

## GRECIA

### INFORME ANUAL DEL CUERPO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO (SEPE)

El Informe, recientemente publicado, fue recibido con gran interés, ya que es una de las pocas fuentes de información estadística sobre la situación en el mercado laboral de Grecia durante la crisis financiera. El informe destaca el aumento en el número de conflictos laborales desde 2008 (en particular, relacionados con problemas retributivos) y muestra que cada vez con mayor frecuencia los contratos a tiempo completo se están convirtiendo en contratos a tiempo parcial o de trabajo compartido.

Algunas de las principales conclusiones del informe se indican a continuación.

#### Aumento de los conflictos de trabajo

Los datos del Informe 2010 señalan que los conflictos laborales se mantuvieron estables en 2010 en comparación con 2009 (20.555 en 2010 y 20.550 en 2009), pero aumentaron considerablemente entre 2010 y 2008 (15.898 en 2008).

Más de la mitad de las quejas de los trabajadores sobre infracciones del Estatuto de los trabajadores griegos se referían a retrasos o falta de pago de retribución, mientras que el 20% de las infracciones estaban en relación con los despidos (resoluciones de contrato). El resto de las infracciones se refieren a la falta de pago de las primas y los abusos de las horas de trabajo. La mayoría de las infracciones se registraron en el servicio de hostelería, hoteles, comercio al por menor, y empresas de limpieza.

**Tabla 1: Infracciones de Ley señaladas por en 2010**

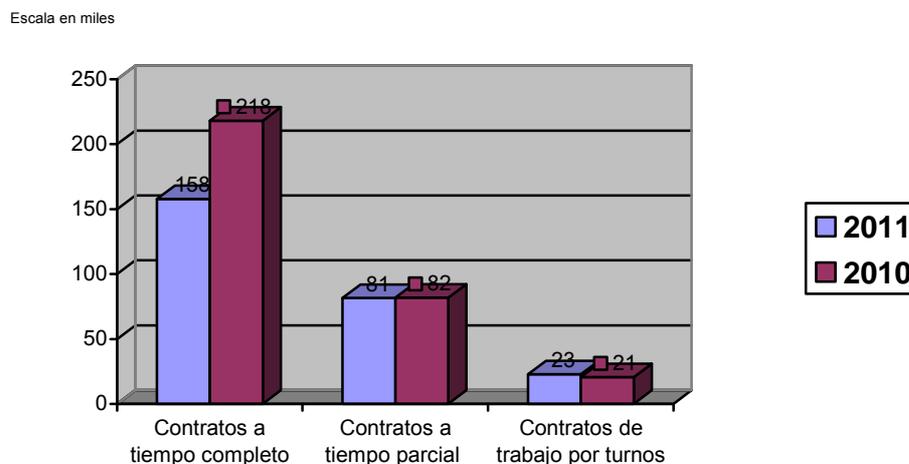
Categoría	Proporción
<b>Atrasos en el pago o falta de pago del sueldo</b>	50.5%
<b>Rescisión del contrato</b>	19.6%
<b>Falta de pago de las vacaciones</b>	14.8%
<b>Motivos varios</b>	7.2%
<b>Falta de pago de bonos por Navidad y Semana Santa</b>	5.6%
<b>Número de horas excesivas</b>	2.0%
<b>Motivos relativos a Igualdad de Oportunidades</b>	0.4%

Fuente: Informe anual SEPE 2010

#### Aumento de formas flexibles de contratación

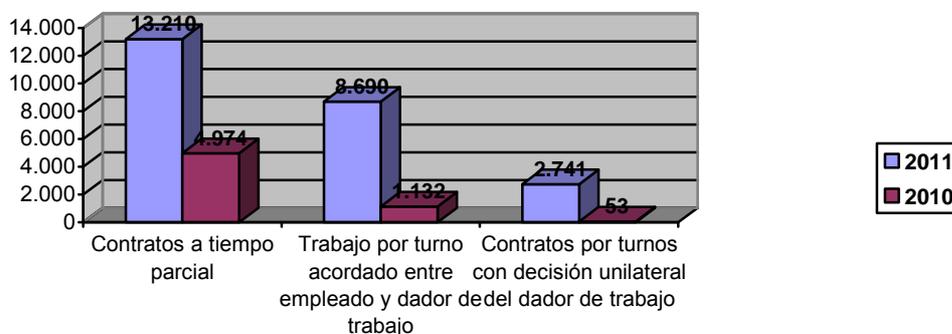
En los cinco primeros meses de 2011, las empresas que concluyeron nuevos contratos de trabajo fueron el 5,6% menos que en el mismo período de 2010. Además, hubo una reducción del 27,7% en los contratos de trabajo a tiempo completo y el porcentaje de contratos a tiempo parcial cayó un 0,3%. Por el contrario, los contratos de trabajo compartido aumentaron en un 11,0% (Figura 1).

**Figura 1: Contratos a tiempo completo, tiempo parcial y los contratos de trabajo compartido presentados ante la Inspección de Trabajo en los primeros cinco meses de 2010 y 2011.**



Además, hubo un aumento sustancial del número de contratos de trabajo a jornada completa transformados en contratos a tiempo parcial y contratos por turnos en los primeros cinco meses de 2011 en comparación con el período correspondiente de 2010. Hubo un aumento del 166% en el número de contratos a tiempo completo transformados en trabajos a tiempo parcial, y un aumento del 668% de los transformados en contratos por turnos de acuerdo con los trabajadores, y un aumento del 5.072% de los transformados en contratos por turnos por decisión unilateral del trabajador. (Figura 2)

**Figura 2: Transformación de contratos a tiempo completo en contratos de trabajo flexible en los primeros cinco meses de 2010 y 2011**



Una tendencia clara se puede ver en la transformación de los contratos de trabajo a tiempo completo en contratos a tiempo parcial o contratos de trabajo por turnos. En 2010, 26.253 contratos a tiempo completo se convirtieron en distintos tipos de contratos de trabajo flexible - un 54,6% más que en 2009. Ya durante los primeros cinco meses de 2011, 24.641 contratos de pleno empleo se han convertido en contratos a tiempo parcial o por turnos (Tabla 2).

**Tabla 2: Transformación de contratos a tiempo completo en contratos de trabajo flexible**

Transformación de contratos a tiempo completo en	2009	2010	2011 (ene-mayo)
Contratos a tiempo parcial	12.219	18.713 (+53.1%)	13.210
Trabajo por turnos acordado entre empleado y empresario	4.146	6.527 (+57.4%)	8.690
Trabajo por turnos con decisión unilateral	612	1.013 (+65.5%)	2.741
Número total de transformaciones	16.977	26.253 (+54.6%)	24.641

Fuente: Informe anual SEPE 2010

Los contratos a tiempo completo representan el 79% de todos los nuevos contratos en 2009, en 2010 representaban el 66,9% de todos los nuevos contratos y durante los primeros cinco meses de 2011 representaron sólo el 60,2%. Sin embargo, la relación de contratos de trabajo a tiempo parcial con el número total de nuevos contratos aumentó de 16,7% en 2009 al 26,1% en 2010 y al 31,1% en los primeros cinco meses de 2011. Los contratos de trabajo por turnos representaron el 4,3% del número total de nuevos contratos en 2009, el 6,9% de los nuevos contratos en 2010 y 8,7% de los nuevos contratos durante los primeros cinco meses de 2011 (Tabla 3).

**Tabla 3: Porcentaje de tipos de contrato respecto al número total de contratos**

	2009	2010	2011 (enero-mayo)
Contratos a tiempo completo	79,0%	66,9%	60,2%
Contratos a tiempo parcial	16,7%	26,1%	31,1%
Trabajo por turnos	4,3%	6,9%	8,7%

Fuente: Informe anual SEPE 2010

## **PRIORIDADES DE LOS TRABAJADORES EN TIEMPOS DE CRISIS<sup>31</sup>**

La Agencia Adecco-Grecia ha realizado una encuesta pormuestreo, sobre prioridades y expectativas de los trabajadores griegos, entrevistando a 500 personas (310 hombres y 190 mujeres), la mayoría de ellas con título de educación superior: el 34% de postgrado, el 30% graduados universitarios y el 15% titulados de institutos técnicos y universidades. El 62% de los encuestados había participado activamente en el mercado laboral durante más de siete años.

En tiempo de crisis han cambiado las expectativas de los trabajadores: según la encuesta, la seguridad y estabilidad es la característica más buscada por el 32% de los encuestados. Sólo el 4% considera más importante la retribución.

<sup>31</sup> Una encuesta de Adecco-Grecia

### Factores que crean una sensación de seguridad en el trabajo

La mayoría de los encuestados (65%) declaró que es una empresa sana y rentable lo que les proporciona la mayor sensación de seguridad. En segundo lugar (14%), el acceso a la comunicación con el departamento de gestión de la información, mientras que el 12% considera que la información sobre los planes futuros de la empresa y los objetivos son los factores más importantes en la creación de una sensación de seguridad.

Como consecuencia de ello, de acuerdo con el informe de la encuesta, "la interacción con la gestión a diferentes niveles" (el diálogo, la información) contribuye a la sensación de seguridad de los empleados.

### Flexibilidad en el salario

La inmensa mayoría (93,2%) de los encuestados afirmó estar dispuesto a aceptar flexibilidad en el salario durante la crisis, siempre que otros factores, como el tipo de trabajo, las relaciones laborales y las posibilidades de promoción sean satisfactorios.

Los hombres están más dispuestos a aceptar el ajuste de sus salarios, con un 96% que responde afirmativamente a la pregunta correspondiente. Las mujeres, en porcentaje un poco inferior (88,3%) dieron una respuesta positiva a esta pregunta. El tramo de edad 31-35 años (hombres y mujeres) fue el más "flexible" del grupo sobre este tema, con un 97,3% de respuestas positivas, seguido por el 91,5% de los mayores de 40 años.

### Factores que conducen a la profesionalidad

A la pregunta sobre qué les ayudó a alcanzar mayor grado de profesionalidad, la mayoría (39%) ha dado su preferencia a la oportunidad que le dio su compañía de asistir a seminarios para adquirir conocimientos y especialización; sigue la perspectiva de promoción, con el 24%; mientras que la posibilidad de participar en programas organizados para la promoción profesional fue elegido por un 22%. Por último, el 15% de los encuestados eligió una adecuada formación en la empresa sobre nuevas iniciativas y procedimientos de la empresa.

### Factores que conducen a estar satisfechos con el empleo

El 58% de los encuestados dijo que el factor más importante en el logro de la satisfacción con su trabajo consistía en que el trabajo desarrollado se corresponda con las propias calificaciones e intereses. Esto les permite convertir el desempeño de sus tareas en un interés personal, causando una actitud positiva y de auto-realización. En segundo lugar, con un 22%, fue la libertad de tomar la iniciativa y tomar decisiones.