos trabajaban alrededor de tres cuartos de su tiempo con unos plazos ajustados, también crecieron en proporciones semejantes. Cabe además destacar que ha habido una reducción sustancial en las cifras entre aquéllos que confirmaron no haber trabajado nunca a un ritmo elevado (del 36% en 1990 al 21% en 2005) y entre los que nunca habían trabajado con unos plazos ajustados (del 31% al 19%).²⁶²

En 2005, para la UE27 el trabajo intensivo fue mayor entre los trabajadores de la construcción y de la hostelería y restauración, mientras que el trabajo con unos plazos demasiados ajustados era más común (por este orden) en el sector también de la construcción, de los transportes, de otros servicios comerciales y en el manufacturero. En la UE27, el ritmo del trabajo vino determinado en un 68% por las necesidades de la gente (clientes, pasajeros, pacientes) y, en menor medida, por el trabajo de los compañeros (42%), por objetivos numéricos o de producción (42%), por el control directo del jefe (36%) o por la velocidad de la maquinaria automática (19%). Obviamente, la creciente proporción de trabajadores para los que el ritmo de trabajo depende de las demandas de la gente hace que aumenten sustancialmente las cifras globales sobre la presión temporal y del ritmo del trabajo. En la EWCS de 2005, las cifras para “el ritmo de trabajo dependiente de las demandas de los clientes, pacientes, etc.,” superaron el 80% en tres sectores: hostelería/restauración, comercio minorista y sanidad, y en dos de los nueve grupos profesionales: los altos directivos y los trabajadores del sector servicios y ventas.²⁶³ Finalmente apuntamos que algunos de los análisis adicionales que se han llevado a cabo mostraban que el sector de la

²⁶¹ Parent-Thirion *et al.*, 2007, 58. En los Países Bajos esta tendencia parece ser el resultado de la ligera caída sufrida en las tasas de aquéllos que siempre/frecuentemente trabajaban a un ritmo elevado y la caída sustancial de aquéllos que trabajaban con unos períodos de tiempo muy ajustados, un hecho visible en ambos casos desde 1999 (Smulders, 2006, 48).

²⁶² Parent-Thirion *et al.*, 2007, 59; EF, 2007b, 4.

²⁶³ Parent-Thirion *et al.*, 2007, 55; EF, 2007b.

hostelería y de la restauración es el que padece los niveles más altos en cuanto a intensidad en el trabajo.²⁶⁴

La Tabla 8.1 presenta las cifras sobre varios indicadores para la calidad del trabajo (la incidencia en la mano de obra) procedentes de la cuarta encuesta EWCS y para los nueve países que nos ocupan, y las compara con las medias de la UE27. Las cifras sombreadas son aquéllas que desde el punto de vista de la calidad del trabajo se desvían negativamente de la media de la UE27. Primeramente mostramos las cifras para dos indicadores de “buen trabajo” (aunque bajo ciertas condiciones), esto es, las tasas de trabajo complejo y de trabajo autónomo, seguidas de las cifras para dos indicadores de “mal trabajo”, las tasas de las tareas monótonas y de las tareas repetitivas. A continuación ofrecemos en la tabla las cifras sobre los riesgos que perciben los trabajadores en cuanto a la seguridad y la salud y, finalmente, señalamos las cifras de los dos indicadores más específicos de la intensidad del trabajo.

Debemos destacar que las cifras sombreadas, vistas en el contexto de la organización del trabajo, no son siempre necesariamente “malas”. A este respecto, puede resultar interesante intentar integrar los resultados sobre la intensidad del trabajo en el modelo de Karase, e intentar vincular dichos resultados con las diferentes formas de organización del trabajo, tal y como hicieron los autores de la cuarta encuesta EWCS.²⁶⁵ Y, en efecto, algunas de los resultados que obtenemos parecen ser bastante sorprendentes: las cifras tan bajas de Bélgica y el Reino Unido respecto a los trabajos complejos, las cifras relativamente altas de los trabajos complejos y autónomos en Hungría y el porcentaje tan elevado de tareas monótonas y repetitivas existente en Dinamarca, Finlandia y el Reino Unido. Es igualmente desconcertante el hecho de que las cifras altas en los indicadores para la calidad del trabajo están bastante generalizadas, incluso entre los países del noroeste de Europa, aunque tienen unos valores bastante moderados en Bélgica, los Países Bajos y el Reino Unido.

²⁶⁴ Parent-Thirion *et al*, 2007, 59.

²⁶⁵ Parent-Thirion *et al*, 2007, 59-60. Véase también Smulders, 2004, 283-284.

Tabla 8.1. Indicadores de la calidad del trabajo, nueve estados miembros de la UE, 2005

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK	UE27
% trabajos complejos	52,3	74,6	74,5	71,6	75,6	65,0	58,2	39,9	56,1	59,4
% trabajos autónomos	59,5	68,2	63,4	55,9	53,9	64,4	54,0	48,1	54,3	53,7
% tareas monótonas	31,4	43,8	48,0	28,5	36,6	22,7	52,0	63,5	55,0	42,9
% tareas repetitivas	16,7	27,4	35,7	21,7	12,2	16,3	12,6	39,9	29,7	24,7
% considera riesgo seg. y salud	23,7	23,2	24,3	18,0	33,2	22,6	47,3	37,2	19,1	28,6
% trabajos a un ritmo elevado	60,5	75,5	77,7	72,2	64,4	60,9	42,8	60,0	46,7	59,6
% trabajos con plazos ajustados	62,1	68,8	73,6	70,9	58,5	61,2	56,0	55,1	63,5	61,8

Fuente: EWCS-4: Parent-Thirion et al, 2007, Anexo 3: tablas estadísticas:

% trabajos complejos: q23e

% trabajos autónomos: media de (q24a+q24b+q24c+q24d+q24e)

% tareas monótonas: q23d

% tareas repetitivas (tareas repetitivas cortas de menos de 1 min.): q20a

% consideran que en su trabajo existen riesgos para su seguridad y salud: q32

% trabajos a un ritmo elevado: q20_a

% trabajos con plazos ajustados: q20_b

Resultados del Indicador Salarial

En cuanto a los criterios para medir el estrés laboral según los datos del *Indicador Salarial*, comenzaremos teniendo en cuenta cinco indicadores: 1) El trabajo físicamente agotador; 2) El trabajo mentalmente agotador; 3) El trabajo a un ritmo elevado; 4) El trabajo que no da tiempo a acabar en el tiempo preciso; y 5) El trabajo sujeto a plazos demasiado ajustados. Todas estas variables se medirán en una escala de cinco puntos, con un rango que varía de 1=nunca a 5=diariamente, excepto para el indicador “El trabajo que no da tiempo a acabar en el tiempo preciso”, el cual será medido como una variable dicotómica de sí/no que ha sido recodificada para que encaje con

las escalas de 1=no, 5=sí.²⁶⁶ Mencionar que para el Reino Unido no se incluyeron en la encuesta las preguntas sobre el trabajo física y mentalmente agotador.

En la Tabla 8.2 podemos observar los resultados para ocho Estados miembros. La Tabla muestra que la incidencia de las variables sobre el estrés laboral no varía mucho entre los siete países. En todos los países el trabajo mentalmente agotador, el trabajar a un ritmo elevado y el trabajar con unos plazos demasiado ajustados son los indicadores que normalmente más se señalan, excepto en el caso del trabajo físicamente agotador (en una tercera posición) en Hungría. Si comparamos los países podemos ver que en las posiciones más altas del ranking encontramos que España destaca en cuanto al trabajo física y mentalmente agotador, el Reino Unido en cuanto al trabajo a un ritmo elevado y sujeto a unos plazos demasiado ajustados, y Hungría en cuanto al trabajo que no se puede acabar en el tiempo preciso.

La última columna de la tabla indica el alfa de Cronbach de cada país, lo cual supone una medida para la consistencia existente entre las cinco variables. Como se puede ver, este indicador es mayor en España que en el resto de los países, indicando que las cinco variables se dan conjuntamente más a menudo en este país, mientras que es menor en Finlandia, indicando el gran impacto que ejerce una única variable de entre todas las existentes.

²⁶⁶ Los análisis de los factores indicaron que todos ellos cargaban en un único factor (el alfa de Cronbach= 0.67). Las respuestas de “No sé” y “No aplicable” no se tomaron en consideración, y sólo se incluyeron en los análisis aquellos casos con valores válidos en todas las variables.

Tabla 8.2. Tasas de los cinco indicadores del estrés laboral, ocho estados miembros de la UE, ranking de 1=nunca a 5=diariamente

	Trabajo físicamente agotador	Trabajo mental. agotador	Trabajo a un ritmo elevado	Trabajo que no se acaba a tiempo	Trabajo sujeto a plazos ajustados	Alfa de Cronbach
Bélgica	2,7	3,2	3,5	2,6	3,4	0,69
Dinamarca	3,1	3,3	3,4	2,6	3,4	0,70
Finlandia	2,7	3,5	3,6	2,5	3,6	0,62
Alemania	3,1	3,4	3,4	2,6	3,4	0,69
Hungría	3,2	3,5	3,3	3,1	3,1	0,69
Países Bajos	2,6	3,0	3,5	2,2	3,1	0,64
España	3,3	3,9	3,3	2,5	3,4	0,73
Reino Unido	n.d.	n.d.	3,7	2,8	4,1	--

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: n.d. = no disponible

Pudimos además estudiar en detalle cómo las variables se asocian entre sí en los cinco países y para los cinco indicadores del estrés laboral. En la Tabla 8.3 observamos que, en todos los países, la correlación entre dos de los indicadores estrechamente ligados a la “presión temporal, es decir, “el trabajar sujeto a plazos muy ajustados” y “el trabajar a un ritmo elevado”, es la correlación más alta si la comparamos con las de las otras variables. Especialmente en Dinamarca, Alemania, Hungría y España los trabajadores indicaron que los plazos ajustados y el ritmo elevado son dos indicadores que siempre van de la mano. Sin embargo trabajar a un ritmo elevado apenas resulta ser físicamente agotador, incluso menos si se trabaja con unos plazos muy ajustados, aunque estas dos condiciones resultan ser a menudo mentalmente agotadoras, un modelo que se viene repitiendo en los cinco países. Añadir además que en todos los países, excepto en Finlandia, el trabajo mentalmente agotador va siempre acompañado de un trabajo que también es agotador físicamente.

Tabla 8.3. Coeficientes de correlación entre los cinco indicadores del estrés laboral en cinco estados miembros de la UE, año 2006, desglose por países

	Trabajo mentalmente agotador	Trabajo a un ritmo elevado	Trabajo con plazos ajustados	Trabajo que no se puede acabar a tiempo
Bélgica				
Trabajo físicamente agotador	0,44 (***)	0,25 (***)	0,20 (***)	0,18 (***)
Trabajo mentalmente agotador		0,31 (***)	0,30 (***)	0,27 (***)
Trabajo a un ritmo elevado			0,67 (***)	0,38 (***)
Trabajo con plazos ajustados				0,36 (***)
Dinamarca				
Trabajo físicamente agotador	0,41 (***)	0,25 (***)	0,19 (***)	0,20 (***)
Trabajo mentalmente agotador		0,31 (***)	0,26 (***)	0,25 (***)
Trabajo a un ritmo elevado			0,72 (***)	0,36 (***)
Trabajo con plazos ajustados				0,33 (***)
Finlandia				
Trabajo físicamente agotador	0,28 (***)	0,26 (***)	0,17 (***)	0,14 (***)
Trabajo mentalmente agotador		0,27 (***)	0,27 (***)	0,26 (***)
Trabajo a un ritmo elevado			0,62 (***)	0,29 (***)
Trabajo con plazos ajustados				0,28 (***)
Alemania				
Trabajo físicamente agotador	0,42 (***)	0,23 (***)	0,17 (**)	0,27 (***)
Trabajo mentalmente agotador		0,29 (***)	0,24 (***)	0,24 (***)
Trabajo a un ritmo elevado			0,74 (***)	0,37 (***)
Trabajo con plazos ajustados				0,34 (***)
Hungría				
Trabajo físicamente agotador	0,03 (***)	0,14 (***)	0,10 (***)	0,22 (***)
Trabajo mentalmente agotador		0,24 (***)	0,26 (***)	0,28 (***)
Trabajo a un ritmo elevado			0,70 (***)	0,36 (***)
Trabajo con plazos ajustados				0,33 (***)
Los Países Bajos				
Trabajo físicamente agotador	0,43 (***)	0,25 (***)	0,14 (***)	0,14 (***)
Trabajo mentalmente agotador		0,27 (***)	0,26 (***)	0,23 (***)
Trabajo a un ritmo elevado			0,59 (***)	0,30 (***)
Trabajo con plazos ajustados				0,28 (***)
España				
Trabajo físicamente agotador	0,47 (***)	0,33 (***)	0,27 (***)	0,20 (***)
Trabajo mentalmente agotador		0,36 (***)	0,34 (***)	0,24 (***)
Trabajo a un ritmo elevado			0,71 (***)	0,43 (***)
Trabajo con plazos ajustados				0,42 (***)

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados

Nota: *** La correlación es significativa en el nivel .001 (test bilateral).

En la tabla 8.4 se presenta la media de los cinco factores por sectores y el ranking para los cinco países. Se puede ver que, en todos los países, el estrés laboral es relativamente alto en el sector de la hostelería y la restauración, tal y como ocurría también en la cuarta EWCS. El sector público aparece en la mayoría de los países como el sector con un menor nivel de estrés laboral. Es sorprendente que las clasificaciones (de menor a mayor) de todos los sectores son considerablemente menos uniformes entre los países que las que obteníamos para los del tiempo de trabajo y para los salarios bajos. Finalmente comentar que, de aquí en adelante y antes de presentar las tablas 8.5 – 8.12, nos centraremos de forma individual en cada una de las variables para las que hemos calculado nuestras cifras.

Tabla 8.4. Cifras de los cinco indicadores para el estrés laboral y su ranking por sectores, desglose por países y sectores.

	BE		FI		NL		ES		UK**	
	media	rank	media	rank	media	rank	media	rank	media	rank
Agricultura	3,0	4	4,4	13	2,9	6	3,2	3	3,8	11
I. manufacturera	3,1	7	3,1	3	2,9	9	3,3	7	3,3	2
Suministros	2,9	2	3,3	8	2,7	2	3,1	2	4,2	13
Construcción	3,2	12	3,1	4	2,9	8	3,3	8	3,5	5
C. mayorista/minor.	3,2	11	3,2	7	2,8	3	3,3	11	3,3	2
Hotel, rest., cater.	3,3	13	3,5	12	2,9	11	3,5	13	3,7	8
Transport, comunic.	3,1	9	3,4	11	2,9	12	3,3	6	3,5	5
Finanzas	3,1	6	3,0	1	2,9	7	3,3	10	3,8	11
Otros serv. comerc.	3,2	10	3,2	6	2,9	10	3,3	9	3,7	8
Sector público	2,8	1	3,0	2	2,7	1	2,9	1	3,7	8
Educación	2,9	3	3,3	10	3,0	13	3,2	5	3,0	1
Sanidad	3,0	5	3,3	9	2,9	4	3,4	12	3,5	5
Otros	3,1	8	3,2	5	2,9	5	3,2	4	3,3	2

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: ** para UK media de tres factores

Nota: Todos los indicadores tienen un rango que varía de 1=nunca a 5=diariamente

El trabajo físicamente agotador

Uno de los primeros aspectos destacados que podemos observar en la Tabla 8.5 es que en Hungría y en España el trabajo se percibe, en términos generales, como una tarea físicamente agotadora. Comprobamos, además, que cinco son los sectores que presentan las cifras más elevadas para esta variable (en este orden): la hostelería/restauración/catering, el sector agrícola, la construcción, la sanidad y el comercio mayorista/minorista. La industria manufacturera, los transportes y las comunicaciones y la

educación ocupan una posición intermedia, mientras que el sector público y el de las finanzas aparecen en las últimas posiciones de la lista. Algunas excepciones son las cifras relativamente altas que se dan en el sector manufacturero húngaro y en el sector educativo español. Por último destacar que, en todos los países, las diferencias que se perciben entre hombres y mujeres son mínimas.

Con respecto a las cohortes de edad, la percepción sobre el trabajo físicamente agotador varía según los países. Así, excepto en Bélgica, las cohortes de los más jóvenes reflejan las cifras más elevadas, seguidas de las de los trabajadores con edades de entre 45 y 54 años de edad, encontrándonos con un panorama que resulta bastante disperso para los tres grupos de edad restantes.

Tal y como cabría esperar, el trabajo físicamente agotador está considerablemente más extendido entre los trabajadores que ganan un salario que se sitúan por debajo del umbral del salario bajo (véase el capítulo 4). Lo mismo ocurre para aquéllos con un nivel educativo bajo si los comparamos con los que cuentan con un nivel medio de enseñanza, siendo incluso más destacable la diferencia si los comparamos con los trabajadores que tienen un nivel educativo más elevado. Los tiempos de trabajo semanales excesivamente largos, normalmente de más de 48 horas, están relacionados con una alta incidencia de trabajo físicamente agotador, aunque para las categorías con un número menor de horas los resultados no son del todo concluyentes.

El trabajo mentalmente agotador

La Tabla 8.6 pone de manifiesto que de los siete países objeto de nuestro estudio el trabajo se percibe como mentalmente estresante mayoritariamente en España seguida, a no mucha distancia, de Hungría y de Finlandia. Lo mismo ocurre para otros cuatro sectores (en este orden): la sanidad, las finanzas, la educación y otros servicios comerciales. Excepcionales son los casos de Bélgica y de los Países Bajos, dos países en los que la mayoría de sectores presentan unas cifras medias algo menores que las del resto. En cuanto a la percepción entre hombres y mujeres las diferencias vuelven a ser muy pequeñas, aunque en cuatro de los países las cifras de las trabajadoras resultan ser ligeramente mayores.

Con respecto a los grupos de edad, y haciendo de nuevo una comparación entre países, el panorama resulta ser bastante coherente y en todo caso las generaciones de los jóvenes y de las personas de edad avanzada consideran que los niveles de agotamiento mental son menores que los grupos de mediana edad. Con respecto al umbral de los salarios bajos, los resultados sobre el trabajo mentalmente agotador no son muy concluyentes, ya que este tipo de trabajo parece que se percibe de una forma muy parecida tanto por encima como por debajo de este umbral. Por otro lado, y tal y como ocurría en el caso del trabajo físicamente agotador, los tiempos de trabajo semanal largos, normalmente de más de 48 horas, están relacionados con una incidencia alta de trabajo mentalmente agotador. Y, de nuevo, para las categorías con un número menor de horas los resultados tampoco son del todo concluyentes. Finalmente mencionar que los trabajadores con un nivel educativo bajo parece que perciben unos niveles de estrés mental menores que los trabajadores con un nivel educativo medio y alto, aunque para la mayoría de los países estas diferencias apenas son significativas.

El trabajo con un ritmo elevado

En la Tabla 8.7 podemos observar que son los finlandeses y los británicos los que consideran que trabajan más frecuentemente con un ritmo elevado, mientras que el resto de los países presentan unos niveles sólo ligeramente menores. Con respecto a los sectores, son cinco los que aparecen en la cumbre del escalafón (en este orden): la hostelería/restauración/catering, el comercio mayorista/minorista, la sanidad, la construcción y las finanzas. En lo que respecta a esta variable, estos resultados se acercan de nuevo bastante a los de la cuarta EWCS, siendo el sector de la construcción el primero que aparece en el ranking de esta encuesta seguido del de la hostelería y la restauración. Por el contrario, los sectores que perciben que tienen unos niveles menores a la hora de evaluar su ritmo de trabajo son el sector de los suministros, el sector público y el educativo. Las diferencias de género en cuanto a la percepción del trabajo a un ritmo elevado son también pequeñas, aunque en seis de los ocho países las cifras de las mujeres trabajadoras vuelven a ser mayores que las de sus colegas los trabajadores.

Los trabajadores con edades comprendidas entre los 25 y 54 años confirman que trabajan más a menudo a un ritmo elevado que los trabajadores jóvenes y de edad avanzada, con la excepción de Dinamarca y Finlandia, donde son

las generaciones de los más jóvenes los que cuentan con las cifras más altas para esta variable.

Si nos centramos en el umbral del salario bajo, trabajar a un ritmo elevado parece que ocurre de forma semejante tanto por encima como por debajo de dicho umbral, con la excepción de Finlandia, donde trabajar a un ritmo elevado es claramente más frecuente entre los empleados que están bajo dicho umbral. Como en el caso de los dos indicadores del estrés anteriores, los tiempos de trabajo semanal de más de 48 horas están normalmente también asociados con el trabajo a un ritmo elevado. Por último, y con respecto a los niveles educativos, no se observa que haya grandes variaciones para este factor.

El trabajo que no se puede acabar en el tiempo asignado

Tal y como muestra la Tabla 8.8, los trabajadores de Hungría, y en menor medida los del Reino Unido, confesaron en nuestra encuesta que frecuentemente no pueden acabar el trabajo en el tiempo asignado, mientras que son los trabajadores de los Países Bajos los que cuentan con las cifras más bajas. Si comparamos este indicador del estrés con el resto de los indicadores podemos ver que las cifras de la clasificación sectorial de éste presentan unas variaciones mayores entre los países que para el resto de los indicadores. Entre los países, tres son los sectores que tienen las mayores cifras: la hostelería/restauración/catering, el sector educativo y el de las finanzas. De nuevo las diferencias en cuanto al género son bastante pequeñas, pero en esta ocasión en cinco de los ocho países las cifras de los trabajadores hombres son algo mayores que las de las mujeres.

Los trabajadores con edades de entre 25 y 54 años manifiestan más a menudo que sus colegas los trabajadores jóvenes y de edad avanzada que no pueden finalizar su trabajo en el tiempo asignado; dentro de ese amplio grupo de edad, son los empleados con edades de entre 34 y 44 los que presentan las mayores cifras, excepto para Hungría y España. Los más jóvenes claramente perciben un menor número de problemas a la hora de acabar su trabajo en el tiempo preciso.

Finalmente, respecto al umbral de salarios bajos, los empleados que ganan por encima del umbral son los que con más frecuencia informan de que no pueden acabar su trabajo en el tiempo asignado, excepto en Alemania y Dinamarca. Lo mismo ocurre entre los trabajadores con un nivel educativo

alto, siendo de nuevo las excepciones Alemania y Dinamarca, donde son los trabajadores con un nivel educativo medio los que confiesan tener mayores problemas. De forma similar, los empleados que tienen un tiempo de trabajo muy largo son los que más frecuentemente consideran que no pueden acabar su trabajo a tiempo, en contraposición con aquéllos que trabajan menos horas.

El trabajo sujeto a plazos demasiado ajustados

La Tabla 8.9 muestra que los empleados del Reino Unido y de Finlandia son los que más trabajan sujetos a plazos demasiado ajustados, mientras que, por el contrario, los empleados de Hungría y de los Países Bajos son los que menos. En término medio, trabajar sujeto a plazos demasiado ajustados es más común (en este orden) en el sector de las finanzas, de otros servicios comerciales y en la industria manufacturera, dándose menos a menudo en el sector público y en el educativo. Las posiciones más altas del ranking son diferentes a las que se obtuvieron en la cuarta EWCS: la construcción, el transporte y otros servicios comerciales. No obstante, nuestros resultados en detalle muestran un panorama bastante disperso en cuanto a los países. Respecto a las diferencias entre géneros, y tal y como ocurría para los indicadores anteriores, podemos ver de nuevo que la disparidad existente es bastante pequeña, aunque en cuatro de los ocho países las cifras de los hombres son algo mayores que las de las mujeres.

Excepto en España, los trabajadores de la generación de mediana edad (35-44) son los que más a menudo trabajan sujetos a unos plazos demasiado ajustados. En la mayoría de los países la generación de los más jóvenes son los que perciben que trabajan menos sujetos a unos plazos demasiado ajustados, excepto en el caso de España y del Reino Unido, en donde esta percepción es más común entre los trabajadores de la *generación de salida*.

Respecto al umbral de salarios bajos, salvo en el caso danés y español, los empleados que ganan por encima de dicho umbral son los que piensan que están más sujetos a unos plazos demasiado ajustados en sus trabajos. En línea con estos resultados, los trabajadores con un nivel educativo mayor son también los que nos ofrecen las cifras mayores, esta vez con la excepción del Reino Unido, donde las mayores cifras las presentan los trabajadores con un nivel educativo medio. Los trabajadores con menos formación académica tienen, de forma considerable, las cifras más bajas. De forma parecida, los empleados con unas horas de trabajo muy largas son los

que también indican que sufren con más frecuencia el trabajar sujetos a unos plazos muy ajustados.

Las tareas monótonas

En la Tabla 8.10 podemos comprobar que los empleados españoles y finlandeses son los que realizan más asiduamente tareas monótonas en sus trabajos, mientras que los trabajadores de Bélgica, Alemania, los Países Bajos, y más notablemente de Hungría, afirman todo lo contrario. El ranking de países con las cifras sobre las tareas monótonas de la cuarta EWCS se reproduce casi por completo en estas páginas. En término medio, las tareas monótonas se dan de una forma más reiterada (en el siguiente orden) en los sectores siguientes: el sector agrícola, la hostelería/restauración/catering y los transportes y comunicaciones, situándose en el extremo opuesto, con los resultados más bajos, los sectores educativo, sanitario y de otros servicios comunitarios. Destacable es la posición intermedia que ocupa la industria manufacturera, el sector que por excelencia ha sido el baluarte del trabajo monótono, y que sólo en Hungría cuenta con las cifras más elevadas.

En cuanto al género, en cinco de los siete países las mujeres consideran que están sujetas a unas tareas más monótonas, mientras que en Bélgica y Finlandia las cifras se mantienen equivalentes. Con respecto a los grupos de edad, las tareas monótonas son más comunes entre las generaciones de los más jóvenes, menos en el caso danés y, en la mayoría de las ocasiones, las cifras se van reduciendo según aumenta la edad.

En cuanto al umbral de salarios bajos, los empleados con unos salarios por debajo de éste son los que sistemáticamente confirman que realizan más a menudo tareas monótonas en sus trabajos, existiendo unas diferencias sustanciales con aquéllos con unos salarios por encima del umbral. En cuatro de los siete países, los trabajadores con un nivel cultural menor son los que más realizan tareas monótonas, aunque en Dinamarca, Finlandia y Alemania las cifras de los trabajadores con un nivel educativo medio son mayores. Por último mencionar que los empleados que trabajan a tiempo parcial, esto es, menos de 20 horas a la semana, son los que aseguran que realizan más tareas monótonas; la excepción en este caso es Hungría, donde aquéllos que trabajan más de 35 horas presentan las cifras más elevadas.

El trabajo estresante

Son los trabajadores de Bélgica y de los Países Bajos los que, según la Tabla 8.11, mayormente confirman que realizan trabajos estresantes, mientras que los empleados de Dinamarca y Hungría son los que consideran que realizan en menos ocasiones este tipo de trabajos. En términos generales, los trabajos estresantes son más comunes entre los empleados (en este orden) del sector sanitario, de la hostelería/restauración/catering y de los transportes/comunicaciones. En algunos países el comercio mayorista/minorista y el sector educativo también presentan unas cifras superiores a la media. En el extremo contrario nos encontramos con los empleados del sector agrícola, que confiesen que son los que menos trabajos estresantes llevan a cabo de forma habitual.

Los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 54 años son los que consideran que su trabajo es estresante más a menudo, siendo algo más concentradas las cifras en la generación de mediana edad. No obstante, las diferencias entre los grupos de edad son pequeñas, incluso en Alemania y en Hungría la *generación de salida* aparece también entre el grupo con las cifras más elevadas.

Con respecto al umbral de salarios bajos, en cuatro de los países los trabajadores con salarios por encima del umbral son los que indican más repetidas veces que realizan trabajos estresantes, mientras que en Dinamarca, Alemania y España los resultados no varían. Centrándonos en el nivel educativo, podemos confirmar que no existe un modelo claro. Finalmente, cabe agregar que los empleados con un tiempo de trabajo extremadamente largo confirman que realizan un trabajo más estresante que aquéllos que trabajan menos horas, de forma que la incidencia de los trabajos estresantes aumenta según aumenta el número de horas trabajadas.

El trabajo suficientemente variado

Tal y como podemos observar en la Tabla 8.12, los trabajadores alemanes son los que aseguran que más actividades variadas llevan a cabo, seguidos de sus colegas los trabajadores belgas y de los Países Bajos, mientras que las cifras más bajas se dan entre los trabajadores españoles y húngaros. Si hacemos una comparación entre países, las mayores cifras las encontramos en el sector agrícola, seguido del de otros servicios comunitarios y del sector educativo, encontrando en contraposición que las cifras más bajas están en el sector de la hostelería/restauración/catering, seguido de las

finanzas y del comercio mayorista/minorista. Si invertimos los resultados, estos tres sectores indican la mayor percepción de trabajos poco variados. De nuevo, y quizá sorprendentemente, el sector manufacturero lo volvemos a encontrar en una posición media en la clasificatoria.

En cuanto a las diferencias de género, cinco países cuentan con unas cifras medias más altas para los trabajadores hombres, mientras que en Finlandia y Hungría las cifras para unos y otras son muy similares. Con respecto a la edad, las generaciones de trabajadores de edad avanzada muestran las cifras más altas a la hora de definir sus trabajos como suficientemente variados, y en casi todos los países estas cifras aumentan de forma regular según aumenta la edad.

Tal y como cabría esperar, a la hora de valorar si se realizan trabajos lo suficientemente variados, los empleados de todos los países que se sitúan por encima del umbral de salarios bajos muestran, de forma muy considerable, unas cifras más altas que aquellos trabajadores que se sitúan por debajo del umbral. Lo mismo ocurre para aquéllos con un nivel educativo alto, aunque no existen grandes diferencias con aquéllos que cuentan con un nivel educativo medio. Por último, merece comentarse que, excepto en Dinamarca y en Hungría, los empleados que tienen un tiempo de trabajo extremadamente largo son los que más confirman que realizan trabajos suficientemente variados, mientras que los trabajadores a tiempo parcial son los que presentan unas cifras más bajas en este aspecto.

Tabla 8.5. Cifras medias sobre el trabajo físicamente agotador (ranking de 1=nunca a 5=diariamente), desglose por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad, nivel educativo y país

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Total (media)	2,7	3,1	2,7	3,1	3,2	2,6	3,3
Género							
Hombre	2,7	3,2	2,7	3,0	3,3	2,6	3,2
Mujer	2,7	3,0	2,7	3,1	3,2	2,6	3,4
Sector							
Agricultura	3,1	.	.	.	3,2	2,9	3,5
I. Manufacturera	2,6	3,2	2,8	2,9	3,4	2,6	3,3
Suministros	2,6	.	3,3	.	2,9	2,3	3,1
Construcción	2,8	3,5	3,0	.	3,6	2,7	3,4
C. Mayoris/Minorista	2,8	3,1	2,9	3,2	3,6	2,7	3,5
Hotel, rest., catering	3,2	3,5	3,5	.	4,0	3,0	3,8
Transport, comun.	2,7	3,3	2,9	3,2	3,1	2,6	3,2
Finanzas	2,5	.	2,4	2,8	2,4	2,3	3,2
Otros serv. comercial	2,5	2,6	2,4	3,0	2,6	2,4	3,2
Sector público	2,7	2,4	2,4	.	2,8	2,3	3,0
Educación	2,8	.	2,6	2,9	3,1	2,6	3,4
Sanidad	2,9	3,1	2,9	3,4	3,4	2,7	3,5
Otros serv. comunit.	2,7	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	3,3
Grupos de edad							
< 25 años	2,6	4,1	2,9	3,2	3,5	2,8	3,3
25-34 años	2,6	3,1	2,6	3,0	3,2	2,6	3,3
35-44 años	2,7	3,0	2,7	3,0	3,3	2,5	3,3
45-54 años	2,8	3,1	2,7	3,2	3,3	2,5	3,3
>=55 años	2,6	2,8	2,7	3,2	2,9	2,5	3,2
Umbral salarios bajos							
Debajo del umbral	2,8	3,9	3,3	.	3,7	2,8	3,5
Encima del umbral	2,6	2,9	2,6	.	3,0	2,5	3,3
Horas de trabajo habituales							
0-20 h/semana	2,8	3,5	3,0	3,2	3,3	2,6	3,4
20 – 35 h/semana	2,8	2,8	2,9	3,2	2,8	2,6	3,1
35 – 48 h/semana	2,6	3,0	2,6	3,1	2,7	2,6	3,3
48 – 99 h/semana	2,9	3,5	3,0	3,3	3,1	2,9	3,8
Nivel educativo							
Bajo	3,1	3,2	3,0	3,3	3,9	2,8	3,6
Medio	2,7	3,3	2,6	3,0	3,1	2,6	3,3
Alto	2,6	2,7	2,2	2,8	2,5	2,4	3,2
Tamaño muestra							
N	13606	285	3163	2523	7459	83938	14388

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales

Tabla 8.6. Cifras medias sobre el trabajo mentalmente agotador (ranking de 1=nunca a 5=diariamente), desglose por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad, nivel educativo y país

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Total (media)	3,2	3,3	3,5	3,4	3,5	3,0	3,9
Género							
Hombre	3,2	3,3	3,5	3,4	3,4	3,0	3,8
Mujer	3,3	3,3	3,5	3,4	3,6	3,0	4,1
Sector							
Agricultura	3,1	3,6	.	.	2,7	2,8	3,7
I. Manufacturera	3,1	3,4	3,4	3,4	3,3	2,9	3,8
Suministros	3,0	.	3,3	.	3,5	3,0	3,8
Construcción	3,1	2,6	3,2	.	3,1	2,9	3,9
C. Mayoris/Minorista	3,2	3,5	3,5	3,4	3,6	2,9	4,0
Hotel, rest., catering	3,2	3,0	3,4	.	3,4	2,8	4,0
Transport, comun.	3,2	3,3	3,4	3,5	3,7	3,0	3,8
Finanzas	3,3	.	3,4	3,5	4,0	3,0	3,9
Otros serv. comercial	3,3	3,2	3,6	3,6	3,5	3,1	4,0
Sector público	3,2	3,1	3,4	.	3,8	3,0	3,6
Educación	3,3	.	3,5	3,6	3,9	3,1	4,0
Sanidad	3,2	3,8	3,5	3,5	3,8	3,0	3,9
Otros serv. comunit.	3,2	3,3	3,4	3,2	3,6	3,0	4,0
Grupos de edad							
< 25 años	3,1	3,3	3,2	3,4	3,1	2,9	3,8
25-34 años	3,3	3,3	3,5	3,5	3,5	3,1	4,0
35-44 años	3,2	3,4	3,5	3,4	3,5	3,0	3,9
45-54 años	3,1	3,3	3,5	3,4	3,6	2,9	3,8
>=55 años	3,0	3,0	3,3	3,2	3,6	2,7	3,7
Umbral salarios bajos							
Debajo del umbral	3,1	4,1	3,5	.	3,2	3,0	4,0
Encima del umbral	3,2	3,4	3,5	.	3,8	3,0	3,9
Horas de trabajo habituales							
0-20 h/semana	3,2	3,5	3,4	3,4	3,3	2,7	3,8
20 – 35 h/semana	3,2	3,1	3,4	3,4	3,7	3,0	3,8
35 – 48 h/semana	3,2	3,4	3,5	3,5	3,7	3,0	3,9
48 – 99 h/semana	3,4	3,6	3,8	3,8	3,8	3,0	4,2
Nivel educativo							
Bajo	3,1	3,1	3,4	3,4	2,9	2,9	3,9
Medio	3,2	3,3	3,5	3,5	3,7	3,0	3,9
Alto	3,2	3,4	3,6	3,5	4,0	3,1	3,9
Tamaño muestra							
N	18799	285	3177	2506	7485	84371	14454

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales

Tabla 8.7. Cifras medias sobre el trabajo a un ritmo elevado (ranking de 1=nunca a 5=diariamente), desglose por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad, nivel educativo y país

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Total (media)	3,5	3,4	3,6	3,4	3,3	3,5	3,3	3,6
Género								
Hombre	3,4	3,4	3,5	3,4	3,3	3,5	3,3	3,6
Mujer	3,5	3,3	3,7	3,5	3,3	3,6	3,4	3,8
Sector								
Agricultura	3,0	.	.	3,2	2,8	3,5	3,0	.
I. Manufacturera	3,5	3,8	3,5	3,4	3,3	3,5	3,3	.
Suministros	3,2	.	3,5	3,3	3,1	3,3	3,1	.
Construcción	3,5	3,5	3,7	3,6	3,7	3,5	3,3	.
Mayoris/Minorista	3,7	4,0	3,9	3,5	3,3	3,6	3,4	.
Hotel, rest., caterin	3,8	.	4,2	3,7	3,5	3,9	3,8	.
Transport, comun.	3,6	3,3	3,9	3,4	3,3	3,6	3,4	.
Finanzas	3,5	.	3,7	3,4	3,6	3,5	3,5	.
Otr. serv. comerc.	3,5	3,5	3,6	3,4	3,0	3,5	3,3	.
Sector público	3,0	.	3,4	3,0	3,6	3,3	2,8	.
Educación	3,0	.	3,5	3,0	3,0	3,4	3,1	.
Sanidad	3,5	.	3,7	3,5	3,6	3,5	3,6	.
Otr. serv. comunit.	3,4	.	3,6	3,4	3,4	3,5	3,2	.
Grupos de edad								
< 25 años	3,3	3,7	3,8	3,3	3,2	3,5	3,2	3,5
25-34 años	3,5	3,5	3,6	3,4	3,3	3,6	3,4	3,9
35-44 años	3,5	3,4	3,7	3,4	3,3	3,5	3,3	3,7
45-54 años	3,5	3,2	3,5	3,4	3,3	3,4	3,2	3,4
>=55 años	3,3	3,3	3,5	3,2	3,2	3,3	3,0	3,4
Umbral salarios bajos								
Por debajo del umbral	3,5	3,6	4,1	3,3	3,1	3,5	3,5	3,7
Por encima del umbral	3,5	3,4	3,6	3,3	3,4	3,6	3,3	3,7
Horas de trabajo habituales								
0-20 h/semana	3,4	1,0	3,7	3,1	.	3,4	3,2	2,8
20 – 35 h/semana	3,4	3,0	3,7	3,3	.	3,5	3,0	3,2
35 – 48 h/semana	3,5	3,4	3,6	3,3	3,5	3,5	3,3	3,7
48 – 99 h/semana	3,9	4,2	4,1	4,0	5,0	3,9	3,8	4,0
Nivel educativo								
Bajo	3,5	3,1	3,6	3,4	3,1	3,5	3,4	3,4
Medio	3,5	3,5	3,7	3,4	3,4	3,5	3,3	3,8
Alto	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,6	3,3	3,6
Tamaño muestra								
N	17068	120	3123	1832	6584	78834	12295	352

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales

Tabla 8.8. Cifras medias sobre el trabajo que no se puede acabar a tiempo (ranking de 1=nunca a 5=diariamente), desglose por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad, nivel educativo y país

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Total (media)	2,6	2,6	2,5	2,6	3,1	2,2	2,5	2,8
Género								
Hombre	2,7	2,7	2,5	2,6	3,1	2,3	2,6	2,9
Mujer	2,6	2,5	2,5	2,6	3,1	2,2	2,4	2,6
Sector								
Agricultura	2,7	3,3	5,0	1,0	3,5	2,2	2,4	3,4
I. Manufacturera	2,6	2,6	2,3	2,4	3,0	2,3	2,5	2,7
Suministros	2,3	.	2,5	2,9	3,0	2,1	2,4	4,0
Construcción	2,8	2,2	2,0	2,6	2,6	2,2	2,6	2,9
C. Mayoris/Minorista	2,7	2,8	2,4	2,8	3,3	2,2	2,4	2,2
Hotel, rest., catering	2,6	3,3	2,6	2,6	4,3	2,0	2,4	2,5
Transport, comun.	2,7	3,1	2,6	2,7	2,8	2,2	2,5	3,1
Finanzas	2,7	.	2,0	2,9	4,0	2,3	2,8	3,0
Otros serv. comercial	2,7	2,6	2,6	2,4	3,0	2,3	2,6	2,8
Sector público	2,2	2,5	2,4	2,1	3,4	2,1	2,1	3,3
Educación	2,8	.	3,3	3,3	3,2	2,6	2,5	2,5
Sanidad	2,6	2,5	2,7	2,7	2,9	2,4	2,6	3,0
Otros serv. comunit.	2,7	3,7	2,7	3,3	2,8	2,2	2,3	2,1
Grupos de edad								
< 25 años	2,2	1,8	2,2	2,3	2,7	1,8	2,1	1,8
25-34 años	2,6	2,5	2,3	2,6	3,1	2,3	2,6	2,8
35-44 años	2,8	2,8	2,7	2,7	3,1	2,4	2,5	3,2
45-54 años	2,7	2,7	2,6	2,6	3,4	2,4	2,4	3,1
>=55 años	2,6	2,7	2,5	2,4	2,7	2,3	2,2	2,4
Umbral salarios bajos								
Debajo del umbral	2,4	3,7	2,4	4,1	2,8	2,0	2,3	2,1
Encima del umbral	2,7	2,6	2,5	2,6	3,0	2,3	2,5	2,9
Horas de trabajo habituales								
0-20 h/semana	2,5	1,0	2,2	2,2	2,3	2,1	2,3	2,3
20 – 35 h/semana	2,5	2,1	2,3	2,4	2,0	2,3	2,2	2,8
35 – 48 h/semana	2,6	2,7	2,5	2,4	2,9	2,3	2,5	2,8
48 – 99 h/semana	3,8	3,8	3,7	3,9	4,1	2,8	3,3	3,5
Nivel educativo								
Bajo	2,3	2,4	2,3	2,3	2,5	2,0	2,3	2,5
Medio	2,4	2,7	2,5	2,8	2,8	2,1	2,3	2,4
Alto	2,8	2,7	2,8	2,7	3,3	2,5	2,7	3,1
Tamaño muestra								
N	17398	263	2965	1311	455	90045	13305	609

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales

Tabla 8.9. Cifras medias sobre el trabajo sujeto a plazos demasiado ajustados (ranking de 1=nunca a 5=diariamente), desglose por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad, nivel educativo y país

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES	UK
Total (media)	3,4	3,4	3,6	3,4	3,1	3,1	3,4	4,1
Género								
Hombre	3,4	3,4	3,6	3,4	3,2	3,3	3,4	4,1
Mujer	3,3	3,4	3,6	3,4	3,1	3,0	3,4	4,0
Sector								
Agricultura	3,0	4,0	4,0	3,5	2,7	2,8	3,1	4,3
I. Manufacturera	3,4	3,8	3,5	3,6	3,4	3,3	3,5	3,9
Suministros	3,2	.	3,8	3,3	3,1	3,2	3,3	4,8
Construcción	3,5	3,0	3,8	3,7	3,6	3,2	3,5	3,9
C. Mayoría/Minorista	3,4	3,5	3,5	3,3	2,8	2,9	3,3	4,1
Hotel, rest., catering	3,5	.	3,7	3,2	2,7	2,9	3,5	4,3
Transport, comun.	3,6	3,5	3,8	3,3	3,2	3,3	3,5	3,9
Finanzas	3,4	.	3,5	3,5	3,4	3,2	3,4	4,7
Otros serv. comercial	3,6	4,1	3,7	3,5	2,8	3,4	3,5	4,3
Sector público	3,0	.	3,5	3,0	3,4	3,0	2,9	4,1
Educación	2,9	4,5	3,8	3,1	2,7	3,0	3,1	3,5
Sanidad	3,1	4,0	3,5	3,3	3,1	2,7	3,4	3,9
Otros serv. comunit.	3,4	4,0	3,7	3,3	3,0	3,1	3,3	3,9
Grupos de edad								
< 25 años	3,2	3,3	3,4	3,1	2,8	2,8	3,1	3,9
25-34 años	3,4	3,4	3,6	3,5	3,1	3,2	3,5	4,1
35-44 años	3,4	3,6	3,7	3,5	3,2	3,2	3,4	4,2
45-54 años	3,4	3,3	3,6	3,3	3,2	3,1	3,2	4,0
>=55 años	3,3	3,3	3,6	3,3	3,0	3,0	3,0	3,8
Umbral salarios bajos								
Debajo del umbral	3,2	3,9	3,5	3,2	2,9	2,9	3,5	3,8
Encima del umbral	3,4	3,4	3,6	3,5	3,3	3,2	3,4	4,1
Horas de trabajo habituales								
0-20 h/semana	3,3	1,0	3,4	2,7	.	2,5	3,2	3,6
20 – 35 h/semana	3,2	2,5	3,6	3,3	.	2,9	3,1	3,6
35 – 48 h/semana	3,4	3,4	3,6	3,4	3,3	3,2	3,4	4,1
48 – 99 h/semana	4,0	5,0	3,8	4,0	4,3	3,6	3,9	4,3
Nivel educativo								
Bajo	3,2	3,3	3,5	3,3	2,9	2,9	3,3	3,8
Medio	3,3	3,4	3,6	3,4	3,2	3,0	3,3	4,2
Alto	3,5	3,5	3,7	3,5	3,3	3,4	3,5	4,0
Tamaño muestra								
N	16738	122	3109	1821	6020	75349	12180	353

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales

Tabla 8.10. Cifras medias sobre el trabajo con tareas monótonas (ranking de 1=nunca a 5=diariamente), desglose por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad, nivel educativo y país

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Total (media)	2,4	3,1	3,2	2,6	2,2	2,3	3,6
Género							
Hombre	2,4	2,9	3,2	2,5	2,1	2,3	3,5
Mujer	2,4	3,3	3,2	2,8	2,2	2,4	3,7
Sector							
Agricultura	2,5	3,8	5,0	2,8	2,1	2,7	3,7
I. Manufacturera	2,4	2,8	3,3	2,5	2,4	2,4	3,5
Suministros	2,4	3,0	2,9	2,5	1,9	2,3	3,6
Construcción	2,2	2,9	3,1	2,5	1,9	2,3	3,5
C. Mayoría/Minorista	2,4	3,6	3,5	2,7	2,1	2,5	3,8
Hotel, rest., catering	2,5	3,5	3,3	2,8	2,2	2,6	4,1
Transport, comun.	2,5	4,0	3,5	2,7	2,0	2,5	3,7
Finanzas	2,5	3,0	2,9	2,6	2,1	2,3	3,6
Otros serv. comercial	2,5	3,0	3,3	2,6	2,1	2,3	3,5
Sector público	2,6	3,6	2,9	2,7	2,0	2,2	3,6
Educación	2,2	2,5	2,7	2,5	1,7	2,0	3,3
Sanidad	2,2	2,4	3,0	2,6	2,0	2,1	3,6
Otros serv. comunit.	2,4	2,0	3,2	2,6	1,9	2,3	3,5
Grupos de edad							
< 25 años	2,6	3,3	3,4	2,9	2,5	2,7	3,8
25-34 años	2,5	3,4	3,3	2,7	2,3	2,4	3,6
35-44 años	2,3	3,0	3,2	2,6	2,2	2,2	3,5
45-54 años	2,3	2,7	3,0	2,4	2,1	2,1	3,6
>=55 años	2,3	3,8	2,8	2,2	1,9	2,1	3,5
Umbral salarios bajos							
Debajo del umbral	2,6	3,5	3,6	2,8	2,6	2,7	4,0
Encima del umbral	2,3	3,1	3,2	2,6	1,9	2,2	3,5
Horas de trabajo habituales							
0-20 h/semana	2,5	5,0	3,3	2,7	1,6	2,5	3,9
20 – 35 h/semana	2,4	2,9	3,4	2,6	1,7	2,3	3,6
35 – 48 h/semana	2,4	3,1	3,2	2,6	2,6	2,3	3,6
48 – 99 h/semana	2,1	3,4	3,2	2,4	2,6	2,2	3,5
Nivel educativo							
Bajo	2,5	3,1	3,2	2,6	2,6	2,5	4,0
Medio	2,4	3,2	3,3	2,7	2,1	2,4	3,8
Alto	2,4	3,1	2,9	2,5	1,7	2,2	3,3
Tamaño muestra							
N	18179	215	3150	30799	7439	76507	13580

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales

Tabla 8.11. Cifras medias sobre el trabajo estresante (ranking de 1=nunca a 5=diariamente), desglose por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad, nivel educativo y país

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Total (media)	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,7	3,6
Género							
Hombre	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,8	3,6
Mujer	3,7	3,3	3,5	3,5	3,3	3,6	3,6
Sector							
Agricultura	3,5	3,3	2,0	.	2,4	3,4	3,3
I. Manufacturera	3,8	3,3	3,4	3,5	3,2	3,8	3,6
Suministros	3,6	2,5	3,6	.	3,0	3,7	3,4
Construcción	3,8	3,3	3,2	.	2,8	3,7	3,5
C. Mayor/Minorista	3,9	3,5	3,5	3,6	3,2	3,6	3,7
Hotel, rest., catering	4,0	3,7	3,6	.	3,2	3,8	3,9
Transport, comun.	4,0	3,5	3,7	3,6	3,6	3,9	3,7
Finanzas	3,8	2,5	3,6	3,5	3,5	3,8	3,7
Otros serv. comercial	3,8	3,0	3,6	3,6	2,9	3,8	3,6
Sector público	3,4	2,8	3,5	.	3,5	3,7	3,3
Educación	3,6	2,0	3,7	3,5	3,5	3,6	3,7
Sanidad	3,8	3,8	3,9	3,7	3,6	3,7	3,9
Otros serv. comunit.	3,6	3,3	3,5	3,8	3,2	3,6	3,6
Grupos de edad							
< 25 años	3,6	3,4	3,4	3,6	2,9	3,5	3,4
25-34 años	3,8	3,3	3,5	3,6	3,2	3,7	3,6
35-44 años	3,8	3,5	3,6	3,6	3,3	3,8	3,6
45-54 años	3,8	3,3	3,6	3,5	3,3	3,8	3,7
>=55 años	3,7	2,7	3,4	3,6	3,3	3,7	3,6
Umbral salarios bajos							
Debajo del umbral	3,6	3,3	3,5	3,6	3,1	3,5	3,6
Encima del umbral	3,8	3,3	3,6	3,6	3,4	3,8	3,6
Horas de trabajo habituales							
0-20 h/semana	3,7	2,5	3,5	3,6	3,6	3,3	3,4
20 – 35 h/semana	3,7	3,4	3,5	3,5	3,2	3,6	3,5
35 – 48 h/semana	3,8	3,3	3,5	3,7	3,0	3,8	3,6
48 – 99 h/semana	4,2	3,9	4,0	3,9	3,3	4,1	4,1
Nivel educativo							
Bajo	3,8	3,3	3,4	3,6	2,9	3,6	3,7
Medio	3,8	3,3	3,6	3,6	3,3	3,7	3,6
Alto	3,8	3,4	3,6	3,5	3,5	3,8	3,6
Tamaño muestra							
N	18901	285	3168	2528	7073	82514	13753

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales

Tabla 8.12. Cifras medias sobre el trabajo suficientemente variado (ranking de 1=nunca a 5=diariamente), desglose por género, sector, umbral de salarios bajos, duración del tiempo de trabajo semanal, grupos de edad, nivel educativo y país

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	ES
Total (media)	4,0	3,9	3,8	4,2	3,7	4,0	3,5
Género							
Hombre	4,1	4,0	3,8	4,3	3,7	4,1	3,6
Mujer	4,0	3,8	3,8	4,1	3,7	4,0	3,4
Sector							
Agricultura	4,2	5,0	5,0	4,2	3,7	3,9	3,6
I. Manufacturera	4,0	4,0	3,6	4,3	3,4	4,0	3,6
Suministros	4,1	4,5	4,0	4,3	3,9	4,0	3,7
Construcción	4,2	4,1	4,1	4,3	3,8	4,2	3,7
C. Mayoris/Minorista	4,0	4,0	3,6	4,1	3,7	3,9	3,5
Hotel, rest., catering	4,0	3,0	3,5	4,1	3,8	3,9	3,4
Transport, comun.	4,0	3,6	3,5	4,1	4,0	3,9	3,4
Finanzas	4,0	3,0	4,1	4,2	3,7	3,9	3,4
Otros serv. comercial	4,0	4,0	3,8	4,2	3,6	4,0	3,4
Sector público	3,9	3,3	4,0	4,2	3,8	4,1	3,5
Educación	4,2	3,7	4,2	4,4	4,2	4,2	3,7
Sanidad	4,2	3,9	4,1	4,3	3,9	4,2	3,6
Otros serv. comunit.	4,1	4,8	4,0	4,4	3,9	4,1	3,7
Grupos de edad							
< 25 años	3,8	3,3	3,6	3,9	3,3	3,8	3,3
25-34 años	4,0	3,8	3,7	4,2	3,5	4,0	3,5
35-44 años	4,1	4,0	3,8	4,3	3,7	4,1	3,6
45-54 años	4,1	4,1	4,0	4,3	3,8	4,2	3,6
>=55 años	4,2	3,9	4,1	4,4	4,0	4,2	3,9
Umbral salarios bajos							
Debajo del umbral	3,8	3,8	3,6	3,9	3,3	3,8	3,3
Encima del umbral	4,1	3,9	3,8	4,3	3,9	4,1	3,6
Horas de trabajo habituales							
0-20 h/semana	3,9	2,5	3,7	4,1	2,0	3,8	3,3
20 – 35 h/semana	4,0	3,7	3,6	4,2	2,7	4,0	3,5
35 – 48 h/semana	4,0	4,0	3,8	4,2	2,1	4,0	3,5
48 – 99 h/semana	4,4	3,5	4,2	4,4	1,9	4,3	3,8
Nivel educativo							
Bajo	4,0	3,7	3,7	4,1	3,3	4,0	3,4
Medio	4,0	4,0	3,8	4,2	3,8	4,0	3,4
Alto	4,1	4,0	4,0	4,3	4,0	4,1	3,6
Tamaño muestra							
N	18564	217	3179	32040	7553	79387	13540

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Nota: * Otras actividades relacionadas con los servicios comunitarios, sociales y personales

8.6. Conclusiones

Los resultados presentados en este capítulo muestran de forma significativa lo serios y persistentes que son los problemas sobre la calidad del trabajo en toda Europa. Estos resultados ponen en tela de juicio la manida aseveración de que “la calidad está en el corazón del modelo social europeo” y ponen de manifiesto la necesidad de desarrollar enfoques intervencionistas, respaldados por la Comisión Europea

Resulta imprescindible destacar que, tanto los rankings sobre el estrés laboral entre países, como los rankings resultantes de los sectores son considerablemente menos consistentes que los del tiempo de trabajo y que los de los salarios bajos, ambos analizados anteriormente. De los siete países, España es el que cuenta con la media más alta de entre todas las existentes y con las cifras más altas en cuatro de los ocho indicadores del estrés laboral: en el trabajo físicamente agotador (junto con Hungría); en el trabajo mentalmente agotador, en la realización de tareas monótonas, así como en los trabajos poco variados. Finlandia, el país con la segunda media más elevada en las ocho variables, cuenta con las cifras más elevadas en dos indicadores: el trabajo a un ritmo elevado y el trabajo sujeto a unos plazos demasiado ajustados. Junto con la variable del trabajo físicamente agotador, Hungría cuenta con la cifra más alta en cuanto al trabajo que no se puede finalizar en el tiempo estipulado, lo mismo que ocurre para Bélgica en cuanto al trabajo estresante. Casi todos los valores para Dinamarca y Alemania los podemos encontrar en unas posiciones intermedias, mientras que los valores de los Países Bajos (excepto cuando hablamos del trabajo sujeto a un ritmo elevado y del trabajo estresante) los encontramos en las posiciones más bajas de la lista.

Con respecto a los sectores, la hostelería/restauración/catering tienen el “dudoso honor” de aparecer cuatro veces con las cifras más altas en todos los países: en cuanto al trabajo físicamente agotador, al trabajo a un ritmo elevado, al trabajo que no se puede finalizar en el tiempo determinado y al trabajado poco variado. Este sector también aparece en una segunda posición cuando los trabajadores perciben que realizan tareas monótonas y trabajos estresantes. Sobresaliente es la posición número 1 en el ranking del sector sanitario y del de los trabajos sociales, tanto para el indicador del trabajo mentalmente agotador como para el del trabajo estresante, aunque las otras cifras para este sector no son especialmente elevadas. El sector de

las finanzas es el que aparece en la posición más alta de la lista en cuanto a las variables del trabajo sujeto a unos plazos demasiado ajustados y, cuanto menos sorprendentemente, al trabajo con unas actividades poco variadas. El sector agrícola, por otro lado, es el que muestra las cifras más elevadas en cuanto a las tareas monótonas, situándose en una segunda posición en lo que respecta al trabajo físicamente agotador.

Obviamente, al analizar las percepciones sobre el estrés laboral podemos ver que la influencia de las fuerzas competitivas que trabajan a nivel sectorial es, en comparación, bastante débil o, al menos, éstas se hacen sentir de una forma bastante desigual en todos los países. Ocurre lo mismo para los factores institucionales que supuestamente deberían ser explotados a nivel nacional y sectorial. Las conclusiones imponen por sí mismas que las variaciones en el estrés laboral se ven más afectadas por factores que se dan a nivel de empresa y de lugar de trabajo. Si estas conclusiones son correctas, debería suponer entonces para los movimientos sindicales por un lado, la necesidad de seguir esforzándose por conseguir defender y mejorar los acuerdos obligatorios y voluntarios sobre la calidad del trabajo y, cuando sea posible, también a nivel internacional. Por otro lado, también se debe resaltar el nivel de empresa y de lugar de trabajo como el lugar donde se debe combatir de una forma más eficaz el estrés laboral. De nuevo, y tal y como destacamos al final del capítulo 5, es necesario que se creen, dentro del movimiento sindical, vínculos estructurales de intercambio entre estos diversos niveles de actividad.

9. Sectores

Maarten van Klaveren, Kea Tijdens

9.1. Introducción

De los capítulos 3 a 8 presentamos los resultados de la encuesta del *Indicador Salarial* en seis campos de la política sindicalista. Comparamos estos resultados entre sectores, países y los relacionamos con algunas de las características de los empleados. En este capítulo nos centraremos en la presentación y el análisis de los datos del *Indicador Salarial* en los trece sectores de forma individual. Con esta idea como punto de partida, compararemos los datos sectoriales entre nueve países, presentando los diferentes temas en el mismo orden que en los capítulos precedentes: el tiempo de trabajo, los salarios bajos (el umbral de salarios bajos), la formación, los trabajadores de edad avanzada (la edad), la cobertura de la negociación colectiva y el estrés laboral.

9.2. Agricultura

Si comparamos todos los sectores, podremos comprobar que en cuatro de los nueve estados miembros las horas de trabajo habituales en el sector agrícola son de las más altas del ranking. Siguiendo con este indicador laboral podemos ver además que en los cinco países restantes este sector ocupa desde una segunda hasta una quinta posición en la clasificación. Este panorama se confirma cuando nos centramos en las cifras de los empleados que trabajan de forma habitual más de 48 horas a la semana: según este criterio, en cuatro de los nueve países la agricultura figura entre las posiciones primera y tercera en cada uno de los países. De forma parecida, si nos referimos a las horas de trabajo anualizadas, en cuatro de los nueve países la agricultura vuelve a aparecer en alguna de las tres posiciones primeras. Respecto a las horas flexibles, el sector agrícola también cuenta con unas cifras muy elevadas, con unas posiciones 1ª, 2ª y 3ª en tres países. Los períodos de atención continuada se consideran en menor grado como un problema en el sector agrícola, lo mismo que ocurre con el hecho de trabajar

por las noches y los sábados y domingos. La excepción ocurre en los Países Bajos donde la agricultura, sector en el que el 56% de sus empleados trabaja los sábados, figura en segundo puesto de entre todos los sectores del país.

La incidencia de salarios bajos es comparativamente alta en el sector agrícola en todos los países, excepto en Dinamarca y Finlandia. En Hungría incluso el 55% de los agricultores, y en Reino Unido el 50%, tiene unos salarios que se sitúan por debajo del umbral del salario mínimo, seguidos de Polonia (47%) y Bélgica (38%). El panorama con respecto a la cobertura de la negociación colectiva que presenta la agricultura es bastante variado: una posición bastante positiva es la que ocupan los Países Bajos, con un 88% de cobertura y una posición séptima en el ranking y Dinamarca, con un 86% de cobertura y una quinta posición en la lista. La cobertura es ligeramente menor en España, Bélgica, Alemania y Hungría, donde el sector agrícola ocupa una posición intermedia entre todos los sectores. En cinco países las cifras de aquéllos que están de acuerdo con que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo es mayor que las cifras de los que realmente lo están, excepto en los Países Bajos y en Bélgica. En el Reino Unido, sólo el 25% de los agricultores está cubierto por un convenio, mientras que casi el doble de los encuestados (47%) está conforme con que es importante poder disfrutar de dicha cobertura.

Por sectores, en la mayoría de los países la agricultura ocupa una posición media con respecto a la distribución por edades. En Polonia los agricultores son relativamente jóvenes, con una media de edad de 31 años. Por el contrario, y con una media de edad de 44 años, Hungría cuenta en este sector con una mano de obra caracterizada por tener una edad bastante avanzada. Las cifras de trabajadores que superan los 45 años son mayores entre la mano de obra agrícola húngara y finlandesa, siendo las cifras polacas las más bajas, país en donde es especialmente alto el índice de trabajadores con unas edades comprendidas entre los 25 y 34 años. Con un 24%, los Países Bajos es con mucho el país con el mayor número de jóvenes que respondieron a la encuesta, siendo además uno de los países en el que el sector agrícola es uno de los sectores “más jóvenes”.

Respecto a los indicadores del estrés laboral, la agricultura, al compararla con el resto de los sectores, muestra las mayores cifras en cuanto al trabajo físicamente agotador. Por el contrario, en la mayoría de los países el trabajo en este sector no se considera como mentalmente cansado. Tampoco es

común en la agricultura ni trabajar a un ritmo elevado ni trabajar con unos plazos demasiado ajustados, aunque en este último aspecto existe una excepción: los agricultores alemanes a menudo consideran que tienen que trabajar sujetos a unos plazos demasiados ajustados.

El sector agrícola presenta en casi todos los estados miembros de la UE objeto de nuestro estudio un cúmulo de problemas relativos a las horas de trabajo demasiado largas, a la alta incidencia de salarios bajos y a la falta de formación, combinados además en otros países con otros problemas sustanciales de cobertura de negociación. No obstante, en la mayoría de los países el estrés laboral no se presenta como un problema particularmente característico de los agricultores.

Tabla 9.1. Cifras medias del sector agrícola por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	39,4	37,1	38,6	40,2	-	37,8	41,2	40,6	41,4
% >= 48 h. habituales	-	-	-	8	-	8	-	11	14
% h. anualizadas	-	-	-	4	-	2	-	-	-
% h. flexibles	9	15	17	9	-	5	0	8	10
% atención continuad	0	1	1	1	-	1	0	3	0
% trabaja de noche	30	-	-	-	27	36	-	72	32
% trabaja sábados	30	-	-	-	56	45	-	26	31
% trabaja domingos	9	-	-	-	43	15	-	11	20
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	38	18	5	24	55	30	47	26	50
Formación									
% con form. costeada empresario	52	-	-	26	-	42	60	34	-
Días de formación costeada empresario	6,3		6,8	5,1		8,7	9,0	7,9	
% con formación autofinanciada	19	-	-	21	-	14	60	44	-
Días de formación autofinanciada	3,0	-	-	1,3	-	2,5	11,7	15,6	-
Edad									
Media de edad	35,8	43,1	40,6	37,2	43,8	33,6	31,5	34,0	37,8
% por encima de 45 años	30	48	38	21	53	16	13	14	26
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	72	86	-	55	69	88	-	68	25
% están de acuerdo en la imp. cobertura	68	100	-	72	-	77	-	87	48
Estrés laboral									
Físicamente agotador	3,1	-	-	-	3,2	2,9	-	3,5	-
Mentalmente agotador	3,1	3,6	-	-	2,7	2,8	-	3,7	-
A un ritmo elevado	3,0	-	-	3,2	2,8	3,5	-	3,0	-
No se acaba a tiempo	2,7	3,3	-	-	3,5	2,2	-	2,4	3,4
Sujeto a plazos determinados	3,0	-	-	3,5	2,7	2,8	-	3,1	4,3

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
Selección: agricultores.

9.3. Industria Manufacturera

En cuanto a la duración del tiempo de trabajo semanal habitual, el sector manufacturero se encuentra, en la mayoría de los países, en las posiciones más bajas del ranking. En la mayoría de los países, la media del tiempo de trabajo semanal es relativamente corta, con la excepción de Dinamarca. Sobre la incidencia de aquéllos que trabajan más de 48 horas a la semana, este sector presenta una posición media en la mayoría de los países, excepto en Alemania y Bélgica, donde las cifras de los que trabajan más de 48 horas son relativamente elevadas. El número de horas anualizadas en el sector manufacturero lo podemos encontrar de una forma moderada (2-3%) en Bélgica, Dinamarca y Alemania; en el resto de países este número se sitúa por debajo del 1%. Las cifras en cuanto al horario flexible varían del 4% en Polonia hasta el 16% en Hungría, situándose en todos los países en la mitad superior del ranking de este sector. El trabajo de atención continuada se sitúa por debajo del 1% en la mayoría de los países. Por otro lado, la incidencia en este sector del trabajo por las noches y en sábados y domingos es de forma consistente algo mayor que las otras medias respectivas de los diferentes países.

Si hacemos una comparación entre sectores, podemos ver que la industria manufacturera no tiene una gran incidencia en cuanto a salarios bajos; únicamente en Hungría la cifra de aquéllos con un salario por debajo del umbral del salario bajo se sitúa por encima de la media nacional. A esta cifra, relativamente alta (33%), le siguen las cifras de Polonia (21%) y de los Países Bajos (19%). El panorama con respecto a la cobertura de la negociación colectiva en este sector es relativamente positivo: siete de los nueve países presenta un 50% de cobertura o incluso más. Con unas cifras del 18% y del 24% respectivamente, la cobertura es considerablemente menor en Polonia y el Reino Unido. Entre sectores, la industria manufacturera tiene una cobertura buena en Finlandia y en los Países Bajos, con una posición primera y segunda respectivamente; en el resto de los países aparece en unas posiciones intermedias. En los seis países de los que disponemos datos, la cifra de aquéllos que están de acuerdo con que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo es mayor que la cifra de aquéllos a los que se les aplica efectivamente un convenio.

En cuanto a la formación de los trabajadores del sector manufacturero, este factor ocupa, en todos los países, unas posiciones intermedias con respecto a las cifras de empleados que han recibido al menos un día de formación costeada por el empresario durante el último año. Finlandia y Bélgica presentan la mayor incidencia con un 68% y 64% respectivamente, mientras que la incidencia más baja la tiene España con sólo un 38%. La situación relativa sobre el número medio de días de formación es algo mejor ya que, por término medio, se recibieron entre 3 y 10 días de formación.

Las cifras de este sector sobre los indicadores del estrés laboral varían en torno a las medias nacionales. No encontramos valores extremos, excepto las cifras comparativamente elevadas de Bélgica, Alemania y Finlandia para el indicador de “Trabajo que no se puede acabar en el tiempo determinado”

Por supuesto no podemos olvidar que el sector manufacturero se caracteriza por ser una industria amplia y heterogénea. Debemos ser conscientes de que las cifras en conjunto que aquí presentamos pueden “esconder” resultados muy diversos para sectores como por ejemplo, el del acero y los metales, el químico, el de la alimentación, el del vestido y textil y el de la imprenta.

Tabla 9.2. Cifras medias del sector manufacturero por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	37,9	36,9	39,0	39,3	-	38,1	40,4	40,6	39,4
% >= 48 h. habituales	4	1	2	6	23	4	7	9	6
% h. anualizadas	0	3	3	2	-	0	-	5	2
% h. flexibles	7	10	11	9	25	2	4	10	6
% atención continuad	0	1	0	0	0	0	0	1	0
% trabaja de noche	38	21	25	26	45	41	-	66	32
% trabaja sábados	20	16	10	-	40	23	-	14	19
% trabaja domingos	12	11	8	-	29	12	-	8	13
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	12	12	4	9	33	19	21	9	13
Formación									
% con form. costeada empresario	59	-	60	50	-	55	59	42	-
Días de formación costeada empresario	6,6	-	7,6	4,6	-	10,4	2,7	3,4	-
% con formación autofinanciada	17	-	-	25	14	14	32	30	-
Días de formación autofinanciada	3,3	-	-	4,1	-	2,7	7,6	10,6	-
Edad									
Media de edad	38,3	45,6	37,5	37,6	40,7	36,8	32,5	35,6	37,9
% por encima de 45 años	27	55	25	23	40	22	13	17	27
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	82	90	91	63	77	80	18	73	22
% están de acuerdo en la imp. cobertura	77	79	87	64	-	68	-	87	36
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,6	3,2	2,8	2,9	3,4	2,6	2,8	3,3	-
Mentalmente agotador	3,1	3,4	3,4	3,4	3,3	2,9	3,4	3,8	-
A un ritmo elevado	3,5	3,8	3,5	3,4	3,3	3,5	-	3,3	-
No se acaba a tiempo	2,6	2,6	2,3	2,4	3,0	2,3	-	2,5	2,7
Sujeto a plazos	3,4	3,8	3,5	3,6	3,4	3,3	-	3,5	3,9

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
 Selección: empleados del sector manufacturero.

9.4. Suministros

Con respecto a la duración del tiempo de trabajo semanal en el sector de los suministros, la media más elevada la podemos encontrar en Polonia, mientras que las cifras más altas de aquéllos que trabajan más de 48 horas las encontramos en España y el Reino Unido (7%). Si hacemos una comparación entre países y sectores, las horas anualizadas se dan más frecuentemente en Hungría, Dinamarca y Finlandia. Cabe añadir además que en el sector de los suministros la incidencia del trabajo por la noche y en domingo oscila entre todas las medias nacionales, mientras que en todos los países la incidencia del trabajo en sábado es menor que dichas medias.

En los suministros la incidencia de los salarios bajos es comparativamente baja en todos los países. En Hungría, el 23% de los trabajadores de este sector gana por debajo del umbral, mientras que en el extremo opuesto de la escala se sitúan el Reino Unido (5%) y Alemania (6%). En cuanto a la cobertura de la negociación colectiva, en todos los países se observa que este sector presenta unas cifras de cobertura bastantes positivas. En Finlandia, Dinamarca, Hungría, Bélgica y los Países Bajos estas cifras ascienden hasta el 89%, mientras que en los países restantes las cifras varían del 57% hasta el 79%. Las cifras de aquéllos que consideran que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo se equiparan bastante a las de aquéllos que realmente sí están cubiertos, con la excepción de los Países Bajos (donde el porcentaje de los que están de acuerdo es mucho menor) y en España (donde ocurre todo lo contrario que en los Países Bajos).

En todos los países las cifras de empleados que han recibido al menos un día de formación financiada por su empresa durante el último año están muy por encima de las medias nacionales: éstas varían del 50% en Hungría hasta el 88% en Finlandia. Los días de formación recibida oscilan de los 2,7 de Polonia a los 4,6 de España de forma que, en la mayoría de los países, los días de formación en este sector se sitúan también en los puestos más altos si los comparamos con los de otros sectores.

La media de edad en el sector de los suministros oscila de los 35 años en Bélgica a los 48 en Dinamarca. En comparación con otros sectores, este sector cuenta con una mano de obra bastante mayor en la mayoría de los

países, excepto en Bélgica. Este modelo se confirma con la proporción de empleados que tienen 45 años o más.

Tabla 9.3. Cifras medias del sector de los suministros por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	37,0	37,6	38,8	39,6	-	38,8	40,9	39,7	38,7
% >= 48 h. habituales	-	-	-	6	-	6	-	7	7
% h. anualizadas	-	-	-	3	-	-	-	6	4
% h. flexibles	7	9	9	11	12	2	1	7	8
% atención continuad	1	0	2	0	0	0	0	6	1
% trabaja de noche	34	-	-	26	36	36	-	67	37
% trabaja sábados	20	-	-	-	39	16	-	15	25
% trabaja domingos	16	-	-	-	34	14	-	10	19
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	14	-	14	6	23	11	16	10	5
Formación									
% con form. costeada empresario	79	-	88	59	-	80	79	56	-
Días de formación costeada empresario	2,8	-	-	4,0	-	3,5	2,7	4,6	-
% con formación autofinanciada	19	-	-	19	-	15	35	26	-
Días de formación autofinanciada	3,4	-	-	3,7	-	3,7	11,3	10,1	-
Edad									
Media de edad	35,5	48,4	41,9	38,4	44,2	36,5	38,3	36,4	38,6
% por encima de 45 años	27	70	46	27	53	23	28	22	30
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	90	97	-	72	90	89	59	79	57
% están de acuerdo en la imp. cobertura	85	-	-	72	-	63	-	89	60
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,6	-	3,3	-	2,9	2,3	2,5	3,1	-
Mentalmente agotador	3,0	-	3,3	-	3,5	3,0	3,2	3,8	-
A un ritmo elevado	3,2	-	3,5	3,3	3,1	3,3	-	3,1	-
No se acaba a tiempo	2,3	-	2,5	2,9	3,0	2,1	-	2,4	4,0
Sujeto a plazos determinados	3,2	-	3,8	3,3	3,1	3,2	-	3,3	4,8

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
Selección: empleados del sector de los suministros.

En términos generales, el trabajo en el sector de los suministros no se considera como un trabajo físicamente agotador si lo comparamos con otros sectores, únicamente en Finlandia se sitúa en una posición alta en el ranking con respecto al indicador del estrés laboral. Las cifras del trabajo mentalmente agotador y del trabajo a un ritmo elevado también son comparativamente bajas en todos los países. En cuanto a los indicadores del trabajo sujeto a unos plazos demasiado estrictos y del trabajo que no se puede finalizar en el tiempo acordado, este sector se posiciona en unos niveles medios si lo comparamos con otros sectores, siendo el Reino Unido la única excepción para este caso y es que, en este país, tres de cada cuatro empleados consideran que no les da tiempo a acabar su trabajo en el tiempo acordado.

Desde el punto de vista de los empleados, el sector de los suministros muestra un panorama bastante positivo: los modelos de tiempo de trabajo se sitúan alrededor de las medias nacionales; los niveles salariales son comparativamente altos, así como los de la negociación colectiva; las opiniones sobre la importancia de estar cubiertos por un convenio están en consonancia con las tasas de cobertura de la negociación colectiva; las facilidades de formación se sitúan muy por encima del resto de las medias nacionales; en la mayoría de los países la mano de obra es bastante mayor en cuanto a edad se refiere y, finalmente, los niveles de estrés laboral en la mayoría de los países no son altos, con la excepción del Reino Unido.

9.5. Construcción

Las horas de trabajo en la construcción son, en términos generales, largas. Así se puede observar que, en todos los países, este sector aparece siempre entre las posiciones primera y cuarta de la clasificación sectorial de cada nación. España ocupa el lugar más alto con una media de 41 horas, seguida de Polonia y Alemania. De forma parecida, la proporción de empleados que trabaja más de 48 horas a la semana es elevada, siendo de nuevo el caso español, con un 14%, el que aparece en la cumbre de la lista. Las horas de trabajo anualizadas y el trabajo de atención continuada son en la mayoría de los países insignificantes para este sector, mientras que el porcentaje de horas flexibles se mantiene entre el 2 y el 8%. En todos los países, la incidencia de estas tres formas de horas de trabajo está muy por debajo de las medias nacionales.

El trabajo en domingo permanece por debajo del 8% y en sábado por debajo del 17%, con la única excepción de Hungría, donde trabajar en sábado y domingo es un hecho bastante extendido. De forma regular, el trabajar por la noche es algo que se sitúa en la mayoría de los países por debajo del 26%, excepto en Hungría, y más notablemente en España, donde las cifras son más altas, en este último país posiblemente influenciado por la tradicional siesta vespertina.

La incidencia de bajos salarios en la construcción en la mayoría de las ocasiones ocupa una posición intermedia en los rankings sectoriales, excepto en el Reino Unido y en Dinamarca, donde se dan unas posiciones más positivas. Las cifras de trabajadores de la construcción con un salario por debajo del umbral del salario mínimo son bastante considerables en Hungría, Polonia y Bélgica. En cuanto a las tasas de cobertura de negociación colectiva éstas varían ampliamente en los diferentes países, desde un 92% en los Países Bajos a un 11% en el Reino Unido. Comparativamente este sector se sitúa en una posición bastante buena en Dinamarca y en los Países Bajos, aunque por el contrario se sitúa en las posiciones más bajas en otros países. El ranking de la construcción en cuanto a las cifras de aquéllos que están de acuerdo con que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo es bastante parecido.

Con respecto a las cifras de empleados que han recibido al menos un día de formación costeada por la empresa durante el último año, Finlandia, los Países Bajos y Polonia presentan las puntuaciones más altas, mientras que España se sitúa, con las cifras más bajas, en la posición contraria. Si, por otro lado, comparamos la construcción con el resto de los sectores, podemos comprobar que estas cifras son de las más bajas para todos los países. Finalmente añadir que el número medio de días de formación en este sector se encuentra en las posiciones intermedias del comparativo.

En cuanto a los grupos de edad, parece que son las edades medias las que en todos los países se sitúan en las posiciones intermedias. Las cifras de trabajadores con más de 45 años son relativamente bajas en todos los países, teniendo en cuenta la práctica habitual de la jubilación anticipada en este sector.

Tabla 9.4. Cifras medias del sector de la construcción por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	39,4	37,6	39,4	40,9	-	39,2	41,0	41,1	40,1
% >= 48 h. habituales	8	-	3	9	-	6	11	14	9
% h. anualizadas	-	-	-	2	-	0	-	2	-
% h. flexibles	5	4	8	7	6	2	3	8	5
% atención continuada	0	0	0	0	0	0	0	1	0
% trabaja de noche	28	13	6	19-	32	28	-	76	21
% trabaja sábados	15	12	4	-	42	18	-	10	15
% trabaja domingos	4	8	3	-	21	6	-	2	6
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	19	9	8	15	36	18	24	9	10
Formación									
% con form. costeada empresario	47	-	53	36	-	55	55	31	-
Días de formación costeada empresario	4,2	-	5,4	3,8	-	5,6	6,7	5,3	-
% con formación autofinanciada	15	-	-	30	-	12	32	30	-
Días de formación autofinanciada	3,4	-	-	4,5	-	2,2	6,9	11,5	-
Edad									
Media de edad	36,8	44,2	38,0	37,1	39,1	35,6	31,7	33,5	36,9
% por encima de 45 años	25	56	28	20	33	21	9	10	24
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	70	91	90	46	47	92	-	56	11
% están de acuerdo en la imp. cobertura	74	96	85	67	-	78	-	87	28
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,8	3,5	3,0	-	3,6	2,7	2,6	3,4	-
Mentalmente agotador	3,1	2,6	3,2	-	3,1	2,9	3,3	3,9	-
A un ritmo elevado	3,5	3,5	3,7	3,6	3,7	3,5	-	3,3	-
No se acaba a tiempo	2,8	2,2	2,0	2,6	2,6	2,2	-	2,6	2,9
Sujeto a plazos determinados	3,5	3,0	3,8	3,7	3,6	3,2	-	3,5	3,9

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados en el sector de la construcción.

Los trabajadores finlandeses, húngaros y alemanes son los que confirman más a menudo que padecen un trabajo físicamente agotador, de nuevo si los comparamos con los trabajadores de otros sectores. Tal y como muestran

los bajos niveles del sector, el trabajo en la construcción no es un trabajo mentalmente agotador. Sin embargo, sí es común trabajar a un ritmo elevado, tal y como se manifiesta en todos los países, así como trabajar sujeto a plazos muy estrictos.

En los nueve países la construcción se caracteriza por poseer unos tiempos de trabajo bastante elevados y por tener problemas en cuanto a la formación; además, en la mayoría de los países la cobertura de la negociación colectiva resulta ser bastante baja. Resaltamos aquí especialmente los resultados alemanes, y es que el sector de la construcción en este país destaca por el gran número de problemas que presenta en todos los sentidos. Es probable que el predominio en Alemania de grandes empresas constructoras que desarrollaban redes internacionales de subcontratación, lo cual conlleva una gran afluencia de trabajadores extranjeros (desplazados), haya contribuido a crear dichos problemas. Como excepción en el panorama europeo, desde 2001 el sector de la construcción alemán ha sufrido una fuerte tasa de desempleo sin dejar de existir escasez en la mano de obra.²⁶⁷

9.6. Comercio mayorista y minorista

La media del tiempo de trabajo semanal en el comercio mayorista y minorista varía de las 36 horas de los Países Bajos a las 44 horas de Hungría. La proporción de trabajadores con un tiempo de trabajo semanal habitual de más de 48 horas es notablemente alta en Polonia y España (en ambos casos con un 10%), mientras que, en todos los países, la incidencia de horas anualizadas es de un 3%, o incluso menor. Los contratos con períodos de guardia apenas los encontramos en este sector. El trabajo flexible varía del 4% en el Reino Unido al 15% en Hungría. Así pues, y con respecto a estas formas de horas de trabajo, este sector ocupa unas posiciones intermedias en todos los países. La incidencia del trabajo nocturno de forma regular varía del 26% en Alemania al 74% en España. En cuanto al trabajo en sábado este sector muestra unos porcentajes

²⁶⁷ Fellini *et al*, 2007. Véase también EMCC: *European Monitoring Centre on Exchange* - Centro Europeo de Supervisión del Cambio, 2005a.

comparativamente altos, mientras que los porcentajes y las posiciones en los rankings nacionales descienden para el trabajo en domingo.

Entre países, la incidencia de salarios bajos en el comercio mayorista y minorista es comparativamente alta. La mayor incidencia la encontramos en Hungría, los Países Bajos y Polonia, donde el 47%, el 39% y el 35% respectivamente de los empleados confiesan ganar salarios que se sitúan por debajo del umbral del salario mínimo. En cuanto a la cobertura de la negociación colectiva, ésta varía enormemente entre unos países y otros, encontrándonos así con un 84% en Finlandia y un 4% en Polonia. Si lo comparamos con otros sectores, las tasas de cobertura en el comercio mayorista y minorista se sitúan en las posiciones más bajas en todos los países. Así mismo, en todos los países las cifras de aquéllos que están de acuerdo con que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo es mayor que las cifras de los que realmente lo están, excepto en los Países Bajos.

Las cifras de empleados de este sector que han recibido al menos un día de formación costeada por el empresario durante el último año oscilan entre el 34% en España al 68% en Polonia. Los días de formación abarcan de 3 en Alemania a 6 en Polonia. Con respecto a las clasificaciones sectoriales, la formación en este sector ocupa unas posiciones intermedias.

En todos los países, el comercio mayorista y minorista es un sector con una mano de obra relativamente joven. La media de edad varía entre los 29 años en Polonia a los 38 años en Dinamarca, siendo las cifras de los trabajadores con más de 45 años de entre un 4% en Polonia a un 31% en Dinamarca.

Si comparamos por los sectores, las cifras medias sobre el “trabajo físicamente agotador” son bastante elevadas, excepto para Dinamarca. Las cifras sobre el trabajo mentalmente agotador presentan una variación más amplia, con unos rankings relativamente bajos para los Países Bajos y Alemania. Excepto para Dinamarca y Hungría, el trabajo a un ritmo elevado es también un factor común entre el resto de los países. En las clasificaciones sectoriales nacionales las cifras sobre el trabajo que no se puede finalizar en el plazo acordado y sobre el trabajo sujeto a unos plazos demasiado estrictos las podemos encontrar en unas posiciones intermedias.

El comercio mayorista y minorista se caracteriza por una combinación de problemas serios para los trabajadores; en primer lugar la alta incidencia de

Tabla 9.5. Cifras medias del sector del comercio mayorista y minorista por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	37,4	36,8	36,0	39,6	-	35,9	40,7	39,8	37,7
% >= 48 h. habituales	4	-	2	8	-	4	10	10	7
% h. anualizadas	-	-	0	2	-	1	-	3	1
% h. flexibles	9	6	8	6	15	4	4	5	4
% atención continuad	0	0	1	0	0	0	0	0	0
% trabaja de noche	30	34	42	26	36	42	-	74	36
% trabaja sábados	44	45	43	-	55	48	-	43	49
% trabaja domingos	10	30	12	-	27	14	-	8	29
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	30	28	12	22	47	39	35	20	27
Formación									
% con form. costeada empresario	51	-	59	44	-	51	68	34	-
Días de formación costeada empresario	5,0	-	5,0	3,4	-	6,0	6,2	5,9	-
% con formación autofinanciada	15	-	-	21	-	15	39	23	-
Días de formación autofinanciada	3,5	-	-	3,6	-	3,3	7,9	7,5	-
Edad									
Media de edad	37,0	38,3	34,7	36,2	37,4	33,7	29,4	33,2	34,6
% por encima de 45 años	24	31	17	19	29	16	4	10	20
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	65	70	84	48	41	79	4	62	14
% están de acuerdo en la imp. cobertura	76	71	85	67	-	75	-	87	39
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,8	3,1	2,9	3,2	3,6	2,7	2,9	3,5	-
Mentalmente agotador	3,2	3,5	3,5	3,4	3,6	2,9	3,4	4,0	-
A un ritmo elevado	3,7	4,0	3,9	3,5	3,3	3,6	-	3,4	-
No se acaba a tiempo	2,7	2,8	2,4	2,8	3,3	2,2	-	2,4	2,2
Sujeto a plazos determinados	3,4	3,5	3,5	3,3	2,8	2,9	-	3,3	4,1

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
Selección: empleados del sector del comercio mayorista y minorista.

salarios bajos, a lo que se suma las bajas cifras de cobertura de negociación colectiva, aunque los trabajadores sí destacan la importancia de estar

cubiertos por un convenio. En la mayoría de los países los empleados de este sector destacan por pertenecer a la generación de los más jóvenes. A pesar de la alta incidencia de salarios bajos, especialmente entre los más jóvenes y las mujeres adultas, el comercio minorista a menudo resulta atractivo para estas categorías debido, principalmente, a los horarios tan convenientes de este sector y a los tiempos cortos que se emplean para el desplazamiento hasta el lugar de trabajo.²⁶⁸

9.7. Hostelería, restauración y catering

El tiempo de trabajo semanal en la hostelería/restauración/catering es bastante largo en Alemania, el Reino Unido, Polonia y España donde entre un 13-15% de los trabajadores reconocen trabajar más de 48 horas a la semana. Las horas anualizadas son particularmente destacables en España, mientras que las cifras de horas flexibles son comparativamente altas en todos los países excepto en España y en Hungría. Por el contrario, las cifras de las horas de trabajo de guardia son bastante bajas en todos los países, aunque las del trabajo por la noche son bastante elevadas si las comparamos con las de otros sectores. Esto mismo ocurre para el trabajo en sábado, con unas cifras bastante similares, así como para el trabajo en domingo, aunque en este último caso con unas cifras algo menores.

También comparativamente podemos confirmar que la incidencia de salarios bajos en la hostelería, la restauración y el catering es extremadamente alta en todos los países. En cinco de los países, Bélgica, Alemania, Hungría, los Países Bajos y Polonia, la incidencia es incluso mayor entre sectores. Su mayor nivel lo presenta Polonia, donde el 58% de los empleados en este sector confirma tener salarios por debajo del umbral del salario bajo. En cuanto a la cobertura de la negociación colectiva, podemos confirmar que es también bastante baja, comparativamente, en este sector, excepto en los Países Bajos. Las cifras más bajas sobresalen especialmente en el caso británico (6%) y en el húngaro (32%). En todos los países, excepto en los Países

²⁶⁸ Van Klaveren & Tijdens, 2005.

Bajos, las cifras de aquellos trabajadores que Tabla 9.6.
Cifras medias del sector de la hostelería, restauración y
catering por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	38,1	35,8	36,8	41,2	-	34,8	41,0	39,7	40,5
% >= 48 h. habituales	8	-	4	15	-	5	14	13	15
% h. anualizadas	-	-	-	3	-	2	-	5	-
% h. flexibles	13	25	15	10	11	10	3	6	7
% atención continuad	0	4	3	1	0	2	1	1	0
% trabaja de noche	55	-	54	53	66	71	-	65	63
% trabaja sábados	63	50	57	-	71	71	-	65	64
% trabaja domingos	52	-	41	-	60	60	-	53	54
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	45	-	13	48	55	47	58	20	40
Formación									
% con form. costeada empresario	41	-	54	28	-	42	20	29	-
Días de formación costeada empresario	3,9	-	5,3	3,3	-	4,8	4,4	5,5	-
% con formación autofinanciada	20	-	-	21	-	18	33	28	-
Días de formación autofinanciada	3,4	-	-	3,6	-	4,0	12,2	9,3	-
Edad									
Media de edad	35,4	38,3	33,7	34,2	34,9	31,0	28,9	32,7	32,5
% por encima de 45 años	21	33	15	16	23	12	4	10	16
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	69	64	87	54	32	93	-	62	6
% están de acuerdo en la imp. cobertura	77	89	90	72	-	81	-	88	37
Estrés laboral									
Físicamente agotador	3,2	3,5	3,5	-	4,0	3,0	3,2	3,8	-
Mentalmente agotador	3,2	3,0	3,4	-	3,4	2,8	4,0	4,0	-
A un ritmo elevado	3,8	-	4,2	3,7	3,5	3,9	-	3,8	-
No se acaba a tiempo	2,6	3,3	2,6	2,6	4,3	2,0	-	2,4	2,5
Sujeto a plazos determinados	3,5	-	3,7	3,2	2,7	2,9	-	3,5	4,3

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
 Selección: empleados del sector de la hostelería, restauración y catering.

consideran que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo es mayor que aquéllos que realmente lo están.

Si comparamos entre sectores, las cifras de empleados en el sector de la hostelería y la restauración que han recibido al menos un día de formación financiada por el empresario durante el último año son bastante bajas en los seis países para los que disponemos datos. Finlandia presenta los números más elevados, mientras que Alemania y Polonia se sitúan en el extremo opuesto con las cifras más bajas. Si comparamos de nuevo las cifras entre los sectores podemos comprobar que el número medio de días de formación recibida es también bastante bajo, siendo en este caso España el país que presenta las cifras más elevadas.

En todos los países, la hostelería, la restauración y el catering forman un sector con una mano de obra muy joven. Excepto en Bélgica y en España, las medias de edad son las más bajas entre las clasificaciones sectoriales. Por lo tanto, la cifra de aquéllos que tienen más de 45 años es también baja.

Con respecto al estrés laboral, la hostelería/restauración/catering presenta tres factores, de los cinco, con las cifras más elevadas: en el trabajo físicamente agotador, en el trabajo a un ritmo elevado y en el trabajo que no se puede finalizar en el tiempo acordado. Las cifras sobre el trabajo mentalmente agotador varían ampliamente, lo mismo que ocurre con las del trabajo sujeto a unos plazos demasiado estrictos.

En el sector de la hostelería y la restauración los problemas de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo, los salarios bajos, la formación y el estrés laboral se acumulan, e incluso en algunos países se suman además las bajas tasas de cobertura de negociación colectiva. En este caso concreto, y como cabe esperar, el avance sindicalista no es fácil. Poco a poco grandes cadenas internacionales van apareciendo, pero todavía el sector está dominado por empresas pequeñas, poco avanzadas en mejorar los estándares de las condiciones laborales y las cualificaciones de su personal. Tal y como expone un estudio reciente, sería necesario una legislación que tomara más en serio el perfeccionamiento del personal y que mejorara sus perspectivas profesionales”, añadiendo además que es más probable que los

pequeños negocios encuentren más difícil poder cumplir dicha legislación.²⁶⁹

9.8. Transportes y comunicaciones

El tiempo de trabajo semanal en el sector de los transportes y las comunicaciones es bastante largo, siendo este hecho más notable en el Reino Unido, los Países Bajos y Alemania, donde el 12-13% de los trabajadores informaron de que trabajan habitualmente más de 48 horas a la semana. Las horas anualizadas las encontramos especialmente en Alemania (13%), seguida de España (6%). En cuanto a las cifras de tiempo de trabajo con horas flexibles, podemos decir que son comparativamente elevadas en este sector, excepto en Polonia y en los Países Bajos. Por otro lado, y en contraste, las cifras de las horas de trabajo de guardia son bastante bajas en todos los países, excepto en España. Si de nuevo comparamos con otros sectores, comprobamos que las cifras del trabajo por la noche en este sector son elevadas en todos los países, mientras que la proporción de empleados que trabajan en sábado la encontramos en una posición intermedia dentro del ranking, excepto en Hungría, los Países Bajos y el Reino Unido, que presentan unas cifras bastante altas. Las cifras de los que trabajan en domingo son más bajas, aunque de nuevo son comparativamente elevadas en Hungría, los Países Bajos y el Reino Unido.

En la mayoría de los países la incidencia de salarios bajos en los transportes y las comunicaciones ocupa una posición intermedia en las clasificaciones sectoriales, excepto en el caso danés y británico, donde las posiciones del sector son algo mejores. En cuanto a la cobertura de la negociación colectiva, ésta se sitúa en un nivel medio, con la excepción de Polonia y Hungría, donde las tasas de cobertura están en un primer y un segundo puesto respectivamente. Las diferencias entre las tasas de cobertura y la importancia ligada a la cobertura de un convenio colectivo son mínimas.

Si comparamos entre sectores, las cifras de los trabajadores de este sector que habían recibido al menos un día de formación costeada por la empresa

²⁶⁹ EMCC, 2005b.

durante el último año son bastante modestas en los seis países de los que disponemos datos suficientes. Las tasas de formación se clasifican en unas cifras medias pero con tendencia a la baja. El número medio de días de formación varía de 3 en Dinamarca hasta 9 en Bélgica y en los Países Bajos.

Con respecto a la edad de los trabajadores, tanto las medias de edad como las cifras de aquéllos con más de 45 años se sitúan en la mayoría de los casos en una posición intermedia, excepto en Dinamarca, Alemania y el Reino Unido, donde los tres países se caracterizan por tener una mano de obra relativamente mayor para este sector.

Las cifras de este sector en cuanto a los cinco indicadores del estrés laboral se sitúan mayormente en unos niveles medios, aunque con algunas excepciones. Bélgica, por ejemplo, presenta unas cifras elevadas en el trabajo mentalmente agotador, el trabajo a un ritmo elevado y el trabajo sujeto a unos plazos demasiado ajustados, mientras que Finlandia y los Países Bajos presentan unas cifras elevadas en lo que respecta al trabajo a un ritmo elevado y al trabajo sujeto a unos plazos demasiado estrictos.

Los transportes y las comunicaciones presentan un panorama un poco variado. Destacables son los casos del Reino Unido, Alemania y los Países Bajos, donde este sector sobresale por su largo tiempo de trabajo semanal y, especialmente en los Países Bajos, por la alta incidencia en cuanto a salarios bajos. Con la excepción parcial de Bélgica y España, tanto las cifras de aquéllos que han recibido algún día de formación como el número medio de días de formación son, comparativamente, bastante modestos. Por otro lado, la cobertura de la negociación colectiva es, excepto para el Reino Unido y Polonia, más bien alta, así como las cifras de aquellos trabajadores que valoran el hecho de estar cubiertos por un convenio colectivo. En los rankings relativos a los niveles de estrés laboral, los transportes y las comunicaciones ocupan unas posiciones intermedias, excepto para Bélgica donde las altas cifras para los factores de “el trabajo a un ritmo elevado” y “el trabajo sujeto a unos plazos muy ajustados” afectan negativamente a la suma total de las cifras.

Tabla 9.7. Cifras medias del sector de los transportes y las comunicaciones por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	38,1	38,7	39,5	41,0	-	40,0	40,7	40,3	40,8
% >= 48 h. habituales	8	6	9	12	-	12	6	8	13
% h. anualizadas	-	3	1	13	-	1	-	6	3
% h. flexibles	10	13	11	9	21	5	3	7	6
% atención continuad	1	1	1	0	0	1	0	4	1
% trabaja de noche	46	34	29	32	57	54	-	63	43
% trabaja sábados	30	27	26	-	56	40	-	24	37
% trabaja domingos	20	17	21	-	48	26	-	18	27
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	19	12	7	15	19	28	24	9	14
Formación									
% con form. costeada empresario	56	-	57	47	-	56	50	51	-
Días de formación costeada empresario	8,7	-	3,9	3,2	-	8,7	5,6	8,4	-
% con formación autofinanciada	17	-	-	26	-	17	21	30	-
Días de formación autofinanciada	4,1	-	-	4,0	-	3,3	4,9	9,0	-
Edad									
Media de edad	37,2	46,8	36,9	38,4	41,7	36,3	31,6	35,8	38,5
% por encima de 45 años	25	61	23	25	42	22	9	18	29
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	81	92	88	70	91	79	27	76	39
% están de acuerdo en la imp. cobertura	78	90	84	69	-	71	-	91	55
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,7	3,3	2,9	3,2	3,1	2,6	2,6	3,2	-
Mentalmente agotador	3,2	3,3	3,4	3,5	3,7	3,0	3,4	3,8	-
A un ritmo elevado	3,6	3,3	3,9	3,4	3,3	3,6	-	3,4	-
No se acaba a tiempo	2,7	3,1	2,6	2,7	2,8	2,2	-	2,5	3,1
Sujeto a plazos determinados	3,6	3,5	3,8	3,3	3,2	3,3	-	3,5	3,9

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
 Selección: empleados del sector de los transportes y las comunicaciones.

9.9. Finanzas

En el sector de las finanzas, tanto la media más larga del tiempo de trabajo semanal, con casi 40 horas, como las cifras más elevadas en cuanto al trabajo de más de 48 horas, con un 6%, las podemos encontrar en Alemania. No obstante, las cifras de aquéllos que trabajan más de 48 horas semanales son comparativamente bajas en todos los países. Las horas anualizadas son bastante raras en este sector, excepto en España (3%). No existe, por otra parte, incidencia alguna del trabajo con períodos de atención continuada, aunque en casi todos los países las cifras de empleados que trabajan con un horario flexible son considerables, con un 32% en Hungría, 12% en Dinamarca y 11% en Bélgica. La incidencia del trabajo nocturno oscila entre las medias nacionales, mientras que para el trabajo en sábado y domingo la incidencia es menor.

En este sector, la incidencia de salarios bajos es comparativamente baja en todos los países. La cifra absoluta es mayor en los Países Bajos, con un 18%, que se sitúa por debajo del umbral, mientras que en el extremo opuesto encontramos a Alemania (5%) y a Finlandia (2%).

Así mismo, este sector nos permite ver que en todos los países existen, comparativamente, unas tasas de cobertura de negociación colectiva bastante diferentes: en Finlandia, Dinamarca, Bélgica, los Países Bajos y España estas tasas son al menos de un 87%, mientras que en el resto de los países las tasas varían de un 6% en Polonia hasta un 77%. En cuatro países, las cifras de aquéllos que aprueban que es conveniente estar cubiertos por un convenio colectivo son menores que las cifras de aquéllos que realmente lo están, excepto en España y el Reino Unido, donde las cifras son mayores.

En todos los países, las cifras de empleados que han recibido al menos un día de formación pagada por el empresario durante el último año son bastante altas, variando del 59% de España hasta el 90% de Finlandia. En cuando a los días de formación, éstos son menos abundantes, oscilando de los 3,2 días en Alemania a los 6,4 en Polonia. Con respecto a las medias de edad, éstas varían de los 30 años en Polonia hasta los casi 40 en Hungría, y es que, excepto en el caso belga y alemán, el sector de las finanzas se caracteriza por tener una mano de obra relativamente joven.

Salvo las bajas cifras que en general aparecen para el primer indicador del estrés laboral, es decir, para el trabajo físicamente agotador, las cifras del

sector de las finanzas para los cuatro indicadores restantes varían enormemente entre unos países y otros. Con respecto al trabajo mentalmente agotador, los números son comparativamente altos en Bélgica, Hungría y los Países Bajos, aunque especialmente bajos en Alemania. Y en cuanto al trabajo a un ritmo elevado, las cifras son elevadas en Hungría y España, así como las cifras sobre el trabajo que no se puede finalizar en el plazo acordado. Finalmente, las cifras referidas al trabajo sujeto a unos plazos demasiado ajustados son comparativamente altas en Hungría y en los Países Bajos.

Si comparamos con el resto de los sectores, las finanzas presentan, por otra parte, una posición bastante favorable en varios aspectos: unas cifras bajas en cuanto al tiempo de trabajo extremadamente largo y al trabajo en sábado y domingo, una baja incidencia de salarios bajos y, en la mayoría de los países, unas puntuaciones muy modestas en lo que respecta a los indicadores del estrés laboral. No obstante, este último punto tiene unas cifras elevadas en Hungría, los Países Bajos, España y Bélgica. Desde el punto de vista del empleado, estos signos pueden resultar inquietantes, y es que el sector de las finanzas sufre los aires fríos de la creciente presión competitiva. Con la liberación de los mercados financieros en la UE (incluyendo la entrada de la Unión Monetaria Europea, el Euro y el Plan de Acción sobre Servicios Financieros), y con el rápido avance de las TICs, las fusiones a gran escala, las adquisiciones y divisiones se puede prever que ocurra una reubicación (internacional) masiva del empleo.²⁷⁰

²⁷⁰ EMCC, 2004.

Tabla 9.8. Cifras medias del sector de las finanzas por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	35,9	33,8	38,1	39,7	-	36,3	39,3	39,2	37,2
% >= 48 h. habituales	3	-	2	6	-	3	2	5	5
% h. anualizadas	-	-	-	2	-	1	-	3	1
% h. flexibles	11	12	8	10	32	3	4	6	7
% atención continuad	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% trabaja de noche	26	-	11	26	32	35	-	58	25
% trabaja sábados	17	-	3	-	21	12	-	15	18
% trabaja domingos	3	-	1	-	16	4	-	3	5
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	8	-	2	5	6	18	16	6	13
Formación									
% con form. costeada empresario	76	-	90	69	-	75	76	59	-
Días de formación costeada empresario	4,3	-	4,4	3,2	-	5,3	6,4	6,3	-
% con formación autofinanciada	14	-	-	31	-	22	29	33	-
Días de formación autofinanciada	3,3	-	-	5,5	-	4,9	4,3	10,4	-
Edad									
Media de edad	37,5	39,4	37,6	36,1	39,7	34,4	30,1	37,0	32,9
% por encima de 45 años	27	47	27	17	38	15	4	24	14
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	88	87	96	77	65	71	6	89	27
% están de acuerdo en la imp. cobertura	77	-	89	57	-	65	-	94	39
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,5	-	2,4	2,8	2,4	2,3	2,6	3,2	-
Mentalmente agotador	3,3	-	3,4	3,5	4,0	3,0	3,4	3,9	-
A un ritmo elevado	3,5	-	3,7	3,4	3,6	3,5	-	3,5	-
No se acaba a tiempo	2,7	-	2,6	2,4	4,0	2,3	-	2,8	3,0
Sujeto a plazos determinados	3,4	-	3,5	3,5	3,4	3,2	-	3,4	4,7

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados en el sector de las finanzas.

9.10. Otros servicios comerciales

El sector de “otros servicios comerciales” está formado por una amalgama de subsectores, a menudo señalados como “(otras) actividades empresariales”. Este sector incluye subsectores que se sitúan en la parte más alta del mercado laboral, por ejemplo el sector de las TICs (desarrollo de hardware y software, producción y mantenimiento, procesamiento de datos, actividades relacionadas con bases de datos, etc.²⁷¹), pero también en la parte más baja, como el de la limpieza²⁷², y muchos otros subsectores situados en una posición intermedia, como el de las actividades de los centros de llamadas.²⁷³ Más adelante, añadiremos información adicional sobre los resultados de estos tres subsectores.

Como ocurría para el sector de las finanzas, también en el sector de “otros servicios comerciales” tanto la media del mayor tiempo de trabajo semanal, con casi 40,5 horas, como las cifras más elevadas en cuanto al trabajo de más de 48 horas, con un 9%, las podemos encontrar en Alemania. En este mismo país, y al comparar con otros sectores, podemos comprobar que estas cifras son también bastante elevadas. Para el resto de los países, las cifras de aquéllos que trabajan más de 48 horas se sitúan en una posición intermedia con respecto a las clasificaciones sectoriales. Las TICs, los servicios de limpieza y las actividades de los centros de llamadas, los tres subsectores estudiados más en detalle, se mantienen por debajo de las medias del sector. En cuanto a la anualización del tiempo de trabajo las cifras son bajas. En cuanto al trabajo con períodos de atención continuada, encontramos unas cifras bajas también en Dinamarca, Hungría y España, mientras que para el resto de los países las cifras son de cero. En contraste, en un número de países las cifras de aquéllos que tienen unas horas de trabajo flexibles son bastante altas, más notablemente en Dinamarca, Finlandia, Hungría y Polonia. El ranking de este sector en cuanto al trabajo nocturno es modesto,

²⁷¹ NACE 3-códigos numéricos 720-727, Actividades informáticas y relacionadas.

²⁷² NACE 3-código numéricos 747, Servicios de limpieza. No se pudo separar este subsector ya que para Alemania y Polonia el número de personas que contestó al cuestionario era demasiado pequeño como para ser tenido en cuenta.

²⁷³ NACE 4-código numérico 7486, Centros de llamadas, en el que se incluyen las profesiones de centros de llamadas en otros sectores tal y como contestaron los encuestados.

excepto en el caso español (77%) y húngaro. La incidencia de los empleados que trabajan en sábado y domingo en este sector es comparativamente baja en todos los países. Obviamente, los modelos en cuanto al trabajo nocturno y al trabajo en fines de semana varían considerablemente dentro de los subsectores. Un aspecto que queda reflejado en el estudio realizado a través de los datos del *Indicador Salarial* al considerar el tiempo de trabajo de los centros de llamadas y de los líderes de equipos holandeses, belgas y británicos.²⁷⁴

Con respecto a la incidencia de los salarios bajos, la posición de “otros servicios comerciales” varía según los países, destacando la gran incidencia en Dinamarca y, comparativamente, las bajas cifras en Polonia, el Reino Unido y Bélgica. Tal y como cabría esperar, la incidencia de salarios bajos es baja en el subsector de las TICs, mientras que es bastante alta en el de la limpieza; añadir que las cifras de trabajadores de los centros de llamadas con un salario por debajo del umbral son elevadas en cinco de los siete países. Los resultados sobre la cobertura de la negociación colectiva para este sector es un asunto que debería preocupar a los sindicatos, y es que la cobertura es la más baja de entre todos los sectores en Bélgica, Dinamarca, Alemania y los Países Bajos, además de contar con unas cifras también significativamente bajas en los cinco países restantes. Por otro lado, en todos los países las cifras de aquéllos que consideran que es fundamental estar cubiertos por un convenio colectivo son mayores que las cifras de aquéllos que realmente lo están. Destacar que en Alemania, los Países Bajos y Polonia la cobertura en el subsector de las TICs es también significativamente baja.

En todos los países las cifras de empleados que han recibido al menos un día de formación costeada por el empresario durante los doce últimos meses se sitúan en una posición intermedia de las clasificaciones sectoriales. Lo mismo ocurre para el número de días de formación ofrecida por los empresarios.

La media de edad en este sector es relativamente baja, siendo incluso en Bélgica y España las más bajas de entre todos los sectores de dichos países.

²⁷⁴ Tijdens & Van Klaveren, 2007.

Tabla 9.9. Cifras medias del sector de otros servicios comerciales por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	37,8	36,6	38,0	40,5	-	37,3	39,5	39,7	38,6
% >= 48 h. habituales	3	-	2	9	-	3	5	6	6
% h. anualizadas	0	6	1	2	-	0	-	2	1
% h. flexibles	9	14	13	8	20	3	4	9	8
% atención continuad	0	2	0	0	2	0	0	1	0
% trabaja de noche	38	37	20	35	46	37	-	77	29
% trabaja sábados	18	15	9	-	38	15	-	11	16
% trabaja domingos	10	19	6	-	33	9	-	6	10
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	17	27	4	12	24	21	20	12	12
Formación									
% con form. costeada empresario	66	-	67	52	-	65	68	43	-
Días de formación costeada empresario	4,2	-	4,8	3,0	-	5,3	5,6	6,7	-
% con formación autofinanciada	22	-	-	28	-	20	30	34	-
Días de formación autofinanciada	4,1	-	-	5,7	-	4,3	6,1	12,7	-
Edad									
Media de edad	34,6	41,9	35,6	35,5	41,0	34,1	29,6	32,2	33,9
% por encima de 45 años	16	45	18	15	41	14	5	6	16
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	65	60	82	29	53	46	8	63	14
% están de acuerdo en la imp. cobertura	65	76	83	43	-	48	-	88	30
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,5	2,6	2,4	3,0	2,6	2,4	2,6	3,2	-
Mentalmente agotador	3,3	3,2	3,6	3,6	3,5	3,1	3,3	4,0	-
A un ritmo elevado	3,5	3,5	3,6	3,4	3,0	3,5	-	3,3	-
No se acaba a tiempo	2,7	2,6	2,6	2,4	3,0	2,3	-	2,6	2,8
Sujeto a plazos determinados	3,6	4,1	3,7	3,5	2,8	3,4	-	3,5	4,3

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
Selección: empleados en otros servicios comerciales.

La media de edad oscila de los 30 años en Polonia hasta los 42 años en Dinamarca. Por consiguiente, en la mayoría de los países las cifras de

aquéllos con más de 45 años son bajas, especialmente en Polonia (5%) y en España (6%).

Salvo las bajas cifras que en general aparecen para el primer indicador del estrés laboral, es decir, para el trabajo físicamente agotador, las cifras del sector de “otros servicios comerciales” para los cuatro indicadores restantes varían enormemente entre unos países y otros. En cuanto al trabajo mentalmente agotador, las cifras son comparativamente altas en Bélgica, Finlandia, los Países Bajos y España. Con respecto al trabajo a un ritmo elevado, las cifras holandesas son elevadas, mientras que para el trabajo que no se puede finalizar en el tiempo acordado las mayores cifras las presenta el caso belga. Finalmente, las cifras sobre el trabajo sujeto a unos plazos demasiado ajustados son comparativamente altas en Bélgica, Finlandia, los Países Bajos y España. El conjunto de cifras sobre los últimos cuatro indicadores del estrés laboral son, de media, bastante altas para estos cuatro últimos países, mientras que para el resto se mantienen por debajo de las medias nacionales. En el sector de las TICs, las cifras de uno de los indicadores, el trabajo mentalmente agotador, son considerablemente altas en casi todos los países.

9.11. Administración Pública

El tiempo medio de trabajo semanal en la administración pública varía de las 35,9 horas en los Países Bajos a las 39,2 en Alemania. En todos los países, las horas de trabajo en la administración pública se sitúan en las posiciones más bajas si las comparamos con las del resto de los sectores. La proporción de empleados con un número excesivo de horas laborales es de 3%, lo cual supone que en cuatro de los países es la proporción más baja de entre todos los sectores del país. Las cifras de empleados que trabajan horas anualizadas también se encuentran en un nivel bastante bajo. No obstante, comparadas con otros sectores, estas cifras se sitúan en una posición intermedia.

El tiempo de trabajo con horas flexibles es relativamente frecuente en la administración pública: en el Reino Unido incluso el 29% de los empleados de este sector afirma tener horas flexibles, siendo de un 11% para el caso español. En estos dos países, las horas flexibles son más comunes en el sector público que en ningún otro sector. Por otro lado, en Hungría

concretamente, el trabajo nocturno, en sábado y en domingo afecta a un gran número de trabajadores, aunque en la mayoría de los países la incidencia de estas formas de trabajo es relativamente baja.

La incidencia de salarios bajos es especialmente alta en Polonia con un 39% de empleados del sector público cuyos salarios se sitúan por debajo del umbral. En el resto de los países, estas cifras varían del 19% en Bélgica hasta el 1% en Finlandia. En general, en todos los países, el sector público lo solemos encontrar ubicado en la mitad superior de las clasificaciones sectoriales. El panorama sobre la cobertura de la negociación colectiva varía enormemente, con cifras que oscilan del 9% en Polonia hasta el 97% en Dinamarca y en los Países Bajos. Entre sectores, la cobertura de la negociación colectiva se sitúa en una posición bastante alta en las clasificaciones nacionales; así, en cuatro de los países, este sector incluso aparece en la parte más alta de la escala. Los porcentajes de aquéllos que confirman la importancia de estar cubiertos por un convenio colectivo son bastante altos en los siete países de los que disponíamos de datos suficientes.

Con respecto a las cifras de empleados que habían recibido al menos un día de formación financiada por el empresario durante los últimos 12 meses, Finlandia, los Países Bajos y Bélgica presentan las cifras más altas con un 86%, 79% y 76% respectivamente. Si comparamos estas cifras con las de otros sectores en estos mismos países, podemos ver que las cifras del sector público son, en efecto, bastante elevadas.

En la administración pública, la media de edad de la mano de obra de los diferentes países es, en general, alta, variando de los 31 años en Polonia hasta los 47 en Dinamarca. De forma similar, la cifra de trabajadores de más de 45 años es también elevada. Cabe añadir, finalmente, que en seis de los países de nuestro estudio la mano de obra del sector público es (casi) la mayor de entre todos los sectores.

La administración pública presenta unas cifras bajas con respecto a los cinco indicadores del estrés laboral, excepto en Hungría. En este país, cuatro de los indicadores (el trabajo mentalmente agotador, el trabajo a un ritmo elevado, el trabajo que no se puede finalizar en el tiempo determinado y el trabajo sujeto a unos plazos demasiado estrictos) revelan unas cifras relativamente altas en la clasificación sectorial del país.

Tabla 9.10. Cifras medias del sector de la administración pública por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	36,8	36,1	37,2	39,2	-	35,9	39,0	37,2	37,2
% >= 48 h. habituales	3	-	1	3	-	2	2	3	3
% h. anualizadas	-	-	1	2	-	1	-	3	1
% h. flexibles	11	13	9	7	11	3	1	11	29
% atención continuad	0	0	0	0	0	0	0	5	0
% trabaja de noche	26	-	12	17	37	35	-	36	23
% trabaja sábados	17	-	6	-	31	20	-	16	13
% trabaja domingos	12	-	5	-	29	18	-	12	11
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	19	-	1	8	18	10	39	6	11
Formación									
% con form. costeada empresario	76	-	86	68	-	79	60	55	-
Días de formación costeada empresario	3,6	-	5,0	2,9	-	6,3	2,4	7,2	-
% con formación autofinanciada	18	-	-	24	-	19	29	39	-
Días de formación autofinanciada	4,3	-	-	4,9	-	4,6	5,9	12,2	-
Edad									
Media de edad	39,3	47,4	43,2	39,4	41,9	37,7	31,4	40,0	37,9
% por encima de 45 años	32	61	46	32	44	28	10	32	28
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	69	97	96	85	58	97	9	85	83
% están de acuerdo en la imp. cobertura	81	90	94	84	-	82	-	94	80
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,7	2,4	2,4	-	2,8	2,3	2,4	3,0	-
Mentalmente agotador	3,2	3,1	3,4	-	3,8	3,0	3,2	3,6	-
A un ritmo elevado	3,0	-	3,4	3,0	3,6	3,3	-	2,8	-
No se acaba a tiempo	2,2	2,5	2,4	2,1	3,4	2,1	-	2,1	3,3
Sujeto a plazos determinados	3,0	-	3,5	3,0	3,4	3,0	-	2,9	4,1

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
 Selección: empleados de la administración pública.

Si comparamos entre sectores, la administración pública presenta unos resultados bastante favorables para un amplio número de factores: el tiempo

de trabajo largo es bastante poco frecuente, la incidencia de salarios bajos es bastante baja y la cobertura de la negociación colectiva es bastante elevada. Excepto en Hungría, las cifras sobre los indicadores del estrés laboral son también bastante bajas. Por lo tanto, y a menos que no exista una reducción de presupuesto a nivel superior y un esfuerzo de las autoridades públicas para confiar en los mecanismos de mercado como un medio para incrementar la eficiencia, que puedan afectar a las condiciones salariales y laborales de este sector, la administración pública parece que ofrece un modelo de buenas prácticas del que se podrían beneficiar el resto de los sectores.

9.12. Educación

El tiempo medio de trabajo semanal en el sector educativo oscila de las 32 horas en Polonia a las 39 en Alemania. Si lo comparamos con otros sectores, podemos ver que en la mayoría de los países éste se caracteriza por tener el tiempo de trabajo semanal más corto, además de contar con una incidencia de horas de trabajo largas bastante modesta. Sin embargo, el trabajo con horas anualizadas está bastante extendido, destacando en países como Dinamarca (25%) y Finlandia (13%). Así mismo, en cuatro de los países objeto de nuestro estudio, la educación es el sector con los porcentajes más elevados de empleados que cuentan con horas anualizadas, mientras que los porcentajes del trabajo con períodos de atención continuada son prácticamente insignificantes. Agregar, además, que en el sector educativo las cifras de empleados que trabajan por las noches, en sábado o en domingo se sitúan en una posición intermedia en cada una de las clasificaciones sectoriales de cada país.

La incidencia de salarios bajos es bastante baja en este sector, excepto en el Reino Unido, donde encontramos que este factor se sitúa en una sexta posición en la tabla. El nivel absoluto de salario bajo se mantiene considerable en Polonia (21%), aunque si comparamos esta cifra con las de los otros sectores del país, el sector educativo sigue siendo bastante favorable. Con respecto a la cobertura de la negociación colectiva, el panorama para este sector resulta bastante claro: las tasas de cobertura son relativamente altas y en todos los países el sector se posiciona en el segmento medio-alto del escalafón. En cuatro de los seis países de los que disponíamos datos, las cifras de los empleados que consideraban que es

importante estar cubiertos por un convenio colectivo eran mayores que las cifras de los que realmente lo estaban (Bélgica, Alemania, España y el Reino Unido), y en los dos países restantes (Finlandia y los Países Bajos) menores.

En cuanto a los empleados que habían recibido al menos un día de formación pagada por el empresario durante el último año, Finlandia, los Países Bajos y Bélgica muestran las cifras más elevadas, mientras que en el extremo opuesto, y con las cifras más bajas, nos encontramos con España. Si lo comparamos con otros sectores, estas cifras se sitúan sistemáticamente en unas posiciones intermedias en las clasificaciones nacionales. Por otro lado cabe añadir que en Bélgica, Alemania y España el número medio de días de formación ofrecida por el empresario es relativamente bajo.

La media de edad en el sector educativo varía de los 35 años en Polonia a los 45 en Dinamarca. En general en todos los países la educación cuenta, si la comparamos con la de otros sectores, con una mano de obra de edad avanzada, excepto en el caso danés, donde este factor se sitúa en una posición intermedia en el ranking.

En el sector educativo, sólo uno de los cinco indicadores del estrés laboral se presenta con las cifras más elevadas en todos los países, y es que los educadores encuentran que su trabajo sí es mentalmente agotador. En casi todos los países las cifras sobre este indicador son comparativamente altas, mientras que el trabajo a un ritmo elevado y el trabajo que no se puede finalizar en el tiempo preciso son dos indicadores que se sitúan en unas posiciones relativamente bajas. Finalmente, y en contraposición, el trabajo físicamente agotador a menudo también se menciona como característico del sector educativo, ocupando unas posiciones intermedias en las clasificaciones sectoriales de cada país.

En resumen, podemos confirmar que las horas de trabajo en este sector son bajas, aunque las horas anualizadas sí son frecuentes. La incidencia de los salarios bajos también es baja, mientras que la cobertura de la negociación colectiva es elevada, así como la actitud positiva de los trabajadores hacia dicha cobertura. En cuanto a la edad de la mano de obra del sector educativo hemos podido comprobar que ésta es relativamente avanzada. Por otro lado, y sorprendentemente, la posición del sector sobre la formación ofrecida por el empresario no es especialmente relevante. No obstante, los empleados de este sector compensan obviamente dicha carencia con el gran

Tabla 9.11. Cifras medias del sector educativo por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	34,0	34,1	35,1	39,1	-	34,4	32,3	34,4	35,6
% >= 48 h. habituales	3	-	2	6	-	2	4	3	5
% h. anualizadas	-	25	13	3	-	5	-	2	5
% h. flexibles	6	16	8	7	0	2	2	10	7
% atención continuad	0	0	0	0	0	0	0	0	0
% trabaja de noche	49	-	27	51	39	47	-	59	34
% trabaja sábados	23	-	6	-	29	17	-	7	12
% trabaja domingos	13	-	5	-	26	13	-	3	10
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	14	-	4	8	19	16	21	6	15
Formación									
% con form. costeada empresario	70	-	74	58	-	71	61	48	-
Días de formación costeada empresario	3,3	-	4,6	2,9	-	4,0	5,3	4,2	-
% con formación autofinanciada	27	-	-	40	-	22	61	52	-
Días de formación autofinanciada	4,2	-	-	5,3	-	4,9	14,8	19,3	-
Edad									
Media de edad	37,9	45,3	40,7	39,5	44,0	38,4	35,2	37,1	38,5
% por encima de 45 años	32	55	36	31	53	33	20	22	32
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	83	93	95	69	77	89	23	76	59
% están de acuerdo en la imp. cobertura	84	-	85	75	-	83	-	92	68
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,8	-	2,6	2,9	3,1	2,6	2,7	3,4	-
Mentalmente agotador	3,3	-	3,5	3,6	3,9	3,1	3,3	4,0	-
A un ritmo elevado	3,0	-	3,5	3,0	3,0	3,4	-	3,1	-
No se acaba a tiempo	2,8	-	3,3	3,3	2,2	2,6	-	2,5	2,5
Sujeto a plazos determinados	2,9	-	3,8	3,1	2,7	3,0	-	3,1	3,5

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
 Selección: empleados del sector educativo.

esfuerzo que deben realizar para conseguir una formación financiada por ellos mismos. Finalmente, y aunque la clasificación de los principales resultados sobre el estrés laboral varía, este sector presenta sin embargo

unas cifras bastante elevadas en relación con el indicador de trabajo mentalmente agotador y, en algunos países, también en cuanto al trabajo que no se puede acabar en el tiempo acordado.

9.13. Sanidad y trabajos sociales

En el sector sanitario y de los trabajos sociales, el número medio de horas de trabajo a la semana varía de las 31 en los Países Bajos a las 39 en Alemania. Si lo comparamos con otros sectores, en la mayoría de los países la sanidad y los trabajos sociales presentan un tiempo de trabajo semanal relativamente corto. Asimismo, y en general, la incidencia de horas largas de trabajo es también bastante modesta. Las horas anualizadas son también poco frecuentes, con la excepción de España, donde el sector aparece en la cumbre de la tabla con respecto a este factor. Y en cuanto al tiempo de trabajo con períodos de atención continuada, comentar que tampoco son muy comunes. En cuanto a las horas flexibles, aunque con una fluctuación de alrededor de un 10% en la mayoría de los países, son también bajas en las clasificaciones sectoriales de cada uno de los países. Por el contrario, las cifras de aquéllos que de forma habitual trabajan por la noche, en sábado o en domingo son relativamente elevadas en todos los países. En España, por ejemplo, incluso el 51% de los empleados del sector sanitario y de los trabajos sociales confirmaron trabajar también por la noche.

En la mayoría de los países la incidencia de salarios bajos es considerable en este sector. Así podemos comprobar que en Bélgica, Alemania, Dinamarca, Polonia y el Reino Unido las cifras sobre los salarios bajos aparecen en una posición elevada en el ranking. En Polonia, incluso el 44% de todos los trabajadores de la sanidad ganan un salario que se sitúa por debajo del umbral; en este país, la cifra de salarios bajos sólo es mayor en el sector de la hostelería y de la agricultura. El panorama sobre la cobertura de la negociación colectiva para la sanidad es bastante consistente: una posición relativamente buena en la mayoría de los países, excepto en Alemania (7ª posición). En todos los países las cifras de aquellos trabajadores que consideran que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo son aproximadamente las mismas que las de aquéllos que realmente lo están.

En cuanto a las cifras de empleados que han recibido al menos un día de formación financiada por el empresario durante los últimos doce meses, Finlandia, Bélgica y los Países Bajos presentan las mayores puntuaciones, mientras que España es el país que cuenta con las cifras más bajas. En término medio, los días de formación que recibieron los empleados fueron de entre 2 y 6 días. La media de edad en el sector varía de los 35 años de Polonia hasta los 45 en Dinamarca, es decir, los trabajadores de la sanidad y de los trabajos sociales tienen una edad más avanzada que sus colegas de otros sectores.

En el sector de la sanidad y de los trabajos sociales, uno de los cinco indicadores del estrés laboral presenta unas cifras elevadas en todos los países: los empleados en este sector consideran que su trabajo es mentalmente agotador. En la mayoría de los países este indicador se sitúa en una posición elevada en las clasificaciones sectoriales de cada país. En menor grado, las posiciones del trabajo físicamente agotador y del trabajo a un ritmo elevado son ligeramente altas. En contraste, el trabajo que no se puede finalizar en el tiempo acordado y el trabajo sujeto a unos plazos demasiado ajustados son dos indicadores del estrés laboral poco frecuentes en este sector.

Las condiciones en el sector sanitario y en los trabajos sociales se caracterizan por una variación mayor entre los países que en el resto de los sectores. Los modelos de tiempo de trabajo de este sector siguen el patrón del sector público y educativo, lo mismo que ocurre con respecto a la cobertura de la negociación colectiva y con las opiniones sobre ésta. Por otro lado, las cifras en cuanto a los salarios indican unas tasas considerablemente bajas, y los resultados sobre el estrés laboral indican que existen problemas en las condiciones laborales relacionadas con el agotamiento físico y mental. Estos problemas podrían perfectamente apuntar a los inconvenientes de las tendencias actuales a confiar en los mecanismos de mercado y en las restricciones presupuestarias para este sector.²⁷⁵

²⁷⁵ EMCC, 2005c.

Tabla 9.12. Cifras medias de la sanidad y los trabajos sociales por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	36,5	35,7	37,7	39,1	-	30,8	39,2	37,6	35,8
% >= 48 h. habituales	2	-	1	7	-	1	5	5	3
% h. anualizadas	1	-	3	2	-	3	-	9	1
% h. flexibles	10	9	5	6	13	6	2	5	8
% atención continuad	0	2	1	0	0	1	1	5	1
% trabaja de noche	48	31	31	41	47	48	-	51	41
% trabaja sábados	42	65	25	-	47	40	-	30	33
% trabaja domingos	33	53	22	-	43	39	-	21	29
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	20	20	7	15	25	19	44	11	18
Formación									
% con form. costeada empresario	74	-	77	59	-	71	47	45	-
Días de formación costeada empresario	3,1	-	3,1	1,9	-	4,2	6,4	5,1	-
% con formación autofinanciada	23	-	-	36	-	20	43	43	-
Días de formación autofinanciada	3,6	-	-	5,0	-	3,9	8,4	13,5	-
Edad									
Media de edad	37,5	44,5	39,5	38,1	41,6	36,7	34,7	36,6	38,1
% por encima de 45 años	28	49	35	26	40	27	17	24	30
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	90	93	97	63	72	95	21	79	43
% están de acuerdo en la imp. cobertura	92	94	93	78	-	90	-	95	67
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,9	3,1	2,9	3,4	3,4	2,7	3,0	3,5	-
Mentalmente agotador	3,2	3,8	3,5	3,5	3,8	3,0	3,4	3,9	-
A un ritmo elevado	3,5	-	3,7	3,5	3,6	3,5	-	3,6	-
No se acaba a tiempo	2,6	2,5	2,7	2,7	2,9	2,4	-	2,6	3,0
Sujeto a plazos determinados	3,1	-	3,5	3,3	3,1	2,7	-	3,4	3,9

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
 Selección: empleados de la sanidad y los trabajos sociales.

9.14. Otros servicios comunitarios y personales

Con respecto a la duración del tiempo de trabajo semanal en el sector de otros servicios comunitarios y personales, el tiempo más corto lo encontramos en los Países Bajos (34 horas) y el más largo en Alemania (39 horas). En casi todos los países las horas de trabajo en este sector son relativamente cortas. Así, las cifras de empleados que trabajan más de 48 horas a la semana varían del 3% en Finlandia y los Países Bajos hasta el 9% en Alemania, lo que implica que en la mayoría de los países este sector aparece en una posición intermedia en las clasificaciones sectoriales.

Las horas anualizadas y el tiempo de trabajo con períodos de atención continuada apenas los encontramos en este sector. Las horas flexibles son sin embargo comunes entre el 4% de los empleados polacos y entre un 16% de los empleados húngaros, lo que significa que en todos los países este sector se sitúa en la mitad superior del ranking. En cuanto a las cifras de los empleados que trabajan de forma regular por las noches, vemos que en España, como en otros sectores, encontramos las cifras más elevadas (72%), probablemente como consecuencia de la tradicional siesta. Por otro lado, y debido a otras condiciones climatológicas bien distintas, en Bélgica, Alemania, Hungría, los Países Bajos y el Reino Unido también encontramos unas cifras elevadas respecto al trabajo por las noches. Así mismo, el trabajo en sábado y domingo es algo que también ocurre de forma habitual en este sector. Finalmente mencionar que este sector muestra unas cifras relativamente altas en cuanto a las tres formas de tiempo de trabajo si las comparamos con las de otros sectores de los respectivos países.

En cuanto a la incidencia de salarios bajos, cuatro de los países se sitúan en un grupo intermedio, aunque en los Países Bajos, Polonia y España este sector aparece en una posición de la clasificación bastante negativa. El panorama sobre la cobertura de la negociación colectiva es bastante variado, aunque la cobertura es comparativamente baja en Polonia y el Reino Unido. En todos los países, las cifras de aquéllos que están de acuerdo con que es importante estar cubiertos por un convenio colectivo son mayores que las cifras de aquéllos que realmente lo están.

Sobre las cifras de empleados que han recibido al menos un día de formación pagada por el empresario durante el último año, Finlandia y Bélgica encabezan el ranking con las cifras más elevadas (68% y 64%

Tabla 9.13. Cifras medias del sector de otros servicios comunitarios y personales por países

	BE	DK	FI	DE	HU	NL	PL	ES	UK
Horas de trabajo habituales									
Media de horas habituales	37,0	37,0	36,9	39,5	-	34,3	37,9	37,5	37,2
% >= 48 h. habituales	4	-	3	9	-	3	5	7	4
% h. anualizadas	-	-	-	2	-	1	-	3	1
% h. flexibles	11	13	10	8	16	5	4	10	8
% atención continuad	0	0	1	0	0	1	0	1	0
% trabaja de noche	46	20	32	43	46	53	-	72	42
% trabaja sábados	33	20	22	-	41	44	-	26	34
% trabaja domingos	20	-	13	-	32	24	-	14	25
Umbral salario bajo									
% bajo el umbral	19	-	6	14	27	34	40	11	18
Formación									
% con form. costeada empresario	64	-	68	50	-	55	61	38	-
Días de formación costeada empresario	2,7	-	3,7	1,9	-	3,1	0,2	3,7	-
% con formación autofinanciada	21	-	-	23	-	20	50	43	-
Días de formación autofinanciada	4,7	-	-	4,9	-	4,5	6,5	14,7	-
Edad									
Media de edad	37,0	47,3	38,2	37,7	42,5	33,9	33,7	34,5	33,9
% por encima de 45 años	27	69	29	24	46	18	17	13	18
Cobertura negociación colectiva									
% cubiertos	78	82	77	49	54	69	19	63	24
% están de acuerdo en la imp. Cobertura	84	83	80	65	-	72	-	93	48
Estrés laboral									
Físicamente agotador	2,7	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,6	3,3	-
Mentalmente agotador	3,2	3,3	3,4	3,2	3,6	3,0	3,3	4,0	-
A un ritmo elevado	3,4	-	3,6	3,4	3,4	3,5	-	3,2	-
No se acaba a tiempo	2,7	3,7	2,7	3,3	2,8	2,2	-	2,3	2,1
Sujeto a plazos determinados	3,4	-	3,7	3,3	3,0	3,1	-	3,3	3,9

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007.
 Selección: empleados del sector de otros servicios comunitarios y personales.

respectivamente), mientras que España es el país que cuenta con las cifras más bajas (38%). El número medio de días de formación fluctúa entre 2 y 4. En el sector de otros servicios comunitarios y personales la media de edad de la mano de obra varía de los 33 años en Polonia hasta los 47 en Dinamarca, lo que implica una posición intermedia en la clasificación si lo comparamos con otros sectores. La cifra de los trabajadores con más de 45 años de edad es mayor en la mano de obra danesa y menor en la española. Especialmente en Dinamarca este sector cuenta con una mano de obra con una edad de las más avanzadas en este país si lo comparamos con otros sectores nacionales.

Con respecto al estrés laboral, no aparece un panorama demasiado claro. Todas las cifras, para los cinco indicadores y de todos los países, se sitúan en una posición intermedia en la clasificación sectorial de cada país. Los problemas menores están relacionados con el trabajo sujeto a unos plazos demasiado estrictos, mientras que, concretamente en los Países Bajos, las cifras sobre el indicador del trabajo físicamente agotador son relativamente elevadas.

El panorama general sobre este sector es que presenta problemas laborales sobre el tiempo de trabajo, especialmente en torno al trabajo nocturno y en sábado y domingo. Algunos países también cuentan con problemas relacionados con los salarios bajos, y otros países con la cobertura de la negociación colectiva. Por otro lado, en algunos países la mano de obra con la que cuentan tiene una edad bastante avanzada, mientras que en este sector no destacan especialmente los problemas específicos relacionados con el estrés laboral.

9.15. Conclusiones

Para poder presentar de una forma más clara los resultados expuestos anteriormente, hemos realizado un ranking de problemas sobre cinco de los factores que nos atañen (véase la Tabla 9.14). Como representación de cada uno de ellos, se decidió tener en cuenta sólo un criterio: porcentaje de empleados que trabajan más de 48 horas a la semana (tiempo de trabajo, TT); porcentaje de empleados con un salario por debajo del umbral del salario bajo (SB); porcentaje de empleados que recibieron formación pagada por el empresario durante el último año (formación, FM); porcentaje

de empleados cubiertos por un convenio colectivo (cobertura de la negociación colectiva, CNC) y cifras unificadas sobre los cinco primeros indicadores del estrés laboral (estrés laboral, EL). Ya que nuestra finalidad era la creación de un ranking de *problemas*, se calcularon las cifras no ponderadas sobre estas cinco cuestiones, y se invirtieron las clasificaciones de arriba hacia abajo en comparación con las tablas expuestas anteriormente, de forma que los peores resultados sectoriales desde el punto de vista de los empleados aparecen en la primera posición.

Aunque siempre resulta algo arbitrario agrupar resultados de este tipo, parece que lo más adecuado era realizar una división en cinco grupos de sectores clasificados por problemas:

- I *Hostelería, restauración y catering*: cifra media 43,4; suma de rankings 9, incluyendo tres posiciones número 1 (tiempo de trabajo, salarios bajos y formación) y una posición número 2 (estrés laboral).
Agricultura: cifra media 39,1; suma de rankings 13, incluyendo una posición número 1 (estrés laboral) y tres posiciones número 2 (tiempo de trabajo, salarios bajos y formación).
Comercio mayorista y minorista: cifra media 37,2; suma de ranking 25, incluyendo dos posiciones número 2 (cobertura de la negociación colectiva) y una posición número 3 (salarios bajos).
- II *Construcción*: cifra media 34,2; suma de rankings 26, incluyendo una posición número 3 (formación).
Otros servicios comerciales: cifra media 34,2; suma de rankings 27, incluyendo una posición número 1 (cobertura de la negociación colectiva) y una posición número 3 (estrés laboral).
- III *Otros servicios comunitarios*: cifra media 33,3; suma de rankings 32, incluyendo una posición número 3 (cobertura de la negociación colectiva).
Transportes y comunicaciones: cifra media 31,3; suma de rankings 29, incluyendo una posición número 3 (tiempo de trabajo).
- IV *Industria manufacturera*: cifra media 30,9; suma de rankings 37.
Sanidad y trabajos sociales: cifra media 28,7; suma de rankings 42.
- V *Educación*: cifra media 26,2; suma de rankings 55.
Finanzas: cifra media 25,4; suma de rankings 50.
Suministros: cifra media 24,5; suma de rankings 47.
Administración Pública: cifra media 24,1; suma de rankings 59.

La comparación de estos resultados con las posiciones de los respectivos sectores frente a las fuerzas del mercado internacional deja a la luz unos resultados bastante imprecisos. Por un lado podemos comprobar que los sectores que han estado expuestos durante bastante tiempo a estas fuerzas se encuentran situados en unas posiciones intermedias de la clasificación (otros servicios comerciales; transportes y comunicaciones; industria manufacturera) y en unas posiciones bajas en cuanto a problemas (finanzas). Por otro lado, los sectores que de forma creciente se han visto expuestos a dichas fuerzas, y además han estado menos protegidos, se sitúan en la parte más elevada de la clasificación de problemas (hostelería, restauración y catering; agricultura; comercio mayorista y minorista) y en la parte media superior del grupo (construcción), aunque también aparecen en la parte más baja del ranking (suministros). Finalmente, los sectores más protegidos, la mayoría de ellos dependientes de decisiones políticas, los podemos encontrar en una posición intermedia de la escala (otros servicios comunitarios), en la posición media baja del grupo (sanidad y trabajos sociales) y en la parte más baja del ranking (educación, administración pública). Por supuesto, debemos considerar que esto es solamente una “instantánea”, y no una “imagen dinámica”, ya que los resultados longitudinales pueden indicar cambios en las posiciones relativas de los sectores que se encuentran bajo la presión del (creciente) sometimiento a las fuerzas del mercado. Por el momento otros factores, como el de la estructura cualificada, la regulación, las decisiones políticas y la fuerza de la representación de los trabajadores, incluyendo la cobertura de la negociación colectiva, confirman que se están contrarrestando los efectos de ese “sometimiento”, al menos hasta cierto punto.

Tabla 9.14. Ranking de problemas sobre cinco factores, desglose por sectores

	TT		SB		FM	
	cifras	ranking	cifras	ranking	cifras	ranking
Agricultura	10.3	2	32.6	2	57.2	2
I. Manufacturera	6.9	5	14.7	9	45.8	6
Suministros	6.5	6	12.4	12	26.5	12
Construcción	8.6	4	16.4	7	53.8	3
C. Mayorista/minori	6.4	7	28.9	3	48.8	4
Hotel, rest., cater.	10.6	1	40.8	1	64.3	1
Transport, com.	9.3	3	15.6	8	47.2	5
Finanzas	3.7	10	9.3	13	25.8	13
Otros ser. comercial	4.9	9	16.6	6	39.8	8
Adm. Pública	2.4	13	14.0	10	29.3	11
Educación	3.4	11	12.9	11	36.3	10
Sanidad	3.4	11	19.9	5	37.8	9
Otros ser. comunitar	5.0	8	21.1	4	44.0	7

	CNC		EL		TOT	
	cifras	ranking	cifras	ranking	cifras	ranking
Agricultura	33.9	6	61.5	1	39.1	2
I. Manufacturera	33.8	7	53.5	10	30.9	8
Suministros	20.9	13	56.0	4	24.5	12
Construcción	37.1	5	55.0	7	34.2	4
C. Mayorista/minori	48.1	2	54.0	9	37.2	3
Hotel, rest., cater.	41.6	4	59.5	2	43.4	1
Transport, com.	28.6	9	56.0	4	31.3	7
Finanzas	32.7	8	55.5	6	25.4	11
Otros ser. comercial	53.3	1	56.5	3	34.2	4
Adm. Pública	24.5	12	50.5	13	24.1	13
Educación	26.3	11	52.0	12	26.2	10
Sanidad	27.4	10	55.0	7	28.7	9
Otros ser. comunitar	42.8	3	53.5	10	33.3	6

TT: %>=48 horas habituales/semana

SB: % bajo el umbral del salario bajo

FM: 100 – (%formación pagada por el empresario)

CNC: 100 – (% cobertura)

EL: cifras unificadas sobre cinco indicadores del estrés laboral, recalculadas de 0-100

TOT: medias no ponderadas TT/SB/FM/CNC/EL

Referencias

- Appelbaum, E., T. Bailey, P. Berg and A.L. Kalleberg (2000) *Manufacturing Advantage: Why High Performance Work Systems Pay Off*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Arcq, E., A. Dufresne and P. Pochet (2003) 'The Employers: Hidden Face of European Industrial Relations', *Transfer*, 9 (2): 302-321.
- Arrowsmith, J. and P. Marginson (2006) 'The European Cross-Border Dimension to Collective Bargaining in Multinational Companies', *European Journal of Industrial Relations*, 12 (3): 245-266.
- Bair, J. and S. Bernstein (2006) 'Labor and the Wal-Mart Effect', in S.D. Brunn (ed.) *Wal-Mart World*, New York/London: Routledge, 99-114.
- Barnard, C., S. Deakin and R. Hobbs (2003) 'Opting out of the 48-Hour week: employer necessity or individual choice? An empirical study of the operation of Article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK', *Industrial Law Journal*, 32 (4): 223-252.
- Bispinck, R. (2004) 'Das Tarifvertragssystem: Grundlagen und Funktionsweise', in WSI (eds) *WSI-Tarifhandbuch 2004*, Frankfurt/Main: Bund-Verlag, 219-235.
- Bispinck, R. and C. Schaefer (2006) 'Low pay and minimum wages in Germany', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 333-368.
- Blanpain, R. (2005) 'Differences in treatment and discrimination relating to age. A society for all ages', in R. Blanpain (ed.) *Confronting Globalization*, Deventer: Kluwer Law International, 199-209.
- Boeri, T., A. Brugiavini and L. Calmfors (eds) (2001) *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford: Oxford University Press.
- Bosch, G. (2001) 'Working time: from redistribution to modernisation', in P. Auer (ed.) *Changing Labour Markets in Europe: the Role of Institutions and Policies*, Geneva: ILO, 55-115.
- Bosch, G. and C. Weinkopf (2007) (eds) *Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*, Frankfurt/Main: Campus.
- Bouwman, T. (2002) 'Preventing Psychosocial Risks at Work: European Perspectives – a hell of a job!' Speech for Colloquium European Week for Safety and Health at Work 2002, November 25.
- Bouwman, T. (2004) 'Quality of work and productivity: the Lisbon agenda and the ILPC research community'. Keynote speech 22nd International Labour Process Conference (ILPC), Ámsterdam, April 6.
- Brown, W., P. Marginson and J. Walsh (2003) 'The management of pay as the influence of collective bargaining diminishes', in P. Edwards (ed.) *Industrial Relations*, Oxford: Blackwell, 189-213.

- Business Decisions Ltd (1999) *New forms of work organisation and productivity*. A study prepared by Business Decisions Ltd for DG Employment and Social Affairs. [http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs]
- Carley, M., A. Weiler and H. Newell (2007) *Industrial relations developments in Europe 2006*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- CBS (Statistics Netherlands), *Statline*. [<http://statline.cbs.nl>]
- Christopherson, S. (2007) 'Barriers to 'US style' lean retailing: the case of Wal-Mart's failure in Germany', *Journal of Economic Geography*, 7: 451-469.
- Coates, J., E. Davis, C. Emmanuel, S. Longden and R. Stacey (1992) 'Multinational companies' performance measurement systems: international perspectives', *Management Accounting Research*, 3: 133-150.
- Council of the European Union (2001) *Report from the Education Council to the European Council, The concrete future objectives of education and training systems*, Brussels, 14 February 2001.
- Council of the European Union (2002) Directive 2002/25/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of working time of persons performing mobile road transport activities, *OJ L* 80, 23.03.2002.
- De Boer, R., H. Benedictus and M. van der Meer (2005) 'Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue', *European Journal of Industrial Relations*, 11 (1): 51-70.
- De Pedraza, P., K. Tijdens and R. Munoz de Bustillo (2007) 'Sample Bias, Weights and Efficiency of Weights in a Continuous Voluntary Web survey', Ámsterdam: AIAS, Working Paper 07/60.
- Dept. of Social Affairs and Employment (Netherlands) (2005) *Voorjaarsrapportage CAO-afspraken 2005*, The Hague.
- Dribbusch, R., R. Bispinck and K. Tijdens (2005) 'Measuring collective bargaining coverage in the WageIndicator questionnaire', Ámsterdam: University of Ámsterdam, Woliweb project deliverable 11.
- Dribbusch, R., R. Bispinck, M. van Klaveren and K. Tijdens (2007) 'Exploring collective bargaining coverage in eight EU member states', Ámsterdam: University of Ámsterdam, Woliweb project deliverable D12.
- Ebbinghaus, B. and J. Visser (eds) (2000) *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*, New York/London etc.: Grove/MacMillan.
- Edwards, T., T. Colling and A. Ferner (2007) 'Conceptual approaches to the transfer of employment practices in multinational companies: an integrated approach', *Human ReFuente Management Journal*, 17 (3): 201-217.
- Eironline (European Industrial Relations Observatory Online) (2001) *Work-related stress and industrial relations*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/11/study/tn0111109s.html]

- Eironline (2005a) *Annual report on working time in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro]
- Eironline (2005b) *Minimum Wages in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.html]
- Ellguth, P. and S. Kohaut (2004) 'Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003', *WSI-Mitteilungen*, 57 (8): 450-454.
- Ennals, R. (2002) 'The existing policy framework to promote modernisation of work: Its weaknesses', Brussels: European Commission, DG Employment and Social Affairs. [www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs]
- European Agency for Safety and Health at Work (2002a) *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Agency for Safety and Health at Work (2002b) *Prevention of psychosocial risks and stress at work in practice*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (1997) Green Paper, *Partnership for a new organisation of work*, COM(197)128, Brussels, 16 April 1997.
- European Commission (1999) *Guidance on work-related stress. Spice of life -- or kiss of death?*, Luxembourg: EC DG Employment and Social Affairs.
- European Commission (2001a) Communication, *Employment and social policies: a framework for investing in quality*, COM(2001)313 final, Brussels, 20 June 2001.
- European Commission (2001b) Communication, *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, COM (2001)678 final, Brussels, 21 November 2001.
- European Commission (2003a) Communication, *"Education and Training 2010"*, COM (2003)685 final, Brussels, 11 November 2003.
- European Commission (2003b) Communication, *Improving quality in work: a review of recent progress*, COM(2003)728 final, Brussels, 26 November 2003.
- European Commission (2004a) *Employment in Europe 2004*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2004b) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time*, COM(2004)607 final, Brussels, 22 September 2004.
- European Commission (2005a) *Draft Joint Employment Report 2004/2005*, COM(2005)13 final, Brussels, 27 January 2005.
- European Commission (2005b) Communication, *The Social Agenda 2005-2010*, COM(2005)33 final, Brussels, 9 February 2005.

- European Commission (2005c) Communication, 'Growth and jobs', *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-08)*, Brussels, 12 April 2005.
- European Commission (2005d) *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organization of working time*, COM(2005)246, Brussels, 31 May 2005.
- European Commission (2006) *Employment in Europe 2006*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Council (2004) *Presidency Conclusions Brussels European Council 25/26 March 2004*.
- European Council of Health Ministers (2001), 'Conclusions 15 November 2001'. Brussels.
- European Court of Justice (1980) Judgement of the Court of 8 October 1980, case C-810/79, Ubershar, *ECR 1980*: I-2747.
- European Court of Justice (2000) Judgement of the Court of 3 October 2000, case C-303/98, SIMAP v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, *ECR 2000*: I-07963.
- European Court of Justice (2003) Judgement of the Court of 9 September 2003, case C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger, *ECR 2003*: I-8389.
- European Court of Justice (2005) Judgement of the Court of 22 November 2005, case C-144/04, Mangold, *ECR 2005*: I-9981.
- European Court of Justice (2006) Judgement of the Court of 7 September 2006, Case C-484/04, Commission v. U.K.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges*, Dublin: Foundation Paper No. 1.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *Work-related stress*, Dublin.
[www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.htm]
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007a) 'Fourth European Working Conditions Survey. Resume', Dublin.
[www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005]
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007b) 'Fifteen Years of Working Conditions in the EU: Charting the Trends', Dublin. [www.eurofound.eu.int/ewco/surveys/EWCS2005]
- European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission (2002) *Copenhagen Declaration on enhanced cooperation in European vocational education and training*, Brussels, 30 November 2002.
- European Monitoring Centre on Change (EMCC) (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2003) *The Health and Social Services Sector – What Future?*, Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/Fuente/tn03008a.html]

- EMCC (2004) *Financial Services Sector – What Future?* Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/Fuente/tn03006a.html]
- EMCC (2005a) *Trends and Drivers of Change in the European Construction Industry: Mapping Report*. Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/Fuente/eu05017a.htm]
- EMCC (2005b) *Hotels and Catering – What Future?* Dublin.
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/Fuente/eu05025a.html]
- EMCC (2005c) *The Health and Social Services Sector – What Future?* Dublin
[www.eurofound.europa.eu/emcc/content/Fuente/tn03008a.html]
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2005a) *Report on the proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States*, A6-0149/2005, Brussels, 13 May 2005.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2005b) *Report on the proposal for a decision of the European Parliament and of the Council on a Community programme for employment and social solidarity*, A6-0199/2005, Brussels, 20 June 2005.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2006a) *Report on demographic challenges and solidarity between the generations*, A6-0041/2006, Brussels, 24 February 2006.
- European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2006b) *Report on a European Social Model for the future*, A6-0238/2006, Brussels, 13 July 2006.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2003a) *Make Europe Work for the People. Action Programme adopted at the CES 10th Statutory Congress*, 26-29/05/2003, Brussels.
- ETUC (2003b) 'Modern Organisation of Working Time and the Fundamental Right to Limitation of Working Hours', Brussels. [www.CES.org]
- ETUC (2004) 'Stressing the quality of work is key to reaching the Lisbon targets', Brussels. [www.CES.org]
- ETUC (2005a) *The coordination of collective bargaining in 2006, Resolution adopted by the CES Executive Committee in their meeting held in Brussels on 5-6 December 2005*, Brussels. [www.CES.org]
- ETUC (2005b) 'The CES calls for a Directive that will put an end to long working hours in Europe', Brussels. [www.CES.org]
- ETUC (2005c) 'Lifelong Learning', Brussels. [www.CES.org]
- ETUC (2005d) 'Confronting demographic change: a new solidarity between the generations. CES contribution to the debate started by the Green Paper', Brussels. [www.CES.org]
- ETUC (2006a) *The coordination of collective bargaining in 2007, Resolution adopted by the CES Executive Committee in their meeting held in Brussels on 7-8 December 2006*, Brussels. [www.CES.org]

- ETUC (2006b) 'The way forward to Europe: getting the Lisbon strategy right', Brussels. [www.CES.org]
- ETUC (2006c) 'Trade Union Memorandum to the Finnish Presidency of the European Union', Brussels. [www.CES.org]
- ETUC (2006d) 'Working Time Directive: the CES regrets the missed opportunity of the Employment Council to move forward on Social Europe', Brussels. [www.CES.org/a/504]
- ETUC (2007) 'Mobility on the labour market and lifelong learning', Brussels. [www.trade-unions.org/a/3707]
- ETUC / UNICE / UEAPME / CEEP (2004) *Social Dialogue. Framework agreement on work-related stress*, Brussels, 8 October 2004.
- ETUC / UNICE / UEAPME / CEEP (2006) *Work Programme of the European Social partners 2006-2008*, Brussels, 23 March 2006.
- Eurostat (2005) *Continuing Vocational Training Survey*, Luxembourg. [http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-BP-02-007/EN/KS-BP-02-007-EN.PDF].
- Eurostat (2006a) 'Minimum Wages 2006', *Statistics in focus*, 9/2006.
- Eurostat (2006b) 'EU Labour Force Survey. Principal results 2005', *Statistics in focus*, 13/2006.
- Eurostat (2007a) 'The transition of women and men from work to retirement', *Statistics in focus*, 97/2007.
- Eurostat (2007b) 'News release 102/2007, 20 July 2007. Employment rate in the EU27 rose to 64.4% in 2006', Luxembourg.
- Exell, R. (2006) 'Collective bargaining on working time', in M. Keune and B. Galgóczi (eds) (2006) *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, Brussels: ETUI-REHS, 273-287.
- Fellini, I., A. Ferro and G. Fullin (2007) 'Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe', *Work, Employment & Society*, 21 (2): 277-298.
- Fishman, C. (2006) *The Wal-Mart Effect*, London etc.: Penguin.
- Foden, D., J. Hoffmann and R. Scott (2001) *Globalisation and the Social Contract*, Brussels: ETUI.
- Fredman, S. (2003) 'The age of equality', in S. Fredman and S. Spencer (eds), *Age as an equality issue*, Oxford: Hart Publishing, 5-23.
- Fuchs, M. (2004) 'The bottom line of European labour law (Part I)', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 20 (2): 155-176.
- Funk, L. and H. Lesch (2005) *Minimum Wages in Europe*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html]
- Gallie, D., M. White, Y. Cheng and M. Tomlinson (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford: Clarendon Press.

- Galgóczi, B. (2007) 'Socially Sustainable Location Competition', in O. Jacobi, M. Jepsen, B. Keller and M. Weiss (eds) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 79-99.
- Galgóczi, B., M. Keune and A. Watt (2006) 'Relocation: concepts, facts and policy challenges', *Transfer*, (12) 4
- Gauthy, R. (2004) 'How to make the European work-related stress agreement a practical step forward?', *TUTB Newsletter*, December: 33-34.
- Geyer, R.F. (2000) *Exploring European Social Policy*, Cambridge, UK, etc.: Polity Press.
- Gill, S. (2001) 'Constitutionalising Capital: EMU and Disciplinary Neo-Liberalism', in A. Bieler and A.D. Morton (eds) *Social Forces in the Making in the New Europe*, Basingstoke: Palgrave, 47-69.
- González Ortega, S. (2001) 'La discriminación por razón de la edad', *Temas Laborales*, 59: 93-124.
- Grahl, J. and P. Teague (2003) 'The Eurozone and financial integration: the employment relations issue', *Industrial Relations Journal*, 34 (5): 396-410.
- Grainger, H. (2006) *Trade Union Membership 2005*, London: DTI, National Statistics. [www.dti.gov.uk/files/file25737.pdf]
- Gürtzgen, N. (2005) 'Rent-sharing and collective bargaining coverage – PRUEBA from linked employer-employee data', Mannheim: ZEW, Discussion Paper No. 05-90.
- Henderikse, W., K. Henkens and J. Schippers (2007) 'Werkgevers worstelen met Abraham (en Sara): 50-plussers nog weinig in tel', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23 (3): 209-223.
- Henkens, K. and H. Solinge (2003) *Het eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces*, The Hague: Stichting Management Studies.
- Heyes, J. (2007) 'Training, social dialogue and collective bargaining in Western Europe', *Economic and Industrial Democracy*, 28 (2): 239-258.
- Hoffmann, J. (ed.) (2001) *The Solidarity Dilemma: Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions*, Brussels: ETUI
- Hoffmann, J. (2006) 'Die Aktualitaet der exit-Option: Post-Fordismus, Internationalisierung der Oekonomie und Finanzmarkt als Herausforderungen', Hamburg: Centre of International Studies, CIS Papers No. 14.
- Hoffmann, J. (2007) 'Internationalisation, Financial Capital and Changed Role of Industrial Relations in Rhineland Capitalism', in O. Jacobi, M. Jepsen, B. Keller and M. Weiss (eds) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 61-78.
- Hoffmann, J., R. Hoffmann, J. Kirton-Darling and L. Rampeltshammer (2002) *The Europeanisation of industrial relations in a global perspective: A literature*

- review. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Hoffmann, R. and O. Jacobi (2007) 'Bridging Gaps – Strengthening Social Europe', in O. Jacobi, M. Jepsen, B. Keller and M. Weiss (eds) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 217-230.
- Houtman, I.L.D., P.G.W. Smulders and R. van den Berg (2006) 'Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22 (1): 7-25.
- Hyman, R. (2007) 'Labour, Markets and the Future of 'Decommodification'', in O. Jacobi, M. Jepsen, B. Keller and M. Weiss (eds) *Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 11-30.
- International Labour Organization (ILO) (2004) 'Conditions of Work and Employment Programme Information Sheet WT-18. Working Time and Productivity', Geneva.
- Jacobi, O. (2003) 'European Economic Integration and the Role of the Trade Unions', in R. Hoffmann, O. Jacobi, B. Keller and M. Weiss (eds) *European Integration as a Social Experiment in a Globalized World*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 11-29.
- Jansen, I., M. Kompier and T. Taris (2005) *IMF-Study into stress prevention. Final report*, Nijmegen: Dept. of Work and Organizational Psychology, University of Nijmegen. [www.imfmetal.org/main/files/report_stressprevention_2005.pdf]
- Kalina, T. and C. Weinkopf (2006) 'Ein gesetzlicher Mindestlohn auch in Deutschland?!', Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, IAT-Report 2006-06.
- Karasek, R.A. (1979) 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- Keese, M. (ed.) (2006) *Live Longer, Work Longer – A synthesis report*, Paris: OCDE.
- Kersley, B., C. Alpin, J. Forth, A. Bryson, H. Bewley, G. Dix and S. Oxenbridge (2006) *Inside the workplace. Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, London/New York: Routledge.
- Keune, M. (2005) *The Coordination of Collective Bargaining in Europe, Annual Report 2005*, Brussels: CES.
- Keune, M. (2006a) 'Collective bargaining and working time in Europe: an overview', in M. Keune and B. Galgóczi (eds) (2006) *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, Brussels: ETUI-REHS, 9-29.
- Keune, M. (2006b) *Collective Bargaining Systems in Europe: A Schematic Overview*, Brussels: ETUI-REHS.
- Kirton-Darling, J. (ed.) (2003) 'Europe for people. Background Paper for UNI-EUROPA Conference, Stockholm, 19-21 May', Brussels: ETUI/UNI-Europa.

- Kittel, B. (2002) 'EMU, EU Enlargement, and the European Social Model: Trends, Challenges and Questions', Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies, MPIfG Working Paper 02/1.
- Kodz, J. *et al* (2003) *Working long hours: a review of the PRUEBA. Volume 1 – Main report*, London: Department of Industry and Trade (DTI).
- Kohl, H. and H.-W. Platzer (2003) 'Labour Relations in Central and Eastern Europe and the European Social Model', in R. Hoffmann, O. Jacobi, B. Keller and M. Weiss (eds) *European Integration as a Social Experiment in a Globalized World*, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, 101-130.
- Kohl, H. and H.-W. Platzer (2006) 'Minimum wages in Central and Eastern Europe', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 177-220.
- Kompier, M.A.J. (1999) 'Geestelijke werkbelasting', in P.G.W. Smulders and J.M.J. op de Weegh (eds) *Arbeid en gezondheid: risicofactoren*, Utrecht/Heerlen: Elsevier/De Tijdstroom/Open University, 83-96.
- Koukoulaki, T. (2002) 'Stress prevention in Europe: review of trade union activities – Obstacles and future strategies', *TUTB Newsletter*, no. 19-20, September: 7-8.
- Leisink, P. (1997) 'New union constituencies call for differentiated agenda and democratic participation', *Transfer*, 3 (3): 534-50.
- Leisink, P. (2002) 'The European Sector Social Dialogue and the Graphical Industry', *European Journal of Industrial Relations*, 8 (1): 101-117.
- Lichtenstein, N. (2006) 'Wal-Mart. A Template for Twenty-First Century Capitalism', in N. Lichtenstein (ed.) *Wal-Mart. The Face of Twenty-First-Century Capitalism*, New York/London: The New Press, 3-30.
- Lilja, R. (2005) *EIRO comparative study on statutory minimum wages – case of Finland*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Lismoen, H. (2006) 'Low-wage regulation in Scandinavia', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 253-276.
- Lloyd, C., G. Mason and K. Mayhew (eds) (2007) 'Low-Paid Work in the UK. Draft'. London/Oxford: NIESR/SKOPE.
- Loretto, W. and P. White (2006) 'Employers' attitudes, practices and policies towards older workers', *Human ReFuente Management Journal*, 16 (3): 313-330.
- Marginson, P. (2005) 'Industrial Relations at European Sector Level: The Weak Link?', *Economic and Industrial Democracy*, 26 (4): 511-540.
- Marginson, P., K. Sisson and J. Arrowsmith (2003) 'Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors', *European Journal of Industrial Relations*, 9 (2): 163-187.
- Marginson, P. and K. Sisson (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Basingstoke: Palgrave MacMillan.

- Martin, G. and P. Beaumont (1998) 'Diffusing 'Best Practice' in Multinational Firms: Prospects, Practice and Contestation', *International Journal of Human ReFuente Management*, 9 (4): 671-695.
- Melis, S., R. Storry and C. Chubb (2007) 'WOLIWEB United Kingdom Country Report. Working hours and the opt-out clause'. London: IDS.
- Minutes House of Lords, Lord Hansard, March 22, 2006.
- Mureau, A.-M. (2001) 'Workplace stress: A collective bargaining issue', *Metal World*, April 1. [www.infmetal.org]
- Naegele, G. (1999) 'Active strategies for an ageing workforce, Conference report Turku, 12-13 August 1999', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Naegele, G., C. Barkholdt, C., K. Krämer, B. de Vroom and J. Goul Andersen (2003) *A new organisation of time over working life*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Neumann, L. (2005) *Questionnaire for EIRO comparative study on statutory minimum wages – case of Hungary*. Dublin: EIROline database.
- OECD (1994) 'Chapter 5. Collective bargaining', in *Employment Outlook 1994*, Paris: OCDE, 167-187.
- OECD (1997) 'Chapter 3. Economic performance and the structure of collective bargaining', in *Employment Outlook 1997*, Paris: OECD, 63-92.
- OECD (2006) *Employment Outlook 2006*, Paris: OECD
- Ortega, B. (1998) *In Sam We Trust: The Untold Story of Sam Walton and How Wal-Mart is Devouring America*, New York: Random House.
- Parent-Thirion, A., E. Fernandez Macias, J. Hurley and G. Vermeulen (2007) *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pena-Casas, R. and M. Latta (2004) *Working poor in the European Union*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pillinger, J. (2006) 'Challenging times: innovative ways of organising working time: The role of trade unions'. Report of CES Conference, Brussels: CES.
- Porter, M.E. (1998) *The Competitive Advantage of Nations. With a New Introduction*, Basingstoke: MacMillan Press.
- Raess, D. (2006) *Hidden Political Transformation of Globalization: The Transformation of Industrial Relations in Germany and Brazil*, diss., Ámsterdam: University of Ámsterdam.
- Recio, A. (2006) 'The statutory minimum wage in Spain', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 151-176.
- Ruigrok, W. and R. van Tulder (1995) *The Logic of International Restructuring*, London/New York: Routledge.

- Rutkowski, J.J. (1997) 'Low wage employment in transitional economies of Central and Eastern Europe'. Paper Low Wage Employment Research Conference, France, February 1997.
- Salverda, W. (2005) 'Benchmarking low-wage employment', in I. Marx and W. Salverda (eds) *Low-wage employment in Europe. Perspectives for improvement*, Leuven: Acco, 57-70.
- Salverda, W., M. van Klaveren and M. van der Meer (eds) (2007) 'The Dutch Model of Low-Wage Work. Draft', Ámsterdam: AIAS.
- Samorodov, A. (1999) *Ageing and labour markets for older workers*, Geneva: ILO.
- Savage, P. (ed.) (2001) 'New forms of work organisation. Thematic paper presented to DG Employment & Social Affairs by the European Work Organisation Network (EWON)'. [www.ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs]
- Scharpf, F.W. (2002) 'The European Social Model: coping with the challenges of diversity', Cologne: Max Planck Institute for the Study of Societies, MPIfG Working Paper 02/8.
- Schipper, I. and E. de Haan (2005) *CSR issues in the ICT hardware manufacturing sector: SOMO ICT sector report*, Ámsterdam: SOMO.
- Schnabel, C., S. Zagelmeyer and S. Kohaut (2005) 'Collective bargaining structure and its determinants. An empirical analysis with British and German establishment data', Nürnberg: Institut für Arbeits- und Berufsforschung, IAB Discussion Paper No. 16/2005.
- Schulten, T. (2003) 'Europeanisation of collective bargaining: trade union initiatives for the transnational co-ordination of collective bargaining', in B. Keller and H.-W. Platzer (eds) *Industrial Relations and European Integration*, Aldershot: Ashgate, 112-136.
- Schulten, T. (2004) 'Foundations and Perspectives of trade Union Wage Policy in Europe', WSI Discussion Paper No. 129, Düsseldorf: WSI in der Hans-Boeckler-Stiftung.
- Schulten, T. (2005) *Changes in national collective bargaining systems since 1990*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.html]
- Schulten, T. (2006a) 'Statutory and collectively agreed minimum wages in Europe – an international overview', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 1-24.
- Schulten, T. (2006b) 'Minimum wages in the Benelux countries', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum Wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 90-95.
- Schulten, T. *et al* (2006c) 'Theses for a European minimum wage policy', in T. Schulten, R. Bispinck and C. Schaefer (eds) (2006) *Minimum wages in Europe*, Brussels: ETUI-REHS, 369-375.
- Sisson, K. and P. Marginson (2002) 'Co-ordinated Bargaining: A Process for Our Times?', *British Journal of Industrial Relations*, 40 (2): 197-220.

- Sisson, K., J. Arrowsmith and P. Marginson (2003) 'All benchmarkers now? Benchmarking and the Europeanisation of industrial relations', *Industrial Relations Journal*, 34 (1): 15-31.
- Smulders, P. (2004) 'Work in 27 European countries: Testing the North-South hypothesis', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20 (3): 275-287.
- Smulders, P.G.W. (ed.) (2006) *Worklife in the Netherlands*, Hoofddorp: TNO Work & Employment.
- Smulders, P.G.W. and I.L.D. Houtman (2004) 'Oorzaken van werkdruk: een onderbelicht thema', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20 (1): 90-106.
- Taylor, P. (2006) *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU 15*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Teague, P. and J. Donaghey (2003) 'European economic government and the corporatist *quid pro quo*', *Industrial Relations Journal*, 34 (2): 104-118.
- The Cologne Institute for Economic Research (2005) *Fifth survey on continous training*, Cologne.
- Thompson, P. and D. McHugh (2002) *Work Organizations: a Critical Introduction (3rd edn)*, Basingstoke: Palgrave.
- Thompson, P. (2007) 'Making capital: strategic dilemmas for HRM', in S.C. Bolton and M. Houlihan (eds) *Searching for the Human in Human Resource Management*, Basingstoke: Palgrave, 81-100.
- Thüsing, G. (2003) 'Following the U.S. example: European employment discrimination law and the impact of Council Directives 2000/78/EC', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 19 (2): 187-218.
- Tijdens, K.G. (2007) 'Explanatory notes for the WageIndicator data', Ámsterdam: AIAS.[http://acc.wageindicator.org/wageindicator/main/researchlab/introducing_web-surveys]
- Tijdens, K.G. and M. van Klaveren (2007) 'Irregular working hours in call centres in Belgium, the Netherlands and the United Kingdom', Ámsterdam: AIAS. [<http://www.wageindicator.org/main/publications/Publications2007>]
- Trades Union Congress (TUC) (2006) *Gain without pain. Why the UK can afford working time rights*, London: TUC.
- Van den Berghe, D.A.F. (2003) *Working across Borders: Multinational Enterprises and the Internationalization of Employment*, Rotterdam: Erasmus University Rotterdam
- Van der Meer, M., R. de Boer, H. Houwing, M. Kahancova, D. Raess and J. Visser (2004) *The Impact of Globalisation on Industrial Relations in Multinationals in the Netherlands*, Ámsterdam: Stichting FNV Pers.
- Van Eijnatten, F.M. (1993) *The Paradigm that Changed the Work Place*, Stocholm/Assen: Arbetslivscentrum/Van Gorcum.

- Van Klaveren, M., A. van de Camp and U. Veersma (1997) *The Dutch Comment on the Green Paper of the European Commission Partnership for a new organisation of work*, Eindhoven / Tilburg: STZ consultancy & research / Tilburg University.
- Van Klaveren, M. (2002) 'The FNV 'Industriebution' Project: Trade Union learning in the Netherlands', *Concepts and Transformation*, 7 (2): 203-224.
- Van Klaveren, M. and K.G. Tijdens (2005) 'Youngsters in the supermarket', Ámsterdam: AIAS.
[www.wageindicator.org/main/publications/publications2005]
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.) (2005) *Working and Employment Conditions in New EU Member States. Convergence or Diversity?*, Geneva: ILO / European Commission.
- Visser, J. (2005) 'Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations', *European Journal of Industrial Relations*, 11 (3): 287-306.
- Visser, J. (2006) 'Union membership statistics in 24 countries', *Monthly Labor Review*, January, 38-49.
- Vogel, S. (2006) 'Impact of collective agreements on continuous training', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
[www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/de0605029i.html]
- Wad, P. (2005) 'Workers in the Supply Chain of the Global Automobile Industry', *Asian Labour Update (ALU)*, 54 [www.amrc.org.hk/5404.htm].
- Waddington, J. (2005) 'Trade unions and the defence of the European social model', *Industrial Relations Journal*, 36 (6): 518-540.
- Waddington, L. (1999) 'Testing the limits of the EC Treaty Article on non-discrimination', *Industrial Law Journal*, 28 (2): 133-152.
- Webster, J., J. Wickham and G. Collins (2001) *Innovations in information society sectors – Implications for women's work, expertise and opportunities in European workplaces (SERVEEMPLOI). Final Report*, Dublin: Employment Research Centre, University of Dublin.
- Westergaard-Nielsen, N. (2007) 'The Conditions of Low Wage Work in Denmark. Draft', Aarhus: Aarhus School of Business.
- Wiezer, N., P. Smulders and R. Nelemans (2005) 'De invloed van organisatiekenmerken op werkdruk in organisaties', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21 (3): 228-244.
- Wiezer, N., S. Dhondt and P. Oeij (2001) 'The impact of new forms of work organisation on working conditions and health'. Background paper to the European Union Presidency Conference 'For a better quality of work', Brussels, 20-21 September 2001', Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Abreviaturas

AIAS	Instituto de Estudios Avanzados del Trabajo de la Universidad de Ámsterdam
BDA	Confederación de Asociaciones Patronales Alemanas
CBI	Confederación de la Industria Británica
CE	Comisión Europea
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CEE	Comité de Empresa Europeo
CES	Confederación Europea de Sindicatos
DGB	Confederación Alemana de Sindicatos
EES	Estrategia de Empleo Europea
EF	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
EIRO	Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (relacionado con EF)
Eironline	Observatorio Europeo de Relaciones Industriales en línea
EMCC	Observatorio Europeo del Cambio (relacionado con EF)
EPSU	Federación Sindical Europea de Servicios Públicos
ETUI-REHS	Instituto Sindical Europeo de Investigación, Educación y Seguridad y Salud
EWCS	Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo
FEM	Federación Europea del Metal
FNV	Confederación Sindical de Holanda
GBP	Libra esterlina
GRM	Gestión de Recursos Humanos

HPWO	<i>High performance work organisation(s)</i>
HPWS	<i>High performance work system(s)</i>
HUF	Florín húngaro
LFS	<i>Labour Force Survey</i>
MSE	Modelo Social Europeo
NGG	<i>Nahrung-Genuss Gewerkschaft</i> (Sindicato de los sectores de la alimentación, la hostelería y la restauración)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PE	Parlamento Europeo
PPP	Paridad del Poder Adquisitivo
PPS	Estándar del Poder Adquisitivo
Pyme(s)	Pequeña y Mediana Empresa(s)
RH	Relaciones Humanas
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UME	Unión Monetaria Europea
RSF	<i>Russell Sage Foundation</i>
TUC	Congreso de los Sindicatos Británicos
UK	Reino Unido
UvA	Universidad de Ámsterdam
WERS	Encuesta sobre las relaciones de empleo en los centros de trabajo
DTT	Directiva Europea del Tiempo de Trabajo

Códigos de países

UE	Unión Europea
UE15	15 UE Estados Miembros antes de la ampliación de 2004
UE25	25 UE Estados Miembros tras la ampliación de 2004
UE27	27 UE Estados Miembros tras la ampliación de 2007

BE	Bélgica
DE	Alemania
DK	Dinamarca
ES	España
FI	Finlandia
HU	Hungría
NL	Los Países Bajos
PL	Polonia
UK	Reino Unido

Glosario del *Indicador Salarial*

La Fundación del *Indicador Salarial* es una organización sin ánimo de lucro dedicada a contribuir a un mercado laboral transparente, facilitando para ello información precisa sobre cuestiones salariales en general y sobre salarios en particular. En 2003 se fundó bajo la legislación holandesa. La Fundación es una iniciativa conjunta del Instituto de Estudios Avanzados del Trabajo de la Universidad de Ámsterdam (AIAS), la Confederación Sindical de Holanda (FNV) y el portal de empleo holandés Monsterboard.

Las páginas web del *Indicador Salarial* son las páginas web específicas de cada uno de los países en sus respectivas lenguas.

La encuesta en la web del *Indicador Salarial* es el cuestionario multilingüe, continuo y de varios países sobre el trabajo y los salarios.

La operación de la web del *Indicador Salarial* consiste en activar las páginas web y la encuesta, incluyendo la gestión global de la web, el soporte técnico, el alojamiento (*hosting*), el diseño de la web, etc.

El QMS del *Indicador Salarial* es el Sistema de Gestión del Cuestionario, una base de datos de la web que subyace bajo la encuesta.

El conjunto de datos del *Indicador Salarial* está compuesto por los datos de la encuesta junto con documentación complementaria, ponderaciones y libros de códigos.

Los equipos nacionales del *Indicador Salarial* ponen en funcionamiento las páginas web nacionales; un equipo en la mayoría de los casos está formado por un investigador o un equipo de investigadores, bien ubicado en una universidad bien en un instituto de investigación, y por un *web manager*, bien contratado independientemente (*free-lance*), bien empleado a través del instituto de investigación o de un portal de empleo, o de una red sindical, o de una agencia gubernamental, etc.

La red de investigación (*research network*) del *Indicador Salarial* actualmente incluye más de 50 investigadores de los equipos nacionales, todos ellos utilizan los datos para llevar a cabo sus respectivos análisis empíricos.

El equipo técnico de apoyo del *Indicador Salarial* administra la Infraestructura de Investigación del *Indicador Salarial*.

Colaboradores

Maarten van Klaveren es investigador en el Instituto *AIAS*, de la Universidad de Ámsterdam, y asesor principal e investigador en el centro STZ Consultoría e Investigación, en Eindhoven. Estudió económicas en la Universidad de Ámsterdam; trabajó durante 17 años en la Confederación Sindical de Holanda (*FNV*) y sus antecesores, en la fundación de investigación de las entonces tres confederaciones sindicales, *SWOV* (1970-75), y en la *FNV* como coordinador de investigación (1976-86), con publicaciones sobre las mujeres y el trabajo, la participación de los trabajadores, las empresas multinacionales y el desarrollo de los países y la negociación sobre el cambio tecnológico. En 1986 formó parte conjunta para la fundación del centro STZ, una agencia de consultoría independiente para investigadores y empleados, en la que se continuaba colaborando muy de cerca con los movimientos sindicales. Van Klaveren participó como consultor en los proyectos de desarrollo más importantes sobre puertos, finanzas y tratamiento de aguas residuales. También participó en varios proyectos de investigación internacionales, por ejemplo, en el proyecto sobre las oportunidades para las mujeres que trabajan en el servicio de atención telefónica y en el proyecto Saltsa, “El nuevo sindicato”, sobre las opciones estratégicas posibles para los sindicatos (1999-2004); colaboró en la investigación y el debate, en los Países Bajos, del Libro Verde de la CE “*Partnership for a new organisation of work*”, en 1997; ha trabajado para el instituto *AIAS* en la organización del congreso internacional *ILPC*, *International Labour Process Conference* (en 2004 y 2007). Su trabajo actual incluye la investigación sobre las Oportunidades en el Lugar del Trabajo: un proyecto comparativo entre EEUU y Europa, patrocinado por la fundación *RSF*. En los años 90 publicó con frecuencia varios estudios sobre la calidad y la organización del trabajo; más recientemente, junto a Tijden, ha escrito sobre muchas cuestiones basadas en los datos de la encuesta del *Indicador Salarial*; junto con Sprenger ha escrito sobre la innovación sindical y el desarrollo organizativo, y conjuntamente con Tijden y Sprenger, sobre el teletrabajo y la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

Kea Tijden es Coordinadora de Investigación en el instituto *AIAS* y Profesora Asociada en el Departamento de Economía de la Universidad de Ámsterdam. Es también Profesora del área sobre “Empleo Femenino” del Departamento de Sociología de la Universidad Erasmus de Rotterdam.

Estudió psicología y sociología en la Universidad de Groningen, y defendió su tesis doctoral, en 1989, sobre la automatización y el trabajo femenino en el sector bancario. En el año 2000, junto con Paulien Osse, fundó la encuesta en la web del *Indicador Salarial* hasta ahora vigente sobre el trabajo y los salarios en los Países Bajos. Desde 2004 hasta 2007 coordinó el proyecto WOLIWEB, un proyecto financiado por la UE dentro de su VI Programa Marco de I+D, y en el que se examinaban los factores socioeconómicos determinantes en las actitudes de los ciudadanos sobre su vida laboral, sus preferencias y percepciones utilizando para ello los datos del *Indicador Salarial*. Desde 2006 coordina el proyecto EUROCCUPATIONS, un proyecto también financiado dentro del IV Programa Marco de I+D de la UE para construir una base de datos sobre profesiones en 8 países. Sus investigaciones más recientes incluyen la estructuración por género de las organizaciones, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, el comportamiento en cuanto a la contratación externa en el servicio doméstico, el teletrabajo, las cuestiones relacionados con el tiempo de trabajo, las relaciones industriales, la negociación colectiva y la mejora y degradación de las profesiones. Tijden ha publicado varios libros, además de contribuir y escribir artículos en publicaciones como *Feminist Economics*, *Journal of Family Issues*, *Information & Management*, *Acta Sociológica*, *New Technology*, *Work and Employment* y, junto con Van Klaveren, en *Economic and Industrial Democracy* (2x). Recientemente sus publicaciones también se han centrado en asuntos como las horas de trabajo, las horas extras, las mujeres y las TICs y en los servicios de limpieza, y las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres utilizando, para la mayoría de sus estudios, los datos procedentes del *Indicador Salarial*.

Wim Sprenger es consejero principal e investigador en el centro STZ Consultoría e Investigación. Estudió ciencias sociales y estrategias para la educación de adultos en la Universidad de Ámsterdam; trabajó con la Confederación *FNV* y sus antecesores desde 1968 en adelante, primeramente como creador de programas para involucrar a los sindicatos en la creación de políticas, y como instructor de grupos sindicalistas y consejos de trabajo. Impartió clase sobre la organización laboral y las relaciones industriales en un curso de postgrado de un instituto de enseñanza superior desde 1982 hasta 1988. Tras su vuelta a la *FNV* se convirtió en asesor principal de políticas y jefe de investigación. Ha participado en varios proyectos financiados por la CE, tal que

WORKFRET, sobre el cambio en las culturas de trabajo en el transporte de mercancías, en el proyecto SUNREG, sobre la creación de nuevos empleos en diferentes regiones (ambos proyectos de 1996-1998), así como en el proyecto Saltsa “El nuevo sindicato” (1999-2004); colaboró en la investigación y el debate, en los Países Bajos, del Libro Verde de la CE “*Partnership for a new organisation of work*” de 1997, y en el congreso sobre la informalización de la economía en Europa y en el mundo en general (2002); colaboró también con el grupo de expertos “Euro-Telework” de la CES (200-01). En 2001, Sprenger abandona la FNV para centrarse en la investigación, y así unirse más tarde al grupo de STZ. Sus actividades de investigación más recientes incluyen la participación en el proyecto *Low Wage Work in Europe* y estudios sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Sus publicaciones recientes versan sobre las políticas sindicales para el desarrollo profesional; junto a Van Klaveren ha escrito sobre el desarrollo de las organizaciones y la innovación sindical y, junto con Van Klaveren y Tijdens sobre el teletrabajo y las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Nuria Ramos Martín es investigadora en el *Hugo Sinzheimer Institute (HSI)* y en el Instituto AIAS, ambos de la Universidad de Ámsterdam. Estudió la carrera de derecho en la Universidad de Salamanca (1992-1997); seguidamente realizó los cursos de postgrado sobre Estudios Jurídicos, dentro del Programa de Doctorado “La regulación del mercado de trabajo”, en las Universidades de Bristol (UK) y Salamanca (España), desde 1997-1999. De 1999 a 2003 trabajó como investigadora y profesora en el Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social, en la Facultad de Derecho, de la Universidad de Salamanca. En el año 2001 trabajó como investigadora en el Centro de Investigación sobre Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de París X- Nanterre. En el año 2004 visitó los centros: *Amsterdam Centre for International Law* y *HSI* como investigadora Marie Curie y desde 2005 continúa como miembro activo del *HSI* y del *AIAS*. Este mismo año defendió su tesis doctoral sobre la “La igualdad de trato en el Derecho Social Comunitario”, en la Universidad de Salamanca (Cum Laude y Doctorado Europeo); obtuvo el premio extraordinario de doctorado de la Universidad de Salamanca por su tesis en el año 2006.

Apéndice

Tabla 1 Porcentajes de empleados clasificados en cinco grupos de edad, desglose por sectores y países.

		BE	DK	FI	DE	HU
Agricultura	<25 años	16%	9%	5%	8%	3%
	25-34	36%	11%	24%	34%	20%
	35-44	17%	31%	33%	37%	24%
	45-54	26%	32%	31%	15%	34%
	>=55	3%	16%	7%	6%	19%
I. Manufacturera	<25 años	6%	1%	6%	5%	6%
	25-34	32%	12%	38%	35%	27%
	35-44	34%	31%	30%	37%	27%
	45-54	22%	34%	18%	18%	28%
	>=55	6%	21%	7%	5%	12%
Suministros	<25	17%	3%	4%	5%	1%
	25-34	35%	0%	27%	33%	14%
	35-44	20%	27%	23%	35%	32%
	45-54	19%	36%	33%	22%	41%
	>=55	8%	33%	13%	6%	13%
Construcción	<25 años	9%	9%	9%	6%	7%
	25-34	36%	11%	34%	38%	34%
	35-44	29%	24%	29%	37%	27%
	45-54	20%	36%	19%	16%	20%
	>=55	5%	21%	9%	4%	12%
C. Mayori/Minorist	<25 años	10%	13%	14%	9%	12%
	25-34	34%	27%	41%	38%	33%
	35-44	31%	29%	27%	34%	25%
	45-54	19%	23%	13%	15%	23%
	>=55	5%	8%	4%	4%	6%
Hotel, rest., catering	<25 años	18%	18%	20%	15%	23%
	25-34	32%	27%	37%	42%	32%
	35-44	28%	22%	28%	28%	21%
	45-54	16%	20%	12%	13%	17%
	>=55	4%	13%	3%	3%	7%
Transport, comunica.	<25 años	7%	2%	9%	4%	3%
	25-34	36%	12%	36%	32%	22%
	35-44	31%	25%	32%	39%	33%
	45-54	20%	31%	17%	20%	30%
	>=55	5%	30%	6%	5%	11%
Finanzas	<25 años	6%	24%	6%	6%	6%
	25-34	38%	15%	41%	42%	35%
	35-44	28%	15%	27%	35%	21%
	45-54	23%	24%	19%	14%	23%
	>=55	4%	24%	7%	3%	15%
Otros serv. comercial	<25 años	11%	7%	6%	6%	6%

		BE	DK	FI	DE	HU
	25-34	45%	26%	48%	45%	33%
	35-44	27%	22%	28%	34%	20%
	45-54	13%	27%	14%	12%	21%
	>=55	3%	18%	4%	3%	20%
Sector Público	<25 años	5%	1%	2%	7%	1%
	25-34	32%	12%	22%	28%	29%
	35-44	31%	26%	30%	34%	25%
	45-54	25%	35%	29%	23%	30%
	>=55	7%	27%	17%	9%	14%
Educación	<25 años	10%	3%	2%	2%	3%
	25-34	34%	16%	29%	34%	21%
	35-44	24%	25%	32%	33%	24%
	45-54	24%	31%	26%	22%	34%
	>=55	8%	24%	10%	9%	19%
Sanidad	<25 años	8%	1%	5%	6%	2%
	25-34	35%	20%	31%	33%	26%
	35-44	29%	30%	30%	35%	32%
	45-54	24%	34%	26%	21%	27%
	>=55	3%	15%	9%	5%	13%
Otros serv. comunit.	<25 años	8%	2%	7%	5%	6%
	25-34	38%	13%	36%	38%	28%
	35-44	27%	17%	29%	33%	19%
	45-54	22%	47%	20%	19%	21%
	>=55	5%	21%	8%	6%	25%

		NL	PL	ES	UK
Agricultura	<25 años	23%	6%	7%	9%
	25-34	34%	72%	55%	34%
	35-44	27%	9%	24%	30%
	45-54	13%	13%	13%	19%
	>=55	3%	0%	1%	7%
I. Manufacturera	<25 años	9%	9%	5%	8%
	25-34	35%	62%	49%	35%
	35-44	34%	16%	29%	30%
	45-54	17%	12%	14%	19%
	>=55	5%	1%	3%	8%
Suministros	<25	9%	2%	6%	9%
	25-34	39%	41%	43%	29%
	35-44	29%	29%	28%	31%
	45-54	18%	23%	19%	20%
	>=55	5%	5%	4%	9%
Construcción	<25 años	14%	7%	8%	12%
	25-34	37%	69%	57%	35%
	35-44	28%	15%	25%	28%
	45-54	16%	8%	8%	16%
	>=55	5%	1%	2%	8%

		NL	PL	ES	UK
C. Mayori/Minorist	<25 años	21%	16%	12%	18%
	25-34	36%	69%	52%	37%
	35-44	27%	11%	25%	24%
	45-54	13%	4%	9%	15%
	>=55	3%	0%	2%	5%
Hotel, rest., catering	<25 años	32%	19%	16%	24%
	25-34	35%	70%	48%	39%
	35-44	20%	7%	25%	21%
	45-54	10%	4%	9%	12%
	>=55	2%	0%	2%	3%
Transport, comunica.	<25 años	13%	12%	6%	7%
	25-34	34%	63%	44%	32%
	35-44	31%	16%	32%	32%
	45-54	17%	8%	16%	20%
	>=55	5%	1%	2%	8%
Finanzas	<25 años	12%	10%	4%	18%
	25-34	44%	73%	44%	44%
	35-44	29%	13%	27%	23%
	45-54	12%	3%	20%	11%
	>=55	2%	0%	4%	3%
Otros serv. comercial	<25 años	12%	13%	8%	16%
	25-34	46%	73%	63%	44%
	35-44	27%	9%	23%	24%
	45-54	12%	5%	5%	12%
	>=55	2%	1%	1%	4%
Sector Público	<25 años	8%	10%	2%	10%
	25-34	36%	67%	27%	31%
	35-44	28%	14%	39%	31%
	45-54	22%	8%	26%	21%
	>=55	6%	2%	5%	7%
Educación	<25 años	8%	5%	5%	8%
	25-34	34%	54%	41%	33%
	35-44	26%	21%	32%	26%
	45-54	25%	15%	18%	23%
	>=55	7%	5%	5%	9%
Sanidad	<25 años	13%	7%	7%	10%
	25-34	33%	49%	42%	31%
	35-44	26%	27%	27%	29%
	45-54	22%	15%	20%	21%
	>=55	5%	2%	4%	8%
Otros serv. comunit.	<25 años	21%	8%	7%	19%
	25-34	36%	58%	49%	40%
	35-44	24%	17%	31%	22%
	45-54	15%	13%	11%	14%
	>=55	4%	4%	2%	5%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 2 Indicadores del estrés laboral por grupos de edad sobre los grupos de edad según el sector, desglose por países

		BE	DK	FI	DE	HU
< 25 años	Trabajo físicamente agotador	2,6	4,1	2,9	3,2	3,5
	Trabajo mentalmente agotador	3,1	3,3	3,2	3,4	3,1
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,3	3,7	3,8	3,3	3,2
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,2	3,3	3,4	3,1	2,8
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,2	1,8	2,2	2,3	2,7
25-34	Trabajo físicamente agotador	2,6	3,1	2,6	3,0	3,2
	Trabajo mentalmente agotador	3,3	3,3	3,5	3,5	3,5
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,5	3,5	3,6	3,4	3,3
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,4	3,4	3,6	3,5	3,1
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,6	2,5	2,3	2,6	3,1
35-44	Trabajo físicamente agotador	2,7	3,0	2,7	3,0	3,3
	Trabajo mentalmente agotador	3,2	3,4	3,5	3,4	3,5
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,5	3,4	3,7	3,4	3,3
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,4	3,6	3,7	3,5	3,2
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,8	2,8	2,7	2,7	3,1
45-54	Trabajo físicamente agotador	2,8	3,1	2,7	3,2	3,3
	Trabajo mentalmente agotador	3,1	3,3	3,5	3,4	3,6
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,5	3,2	3,5	3,4	3,3
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,4	3,3	3,6	3,3	3,2
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,7	2,7	2,6	2,6	3,4
>=55	Trabajo físicamente agotador	2,6	2,8	2,7	3,2	2,9
	Trabajo mentalmente agotador	3,0	3,0	3,3	3,2	3,6
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,3	3,3	3,5	3,2	3,2
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,3	3,3	3,6	3,3	3,0
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,6	2,7	2,5	2,4	2,7

		NL	PL	ES	UK
< 25 años	Trabajo físicamente agotador	2,8	2,8	3,3	.
	Trabajo mentalmente agotador	2,9	3,3	3,8	.
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,5	.	3,2	.
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	2,8	.	3,1	.
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	1,8	.	2,1	1,8
25-34	Trabajo físicamente agotador	2,6	2,7	3,3	.
	Trabajo mentalmente agotador	3,1	3,3	4,0	.
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,6	.	3,4	.
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,2	.	3,5	.
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,3	.	2,6	2,8
35-44	Trabajo físicamente agotador	2,5	2,6	3,3	.
	Trabajo mentalmente agotador	3,0	3,3	3,9	.
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,5	.	3,3	.
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,2	.	3,4	.
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,4	.	2,5	3,2
45-54	Trabajo físicamente agotador	2,5	2,7	3,3	.
	Trabajo mentalmente agotador	2,9	3,5	3,8	.
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,4	.	3,2	.
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,1	.	3,2	.
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,4	.	2,4	3,1
>=55	Trabajo físicamente agotador	2,5	2,7	3,2	.
	Trabajo mentalmente agotador	2,7	3,2	3,7	.
	Frecuencia de trabajar a un ritmo elevado	3,3	.	3,0	.
	Frecuencia de trabajar con plazos determinados	3,0	.	3,0	.
	Trabajo que no se puede acabar a tiempo	2,3	.	2,2	2,4

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 3 Porcentajes de empleados según ocho acuerdos de tiempo de trabajo, desglose por sectores y países.

		BE	DK	FI	DE	HU
Agricultura	Sin acordar horas	11 %	18 %	10 %	8%	22 %
	A tiempo completo	66 %	58 %	58 %	69 %	56 %
	A tiempo parcial	11 %	3%	6%	9%	0%
	Con horas anualizadas	3%	3%	5%	3%	0%
	Con horas flexibles	9%	15 %	17 %	9%	22 %
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	1%	1%	1%	0%
	Otros	0%	2%	3%	2%	0%
I. Manufacturera	Sin acordar horas	17 %	7%	4%	4%	4%
	A tiempo completo	68 %	76 %	80 %	80 %	67 %
	A tiempo parcial	8%	2%	1%	4%	2%
	Con horas anualizadas	0%	2%	2%	2%	2%
	Con horas flexibles	7%	10 %	11 %	9%	25 %
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	1%	0%	0%	0%
	Otros	1%	2%	1%	2%	0%
Suministros	Sin acordar horas	19 %	6%	0%	3%	6%
	A tiempo completo	67 %	76 %	81 %	78 %	59 %
	A tiempo parcial	5%	0%	0%	3%	6%
	Con horas anualizadas	1%	9%	9%	3%	18 %
	Con horas flexibles	7%	9%	9%	11 %	12 %
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	1%	0%	2%	0%	0%
	Otros	0%	0%	0%	2%	0%
Construcción	Sin acordar horas	19 %	9%	7%	7%	9%
	A tiempo completo	66 %	83 %	81 %	78 %	82 %
	A tiempo parcial	9%	2%	1%	4%	3%
	Con horas anualizadas	0%	0%	1%	2%	0%
	Con horas flexibles	5%	4%	8%	7%	6%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%

		BE	DK	FI	DE	HU
	Con períodos atención continuada	0%	0%	0%	0%	0%
	Otros	1%	1%	1%	1%	0%
C. Mayori/Minorist	Sin acordar horas	18%	8%	6%	6%	8%
	A tiempo completo	58%	72%	69%	74%	67%
	A tiempo parcial	14%	10%	14%	9%	6%
	Con horas anualizadas	0%	0%	0%	2%	4%
	Con horas flexibles	9%	6%	8%	6%	15%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	1%	0%	0%
	Otros	1%	4%	1%	2%	0%
Hotel, rest., catering	Sin acordar horas	17%	20%	8%	8%	0%
	A tiempo completo	52%	40%	64%	68%	78%
	A tiempo parcial	15%	7%	7%	8%	0%
	Con horas anualizadas	1%	4%	0%	3%	11%
	Con horas flexibles	13%	25%	15%	10%	11%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	4%	3%	1%	0%
	Otros	1%	0%	3%	3%	0%
Transport, comunica.	Sin acordar horas	22%	10%	7%	6%	8%
	A tiempo completo	58%	69%	74%	67%	64%
	A tiempo parcial	8%	2%	2%	3%	3%
	Con horas anualizadas	1%	3%	1%	12%	3%
	Con horas flexibles	10%	13%	11%	9%	21%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	1%	1%	1%	0%	0%
	Otros	1%	2%	3%	2%	3%
Finanzas	Sin acordar horas	20%	9%	3%	5%	0%
	A tiempo completo	57%	64%	84%	76%	61%
	A tiempo parcial	11%	12%	2%	5%	0%
	Con horas anualizadas	0%	3%	1%	2%	3%

		BE	DK	FI	DE	HU
	Con horas flexibles	11 %	12 %	8%	10 %	32 %
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	0%	0%	0%
	Otros	0%	0%	2%	2%	3%
Otros serv. comercial	Sin acordar horas	16 %	7%	5%	5%	5%
	A tiempo completo	63 %	56 %	77 %	77 %	65 %
	A tiempo parcial	11 %	13 %	2%	7%	2%
	Con horas anualizadas	0%	6%	1%	2%	3%
	Con horas flexibles	9%	14 %	13 %	8%	20 %
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	2%	0%	0%	2%
	Otros	0%	2%	2%	1%	3%
Sector Público	Sin acordar horas	29 %	12 %	4%	3%	8%
	A tiempo completo	48 %	62 %	80 %	78 %	76 %
	A tiempo parcial	11 %	6%	2%	9%	3%
	Con horas anualizadas	1%	5%	1%	2%	0%
	Con horas flexibles	11 %	13 %	9%	7%	11 %
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	0%	0%	0%
	Otros	1%	2%	3%	1%	3%
Educación	Sin acordar horas	19 %	13 %	4%	4%	20 %
	A tiempo completo	56 %	42 %	67 %	64 %	80 %
	A tiempo parcial	17 %	5%	5%	19 %	0%
	Con horas anualizadas	2%	22 %	13 %	3%	0%
	Con horas flexibles	6%	16 %	8%	7%	0%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	0%	0%	0%
	Otros	1%	3%	2%	2%	0%
Sanidad	Sin acordar horas	9%	10 %	2%	3%	0%
	A tiempo completo	51 %	43 %	82 %	69 %	79 %

		BE	DK	FI	DE	HU
	A tiempo parcial	27 %	25 %	4%	19 %	3%
	Con horas anualizadas	1%	6%	3%	2%	3%
	Con horas flexibles	10 %	9%	5%	6%	13 %
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	2%	1%	0%	0%
	Otros	1%	5%	3%	1%	3%
Otros serv. comunit.	Sin acordar horas	18 %	8%	4%	7%	4%
	A tiempo completo	56 %	70 %	76 %	68 %	73 %
	A tiempo parcial	15 %	4%	6%	13 %	4%
	Con horas anualizadas	0%	3%	1%	2%	0%
	Con horas flexibles	11 %	13 %	10 %	8%	16 %
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	0%	0%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	1%	0%	0%
	Otros	1%	3%	2%	2%	2%

		NL	PL	ES	UK
Agricultura	Sin acordar horas	7%	3%	14%	10%
	A tiempo completo	70%	90%	64%	68%
	A tiempo parcial	14%	3%	4%	4%
	Con horas anualizadas	2%	0%	3%	2%
	Con horas flexibles	5%	0%	8%	10%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	6%
	Con períodos atención continuada	1%	0%	3%	0%
	Otros	2%	3%	4%	0%
I. Manufacturera	Sin acordar horas	4%	7%	13%	4%
	A tiempo completo	81%	88%	69%	79%
	A tiempo parcial	10%	1%	3%	2%
	Con horas anualizadas	0%	0%	4%	2%
	Con horas flexibles	2%	4%	10%	6%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	6%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	1%	0%
	Otros	1%	0%	1%	1%

		NL	PL	ES	UK
Suministros	Sin acordar horas	3%	4%	8%	6%
	A tiempo completo	82%	94%	68%	70%
	A tiempo parcial	12%	1%	3%	4%
	Con horas anualizadas	0%	0%	5%	4%
	Con horas flexibles	2%	1%	7%	8%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	5%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	6%	1%
	Otros	1%	0%	2%	1%
Construcción	Sin acordar horas	5%	10%	16%	4%
	A tiempo completo	85%	84%	68%	79%
	A tiempo parcial	7%	3%	5%	3%
	Con horas anualizadas	0%	0%	2%	0%
	Con horas flexibles	2%	3%	8%	5%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	7%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	1%	0%
	Otros	0%	1%	2%	1%
C. Mayori/Minorist	Sin acordar horas	4%	9%	14%	6%
	A tiempo completo	70%	81%	65%	73%
	A tiempo parcial	19%	4%	11%	13%
	Con horas anualizadas	1%	0%	3%	0%
	Con horas flexibles	4%	4%	5%	4%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	3%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	0%	0%
	Otros	1%	0%	2%	1%
Hotel, rest., catering	Sin acordar horas	6%	9%	17%	11%
	A tiempo completo	58%	79%	61%	64%
	A tiempo parcial	20%	7%	9%	8%
	Con horas anualizadas	2%	0%	4%	1%
	Con horas flexibles	10%	3%	6%	7%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	7%
	Con períodos atención continuada	2%	1%	1%	0%
	Otros	2%	0%	3%	1%
Transport, comunica.	Sin acordar horas	8%	7%	12%	5%
	A tiempo completo	74%	87%	65%	72%
	A tiempo parcial	11%	2%	4%	3%
	Con horas anualizadas	1%	0%	6%	3%
	Con horas flexibles	5%	3%	7%	6%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	8%
	Con períodos atención continuada	1%	0%	4%	1%
	Otros	1%	1%	3%	1%
Finanzas	Sin acordar horas	2%	9%	8%	5%
	A tiempo completo	74%	83%	79%	76%
	A tiempo parcial	19%	4%	3%	6%
	Con horas anualizadas	1%	0%	2%	1%
	Con horas flexibles	3%	4%	6%	7%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	5%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	0%	0%
	Otros	0%	0%	1%	0%
	A tiempo completo	74%	84%	68%	78%

		NL	PL	ES	UK
Otros serv. comercial	Sin acordar horas	2%	7%	12%	4%
	A tiempo parcial	20%	5%	5%	4%
	Con horas anualizadas	0%	0%	2%	0%
	Con horas flexibles	3%	4%	9%	8%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	5%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	1%	0%
	Otros	1%	0%	2%	0%
Sector Público	Sin acordar horas	2%	8%	5%	3%
	A tiempo completo	74%	87%	71%	58%
	A tiempo parcial	19%	3%	2%	7%
	Con horas anualizadas	1%	0%	3%	1%
	Con horas flexibles	3%	1%	11%	29%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	1%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	5%	0%
	Otros	0%	0%	2%	1%
Educación	Sin acordar horas	3%	8%	6%	6%
	A tiempo completo	57%	79%	69%	66%
	A tiempo parcial	32%	8%	11%	14%
	Con horas anualizadas	5%	2%	2%	4%
	Con horas flexibles	2%	2%	10%	7%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	1%
	Con períodos atención continuada	0%	0%	0%	0%
	Otros	1%	0%	2%	1%
Sanidad	Sin acordar horas	2%	6%	7%	3%
	A tiempo completo	41%	86%	63%	69%
	A tiempo parcial	47%	5%	9%	16%
	Con horas anualizadas	2%	0%	8%	1%
	Con horas flexibles	6%	2%	5%	8%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	2%
	Con períodos atención continuada	1%	1%	5%	1%
	Otros	1%	0%	3%	1%
Otros serv. comunit.	Sin acordar horas	3%	6%	11%	3%
	A tiempo completo	57%	79%	65%	74%
	A tiempo parcial	31%	9%	9%	8%
	Con horas anualizadas	1%	1%	3%	1%
	Con horas flexibles	5%	4%	10%	8%
	Con cláusula de <i>Opt-out</i>	0%	0%	0%	4%
	Con períodos atención continuada	1%	0%	1%	0%
	Otros	2%	0%	2%	1%

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

Tabla 4 *Media de horas de tiempo de trabajo contractuales, desglose según el acuerdo de la retribución de las horas extras, el sector y el país.*

		BE	DK	FI	DE	HU
Agricultura	Retribuidas + pagos extraordinarios	.	.	38,5	40,4	40,0
	Retribuidas como horas normales	36,5	.	36,2	37,7	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	38,2	.	38,4	38,4	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	33,5	37,0	37,1	38,5	.
	No retribuidas	38,1	.	37,9	39,6	40,0
I. manu facturera	Retribuidas + pagos extraordinarios	37,3	36,1	39,2	38,3	40,0
	Retribuidas como horas normales	36,8	30,8	38,5	38,8	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	36,8	37,0	38,5	37,8	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	37,3	35,3	38,8	37,8	40,5
	No retribuidas	37,7	37,0	38,9	40,0	40,0
Suministro s	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,9	37,0	38,9	39,1	40,0
	Retribuidas como horas normales	38,8	.	.	40,0	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	38,4	.	37,7	38,3	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	38,9	.	40,0	38,6	40,0
	No retribuidas	38,7	.	40,0	40,5	40,0
Construcci ón	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,0	37,5	39,6	40,5	40,0
	Retribuidas como horas normales	39,3	40,0	39,0	40,7	40,3
	Retribuidas con descanso compensatorio	36,7	38,7	38,1	38,8	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	38,3	38,0	38,9	39,3	42,5
	No retribuidas	38,6	37,0	38,9	40,4	40,0
C. Mayori/ Minorist	Retribuidas + pagos extraordinarios	36,6	38,0	36,1	38,4	39,8
	Retribuidas como horas normales	33,4	37,5	29,9	36,3	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	35,2	37,0	37,2	37,4	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	34,7	33,8	37,3	36,6	41,0
	No retribuidas	37,5	37,8	36,8	40,2	40,0
Hotel, rest., catering	Retribuidas + pagos extraordinarios	39,0	37,0	36,9	38,6	40,0
	Retribuidas como horas normales	30,9	.	33,3	38,9	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	37,1	25,5	37,4	39,1	40,0

		BE	DK	FI	DE	HU
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	32,0	36,0	36,3	39,4	40,0
	No retribuidas	36,2	37,0	35,6	41,6	40,2
Transport, comunica.	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,2	38,5	38,8	39,6	40,1
	Retribuidas como horas normales	39,3	.	38,8	42,2	40,2
	Retribuidas con descanso compensatorio	36,2	45,2	38,1	38,0	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	36,9	38,6	38,1	39,0	40,0
	No retribuidas	37,3	39,5	39,8	41,6	40,1
Finanzas	Retribuidas + pagos extraordinarios	35,7	.	37,8	38,6	40,0
	Retribuidas como horas normales	34,6	.	36,5	38,5	41,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	34,3	.	37,8	38,3	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	34,5	.	37,6	38,2	.
	No retribuidas	36,1	.	37,6	39,9	40,3
Otros serv. comercial	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,0	37,0	38,2	39,6	40,0
	Retribuidas como horas normales	34,2	37,0	36,1	38,7	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	36,3	32,1	37,8	38,1	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	36,2	36,5	37,9	38,3	40,1
	No retribuidas	37,4	45,9	37,8	40,0	40,0
Sector Público	Retribuidas + pagos extraordinarios	36,8	.	37,6	38,3	40,0
	Retribuidas como horas normales	33,9	10,0	34,8	40,7	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	35,6	38,5	36,8	38,1	39,9
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	36,5	37,0	37,0	38,8	.
	No retribuidas	36,8	.	36,3	38,2	40,0
Educación	Retribuidas + pagos extraordinarios	35,3	35,2	33,3	33,9	40,0
	Retribuidas como horas normales	30,0	.	28,9	35,6	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	33,8	.	36,1	36,3	40,0
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	29,5	.	36,2	34,4	.
	No retribuidas	28,9	.	33,9	37,1	40,0
Sanidad	Retribuidas + pagos extraordinarios	35,1	35,4	38,1	38,8	40,0
	Retribuidas como horas normales	30,9	.	36,7	34,1	40,0
	Retribuidas con descanso compensatorio	33,5	35,2	37,5	36,2	39,8
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	33,0	38,0	37,8	37,6	43,7
	No retribuidas	35,2	.	38,0	38,7	40,0
Otros serv.	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,5	45,0	37,1	39,7	40,0

		BE	DK	FI	DE	HU
comunit.						
	Retribuidas como horas normales	31,5	37,8	32,1	36,0	40,3
	Retribuidas con descanso compensatorio	34,1	.	36,8	36,6	39,7
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	36,3	40,0	37,4	36,2	40,0
	No retribuidas	36,1	41,0	36,5	39,3	40,0

		NL	PL	ES	UK
Agricultura	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,1	40,0	41,3	40,2
	Retribuidas como horas normales	37,1	.	38,7	39,4
	Retribuidas con descanso compensatorio	36,4	41,0	39,3	39,2
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	36,9	.	40,0	.
	No retribuidas	39,7	40,9	38,9	40,1
I. manu facturera	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,4	40,7	40,0	39,1
	Retribuidas como horas normales	36,9	40,8	41,3	37,7
	Retribuidas con descanso compensatorio	36,7	39,3	38,9	37,9
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	37,2	39,8	39,1	37,8
	No retribuidas	38,7	40,2	39,9	38,8
Suministros	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,2	40,2	39,9	38,0
	Retribuidas como horas normales	36,8	40,0	39,1	35,1
	Retribuidas con descanso compensatorio	37,4	40,6	38,5	35,9
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	37,4	41,0	39,2	37,5
	No retribuidas	38,7	41,0	39,4	38,6
Construcción	Retribuidas + pagos extraordinarios	39,6	39,8	40,9	40,3
	Retribuidas como horas normales	39,1	42,9	39,1	38,5
	Retribuidas con descanso compensatorio	37,3	40,3	40,1	38,2
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	38,0	41,4	39,9	39,7
	No retribuidas	39,7	41,5	40,4	39,8

		NL	PL	ES	UK
C. Mayori/ Minorist	Retribuidas + pagos extraordinarios	36,2	39,6	37,9	37,8
	Retribuidas como horas normales	32,2	35,4	37,0	29,7
	Retribuidas con descanso compensatorio	35,3	39,9	38,4	38,7
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	35,1	39,5	34,8	38,1
	No retribuidas	38,9	40,7	39,8	39,5
Hotel, rest., catering	Retribuidas + pagos extraordinarios	36,4	42,3	38,0	38,8
	Retribuidas como horas normales	31,3	42,8	34,4	34,9
	Retribuidas con descanso compensatorio	36,6	41,7	39,4	40,9
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	34,2	45,3	39,9	44,0
	No retribuidas	38,3	41,3	37,5	40,8
Transport, comunica.	Retribuidas + pagos extraordinarios	40,2	40,7	37,7	40,7
	Retribuidas como horas normales	37,7	45,0	37,4	39,2
	Retribuidas con descanso compensatorio	37,5	40,9	38,5	38,6
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	37,7	39,9	37,7	39,8
	No retribuidas	40,1	41,0	40,4	40,1
Finanzas	Retribuidas + pagos extraordinarios	36,8	39,8	38,5	36,0
	Retribuidas como horas normales	34,9	37,1	38,8	32,8
	Retribuidas con descanso compensatorio	35,2	39,1	39,6	35,5
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	34,8	39,7	38,9	35,3
	No retribuidas	38,3	39,7	38,8	37,4
Otros serv. comercial	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,6	39,3	39,0	37,8
	Retribuidas como horas normales	34,6	37,8	36,1	37,1
	Retribuidas con descanso compensatorio	36,5	39,6	39,0	37,4
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	36,6	39,2	39,1	36,8
	No retribuidas	38,6	39,3	39,6	38,5
Sector Público	Retribuidas + pagos extraordinarios	37,6	36,2	36,6	37,5
	Retribuidas como horas normales	35,7	40,0	37,1	31,9
	Retribuidas con descanso compensatorio	35,1	38,9	36,7	36,3
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	36,1	39,4	38,2	36,6
	No retribuidas	36,6	39,3	38,3	37,6
Educación	Retribuidas + pagos extraordinarios	37,9	26,7	31,5	35,5

		NL	PL	ES	UK
	Retribuidas como horas normales	31,0	26,7	24,5	29,5
	Retribuidas con descanso compensatorio	34,0	38,0	35,8	34,9
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	34,5	34,0	38,3	33,7
	No retribuidas	35,1	36,8	34,9	36,0
Sanidad	Retribuidas + pagos extraordinarios	32,7	43,9	35,0	36,6
	Retribuidas como horas normales	28,3	40,8	34,0	32,7
	Retribuidas con descanso compensatorio	31,7	38,5	36,8	35,6
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	30,1	39,9	38,0	35,1
	No retribuidas	35,0	38,4	38,1	37,1
Otros serv. comunit.	Retribuidas + pagos extraordinarios	38,3	32,1	37,1	37,7
	Retribuidas como horas normales	29,4	31,3	37,4	33,3
	Retribuidas con descanso compensatorio	34,5	36,7	36,3	36,9
	En parte retribuidas, en parte compensadas con descansos	33,3	40,7	36,1	35,2
	No retribuidas	37,2	39,3	37,8	38,0

Fuente: Datos del Indicador Salarial, Sep.2004-Mar.2007. Selección: empleados.

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

Tel.: +32 (0)2 224 04 70
Fax: +32 (0)2 224 05 02
etui@etui.org
www.etui.org

ISBN: 978-2-87452-153-9



AMSTERDAMS INSTITUUT
VOOR ARBEIDSTUDIES
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

•• WageIndicator.org