

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
GAJETAKO SAILA
*Zerbitzuen eta Araubide Juridikoaren
Zuzendaritza*

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES
*Dirección de Servicios y Régimen
Jurídico*

ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO ECT-2009

Informe general

Informe desarrollado por el Órgano Estadístico Específico del Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales a partir de un borrador inicial de la empresa Araldi

24 de agosto de 2010

1. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCION

El presente informe analiza los resultados de la **Encuesta de Condiciones de Trabajo 2009** (ECT 2009), operación incluida en el Plan Vasco de Estadística y de la que es responsable el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco. Es la quinta vez que el Departamento aborda esta operación en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), completando de esta forma las operaciones llevadas a cabo en 1992, 1996, 2000 y 2004.

El objetivo principal de la operación estadística es analizar las condiciones de trabajo actuales de la población asalariada y cooperativista residente en la CAE, así como observar la evolución de las mismas a largo plazo, todo ello desde un planteamiento de continuidad en el enfoque metodológico y analítico.

Al igual que en ediciones anteriores, la ECT 2009 adopta un enfoque amplio del concepto de condiciones de trabajo, considerando que éstas vienen definidas por un conjunto diverso y variado de dimensiones ligadas al desempeño de la ocupación laboral. En este sentido, en la ECT se contemplan diversos aspectos de las condiciones de trabajo que dan lugar a una serie de capítulos del Informe. Los aspectos de referencia son, en lo fundamental, los siguientes:

- *Relación del trabajador con la empresa*, incluyendo cuestiones como el tipo de contrato, la categoría profesional, los sistemas de remuneración o la cuantía de dicha remuneración. En este capítulo se abordan también otros temas, tales como los relacionados con la formación o los niveles de sindicación.
- *Organización del trabajo*, tomando en consideración cuestiones referidas a la estructura organizativa y desarrollo de las tareas o el ritmo de trabajo y la productividad. Se considera igualmente la existencia de posibles situaciones de discriminación.
- *Tiempo de trabajo*, analizando las características de la jornada de trabajo, los horarios y su relación con la conciliación de la vida laboral, social y familiar. Se contempla igualmente en este punto el trabajo a tiempo parcial y el calendario de trabajo anual.
- *Utilización de equipos, ambiente de trabajo y riesgos*, prestando atención al uso de diversos tipos de equipos productivos, a las condiciones ambientales y psicofísicas en que se desarrolla el trabajo y a las actividades de seguridad y salud laboral.

A partir de una selección de indicadores relativos a las variables incluidas en los capítulos mencionados, el informe incorpora así mismo un estudio de aproximación a la calidad del trabajo de la población asalariada vasca, analizando en este contexto el grado de satisfacción expresado en relación a las condiciones de trabajo.

Un capítulo específico estudia las líneas generales de la evolución de la población asalariada en la CAE para proceder, a continuación, a analizar la evolución de las variables básicas definitorias de las condiciones laborales, a la luz de las tipologías establecidas al efecto en la ECT 92.

En anexo se recogen algunos aspectos generales relativos a la metodología empleada en el trabajo de campo y explotación de los datos.

2. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA

2. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA

2.1. INCIDENCIA DEL PLURIEMPLEO

El primer dato a destacar es que la práctica totalidad de los asalariados vascos, un 95%, tienen una dedicación exclusiva a su actual actividad laboral. Las personas pluriempleadas suponen sin embargo un 5% del total, una cifra en claro ascenso respecto al 2,2% observado en 2004. A diferencia de lo observado en dicho año, por otra parte, en 2009 predomina el pluriempleo de carácter estructural, con un 3,4% del empleo complementario definido como empleo permanente (por 1,2% de situaciones de pluriempleo ligadas a empleos ocasionales o de temporada y 0,5% a otras situaciones).

Considerando los datos por sexo y edad, el impacto del pluriempleo se sitúa entre el 4 y el 5% en los distintos grupos de mujeres, situándose ligeramente por debajo entre los hombres mayores de 45 años (3,8%). La proporción resulta más elevada, en cambio, entre los hombres menores de esa edad, alcanzándose un 5,7% en los de menos de 30 años y un 6,9% en los de 30 a 44 años.

Cuadro 2.1.a. Existencia de otro empleo remunerado según sexo y edad

(% horizontales)

Sexo y edad	No	Sí, permanente	Sí, ocasional	Sí, de temporada	Sí, otras situaciones	Total
Hombre 16-29	94,3	3,1	1,6	0,4	0,7	100
Hombre 30-44	93,1	4,8	1,0	0,1	1,0	100
Hombre 45-64	96,2	3,1	0,2	0,2	0,2	100
Mujer 16-29	95,5	1,5	1,0	1,5	0,6	100
Mujer 30-44	95,2	3,5	0,7	0,6	0,0	100
Mujer 45-64	96,0	2,8	0,1	0,6	0,5	100
TOTAL	95,0	3,4	0,7	0,5	0,5	100

Fuente: ECT 2009.

Puede observarse una evidente asociación entre las posiciones de mayor precariedad en las formas de relación contractual con la empresa y el recurso al pluriempleo. Así, frente a un 4,4% de población asalariada con contrato fijo que recurre a esta modalidad de acceso al empleo, la proporción aumenta al 6,5% entre población asalariada con contrato temporal y al 8,8% en la población asalariada sin contrato. La proporción de trabajadores que tienen un empleo complementario de carácter permanente resulta en cambio superior entre la población asalariada fija (3,5% de los casos frente a cifras cercanas al 2,5% entre la población asalariada temporal o sin contrato).

Cuadro 2.2.b. Existencia de otro empleo remunerado según tipo de contrato

(% horizontales)

Tipo de contrato	No	Sí, permanente	Sí, ocasional	Sí, de temporada	Sí, otras situaciones	Total
Fijo	95,6	3,5	0,3	0,2	0,4	100
Temporal	93,5	2,6	2,2	1,1	0,6	100
Sin contrato	91,2	2,5	1,9	3,2	1,2	100
Otra situación	88,6	4,6	2,8	1,4	2,7	100
TOTAL	95,0	3,4	0,7	0,5	0,5	100

Fuente: ECT 2009.

2.2. TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

2.2.1. Tipo de contrato

a) *Contratación indefinida versus temporal*

Teniendo en cuenta la relación contractual con la empresa en el puesto de trabajo ocupado con carácter principal, otro dato a resaltar es que en 2009 desciende el impacto de algunas de las formas de contratación más precarias. De esta forma, la proporción de población asalariada con contrato temporal se reduce del 24 al 15,9%, cayendo igualmente del 3,7 al 3,1% la proporción de población asalariada sin contrato. Además de al incremento del 1 al 1,9% en la proporción de asalariados en otra situación, las caídas señaladas se vinculan a un incremento del 71,3 al 79% en la proporción de población asalariada con contrato indefinido.

La caída del impacto de la contratación temporal es particularmente llamativa en los casos más asociados a un mayor nivel de precariedad en el empleo, los contratos temporales de duración inferior a 6 meses y los de obra. Frente a las cifras del 16-17% del conjunto de la población asalariada observadas en 2000 y 2004, la proporción se reduce al 9,6% en 2009.

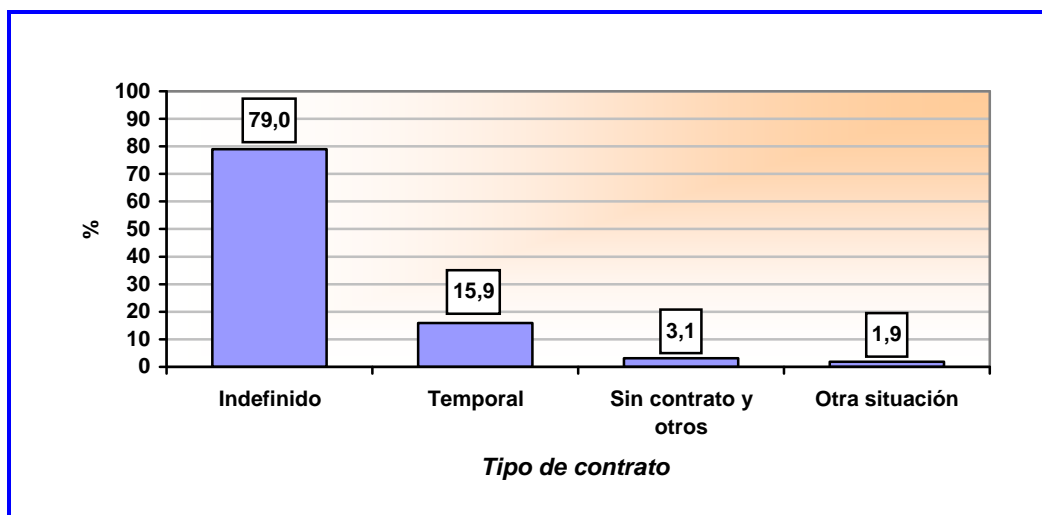
Los contratos temporales son en su mayoría eventuales por circunstancias de la producción (34,9% de este tipo de contratos) o de obra (28,7%), con otro 13,2% relacionado con la modalidad eventual a tiempo parcial. El peso relativo de los contratos de prácticas y formación resulta, en cambio, notablemente más reducido (4,6% del total).

Respecto a 2004, llama la atención la pérdida de importancia de la contratación por obra, pasando de un 42,5% de la contratación temporal en aquel año a un 28,7% en 2009. La caída es más llamativa aún si se toma como referencia la población asalariada total, cayendo en este

caso su impacto en el empleo asalariado de un 10,2% del total en 2004 a un 4,6% en la actualidad. En cambio, el peso del trabajo temporal a tiempo parcial aumenta del 6,9 al 13,2% de la población asalariada con contrato temporal, siendo el único caso en el que se observa un incremento de su peso relativo en el conjunto de la población asalariada (de 1,7 a un 2,1% del total de asalariados entre 2004 y 2009).

Por otra parte, según los datos de la ECT 2009, la población asalariada con contrato temporal ha tenido por término medio 1,8 contratos a lo largo del último año, aunque con un 62,3% de ella accediendo a un único contrato de este tipo en el periodo anual de referencia. El 82,1% del total de asalariados temporales se caracteriza por haber firmado todos sus contratos del último año con la empresa en la que tienen su ocupación actual.

Gráfico 2.1. Distribución de la población asalariada según tipo de contrato (En %)



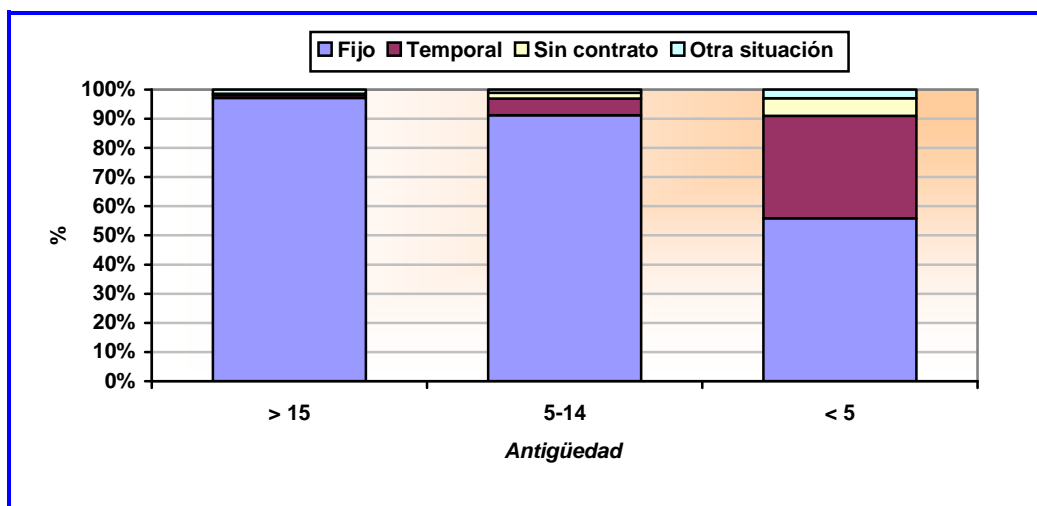
Fuente: ECT 2009.

El número de años de antigüedad de la población asalariada en la empresa constituye un aspecto clave a la hora de determinar el tipo de relación contractual, en particular la importancia relativa de la contratación indefinida. De esta manera, la proporción de asalariados con contratos indefinidos asciende al 97,2% entre los que tienen una antigüedad superior a los 15 años en la empresa y al 91,2% entre los que llevan entre 5 y 14 años en ella. Esta proporción desciende en cambio hasta el 55,9% entre la población trabajadora que cuenta con una antigüedad inferior a 5 años en la empresa. Este colectivo registra un 35,1% de asalariados con contrato temporal y un 6% sin contrato.

En conjunto, un 41,1% de la población con menos de 5 años de antigüedad en la empresa trabaja con un contrato eventual o sin contrato por 7,7% en caso de antigüedad entre 5 y 14

años y 1,4% de antigüedad superior a los 15 años (las cifras son del 6, 2 y 0,5%, respectivamente, en lo relativo a la proporción de población sin contrato).

Gráfico 2.2. Población asalariada: proporción de cada tipo de contrato según años de antigüedad en la empresa (En %)



Fuente: ECT 2009.

El análisis de la relación entre el tipo de contrato y el contenido del trabajo desempeñado pone de manifiesto la existencia de distintas situaciones, marcadas en general por el tipo de categoría profesional. De esta forma, destaca por una parte un nivel de estabilidad contractual superior a la media entre la población ocupada asalariada en tareas directivas (93,4% de contratos indefinidos) o en tareas de oficina, comerciales o de producción asociadas a categorías laborales altas o medias (91,8% en el caso de tareas de oficina, entre 85 y 86% en las actividades de producción y 81,7% en las actividades comerciales).

En sentido contrario, más de un 25% de la población asalariada se encuentra ocupada con carácter temporal o sin contrato en algunas categorías profesionales de nivel bajo, en concreto las ligadas a actividades comerciales (28,2%) y a actividades productivas relacionadas con el sector terciario (33,6%). En este último caso, destaca la elevada proporción de personas ocupadas sin contrato, un 16,2%, por encima del 3,9% registrado en las actividades comerciales consideradas.

Aunque algo menor, el impacto de la temporalidad o de las relaciones laborales no basadas en un contrato también es superior a la media en otras categorías profesionales de nivel bajo (23,9% en tareas de oficina y 21,7% en actividades ligadas a la producción industrial).

Pero la realidad observada desborda el ámbito de las categorías profesionales bajas, caracterizando igualmente a algunos colectivos de categoría laboral alta, con titulación superior. Así, la proporción de asalariados temporales o sin contrato es del 21,6% entre la población de estas características en la rama de la enseñanza, alcanzando un 24,9% en el ámbito de la sanidad.

Cuadro 2.3. Tipo de contrato según tipología del contenido del trabajo¹

(%horizontales)

CONTENIDO DEL TRABAJO	TIPO DE CONTRATO			
	Indefinido	Temporal	Sin contrato	Otra situación
T1 Dirección	93,4	5,8	0,0	0,7
T2 Enseñanza (titulación superior)	73,6	20,0	1,6	4,8
T3 Salud (titulación superior)	73,4	24,9	0,0	1,7
T4 Oficina (categoría alta y media)	91,8	4,9	0,0	3,3
T5 Comercial (categoría alta y media)	81,7	16,6	1,1	0,6
T6 Producción. Industrial (cat. alta y media)	86,4	12,0	0,0	1,6
T7 Producción Terciaria (cat. alta y media)	85,2	11,1	0,0	3,6
T8 Oficina (categoría baja)	72,5	23,1	0,8	3,6
T9 Comercial (categoría baja)	70,5	24,3	3,9	1,3
T10 Producción Industrial (categoría baja)	76,5	19,9	1,8	1,9
T11 Producción Terciaria (categoría baja)	66,1	17,4	16,2	0,3
T12 Otras tareas	81,0	14,1	2,8	2,1
TOTAL	79,0	15,9	3,1	1,9

Fuente: ECT 2009.

Se observa una relación positiva entre estabilidad en el empleo y edad, tanto en hombres como en mujeres. De esta forma, las tasas de precariedad contractual más elevadas corresponden a la población asalariada menor de 30 años: un 41,6% de los hombres jóvenes se encuentran ocupados en un trabajo eventual, sin contrato o en otra situación distinta de la contratación fija, proporción que llega al 49,6% entre las mujeres.

La proporción considerada supera todavía niveles del 20% entre las mujeres entre 30 y 44 años, con un 23,8%. Se reduce en cambio a cifras entre el 14 y el 16% entre los hombres de ese grupo de edad así como entre las mujeres mayores de 45 años (14,3 y 15,5%, respectivamente). Entre los hombres mayores de 45 años es donde se registra la menor proporción de personas sin contrato indefinido, apenas un 6,5%.

¹ Ver en Anexo la descripción de las tipologías analíticas utilizadas en el estudio.

Los datos señalados revelan que el colectivo femenino sufre unas peores condiciones en términos de estabilidad contractual, presentando en todos los grupos de edad una proporción más reducida de contratación indefinida que los hombres. En conjunto, frente a un 16,5% de hombres sin acceso a una contratación fija, la proporción llega al 26,5% entre las mujeres.

Una parte de la situación descrita se relaciona con el impacto diferencial de la actividad laboral sin contrato entre las mujeres. Así, frente a apenas un 1,2% de hombres trabajando sin contrato, la proporción es del 5,5% entre las mujeres. Con cifras entre el 3,5 y el 4,5% a partir de los 30 años, la proporción llega al 10,9% entre las mujeres menores de 30 años. Entre los hombres, únicamente en este grupo de edad se registran cifras superiores al 1%, con un 3,8%.

Aunque el impacto de la contratación temporal resulta más cercana entre hombres y mujeres, también se observan cifras siempre superiores entre la población femenina. La mayor diferencia corresponde a las personas entre 30 y 44 años, con un 17,9% de asalariadas temporales por un 11,1% entre los hombres (37 frente a 35,7% en los menores de 30 años; 8,4 frente a 5,4% en las personas mayores de 45 años).

Cuadro 2.4. Tipo de contrato según sexo y edad

(% horizontales)

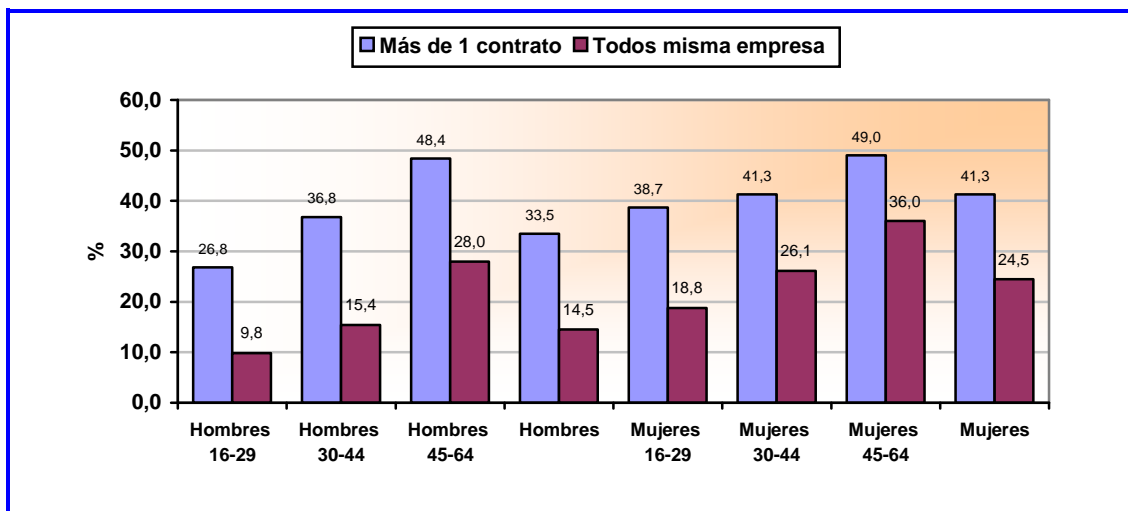
Sexo y edad	Contrato indefinido	Contrato temporal	Sin contrato	Otra situación	Total
Hombre 16-29	58,4	35,7	3,8	2,0	100
Hombre 30-44	85,7	11,1	0,9	2,3	100
Hombre 45-64	93,5	5,4	0,2	1,0	100
HOMBRES	83,5	13,6	1,2	1,7	100
Mujer 16-29	50,4	37,0	10,9	1,8	100
Mujer 30-44	76,2	17,9	3,7	2,1	100
Mujer 45-64	84,5	8,4	4,6	2,6	100
MUJERES	73,5	18,8	5,5	2,2	100

Fuente: ECT 2009.

La precariedad diferencial de las mujeres no sólo se percibe en una mayor proporción de la contratación temporal y de las situaciones sin contrato. Los resultados también ponen de manifiesto que la población femenina registra porcentajes más elevados de asalariados temporales con más de un contrato durante el último año (41,3 por 33,5% entre los hombres). También es más frecuente entre las mujeres asalariadas eventuales que estos contratos se realicen dentro de la misma empresa (24,5 por 14,5% entre los hombres).

A diferencia de lo observado en 2004, el impacto de las realidades consideradas (proporción de asalariados temporales con más de un contrato a lo largo del año y siempre contratados por la misma empresa en dicho periodo) aumenta claramente conforme se incrementa la edad, tanto entre hombres como entre mujeres.

Gráfico 2.3. Población asalariada temporal con varios contratos temporales en el último año, según sexo y edad



Fuente: ECT 2009.

b) Expectativas de la población asalariada con contrato temporal

Un aspecto de particular interés, incorporado a la ECT a partir de 2004, es el análisis de las expectativas futuras de los actuales contratos temporales (o de las situaciones de ausencia de contrato). A este respecto, los datos ponen de manifiesto que casi la mitad de los asalariados temporales o sin contrato, un 44,3%, esperan renovar el contrato temporal a la finalización del mismo o mantener el actual trabajo. Algo menos de una quinta parte (15,5%) esperan la conversión de su contrato a fijo, mientras que el 11,1% cree que la relación finalizará al término del contrato temporal actual. Un 29,1%, claramente superior al 19% de 2004, no sabe pronunciarse a este respecto, resultando el colectivo en situación de incertidumbre especialmente amplio entre quienes trabajan sin contrato (un 61,1% de estas personas no sabe cuál será el futuro de su actual relación laboral).

Los datos indican que una amplia mayoría de las personas en situación laboral de temporalidad manifiesta expectativas de mantenimiento en la empresa actual (65,3% por apenas un 31,3% de las personas sin contrato). Resulta no obstante claramente minoritaria la parte que prevé el acceso a una modalidad de contratación indefinida al finalizar el actual contrato temporal.

Cuadro 2.5. Expectativas de los contratados temporales por situación contractual

Expectativas	Temporal	Sin contrato	Total
Renovar el contrato temporal	48,9	20,9	44,3
Conversión a fijo	16,5	10,4	15,5
Finalizar la relación con la empresa	11,8	7,5	11,1
Ns/nc	22,8	61,1	29,1
TOTAL	100	100	100

Fuente: ECT 2009.

La edad y el sexo de los trabajadores temporales o sin contrato son variables que determinan el tipo de expectativa existente.

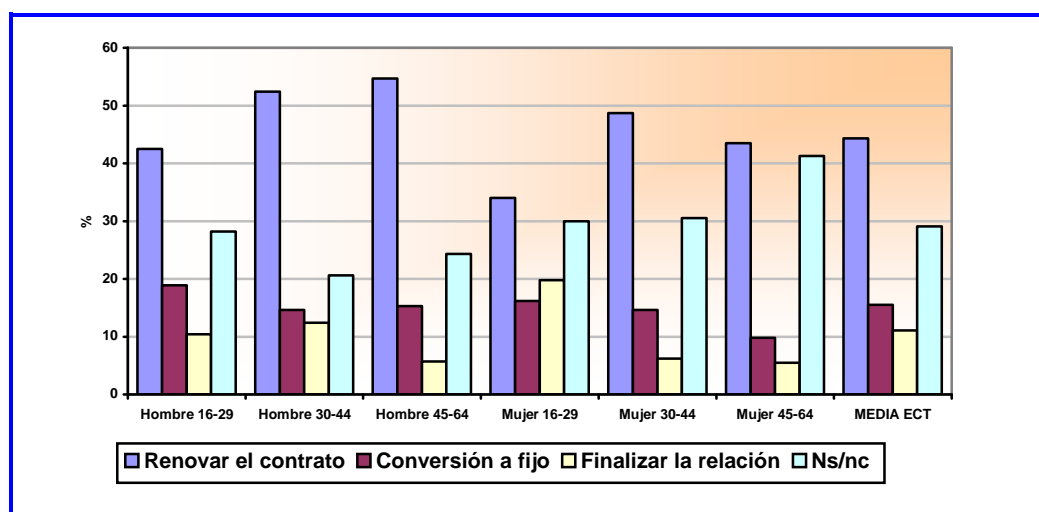
Por una parte, las expectativas son en general más favorables entre los hombres que entre las mujeres, reflejando éstas a todas las edades un mayor impacto de las situaciones de incertidumbre sobre el futuro de la relación con la empresa o de la perspectiva de terminar la relación laboral (en conjunto, un 43,9% de las mujeres con contrato temporal o sin contrato se sitúan en esas posiciones por 35,4% de los hombres).

En general, por otra parte, las perspectivas de continuidad en la situación actual tienden a aumentar con la edad, particularmente cuando se supera la barrera de los 30 años. De esta forma, un 49,4% de las personas mayores de 30 años con contrato eventual o sin contrato tienen la expectativa de mantenerse en la situación actual por un 38,1% de las personas menores de esa edad².

Por lo que se refiere a las expectativas de conversión de las situaciones temporales o de ausencia de contrato a una modalidad de contratación fija o indefinida, éstas resultan relativamente similares en los distintos grupos por edad y sexo, moviéndose en todos los casos en torno al 14,5-19%. El nivel de este tipo de expectativa sólo se reduce con claridad entre las mujeres mayores de 45 años (9,8%).

² Debe señalarse no obstante que resulta mayor la proporción de mujeres de 30 a 44 años con contrato eventual o sin contrato que tienen una expectativa de mantenimiento de la situación actual que la que se observa entre las mujeres mayores de 45 años (48,7 por 43,5%, en ambos caso por encima del 34% de las mujeres menores de 30 años). Esta situación contrasta con un incremento mucho más nítido del indicador entre los hombres en la misma situación contractual (42,5% en los menores de 30 años, 52,4% en los de 30 a 44 y 54,7% en los mayores de 45 años).

Gráfico 2.4. Expectativas de la población asalariada con contrato temporal o sin contrato según sexo y edad



Fuente: ECT 2009.

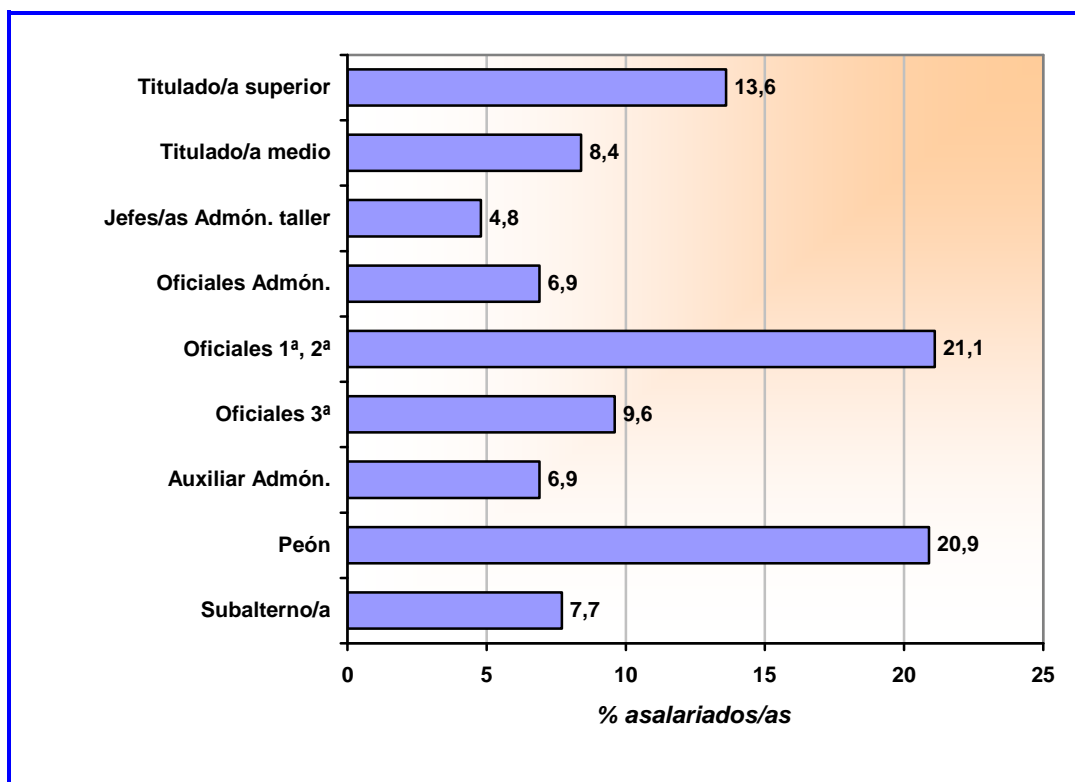
2.2.2. Categoría profesional y posibilidades de promoción

El desglose de la población asalariada de la CAE de acuerdo a su categoría profesional muestra la importancia de las categorías menos especializadas en la población asalariada. Un 28,7% de esta población está compuesta por peones y subalternos/as (20,9 y 7,7%), proporción que es del 16,5% al considerar a oficiales de 3ª y auxiliares administrativos (9,6 y 6,9%). En conjunto, las categorías profesionales señaladas, las más bajas en la escala laboral, representan un 45,2% de la población asalariada total, bastante por debajo sin embargo del 49,3% de 2004.

En una posición intermedia, los oficiales más especializados representan un 28% del colectivo, con un 21,1% de oficiales de 1ª y 2ª y un 6,9% de oficiales administrativos. Estas cifras reflejan un incremento respecto al 25,7% de 2004.

Finalmente, en la parte más alta de la escala laboral, las personas con titulación y los jefes/as administrativos o de taller recogen el 26,8% restante, con un 13,6% de titulados/as superiores, un 8,4% de titulados/as medios y un 4,8% de jefes/as administrativos o de taller. En este caso se observa igualmente un incremento respecto al 24,9% de 2004.

Gráfico 2.5. Población asalariada según categoría profesional



Fuente: ECT 2009.

Se detecta una evidente relación entre la categoría profesional y el tipo de tarea desempeñada. En lo relativo al peso relativo de las categorías profesionales de nivel alto – puestos asociados a personal titulado o con jefaturas –, destaca el 83,8% observado en las tareas de dirección, medición, análisis de muestras, pruebas y ensayos y el 61,4% registrado en las tareas relacionadas con la salud y la educación. El personal titulado resulta prácticamente dominante en estos casos, con un 56,3% en las tareas referidas vinculadas a dirección/medición y un 60,5% en salud y educación. Debe igualmente mencionarse, no obstante, la significativa presencia de jefes/as de administración o de taller entre las personas dedicadas a las tareas de dirección/medición (27,5%).

En una posición opuesta se encuentran una serie de tareas que se caracterizan por una presencia superior al 55% de la población asalariada con categoría de oficial de 3ª, auxiliar administrativo, peón o subalterno/a. Así ocurre en lo relativo a tareas vinculadas a operación de maquinaria (56,5%), carga o descarga (62,4%) o relación con clientes (62,9%). La proporción de referencia aumenta hasta el 97,2% en el ámbito de las tareas de limpieza.

En todos estos tipos de tareas, la proporción de peones y subalternos/as es cercana o superior al 40%, resultando claramente dominante en la limpieza (93,5%). Sin embargo, hay que seña-

lar una presencia significativa de categorías medias, en lo fundamental oficiales de 1ª y 2ª, en el caso de las tareas de carga y descarga y operación de maquinaria (33,8% y 39,3%, respectivamente). En el ámbito de las relaciones con clientes además, aunque la proporción de personal con puestos intermedios se reduce al 25,2%, destaca un 12% de personas con categoría alta en la población asalariada de referencia.

Aunque en 2004 la proporción llegaba al 67,1% en las tareas de producción, la proporción de población asalariada con categorías bajas se reduce al 49,6% en 2009, con un 50,4% de situaciones intermedias correspondientes a oficiales de 1ª y 2ª. Una situación similar puede observarse entre las personas dedicadas a instalación de equipos, con un 49,1% de situaciones intermedias (47,8% asociadas a oficiales de 1ª y 2ª) y un 43,7% de profesiones ligadas a categorías profesionales bajas.

El grupo de otras tareas también destaca por un peso importante de las categorías bajas, con un 51,8% de la población asalariada. En este caso, sin embargo, aumenta al 22% la proporción de personas tituladas o con jefaturas, situándose en el 26,2% el peso de las categorías intermedias.

La distribución más equilibrada corresponde a las tareas administrativas, con una mayoría de personas en categorías intermedias: 42,9% frente al 32,9% con categorías bajas y el 24,2% en posiciones altas de la escala laboral.

Cuadro 2.6. Categoría profesional por tipo de tarea

(% verticales)

Categoría Profesional	TOTAL	Direc. pruebas	Relac. clientes	Salud Educac.	Instalac. Equip.	Carga Desc.	Producción	Operac. Máq.	Lim-pieza	Tareas oficina	Otras oficina
Titulado superior	13,6	42,1	7,4	27,6	1,0	0,8	0,0	1,4	0,0	16,2	17,2
Titulado medio	8,4	14,2	2,3	32,9	3,2	0,0	0,0	0,4	0,0	3,4	4,8
Jefes Admón. taller	4,8	27,5	2,3	0,9	3,0	3,0	0,0	2,5	0,0	4,5	0,0
Oficiales Admón.	6,9	3,0	7,1	2,6	1,3	0,0	0,0	1,0	0,0	37,6	1,4
Oficiales 1ª, 2ª	21,1	8,6	18,0	10,8	47,8	33,8	50,4	38,3	2,8	5,3	24,8
Oficiales 3ª especial	9,6	3,0	6,9	9,8	20,9	20,9	20,3	17,9	1,7	0,9	7,2
Auxiliar Admón.	6,9	0,7	11,5	3,3	0,3	1,3	0,2	0,0	1,9	30,8	2,4
Peón	20,9	0,6	32,4	7,0	22,5	39,3	26,3	27,0	58,4	0,5	24,7
Subalterno	7,7	0,3	12,1	5,2	0,0	1,0	2,8	11,7	35,2	0,7	17,5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

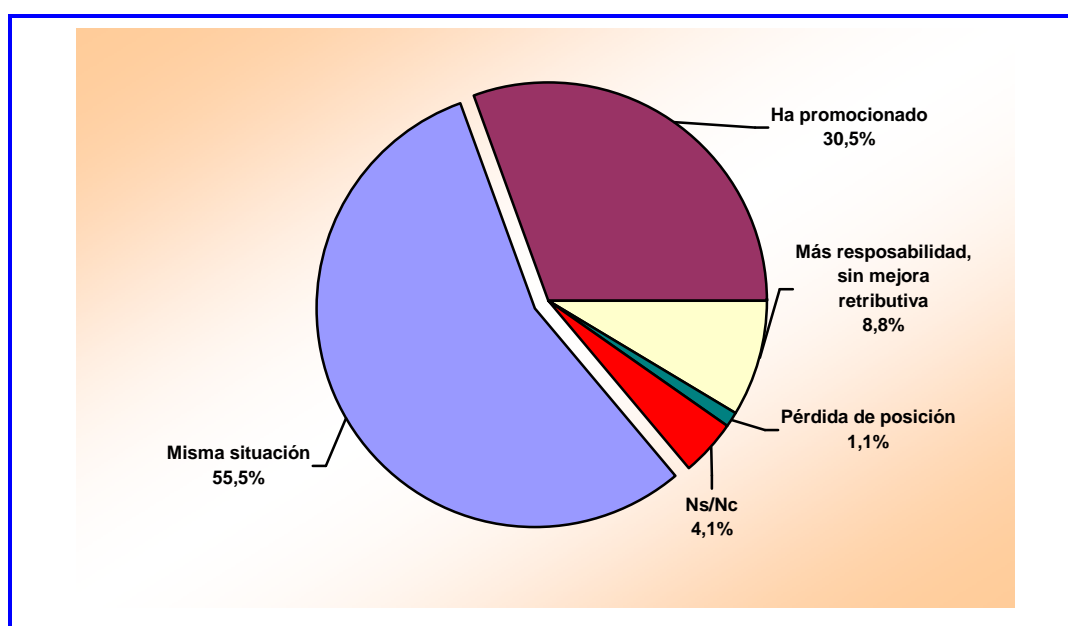
Fuente: ECT 2009.

Por lo que respecta a la carrera profesional en la empresa, un 39,3% de la población asalariada vasca señala haber mejorado su posición en la empresa o haberse beneficiado, al menos en alguna ocasión, de procesos de promoción. Sólo en 30,5% de los casos, esta mejora o promoción ha venido ligada a mejoras salariales, con un 8,8% que ha asumido nuevas responsabilidades pero sin mejora retributiva.

La mayoría de la población asalariada, sin embargo, declara haberse mantenido siempre en la misma situación profesional en su empresa, un 55,5%. En un número muy reducido de casos se indica una pérdida de posición en la empresa (1,1%), no disponiéndose de información en el restante 4,1% de los casos.

Los datos anteriores muestran un avance entre 2004 y 2009, aumentando del 25,7 al 30,5% el peso de la población asalariada que señala haber progresado en categoría profesional y/o remuneración.

Gráfico 2.6. Evolución de la posición en la empresa (promoción)



Fuente: ECT 2009.

Las oportunidades de promoción ligadas a una mejora salarial crecen con la edad. Entre los hombres, la proporción pasa de un 25,3% entre los menores de 20 años a un 33,2% en los de 30 a 44 años y a un 41,8% en los de 45 o más años; los porcentajes son del 14,5, el 26,9 y el 28,8% entre las mujeres.

Como puede comprobarse, a todas las edades las oportunidades de promoción resultan superiores entre los hombres. En conjunto, un 35% de los hombres señalan haber experimentado algún tipo de promoción ligada a una mejora económica, cifra que se reduce al 24,9% entre las mujeres.

Los datos ofrecen no obstante matices que no pueden reducirse a los aspectos ligados al diferencial general señalado. Por una parte, se constata que en los momentos iniciales de la carrera profesional, las oportunidades de promoción ligadas a mejora económica son claramente superiores entre los hombres (25,3 frente a 14,5% entre las mujeres), no alcanzando la población femenina los niveles de mejora observados en los hombres más jóvenes sino entre los 30 y 44 años (26,9%, no excesivamente alejado en este caso del 33,2% de los hombres). Por otra parte, mientras la proporción de hombres que ven mejorar su situación en la empresa sigue aumentando a partir de los 45 años, llegando al 41,8%, los niveles prácticamente se estancan entre las mujeres (28,8%).

De esta forma, frente a una mejora continuada entre los hombres, las mujeres destacan por oportunidades de promoción que están menos presentes en el inicio de la carrera profesional y que, además, tienden a dejar de reflejar mejoras importantes a partir de los 45 años.

Los jóvenes y las mujeres son, en definitiva, los colectivos que más dificultades tienen para promocionar en sus empresas. Estos colectivos destacan, además, por un mayor impacto relativo – dentro de los colectivos con oportunidades de promoción – de las situaciones en las que la promoción no viene asociada a una mejora salarial.

Cuadro 2.7. Evolución de la posición en la empresa (promoción) según sexo y edad

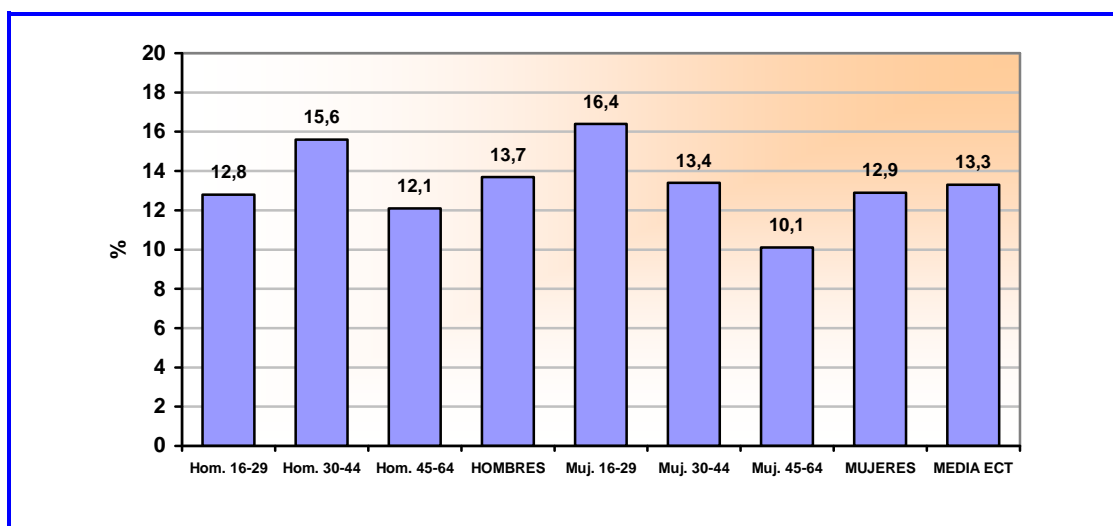
Sexo y edad	Ha promocionado	Más responsabilidad sin mejora retributiva	Misma situación	Pérdida de posición	Ns/nc
Hombre 16-29	25,3	10,4	57,6	0,9	5,9
Hombre 30-44	33,2	10,3	52,3	0,8	3,4
Hombre 45-64	41,8	8,3	46,1	1,5	2,4
HOMBRES	35,0	9,5	50,9	1,1	3,5
Mujer 16-29	14,5	6,4	70,1	0,4	8,6
Mujer 30-44	26,9	8,4	60,2	1,5	3,0
Mujer 45-64	28,8	8,1	56,9	1,1	5,1
MUJERES	24,9	7,9	61,2	1,1	4,9
TOTAL	30,5	8,8	55,5	1,1	4,1

Fuente: ECT 2009.

Los datos anteriores siguen sin traducirse, sin embargo, en una realidad de desigualdad percibida en las oportunidades de acceder a un puesto de trabajo mejor dentro de la empresa en función del sexo y la edad. La percepción de la población asalariada acerca de sus posibilidades de promoción futura, en comparación con la de sus compañeros/as de empresa de la misma categoría y antigüedad, no refleja en este sentido diferencias sustanciales en función de estas variables. De esta forma, los diferentes segmentos de sexo y edad muestran porcentajes similares en cuanto a posibilidades de promoción, oscilando entre el 10 y el 16% - según los casos - la proporción de población asalariada que considera tener menores posibilidades de promoción que otras personas de su misma categoría y antigüedad. Esta realidad indicaría que el origen de la desigualdad en las posibilidades reales de promoción se vincula ante todo al tipo de puesto de trabajo ocupado, más que a prácticas discriminatorias en la empresa.

Un dato a destacar en este punto, no obstante, es que se detecta un cierto deterioro en la percepción de la situación por parte de la población trabajadora. De esta forma, entre 2004 y 2009 aumenta del 6,5 al 13,3% la proporción de población asalariada que señala tener menores oportunidades de promoción que otros compañeros o compañeras de su misma categoría y antigüedad.

Gráfico 2.7. Posibilidades de promoción futura según sexo y edad



Datos referidos a asalariados/as que creen tener menores posibilidades de promocionar que otros compañeros/as de su misma categoría y antigüedad (exceptuados los casos en los que no existen compañeros).
Fuente: ECT 2009.

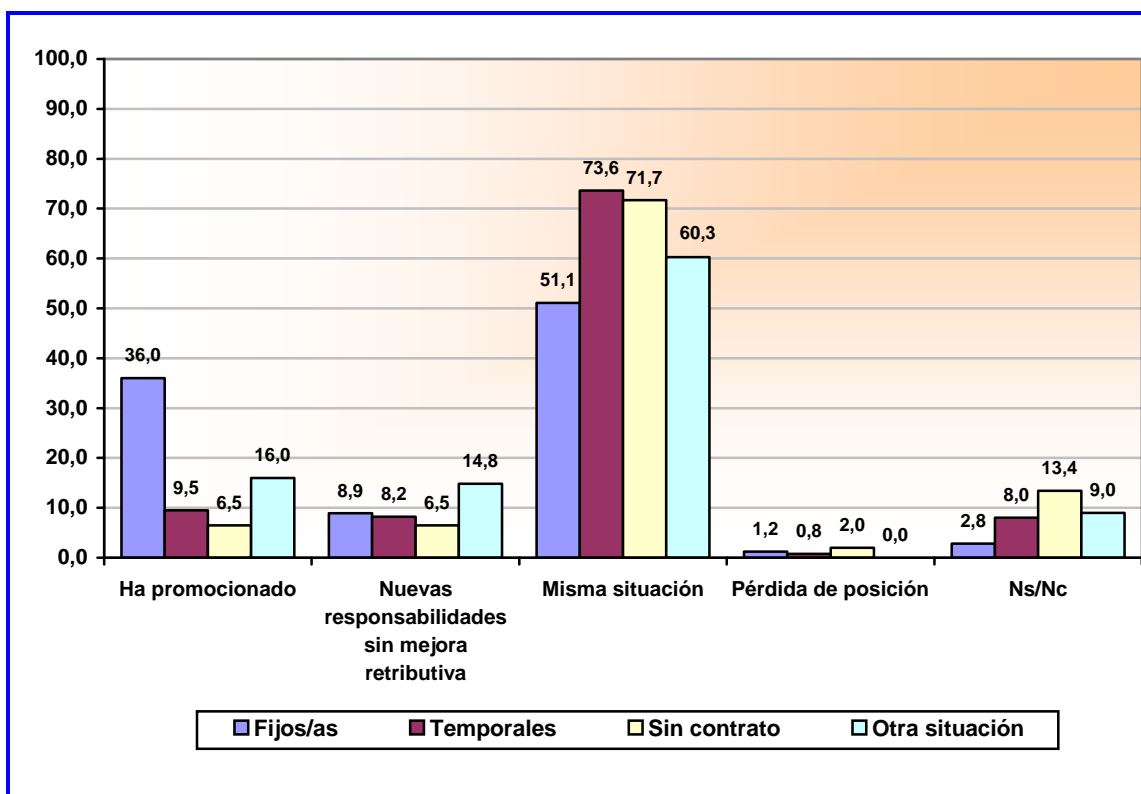
Se mantienen en cambio, al tener en cuenta el tipo de contrato, las notables diferencias observadas en las oportunidades de promoción entre la población asalariada con contrato fijo y la contratada temporal. Así, algo más de un tercio de la población asalariada fija (36%) afirma haber promocionado en la empresa, incluido en términos salariales, frente a sólo el 9,5% que

se registra entre las personas con contrato temporal (6,5% en personas sin contrato y 16% en las que se encuentran en otra situación).

En coherencia con este resultado, casi tres de cada cuatro trabajadores temporales (73,6%) se mantiene en la misma situación en la empresa, frente al 51,1% que se registra entre los asalariados fijos. La proporción de población asalariada que mantiene su situación es del 71,7% en personas sin contrato, situándose en el 60,3% en otras situaciones.

Puede destacarse igualmente la importancia relativa que, entre los trabajadores sin contrato indefinido que participan de procesos efectivos de asunción de nuevas responsabilidades, tienen las situaciones en las que dicho proceso no viene acompañado de mejora económica. Del 17,7% de trabajadores temporales que promocionan en la empresa o asumen nuevas responsabilidades, un 46,4% lo hace sin mejora económica, una cifra muy superior al 19,7% observado en casos similares entre la población asalariada con contrato indefinido. La proporción es similar a la de los asalariados temporales en el caso de personas sin contrato (50,1%) o en otra situación (48,1%). De esta forma, a la ausencia de un contrato estable se une, en alrededor de la mitad de los casos en los que se detecta un proceso de asunción de nuevas responsabilidades en el puesto de trabajo, una ausencia de mejora salarial.

Gráfico 2.8. Evolución de la posición en la empresa (promoción) según tipo de contrato



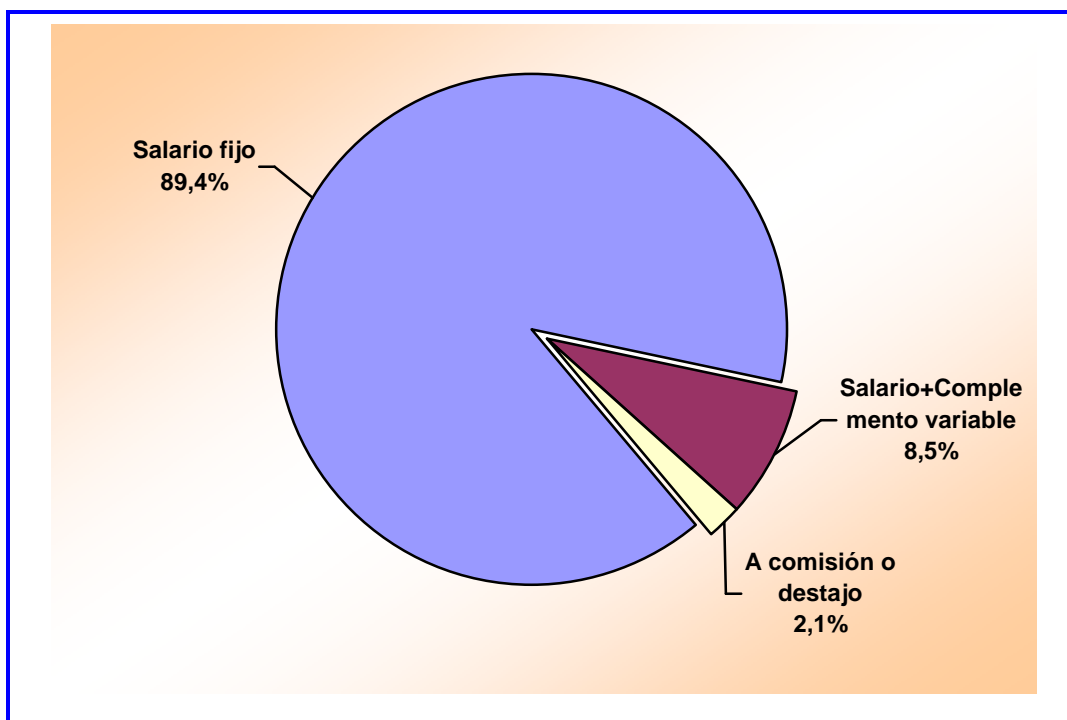
Fuente: ECT 2009.

2.3. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN Y CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES

a) *Sistemas de remuneración*

La gran mayoría de los asalariados vascos (89,4%) cuenta con una remuneración fija, con un 8,5% dependiendo de complementos variables ligados al rendimiento o a los resultados empresariales. El salario a comisión o a destajo representa una alternativa de importancia limitada, afectando únicamente al 2,1% de los trabajadores, en aumento sin embargo respecto al 1,3% de 2004.

Gráfico 2.9. Población asalariada según sistema de remuneración



Fuente: ECT 2009.

En el caso de la población trabajadora que recibe complementos variables, se constata que un 73,2% recibe complementos por rendimiento personal, un 50,3% en concepto de beneficios obtenidos por la empresa y un 47,7% por rendimiento del equipo de trabajo.

El peso relativo de estos complementos es inferior al 10% de la retribución total en un 47,1% de la población asalariada considerada, con un 29,4% en el que representan entre el 10 y el 20% de su salario total. En un 13,5% de los casos, el complemento supone entre un 20 y un 30% de los ingresos totales, con un 10% situado por encima del 30%. Por término medio, los complementos variables suponen un 14,3% de la retribución total del colectivo de población asalariada con un régimen de salario fijo y complementos variables.

El salario fijo es la situación dominante en los distintos grupos de tareas, con porcentajes superiores en general al 90%. El peso del salario con complemento variable resulta sin embargo notable en algunos tipos de tareas, en particular entre los trabajadores comerciales de categoría alta-media (24,3%) y en los de dirección (18,4%), superando igualmente el 10% en otras tareas (10,6%).

La proporción de asalariados a comisión, o trabajando a destajo, nunca supera niveles del 5%, si bien tiende a oscilar entre el 3 y el 4% entre los comerciales de categoría alta-media (con un máximo del 3,9%) y la mayor parte de las tareas de categoría baja, excepción hecha de las ligadas a la producción terciaria.

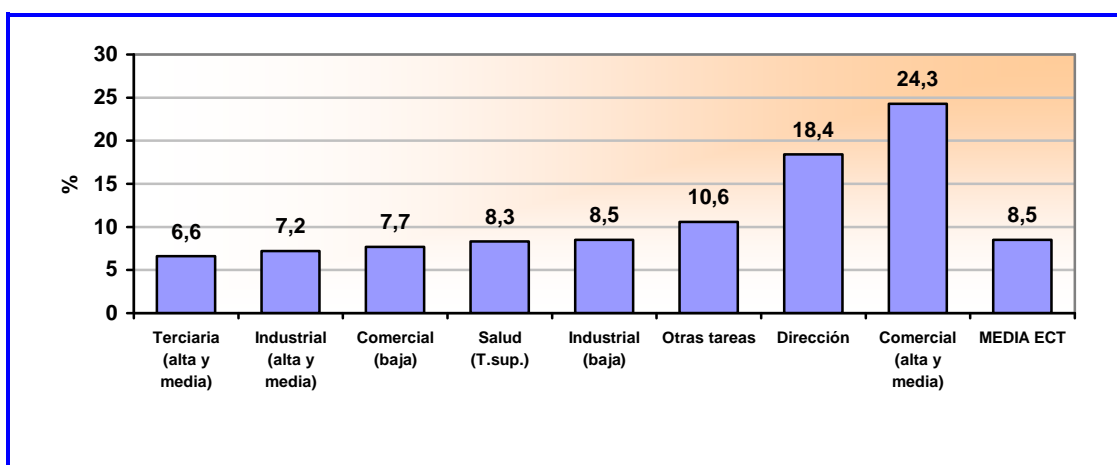
Cuadro 2.8. Sistema de remuneración según tipología del contenido del trabajo

(%horizontales)

Contenido del Trabajo	Salario fijo	Salario a comisión/destajo	Salario con complemento variable	TOTAL
T1 Dirección	80,5	1,1	18,4	100
T2 Enseñanza (titulación superior)	94,7	1,1	4,1	100
T3 Salud (titulación superior)	90,6	1,1	8,3	100
T4 Oficina (categoría alta y media)	93,3	1,6	5,1	100
T5 Comercial (categoría alta y media)	71,8	3,9	24,3	100
T6 Producción Industrial (cat. alta y media)	90,8	2,0	7,2	100
T7 Producción Terciaria (cat. alta y media)	91,9	1,5	6,6	100
T8 Oficina (categoría baja)	91,5	3,5	5,0	100
T9 Comercial (categoría baja)	89,0	3,3	7,7	100
T10 Producción Industrial (categoría baja)	88,9	2,7	8,5	100
T11 Producción Terciaria (categoría baja)	95,2	1,9	2,9	100
T12 Otras tareas	88,2	1,2	10,6	100
TOTAL	89,4	2,1	8,5	100

Fuente: ECT 2009.

Gráfico 2.10. Tareas con mayor presencia del sistema de remuneración con complemento variable (En %)



Fuente: ECT 2009.

El sistema de complementos variables se encuentra comparativamente más extendido en la industria y la construcción (10,2%) y los servicios de producción y distribución (9,8%) que en los servicios públicos y personales (5,8%). En cambio, este último tipo de servicios registra el porcentaje más alto de salario fijo (92,7%). En el resto de actividades, básicamente las relacionadas con el sector primario, destaca la conjunción de una presencia elevada tanto de complementos variables (26,3%) como de salario a destajo (19,6%).

En cuanto a las características personales de los asalariados, los datos ponen de manifiesto en general una mayor presencia de mujeres con salario fijo que la observada entre los hombres (92% frente a 87,2%). Este hecho se observa principalmente sin embargo en las personas mayores de 30 años, con cifras algo inferiores entre las mujeres menores de los 30 años que en los hombres del mismo grupo de edad (87,4% por 89,1%).

La menor presencia comparativa del salario fijo entre los hombres mayores de 30 años se vincula a un impacto del salario con complementos variables superior al 10% en este colectivo, con un máximo del 12,1% en la población asalariada masculina de 45 a 64 años. El trabajo a destajo únicamente supera niveles del 3% entre las mujeres menores de 30 años, con un 3,8%.

Cuadro 2.9. Sistemas de remuneración según sector de actividad y características personales (sexo y edad)

(% horizontales)

	Salario fijo	Salario a comisión/destajo	Salario fijo + Compl. variable	Total
ACTIVIDAD A 4 SECTORES				
Industria-Construcción	87,5	2,3	10,2	100
Servicios Producción y distribución.	87,7	2,5	9,8	100
Servicios Personales y públicos.....	92,7	1,5	5,8	100
Resto	54,1	19,6	26,3	100
CARACTERISTICAS PERSONALES (sexo y edad)				
Hombre 16-29	89,1	2,8	8,1	100
Hombre 30-44	87,0	2,6	10,4	100
Hombre 45-64	86,5	1,5	12,1	100
HOMBRE	87,2	2,2	10,6	100
Mujer 16-29	87,4	3,8	8,8	100
Mujer 30-44	93,3	1,1	5,6	100
Mujer 45-64	93,3	2,3	4,4	100
MUJER	92,0	2,1	5,9	100
TOTAL.....	89,4	2,1	8,5	100

Fuente: ECT 2009.

b) Cuantía de las remuneraciones

En esta sección se analiza la remuneración neta por hora trabajada, que en 2009 se sitúa por término medio en 10,78 euros/hora³.

³ La remuneración horaria neta por hora trabajada se estima a partir de las respuestas sobre remuneración neta mensual y número de horas trabajadas en la semana de referencia (elevadas a mensuales). Esta estimación incorpora cierta imprecisión derivada de los cuatro factores siguiente: a) el uso de diez intervalos para recoger la remuneración mensual (en los casos en los que no se proporciona una cuantía exacta), b) un importante nivel de no respuesta a la correspondiente pregunta, c) las irregularidades de la jornada en la semana de referencia (horas extraordinarias, trabajo ocasional o a turnos); y d) la no consideración del impacto de las pagas extraordinarias a la hora de realizar una estimación ajustada de la remuneración. Los datos deben usarse por tanto con prudencia y como referencias generales.

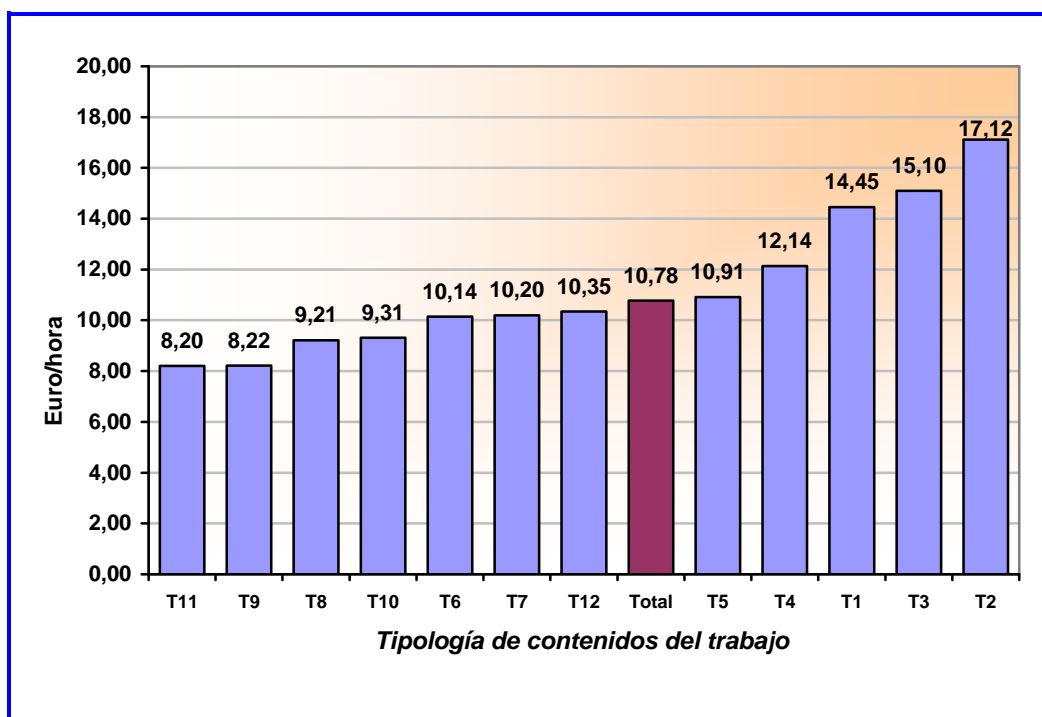
A diferencia de otras operaciones de la ECT, en este caso se realiza no obstante una aproximación más compleja, imputándose los datos correspondientes a la población asalariada que no responde. La imputación se basa en la aplicación de las cifras medias correspondientes a una serie de tipos profesionales, definidos en base al sexo, la edad, la categoría profesional, la antigüedad, el contenido del trabajo y el tipo de contrato. Esta aproximación refleja una estimación más exacta de la remuneración horaria. La cifra media pasa así de los 9,12 €/hora sin imputar a los 10,78 €/hora que se obtienen tras la aplicación del proceso de imputación. Esta última cifra también es superior a los 10,61 €/hora que se obtienen como media de la remuneración neta por hora en el caso de la población asalariada que responde a la pregunta relativa a la cuantía de la remuneración (ya sea facilitando la cuantía de la misma o situándose en los intervalos de remuneración alternativos planteados).

La cifra media oculta, lógicamente, diferencias significativas entre las distintas profesiones y categorías. Así, la remuneración horaria más elevada se registra entre la población con titulación superior dedicada a la enseñanza (17,12 euros/hora) y a la salud (15,10 euros hora) así como entre el colectivo de profesionales asociado a las tareas directivas (14,45 euros/hora).

Los niveles señalados se alejan sustancialmente de los que corresponden a las categorías bajas, con niveles que oscilan entre cifras de alrededor de 8,20 euros/hora en las tareas comerciales o de producción terciaria y las cifras de 9,20-9,30 euros/hora en las labores de oficina y la producción industrial, reflejando la amplia franja existente en términos de remuneración entre los trabajadores de categorías profesionales altas-medias mejor remunerados y los encuadrados en las bajas.

Se alejan también, sin embargo, del resto de categorías altas y medias, con niveles de remuneración situados en 10,14 euros /hora en la producción industrial, 10,20 euros/hora en la producción terciaria, 10,91 euros /hora en las tareas de tipo comercial y 12,14 euros/horas en las de oficina. Sólo en este último caso las cifras de referencia se sitúan por encima de los niveles medios de remuneración del conjunto de la población asalariada de la CAE.

Gráfico 2.11. Retribución horaria neta, según contenido del trabajo



Fuente: ECT 2009.

Se observa una clara diferencia en la remuneración horaria según el tipo de contrato, de manera que la población asalariada con contrato fijo registra una remuneración que, por término medio, supera en un 14,4% la del resto de la población asalariada (11,12 por 9,52 euros /hora). En 2009, las diferencias más acusadas en perjuicio de la población asalariada sin contrato fijo corresponden a los asalariados/as de categoría alta-media dedicados a la producción terciaria (-25,4%) y, en menor medida, a actividades comerciales (-16,2%) así como – en general – al colectivo de asalariados que realizan tareas de oficina, tanto de categoría alta-media (-16,6%) como baja (-20,7%). En algunos tipos de trabajo, sin embargo, las cifras tienden a acercarse de forma sustancial, con apenas una diferencia del 7,5% en los titulados superiores de la enseñanza. Entre los titulados superiores de la salud y en el resto de tareas – que incluye al personal no titulado superior de la salud-, la remuneración horaria resulta incluso más elevada entre la población asalariada sin contrato indefinido.

La información relativa a la remuneración neta mensual, sin pagas extraordinarias, muestra resultados en línea con lo apuntado para la remuneración horaria. De esta manera, las cifras medias más elevadas corresponden al personal directivo (2.182,62 euros/mes) y a las personas con titulación superior que trabajan en la salud (2.116,84 euros/mes) y en la enseñanza (1.897,49 euros/mes). Se observa obstante, en esta última situación profesional, la realidad de un número medio de horas mensuales de trabajo comparativamente menor. En sentido contrario, la mayor remuneración neta mensual de los directivos se asocia en este caso al mayor volumen de horas mensuales trabajadas por este colectivo.

Por su parte, la remuneración neta mensual más baja se detecta entre los trabajadores de categoría baja dedicados a la producción terciaria (1.000,12 euros/mes) y las tareas comerciales (1.112,76 euros/mes), siendo los dos únicos grupos por debajo de la barrera de los 1.200 euros/mes. En el ámbito de las categorías laborales bajas, las cifras aumentan de hecho a 1.295,33 euros/mes en los trabajos de oficina y a 1.375,09 en los relacionados con la producción industrial.

En una posición intermedia, con remuneraciones mensuales medias situadas entre los 1.500 y 1.550 euros/mes, se sitúan las categorías altas y medias de producción terciaria y actividades comerciales así como el resto de tareas. Estas cifras son algo superiores en las categorías altas y bajas de la producción industrial (1.607,52 euros/mes) y de las actividades de oficina (1.703,41 euros/mes).

Cuadro 2.10. Remuneración horaria neta y antigüedad según contenido del trabajo y tipo de contrato

Contenido del Trabajo	TOTAL (€/ hora)	Tipo de contrato		% difer. Contrato no fijo	Antigüedad (años)	Remuneración neta/mes (€)
		Fijo (€/ hora)	No fijo * (€/ hora) *			
T1 Dirección	14,45	14,55	13,09	-10,0	13,1	2182,62
T2 Enseñanza (titulación superior)	17,12	17,46	16,15	-7,5	13,7	1897,49
T3 Salud (titulación superior)	15,10	14,99	15,41	2,8	11,8	2116,84
T4 Oficina (categoría alta y media)	12,14	12,30	10,25	-16,6	12,7	1703,41
T5 Comercial (categoría alta y media)	10,91	11,25	9,42	-16,2	8,7	1524,29
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	10,14	10,31	9,06	-12,1	13,0	1607,52
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	10,20	10,59	7,90	-25,4	11,1	1545,70
T8 Oficina (categoría baja)	9,21	9,77	7,75	-20,7	10,7	1295,33
T9 Comercial (categoría baja)	8,22	8,57	7,40	-13,6	7,1	1112,76
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	9,31	9,64	8,23	-14,7	10,2	1375,09
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	8,20	8,55	7,53	-11,8	7,9	1000,12
T12 Otras tareas	10,35	9,92	12,18	22,7	11,4	1521,71
TOTAL	10,78	11,12	9,52	-14,4	10,7	1499,84

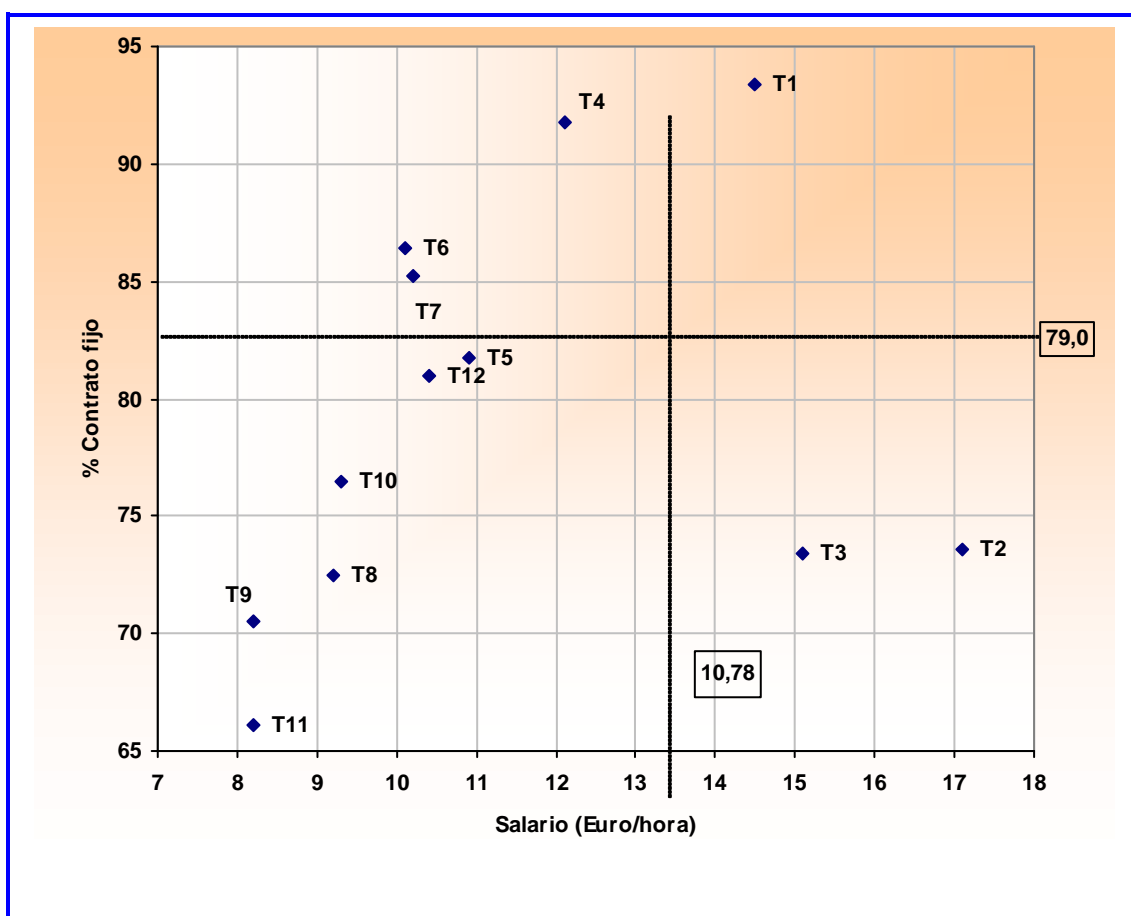
(*) Asalariados/as temporales y sin contrato y resto.

Fuente: ECT 2009.

El cruce de los datos relativos a remuneración horaria neta y al peso relativo que representan los trabajadores con contrato fijo permite acercarse a la medición de la calidad en el trabajo de los distintos grupos profesionales considerados. Se comprueba que el personal directivo presenta en conjunto los mejores indicadores, con valores superiores a la media en ambas dimensiones. Los titulados y tituladas superiores de la salud y la enseñanza se sitúan cerca del colectivo de directivos en lo relativo a la mayor remuneración comparativa de este tipo de personal asalariado; esta realidad queda sin embargo matizada por una proporción de población asalariada con contrato fijo inferior a la media. Las categorías altas y medias en tareas de oficina destacan por su parte por mayores niveles de contratación fija, aunque con una remuneración media inferior a la de las categorías mencionadas con anterioridad.

En el polo opuesto, las menores retribuciones - unidas a los porcentajes más bajos de empleo fijo - corresponden a los profesionales encuadrados en las categorías bajas, resultando particularmente negativos estos indicadores en las actividades comerciales y de producción terciaria. Además del personal encuadrado en otras tareas, el resto de categorías altas y medias – en tareas comerciales y de producción, industrial o terciaria - se sitúan en una posición intermedia, con un nivel elevado de estabilidad en el empleo pero niveles retributivos inferiores.

Gráfico 2.12. Remuneración horaria neta y % de contrato fijo según tipología del contenido del trabajo



Fuente: ECT 2009.

El nivel de la remuneración profesional tiende a aumentar en paralelo al incremento del tamaño del establecimiento. Así, la población asalariada en establecimientos con menos de 10 trabajadores recibe por término medio 9,38 euros/hora, remuneración que aumenta a 11,22 euros/hora en los centros de 10 a 49 empleos, 11,74 en los de 50 a 249 empleos y 11,92 en los de 250 y más trabajadores/as.

Esta tendencia se asocia en buena medida al mayor peso de la contratación indefinida en los establecimientos de mayor tamaño. La proporción de población asalariada con contrato fijo aumenta, en este sentido, de un 73,2% en los centros con menos de 10 trabajadores/as a un 81,8% en los de 10 a 49 empleos y cifras cercanas o superiores al 85% en los establecimientos con más de 50 trabajadores/as.

En general, los distintos sectores y ramas de actividad experimentan esta relación positiva entre la remuneración y el tamaño del establecimiento, así como la mayor parte de los tipos de contenido de trabajo. Sin embargo, la asociación no es general. En el ámbito sectorial, la tendencia al alza en paralelo al tamaño del establecimiento es más nítida en los servicios, particularmente en los relacionados con actividades de producción y distribución. En la industria y la construcción, la remuneración horaria tiende en realidad a ser bastante similar en los distintos tipos de establecimientos, salvo en lo relativo a los centros de 250 o más establecimientos, donde resulta algo superior.

Por lo que respecta a los contenidos de trabajo, se observan igualmente algunas rupturas llamativas respecto a la norma señalada. Así, por ejemplo, en lo relativo a los titulados/as superiores de la salud llama la atención la remuneración muy superior vinculada a los centros con menos de 50 trabajadores/as, circunstancia que también se observa en ámbitos directivos en centros de 10 a 49 empleos. La menor remuneración asociada a los grandes centros en las categorías de mayor remuneración también afecta al ámbito de los titulados/as superiores de la enseñanza y al personal comercial de categoría alta y media, con cifras de remuneración horaria neta comparativamente más bajas en centros con 250 o más empleos.

En el ámbito de las categorías bajas es donde la tendencia al incremento de la remuneración vinculado al tamaño aparece con mayor nitidez. La principal excepción corresponde en este caso a las actividades de producción industrial, muy homogéneamente remuneradas en los centros de 10 o más trabajadores/as, con cifras apenas algo superiores a los 9 euros/hora pero con un incremento diferencial de más de un punto en los centros con menos de 10 empleos (10,31 euros/hora).

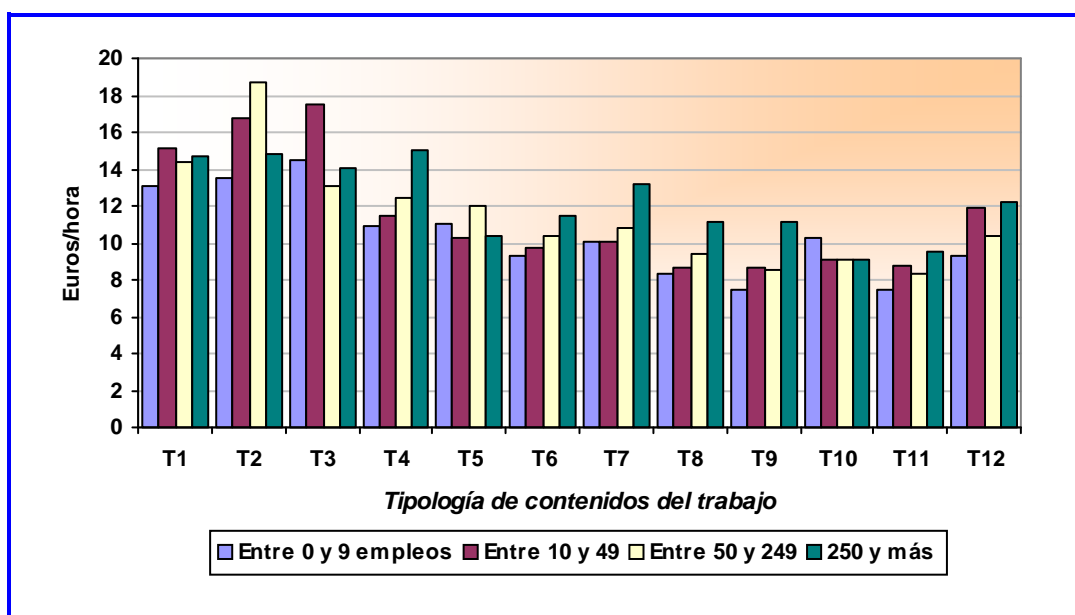
Cuadro 2.11. Remuneración horaria neta según rama de actividad y tamaño del establecimiento

(Euro/hora)

ASALARIADOS	TOTAL	TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO (nº trabajadores)			
		De 0 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	250 y más
SECTOR DE ACTIVIDAD					
Industria y construcción	10,44	10,57	10,14	10,50	11,03
Servicios Producción Distribución	9,57	8,97	9,68	10,04	13,73
Servicios Personales Públicos...	12,02	9,19	13,41	14,05	12,68
Resto	8,17	7,38	8,19	11,25	
TOTAL	10,78	9,38	11,22	11,74	11,92
% contratos fijos	79,0	73,2	81,8	87,2	85,1

Fuente: ECT 2009.

Gráfico 2.13. Remuneración horaria neta según tipología de contenido del trabajo y tamaño del establecimiento⁴



Fuente: ECT 2009.

El estudio de la remuneración en función de las variables de sexo, edad y nivel educativo resultan de particular interés. El primer dato a destacar en este punto es la importancia de las diferencias de remuneración por sexo. Los hombres tienen en este sentido una remuneración mensual media de 1.644,09 euros, por 1.323,01 de las mujeres, lo que supone una remuneración inferior en un 19,5% entre las mujeres.

Conviene sin embargo matizar estas diferencias, en la medida en que vienen condicionadas por la intervención de terceros factores, tales como el número de horas trabajadas, observándose un diferencial por género mucho menor si se considera la remuneración por hora trabajada. En este caso, la diferencia se reduce a 10,99 euros/hora en los hombres por 10,52 en las mujeres, lo que supone un 4,3% menos de remuneración neta horaria entre las mujeres respecto a lo percibido por los hombres.

⁴ Ver en Anexo la descripción de las diversas tipologías utilizadas en el estudio.

Se observan no obstante algunas diferencias llamativas entre hombres y mujeres en función del nivel de estudios. En lo relativo a las personas con estudios secundarios profesionales o terciario, las diferencias resultan pequeñas. En algunos casos, la remuneración de las mujeres por hora trabajada resulta incluso superior, tal y como ocurre entre la población ocupada con estudios universitarios, particularmente en el caso de personas menores de 35 años.

Pero en otros colectivos las diferencias en perjuicio de la mujer resultan llamativas. Estas diferencias llegan a cifras de un 15,8% de remuneración horaria inferior en el caso de mujeres mayores de 35 años con estudios primarios o inferiores. La diferencia es del 20,4% en el caso de mujeres de esas edades con estudios secundarios no profesionales, alcanzando un máximo del 34,6% en el caso de mujeres menores de 35 años con este nivel de estudios.

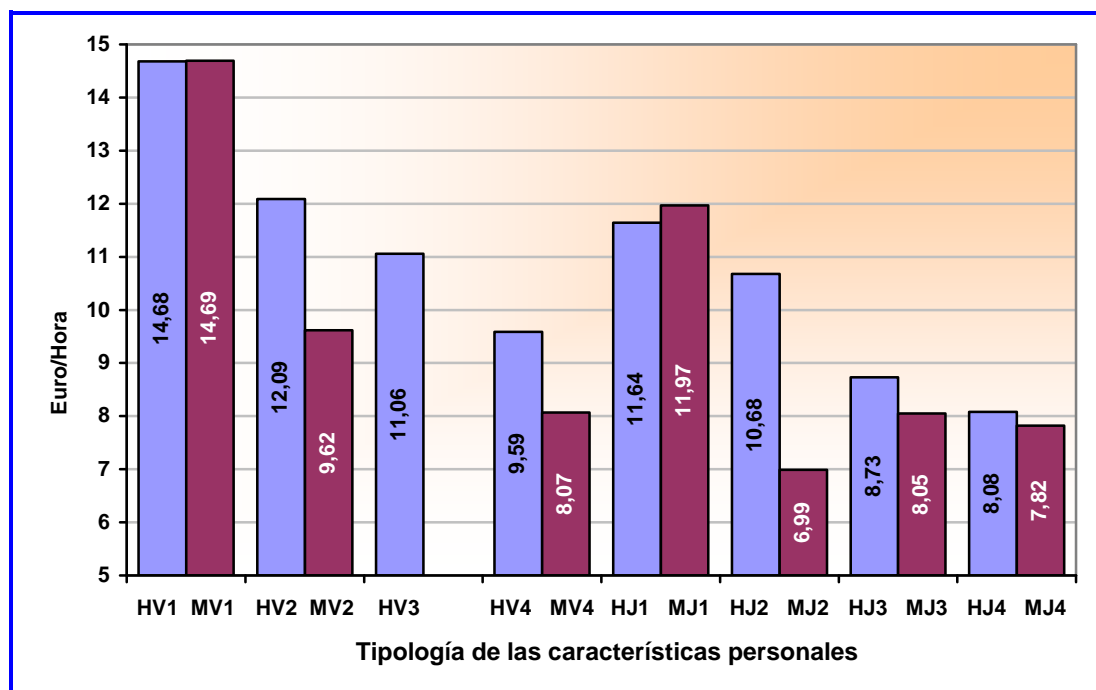
De esta forma, mientras el acceso a unos estudios cualificados – secundarios profesionales o terciarios - garantiza unos niveles de remuneración cercanos entre hombres y mujeres, la ausencia de estos estudios tiende a poner en una posición comparativamente precaria a las mujeres. Esta realidad se traduce en importantes diferencias de remuneración respecto a los hombres, en particular entre las personas más jóvenes con estudios secundarios no profesionales.

Sin perjuicio de lo señalado en relación con el sexo, lo cierto es que las variables de edad y nivel de instrucción resultan tan determinantes o más en la configuración de la remuneración por hora trabajada.

Por un lado, la remuneración está claramente vinculada a la edad. Así, mientras la remuneración horaria es de 9,35 euros entre la población menor de 30 años, aumenta a 10,51 euros/hora en las personas de 30 a 44 años y a 11,91 euros/hora en las de 45 o más años. Las diferencias se incrementan en términos de remuneración mensual por efecto de un mayor tiempo medio de trabajo conforme aumenta la edad (1.240,57 euros/mes por 1.472,04 y 1.678,81, respectivamente).

Por otra parte, tanto entre los más jóvenes como entre los más mayores, tanto en hombres como en mujeres, el acceso a un nivel mayor de titulación tiende en general a garantizar niveles de remuneración muy superiores, a igualdad de sexo y edad. La diferencia mayor es la que se observa, no obstante, entre los estudios universitarios y el resto de niveles de instrucción.

Gráfico 2.14. Retribución neta media según tipología de las características personales



Fuente: ECT 2009.

Por lo que respecta a la realización de horas extraordinarias⁵, un 30,6% de la población asalariada de la CAE afirma haber participado en esta modalidad de trabajo en el último año, con un 17,4% recibiendo alguna remuneración por este concepto. Esta cifra refleja un claro descenso respecto al 20,1% de 2004.

La proporción de población asalariada con remuneración por horas extraordinarias se sitúa por debajo de la media en el resto de actividades y en los servicios personales (7,9 y 13,2%, respectivamente), situándose en los niveles medios en los servicios ligados a la producción y la distribución (17,1%). Con un 22,7%, sólo la industria y la construcción se sitúa por encima de los niveles medios de la CAE, aunque en clara línea descendente respecto a 2004 (27,8% en aquel año).

⁵ Ver Capítulo 4 (apartado 4.1.4.)

2.4. OTROS ASPECTOS DEL ÁMBITO LABORAL

2.4.1. Actividades de formación

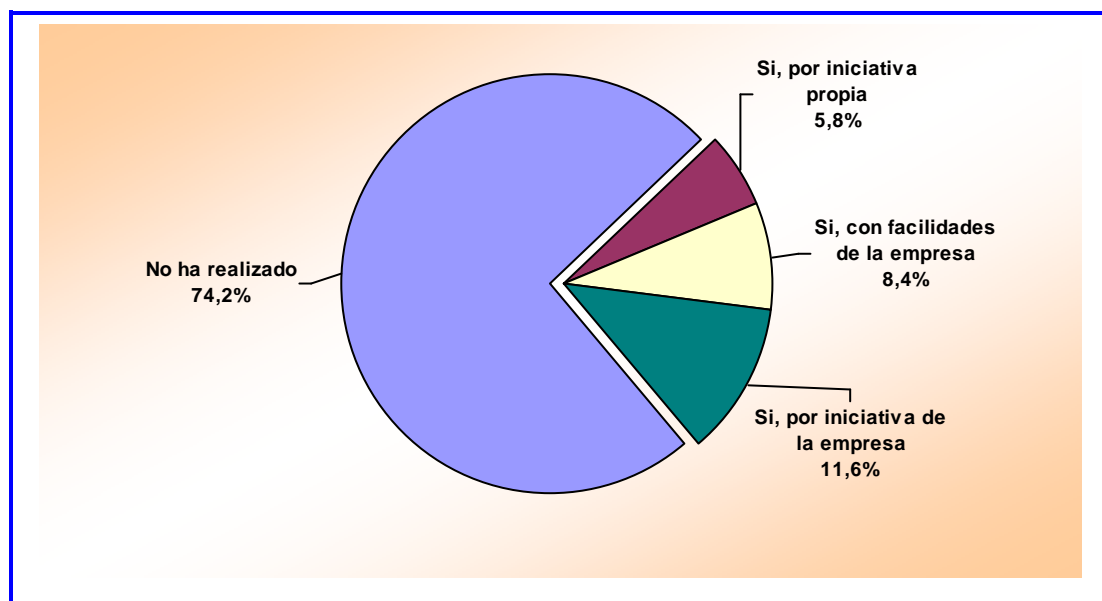
La ECT aporta información sobre la participación de la población asalariada en actividades formativas, recogiendo datos relativos a la realización de cursos de 40 o más horas de formación desarrollados durante el último año.

Las respuestas obtenidas revelan que un 25,8% de la población asalariada vasca ha realizado alguna actividad formativa a lo largo de los últimos doce meses, una proporción muy superior al 16,8% observado en 2004. Entre este colectivo siguen predominando los cursos desarrollados por iniciativa propia, un 14,2% frente al 11,6% desarrollado a iniciativa de la empresa.

Hay que señalar no obstante que, de los cursos desarrollados por iniciativa propia, la mayoría han contado con facilidades o financiación por parte de la empresa (8,4% frente al 5,8% desarrollado de forma totalmente autónoma por el trabajador). De esta forma, ya sea porque nace de su iniciativa o porque apoya el proceso, la empresa ha contribuido a acciones formativas que han afectado al 20% de la población asalariada, claramente por encima del 13,1% de 2004.

El sustancial avance en los indicadores de formación que se detecta entre 2004 y 2009 se relaciona de hecho con las acciones vinculadas a la empresa. En este sentido, aunque igualmente en línea claramente ascendente, el impacto de la formación por iniciativa propia pasa de incidir en el periodo de un 3,7 a un 5,8% de la población asalariada.

Gráfico 2.15. Realización de cursos de formación en el último año



Fuente: ECT 2009.

Un dato a destacar es que la participación en actividades de formación está estrechamente asociada al contenido del trabajo.

En general, los asalariados con titulación superior de los sectores de salud y enseñanza así como los encuadrados en una categoría profesional alta o media registran mayores tasas de participación que los de las categorías bajas. La tasa de participación formativa más elevada corresponde en este sentido a los titulados superiores dedicados a la enseñanza y a la salud, con un 46,9 y un 51,8% de asalariados participando en el último año en acciones de formación de 40 o más horas de duración. La proporción cae algo pero sigue siendo muy alta en el resto de tareas, con un peso relevante de otros profesionales de la enseñanza y de la salud (39,3%). Un rasgo característico de todos estos tipos profesionales es un nivel muy elevado de acción vinculada a la empresa pero también de iniciativa exclusivamente individual, particularmente en el caso de las personas con titulación superior en la enseñanza y la sanidad, con un 12,3 y un 19% de asalariados que realizan cursos formativos por iniciativa propia.

Aunque todavía claramente superiores a la media, la proporción de participantes se sitúa entre el 30 y el 35% en las tareas de dirección (31,2%) y en las de oficina en ámbitos de categoría alta o media (35,7%). La proporción se acerca en cambio a la media en otras categorías profesionales altas o medias. Así ocurre entre la población asalariada orientada a actividades de tipo comercial (27,9%) o a la producción terciaria (25,9%). El nivel mínimo en este tipo de categorías corresponde a la producción industrial, con un 20,9%.

El acceso a la formación cae por debajo del 20% en las categorías profesionales bajas (17,6% en el ámbito comercial, 13,1% en el industrial y 11% en la producción terciaria). La única excepción corresponde en este caso a las tareas de oficina, con un 24,3% de población asalariada con actividades formativas en el periodo considerado.

En un contexto en el que las diferencias ligadas a la iniciativa particular son reducidas, los indicadores generales señalados se relacionan ante todo con el diferente apoyo empresarial a las actividades de formación ligadas a este tipo de tareas y categorías profesionales.

Cuadro 2.12. Asistencia a cursos de formación en el último año según contenido del trabajo

(% de asistencia)

CONTENIDO DEL TRABAJO	TOTAL	Tipo de curso realizado		
		Iniciativa propia	Iniciativa propia financiada	Iniciativa empresa
Dirección	31,2	4,6	12,6	14,0
Enseñanza (titulación superior)	46,9	12,3	21,4	13,2
Salud (titulación superior)	51,8	19,0	17,3	15,6
Oficina (categoría alta y media)	35,7	6,2	13,8	15,7
Comercial (categoría alta y media)	27,9	5,4	9,8	12,8
Prod. Industrial (cat. alta y media)	20,9	4,0	6,1	10,8
Prod. Terciaria (cat. alta y media)	25,9	2,4	7,8	15,7
Oficina (categoría baja)	24,3	5,0	8,1	11,2
Comercial (categoría baja)	17,6	5,6	4,2	7,9
Prod. Industrial (categoría baja)	13,1	3,4	2,6	7,1
Prod. Terciaria (categoría baja)	11,0	3,4	1,4	6,3
Otras tareas	39,3	7,8	10,8	20,6
TOTAL	25,8	5,8	8,4	11,6

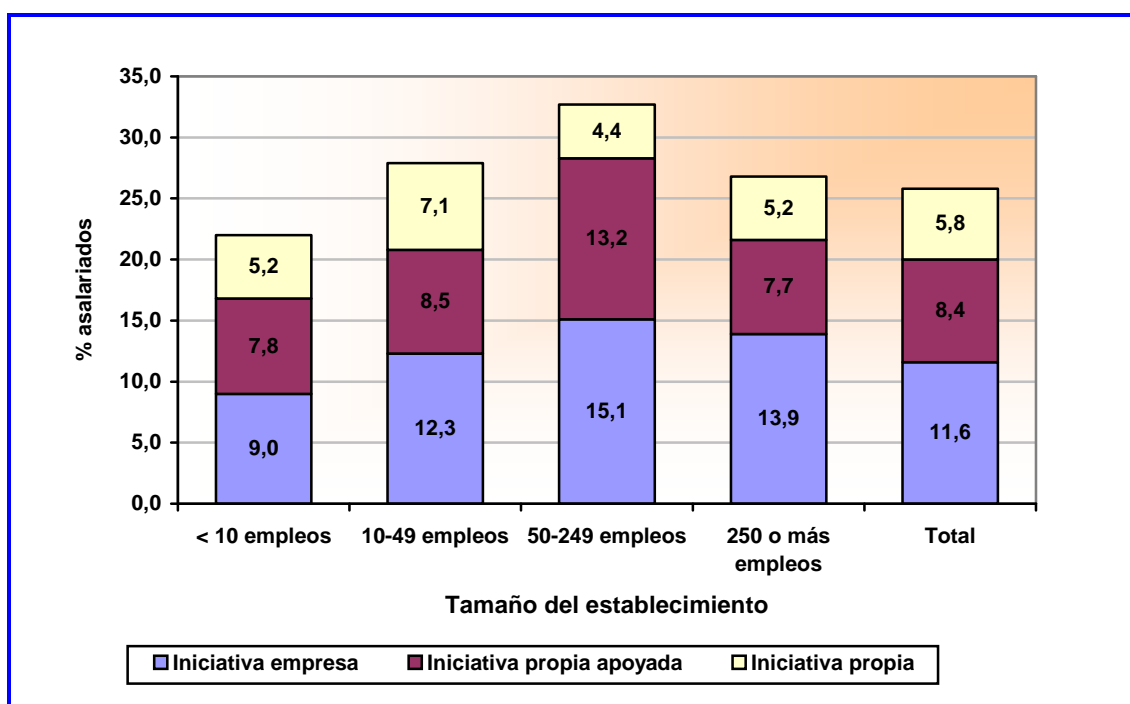
Fuente: ECT 2009.

En cuanto al tamaño de los centros de trabajo, sigue registrándose en general una relación positiva entre el porcentaje de asalariados que realizan actividades de formación y el tamaño empresarial. De esta forma, en centros de 50 a 249 empleados/as, el 32,6% de la población asalariada ha asistido a cursos de formación, porcentaje que desciende al 27,9% entre los asalariados de establecimientos de 10 a 49 empleos y al 21,9% entre los empleados en centros con menos de 10 trabajadores/as.

La asistencia se sitúa no obstante en el 26,8% en los centros con más de 250 empleados/as, por debajo por tanto de las cifras correspondientes a los centros que emplean entre 10 y 249 trabajadores. Aunque la proporción señalada supone un incremento respecto al 21,7% de 2004, el aumento observado es inferior al que se registra en los centros con menos de 250 trabajadores. Esta circunstancia explica que los índices de participación en la formación más elevados dejen de corresponder a los centros de mayor tamaño.

Las diferencias observadas se vinculan fundamentalmente al papel de los cursos realizados a iniciativa de la empresa, o apoyados por ésta, con cifras muy similares por centros en lo relativo al impacto relativo de la formación realizada por iniciativa exclusivamente propia.

Gráfico 2.16. Asistencia a cursos de formación en el último año según tamaño del establecimiento

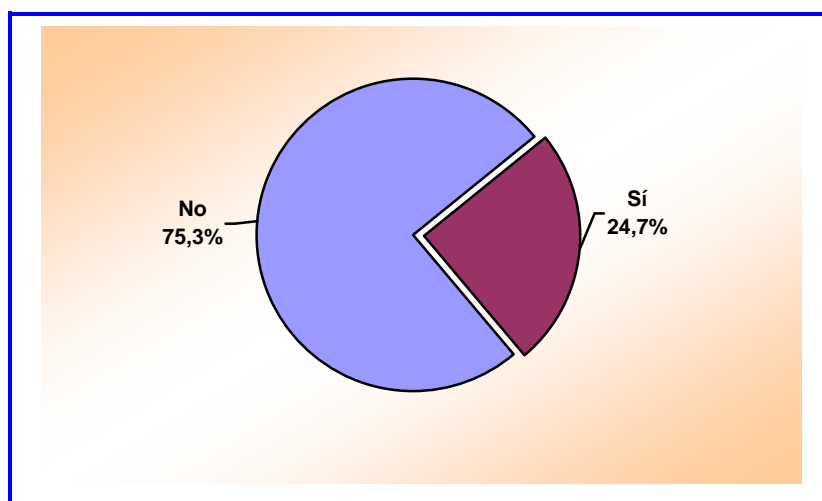


Fuente: ECT 2009.

2.4.2. Sindicación y actividad sindical

La afiliación a sindicatos sigue resultando minoritaria en la CAE. Los resultados de la ECT 2009 indican, en este sentido, un porcentaje de sindicación del 24,7% entre la población asalariada vasca, inferior incluso al 25,6% registrado en 2004. Como consecuencia del incremento entre 2004 y 2009 del volumen total de población asalariada, el número de afiliados aumenta no obstante en términos absolutos, pasando de 193.863 personas afiliadas en 2004 a 200.811 en 2009.

Gráfico 2.17. Nivel de sindicación de la población asalariada vasca



Fuente: ECT 2009.

Se observa una relación positiva entre la antigüedad en la empresa y el grado de sindicación, detectándose la menor proporción de afiliación sindical, con un 12%, entre la población asalariada que ha comenzado a trabajar en su empresa actual en el último año. El nivel de participación sube al 19,8% entre los que llevan entre 1 y 4 años en el centro y al 23,6% entre los que llevan de 5 a 9 años. Se alcanzan finalmente niveles situados entre el 32 y el 34% entre la población que lleva al menos 10 años en el centro (33,4% como media para el conjunto de este colectivo de población asalariada). Esta tendencia se asocia a un nivel superior de afiliación sindical entre la población de mayor edad.

Se observa también una influencia del tamaño del establecimiento en el grado de afiliación sindical de los asalariados, presentando los centros de mayor tamaño porcentajes superiores de sindicación. Así, en los centros de 50 y más trabajadores/as, el 34,5% de la población asalariada está afiliado a un sindicato, cifra que se reduce al 19,9% en los establecimientos de menos de 50 empleados. Este tipo de diferencial es particularmente llamativo en las tareas aso-

ciadas a categorías bajas, en el ámbito de la población titulación superior trabajando el área de la salud, entre las categorías medias y altas ligadas a la producción industrial así como en otras tareas. Resulta más limitado en otros tipos de tareas, incluidos algunos ámbitos de mayor nivel de sindicación, como el de la población con titulación superior de la enseñanza o entre categorías medias y altas de la producción terciaria.

Por lo que respecta al contenido del trabajo, los máximos niveles de afiliación, situados en general entre el 28 y el 32% de la población asalariada, corresponden a los titulados superiores de la salud y la enseñanza, a las categorías altas y medias de la producción terciaria, a las otras tareas y al conjunto de tareas ligadas a la producción industrial. En este último caso, se observa un máximo del 34,8% entre las categorías altas y medias (31,6% en las bajas).

Las cifras de afiliación se reducen al 24,8% en el caso de las categorías bajas de la producción terciaria, situándose ya claramente por debajo de la media, con cifras del 14 al 19%, entre la población asalariada dedicada a tareas de dirección, actividades de oficina y tareas comerciales.

Cuadro 2.13. Sindicación según contenido del trabajo

(% sindicación en cada segmento)

Contenido del trabajo	TOTAL	Año comienzo en la empresa						Tamaño del establecimiento	
		2009	2005-08	2000-2004	1995-1999	1990-1994	1989 y antes	De 1 a 49	50 y más
		Dirección	14,9	14,3	6,4	9,8	26,5	14,8	28,9
Enseñanza (titulación superior)	28,8	16,7	17,5	26,8	45,6	37,2	34,5	29,4	30,0
Salud (titulación superior)	31,6	15,7	27,3	25,6	27,6	69,1	31,6	28,3	41,8
Oficina (categoría alta y media)	17,3	2,8	11,7	16,0	23,3	3,0	34,3	14,3	18,7
Comercial (categoría alta y media)	13,9	14,5	18,2	5,8	17,2	11,3	11,2	15,2	11,0
Prod. Industrial (cat. alta y media)	34,8	34,8	33,9	28,7	43,9	31,9	34,5	24,9	48,1
Prod. Terciaria (cat. alta y media)	31,3	25,2	20,1	36,9	10,6	70,6	46,9	29,4	34,3
Oficina (categoría baja)	17,6	0,0	14,3	11,0	17,2	50,9	21,4	14,5	25,2
Comercial (categoría baja)	18,7	4,1	16,3	24,0	38,2	33,8	26,5	11,8	40,8
Prod. Industrial (categoría baja)	31,6	19,3	30,7	30,4	34,2	51,2	36,3	27,3	42,6
Prod. Terciaria (categoría baja)	24,8	7,1	17,3	32,0	38,4	28,6	41,9	18,7	45,0
Otras tareas	32,3	20,9	22,5	31,2	38,7	43,1	43,3	28,7	48,1
TOTAL	24,7	12,0	19,8	23,6	33,6	32,2	33,9	19,9	34,5

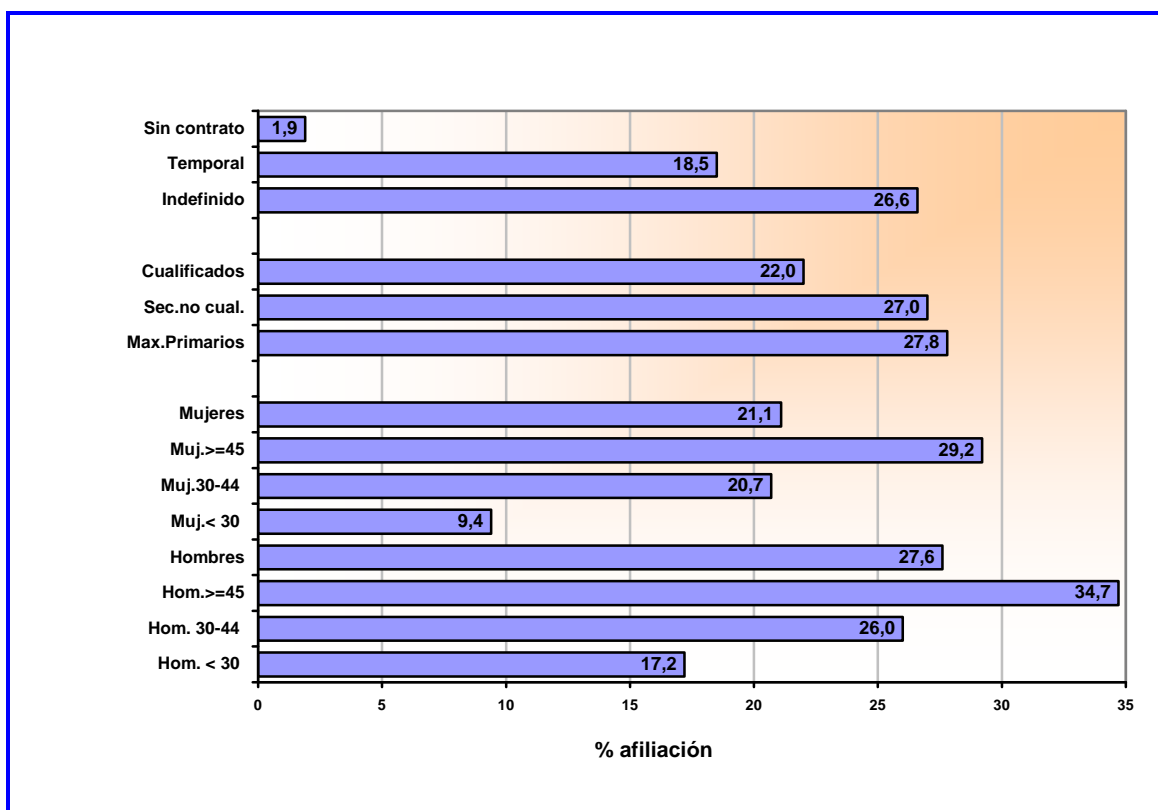
Fuente: ECT 2009.

El nivel de afiliación sindical también está vinculado al tipo de contrato, aumentando notablemente entre las personas con contrato indefinido: 26,6% por un 18,5% entre asalariados con contrato eventual y 1,9% entre personas sin contrato.

Algunos aspectos socio-demográficos también son particularmente relevantes. Por una parte, se observa un nivel de afiliación sindical mayor entre los hombres, tanto en personas mayores de 30 años como en menores de esa edad, observándose además una tendencia de afiliación creciente en ambos sexos conforme aumenta la edad. Las mayores proporciones corresponden así a las personas mayores de 45 años, con un 29,2% entre mujeres y un 34,7% entre hombres. Las cifras se sitúan en un 26 y un 20,7%, según se trate de hombres o mujeres, entre las personas de 30 a 44 años. La cifra se reduce al 17,2% en la población masculina menor de 30 años para alcanzar un mínimo del 9,4% entre las mujeres jóvenes. En conjunto, un 27,6% de los hombres están afiliados a un sindicato por un 21,1% de las mujeres.

Se detecta por otra parte una correlación negativa en función del nivel de instrucción. A mayor nivel educativo, menor afiliación sindical, con una caída especialmente notable entre las personas con estudios cualificados: mientras únicamente un 22% de éstas se encuentran afiliadas a un sindicato, la proporción aumenta a niveles situados entre el 27 y 28% en las distintas categorías de asalariados con estudios menos cualificados.

Gráfico 2.18. Nivel de sindicación según diversas características

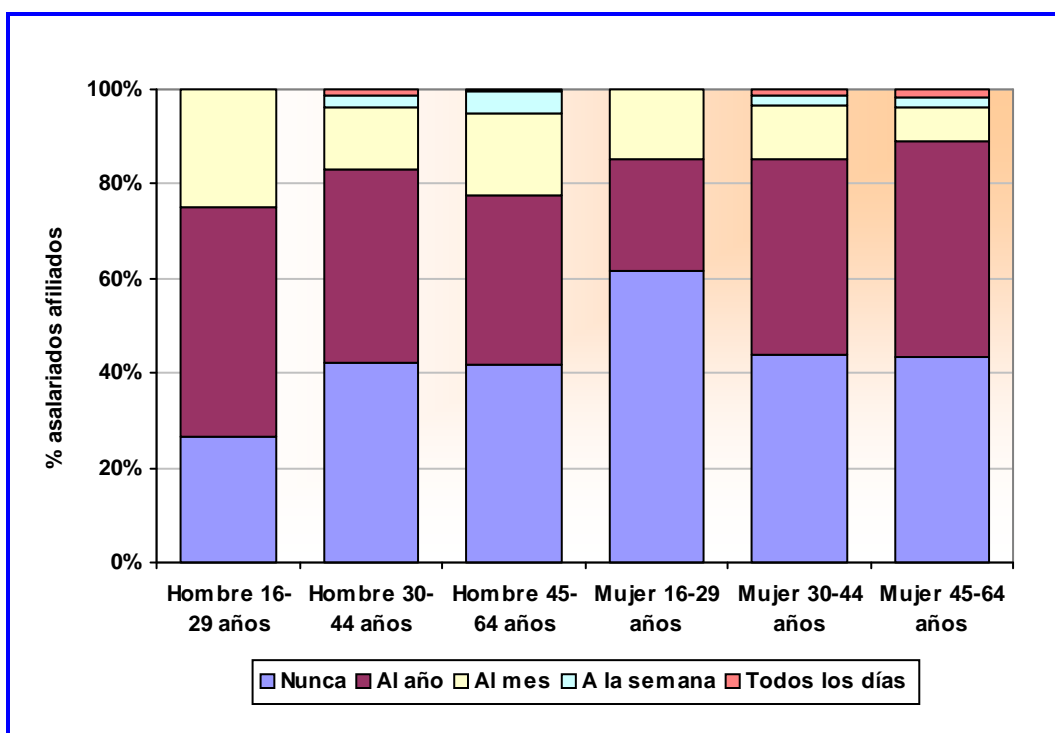


Fuente: ECT 2009.

Analizando el grado de actividad sindical desarrollada por las personas afiliadas a algún sindicato, los datos reflejan que la mayor parte de ellas declaran no participar nunca en actividades de su sindicato (42,1%) o a lo sumo alguna vez al año (40,4%). Una participación más habitual, con frecuencia de actividad mensual, caracteriza a un 13,8% de las personas afiliadas, mientras que sólo un 2,7% lo hace con carácter semanal y un 1% todos los días.

Cabe apreciar de nuevo, en esta dimensión, una menor participación femenina en las actividades sindicales. La proporción de personal asalariado que participa al menos mensualmente en actividades sindicales es un 20,3% entre los hombres, reduciéndose al 12,9% entre las mujeres. La menor participación corresponde a las mujeres mayores de 45 años, con apenas un 10,9% de actividad sindical de frecuencia al menos mensual, situándose el indicador en un 14,6% entre las mujeres menores de esa edad, una cifra cercana al 16,7% de los hombres de 30 a 44 años. El indicador aumenta al 22,2% en los hombres mayores de 45 años, alcanzando un máximo entre la población masculina menor de 30 años, con un 24,8%.

Gráfico 2.19. Frecuencia de la participación en actividades sindicales, según sexo y edad



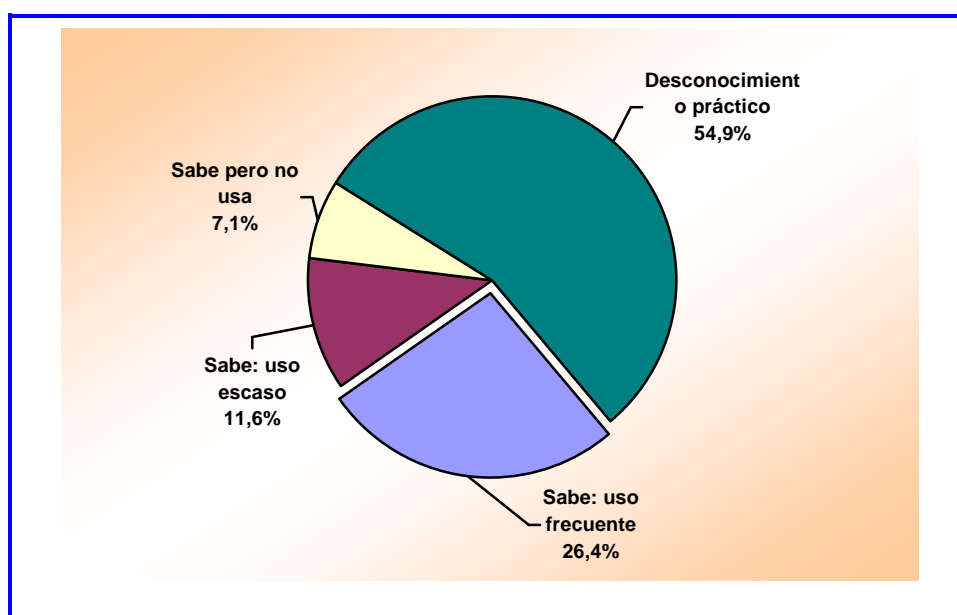
Fuente: ECT 2009.

2.4.3. Uso del euskera en el trabajo

Por lo que respecta al uso del euskera en el ámbito laboral, un 54,9% de la población asalariada desconoce el idioma o únicamente conoce y/o emplea palabras sueltas. Del 45,1% que habla el idioma, siendo capaz de mantener al menos una conversación sencilla, un 26,4% lo utiliza con frecuencia en el medio de trabajo. Un 11,6% lo utiliza poco y un 7,1% en ningún caso.

Aunque el dato señalado refleja una implantación limitada del euskera en el medio de trabajo, se observa un aumento importante del uso frecuente o dominante de este idioma, pasando de 21,9 a 26,4% entre 2004 y 2009.

Gráfico 2.20. Conocimiento y uso del euskera en el trabajo



Fuente: ECT 2009.

Las diferencias de uso en función del contenido del trabajo resultan particularmente llamativas. Por un lado, se observa que existe un ámbito en el que el euskera está presente con carácter principal, el que hace referencia a la población con titulación superior que trabaja en la enseñanza. En este caso, un 85,6% de la población asalariada conoce el idioma, utilizándolo mucho o bastante un 77,9% de ella. En conjunto, un 66,7% de la población asalariada de referencia usa con frecuencia o de forma dominante el euskera en el trabajo.

El uso del euskera se extiende de forma importante en otro ámbito de titulaciones terciarias, el relacionado con la sanidad. En este caso, un 65,6% de la población asalariada conoce el idioma, utilizándolo mucho o bastante un 65,5% de ella. En conjunto, un 43% de la población de referencia usa con frecuencia o de forma dominante el euskera en el trabajo, una cifra que resulta sin embargo todavía minoritaria y claramente inferior a la observada en la educación.

Fuera de las titulaciones terciarias de la enseñanza y la sanidad, sólo resulta mayoritaria la parte de población que señala conocer el idioma, al menos de cara a mantener una conversación sencilla en el trabajo, en las categorías altas y medias relacionadas con tareas de oficina (55,2% del total). En este caso, sin embargo, la proporción de personas que usan con frecuencia el euskera en el trabajo resulta minoritaria, situándose en apenas un 23% el porcentaje de población asalariada en este tipo de tareas que usan con frecuencia el idioma.

Esta última proporción se sitúa en general también entre el 23 y el 27,5% en la mayor parte de las demás tareas, en concreto en tareas de dirección, trabajos de oficina y actividades comerciales (con independencia de la categoría), trabajos de producción industrial de categoría baja y resto de tareas. Salvo entre las categorías medias y altas dedicadas a tareas de oficina, el rasgo característico de los profesionales dedicados a estas tareas es que la mayoría de las personas que conocen el idioma tienden a hacer un uso frecuente o dominante del mismo en el trabajo.

El porcentaje de población asalariada que usa con frecuencia el idioma en el trabajo alcanza niveles mínimos en las categorías altas y medias de la producción industrial (18,5%) y, sobre todo, en la producción terciaria (13,6% en categorías altas y medias y 10,6% en las bajas). En estos casos, se supera el 60% de población asalariada que desconoce el idioma, reduciéndose comparativamente además el recurso al euskera en el trabajo entre los colectivos que lo conocen.

Debe precisarse, finalmente, que el incremento general señalado respecto al uso frecuente o dominante del euskera en el trabajo se vincula en buena medida a un cambio de actitud entre los conocedores del idioma. Si en 2004, la mayoría de ellos sólo utilizaban puntualmente el idioma o no lo utilizaban, en 2009 la mayoría lo utiliza con frecuencia o de manera dominante. El avance es particularmente llamativo en el sector salud, ámbito en el que el uso frecuente o dominante del idioma (entre los conocedores) sólo era del 21,8% por 65,5% en la actualidad.

Cuadro 2.14. Utilización del euskera en el trabajo

% asalariados

CONTENIDO DEL TRABAJO	Sabem Euskera (% horizontal)			No sabem euskera (% total)
	Utilizan bastante/ mucho	Utilizan poco/ nada	Total	
Dirección	61,1	38,9	100	55,9
Enseñanza (titulación superior)	77,9	22,1	100	14,4
Salud (titulación superior)	65,5	34,5	100	34,4
Oficina (categoría alta y media)	41,7	58,3	100	44,8
Comercial (categoría alta y media)	58,4	41,6	100	53,1
Prod. Industrial (cat. alta y media)	52,3	47,7	100	64,6
Prod. Terciaria (cat. alta y media)	36,0	64,0	100	62,2
Oficina (categoría baja)	56,9	43,1	100	58,2
Comercial (categoría baja)	62,8	37,2	100	56,1
Prod. Industrial (categoría baja)	58,8	41,2	100	57,6
Prod. Terciaria (categoría baja)	48,0	52,0	100	77,9
Otras tareas	61,5	38,5	100	55,7
TOTAL	58,5	41,5	100	54,9

Fuente: ECT 2009.

3. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

3. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

3.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Un 6,1% de la población asalariada vasca trabaja sin depender de un superior jerárquico o jefe inmediato, situándose el 93,9% restante subordinado a algún superior o jefe.

Dos son los indicadores sobre los que conviene centrar el análisis de la estructura organizativa del trabajo del colectivo dependiente: el número de trabajadores bajo el mismo superior/a y el número de personas que, dependiendo de un mismo superior/a, realiza el mismo trabajo. Mientras el primer indicador refleja el tamaño del equipo de trabajo al que pertenece el personal asalariado, el segundo ilustra el nivel de diversificación-especialización dentro del equipo.

Por lo que respecta al primer indicador, el tamaño predominante de los grupos de trabajo bajo una misma jefatura se sitúa por debajo de las 10 personas: un 42,4% de la población asalariada trabaja en grupos de 2 a 9 personas mientras que un 14,2% lo hace de forma individual. En el polo opuesto, un 17,9% de la población asalariada tiene un grupo de pertenencia de más de 20 personas y otro 14% trabaja en un equipo formado por 10-19 personas. Un 11,5% no es capaz de determinar el tamaño de su grupo de trabajo. Como resultado de esta distribución de frecuencias, el tamaño medio del equipo se sitúa en 10,3 personas.

La mayor proporción de personas trabajando en equipos pequeños, con menos de 10 trabajadores bajo una misma jefatura se da en las tareas de dirección (un 74,6% en equipos de menos de 10 trabajadores), las tareas de oficina, tanto de categoría baja (65,6%) como media y alta (63,3%), y las tareas comerciales, con un 63,3% en categorías de nivel bajo y un 82,2% en categorías medias o altas. La proporción también supera las cifras medias en la producción terciaria, con cifras cercanas al 59%, sin diferencias significativas por categorías.

Por el contrario, la proporción de personas trabajando en equipos de 10 o más personas supera niveles del 40% entre los titulados superiores de la enseñanza y de la salud (55 y 43,1%, respectivamente), así como en la producción industrial (41,5% en categorías medias o altas y 43,7% en categorías bajas):

Considerando la diversificación de tareas dentro de los equipos, se constata que un 26,1% de la población asalariada considerada realiza un trabajo por completo individualizado, diferente al de las demás personas dependientes de un mismo superior jerárquico. Un 63,2% señala que su actividad es exactamente igual a la de otros compañeros/as, proporción a la que habría que añadir en gran medida al 10,7% que no aporta información en relación a esta variable. En tér-

menos de promedio resulta que si el tamaño del equipo era de 10,3 personas, las que realizan el mismo trabajo son, por término medio, 7,4.

La especialización de los equipos en base a aportaciones individuales diferenciadas es más evidente entre la población asalariada que desarrolla labores directivas, trabajo de oficina y actividades comerciales, en este último caso únicamente sin embargo en lo relativo a la población asalariada de categoría media o alto. Las cifras oscilan en estos casos entre el 30 y el 40% de las personas que trabajan bajo una misma jefatura, proporción que llega al 51% en el caso de tareas directivas. Fuera de los ámbitos considerados, la proporción de referencia también supera niveles del 30% en las categorías bajas de la producción terciaria (35,6%).

En el polo opuesto, el personal con titulación superior en los sectores de salud y enseñanza, incluidos los integrados en el grupo de otras tareas, así como los trabajadores que realizan tareas productivas en el sector industrial, son los que pertenecen a equipos más homogéneos en cuanto a la actividad desarrollada por sus miembros, con cifras cercanas o superiores al 25% de personas en equipos con 10 o más trabajadores realizando el mismo tipo de tareas. En una situación cercana, los trabajadores de la producción terciaria de categoría alta destacan por el elevado peso de los grupos comprendidos entre 2 y 9 trabajadores realizando el mismo tipo de tareas.

Cuadro 3.1. Estructura organizativa según contenido del trabajo

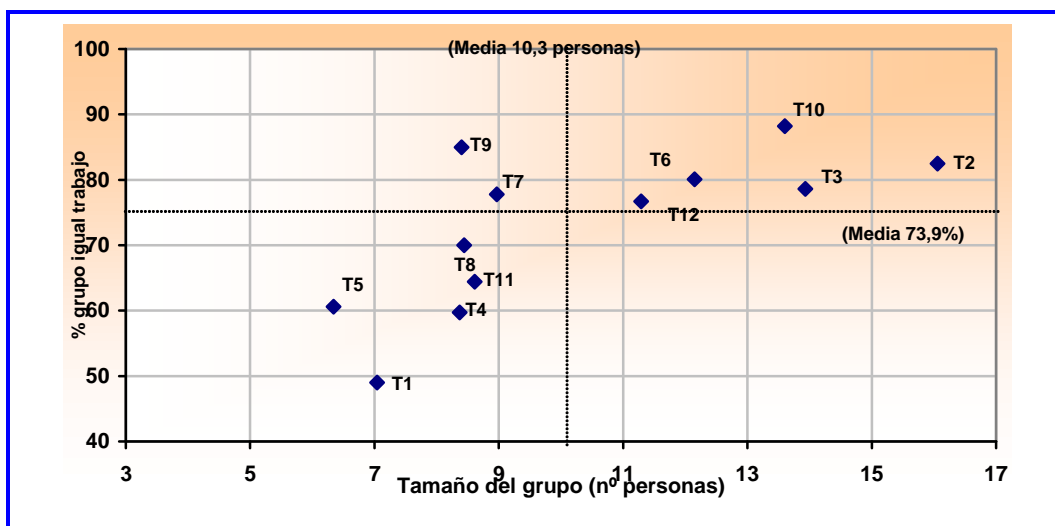
(% horizontales)

Contenido del trabajo	TRABAJADORES BAJO MISMO SUPERIOR					PERSONAS REALIZANDO MISMO TRABAJO				
	1	2-9	10-19	20 y +	Ns/Nc	1	2-9	10-19	20 y +	Ns/nc
Dirección	26,8	47,8	8,1	10,3	7,0	51,0	36,2	2,4	2,1	8,2
Enseñanza (titulación superior)	8,0	25,6	16,1	38,9	11,3	17,5	24,5	18,0	28,9	11,2
Salud (titulación superior)	11,3	28,7	16,2	26,9	16,9	21,4	36,7	8,6	20,4	12,8
Oficina (categoría alta y media)	15,1	48,1	14,2	11,3	11,2	40,3	38,6	7,6	2,2	11,3
Comercial (categoría alta y media)	22,2	60,0	8,0	7,2	2,7	39,4	48,7	5,3	4,8	1,8
Prod. Industrial (cat. alta y media)	9,8	40,9	18,0	23,5	7,8	19,9	46,6	11,6	12,6	9,3
Prod. Terciaria (cat. alta y media)	7,7	51,3	16,6	10,9	13,5	22,2	47,7	4,2	9,5	16,4
Oficina (categoría baja)	13,6	52,1	7,0	14,6	12,8	30,0	48,2	4,7	5,2	11,9
Comercial (categoría baja)	10,2	53,1	15,0	10,2	11,6	15,0	53,6	11,3	8,5	11,6
Prod. Industrial (categoría baja)	5,5	35,6	17,7	26,0	15,2	11,8	47,6	12,0	17,2	11,4
Prod. Terciaria (categoría baja)	28,8	30,3	12,0	14,2	14,7	35,6	33,5	8,6	10,7	11,6
Otras tareas	13,1	38,8	12,8	21,0	14,3	23,3	39,1	11,9	13,3	12,4
TOTAL	14,2	42,4	14,0	17,9	11,5	26,1	42,3	9,7	11,2	10,7

Nota: Datos relativos a personas que trabajan bajo algún superior jerárquico o jefe inmediato
Fuente: ECT 2009.

La consideración conjunta de las dos variables de referencia – tamaño del grupo de trabajo dependiente de una misma jefatura y proporción de personas realizando el mismo tipo de trabajo – muestra la existencia de dos grandes polos. Por una parte, destacan las personas con titulación superior de los ámbitos de la enseñanza y la salud, incluidos los pertenecientes al grupo de otras tareas, así como las personas dedicadas a la producción industrial, con grupos de trabajo de tamaño elevado y una elevada proporción de personas haciendo el mismo tipo de trabajo; por otra, se sitúan las personas dedicadas a tareas de dirección o con categorías medias o altas relacionadas con actividades de oficina y comerciales, con grupos más reducidos y un mayor impacto de la actividad individualizada. Las actividades de categoría baja de tipo de oficina o comercial, junto a las actividades de producción terciaria, se sitúan en una posición intermedia.

Gráfico 3.1. Estructura organizativa según el contenido del trabajo



Nota: El colectivo que no sabe o no contesta se asimila a realización de igual trabajo que otro personal.
Fuente: ECT 2009.

3.2. FUNCIONAMIENTO Y DEFICIENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1. Funcionamiento: grado de autonomía y polivalencia

Al considerar la dinámica o funcionamiento interno de la estructura organizativa del trabajo, la ECT considera tres aspectos diferenciados:

- La ocupación de diferentes puestos de trabajo en el centro
- El grado de autonomía para decidir el modo de hacer el trabajo
- El modo en que se solucionan las posibles incidencias en el trabajo.

Los datos principales relativos a la situación existente en el año 2009 se presentan en el cuadro 3.2.

Cuadro 3.2. Funcionamiento del grupo según contenido del trabajo

(%horizontales)

	Rotación	Tipo de orden			Solución incidencias		
	Nunca cambia puesto	Objetivo y modo preciso	Sólo objetivo preciso	Objetivo general	Personal	Personal con directrices	Recurre a otros
Contenido del trabajo							
T1 Dirección	79,1	12,7	28,2	59,1	79,0	10,9	10,1
T2 Enseñanza (titulación superior)	74,6	14,5	28,1	57,4	66,7	13,7	19,7
T3 Salud (titulación superior)	86,2	26,0	32,8	41,2	59,9	10,5	29,6
T4 Oficina (categoría alta y media)	85,4	20,4	39,1	40,5	58,9	17,8	23,3
T5 Comercial (categoría alta y media)	72,5	22,2	33,5	44,2	68,1	7,4	24,6
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	61,8	34,1	36,0	29,9	47,8	20,1	32,1
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	67,9	17,8	39,9	42,3	61,5	12,3	26,2
T8 Oficina (categoría baja)	68,1	35,0	26,2	38,7	44,2	18,4	37,4
T9 Comercial (categoría baja)	71,8	35,2	30,6	34,2	42,0	15,1	42,9
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	64,5	48,2	29,2	22,6	29,6	18,2	52,2
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	78,9	37,7	28,7	33,6	50,5	13,1	36,3
T12 Otras tareas	73,4	30,0	27,2	42,8	58,3	20,0	21,7
Tipo tarea							
Trato con personas	74,4	25,1	29,7	45,2	59,4	13,7	26,9
Producción manual	68,2	37,5	32,2	30,2	44,8	16,5	38,7
Trabajo de oficina	80,5	24,6	35,4	40,0	54,7	17,9	27,3
Resto de tarea	85,7	27,4	31,9	40,7	58,9	16,0	25,1
TOTAL	73,1	30,0	31,6	38,4	52,9	15,5	31,6

Fuente: ECT 2009.

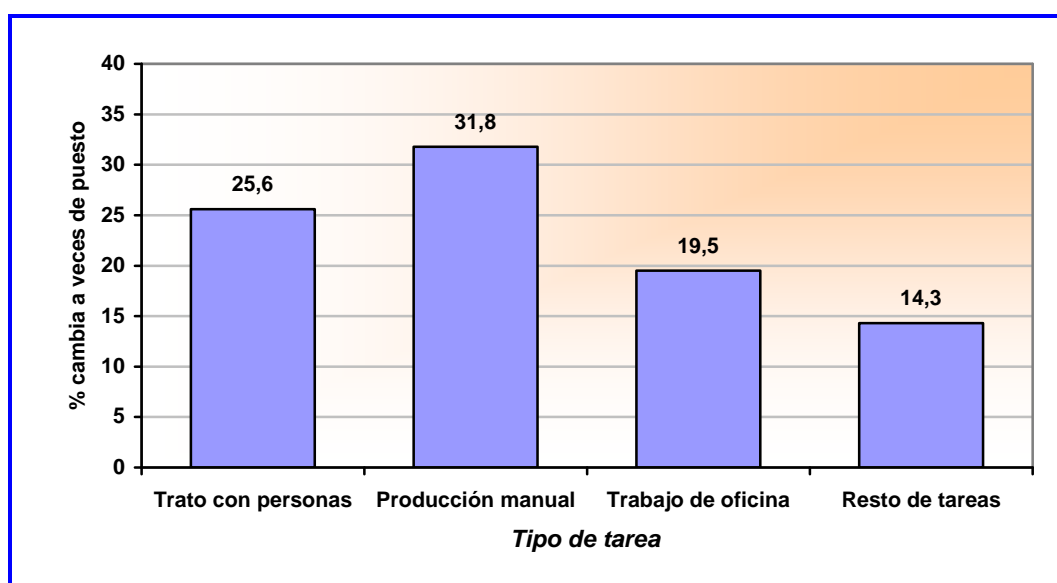
Por lo que respecta a la ocupación de diferentes puestos de trabajo en el centro, la práctica más extendida en las organizaciones es la ausencia de rotación, o lo que es lo mismo la ocupación permanente por parte del trabajador de un mismo puesto de trabajo. Un 73,1% de los trabajadores no cambia nunca de puesto de trabajo frente al 18,3% que lo hace en función de las necesidades de la empresa y el 8,6% que reconoce regularidad en esta práctica. Entre 2004 y 2009, aumenta no obstante del 22,4 al 26,9% la práctica de la rotación, particularmente en lo relativo a las situaciones basadas en la regularidad de esta práctica (de 5,1 a 8,6%).

La práctica de la rotación en el puesto de trabajo – como planteamiento general o como proceso de ajuste a las necesidades – está más extendida entre la población asalariada dedicada a la producción industrial, superando niveles del 35%, con un máximo del 38,2% entre las cate-

gorías medias o altas, claramente por encima en este caso del 28,5% de 2004 (35,5 por 35,4% en lo relativo a las categorías bajas). También se superan niveles del 30% en la producción terciaria de categoría media o alta (32,1%) así como en las tareas de oficina de categoría baja (31,9%). Aunque no se alcanzan estas cifras, los niveles se sitúan entre el 25 y el 30% entre la población con titulación superior en el área de enseñanza (25,4%), en las actividades comerciales (27,5% en categorías medias o altas y 28,2% en categorías bajas) y en otras tareas (26,6%). En cambio, el impacto de la rotación es inferior al 15% entre los titulados superiores del área de salud (13,8%) y en las categorías altas y medias del trabajo de oficina (14,6%), situándose en el 20,9% en actividades directivas.

Considerando grandes grupos de tareas, el recurso a este tipo de práctica laboral alcanza niveles máximos en la producción manual (31,8%), situándose también en niveles cercanos a la media en el trato con personas (25,6%). Las cifras bajan al 19,5% en el trabajo de oficina y al 14,3% en el resto de tareas.

Gráfico 3.2. Rotación en el puesto de trabajo según tipo de tarea



Fuente: ECT 2009.

En cuanto a las instrucciones que reciben los trabajadores para la realización del trabajo, la ECT contempla tres posibles supuestos que gradúan de menos a más el grado de autonomía del trabajador o trabajadora para decidir lo que tiene que hacer en el desarrollo de su trabajo:

- Se le señala con precisión el objetivo de su trabajo y el modo de hacerlo
- Se le señala con precisión el objetivo de su trabajo y el trabajador elige el modo de hacerlo
- Se le indican más bien objetivos de carácter general y el trabajador concreta

El grado de autonomía para decidir el modo de hacer el trabajo, de acuerdo con las distintas posibles variedades de transmisión de las órdenes en sentido jerárquico, resulta muy variable. La práctica más extendida en 2009, con un 38,4%, es sin embargo aquella según la cual la población asalariada recibe objetivos generales que el trabajador o trabajadora se encarga de concretar, por encima del 31,6% que representan aquellos casos en los que se transmiten objetivos específicos para el trabajo, eligiéndose personalmente el modo de aplicación. En conjunto, sin embargo, los datos reflejan que un 70% de los trabajadores disponen de un margen amplio de autonomía en la realización del trabajo. Estos datos reflejan una línea ascendente respecto al 68,8% de 2004, situado en un contexto de importante crecimiento a largo plazo de las situaciones caracterizadas por los mayores niveles de autonomía.

La fijación precisa de objetivos y métodos concretos de trabajo, que afecta al 30% de la población asalariada, está más extendida entre los trabajadores de categorías bajas, en la producción industrial en general y entre los trabajadores manuales. El impacto de esta modalidad de fijación de los procesos de trabajo afecta normalmente a entre un 35 y un 40% de la población trabajadora en este tipo de situaciones profesionales. La proporción llega sin embargo al 48,2% entre el personal de categoría baja ligado a la producción industrial.

En sentido contrario, el grado más alto de iniciativa en el trabajo se da entre los asalariados con labores directivas y entre la población con título superior dedicada a la enseñanza. En estos casos, se observan cifras de 59,1 y 57,4% de población asalariada con autonomía tanto en materia de concreción de objetivos generales como de elección de métodos de trabajo. Esta proporción se sitúa entre el 40 y el 45% entre los titulados superiores de la salud y los trabajadores de categoría alta y media, excepción hecha de los ligados a la producción industrial donde se reduce al 29,9%. El nivel es del 30% en el resto de tareas.

Finalmente, respecto al indicador relativo a cómo se solucionan situaciones inesperadas que pueden surgir en el curso del trabajo, la tendencia mayoritaria (52,9%) es a resolverlas de una manera personal mientras un 15,5% lo hace así siempre y cuando se hayan previsto estos casos con antelación. El 31,6% restante recurre a instrucciones de terceros, bastante por encima sin embargo del 24,5% registrado en 2004.

La autonomía personal para solucionar situaciones inesperadas está más extendida entre la población directiva (79%) y el personal de la enseñanza con titulación superior (66,7%). Afecta no obstante casi siempre a la mayoría de los trabajadores en el caso de categorías altas y medias así como en el resto de tareas, con la única excepción de la producción industrial (47,8% en este caso). En las categorías bajas, esta situación sólo se da en cambio en la producción

terciaria (50,5% de los casos), destacando el bajo nivel observado en las categorías bajas de la producción industrial (29,6%).

Por su parte, recurrir a un tercero, sea éste un superior, un compañero o compañera, o un servicio especializado, es una fórmula que sigue más del 30% de la población asalariada en las distintas categorías bajas pero también en el caso de categorías medias o altas de la producción industrial (32,1% de los casos). En las categorías bajas, los niveles más elevados se relacionan con las tareas comerciales (42,9%) y, de nuevo, la producción industrial (52,2%). Los altos niveles observados en la producción industrial en sus distintas categorías profesionales ponen de manifiesto una organización de trabajo en este sector de actividad más rígida y pausada que la existente en otros sectores de actividad.

En cualquier caso, se observa una mayor importancia de las modalidades más cerradas de intervención en el conjunto de la producción manual (un 38,7% recurre a terceros frente a cifras situadas entre el 25 y el 27,5% en otro tipo de tareas).

3.2.2. Deficiencias percibidas en la organización

A la hora de contemplar los aspectos organizativos, la ECT indaga igualmente en la forma en que se desarrolla el trabajo, considerando en particular los medios que la empresa proporciona a la población trabajadora para realizar su labor. En total se consideran ocho variables diferentes que aluden a las cuatro dimensiones siguientes:

- Entorno en el que se desarrolla la actividad
- Soporte documental e informativo
- Medios técnicos y de tiempo
- Estrategias de organización.

Los datos disponibles reflejan que, en términos generales, la gran mayoría de la población asalariada dispone de los medios requeridos para desarrollar su trabajo en condiciones adecuadas. En todos los indicadores considerados, las respuestas afirmativas resultan mayoritarias, llegando a ser prácticamente universales en algunos aspectos. En este sentido, más del 90% de la población considerada considera que tiene informaciones claras y suficientes, documentación adecuada, posibilidad de cooperación con otros miembros del personal así como un local, mobiliario y herramientas o máquinas de trabajo adecuados.

La proporción se reduce sin embargo a cifras de 85-86% en lo relativo a la disponibilidad de tiempo suficiente o de programas informáticos adecuados. El indicador más bajo, con un 81,7% de respuestas afirmativas, hace referencia a la variable relativa a un número de colaboradores suficientes.

Considerando la situación por grandes grupos de tareas, se constata que la proporción de población asalariada que señala disponer de tiempo disponible suficiente se sitúa entre un 85 y un 85% de la población asalariada en todo tipo de tareas, excepción hecha del grupo de resto de tareas, grupo en el que la proporción de respuestas positivas llega al 94,3%. Esta última categoría es igualmente la que mejor se posiciona en lo relativo al número de colaboradores disponibles, con un 89% de respuestas positivas, por encima del 84,2% observado en el trabajo de oficina. Las cifras bajan al 81,8% en las actividades que implican trato con personas y al 80,3% en la producción manual.

Frente a cifras positivas claramente superiores al 90% en el trabajo de oficina y en el resto de tareas, el acceso a programas informáticos adecuados plantea mayores problemas en el trato con personas y en la producción manual. Si en el primer caso, las respuestas positivas aún suponen un 87,7%, la proporción cae al 72,9% en la producción manual, el nivel más bajo observado por tipo de tarea en relación a un determinado medio de trabajo.

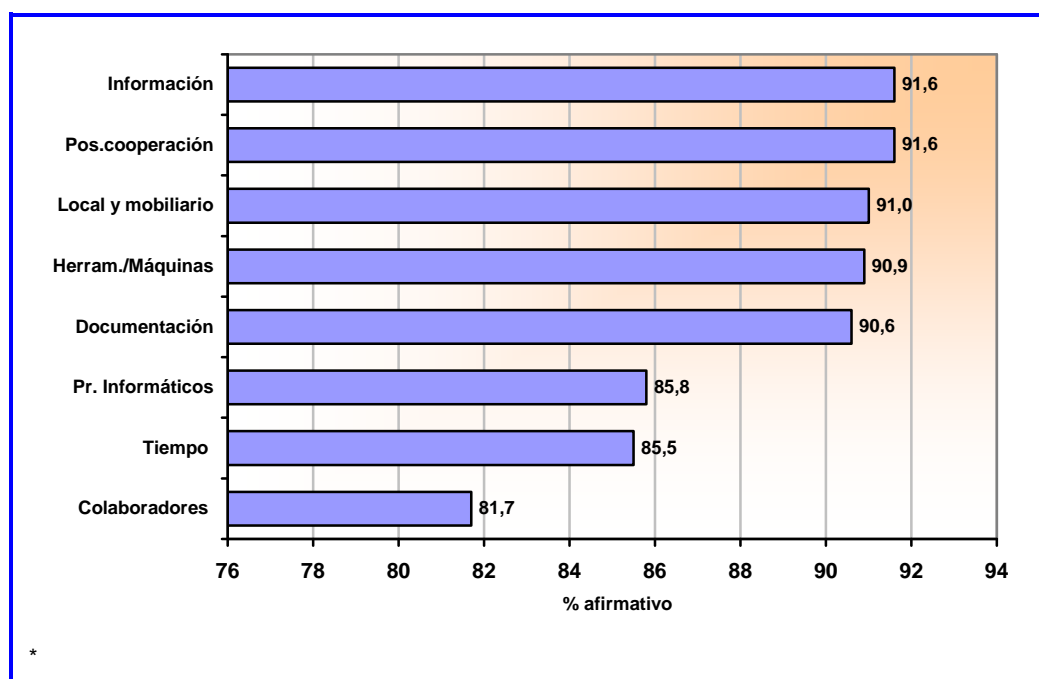
Cuadro 3.3. Grado de adecuación de los medios al trabajo, según tipo de tarea

(% afirmativo)

Tipo de tarea	Tiempo suficiente	Información clara	Documentación adecuada	Posibilidad coop.	Local y mobiliario adecuados	Herram. Máquinas Adecuadas	Programas informáticos adecuados	Nº Suf. Colaboradores
Trato con personas	85,4	90,4	90,8	93,8	91,7	89,3	87,7	81,8
Producción manual	85,2	93,4	89,2	88,6	88,2	91,4	72,9	80,3
Trabajo de oficina	85,7	90,1	92,0	93,1	96,1	93,7	96,6	84,2
Resto de tareas	94,3	94,2	95,2	88,7	93,2	96,1	93,1	89,0
TOTAL	85,5	91,6	90,6	91,6	91,0	90,9	85,8	81,7

Nota: Se calculan los datos excluyendo a los No procede
Fuente: ECT 2009.

Gráfico 3.3. Adecuación de los medios al trabajo



Fuente: ECT 2009.

3.3. RITMO DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

3.3.1. Determinantes del ritmo de trabajo

La ECT trata igualmente de evaluar los factores que, más allá de las propias habilidades personales, pueden estar condicionando la cadencia o ritmo de la propia actividad. Se trata de factores exógenos que según su procedencia pueden clasificarse en cuatro grandes grupos:

- Los derivados de las demandas de clientes o del público,
- Los derivados de normas de producción o plazos a respetar,
- Los procedentes de los automatismos de máquinas o piezas, y
- Los impuestos por la propia organización (mecanismos de coordinación, etc.).

El principal determinante de los ritmos de trabajo en la empresa está asociado al nivel de las demandas externas formuladas por público y clientes. Un 76,4% de de la población asalariada señala esta circunstancia como primer determinante del ritmo trabajo, muy por encima del 58,1% registrado en 2004. Siguen resultando más importantes aquellas demandas que requieren una respuesta inmediata (66,3% frente al 56,6% que hacen referencia a las demandas que no requieren una respuesta inmediata).

En 2009, los aspectos organizativos alcanzan también mayor relevancia a la hora de determinar los ritmos de trabajo. Así, destacan los condicionantes derivados de la coordinación con compañeros, con implicaciones en términos de presencia personal inmediata, señalados por un 43,9% de la población asalariada, una cifra nítidamente superior al 27,9% de 2004. También aumenta, del 13 al 28%, el impacto de los sistemas de control o vigilancia permanente o habitual por parte de la organización. En conjunto, los requerimientos organizativos señalados se sitúan en segundo puesto como elemento determinante de la actividad de los trabajadores, con un 53,4% de los trabajadores que los señalan como elementos determinantes de los ritmos de trabajo frente al 35,7% de 2004.

Manteniéndose como tercer gran grupo determinante, los requerimientos asociados al desarrollo de tareas, normas de producción o plazos también aumentan su importancia en 2009, llegando a determinar un 51% de la actividad de la población asalariada, por un 30,1% en 2004. Las respuestas en un plazo máximo de una hora afectan a un 35,5% del colectivo, situándose en un 47,2% los que necesitan responder en un plazo máximo de un día.

El papel de los automatismos se sitúa por su parte en un 18,6%, también aumento respecto al 16,2% de 2004. Los automatismos ligados al funcionamiento de máquinas determinan la actividad de un 17,4% de la población asalariada, con un 8,6% dependiente del desplazamiento automático de productos o piezas.

El resto de factores sólo condiciona la actividad de un 5,8% de la población asalariada.

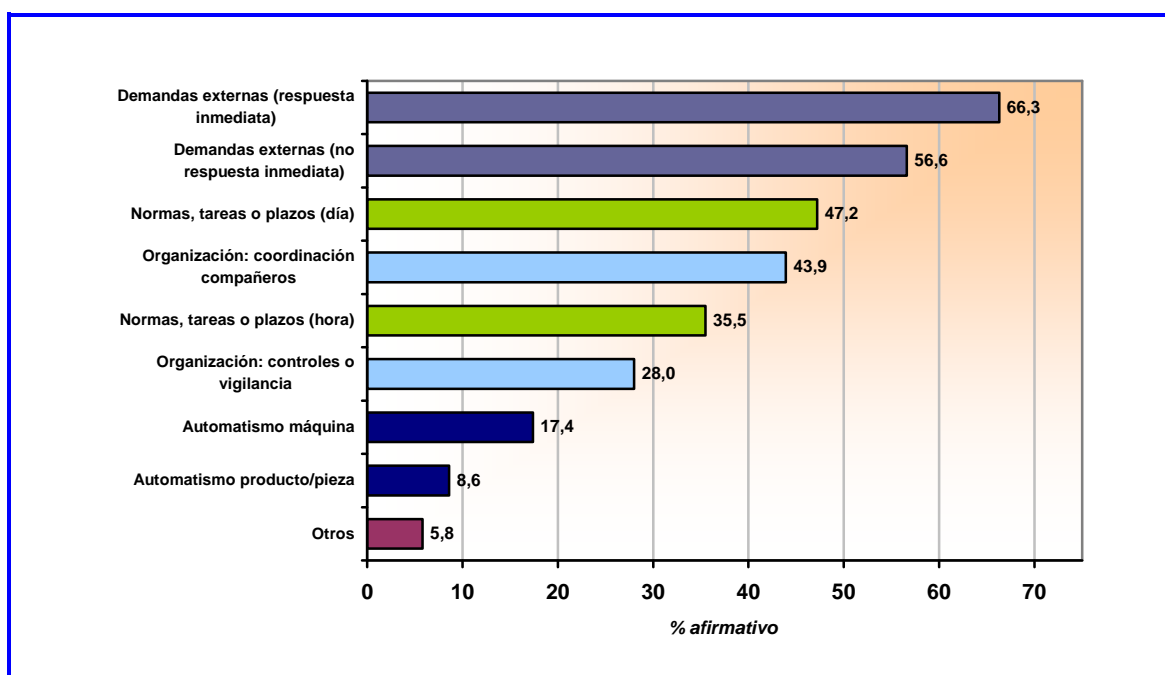
Cuadro 3.4. Factores determinantes del ritmo de trabajo según sector de actividad

(% respuestas afirmativas; más de una respuesta posible)

Factores determinantes	Industria Construcción.	Servicios. Producción Distribución	Servicios Personales Públicos	Resto	Total
Demanda externa	71,7	83,3	75,7	52,6	76,4
• Obligan respuesta	58,0	75,9	66,6	38,1	66,3
• No obligan respuesta	55,6	57,8	56,8	36,9	56,6
Organización	57,4	50,7	51,9	65,9	53,4
• Coordinación compañeros	49,7	40,9	41,1	54,1	43,9
• Controles o vigilancias	29,6	26,2	27,9	40,8	28,0
Normas/plazos a respetar	61,5	49,6	42,9	55,3	51,0
• En una hora	41,7	36,0	30,0	19,7	35,5
• En un día	57,7	44,3	40,4	47,5	47,2
Automatismo:	41,8	9,5	5,3	23,5	18,6
• Desplazamiento pieza	22,3	3,3	0,8	7,8	8,6
• Funcionamiento máquina	39,5	8,1	5,2	19,6	17,4
Otros	3,9	3,8	8,8	7,8	5,8

Fuente: ECT 2009.

Gráfico 3.4. Factores determinantes del ritmo de trabajo

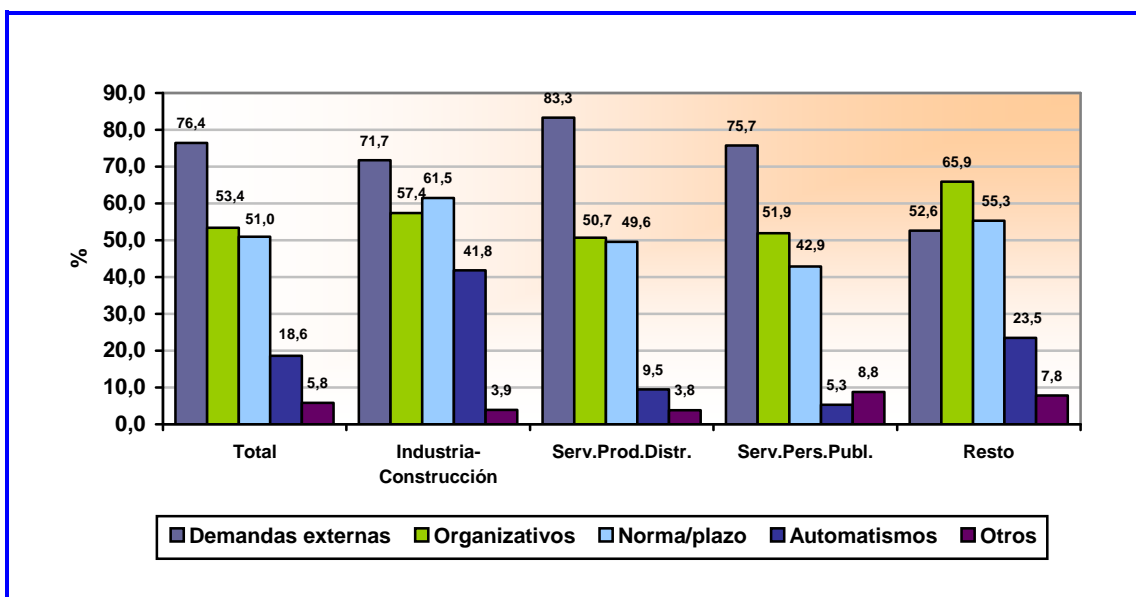


Fuente: ECT 2009.

El análisis de los determinantes del ritmo de trabajo por sector de actividad muestra algunas diferencias de interés. En la industria y la construcción, aún resultando dominante la demanda externa (con un 71,7% de la población asalariada sujeta a ese determinante), aumenta la importancia relativa de los demás condicionantes. Esto es particularmente evidente en lo relativo al cumplimiento de normas o plazos (61,5%) y al papel de los automatismos. En este caso, frente a la media general del 18,6%, un 41,8% de los trabajadores y trabajadoras de estos dos sectores necesitan ajustar su ritmo de actividad a este tipo de condicionamientos productivos. El funcionamiento automático de máquinas determina de hecho la actividad de un 39,5% de la población considerada.

Frente a lo observado en la industria y la construcción, así como en bastante menor medida en el resto de actividades, el peso del ajuste a normas/plazos y de los automatismos cae por debajo de la media en el sector servicios. El papel de la demanda resulta en cambio determinante, condicionando el ritmo de trabajo de un 75,7% de la población asalariada en los servicios personales públicos y de un 83,3% en los servicios relacionados con la producción y la distribución.

Gráfico 3.5. Factores determinantes del ritmo de trabajo según sector de actividad



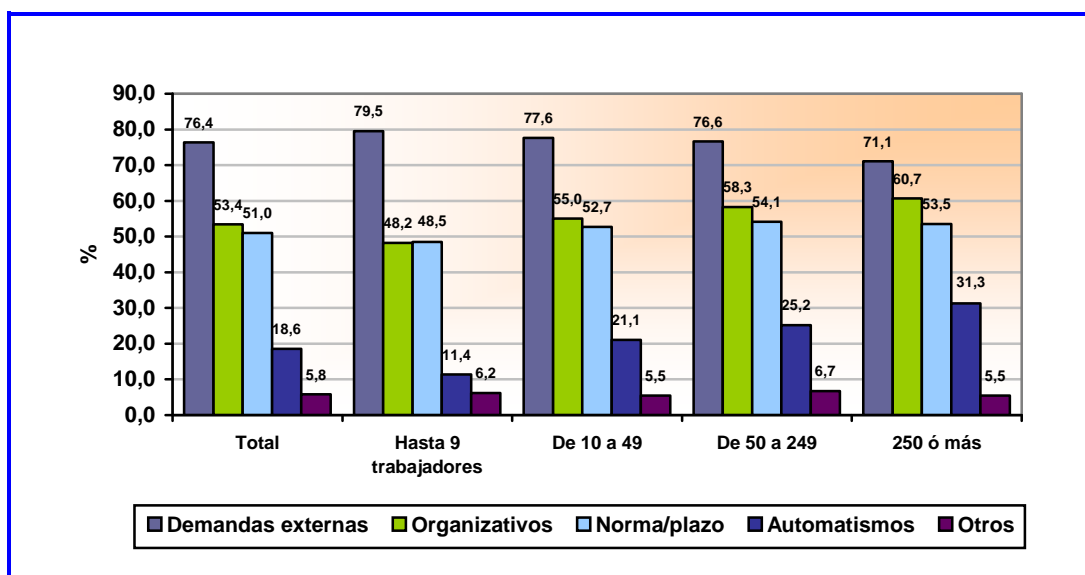
% respuestas afirmativas; más de una respuesta posible
Fuente: ECT 2009.

El tamaño empresarial introduce igualmente diferencias importancias en los determinantes de los ritmos de trabajo. Se constata de esta forma que el ritmo de trabajo en los establecimientos de hasta 9 trabajadores se ve ante todo determinado por las peticiones procedentes de clientes y usuarios (79,5% frente a cifras algo inferiores al 50% en lo relativo a los aspectos ligados a organización y normas de producción y apenas un 11,4% en lo que respecta a los automatismos productivos).

Aunque el impacto de la demanda externa cae ligeramente conforme aumenta el tamaño de los centros, alcanzando un mínimo del 71,1% en los de más de 250 empleos, el rasgo más llamativo es la asociación observada entre tamaño en aumento y peso creciente de los determinantes organizativos y de los automatismos productivos. En el primer caso, frente a un 48,2% de población asalariada que asocia su ritmo productivo a los aspectos organizativos en establecimientos con menos de 10 trabajadores, la proporción aumenta al 55% en centros con 10 a 49 empleos, al 58,3% en los de 50 a 249 y al 60,7% en los de más de 250. El incremento asociado al tamaño es aún más nítido en lo relativo a los automatismos productivos: frente al 11,4% de los centros de menor tamaño, la cifra pasa al 21,1% en los de 10 a 49, 25,2% en los de 50 a 249 y 31,3% en los de más de 250 empleos.

El impacto de las normas de producción resulta en cambio más cercano en los distintos tipos de centros, con un 48,5% de la población asalariada implicada en los centros más pequeños y cifras en torno a 52,5-54% en los que tienen más de 10 empleos.

Gráfico 3.6. Factores determinantes del ritmo de trabajo según tamaño del establecimiento

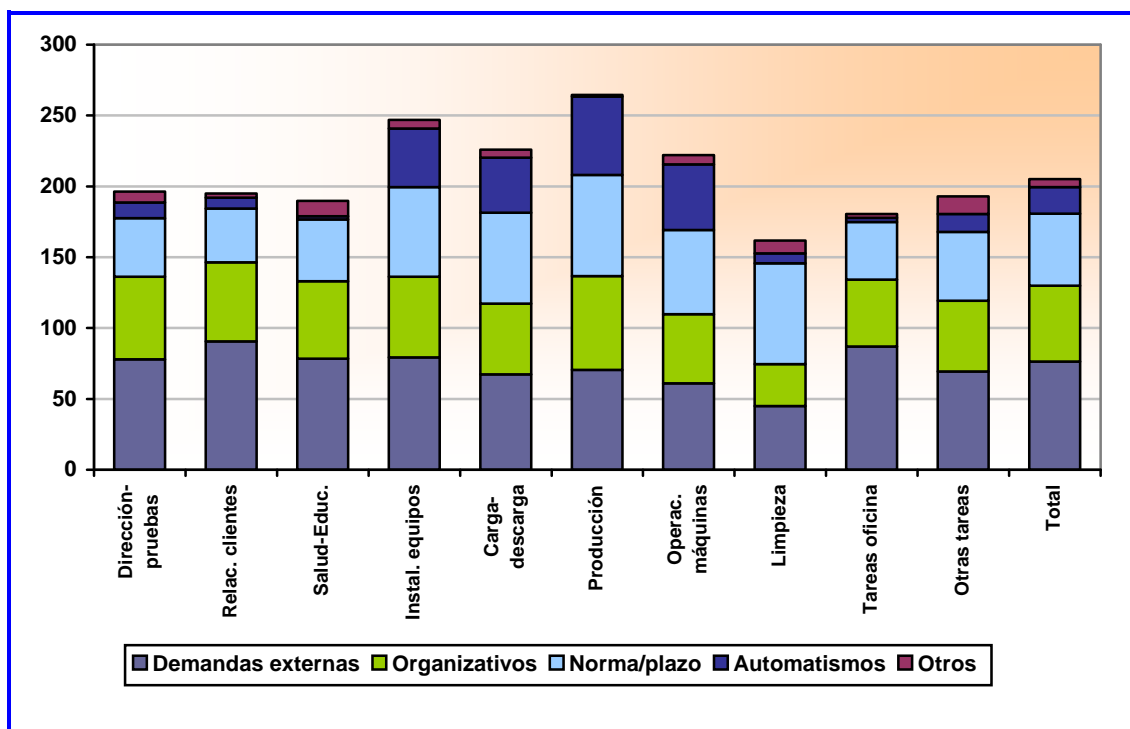


% respuestas afirmativas; más de una respuesta posible
Fuente: ECT 2009.

El tipo de tareas desarrollado también introduce factores diferenciales en los condicionantes de los ritmos de trabajo. Aunque las demandas externas condicionan los ritmos de trabajo de más de un 60% de la población trabajadora en todo tipo de tareas, salvo en lo relativo a las tareas de limpieza (45%), las cifras más elevadas se observan entre la población asalariada que trabaja de cara al público o directamente con clientes (90,7%) así como en las tareas de oficina (86,9%). El indicador se sitúa entre un 77,5 y un 79,5% entre los profesionales de la salud y la educación, el personal vinculado a dirección de pruebas y la población asalariada relacionada con actividades de instalación de equipos.

Por su parte los condicionantes derivados de los automatismos tienen un impacto determinante, situado entre el 38,5 y el 55% de la población asalariada, en tareas relativas a instalación de equipos, carga y descarga, producción y operaciones con máquinas. Con cifras cercanas o superiores al 60%, junto a las de limpieza, los tipos de tareas señalados son también los que más se ven expuestos a condicionantes ligados a normas de producción o plazos. En el ámbito de las tareas de producción destaca además el 66,1% de población asalariada cuyos ritmos de trabajo se ven condicionados por normas ligadas a los procesos organizativos, una cifra claramente superior a la registrada en otros tipos de tareas.

Gráfico 3.7. Determinantes del ritmo de trabajo según tipo de tarea



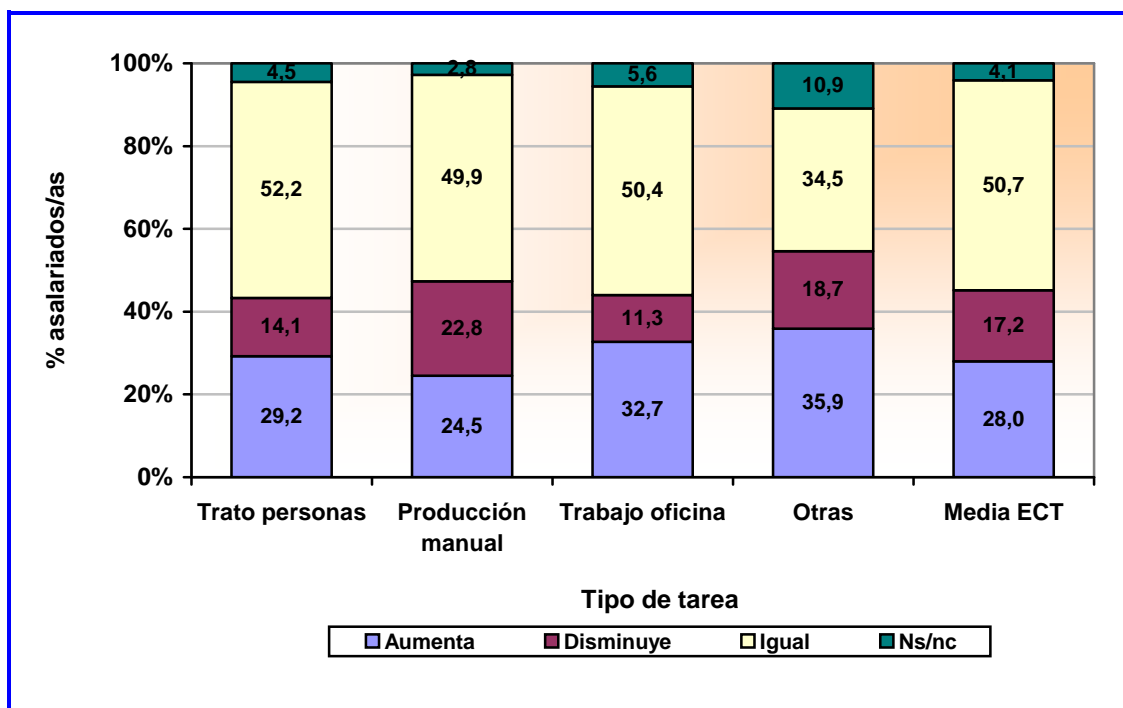
% respuestas afirmativas; más de una respuesta posible.
Fuente: ECT 2009.

3.3.2. Evolución de la productividad

La ECT incluye una aproximación subjetiva a la cuestión de la productividad del trabajo, preguntándose a la población asalariada respecto a su percepción de la evolución de la productividad. A diferencia de lo observado en 2004, año en el que 44,9% de la población asalariada reflejaba un incremento de su productividad, en 2009 esta proporción se reduce al 28%, aumentando del 38,8 al 50,7% la que piensa que se mantiene igual. El dato más llamativo, no obstante, es que un 17,2% considera que su productividad ha descendido, por encima del 6,6% de 2004 (un 4,1% no es capaz de posicionarse en este punto, por debajo del 9,7% de 2004).

El tipo de tareas en el que más se percibe el deterioro de la productividad es el relacionado con la producción manual, con un 22,8% de asalariados que mencionan una caída, una cifra muy similar al 24,5% que refleja una mejora. La cifra es del 18,7% en el resto de tareas, del 14,1% en el trato con personas y del 11,3% en el trabajo de oficina. En estos casos, no obstante, el peso de las personas que ven mejorar su productividad es muy superior: 35,9, 29,2 y 32,7%, respectivamente. Estas cifras suponen no obstante una caída notable respecto a las cifras de 2004.

Gráfico 3.8. Percepción de evolución en la productividad del trabajo propio según tipo de tarea



Fuente: ECT 2009.

La evolución de la productividad en 2009 está muy asociada al nivel de instrucción. La proporción de población asalariada que ve su productividad en aumento es del 33,3% en el caso de estudios cualificados, por encima de cifras de 23% en personas con estudios posprimarios no cualificados y de 22,6% en la población asalariada con estudios primarios o menos. Pero mientras apenas un 11,6% de la población cualificada percibe una productividad en descenso, la proporción es del 23,6% en la posprimaria no cualificada y del 21,9% en la que accede a lo sumo a estudios primarios.

En conjunto, mientras el diferencial positivo entre la proporción de personas que señalan un incremento o una caída de la productividad es de 21,7 puntos en el caso de personas con estudios cualificados, éste se sitúa en torno a cifras nulas en la población asalariada sin estudios cualificados.

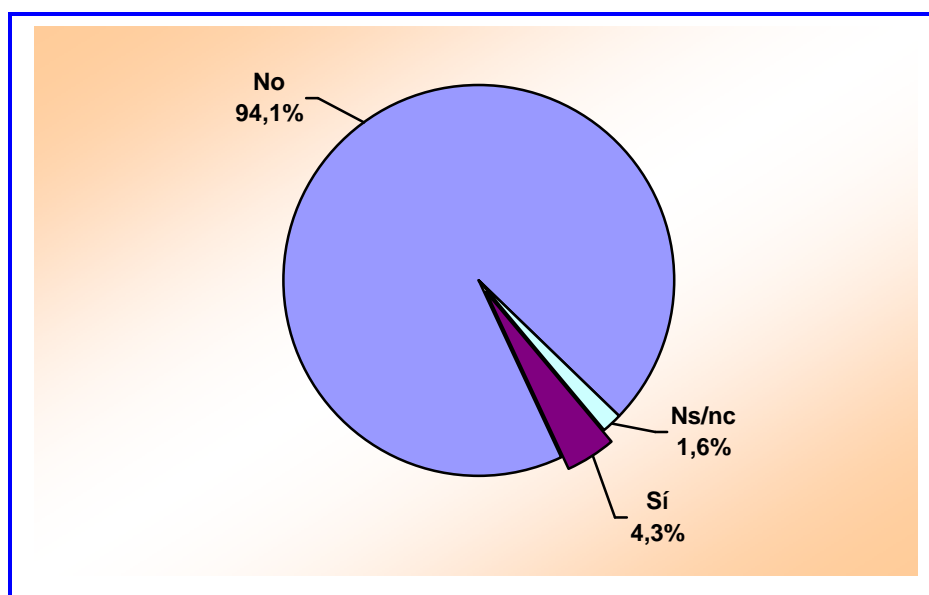
3.4. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

3.4.1. Situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación

La ECT trata de aproximarse al estudio de la presencia en los centros de trabajo de la CAE de situaciones comprometidas vinculadas con comportamientos violentos o acciones de intimidación, acoso o discriminación. La aproximación es tanto genérica, tratando de detectar la presencia de situaciones de este tipo en la empresa, como individual, considerando hasta qué punto estas realidades han afectado o no personalmente a los trabajadores encuestados.

Planteada la pregunta en términos generales, un 4,3% de los trabajadores señala que en sus centros de trabajo se han producido en los últimos doce meses situaciones de esta naturaleza, una cifra muy similar al 4,4% de 2004.

Gráfico 3.9. Percepción de la existencia en la empresa de situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación



Fuente: ECT 2009.

La percepción de las situaciones problemáticas y de discriminación consideradas se coloca por encima de la media en las siguientes situaciones: en el caso del personal de los servicios públicos y personales (5,8%), entre la población asalariada que se encarga de tareas relacionadas con el trato con personas (5,6%), entre los hombres de 30 a 44 años y las mujeres de 45 y más años (5,2 y 6,3%), entre las personas con estudios superiores a los primarios (5,2% en el caso de personas con estudios post-primarios no cualificados y 4,6% en el caso de personas

con estudios cualificados) y entre la población asalariada con contrato temporal o sin contrato (5,5%). Las diferencias respecto a la media no resultan sin embargo en ningún caso excesivas.

Cuadro 3.5. Existencia en la empresa de situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación

(% horizontales)

	No	Sí	Ns/nc	TOTAL
ACTIVIDAD				
➤ Industria-Construcción	94,6	3,9	1,6	100
➤ Servicios a producción y distribución	95,7	2,8	1,5	100
➤ Servicios públicos y personales	92,4	5,8	1,8	100
➤ Resto	96,1	0,0	3,9	100
TIPO DE TAREA				
➤ Trato con personas	92,8	5,6	1,7	100
➤ Producción manual	94,6	3,7	1,7	100
➤ Trabajo de oficina	96,6	2,5	0,9	100
➤ Resto	92,4	1,9	5,8	100
SEXO-EDAD				
➤ Hombre 16-29	95,0	3,2	1,8	100
➤ Hombre 30-44	93,0	5,2	1,8	100
➤ Hombre 45-64	95,2	3,4	1,4	100
➤ Mujer 16-29	96,1	3,1	0,9	100
➤ Mujer 30-44	94,3	3,9	1,8	100
➤ Mujer 45-64	91,8	6,3	1,9	100
NIVEL DE TITULACIÓN				
➤ Primarios o menos	95,5	2,8	1,7	100
➤ Post-primarios no cualificados	93,5	5,2	1,3	100
➤ Cualificados	93,7	4,6	1,8	100
TIPO DE CONTRATO				
➤ Fijo	94,6	3,9	1,5	100
➤ Temporal/sin contrato	92,1	5,5	2,4	100
TOTAL	94,1	4,3	1,6	100

Fuente: ECT 2009.

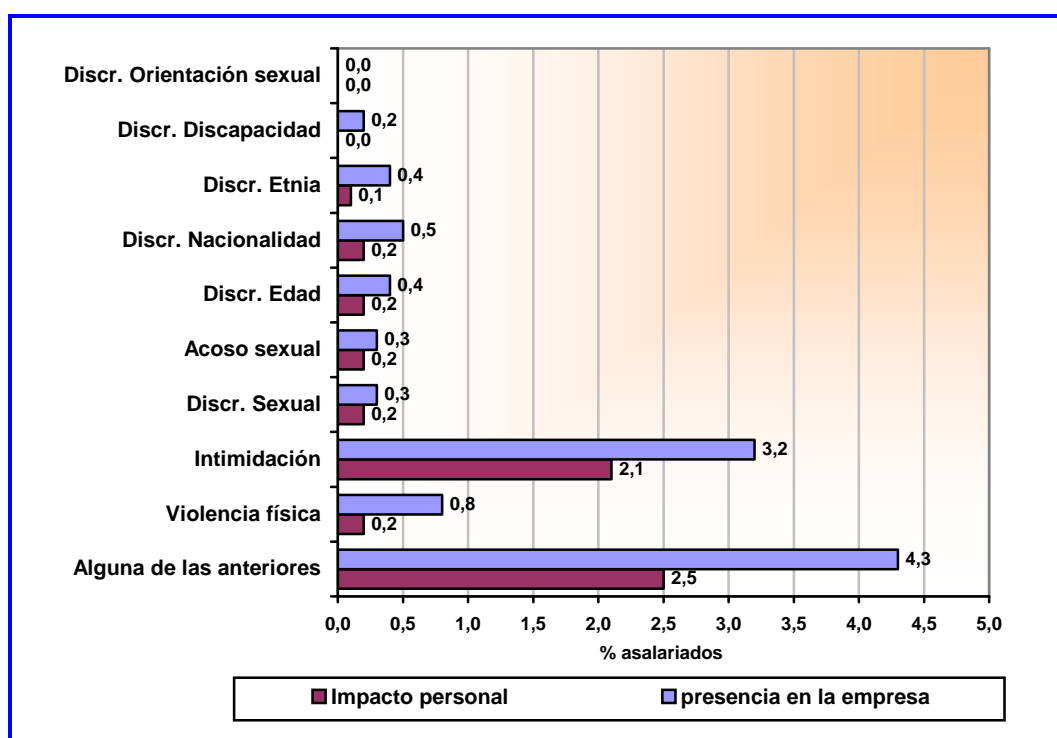
Del 4,3% de personas que señalan la existencia en su empresa de situaciones de este tipo, un 2,5% señala haberse visto personalmente afectado por las mismas, una proporción en tendencia ascendente respecto al 2% de 2004.

Del conjunto de situaciones de violencia o discriminación consideradas en la ECT, la más denunciada es la intimidación, situación señalada como una circunstancia existente en su empresa por un 3,2% de la población trabajadora, por encima del 2,5% de 2004. Personalmente, esta problemática ha afectado al 65,2% de las personas que señalan la presencia de este problema en el centro de trabajo, lo que representa un 2,1% del conjunto de trabajadores/as, también claramente por encima del 1,1% de 2004.

A diferencia de lo observado en 2004, se trata de un problema que en 2009 es más señalado por las mujeres que por los hombres (2,4 frente a 1,8%), alcanzando mayor intensidad entre las personas de 30 a 44 años (2,3% entre los hombres y 2,5% entre las mujeres) y las mujeres mayores de 45 años (3,5%). Con cifras cercanas o inferiores al 1%, esta problemática afecta menos en cambio a los hombres mayores de 45 años y a las mujeres menores de 30 años (0,5% en este último caso por 1,9% entre los hombres en ese grupo de edad).

Como problema de impacto personal, el resto de las problemáticas considerada tiene una incidencia reducida, siendo mencionadas a lo sumo por un 0,2% de la población asalariada, reflejando una notable mejoría respecto a 2004. En aquel año, la discriminación sexual y la violencia física eran denunciadas por un 0,6% de los trabajadores/as mientras que la discriminación por nacionalidad o etnia se situaba en un 0,3-0,4%. Sin embargo, la proporción de personas que señalan todos estos tipos de problemas en la empresa es mayor a las cifras señaladas, llegando al 0,8% en lo relativo a violencia física y a cifras de 0,4 a 0,5% en lo relativo a discriminación edad, nacionalidad o etnia.

Gráfico 3.10. Tipo de situaciones de violencia, acoso o discriminación existentes en la empresa y grado de afectación personal



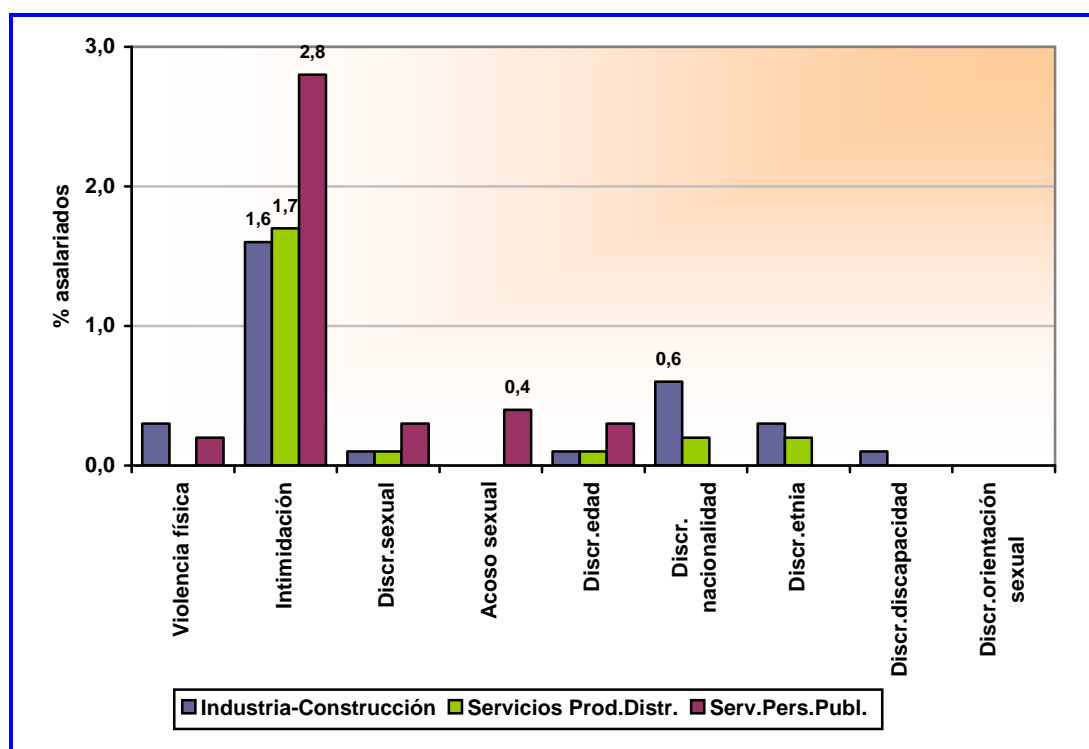
Fuente: ECT 2009.

Teniendo en cuenta el sector de actividad, el principal problema observado, el relativo a la intimidación, es señalado en mayor medida por la población asalariada adscrita a los servicios personales y públicos, señalándose el problema en un 2,8% de los casos frente a cifras de 1,6-1,7% en la industria y la construcción y el resto de servicios.

En cuanto al resto de problemáticas de violencia o discriminación, sólo superan el 0,5% en el caso de la discriminación por nacionalidad en el ámbito de la industria y la construcción. Debe mencionarse no obstante el 0,4% de situaciones de acoso sexual en los servicios personales y públicos.

La importancia de las últimas dos cifras debe situarse en el contexto de los subgrupos potencialmente afectados. Así, en el caso de la discriminación por nacionalidad, se constata que la percepción de discriminación personal asciende en la industria y la construcción al 11,1% entre la población extranjera, por encima del 2,3% registrado en servicios productivos o de distribución y las cifras nulas de los servicios personales y públicos. En lo relativo al acoso sexual, la consideración de los distintos sexos no revela en cambio diferencias llamativas (0,49% entre los hombres y 0,37% entre las mujeres).

Gráfico 3.11. Incidencia de problemáticas personales de violencia o discriminación según sector de actividad

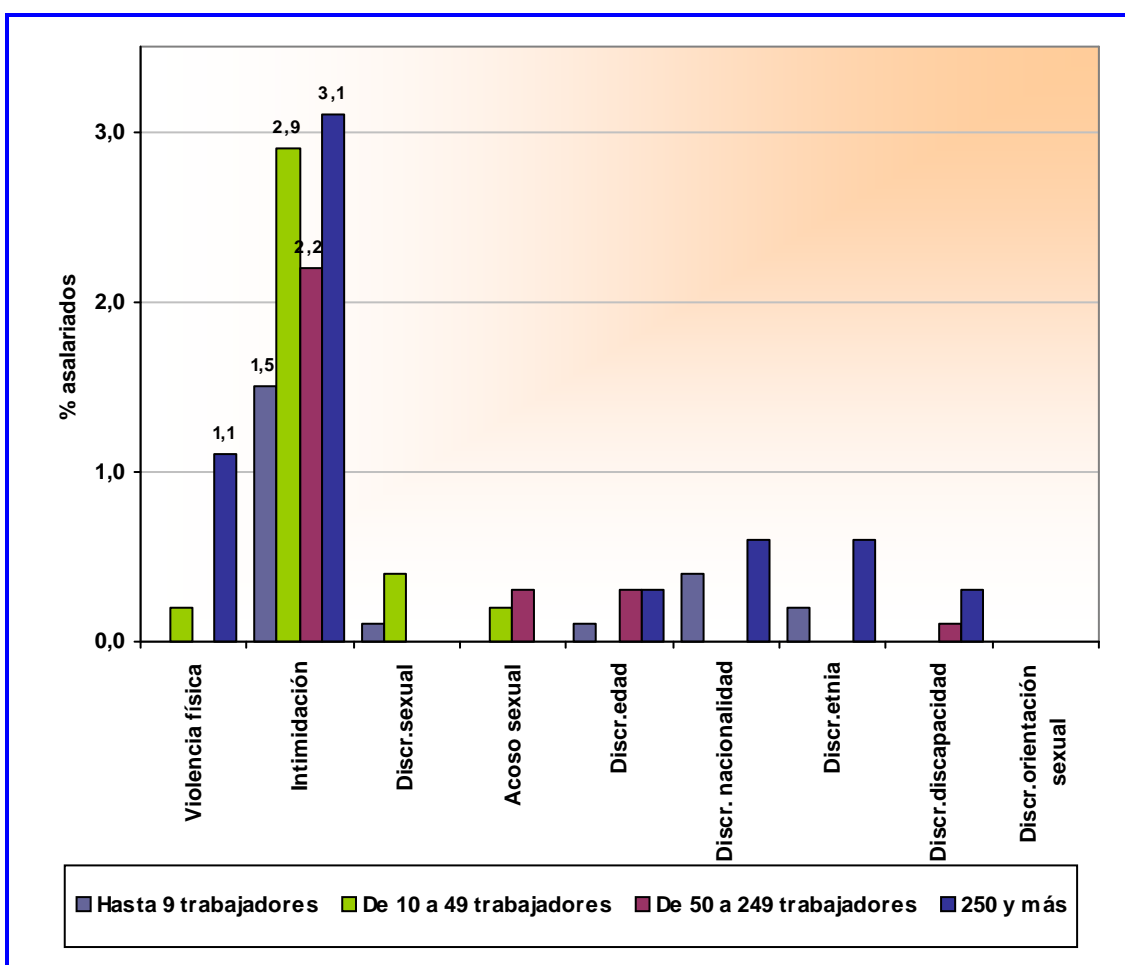


Fuente: ECT 2009.

Los datos por tamaño del establecimiento ponen de manifiesto que los niveles más altos de violencia o discriminación corresponden a los establecimientos con 250 o más trabajadores. En estos centros, la proporción de población asalariada con problemas de intimidación llega al 3,1% (aún cuando resulte igualmente del 2,9% en centros de 20 a 99 trabajadores, por encima del 2,2% de los centros de 100 a 249 empleos y del 1,5% de los de menos de 10). Los establecimientos de más de 250 trabajadores son también aquellos en los que alcanza mayor impacto la discriminación por nacionalidad.

A pesar de todo debe señalarse que los indicadores tienden a mejorar respecto a 2004, cayendo por ejemplo el impacto de los problemas de intimidación en los grandes centros del 4,5 al 3,1%.

Gráfico 3.12. Incidencia de problemáticas según tamaño del establecimiento



Fuente: ECT 2009.

3.4.2. Otros aspectos de la discriminación

Desde otra perspectiva, la ECT analiza también la percepción subjetiva de discriminación que puede padecer la población asalariada con respecto al desarrollo de su carrera profesional y al reparto de tareas. Se consideran, por un lado, las situaciones percibidas de discriminación respecto a las posibilidades de acceder a un mejor puesto de trabajo dentro de la empresa, en comparación a las que tienen otros compañeros o compañeras de la misma categoría y antigüedad; por otro, las relacionadas con la convicción de que a la persona de referencia –en relación con las demás que comparten su misma categoría profesional-, siempre le suelen tocar las peores tareas.

En 2009, una amplia mayoría de personas (82,9%) no observa en su trabajo situaciones de discriminación que disminuyan sus posibilidades de promoción en comparación a las que tienen otros compañeros homólogos ni tampoco aprecia un reparto de tareas que de manera regular les afecte negativamente. Frente a esta opinión generalizada existe un 17,1% que sí identifica, sin embargo, situaciones de discriminación en las posibilidades de promoción y en el acceso a las mejores tareas. Un 12,2% vincula sus problemas a situaciones de discriminación en la promoción y 6,6% en el tipo de tareas realizadas (dentro de este colectivo, un 1,7% menciona ambos tipos de problemáticas).

Las cifras señaladas reflejan un importante aumento de las problemáticas entre 2004 y 2009. De esta forma, aumenta del 9,3 al 17,1% la proporción de población asalariada que percibe situaciones de discriminación en cuanto a las posibilidades de promoción y distribución de tareas. Aunque el incremento también se observa en lo relativo al acceso a las tareas (de 4,7 a 6,6%), es sobre todo en las posibilidades de promoción donde se observan situaciones de discriminación, pasando de ser percibidas en 2004 por un 6% de la población asalariada a un 12,2% en 2009.

El peso relativo de la población que percibe una realidad de discriminación general, afectando tanto a los ámbitos de promoción como de distribución de tareas, también se incrementa entre 2004 y 2009, aunque de forma menos llamativa, pasando de afectar a un 1,4% de la población asalariada en 2004 a un 1,7% en 2009.

Cuadro 3.6. Discriminación en el trabajo según características personales

(% horizontales)

Características personales	DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO				TOTAL
	Discriminación. promoción	Discriminación. tareas	Ambas	Sin discriminación	
HV1	8,5	4,9	1,5	85,2	100
HV2	14,1	2,6	3,5	79,8	100
HV3	9,3	5,0	2,4	83,3	100
HV4	9,9	6,8	1,3	82,1	100
HJ1	16,3	4,9	1,4	77,3	100
HJ2	7,1	2,7	2,8	87,5	100
HJ3	13,1	6,6	1,9	78,3	100
HJ4	12,5	7,6	1,4	78,6	100
MV1	10,4	3,6	1,7	84,3	100
MV2	10,1	2,2	0,8	87,0	100
MV4	6,0	3,7	1,4	88,8	100
MJ1	14,5	6,7	1,7	77,1	100
MJ2	2,5	6,4	0,0	91,1	100
MJ3	13,3	5,7	3,7	77,3	100
MJ4	12,9	8,3	0,0	78,8	100
TOTAL	10,5	4,9	1,7	82,9	100

Fuente: ECT 2009.

Atendiendo a las características personales de la población asalariada, se observa que la percepción de estas situaciones de discriminación es mayor entre los hombres que entre las mujeres, con un 18,1% de asalariados que perciben las realidades de discriminación consideradas por un 15,8% de asalariadas.

A diferencia de lo observado en 2004, año en el que en general la mayor problemática masculina se percibía fuera cual fuera la edad, excepto en lo relativo a la población joven con formación universitaria, en 2009 las diferencias significativas en función del sexo se limitan sin embargo a unos grupos específicos. Aunque el impacto diferencial de las situaciones de discriminación es también algo mayor entre los hombres de 16 a 34 años con estudios secundarios no profesionales (12,5 por 8,9% entre las mujeres), es fundamentalmente en el caso de los mayores de 35 años sin estudios universitarios donde se detectan las principales diferencias en la percepción de discriminación respecto a las mujeres (17,8% por 12,3% en el conjunto de este colectivo).

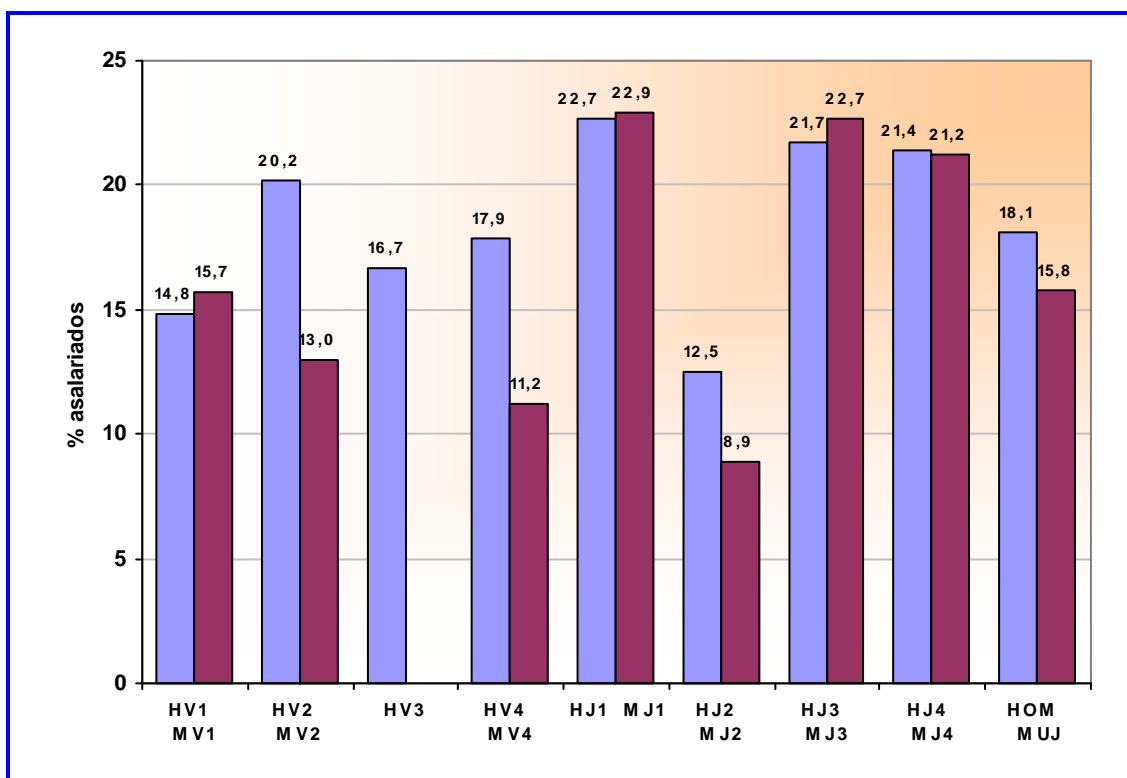
Como en 2004, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres los índices más elevados de discriminación percibida tienden a observarse entre las personas más jóvenes. En 2009 se

observa sin embargo una excepción, resultando superiores los índices de discriminación entre las personas mayores de 35 años en el caso de estudios secundarios no profesionales, particularmente entre los hombres.

Teniendo en cuenta el impacto diferencial del nivel de estudios, destacan por una parte los en general bajos niveles percibidos de discriminación entre las personas menores de 35 años con estudios secundarios no profesionales.

Otro dato a destacar es el incremento progresivo de los indicadores de discriminación percibidos en mujeres mayores de 35 años conforme aumenta el nivel de estudios. Se pasa así de un 11,2% en mujeres con estudios primarios o menos a un 13% en mujeres con estudios secundarios y un 15,7% en mujeres con estudios terciarios. Salvo en lo relativo a los estudios secundarios no profesionales, donde se observa un máximo del 20,2% entre los hombres, en la población masculina la tendencia es la contraria, cayendo los indicadores de discriminación del 17,9% entre los hombres con estudios primarios o menos a un 16,7% en el caso de estudios secundarios profesionales y un 14,8% entre titulados terciarios.

Gráfico 3.13. Discriminación en el trabajo según características personales



Fuente: ECT 2009.

En contraste con lo observado en 2004, en 2009 la condición de precariedad derivada de un contrato temporal sí supone diferencias en la percepción de situaciones discriminatorias. Así, frente a un 16% de personas con contrato fijo que destacan estas situaciones, la proporción aumenta al 24% en el caso de la población con contrato temporal. Aunque las diferencias también afectan al desarrollo de las tareas (8,9% frente a 6,4% entre el personal con contrato fijo), las más significativas hacen referencia a los problemas de promoción en la empresa (17,8 frente a 11,1%).

Considerando grandes grupos de tareas, el indicador percibido de discriminación aumenta en el caso del trabajo de oficina, con un 20,2% de población afectada frente a cifras cercanas al 16,5% en el resto de tareas. Las diferencias se relacionan ante todo, en este caso, con las oportunidades de promoción (14,6% de personas señalando este tipo de discriminación en las tareas de oficina por 13,1% en el resto de tareas y cifras entre 11,5 y 12% en las actividades de trato con las personas o de producción manual).

Los problemas tienden igualmente a aumentar con el tamaño de los centros. Frente a un 15% de población asalariada que señala problemas de discriminación en los centros con menos de 20 empleos, la proporción aumenta al 18,4% en centros de 20 a 99 trabajadores y a cifras algo superiores al 20% en los de más de 100.

Mientras la discriminación en el ámbito de las oportunidades de promoción diferencia ante todo a los centros pequeños de los de más de 20 empleos, con cifras muy similares en estos últimos (entre 13,5 y 14,5% por 10,8% en los de menor tamaño), los establecimientos de más tamaño se diferencian entre ellos en base a un mayor impacto de las situaciones de discriminación por tareas conforme aumenta el tamaño de los establecimiento. Así, el impacto de estas problemáticas aumenta de un 5,1% en los centros con menos de 20 empleos a 7,3% en los de 20 a 99, 7,7% en los de 100 a 249 y 12,4% en los de más de 250.

En los centros de mayor tamaño, llama en cualquier caso la atención la importancia de la proporción de población asalariada que percibe problemas generales de discriminación, afectando tanto a los aspectos ligados a la promoción como a los relacionados con la distribución de tareas entre compañeros/as de trabajo. Frente a cifras cercanas o inferiores al 2,5% en los centros con menos de 250 empleos, el indicador sube al 5,5% en los centros con mayor número de empleados o empleadas.

Cuadro 3.7. Discriminación en el trabajo según tipo de contrato, tarea y tamaño del centro

(% horizontales)

Tipo de contrato, tarea y tamaño del centro	DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO				TOTAL
	Discriminación. promoción	Discriminación. tareas	Ambas	Sin discriminación	
TIPO DE CONTRATO					
Fijo	9,7	4,9	1,5	84,0	100
Temporal	15,1	6,1	2,7	76,0	100
Sin contrato	5,5	0,8	0,6	93,1	100
Otra situación	13,2	1,5	4,9	80,3	100
TIPO DE TAREA					
Trato con personas	10,7	4,5	1,2	83,6	100
Producción manual	9,5	5,1	2,1	83,3	100
Trabajo de oficina	12,3	5,6	2,3	79,8	100
Resto de tareas	10,7	3,5	2,4	83,4	100
TAMAÑO DEL CENTRO					
Hasta 19 empleos	9,9	4,3	0,8	85,0	100
De 20 a 99 empleos	11,1	4,7	2,6	81,6	100
De 100 a 249 empleos	12,5	6,0	1,8	79,7	100
250 o más empleos	8,1	6,9	5,5	79,5	100
TOTAL	10,5	4,9	1,7	82,9	100

Fuente: ECT 2009.

4. TIEMPO DE TRABAJO

4. TIEMPO DE TRABAJO

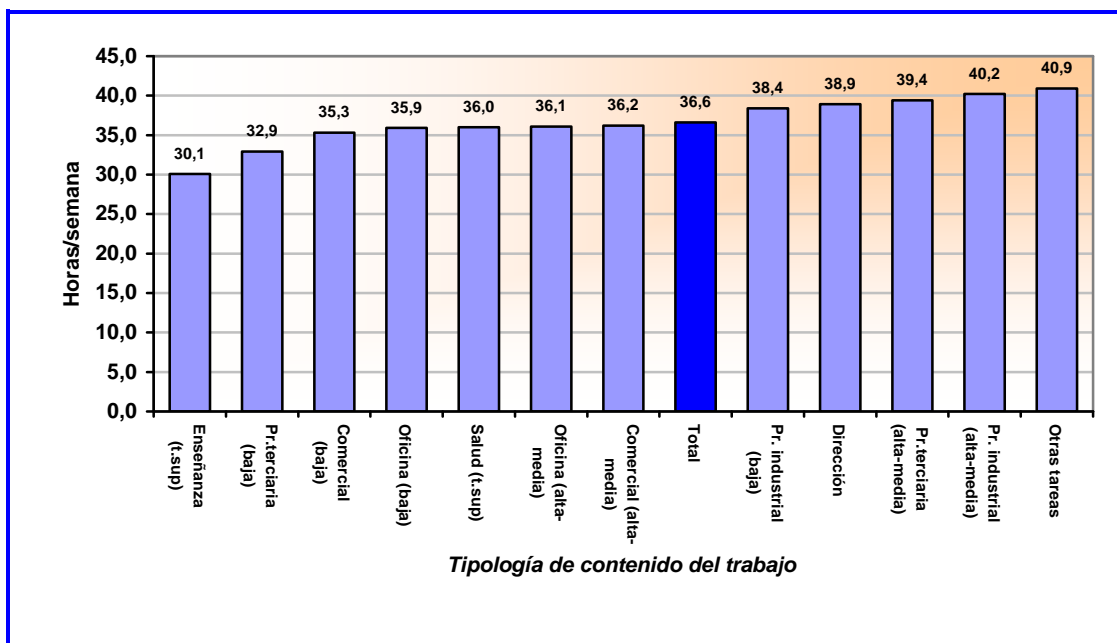
4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA LABORAL

4.1.1. Duración de la jornada semanal y sistema de control horario

En 2009, la duración media de la jornada laboral normalizada⁶ asciende en la CAE a 36,6 horas semanales, algo por encima de las 36 horas observadas en 2004. Se observan algunas diferencias significativas por contenidos de trabajo. Así los asalariados/as de la enseñanza declaran la jornada media más reducida (30,1 horas, por encima sin embargo de las 28,6 de 2004), algo más de 10 horas menos que los dos colectivos que más horas de trabajo semanal reflejan y que, también en contraste con 2004, superan las 40 horas de media: los de producción industrial en categorías altas y medias (40,2 horas) y los relacionados con otras tareas (40,9).

Excepción hecha de la enseñanza y de la producción terciaria de categoría baja (30,1 y 32,9 horas semanales), los contenidos de trabajo se dividen en realidad en dos grandes bloques. Por una parte, en el ámbito de la salud, el trabajo de oficina y el de tipo comercial los horarios semanales se sitúan entre las 35 y 36 horas. La jornada oscila en cambio entre 38,5 y 41 horas semanales en las actividades de dirección y en el resto de actividades de producción.

Gráfico 4.1. Jornada semanal según tipología de contenido del trabajo



Fuente: ECT 2009

⁶ En la semana de referencia, trabajada normalmente y no perturbada por razones particulares o pasajerías, debiéndose notar que la encuestación se realiza fuera del periodo de verano.

Por rama de actividad, la máxima jornada corresponde a los asalariados del sector primario, con 52,6 horas de actividad semanal media. Fuera de esta rama, las cifras se sitúan siempre por debajo de las 40 horas, pudiéndose detectar dos grandes tipos de situaciones. Por una parte, en las distintas ramas industriales y en la construcción, la jornada semanal se mueve en general entre las 38 y las 40 horas, una situación que dentro del sector servicios únicamente caracteriza a la rama de transportes y comunicaciones. Las horas oscilan entre las 36 y 37 horas en banca y seguros y otros servicios no comerciales, reduciéndose a 34,3 en los servicios comerciales y a 33,4 en la Administración Pública.

Cuadro 4.1. Jornada semanal según sector de actividad

(nº horas)

Rama de actividad	Horas
Sector Primario	52,6
Industria básica	39,9
Productos metálicos	38,8
Maquinaria de transporte	38,8
Industrias diversas	37,9
Construcción	39,9
Comercio y hostelería	36,0
Transportes y comunicaciones	38,0
Banca y seguros	36,1
Administración Pública	33,4
Otros servicios comerciales	34,3
Otros servicios no comerciales	36,7
TOTAL	36,6

Fuente: ECT 2009

En cuanto a los sistemas de control horario, cabe señalar que un 39,5% de la población asalariada debe utilizar un reloj de fichar o una ficha de tipo manual, por encima del 38,2% de 2004.

El indicador de referencia oscila notablemente sin embargo en función de los tipos de trabajo. Se sitúa así en niveles inferiores al 35% entre los titulados superiores de la salud y la enseñanza, las actividades comerciales, la producción terciaria en categorías bajas y el resto de tareas, acercándose en cambio a niveles del 50% en los trabajos de oficina asociadas a categorías altas y medias y superando incluso el 60% en la producción industrial, con independencia en este caso de la categoría profesional. En una posición intermedia, el indicador se sitúa entre el 38 y el 44% en las tareas de dirección así como entre las categorías altas y medias relacionadas con las actividades de oficina y de producción terciaria.

Cuadro 4.2. Existencia de reloj de fichar o de ficha manual según tipología de contenido del trabajo

Contenido del trabajo	Tiene reloj de fichar o ficha manualmente
T1 Dirección	41,6
T2 Enseñanza (titulación superior)	13,8
T3 Salud (titulación superior)	30,5
T4 Oficina (categoría alta y media)	49,1
T5 Comercial (categoría alta y media)	26,2
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	62,3
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	38,9
T8 Oficina (categoría baja)	43,8
T9 Comercial (categoría baja)	25,7
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	65,6
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	26,8
T12 Otras tareas	33,8
TOTAL	39,5

Fuente: ECT 2009.

4.1.2. Trabajo a turnos rotativos y jornada semanal

Como la ECT ha puesto de manifiesto en operaciones anteriores, el hecho de trabajar o no a turnos tiene una incidencia relevante en las características de la jornada laboral y otras condiciones de trabajo. En 2009, el 22,8% de los asalariados vascos trabajan a turnos, una cifra en ligero aumento respecto al 22,1% de 2004.

La importancia de esta modalidad de organización del tiempo de trabajo resulta muy diferente en función del contenido del trabajo. De esta forma, el trabajo a turnos resulta minoritario entre el personal asalariado dedicado a la enseñanza (5,1%), actividades de oficina (5,2% en categorías altas o medias y 9,8% en categorías bajas), tareas directivas (10,1%), actividades de producción terciaria (15,1% en categorías bajas y 22,3% en altas o medias) y tareas comerciales de categoría alta y media (18,4%), situándose en todos estos casos su importancia por debajo del 25%.

En cambio, el impacto del trabajo a turnos oscila entre el 30 y el 35% en las categorías altas y medias de la producción industrial, las categorías bajas relacionadas con actividades comerciales y en el resto de tareas, acercándose al 40% entre los titulados superiores de la salud (38,6%) y la población asalariada de categoría laboral baja en la producción industrial (39,2%).

El trabajo a turnos se asocia normalmente a unas condiciones laborales más difíciles, caracterizadas en general por un alargamiento de la jornada semanal y por una mayor insistencia en el control de presencia.

En lo relativo al primer indicador, mientras el número de horas semanales trabajadas por término medio por la población asalariada que no trabaja a turnos es de 35,9 horas, en el caso del trabajo a turnos la jornada aumenta por término medio hasta 39 horas semanales, lo que supone un 8,8% de alargamiento en la semana de referencia.

La mayor parte de los contenidos ocupacionales reflejan un incremento en el número de horas de trabajo en el caso de la actividad a turnos, aún cuando en muchos casos las diferencias son cercanas o inferiores a una hora por semana. Con la excepción de las tareas de oficina, las principales diferenciales corresponden a las categorías bajas de la actividad. Si estas cifras se sitúan en torno a 1,5 horas de incremento en el trabajo a turnos en las actividades comerciales y de producción industrial, llegan a 5,7 en la producción terciaria, una cifra que sólo se supera en el resto de tareas, amalgama que recoge las tareas de enseñanza y salud sin titulación superior y las tareas agrícolas. En este caso, el incremento de jornada asociada al trabajo a turnos llega a ser de 8,3 horas por semana. En categorías altas de la actividad laboral, el trabajo a turnos sólo implica un número sustancialmente mayor de horas de trabajo entre los titulados superiores de la salud (2,5 horas más).

En lo que se refiere a los sistemas de control, un 59,2% de la población que trabaja a turnos es controlada a través de un sistema de fichaje frente al 33,7% que caracteriza a las personas que no trabajan a turnos, en este último caso claramente por encima sin embargo del 26,2% de 2004 (60,6% en lo relativo al trabajo a turnos, por tanto en ligera tendencia descendente).

Salvo en lo relativo a las tareas de oficina, se observa un notable incremento de la proporción de personas sujetas a control de fichaje entre la población que trabaja a turnos en todo tipo de contenidos de trabajo. El diferencial es superior a 15 puntos en las categorías bajas, sea cual sea el contenido del trabajo, entre los titulados superiores del sector salud y entre las categorías medias o altas ligadas a la actividad comercial y a la producción industrial.

Por lo que respecta a los aspectos salariales, en 2009 los datos comparados indican a priori una remuneración media inferior en casi un euro/hora entre el personal a turnos: 10,04 frente 11,00 euros/horas en el resto del personal trabajador. Sin embargo, como sucedía en años anteriores, al considerar los datos comparados en cada contenido de trabajo, se comprueba que el personal que no desarrolla su actividad mediante la modalidad de trabajo a turnos únicamente tiene una remuneración horaria superior en algunas categorías de trabajadores/as,

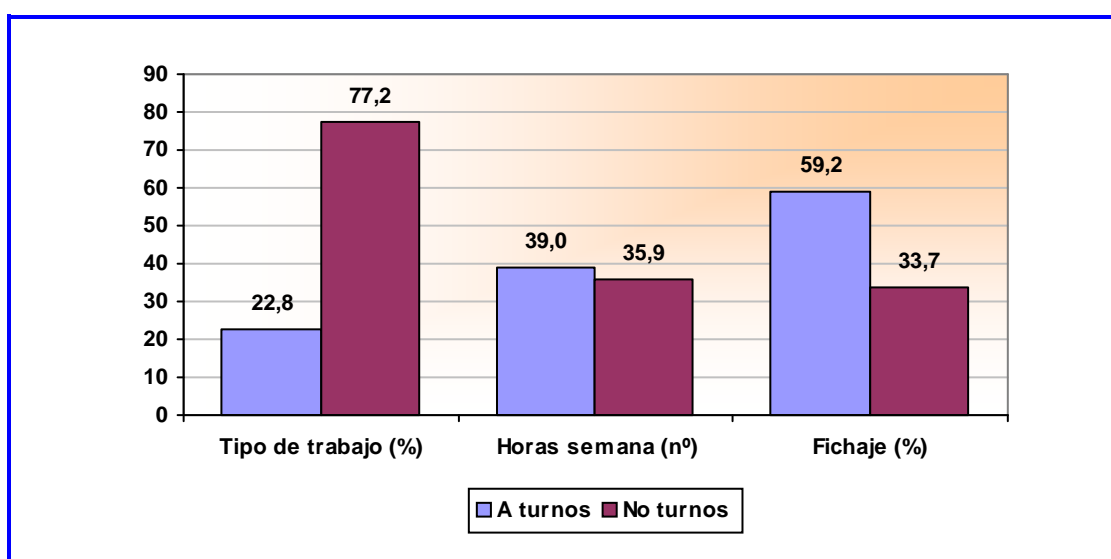
concretamente las personas con titulación superior en el ámbito de la salud, las categorías altas y medias ligadas a trabajos comerciales y de oficina y el resto de tareas. En los trabajos de dirección, las titulaciones superiores de la enseñanza, los ámbitos de producción, sea cual sea la categoría, y en general en categorías bajas el trabajo a turnos se encuentra mejor remunerado.

Cuadro 4.3. Características del trabajo según sea o no a turnos y contenido del trabajo

Contenido del trabajo	Trabaja a turnos		Horas trabajadas en semana de referencia		Tiene reloj de fichar o ficha manual		Euros/hora	
	Sí*	No**	Turno*	No*turno*	Turno*	No*turno*	Turno*	No*turno*
T1 Dirección	10,1	89,9	39,6	38,8	53,9	40,2	15,45	14,34
T2 Enseñanza (titulación superior)	5,1	94,9	30,1	30,1	24,0	13,2	19,35	17,00
T3 Salud (titulación superior)	38,6	61,4	37,5	35,0	45,0	21,4	14,84	15,26
T4 Oficina (categoría alta y media)	5,2	94,8	36,5	36,1	48,4	49,2	11,36	12,18
T5 Comercial (categoría alta y media)	18,4	81,6	36,1	36,2	60,4	18,4	10,33	11,04
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	31,9	68,1	40,2	40,2	83,3	52,5	10,26	10,09
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	22,3	77,7	40,3	39,2	45,0	37,1	10,27	10,18
T8 Oficina (categoría baja)	9,8	90,2	35,3	35,9	26,8	45,7	9,99	9,13
T9 Comercial (categoría baja)	34,4	65,6	36,2	34,9	37,0	19,7	8,30	8,19
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	39,2	60,8	39,4	37,8	87,6	51,4	9,47	9,20
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	15,1	84,9	37,7	32,0	44,0	23,7	8,54	8,14
T12 Otras tareas	35,2	64,8	46,3	38,0	52,1	23,9	9,64	10,74
TOTAL	22,8	77,2	39,0	35,9	59,2	33,7	10,04	11,00

Fuente: ECT 2009.

Gráfico 4.2. Características comparadas del trabajo a turnos



Fuente: ECT 2009

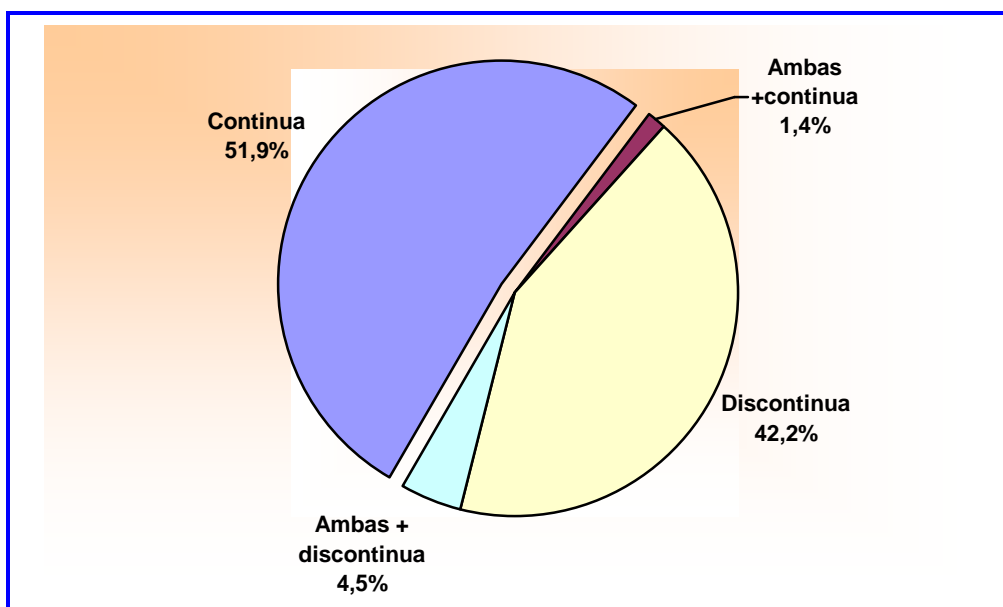
4.1.3. Tipo de jornada diaria y pausas

a) *Jornada continua/discontinua*

Entre la población asalariada que no trabaja a turnos, el tipo de jornada laboral que predomina en 2009 es la jornada continua. Es la pauta dominante para el 53,3% de la población asalariada de referencia frente al 46,7% que trabaja preferentemente de manera discontinua, es decir con interrupción para la comida.

Esto supone un notable cambio respecto a la situación de 2004, caracterizada por el predominio de la jornada discontinua (58,2% de los casos frente a 41,8% con jornada continua dominante).

Gráfico 4.3. Tipo de jornada laboral (Población asalariada que no trabaja a turnos)



Fuente: ECT 2009.

Se observan notables diferencias en el peso de los distintos tipos de jornada en función de la rama de actividad. En este sentido, la proporción de asalariados no a turnos que trabajan en jornada discontinua aumenta sustancialmente en las ramas industriales y de la construcción, superándose en todos los casos el 50% de población asalariada en la que resulta dominante este tipo de jornada. El indicador supera incluso el 60% en la rama de construcción (87,6%) y en la industria de productos metálicos (67,6%). Respecto a 2004, sin embargo se detectan fuertes caídas de esta modalidad de jornada, particularmente en la industria básica (de 73,4 a 53,9%) y en la de maquinaria-transporte (de 70,8% a 57,4%).

En el sector servicios, la mayor presencia relativa de la jornada discontinua se da en comercio-hotelaría y transportes y comunicaciones, con cifras respectivas de 45,9 y 48,2%. La proporción se reduce al 39,2% en el resto de servicios no comerciales, al 36,7% en otros servicios comerciales, al 31,4% en la Administración Pública y a un mínimo del 26,5% en banca y seguros. En prácticamente todas estas ramas, la caída del peso de la jornada discontinua es superior a 10 puntos entre 2004 y 2009 (se reduce a 6,9 puntos, sin embargo, en el resto de servicios no comerciales).

Un 20,3% de la población asalariada vasca que no trabaja a turnos accede, además, a un horario reducido en verano, una proporción también en aumento respecto al 16,9% de 2004.

La proporción se sitúa en torno al 20% en las ramas industriales de productos metálicos y maquinaria de transporte así como en el resto de ramas de servicios, comerciales o no. La proporción aumenta al 31% en la Administración Pública y al 54,2% en la rama de banca y seguros.

En contraste con la situación anterior, dentro del sector servicios, las ramas de comercio y hostelería, así como de transportes y comunicaciones, se sitúan claramente por debajo del 15% de población asalariada en la situación considerada. Estos niveles inferiores al 15% se observan igualmente en el sector primario, la industria básica, las industrias diversas y la construcción.

Cuadro 4.1. Tipo de jornada y horario de verano según rama de actividad

(% afirmativo)

Ramas de actividad	Jornada predominantemente discontinua (%)	Horario reducido por verano (%)
Sector Primario	42,5	4,5
Industria básica	53,9	12,4
Productos Metálicos	67,6	20,7
Maquinaria Transporte	57,4	20,9
Industrias diversas	51,0	8,0
Construcción	87,6	10,6
Comercio Hostelería	45,9	11,8
Transportes y comunicaciones	48,2	13,3
Banca y seguros	26,5	54,2
Admón. Pública	31,4	31,0
Otros servicios comerciales	36,7	19,6
Otros servicios no comerciales	39,2	20,7
TOTAL	46,7	20,3

(%): Datos referidos a la población asalariada que no trabaja a turnos.

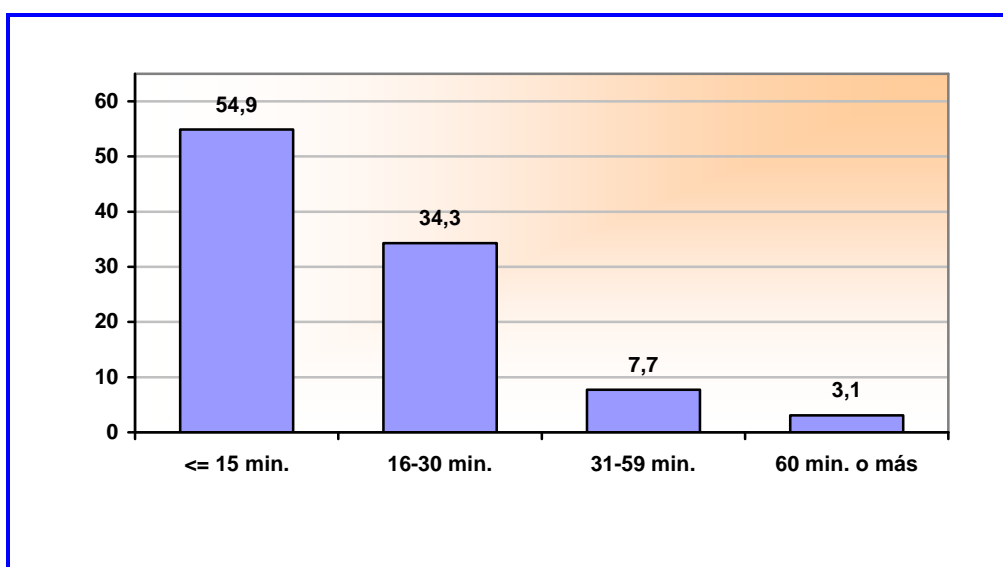
Fuente: ECT 2009.

b) Tiempo de desplazamiento al trabajo y pausas

Otros aspectos de interés vinculados con la jornada laboral son el tiempo utilizado por los trabajadores/as en sus desplazamientos hasta el centro de trabajo, el medio de transporte utilizado y la realización de pausas para comer u otras interrupciones.

En relación a la primera de estas cuestiones, algo más de la mitad de la población asalariada (54,9%) declara tardar como mucho 15 minutos en llegar al trabajo desde su domicilio. Otro 34,3% sitúa este tiempo entre los 16 y 30 minutos y un 7,7% entre media hora y una hora. El resto (3,1%) supera la hora. Respecto a 2004, aumenta la parte que dedica menos de 15 minutos (50,5% en aquel año), manteniéndose no obstante estables los indicadores relativos a las personas que dedican entre 31 y 59 minutos (7,9%) o más de una hora (3,2%).

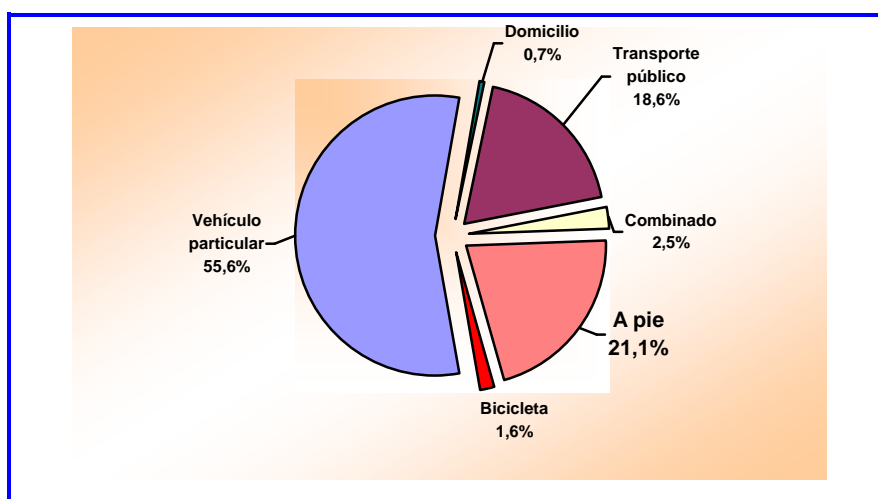
Gráfico 4.4. Tiempo de desplazamiento domicilio-trabajo (En %)



Fuente: ECT 2009

El vehículo particular sigue siendo el medio de transporte más utilizado para desplazarse al trabajo, recurriendo a él un 55,6% de la población asalariada, algo por debajo del 57,6% de 2004. En el contexto de la reducción señalada, aumenta la parte del colectivo que realiza sus desplazamientos a pie o en bicicleta, del 20,2 al 21,1% en el primer caso, del 0,8 al 1,6% en el segundo. Se reduce en cambio del 19,4 al 18,6% las personas que recurren al transporte público. Sólo un 0,7% de la población asalariada trabaja a domicilio (0,3% en 2004), utilizando distintos métodos un 2,5% de la población considerada.

Gráfico 4.5. Medio de transporte domicilio-trabajo (En %)



Fuente: ECT 2009.

La utilización del vehículo propio es particularmente elevada en la industria y la construcción, con más de un 65% de la población trabajadora recurriendo a ese medio en las distintas ramas de actividad. La utilización del desplazamiento a pie, bicicleta o transporte público tiene en cambio mayor importancia relativa en el resto de sectores y ramas de actividad. Es del 38% en el sector primario, del 39,6% en transportes y comunicaciones y del 46,7% en otros servicios comerciales, situándose entre el 50 y 55% en el resto de ramas del sector servicios (comercio y hostelería, banca y seguros, Administración Pública y otros servicios no comerciales).

Se observa un fuerte componente de género en las modalidades de uso del transporte. Así, entre los hombres predomina el uso del vehículo propio, un 66,9% frente a un 41,7% entre las mujeres. En cambio, estas últimas utilizan con mayor frecuencia el desplazamiento a pie, en bicicleta o en transporte público (55,8 frente a 29,5% entre los hombres).

Aunque la edad no introduce grandes diferencias en la dicotomía vehículo privado/otras alternativas, esta variable sí refleja modalidades de uso diferenciado cuando se trata de alternativas al vehículo privado. De esta forma, cuando no se usa esta modalidad de transporte, se observa que acudir a pie al centro de trabajo tiende a ser una alternativa cuyo uso se incrementa con la edad (26,8% de la población mayor de 45 años por 18,8% de la de 30 a 44 años y 15,9% de la menor de 30 años). Aumenta en cambio entre los jóvenes el recurso al transporte público (23,6% frente a un 18,4% de las personas de 30 a 44 años y 16% de los mayores de 45 años).

La tendencia a utilizar uno u otro medio de transporte varía también en función de lo cerca o lejos que se encuentre el centro de trabajo del domicilio. Sin embargo, incluso entre los que sitúan el centro de trabajo a 15 minutos o menos del domicilio, el vehículo propio sigue siendo el medio más utilizado (55,5%) y además en una proporción similar a la del conjunto de los trabajadores (55,6%). La proporción se mantiene en el 55,1% en los desplazamientos de 16 a 30 minutos, aumentando al 61,4% en los de 31 a 59. Sólo en los de más de una hora se reduce ligeramente la proporción, situándose todavía no obstante en un 48,1%.

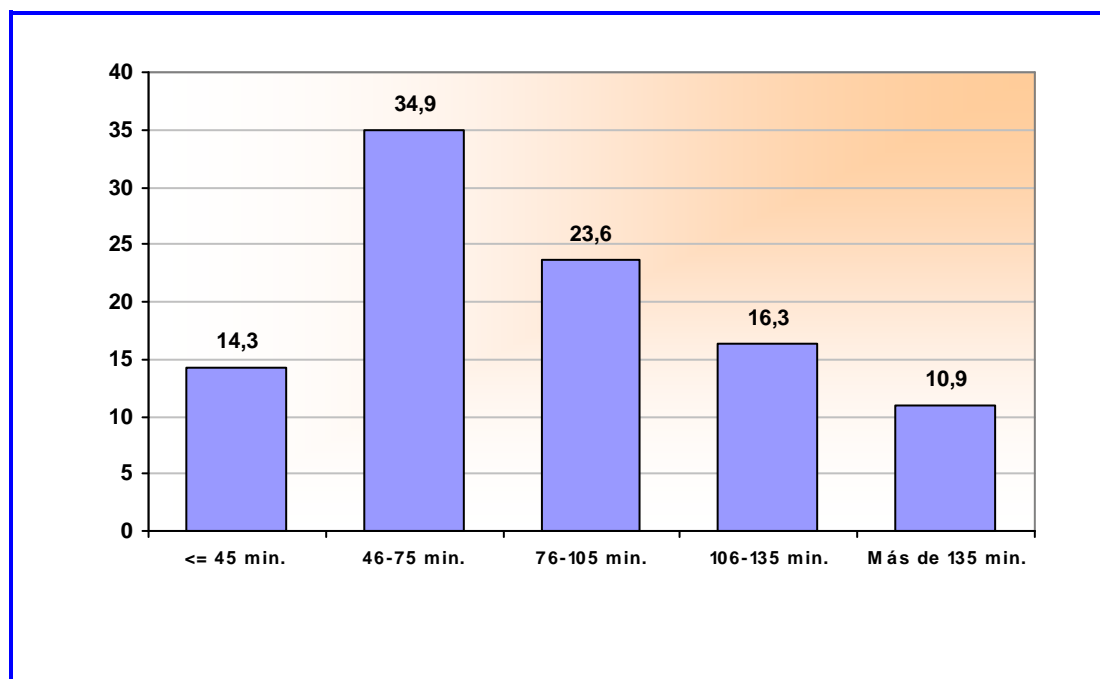
El desplazamiento a pie o en bicicleta tiene sin embargo importancia en el caso de los desplazamientos inferiores a 15 minutos (31,4%) y, en menor medida, en los de 16 a 30 (10,3%). El peso del transporte público aumenta en cambio en los desplazamientos superiores a 15 minutos: frente a apenas un 8,4% de los de menos de ese tiempo, supera niveles del 30% en los que suponen 16 o más minutos.

La combinación de distintos medios, finalmente, tiene importancia en los desplazamientos de más de una hora, afectando en este caso al 15% de la población asalariada que dedica ese tiempo en desplazarse al trabajo.

En cuanto al paréntesis del mediodía que realizan los trabajadores con jornada discontinua para la comida (un 40,2% del total en la semana de referencia de la ECT), éste tiene una duración muy desigual en cuanto al tiempo finalmente disponible. La más frecuente (34,9%) sitúa esta interrupción entre los 46 y 75 minutos; para otro 23,6% esta pausa se alarga entre 76 minutos y 105 minutos, superando un 27,2% este tiempo. Un 14,3% dedica a este tipo de pausa menos de 45 minutos.

Como resultado de esta distribución de frecuencias, el tiempo medio que se para al mediodía para comer se sitúa en los 88,6 minutos, aunque con algunas diferencias según la rama de actividad. Los sectores en los que más tiempo se para al mediodía (más de 90) son el sector primario y el de servicios, excepción hecha de banca y seguros (79,2 minutos). En la industria y la construcción, el tiempo de descanso se mueve normalmente entre 70 y 74 minutos, llegando a 82,2 en industrias diversas.

Gráfico 4.6. Duración de la pausa para la comida (En %)



(*) Asalariados/as con jornada discontinua en la semana de referencia de la operación.
Fuente: ECT 2009

La gran mayoría aprovecha este descanso del mediodía para tomar una comida caliente (96,8%).

Resulta por otra parte mayoritaria la opción del personal asalariado con jornada discontinua que come en su propio domicilio (54,5%). Las opciones alternativas son la comida en el trabajo (16,4% por su cuenta y 7% en restaurante de empresa) y la comida en un restaurante exterior (19%).

Bizkaia es el territorio más abierto a la comida fuera del domicilio (51,2% de los casos frente a 42,1% en Gipuzkoa y 29,8% en Álava). De ahí la mayor importancia de la comida en el trabajo en este territorio (28,3% por 19,7% en Gipuzkoa y 11,8% en Álava). El acceso a restaurantes externos es del 15,8% en Álava, aumentando al 18,8% en Gipuzkoa y al 19,9% en Bizkaia.

Por lo que respecta a otras pausas, distintas de las del mediodía para los trabajadores con jornada discontinua, un 52,4% de la población asalariada total señala la existencia de estas pausas durante la jornada laboral (45,4% en caso de jornada discontinua y 57,1% en los demás casos, en aumento en ambas realidades respecto al 44,1 y el 54,9% de 2004). En un 63,8% de los casos, el propio trabajador/a puede elegir el momento en que realizar dichas pausas (por debajo en este caso del 64,7% de 2004).

4.1.4. Horario de Trabajo

a) *Horario de entrada y salida*

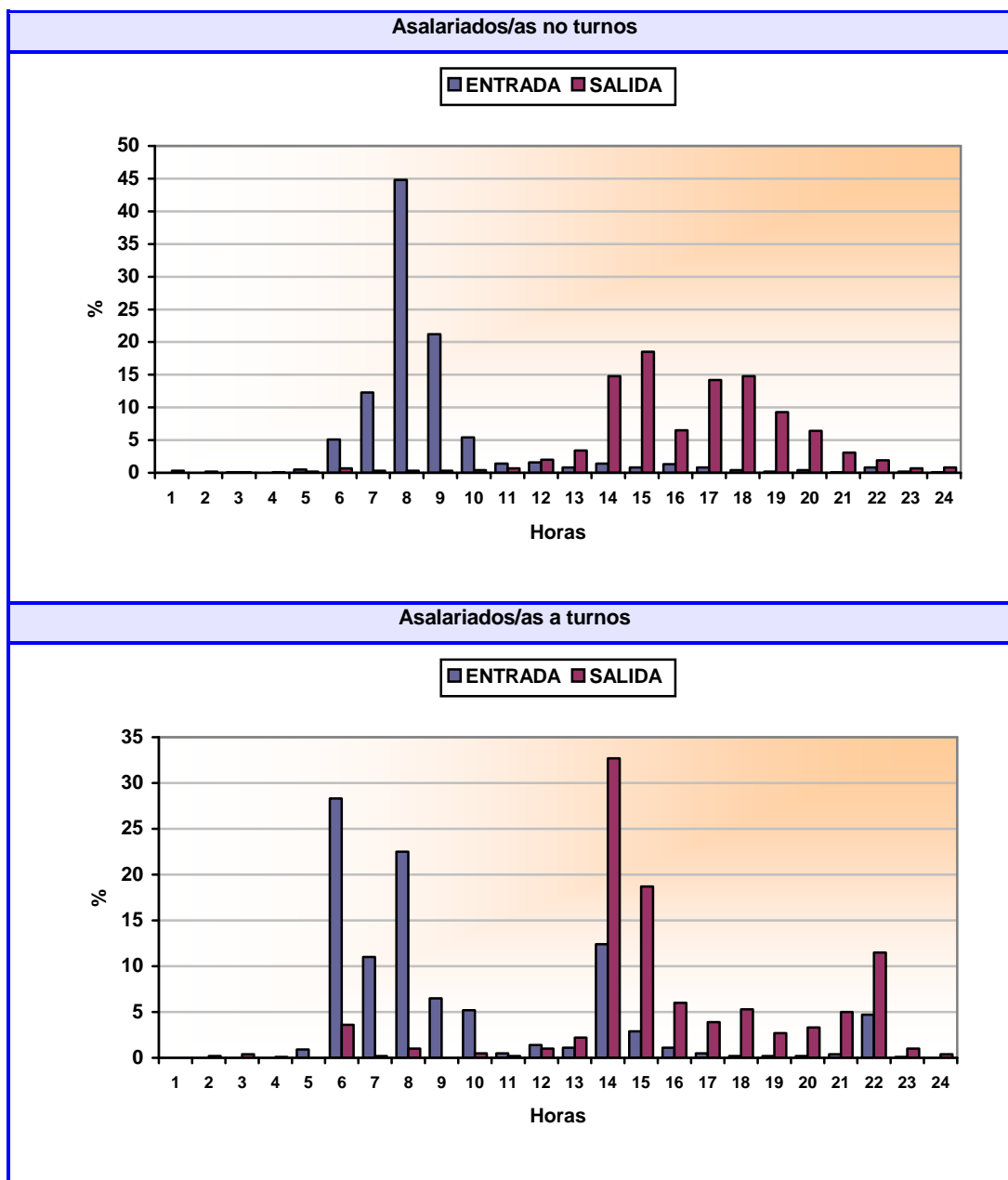
El 78,4% de la población asalariada que no trabaja a turnos inicia su jornada laboral en las horas del día que van entre las 7 y las 9 de la mañana, proporción que llega al 88,9% al considerar el intervalo entre las 6 y las 10 de la mañana. La hora de máxima concentración de las entradas es las 8, con un 44,8%, seguida por el 21,2% de las 9 y el 12,3% de las 7 (5,1% a las 6 y 5,4% a las 10).

Los trabajadores y trabajadoras que trabajan a turnos presentan un perfil algo más escalonado, con varios picos de diferente importancia a lo largo del día. El de mayor concentración se produce entre las 6 y las 8 de la mañana (61,7%), con máximos del 28,3% a las 6 y del 22,5% a las 8. Otro punto de entrada importante es el que corresponde a las 14 horas, con un 12,4%. Cifras de entrada con impacto cercan o superior al 5% corresponden a las 9 y las 10, en horario de mañana, y a las 22 horas en horario de noche.

En cuanto al horario de salida, en el caso de la población que no trabaja a turnos, destaca por una parte el 39,8% que sale del trabajo entre las 14 y las 16 horas. La proporción es del 29,1% en lo relativo a las personas que salen a las 17 y 18 horas, bajando al 15,6% en lo relativo a las que salen a las 19 y 20 horas. En conjunto, un 84,4% de la población asalariada que no trabaja a turnos se encuentra en las situaciones consideradas.

Por lo que respecta a los trabajadores a turnos, destaca una proporción dominante de población asalariada que termina su trabajo a las 14 o 15 horas, un 51,5%, resultando dominante la salida a las 14 horas (32,7). La proporción de referencia sube al 57,4% al incluir las salidas que se producen a las 16 horas. Una segunda punta de salida laboral en los trabajadores/as a turnos corresponde a las 21 y 22 horas, con un 16,5% de los trabajadores a turnos saliendo en ese intervalo horario. La proporción de los que salen entre las 17 y las 21 horas es del 15,1%, con apenas un 4,2% saliendo entre las 3 y las 6 de la madrugada.

Gráfico 4.7. Horario de entrada y salida al trabajo



Fuente: ECT 2009.

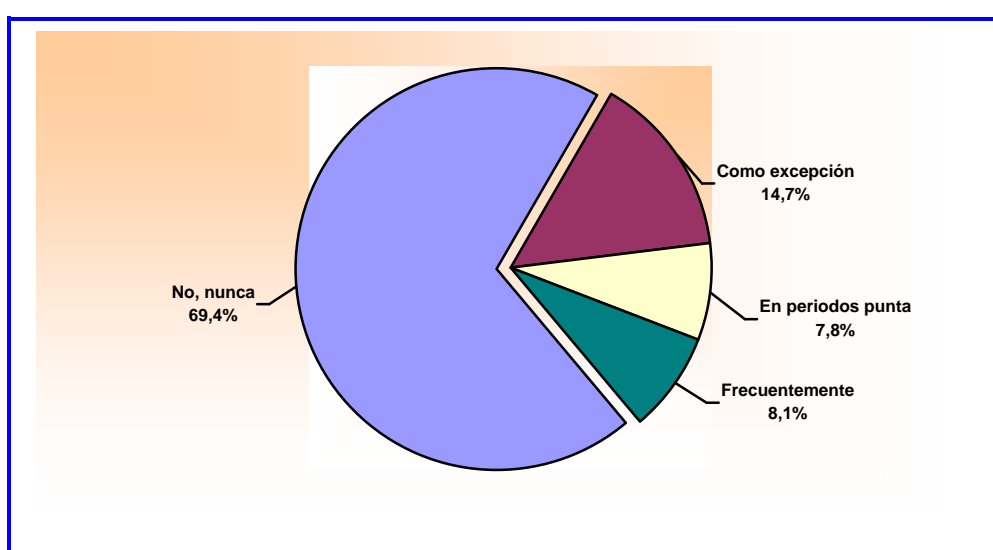
b) Realización de horas extras

La gran mayoría de los asalariados no realiza horas extraordinarias, un 69,4%. Sin embargo, como ya se señaló en su momento, la proporción que sí ha participado en esta modalidad de trabajo extraordinario sigue siendo relevante, un 30,6%.

Un 14,7% vincula su realización a días excepcionales o a períodos punta (7,8%). Se limita por tanto a un 8,1% la proporción de población asalariada que reconoce cierta regularidad y frecuencia en la extensión de la jornada laboral a través de la ejecución de horas extraordinarias.

Los datos anteriores reflejan sin embargo una caída del impacto de este tipo de actividad, cayendo su impacto conjunto del 34,9 al 30,6% entre 2004 y 2009. La caída se asocia además a la realización no excepcional de estas actividades, reduciéndose la proporción asociada a períodos punta y a formas de actividad más regular del 20,1 al 15,9% en el periodo considerado.

Gráfico 4.8. Realización de horas extras

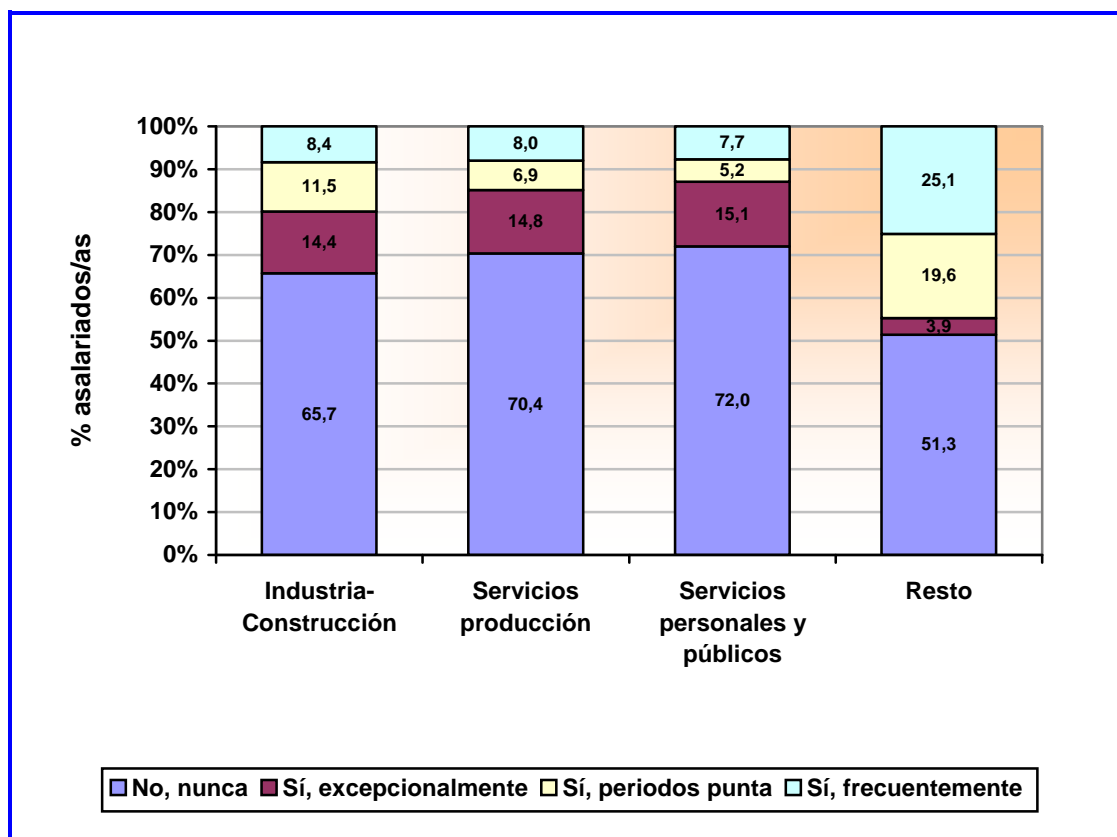


Fuente: ECT 2009.

La realización más o menos habitual – de forma regular o en periodos punta - de horas extraordinarias es una práctica algo más extendida en la población asalariada de la industria-construcción y en la de los servicios de producción y distribución que entre los trabajadores/as de los servicios personales y públicos (19,9% frente a 14,8 y 12,9%). En conjunto, un 34,3% de la población asalariada de la industria y la construcción realiza en algún momento horas extras por cifras de 29,6% en los servicios a la producción y del 28% de los servicios personales.

En términos de contenidos de trabajo, la realización más o menos habitual de horas extraordinarias supera niveles del 17,5% en las tareas de dirección (27,6%), en la producción industrial (22,9% en categorías altas y medias y 17,6% en bajas), en la producción terciaria en categorías altas (24,5%) y en el resto de tareas (21,2%).

Gráfico 4.9. Realización de horas extras por sectores de actividad



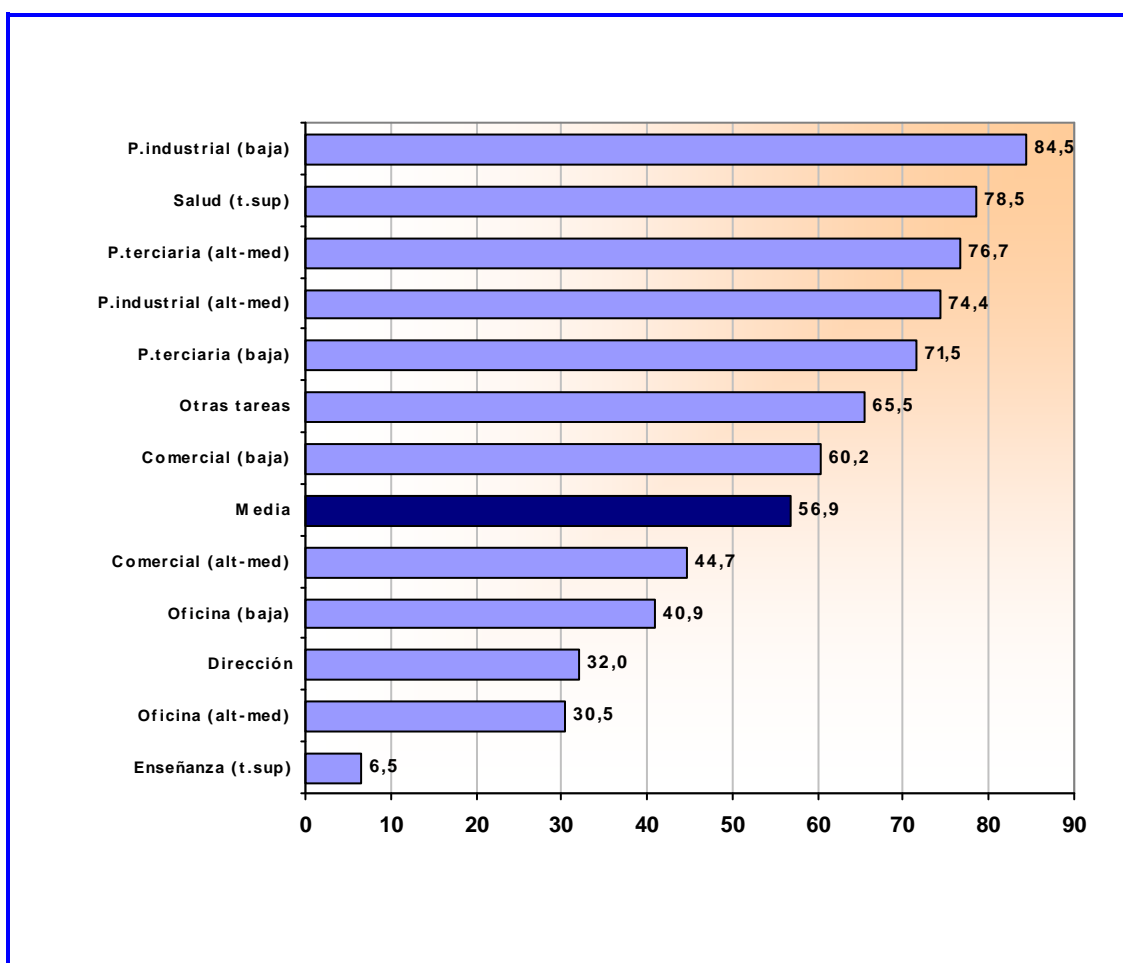
Fuente: ECT 2009.

Es interesante constatar que sólo un 56,9% de las personas que realizan horas extra (siquiera excepcionalmente) declaran recibir una remuneración por las mismas, apenas algunas décimas por debajo del 57,4% de 2004.

La población asalariada que se ocupa en tareas relacionadas con la producción señala en general los porcentajes más elevados de acceso a una remuneración complementaria por este tipo de actividad, superiores en todos los casos al 70%, con independencia del nivel de categoría laboral, una situación que también se observa entre los titulados superiores de la salud. En cifras de 60 a 65% se encuentran los comerciales de categoría baja y la población dedicada a otras tareas.

La proporción de población asalariada que no cobra las horas extraordinarias resulta en cambio mayoritaria en los ámbitos de categorías alta o media ligados a las actividades de dirección, enseñanza y actividades comerciales así como, ya al margen de la categoría laboral, en las actividades de oficina.

Gráfico 4.10. Remuneración de las horas extras por contenido del trabajo (% con remuneración)



Fuente: ECT 2009.

c) Flexibilidad horaria

El horario de entrada y salida por el que se rigen los trabajadores que no trabajan a turnos es mayoritariamente de carácter fijo lo que convierte la flexibilidad horaria en un sistema de implantación todavía minoritaria. No obstante, se reduce el impacto del horario fijo del 70,8% de 2004 al 65,8% de 2009, aumentando por tanto el impacto de las formas más flexibles. El horario flexible dentro de unos márgenes se ve así reconocido en la actualidad a un 23% de la población asalariada, por encima del 16,4% de 2004. Se trata sin embargo de la única modalidad que avanza puesto que cae del 9,3% al 8,2% la proporción de asalariados que se rigen por un horario variable según las exigencias de la empresa y de un 3,5% a un 3% la que corresponde a la población trabajadora que ajusta el horario según su propia voluntad.

La implantación del horario fijo tiene menor incidencia entre los trabajadores de categoría alta o media que realizan trabajos de tipo directivo (41,7%) o comercial (51,3%) así como, en menor medida, entre la población asalariada realizando tareas de oficina (58,2% en el caso de categorías bajas y 61,1% en el de las categorías medias y altas). En estos grupos aumenta sobre todo la proporción correspondiente a los sistemas de horarios flexibles dentro de ciertos márgenes (entre un 30% y un 43% de los casos), aún cuando en los colectivos de directivos y comerciales señalados también aumenta la importancia relativa del horario variable según voluntad de la empresa o de la propia población asalariada.

Por el contrario, el horario fijo es una realidad muy extendida entre los profesionales de la salud (87,1%) y en la población asalariada con categoría baja (con un impacto relativo del 70 al 78% según los casos). Las cifras oscilan entre el 66 y el 71% en las categorías altas de la producción, industrial o terciaria, así como entre los titulados superiores de la enseñanza y el resto de tareas. En estos últimos cuatro grupos, la importancia de los horarios variables según voluntad de la empresa se sitúa sin embargo en niveles cercanos o superiores a la media, llegando al 13-13,5% en la enseñanza, la producción industrial de categoría alta o media y el resto de tareas, en los niveles más altos de la CAE para esta modalidad de flexibilidad en función del contenido del trabajo.

Cuadro 4.2. Delimitación del horario de trabajo según contenido del trabajo

(% horizontal)

Contenido del trabajo	DELIMITACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO*			
	Fija	Flexible dentro de márgenes	Variable según empresa	Variable según voluntad
T1 Dirección	41,7	42,6	10,6	5,2
T2 Enseñanza (titulación superior)	68,6	16,7	13,1	1,6
T3 Salud (titulación superior)	87,1	10,8	2,2	0,0
T4 Oficina (categoría alta y media)	61,1	33,2	2,3	3,3
T5 Comercial (categoría alta y media)	51,3	30,4	11,6	6,8
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	69,8	16,7	13,3	0,2
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	66,3	21,4	8,1	4,2
T8 Oficina (categoría baja)	58,2	35,3	3,0	3,5
T9 Comercial (categoría baja)	72,4	20,4	5,1	2,0
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	78,0	12,8	6,4	2,8
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	70,1	17,6	8,0	4,3
T12 Otras tareas	71,0	13,5	13,3	2,2
TOTAL	65,8	23,0	8,2	3,0

(*): Datos referidos a los asalariados/as que no trabajan a turnos.
Fuente: ECT 2009.

d) Pautas de descanso semanal

Una cuestión importante en el tratamiento del horario de trabajo hace referencia a las pautas de descanso semanal de la población asalariada.

A este respecto, hay que destacar que respecto a 2004 mejoran algunos indicadores como el relativo a la proporción de personas que disponen al menos de dos días seguidos de descanso, pasando de un 79,8% en 2004 a un 81,8% en 2009. Aumenta igualmente, del 63,5 al 65%, la proporción de personas que no trabajan nunca en sábado. En cambio, desciende del 81 al 78,4% la proporción de las que nunca trabajan en domingo y del 87,4 al 84,9% la que corresponde a las que no trabajan en ningún caso más de 10 horas seguidas en una jornada. El indicador relativo a la población asalariada que no trabaja en ningún caso de noche se sitúa en un 84,1%, en línea con el 84,2% de 2004.

Atendiendo a las distintas ramas de actividad, se observan diferencias destacadas. Particularmente negativa es la situación observada entre la población asalariada del sector primario, sector en el que más de la mitad de los trabajadores carecen de dos días de descanso semanales (53,9%) o trabajan sábados (59,2%), domingos (52,5%) o en jornadas a veces superiores a las 10 horas (50,1%), resultando igualmente destacada la proporción de las personas que trabajan en ocasiones de noche (38,1%). Todas estas cifras indican un fuerte deterioro en el nivel de estos indicadores respecto a lo observado en 2004.

Otro grupo de ramas en el que abundan las circunstancias negativas consideradas es el del comercio y la hostelería. Como actividades muy relacionadas con el tiempo de ocio que son, estas ramas destacan por un menor disfrute de los dos días seguidos de descanso (40,9%) y una mayor proporción de trabajo en sábado (57,9%) y domingo (29,5%). Salvo en lo relativo a este último indicador, situado en un 22,3% en 2004, la tendencia resulta sin embargo favorable en este caso en los últimos cinco años.

Aunque con niveles en general más bajos, la problemática anterior es compartida en buena medida por los servicios comerciales, con cifras superiores a la media de personas sin dos días seguidos de descanso (21,3%) o trabajando en sábados o domingos (41,9 y 28,3%). En este caso, sin embargo, aumentan las dos últimas cifras respecto a 2004 (38,6% trabajaba entonces en sábado y a apenas un 15,2% en domingo).

Frente a las ramas consideradas, donde se observan en este punto condiciones laborales globalmente más difíciles que las de la media vasca, en otros casos las diferencias son menos llamativas o se centran en un número menor de indicadores. En lo relativo a las ramas indus-

triales, el rasgo más negativo hace referencia a una mayor proporción de personas trabajando de noche, con cifras del 18,3% en maquinaria y transporte, 24,3% en industrias diversas y 32,2%, la cifra más alta si se exceptúa el sector primario, en la industria básica. En esta rama industrial, también se superan las cifras medias en lo relativo a la proporción de trabajadores con jornadas en ocasiones superiores a las 10 horas (19,7%). En las industrias diversas, por otra parte, también destaca una cifra superior a la media de trabajo en domingo (25,7%).

En el sector servicios, la proporción de trabajo en domingo también supera las cifras medias en la rama de otros servicios no comerciales (25,5%). En lo que concierne a la rama de transportes, destacan por su parte unos de los indicadores más elevados tanto de trabajo en sábado (48,6%) como de actividad nocturna (23,2%).

En fuerte contraste con las ramas señaladas, los indicadores se sitúan en cifras medias o claramente por debajo de las mismas en prácticamente todos los indicadores en lo relativo a la población asalariada de la industria de productos metálicos, la construcción, la Administración Pública y las ramas de banca y seguros.

Cuadro 4.3. Pautas de descanso según rama de actividad

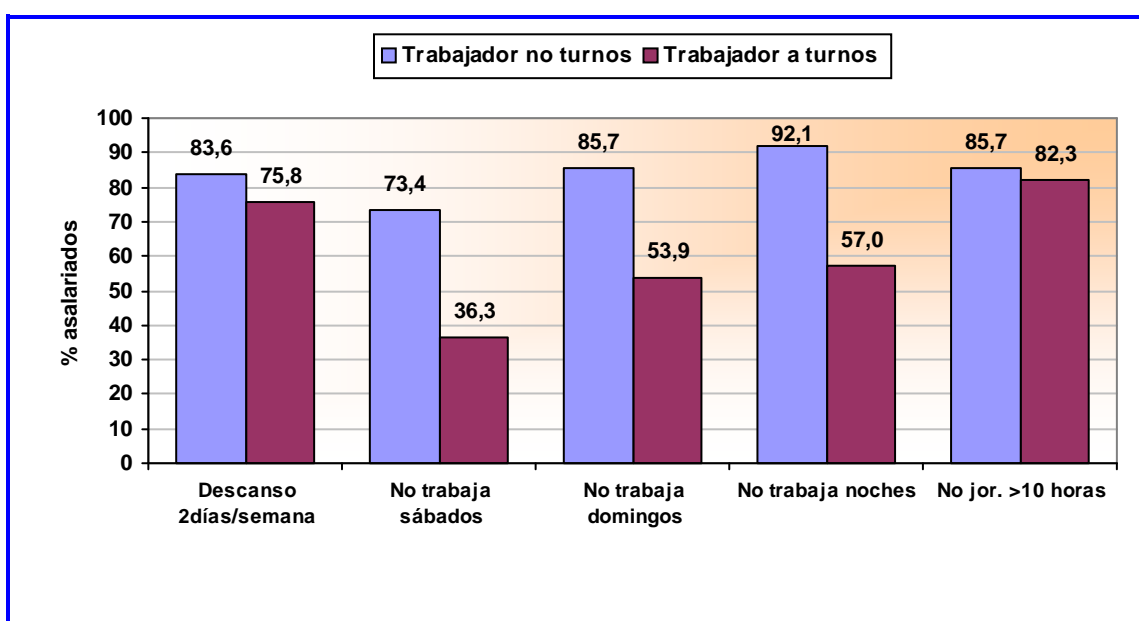
(% de asalariados/as en cada situación)

Ramas de actividad	Dispone 2 días seguidos descanso	No trabaja nunca en sábado	No trabaja nunca en domingo	No trabaja nunca por la noche	No trabaja más de 10 horas
Sector Primario	46,1	40,8	47,5	61,9	49,9
Industria básica	88,1	71,3	81,8	67,8	80,3
Productos Metálicos	91,1	78,0	89,2	84,1	86,4
Maquinaria Transporte	95,9	78,6	89,8	81,7	85,8
Industrias diversas	88,1	66,1	74,3	75,7	85,0
Construcción	91,1	76,1	88,3	92,6	85,9
Comercio Hostelería	59,1	42,1	70,5	86,9	87,7
Transporte Comunicaciones	89,4	51,4	78,0	76,8	83,5
Banca y seguros	79,8	82,9	95,8	98,3	89,1
Admón. Pública	85,6	70,7	77,4	83,9	84,0
Otros servicios comerciales	78,7	58,1	71,9	86,9	88,2
Otros servicios no comerciales	80,4	66,9	74,5	86,1	81,3
TOTAL	81,8	65,0	78,4	84,1	84,9

Fuente: ECT 2009.

La participación en trabajo a turnos resulta decisiva en las pautas de descanso semanal, observándose en todos los casos unas peores condiciones de trabajo en la modalidad de trabajo a turnos. Las diferencias más llamativas hacen referencia al menor impacto de la parte de población que no trabaja en sábados (73,4% de la población que no trabaja a turnos por apenas 36,3% de la que trabaja bajo esta modalidad), domingos (85,7 frente a 53,9%) o en horario nocturno (92,1 frente a 57%). Aún así, las condiciones no tienden en este caso a empeorar entre 2004 y 2009, observándose incluso en algunos casos mejoras significativas, como las relacionadas con el aumento de la proporción de personas que no trabajan de noche (de un 50,3% en 2004 a un 57% en 2009).

Gráfico 4.11. Pautas de descanso laboral (según trabajo o no a turnos)



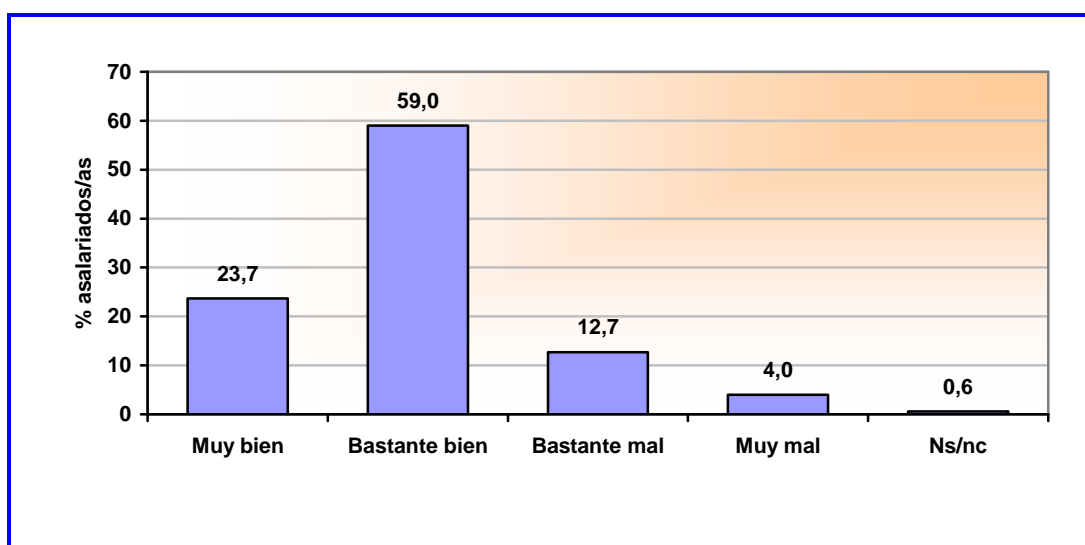
Fuente: ECT 2009.

4.1.5. Conciliación vida-trabajo

Dada la importancia social de esta problemática, la ECT incluye a partir de 2004 la toma en consideración de la problemática de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Los resultados obtenidos revelan que la gran mayoría de la población asalariada consigue conciliar satisfactoriamente su horario laboral con el resto de sus obligaciones familiares y sociales: un 23,7% lo hace muy bien y un 59% bastante bien, si bien todavía un 16,7% de la población asalariada hace una valoración negativa a este respecto, con un 4% reflejando cubrir muy mal este aspecto de su vida personal (un 0,6% no contesta).

Aunque las cifras no reflejan grandes cambios en lo relativo a la proporción de personas situadas en cada parte del polo positivo y negativo, sí es de destacar el fuerte incremento de la proporción de las que señalan cubrir muy bien esta problemática (23,7% frente al 14% de 2004) y la caída de los que se sitúan en el polo negativo, señalando cubrir mal o muy mal estas problemáticas (del 17,4% de 2004 al 16,7% actual). Aumenta no obstante del 3,5 al 4% el peso de población asalariada que señala cubrir muy mal la vida familiar, social y laboral.

Gráfico 4.12. Conciliación del horario laboral con las obligaciones familiares y sociales (En %)



Fuente: ECT 2009.

Es interesante comprobar que el predominio de la positiva impresión respecto al grado de conciliación de la vida personal y el trabajo se plantea, como realidad claramente mayoritaria, en todos los grupos de edad y sexo, con cifras mínimas del 78,6% entre los hombres de 30 a 44 años y máximas del 87% entre las mujeres mayores de 45 años.

Las diferencias por género resultan pequeñas, con un 82,4% de hombres satisfechos y un 83,1% de mujeres en esa misma situación. Aunque las situaciones consideradas en general como malas tienden a afectar más a los hombres, salvo en el grupo de mujeres menores de 30 años (18,5% que se sitúan en el polo negativo a esa edad frente al 15,9% de los hombres), el mayor impacto de las situaciones muy malas corresponde a las mujeres. Algo más de un 5% de las mujeres menores de 45 años señalan el problema, por encima del 4,6% de los hombres de 30 a 44 años y del 3% correspondiente al resto de hombres y a las mujeres de 45 y más años.

Por otra parte, se constata en general una caída de las problemáticas de conciliación conforme aumenta la edad, con mínimos entre las personas mayores de 45 años. La única excepción hace referencia a los hombres de 30 a 44 años, con un nivel máximo de personas situadas en el polo negativo de satisfacción en los aspectos relativos a la conciliación (20,7%).

Respecto a 2004 aumenta en todos los casos la proporción de personas que señala una máxima satisfacción en lo relativo al indicador de conciliación. El incremento es de 6 a 7 puntos entre las personas de ambos sexos menores de 30 años, los hombres entre 30 y 44 años y las mujeres mayores de 45 años. Aumenta a 12,9 puntos en la población femenina entre 30 y 44 años y a 14 entre los hombres mayores de 45 años.

En el polo negativo, considerando con carácter general las situaciones definidas como malas, el único deterioro de cierta relevancia – con un incremento igual o superior a 1 punto porcentual - corresponde a las mujeres menores de 30 años, aumentando de 17,5 a 18,5% la proporción de las que señalan combinar mal la vida laboral, social y familiar. También aumenta, del 15,5 al 15,9%, la parte correspondiente a los hombres menores de 30 años, observándose por tanto un pequeño deterioro general de la situación en este grupo de edad.

Al contemplar las situaciones muy malas de conciliación, sin embargo, destaca el incremento generalizado de los problemas en la población femenina, aumentando el indicador del 1,5 al 3% en las mujeres mayores de 45 años, del 3,2 al 5,1% en las de 30 a 44 años y del 4,4 al 5,2% en las de 45 o más años. En conjunto, las situaciones definidas como malas pasan de afectar a un 3,2% de la población asalariada femenina en 2004 a un 4,4% en 2009.

Cuadro 4.4. Conciliación del horario laboral con las obligaciones familiares y sociales según sexo y edad

(% horizontales)

Sexo y edad	Muy bien	Bastante bien	Bastante mal	Muy mal	Ns/nc	Total
Hombre 16-29	17,2	66,8	13,0	3,0	0,0	100
Hombre 30-44	17,4	61,2	16,1	4,6	0,7	100
Hombre 45-64	26,7	59,1	10,8	3,0	0,5	100
HOMBRE	20,9	61,5	13,5	3,6	0,5	100
Mujer 16-29	23,4	57,4	13,3	5,2	0,8	100
Mujer 30-44	28,2	53,4	12,8	5,1	0,6	100
Mujer 45-64	27,9	59,1	9,0	3,0	0,9	100
MUJER	27,1	56,1	11,7	4,4	0,8	100
TOTAL	23,7	59,0	12,7	4,0	0,6	100

Fuente: ECT 2009.

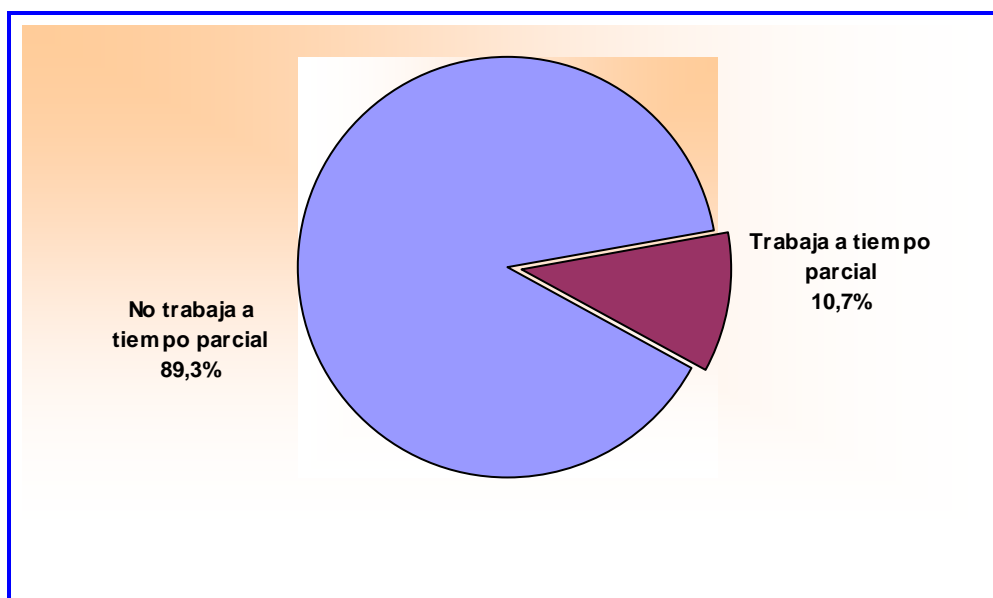
4.2. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

4.2.1. Incidencia del trabajo a tiempo parcial

La proporción de trabajadores que declara trabajar a tiempo parcial⁷ se sitúa en la CAE en 2009 en un 10,7%, un punto por encima del 9,7% observado en 2004. El trabajo a tiempo parcial afecta a un 11,6% de la población asalariada que no trabaja a turnos (por un 10,6% en 2004), situándose en un 7,3% en el colectivo que trabaja a turnos (6,7% en 2004). El peso de las situaciones de eventualidad o ausencia de contrato resulta determinante en este tipo de empleo, caracterizando al 41,3% del trabajo a tiempo parcial.

Considerando al conjunto de la población que trabaja a tiempo parcial, se observa una dedicación media del 55,9% respecto a la jornada completa en el sector de referencia, una cifra algo superior al 53,8% de 2004. Esto supone una dedicación semanal media de 21,3 horas frente a las 38,4 horas de los trabajadores que trabajan a tiempo completo. En ambos casos aumenta sin embargo entre 2004 y 2009 la dedicación horaria semanal de los trabajadores: de 37,8 a 38,4 en lo relativo a la población asalariada a tiempo completo; de 19,6 a 21,3 en lo que respecta a los trabajadores/as a tiempo parcial.

Gráfico 4.13. Incidencia del trabajo a tiempo parcial



Fuente: ECT 2009.

⁷ Se entiende en la ECT por trabajo a tiempo parcial *trabajar menos horas del horario base que es habitual para otros trabajadores del mismo tipo en la empresa o sector.*

La jornada a tiempo parcial alcanza unos porcentajes importantes, superiores al 20%, en algunas categorías laborales bajas, concretamente las relacionadas con la actividad comercial (22,7%) y la producción terciaria (23,4%). La proporción es muy inferior pero todavía cercana o superior a la media en algunas categorías medias o altas. Así ocurre en las actividades comerciales, con un 13,6% de la población con categoría media y alta trabajando a tiempo parcial, así como en menor medida entre las personas con titulación superior en la enseñanza (10,7%). En las tareas de oficina, en categorías altas y medias, la proporción se sitúa en el 9,4%.

En los demás casos, se trata de una situación que tiene un impacto mucho menor. Si se sitúa entre el 5 y el 7% entre los titulados superiores del sector salud, la población asalariada de categoría alta del sector de oficina, los colectivos de categoría baja de la producción industrial y en el resto de tareas, la proporción es igual o inferior al 3% en tareas de dirección y entre las categorías medias y altas relacionadas con actividades de producción, tanto terciaria como industrial.

Cuadro 4.5. Trabajo a tiempo parcial según contenido del trabajo (En %)

Contenido del trabajo	Asalariados/as %	% de dedicación respecto a la jornada completa
T1 Dirección	3,1	75,7
T2 Enseñanza (titulación superior)	10,7	58,6
T3 Salud (titulación superior)	6,7	59,6
T4 Oficina (categoría alta y media)	7,2	62,8
T5 Comercial (categoría alta y media)	13,6	51,9
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	2,3	62,9
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	0,0	0,0
T8 Oficina (categoría baja)	9,4	50,6
T9 Comercial (categoría baja)	22,7	56,1
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	5,4	57,4
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	23,4	54,1
T12 Otras tareas	6,4	43,3
TOTAL	10,7	55,9

Fuente: ECT 2009

Considerando las características personales, el género marca fuertes diferencias a la hora de trabajar o no a tiempo parcial. En este sentido, se observa que son principalmente las mujeres quienes trabajan a tiempo parcial (19,5% del total frente a un 3,4% de los hombres).

La edad marca también una mayor propensión al recurso al tiempo parcial, con un 13,8% de personas menores de 35 años en esta situación por un 9,2% entre las personas mayores de esa edad.

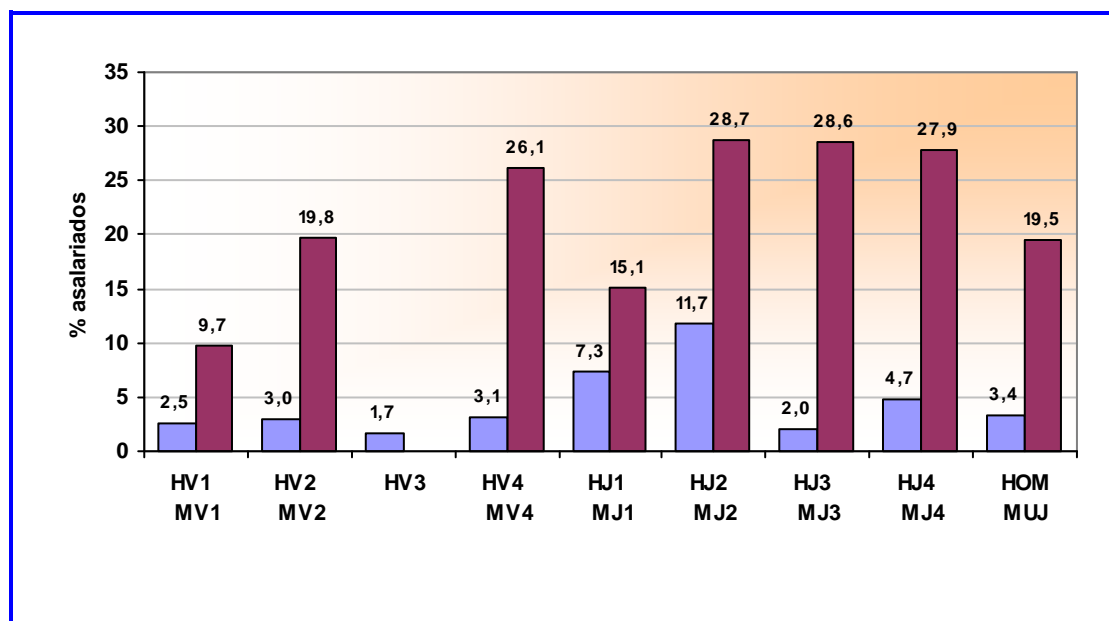
La incidencia del tiempo parcial también aumenta conforme desciende el nivel de estudios, pasando de un 8,3% en las personas con estudios universitarios a un 11,4% en las que tienen niveles secundarios y a un 12,2% en las que a lo sumo han concluido estudios primarios.

Teniendo en cuenta conjuntamente las variables de sexo, edad y nivel de instrucción, se observa que las tasas más elevadas de trabajo a tiempo parcial corresponden a las mujeres sin estudios universitarios, con cifras situadas entre el 25 y el 30% entre las mujeres menores de 35 años (así como entre las mayores de esa edad con estudios a lo sumo primarios). La proporción es todavía del 19,8% entre las mujeres de 35 a 64 años con estudios secundarios. Aunque las cifras se reducen sustancialmente, todavía se sitúan en el 15,1% en las mujeres menores de 35 años con estudios universitarios y en el 9,7%, ya por debajo de la media vasca, entre las mayores de 35 años con ese tipo de estudios.

La incidencia del tiempo parcial resulta mucho menor, en cambio, en las distintas categorías de asalariados masculinos. Entre los hombres sólo se superan niveles del 5% entre los menores de 35 años con estudios secundarios no profesionales o universitarios (11,7 y 7,3%, respectivamente).

A la vista de los datos presentados, puede señalarse que, además del género como factor principal, las edades más jóvenes determinan una mayor tendencia al recurso al tiempo parcial, resultando en este caso determinante el tipo de estudios. De esta forma, el mayor incremento comparado en el recurso al tiempo parcial entre las personas menores de 35 años se observa entre las personas con estudios universitarios o secundarios no profesionales. En el caso de la mujer, esta realidad se amplía al conjunto de los estudios de tipo secundario.

Gráfico 4.14. Trabajo a tiempo parcial según características personales



Fuente: ECT 2009

4.2.2. Motivos y satisfacción con el trabajo a tiempo parcial

En un 54,7% de los casos, el trabajo a tiempo parcial queda vinculado a las características de un puesto de trabajo que así viene delimitado por la propia empresa. Sin embargo, los condicionantes asociados a la presencia de hijos o hijas menores o a la propia iniciativa personal explican en 2009 hasta un 34,2% de las reducciones de jornada, claramente por encima del 25,3% de 2004.

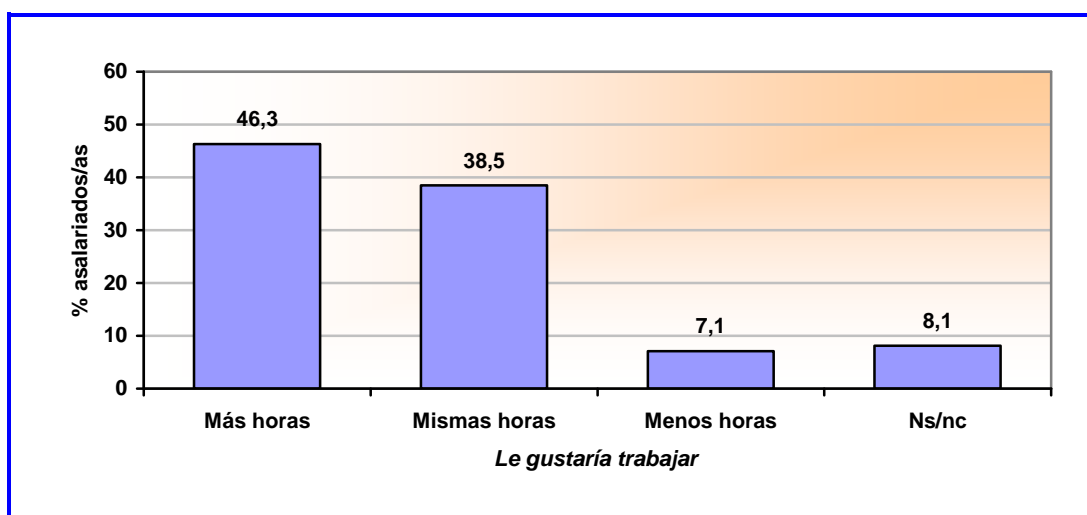
No obstante, mientras desciende entre 2004 y 2009 del 15,3 al 12,6% el impacto de los acuerdos entre el asalariado y la empresa, aumenta del 10 al 21,5% el peso de las reducciones ligadas a la presencia de hijos o hijas menores de 6 años a su cuidado. En un contexto de aumento del recurso al tiempo parcial y del volumen total de población asalariada, este incremento resulta sustancial, pasando de afectar a 7.356 personas en 2004 a 18.647 en 2009. Del incremento de 11.290 personas observadas, un 82,1% son mujeres y 68,1% tienen entre 30 y 44 años (50,1% de mujeres y 17,9% de hombres).

También aumenta entre 2004 y 2009, del 7,5 al 11,2%, el impacto del tiempo parcial asociado a otras causas. Las problemáticas ligadas al paro parcial o a la regulación de empleo, que no tenían presencia en 2004, suponen un 1,8% de las reducciones en 2009.

El papel de las causas de tiempo parcial no asociadas a las características del puesto gana terreno en la industria y la construcción, determinando un 63,7% del total de casos, por encima del 42,4% del sector servicios (40% en los servicios relacionados con la producción y distribución y 44,9% en los personales y públicos). Esta diferencia se asocia ante todo a la presencia de hijos menores (31% de los casos de reducción en la industria y la construcción frente al 24,3% observado en los servicios productivos y de distribución y al 15,4% de los servicios personales y públicos) así como al impacto del tiempo parcial asociado a situaciones de regulación de empleo (9,7% frente a 1% en los servicios productivos).

Es importante destacar que cerca de la mitad de las personas asalariadas a tiempo parcial, un 46,3% del total, desearían trabajar un mayor número de horas, frente a sólo un 7,1% que preferiría trabajar incluso menos horas y a un 38,5% que están satisfechas con su jornada laboral reducida.

Gráfico 4.15. Satisfacción con el trabajo a tiempo parcial (En %)



Fuente: ECT 2009

A este respecto, resulta determinante la variable edad, observándose que son las personas más jóvenes las que declaran un mayor deseo de trabajar más horas. Un 67,9% de los hombres y un 62,1% de las mujeres menores de 30 años se encuentran en esta situación, resultando en cambio minoritarias estas situaciones a partir de los 30 años. En las personas mayores de 30 años con tiempo parcial resulta dominante la proporción de quienes están satisfechos con la jornada actual o incluso desearían trabajar menos horas, tanto entre hombres como en mujeres.

Cuadro 4.6. Satisfacción con el trabajo a tiempo parcial según sexo y edad

(% horizontales)

	Le gustaría trabajar				
	Más horas	Mismas horas	Menos horas	Ns/nc	Total
Hombre 16-29	67,9	29,1	0,0	3,0	100
Hombre 30-44	40,4	40,5	13,0	6,2	100
Hombre 45-64	29,6	51,4	7,3	11,7	100
Mujer 16-29	62,1	25,8	9,2	3,0	100
Mujer 30-44	38,8	43,8	6,4	10,9	100
Mujer 45-64	43,6	40,5	6,6	9,3	100
TOTAL	67,9	29,1	0,0	3,0	100

Fuente: ECT 2009.

Un elemento clave en este punto es la relación contractual con la empresa. Entre la población asalariada que trabaja a tiempo parcial, se observa en este sentido que quienes cuentan con un empleo de carácter temporal o no tienen contrato desearían trabajar más horas en una proporción mucho mayor (67,2 y 65,1%) que quienes tienen contrato fijo, ámbito en el que esta situación es claramente minoritaria (32,6%).

Un último aspecto a destacar es la importancia que también revisten las características del puesto. De esta forma, se consta que, entre las personas que desearían trabajar más horas, un 72,8% ven determinadas su horario actual por el tipo de empleo definido por la empresa. Un 58% de las personas que desearían trabajar menos horas desarrollan en cambio su trabajo en base a acuerdos personales y de reducción de horas por presencia de menores de 6 años, deseando por tanto una reducción aún mayor de la disfrutada.

Entre las personas que trabajan a tiempo parcial por razón de cuidados a hijos o hijas menores de 6 años, la mayoría, un 65,2%, considera sin embargo trabajar en estos momentos las horas adecuadas. Sólo un 10,7% desearía trabajar menos horas (un 15,5% apostaría por aumentar el número de horas de trabajo).

4.2.3. Actitud ante la reducción del tiempo de trabajo

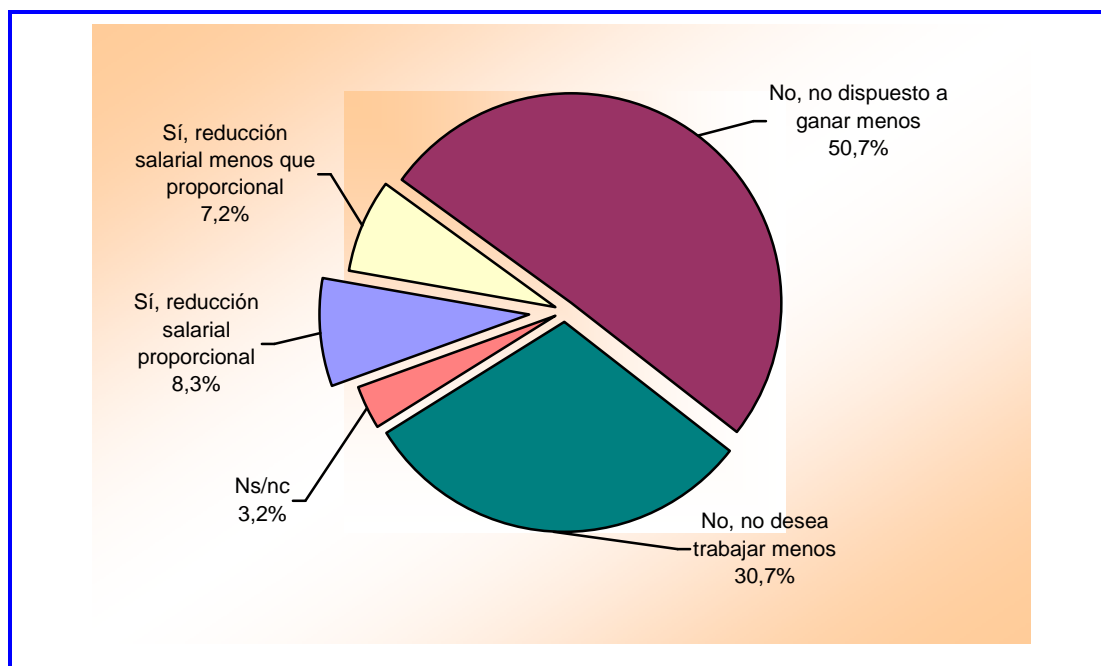
La reducción de la jornada laboral ha sido históricamente una aspiración de la población trabajadora al entenderse este aumento del tiempo disponible como una mejora de la calidad de vida. Esta cuestión alcanzó importancia con la puesta en marcha de la semana de 35 horas en Francia y la difusión posterior de esta reivindicación en nuestro país, circunstancia que hizo

conveniente la introducción de una pregunta que abordara esta cuestión en la ECT a partir de 2004.

La pregunta señalada se definió en términos realistas, planteando por tanto la reivindicación en relación a las posibles repercusiones en el salario percibido. Teniendo en cuenta al conjunto de la población asalariada, los resultados muestran que el impacto de la reivindicación está fuertemente condicionado por las potenciales implicaciones de la medida en términos salariales. De esta forma, al elevado 30,7% que señala no desear trabajar menos horas se añade el 50,7% que no estaría dispuesto a rebajar su salario a cambio de la reducción de la jornada. Frente a este colectivo, queda el 15,5% que estaría dispuesto a aceptar una reducción salarial por una reducción del tiempo de trabajo: en un 8,3% de los casos se aceptaría la opción asociada a una rebaja estrictamente proporcional de salarios, apostando un 7,2% por una reducción inferior a la proporcional.

Es significativo en cualquier caso comprobar que esta reivindicación pierde fuelle entre 2004 y 2009, reduciéndose del 17,2 al 15,5% la proporción de personas dispuestas a aceptar una reducción salarial (del 9,9 al 8,3% en lo relativo a la apuesta por una reducción estrictamente proporcional a la rebaja del tiempo de trabajo). Aumenta en cambio del 27,4 al 30,7% el porcentaje de aquellas que señalan no querer trabajar menos.

Gráfico 4.16. Actitud ante la reducción del tiempo de trabajo



Fuente: ECT 2009

El nivel de remuneración está claramente relacionado con la opción por trabajar menos tiempo o ganar menos dinero. Así, entre la población asalariada que tiene en la actualidad un nivel bajo de remuneración, menos de 7,5 euros netos/hora, la postura dominante es la preferencia por mantener el poder adquisitivo. Un 56,4% de esta población declara, en este sentido, que no está dispuesto a ganar menos dinero. Esta proporción baja a cifras de 51,5 a 52,8% entre las distintas categorías de asalariados/as con remuneración media.

El nivel mínimo corresponde, con un 42,6%, a la población con remuneración alta, superior a 12,50 euros netos/hora, lo que se acompaña de las tasas más elevadas de personas dispuestas a aceptar una reducción del tiempo de trabajo asociada a una caída de la remuneración, un 20,2% del total. La proporción disminuye progresivamente conforme se reduce el salario: 16,7% en categorías con remuneración media-alta, 13,4% en caso de remuneración media-baja y un mínimo del 11,9% en caso de bajo nivel salarial.

Con todo, la proporción de personas dispuestas a reducir su salario en paralelo a la reducción del tiempo de trabajo resulta siempre inferior a la que corresponde a la población asalariada que señala no querer trabajar menos. Y es que el colectivo con remuneración alta destaca también por ser el más propenso a defender esta posición, con independencia de las cuestiones salariales. Así, un 33,9% del total se opone a trabajar menos por cifras entre el 28 y el 31,5% en el resto de categorías con menor remuneración. Los trabajadores y trabajadoras con remuneración alta destacan así por la mayor presencia de los trabajadores vocacionales, aquellos que están interesados en seguir trabajando lo que trabajan, sin reducción de horas ni de dinero.

Cuadro 4.7. Actitud de los trabajadores ante reducción de la jornada y del salario según nivel de remuneración

(% horizontal)

Nivel de remuneración	Sí con reducción proporcional	Si, con reducción menor a proporcional	No quiere ganar menos	No quiere trabajar menos	Ns/Nc
Alto: 12,50 € /hora o más	11,7	8,5	42,6	33,9	3,3
Medio Alto: 7,50–10,00 €/hora	8,0	8,7	52,8	28,2	2,3
Medio Bajo: 7,50-12,49 €/hora	6,6	6,8	51,5	31,5	3,7
Bajo: < 7,50 €/hora	6,9	4,9	56,4	28,5	3,3
TOTAL	8,3	7,2	50,7	30,7	3,2

Fuente: ECT 2009

4.3. CALENDARIO DE TRABAJO

En apartados anteriores se ha abordado el estudio de la jornada laboral desde una perspectiva diaria y/o semanal. En el presente apartado, en cambio, se contemplan dos importantes indicadores anuales: el calendario o número total de horas que conforman el marco de la relación contractual de los trabajadores y las empresas y las vacaciones anuales, considerando también en este contexto algunas circunstancias que rodean su disfrute.

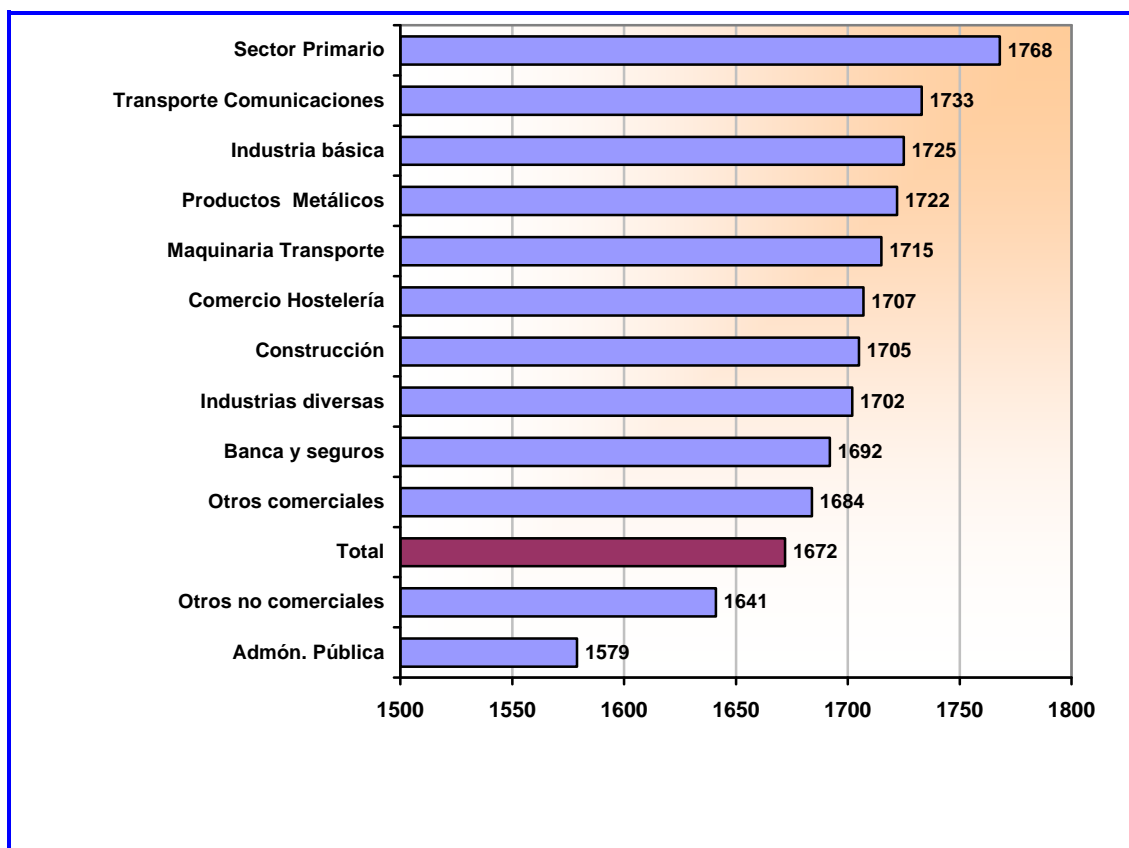
4.3.1. Jornada anual

Con respecto a las cuestiones señaladas, llama la atención en primer lugar que más de la mitad de la población asalariada, un 53,2% que supera el ya elevado 49% de 2004, desconoce el número de horas de trabajo que anualmente corresponden a su puesto de trabajo de acuerdo con la norma reguladora correspondiente (convenio, acuerdo de empresa u otros acuerdos).

Entre las personas que sí señalan conocer esta información, el punto modal de la distribución agrupada de frecuencias corresponde al intervalo entre 1.700 y 1.749 horas anuales, con un 23,5% de la población asalariada que aporta información situada en ese intervalo. Ampliando el intervalo de referencia al que se sitúa entre las 1.650 y las 1.799 horas, la proporción aumenta al 51,6% (con un 17,7% correspondiente a las 1.750-1.799 horas y un 10,4% al intervalo situado entre las 1.650 y las 1.799 horas). Por encima de las 1.800 horas se sitúa un 18% de la población que aporta información, cayendo por debajo de las 1.650 horas el 30,4% restante. Como resultado de esta distribución de frecuencias, y teniendo en cuenta que ha respondido menos de la mitad de los trabajadores, la jornada anual media resultante es de 1.672 horas, apenas algo por debajo de las 1.688 de 2004.

Por sectores, el número de horas anuales de trabajo más elevado corresponde al sector primario (1.768 horas), seguido por transportes y comunicaciones (1.733 horas) y las distintas ramas industriales, con jornadas anuales entre 1.702 y 1.725 horas. También se superan las 1.700 horas en la construcción (1.705) y en comercio y hostelería (1.707). Ligeramente por debajo de las 1.700 horas/año se sitúa la población asalariada ocupada en las ramas de banca y seguros (1.692 horas) así como la del resto de servicios comerciales (1.684). La jornada anual se reduce más claramente en el resto de servicios no comerciales (1.641 horas) y, de forma especial, en la Administración Pública. La población asalariada de esta rama destaca por la jornada anual más reducida (1.579 horas).

Gráfico 4.17. Jornada anual media según rama de actividad (En horas)

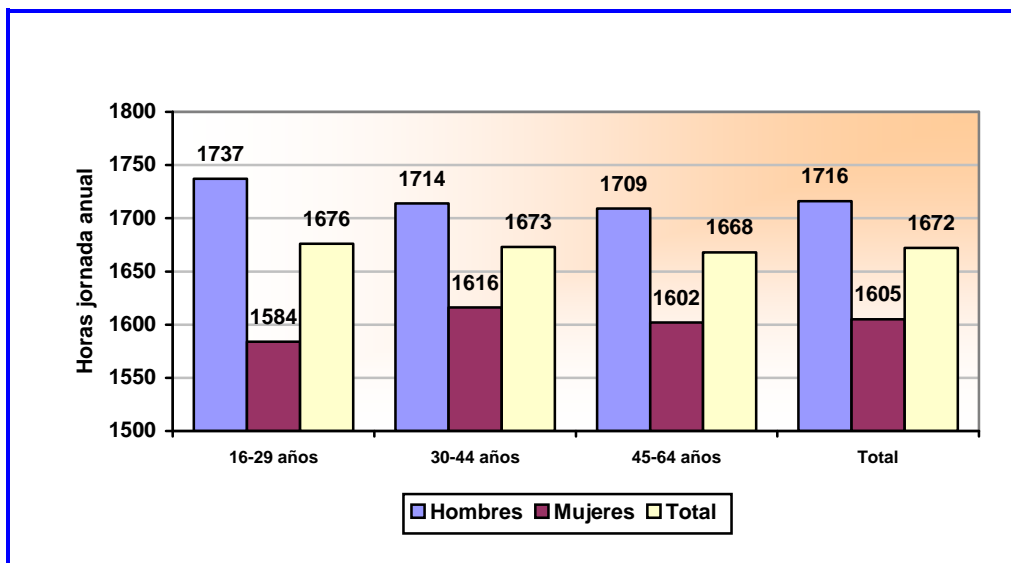


Fuente: ECT 2009.

La jornada anual de trabajo media es claramente superior, a todas las edades, entre los hombres, con una cifra media de 1.716 horas anuales por 1.605 entre las mujeres. La cifra señalada para la población femenina supone una jornada anual media inferior en un 6,4%, una realidad asociada en buena medida al mayor impacto del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. La diferencia señalada es particularmente elevada entre las menores de 30 años (-8,8% por cifras cercanas a -6% en las mujeres mayores de esa edad).

Por otra parte, aún cuando la cifra más baja corresponde a las mujeres menores de 30 años por el impacto diferencial del trabajo a tiempo parcial, la jornada anual tiende en realidad a aumentar ligeramente conforme desciende la edad (1.668 horas anuales en las personas mayores de 45 años, 1.673 en las de 30 a 44 años y 1.676 en las menores de 30 años).

Gráfico 4.18. Jornada anual media según edad y sexo (En horas)



Fuente: ECT 2009.

En relación a la jornada del año anterior, la evolución reciente del número de horas no supone en general una mejora. Aunque ésta sea una cuestión sobre la que más de uno de cada tres trabajadores o trabajadoras sigue sin poder pronunciarse, un 37%, los que lo hacen aluden más a que esta jornada no disminuye (52,5%), con apenas un 10,5% señalando que ha descendido respecto al año precedente (por debajo del 13% de 2004).

4.3.2. Vacaciones

Según la ECT 2009, la población asalariada vasca disfruta por término medio de 39,7 días naturales de vacaciones, partiendo de una cifra de 27,3 días laborables, en aumento respecto a los 25,9 de 2004⁸.

La mayor parte de los contenidos de trabajo se sitúa no obstante en un intervalo de 34,5 a 37 días naturales, claramente por debajo por tanto de las cifras medias. En realidad, sólo se acercan a niveles de 38,5 a 40 días el personal con titulación superior de la salud, las categorías altas de la producción terciaria, las categorías bajas en el ámbito comercial y el resto de tareas. Los titulados superiores de la enseñanza son en realidad los que más contribuyen a elevar los niveles medios de la CAE, con una media de 68,9 días naturales de vacaciones.

⁸ Se estima una media de 2,25 días naturales más por cada 5 días laborables disfrutados.

El 38,2% de la población asalariada disfrutó de sus vacaciones siguiendo las indicaciones fijadas por la empresa mientras otro 18,4% lo hizo después de elegir entre las opciones propuestas por la organización. Frente a este 56,6% de la población asalariada que sigue las indicaciones marcadas desde la empresa, un 43,4% dispuso de iniciativa para proponer a la empresa varios períodos posibles, de los cuáles ésta acaba aceptando alguno, una cifra en claro avance respecto al 33,7% de 2004.

Cuadro 4.8. Duración y elección de las vacaciones según contenido del trabajo

(% afirmativo)

Contenido del trabajo	Total días naturales de vacaciones*	Elección del período de vacaciones (% horizontal)*		
		La empresa fijo período	Eligió una de varias opciones	Propuso algún período
T1 Dirección	36,8	27,7	17,9	54,4
T2 Enseñanza (titulación superior)	68,9	84,2	7,7	8,1
T3 Salud (titulación superior)	40,1	30,0	21,2	48,8
T4 Oficina (categoría alta/media)	36,1	21,1	18,1	60,8
T5 Comercial (alta/media)	35,8	30,9	24,9	44,2
T6 Producc. Industrial (alta/media)	36,7	40,0	21,8	38,2
T7 Producc. Terciaria (alta/med)	39,0	18,7	16,3	65,0
T8 Oficina (categoría baja)	34,8	27,6	21,7	50,7
T9 Comercial (categoría baja)	38,5	30,6	24,8	44,6
T10 Prod. Indus (categoría baja)	34,3	50,8	13,7	35,5
T11 Prod. Terciaria (cat. baja)	36,7	38,8	16,3	44,9
T12 Otras tareas	40,5	37,8	18,3	43,9
TOTAL	39,7	38,2	18,4	43,4

Datos referidos a asalariados/as que disfrutaron de vacaciones completas correspondientes a un año de trabajo
Fuente: ECT 2009.

Considerando el contenido del trabajo, se constata que la iniciativa individual a la hora de delimitar el período principal de vacaciones está más extendida entre la población directiva (54,4%), la población ocupada en tareas de oficina (60,8% en categorías altas y medias y 50,7% en bajas) y en categorías altas de la producción terciaria (65%). Aunque los porcentajes bajan a cifras en torno al 44-49%, esta fórmula sigue siendo la dominante en 2009 entre los titulados superiores de la salud, las actividades comerciales, las categorías bajas de la producción terciaria y el resto de tareas.

En cambio, aumenta comparativamente el papel de las vacaciones fijadas por la empresa en otros tipos de trabajo, resultando todavía la aproximación principal en la producción industrial. En este caso se detectan cifras de población asalariada implicada del 40% en categorías medias y altas y del 50,8% en categorías bajas, claramente por debajo sin embargo de las cifras de 2004 (48 y 61%). El máximo relativo a las vacaciones fijadas por la empresa corresponde no obstante al personal de la enseñanza con titulación superior, con un 84,2%.

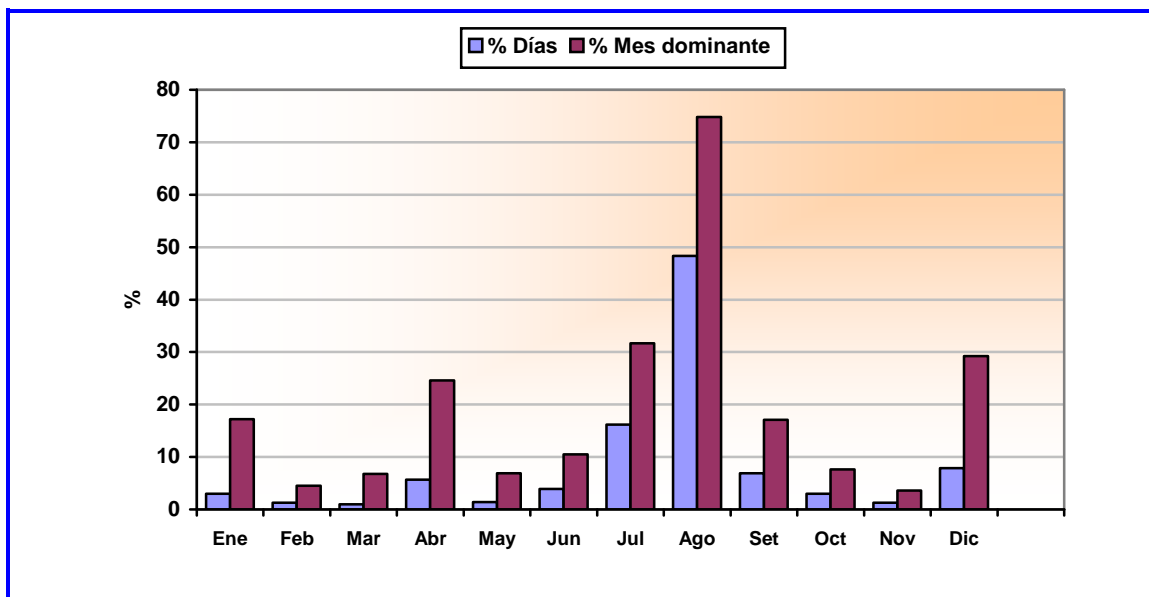
Por lo que respecta al uso y disfrute de las vacaciones, cabe señalar que la mayoría de la población asalariada actualmente ocupada (85,4%) disfrutó durante el año de su período completo de vacaciones. Cuando no lo hizo, se debió principalmente a no haber trabajado el año completo (55,5%), si bien resulta destacada la proporción de personas que no cogieron sus vacaciones completas por exigencia de la empresa (24,6%) o por renuncia voluntaria (19,9%). Respecto al total de la población asalariada, esto caracteriza a un 3,6 y 2,9% de la población de referencia, por encima de las cifras de 3,2 y 2,1% de 2004. En conjunto, las exigencias de la empresa o la renuncia voluntaria a disfrutar del período completo de vacaciones pasan de afectar a un 5,3% de la población asalariada ocupada en 2004 a un 6,5% en 2009.

El mes de agosto se mantiene como el mes vacacional por excelencia, concentrando el 48,3% de los días laborables de vacaciones de la población asalariada en Euskadi, por debajo sin embargo del 55% de 2004. Si se suman los días disfrutados en julio (16,2%) y en septiembre (6,9%), el período estival concentra el 71,4% de todas las vacaciones. Coincidiendo con las vacaciones de Semana Santa (5,7%) y de Navidad (10,9%), abril y diciembre-enero son los otros meses en los que se concentra una parte relevante de los días laborables destinados a disfrute vacacional.

La proporción de población asalariada que disfruta de al menos algún día de vacaciones en agosto sigue siendo con todo del 74,8%. En septiembre, la situación considerada caracteriza a un 17,1% del colectivo, proporción que aumenta al 31,7% en lo relativo al mes de julio. En este caso, la cifra supone un aumento significativo respecto al 26% de 2004.

En otros períodos vacacionales como Semana Santa (abril) y Navidades (diciembre), la proporción de asalariados que disfruta de vacaciones es del 24,6% y 29,2% respectivamente, en notable alza sobre las cifras de 16 y 19% de 2004.

Gráfico 4.19. Distribución de las vacaciones anuales por meses (En %)



Datos referidos a asalariados/as que disfrutaron de vacaciones completas correspondientes a un año de trabajo
Fuente: ECT 2009.

5. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

5. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

5.1. EQUIPOS DE TRABAJO

5.1.1. Utilización de diversos tipos de equipos

En el marco de la ECT se distinguen siete grandes tipos de equipos de trabajo que pueden ser utilizados en el desempeño del trabajo habitual:

- Equipos tecnológicamente modernos, incluyendo máquinas de control numérico, centros de mecanizado de robots o sistemas de manipulación con alto nivel de automatización, autómatas programables y demás equipos tecnológicamente modernos.
- Máquinas herramientas convencionales, procesos o cadenas tecnológicamente tradicionales o cualquier otro equipo productivo tradicional.
- Herramientas manuales
- Útiles informáticos de oficina (procesador de textos, bases de datos, etc.), paquetes integrados de gestión contable, financiera, productiva, etc. u otras aplicaciones informáticas, diseño asistido por ordenador y similares.
- Equipos tradicionales de oficina: máquinas de escribir, archivos manuales, instrumento de diseño y dibujos manuales, etc.
- Vehículos de transporte: automóvil, camión, etc.
- Equipos y vehículos automotores, maquinaria de elevación o construcción, equipos de obras públicas, maquinaria agrícola, etc.

De estos siete grandes tipos de equipos de trabajo, el más extendido es el uso de equipos informáticos de oficina (procesadores de textos, bases de datos, paquetes integrados de gestión, diseño asistido por ordenador, etc.), utilizados por un 48,3% de la población asalariada. Se trata de un material de uso generalizado en las actividades de oficina (98,6% lo utiliza) y de implantación claramente mayoritaria en las tareas que implican trato con personas (63,7%). Su presencia ya resulta en cambio minoritaria en la población asalariada dedicada a otro tipo de tareas (42,9%), teniendo poca importancia incidencia relativa en las tareas de producción manual (12,4%).

En todos los casos sin embargo se observa una tendencia alcista en el recurso a este tipo de equipo, con incrementos de entre 3 y 5 puntos en las tareas no de oficina (en este tipo de actividades, el uso de este tipo de equipos ya llegaba en 2004 a un 97,4% de la población asalariada de referencia). En conjunto, la utilización de los equipos informáticos de oficina pasa de incidir en un 42,4% de la población asalariada en 2004 a 48,3% en 2009.

El recurso a equipo de oficina más tradicional (máquinas de escribir, archivos manuales, instrumentos de diseño y dibujo manuales) todavía sigue estando bastante extendido, sin embargo. Es utilizado, al menos en alguna de sus facetas, por un 27,6% de la población asalariada. El uso de este tipo de equipos llega al 70,4% en las tareas de oficina (por cifras de 30 a 35% en el trato con personas y otras tareas y de apenas un 3% en la producción manual).

El segundo tipo de equipo más utilizado por el conjunto de la población asalariada es el de las herramientas manuales (32,7%, prácticamente en el mismo nivel que en 2004). En este caso su uso está vinculado sobre todo con los trabajadores/as que realizan tareas de producción manual, un 67,6% de los cuales señala su utilización, con cifras cercanas o inferiores al 25% en el resto de tareas.

La población asalariada vinculada a la producción manual es también la que más utiliza máquinas herramientas convencionales (33,2%, por encima del 29,5% de 2004) así como, en otro contexto, máquinas tecnológicamente avanzadas como son las de control numérico, centros de mecanizado de robots, o sistemas de manipulación con alto nivel de automatización (14,7%, por encima del 13% de 2004). En su conjunto, no obstante, apenas un 6,9% de la población asalariada total utiliza este último tipo de equipamiento tecnológicamente moderno, con un 14,2% que recurre al uso de la máquina herramienta convencional.

En cuanto al uso de vehículos, un 12,8% de la población asalariada utiliza algún medio de transporte – automóvil, camión, etc. - en el desarrollo de su trabajo (11,7% en 2004). El recurso a este tipo de equipos está más presente en la producción manual y el resto de tareas (17,7 y 23,8%, respectivamente, cifras en tendencia claramente alcista respecto al 15,1 y 20,8% de 2004).

La producción manual y el resto de tareas son también los tipos de actividad en los que se observa un mayor grado de utilización de equipos y maquinaria automotora. Frente a la media de 5,1% de asalariados o asalariadas en contacto con estos equipos en la población asalariada total (4,4% en 2004), la proporción de referencia llega al 5,9% en el resto de tareas y al 10,7% en la producción manual. Respecto a 2004, se observa un incremento notable del uso de este tipo de equipos en la producción manual (de 7,1 al 10,7% actual).

Cuadro 5.1. Utilización de equipos de trabajo según tipo de tarea

(% de uso de cada equipo)

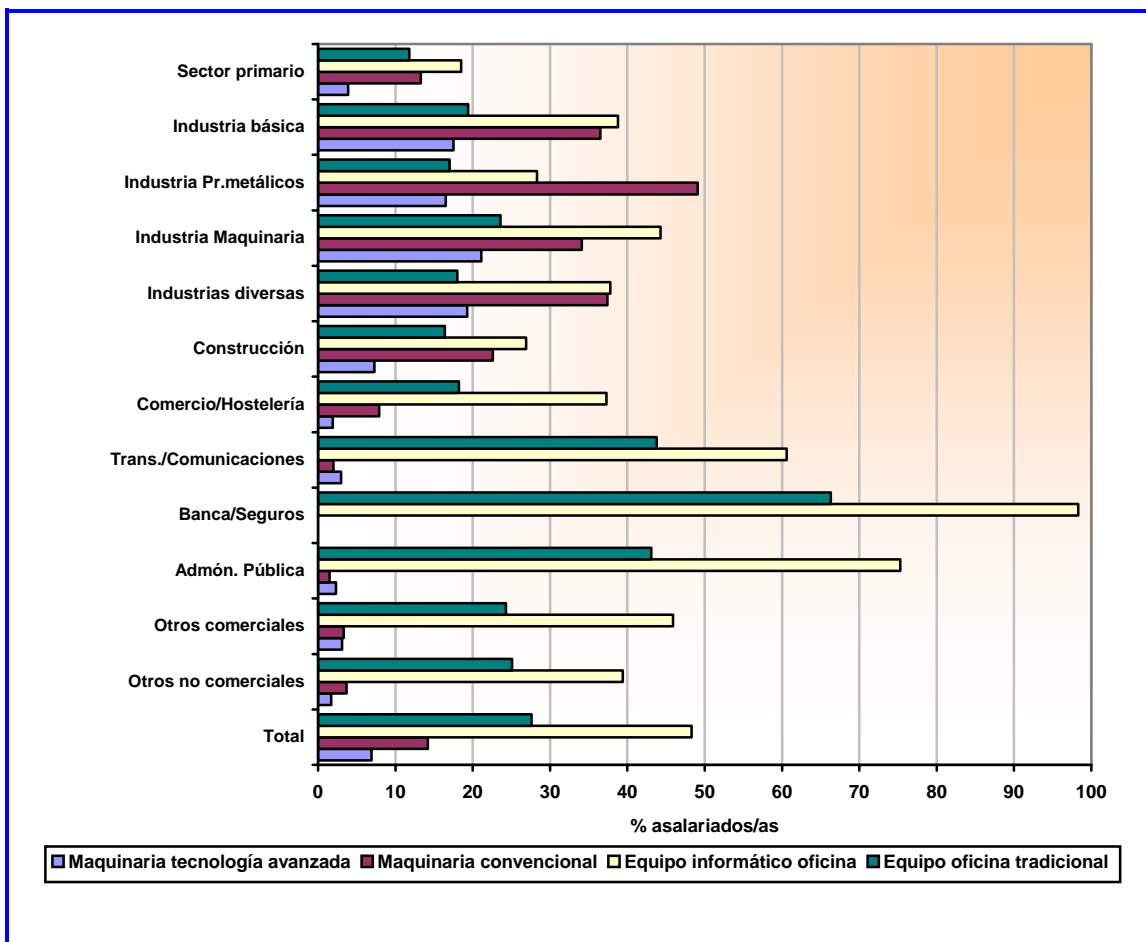
EQUIPOS DE TRABAJO	Total	TIPO DE TAREA			
		Trato con personas	Producción manual	Trabajo de oficina	Resto de tareas
Máquinas de control numérico.....	6,9	2,2	14,7	0,0	7,6
Máquina herramienta convencional.....	14,2	2,3	33,2	0,0	7,8
Herramientas manuales	32,7	12,4	67,6	1,2	25,1
Útiles informáticos de oficina.....	48,3	63,7	12,4	98,6	42,9
Equipo de oficina tradicional.....	27,6	34,9	3,0	70,4	31,0
Vehículos de transporte.....	12,8	12,0	17,7	0,6	23,8
Equipos y vehículos automotores.....	5,1	1,6	10,7	0,2	5,9

Fuente: ECT 2009

Analizando el uso de los distintos tipos de equipos por ramas de actividad, se constata que la mayor implantación de la maquinaria tecnológicamente moderna – control numérico, etc. - está asociada al trabajo de entre el 16,5 y el 21% de la población asalariada de las distintas ramas industriales (7,3% en la construcción). Aún así, incluso en estas ramas industriales tiene mayor impacto relativo la proporción de asalariados que trabaja con máquina-herramienta convencional. En general, entre un 34 y un 37,5% de la población asalariada de estas ramas trabaja con este tipo de equipamiento, aumentando sin embargo la proporción al 49,1% en la industria de productos metálicos. Esta rama es precisamente aquella en la que mayor distancia existe en la proporción de población asalariada recurriendo a máquinas convencionales frente a la maquinaria tecnológicamente moderna (49,1 por 16,5%).

Por lo que respecta al uso de la informática moderna, este tipo de equipos se encuentra presente en todas las ramas de actividad, predominando en todos los casos sobre las tradicionales. Aún así, la introducción de estos equipos informáticos resulta desigual según las ramas. En la mayor parte de los casos, la utilización afecta a entre un 35 y un 45% de la población asalariada, tal y como sucede en la mayor parte de las ramas industriales y las ramas de comercio-hostelería y otros servicios, comerciales o no. Quedan por debajo de este intervalo la construcción (26,9%) y la industria de productos metálicos (28,3%). El trabajo con la informática moderna llega en cambio al 60,6% de los trabajadores/as de las ramas de transportes y comunicaciones, al 75,3% de los de la Administración Pública y al 98,3% de los de banca y seguros.

Gráfico 5.1. Utilización de equipos de trabajo según ramas de actividad (En %)



Fuente: ECT 2009

5.1.2. Utilización de las nuevas tecnologías de la información

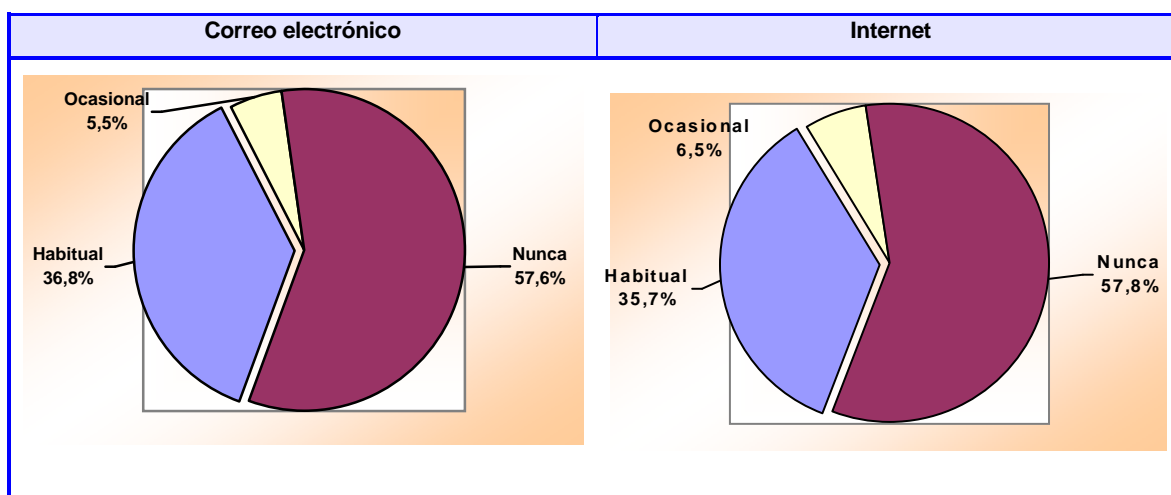
La ECT recoge igualmente información relativa al empleo de las tecnologías de la información por la población asalariada vasca, centrandó su atención en dos herramientas básicas: el correo electrónico e Internet.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 42,4% de los asalariados/as utiliza el correo electrónico como parte de su trabajo frente a un 57,6% que no lo utiliza nunca. Entre los que lo utilizan, está más extendido el uso habitual (36,8%) que el ocasional (5,5%).

La segmentación es bastante similar en lo relativo al uso de Internet en el trabajo. Un 57,8% no lo utiliza nunca frente al 42,2% que sí es usuario. El uso habitual de este instrumento afecta al 35,7% de los asalariados.

En ambos casos se observa un notable incremento del uso habitual de este tipo de tecnología: del 25,7 al 36,8% en lo relativo al uso habitual del correo electrónico, del 24,2 al 35,7% en lo relativo a Internet.

Gráfico 5.2. Utilización del correo electrónico y de Internet en el trabajo (En %)



Fuente: ECT 2009.

El recurso al correo electrónico e Internet está más extendido entre los trabajadores que desarrollan trabajos de oficina. Entre ellos, un 86,2% utiliza habitualmente el correo electrónico y un 82,4% Internet, lo que contrasta con cifras de alrededor del 7% en la producción manual y del 30% en el resto de tareas. A medio camino se sitúan las ocupaciones relacionadas con el trato con personas. En este caso el nivel de implantación del correo electrónico y de Internet es del 46-47%.

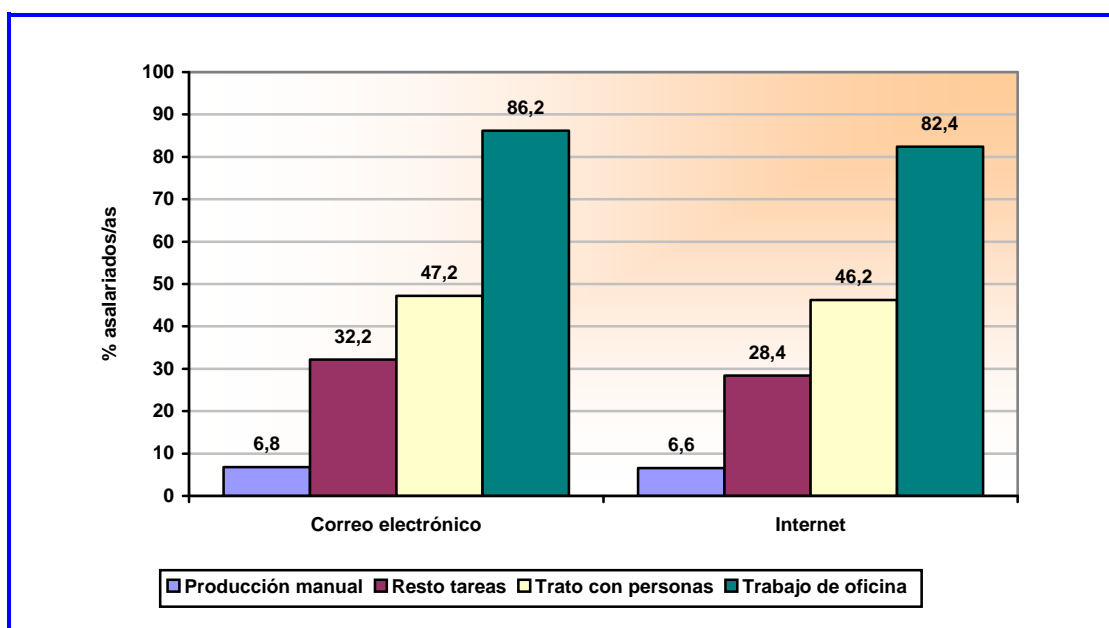
Cuadro 5.2. Utilización de las tecnologías de la información según tipo de tarea

(% asalariados)

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Total	TIPO DE TAREA			
		Trato con personas	Producción manual	Trabajo de oficina	Resto de tareas
CORREO ELECTRÓNICO					
Habitualmente	36,8	47,2	6,8	86,2	32,2
De manera ocasional	5,5	8,4	2,3	6,2	2,0
Nunca	57,6	44,4	90,9	7,6	65,8
INTERNET					
Habitualmente	35,7	46,2	6,6	82,4	28,4
De manera ocasional	6,5	9,5	2,3	9,2	3,7
Nunca	57,8	44,2	91,1	8,5	67,8

Fuente: ECT 2009.

Gráfico 5.3. Utilización habitual de las tecnologías de la información según tipo de tareas (En %)

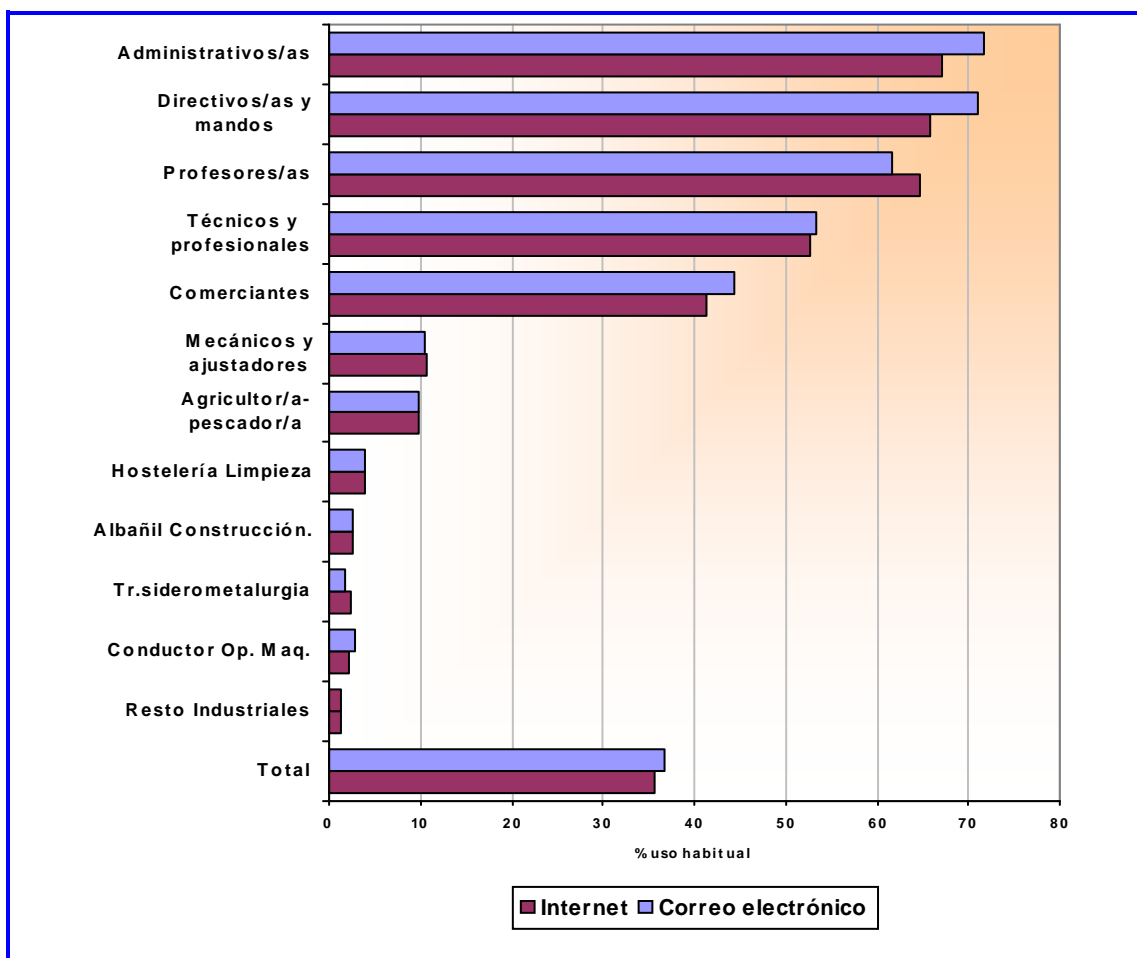


Fuente: ECT 2009.

Teniendo en cuenta la profesión, el uso habitual del correo electrónico y de Internet se sitúa en un nivel situado entre el 61,5 y el 72% de la población asalariada en el caso de las profesiones directivas y administrativas así como entre el profesorado. La proporción baja a niveles de 52-53% entre técnicos y profesionales y a cifras de 41,5 a 44,5% en el caso de comerciantes.

En todas las profesiones señaladas, el incremento del nivel de uso resulta sustancial entre 2004 y 2009, con incrementos situados entre 10 y 20 puntos que contrastan con aumentos mucho menores e incluso algunos descensos en el resto de profesiones (hostelería y limpieza y profesiones asociadas a los sectores no de servicios). En estos casos, los niveles de acceso a Internet y al correo electrónico se sitúan en el umbral del 10% de utilización (como sucede en los trabajadores del sector primario y entre mecánicos/ajustadores) o, más generalmente, claramente por debajo de dicha cifra.

Gráfico 5.4. Utilización habitual de Internet y correo electrónico según profesión (En %)



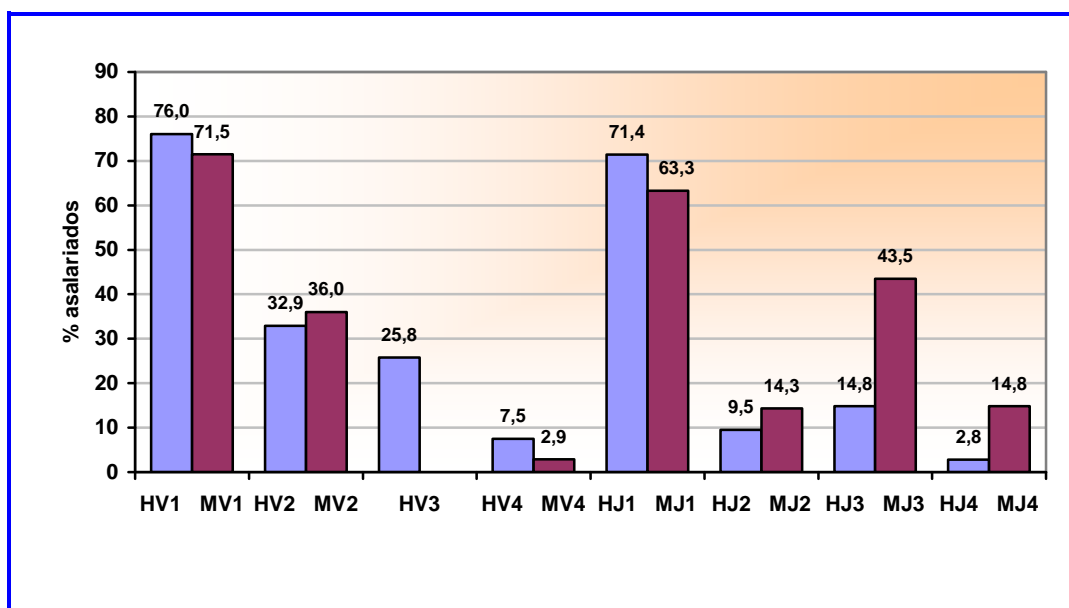
Fuente: ECT 2009.

El uso de las tecnologías de la información en la empresa, particularmente el de Internet, está claramente asociado al nivel de estudios del trabajador/a, encontrándose muy difundido entre la población con titulación superior. La utilización resulta sin embargo superior entre los hombres en estos niveles de estudios (76 frente a 71,5% en personas mayores de 35 años; 71,4 frente a 63,3% en menores de esa edad).

En el resto de los grupos, el nivel de uso se reduce sustancialmente. Resultan así inferiores al 15% entre personas con estudios primarios o menos, así como entre la población menor de 35 años con estudios secundarios, con la única excepción de las mujeres con estudios secundarios profesionales, grupo en el que la utilización de Internet se sitúa en un 43,5%. El uso de Internet en personas mayores de 35 años con estudios secundarios se sitúa, por su parte, entre un 25 y un 36%.

A diferencia de lo observado en la población universitaria, en los colectivos con menor nivel de titulación, la proporción de mujeres con acceso a Internet tiende a ser mayor que entre los hombres, circunstancia que se ve sin duda favorecida por su mayor presencia relativa en sectores y profesiones con mayor implantación de esta tecnología. En conjunto, de hecho, se observa una mayor proporción de mujeres asalariadas con acceso a Internet (41,4 frente a 31,1% entre los hombres).

Gráfico 5.5. Utilización de Internet según características personales



Fuente: ECT 2009.

5.2. CONDICIONES AMBIENTALES Y PSICOFÍSICAS

En el apartado relativo a los condicionamientos ambientales y psicofísicos del trabajo, la ECT considera tres vertientes de las condiciones de trabajo de la población asalariada vasca:

- En primer lugar, la calidad del entorno en el que los trabajadores/as realizan su labor: lugar de trabajo (en la calle, en un local, etc.) y sus posibles inconvenientes (suciedad, humedad, ausencia de vistas, etc.).
- En segundo lugar, el nivel de fatigas y cargas físicas o psíquicas que conlleva la ejecución del trabajo (permanecer mucho tiempo de pie, realizar esfuerzos físicos, esforzar la vista, etc.)

- Finalmente, los riesgos y situaciones de inseguridad a las que se expone la población asalariada (respirar humos, polvo, manipular con productos tóxicos, tener riesgo de quemaduras, de sufrir una caída de altura, etc.)

5.2.1. Lugar de trabajo y condiciones ambientales

El 77,5% de la población asalariada, señala que su trabajo no implica desarrollar actividad alguna en la calle. Un 11,9% de los trabajadores/as realizan todo o parte de su trabajo en el interior de un vehículo cerrado (autobús, taxi, etc.) y otro 3,8% a pie o en un vehículo abierto (bicicleta, moto). El 6,8% restante desarrolla parte o todo su trabajo al aire libre, sin desplazamientos. La proporción de población asalariada que desarrolla al menos parte de su trabajo en la calle tiende en conjunto al alza en los últimos años, pasando de un 20,3% en 2004 a un 22,5%. El mayor incremento corresponde a las personas que trabajan a pie o en vehículo abierto (de 2,4 a 3,8%).

El trabajo desarrollado en la calle, en parte o en su totalidad, tiene una importancia llamativa en algunas ramas de actividad, particularmente en el sector primario y la construcción, ámbitos de actividad en los que una parte dominante de población trabajadora desarrolla su actividad al menos parcialmente en la calle. En la construcción, por ejemplo, un 36,7% de población asalariada desarrolla su actividad al aire libre, sin desplazamientos, un 28,2% usando vehículos cerrados y un 4,8% moviéndose a pie o en vehículos abiertos (40,8, 22,3 y 21,3%, respectivamente, en el sector primario).

En conjunto, un 43,4% de la población asalariada del sector primario se desplaza a pie o en vehículo en el desarrollo de su trabajo, una proporción que es del 33% en la construcción. Otros trabajadores que también destacan por su contacto con la calle son los del sector de transportes y comunicaciones. En este caso el 42% desarrolla su trabajo utilizando algún tipo de vehículo. En las demás ramas, el desplazamiento a pie o en vehículos caracteriza a entre un 9 y un 18% de la población asalariada.

En un 91,8% de los casos, parte o toda la actividad de trabajo habitual se realiza en un local. Lo más frecuente (61,3% de estos casos) es que se trate de un local cerrado grande de más de 200 m², tipo nave o taller mientras que en otro 36,8% de los casos se trata de un local más pequeño, inferior a los 200 m² y equiparable a una oficina, tienda, despacho o pequeño taller. Un escaso 0,7% declara que ese local es su propio domicilio, definiéndolo el 1,2% restante como un local semiabierto.

Contemplando las condiciones ambientales en que se desarrolla el trabajo en local, hay que destacar que el 64,1% de la población afectada trabaja en una atmósfera climatizada, algo por encima del 61% de 2004.

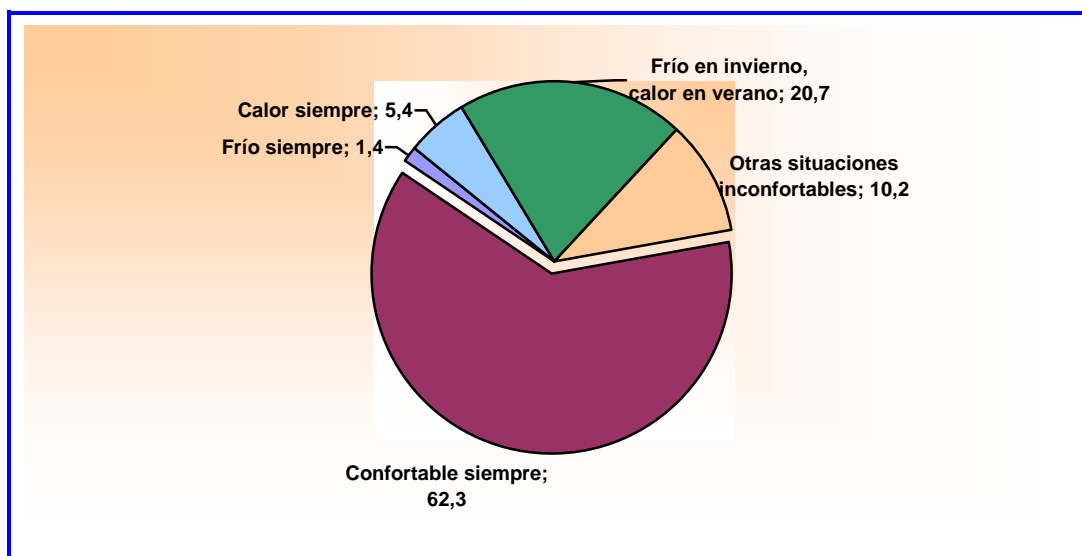
Este indicador diferencia claramente, sin embargo, la situación del sector servicios de la que corresponde al resto de los sectores. Así, mientras entre un 66,5 y un 73% de los trabajadores/as de las distintas ramas de servicios disponen de un ambiente climatizado, proporción que llega incluso al 96,7% en banca y seguros, las cifras se reducen sustancialmente en el sector primario, la industria y la construcción, con cifras de climatización normalmente situadas entre el 45 y 50%. Sólo en la producción de maquinaria y vehículos de transporte la proporción llega a afectar a una mayoría de asalariados/as (55,9%).

Aunque la temperatura ambiente del entorno de trabajo en local suscita mayoritariamente el calificativo de confortable durante todo el año (62,3% de los casos), un 20,7% de los trabajadores la define como fría en invierno y calurosa en verano mientras otro 6,8% destaca la ausencia de cambios a lo largo de las estaciones (frío todo el año o calor todo el año). El 10,2% restante señala sufrir otras situaciones de falta de confort térmica.

En conjunto, la incidencia de las situaciones que implican algún tipo de inadaptación térmica tiende a aumentar, pasando de afectar a un 31,9% de la población asalariada en 2004 a un 37,7% en 2009. El incremento más llamativo se relaciona con la parte de población asalariada que señala una inadaptación tanto al frío invernal como al calor veraniego (de 16,3 a 20,7% en el periodo considerado).

De nuevo son el sector primario, las distintas ramas industriales y la construcción los ámbitos en los que se observa una situación más negativa a este respecto, con cifras de inadaptación térmica en general superiores al 50%, excepción hecha de la industria de maquinaria y vehículos de transportes (44,7%). En las ramas de servicios, el indicador baja en la mayor parte de las ramas a cifras situadas entre el 25 y el 35%, con un mínimo del 8,8% en banca y seguros.

Gráfico 5.6. Temperatura en el puesto de trabajo (En %)



(*) Datos referidos a los asalariados/as que trabajan en local

Fuente: ECT 2009.

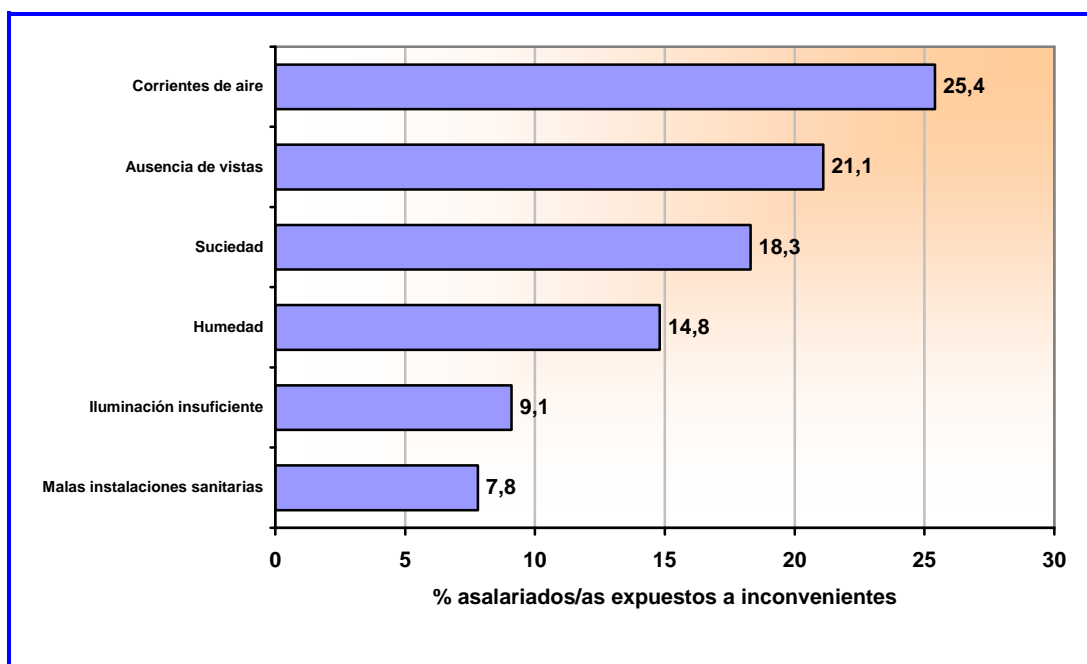
Además de los rasgos del entorno en el que la población trabajadora desarrolla su trabajo, la ECT considera igualmente seis tipos de situaciones o características que pueden afectar a la calidad de las condiciones de trabajo y que están relacionadas con el ambiente de trabajo, tanto en la calle, en vehículos o en local. Las situaciones consideradas tienen que ver con la presencia de:

- Suciedad
- Humedad
- Corrientes de aire
- Ausencia o mal estado de las instalaciones sanitarias
- Ausencia de vistas al exterior
- Trabajo con iluminación artificial insuficiente

Con respecto a los indicadores señalados, hay que destacar que en general el impacto de los problemas considerados resulta siempre minoritario, aunque con variaciones significativas en función de la cuestión considerada. Las condiciones laborales más positivas se corresponden con la iluminación insuficiente y las malas instalaciones sanitarias, con menos del 10% de afectados (9,1 y 7,8%, respectivamente). En sentido contrario, la cuestión que incide negativamente en un mayor porcentaje de trabajadores o trabajadoras en la CAE es la relativa a las corrientes de aire (25,4% de afectados). La ausencia de vistas caracteriza al 21,1% de la población asalariada, con cifras igualmente cercanas al 20% en lo relativo a la presencia de suciedad (18,3%). Los problemas de humedad afectan por su parte al 14,8% de la población asalariada.

Salvo en lo relativo a los problemas de iluminación, estos indicadores suponen mejoras notables respecto a 2004, cayendo la incidencia de las situaciones problemáticas en 1,5 puntos en lo relativo a las malas instalaciones sanitarias, entre 2,3 y 3,5 en lo relativo a los problemas de suciedad, humedad y presencia de corrientes de aire, y en 4,9 en lo relativo a ausencia de vistas.

Gráfico 5.7. Nivel de incidencia de inconvenientes del ambiente de trabajo (En %)



Fuente: ECT 2009.

El nivel de los indicadores varía notablemente según se consideren las ramas de actividad o el tipo de tarea.

Por ramas de actividad, las carencias ambientales del lugar de trabajo las manifiestan en mayor medida la población asalariada de los sectores no de servicios mientras que, por tipo de tarea, esta realidad incide más en las actividades de producción de bienes, carga y descarga e instalación de equipos así como, en menor medida, en operación de maquinaria y tareas de limpieza.

En cambio, las mejores condiciones corresponden por lo general a la población trabajadora del sector bancario y de seguros, seguida por la de la Administración Pública. Por tareas, esta posición más favorecida se vincula a la población asalariada que realiza tareas directivas, educativas, de salud, de administración y de relación con clientes.

Cuadro 5.3. Incidencia de diversos inconvenientes del ambiente de trabajo (En %)

	Porcentaje de incidencia			Índice de variación
	Medio	Máximo	Mínimo	
Suciedad	18,3	54,1	0,0	3,0
Humedad	14,8	51,3	1,6	3,4
Corrientes de aire	25,4	63,1	2,2	2,4
Malas instalaciones sanitarias	7,8	26,9	0,5	3,4
Ausencia de vistas	21,1	50,1	8,1	2,0
Iluminación insuficiente	9,1	19,3	2,0	1,9

El cuadro recoge, además de los porcentajes medios de incidencia, los máximos y mínimos observados en una segmentación a 12 ramas de actividad y 14 tipos de tarea. El índice de variación es el número de veces que separa el máximo y el mínimo respecto a la incidencia media.

Fuente: ECT 2009

5.2.2. Cargas físicas y psicológicas

El análisis de las cargas del trabajo se centra en la ECT en aspectos de carácter mayoritariamente físico, aunque también incorporar la aproximación a algunos indicadores de tipo psíquico. De forma específica, la ECT considera trece cargas diferentes de las cuales:

- Tres aluden a posturas (permanecer mucho tiempo de pie, permanecer mucho tiempo en una postura pesada o cansada o repetir reiteradamente una misma secuencia de movimientos).
- Cuatro se refieren a esfuerzos físicos (desplazamientos largos o frecuentes a pie, llevar o desplazar cargas pesadas, efectuar otros esfuerzos físicos importantes o sufrir vibraciones o sacudidas).
- Cuatro tienen un impacto sobre los sentidos (esforzar la vista, prestar concentración o vigilancia específica, mirar de manera continuada la pantalla del ordenador o sufrir ruidos).
- Una alude a tener que vestir de una manera especial, diferente a la propia fuera del trabajo.
- Una contempla, finalmente, las cargas asociadas a la necesidad de retener mucha información para el correcto desempeño del trabajo

Algunos tipos de situaciones están ampliamente extendidos, afectando a cerca de la mitad o más de la población asalariada. Así ocurre con la necesidad de permanecer mucho tiempo de pie (57,9%), permanecer mucho tiempo en posturas que resultan a la larga pesadas o cansadas (47,8%), mantener una concentración o vigilancia específica (51,4%), llevar prendas de vestir distintas de las que se llevan habitualmente (56,5%) o retener mucha información (47,2%).

Debe señalarse que la incidencia de las cargas mencionadas aumenta sustancialmente respecto a 2004, particularmente en lo relativo a las posiciones cansadas y a la necesidad de concentración específica (37,8 y 38,8% en 2004) así como a la necesidad de retener información (38,7% en 2004).

Aunque no llegan a incidir en la mayoría de los trabajadores/as, otros tres tipos de cargas inciden en una proporción notable de la población asalariada, situada en cifras de 37,5 a 40,5%. Se trata de la necesidad de esforzar la vista para examinar objetos (40,5%), de repetir reiteradamente una misma secuencia de movimientos (38%) y de mirar de forma continua una pantalla de ordenador (37,6%). Se trata en estos casos de problemas en claro ascenso entre la población vasca, con incrementos de 6,9 puntos en lo relativo a la repetición de la misma secuencia de movimientos y de 12 a 13,5 puntos en lo relativo al esfuerzo visual y el trabajo continuo con una pantalla de ordenador.

La mayor parte de las demás cargas – desplazarse a pie durante un largo periodo de tiempo, desplazar cargas pesadas, efectuar otros esfuerzos físicos o sufrir ruidos muy fuertes o agudos – afectan a entre 20 y 30% de la población asalariada. Las cifras son además similares a las de 2004, salvo en lo que se refiere a la necesidad de realizar otros esfuerzos físicos importantes (se pasa en este caso de un 23,1 a un 28,4% de la población asalariada entre 2004 y 2009).

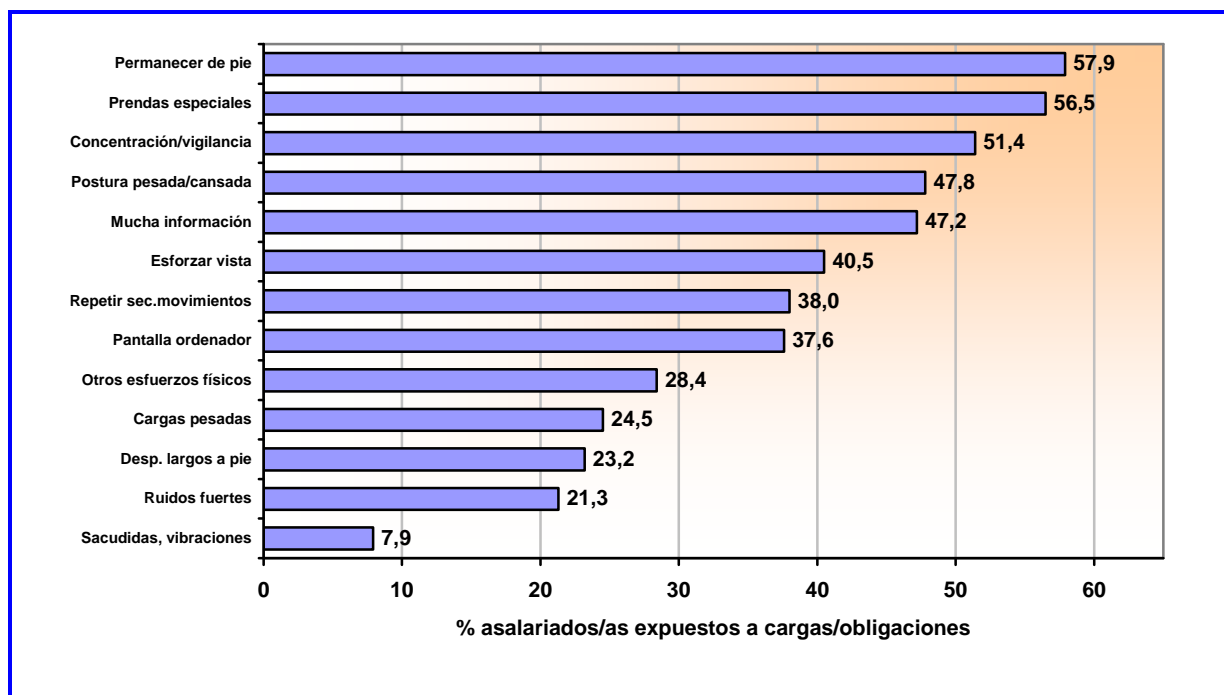
La única excepción es la relativa a sufrir vibraciones o sacudidas, carga que está presente en una proporción menor de trabajadores (7,9%, por encima sin embargo del 6,2% de 2004). Sin embargo resulta ser la carga que presenta el índice de variación más alto entre el porcentaje de máxima y mínima afectación según el tipo de actividad o la tarea desarrollada. Así mientras la población asalariada de banca o seguros, o que realiza actividades administrativas diversas, señala estar expuesto a sacudidas o vibraciones, lo está un 30,2% de las personas que trabajan en la construcción o el 40,7% de las que lo hacen en el sector primario.

Cuadro 5.4. Incidencia de diversas cargas en el trabajo (En %)

Cargas	Porcentaje de incidencia (*)			Índice de variación
	Medio	Máximo	Mínimo	
Mucho tiempo de pie	57,9	91,0	1,7	1,5
Mucho tiempo en postura pesada o cansada	47,8	69,7	27,5	0,9
Frecuentes desplazamientos largos a pie	23,2	42,3	4,0	1,7
Desplazar/llevar cargas pesadas	24,5	51,6	0,6	2,1
Efectuar otros esfuerzos físicos importantes	28,4	57,9	1,2	2,0
Sufrir vibraciones o sacudidas	7,9	40,7	0,0	5,1
Esforzar la vista	40,5	69,7	3,7	1,6
Concentración o vigilancia específica continua	51,4	66,7	20,4	0,9
Llevar prendas distintas de las habituales	56,5	90,0	11,4	1,4
Repetición reiterada de secuencia de movimientos	38,0	57,4	18,8	1,0
Mirada continua a pantalla de ordenador	37,6	86,0	0,8	2,3
Ruidos que impiden hablar normal	21,3	59,9	2,4	2,7
Retener mucha información a la vez	47,2	80,8	7,6	1,6

El cuadro recoge, además de los porcentajes medios de incidencia, los máximos y mínimos observados en una segmentación a 12 ramas de actividad y 14 tipos de tarea. El índice de variación es el número de veces que separa el máximo y el mínimo respecto a la incidencia media.
Fuente: ECT 2009

Gráfico 5.8. Nivel de incidencia de cargas/obligaciones



Fuente: ECT 2009

5.2.3. Riesgos laborales

La ECT incorpora igualmente un total de 14 riesgos laborales cuyo nivel de incidencia entre la población asalariada permite determinar el grado de incomodidad/inseguridad a la que ésta se encuentra expuesta en el desarrollo de su actividad. Las causas o el origen de los riesgos contemplados son: inhalación de humos, polvo o productos tóxicos, manipulación de productos tóxicos o explosivos, caída de materiales, caídas de altura, descargas eléctricas, quemaduras, heridas de máquinas o herramientas, accidentes de circulación durante el trabajo, radiaciones e infecciones. Se consideran además otros 2 riesgos más como son los derivados de situaciones de tensión con el público y del peligro de sanciones por errores en el trabajo (pérdida de trabajo, reducción de salario, etc.).

Hay que destacar que los riesgos tienen un mayor componente de especificidad que las cargas laborales que se han contemplado con anterioridad, de manera que por regla general su presencia sólo se da entre los trabajadores de algunas ramas de actividad o entre personas que desarrollan determinadas tareas. De ahí que los índices de variación entre porcentajes máximos y mínimos de incidencia resulten superiores a los contemplados en el apartado de las cargas.

Entre los distintos riesgos considerados, seis son los que destacan especialmente y que, en términos generales, superan el nivel del 20% de presencia entre la población asalariada de la CAE. Son, en orden decreciente los siguientes:

- Heridas por herramientas (29,5%)
- Accidentes de circulación (26,9%)
- Respirar polvo (23,2%),
- Heridas por máquinas (23,2%)
- Posibilidad de sanción por errores en el trabajo (21,8%) y
- Tensión con el público (21%)

Mientras los riesgos de accidente de circulación y de heridas por máquinas aumentan ligeramente respecto a 2004 (25,6% y 22,4%, respectivamente, en aquel año), la cifra se mantiene en lo relativo a heridas por herramientas, cayendo del 24,5 al 23,2% en lo relativo a la inhalación de polvo.

La evolución más negativa se relaciona con riesgos de tipo psíquico. Así, la tensión con el público ve pasar la proporción de población asalariada sometida al riesgo del 17,2% de 2004 al 21% de 2009. La evolución al alza es aún más llamativa en lo relativo al riesgo de sanción por

errores, con consecuencias sobre el trabajo o el salario. La incidencia pasa en este caso del 16,1% de 2004 al 21,8% de 2009.

Entre un 12 y un 15% de la población asalariada se ve sometida a otros riesgos importantes como respirar humos (14,8%), respirar o manipular tóxicos (14,9 y 13,8%), caídas (14,2% en lo relativo a caídas de objetos y 12,3% en lo relativo a caídas de altura), quemaduras (14,2%) y riesgos de infección (15,1%). En estos casos, la tendencia es en general positiva respecto a los indicadores de 2004, salvo en lo relativo a la manipulación de tóxicos y el riesgo de infección (con cifras respectivas de 12,7 y 11,4% en 2004).

Las cifras todavía se acercan al 10% en lo relativo al riesgo de descarga eléctrica, con un 9,3% que supone un ligero incremento respecto al 8,7% de 2004. Los niveles de riesgo se reducen sustancialmente en lo relativo a radiaciones (3,1%) y manipulación de explosivos (2,4%), si bien en ambos casos en tendencia ligeramente expansiva respecto a 2004 (2,7 y 2,1% en aquel año).

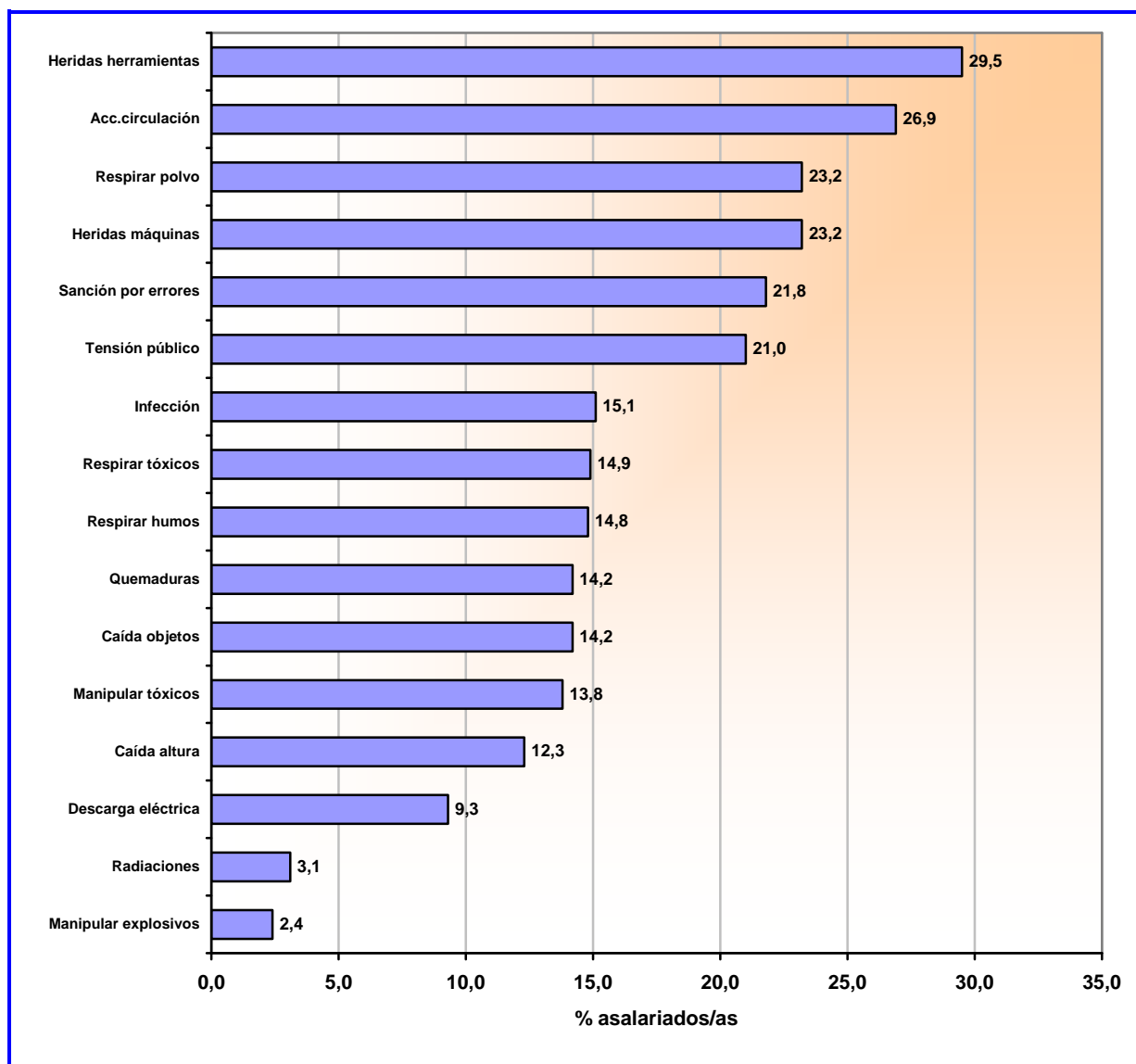
Cuadro 5.5. Incidencia de diversos riesgos en el trabajo (En %)

Riesgos	Porcentaje de incidencia (*)			Índice de variación
	Medio	Máximo	Mínimo	
Respirar humos	14,8	35,4	0,0	2,4
Respirar polvo	23,2	61,9	0,0	2,7
Respirar productos tóxicos	14,9	44,8	0,0	3,0
Manipular/estar en contacto con tóxicos	13,8	54,7	0,0	4,0
Manipular/estar en contacto con explosivos	2,4	11,5	0,0	4,8
Alcance de caída de materiales/objetos	14,2	52,9	0,0	3,7
Caída desde altura	12,3	52,8	0,0	4,3
Descarga eléctrica	9,3	45,8	0,0	4,9
Quemaduras	14,2	41,9	0,0	3,0
Heridas por máquinas	23,2	70,7	0,0	3,0
Heridas por herramientas o materiales	29,5	80,0	0,0	2,7
Accidentes circulación	26,9	62,1	6,1	2,1
Radiaciones	3,1	21,4	0,0	6,9
Infección	15,1	60,7	1,6	3,9
Situaciones de tensión con el público	21,0	43,6	3,8	1,9
Posibilidad de sanción por error	21,8	44,4	10,6	1,6

El cuadro recoge, además de los porcentajes medios de incidencia, los máximos y mínimos observados en una segmentación a 12 ramas de actividad y 14 tipos de tarea. El índice de variación es el número de veces que separa el máximo y el mínimo respecto a la incidencia media.

Fuente: ECT 2009

Gráfico 5.9. Incidencia de diversos riesgos en el trabajo



Fuente: ECT 2009.

El nivel de los riesgos pone de manifiesto una variabilidad muy importante en función de la rama de actividad, traduciéndose sin embargo en general en niveles superiores en las ramas no de servicios. En comparación con las ramas de actividad de este sector, las de los sectores no de servicios acumulan más situaciones de riesgo, y en niveles de incidencia mucho más elevados. Sólo se detectan sin embargo algunos riesgos transversales a todas ellas, como los relativos a accidentes de circulación o heridas por máquinas o herramientas.

El sector de la construcción el que destaca por los mayores porcentajes de riesgo reconocido por sus trabajadores/as. Una mayoría de la población asalariada del sector considera que está expuesta al riesgo de sufrir heridas por herramientas (69,6%), tener accidentes de circulación durante el trabajo (62,1%), respirar polvo (61,9%) y sufrir heridas por máquinas (57,4%), alcanzando además niveles cercanos en lo relativo al riesgo de caídas (46,1% en lo relativo a caídas de objetos y 52,8% en caídas de altura). En todos estos indicadores, la construcción se sitúa en los niveles de riesgo más elevados.

Los niveles de riesgo en estas dimensiones también tienden a afectar a una parte sustancial de la población trabajadora en la producción de productos metálicos y en la industria básica, con indicadores elevados en lo relativo a respirar polvo (49,1 y 41%, respectivamente), heridas por máquinas (55 y 53,3%) o por herramientas (60 y 55,2%%). En estas dos ramas, los niveles de riesgo superan además el 30% de la población de referencia en lo relativo a respirar humos, caída de objetos y quemaduras, circunstancia que en la industria básica también se observa en lo relativo a los riesgos relativos a respirar tóxicos y a accidentes de circulación.

Sin llegar a los niveles señalados, los riesgos considerados tienden también a situarse en la mayor parte de los casos en cifras del 25 al 50% en el resto de ramas industriales y en el sector primario.

Por el contrario los riesgos más vinculados con los servicios, o a las tareas más directamente asociadas a este sector, son:

- Las situaciones de tensión con el público, problemática que está más presente entre la población asalariada de las ramas de banca y seguros (38,3%), Administración Pública (32,2%), transportes y comunicaciones (30,6%) y comercio-hostelería (27%), reduciéndose a niveles del 17,5 al 19,5% en el resto de servicios.
- El riesgo de infección y el de radiación, cuyos máximos registros corresponden a la población asalariada con tareas relacionadas con la salud (60,7 y 21,4% respectivamente) y la educación, en lo relativo en este último caso a infección (33,8%).
- Los riesgos ligados a respirar polvo así como a respirar o manipular tóxicos que se observa en el ámbito de las tareas de limpieza, con entre un 45 y un 55% de población asalariada en situación de riesgo.

5.2.4. Análisis conjunto de inconvenientes, cargas y riesgos

El análisis conjunto de la incidencia de los inconvenientes, las cargas y los riesgos considerados según diferentes características personales o del puesto de trabajo permite posicionar a los diferentes asalariados y asalariadas en función de la calidad medioambiental y de seguridad que disfruta la población trabajadora vasca en su puesto de trabajo.

A este respecto hay que destacar, en primer lugar, que un 45% de la población trabajadora de la CAE padece algún inconveniente en su entorno laboral, un 97,9% se ve sometida a algún tipo de carga laboral y un 75,3% se encuentra expuesta a algún riesgo en el trabajo. Mientras el impacto de los inconvenientes desciende desde el 50,6% de 2004, aumenta el relativo a cargas laborales (95% en 2004) y a la presencia de riesgos en el trabajo (71,5% en 2004).

Las condiciones más deficientes, por la mayor exposición a riesgos y por un entorno menos salubre, corresponden a la población asalariada de la industria y la construcción y la dedicada a tareas de producción manual. Por el contrario, las mejores condiciones ambientales, de comodidad y de seguridad las presenta la población asalariada del sector de los servicios públicos y personales y, desde la perspectiva de las tareas, la que desempeña trabajo de oficina.

En función de las características personales del trabajador, se observa que los hombres trabajan en ambientes peor acondicionados y que además se encuentran expuestos con mayor frecuencia a algún riesgo en el trabajo, circunstancia asociada a la mayor implantación masculina en los sectores de la industria/construcción y en las tareas productivas. La incidencia de las problemáticas consideradas aumenta ligeramente, por otra parte, conforme desciende la edad. En conjunto, los mayores problemas – en particular en términos de inconvenientes y riesgos en el trabajo – se detectan entre los hombres menores de 45 años.

El nivel de estudios y la categoría profesional del trabajador/a también se encuentran relacionados con una mayor ocurrencia de inconvenientes, cargas y riesgos. En este sentido, la población asalariada con estudios cualificados y/o categoría alta trabaja en ambientes que presentan condiciones laborales mucho más favorables en términos de ausencia de inconvenientes y asume mucho menos riesgos que la de categoría media o baja o con estudios menos cualificados.

La contratación temporal, aunque hace aumentar ligeramente el porcentaje de personas afectadas, en particular en lo relativo a la presencia de riesgos en el trabajo, no marca en cambio diferencias sustanciales en los niveles de inconvenientes, cargas o riesgos.

Cuadro 5.6. Presencia de al menos algún inconveniente, carga o riesgo en el trabajo, según segmentos (En %)

	Inconvenientes	Cargas	Riesgos	Media
ACTIVIDAD				
➤ Industria-Construcción	64,6	98,2	85,4	82,7
➤ Servicios producción y distribución	42,1	98,0	73,2	71,1
➤ Servicios públicos y personales	30,0	97,5	67,9	65,1
➤ Resto	72,4	100	92,1	88,2
TIPO DE TAREA				
➤ Trato con personas	30,4	98,2	72,4	67,0
➤ Producción manual	69,0	98,4	92,3	86,6
➤ Trabajo de oficina	26,0	95,5	38,6	53,3
➤ Resto	34,3	100	77,3	70,5
SEXO-EDAD				
➤ Hombre 16-29	61,6	97,6	81,5	80,2
➤ Hombre 30-44	56,2	98,1	83,7	79,3
➤ Hombre 45-64	54,2	98,6	79,5	77,4
➤ Mujer 16-29	27,9	96,5	72,8	65,7
➤ Mujer 30-44	34,0	98,7	65,6	66,1
➤ Mujer 45-64	28,7	96,7	66,6	64,0
NIVEL DE TITULACIÓN				
➤ Primaria o inferior	58,1	97,9	86,4	80,8
➤ Post-primaria no cualificada	51,9	97,8	81,5	77,0
➤ Cualificada	35,0	98,0	66,6	66,5
TIPO DE CONTRATO				
➤ Fijo	44,6	97,9	74,8	72,4
➤ Temporal/sin contrato	45,9	98,2	78,5	74,2
CATEGORÍA PROFESIONAL				
➤ Alta	25,6	98,1	64,1	62,6
➤ Media	56,7	98,2	76,7	77,2
➤ Baja	49,3	97,6	81,0	76,0
MEDIA ECT 2009	45,0	97,9	75,3	72,7

% de asalariados de cada segmento que experimenta al menos 1 de las cargas, inconvenientes o riesgos considerados.
Fuente: ECT 2009.

Centrando la aproximación en la acumulación de más de un problema (2 o más inconvenientes y 3 o más cargas o riesgos), se constata que las cifras se reducen a un 25,9% de personas sometidas a dos o más inconvenientes, un 82,9% a tres o más cargas laborales y un 51,2% a tres o más riesgos. Los datos comparativos por grupos profesionales o demográficos reflejan sin embargo tendencias similares a las señaladas con anterioridad, si bien aumentando la distancia existente entre los grupos más o menos afectados.

Algunos datos matizan sin embargo los resultados generales. Por una parte, debe destacarse un incremento más llamativo de las cargas entre 2004 y 2009 al considerar la acumulación de las mismas, pasando su impacto de 68,3 a 82,9%.

En cuanto al impacto por grupos, cabe matizar de forma especial la existencia de un impacto diferencial de los problemas considerados entre la población asalariada de menor edad. En este sentido, una aproximación más centrada la acumulación de problemas revela en realidad un mayor impacto de la acumulación de cargas y riesgos entre los hombres mayores de 30 años, particularmente en los del grupo 30 a 44 años.

También cabe matizar la situación de la población con contrato temporal o sin contrato, grupo en el que sí se observa una mayor acumulación de inconvenientes en el trabajo, aunque no de cargas y riesgos laborales. En cuanto a la categoría laboral, destaca la mayor acumulación de inconvenientes, cargas y riesgos laborales en los niveles profesionales medios.

Cuadro 5.7. Presencia de varios inconvenientes, cargas o riesgos en el trabajo, según segmentos (En %)

	Inconvenientes	Cargas	Riesgos	Media
ACTIVIDAD				
➤ Industria-Construcción	42,8	89,3	64,5	65,5
➤ Servicios producción y distribución	21,3	80,4	46,0	49,2
➤ Servicios públicos y personales	14,2	79,2	43,3	45,6
➤ Resto	63,1	89,4	69,7	74,1
TIPO DE TAREA				
➤ Trato con personas	14,2	80,0	45,0	46,4
➤ Producción manual	46,4	89,1	70,0	68,5
➤ Trabajo de oficina	7,0	75,3	19,9	34,1
➤ Resto	16,4	79,7	49,2	48,4
SEXO-EDAD				
➤ Hombre 16-29	38,2	82,3	58,7	59,8
➤ Hombre 30-44	34,1	86,9	61,1	60,7
➤ Hombre 45-64	34,1	84,7	57,3	58,7
➤ Mujer 16-29	13,2	79,7	40,3	44,4
➤ Mujer 30-44	17,1	80,3	42,0	46,5
➤ Mujer 45-64	12,5	80,3	41,1	44,6
NIVEL DE TITULACIÓN				
➤ Primaria o inferior	37,4	85,1	62,4	61,6
➤ Post-primaria no cualificada	31,7	85,4	58,0	58,4
➤ Cualificada	17,1	80,5	42,1	46,6
TIPO DE CONTRATO				
➤ Fijo	24,9	83,1	51,4	53,1
➤ Temporal/sin contrato	29,4	82,4	51,8	54,6
CATEGORÍA PROFESIONAL				
➤ Alta	11,2	77,4	37,7	42,1
➤ Media	33,7	87,5	60,8	60,7
➤ Baja	29,7	83,3	53,2	55,4
MEDIA ECT 2009	25,9	82,9	51,2	53,3

% de población asalariada de cada segmento que experimenta al menos 2 de los inconvenientes y 3 de las cargas o riesgos laborales considerados.
Fuente: ECT 2009.

Teniendo en cuenta el número de riesgos – y cargas asimilables - a los que los trabajadores y trabajadoras se perciben expuestos se han calculado dos índices sintéticos: el correspondiente a los riesgos físicos y el índice de riesgos psíquicos o sensoriales. La ECT 2009 sitúa el índice de riesgos físicos en 2,17 por persona sobre los 14 considerados⁹, una cifra similar a la de 2,15 registrada 2004. Por su parte, el índice de riesgos psíquicos o sensoriales queda establecido en 1,73 sobre un máximo de cinco¹⁰, en este caso en línea claramente ascendente respecto al 1,40 de 2004.

En función de los contenidos de trabajo, los grupos más expuestos al conjunto de los riesgos físicos y psíquicos son los que están asociados a la producción, particularmente en el ámbito industrial. En la producción industrial, el índice de riesgos físicos se sitúa en un 4,41 en categorías bajas y en un 4,98 en categorías medias o altas, muy por encima por tanto de la media de la CAE, situándose además el índice de riesgos psíquicos y sensoriales también algo por encima de la media vasca (1,78 y 1,86, respectivamente). Aunque desciende algo su impacto en lo relativo a los riesgos físicos, los rasgos anteriores están básicamente compartidos en los ámbitos de la producción terciaria de categoría alta (3,95 de riesgo medio en la dimensión física y 1,81 en la psíquica y sensorial). En los ámbitos de producción terciaria de categoría baja el nivel de riesgo físico baja a 2,73, todavía claramente por encima de la media, situándose en cambio el indicador de riesgo muy por debajo de dicha media en la dimensión psíquica y sensorial (0,87).

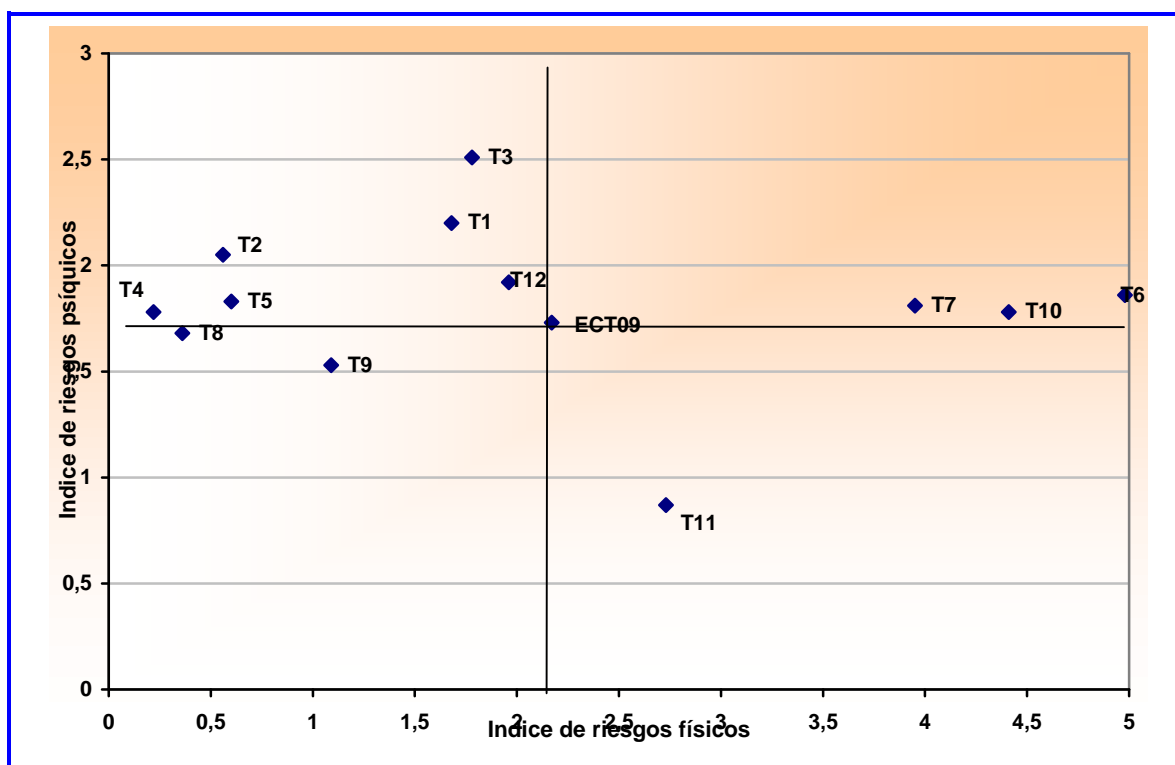
El índice de riesgo físico desciende por debajo de la media, moviéndose en cifras de 1,68 a 1,96, en el caso de las tareas de dirección, entre la población con titulación superior de la salud y en el resto de tareas. En estos casos, no obstante, tienden a alcanzarse algunos de los niveles más altos en el índice de riesgo psíquico y sensorial, con cifras que van del 1,92 de otras tareas a 2,20 en dirección y 2,51 en las actividades de las personas con titulación superior de la salud. Los titulados y tituladas superiores de la enseñanza comparten algunos rasgos con estos tipos de actividades, particularmente su elevado índice de riesgo psíquico y sensorial (2,05). Con un 0,56, el indicador de riesgo físico se aleja claramente en cambio de los niveles observados en los tipos de actividades profesionales anteriores.

⁹ Humos y polvo, respirar o manipular tóxicos, explosivos, caída de materiales, caída de altura, descargas eléctricas, quemaduras, heridas de máquina o con herramientas, accidentes de circulación, radiaciones, e infecciones.

¹⁰ Esforzar la vista, ruidos que impiden hablar con normalidad, retener mucha información, posible sanción o peligro para la seguridad personal por errores en el trabajo y tensión en trato con el público.

En la línea de lo observado para la enseñanza, los índices se sitúan en niveles claramente inferiores a la media en la dimensión física en lo relativo a las actividades comerciales y de oficina, con independencia de la categoría profesional. A diferencia de lo observado en la enseñanza, sin embargo, el índice de riesgo psíquico también tiende en este caso a reducirse en términos comparativos. Oscila así entre 1,78 y 1,83 en categorías altas y medias y 1,53 y 1,68 en categorías bajas.

Gráfico 5.10. Riesgos laborales según contenido del trabajo



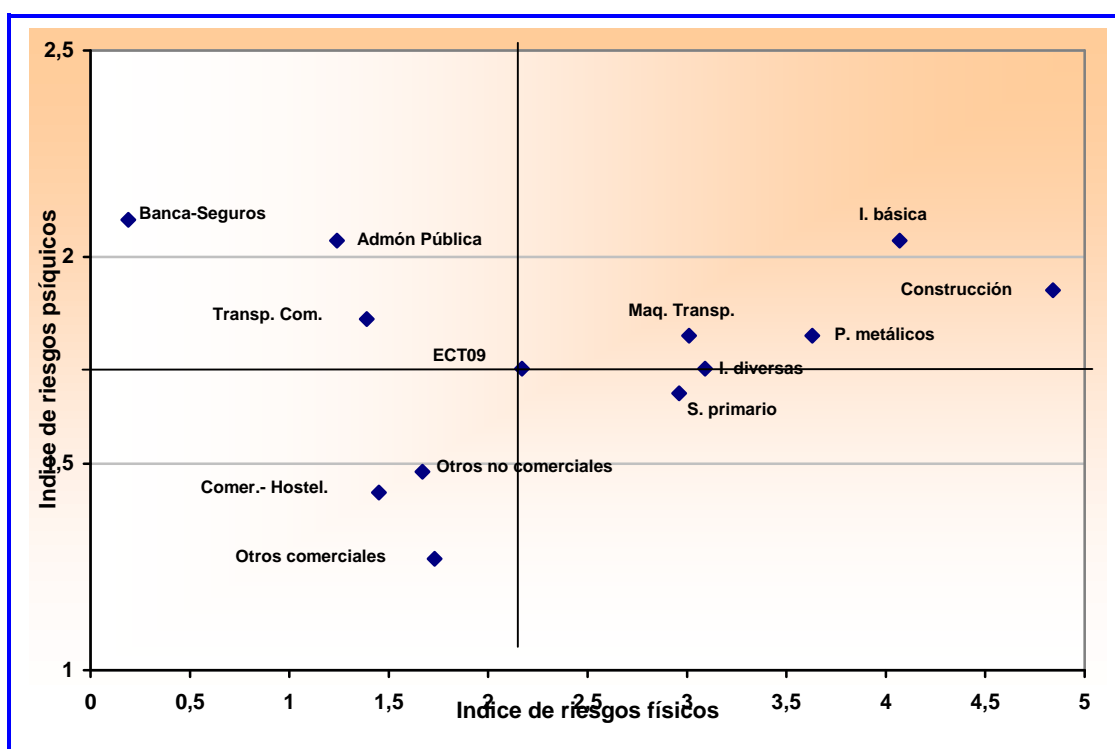
Fuente: ECT 2009.

Considerando la variable de actividad, en las distintas ramas industriales y de la construcción se observan cifras elevadas de riesgos físicos, situadas entre 3 y 5 riesgos de media por asalariado/a. Estas cifras vienen acompañadas de niveles situados en la media, o ligeramente por encima, en lo relativo a los riesgos psíquicos y sensoriales (con cifras entre 1,73 y 2,04). El sector primario mantiene en lo fundamental los rasgos anteriores, si bien sobre la base de un nivel algo más bajo de riesgos psíquicos (1,67).

El nivel de riesgos psíquicos se sitúa en niveles de 1,85 a 2,09, por tanto algo por encima de la media, en la Administración Pública, banca y seguros y transportes y comunicaciones, cayendo sustancialmente en cambio el índice de riesgos físicos en estas ramas de actividad, con cifras siempre inferiores a 1,40.

Aunque ligeramente superiores al de los tipos de tareas señaladas con anterioridad, oscilando entre 1,45 y 1,73, los riesgos físicos también se sitúan claramente por debajo de la media vasca en el resto de ramas de servicios (comercio y hostelería y otros servicios, comerciales o no). En este caso, los indicadores de riesgo psíquico y sensorial resultan igualmente mucho más bajos que la media de referencia de la CAE, con niveles que se mueven en un intervalo de 1,27 a 1,43.

Gráfico 5.11. Riesgos laborales según ramas de actividad



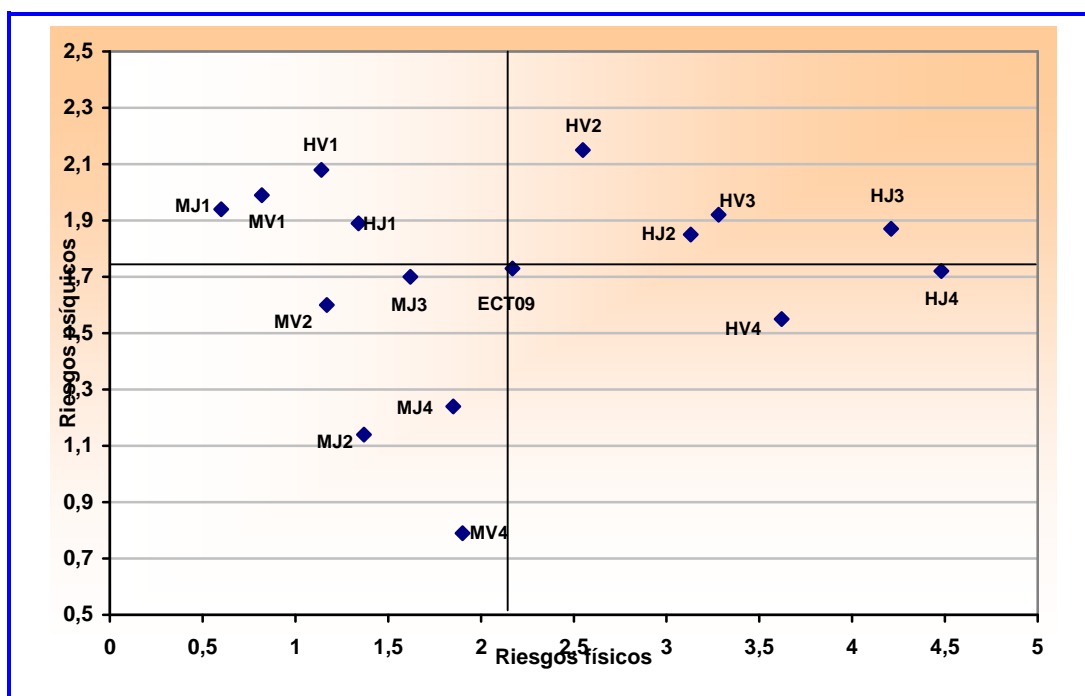
Fuente: ECT 2009.

Por lo que respecta a las características personales de la población asalariada, los índices de riesgo físico más elevados, superiores a 2,5 riesgos por trabajador/a, se detectan entre los hombres sin estudios superiores. Salvo entre la población mayor de 35 años con estudios primarios o menos, donde se sitúa en 1,55, se observan además cifras entre 1,72 y 2,15 riesgos psíquicos por persona, una cifra por tanto similar o superior a la media vasca. En estos casos, se constata en general que el riesgo físico aumenta conforme descienden el nivel de estudios y la edad, aumentando en paralelo el índice de riesgos psíquicos.

Con unos niveles que oscilan entre 1,89 y 2,08, el índice de riesgos psíquicos y sensoriales supera la media de la CAE entre la población asalariada con estudios superiores, tanto en hombres como mujeres. El índice de riesgos físicos cae en cambio por debajo de 1,35 en estos casos, resultando particularmente bajo – inferior a 1 - entre las mujeres.

La situación más favorable, con índices siempre inferiores a la media, tanto en la dimensión física como en la psíquica, corresponde finalmente a la población asalariada femenina sin estudios superiores.

Gráfico 5.12. Riesgos laborales según características personales



Fuente: ECT 2009.

5.3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La seguridad laboral se contempla en la ECT desde una triple perspectiva. En primer lugar analizando entre la población asalariada vasca la observancia de comportamientos seguros gracias a la incorporación y uso de distintos equipos de protección; en segundo lugar, considerando el nivel de compromiso de las empresas vascas con la seguridad y salud laboral a través de la presencia y desarrollo en las mismas de diferentes actividades relacionadas con estas materias; y, finalmente, abordando la problemática de la incidencia de la siniestralidad y las bajas laborales.

5.3.1. Uso de equipos de protección

Ocho son los equipamientos de protección respecto a los que la ECT recoge información relativa a los niveles de utilización entre la población asalariada vasca: casco, arnés, mascarilla, guantes, protectores acústicos, calzado especial, gafas de protección (no ópticas) y prendas o dispositivos de protección integral.

En 2009, un 47,8% de los asalariados/as señala utilizar alguno de estos equipos de protección frente a un 52,2% que no utiliza ninguno, unas cifras que reproducen los niveles de 2004.

Como es lógico, en este caso las diferencias por sectores y ramas de actividad, así como por tareas, resultan sustanciales. De esta forma, el uso de alguna protección está muy extendida (alcanzando niveles entre 70% y 90%) entre la población asalariada dedicada a la producción de bienes, a tareas de carga y descarga, de instalación de equipos, de operaciones con máquinas, limpieza o tareas de salud. También resulta importante, con un 64,5%, en el resto de tareas. La utilización baja en cambio al 35,6% en actividades de dirección y a cifras de entre el 20 y el 30% en pruebas, informática y relaciones con el público. En las relaciones con clientes, actividades educativas y tareas administrativas, el recurso a estas medidas es inferior al 10%.

Por sectores la utilización de los mecanismos de protección es mayor en la construcción (83%), las distintas ramas industriales (con un mínimo del 64% en industrias diversas y cifras del 70 al 80% en el resto de ramas) y el sector primario (84,2%). Las cifras se acercan al 50% en el resto de servicios comerciales y no comerciales, situándose en torno al 30% en comercio y hostelería, transportes y comunicaciones y Administración Pública. La utilización de estas medidas se acerca resulta prácticamente nula en banca y seguros.

Analizando el nivel de uso de cada equipo, el más utilizado de los ocho considerados son los guantes (42,2% de la población asalariada total) seguido por el calzado especial (38,5%). Las gafas de protección o los protectores acústicos presentan, por su parte, porcentajes de uso del 24,1 y el 19,2%, con un 18,4% haciendo uso de la mascarilla. Los equipos de uso más minoritario son las prendas o dispositivos de protección integral (14,1%), el casco (13,3%) y el arnés (8,1%).

Los datos anteriores no tienen, sin embargo, mayor significado si no se relacionan con la presencia de riesgos que hagan necesario el uso de estos equipos de protección. Relacionando el uso declarado de los equipos de protección con los correspondientes riesgos a los que señala estar expuesta la población asalariada, se observa que la conducta protectora se intensifica

claramente conforme la población trabajadora se considera expuesta a mayores riesgos, aunque no siempre en la medida que resultaría deseable.

Si la protección más utilizada por la población asalariada vasca son los guantes (42%), su uso tiende a generalizarse entre las personas que manipulan tóxicos o se encuentran expuestas a sufrir heridas por herramientas o por máquinas, a sufrir descargas eléctricas o a riesgo de infección. En estos casos, un 74,2% de la población expuesta los utiliza. En realidad, la proporción es superior al 87% en todas las situaciones de riesgo, excepción hecha de las vinculadas al riesgo de infecciones, bajando en este caso la utilización de los guantes al 50,4%.

El nivel de utilización baja pero sigue reflejando la realidad de una mayoría de los colectivos en riesgo en lo relativo al uso de protectores acústicos en caso de ruidos fuertes (60%) y al casco en situaciones de riesgo de caída de materiales (50,2%).

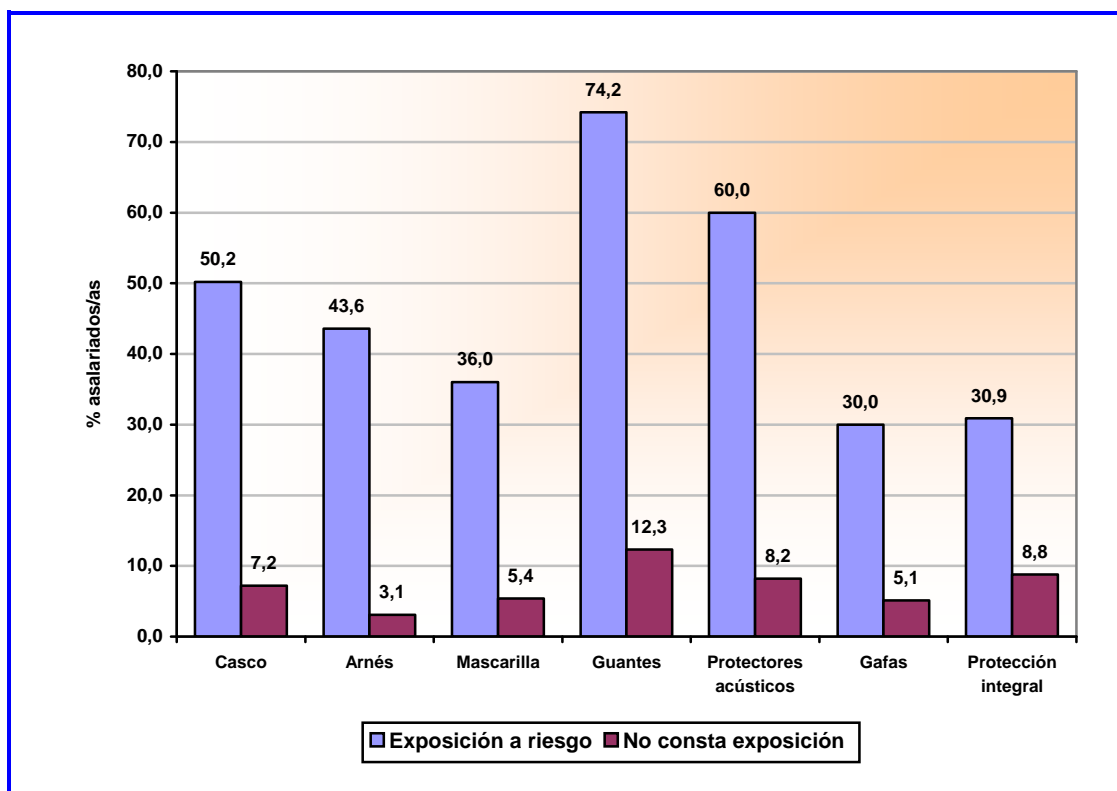
En contraste con lo señalado, la utilización de otras medidas de seguridad y protección - como el arnés, la mascarilla, las gafas de protección o los dispositivos de protección integral - no está todavía extendida con carácter mayoritario entre la población trabajadora cuando se trata de prevenir otros riesgos, resultando una práctica minoritaria en el colectivo de trabajadores expuestos a riesgos. En este sentido cabe destacar, por ejemplo, que el arnés lo utiliza el 43,6% de la población trabajadora que puede caerse de una altura.

Apenas un 36% de los trabajadores expuestos a riesgos utilizan, por su parte, mascarilla. La proporción más baja corresponde de nuevo al riesgo de infección, con apenas un 29,7% de la población en riesgo recurriendo a la mascarilla. La proporción se sitúa entre el 40 y 45% en el caso de respirar humos o polvo y en el 52,4% en el caso de exposición a tóxicos.

Un 30,9% de la población expuesta a manipular tóxicos, sufrir quemaduras o tener exposición a radiaciones utiliza prendas o dispositivos de protección especial. La proporción llega al 40,8% en el caso de riesgo de radiación.

Finalmente, apenas un 30% usa gafas de protección en situaciones de riesgo, incluido el uso continuo de pantallas de ordenador. En presencia de riesgos no asociados directamente a la utilización de la vista, la proporción es del 47,6%, reduciéndose al 10,7% en el caso de utilización continuada de una pantalla de ordenador.

Gráfico 5.13. Utilización de equipos de protección (En %)



Fuente: ECT 2009

A pesar de la utilización en algunos casos reducida de los sistemas de protección, lo cierto es que el periodo 2004-2009 supone un avance notable en los niveles de uso. Entre los colectivos expuestos a riesgos, el uso aumenta de forma sustancial en algunos casos, con incrementos superiores a 8 puntos en el caso de los protectores acústicos (de 51,9 a 60% de la población asalariada expuesta) o de los dispositivos de protección integral (de 21,5 a 30,9%). Entre 6,5 y 8 puntos mejoran también los indicadores de utilización del casco (de 42,6% al 50,2%) y del arnés (de 37,2 a 43,6%).

La mejora es de 4 a 6,5 puntos en lo relativo al uso de mascarilla en caso de respirar tóxicos (de 48,4 a 52,4%), polvo (de 39,4 a 43,5%) o humos (de 36,5 a 41,7%); al uso de guantes en caso de exposición a quemadura (de 84,2 a 88,3%) y al uso de gafas de protección en el caso de riesgos físicos no visuales (de 43 a 47,6%).

En situaciones de riesgo, vinculadas además a un uso minoritario de los equipos de protección, la evolución menos favorable corresponde al uso de gafas de protección en el caso de pantalla de ordenador, avanzando dicho uso del 7,9 al 10,7% entre 2004 y 2009.

No obstante, es sobre todo en lo relativo al uso de protección en caso de riesgo de infección donde se observa la peor evolución de los años recientes. Así, el uso de mascarilla en esta situación de riesgo cae del 39,7 al 29,7%; el de los guantes, del 65,1 al 50,4%. Esta evolución se vincula no obstante a un incremento de la población asalariada en riesgo entre 2004 y 2009 (del 11,4 al 15,1%), en un contexto marcado por la difusión del virus de la gripe A, sin que este incremento de percepción de riesgo de base ante todo coyuntural haya venido acompañado de un proceso de ajuste en los comportamientos preventivos.

Cuadro 5.8. Utilización de equipos de protección individual

EQUIPOS/RIESGOS	ECT 2009	
	% de población asalariada expuesta al riesgo	% uso de equipos (*)
CASCO		13,3
➤ Caída de objetos o materiales	14,2	50,2
ARNES		8,1
➤ Caída de altura	12,3	43,6
MASCARILLA		18,4
➤ Respira tóxicos	14,9	52,4
➤ Riesgo de infección	15,1	29,7
➤ Respira polvo	23,2	43,5
➤ Respira humos	14,8	41,7
➤ Alguno de los anteriores	42,6	36,0
GUANTES		42,2
➤ Manipula tóxicos	13,8	89,6
➤ Riesgo de quemadura	14,2	88,3
➤ Riesgo de herida por máquina	23,2	89,5
➤ Riesgo de herida por herramienta	29,5	87,7
➤ Riesgo de descarga eléctrica	9,3	88,3
➤ Riesgo de infección	15,1	50,4
➤ Alguno de los anteriores	48,4	74,2
PROTECTORES ACUSTICOS		19,2
➤ Sufre ruidos que impiden hablar normal	21,3	60,0
GAFAS DE PROTECCIÓN (No ópticas)		24,1
➤ Riesgos físicos no visuales	47,5	47,6
➤ Pantalla ordenador	37,6	10,7
PROTECCION INTEGRAL		14,1
➤ Riesgo de radiación	3,1	40,8
➤ Riesgo de quemadura	14,2	33,7
➤ Manipula tóxicos	13,8	32,1
➤ Alguno de los anteriores	24,0	30,9

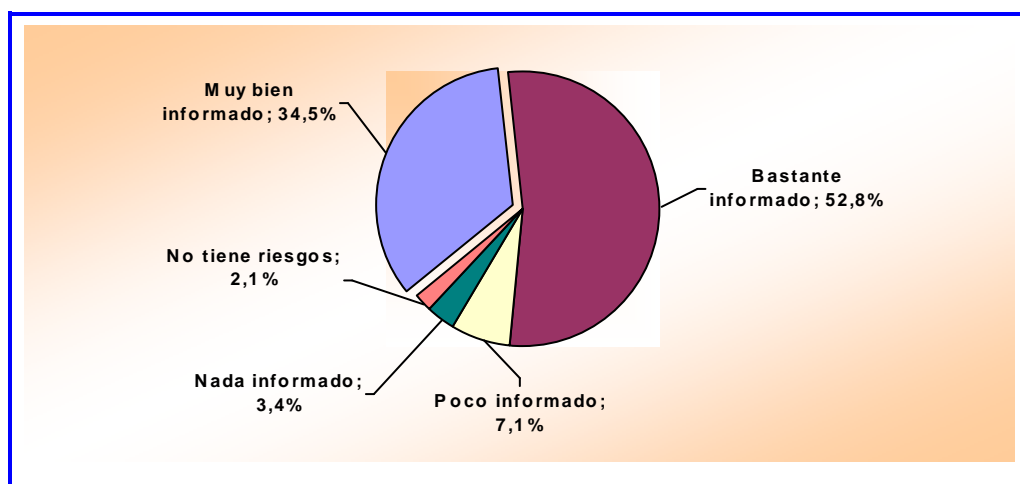
(*) El primer %, en negrita y cursiva, indica para cada tipo de equipo el uso del mismo por el conjunto de la población asalariada. Los siguientes % indican el uso de cada equipo por los asalariados expuestos a cada riesgo. Fuente: ECT 2009.

5.3.2. Información y actividades de prevención

El compromiso con la seguridad y protección en el trabajo no se agota con el comportamiento preventivo de la población trabajadora. La empresa, a través de diferentes actividades, puede igualmente minimizar los riesgos a los que se encuentran expuestos los asalariados y asalariadas. Entre estas actividades, una importante hace referencia a la propia información que la empresa transmite a su personal sobre los riesgos que implica su puesto de trabajo y las posibles medidas de prevención a adoptar.

En relación a esta cuestión, un 87,3% de la población asalariada de la CAE se considera muy bien o bastante bien informada por la empresa respecto a los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención a adoptar. Sólo un 10,6% cree que ha recibido poca o ninguna información. Para el 2,1% restante, su puesto no conlleva riesgos que merezcan ser objeto de una información expresa. Estos datos ponen de relieve una mejora notable de los niveles de información respecto a 2004, aumentando de un 75,9 a un 87,3% la proporción de personas que se consideran informadas. La proporción de las que se consideran muy bien informadas pasa de un 20,8 a un 34,5%.

Gráfico 5.14. Grado de información recibida sobre riesgos en el puesto de trabajo (En %)



Fuente: ECT 2009

En cuanto a otras medidas y actividades desarrolladas en los últimos doce meses por las empresas con el fin de garantizar la salud de la población trabajadora y mejorar su seguridad, hay que significar que la mayor parte de los asalariados/as es objeto de un examen médico anual (81,9%), lo que la convierte en la práctica preventiva más implantada de las consideradas en la ECT, entre las que cabe añadir las actividades formativas, las mejoras en los equipos de protección, mejora de instalaciones, estudio de evaluación de riesgos y elaboración de un plan de

prevención. El indicador se muestra además en clara tendencia expansiva respecto al 69,6% de 2004.

La formación específica en materia de seguridad y salud laboral también supera niveles de implantación cercanos o superiores a los dos tercios de la población asalariada. Frente al 50,7% de 2004, en 2009 un 66,7% de los trabajadores/as señalan que en su empresa se han realizado este tipo de actividades en el transcurso del último año.

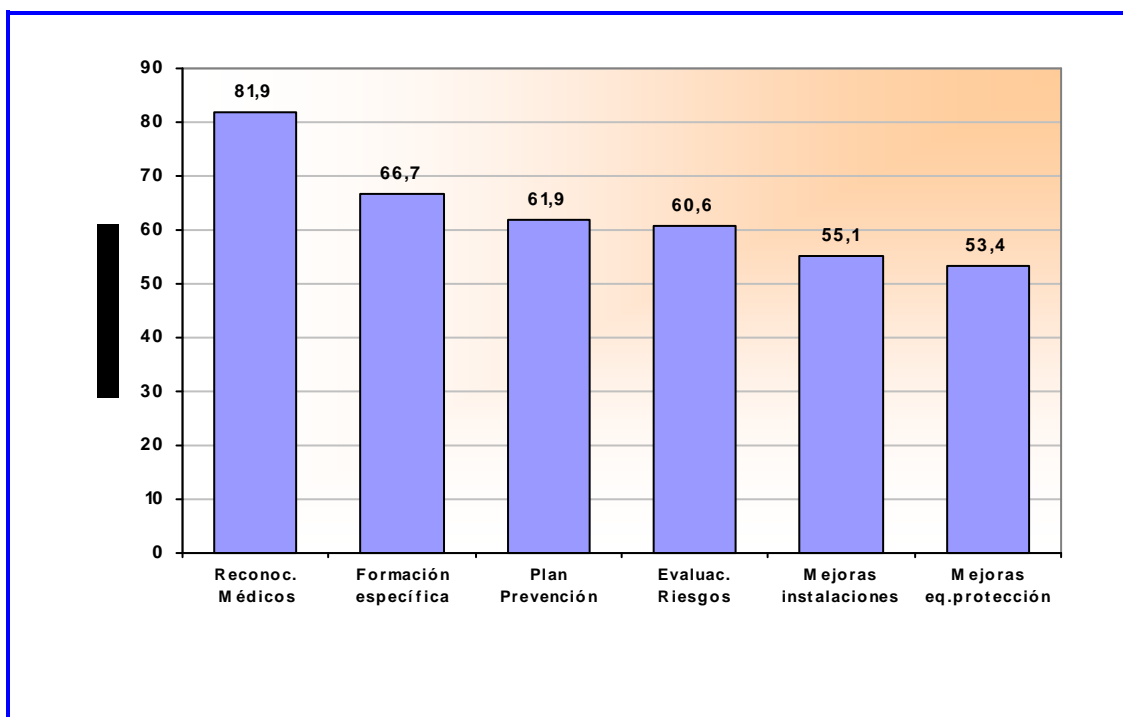
La tendencia alcista entre 2004 y 2009 en el acceso a las medidas preventivas también se observa en el resto de dimensiones contempladas, con avances de más de 12 puntos en lo relativo a las mejoras en los equipos de protección (de 40,9 a 53,4% de asalariados/as implicados), en las instalaciones y la organización con objetivos de salud y seguridad laboral (de 41,1 a 55,1%) o la realización de estudios de evaluación de riesgos (de 41,3 a 60,6%). La elaboración de planes de prevención de riesgos pasa de afectar a un 41,3% de la población asalariada en 2004 a un 61,9% en 2009.

El compromiso con las actividades de seguridad y salud laboral aumenta en los ámbitos de la industria y la construcción, con cifras en general cercanas o superiores al 65% de población asalariada participante de las distintas actividades o medidas consideradas (salvo el 59,2% observado en la construcción en lo relativo a mejora de las instalaciones para la seguridad y la salud laboral). En 2009, sin embargo, la proporción de participación se acerca también o supera en el sector primario niveles del 60% para las distintas actividades consideradas.

En los servicios, la situación señalada también caracteriza la participación en reconocimientos médicos y formación específica en materia de seguridad o salud laboral, con cifras superiores al 60%, acercándose al 55% en lo relativo a los estudios de evaluación de riesgos y a los planes de prevención. La incidencia de las mejoras en equipos de protección e instalaciones para adaptarse a las necesidades de salud y seguridad laboral alcanzan niveles algo más bajos, aunque afectando todavía a entre un 45 y un 50% de la población asalariada de referencia.

Con la excepción de algún indicador en el sector primario, se observan en cualquier caso notables avances en los niveles de acceso a las medidas consideradas entre 2004 y 2009 en los distintos sectores. Aumenta diferencialmente, no obstante, el impacto de los estudios de evaluación de riesgos y de los planes de prevención en la industria y la construcción, con lo que se amplía entre 2004 y 2009 la distancia ya observada en años anteriores respecto al sector servicios.

Gráfico 5.15. Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral (En %)



Fuente: ECT 2009

Cuadro 5.9. Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral según sector de actividad

(% asalariados)

Sector de actividad	Recon. Médicos	Formación	Mejoras equipos protec.	Mejora instalaciones	Estudio Eval. Riesgos	Plan de prevención	Otras
Primario	85,5	71,0	63,1	68,5	59,2	59,2	19,6
Industria	93,2	79,1	72,0	68,9	75,9	76,0	24,8
Construcción	89,8	75,2	65,0	59,2	67,6	69,6	25,8
Servicios	76,7	60,9	44,8	49,2	53,9	55,6	17,6
TOTAL	81,9	66,7	53,4	55,1	60,6	61,9	20,1

Fuente: ECT 2009.

La mayor o menor preocupación de las empresas por la seguridad y salud laboral está estrechamente relacionada con el tamaño de las mismas. De esta forma, según aumenta su número de personas empleadas, también van aumentando en general las tasas de participación de la población trabajadora en las actividades de salud y seguridad laboral, con máximos que corresponden casi siempre a centros de trabajo de más de 250 empleados.

En estos tipos de centros, el 97,2% de la población asalariada ha pasado reconocimiento médico el último año, el 80% afirma que en su empresa se ha elaborado un plan de prevención y un 76,8% un estudio de evaluación de riesgos. En general, al menos dos terceras partes de la población trabajadora en estas empresas participan de las distintas acciones de salud y seguridad laboral contempladas en el estudio.

La situación descrita caracteriza también en 2009 a los centros de 50 a 249 empleos, reflejándose niveles muy cercanos, con apenas una pequeña diferencia de 4,5 puntos en lo relativo a la participación en reconocimientos médicos (92,7%). Y es que un dato destacado es el crecimiento más intenso de los indicadores que se observa en estos centros en el periodo 2004-2009, circunstancia que les permite acercarse a los de la gran empresa. También se benefician de este proceso los centros entre 10 y 49 empleos, con participaciones en general superiores al 60% de la población asalariada en las distintas acciones para la salud y la seguridad laboral, excepción hecha de cifras de 56,5 a 57% en lo relativo a mejoras en equipos e instalaciones.

En los centros más pequeños, las mejoras también resultan relevantes, con algo más del 40% de los centros con estudios de evaluación de riesgos y planes de prevención, cifras que llegan al 50,1% en lo relativo a acciones de formación específica y al 66,3% en lo que respecta a reconocimientos médicos. Las cifras bajan a niveles de 36-38,5% en lo relativo a las mejoras en equipos e instalaciones.

Cuadro 5.10. Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral según tamaño del establecimiento

(% asalariados)

TAMAÑO ESTABLECIMIENTO	Recon. Médicos	Formación	Mejoras equipos protec.	Mejora instalaciones	Estudio Eval. Riesgos	Plan de prevención	Otras
Hasta 9 trabajadores	66,3	50,1	36,0	38,4	41,9	41,7	12,8
De 10 a 49 trabajadores	86,3	68,9	56,8	56,7	63,0	65,1	19,6
De 50 a 249 trabajadores	92,7	81,1	64,6	66,5	76,2	77,6	29,8
250 o más trabajadores	97,2	78,8	65,9	66,6	76,8	80,0	26,9
TOTAL	81,9	66,7	53,4	55,1	60,6	61,9	20,1

Fuente: ECT 2009.

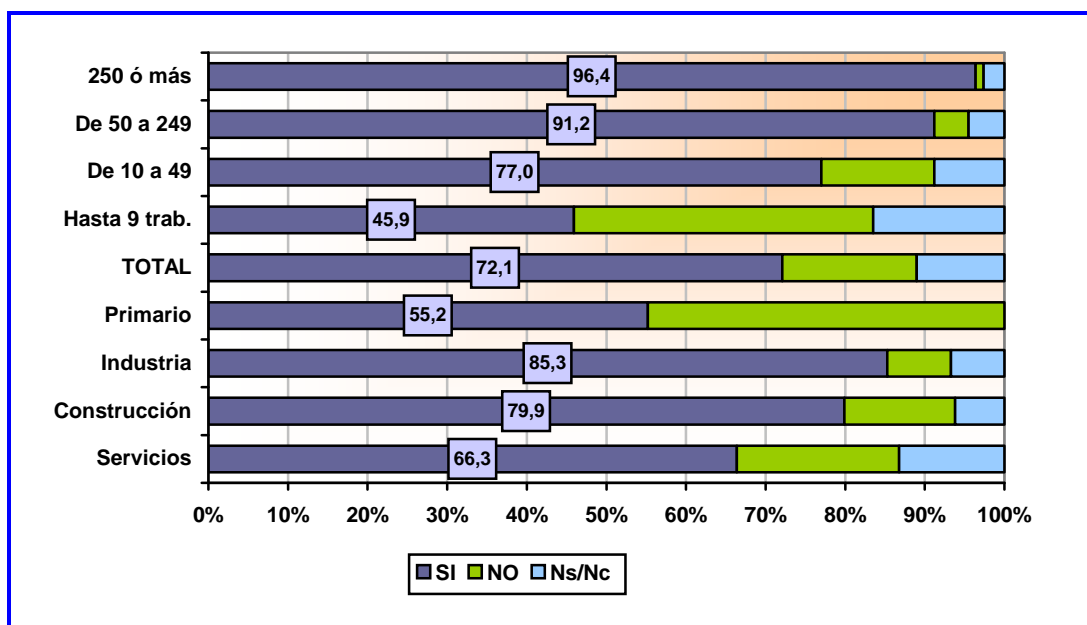
Otra cuestión de interés hace referencia a la existencia en la empresa de Comités de Seguridad y Salud Laboral, o de delegados de prevención, como garantes y supervisores del cumplimiento de la normativa a aplicar.

En relación a este punto cabe señalar que el 72,1% de la población asalariada vasca señala la presencia de estas figuras en su empresa, claramente por encima del 62,4% de 2004. El nivel resulta superior en la industria y la construcción, con cifras respectivas de 85,3 y 79,9%, reduciéndose en cambio al 66,3% en los servicios y al 55,2% en el sector primario. Aunque todos los sectores se benefician del incremento observado entre 2004 y 2009, éste resulta particularmente fuerte en la construcción, pasando la presencia de las figuras consideradas de afectar a un 60,9% de la población asalariada del sector en 2004 a un 79,9% en la actualidad.

Al igual que sucedía con los anteriores aspectos vinculados con la salud y seguridad del trabajador, la existencia de Comités de Seguridad y Salud Laboral también resulta más habitual en los establecimientos de mayor tamaño, donde el 96,4% de los trabajadores destacan su existencia, proporción que sin embargo también llega al 91,2% en los centros con 50 a 249 trabajadores/as. La proporción es del 77% en los centros con 10 a 49 empleos. Por el contrario, esta figura sólo está presente en un 45,9% de los establecimientos con menos de 10 empleados o empleadas.

Como sucedía en general con las acciones de salud y seguridad laboral, las mejoras afectan a todo tipo de establecimientos entre 2004 y 2009 en función del tamaño, aunque de forma diferencial a los de 10 a 249 empleos, con incrementos ligeramente superiores a los 11,5 puntos en el indicador de presencia de Comités de Seguridad y Salud Laboral o Delegados de prevención por cifras cercanas a los 5 puntos en los centros de mayor y menor tamaño.

Gráfico 5.16. Funcionamiento de Comités de Seguridad y Salud Laboral ó Delegados de prevención según sector y tamaño del establecimiento



Fuente: ECT 2009.

5.3.3. Bajas y accidentes laborales

La ECT contempla igualmente el estudio de la incidencia de las bajas laborales en los doce meses previos a la realización de la encuesta. A este respecto, los datos revelan por una parte que, en el periodo de referencia, un 5,9% de los asalariados/as ha estado de baja por accidentes de trabajo, con una duración media de la baja de 26,8 días. Aunque el impacto de las bajas resulta similar al de 2004 (6%), desciende sustancialmente el número medio de días de baja, situado en aquel año en 34,5. La consecuencia es una caída del 17,6% en el número total de horas de baja por accidentes de trabajo entre 2004 y 2009 en la CAE.

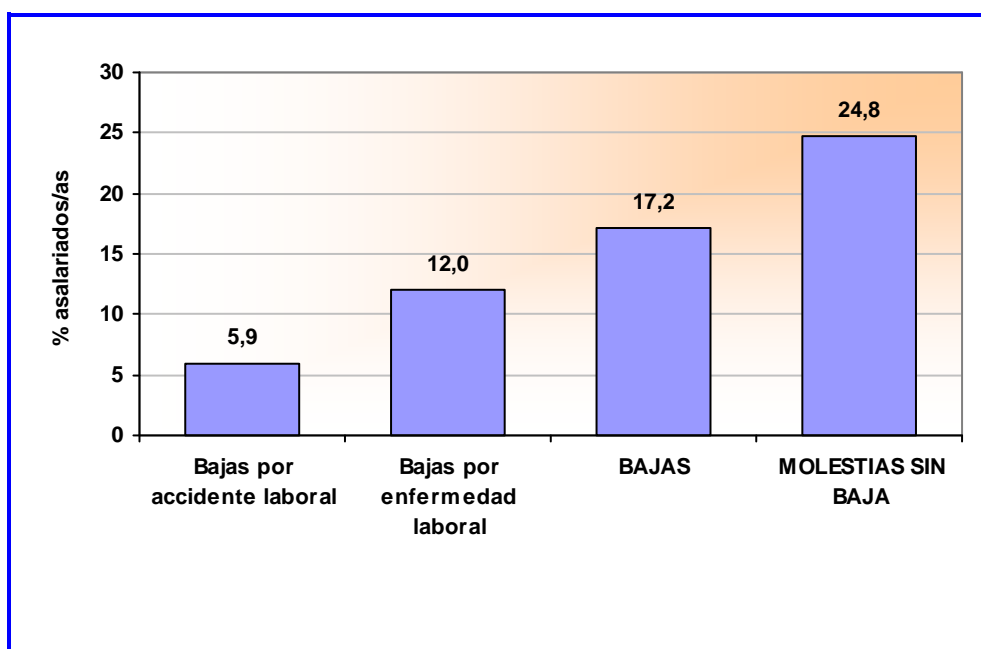
La mayoría de los accidentes laborales, un 71,7%, siguen ocasionándose en 2009 durante la jornada laboral, aunque en claro descenso respecto al 86,7% de 2004. Aumentan en cambio de un 13,3 a un 28,3% los accidentes ocurridos en el transcurso de los desplazamientos al centro o desde el centro de trabajo. El mayor incremento corresponde a los desplazamientos al centro (de un 9,8 a un 24,1%). En relación al número de personas afectadas por accidentes, se reduce en un 12,2% entre 2004 y 2009 la cifra de población asalariada con accidentes de trabajo en el centro, aumentando en cambio en un 124,8% la que tiene accidentes en desplazamiento a o desde el centro de trabajo.

Un 12% de la población asalariada señala, por otra parte, haber estado de baja por enfermedad ocasionada por su trabajo, con una duración media de 37,5 días. Aunque esta última cifra se reduce también respecto a los 40,5 días de 2004, en aquel año la incidencia de las bajas por enfermedad laboral resultó muy inferior, afectando al 8,4% de la población asalariada. De ahí que, en su conjunto, la combinación de ambos factores determine entre 2004 y 2009 un incremento del 41,2% en el número de horas de baja.

Con independencia de cuál haya sido la razón de la baja (accidente o enfermedad), se observa que hasta un 17,2% de los trabajadores vascos ha sufrido baja en los últimos doce meses, claramente por encima del 13,7% de 2004, una tendencia asociada ante todo al incremento de las bajas por enfermedad laboral.

Adicionalmente, un 24,8% de la población asalariada señala haber tenido algún tipo de molestia física o psíquica por su trabajo con necesidad de atención médica, aunque sin baja asociada. Este indicador se muestra igualmente en ascenso respecto al 23,1% de 2004. Debe señalarse que estos datos deben valorarse en términos del proceso de envejecimiento de la población asalariada vasca.

Gráfico 5.17. Incidencia de las bajas laborales y de molestias con atención médica en los últimos 12 meses (% población asalariada afectada)



Fuente: ECT 2009

Por ramas de actividad, el índice de siniestralidad por accidentes laborales resulta especialmente elevado en el sector primario, con un 18,4% de la población asalariada afectada. Con un 10,5%, el índice también supera la media vasca en la industria básica, situándose en niveles todavía de 8 a 9% en el resto de las ramas industriales, salvo industrias diversas, y en el resto de servicios comerciales. En general, en las ramas mencionadas el número medio de días de baja se sitúa sin embargo por debajo de la media CAE, salvo en la producción de productos metálicos.

El indicador de siniestralidad se sitúa en niveles cercanos al 6,5% en industrias diversas, construcción y otros servicios no comerciales, alcanzando niveles en torno a 4,5- 5% en transportes y comunicaciones y banca y seguros. Las cifras se reducen al 3,6% en comercio y hostelería y a un mínimo del 3,2% en la Administración Pública. En caso de baja por accidente laboral, el impacto resulta sin embargo superior a las cifras medias de la CAE en alguna de estas ramas de actividad, en concreto en la construcción, comercio-hostelería y, en menor medida, en banca y seguros.

Teniendo en cuenta el tipo de tarea desarrollada, los indicadores de accidentes laborales más elevados corresponden a las labores de operación con máquinas o instalación de equipos (11,4% en ambos casos), carga y descarga (9,9%) y producción de bienes (9,6%). El indicador se sitúa en 7,8% en tareas de relación con el público y en el 6,5% en limpieza. En las actividades de carga y descarga y de operación de maquinaria, de producirse una situación de baja por accidente, la duración media del tiempo de baja resulta claramente superior a la media de la CAE.

En cuanto a las bajas por enfermedad, la mayor parte de las ramas de actividad se sitúan en niveles de 10,5 a 12,5%, situándose por debajo de ese intervalo únicamente la industria básica, con un 8,8%. Por encima se sitúan la Administración Pública (13,1%), transportes y comunicaciones (14,4%) y otros servicios comerciales (15,3%), ramas que – salvo en lo relativo a otras actividades comerciales – destacan no obstante por una duración media de las bajas bastante inferior a la media de la CAE.

Los datos por tareas marcan una variabilidad mayor, particularmente en lo relativo a los tipos que se sitúan en el polo más elevado de la incidencia de las bajas por enfermedad. Se alcanzan así niveles de 16-17% en las tareas de carga y descarga, tareas administrativas especializadas y tareas relacionadas con la salud y el bienestar corporal. Las cifras también superan la media vasca, con cifras en torno al 13,5%, en las tareas de producción de bienes y de limpieza. En estos casos, la duración media de las bajas supera claramente la media vasca en las actividades de carga y descarga y de limpieza.

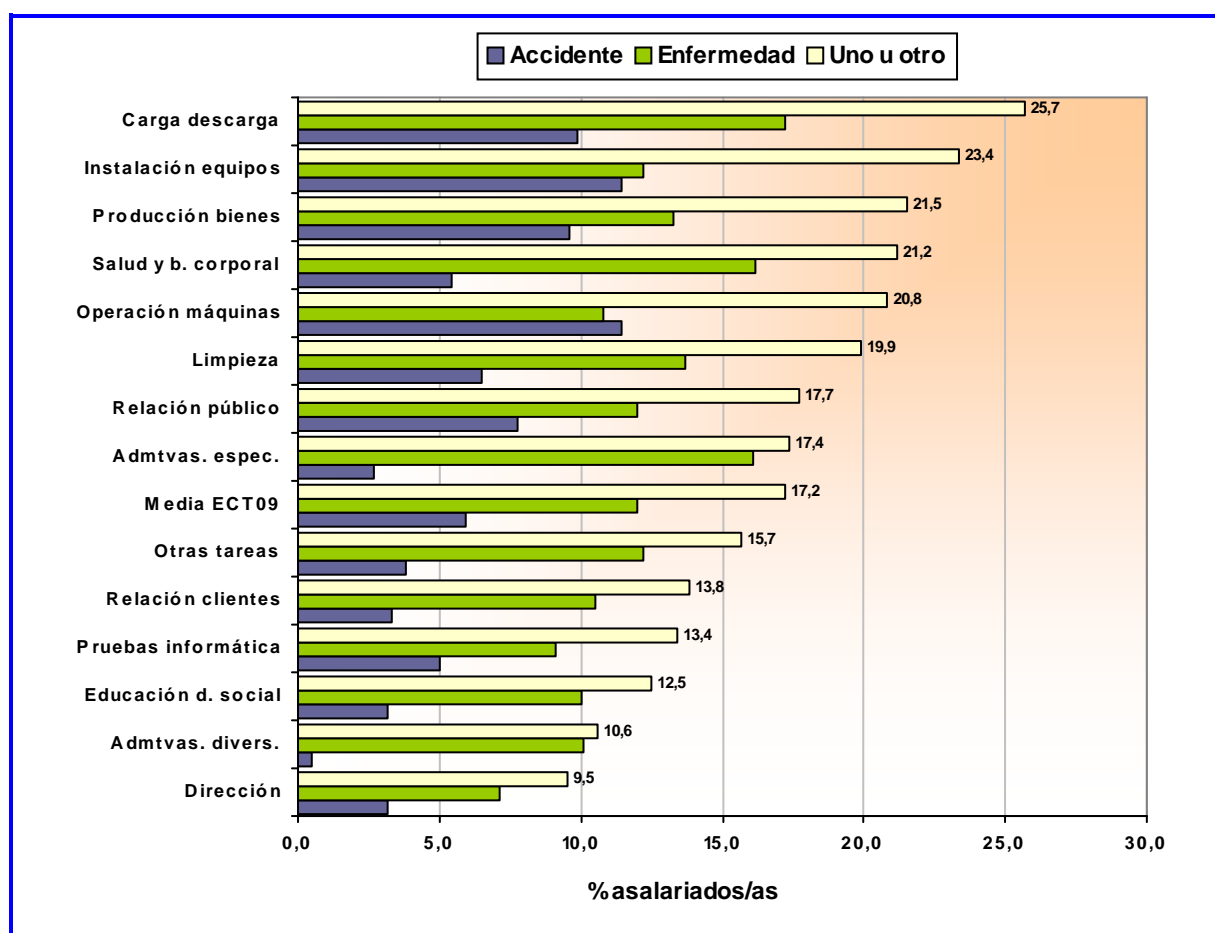
Considerando el impacto conjunto de las bajas por enfermedades y accidentes laborales, la proporción de población asalariada afectada en los últimos doce meses se sitúa en la mayoría de las ramas en cifras comprendidas en un intervalo del 16,5 al 20%. El impacto sólo cae por debajo de esas cifras en la Administración Pública (15,5%), banca y seguros (13,9%) y comercio-hostelería (13,8%). En sentido contrario, la proporción de población asalariada afectada por estas bajas aumenta al 23,2% en el resto de servicios no comerciales y al 30,2% en el sector primario.

Al considerar el tipo de tarea, en la parte alta de la incidencia de las bajas laborales por accidentes o enfermedad se sitúan en un intervalo de 20-21,5% las actividades de limpieza, operación con máquinas, salud y bienestar corporal y producción de bienes. Los máximos corresponden sin embargo a instalación de equipos (23,4%) y actividades de carga y descarga (25,7%).

En una posición intermedia, las tareas de relación con el público y las actividades administrativas especializadas reflejan un impacto de las bajas consideradas situadas en torno al 17,5% de la población asalariada de referencia.

El impacto de las bajas por accidente o enfermedad laboral se reduce a niveles de 12,5 a 14% de la población asalariada de referencia en las actividades relacionadas con pruebas e informática, relación con clientes y actividades educativas y de desarrollo social. Por debajo, las tareas relacionadas con actividades administrativas diversas y dirección reflejan los indicadores más bajos (10,6 y 9,5%, respectivamente).

Gráfico 5.18. Incidencia de bajas laborales según causa y tipo de tarea (% población asalariada afectada)



Fuente: ECT 2009.

Los datos presentados revelan que la siniestralidad laboral tiende a aumentar en determinadas tareas y ramas de actividad en las que la presencia masculina resulta mayoritaria. En consecuencia, cuando se relacionan las tasas de accidentes de trabajo con las características perso-

nales, puede comprobarse un impacto claramente superior de los accidentes de trabajo entre los hombres (7,4% de la población asalariada masculina por 4,1% de la femenina).

Dentro de la población masculina, los grupos que presentan los índices más elevados de accidentabilidad son los menores de 35 años sin estudios universitarios, con cifras siempre superiores al 10%. Los hombres con este tipo de estudios mayores de 35 años se sitúan entre el 7 y el 9,6%, unos niveles en el que también se incluyen las mujeres mayores de esa edad con estudios secundarios. En el resto de grupos de población asalariada femenina, así como en general las personas con estudios universitarios, los índices de siniestralidad por accidentes laborales se reducen de manera significativa.

Al considerar las situaciones de enfermedad laboral, el impacto de las bajas se sitúa en la mayor parte de los casos entre el 10-13,5% de la población asalariada de referencia. Salvo en el caso de las mujeres mayores de 35 años, cae sin embargo por debajo del 10% el indicador relativo a las personas con estudios universitarios. En el caso de los hombres mayores de 35 años, esta situación también caracteriza a la población con estudios secundarios no profesionales.

Por arriba, destaca en cambio la elevada incidencia de las bajas por enfermedad entre los hombres menores de 35 años con estudios secundarios (entre un 18,4% en caso de estudios profesionales y un 22,4% en caso de estudios no profesionales). Estas tasas sólo son comparables a las de las mujeres mayores de 35 años con estudios primarios o menos (17,2%).

En lo relativo a las bajas por enfermedad debe señalarse igualmente que, en conjunto, las diferencias entre hombres y mujeres se reducen en este caso, aún cuando también se observe un mayor impacto diferencial de las bajas entre la población masculina (12,5 por 11,4% entre las mujeres).

Es interesante destacar sin embargo que, a diferencia de 2004, las bajas por enfermedad no tienden en general a aumentar con la edad. Las tasas sólo son actualmente superiores entre la población mayor de 35 años en el caso de los hombres con estudios primarios o menos y de las mujeres con estudios secundarios y terciarios.

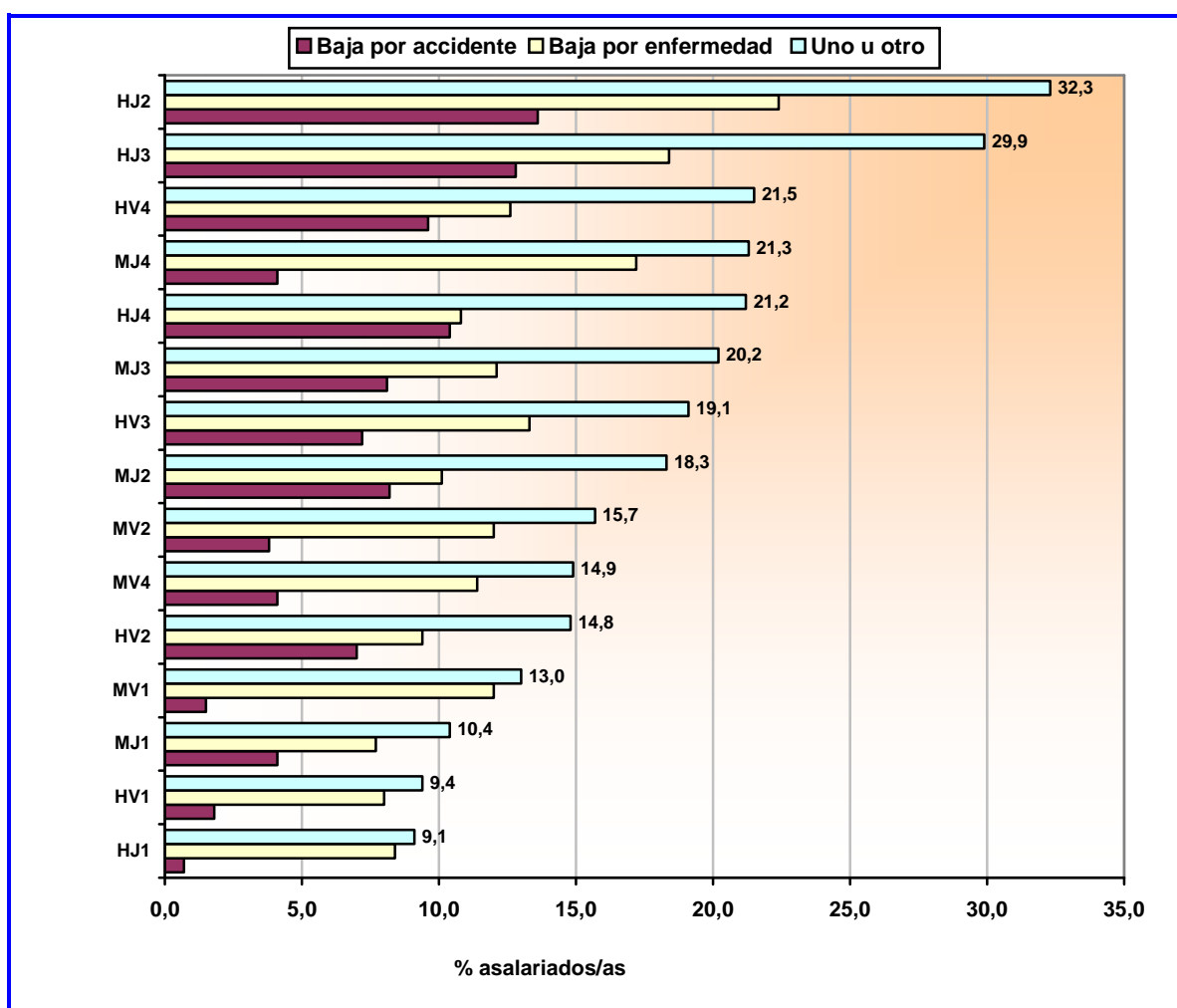
Considerando conjuntamente las bajas por accidente o enfermedad, llama la atención las cifras de incidencia cercanas al 30% en hombres menores de 35 años con estudios secundarios (29,9% en el caso de estudios profesionales y 32,3% en el de estudios no profesionales). En la población masculina, las cifras resultan igualmente elevadas, aunque en este caso situadas en un intervalo del 18 al 22%, en hombres de todo tipo de edades con estudios primarios o menos

o mayores de 35 años con estudios secundarios profesionales. En el caso de las mujeres, esta realidad caracteriza en general a las mujeres menores de 35 años sin estudios universitarios.

En el polo opuesto, la incidencia conjunta de las bajas por enfermedad o accidente es inferior o cercana al 10% de la población asalariada en el caso de la población menor de 35 años con estudios universitarios, así como entre los hombres con este nivel de estudios y mayores de 35 años.

En una situación intermedia, con una incidencia conjunta del 13 al 16%, se encuentran los hombres con estudios secundarios no profesionales mayores de 35 años y, en general, las mujeres mayores de 35 años, incluidas las que tienen titulación universitaria.

Gráfico 5.19. Incidencia de bajas laborales según causa y tipología de características personales



Fuente: ECT 2009.

6. CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

6. CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

El presente capítulo sobre calidad del trabajo y satisfacción laboral tiene un doble objetivo. Por un lado, se presenta, a modo de síntesis, una serie de resultados de la ECT 2009 que permiten ofrecer una panorámica global objetiva sobre la calidad del trabajo de la población asalariada vasca. Por otro, se realiza una aproximación a esta cuestión desde una perspectiva subjetiva, considerando el grado de satisfacción de la población trabajadora en relación con su trabajo y las condiciones en las que éste se desarrolla.

6.1. INDICADORES DE LA CALIDAD DEL TRABAJO

El concepto de calidad del trabajo resulta sin duda amplio, quedando además abierto a múltiples interpretaciones. Resulta por otra parte evidente que no existe una definición comúnmente aceptada que permita traducir este concepto en ámbitos, variables e indicadores universalmente aceptados en el ámbito de la comunidad estadística. No obstante, con el objetivo de realizar una aproximación a la situación de la población asalariada de la CAE en esta materia, conforme a las características informativas de la ECT, se han seleccionado una serie de áreas y variables que pueden ser indicativas de la calidad del trabajo de nuestra población asalariada, delimitando para cada una de ellas algún indicador relevante. Las variables consideradas se presentan en el cuadro 6.1:

Cuadro 6.1. Calidad del trabajo: Variables analizadas

ÁREAS	Conceptos	VARIABLES ANALIZADAS
ESTABILIDAD E INTEGRACIÓN EN EL EMPLEO	• Tipo de contrato:	• % de asalariados/as con contratos temporales y sin contrato
	• Nivel salarial	• % asalariados/as por debajo de 1.200 € netos/mes
	• Protección social	• % asalariados/as de alta en Seguridad Social
	• Igualdad de oportunidades/no discriminación	• % asalariados/as que no perciben situaciones discriminatorias en su empresa • % de asalariados/as que consideran que les tocan las peores tareas
SALUD Y BIENESTAR	• Bajas laborales y problemas de salud	• % asalariados/as con bajas laborales o molestias físicas/psíquicas sin baja.
	• Exposición a inconvenientes ambientales y riesgos	• % de asalariados/as expuestos a inconvenientes y riesgos en el trabajo
	• Actividades de prevención	• % asalariados/as con plan de prevención en su empresa
DESARROLLO DE COMPETENCIAS/CAPACITACIÓN PROFESIONAL	• Actividades de formación	• % de asalariados/as que realizan formación con apoyo de la empresa
	• Desarrollo profesional	• % de asalariados/as que ha promocionado en su trabajo
CONCILIACIÓN VIDA-TRABAJO	• Grado de conciliación	• % de asalariados/as que concilian bien/muy bien horario de trabajo y obligaciones familiares
	• Flexibilidad horaria	• % de asalariados/as con flexibilidad horaria dentro de márgenes o según voluntad
	• Realización de horas extra	• % de asalariados/as que hacen horas extras frecuentemente

Se aborda a continuación el tratamiento de estas variables y de los indicadores correspondientes. De cara al tratamiento de los datos, se parte en todos los casos de las características personales de edad y sexo como variables de segmentación y análisis, definiendo seis grandes grupos, derivados del cruce de la variable sexo con las siguientes categorías de edad: 16-29 años, 30-44 años y 45-64 años.

6.1.1. Estabilidad e integración en el empleo

a) *Tipo de contrato*

Uno de los principales indicadores de calidad en el trabajo, en la dimensión relativa a estabilidad en el empleo, hace referencia al peso de la contratación no indefinida. Como pudo comprobarse en su momento, la ECT 2009 revela que un 79% de la población asalariada vasca tiene un contrato indefinido. La importancia de la contratación no indefinida es con todo todavía importante, con un 15,9% de población asalariada que cuenta con una relación contractual temporal. Además, el 3,1% del colectivo trabaja sin contrato. Estos indicadores se sitúan no obstante en línea claramente descendente respecto al 24 y 3,7% de 2004.

La problemática de la temporalidad y de la ausencia de contrato entre la población asalariada incide diferencialmente en las mujeres, con un 24,3% de casos entre la población femenina por 14,8% entre los hombres. Las mujeres presentan porcentajes mayores de empleo temporal o de ausencia de contrato en todos los grupos de edad. El diferencial, evidente a todas las edades, es particularmente notable en lo relativo a la incidencia de las situaciones de relación con la empresa sin base contractual (5,5% de personas sin contrato entre las mujeres por apenas un 1,2% entre los hombres). También resulta destacable, no obstante, en lo relativo a la contratación temporal en personas de 30 a 44 años, con una proporción de mujeres con contrato temporal situada en el 17,9% por 11,1% entre los hombres.

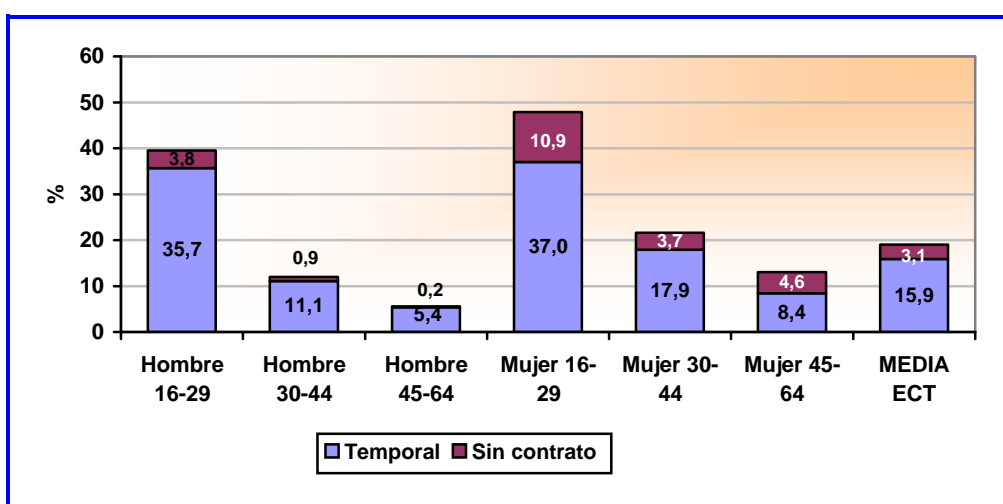
La incidencia de la temporalidad y de la ausencia de contrato también aumenta claramente con la edad, situándose en un 43,5% entre la población menor de 30 años para bajar al 16,5% entre las personas de 30 a 44 años y al 8,6% en las de más de 45 años.

El impacto diferencial de las situaciones consideradas en las personas jóvenes y en las mujeres se traduce por tanto en muy altas tasas de temporalidad o de ausencia de contrato, cercanas o superiores al 40%, entre los más jóvenes (con un máximo del 47,9% entre las mujeres menores de 30 años). Aunque la tasa desciende, es todavía superior al 20% entre las mujeres de 30 a 44 años (21,6%). Se reduce a cifras de 12 a 13% entre los hombres en ese grupo de

edad y en las mujeres mayores de 45 años, con un mínimo del 5,6% entre los hombres mayores de esa edad.

A pesar de las diferencias señaladas, sin embargo, la caída de los indicadores entre 2004 y 2009 es cercana o superior a los 6 puntos en todos los grupos por sexo y edad, con la única excepción del de los hombres mayores de 45 años, precisamente el menos afectado por el problema. El avance en la reducción de la temporalidad y de la ausencia de contrato es por tanto general en el periodo considerado.

Gráfico 6.1. Población asalarada con contrato temporal o sin con trato, según sexo y edad (En %)



Fuente: ECT 2009.

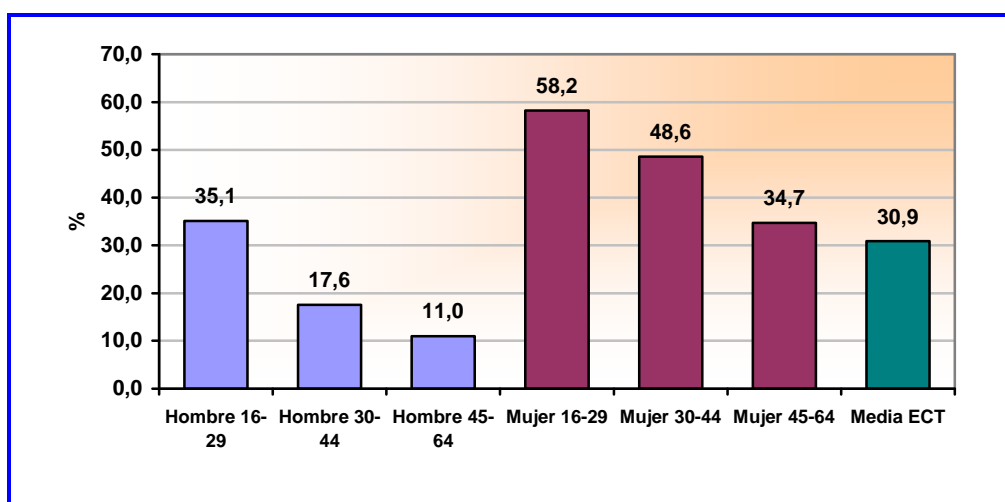
b) Nivel salarial

Por lo que respecta al nivel salarial, y teniendo en cuenta la remuneración neta media de los trabajadores de la CAE, que se sitúa en 1.499,84 euros al mes sin prorrateo de pagas extraordinarias, los resultados de la ECT 2009 revelan que un 30,9% de la población asalarada ocupada en 2009 tiene un salario inferior a 1.200 euros netos al mes.

La proporción de población asalarada con ingresos salariales mensuales inferiores a 1.200 euros es siempre superior al 30% entre las mujeres así como entre la población joven. Afecta incluso a una mayoría de personas entre las mujeres entre 16 y 29 años (58,2%), acercándose a esa situación las mujeres de 30 a 44 años, con un 48,6% de ellas con ingresos salariales inferiores a los considerados. La proporción baja al 34,7% en las mujeres de 45 o más años, una proporción similar al 35,1% de los hombres menores de 30 años. Las cifras se reducen al 17,6% en los hombres de 30 a 44 años y al 11% en los hombres mayores de 45 años.

En conjunto, un 46,1% de las mujeres asalariadas tienen ingresos inferiores a los 1.200 euros netos mensuales por apenas un 18,4% de los hombres. La mayor diferencia en perjuicio de la mujer corresponde a las personas de 30 a 44 años, con un diferencial de 31 puntos a favor de los hombres en la proporción de personas por debajo de 1.200 euros mensuales. Aún así, este diferencial se mantiene por encima de los 23 puntos tanto entre las personas menores de 30 años como en las mayores de 45.

Gráfico 6.2. Población asalariada con salario neto inferior a 1.200 euros al mes, según sexo y edad (En %)



Fuente: ECT 2009.

c) Protección social

Por lo que respecta a la protección social de la población asalariada vasca, la gran mayoría está dada de alta en la Seguridad Social, con apenas un 3,2% que no se encuentra en esta situación. También en este caso el indicador refleja una caída respecto al 3,9% de 2004. La evolución señalada oculta sin embargo un aumento diferencial de las ausencias de alta en la Seguridad Social en el caso de los hombres, pasando de 1,2 a 1,4% en el periodo, cayendo en cambio el indicador del 7,4 al 5,5% entre las mujeres, a pesar de la situación de precariedad diferencial de las mujeres más jóvenes.

Aunque las diferencias internas en el indicador considerado no son en general excesivas en función de la edad y el sexo, sí son llamativas e incluso en algún caso preocupantes. Así, mientras la proporción de personas no afiliadas es cercana o inferior al 1% entre los hombres mayores de 30 años, se sitúan en general entre un 3,5 y un 4,5% entre los hombres jóvenes y entre las mujeres entre 30 y 64 años para alcanzar un muy elevado 10,9% entre las mujeres entre 16 y 29 años.

El dato de las mujeres menores de 30 años es tanto más preocupante como que supone un incremento destacado respecto al 7% de 2004, un incremento que contrasta con las significativas caídas que se dan entre las mujeres de mayor edad (de 7 a 3,7% entre los 30 y 44 años y de 8,9 a 4,6% en las mayores de 45 años). Aunque no es tan llamativo, el incremento señalado también caracteriza a los hombres menores de 30 años (de 3 a 4,2% entre 2004 y 2009) y, en mucha menor medida, a los de 30 a 44 (de 0,9 a 1,2%). En conjunto, la proporción de asalariados/as menores de 30 años que no están de alta en la Seguridad Social aumenta de un 4,8 a un 7,4% entre 2004 y 2009, un proceso que ocurre en un contexto de caída del número de personas asalariadas a estas edades (162.453 en 2009 por 210.745 en 2004).

Cuadro 6.2. Población asalariada que no está dada de alta en la Seguridad Social por sexo y edad (En %)

Sexo y edad	Total
Hombre 16-29	4,2
Hombre 30-44	1,2
Hombre 45-64	0,2
Mujer 16-29	10,9
Mujer 30-44	3,7
Mujer 45-64	4,6
Media ECT09	3,2

Fuente: ECT 2009.

Por tipo de contrato se observa que la totalidad la población asalariada que cuenta con un contrato fijo está dada de alta en la Seguridad Social. La proporción se reduce al 84,6% de la población sin esta modalidad de contrato.

El 15,4% de personas no afiliadas entre la población asalariada sin contrato indefinido supone un incremento respecto al 13,4% registrado en 2004. En términos absolutos, no obstante, se observa una caída de los casos detectados (de 29.150 en 2004 a 26.232 en 2009) como consecuencia de la fuerte reducción del empleo temporal en el periodo.

d) Igualdad de oportunidades (no discriminación)

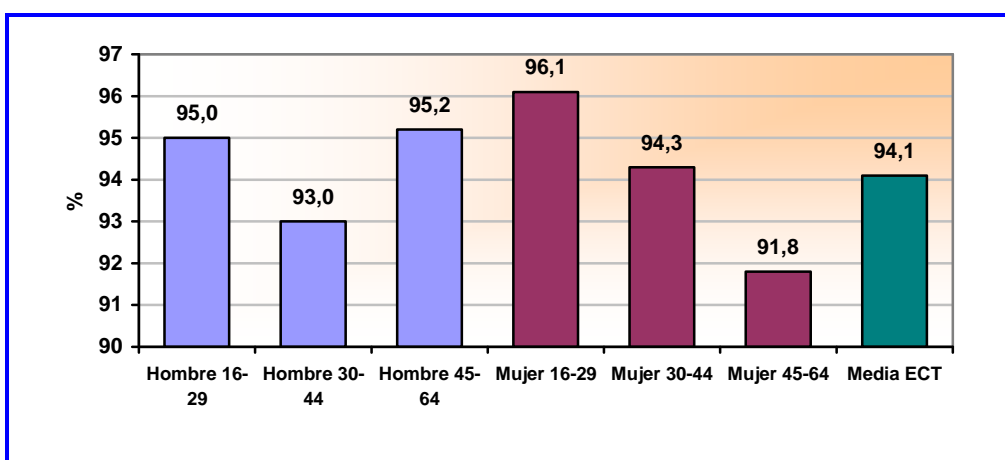
En cuanto a la igualdad de oportunidades, y comenzando por el indicador de no discriminación, los resultados de la ECT 2009 muestran que la gran mayoría de la población asalariada vasca (94,1%) no percibe en su medio laboral ningún tipo de discriminación.

A pesar del dato a priori muy favorable, se observa que aumenta entre 2004 y 2009 de un 5,4 a un 5,9% la proporción de personas que no se posicionan favorablemente, aún cuando el incremento se asocie ante todo al aumento de las personas que no saben o no contestan.

Aunque los registros generales por edad son similares (94,2% de hombres que no reflejan discriminación por 93,9% de mujeres), lo cierto es que esta realidad oculta desigualdades por sexo en función de la edad. Así, mientras la proporción de respuestas positivas es ligeramente superior entre las mujeres en la población menor de 45 años, con diferencias a favor la población femenina asalariada de entre 1,1 y 1,3 puntos, esta proporción resulta bastante mayor en la de más de 45 años entre los hombres (95,2 contra 91,8% entre las mujeres en ese grupo de edad). Y es que un dato llamativo, en contraste con una mayor homogeneidad de respuestas entre los hombres, es el incremento de la percepción no estrictamente positiva entre las mujeres conforme aumenta la edad: 3,9% en las menores de 30 años, 5,7% en las de 30 a 44 y 8,2%, la cifra más elevada, entre las mayores de 45 años.

De hecho, frente a la tendencia en general descendente de los problemas percibidos de discriminación entre 2004 y 2009, en las mujeres mayores de 45 años se observa una fuerte tendencia alcista de la percepción de discriminación (de 3,8% de 2004, uno de los niveles más bajos en aquel año, a un 6,3%, el más elevado de todos en 2009; observándose la misma tendencia, con un crecimiento de 5,4 a 8,2% al incluirse a la población que no contesta). El grupo más afectado en 2004, el de los hombres entre 30 y 44 años, se sitúa ahora en segunda posición, con un 5,2% de casos de percepción de discriminación, cifra sin embargo similar al 5% de 2004 (al incluir a los que no contestan, la proporción aumenta sin embargo más claramente, pasando del 5,9 al 7%).

Gráfico 6.3. Población asalariada que no percibe en su empresa ningún tipo de discriminación, según sexo y edad (En %)



Fuente: ECT 2009.

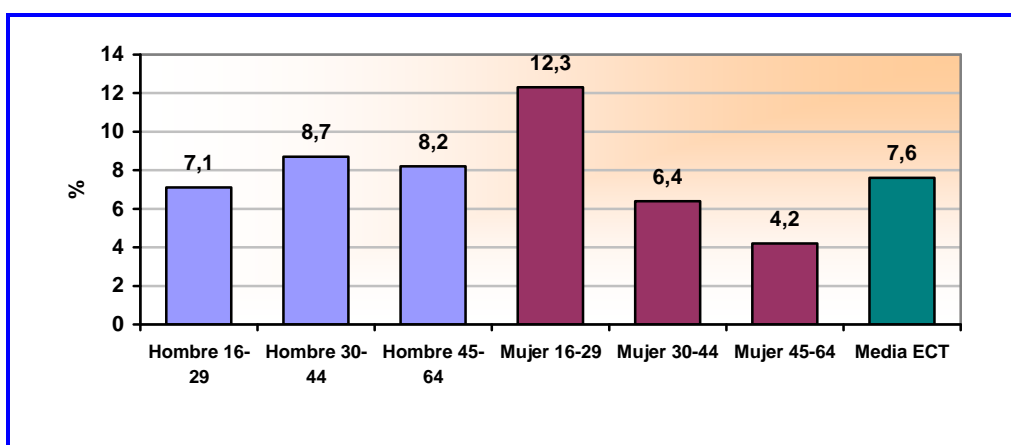
Dentro de la población que trabaja en grupo bajo la supervisión de un mismo jefe o jefa, un 86,7% del total de asalariados y asalariadas de la CAE, la proporción de personas que considera que le tocan las peores tareas en la empresa también resulta reducida, situándose en un 7,6%. Se observa no obstante una línea ascendente en el indicador respecto al 5,2% de 2004.

Se observa que la percepción del problema está menos extendida en el caso de las mujeres, con una cifra del 6,8% que resulta inferior al 8,2% de los hombres (en ambos casos sin embargo en aumento respecto al 4,6 y el 5,7% de 2004).

La problemática considerada aumenta conforme desciende la edad, con cifras del 9,4% en el conjunto de la población menor de 30 años, 7,6% en la de 30 a 44 años y 6,6% en la mayor de esa edad. En contraste con las cifras relativamente cercanas entre los hombres, con un mínimo además del 7,1% entre los menores de 30 años, este comportamiento sólo caracteriza sin embargo a la población femenina. Frente a un mínimo del 4,2% en las mujeres mayores de 45 años y un 6,4% entre las de 30 a 44 años, cifras inferiores a las situadas entre el 7,1 y el 8,7% que se dan en la población masculina en los distintos grupos de edad, el indicador alcanza un nivel máximo del 12,3% entre las mujeres menores de 30 años.

Con apenas alguna excepción, la percepción de esta problemática aumenta sustancialmente en los distintos grupos de población asalariada entre 2004 y 2009. Si el incremento se sitúa entre 1,7 y 2,5 puntos entre las mujeres mayores de 30 años, es de alrededor de 4 puntos en los hombres en esas edades para alcanzar un máximo de 4,9 en las mujeres menores de 30 años, con una cifra de 7,4% en 2004. En cambio, el indicador cae del 9,3% de 2004, el nivel más alto de entonces, al 7,1% de 2009 entre los hombres menores de 30 años.

Gráfico 6.4. Población asalariada que considera que le tocan las peores tareas, según sexo y edad (En %)



Población asalariada que trabaja en equipos de dos o más personas de su misma categoría o nivel bajo la supervisión de un mismo jefe/a

Fuente: ECT 2009.

e) Conclusión

A modo de síntesis, puede señalarse que los indicadores de estabilidad e integración en la empresa reflejan datos relativamente positivos en algunas dimensiones. Así, la incidencia de problemáticas resulta relativamente bajo en lo que concierne a las situaciones percibidas de discriminación (5,9%), circunstancia que también se observa en relación a la proporción de población asalariada trabajando en grupo bajo un mismo jefe o jefa que considera que le toca siempre las peores tareas (7,6%). Otro aspecto a destacar es que la práctica totalidad de la población asalariada es sujeto de protección social, con apenas un 3,2% de población asalariada no afiliada a la Seguridad Social. Como puede comprobarse, no obstante, estas cifras distan sin embargo de ser marginales, afectando por tanto los problemas considerados a una minoría significativa de población asalariada.

Las tendencias recientes muestran además una tendencia al alza de algunos problemas. Así ocurre con algunos incrementos en la proporción de personas no afiliadas a la Seguridad Social por sexo y edad. Si el aumento es algo superior a 1 punto en hombres menores de 30 años (de 3 a 4,2% entre 2004 y 2009), resulta mucho más importante en las mujeres en esas mismas edades, un grupo ya en situación de riesgo en 2004, aumentando el indicador entre la población femenina menor de 30 años del 7 al 10,9% entre 2004 y 2009. Esta evolución se asocia a un incremento de la precariedad de la población asalariada sin contrato indefinido, pasando en este caso la ausencia de afiliación del 13,4 al 15,4% entre 2004 y 2009.

La percepción de discriminación en el centro de trabajo aumenta también en algunos grupos, aunque de forma significativa únicamente entre las mujeres mayores de 45 años (de 3,8 a 6,3% en lo relativo a la población que detecta problemas en la empresa).

Más generalizado es el incremento de la proporción de personas que trabajan en equipo y que perciben que se les asigna las peores tareas en el trabajo, con un incremento de la cifra media del 5,2 al 7,6% entre 2004 y 2009. Los hombres mayores de 30 años y las mujeres menores de 30 años son los más afectados por este incremento. En este último grupo por sexo y edad, el indicador llega a situarse en un 12,3% de la población de referencia en 2009, 4,9 puntos por encima del 7% de 2004.

Mejora en cambio la situación relacionada con la eventualidad y la ausencia de contrato, cayendo la proporción de personas que trabajan con un trabajo eventual del 24 al 15,9% entre 2004 y 2009 (del 3,7 al 3,1% en lo relativo a la ausencia de contrato). Aún así, las cifras de precariedad contractual siguen siendo aún muy importantes, situándose en el 19,1%, al que podría sumarse un 1,9% de otras situaciones. Los principales afectados son las personas me-

nores de 30 años, con cifras cercanas o superiores al 40% de eventualidad o ausencia de contrato (39,5% entre los hombres y 47,9% entre las mujeres).

Los datos de remuneración siguen reflejando por su parte el impacto de las remuneraciones bajas y medio-bajas. Así, la proporción de salarios inferiores a 1.200 euros netos mensuales sigue siendo destacada (30,9%), aumentando de forma sustancial entre las mujeres (46,1%) y las personas menores de 30 años (35,1% en los hombres y 58,2% en las mujeres).

Los datos siguen reflejando por tanto límites importantes en el potencial integrador del sistema productivo de la CAE. Éste se encuentra todavía lejos de poder ofrecer a una práctica totalidad de la población asalariada niveles de integración estable en una empresa competitiva, susceptible de garantizar niveles de remuneración medios o altos a sus trabajadores y trabajadoras. Destaca además la presencia de problemas minoritarios, aunque no marginales, en relación con aspectos ligados a la discriminación o la ausencia de los niveles mínimos de protección laboral, como los asociados a la afiliación a la Seguridad Social. Estos problemas tienden además a agravarse entre 2004 y 2009 en algunos grupos específicos por sexo y edad.

6.1.2. Salud y bienestar

a) *Bajas laborales y problemas de salud*

Las bajas por accidente o enfermedad laboral han afectado en los doce meses anteriores a la realización de la ECT 2009 a un 17,2% de la población asalariada vasca. Por otra parte, un 24,8% de los asalariados y asalariadas de la CAE afirma haber sentido en alguna ocasión molestias físicas/psíquicas que han requerido atención médica, aunque sin baja asociada. En conjunto, en los últimos doce meses un 35,1% de la población asalariada ha tenido algún tipo de problema de salud en el trabajo, con independencia que esta situación causara o no una situación de baja.

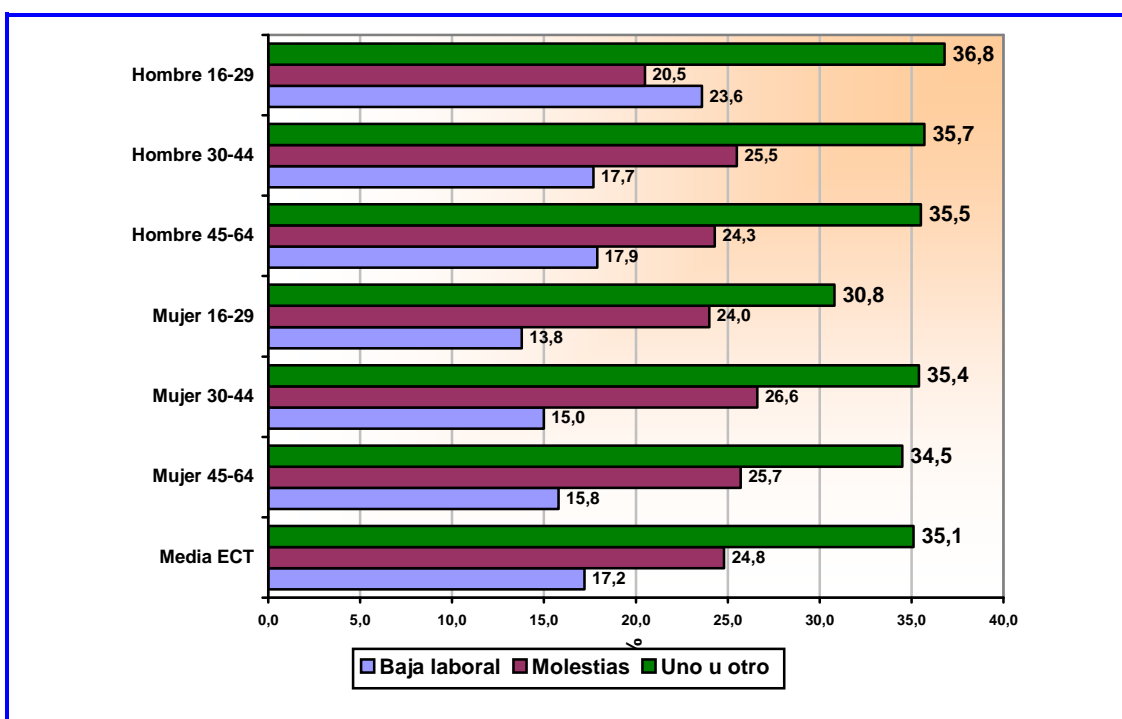
En función del sexo, los hombres registran una incidencia más elevada de las bajas laborales en todos los intervalos de edad considerados, circunstancia que también se observa al considerar el indicador conjunto de problemas de salud, con o sin baja asociada. En relación a las cifras de la población asalariada femenina, la diferencia más llamativa se relaciona con el impacto diferencial de las bajas laborales entre los hombres menores de 30 años (23,6% con experiencia de baja en los últimos doce meses frente a apenas un 13,8% entre las mujeres).

Es precisamente este grupo de hombres jóvenes el único que tiende a alejarse claramente de los indicadores habituales en el resto de la población asalariada, en particular en lo relativo al indicador de bajas laborales (23,6% frente a cifras entre 14 y 18% en el resto de los casos).

Esta circunstancia se asocia, en este grupo, a una mayor proporción de personas con experiencia de baja laboral en el conjunto de personas que señalan haber experimentado en los últimos doce meses problemas de salud en el trabajo: un 64% de los afectados por cifras cercanas al 50% en el resto de los hombres y cercanas o inferiores al 45% entre las mujeres. Como también se detecta entre las mujeres menores de 30 años (con un incremento del 28,6 al 44,8% entre 2004 y 2009), la realidad considerada se vincula a un fuerte incremento entre 2004 y 2009 de la proporción de hombres menores de 30 años que causa baja laboral en el conjunto de personas con problemas de salud en el trabajo (de 34,1% en 2004, el indicador aumenta al 64% en 2009).

En gran medida como consecuencia de lo observado entre la población más joven, la tendencia de los distintos indicadores analizados resulta alcista en Euskadi entre 2004 y 2009. Así, la incidencia de las bajas laborales pasa del 13,7 al 17,2% y la de las molestias sin baja de un 23,1 a un 24,8%. La población afectada por algún problema de salud en el trabajo, con o sin baja, aumenta en conjunto del 31,9 al 35,1%. Salvo entre las mujeres de 45 o más años, donde se observa una caída, la evolución de este último indicador tiende a aumentar entre 2 y 3,6 puntos en los diferentes grupos por sexo y edad. El incremento es sin embargo de 8,4 puntos entre las mujeres menores de 30 años, circunstancia que revela la asociación del proceso a las cuestiones ligadas a la reproducción.

Gráfico 6.5. Población asalariada con bajas laborales y molestias físicas/psíquicas sin baja, según sexo y edad (% de afectadas en cada grupo)



Fuente: ECT 2009.

Considerando al colectivo afectado en los doce últimos meses por alguna baja laboral, se constata que éste ha causado baja el trabajo por una media de 35,4 días, correspondiendo 9,2 a accidentes y 26,2 a enfermedades laborales.

El análisis de los datos por sexo y edad introduce variantes significativas. Se observa, por una parte, que mientras el impacto en días de las bajas por accidente es superior entre los hombres (11,7 días de baja por 5,5 días entre las mujeres), lo contrario ocurre en lo relativo a enfermedades laborales (23,2 frente a 30,8 días), dando lugar sin embargo a cifras bastante similares al considerar los distintos tipos de bajas (34,8 días en los hombres por 36,3 en las mujeres).

El mayor impacto de los días de baja por accidentes entre los hombres se relaciona con un número de días de baja muy superior entre los hombres mayores de 30 años (11,6 frente a 3,3 en la población femenina en personas de 30 a 44 años; 14,8 frente a 7,6 en personas de más de 45 años). Esta realidad queda compensada por un mayor impacto de las enfermedades laborales entre las mujeres menores de 45 años (15,1 por 8,1 en hombres en menores de 30 años y 28,3 por 16,7 en personas de 30 a 44 años).

Otro dato destacado es el fuerte incremento con la edad de los días de baja. Se pasa así de una media de 10,5 días de baja por enfermedad entre los menores de 30 años a 21,7 en las personas de 30 a 44 años y 41,2 en las mayores de 45 años. Aunque resulta más moderado, el incremento también se observa en el caso de baja por accidente, con cifras respectivas de 7, 8 y 12,1 días de baja.

Debe señalarse, sin embargo, que si aumenta entre 2004 y 2009 la proporción de población asalariada con experiencia de baja en el trabajo, cae en cambio de 40 a 35,4 días el número medio de días de baja.

El descenso es general a todos los grupos por sexo y edad, aún cuando resulte especialmente notable entre las mujeres mayores de 45 años. Aunque también se observa entre las mujeres mayores de 30 años y los hombres más jóvenes en lo relativo a bajas por enfermedad, la parte fundamental de la caída observada se vincula al descenso del número de días de baja por accidentes, particularmente entre los hombres (de 18,4 días en 2004 a 11,7 en 2009; de 9 a 5,5 en lo relativo a la mujer). Aumenta en cambio el número medio de días de baja por enfermedades laborales en los hombres mayores de 30 años, en particular en los de 45 y más años (de 31,2 días de baja en 2004 a 40,2 en 2009), así como en las mujeres menores de 30 años (de 9,7 a 15,1 días por término medio).

b) Exposición a inconvenientes ambientales y riesgos

Un 45% de la población asalariada vasca señala estar expuesta a algún inconveniente ambiental en el trabajo, tales como suciedad, humedad, corrientes de aire, etc. Esta proporción se muestra en descenso respecto al 50,6% de 2004, realidad que afecta a todos los grupos por sexo y edad.

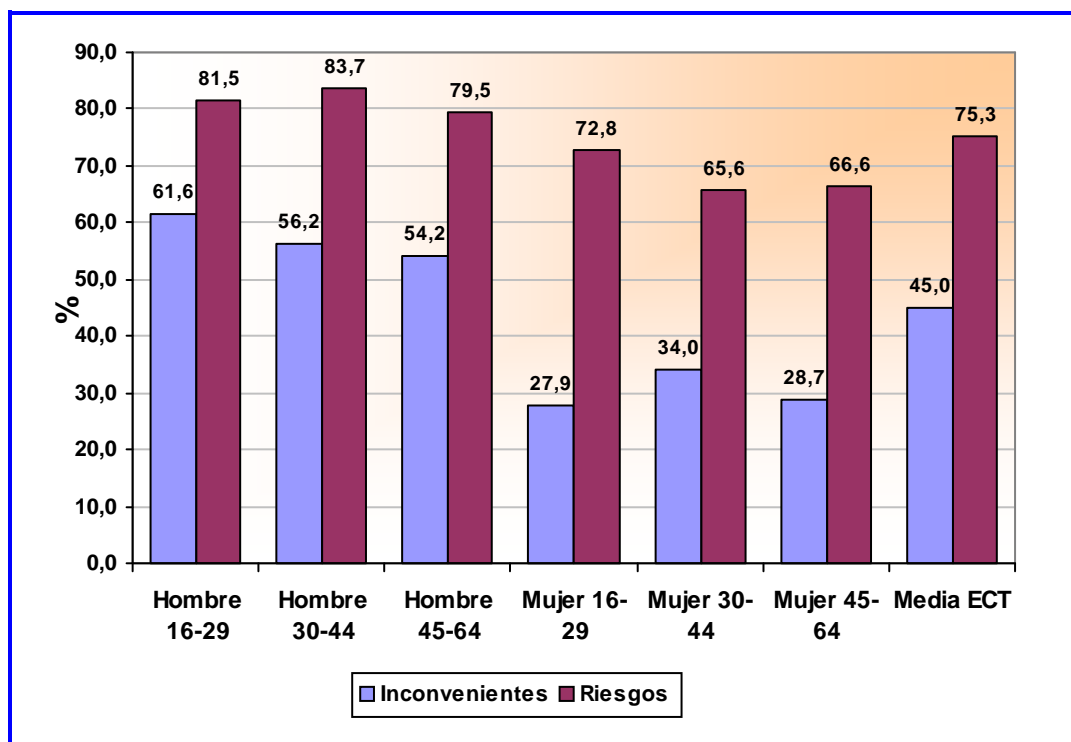
La proporción de personas afectadas es muy superior en lo que se refiere a la población asalariada vasca que indica estar expuesta a algún riesgo (caídas, descargas eléctricas, quemaduras, heridas, etc.). La proporción se sitúa en este caso en el 75,3%, en línea además ascendente respecto al 71,5% de 2004¹¹. Frente a incrementos moderados entre los hombres, nunca superiores a los 3 puntos, el aumento de las personas afectadas es de 6,9 puntos entre 2004 y 2009 en la población femenina, resultando particularmente llamativo entre las mujeres más jóvenes. Así, si el incremento observado entre 2004 y 2009 es de alrededor de 4 puntos en la población femenina mayor de 30 años, aumenta a 15,5 puntos entre las menores de esa edad.

A pesar del incremento señalado entre la población femenina en lo relativo a la vivencia de riesgos, lo cierto es que las mujeres indican estar bastante menos expuestas a inconvenientes y riesgos que los hombres. Las diferencias son siempre, en este sentido, cercanas o superiores a los 10 puntos en perjuicio de la población masculina.

Al considerar la edad, se observa que en 2009 el impacto de inconvenientes y riesgos tiende en general a resultar muy similar en los distintos grupos por edad dentro de cada género. Aún así, puede destacarse una tendencia a la reducción del impacto de las problemáticas conforme aumenta la edad en lo relativo a inconvenientes, en lo que concierne a los hombres, y a riesgos, en lo que concierne a las mujeres. En el caso de riesgos entre hombres, y de inconvenientes entre mujeres, el rasgo destacado es el mayor impacto de los problemas en las personas de mediana edad, entre 30 y 44 años.

¹¹ Se incluye en este caso como personas en riesgo a las que a las que viven a menudo situaciones de tensión en las relaciones con el público (usuarios, pacientes, viajeros/as, etc.) así como a las que podrían sufrir una sanción personal como consecuencia de errores en el trabajo.

Gráfico 6.6. Exposición a inconvenientes y riesgos en el trabajo según sexo y edad (En %)



Fuente: ECT 2009.

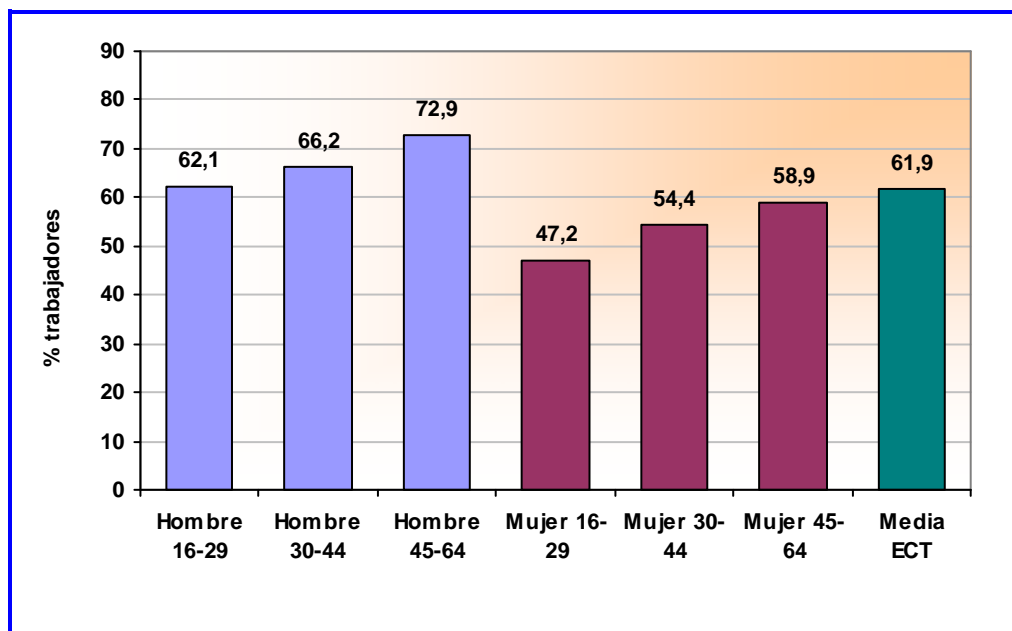
c) Actividades de prevención

Por lo que respecta a las actividades de prevención, el 61,9% de la población asalariada de la CAE señala que su empresa ha desarrollado en el último año actividades asociadas a la gestión de un plan de prevención relacionado con la salud y la seguridad laboral. Esta proporción supone un avance notable respecto al 41,3% de 2004, con mejoras cercanas a los 20 puntos en todos los grupos de sexo y edad.

Los grupos que en menor medida se benefician de estas prácticas preventivas son las mujeres (54,4 frente a 68% entre los hombres) y los trabajadores y trabajadoras jóvenes (55,1% en los menores de 30 años por 60,6% en la población asalariada de 30 a 44 años y 67,2% en la de más de 45 años).

El nivel mínimo corresponde a las mujeres menores de 30 años, con un 47,2% de asalariadas con actividades ligadas a la gestión de un plan de prevención, situándose en el 54,4% en las mujeres de 30 a 44 años y en el 58,9% en las mayores de 45. En los hombres, las cifras son del 62,1% en los menores de 30 años y del 66,2% en los de 30 a 44 años, observándose el nivel máximo en la población mayor de 45 años (72,9%).

Gráfico 6.7. Actividades en el año relacionadas con la elaboración de un plan de prevención en la empresa según sexo y edad (% de personas beneficiadas)



Fuente: ECT 2009.

d) Conclusión

Los indicadores básicos relativos a la salud y el bienestar en la empresa revelan en general que una mayoría de la población asalariada trabaja en un contexto definido por la presencia de algún inconveniente o riesgo laboral, aún cuando la proporción de las personas sujetas a algún inconveniente resulte actualmente minoritaria. Se observan este último punto, de hecho, mejoras importantes en los indicadores de referencia entre 2004 y 2009. En paralelo, se observa igualmente durante este periodo un aumento notable de las personas que acceden en la empresa a actividades relacionadas con el desarrollo de planes de prevención de problemas de salud y seguridad laboral.

Se constata, por otra parte, la existencia de mayores niveles de riesgo y de impacto de inconvenientes en el trabajo entre la población masculina. Este hecho, sin embargo, también se asocia a un superior impacto de la acción preventiva dirigida a este colectivo.

A pesar de los avances observados en el control de inconvenientes en el trabajo y de la aplicación de acciones de prevención, se constata una incidencia todavía muy llamativa de las bajas por accidente y enfermedad laboral. Resulta en este sentido llamativo el incremento prácticamente generalizado, por grupos de sexo y edad, que se detecta en la proporción de población asalariada que experimenta alguna baja laboral entre 2004 y 2009 (de 13,7 a 17,2% en el conjunto de la población asalariada).

Esta problemática se vincula a un aumento de la población afectada por situaciones de riesgo en el trabajo y se traduce ante todo en fuertes incrementos de la incidencia de las bajas laborales en la población menor de 30 años. Este último aspecto, al igual que un incremento de la población femenina de 30 a 44 años afectada por las bajas laborales, sugiere que parte del incremento se relaciona con las problemáticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

6.1.3. Desarrollo de competencias/capacitación profesional

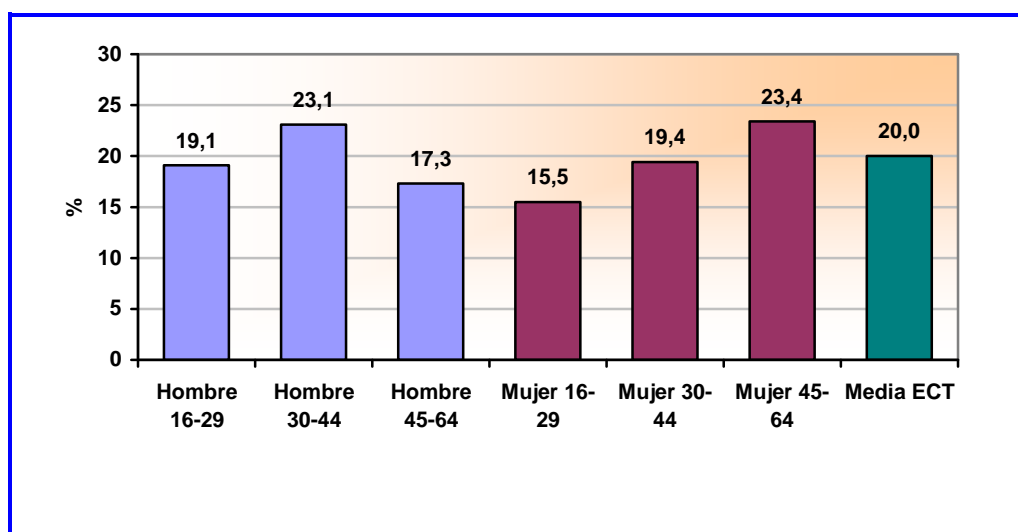
a) *Formación*

Los resultados de la ECT 2009 ponen de manifiesto que un 20% de la población asalariada vasca ha contado con algún tipo de apoyo de su empresa para realizar actividades de formación y capacitación profesional, una cifra en claro aumento respecto al 13,1% de 2004. En prácticamente todos los grupos de sexo y edad, el incremento del indicador de referencia es superior al 45% entre 2004 y 2009. Este avance se traduce en una importante reducción de las significativas diferencias que se observaban en aquel año en función del sexo y la edad, con cifras generales actualmente muy cercanas entre hombres y mujeres (20,1 y 19,9%, respectivamente).

Aún así, se constata que la intensidad del apoyo formativo sigue siendo superior entre los hombres de 30 a 44 años y entre las mujeres mayores de 45, alcanzando niveles ligeramente superiores al 23%. Las cifras se sitúan en general en torno al 19-20% en el resto de colectivos, salvo en lo relativo a los hombres mayores de 45 años (17,3%) y las mujeres menores de 30 (15,5%).

El grupo de las mujeres menores de 30 años se aleja precisamente de las tendencias dominantes, observándose un incremento muy reducido de las oportunidades de formación desde el 14,4% registrado en 2004.

Gráfico 6.8. Realización de cursos de formación con apoyo de la empresa según sexo y edad (% de personas beneficiadas)



Fuente: ECT 2009.

b) Desarrollo profesional (promoción)

El 30,5% de la población asalariada afirma haberse beneficiado en la empresa de oportunidades de desarrollo profesional, con impacto en términos de promoción o mejora de la posición en la empresa. El indicador avanza respecto al 25,7% de 2004.

A pesar del avance observado entre 2004 y 2009, las diferencias de oportunidades en función del sexo y la edad siguen siendo particularmente notables. En este sentido, las mujeres y los jóvenes son los que todavía registran los porcentajes más reducidos de población asalariada con oportunidades de promoción. Así, en lo relativo al sexo, frente a un 24,9% de mujeres con experiencia de promoción, la proporción es del 35% entre los hombres; por lo que respecta a la edad, frente a un 20,2% de oportunidades de promoción en las personas de menos de 30 años, la proporción aumenta al 30,3% entre las personas de 30 a 44 años y al 36,4% en las mayores de 45 años.

A la vista de estas cifras, no sorprende comprobar que el grupo de sexo y edad con mayores oportunidades de promoción ha sido el de los hombres mayores de 45 años, con un 41,8%, situándose todavía el indicador en el 33,2% entre los de 30 a 44 años. Las cifras se mueven entre el 27 y el 29% en el caso de las mujeres mayores de 30 años, algo por encima del 25,3% de los hombres menores de 30 años. Se reduce en cambio al 14,5% la proporción de mujeres menores de 30 años que han disfrutado de oportunidades de promoción.

Como ya sucedía en 2004, este grupo de mujeres jóvenes sigue siendo por tanto el que menos se ve beneficiado por las acciones de promoción en la empresa. A diferencia de aquel año, sin embargo, sus cifras se alejan ahora sustancialmente de las que se dan en las mujeres de mayor edad y en los hombres en su mismo grupo de edad. Y es que mientras estos colectivos son los que más ven avanzar su posición promocional entre 2004 y 2009, con incrementos siempre superiores al 20% en los niveles del indicador, la cifra se reduce del 16,3% de 2004 al 14,5% de 2009 en lo relativo a las mujeres menores de 30 años.

Otro dato importante debe ser mencionado en este punto. En ningún grupo de edad y sexo resulta mayoritaria una proporción de trabajadores con percepción de haber promocionado a lo largo de su carrera en la actual empresa. En el colectivo más beneficiado, el de los hombres, se observa incluso una tendencia a la reducción de las mejoras en los grupos de mayor edad. Resulta así llamativo comprobar la divergente evolución del indicador. Frente a un incremento sustancial en el indicador de los más jóvenes (que pasa de 20,3 a 25,3% entre 2004 y 2009), y que resulta relativamente cercano entre los hombres de 30 a 44 años (de 29,1 a 33,2%), la mejora es mucho más reducida entre los hombres mayores de 45 años (de 40,5 a 41,8%).

Los datos parecen así indicar, entre los hombres, una mayor tendencia en los últimos años a concentrar las oportunidades de promoción en la primera parte de la vida ocupacional en la empresa. En las mujeres, las posibilidades de promoción se amplían con la edad, con incrementos importantes de la población que afirma haber promocionado a partir de los 30 años (de 19,4 a 26,9% entre 2004 y 2009 en el caso de mujeres de 30 a 44 años; de 21 a 28,8 entre mujeres de 45 y más años), por encima de lo observado en los grupos masculinos de referencia. Se reducen en cambio, como ya ha podido comprobarse, las oportunidades de promoción de las mujeres más jóvenes.

Cuadro 6.3. Proporción de personas que afirman haber promocionado en la empresa según sexo y edad (En %)

	Ha promocionado
Hombre 16-29	25,3
Hombre 30-44	33,2
Hombre 45-64	41,8
Mujer 16-29	14,5
Mujer 30-44	26,9
Mujer 45-64	28,8
TOTAL	30,5

Fuente: ECT 2009.

c) Conclusión

Los datos presentados siguen reflejando, como en periodos anteriores, una capacidad relativamente reducida de las empresas vascas para fomentar el nivel formativo de la población asalariada y potenciar sus oportunidades reales de promoción laboral. En este sentido, una parte todavía claramente minoritaria de la población asalariada se beneficia de estas oportunidades, particularmente en el caso de la población joven y de las mujeres.

La evolución reciente refleja no obstante importantes avances, en particular en lo que se refiere a los indicadores de acceso a la formación fomentada por las propias empresas, con incrementos en todos los casos superiores al 45% en el nivel del indicador entre 2004 y 2009. La mejora también es notable en las oportunidades de promoción entre los hombres menores de 45 años y las mujeres mayores de 30 años, viendo estos grupos de población femenina reducirse el desfase existente respecto a los hombres de más de 45 años.

El único punto claramente negativo en lo relativo a la evolución reciente de los indicadores de acceso a la formación y a la promoción interna hace referencia a la caída observada en las oportunidades de promoción de las mujeres menores de 30 años. Las perspectivas de desarrollo de competencias y de promoción en este grupo se alejan así de forma notable de la del resto en esta dimensión de análisis de las condiciones laborales.

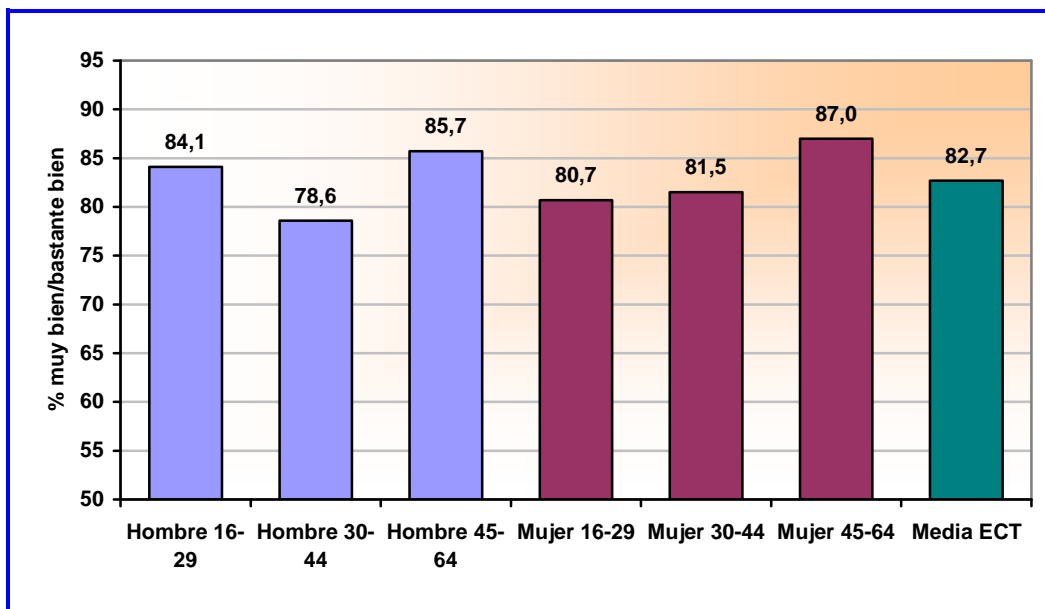
6.1.4. Conciliación trabajo-vida familiar

a) Grado de conciliación

Los datos relativos a las posibilidades de conciliar el trabajo y la vida social y familiar muestran que una amplia mayoría de la población trabajadora de la CAE (82,7%, un cifra similar al 82% de 2004) considera que puede conciliar muy bien o bastante bien su horario laboral y sus obligaciones familiares. Estos porcentajes elevados se observan en los distintos intervalos de edad, tanto en hombres como mujeres. Entre las personas mayores de 30 años, de hecho, la proporción de personas que señalan conciliar adecuadamente trabajo y vida familiar es mayor entre las mujeres. Sólo entre las personas más jóvenes la problemática resulta mayor en la población femenina, con un 80,7% que da una respuesta positiva frente al 84,1% de los hombres. Aunque desciende tanto en hombres como en mujeres menores de 30 años la proporción de respuestas positivas entre 2004 y 2009, la caída es mayor entre las mujeres respecto al 82,3% de 2004 (84,5% entre los hombres).

Con todo, el menor nivel de respuestas positivas sigue correspondiendo a los hombres de 30 a 44 años, con un 78,6%, apenas seis décimas superior al 78% de 2004.

Gráfico 6.9. Grado de conciliación de horario y obligaciones familiares según sexo y edad (% de personas que dicen conciliar al menos bastante bien ambos tipos de obligaciones)



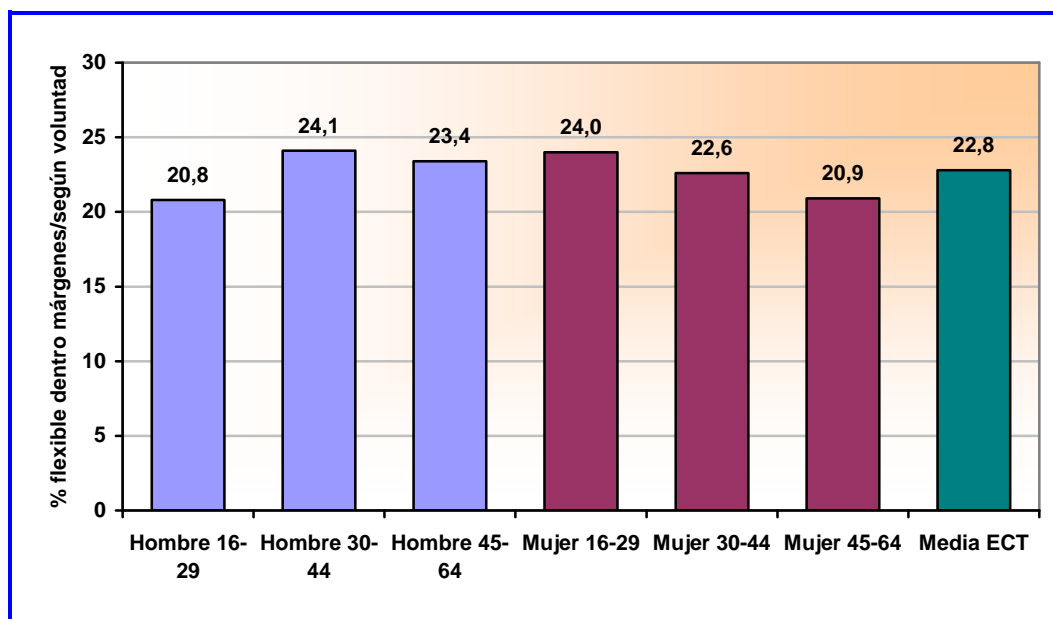
Fuente: ECT 2009.

b) Flexibilidad horaria

Respecto a la flexibilidad horaria, el porcentaje de población asalariada que indica contar con un horario laboral flexible, ya sea dentro de los márgenes establecidos por la empresa o desarrollando un horario variable según la necesidad del trabajador o trabajadora, se sitúa en el 22,8% en 2009, en significativo avance respecto al 17,3% de 2004. El avance en el indicador es en general superior al 30% entre los hombres, así como entre las mujeres de 30 a 44 años, situándose entre el 15 y el 20% entre las mujeres más jóvenes y de mayor edad.

No se observan grandes diferencias por sexo y edad en el nivel del indicador considerado, si bien se constata que los mayores niveles de flexibilidad horaria, con cifras de 23 a 24%, corresponden a los hombres mayores de 30 años y a las mujeres menores de esa edad. El indicador es del 22,6% en las mujeres de 30 a 44 años, observándose los niveles más bajos, algo inferiores al 21% en las mujeres de 45 y más años y los hombres menores de 30 años. De hecho, mientras el impacto de la flexibilidad se reduce en las mujeres conforme aumenta la edad, alcanza sus niveles mínimos entre los más jóvenes en el caso de los hombres.

Gráfico 6.10. Flexibilidad horaria según sexo y edad (% de personas beneficiadas)



Población asalariada con horario flexible dentro de márgenes o variable según necesidades del trabajador/a
Fuente: ECT 2009.

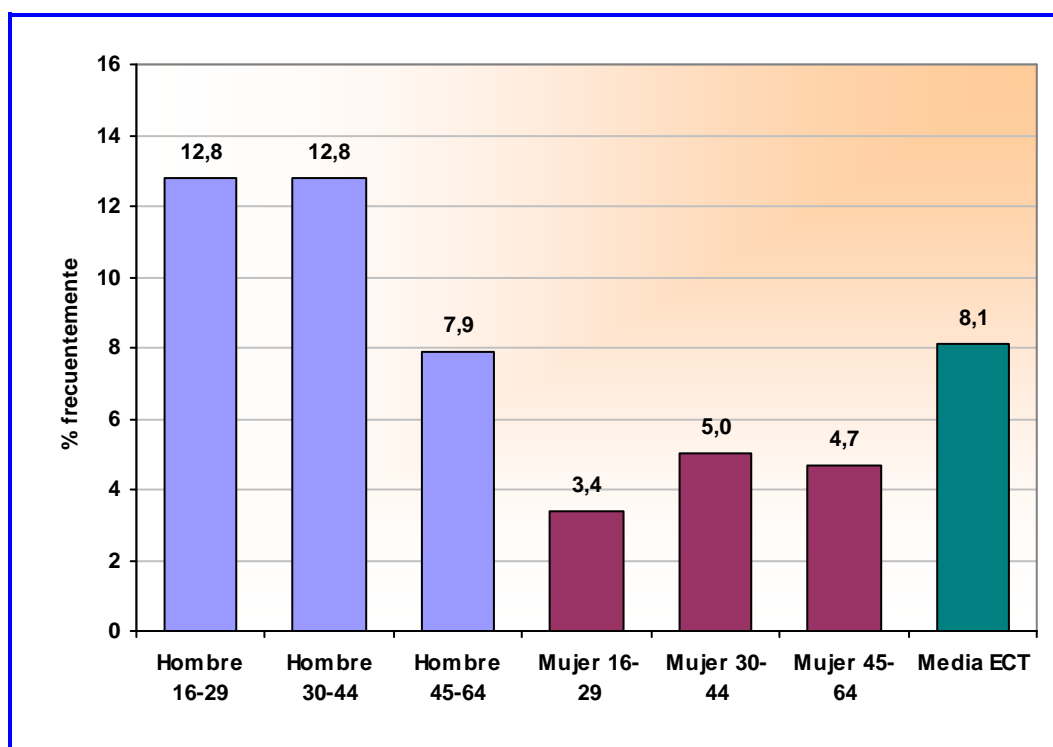
c) Realización de horas extraordinarias

Por lo que se refiere a las horas extraordinarias, circunstancia que puede afectar de forma decisiva a las posibilidades de conciliar la vida familiar y laboral, los datos de 2009 reflejan una caída del recurso frecuente a esta modalidad de trabajo en los últimos años. Así, los resultados muestran que el 8,1% de los trabajadores de la CAE realizan horas extraordinarias frecuentemente en 2009, con carácter en cierta forma estructural, por debajo del 10,6% de 2004.

Por género, las mujeres siguen reflejando menores porcentajes de recurso a las horas extraordinarias (4,6% de la población femenina asalariada frente a 10,9% entre los hombres), aumentando no obstante entre 2004 y 2009 la distancia observada respecto al indicador de los hombres como consecuencia de una mayor caída del indicador entre la población femenina.

Tiende por otra parte a reducirse el porcentaje de población asalariada que realiza horas extraordinarias a medida que aumenta la edad. No obstante, el nivel menor del indicador corresponde a las mujeres menores de 30 años, con un 3,4%, una realidad que queda asociada a la notable caída del recurso a esta forma de trabajo en los últimos años en este colectivo, con una cifra del 11,5% en 2004.

Gráfico 6.11. Realización de horas extraordinarias con carácter frecuente según sexo y edad (% de personas afectadas)



Fuente: ECT 2009.

d) Conclusión

Los datos señalados revelan que, a pesar de la todavía minoritaria proporción de personas con horario flexible y de una incidencia de las horas extraordinarias estructurales situada en un 8,1% de la población asalariada (30,6% teniendo en cuenta todas las circunstancias, incluidas las puntuales y ocasionales), más de cuatro de cada cinco asalariados y asalariadas, un 82,7%, consiguen conciliar al menos bastante bien su vida laboral, social y familiar.

Un 16,7% de la población asalariada sigue reflejando, con todo, carencias importantes al respecto. Aunque esta cifra refleja una caída respecto al 17,4% de 2004, el descenso resulta menos importante de lo que cabría hacer pensar la evolución de los indicadores asociados, con una reducción entre 2004 y 2009 del recurso a las horas extraordinarias y un importe incremental relativo de personas con recursos a horarios flexibles.

6.2. SATISFACCIÓN LABORAL

A pesar de los límites observados en avance hacia un sistema de empleo de calidad, la satisfacción de la población asalariada de la CAE con su trabajo resulta elevada, tal y como se deriva del análisis de los datos de satisfacción general y específicos con el puesto de trabajo.

6.2.1. Satisfacción general

El análisis de la satisfacción general en el trabajo permite completar la presentación objetiva de los datos que conforman el marco de las condiciones del trabajo de la población asalariada vasca. Ofrece en este sentido una visión de la percepción que esta población tiene respecto al conjunto de variables objetivas que componen las condiciones de trabajo y que han sido presentadas a lo largo del informe.

A este respecto, el primer dato a destacar es que un 89,9% de la población asalariada de la CAE se muestra muy o bastante satisfecha con su trabajo, una proporción que se muestra en ascenso respecto al 84,8% de 2004. Aunque la proporción de personas que declaran encontrarse muy satisfechas no pasa del 23,1%, también supera claramente el 14,5% de 2004. Los datos revelan por tanto niveles en ascenso de satisfacción, compartidos por una parte muy mayoritaria de la población asalariada vasca.

Este dato general oculta lógicamente diferencias según aspectos específicos del trabajo (contenido de trabajo, salario, horario, etc.), pero cabe destacar que el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que manifiestan encontrarse muy o bastante satisfechos con su trabajo se acerca o supera el 80% sea cual sea el colectivo de población asalariada considerado.

Comenzando por los diferentes contenidos del trabajo desempeñado, la proporción más elevada de personas que se encuentran muy o bastante satisfechas corresponde a los encuadradas en los ámbitos de dirección (96,8%), las titulaciones superiores de la enseñanza (93,7%), las categorías altas y medias que desempeñan tareas de oficina o labores comerciales (en ambos casos con un 93,6%), así como otras tareas (93,9%). Se superan igualmente niveles del 90% entre las personas con titulación superior en la salud (91%) y en las categorías altas y medias de la producción industrial (91,7%).

En el ámbito de las categorías altas y medias, la proporción de personas satisfechas con su puesto de trabajo sólo cae por debajo del 90% en el ámbito de la producción terciaria, con un 87,8% de personas al menos bastante satisfechas con su puesto de trabajo.

La proporción de asalariados/as plenamente satisfechos con su trabajo se sitúa en general en niveles del 85-88% en las categorías más bajas de la escala laboral, con la excepción de la producción industrial, grupo profesional en el que se observa un mínimo de un 80,7% de personas satisfechas. En contraposición con una tendencia en general al alza de los niveles de satisfacción entre 2004 y 2009, el indicador cae además en este colectivo respecto al 82,3% de 2006 (una caída algo menor, del 94,2 al 93,6%, se observa también en las categorías altas y medias relacionadas con tareas de oficina).

Por el contrario, en el grupo con menor índice de satisfacción en 2004, el relativo a las categorías bajas de la producción terciaria, la proporción de personas satisfechas aumenta del 77,9 al 85,4% entre 2004 y 2009.

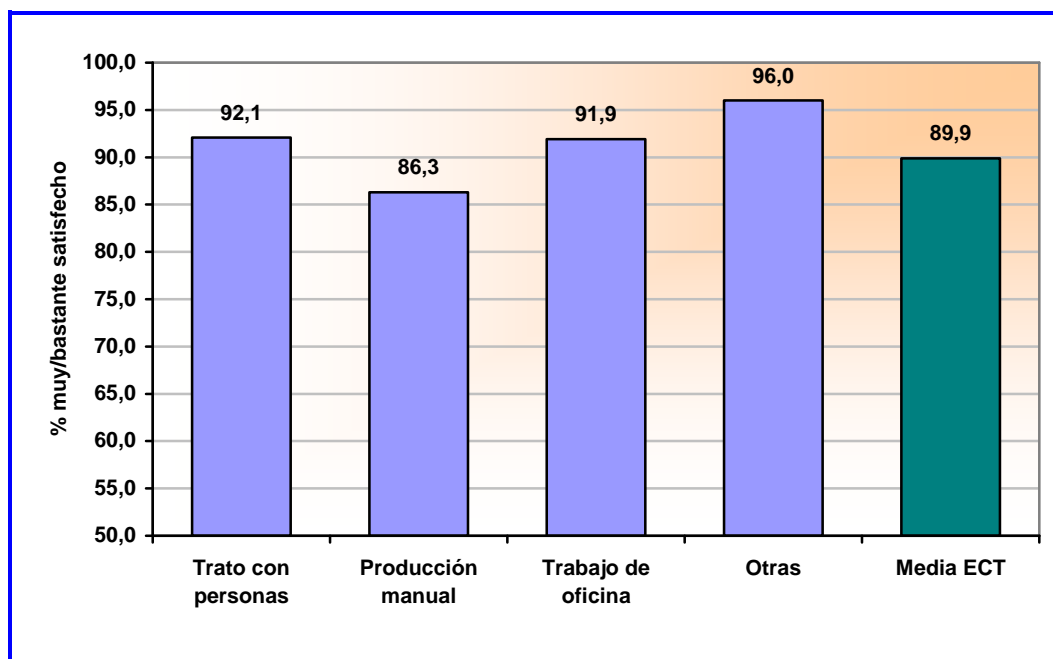
Cuadro 6.4. Satisfacción con el puesto de trabajo según contenido del trabajo

CONTENIDO DEL TRABAJO	% muy/bastante satisfechos	% poco/nada satisfechos	Índice de riesgos físicos	Euros/ hora
T1 Dirección	96,8	3,2	1,68	14,45
T2 Enseñanza (titulación superior)	93,7	6,3	,56	17,12
T3 Salud (titulación superior)	91,0	9,0	1,78	15,10
T4 Oficina (categoría alta/media)	93,6	6,4	,22	12,14
T5 Comercial (alta/media)	93,6	6,4	,60	10,91
T6 Prod Industrial (alta/media)	91,7	8,3	4,98	10,14
T7 Prod Terciaria (alta/media)	87,8	12,2	3,95	10,20
T8 Oficina (categoría baja)	87,6	12,4	,36	9,21
T9 Comercial (categoría baja)	88,1	11,9	1,09	8,22
T10 Prod Indus (categoría baja)	80,7	19,3	4,41	9,31
T11 Prod Terc (categoría baja)	85,4	14,6	2,73	8,20
T12 Otras tareas	93,9	6,1	1,96	10,35
TOTAL	89,9	10,1	2,17	10,78

Fuente: ECT 2009.

Teniendo en cuenta los cuatro grandes tipos de tareas que se consideran en la ECT, y exceptuando al pequeño colectivo agrupado en el resto de tareas (con un 96% de personas satisfechas con su trabajo), la satisfacción más alta se registra en 2009 entre las personas cuyo trabajo se centra en el trato con personas (92,1%, en notable incremento respecto al 86,3% de 2004). Le siguen las que llevan a cabo tareas de oficina (91,9%, también por encima del 89,1% de 2004). El nivel más bajo, asociado a la producción manual, se sitúa todavía en el 86,3%, 3,5 puntos por encima del 82,7% de 2004.

Gráfico 6.12. Satisfacción con el puesto de trabajo según tipo de tarea (En %)



Fuente: ECT 2009.

Por tipo de profesión, la proporción de asalariados que afirman sentirse muy o bastante satisfechos con su puesto de trabajo alcanza cifras máximas del 94-95%, además de en el grupo residual de resto de profesiones, entre el personal directivo y en el grupo de profesores y profesoras. La proporción es igualmente elevada, alcanzando un 92,1%, en el colectivo de técnicos. Las cifras resultan todavía superiores al 90% entre el personal administrativo así como entre vendedores y vendedoras.

Los porcentajes resultan más bajos, moviéndose entre el 86 y 88%, en las profesiones de la hostelería y, con carácter general, en las profesiones industriales (87,2% de media en este tipo de profesiones). Con un 80,2%, el nivel más bajo corresponde a las profesiones de la construcción.

La tendencia evolutiva resulta no obstante favorable en prácticamente todos los tipos de profesiones. Sólo se observa una caída de los niveles de satisfacción en las profesiones de la metalurgia, reduciéndose la proporción de personas al menos bastante satisfechas de un 87% en 2004 a un 86,3% en 2009.

Cuadro 6.5. Satisfacción con el trabajo según tipo de profesión

Tipo de profesión	% muy/ bastante satisfechos
Técnicos	92,5
Profesores/as	95,7
Directivos/as	94,4
Administrativos/as	90,3
Vendedores/as	91,3
Hostelería	86,3
Siderurgia	87,6
Metalurgia	86,3
Construcción	80,2
Resto Industrial	87,8
Resto	95,5
TOTAL	89,9

Fuente: ECT 2009.

Al considerar el nivel de satisfacción con el trabajo, es importante tener en cuenta las condiciones específicas de trabajo de la población asalariada. Tomando como referencia la remuneración horaria neta, sin prorrateo de pagas extraordinarias, y el nivel de exposición a riesgos físicos, puede comprobarse la importancia de las condiciones de trabajo en los niveles de satisfacción. De esta forma se constata por ejemplo que, en las categorías salariales media y alta, la presencia de situaciones de riesgo contribuye a reducir en alrededor de 5 puntos el nivel de satisfacción con el puesto de trabajo.

El nivel salarial resulta por otra parte determinante, cayendo los niveles de satisfacción de un 94,4% entre los trabajadores y trabajadoras con una remuneración horaria media o alta al 84,5% entre la población asalariada con un nivel salarial bajo, sin apenas diferencias en este último caso función del nivel de riesgo (84,8% en el caso de trabajadores no expuestos a riesgos y 84,3% entre los que sí están expuestos).

Los datos anteriores reflejan dos aspectos de interés. Por una parte, se observa la igualación de los niveles de satisfacción entre trabajadores con bajo salario, lo que revela que en este tipo de condiciones de trabajo la precariedad salarial resulta más determinante que los niveles de riesgo. Por otra parte, a igualdad de situación de riesgo, el avance hacia niveles de remuneración alta va traduciéndose en incrementos progresivos del nivel de satisfacción. Aún así, llama la atención que incluso en el caso más negativo de baja remuneración y exposición a riesgos, más de cuatro de cinco trabajadores/as se consideren satisfechos/as con su trabajo, con cifras cercanas al 85%.

Otro dato a destacar es que niveles de satisfacción superiores al 90% se superan únicamente en el caso de una remuneración horaria alta o, en el caso de una remuneración de tipo medio, en ausencia de exposición a riesgos físicos.

Cuadro 6.6. Nivel de satisfacción en el trabajo según remuneración y exposición a riesgos físicos

% muy/bastante satisfechos

Exposición a riesgos físicos	SALARIO/HORARIO		
	Bajo menos 7.50 €	Medio 7.50-12.49 €	Alto 12.50 y más
No exposición a riesgos	84,8	93,6	96,8
Exposición a riesgos	84,3	88,4	92,2
TOTAL	84,5	90,0	94,4

Fuente: ECT 2009.

La relación existente entre el nivel de satisfacción de la población asalariada y sus condiciones generales de trabajo – medidas en función del nivel de remuneración y de la exposición a riesgos físicos - queda reflejada en los gráficos 6.13 y 6.14, teniendo en cuenta en ambos casos el contenido del trabajo.

Comenzando por el gráfico que relaciona satisfacción con remuneración, puede observarse una relación globalmente positiva entre el nivel salarial y el grado de satisfacción. De esta forma, las personas con titulación superior dedicadas a la enseñanza y el personal directivo, grupos con alto nivel de remuneración, registran también porcentajes elevados de población asalariada muy o bastante satisfecha con su puesto de trabajo, superiores en ambos casos al 93%. Aunque su nivel de satisfacción con el contenido del trabajo es algo menor al de los dos otros colectivos, dentro de los niveles más altos de remuneración, el grupo de titulados y tituladas superiores de la salud también se sitúa claramente por encima de la media en el indicador de satisfacción (91%).

El personal de categoría media y alta vinculado a trabajos comerciales o de oficina se encuentra en una situación similar a la de los grupos profesionales mencionados en cuanto a nivel de satisfacción, con cifras situadas entre el 93 y 94%, aún cuando en estos casos el nivel de remuneración resulte inferior, moviéndose en torno a las cifras medias de la CAE.

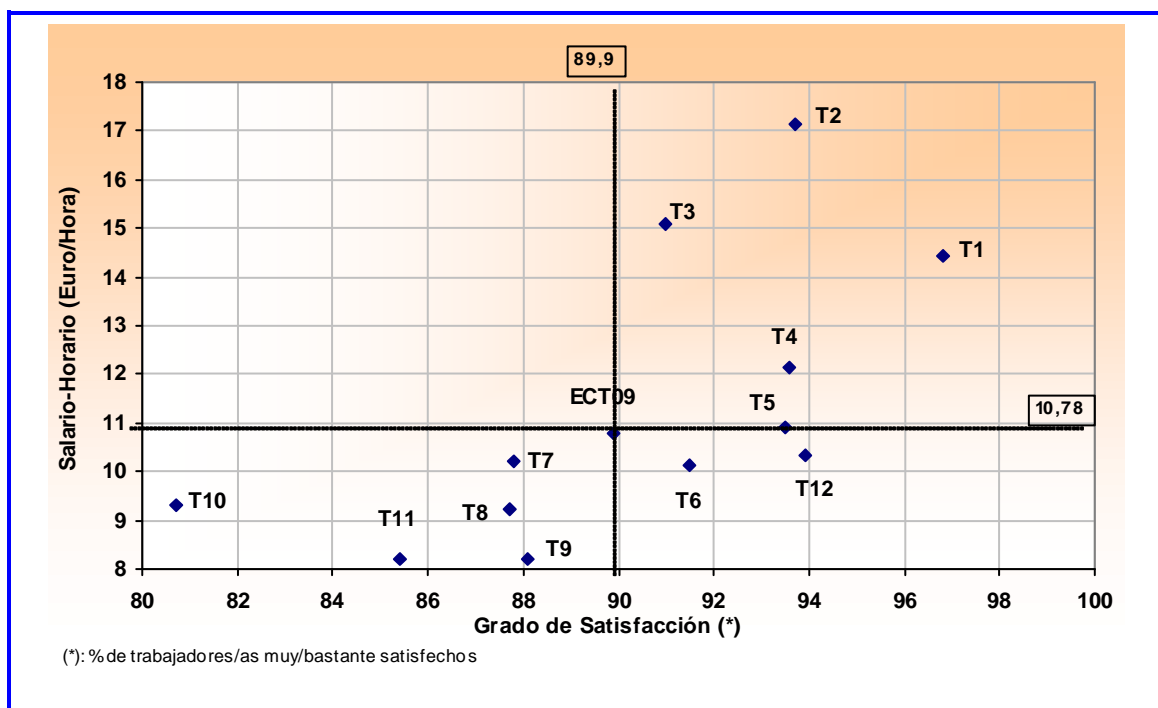
El nivel de satisfacción se reduce al 91,7% en la producción industrial vinculada a categorías altas y medias, relacionándose esta situación con un nivel de remuneración comparativamente reducido en el contexto de las categorías profesionales altas y medias. Dado el nivel de remun-

neración medio de este grupo profesional, claramente inferior a la media de la CAE, el nivel de satisfacción resulta sin embargo comparativamente alto. Lo mismo sucede con el personal dedicado a otras tareas. Este colectivo destaca igualmente por un nivel de satisfacción superior a la media (93,9%), a pesar de situarse por debajo de las cifras medias de la CAE en cuanto a nivel de remuneración.

Dentro de las categorías altas y medias, la situación más atípica corresponde a la producción terciaria. En este caso, un nivel de remuneración similar al de la producción industrial se traduce en un nivel de satisfacción con el contenido del trabajo claramente menor, 87,8%, inferior además al nivel medio de la CAE. Se trata del único caso en el que se da esta última situación en personal de categoría media y alta hasta el punto de situarle en una posición más cercana al conjunto de tareas vinculadas a categorías bajas.

Por su parte, las categorías profesionales bajas se sitúan en todos los casos por debajo de la media vasca tanto en lo relativo a los niveles de remuneración salarial como de satisfacción con el puesto del trabajo, siempre por debajo del 90% en este último indicador. Dentro de este colectivo de población asalariada destaca el caso la producción industrial. A pesar de situarse en niveles de remuneración algo superiores a la de otros grupos, el indicador de satisfacción se aleja sustancialmente, alcanzando los niveles más bajos de la CAE (80,7%).

Gráfico 6.13. Posicionamiento de los contenidos del trabajo según grado de satisfacción y remuneración salarial



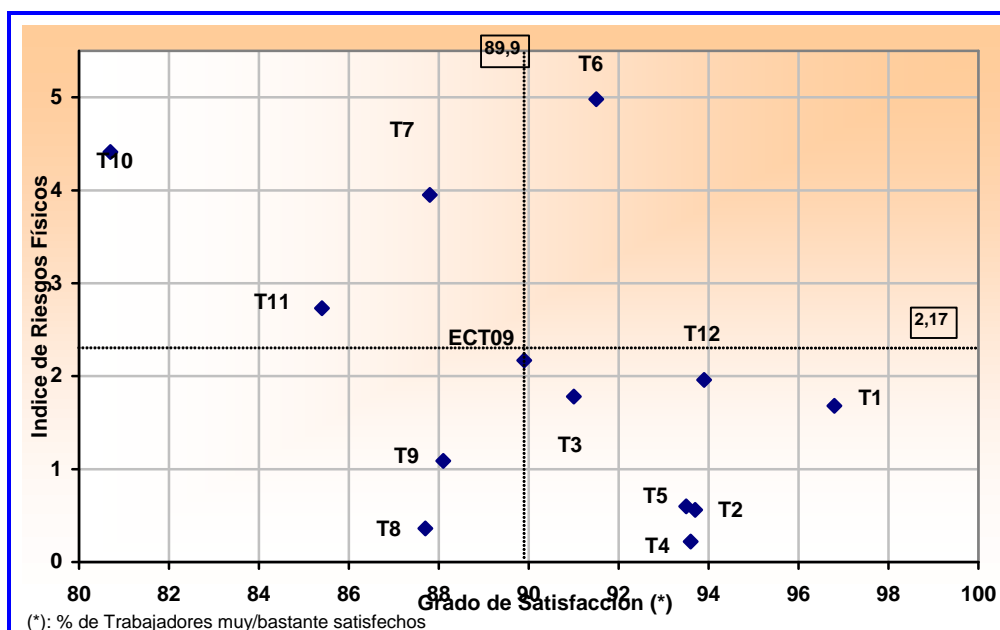
Fuente: ECT 2009.

El análisis conjunto de la satisfacción y la exposición a riesgos físicos también requiere una aproximación matizada, aún cuando se observe en general la relación existente entre menor nivel de riesgo y mayor porcentaje de personas satisfechas con el puesto de trabajo.

En este contexto, se observa que la mayor parte de las situaciones en las que resulta elevada la exposición a riesgos de la población asalariada se asocian a niveles de satisfacción inferiores a la media de la CAE, en particular entre los asalariados y asalariadas de categoría baja que se dedican a las tareas de producción industrial y terciaria. No obstante, se constata que los trabajadores de categoría baja que realizan trabajos de oficina o de relación con personas también muestran un nivel una satisfacción inferior a la media, a pesar de su comparativamente menor exposición a riesgos físicos. Esta circunstancia está muy asociada a su menor nivel de remuneración horaria y al impacto asociado de los riesgos psíquicos en este colectivo.

Conviene en otro sentido mencionar a aquellos trabajadores/as que pese a su alta exposición a riesgos físicos, presentan una satisfacción superior a la media. Éste es el caso en 2009 de las personas que se dedican a las tareas de producción industrial de categoría alta y media. Aunque esta situación también caracterizaba en 2004 - en este tipo de categorías - a las personas ocupadas en la producción terciaria, en la actualidad la proporción de personas satisfechas se sitúa en este grupo claramente por debajo de la media.

Gráfico 6.14. Posicionamiento de los contenidos del trabajo según grado de satisfacción e incidencia de riesgos físicos



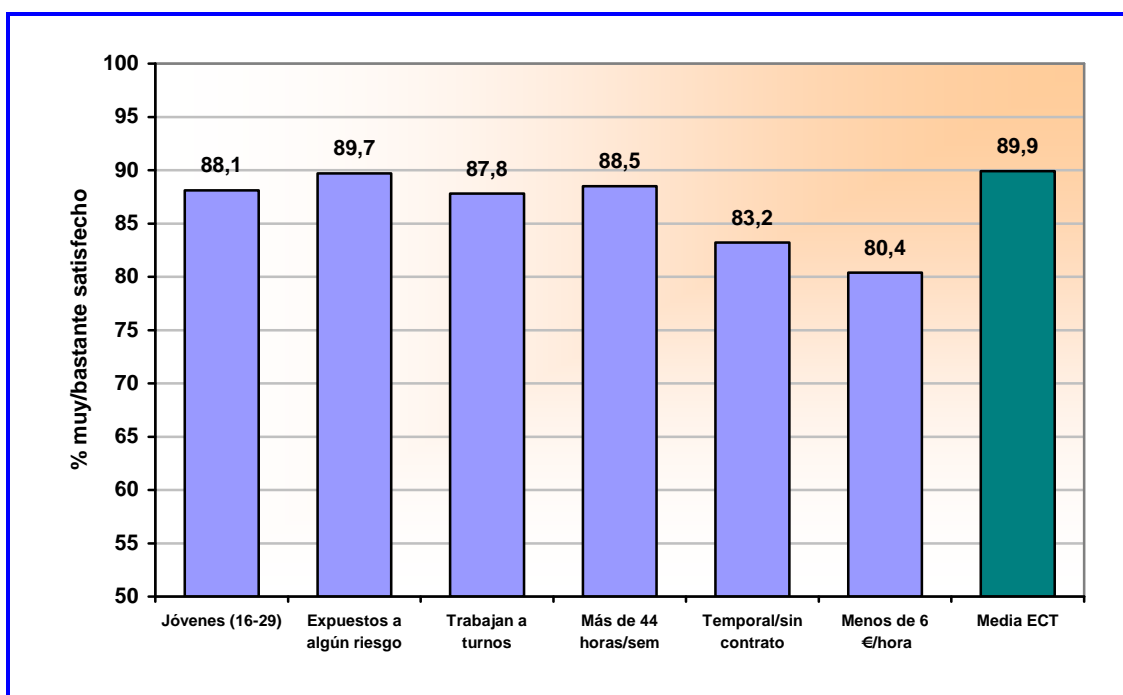
Fuente: ECT 2009.

Además de los aspectos considerados, los datos de la ECT permiten profundizar en otra serie de elementos que condicionan el nivel de satisfacción de la población asalariada.

Se constata, en este sentido, que tanto una remuneración muy baja como la presencia de situaciones contractuales no indefinidas (eventuales o sin contrato) determinan menores niveles de satisfacción con el puesto de trabajo. Así, la proporción de personas satisfechas es claramente inferior a la media en el caso de las personas que ganan menos de 6 euros/hora (80,4%) así como entre las personas que trabajan con contratos temporales o sin contrato (83,2%). Las cifras también son ligeramente inferiores a la media general de la CAE entre las personas que trabajan más de 44 horas por semana (88,5%), se ven sometidas a algún tipo de riesgo, físico o psíquico, (89,7%) o son menores de 30 años (88,1%).

La mejora reciente del indicador se ha traducido no obstante en notable avances en la situación de los grupos de asalariados y asalariadas considerados, con incrementos en general superiores a 5 puntos en el porcentaje de personas satisfechas. De ahí que incluso en estos colectivos, la proporción de personas satisfechas con su puesto de trabajo tienda a acercarse a los niveles medios de la CAE, con la excepción todavía significativa de la contratación temporal o de las realidades de ausencia de contrato. Incluso en este caso, sin embargo, los niveles de satisfacción aumentan en 6,1 puntos respecto al 77,1% observado en 2004.

Gráfico 6.15. Satisfacción con el trabajo de diversos colectivos (En %)



Fuente: ECT 2009.

6.2.2. Satisfacción con aspectos específicos

Los datos de satisfacción general deben, no obstante, matizarse a la vista de la posición que adopta la población asalariada ante aspectos específicos de las condiciones de trabajo, tales como el contenido de su actividad, las posibilidades de promoción, el salario, el horario, las relaciones con los jefes, las condiciones materiales en que se desarrolla, el ritmo y dureza o la existencia de signos de stress asociados con la actividad laboral.

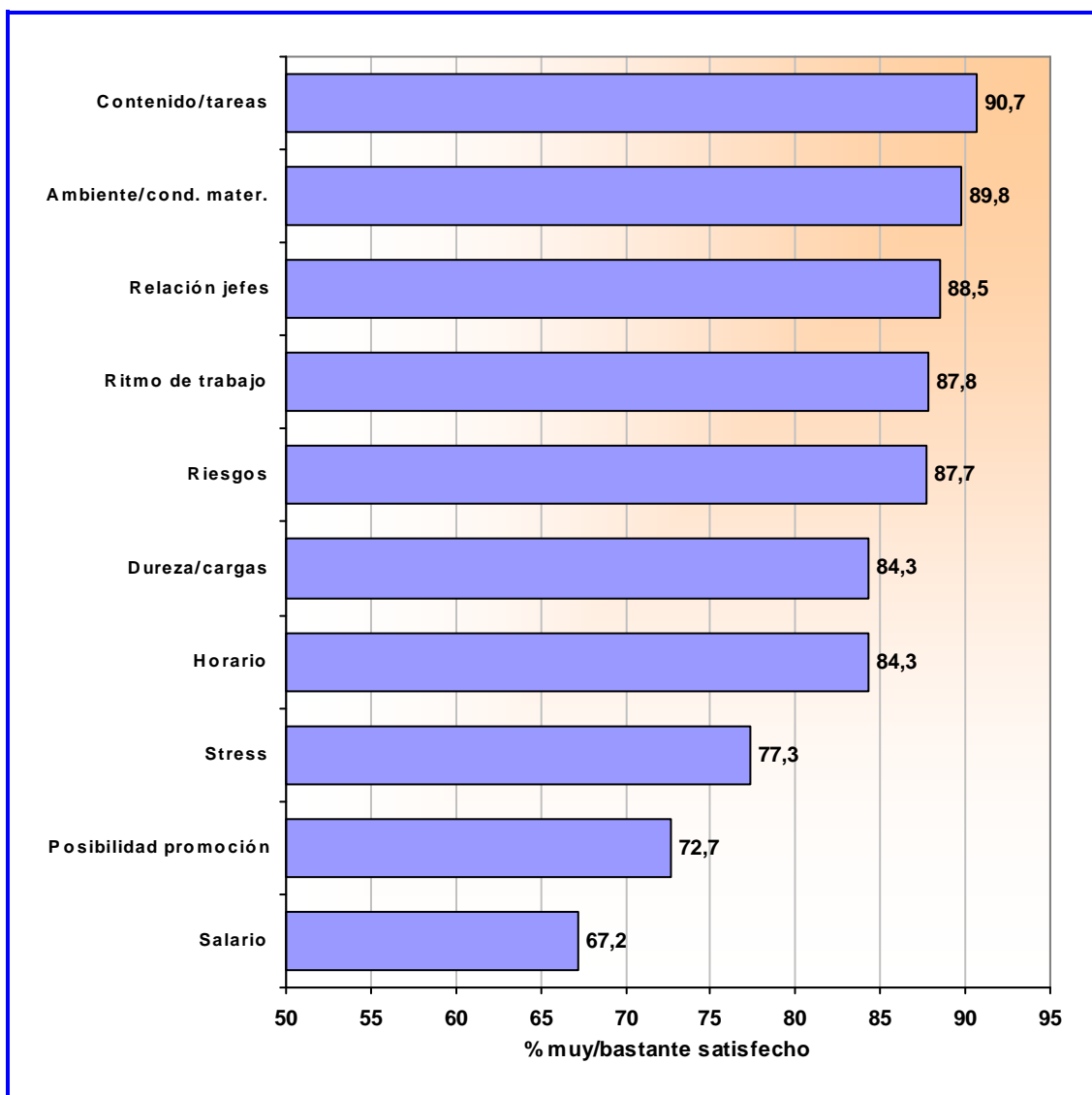
Los datos de la ECT 2009 revelan que los aspectos más satisfactorios del puesto hacen referencia a las condiciones materiales del trabajo así como al propio contenido de la actividad desarrollada, aspectos que alcanzan niveles cercanos a un 90% de personas muy o bastante satisfechas. Entre el 87,5 y el 88,5% de la población asalariada se muestra igualmente satisfecha en lo relativo a aspectos relacionados con el nivel de riesgos, el ritmo de trabajo o la relación con los jefes. Un 84,3% de los trabajadores/as se siente, por su parte, satisfecho en relación con aspectos relacionados con el horario o la dureza o carga del trabajo.

Aunque todavía claramente dominante, la proporción de población asalariada satisfecha desciende por debajo del 80% en relación a algunos aspectos de la actividad. Así ocurre en lo relativo a los aspectos relativos al stress y presión psicológica del puesto (77,3%) y las posibilidades de promoción (72,7%). La satisfacción con el salario refleja un nivel mínimo, con un 67,2% de personas satisfechas con el puesto de trabajo.

Aún así, llama la atención el fuerte incremento que se observa entre 2004 y 2009 en los niveles de satisfacción con el salario, pasando de un 57,1 a un 67,2% de personas satisfechas. Las posibilidades de promoción, otro de los aspectos que generan todavía menor grado de satisfacción, también ve aumentar de forma sustancial el indicador en el periodo considerado, pasando del 54,6% de 2004 al 72,7% de 2009.

La tendencia favorable observada en relación a los aspectos ligados al salario y a las posibilidades de promoción también aparece en el resto de indicadores considerados, con incrementos en los porcentajes de satisfacción situados en general entre 3 y 5 puntos.

Gráfico 6.16. Satisfacción con aspectos específicos del trabajo



Fuente: ECT 2009.

Teniendo en cuenta la tarea desempeñada, es destacable que en prácticamente todos los aspectos laborales considerados las personas con trabajo de oficina se muestran más satisfechas que las de trato con personas y, especialmente, que las de producción manual. Las diferencias observadas no son siempre considerables pero sí consistentes en relación con los distintos elementos considerados.

Salvo en lo relativo al salario, las posibilidades de promoción y el stress, los niveles de satisfacción entre las personas dedicadas a trabajo de oficina se acercan o superan el 90%. Destacan en particular la limitada proporción de población asalariada insatisfecha en relación con los riesgos del trabajo, su dureza o las condiciones materiales de su realización. Por su parte, los

asalariados o asalariadas que tratan con personas aprecian ante todo el contenido de su trabajo, con un 93,6% de personas satisfechas, superándose igualmente niveles del 90% en lo relativo a las condiciones materiales y los limitados riesgos laborales asociados al puesto. A diferencia de los dos grandes grupos profesionales considerados, la población asalariada que se dedica a la producción manual no llega a alcanzar niveles del 90% de satisfacción en ninguno de los indicadores de calidad del trabajo que se contemplan en la ECT.

Considerando los indicadores que reflejan niveles de satisfacción inferiores al 80%, destacan algunas variaciones de particular interés. Por una parte, se constata que el salario se sitúa en todos los casos como la variable que refleja menor nivel de satisfacción. No obstante, frente a cifras de 71,5 a 73% en el trato con personas, trabajo de oficina y resto de tareas, el nivel de satisfacción se reduce sustancialmente en la producción manual, con apenas un 59,9% de personas satisfechas (7,6 puntos por encima, no obstante, del 52,3% de 2004).

El otro ámbito en el que se observa un nivel siempre inferior al 80% en todos los tipos de tareas hace referencia a las posibilidades de promoción. Frente a cifras del 75% en otros tipos de tareas, el indicador más bajo corresponde de nuevo en este caso a la producción manual, situándose en el 68,5%. Incluso en este caso, no obstante, la proporción de población trabajadora satisfecha avanza también de forma sustancial respecto al nivel de 2004, situado en el 53,5%.

Otros ámbitos en los que destaca la problemática diferencial de la producción manual hacen referencia a la dureza y los riesgos del trabajo. Frente a niveles de satisfacción que se acercan o superan el 90% en otro tipo de tareas, en la producción manual las cifras se sitúan en el 75,2% en lo relativo a la dureza del trabajo y en el 79,7% en lo relativo a los riesgos laborales.

En cambio, los trabajadores que tratan con personas muestran mayor sensibilidad a la problemática del stress y de la presión psicológica, con un nivel de satisfacción que en este caso se limita al 75,1% de la población asalariada de referencia (frente a cifras de alrededor del 82% en el trabajo de oficina y el resto de tareas). La producción manual, que apenas ve mejorar su indicador entre 2004 y 2009 en este caso, se sitúa sin embargo cerca de las actividades relacionadas con el trato con personas, con un 77,7% de población satisfecha en esta dimensión de las condiciones de trabajo.

Cuadro 6.7. Nivel de satisfacción con aspectos específicos del trabajo, según tipo de tarea

(% muy/bastante satisfechos/as)

Aspectos específicos de trabajo	Nivel satisfacción				
	Total	Trato con personas	Producción Manual	Trabajo de oficina	Resto de tareas
Contenido del trabajo	90,7	93,6	86,4	93,7	90,6
Posibilidades promoción	72,7	75,2	68,5	75,8	75,3
Horario	84,3	83,1	83,7	88,4	93,8
Relación jefes	88,5	89,0	86,0	93,4	92,0
Ritmo de trabajo	87,8	88,1	85,3	92,6	97,3
Condiciones materiales	89,8	90,5	86,9	94,8	95,8
Dureza del trabajo	84,3	88,5	75,2	94,9	93,6
Riesgos del trabajo	87,7	91,2	79,7	97,7	92,8
Stress, presión psicológica	77,3	75,1	77,7	82,1	82,0
Salario	67,2	71,4	59,9	73,2	71,5

Fuente: ECT 2009.

6.2.3. Intención de cambio de trabajo

El análisis de la intención de cambio de los asalariados/as permite validar, aportando coherencia, las impresiones subjetivas relativas a la satisfacción con los diferentes elementos del entorno laboral.

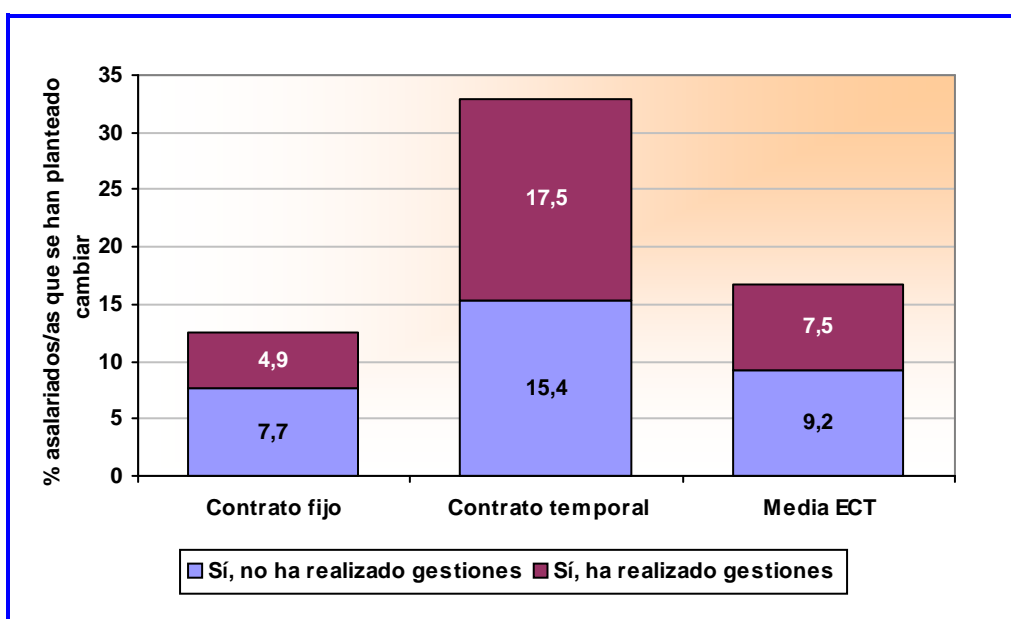
Los resultados de la ECT 2009 indican en este punto que un 16,7% de la población asalariada vasca se ha planteado recientemente cambiar de trabajo, con un 44,9% del colectivo ya habiendo desarrollado gestiones de cara a conseguir dicho cambio. Se reduce no obstante, en relación a 2004, tanto la proporción de personas que dicen buscar otro trabajo (un 19,6% entonces) como la parte de ella que ya ha realizado gestiones a tales efectos (46,9% del grupo de referencia). De esta forma, la proporción de las personas que desean cambiar de trabajo y han realizado gestiones para ello desciende de un 9,2% en 2004 a un 7,5% en 2009.

Se observa una clara diferencia en la propensión a la búsqueda de otro empleo entre el personal con contrato fijo y el que sólo accede a un contrato temporal o trabaja sin contrato. Mientras en el primer caso se detecta un 12,7% de población asalariada que se ha planteado cambiar de trabajo, entre el personal temporal o sin contrato la cifra asciende al 32,9%. También se observa una diferencia entre los dos colectivos en el peso relativo interno de los que han realizado gestiones para cambiar de trabajo y los que no. Entre el personal con contrato temporal que se han planteado cambiar de trabajo, el 53,2% ya ha llevado a cabo acciones de cara a dicho

cambio mientras que entre las personas con contrato fijo que se han planteado cambiar de trabajo, el porcentaje desciende al 38,9%.

En conjunto, frente a apenas un 4,9% de personal asalariado fijo que señala desear un cambio de trabajo y ha realizado gestiones a tales efectos, la proporción es del 17,5% en el caso de contrato temporal o ausencia de contrato. Es igualmente interesante destacar que, mientras el indicador de referencia cae entre el personal fijo respecto al 6,1% de 2004, aumenta del 17 al 17,5% entre temporales y personas sin contrato.

Gráfico 6.17. Planteamiento de cambio de trabajo según tipo de contrato (En %)



Nota: El grupo de contrato temporal incluye a las personas sin contrato
Fuente: ECT 2009.

Profundizando en el análisis de la propensión diferencial a la búsqueda de un nuevo empleo en función el tipo de contrato, conviene introducir otro elemento de importancia, el factor salarial. Al operar de esta manera, los resultados confirman que se trata de un aspecto determinante, observándose que a medida que desciende la remuneración neta horaria aumenta el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se han planteado recientemente cambiar de trabajo: 9,7% en el caso de remuneración alta, 14,7% en el caso de ingresos medios y 28,8% en el caso de un salario bajo.

Cruzando los datos relativos a contrato y nivel salarial, se constata que la mayor demanda de un nuevo empleo se registra entre los trabajadores/as temporales (o sin contrato) que cobran menos de 7,50 euros/hora (38,7%). La proporción sigue siendo muy elevada, del 30,5%, en el caso de trabajadores/as con contrato temporal (o sin contrato) y remuneración media, situán-

dose en niveles de 23-24% en dos situaciones intermedias, las asociadas a un contrato temporal con alta remuneración o a un contrato indefinido con baja remuneración. En cambio, la propensión al cambio se reduce al 11,1% en el caso de personal asalariado con contrato indefinido y remuneración media y al 7,3% en aquellos casos en los que se observan las dos situaciones más positivas: un contrato indefinido y una remuneración elevada.

Cuadro 6.8. Planteamiento de cambio de trabajo según salario y tipo de contrato

(% asalariados/as que se han planteado cambiar de trabajo)

TIPO DE CONTRATO	Total	SALARIO/HORA (€)		
		Alta 12,50 y más	Media 7,50-12.49	Baja menos de 7,50
Contrato fijo	12,7	7,3	11,7	23,8
Contrato temporal/sin contrato	32,9	23,3	30,5	38,7
TOTAL	16,7	9,7	14,7	28,8

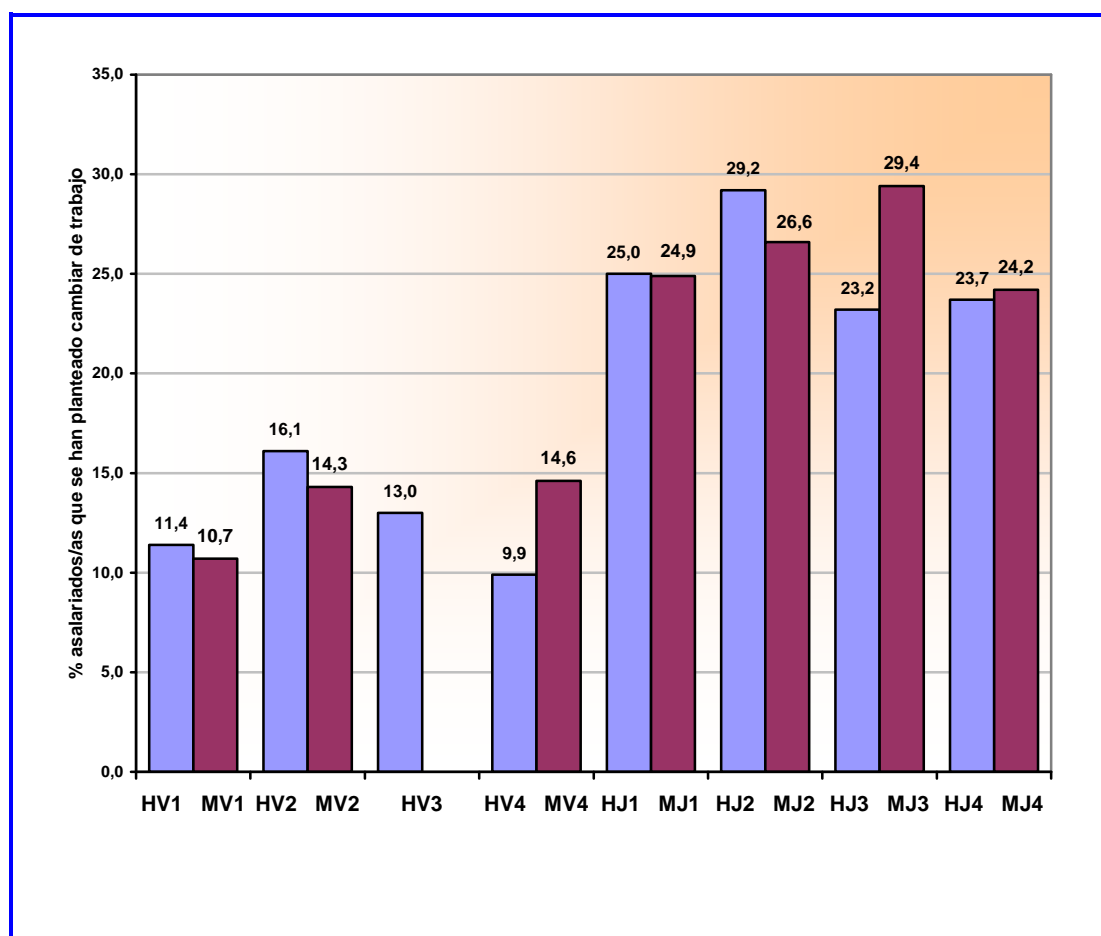
Fuente: ECT 2009.

Teniendo en cuenta las características personales de los trabajadores, los mayores porcentajes de asalariados/as que se plantean un cambio de trabajo se detectan entre las personas jóvenes. Entre las personas menores de 35 años, la proporción de personas que se plantean un cambio de empleo se sitúa entre el 23% y el 29,5% en todo tipo de grupo por sexo y nivel de instrucción, en contraste con unos niveles situados entre el 10 y el 16% entre quienes superan los 35 años. Por término medio, frente a un 12,4% de las personas asalariadas mayores de 35 años que señalan haberse planteado buscar otro empleo, la proporción asciende al 25,6% entre los menores de esa edad.

Aunque con diferencias relativamente pequeñas, por sexo se observan comportamientos diferentes asociados al tipo de estudios. Mientras en general la búsqueda de un nuevo empleo aumenta entre los hombres en el caso de estudios universitarios y estudios profesionales de nivel secundario, resulta comparativamente algo mayor entre las mujeres en el caso de estudios profesionales de tipo secundario y estudios primarios o de nivel inferior.

El nivel de estudios no introduce en cualquier caso diferencias notables en la propensión a la búsqueda diferencial de un nuevo empleo. No obstante, en 2009 se detecta una tendencia algo superior a plantearse un cambio de empleo entre los hombres, tanto en personas jóvenes como de mayor edad, en el caso de estudios no profesionales de nivel secundario. Entre las mujeres también se observa una mayor propensión al cambio de empleo en este nivel de estudios, aunque en este caso asociada a los estudios de tipo profesional.

Gráfico 6.18. Planteamiento de cambio de trabajo según características personales (En %)



Fuente: ECT 2009.

El análisis de la intención de cambio de empleo de la población asalariada ponía de manifiesto hasta 2004 la influencia del nivel salarial y de la estabilidad contractual en la proporción de asalariados/as que se planteaba encontrar un nuevo empleo según la rama de actividad. Hasta ese año, los resultados de la ECT reflejaban en este sentido que las ramas de actividad con la remuneración horaria más baja y la menor estabilidad contractual eran también las que registraban los mayores porcentajes de personas que se habían planteado cambiar de trabajo.

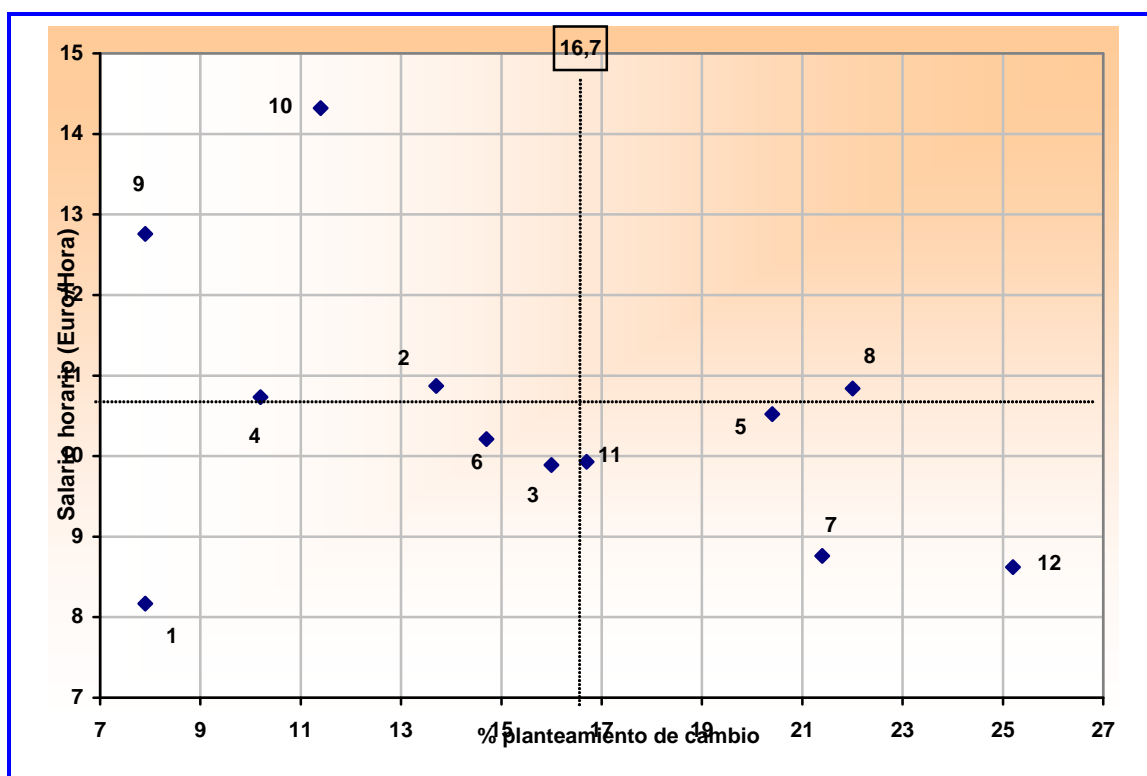
El impacto reciente de la crisis cambia en parte esta realidad, si bien aún se manifiestan en bastantes casos las tendencias dominantes hasta 2004. De esta forma, se observa la clara asociación existente entre mayor remuneración y menor demanda de cambio en ramas como banca y seguros y Administración Pública, una posición que resulta del tipo contrario – esto es, menor nivel de remuneración y fuerte propensión al cambio de empleo - en comercio y hostelería y otros servicios no comerciales. En una posición central, con un nivel de remuneración

medio y una propensión al cambio igualmente media, se encuentran ramas como la industria básica, la producción de productos metálicos, la construcción y el resto de servicios comerciales.

Pero, en paralelo al desarrollo de la crisis de 2008-2009, aparecen situaciones atípicas. Así, a pesar de un nivel medio de remuneración, la demanda de cambio es muy superior a la media, superando niveles del 20%, en las ramas de transportes y comunicaciones e industrias diversas. En la posición contraria, la producción de maquinaria de transporte, con un nivel medio de remuneración, se sitúa entre las ramas con menor propensión al cambio.

El sector más atípico en cualquier caso es el primario, con bajos niveles tanto en remuneración como en planteamiento de posibles cambios de empleo.

Gráfico 6.19. Posicionamiento de las ramas de actividad según planteamiento de cambio de trabajo y remuneración (En %)



- | | | |
|------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 1 - Sector primario | 5 - Industrias diversas | 9 - Banca y seguros |
| 2 - Industria básica | 6 - Construcción | 10- Administración pública |
| 3 - Productos metálicos | 7 - Comercio Hostelería | 11- Otros servicios comerciales |
| 4 - Maquinaria de transporte | 8 - Transporte comunicaciones | 12- Otros servicios no comerciales |
- Fuente: ECT 2009.

Por lo que se refiere a la relación entre perspectiva de cambio de empleo y tipo de contrato, en 2009 se detectan en muchos casos porcentajes de búsqueda de un nuevo empleo superiores al 20%, asociados a niveles comparativamente bajos de empleo fijo. No obstante, mientras la proporción de empleo fijo es de apenas un 62,8% en el caso de otros servicios no comerciales y del 79,1% en comercio y hostelería, con un 25,2 y un 21,3% de personas con perspectiva de cambio de empleo, se sitúa entre el 83 y 85% en otras dos ramas con un impacto superior al 20% de perspectiva de cambio, las industrias diversas (20,4%) y transportes y comunicaciones (22%). En estas dos ramas, por tanto, un acceso comparativamente elevado a formas de contratación fija es compatible con niveles relativamente elevados de asalariados o asalariadas que piensan en la posibilidad de cambiar de trabajo. Llama de hecho la atención en estas ramas que aumente entre 2004 y 2009 el impacto del empleo fijo pero también de la perspectiva de búsqueda de un nuevo empleo.

La situación en el resto de servicios comerciales refleja una posición intermedia, tanto en la proporción de empleo fijo (78,8%) como en el impacto de las personas que tienen una perspectiva de cambio de empleo (16,7%). Resulta destacable en este caso la de 5,2 puntos en el indicador de búsqueda de un nuevo empleo entre 2004 y 2009, asociado a un aumento de 11,2 puntos en el impacto del empleo fijo.

No siempre la existencia de un bajo nivel de empleo fijo se traduce, en cualquier caso, en niveles superiores a la media CAE de perspectiva de cambio de empleo. El caso más llamativo es el de la Administración Pública, con apenas un 77,5% de empleo fijo pero sólo un 11,4% de perspectiva de cambio, un porcentaje con todo ligeramente en aumento respecto al 9,8% de 2004. Otra rama a destacar en este contexto es la construcción, con un 67,7% de empleo fijo pero sólo un 14,7% de personas que contemplan la posibilidad de un nuevo empleo. En esta rama, el incremento de 11,5 puntos en la proporción de empleo fijo entre 2004 y 2009 se traduce de hecho en una caída de 12,3 puntos en la perspectiva de acceso a un nuevo empleo.

Por su parte, salvo en las industrias diversas, en las ramas con una proporción de empleo fijo cercana o superior al 85%, se consolidan en general niveles claramente inferiores a la media de personas que se plantean el cambio de empleo. A pesar de incrementarse en 12,9 puntos entre 2004 y 2009 la proporción de empleo fijo, debe mencionarse sin embargo que aumenta en 1,1 puntos en ese periodo la proporción de personas que se plantean un cambio de empleo en la industria de productos metálicos, acercándose en este caso el indicador al 15,9%, apenas algo por debajo de la media general de la CAE. El impacto de la crisis influye por tanto en un incremento de la perspectiva de cambio en esta rama de actividad que va en línea contraria al proceso observado de incremento del papel relativo del empleo fijo.

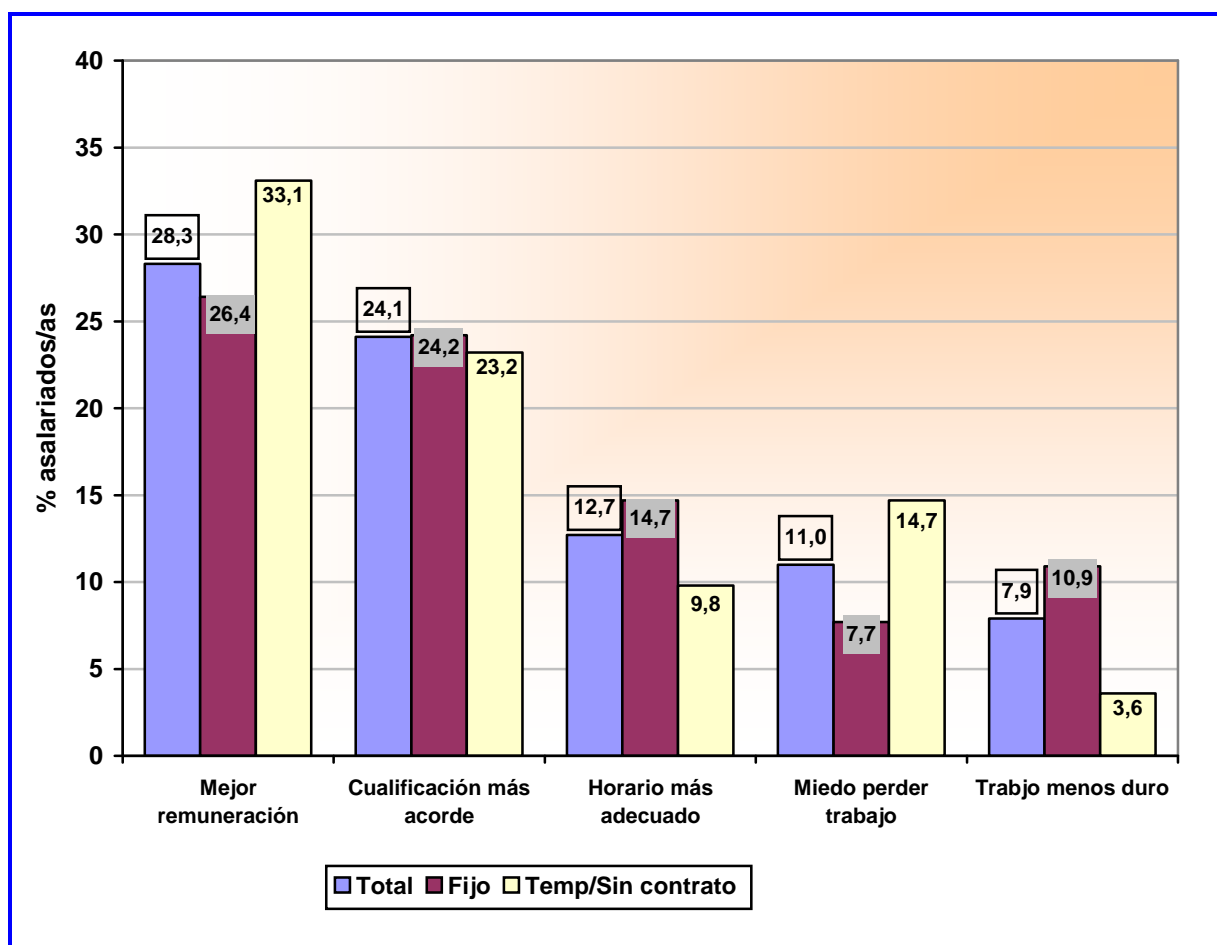
Cuadro 6.9. Motivos para plantear un cambio de trabajo según tipo de contrato

(% verticales)

MOTIVOS	Media ECT 09	Tipo de contrato	
		Fijo	Temporal/ sin contrato
Miedo perder trabajo	11,0	7,7	14,7
Horario más adecuado	12,7	14,7	9,8
Cualificación más acorde	24,1	24,2	23,2
Mejor remuneración	28,3	26,4	33,1
Trabajo menos duro	7,9	10,9	3,6
Cambio de municipio	4,4	4,1	4,5
Trabajar menos horas	1,0	1,0	1,2
Otros	10,5	11,0	10,0

Fuente: ECT 2009.

Gráfico 6.21. Principales motivos para plantearse el cambio de trabajo por tipo de contrato (En %)



Fuente: ECT 2009.

**7. EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO DE LA POBLACIÓN
ASALARIADA VASCA 1992-2009**

7. EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA VASCA 1992-2004

7.1. EVOLUCIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA

En 2009, medida en términos de la ECT, la población asalariada en la CAE asciende a 812.857 personas, incluidas las personas que trabajan como cooperativistas. Este colectivo representa un 85,7% de la población ocupada total (948.710 personas en 2009).

Es importante reseñar que esta cifra supera en 198.684 personas a la registrada en 1992, en el momento de la puesta en marcha de la ECT. En términos relativos, el volumen de población asalariada se incrementa en un 32,3% entre 1992 y 2009.

Desde 1992, el incremento no ha sido sin embargo continuado. La crisis de los primeros años 90 supuso, en este sentido, una reducción general de los niveles de ocupación que afectó sobre todo a la población asalariada. En contraste con el mantenimiento del empleo en el resto de la población ocupada, entre 1992-1996 se registra una pérdida de 46.173 ocupaciones en el colectivo de asalariados y asalariadas, equivalente al 7,5% de la ocupación de referencia existente en 1992.

A partir de entonces, el crecimiento de la población asalariada se mantiene de forma continuada, aunque perdiendo intensidad en los últimos años (+112.971 ocupaciones entre 1996 y 2000, con un crecimiento del 19,9% respecto a 1996, y +75.327 personas entre 2000-2004, con un incremento del 11,1% respecto a 2004). En contraste con esta evolución al alza, la ocupación no asalariada se mantiene bastante estable, aunque con una ligera tendencia a la caída.

A pesar del impacto de la crisis de 2008-2009, la tendencia expansiva de la ocupación en Euskadi se mantiene hasta el tercer trimestre de 2008, fecha a partir de la cual, y hasta el tercer trimestre de 2009, se pierde un 4,5% de la población ocupada, alrededor de 44.300 empleos. El resultado para el periodo 2004-2009 resulta con todo positivo, con un incremento del 7,5% en el volumen total de población asalariada, cayendo en un 0,9% el volumen correspondiente al resto de ocupados. En cifras absolutas, la población asalariada aumenta en 56.559 personas entre 2004 y 2009.

El sector privado emplea a la mayor parte de la población asalariada en 2009 (620.970 personas por 157.270 en la Administración Pública). El grupo de cooperativistas incluye, por su parte, a 34.617 personas.

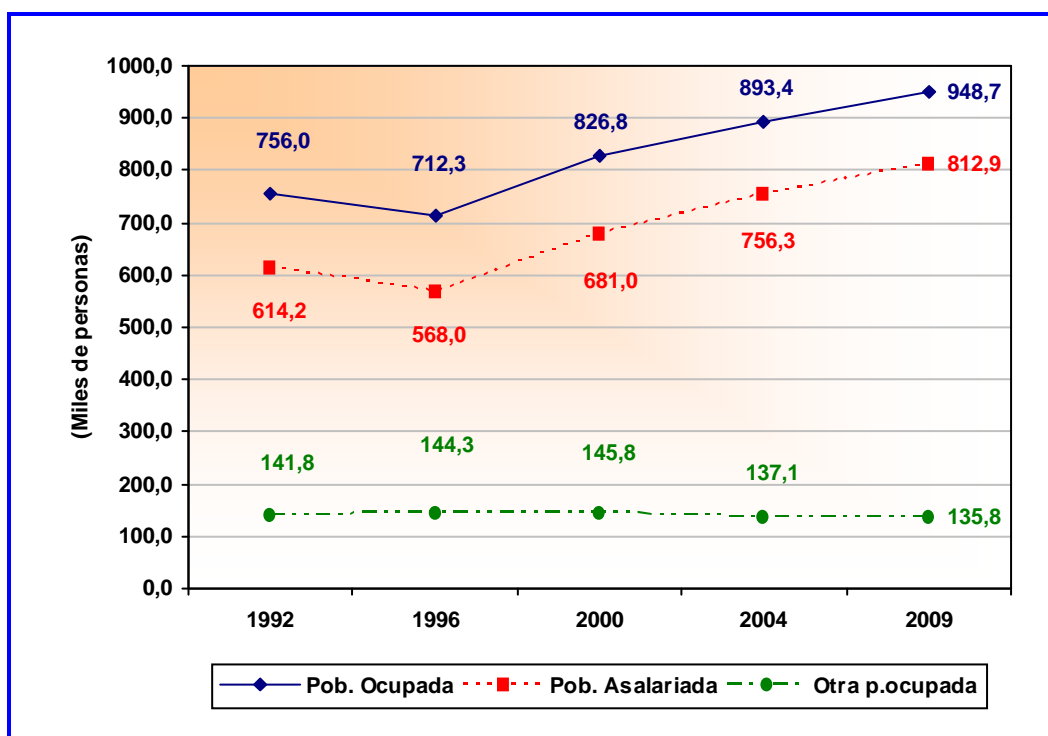
Entre 2004 y 2009, el mayor crecimiento de la ocupación asalariada se registra en el sector público. Este sector crece en un 12,8%, claramente por encima del 6,4% de la ocupación asalariada en el sector privado y del 3,6% correspondiente al colectivo de cooperativistas. Aún así, el 66,3% del incremento total del volumen de ocupación asalariada en el periodo corresponde al sector privado por 31,6% al sector público y 2,1% al cooperativismo.

Cuadro 7.1. Evolución de la población asalariada. CAE 2004-2009

Año	2004		2009		Variación 2004-2009	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	Δ %
Total asalariados	756.298	84,7	812.857	85,7	56.559	7,5
➤ Asalariados estrictos.....	722.869	80,9	778.241	82,0	55.371	7,7
Administración Pública	139.378	15,6	157.270	16,6	17.893	12,8
Sector privado	583.492	65,3	620.970	65,5	37.479	6,4
➤ Cooperativistas.....	33.428	3,7	34.617	3,6	1.188	3,6
Otros ocupados	137.141	15,3	135.853	14,3	-1.288	-0,9
Total Ocupados	893.439	100	948.710	100	55.271	6,2

Fuente: Estimación ECT a partir de los datos base PRA y CMT

Gráfico 7.1. Evolución de la población asalariada. CAE 1992-2009.



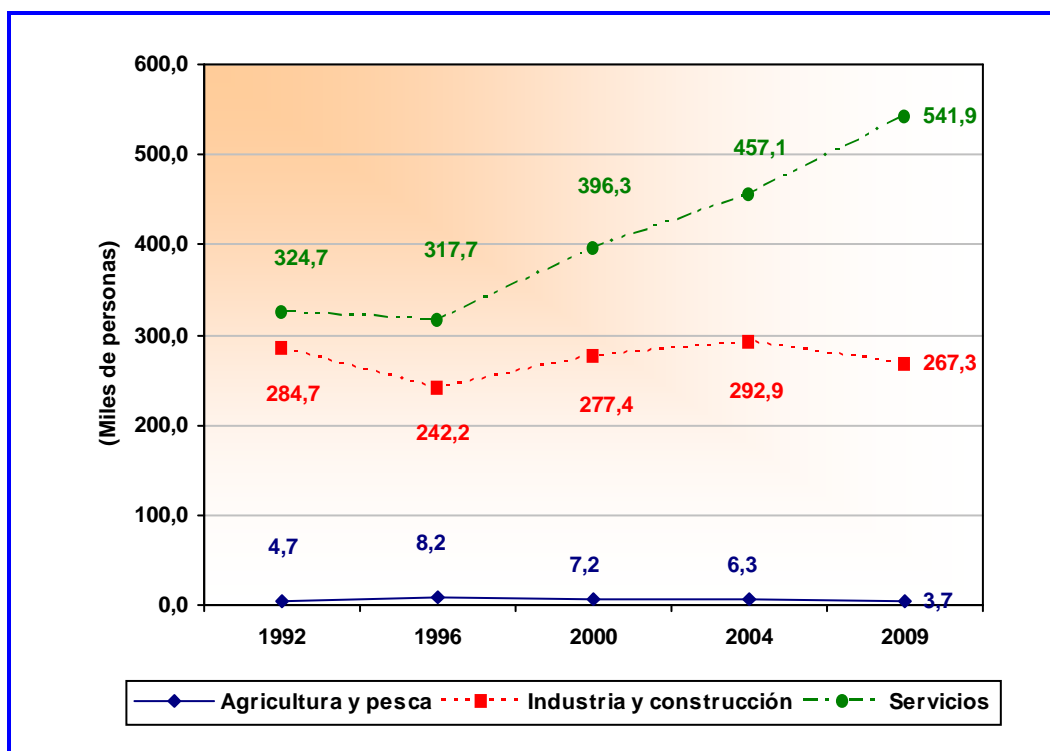
Fuente: Estimación ECT a partir de los datos de base PRA y CMT.

La tendencia globalmente expansiva de la población asalariada entre 2004 y 2009 se fundamenta ante todo en el sector servicios, sector que consolida el ritmo de crecimiento manifestado en periodos anteriores y que adquiere un peso relativo creciente en el conjunto de la población asalariada. Entre 2004 y 2009, el sector servicios genera 84.813 nuevas ocupaciones netas, un 18,6% por encima del volumen de ocupación de 2004.

El crecimiento del sector servicios contrasta con el retroceso, continuado desde 1996, de la ocupación asalariada en el sector primario (-2.646 ocupaciones entre 2004 y 2009) pero también con un cambio de tendencia de la industria y de la construcción.

Como consecuencia de la crisis de 2008-2009, a finales de este periodo el conjunto del sector secundario pierde volumen de asalariados/as y peso relativo en la ocupación asalariada total. La ocupación asalariada de la industria y la construcción registra una pérdida de 25.607 personas entre 2004 y 2009, pasando de suponer un 38,7% del empleo total en 2004 a un 32,9% en 2009. La participación del sector aumenta en cambio de un 60,4% a un 66,7% de la ocupación asalariada total entre 2004 y 2009.

Gráfico 7.2. Evolución de la población asalariada por sectores de actividad. CAE 1992-2009.



Fuente: Estimación ECT a partir de los datos de base PRA y CMT.

Cuadro 7.2. Evolución de la población asalariada por sectores de actividad. CAE 2004-2009

ASALARIADOS	2004*		2009		Variación 2004-2009	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	Δ %
Agricultura y Pesca	6.347	0,8	3.701	0,5	-2.646	-41,7
Industria y Construcción	292.863	38,7	267.256	32,9	-25.607	-8,7
Servicios	457.088	60,4	541.900	66,7	84.813	18,6
TOTAL.....	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: Estimación ECT a partir de los datos de base PRA y CMT.

A la hora de abordar el estudio de las condiciones de trabajo y de su evolución en la CAE debe por tanto tenerse en cuenta la particular evolución de la población asalariada en los últimos años. Ésta se caracteriza por un fuerte crecimiento de la ocupación a largo plazo, aún claramente perceptible en las cifras comparativas para el periodo 2004-2009, a pesar de la fuerte caída de la ocupación asalariada que se detecta entre el tercer trimestre de 2008 y el de 2009.

El crecimiento señalado, por otra parte, ha tendido a centrarse en los últimos años en el sector servicios, con una notable caída entre 2004 y 2009 en el resto de sectores, viéndose notablemente castigado el sector secundario por la crisis de 2008-2009.

Parte del crecimiento aún positivo del empleo en los últimos años se vincula, por otra parte, a la evolución expansiva de la ocupación asalariada en el sector público, sector que ha actuado a modo de colchón en la evolución reciente del empleo. No obstante, no puede olvidarse que dos terceras partes del crecimiento de la ocupación asalariada en el periodo 2004-2009 quedan asociados a la evolución del sector privado de la economía.

Puede señalarse por tanto que el periodo 2004-2009 refleja todavía las líneas maestras del impulso ocupacional posterior a la recuperación de mediados de los años 80, sustentada ante todo en el crecimiento de la ocupación en el sector servicios y en la esfera privada de la economía.

7.2. EVOLUCIÓN DE LA TIPOLOGÍA DE CONDICIONES DE TRABAJO: PRINCIPALES CAMBIOS OBSERVADOS

Se analiza en este apartado la evolución reciente de los principales datos correspondientes a la estructura interna de la población ocupada asalariada, tomando como referencia fundamental la información relativa a las operaciones 2004 y 2009 de la ECT. Aunque, como ha podido comprobarse, la evolución de la población asalariada todavía se caracteriza en 2009 por un crecimiento de las cifras de ocupación respecto a años anteriores, esta evolución también se ve afectada por la ruptura del periodo de crecimiento ocupacional que se inicia a mediados de los años 90 del pasado siglo y que se prolonga en la práctica hasta principios de 2008. La crisis de 2008-2009 introduce en este sentido cambios fundamentales que hacen conveniente centrar el análisis evolutivo de las condiciones de trabajo en los cambios observados en el periodo 2004-2009.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando así resulte oportuno, se toman en consideración datos más a largo plazo, contemplándose en general los cambios más importantes observados respecto a la operación desarrollada en 1992, primer año de aplicación de la ECT.

7.2.1. Características personales de los asalariados

a) Evolución de la tipología

En 2009, el colectivo de asalariados hombres con estudios que no implican un mínimo nivel de cualificación profesional - secundarios no profesionales, primarios o sin este último nivel de estudios (HJ2, HV2, HJ4 y HV4) - continúa siendo el más numeroso dentro de la población asalariada, agrupando a un 22,3% de la población total de referencia.

Debe señalarse, no obstante, que los distintos grupos que componen este colectivo pierden peso de manera importante desde 1992. El peso en la población asalariada de los hombres mayores de 35 años sin estudios profesionales se reduce en este sentido de forma importante, cayendo del 28% que representaban en 1992 hasta el 17% de 2009, manteniéndose en los últimos años la línea de descenso respecto al 18,9% observado en 2004. Esta pérdida de importancia relativa también se percibe entre los hombres menores de 35 años con este nivel de instrucción. El peso de este grupo en el total de activos pasa del 13,2% del año 1992 al 8,4% de 2004 y el 5,3% actual. En conjunto, el peso de los hombres sin estudios profesionales cae del 41,1% que representaban en la población asalariada en 1992 a un 27,3% en 2004 y un 22,3% en 2009.

La evolución señalada resulta también perceptible, entre las mujeres, en lo relativo a las menores de 35 años, pasando su importancia relativa del 8,1% de 1992 a 5,5% en 2004 y un 4,3% en 2009.

La pérdida de peso relativo de los colectivos sin estudios profesionales considerados se asocia a una caída absoluta de las personas de referencia en la ocupación asalariada en la CAE. La caída más fuerte, situada en un 46,6% entre 1992 y 2009, corresponde a los hombres menores de 35 años, por encima del 29,5% de las mujeres en ese grupo de edad y del 19,7% de los hombres mayores de 35 años. Estas tendencias se asocian en parte a lo observado entre 2004 y 2009, con una caída de la ocupación asalariada en personas sin estudios profesionales del 32% en los hombres menores de 35 años por 14,5% en las mujeres menores de 35 años y 3,6% en los hombres mayores de esa edad.

En contraste con las caídas señaladas, llama la atención la tendencia alcista que se observa entre las mujeres mayores de 35 años con estudios inferiores al nivel universitario. Entre 2004 y 2009, el incremento del número de personas de estas características en la población asalariada es del 40,6% en el caso de estudios secundarios, profesionales o no, y de 9,8% en el caso de mujeres con estudios primarios o sin estudios. Esta tendencia consolida un crecimiento muy sustancial a largo plazo, situado en el 231,4 y 52,5% en los dos colectivos de referencia. En términos relativos, el peso de las mujeres mayores de 35 años con un nivel máximo de estudios primarios aumenta en la población asalariada del 6,7% de 1992 a cifras de 7,6-7,7% en 2004 y 2009; el de las mujeres en esa edad con estudios secundarios, del 4,4% de 1992 al 8,4% de 2004 y el 11% de 2009.

Entre las personas mayores de 35 años, también resulta destacable el crecimiento tanto absoluto como relativo de las cifras de población asalariada correspondientes a los hombres con estudios universitarios o secundarios profesionales y a las mujeres con estudios universitarios, con crecimientos en todos los casos superiores al 30% entre 2004 y 2009. Mientras el primer colectivo ve aumentar sus efectivos en un 109,5% entre 1992 y 2009, el crecimiento alcanza un máximo del 378,8% entre las mujeres mayores de 35 años con estudios universitarios.

El avance de estos grupos de personas mayores de 35 años en la población asalariada es particularmente llamativo en una perspectiva más a largo plazo. En el caso de los hombres con estudios profesionales o universitarios, se pasa de un 13,4% de la población asalariada total en 1992 a un 17,1% en 2004 y un 21,2% en 2009. El avance, en lo relativo a las mujeres universitarias, es del 3% de 1992 al 7,5% de 2004 y el 10,9% de 2009.

Parte del avance reflejado no se asocia automáticamente sin embargo a una mejora de la cualificación de la población asalariada sino también al progresivo envejecimiento de la población asalariada con un nivel de estudios más cualificado. De hecho, un proceso inverso se observa en el caso de las personas menores de 35 años con estudios universitarios o secundarios profesionales, asociado en gran medida a la crisis reciente del empleo. Este colectivo ve así caer su participación en la población asalariada de un 26,6% en 2004 a un 22,6% en 2009, una cifra inferior al 23,2% de 1992. El volumen de población asalariada ocupada cae en el grupo de referencia en un 8,9% entre 2004 y 2009, resultando el descenso particularmente llamativo entre las mujeres (-13,3% por -4,3% en los hombres).

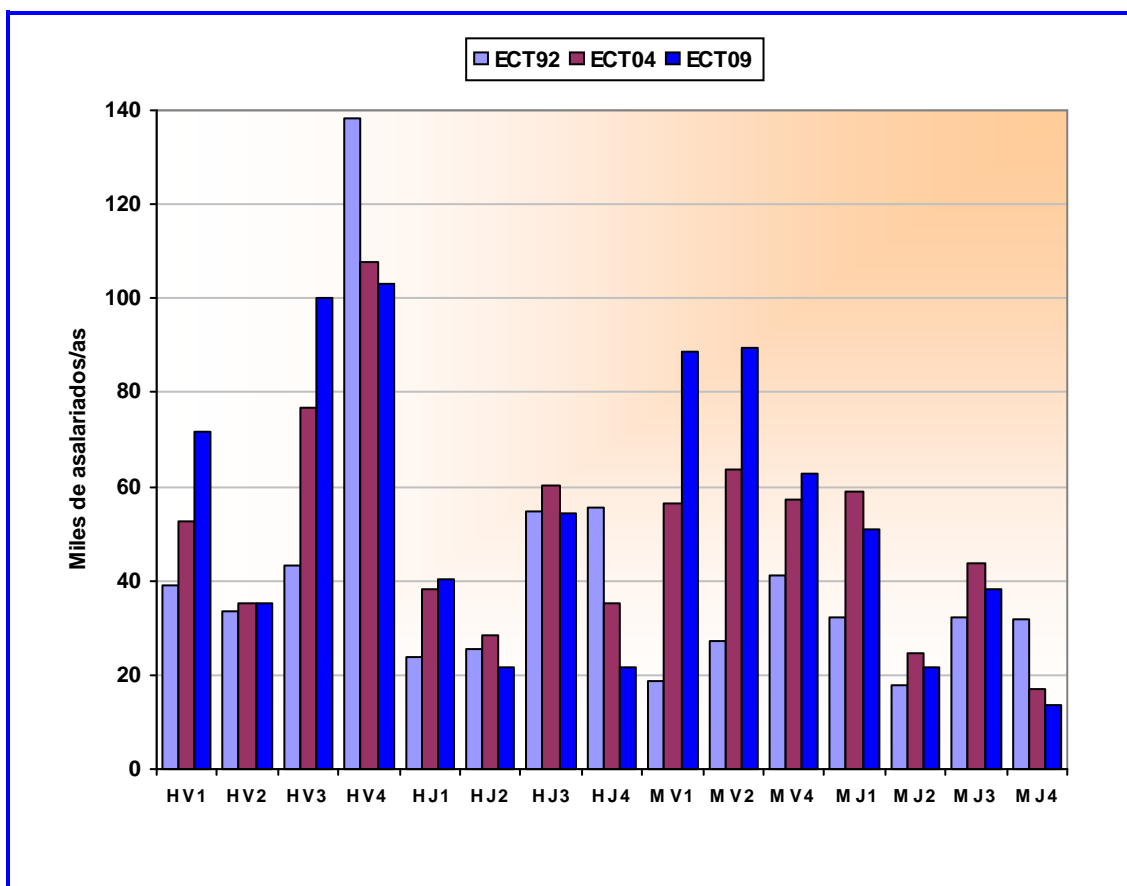
Esta evolución choca con lo observado hasta 2004, con un incremento importante en la población asalariada de la población menor de 35 años con estudios universitarios y profesionales. La cifra de referencia pasa así de un total de 142.700 personas de estas características en 1992 a 201.304 en 2004. La caída hasta los 183.430 registrados en 2009 supone por tanto un importante cambio de tendencia, vinculado no sólo al proceso de envejecimiento demográfico de la CAE sino también al impacto diferencial de la crisis reciente en este colectivo de jóvenes con alto nivel de cualificación.

Cuadro 7.3. Tipología de características personales y su evolución 2004-2009

	ECT 2004		ECT 2009		Variación 2004-2009	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	+/- %
HV1	52.499	6,9	71.709	8,8	19.209	36,6
HV2	35.354	4,7	35.124	4,3	-230	-0,7
HV3	76.958	10,2	100.298	12,3	23.340	30,3
HV4	107.824	14,3	102.894	12,7	-4.930	-4,6
HJ1	38.260	5,1	40.186	4,9	1.926	5,0
HJ2	28.344	3,7	21.765	2,7	-6.578	-23,2
HJ3	60.392	8,0	54.218	6,7	-6.174	-10,2
HJ4	35.249	4,7	21.472	2,6	-13.777	-39,1
MV1	56.613	7,5	88.576	10,9	31.963	56,5
MV2	63.658	8,4	89.480	11,0	25.822	40,6
MV4	57.254	7,6	62.850	7,7	5.596	9,8
MJ1	59.076	7,8	50.779	6,2	-8.297	-14,0
MJ2	24.464	3,2	21.685	2,7	-2.778	-11,4
MJ3	43.575	5,8	38.247	4,7	-5.329	-12,2
MJ4	16.776	2,2	13.573	1,7	-3.203	-19,1
TOTAL	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: ECT 2004 y 2009.

Gráfico 7.3. Evolución de la tipología de características personales 1992-2009



Fuente: ECT 1992, 2004 y 2009

b) Evolución de las variables que definen la tipología

El análisis de las variables que dan lugar a la tipología de características personales revela ante todo el fuerte crecimiento de la ocupación de la mujer. La población femenina pasa de representar un 32,8% de la población asalariada en 1992 a un 42,5% en 2004 y un 44,9% en 2009. La pérdida de importancia de los hombres en la población asalariada total se vincula con un crecimiento mucho menor de la ocupación asalariada masculina. Así, frente a un crecimiento de la ocupación asalariada femenina del 81,4% entre 1992 y 2009, el incremento es únicamente del 8,4% en el caso de los hombres. De hecho, las mujeres suponen un 82,5% del aumento global de la población asalariada observada entre 1992 y 2009.

Un segundo aspecto a destacar es la notable mejora en la cualificación de la población asalariada vasca en el periodo 1992-2009. El colectivo de personas con estudios secundarios profesionales resulta ahora el más numeroso (257.865 personas, un 31,7% del total) tras un importante aumento cuantitativo desde 1992 (+80,3%) que se prolonga entre 2004 y 2009 (+15,3%).

El incremento más notable corresponde sin embargo a la población asalariada con estudios universitarios medios o superiores, un colectivo que llega a alcanzar las 251.250 personas en 2009, tras un incremento del 122,1% entre 1992 y 2009 (+21,7% entre 2004 y 2009). En conjunto, las personas con estudios secundarios profesionales y terciarios pasan de representar un 41,7% de la población asalariada en 1992 a un 56,9% en 2004 y un 62,6% en 2009.

Debe señalarse no obstante que mientras aumenta notablemente entre 2004 y 2009 el número de personas con estudios secundarios profesionales (+15,3%) y el de las que acceden a una titulación superior (+41,6%), se estanca la correspondiente a los estudios terciarios medios (+0,7%).

La evolución señalada viene acompañada de una fuerte caída del número de población asalariada con estudios primarios o sin estudios. El volumen de población asalariada de estas características se reduce en 66.152 personas entre 1992 y 2009, aunque todavía representa un 24,7% de la población activa total.

Los procesos señalados resultan sin duda muy positivos, observándose un aumento de la ocupación asalariada en paralelo al acceso de la mujer al trabajo, compatible además con una fuerte mejora de los niveles de cualificación. Sin embargo, entre 2004 y 2009 se consolida un aspecto particularmente preocupante en la evolución observada en los primeros años del nuevo siglo, relacionada con la distribución de la población asalariada por edades. Al impacto que ya se observaba en 2004, como consecuencia del proceso de envejecimiento demográfico en la CAE, se añaden en 2009 las consecuencias diferenciales de la crisis económica en la población más joven.

En este contexto, destaca por una parte que la población asalariada de 16 a 24 años pierde un 25,3% de sus efectivos entre 2004 y 2009 (28,5% respecto a 1992) y representa ahora apenas un 6,8% de la población asalariada total (9,7% en 2004 y 12,5% en 1992). Pero, por otra, resulta tan llamativo comprobar que el colectivo más numeroso ya no es, como todavía ocurría en 2004, el de asalariados/as de 25-34 años. Aunque en este caso su volumen cuantitativo aún sea superior al de 1992, refleja igualmente una caída de un 11% entre 2004 y 2009. La evolución es en este caso aún más preocupante en términos relativos: del 32% que representaba este colectivo en la población asalariada en 1992, su peso en esta población cae al 30,8% en 2004 y al 25,5% en 2009. En conjunto, los menores de 35 años pasan de representar un 44,6% de la población ocupada asalariada en 1992 a un 40,5% en 2004 y un 32,2% en 2009.

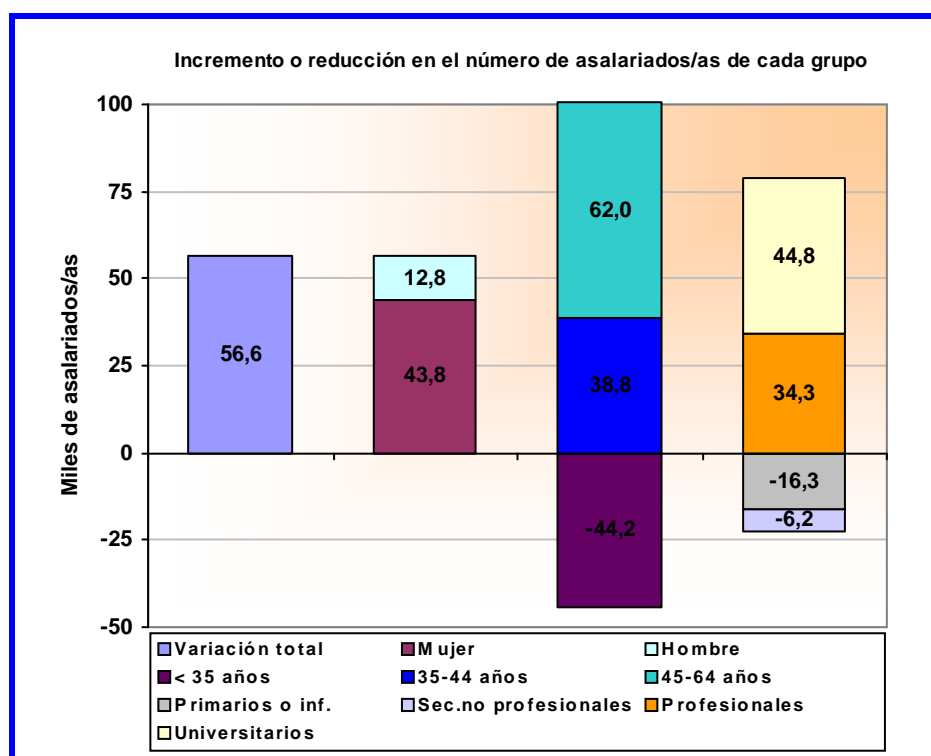
La tendencia es la contraria entre las personas mayores de 35 años, con un incremento entre 2004 y 2009 del volumen de asalariados/as del 17,5% en el caso de personas entre 35 y 44 años y superiores al 25% en las mayores de 45 años. Mientras las personas entre 35 y 44 años ven aumentar su presencia en la población ocupada asalariada del 27,3% de 1992 al 29,2% de 2004 y el 32% de 2009, las personas mayores de 45 años pasan de un 28,2% en 1992 a un 30,3% en 2004 y un 35,8% en 2009. El proceso de envejecimiento de la población asalariada es, por tanto, un hecho llamativo.

Cuadro 7.4. Variables de la tipología de características personales y su evolución 2004-2009.

	ECT 2004		ECT 2009		Variación 2004-2009	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	+/- %
SEXO						
Varón	434.881	57,5	447.667	55,1	12.786	2,9
Mujer	321.417	42,5	365.190	44,9	43.773	13,6
EDAD						
16-24	73.543	9,7	54.923	6,8	-18.620	-25,3
25-34	232.594	30,8	207.003	25,5	-25.591	-11,0
35-44	221.022	29,2	259.796	32,0	38.774	17,5
45-54	161.780	21,4	204.504	25,2	42.724	26,4
55-64	67.359	8,9	86.631	10,7	19.272	28,6
NIVEL DE ESTUDIOS						
Primario o inferior	217.103	28,7	200.789	24,7	-16.314	-7,5
Profesionales secundarios	223.593	29,6	257.865	31,7	34.271	15,3
Secundarios no profesionales	109.153	14,4	102.953	12,7	-6.200	-5,7
Univ. Medios	100.297	13,3	100.962	12,4	665	0,7
Univ. Superiores	106.152	14,0	150.288	18,5	44.137	41,6
TOTAL	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: ECT 2004 y 2009.

Gráfico 7.4. Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de características personales 2004-2009



Fuente: ECT 2004 y 2009

7.2.2. Contenido del trabajo

a) *Evolución de la tipología*

Los datos de la ECT revelan igualmente fuertes cambios en la estructura interna de la población asalariada en función del contenido del trabajo.

Se constata inicialmente que la población ocupada en tareas de producción industrial sigue siendo dominante, con un 23,3% del total de la población asalariada, por encima de las tareas comerciales (20,6%), de producción terciaria (15,6%) o de oficina (15%). Sin embargo, su peso se reduce notablemente desde el 33,2% de 1992 y el 26% de 2004, reflejando una tendencia constante a la pérdida de valores absolutos. La población dedicada a la producción industrial cae así en 14.168 personas entre 1992 y 2009, un 6,9% del volumen existente en 1992.

Aunque la pérdida de peso relativo se observa en las distintas categorías profesionales, resulta algo menor en las categorías medias y altas por la recuperación que se observa entre 2004 y 2009 en este tipo de empleo. Después de ver caer su volumen absoluto y relativo de ocupación

entre 1992 y 2004 (de un 15,9% de la población asalariada en 1992 a 10,5% en 2004), se recuperan las cifras absolutas hasta situarlas en niveles cercanos a los de 1992, con un 12% de la población asalariada en esta situación ocupacional. En conjunto, sólo se pierde un 0,1% de volumen de población asalariada, en contraste con la caída de un 13,2% que afecta a las categorías bajas de la producción industrial.

Después de un incremento del 10,9% del volumen de asalariados en tareas industriales de categoría baja entre 1992 y 2004, que reflejaba un proceso de descualificación de la población en tareas industriales al asociarse a una fuerte caída de los situados en categorías más altas, entre 2004 y 2009 se produce el efecto contrario, aumentando en este periodo el número de población de categoría alta y media en la producción industrial en un 23,5% frente a una caída del 21,8% en las categorías bajas. La pérdida de presencia relativa de estas categorías bajas en la población asalariada, que se manifestaba en una caída del 17,3 al 15,6% entre 1992 y 2004, se acentúa para llegar al 11,3% en 2009.

En contraste con la evolución observada en la producción industrial, la expansión es en general llamativa en las ocupaciones ligadas a las actividades comerciales y de relación con personas, la producción de servicios y el resto de tareas (vigilancia, seguridad y otras tareas asociadas al sector servicios). En conjunto, este tipo de trabajos pasa de afectar a un 34,8% de la población asalariada en 1992 al 43,8% de 2004 y de 2009.

Aunque entre 1992 y 2009, la evolución favorable de la ocupación asalariada en estas categorías se observa en general tanto en las categorías bajas como en las medias, el mantenimiento del peso relativo de este tipo de población asalariada entre 2004 y 2009 se vincula a una serie de tendencias internamente contradictorias del periodo 2004-2009. Así, aunque se mantiene un crecimiento superior a la media respecto a 1992, entre 2004 y 2009 se asiste a una notable caída de la ocupación en el resto de tareas (-31,1%), reduciéndose notablemente el crecimiento en el ámbito de la producción de servicios de categoría alta (2,9%). Sólo se mantienen niveles de crecimiento muy altos y superiores a la media en las distintas categorías ligadas a las tareas comerciales y de relación con el público así como en las categorías bajas en el ámbito de la producción de servicios.

Aunque en algún ámbito, como el de las actividades comerciales y las relaciones personales, esta evolución se asocia a una mejora de la proporción correspondiente – dentro de la población asalariada de referencia - a las personas de categoría media o alta (del 25,5% de los asalariados de este tipo de tareas en 1992 al 29,8% de 2004 y el 30,1% de 2009), lo cierto es que estos contenidos de trabajo están muy claramente asociados a categorías de baja cualificación (alrededor o más del 70% de los casos en general). Se trata de ocupaciones en las que, al

contrario de los que sucede con la producción industrial en los últimos años y las tareas de oficina, el crecimiento ocupacional se fundamenta en las categorías inferiores de la escala laboral. Las ocupaciones relacionadas con actividades de producción terciaria son paradigmáticas a este respecto, dado que el crecimiento en el periodo 2004-2009 para sus categorías altas y medias no solo es muy bajo, sino que conlleva un descenso de su peso relativo en la población asalariada total.

La evolución observada en el ámbito de los trabajos de oficina todavía se asemeja, en una perspectiva a largo plazo, a la de las tareas de servicios señaladas. En este caso, no obstante, el crecimiento se limita cada vez más a las categorías medias y altas. Se observa de hecho una caída del 11,2% de la ocupación asalariada entre 2004 y 2009 en el ámbito de las categorías bajas ligadas al trabajo de oficina, con una caída global del 9,3% para el periodo 1992-2009. En conjunto, el peso de los asalariados en tareas de oficina cae de 15,8% en 1992 a 15% en 2009, recuperándose no obstante del 14,5% alcanzado en 2004. Esto se asocia al incremento, en este tipo de tareas, del peso relativo de los grupos de categoría media o alta (del 60,9% de 1992 al 64,7% de 2004 y el 71,7% de 2009), grupos cuyo volumen ocupacional aumenta notablemente entre 2004 y 2009 (22,7% en ese periodo, impulsando del 9,4 al 10,7% el peso de estos grupos en la población asalariada entre 2004 y 2009).

El crecimiento resulta igualmente llamativo en ámbitos de alta cualificación ligados a los servicios de salud y enseñanza. Así, entre 1992 y 2009, la ocupación aumenta un 70,7% entre las personas con titulación superior en la enseñanza y un 50,3% en la salud. El peso de este tipo de titulados y tituladas en la población asalariada total pasa del 8,5% de 1992 al 9% del año 2004 y el 10,6% de 2009. No obstante, mientras sigue avanzando de forma importante el volumen de personas tituladas superiores de enseñanza entre 2004 y 2009 (37,6%), el crecimiento es apenas del 2,6% en lo relativo a los titulados o tituladas superiores de la salud.

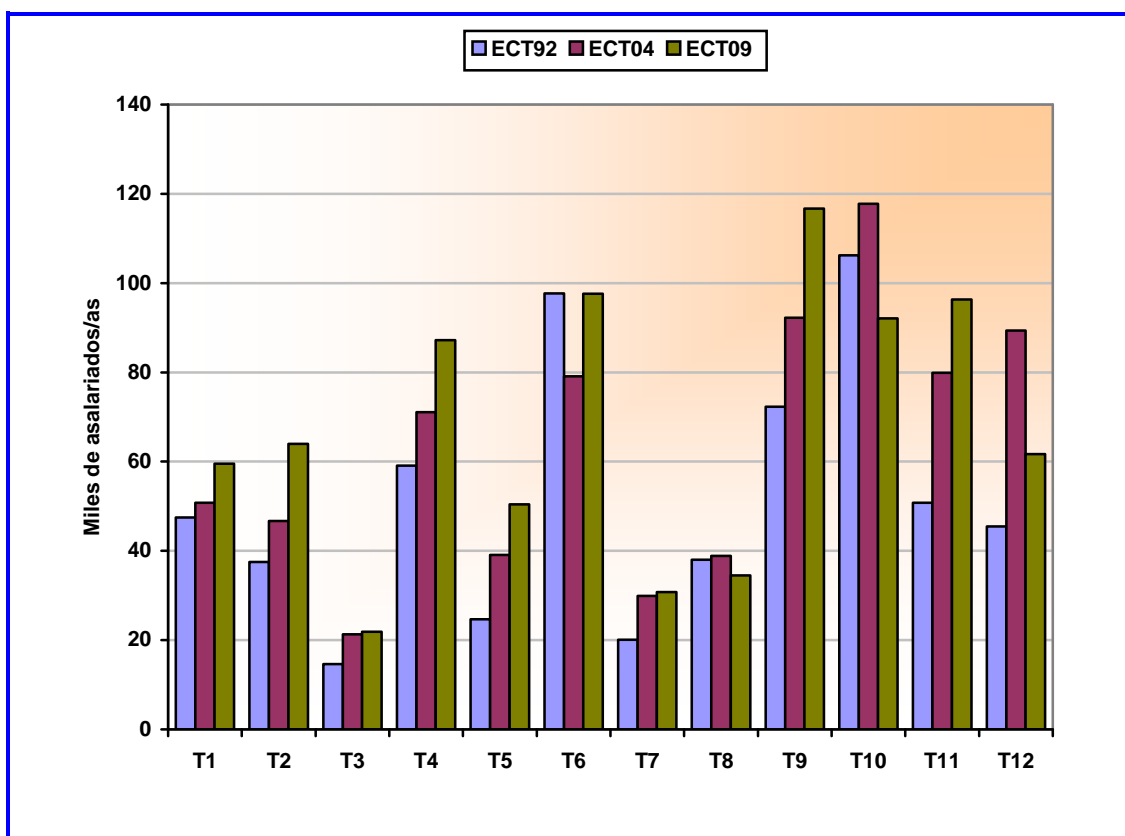
En cuanto a las tareas directivas, tras una moderación de su crecimiento hasta 2004, vuelve a constituirse como uno de los más pujantes en los últimos años, con un crecimiento del 17,5% entre 2004 y 2009. Después de perder este grupo posiciones relativas en el periodo 1992-2004 (del 7,7 al 6,7%), este tipo de personal asalariado recupera una parte del retraso entre 2004 y 2009 (7,3% de la población asalariada total en esta última fecha).

Cuadro 7.5. Tipología de contenidos de trabajo y su evolución 2004-2009.

	ECT 2004		ECT 2009		Variación 2004-2009	
	Miles	%	Miles	%	Absoluta	+/- %
T1	50.599	6,7	59.464	7,3	8.865	17,5
T2	46.516	6,2	64.014	7,9	17.498	37,6
T3	21.399	2,8	21.949	2,7	550	2,6
T4	71.070	9,4	87.222	10,7	16.152	22,7
T5	39.221	5,2	50.356	6,2	11.136	28,4
T6	79.070	10,5	97.633	12,0	18.563	23,5
T7	29.952	4,0	30.832	3,8	880	2,9
T8	38.838	5,1	34.483	4,2	-4.355	-11,2
T9	92.237	12,2	116.742	14,4	24.504	26,6
T10	117.866	15,6	92.128	11,3	-25.737	-21,8
T11	79.893	10,6	96.316	11,8	16.423	20,6
T12	89.636	11,9	61.718	7,6	-27.919	-31,1
TOTAL	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: ECT 2004 y 2009

Gráfico 7.5. Evolución de la tipología de contenidos de trabajo 1992-2009



Fuente: ECT 1992, 2004 y 2009.

b) Evolución de las variables que definen la tipología

El análisis individualizado de las variables que dan lugar a la tipología de contenidos de trabajo refleja que los dos tipos de tareas que agrupan un mayor número de asalariados son las relacionadas con la producción de bienes (113.174 personas, 13,9% del total) y las agrupadas en la categoría de otros comerciales (108.692 personas, 13,4%). Sin embargo, mientras las primeras apenas ven aumentar su volumen en un 2,2% entre 1992 y 2009, las segundas ven doblarse su ocupación en ese periodo (+100,9%). Otras categorías caracterizadas tanto por su peso en la ocupación como por su notable expansión en el periodo considerado son las relacionadas con las tareas educativas y culturales (+58,6%) y la salud y el bienestar corporal (+102,2%). Las primeras recogen en la actualidad a un total 78.501 personas asalariadas, un 9,7% del total; las segundas, 58.633, un 7,2%.

Con niveles de crecimiento superiores al 50%, las tareas que muestran un mayor crecimiento relativo en su ocupación entre 2004 y 2009 son las de embalaje, envasado y empaquetado (79,8%), explotación y extracción de recursos naturales (58,2%) y vigilancia y seguridad (65,8%). También se sitúan en niveles muy altos, entre el 30 y el 50%, en tareas relacionadas con la limpieza, tareas de ventanilla o teléfono, otras tareas comerciales, trabajos diversificados de oficina (documentación, informes, contabilidad) y actividades educativas o culturales. Crecimientos del 10 al 20% se observan en tareas de dirección y organización, medición y pruebas, trabajos administrativos y tareas relacionadas con la salud y el bienestar corporal. Entre el 7 y el 9% se sitúan las tareas de producción de bienes y de control de máquinas automatizadas, bajando al 3,8% en conducción de vehículos.

Frente al crecimiento observado en las tareas señaladas, entre 2004 y 2009 se reduce de forma sustancial el nivel de ocupación asalariada en tareas de instalación de equipos, carga y descarga, informática y estudios y otras tareas. Salvo en lo relativo a informática y estudios, tarea que aumenta su ocupación en un 112,7% entre 1992 y 2009, en los demás casos esta caída se traduce en un descenso ocupacional global o un estancamiento ocupacional entre 1992 y 2004 que contrasta con el crecimiento general de la ocupación en un 32,3%. A pesar del crecimiento del periodo 2004-2009, la tendencia a la caída o estabilización de la ocupación entre 1992 y 2004 también caracteriza a las tareas relacionadas con la producción de bienes, tareas de embalaje, envasado y empaquetado y trabajos diversificados de oficina.

Si se tiene en cuenta los tipos de tareas con evolución positiva del número de ocupados entre 1992 y 2009, puede observarse que en realidad casi dos tercios del crecimiento observado, un 62,7%, se concentra en apenas cuatro categorías: otras tareas comerciales (24,2%), tareas

relacionadas con la salud y bienestar social (13,1%), la educación y cultura (12,8%) y actividades de limpieza (12,6%).

En cuanto a la categoría profesional, la evolución observada en el periodo 1992-2009 refleja que el crecimiento del empleo asalariado ha sido mayor en las ocupaciones de categoría baja (+82.843 personas, +29,1%) y, sobre todo, en las de categoría alta (73.267 personas, +50,7%). Las posiciones intermedias crecen en 42.573 personas, un 23% respecto a 1992. Éstas son sin embargo las que más aumentan entre 2004 y 2009 en términos relativos, un 16,9%, por encima del 15,5% de las categorías altas. En cambio, las ocupaciones relacionadas con categorías bajas, que crecían muy por encima de la media hasta 2004, pierden un 1,5% de su volumen en los últimos años.

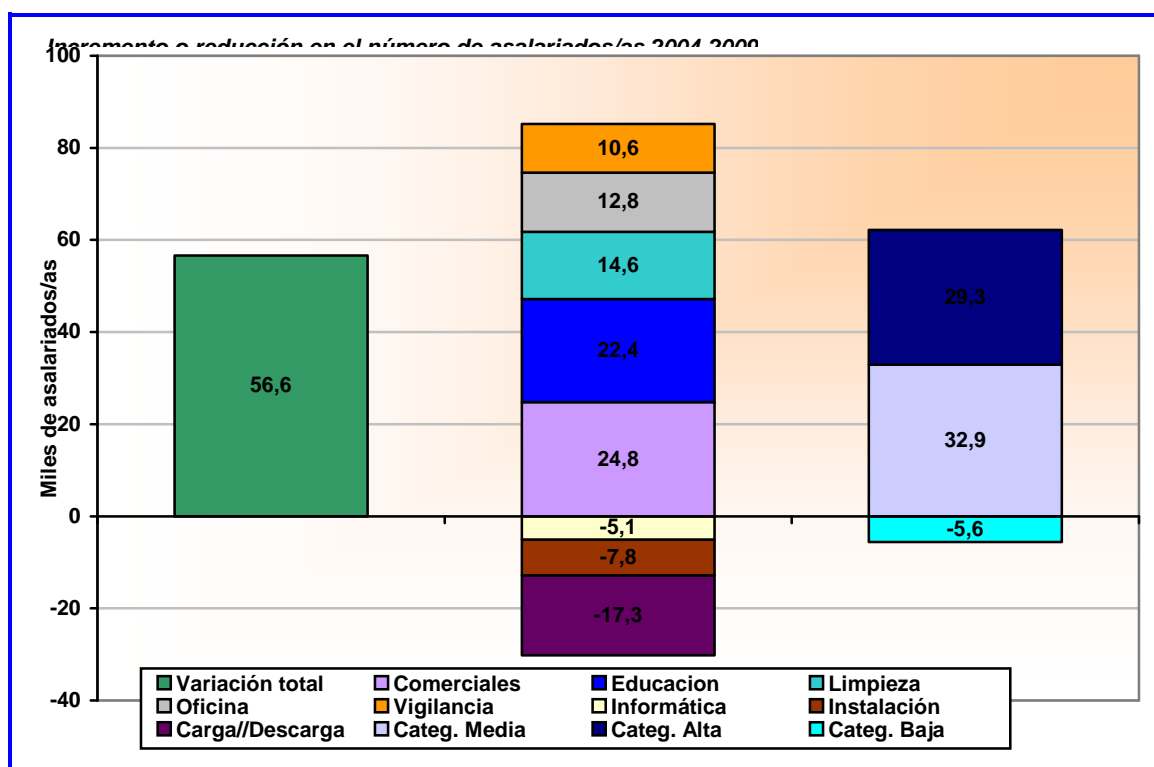
El resultado de esta evolución es una cierta consolidación de la distribución de la población asalariada por categorías, aunque con una ligera tendencia descendente en lo relativo al peso de las categorías medias y bajas (del 76,4% de 1992 se pasa a un 75,1% en 2004 y un 73,2% en 2009). El peso de las categorías altas aumenta del 23,5% de 1992 al 24,9% de 2004 y el 26,8% de 2009.

Cuadro 7.6. Variables de la tipología de contenidos de trabajo y su evolución 2004-2009

	ECT 2004		ECT 2009		Variación 2004-2009	
	Miles	%	Miles	%	Miles	+/- %
TAREAS						
Dirección, organización	50.599	6,7	59.464	7,3	8.865	17,5
Instalación equipos	58.581	7,7	50.744	6,2	-7.837	-13,4
Medición, pruebas	10.601	1,4	12.393	1,5	1.792	16,9
Carga-descarga	35.372	4,7	18.118	2,2	-17.254	-48,8
Producción de bienes	105.573	14,0	113.174	13,9	7.601	7,2
Control máquinas automatizadas	20.286	2,7	22.090	2,7	1.805	8,9
Embalaje, envasado	5.237	0,7	9.416	1,2	4.179	79,8
Conducción vehículos	21.877	2,9	22.713	2,8	836	3,8
Explotación recursos	2.966	0,4	4.691	0,6	1.725	58,2
Limpieza	51.902	6,9	66.543	8,2	14.641	28,2
Informática, estudios	28.527	3,8	23.399	2,9	-5.128	-18,0
Ventanilla, teléfono	18.257	2,4	23.769	2,9	5.511	30,2
Otros comerciales	83.922	11,1	108.692	13,4	24.770	29,5
Administrativo	44.595	5,9	48.966	6,0	4.372	9,8
Oficina diversificado	36.786	4,9	49.340	6,1	12.554	34,1
Salud, bienestar	51.568	6,8	58.633	7,2	7.065	13,7
Educación, cultural	56.132	7,4	78.501	9,7	22.369	39,9
Vigilancia, seguridad	16.133	2,1	26.756	3,3	10.623	65,8
Otras	57.383	7,6	15.455	1,9	-41.927	-73,1
CATEGORÍA						
Alta	188.594	24,9	217.911	26,8	29.318	15,5
Media	194.678	25,7	227.579	28,0	32.901	16,9
Baja	373.026	49,3	367.367	45,2	-5.659	-1,5
TOTAL	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: ECT 2004 y 2009

Gráfico 7.6. Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de contenidos del trabajo 2004-2009



Fuente: ECT 2004 y 2009

7.2.3. Relación con la empresa

a) *Evolución de la tipología*

Por lo que respecta a la tipología de relación con la empresa, recalculada para todo el periodo considerado a partir de los datos imputados de remuneración (ver nota 3) y ajustada a los datos de inflación, destaca ante todo el importante incremento a largo plazo del peso de los colectivos asalariados con remuneración alta (superior a 12,50 euros/hora), en general asociados a modalidades de contratación fija (R1 y R2). Entre 1992 y 2009, este colectivo aumenta en un 139,1%, pasando de representar un 13,3% de la población asalariada en 1992 a un 17,7% en 2004 y un 23,9% en 2009. El incremento del volumen de población asalariada considerada es particularmente elevado entre 2004 y 2009, con un 53,3% del aumento total del periodo 1992-2009 concentrando en el último quinquenio. El incremento se asocia prácticamente en exclusiva a casos de antigüedad alta o media (96,8% de las ganancias totales del periodo 1992-2009), colectivo que por sí sólo llega a representar un 19,6% de la población asalariada vasca total en 2009.

Aunque no tan llamativo como en lo relativo a las categorías de remuneración alta, también aumenta en un 68,7% entre 1992 y 2009 el volumen de la población asalariada con remuneración media (entre 7,50 y 12,49 euros/hora) y contrato fijo (R3 a R5), un colectivo que ve pasar su peso en la población asalariada total del 34,4% de 1992 al 40,2% de 2004 y el 43,5% de 2009. El crecimiento se asocia a las situaciones de antigüedad alta y media en la empresa, cayendo de hecho el volumen de personas con antigüedad baja en un 23,8% entre 1992 y 2009. Este colectivo de antigüedad baja repunta no obstante en un 44% entre 2004 y 2009, cayendo en cambio en un 6,4% el de antigüedad alta, probablemente en relación con el incremento de las categorías de remuneración en caso de contrato fijo y antigüedad alta en la empresa. En conjunto, las categorías de población asalariada de remuneración media y contrato fijo ven aumentar su volumen en un 16,5% entre 2004 y 2009, bastante por debajo del 45% correspondiente a las categorías de remuneración alta, circunstancia que revela un menor impacto del periodo 2004-2009 en el crecimiento total del colectivo (un 34,7%).

También aumenta entre 1992 y 2009 en un 46,6% el peso de la población con un nivel de remuneración media pero contratación temporal (R6 y R7), aumentando del 6,5 al 7,1% en ese periodo su presencia en la población asalariada total. Sin embargo, el volumen de este colectivo de asalariados/as se reduce en un 28,9% entre 2004 y 2009, en gran medida como consecuencia de la crisis de 2008-2009, reduciéndose sustancialmente su peso relativo en la población asalariada desde el 10,8% que había llegado a alcanzar en 2004.

La tendencia resulta en cambio descendente a largo plazo en lo que se refiere al volumen de población asalariada con remuneración baja, inferior a 7,50 euros/hora (R8 y R9), con una caída del 32,6% entre 2004 y 2009. El peso de este grupo de remuneración baja en la población total pasa del 40,3% que representaba en 1992 a un 26,6% en 2004 y un 20,4% en 2009. Resulta llamativo, en términos cuantitativos, la caída asociada al periodo 2004-2009, correspondiendo un 44,3% de la caída observada entre 1992 y 2009 en exclusiva a dicho periodo. Internamente, la pérdida de posiciones es mucho más clara en el caso de las personas con remuneración baja y contrato temporal, con un descenso del 58,3% entre 1992 y 2009, claramente superior al 7,6% detectado en caso de contrato fijo. Un 88,2% de la caída registrada en este tipo de población asalariada corresponde de hecho a ocupaciones de carácter temporal.

Frente a la tendencia a largo plazo descendente de los colectivos con trabajo temporal, aumenta en un 22,3% entre 1992 y 2009 el volumen de población asalariada que carece de una relación contractual definida con la empresa (temporal o indefinida). El incremento es particularmente alto entre 2004 y 2009 (un 15%), correspondiendo de hecho un 71,7% del aumento considerado entre 1992 y 2009 a los últimos cinco años. Después de caer de un 5,5% a un 4,7%

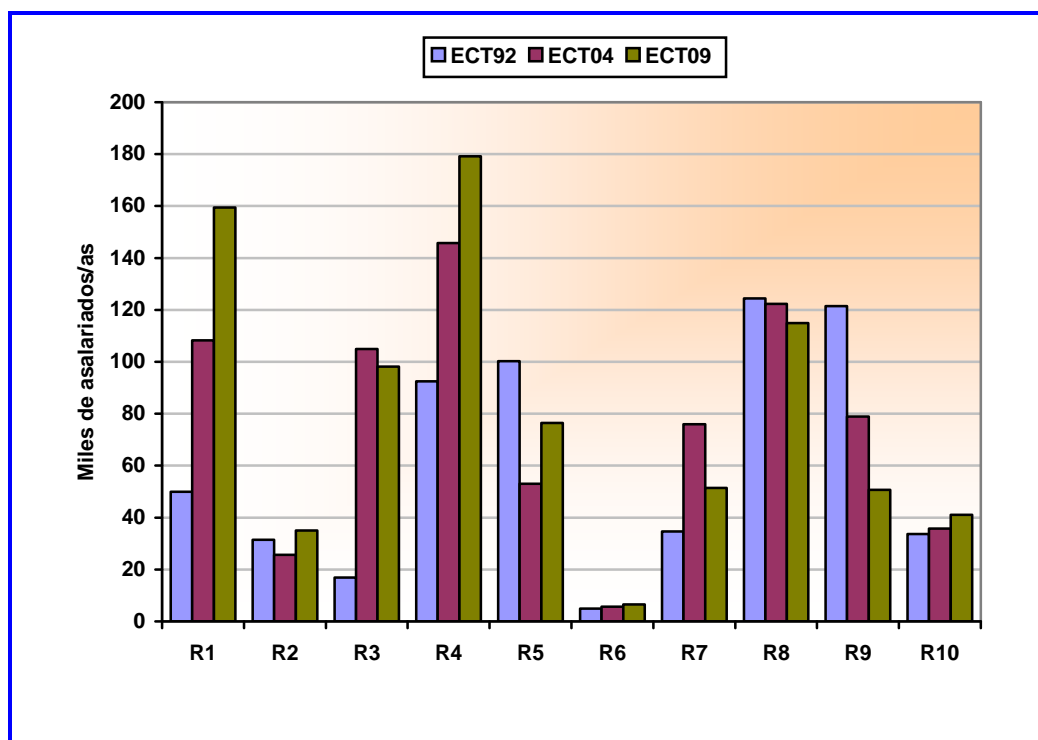
entre 2004 y 2009, el peso de este tipo de situaciones en la población asalariada remonta hasta el 5,1% de 2009.

Cuadro 7.7. Tipología de relación con la empresa y su evolución 2004-2009

	ECT 2004		ECT 2009		Variación 2004-2009	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	+/- %
R1	108.333	14,3	159.370	19,6	51.037	47,1
R2	25.725	3,4	35.009	4,3	9.284	36,1
R3	104.899	13,9	98.169	12,1	-6.730	-6,4
R4	145.788	19,3	179.199	22,0	33.411	22,9
R5	53.032	7,0	76.370	9,4	23.338	44,0
R6	5.658	0,7	6.546	0,8	887	15,7
R7	75.918	10,0	51.441	6,3	-24.477	-32,2
R8	122.289	16,2	114.915	14,1	-7.374	-6,0
R9	78.879	10,4	50.692	6,2	-28.186	-35,7
R10	35.777	4,7	41.147	5,1	5.370	15,0
TOTAL	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: ECT 2004 y 2009.

Gráfico 7.7. Evolución de la tipología de relación con la empresa 1992-2009



Fuente: ECT 1992, 2004 y 2009.

b) Evolución de las variables que definen la tipología

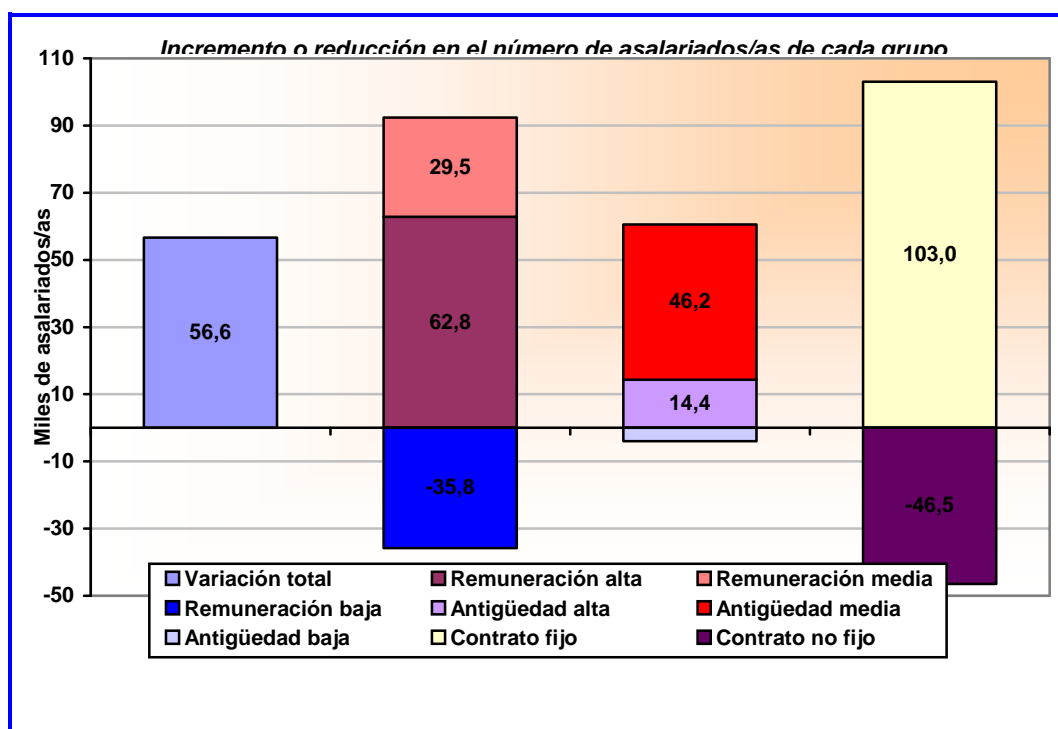
Los principales datos relativos a las variables que definen la tipología para el periodo 2004-2009 se presentan en el cuadro 7.8. y en los gráficos 7.8 a 7.10 que le acompañan.

Cuadro 7.8. Variables de la tipología de relación con la empresa y su evolución 2004-2009

	ECT 2004		ECT 2009		Variación 2004-2009	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	+/- %
REMUNERACIÓN						
Alta	140.784	18,6	203.611	25,0	62.827	44,6
Media	395.229	52,3	424.725	52,3	29.496	7,5
Baja	220.284	29,1	184.520	22,7	-35.764	-16,2
ANTIGÜEDAD						
Alta	187.543	24,8	201.914	24,8	14.371	7,7
Media	288.117	38,1	334.289	41,1	46.172	16,0
Baja	280.638	37,1	276.654	34,0	-3.983	-1,4
TIPO DE CONTRATO						
Fijo	539.082	71,3	642.114	79,0	103.032	19,1
No fijo	217.216	28,7	170.743	21,0	-46.473	-21,4
JORNADA						
Prolongada	86.834	11,5	93.906	11,6	7.072	8,1
Normal	355.817	47,0	346.565	42,6	-9.251	-2,6
Reducida	313.647	41,5	372.386	45,8	58.739	18,7
TOTAL	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: ECT 2004 y 2009.

Gráfico 7.8. Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de relación con la empresa 2004-2009



Fuente: ECT 2004 y 2009

Considerando lo sucedido entre 2004 y 2009, en lo relativo a la remuneración destaca en este periodo el fuerte crecimiento, tanto absoluto como relativo (+62.827 personas, un 44,6% más respecto a 2004), de las personas con remuneración alta. El incremento señalado se ve contrarrestado por la caída del 16,2% que se observa en la población asalariada con nivel bajo (-35.764 personas en términos absolutos). El colectivo de remuneración media se sitúa en una posición intermedia, con un incremento del 7,5% en el periodo (+29.496 personas).

La remuneración neta horaria media refleja de hecho un nítido aumento en los últimos años, pasando de 8,69 euros/hora en 1992 a 10,78 euros/hora en 2009 en términos ajustados (descontando la inflación del periodo), con un incremento del 24% entre 1992 y 2009. El incremento resulta bastante superior entre la población asalariada con contrato temporal (+35,7%, desde los 7,12 euros/hora de 1992 hasta los 9,66 euros/hora de 2009; +15% en la población asalariada con contrato fijo, desde 9,67 euros/hora en 1992 a 11,12 euros/hora de 2009).

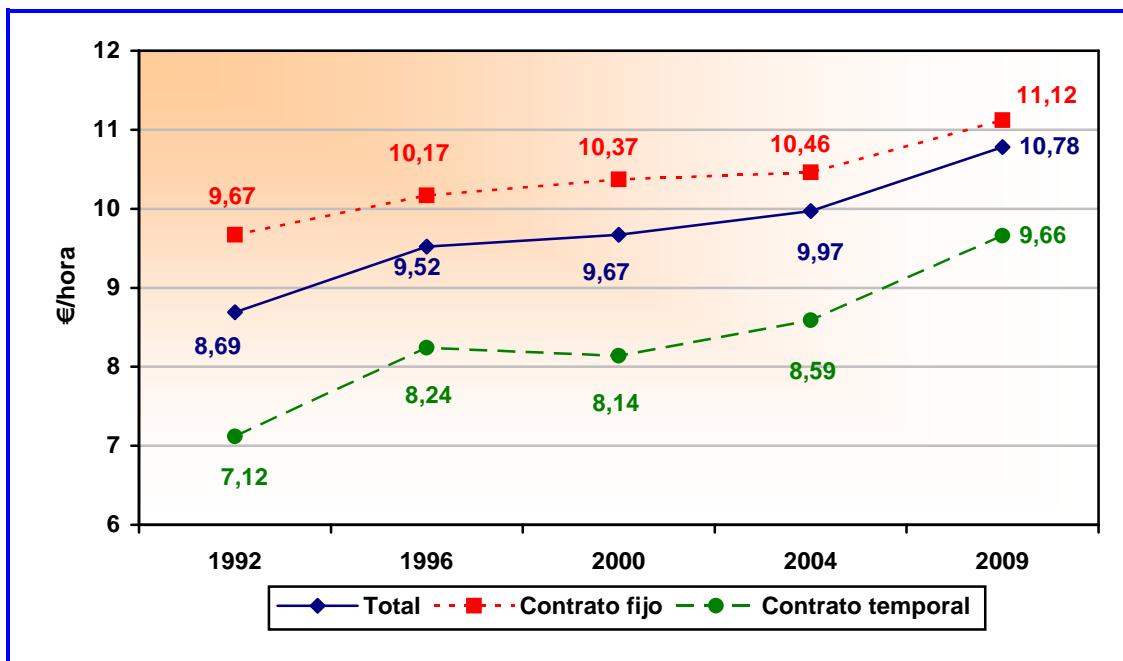
El estudio evolutivo de los datos muestra que los dos grandes periodos de incremento de la remuneración horaria neta, ajustada a la inflación, corresponden a los años 1992-1996 y 2004-2009. De esta forma, entre 1992 y 1996, la remuneración neta horaria aumenta de 9,67 a 10,17 en el caso de personal con contrato indefinido, a un ritmo de crecimiento anual medio del 1,27%. Las cifras se reducen a ritmos de crecimiento anual de 0,48% entre 1996 y 2000 y de 0,23% entre 2000 y 2004, aunque manteniéndose el avance hasta 10,46 euros/hora en 2004. Entre 2004 y 2009 se vuelve a ritmos de crecimiento similares a los de periodo 1992-1996, con un 1,22% que permite llegar a los 11,12 euros/hora en 2009.

La tendencia es similar en el caso de las personas con contrato temporal, aunque sobre la base de crecimientos anuales medios más elevados (3,74, por ejemplo, entre 1992 y 1996, haciendo pasar la remuneración horaria media de 7,12 a 8,24 euros/hora). En este caso, no obstante, la tendencia descendente en los ritmos de crecimiento del periodo 1996-2000 se traduce en una caída de la remuneración media de los contratados y contratadas temporales (-0,31% anual medio en ese periodo, 8,14 euros/hora). El repunte salarial se observa no obstante ya entre 2000 y 2004, con un 1,36% anual medio que llega a 2,37% entre 2004 y 2009 (por debajo, sin embargo, del nivel máximo de crecimiento del periodo 1992-1996), situando finalmente la remuneración horaria media en 9,66 euros/hora entre el personal con contrato temporal.

El mayor crecimiento de la remuneración horaria entre el personal temporal se traduce en una notable reducción del diferencial de remuneración a favor de la población con contrato fijo. Del 25,9% de 1992 se pasa al 15,1% de 2004, sin otro elemento de distorsión en la tendencia a la caída de este indicador que el repunte observado en 2000 como consecuencia de la caída en ese año de la remuneración horaria del personal temporal.

Debe matizarse no obstante en este punto que el estudio de los datos ajustados a la inflación puede dar una imagen algo distorsionada de las mejoras salariales reales entre la población asalariada vasca. En este sentido, frente al 24% de incremento que reflejan las cifras señaladas, la toma en consideración de los gastos de vivienda se traduce, en términos de la percepción social de la evolución del nivel de gasto, en una mejora mucho más reducida, estimada en un 5,4% para el conjunto del periodo 1992-2009. El avance, además, se limitaría en este caso al periodo 2004-2009, con una importante caída real de la remuneración neta entre 1992 y 1996 y crecimientos relativamente reducidos entre 1996 y 2004.

Gráfico 7.9. Evolución de la retribución horaria neta. 1992-2009 (Euros/hora).

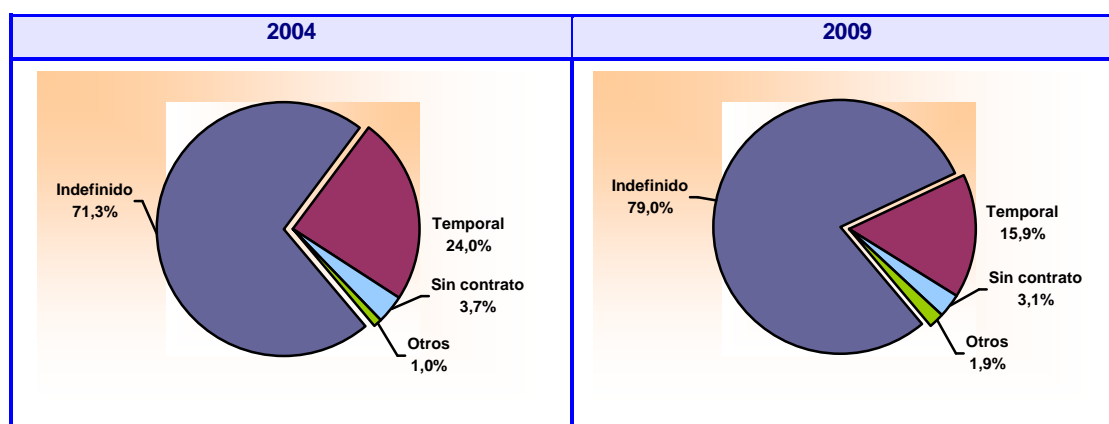


Datos ajustados en base a la inflación
Fuente: ECT 1992,1996, 2000, 2004 y 2009

Los cambios recientes también se caracterizan por otros aspectos positivos relacionados con la evolución de las variables ligadas a la contratación temporal. En este sentido, si entre 1992 y 2004 se consolidaba un proceso de crecimiento de la población asalariada vasca asociado ante todo a un aumento de los empleos de carácter indefinido, lo ocurrido entre 2004 y 2009 revela que las tendencias se mantienen. Sigue así aumentando en un 19,1% el volumen de población asalariada con contrato fijo. El rasgo más llamativo del periodo, no obstante, es la fuerte caída del número de personas con contrato temporal o sin contrato (-28,6 y -10,4%, respectivamente, entre 2004 y 2009).

En términos relativos, la evolución reciente resulta determinante. Así, aunque la proporción de asalariados sin contrato indefinido ya se reducía entre 1992 y 2004 (del 34,2% al 28,7%), el impulso a la reducción de esas situaciones se acelera entre 2004 y 2009, alcanzándose un mínimo del 21% en 2009, en niveles sin embargo todavía llamativamente altos.

Gráfico 7.10. Evolución de la población asalariada según tipo de contrato. 2004-2009



Fuente: ECT 2004 y 2009.

En lo que respecta a la antigüedad en la empresa, la población con antigüedad alta en la empresa aumenta en un 7,7% entre 2004 y 2009, con un incremento del 16,4% respecto a 1992. Sin embargo, el crecimiento relativo más llamativo corresponde a las personas con antigüedad media, con un crecimiento del 16% entre 2004 y 2009 y del 53,6% para el conjunto del periodo 1992-2009. A largo plazo, incluso resulta superior al observado en el caso de antigüedad alta el que corresponde a las ocupaciones caracterizadas por una antigüedad de ocupación baja, con un crecimiento en este caso del 24,1%.

La menor dinámica de empleo se traduce no obstante entre 2004 y 2009 en una caída del volumen correspondiente a la ocupación caracterizada por su baja antigüedad en el empleo (-1,4%). El peso de este tipo de ocupación, que había aumentado del 36,3 al 37,1% entre 1992 y 2004, se reduce en 2009 al 34%. Dado que el peso de los empleos de antigüedad alta se mantiene en 2004 y 2009 en el 24,8%, claramente por debajo del 28,2% de 1992, la progresión más llamativa corresponde a los empleos de antigüedad media. El peso de estos empleos pasa del 35,4% que representaban en 1992 al 38,1% de 2004 y el 41,1% de 2009.

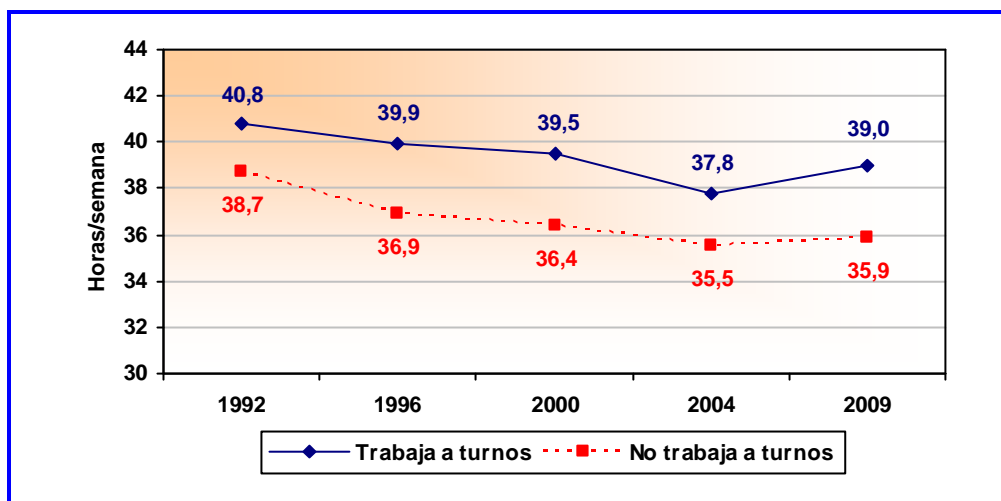
El periodo 2004-2009 introduce otro cambio relevante en materia de jornada. Por primera vez desde que se realiza la ECT se detecta un crecimiento de la jornada semanal, pasando el número medio de horas semanales de trabajo de 36 en 2004 a 36,6 en 2009.

Aunque se observa en todo tipo de personal asalariado, el incremento afecta de modo diferente a la población asalariada en función de su participación o no en el régimen de trabajo a turnos. Así, frente a un incremento pequeño entre los trabajadores no a turnos, de 35,5 a 35,9 horas, el aumento es más llamativo en el régimen a turnos, pasándose de una media de 37,8 horas en 2004 a una media de 39 horas en 2009. La consecuencia es que la tradicional diferencia de

jornada que caracterizaba a ambos conjuntos hasta el año 2000 vuelve a recuperar los niveles que le caracterizaban antes de la reducción experimentada entre 2000 y 2004.

En cualquier caso, a largo plazo, el mayor crecimiento ocupacional se concentra entre personas que trabajan jornadas inferiores a las 40 horas semanales, con un crecimiento del 132,5% entre 1992 y 2009, cayendo en un 14,1% la asociada a una actividad prolongada, superior de facto a las 44 horas, y estabilizándose el volumen de población asalariada con jornada normal de 40 horas. El peso de la jornada reducida, inferior a las 40 horas, que apenas era del 26,1% en 1992, alcanza ya un 45,8% de la población asalariada en 2009. A pesar de todo, llama la atención que entre 2004 y 2009 aumente en un 8,1% el volumen de población asalariada con jornada prolongada.

Gráfico 7.11. Evolución de la jornada semanal media. 1992-2009



Fuente: ECT 1992, 1996, 2000, 2004 y 2009

En el contexto del trabajo no a turnos, dominante entre la población asalariada, la tendencia reciente a un incremento de la jornada tiende a observarse en una mayoría de ramas de actividad, particularmente en algunas ramas industriales – industria básica y de maquinaria de transporte -, la Administración Pública y el resto de servicios no comerciales.

Mientras la jornada se mantiene en los niveles de 2004 en comercio y hostelería, sólo se consolida la tendencia descendente dominante hasta 2004, aunque en este caso con intensidad, en las industrias diversas, transportes y comunicaciones y banca y seguros.

Cuadro 7.9. Evolución de la jornada semanal media según rama de actividad. 1992-2009

ACTIVIDAD A 12 RAMAS	ECT 1992	ECT 2004	ECT 2009
Sector Primario	37,8	38,8	50,2
Industria básica	41,0	37,0	38,3
Productos Metálicos	40,6	38,4	38,9
Maquinaria Transporte	39,9	38,0	38,8
Industrias diversas	40,2	38,7	36,5
Construcción	42,1	40,4	40,6
Comercio Hostelería	40,9	35,6	35,6
Transportes y comunicaciones	40,9	37,7	36,5
Banca y seguros	38,4	38,5	35,3
Admón. Pública	35,6	31,4	32,3
Otros servicios comerciales	34,4	33,4	33,8
Otros servicios no comerciales	33,3	31,8	35,8
TOTAL	38,7	35,5	35,9

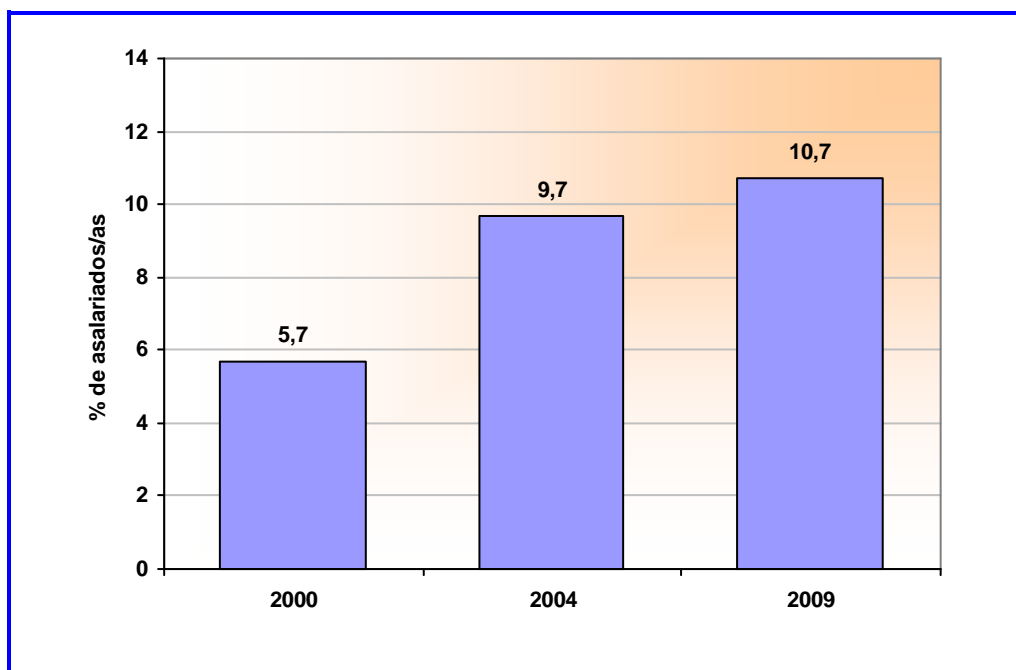
Datos referidos a los asalariados que no trabajan a turnos.
Fuente: ECT 1992, 2004 y 2009.

c) Evolución de otras variables relacionadas

Vinculado con la duración de la jornada laboral, es interesante constatar también en los últimos años la expansión del trabajo a tiempo parcial, entendiéndose por tal aquél que se concreta en jornadas inferiores a las que son habituales en empleos similares en la misma empresa o sector. Puede así observarse que entre 2000 y 2009 el porcentaje de población asalariada que trabajan a tiempo parcial aumenta de un 5,7% a un 10,7%.

Además de situarse en niveles inferiores a los habituales en Europa, debe señalarse sin embargo que el crecimiento se centra ante todo en el periodo 2000-2004, con un incremento de 4 puntos en el peso del trabajo a tiempo a parcial que se reduce a apenas un punto de aumento entre 2004 y 2009.

Gráfico 7.12. Evolución del trabajo a tiempo parcial 2000-2009 (En %)

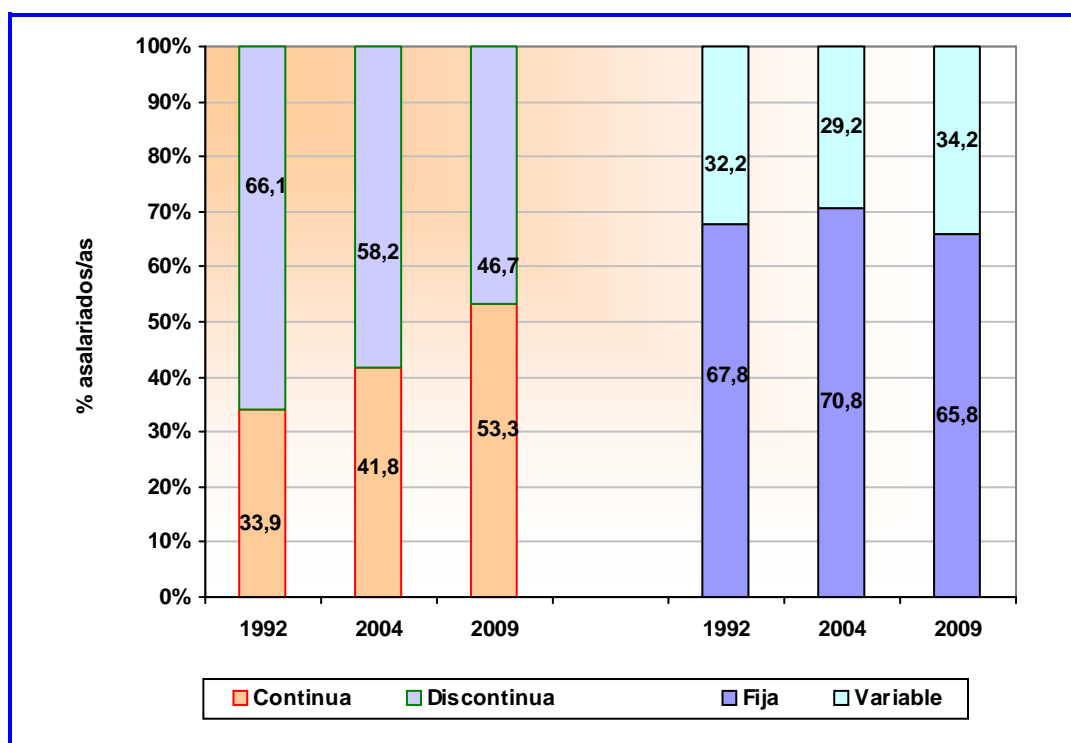


Fuente: ECT 2000, 2004 y 2009

Otros aspectos de interés relacionados con la jornada laboral – entre la población no asociada al régimen de trabajo a turnos – deben ser mencionados. Entre ellos destaca la difusión de la jornada continua, que pasa de un 33,9% de los casos en 1992 a un 41,8% en 2004 y un 53,3% en 2009. La jornada continua se hace así por primera vez dominante en 2009 entre el colectivo de trabajadores/as no a turnos.

Por otro lado, más estable se muestra la distinción entre jornadas con horario fijo o variable entre la población asalariada no a turnos. Los asalariados/as que trabajan con horarios fijos pasan de un 67,8% en 1992 a un 70,8% en 2004 para volver a situarse en un 65,8% en 2009. A diferencia de la jornada continua, la flexibilidad horaria, con o sin delimitación de un marco general por parte de la empresa, se encuentra por tanto con dificultades para consolidarse.

Gráfico 7.13. Evolución del tipo de jornada (continua/discontinua) y su delimitación (fija/variable). 1992-2009

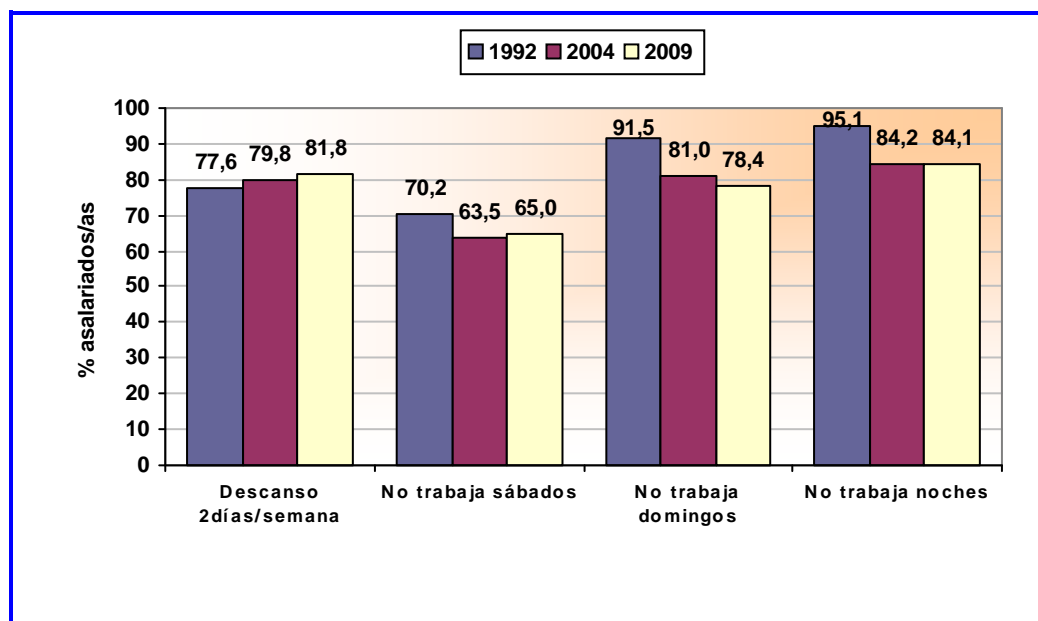


Datos referidos a asalariados/as que no trabajan a turnos
Fuente: ECT 1992, 2004 y 2009.

Finalmente, en lo que se refiere a la evolución de las pautas de descanso laboral, los resultados de la ECT muestran, por un lado, una mejoría continuada en la proporción de la población asalariada que tiene dos días seguidos de descanso por semana (que pasa de 77,6 a 81,8% entre 1992 y 2009).

Sin embargo, por otra parte, se mantiene en 2009 el deterioro que se detectaba en años anteriores en lo que se refiere al trabajo en sábados, domingos y por la noche, en el sentido de que tiende a seguir aumentando entre 2004 y 2009, como ocurría en general hasta 2004, la proporción de personas que tienen que trabajar alguna vez en esos días u horarios, aunque sea ocasionalmente. Y cuando no ocurre así, como refleja el pequeño aumento de la proporción de personas que no trabajan en sábado (del 63,5 al 65%), el indicador sigue situándose claramente por debajo del de 1992 (70,2% en este caso).

Gráfico 7.14. Evolución de las pautas de descanso laboral. 1992-2009



Fuente: ECT 1992, 2004 y 2009.

7.2.4. Circunstancias del trabajo

a) *Evolución de la tipología*

En cuanto a la tipología de circunstancias del trabajo, los tipos más numerosos son los que hacen referencia a ocupaciones que se desarrollan en locales cerrados (tanto pequeños como grandes), sin riesgo de lesión y utilizando un ordenador, en muchos casos debiendo retener mucha información (C1, C2 y C6). Estos tipos agrupan a 326.325 personas, un 40,1% del total, en nítida progresión respecto al 22,7% de 1992 y el 36,4% de 2004. El volumen de población asalariada de referencia aumenta de hecho en un 133,9% entre 1992 y 2009.

Aunque la evolución de los tres tipos señalados es expansiva a largo plazo, lo es mucho más cuando se trata de empleos en locales grandes, con unos efectivos de población asalariada que se multiplican por seis desde 1992 (C6 +154.671 personas, + 618,3%). El crecimiento es menor cuando se trata de locales de trabajo pequeños, tanto si vienen asociados a trabajos que requieren retener mucha información (C1 +21.302 personas, +26,1% desde 1992) como si este requisito no está presente (C2 +10.835, +32,9%). Además mientras la ocupación sigue al alza en locales grandes entre 2004 y 2009 (+67,8%), lo contrario ocurre en el caso de locales pequeños, en particular en los casos en los que la necesidad de retener información es pequeña (-26,1% entre 2004 y 2009 por -5,5% en locales pequeños con trabajos relacionados con la necesidad de retener mucha información).

Otro hecho a destacar es el incremento de la población asalariada que desarrolla su trabajo en un vehículo cerrado (C10, +27.418 nuevos asalariados/as entre 1992 y 2009, con un crecimiento del 111,8%), aún cuando en este caso se observa una caída del 8,8% en el periodo 2004-2009.

Aunque aumenta su volumen de asalariados/as en un 23,3% entre 1992 y 2009, manteniéndose la línea ascendente entre 2004 y 2009, el crecimiento resulta bastante menor en el caso del trabajo en local con riesgo de lesión. Los tipos aquí considerados (C5, C8 y C9) pierden además peso relativo desde el 30,1% que representaban en 1992 al 28,1% de 2009, aunque con tendencia a recuperarse desde el 27,2% de 2004. La evolución interna resulta no obstante diversa, incrementándose notablemente por ejemplo entre 1992 y 2009 la población asalariada que no trabaja a turnos y lo hace en un local grande (C9, + 49.737, +98,8%, creciendo todavía un 18,6% entre 2004 y 2009), una tendencia que se observa a menor escala en el caso de trabajos en local pequeño (C5, + 16.514, +41,3%, también en línea ascendente de un 15,1% entre 2004 y 2009). En cambio, el número de asalariados/as en locales grandes y trabajando a turnos se reduce (C8, -23.180, -24,5%), aunque con una disminución limitada entre 2004 y 2009 (-1,5%).

En la parte positiva del crecimiento, las personas que trabajan en local grande, sin riesgo de lesión y sin necesidad de uso de ordenador también ven aumentar su número de asalariados/as entre 1992 y 2009 (C7, +20.914, +31,1%), un proceso alcista que se mantiene entre 2004 y 2009 (+10,9%).

En cambio, se reduce notablemente entre 1992 y 2009 el número de asalariados/as que trabajan en locales pequeños, sin riesgo de lesión y no utilizan ordenador. Esto ocurre tanto si se trata de casos en los que se requiere retener mucha información (C3, -33.920 personas, -70,3%) o no (C4, -24.519, -34,7%). Esta tendencia negativa, que se mantiene entre 2004 y 2009, refleja la progresiva evolución hacia locales de oficinas amplios, partícipes en la mayoría de los casos de la introducción del ordenador, frente al predominio anterior de despachos compartimentados de reducida dimensión y de locales pequeños.

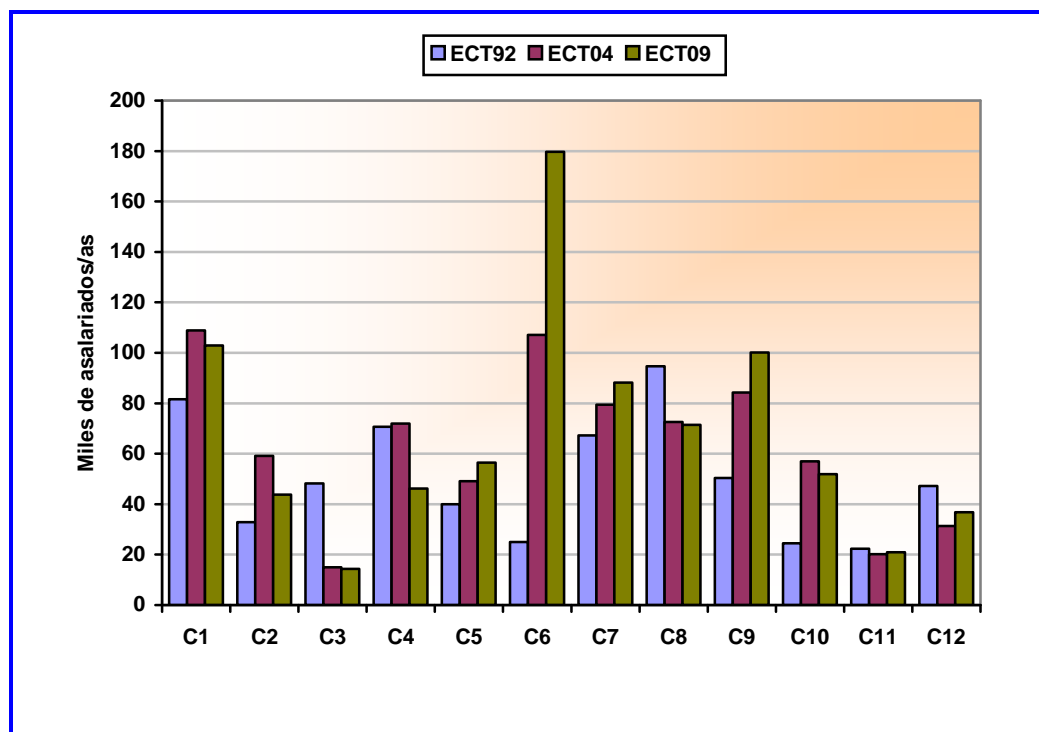
Los datos disponibles también reflejan una reducción entre 1992 y 2009 del peso del trabajo al aire libre, tanto si viene asociado a riesgo de lesión (C12, -10.457, -22,1%) o no (C11, -1.276, -5,7%). En estos casos, sin embargo, las cifras de 2004 a 2009 indican un repunte de cierta importancia en estas modalidades o circunstancias de trabajo, particularmente en las que se asocian a riesgo de lesión (17,1% de crecimiento, 5.380 casos en términos absolutos).

Cuadro 7.10. Tipología de circunstancias del trabajo y su evolución 2004-2009

	ECT 2004		ECT 2009		Variación 1004-2009	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	+/- %
C1	108.888	14,4	102.886	12,7	-6.003	-5,5
C2	59.186	7,8	43.752	5,4	-15.434	-26,1
C3	15.025	2,0	14.315	1,8	-710	-4,7
C4	71.987	9,5	46.223	5,7	-25.764	-35,8
C5	49.099	6,5	56.499	7,0	7.399	15,1
C6	107.105	14,2	179.688	22,1	72.583	67,8
C7	79.504	10,5	88.158	10,8	8.653	10,9
C8	72.592	9,6	71.513	8,8	-1.080	-1,5
C9	84.345	11,2	100.061	12,3	15.716	18,6
C10	56.972	7,5	51.949	6,4	-5.023	-8,8
C11	20.206	2,7	21.047	2,6	841	4,2
C12	31.388	4,2	36.768	4,5	5.380	17,1
TOTAL	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: ECT 2004 y 2009

Gráfico 7.15. Evolución de la tipología de circunstancias del trabajo 2004-2009



Fuente: ECT 1992, 2004 y 2009

b) Evolución de las variables que definen la tipología

Las variables relativas a las circunstancias de trabajo reflejan algunos cambios significativos en las condiciones de trabajo, derivados de las condiciones particulares de las nuevas generaciones de asalariados y asalariadas. El incremento global que aún caracteriza el periodo 2004-2009 en el nivel de la población asalariada se traduce en este sentido en un aumento de peso del colectivo de trabajadores sujetos a algún tipo de riesgo laboral, que usan ordenadores o terminales informáticos con pantalla, que deben retener mucha información, o que trabajan en locales grandes.

En línea con lo señalado, y a diferencia de lo observado entre 1992 y 2004, en el periodo 2004 y 2009 aumenta más nítidamente la población asalariada con algún riesgo físico en el trabajo (11,5 frente a 1,1% entre la que no tiene ninguno de estos riesgos). La población en riesgo pasa así de representar un 61,3% de la población asalariada total en 2004 a un 63,5% en 2009, una proporción todavía claramente inferior sin embargo al 68,2% registrado en 1992.

Un segundo dato a destacar es que se consolida el fuerte incremento en el número de asalariados/as que emplean el ordenador o una terminal informática en su trabajo (425.600 personas en 2009). Este colectivo representa en la actualidad un 52,4% del total de asalariados/as frente a sólo un 27,8% en 1992, progresando el indicador desde el 47,3% de 2004. En términos absolutos, el número de personas que no utilizan el ordenador disminuye en el periodo 1992-2009, a pesar de la tendencia alcista de la ocupación.

También resulta significativo el incremento de las personas que trabajan con la necesidad de retener mucha información. Aunque esta evolución no se traducía en un incremento significativo del papel de este colectivo de población asalariada en la ocupación entre 1992 y 2004 (aumento del 37,7 al 38,7%), entre 2004 y 2009 este colectivo aumenta en un 31,1%, en contraste con la caída del 7,4% observada entre la población asalariada no sometida a este requerimiento de trabajo. De esta forma, el colectivo de referencia llega a suponer un 47,2% de la población asalariada en 2009.

Un cuarto elemento a resaltar es la consolidación de la tendencia a un mayor incremento de la ocupación vinculada al trabajo a turnos. Entre 2004 y 2009, esta ocupación aumenta en un 11,2% frente al 6,4% del trabajo no a turnos. El peso relativo de la población asalariada que trabaja a turnos aumenta así del 18% de 1992 al 22,1% de 2004 y el 22,8% de 2009.

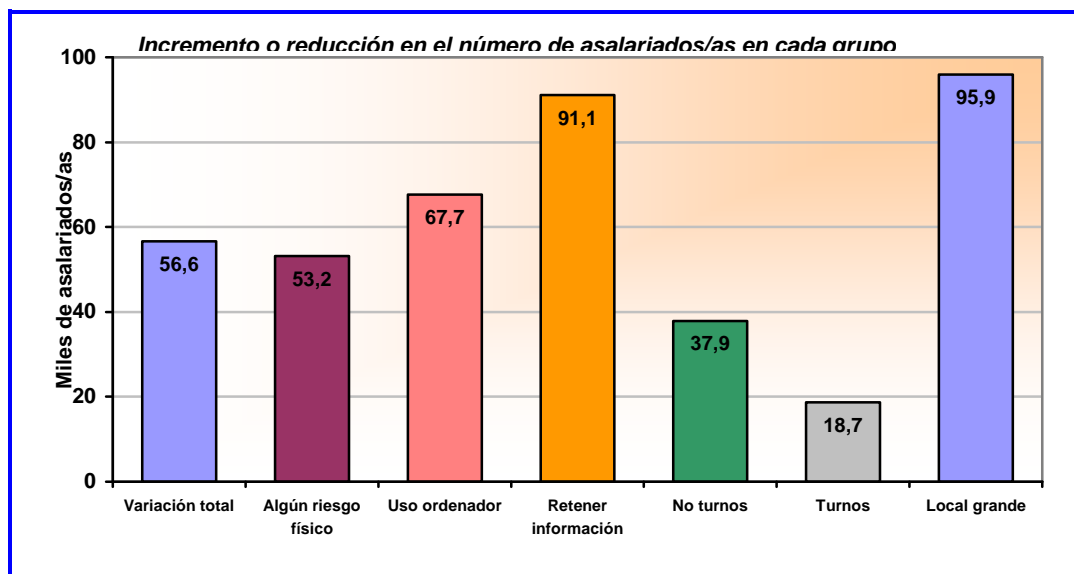
El último aspecto a destacar es la consolidación de las formas de trabajo vinculadas a su realización en un local grande. Frente al 38,6% de la población asalariada en esa situación en 1992, la proporción aumenta al 45,4% en 2004 y al 54,1% en 2009, en detrimento en lo fundamental del trabajo en local pequeño (de 44,5% de la ocupación asalariada en 1992 a 32,4% en 2009) y al aire libre (de 12,8 a 7,1%), a pesar de la pequeña recuperación que se observa en esta última modalidad de trabajo. El uso del vehículo, que aumentaba notablemente entre 1992 y 2004, tiende además a la baja entre 2004 y 2009, representando un 6,4% de la ocupación frente al 7,5% de 2004, claramente por encima no obstante del 4% de 1992.

Cuadro 7.11. Variables de la tipología de circunstancias del trabajo y su evolución 2004-2009

	ECT 2004		ECT 2009		Variación 2004-2009	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	+/- %
EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS						
Alguno	463.295	61,3	516.521	63,5	53.226	11,5
Ninguno	293.003	38,7	296.336	36,5	3.333	1,1
USO ORDENADOR/TERMINAL						
Sí	357.872	47,3	425.600	52,4	67.729	18,9
No	398.426	52,7	387.257	47,6	-11.169	-2,8
RETENER MUCHA INFORMACIÓN						
Sí	292.844	38,7	383.931	47,2	91.086	31,1
No	463.453	61,3	428.927	52,8	-34.527	-7,4
TRABAJO A TURNOS						
Sí	166.827	22,1	185.517	22,8	18.690	11,2
No	589.470	77,9	627.340	77,2	37.870	6,4
LUGAR DE TRABAJO						
Local pequeño	304.185	40,2	263.673	32,4	-40.512	-13,3
Local grande	343.546	45,4	439.419	54,1	95.873	27,9
Vehículo	56.972	7,5	51.949	6,4	-5.023	-8,8
Aire libre	51.594	6,8	57.815	7,1	6.221	12,1
TOTAL	756.298	100	812.857	100	56.559	7,5

Fuente: ECT 2004 y 2009

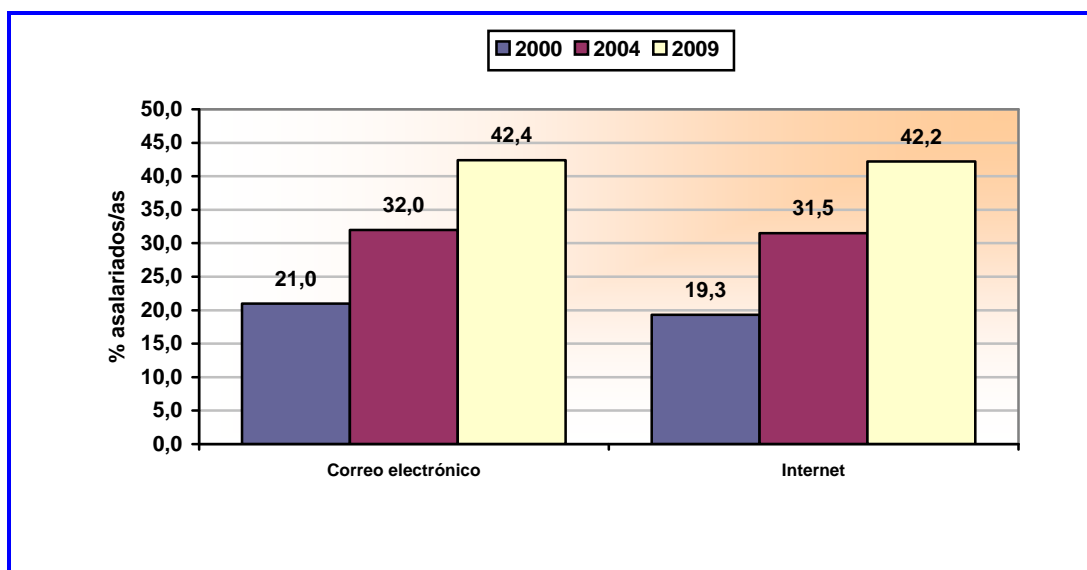
Gráfico 7.16. Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de circunstancias del trabajo 2004-2009



Fuente: ECT 2004 y 2009

En paralelo al proceso de informatización, aumenta también el número de personas que utilizan en su trabajo tanto Internet como el correo electrónico, pasando de una proporción en torno al 20% en el año 2000 a cifras de alrededor de un 32% en 2004 y ligeramente superiores al 42% en 2009.

Gráfico 7.17. Evolución del uso del correo electrónico e Internet en el trabajo. 2000-2009

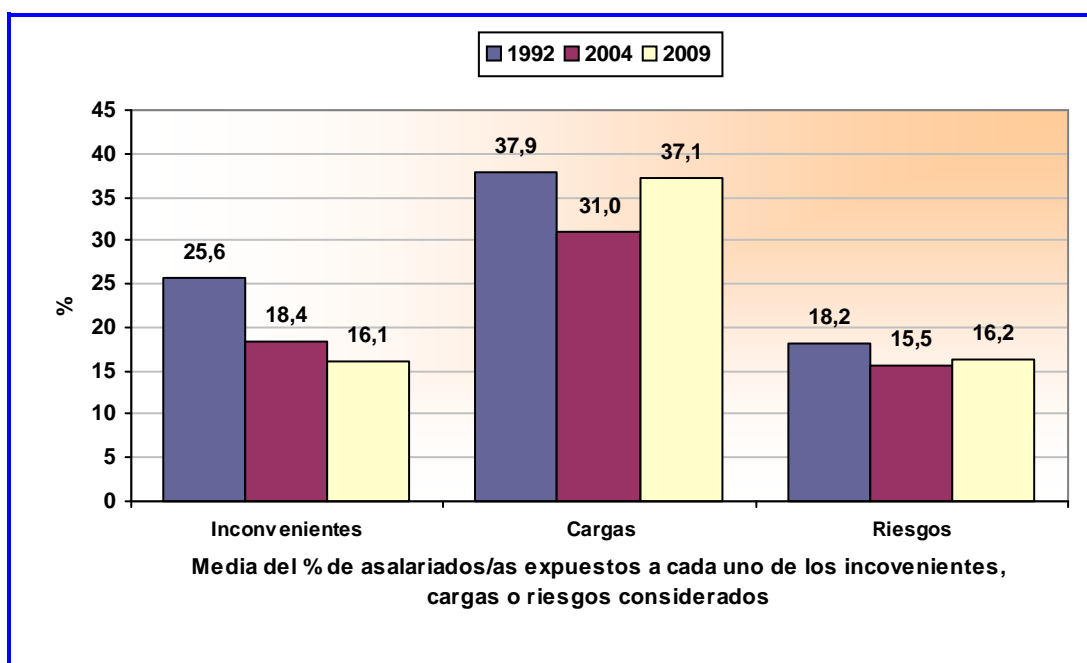


Fuente: ECT 2000, 2004 y 2009

Las implicaciones del proceso de informatización, tanto en lo relativo al uso del ordenador como a la necesidad mayor de acciones de retención de información, resultan llamativas en lo relativo a la exposición a inconvenientes, cargas y riesgos en el trabajo. Aunque el proceso es compatible con el mantenimiento de una tendencia a largo plazo a la reducción de inconvenientes (de un 25,6% de personas afectadas por término medio a los inconvenientes considerados en 1992 a un 18,4% en 2004 y un 16,1% en 2009), repunta al alza entre 2004 y 2009 la exposición a cargas y riesgos. Si en el caso de los riesgos el problema es menor, aumentando de una media de exposición situada en el 15,5% en 2004 al 15,9% en 2009, en todo caso por debajo del 18,2% de 1992, la evolución es más problemática en lo relativo a cargas.

La evolución de la exposición a cargas refleja, en este sentido, un importante aumento entre 2004 y 2009, pasando el riesgo medio de exposición a cada una de las cargas consideradas de un 31% de la población asalariada en 2004 a un 37,1% en 2009, apenas unas décimas por debajo del 37,9% registrado en 1992. El repunte observado entre 2004 y 2009 se vincula ante todo a cargas relacionadas con la vista (esfuerzo visual para examinar objetos o mirar de continuo una pantalla de ordenador) o con la concentración (prestar concentración o vigilancia específica, retener mucha información), influyendo igualmente la necesidad de permanecer en posturas cansadas durante mucho tiempo.

Gráfico 7.18. Evolución de la exposición a inconvenientes, cargas y riesgos en el trabajo. 1992-2009



Fuente: ECT 1992, 2004 y 2009

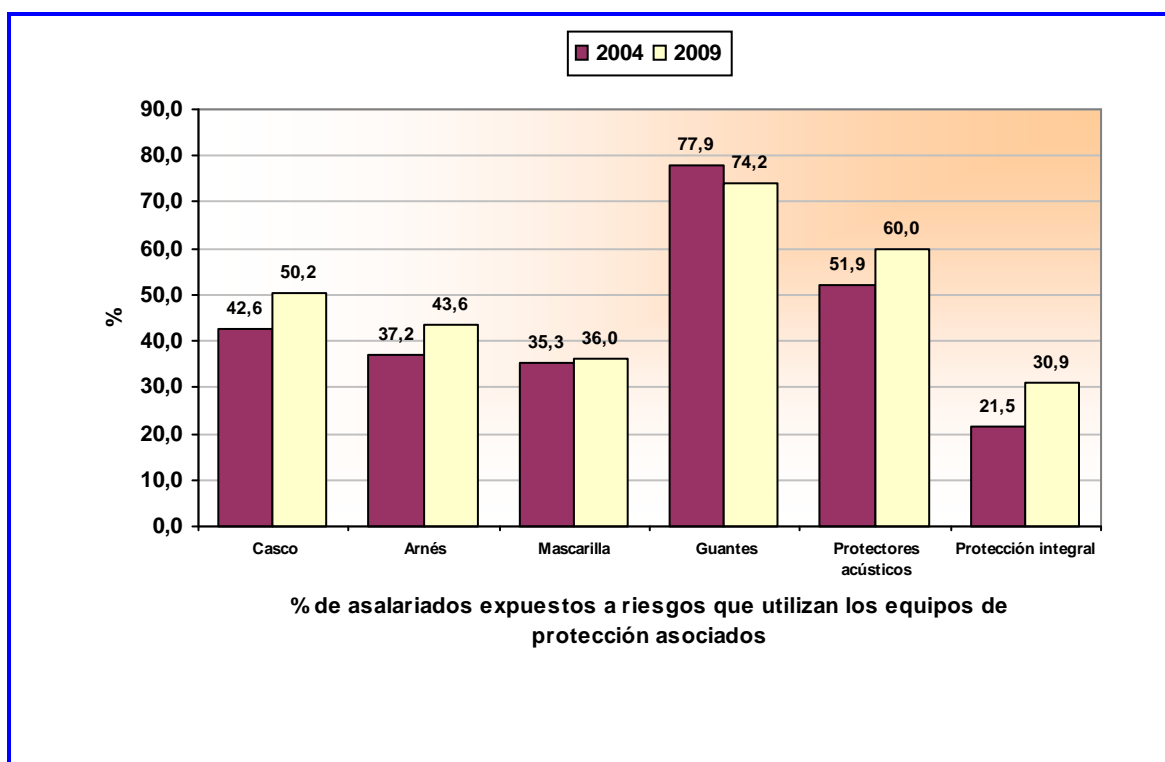
c) Evolución de otras variables relacionadas

En un contexto en el que el número de asalariados y asalariadas expuestas a algún tipo de riesgo tiende a aumentar en los últimos años, el recurso a los equipos de protección resulta fundamental. En relación con este hecho, se observa en general una tendencia al incremento en el uso de equipos de protección por parte del personal trabajador afectado por los diversos tipos de riesgos.

No obstante, es todavía llamativo el alto número de asalariados/as expuestos a riesgo de caídas, por ejemplo, que no utilizan arnés de seguridad, o que no utilizan mascarillas a pesar de respirar humos, tóxicos, etc. En realidad, únicamente en relación con los riesgos que requieren el uso de guantes o de protectores acústicos tiende a detectarse una mayoría clara de población asalariada que recurre a las medidas de seguridad.

Los datos del periodo 2004-2009 reflejan incluso algunos límites evidentes en algunas variables. Así, el recurso a la mascarilla apenas avanza en el periodo de un 35,3 a un 36%. La utilización de guantes refleja incluso una caída, desde el 77,9% de 2004 al 74,2% de 2009.

Gráfico 7.19. Evolución del uso de equipos de protección. 2004-2009



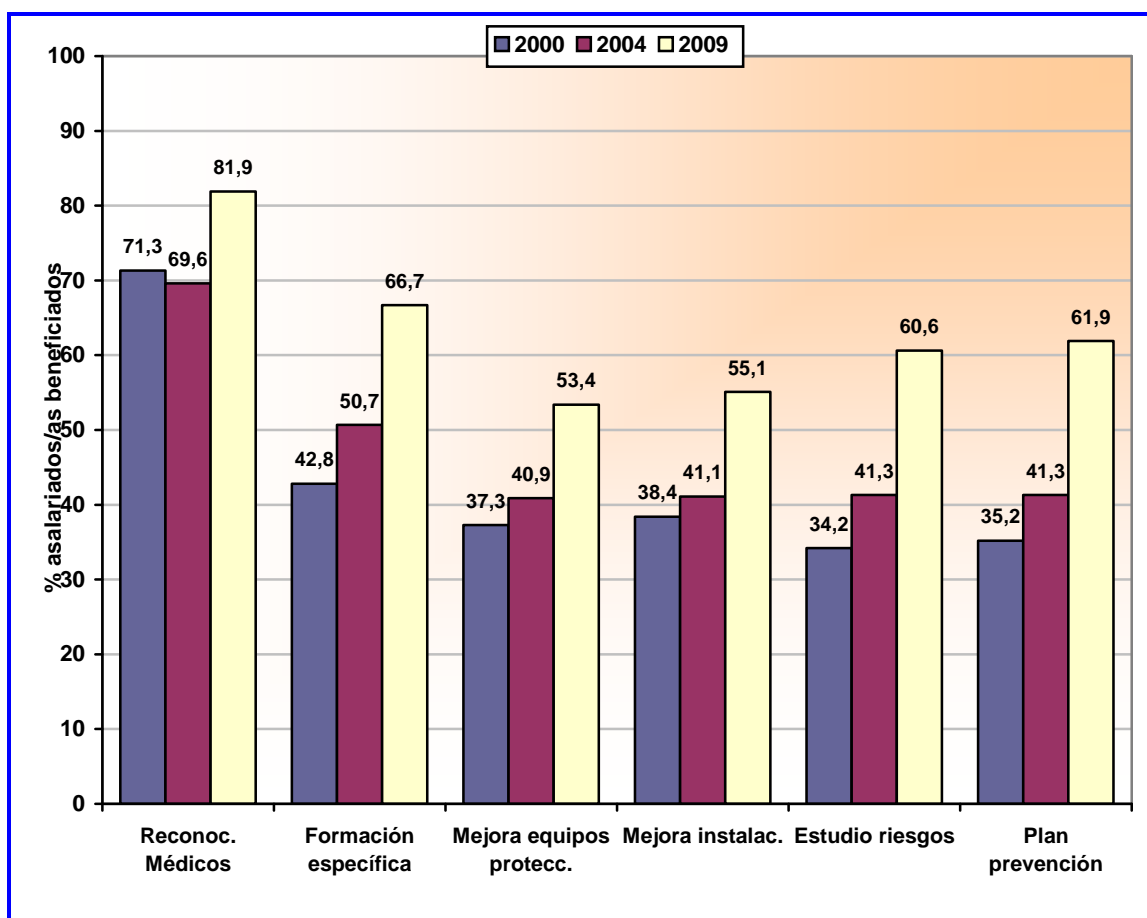
Se aplica a la información a la población en riesgo en cada situación que requeriría la utilización de un equipo de protección específico.

Fuente: ECT 2004 y 2009

La evolución de las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral puestas en práctica por las empresas apuntan no obstante en un sentido claramente positivo, con notables aumentos en cuanto a su incidencia en los últimos años. Así, por ejemplo, si la proporción de población asalariada con un plan de prevención en la empresa ya aumentaba del 35,2 al 41,3% entre 1992 y 2004, el avance reciente sitúa ya el indicador en un 61,9% en 2009.

De hecho, mientras todavía en 2004 únicamente los reconocimientos médicos afectaban a una parte claramente mayoritaria de la población asalariada vasca, con un 50,7% beneficiada por programas de formación en materia de seguridad o salud, en 2009 todas las actividades consideradas alcanzan ya a una parte dominante de la población de referencia, con más de un 60% concernida en materia de reconocimientos médicos, formación, estudios de evaluación de riesgos y definición general de planes de prevención.

Gráfico 7.20. Evolución de las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral. 2000-2009.



Fuente: ECT 2000, 2004 y 2009

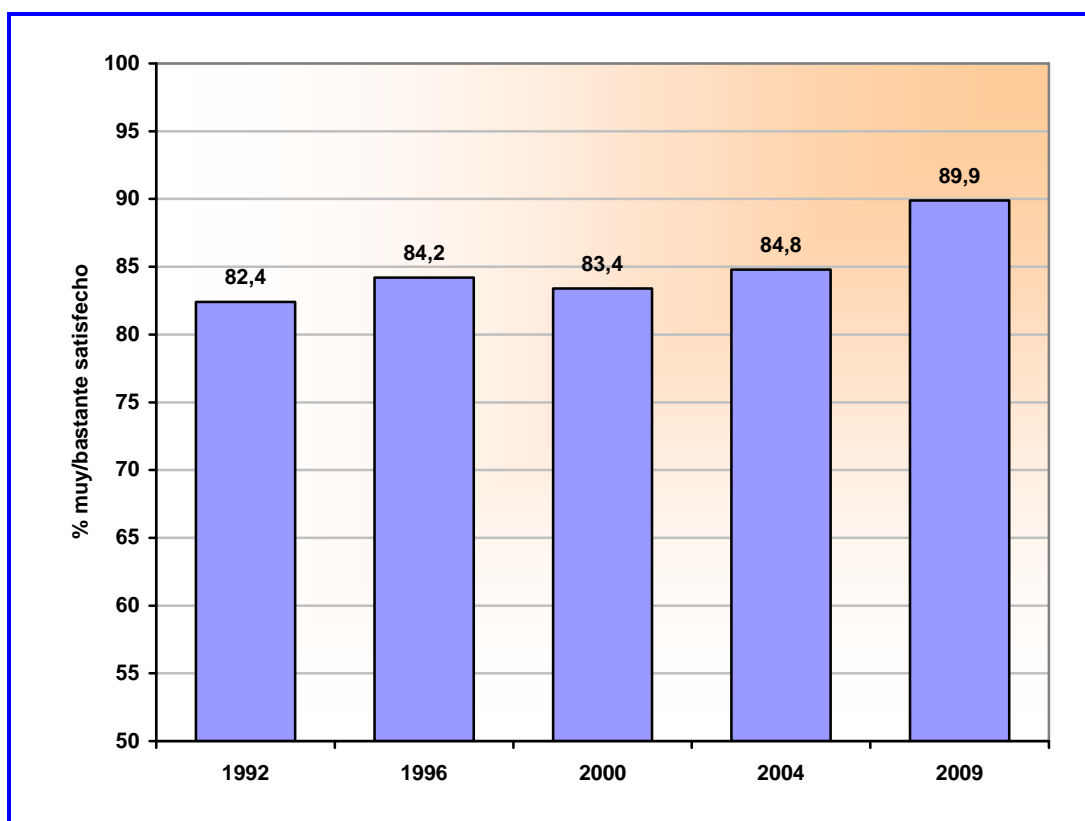
7.3. EVOLUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

Los resultados de la ECT reflejan el mantenimiento de unos elevados niveles de satisfacción general con el trabajo por parte de la población asalariada vasca a lo largo del todo el periodo de análisis.

Después de un incremento del 82,4 al 84,2% en la proporción de personas que se muestran muy o bastante satisfechos con sus condiciones laborales entre 1992 y 1996, las cifras tendían a mantenerse relativamente estables hasta 2004, año en el que el indicador se situaba en un 84,8%.

El periodo 2004-2009 supone por tanto el mayor avance en el indicador en todo el periodo considerado, avanzando hasta el 89,9% registrado en 2009.

Gráfico 7.21. Evolución de la satisfacción general con el puesto de trabajo 1992-2009



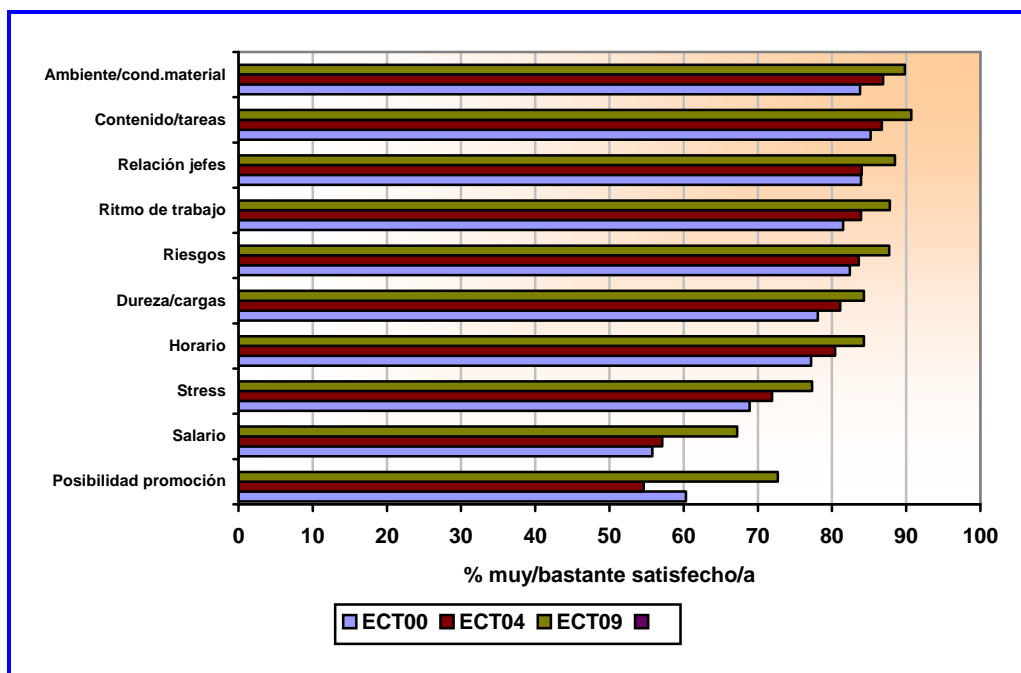
Fuente: ECT 1992, 1996, 2000, 2004 y 2009

La evolución del nivel de satisfacción en relación con aspectos específicos de la actividad laboral refleja también un grado de estabilidad bastante alto a lo largo de todo el periodo de realización de la ECT. En la mayoría de los aspectos considerados, se aprecia una evolución ligeramente favorable, con la excepción relativa al salario y a las posibilidades de promoción, que sufren algunos altibajos. Estas dos variables se mantienen por lo demás como las menos valoradas en todos los años. En el otro extremo, el ambiente/condiciones materiales del trabajo, el contenido/tareas del mismo y la relación con los jefes se mantienen siempre como los aspectos mejor valorados y con los que la población asalariada se muestra más satisfecha.

Entre 2004 y 2009, sin embargo, se observa una nítida y generalizada mejoría de los indicadores, particularmente de los relacionados con las posibilidades de promoción y con los niveles salariales, precisamente aquellos ámbitos en los que menor nivel de satisfacción refleja históricamente la población asalariada de la CAE.

Los datos parciales confirman por tanto que la mejora en el indicador general se vincula a avances específicos en las distintas dimensiones de satisfacción consideradas, aunque de forma particularmente notable en lo relativo a los aspectos vinculados al salario y a las posibilidades de promoción.

Gráfico 7.22. Evolución de la satisfacción con aspectos específicos del trabajo 2000-2009



Fuente: ECT 1996, 2000, 2004 y 2009.

ANEXOS

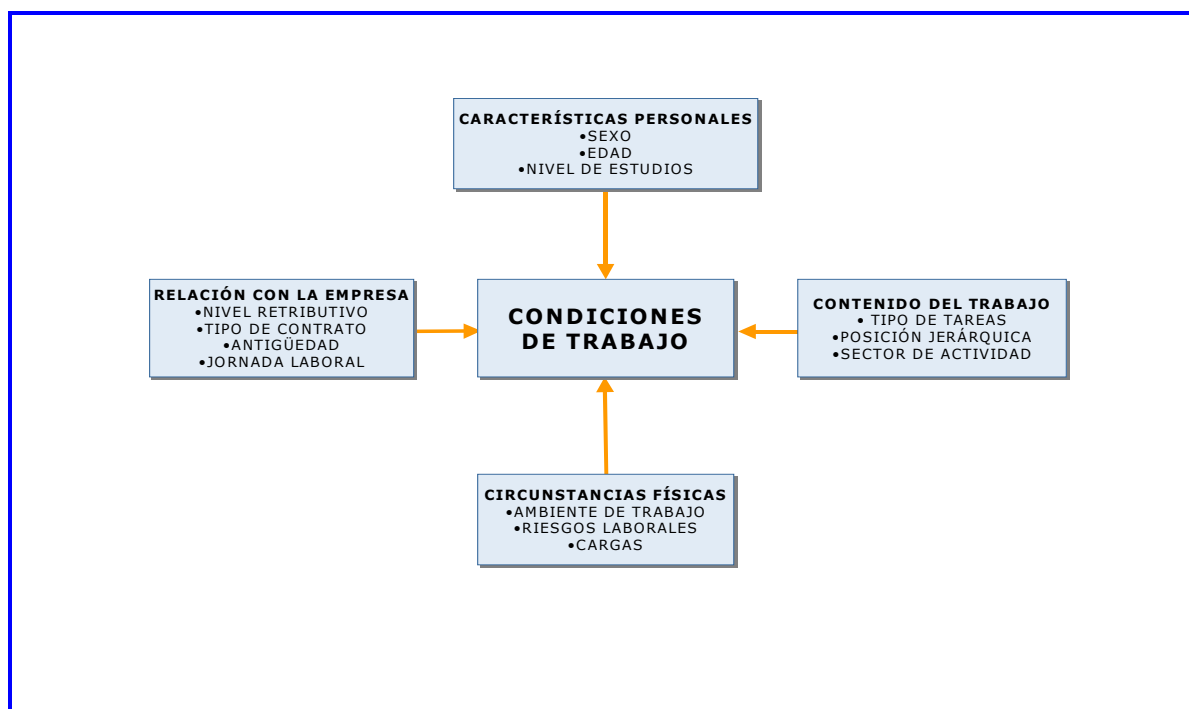
DEFINICIÓN DE LAS TIPOLOGÍAS UTILIZADAS EN EL ESTUDIO

Con objeto de facilitar y sintetizar el estudio de las condiciones de trabajo de la población asalariada vasca, la primera edición de la Encuesta de Condiciones de Trabajo en 1992 desarrolló, a partir de un análisis de correspondencias, cuatro tipologías para identificar las dimensiones más relevantes entre el conjunto de variables que intervienen en la configuración de las condiciones laborales.

Las tipologías en cuestión son las siguientes:

1. Características personales del trabajador/a
2. Contenido del trabajo realizado
3. Relación del asalariado/a con la empresa donde trabaja
4. Circunstancias físicas en que se desarrolla la actividad laboral

Tipologías de las condiciones de trabajo.



Se detalla a continuación el contenido específico de cada una de estas tipologías, con la clasificación correspondiente a cada una de ellas.

a) Características personales del trabajador/a:

Esta tipología hace referencia a los aspectos socio-demográficos que condicionan el tipo de trabajo realizado. Se aíslan el sexo, la edad y el nivel de instrucción como las variables más relevantes a la hora de segmentar la población asalariada en base a la información personal disponible. Los grupos definidos son los siguientes:

Código	DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES¹
HV1	Hombre de 35 a 64 años, con estudios de nivel universitario
HV2	Hombre de 35 a 64 años, con estudios no profesionales de nivel secundario
HV3	Hombre de 35 a 64 años, con estudios profesionales de nivel secundario
HV4	Hombre de 35 a 64 años, con estudios de nivel primario o inferior
HJ1	Hombre de 16 a 34 años, con estudios de nivel universitario
HJ2	Hombre de 16 a 34 años, con estudios no profesionales de nivel secundario
HJ3	Hombre de 16 a 34 años, con estudios profesionales de nivel secundario
HJ4	Hombre de 16 a 34 años, con estudios de nivel primario o inferior
MV1	Mujer de 35 a 64 años, con estudios de nivel universitario
MV2	Mujer de 35 a 64 años, con estudios de nivel secundario ²
MV4	Mujer de 35 a 64 años, con estudios de nivel primario o inferior
MJ1	Mujer de 16 a 34 años, con estudios de nivel universitario
MJ2	Mujer de 16 a 34 años, con estudios no profesionales de nivel secundario
MJ3	Mujer de 16 a 34 años, con estudios profesionales de nivel secundario
MJ4	Mujer de 16 a 34 años, con estudios de nivel primario o inferior

(1): El nivel de instrucción se ha estratificado en 4 niveles: Universitario (licenciado, ingeniero, arquitecto o titulaciones universitarias de grado medio), secundario no profesional (BUP, COU o equivalentes, así como otros estudios secundarios no profesionales), secundario profesional (FPI, FPPII o equivalentes, así como otros estudios profesionales) y primario o inferior (EGB o equivalentes, primaria incompleta o sin estudios).

(2): Se agrupan en una sola categoría las mujeres asalariadas de 35 a 64 años con estudios secundarios, profesionales o no profesionales, debido al limitado tamaño de cada uno de estos colectivos. En ocasiones, también las categorías masculinas HV2 y HV3 se han consolidado en un solo grupo (identificado como HV2) a efectos comparativos y de presentación gráfica de los resultados.

b) Contenido del trabajo realizado:

Aunque esta dimensión incorpora la tarea realizada como aspecto fundamental, incluye además la posición jerárquica ocupada en la organización y el carácter industrial o terciario del sector en que se trabaja. Esta selección de variables reconoce que tanto la categoría profesional como el sector condicionan las características de la actividad desempeñada dentro de un mismo tipo de tarea. Los grupos definidos son los siguientes:

Código	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO ¹
T1	Tareas de dirección (categoría alta o media)
T2	Tareas educativas (titulación universitaria)
T3	Salud y bienestar corporal (titulación universitaria)
T4	Trabajo de oficina (categoría alta o media) ²
T5	Otros trabajos de relación con personas (categoría alta o media) ³
T6	Tareas de producción industrial (categoría alta o media) ⁴
T7	Tareas de producción en servicios (categoría alta o media) ⁴
T8	Trabajo de oficina (categoría baja) ²
T9	Trabajo de relación con personas (categoría baja) ³
T10	Tareas de producción industrial (categoría baja) ⁴
T11	Tareas de producción en servicios (categoría baja) ⁴
T12	Otras tareas no especificadas anteriormente ⁵

(1): La categoría profesional se ha estratificado en tres grupos: Alta (titulado superior, titulado medio, jefe administrativo o de taller), media (oficial administrativo, oficial industrial de 1ª o 2ª ó ayudante no titulado) y baja (auxiliar administrativo, oficial industrial de 3ª o especialista, peón, subalterno).

(2): El trabajo de oficina incluye las tareas (específicas o diversificadas) de oficina y administración, así como las tareas de análisis y programación informática o de estudios.

(3): El trabajo de relación con personas incluye las siguientes tareas: Organización, dirección o control del trabajo; trabajo de ventanilla, caja o recepción; otros trabajos comerciales de relación con clientes o suministradores; salud y bienestar corporal; enseñanza y dinamización cultural.

(4): El trabajo de producción (en industria y servicios) incluye las siguientes tareas: Instalación y mantenimiento de equipos; medición y pruebas; manutención de equipos, carga y descarga; producción de bienes con herramientas y máquinas no automáticas; control de máquinas e instalaciones automatizadas; embalaje y envasado; conducción de equipos de transporte; explotación de recursos naturales; limpieza y acondicionamiento de locales.

(5): Otras tareas incluye las de vigilancia y el resto de tareas no incluidas en los anteriores apartados.

c) Relación del asalariado/a con la empresa donde trabaja:

La remuneración horaria neta recibida por el trabajo realizado, el tipo de contrato laboral y la antigüedad en la empresa son las variables utilizadas para abordar la construcción de la tercera tipología, relativa a la relación de la persona asalariada con la empresa. En algunos casos, se incorpora también información sobre la duración de la jornada para completar la caracterización de los colectivos. Los grupos definidos son los siguientes:

Código	DESCRIPCIÓN DE LA RELACIÓN CON LA EMPRESA ¹
R1	Remuneración alta y antigüedad alta o media
R2	Remuneración alta y antigüedad baja
R3	Remuneración media, contrato fijo y antigüedad alta
R4	Remuneración media, contrato fijo y antigüedad media
R5	Remuneración media, contrato fijo y antigüedad baja
R6	Remuneración media, contrato temporal y jornada prolongada ²
R7	Remuneración media, contrato temporal y jornada normal o reducida ²
R8	Remuneración baja y contrato fijo
R9	Remuneración baja y contrato temporal
R10	Sin relación contractual definida
R11	Sin información suficiente ³

(1): La remuneración horaria neta se ha estratificado en tres niveles: Alta (12,50 €/h o más); Media (entre 7,50 y 12,49 €/h); Baja (menos de 7,50 €/h). Dentro del tipo de contrato se distinguen las categorías de fijo (de duración indefinida), temporal (que engloba los contratos en prácticas, de formación, eventuales, de obra y tiempo parcial) y sin relación contractual definida. Para la antigüedad en la empresa se han utilizado tres estratos: Alta (17 años o más), media (de 3 a 17 años) y baja (3 años o menos).

(2): Se considera jornada prolongada la superior a 44 horas semanales, jornada normal entre 40 y 44 horas y jornada reducida menor de 40 horas a la semana.

(3): Asalariados que no facilitan toda la información (o que no es posible imputar en lo relativo a la remuneración).

d) Circunstancias físicas en que se desarrolla la actividad laboral:

Finalmente, la última tipología, relativa a las circunstancias físicas en las que se desarrolla la actividad laboral, se define en base al entorno en que realiza el trabajo, a las cargas que impone la tarea desarrollada y a la exposición a diversos riesgos que conlleva la actividad laboral. Los grupos definidos por la tipología son los siguientes:

Código	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO ¹
C1	Local pequeño, sin riesgo de lesión, utiliza ordenador y debe retener mucha información
C2	Local pequeño, sin riesgo de lesión, utiliza ordenador y no debe retener mucha información
C3	Local pequeño, sin riesgo de lesión, no utiliza ordenador y debe retener mucha información
C4	Local pequeño, sin riesgo de lesión, no utiliza ordenador y no debe retener mucha información
C5	Local pequeño, con riesgo de lesión
C6	Local grande, sin riesgo de lesión y utiliza ordenador
C7	Local grande, sin riesgo de lesión y no utiliza ordenador
C8	Local grande, con riesgo de lesión y trabaja a turnos
C9	Local grande, con riesgo de lesión y no trabaja a turnos
C10	Trabaja en un vehículo cerrado
C11	Trabaja al aire libre, sin riesgo de lesión
C12	Trabaja al aire libre, con riesgo de lesión
C13	Otros

(1): El tipo de local en el que se trabaja se ha clasificado en cuatro categorías: Local pequeño (local cerrado tipo oficina, tienda o despacho), local grande (local cerrado tipo nave o taller), vehículo cerrado (vehículo con cabina cerrada tipo autobús, camión o turismo) y aire libre (aire libre, vehículo no cerrado tipo moto o bicicleta, o local semi-cerrado tipo tenderete o tejabana). El riesgo de lesión física incluye los riesgos de heridas por máquinas o herramientas y de quemaduras. La necesidad de retener información, se refiere a la respuesta dada a la pregunta “¿le obliga su trabajo a retener mucha información a la vez?”.

(2): Incluye individuos que declaran otros tipos de local (en particular, reparto similar del trabajo en dos o más tipos) o no contestan a la pregunta.

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA OPERACIÓN

UNIVERSO EXPLORADO Y DISEÑO DE CAMPO

La encuesta se ha dirigido a las personas de 16 a 64 años de edad que tenían un trabajo remunerado por cuenta ajena (incluyendo a los cooperativistas) en la semana precedente a la realización de la entrevista. El colectivo analizado no incluye, por tanto, a los trabajadores por cuenta propia o a las personas que trabajan como ayuda familiar, a fin de evitar el notable aumento de complejidad que ello supondría en relación con el cuestionario y los temas abordados.

La muestra total ha alcanzado finalmente la cifra de 2.975 entrevistas, lo que permite limitar el margen de error en los resultados globales a un nivel de error inferior a +/-2% con un nivel de confianza del 95,5%, en la opción más desfavorable de $p=q=50\%$.

Se ha realizado un muestreo bietápico, utilizando la sección censal como primera unidad de muestreo, para lo cual EUSTAT realizó una afijación de secciones proporcional a la raíz cuadrada de la población de derecho de cada uno de los Territorios Históricos.

Partiendo del criterio de realizar una media de 16 entrevistas por sección, se seleccionaron en la primera fase del muestreo 188 secciones, teniendo en cuenta la estratificación previa de dichas secciones censales de cada Territorio Histórico por grupos de características sociodemográficas similares, de forma que se garantizara una representación adecuada de las posibles variaciones del fenómeno estudiado entre los diferentes tipos.

Con el objetivo de obtener así mismo un cierto nivel de representatividad a nivel de las 11 comarcas de empleo del Censo del Mercado de Trabajo se estableció un mínimo de 160 encuestas en cada una de ellas, distribuyéndose el resto de manera proporcional a su población.

En la segunda fase del muestreo, EUSTAT procedió a seleccionar las 16 viviendas a encuestar por sección censal, facilitándose también 32 viviendas suplentes y reservas por sección, en ambos casos a partir del Directorio de Viviendas, mediante sorteo sistemático con arranque aleatorio.

El contenido específico de la muestra finalmente aplicada, teniendo en cuenta su distribución por territorios históricos y comarcas, se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro M.1. Distribución de la muestra finalmente aplicada

	SECCIONES	ENTREVISTAS
ÁLAVA	39	584
➤ Gasteiz	27	394
➤ Ayala	12	190
BIZKAIA	82	1.287
➤ Margen Derecha	13	213
➤ Bilbao	21	315
➤ Margen Izquierda	24	382
➤ Bizkaia Costa	13	205
➤ Durangaldea	11	172
GIPUZKOA	67	1.104
➤ Donostialdea	27	448
➤ Tolosa-Goierri	16	265
➤ Alto Deba	14	229
➤ Bajo Deba	10	162
CAE	188	2.975

Sin perjuicio de lo señalado hasta ahora, una vez seleccionada la muestra, debe señalarse que de cara a la ejecución del trabajo de campo se han introducido restricciones en cuanto a las horas de realización de la encuestación, para evitar sesgos en la selección de los ocupados según ocupaciones. Así mismo, a lo largo del proceso de encuestación se ha llevado a cabo un control de las variables de edad, sexo y sector de actividad de los entrevistados a nivel comarcal, con el fin de limitar los posibles sesgos derivados de la aplicación de la recogida de datos en campo.

En el desarrollo del trabajo de campo se ha prestado especial cuidado, por otra parte, a los controles de la calidad de la información. En particular, se ha procedido a la grabación simultánea de los cuestionarios recogidos, su validación tanto interna como de las condiciones lógicas y de consistencia, procediendo a su rectificación en los casos pertinentes, en el plazo de una semana. Este trabajo de campo se llevó a cabo en los meses de julio y septiembre de 2009.

EXPLOTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La explotación toma en consideración las tipologías de condiciones de trabajo definidas en las operaciones precedentes: ECT1992, ECT1996, ECT2000 y ECT2004, tal y como han sido definidas en la sección correspondiente del Anexo.

En general, se mantienen los criterios de definición de las mismas, reajustándolas en algunos aspectos como los tramos de remuneración considerados o lo relativos a antigüedad en la empresa, y teniendo en cuenta los cambios sociales detectados con el paso del tiempo.

Los posibles sesgos muestrales derivados del propio proceso de selección del informante, así como los no muestrales, generados en la fase de captura de la información, han sido analizados de acuerdo con los datos estadísticos existentes sobre la población encuestada, todo ello con el objetivo de minimizar los errores tanto estadísticos como no estadísticos.

Así mismo, de cara a corregir posibles desequilibrios en la muestra (comarca, edad, sexo o sector de actividad), se han estimado los ponderadores que equilibran la muestra de acuerdo con la población de referencia seleccionada. En ese sentido, ha sido necesario realizar dos ponderaciones sucesivas:

- 1ª) Ponderación de los resultados restituyendo el peso relativo de las encuestas realizadas en cada comarca y sector a su peso real en la distribución de la población asalariada por comarcas y sectores, de acuerdo con una estimación que tiene en cuenta los datos del Censo del Mercado de Trabajo 2007 pero también la evolución observada con posterioridad a partir de la PRA, teniendo así en cuenta los cambios negativos en el volumen de población asalariada que se observan entre 2008 y 2009.
- 2ª) Ponderación en cada Territorio Histórico de los resultados de la ponderación anterior, restituyendo el peso de las encuestas realizadas en cada uno de los segmentos de sexo-edad (16-29 años; 30-44 años; 45-64 años) y sector (Industria-construcción; Servicios) a su peso real en la distribución de la población asalariada de cada territorio histórico, de acuerdo con los resultados estadísticos derivados del Censo del Mercado de Trabajo 2007 y de la PRA para el periodo 2008-2009.

INDICE

Página

1. INTRODUCCION	4
2. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA	8
2.1. INCIDENCIA DEL PLURIEMPLEO	8
2.2. TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL.....	9
2.2.1. Tipo de contrato	9
2.2.2. Categoría profesional y posibilidades de promoción.....	16
2.3. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN Y CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES	23
2.4. OTROS ASPECTOS DEL ÁMBITO LABORAL	35
2.4.1. Actividades de formación	35
2.4.2. Sindicación y actividad sindical.....	39
2.4.3. Uso del euskera en el trabajo.....	43
3. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO	48
3.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	48
3.2. FUNCIONAMIENTO Y DEFICIENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	50
3.2.1. Funcionamiento: grado de autonomía y polivalencia	50
3.2.2. Deficiencias percibidas en la organización	54
3.3. RITMO DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.....	56
3.3.1. Determinantes del ritmo de trabajo	56
3.3.2. Evolución de la productividad	61
3.4. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO	63
3.4.1. Situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación	63
3.4.2. Otros aspectos de la discriminación	68
4. TIEMPO DE TRABAJO.....	74
4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA LABORAL.....	74
4.1.1. Duración de la jornada semanal y sistema de control horario.....	74
4.1.2. Trabajo a turnos rotativos y jornada semanal	76
4.1.3. Tipo de jornada diaria y pausas	79
4.1.4. Horario de Trabajo	85
4.1.5. Conciliación vida-trabajo.....	93
4.2. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	96
4.2.1. Incidencia del trabajo a tiempo parcial	96
4.2.2. Motivos y satisfacción con el trabajo a tiempo parcial	99
4.2.3. Actitud ante la reducción del tiempo de trabajo	101
4.3. CALENDARIO DE TRABAJO	104
4.3.1. Jornada anual	104
4.3.2. Vacaciones.....	106

5. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS	112
5.1. EQUIPOS DE TRABAJO	112
5.1.1. Utilización de diversos tipos de equipos	112
5.1.2. Utilización de las nuevas tecnologías de la información.....	115
5.2. CONDICIONES AMBIENTALES Y PSICOFÍSICAS	119
5.2.1. Lugar de trabajo y condiciones ambientales	120
5.2.2. Cargas físicas y psicológicas	124
5.2.3. Riesgos laborales	127
5.2.4. Análisis conjunto de inconvenientes, cargas y riesgos	131
5.3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO	137
5.3.1. Uso de equipos de protección	138
5.3.2. Información y actividades de prevención	142
5.3.3. Bajos y accidentes laborales.....	147
6. CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL	154
6.1. INDICADORES DE LA CALIDAD DEL TRABAJO	154
6.1.1. Estabilidad e integración en el empleo	156
6.1.2. Salud y bienestar.....	163
6.1.3. Desarrollo de competencias/capacitación profesional	169
6.1.4. Conciliación trabajo-vida familiar	172
6.2. SATISFACCIÓN LABORAL	176
6.2.1. Satisfacción general	176
6.2.2. Satisfacción con aspectos específicos	184
6.2.3. Intención de cambio de trabajo	187
7. EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA VASCA 1992-2004	196
7.1. EVOLUCIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA.....	196
7.2. EVOLUCIÓN DE LA TIPOLOGÍA DE CONDICIONES DE TRABAJO: PRINCIPALES CAMBIOS OBSERVADOS	200
7.2.1. Características personales de los asalariados	200
7.2.2. Contenido del trabajo.....	206
7.2.3. Relación con la empresa	212
7.2.4. Circunstancias del trabajo	224
7.3. EVOLUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	233
DEFINICIÓN DE LAS TIPOLOGÍAS UTILIZADAS EN EL ESTUDIO.....	236
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA OPERACIÓN	241
UNIVERSO EXPLORADO Y DISEÑO DE CAMPO	241
EXPLOTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	243