



Condiciones de trabajo en la Unión Europea

Tiempo de trabajo e intensidad del trabajo

Resumen ejecutivo

Introducción

La cuarta edición de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo efectuada en 2005 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) aborda cuestiones que ocupan un lugar prioritario en la agenda política del empleo de la Unión Europea. Su objetivo general es brindar una panorámica de la situación en que se encuentran las condiciones de trabajo en toda Europa, así como una indicación del alcance y el tipo de cambios que afectan a los trabajadores y a la calidad del trabajo. Tras la encuesta de 2005, Eurofound ahondó en el análisis de los resultados por lo que se refiere a aspectos básicos de las condiciones de trabajo en la UE.

Uno de los temas abordados fue el tiempo y la intensidad del trabajo y sus implicaciones en la sociedad y el mercado laboral en su conjunto. El estudio examinó la naturaleza de la intensidad del trabajo y la forma de cuantificarla. Las conclusiones revelaron la existencia de un estrecho vínculo entre la intensidad laboral y unas deficientes condiciones de trabajo, tanto físicas como psicológicas.

Contexto de las políticas

El tiempo de trabajo ha sido un tema recurrente de las políticas de empleo de la UE durante muchos años y sigue siendo una cuestión polémica a la luz de las revisiones propuestas de la Directiva 2003/88/CE sobre determinados aspectos de la organización del tiempo de trabajo, conocida como la Directiva sobre el tiempo de trabajo. En diciembre de 2008, el Parlamento Europeo rechazó aprobar la posición común sobre esta directiva que habían alcanzado los Estados miembros en junio de 2008 tras varios años de estancamiento en las negociaciones.

Se sostiene a menudo que la globalización y los objetivos de la estrategia de Lisboa en materia de competitividad y crecimiento económico han contribuido a un incremento de la intensidad laboral. Naturalmente, la intensificación laboral se ha convertido también en un tema de debate. En los años noventa, la Encuesta europea sobre las condiciones de

trabajo proporcionó pruebas convincentes de un incremento de la intensidad laboral en la UE sin que apenas se hayan advertido signos de un descenso en los niveles de intensidad, o incluso de ralentización en los albores del nuevo milenio. Los altos niveles de intensidad laboral pueden socavar la sostenibilidad del trabajo y contravenir las aspiraciones de las políticas de la UE en pos de un trabajo de alta calidad y un elevado índice de empleo. Reducir la intensidad laboral en grupos especiales podría contribuir a alcanzar el objetivo de la Directriz nº 18 sobre el empleo de la UE: «el apoyo al envejecimiento activo, por ejemplo mediante condiciones de trabajo adecuadas, la mejora del estado de salud (en el trabajo) y unas medidas apropiadas que incentiven el trabajo y disuadan de la jubilación anticipada».

Investigaciones anteriores han hecho hincapié en las vías que permiten mitigar las repercusiones de una elevada intensidad, como por ejemplo el incremento de la autonomía y el apoyo social en el trabajo.

Resultados principales

Intensidad del trabajo

La definición de “intensidad laboral” tiende a variar en función de los estudios o de las partes interesadas. Ahora bien, algunas conclusiones son coherentes y no dependen de las variantes específicas elegidas para medir la intensidad. Estas conclusiones sugieren que la elevada intensidad laboral supone un coste enorme para la salud y la seguridad en el trabajo, observándose una clara relación entre la intensidad del trabajo y las precarias condiciones físicas y psicológicas.

Sin embargo, las personas que son capaces de hacer frente a una intensidad elevada de trabajo tienen más probabilidades de mejorar sus expectativas profesionales. Determinados trabajadores pueden incluso percibir la intensidad laboral como un desafío interesante o gratificante. Por otra parte, un ritmo de trabajo intenso no resulta sostenible a largo plazo y los niveles de cualificación pueden resentirse debido a la incapacidad para seguir formándose.

No parece que la intensificación afecte a una creciente proporción de personas acostumbradas por lo general a unas duras condiciones de trabajo; el caso parece afectar, más bien, a determinados tipos complejos e inestables de organizaciones que requieren de un trabajo intenso al menos durante parte del tiempo. Las organizaciones que requieren jornadas laborales muy intensas (y que consecuentemente pueden resultar peligrosas para algunos de sus trabajadores, si no para todos) pueden considerarse como no óptimas. El impacto de la intensidad laboral percibida depende de otras características del trabajo, como la autonomía o el apoyo social en el trabajo, aunque no sea posible contrapesar plenamente una intensidad laboral muy elevada.

No existen indicadores o pruebas de una tendencia a una disminución de la intensidad laboral en Europa. La intensidad guarda relación con nuevas formas de organización que emplean nuevos métodos de gestión y nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Tiempo de trabajo

El informe demuestra que el tiempo de trabajo depende en gran medida del sexo, el país y la profesión. En todos los Estados miembros de la UE, las mujeres trabajan menos horas que los hombres; no obstante, la brecha presenta una gran variación, con disparidades especialmente significativas en aquellos países en los que prevalece el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Las diferencias son también considerables en lo que se refiere al porcentaje de largas jornadas de trabajo entre los países y entre las profesiones.

Las diferencias de autonomía en las horas de trabajo varían en función de la profesión. Trabajar durante mucho tiempo o a horas distintas de las habituales tiene repercusiones negativas sobre el equilibrio entre vida y trabajo que sólo son mitigadas cuando se disfruta de autonomía. Las largas horas de trabajo y el trabajo a tiempo parcial influyen negativamente en las condiciones de trabajo.

El informe ofrece un análisis independiente de los trabajadores por cuenta propia, que representan el 16 % de la mano de obra de la UE-25. Estos trabajadores son más proclives a trabajar más horas y a hacer más horas extraordinarias, pero requieren menos tiempo para desplazarse en comparación con los trabajadores por cuenta ajena. En general, los trabajadores por cuenta propia con empleados experimentan mayor intensidad laboral que los empleados mientras que la intensidad laboral es menor en el caso de los trabajadores por cuenta propia sin empleados.

El estudio realiza un índice de organización de trabajo oneroso y al combinarlo con un índice de organización de trabajo innovador, determina cinco grupos de Estados miembros.

Indicadores políticos

- Con el fin de limitar las consecuencias negativas de la intensidad laboral, las empresas con una planificación deficiente o con mal funcionamiento

deberán actualizarse e introducir mejoras. Se necesitarán incentivos para animar a las empresas a adoptar buenas prácticas en este sentido.

- Es necesario desarrollar instrumentos apropiados para la evaluación y el seguimiento de la intensidad laboral, la calidad del trabajo y la productividad de las organizaciones a pequeña escala.
- Las largas jornadas de trabajo están vinculadas a unas condiciones laborales precarias. Los resultados ponen de manifiesto que tal es particularmente el caso cuando las jornadas de trabajo superan las 48 horas a la semana. Trabajar de 45 a 48 horas a la semana guarda relación asimismo con unas condiciones laborales problemáticas. En este sentido, existen grandes diferencias entre los Estados miembros por lo que respecta a las largas jornadas de trabajo y al desequilibrio entre hombres y mujeres, señal de que el contexto legal, institucional y cultural cuenta y de que es posible reducir la proporción de personas laboralmente sobrecargadas. Dar un paso así mejoraría las condiciones laborales y ofrecería una mayor igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- Fomentar el trabajo a tiempo parcial no es una vía adecuada para mejorar las condiciones de trabajo. Los horarios laborales muy cortos no guardan relación con unas condiciones laborales especialmente satisfactorias. En general, los trabajadores a tiempo parcial experimentan deficientes condiciones psicológicas en el trabajo, una limitada integración socioeconómica y una falta de oportunidades de desarrollo profesional.
- La probabilidad de accidentes laborales o de salud disminuye ligeramente cuando el ritmo de trabajo depende de la demanda externa. En las organizaciones modernas, el trabajo de la mayoría de los empleados depende de dicha demanda. En sucesivas encuestas, será útil incluir ciertas cuestiones adicionales en relación con esta cuestión.
- El potencial de la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo para brindar una aportación positiva al desarrollo de indicadores útiles, en el contexto del «método abierto de coordinación» de la UE y las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo, va considerablemente más allá de la cuestión de desarrollar indicadores de trabajo oneroso. La calidad del trabajo y el empleo es un aspecto esencial de la política de empleo de la UE y un ejercicio útil de cara al futuro consistiría en explorar las posibilidades de desarrollar un índice de calidad más general que podría utilizarse con el fin de articular la política.

Información adicional

El informe Condiciones de trabajo en la Unión Europea: tiempo de trabajo e intensidad del trabajo puede consultarse en línea en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0927.htm>.

Los datos, informes y análisis posteriores de las Encuestas europeas sobre las condiciones de trabajo están disponibles en el sitio web del Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>.

Sophia MacGoris, funcionaria de enlace de información
smg@eurofound.europa.eu