

# PRECARIEDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

El presente resumen está basado en el análisis de los resultados de la Segunda encuesta europea sobre las condiciones de trabajo llevada a cabo en 1996 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (véase la página 7).

La subpoblación incluida en el análisis (los asalariados, excluidos los aprendices) fue de 12.099 personas.

- El trabajo asalariado representa el 82% del empleo total en la Unión Europea. El trabajo asalariado precario (contratos de trabajo de duración determinada y contratos temporales con empresas de trabajo temporal) supone el 15% del trabajo asalariado en la UE.
- De los empleos por cuenta ajena ocupados desde hace menos de un año, el 49% son precarios. El trabajo precario tiende a convertirse en vía de entrada obligada al mercado laboral, lo que explica que se de fundamentalmente entre los jóvenes, sobre todo si han puesto fin a sus estudios pronto.
- Las **comparaciones entre países** resultan difíciles debido a la falta de homogeneidad de las definiciones y debido también:
  - a la proporción del trabajo por cuenta propia (que puede ser considerado por ciertas categorías de trabajadores por cuenta propia como una forma de trabajo precario);
  - a la proporción del trabajo a tiempo parcial (que puede ser factor de precariedad cuando no es una opción voluntariamente elegida por el trabajador).
- Los empleos no permanentes se encuentran distribuidos en distintas proporciones en el mercado de trabajo europeo. El trabajo precario está **más extendido**:
  - entre los grupos ocupacionales menos calificados (agricultores, trabajadores no calificados, etc.),
  - en los sectores económicos que se caracterizan por el trabajo estacional (sector primario, hostelería, etc.),
  - entre las empresas pequeñas.
- Las **condiciones de trabajo de los trabajadores en situación precaria** son **más penosas** que las de los trabajadores permanentes:
  - el 57% de los trabajadores con contrato temporal con una empresa de trabajo temporal ha de adoptar posturas dolorosas o que causan fatiga (frente al 42% de los permanentes);
  - el 38% está expuesto a ruidos intensos (29%);
  - el 66% realiza gestos repetitivos (55%);
  - el 46% realiza tareas breves y repetitivas (36%).
- Los asalariados con contrato de trabajo de duración indefinida presentan las tasas de **absentismo laboral** más elevadas.
- Por lo que respecta a la **organización del trabajo** y al contenido de las tareas, los trabajadores en situación precaria:
  - realizan un trabajo más monótono y repetitivo;
  - tienen menos oportunidades de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo y reciben menos formación;
  - si bien están menos sometidos a un ritmo elevado de trabajo que los trabajadores permanentes, gozan en cambio de mucha menos autonomía en la organización de su trabajo y su tiempo;
  - participan menos en los procesos de consulta y de toma de decisiones.
- Las condiciones de trabajo de los trabajadores en situación precaria se reflejan en los **problemas de salud** que declaran padecer:
  - más problemas musculoesqueléticos (asociados fundamentalmente a una mayor exposición a riesgos físicos y al trabajo repetitivo) y un mayor cansancio;
  - en cambio, menos estrés y menos problemas de salud mental (debido a su menor exposición a un ritmo elevado de trabajo).
- Si bien estas peores condiciones obedecen fundamentalmente a las propias características de los trabajos en cuestión, es indudable que la precariedad agrava la situación de trabajo (es decir, en puestos de trabajo idénticos, la precariedad supone condiciones de trabajo peores).



El trabajo asalariado precario (contratos de trabajo no permanentes: CDD\* y CETT\*) representa el 12,5% del trabajo en la UE (el 15% del trabajo por cuenta ajena). Esta forma atípica de trabajo asalariado está muy asociada a la coyuntura económica: el 49% de los asalariados de la UE con una antigüedad inferior a un año en su puesto de trabajo se halla en situación precaria<sup>1</sup> (el 43% del total de los trabajadores) (figuras 1 y 2).

El recurso a los CDD o los CETT - sobre todo en la primera etapa de la contratación- se da en todos los países de la UE. Dos países se destacan por tener unas tasas de contratos precarios especialmente elevadas: España (el 40% de los asalariados trabaja bajo contrato no

permanente) y Francia (22%). Por el contrario, Luxemburgo y Austria presentan tasas muy bajas de precariedad en el empleo (9%).

El trabajo a tiempo parcial, cuando no es una opción voluntariamente elegida, puede constituir también un factor de precariedad en el empleo. El Reino Unido es el país que presenta las tasas más elevadas de trabajadores a tiempo parcial, en especial cuando el contrato de trabajo es precario (CDD o CETT).

Las diferencias culturales, legislativas y estructurales que existen entre los Estados miembros de la UE hacen difíciles las comparaciones por país.

### Distribución de los asalariados, por tipo de contrato de trabajo

Porcentajes totales

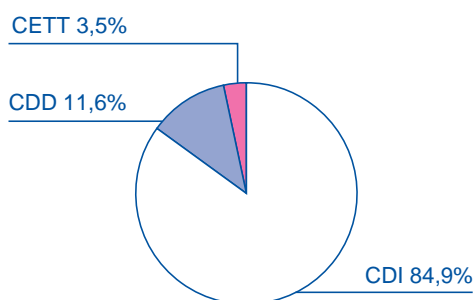


Figura 1

Menos de 1 año en el puesto

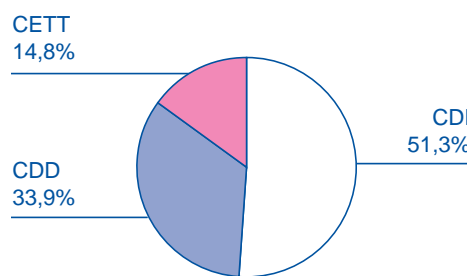


Figura 2

### ■ Características individuales

#### \* Edad

Existe una clara correlación entre la edad y la precariedad en el empleo en el caso de los menores de 25 años. Ello se debe a la fuerte vinculación existente entre el empleo precario y la entrada en el mercado laboral. En el otro extremo de la escala de edad, se observa que entre las personas de 54 años o más contratadas recientemente (con antigüedad de 1 año o menos) son también más frecuentes las modalidades de empleo precarias. En general, los puestos de trabajo estables existentes actualmente en Europa los ocupan sobre todo personas nacidas durante el auge de la natalidad de la postguerra y hasta principios de los años sesenta (figura 3).

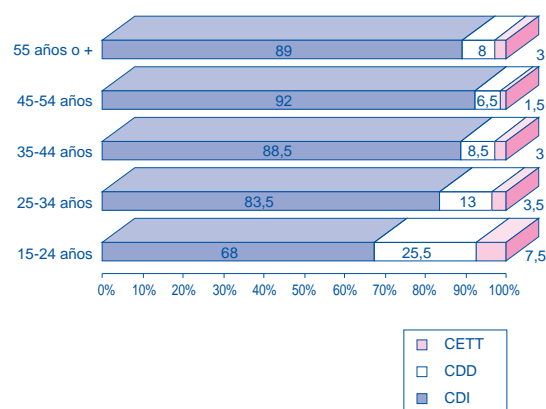


Figura 3

#### \* Sexo

Las mujeres constituyen el 44% de la población asalariada (el 42% del total de los trabajadores de la UE). En conjunto, la precariedad en el empleo afecta más a las mujeres: éstas representan el 48% de la población asalariada con CDD o CETT.

Sin embargo, la diferencia fundamental en lo que respecta a la situación laboral de las mujeres viene dada por el trabajo a tiempo parcial (TP): El 74,5% del total de los asalariados que trabajan menos de 36 horas a la semana son mujeres.

### Mujeres asalariadas: duración de la jornada de trabajo y situación laboral (%)

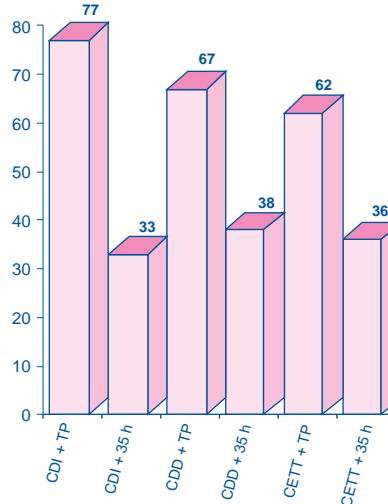


Figura 4

\* CDD: contratos de duración determinada. CETT: contratos de duración determinada con empresa de trabajo temporal. CDI: contratos de duración indefinida.

<sup>1</sup> Se entiende que los puestos ocupados desde hace menos de un año sobre la base de un contrato precario (CDD o CETT) han estado ocupados sobre esta base desde la fecha de contratación.

Esta sobrerrepresentación femenina es especialmente marcada en los empleos estables (CDI) (figura 4).

*\* Edad al término de los estudios*

Dentro del grupo de los asalariados contratados recientemente, las personas con un bajo nivel de estudios (que dejaron de estudiar antes de los 16 años) se

encuentran en situación de empleo precaria más a menudo que las personas que estudiaron durante más tiempo.

Sin embargo, la mayor duración de los estudios no ofrece necesariamente protección contra el empleo precario. En promedio, el 16% de los asalariados que dejó de estudiar después de los 19 años tiene un trabajo precario.

**■ Distribución estructural**

*\* Grupo ocupacional*

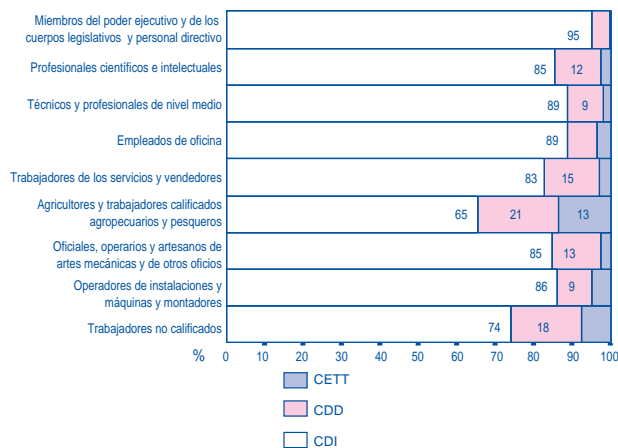
Los grupos ocupacionales más expuestos a la precariedad en el empleo se caracterizan por un bajo nivel de calificación. Se trata de los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros y de los trabajadores no calificados (del total de los asalariados de cada uno de esos dos grupos, el 35% y el 26%, respectivamente, tienen un empleo precario) (figura 5).

*\* Sector económico*

Los empleos no permanentes se concentran especialmente en el sector primario, en el de la hostelería y en el de la construcción (la tasa de empleo precario asciende, respectivamente, al 35,6%, el 26,7% y el 16% del total del trabajo asalariado en estos sectores). Los tres sectores se caracterizan por un elevado nivel de trabajo estacional.

*\* Tamaño de la empresa*

El recurso a los contratos de trabajo precarios es más frecuente en las empresas pequeñas que en las de mayor



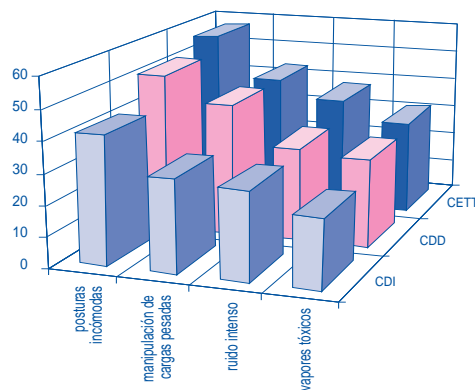
**Figura 5**

tamaño (21% de contratos no permanentes en las empresas que tienen de 1 a 9 trabajadores frente a 11% en las empresas de 500 trabajadores o más).

**■ Exposición a riesgos físicos**

El 43% de los trabajadores de la UE ha de adoptar posturas dolorosas o que causan fatiga durante al menos una cuarta parte del tiempo, y casi el 30% está expuesto, también al menos durante una cuarta parte del tiempo, a “ruidos tan fuertes que han de levantar la voz para hablar con la gente”.

Los trabajadores en situación de precariedad, y en especial los trabajadores con CETT, están claramente más expuestos que los otros a factores de riesgo físico, ya sea en la realización de sus tareas (posturas incómodas, manipulación de cargas pesadas, etc.) o en su ambiente de trabajo (ruido, ambiente tóxico, etc.) (figura 6).



**Figura 6**

**■ Absentismo**

El 25,5% de los trabajadores de la UE no fue a trabajar por problemas de salud relacionados con el trabajo al menos una vez durante el año anterior a la encuesta. En conjunto, se observa una vinculación entre la penosidad del trabajo y el absentismo: éste es más frecuente entre las personas cuyas condiciones de trabajo son malas. Esta correlación se constata en todas las categorías de contrato.

Sin embargo, si se comparan los tres grupos de asalariados, se observa que el absentismo es más

frecuente y se da durante períodos más prolongados en el grupo que se halla menos expuesto a riesgos físicos: el de trabajadores con CDI. Existe, por tanto, una correlación inversa entre la precariedad en el empleo y el absentismo. Parece como si el vínculo entre la estabilidad en el empleo y el absentismo fuera más fuerte que el existente entre la penosidad del trabajo y el absentismo: un trabajador con CETT que haya de trabajar siempre en una postura incómoda falta menos al trabajo, en promedio, que un trabajador con CDI que no haya de adoptar casi nunca ese tipo de postura (cuadro 1).

**Cuadro 1**

<i>Promedio de días de ausencia</i>			
<i>adopción de posturas de trabajo incómodas:</i>	<b>CDI</b>	<b>CDD</b>	<b>CETT</b>
<i>permanentemente</i>	9	6	2,4
<i>nunca</i>	2,7	2	0,7

## Trabajo repetitivo

Tener un trabajo repetitivo y pesado no resulta raro en Europa. Más del 56% de los asalariados de la UE han de realizar movimientos repetitivos de las manos o los brazos durante al menos una cuarta parte del tiempo. El trabajo repetitivo es más frecuente entre los trabajadores en situación de empleo precaria. En efecto, más del 65% de los trabajadores con CETT y el 64% de los trabajadores con CDD han de realizar movimientos repetitivos de las manos o los brazos durante al menos una cuarta parte del tiempo, frente a “únicamente” el 55% de los trabajadores con CDI (figura 7).

El interés del trabajador por el trabajo que realiza guarda relación con el grado de penosidad física que experimenta. Se observa así que los asalariados que consideran su trabajo monótono y poco enriquecedor son sobre todo los trabajadores con CETT y, en menor medida, los trabajadores con CDD.

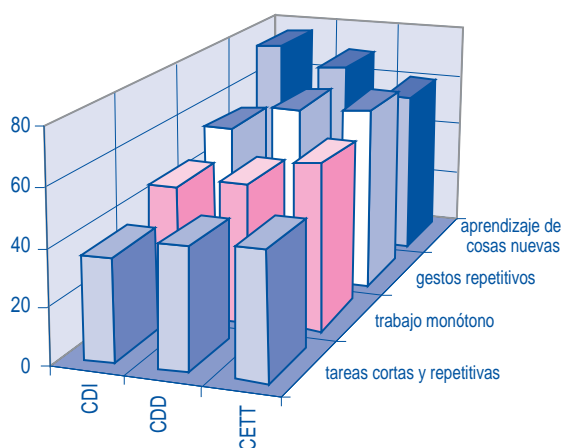


Figura 7

## Calificación excesiva/insuficiente

Sentirse excesivamente o insuficientemente calificado para el trabajo que se desempeña es sinónimo de insatisfacción en el empleo. Los trabajadores con CETT son, con diferencia, los que en mayor medida consideran que existe una inadecuación entre sus tareas y sus calificaciones: casi uno de cada tres piensa que su trabajo no se corresponde con sus aptitudes (figura 8).

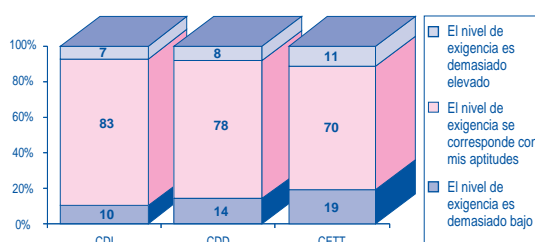


Figura 8

## Ritmo de trabajo

Las presiones asociadas al ritmo de trabajo son muy fuertes: del total de los asalariados de la UE, el 55% dice tener que trabajar a “gran velocidad” y el 58% ha de cumplir “plazos estrictos y breves” (al menos durante una cuarta parte del tiempo). Esta característica del trabajo se ha intensificado desde la Primera encuesta europea sobre el medio ambiente de trabajo (realizada en 1991).

Todos los asalariados en general, cualquiera que sea el tipo de contrato de trabajo que tengan, experimentan considerables presiones asociadas al ritmo de trabajo. No obstante, son sobre todo los trabajadores permanentes (con CDI) los que han de observar plazos estrictos y breves, mientras que el trabajo a gran velocidad lo realizan fundamentalmente los trabajadores con CDD (figura 9).

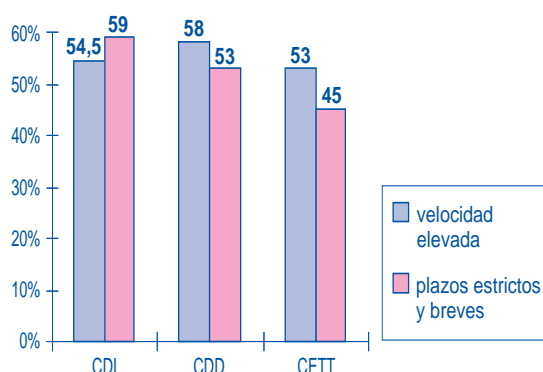


Figura 9

Cuadro 2

	CDI	CDD	CETT	total de los asalariados
clientes, pasajeros, etc.	67	61	50,5	66
compañeros de trabajo	40	43,5	47,5	41
control jerárquico directo	37,5	51,5	55,5	40
normas de producción	37	36	38	37
velocidad automática de máquinas o desplazamiento de productos	22,5	23,5	31,5	23

Proporcionalmente, los trabajadores con CDI, seguidos por los trabajadores con CDD, son los que más entran en contacto con personas no empleadas en el lugar de trabajo. Existe, por tanto, una correlación entre plazos estrictos y breves y demanda comercial. En cambio, los trabajadores en situación de empleo precaria

experimentan en mayor grado presiones asociadas al ritmo de trabajo procedentes directamente de la organización del proceso de producción. Entre ellos, son los trabajadores con CETT los que más las sufren (cuadro 2).

### ■ Autonomía

El nivel de autonomía de los asalariados europeos es, en general, bastante bajo. De los asalariados que ocupan su puesto de trabajo desde hace al menos un año<sup>2</sup>, el 42% no puede tomarse un descanso cuando lo desea, el 39% no puede modificar libremente el orden de sus tareas y casi una tercera parte no puede alterar sus métodos ni su ritmo

de trabajo. Los trabajadores en situación de precariedad en el empleo gozan de menos libertad para ajustar su ritmo de trabajo, adaptar sus métodos de trabajo o modificar el orden de sus tareas. Las diferencias entre los trabajadores con distintos tipos de contrato son escasas, no obstante, en lo que respecta al horario fijo de entrada y salida del trabajo (cuadro 3).

**Cuadro 3**

Al menos 1 año en el puesto (%):	CDI	CDD	CETT	Total de los asalariados
Horario fijo	71,5	73	71	72
Sin libertad para decidir cuándo tomar vacaciones	46,5	55	57	47,5
No puede tomarse un descanso cuando lo desea	41,5	46	42	42
No puede elegir ni modificar el ritmo o la velocidad de su trabajo	30,5	37	41	31,5
No puede elegir ni modificar el orden de sus tareas	38	44,5	49	39
No puede elegir ni modificar sus métodos de trabajo	30,5	41	37,5	31,5

### ■ Jornada de trabajo

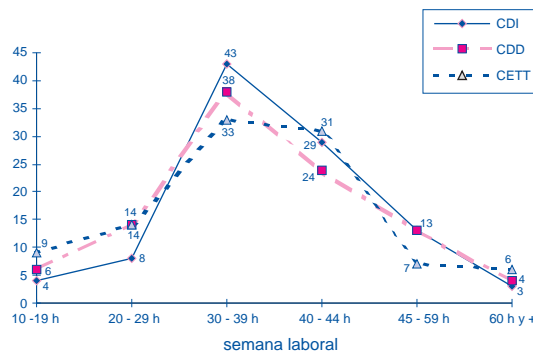
La duración media de la semana laboral del conjunto de los asalariados de la UE es de 38 horas. Los trabajadores en situación de empleo precaria tienen en mayor proporción tanto jornadas laborales muy prolongadas como jornadas laborales muy cortas. Esta tendencia a las jornadas de trabajo atípicas es especialmente clara en el caso de los trabajadores con CETT.

El Reino Unido presenta la proporción más elevada de asalariados en situación de empleo precaria que trabajan a tiempo parcial (el 57% trabaja menos de 36 horas semanales; de ellos, el 23% trabaja entre 20 y 30 horas semanales, y el 20% trabaja menos de 20 horas semanales). En los países del sur de Europa, por el contrario, la proporción de trabajadores en situación precaria cuya jornada supera las 44 horas semanales es muy elevada (32% en Italia, 31% en España y 27% en Grecia y Portugal, frente a la media del 17%) (figura 10).

#### \* Tiempo completo / tiempo parcial

Proporcionalmente, los asalariados en situación precaria son los que más a menudo trabajan a tiempo parcial: el 36% de los trabajadores con CETT y el 32% de los trabajadores con CDD trabajan menos de 36 horas a la semana, frente al 22% de los trabajadores con CDI.

Dentro de una misma modalidad de contrato de trabajo, los trabajadores a tiempo parcial se encuentran



**Figura 10**

proporcionalmente menos expuestos a condiciones de trabajo penosas (o sienten que les afectan menos) que los que trabajan más de 35 horas a la semana. Ello no obstante, la correlación general observada se mantiene, y los asalariados en los que la precariedad va unida al trabajo a tiempo parcial tienen siempre condiciones de trabajo más penosas que los trabajadores con CDI, trabajen éstos a tiempo parcial o a tiempo completo.

#### \* Horarios atípicos, trabajo por turnos, etc.

Uno de cada cinco trabajadores asalariados trabaja al menos una noche al mes, uno de cada cuatro trabaja al menos un domingo al mes y casi uno de cada dos trabaja

<sup>2</sup> Se ha adoptado este requisito temporal para eludir el sesgo de la etapa inicial en un empleo, que es en general poco propicia a la iniciativa individual. Con respecto a los trabajadores recientemente contratados, se observa una notable diferencia entre el nivel de autonomía de los que tienen un empleo permanente y el de los que trabajan en situación precaria (sobre todo con CETT), favorable a los primeros.

al menos un sábado al mes. En general, la estabilidad en el empleo no parece ofrecer una protección especial frente a los horarios de trabajo atípicos, ya que las diferencias porcentuales observadas son pequeñas. Sin embargo, cuando se considera el número de noches, de domingos o de sábados en que se trabaja, sí que se observa una diferencia clara que favorece a los trabajadores con CDI.

El trabajo por turnos y los horarios irregulares son frecuentes sobre todo en el caso de los trabajadores con CETT: más del 40% trabaja en esas condiciones (21% y 20%, respectivamente). Los trabajadores con CDD tienen horarios irregulares en mayor proporción que los trabajadores con CDI, pero el trabajo por turnos se da por igual en ambos grupos (15%) (*cuadro 4*).

**Cuadro 4**

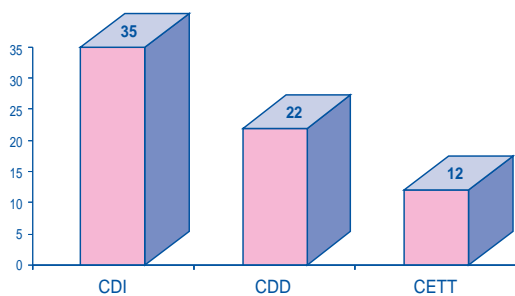
%	CDI	CDD	CETT	total de los asalariados
trabajo por la noche (al menos 1 al mes)	19	21	22	19,5
trabajo en domingo (al menos 1 al mes)	25	26,5	26	25,5
trabajo en sábado (al menos 1 al mes)	48	49,5	50	48,5
trabajo por turnos u horarios irregulares	30	32	41	31

### ■ Integración en el lugar de trabajo

#### \* Formación ofrecida por la empresa/el empleador

Más del 32% de los asalariados de la UE realizó alguna actividad de formación ofrecida por su empresa durante el año anterior a la encuesta. Las actividades de formación organizadas por las empresas están dirigidas fundamentalmente a los trabajadores con CDI. Así, los trabajadores con una vinculación contractual más remota con la empresa en la que prestan sus servicios (los temporales contratados por una empresa de trabajo temporal) son los que participaron en menor proporción en actividades de formación ofrecidas por la empresa durante los 12 meses anteriores a la encuesta (*figura 11*).

Porcentaje de trabajadores que participó en una actividad de formación (de al menos un día de duración) ofrecida por su empresa/empleador en el transcurso de los 12 meses anteriores a la encuesta



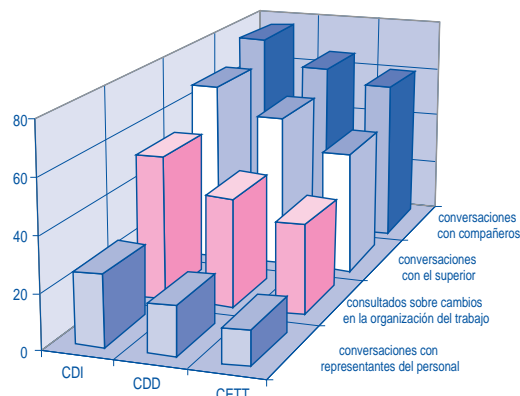
**Figura 11**

#### \* Participación

Los trabajadores discuten los problemas relacionados con su trabajo fundamentalmente con sus compañeros (75%). Las dos terceras partes lo hacen con su superior, y sólo una cuarta parte con los representantes del personal (esta reducida proporción se debe sin duda al hecho de que no todas las empresas cuentan con representantes elegidos del personal).

La precariedad en el empleo se corresponde con un menor nivel de discusión en el lugar de trabajo, sobre todo en el caso de los trabajadores con CETT. La misma relación se

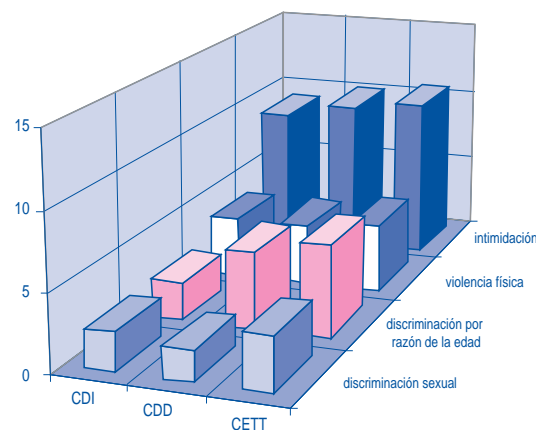
observa en lo que respecta a la consulta sobre cambios en la organización del trabajo (*figura 12*).



**Figura 12**

#### \* Discriminación

La violencia psicológica, que se manifiesta como actos de intimidación, es el tipo de violencia más común en el lugar de trabajo. Los trabajadores con un menor nivel de integración en la empresa son los más vulnerables a la discriminación de todo tipo (*figura 13*).



**Figura 13**



## ■ Salud

Casi el 60% de los asalariados con al menos un año de antigüedad en su puesto y que trabaja a tiempo completo<sup>3</sup> piensa que su trabajo afecta a su salud. Los problemas de salud más frecuentes son los dolores de espalda (los sufre el 31% de los asalariados) y el estrés (lo sufre el 29% de los asalariados).

El hecho de que los trabajadores en situación precaria estén más expuestos a condiciones de trabajo físicamente penosas tiene consecuencias para su salud. Estos trabajadores, especialmente los trabajadores con CETT, sufren más problemas físicos (problemas musculoesqueléticos, dolores de espalda, etc.), si bien están expuestos a un menor riesgo de estrés y de problemas de salud mental (*figura 14*).

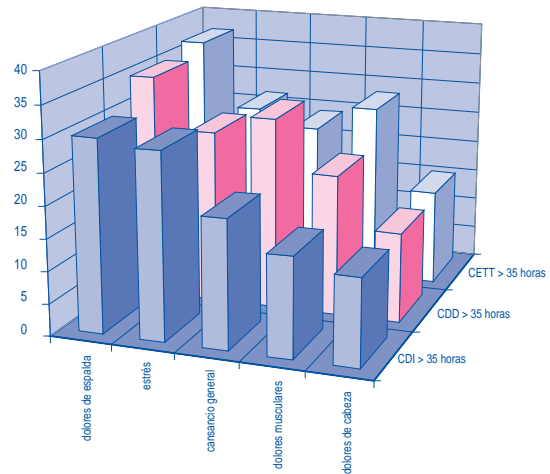


Figura 14

## ■ Una diferencia cualitativa que va más allá de las características estructurales específicas

La diferencia cualitativa que se observa en conjunto entre los asalariados en situación precaria y los asalariados en situación estable se encuentra también, en proporciones específicas, en cada grupo ocupacional concreto.

A través de una regresión (que ha permitido controlar todas las características estructurales de los empleos) se ha constatado que existe un *claro vínculo* entre las características de las condiciones de trabajo y el hecho de tener un trabajo asalariado permanente o no. Las

características relacionadas con la salud de los trabajadores y el interés de las tareas son las que resultan más determinantes en el modelo, por delante del grupo ocupacional, el país, el sector, el sexo, etc.

Por lo tanto, si bien la mayor exposición de los asalariados en situación precaria a condiciones de trabajo penosas, e incluso peligrosas, está fundamentalmente asociada al hecho de que los empleos precarios se concentran en grupos estructurales del mercado de trabajo específicos, también se debe al hecho de que los asalariados con empleo no estable se encuentran, a igualdad de circunstancias, en una situación más precaria.

### Categorías utilizadas

La distinción según el tipo de contrato de trabajo se ha realizado de conformidad con la pregunta P7 de la encuesta:

“¿Es Vd. principalmente....?”

- |                                                                           |             |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1) autónomo, free lance                                                   |             |
| 2) empleado, con un contrato indefinido                                   |             |
| 3) empleado, con un contrato de duración determinada                      |             |
| 4) empleado, con un contrato temporal con una empresa de trabajo temporal |             |
| 5) aprendiz, o está en un programa de formación                           | } Excluidos |
| 6) Otros                                                                  | } del       |
| 7) No sabe                                                                | } análisis  |

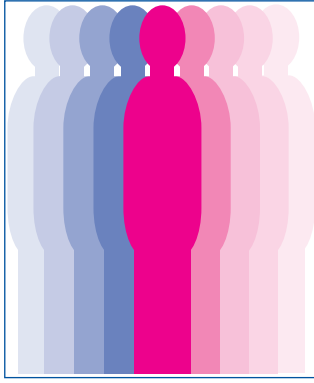
La distinción entre tiempo completo y tiempo parcial se ha realizado utilizando como criterio delimitador la jornada de 35 horas semanales. Este límite se ha decidido de forma arbitraria, dado que no existe una única definición de tiempo parcial para toda la UE. Con este enfoque se sobrevalora el trabajo a tiempo parcial; sin embargo, permite tener en cuenta al grupo de personas que trabaja menos de lo “normal” (jornada semanal media de los asalariados de la UE: 38 horas).

## LA SEGUNDA ENCUESTA EUROPEA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Fundación ha llevado a cabo dos encuestas sobre las condiciones de trabajo en Europa (1991, 1996). La segunda encuesta sobre las condiciones de trabajo se realizó en enero de 1996 entre 15.800 trabajadores de toda la UE. Se entrevistó simultáneamente a 1.000 trabajadores, a los que se preguntó sobre sus condiciones de trabajo, en cada Estado miembro (15 Estados miembros en 1996). La muestra es representativa de la población ocupada (asalariados y autónomos). Se trata de una encuesta por cuestionario basada en entrevistas personales realizadas fuera del lugar de trabajo. El cuestionario cubre todos los aspectos de las condiciones de trabajo: entorno físico y diseño de los puestos de trabajo, jornada laboral, organización del trabajo y relaciones sociales en el lugar de trabajo.

El presente resumen ha sido realizado para la Fundación por Véronique Letourneux.

<sup>3</sup> Mínimo establecido en virtud de la fuerte vinculación existente entre salud y jornada de trabajo (jornada semanal y antigüedad en el puesto).



# PUBLICACIONES

## OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EL TEMA

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

**1. Precarious Employment and Working Conditions in the European Union.**

Nº de cat. SF-12-98-821-EN-C  
30 ecus

**2. Las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos en la Unión Europea (Resumen)**

Nº de cat. SX-08-97-896-ES-C

**3. The Second European Survey on Working Conditions (1996)**

(disponible únicamente en disquete)  
Nº de cat. SX-05-97-414-EN-Y  
16 ecus

- El disquete con los datos originales en formato SPSS puede obtenerse, con sujeción a ciertos requisitos, solicitándolo por escrito a la Fundación.

**4. Las condiciones de trabajo en la Unión Europea (Resumen)**

Nº de cat. SX-05-97-414-ES-C

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

Nº de cat. SY-75-92-114-EN-C  
22,50 ecus

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

Nº de cat. SY-75-92-477-ES-C

**7. Gender and Working Conditions in the European Union**

Nº de cat. SX-12-98-207-EN-C  
30 ecus

**8. Género y condiciones de trabajo en la Unión Europea (Resumen)**

Nº de cat. SX-12-98-215-ES-C

**9. Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union**

Nº de cat. SX-09-97-389-EN-C  
20 ecus

**10. Presiones de tiempo y autonomía en el trabajo en la Unión Europea (Resumen)**

Nº de cat. SX-08-97-888-ES-C

## NUEVAS PUBLICACIONES

**1. Working Hours and Working Conditions**

(Jornada laboral y condiciones de trabajo)

**2. Employee Participation and Health and Safety in Europe**

(Participación de los trabajadores y salud y seguridad en Europa)

## INFORMACIÓN ADICIONAL

Para obtener más información sobre este proyecto, sírvanse ponerse en contacto con

Dimitrios Politis,

**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo,**

Wyattville Road,  
Loughlinstown,  
Co.Dublin, Irlanda

**Teléfono:** (+353) 1 204 31 00

**Fax:** (+353) 1 282 64 56

**Correo electrónico:**

dimitrios.politis@eurofound.ie

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

## Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo,

Wyattville Road, Loughlinstown, Co.Dublin, Irlanda

**Teléfono:** (+353) 1 204 31 00

**Fax:** (+353) 1 282 64 56/282 42 09

**Correo electrónico:** postmaster@eurofound.ie

EF/97/42/ES



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES  
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

