



COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

# ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO

## ECT-2016

Panorámica 1996-2016

20 de noviembre de 2018

Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y  
Políticas Sociales



## INTRODUCCIÓN

El Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco presenta en este documento los principales resultados de la **Encuesta de Condiciones de Trabajo** (ECT), actualizada para el año 2016. La ECT es una operación incluida en el Plan Vasco de Estadística y de la que es responsable el mencionado Departamento del Gobierno Vasco.

El informe se centra en el análisis de la evolución de las condiciones de trabajo de la población asalariada y asimilada de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) entre 1996 y 2016, con especial referencia a los cambios observados entre 2013 y 2016. El análisis incluye a la población asalariada en sentido estricto, a la población cooperativista y al colectivo de población autónoma que trabaja como asalariado/a de su propia empresa o de forma prácticamente exclusiva para una única empresa externa (personal TRADE).

Al igual que en ediciones anteriores, el informe de la ECT 2016 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 los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo:

- *Relación del trabajador con la empresa.* Incluye 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 temas asociados, tales como los relacionados con la formación o los niveles de sindicación.
- *Organización del trabajo.* Se toman 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.* Se analizan 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.* Se presta 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.
- *Satisfacción con el trabajo.* Se analiza el grado de satisfacción expresado en relación a las distintas facetas de las condiciones de trabajo.

Como en 2013, en 2016 se siguen contemplando de forma específica los aspectos que hayan supuesto un significativo nivel de deterioro en las condiciones de trabajo de la población asalariada y asimilada entre 2013 y 2016, analizados desde la perspectiva de la propia población afectada.

La presentación de los resultados de la ECT 2016 se realiza de forma sintética, centrándose en los principales cambios observados. Las tablas estadísticas que acompañan al informe de principales resultados permiten profundizar de forma detallada en los distintos resultados estadísticos de la operación.



## 1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA

### Entre 2013 y 2016 se mantiene la caída del volumen de población asalariada estricta y cooperativista pero aumenta el colectivo autónomo asimilado

Entre 2013 y 2016, en paralelo a la mejora de la situación económica, se observa en Euskadi un aumento del volumen de población objeto de estudio en la ECT. El conjunto de la población asalariada y asimilada (cooperativistas y figuras autónomas cercanas) pasa de 784.274 personas en 2013 a 792.017 en 2016, con un incremento anual medio del 0,33% en este periodo.

Tabla 1  
**Población asalariada y asimilada. Situación profesional. C.A. de Euskadi. 2009-2016**  
**Datos absolutos y evolución 2009-2016 en cifras absolutas y % de variación anual media**

Situación profesional	2009	2013	2016	Evolución 2009-2013		Evolución 2013-2016	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	% variación anual media	Abs.	% variación anual media
<b>Total</b>	<b>812.857</b>	<b>784.274</b>	<b>792.017</b>	<b>-28.583</b>	<b>-0,89</b>	<b>7.743</b>	<b>0,33</b>
Asalariada estricta	778.241	734.036	726.349	-44.204	-1,45	-7.687	-0,35
Asalariada sector público	157.270	138.153	135.006	-19.118	-3,19	-3.147	-0,77
Asalariada sector privado	620.970	595.883	591.343	-25.087	-1,03	-4.540	-0,25
Cooperativista	34.617	25.365	21.581	-9.252	-7,48	-3.784	-5,24
Otros casos	0	24.873	44.087	24.873		19.214	21,02

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

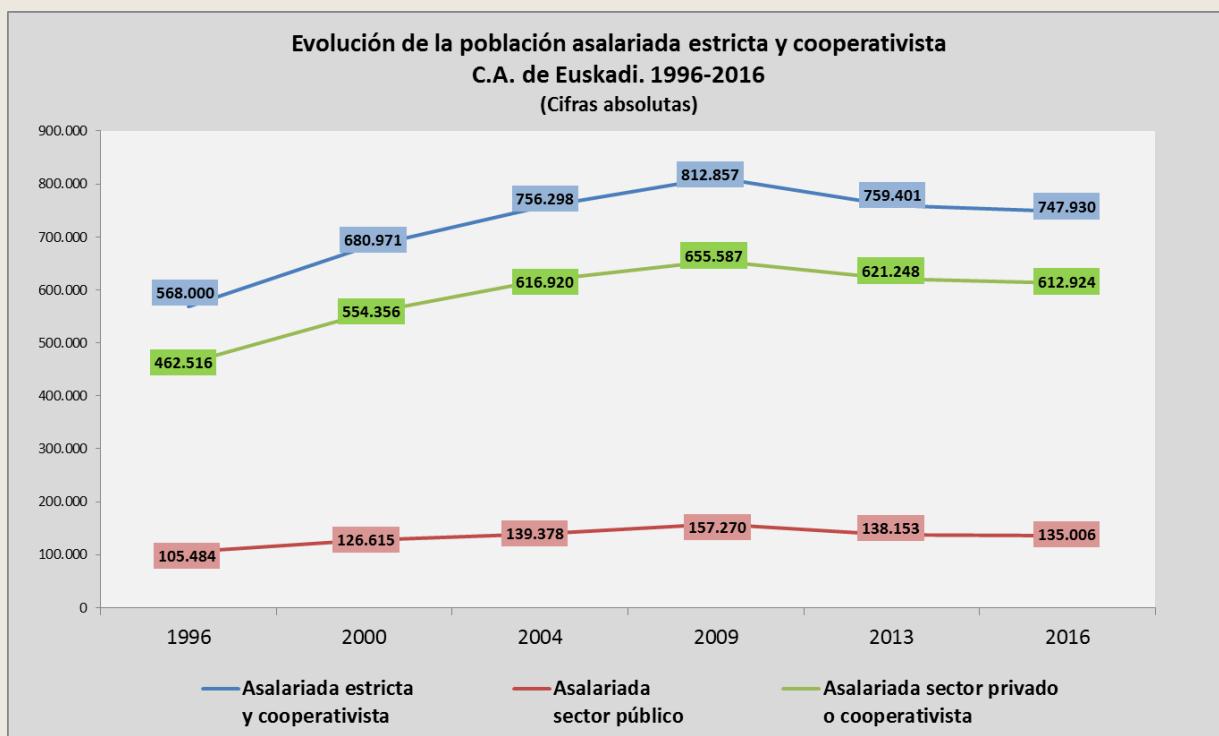
La población asalariada estricta mantiene sin embargo su línea de caída y pasa de 778.241 personas en 2009 a 734.036 en 2013 y 726.349 en 2016. La mejoría económica sólo se traduce en una reducción de la tendencia descendente, tanto en términos absolutos (de -44.204 efectivos en el periodo 2009-2013 a -7.687 entre 2013 y 2016) como relativos (con una reducción anual media en la ocupación de -1,45% entre 2009 y 2013 y de -0,35% entre 2013 y 2016).

En términos absolutos, en el periodo 2013-2016, la caída del volumen de población asalariada del sector privado sigue siendo superior a la del sector público: -4.540 personas ocupadas por -3.147 menos entre la población asalariada del sector público. A pesar de ello, en términos relativos, las pérdidas ocupacionales siguen resultando muy superiores en este último caso. Entre 2013 y 2016, el volumen de población asalariada pública se reduce a un ritmo anual medio de -0,77% por -0,25% en el caso de la población asalariada del sector privado (-3,19 por -1,03% entre 2009 y 2013).

En cualquier caso, la caída relativa más llamativa sigue correspondiendo a la población cooperativista, con ritmos de reducción anual media todavía muy llamativos (-5,24% entre 2013 y 2016, no muy lejos del -7,48% observado entre 2009 y 2013). La disminución absoluta resulta bastante menor, no obstante, en el último trienio: -3.784 efectivos entre 2013 y 2016 por -9.252 entre 2009 y 2013. Aun así, la línea de caída es llamativa en un colectivo que pasa de 34.617 personas ocupadas en 2009 a 25.365 en 2013 y 21.581 en 2016.

A diferencia de lo que se observaba en 2013, en 2016 las 747.930 personas asalariadas estrictas, o cooperativistas, representan un volumen de ocupación inferior a las 756.298 que mostraba la ECT-2004, una cifra que en aquel año reflejaba a su vez un nítido y continuado incremento respecto a las 568.000 personas ocupadas de 1996. La menor ocupación de 2016, respecto a 2004, se observa tanto entre la población cooperativista y asalariada estricta del sector privado (612.294 personas frente a 616.920) como en la asalariada del sector público (135.006 personas frente a 139.378)<sup>1</sup>.

Gráfico 1



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En fuerte contraste, entre 2013 y 2016 se incrementa a ritmos muy elevados el volumen de población autónoma que se asimila en la ECT al colectivo asalariado. El grupo de población asalariada de su propia empresa y el colectivo autónomo que trabaja para una única empresa pasa de incluir a 24.873 personas en 2013 a 44.087 en 2016, con un incremento anual medio en el periodo del 21,02%.

<sup>1</sup> La evolución es algo menos negativa en el colectivo asalariado estricto del sector privado, considerado de forma separada del cooperativista. Aunque en continuada caída desde las 620.970 personas de 2009, las 591.343 personas asalariadas de 2016 aún superan el volumen de población asalariada estricta del sector privado de 2004 (583.492 personas). La caída del colectivo cooperativista resulta en cambio sustancial: desde las 33.428 personas ocupadas de 2004 (aún al alza hasta 34.617 en 2009) hasta las 21.581 de 2016.

***La dinámica ocupacional del periodo 2013-2016 es muy diferente en función de los contenidos de trabajo y de los grupos sociodemográficos***

*La dinámica de ocupación más desfavorable sigue caracterizando a las categorías bajas pero se extiende a algunos ámbitos altos o medios entre 2013 y 2016*

Teniendo en cuenta el contenido del trabajo, la evolución más negativa de la ocupación asalariada y asimilada corresponde, entre 2013 y 2016, a dos bloques diferenciados en función de su categoría profesional. En el ámbito alto de la estructura profesional, la línea de caída de la ocupación se intensifica entre la población directiva y en la población titulada superior de la enseñanza. En este caso, los ritmos anuales medios de disminución de la ocupación pasan de -0,23% entre 2009 y 2013 a -7,7% entre 2013 y 2016 en la población directiva y de -1,84% a -4,74% en el colectivo titulado superior de la enseñanza. Entre 2009 y 2016, la pérdida de ocupación es cercana en estos grupos al 20% (-22,3 y -19,7%, respectivamente).

El segundo gran bloque afectado por la dinámica de la ocupación es el conjunto de contenidos de trabajo que vienen asociados a las categorías bajas o al grupo de Otras Tareas, ámbitos en los que el volumen de ocupación asalariada y asimilada en 2016 es siempre inferior en más de -13% a la de 2009.

En este tipo de contenidos de categoría baja, y con respecto a 2009, la ocupación de 2016 muestra caídas situadas entre -13,4% y -16,1% en las categorías bajas comerciales y de producción terciaria así como en Otras Tareas. Mientras en la producción terciaria esta realidad se vincula al mantenimiento de ritmos anuales de caída cercanos a -2% (-2,28% entre 2009 y 2013 y -1,70% entre 2013 y 2016), en los otros dos ámbitos se observa un deterioro de la dinámica ocupacional a partir de 2013 (de -1,02% de caída anual media entre 2009 y 2013 a -4,37% entre 2013 y 2016 en Otras Tareas; de un crecimiento de 0,92% a una reducción de -6,84% en los períodos de referencia en el ámbito comercial con categoría baja).

En las categorías bajas, las caídas son superiores a -20% entre 2009 y 2016 en los trabajos de oficina o de producción industrial (-23,3% y -26,6%, respectivamente). En estos dos últimos tipos, no obstante, la reducción se vincula sobre todo a los años 2009-2013, con una recuperación de la ocupación entre 2013 y 2016, a ritmos anuales medios de 2,21% en oficina y 1,92% en la producción industrial.

Aunque el volumen de ocupación es un 36,3% superior en 2016 al de 2009 entre la población titulada superior del sector de la salud, llama la atención la caída anual media de -3,27% entre 2013 y 2016. En cambio, en la producción industrial de categoría alta o media, la mejoría es de 2,24% anual media en ese periodo lo que, como en las categorías bajas en este tipo de producción, da lugar a un cambio de sentido en la línea negativa de 2009-2013, con una caída anual media de -0,51% en esos años. El resultado final es un 4,7% más de ocupación en 2016 que en 2009. El cambio de tendencia también se observa, y de forma aún más intensa, con incrementos anuales medios de 8,54% entre 2013 y 2016 (por una caída de -2,77% entre 2009 y 2013) en las categorías altas o medias de oficina. En este ámbito, la ocupación de 2016 supera en un 14,3% la de 2009.

La mejor evolución, con crecimiento continuado de la ocupación asalariada y asimilada desde 2009 corresponde a las categorías altas o medias del ámbito comercial y de producción terciaria, con crecimientos anuales medios entre 2013 y 2016 de 12,06% y 6,51%, respectivamente. Respecto a 2009, la ocupación de 2016 es un 62,7% superior en los trabajos comerciales considerados y un 73,5% en los de producción terciaria.

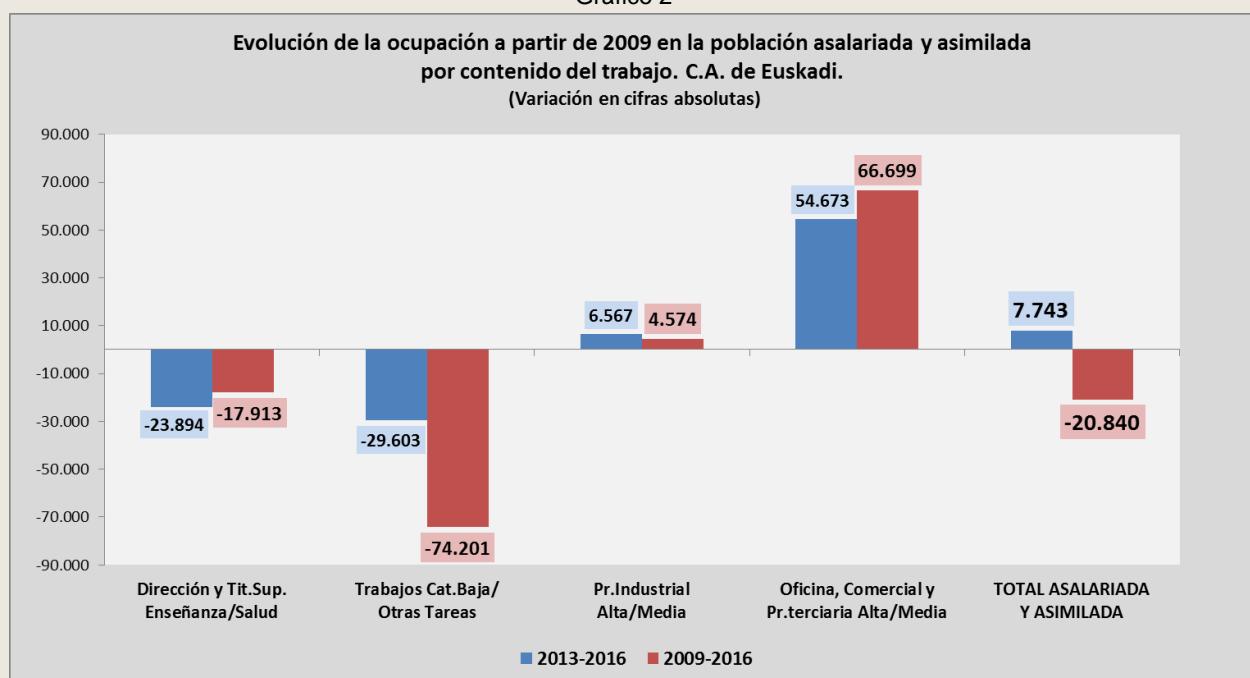
Tabla 2  
**Población asalariada y asimilada. Tipología de contenido de trabajo. C.A. de Euskadi. 2009-2016**  
**Datos absolutos y evolución 2009-2016 en cifras absolutas y % de variación anual media**

Contenido del trabajo	2009 Abs.	2013 Abs.	2016 Abs.	Variación anual media por períodos		Variación total 2009-2016	
				2009-2013	2013-2016	Abs.	En %
<b>Total</b>	<b>812.857</b>	<b>784.274</b>	<b>792.017</b>	<b>-0,89</b>	<b>0,33</b>	<b>-20.840</b>	<b>-2,6</b>
Dirección	59.464	58.928	46.227	-0,23	-7,77	-13.237	-22,3
Enseñanza (titulación superior)	64.014	59.438	51.381	-1,84	-4,74	-12.633	-19,7
Salud (titulación superior)	21.949	33.043	29.906	10,77	-3,27	7.957	36,3
Oficina (categorías alta y media)	87.222	77.962	99.699	-2,77	8,54	12.478	14,3
Comercial (categorías alta y media)	50.356	58.215	81.926	3,69	12,06	31.569	62,7
Producción industrial (cat. alta y media)	97.633	95.640	102.207	-0,51	2,24	4.574	4,7
Producción terciaria (cat. alta y media)	30.832	44.260	53.485	9,46	6,51	22.652	73,5
Oficina (categoría baja)	34.483	24.782	26.458	-7,93	2,21	-8.025	-23,3
Comercial (categoría baja)	116.742	121.089	97.907	0,92	-6,84	-18.834	-16,1
Producción industrial (categoría baja)	92.128	63.859	67.602	-8,76	1,92	-24.526	-26,6
Producción terciaria (categoría baja)	96.316	87.814	83.404	-2,28	-1,70	-12.912	-13,4
Otras tareas	61.718	59.244	51.815	-1,02	-4,37	-9.903	-16,0

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

El gráfico 2 permite visualizar, de forma sintética, la diferente dinámica de la ocupación por contenido del trabajo a partir de 2009.

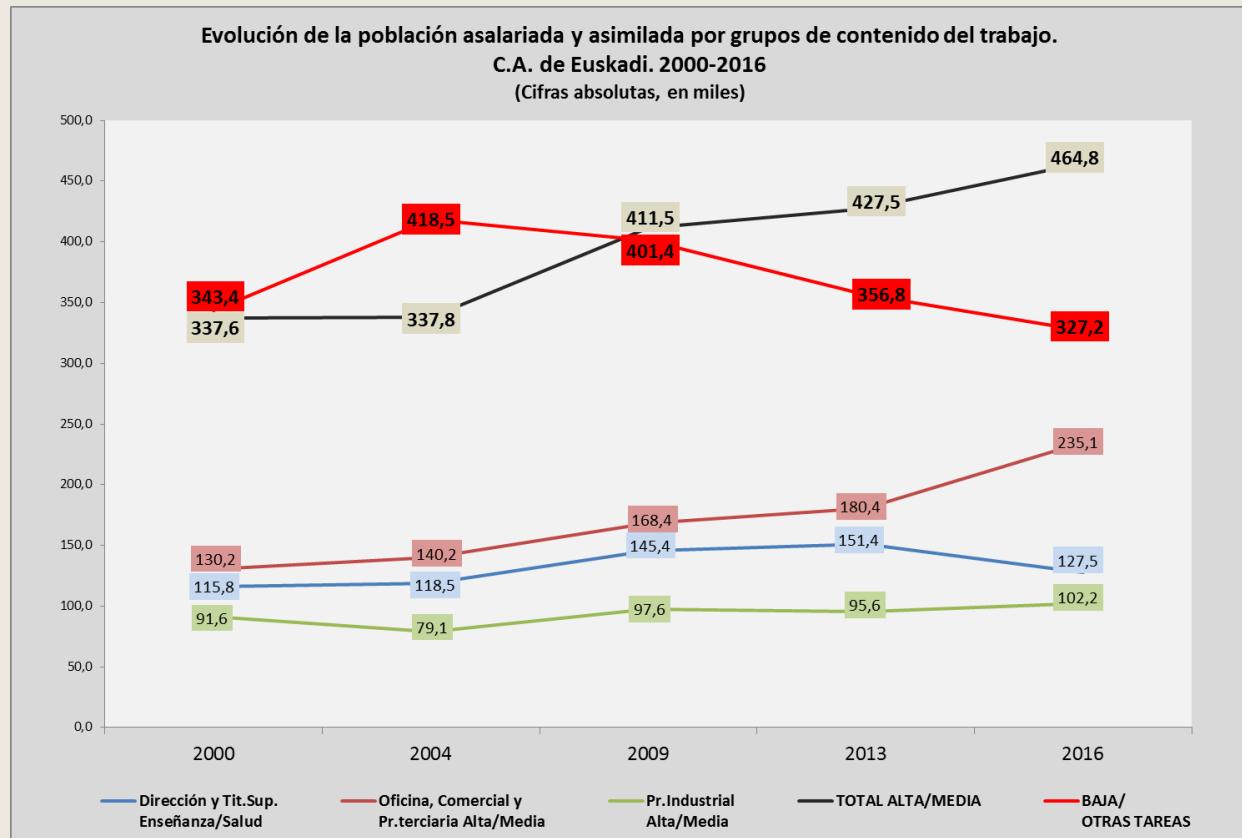
Gráfico 2



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Como muestra el gráfico 3, en algunos casos, el deterioro de la ocupación que afecta a ciertos contenidos de trabajo en el periodo 2009-2016 encuentra su origen con anterioridad a la crisis más reciente. Así, tras un sustancial avance entre 2000 y 2004, en el caso de las personas con categoría baja y Otras tareas, la dinámica ocupacional refleja una caída significativa y continuada de efectivos ocupados desde 2004. En el periodo 2004-2016, este grupo ocupacional pasa de 418.471 efectivos a 327.286, perdiendo un 21,8% del volumen de ocupación existente en 2004. La parte fundamental de esta caída corresponde a la producción industrial y al grupo de otras tareas<sup>2</sup>.

Gráfico 3



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La evolución observada contrasta con la dinámica de la ocupación en contenidos de trabajo con categoría alta o media. En este caso, la ocupación pasa de 337.827 personas en 2004 a 464.831 en 2016, con un aumento del 37,6%. En este caso, no obstante, además de un cierto estancamiento ocupacional en la producción industrial a partir de 2009, se observa la fuerte caída de la ocupación en dirección y población titulada superior de la salud y enseñanza entre 2013 y 2016, aunque con línea ya descendente en algunos de estos colectivos desde 2009. En los colectivos de categoría alta y media, la

<sup>2</sup> Un 55,1% de las 91.285 ocupaciones perdidas en los contenidos de trabajo asociados a categorías bajas y Otras tareas corresponden a actividades de producción industrial, con otro 41,4% asociado a otras tareas. El 3,5% neto restante es atribuible a actividades comerciales, de producción terciaria y de oficinas (dominantes estas últimas dentro de este bloque restante).

recuperación de la ocupación entre 2013 y 2016 se vincula en realidad a las actividades de oficina, comerciales y de producción terciaria<sup>3</sup>.

*La caída de la ocupación se mantiene entre las mujeres menores de 30 años y los hombres de 30-44 años, recuperándose ligeramente entre los hombres jóvenes y las mujeres de 30 a 44 años. El avance más generalizado corresponde a la población mayor de 45 años*

Por sexo y edad, y en la perspectiva del conjunto del periodo 2009-2016, los efectos de la crisis (y de una demografía muy menguante) siguen siendo evidentes en la población más joven. Aunque la ocupación se recupera en la población masculina menor de 30 años a ritmos anuales medios del 0,48% entre 2013 y 2016, en este colectivo se detecta un 41,7% menos de población ocupada en 2016 que en 2019, por encima incluso de la caída de -36,8% que se observa en la población femenina menor de 30 años. En este último caso, además, se mantiene entre 2013 y 2016 la línea de caída de la ocupación (-0,72% anual medio).

Entre 2013 y 2016, sin embargo, la peor evolución corresponde a los hombres de 30 a 44 años, grupo en el que se detecta una caída de ocupación de -5,24% anual medio, superior al -1,31% de 2009-2013. En conjunto, el volumen de hombres entre 30 y 44 años ocupados se reduce en -19,3% entre 2009 y 2016. La ocupación se recupera en cambio en las mujeres en este grupo de edad (0,67% anual medio), lo que se traduce en una estabilización de la ocupación en este grupo entre 2009 y 2016 (+1,1%).

La ocupación aumenta más claramente entre 2013 y 2016 en la población de 45 y más años, a ritmos del 2,73% anual medio entre los hombres, por encima del 1,35% de 2009-2013. El ritmo de crecimiento se reduce entre la mujer, de 6,97% anual medio entre 2009 y 2013 a 3,35% entre 2013 y 2016 pero es el más elevado de este periodo. De hecho, el empleo en este grupo el que más crece entre 2009 y 2016 (+44,6%, por encima del +14,4% de los hombres mayores de 45 años).

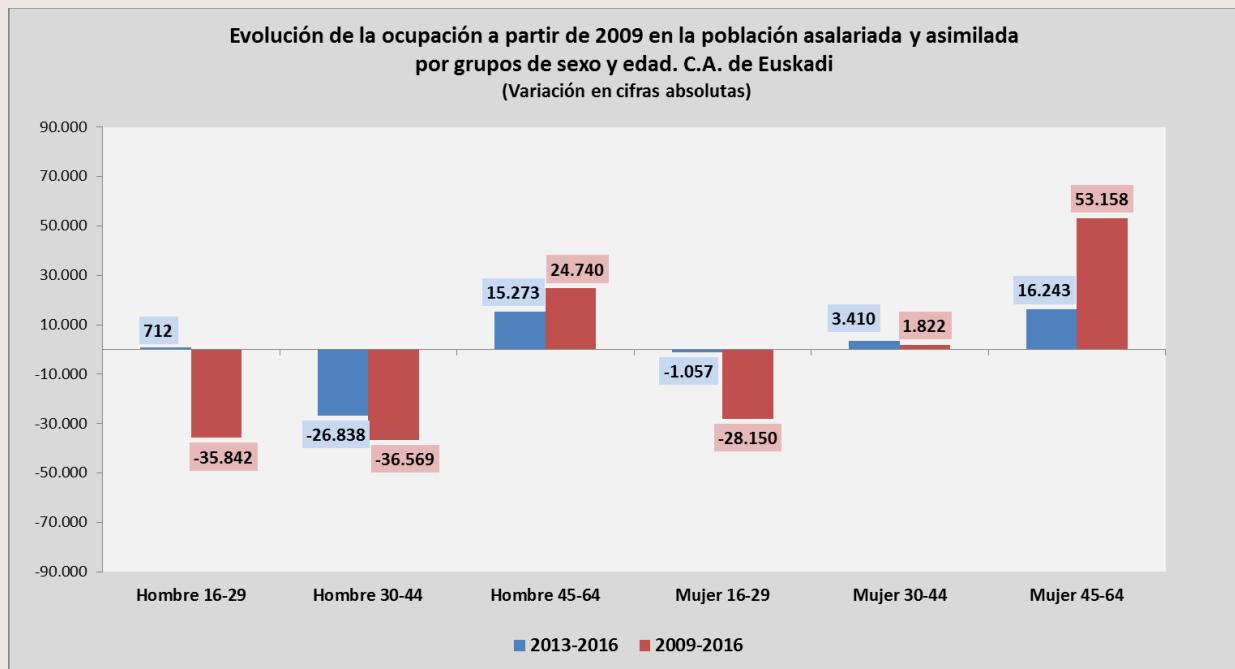
**Tabla 3**  
**Población asalariada y asimilada. Sexo y edad. C.A. de Euskadi. 2009-2016**  
**Datos absolutos y evolución 2009-2016 en cifras absolutas y % de variación anual media**

Sexo y edad	2009	2013	2016	Variación anual media por periodos		Variación total 2009-2016	
	Abs.	Abs.	Abs.	2009-2013	2013-2016	Abs.	En %
<b>Total</b>	<b>812.857</b>	<b>784.274</b>	<b>792.017</b>	<b>-0,89</b>	<b>0,33</b>	<b>-20.840</b>	<b>-2,6</b>
<b>Hombre</b>	<b>447.667</b>	<b>410.850</b>	<b>399.996</b>	<b>-2,12</b>	<b>-0,89</b>	<b>-47.671</b>	<b>-10,6</b>
Hombre 16-29	85.931	49.377	50.089	-12,93	0,48	-35.842	-41,7
Hombre 30-44	189.867	180.137	153.299	-1,31	-5,24	-36.569	-19,3
Hombre 45-64	171.869	181.336	196.609	1,35	2,73	24.740	14,4
<b>Mujer</b>	<b>365.190</b>	<b>373.424</b>	<b>392.021</b>	<b>0,56</b>	<b>1,63</b>	<b>26.831</b>	<b>7,3</b>
Mujer 16-29	76.522	49.428	48.371	-10,35	-0,72	-28.150	-36,8
Mujer 30-44	169.403	167.815	171.225	-0,24	0,67	1.822	1,1
Mujer 45-64	119.266	156.181	172.424	6,97	3,35	53.158	44,6

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

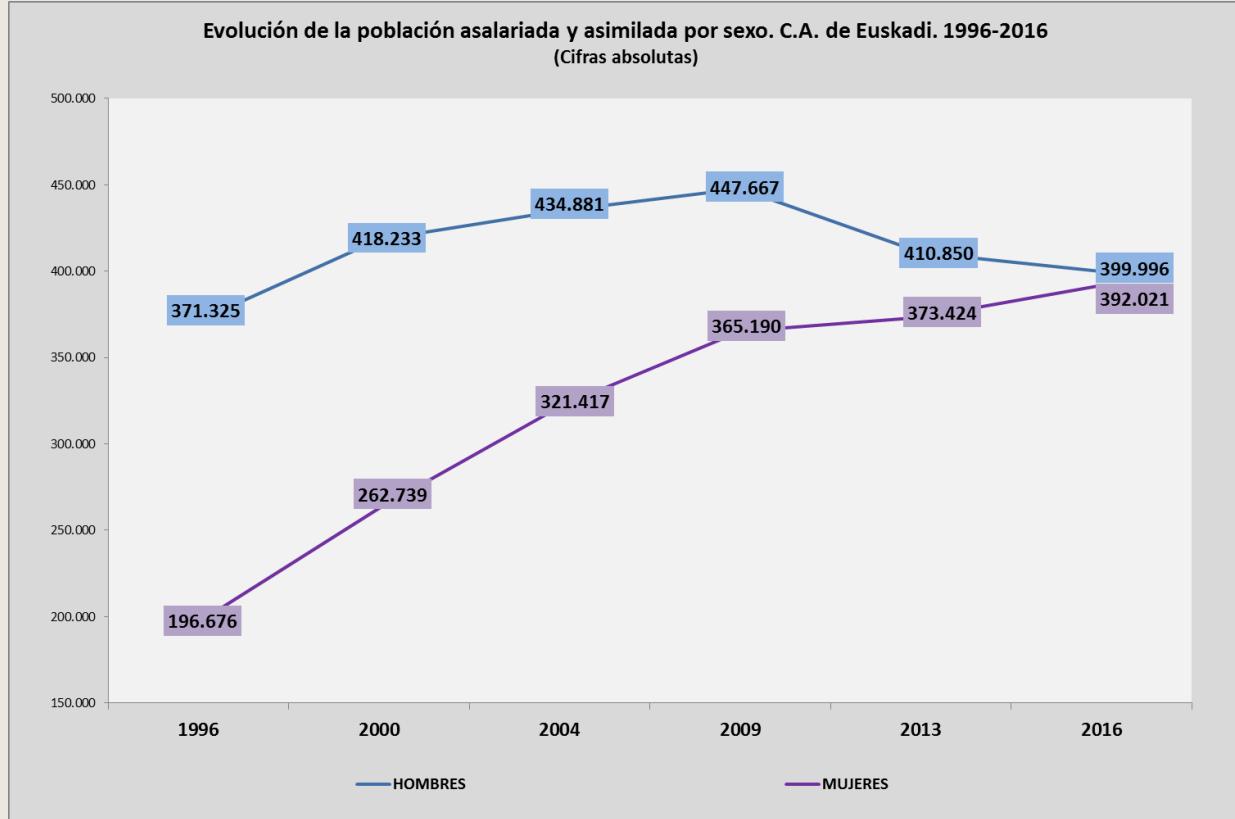
<sup>3</sup> En las categorías altas y medias, un 74,7% del aumento de la ocupación del periodo 2004-2016 corresponde a actividades de oficina, producción y actividad comercial. Los trabajos de tipo comercial constituyen el elemento central de este avance.

Gráfico 4



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 5



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

A pesar de la mejoría económica, resulta muy llamativo el deterioro de la ocupación que deja la crisis económica entre la población masculina. Aunque la caída de ocupación asalariada se reduce a partir de 2013 y avanza desde 2009 la ocupación en personas mayores de 45 años, el número de hombres con una ocupación asalariada o asimilada es un 10,6% inferior en 2016 respecto a 2009, con una caída absoluta de 447.667 hombres ocupados en 2009 a 399.996 en 2016. Como puede observarse en el gráfico 5, entre los hombres, se trata de la cifra más baja desde los 418.233 ocupados del año 2000. Sólo se superan los 371.325 ocupados de 1996.

El contraste es muy llamativo entre las mujeres. En este sentido, y a pesar de menores tasas de crecimiento en el periodo de crisis, la ocupación asalariada femenina no deja de crecer desde 1996. Pasa en este sentido de 196.676 mujeres ocupadas en ese año a 373.424 en 2013 y 392.021 en 2016. Con respecto a 1996, esto supone un incremento del 99,3% en la ocupación que contrasta por completo con el aumento del 7,7% que se da en la población masculina (y que sólo se mantiene en 2016 respecto a ese año del pasado siglo).

El año 2016 marca casi un hito en la evolución de la ocupación. Mientras en 1996 las 196.676 mujeres asalariadas y asimiladas apenas representaban un 53% de los 371.325 asalariados y asimilados masculinos, las 392.021 de 2016 equivalen ya a un 98% de los 399.996 hombres asalariados y asimilados en ese año.

## 2. POSICIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN EL SISTEMA PRODUCTIVO Y EN LA EMPRESA

**En la población asalariada estricta y cooperativista, se prolonga la línea descendente de la ocupación en categorías bajas del sistema productivo pero ésta se extiende a las titulaciones medias y superiores**

Durante el periodo de crisis, de forma específica entre 2009 y 2013, uno de los fenómenos más llamativos fue el desplazamiento hacia arriba de la estructura de categorías del sistema de empleo asalariado de la CAE. Así, dentro de la población asalariada estricta y cooperativista, en ese periodo destacaba la línea alcista de la población con categoría alta, o media de tipo administrativa, un hecho apenas matizado por la negativa evolución del volumen de población titulada superior.

Los datos de la tabla 4 muestran que, entre 2013 y 2016, se consolida la línea de reducción de la población ocupada con categoría titulada superior que se inicia entre 2009 y 2013. En esta categoría de población se pierde un 14,3% de la ocupación entre 2009 y 2016. Tras el fuerte avance observado entre 2009 y 2013, entre 2013 y 2016 la caída se extiende con fuerza además a las titulaciones medias, con la consecuencia de una estabilización a la baja de este tipo de ocupación en 2016 respecto a 2009 (-1,4%). En conjunto, la población titulada media o superior de 2016 es inferior en 16.767 personas a la de 2009 (-9,4%).

En cambio, dentro de las categorías altas, entre 2009 y 2016 aumenta en un 35,4% el volumen de población ocupada con jefaturas administrativas o de taller. En la parte relativa a las categorías medias, se consolida igualmente la línea alcista de la población administrativa, con un aumento del 17,2% en la ocupación en el periodo 2009-2016.

Se mantiene, por su parte, la línea de caída de la ocupación que caracterizaba a la población asalariada estricta y cooperativista en las categorías bajas de la escala laboral. De esta forma, en este caso se prolonga una tendencia negativa que se observa desde 2004, con apenas una ralentización en los últimos años de la línea de caída de la ocupación anual media (-2,01% en el periodo 2013-2016 por -3,69% entre 2009 y 2013). En conjunto, entre 2009 y 2016 se pierde un 20,7% de la ocupación en categorías bajas, proporción que es del 21,9% si la comparación se realiza respecto a 2004, con un total de 81.696 ocupaciones perdidas.

Respecto a 2009, y dentro de las categorías bajas, sólo la población con categoría de oficialía muestra un aumento de la ocupación en 2016 (+7,8%). Sin embargo, si se toma como referencia 2004, ningún grupo profesional con categoría laboral baja muestra un nivel de ocupación superior en 2016.

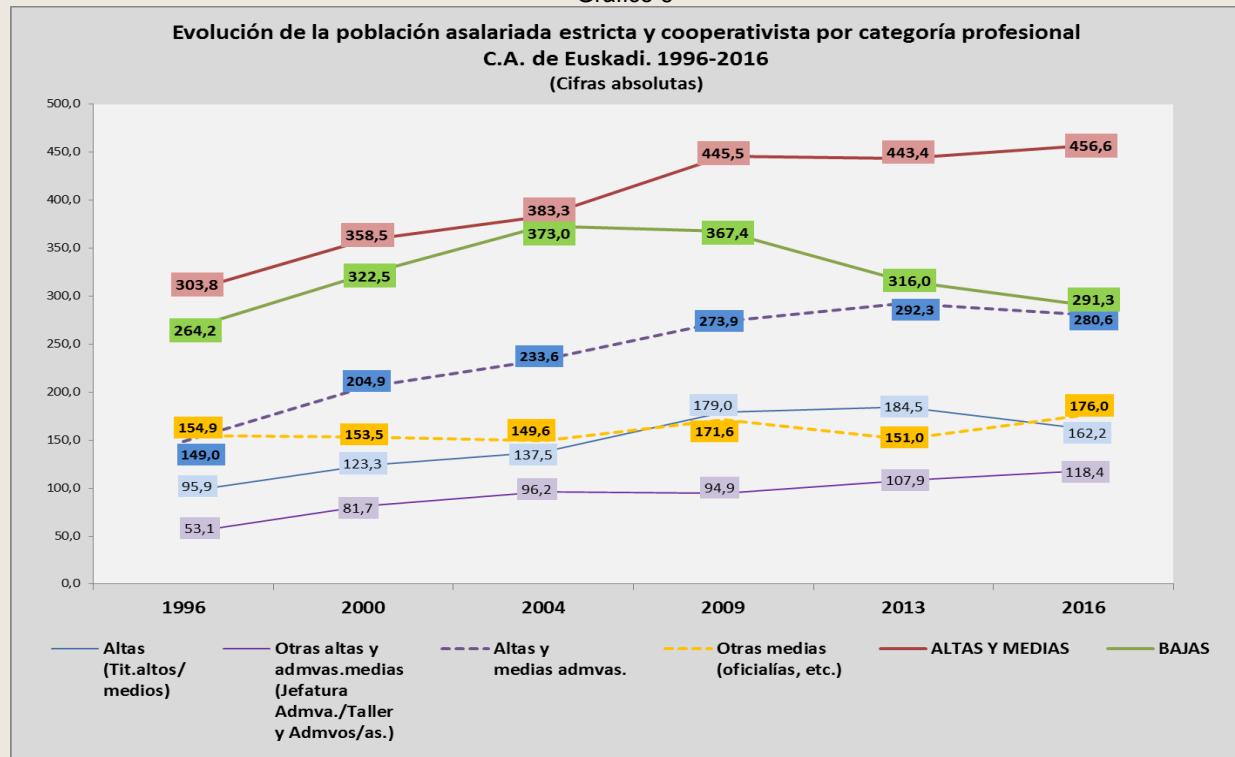
Además de la línea alcista de la ocupación administrativa, un aspecto positivo de la evolución reciente es la recuperación de la ocupación de categoría media no administrativa. En este caso, después de una reducción anual media de la ocupación de un 3,14% entre 2009 y 2013, el periodo 2013-2016 refleja un repunte ocupacional del 3,9% anual medio. El resultado es un saldo positivo de 4.449 nuevas ocupaciones en 2016 respecto a las existentes en 2009 (+2,6%).

Tabla 4  
**Población asalariada estricta y cooperativista. Categoría profesional. C.A. de Euskadi. 1996-2016**  
**Datos absolutos y evolución 2009-2016 en cifras absolutas y % de variación anual media**

Categoría	Abs.	Abs.	Abs.	Variación anual media por períodos		Variación total 2009-2016	
				2009-2013	2013-2016	Abs.	En %
<b>Total</b>	<b>812.857</b>	<b>759.401</b>	<b>747.930</b>	<b>-1,69</b>	<b>-0,38</b>	<b>-64.927</b>	<b>-8,0</b>
<b>ALTA</b>	<b>217.911</b>	<b>234.464</b>	<b>214.942</b>	<b>1,85</b>	<b>-2,15</b>	<b>-2.970</b>	<b>-1,4</b>
Titulación Superior	110.504	98.010	94.685	-2,96	-0,86	-15.819	-14,3
Titulación Media	68.473	86.458	67.525	6,00	-5,99	-948	-1,4
Jefatura Admva./Taller	38.934	49.997	52.732	6,45	1,34	13.797	35,4
<b>MEDIA</b>	<b>227.579</b>	<b>208.901</b>	<b>241.658</b>	<b>-2,12</b>	<b>3,71</b>	<b>14.080</b>	<b>6,2</b>
Administrativa	55.994	57.866	65.624	0,83	3,20	9.630	17,2
Otras	171.585	151.035	176.034	-3,14	3,90	4.449	2,6
<b>BAJA</b>	<b>367.367</b>	<b>316.035</b>	<b>291.330</b>	<b>-3,69</b>	<b>-2,01</b>	<b>-76.037</b>	<b>-20,7</b>
Oficialías	78.133	72.531	84.197	-1,84	3,80	6.064	7,8
Auxiliar Admvo/a.	56.210	64.259	46.976	3,40	-7,53	-9.234	-16,4
Peón	170.060	124.942	133.245	-7,42	1,62	-36.815	-21,6
Subalterno/a	62.963	54.303	26.912	-3,63	-16,10	-36.051	-57,3

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 6



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La evolución observada refleja una dinámica estructural de cambio a largo plazo, definida ante todo por el incremento del peso relativo en el sistema de empleo asalariado y cooperativista de la población trabajadora de categoría alta (con la excepción de la titulada superior) o con una categoría media, en especial en el caso de las actividades administrativas.

Como muestra el gráfico 6, las categorías altas y medias administrativas agrupan a un total de 280.566 personas ocupadas. Hasta 2013, la ocupación en este colectivo de población aumentó, de forma continuada, desde las 148.958 personas de 1996 a las 292.331 de 2013, pasando de representar un 26,2% de la población asalariada estricta y cooperativista a mediados en 1996 al 38,5% de 2013. Aunque la crisis de ocupación en población con titulación media o superior determina una caída de ocupación entre 2013 y 2016, las 280.566 personas ocupadas en categorías medias o altas aún representan un 37,5% del colectivo asalariado estricto y cooperativista. La ocupación de 2016 sigue superando, además, la cifra de ocupación tanto de 2004 (233.647 personas) como de 2009 (273.905).

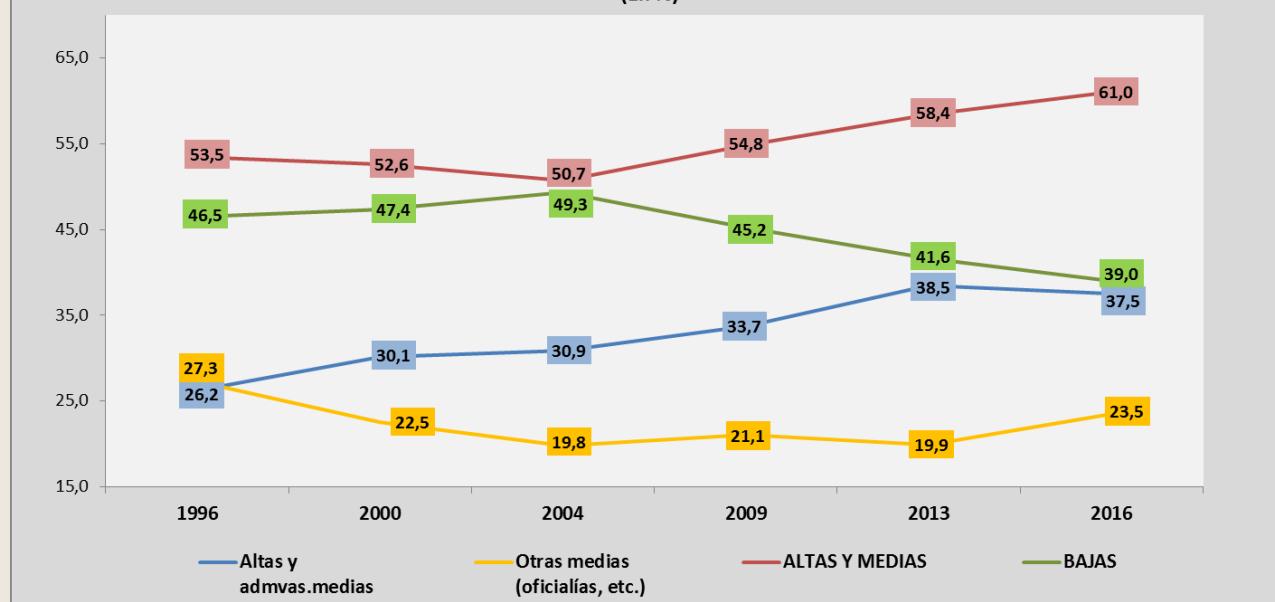
A pesar de los avatares internos, la recuperación del empleo de categoría media no administrativo confirma la línea de crecimiento tanto absoluto como relativo del empleo de categoría media y alta, alcanzando en 2016 su nivel máximo desde 1996. Las 456.600 personas con categorías altas o medias ocupadas en 2016 son la cifra más elevada del periodo considerado, con un incremento del 50,3% respecto a 1996.

En cambio, después de ver aumentar su ocupación de 264.160 personas en 1996 a 373.036 en 2009, la crisis incide claramente en la población asalariada y cooperativista de categoría baja. En este caso, la población ocupada no hace sino caer a partir de entonces para situarse en 2016 en 291.330 personas, una cifra que sólo supera la de 1996. Después de representar entre un 46,5 y un 49,3% de la ocupación asalariada estricta y cooperativista entre 1996 y 2004, el peso relativo de este colectivo en la ocupación no hace sino reducirse hasta el 39% de 2016. En comparación con 1996, en 2016 el volumen de ocupación de las categorías bajas sólo supera en un 10,3% el de aquel año. En 2016, esta cifra queda claramente por debajo del 73,3% de las categorías altas y del 34,4% de las categorías medias.

Gráfico 7

Distribución de la población asalariada estricta y cooperativista por categoría profesional.  
C.A. de Euskadi. 1996-2016

(En %)



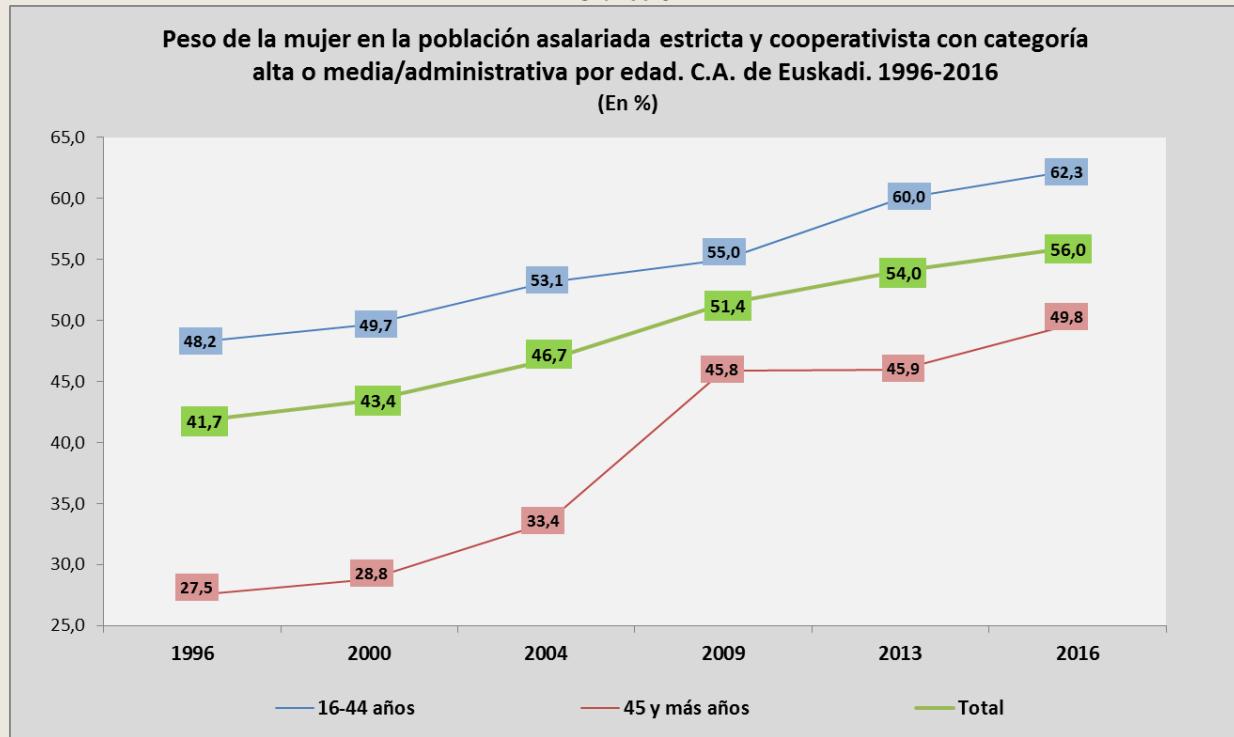
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

El avance de la ocupación en las categorías altas y medias (administrativas) ha sido uno de los factores que han permitido una presencia creciente de población femenina en la población asalariada y asimilada. De hecho, como refleja el gráfico 8, el peso de la mujer en este colectivo expansivo no ha dejado de aumentar desde mediados de los 90. Situado en un 41,7% de la ocupación total en 1996, la mencionada proporción aumenta de forma continuada hasta situarse por primera vez por encima del 50% en el año 2009 (51,4%). El avance se mantiene hasta 2016, llegándose en este año al 56%.

El incremento a largo plazo se observa entre las personas menores de 45 años, grupo en el que la mujer ya representaba en 1996 un 48,2% de la ocupación en categorías altas y medias/administrativas. En este caso, el porcentaje aumenta hasta el 62,3% en 2016. En la población mayor de 45 años, el incremento es del 27,5% de 1996 a cifras ligeramente inferiores al 46% en 2009 y 2013, con un máximo del 49,8% en 2016.

Un dato llamativo es que, en estas categorías, la caída de la ocupación que se observa entre 2013 y 2016 afecta sobre todo a la población masculina. En este caso, la ocupación alta o media administrativa cae un -8,1% (de 134.330 a 123.408 hombres ocupados), muy por encima de la reducción de -0,5% en la ocupación femenina (de 158.001 mujeres ocupadas en 2013 a 157.158 en 2016). En la población masculina, la caída detectada sitúa la ocupación alta y media administrativa en niveles inferiores a los de 2004 (con 124.456 hombres ocupados en aquel año). Esta evolución contrasta con el incremento del 43,9% que se observa en este tipo de ocupación en la población femenina de 2016 respecto a la de 2004 (109.091 personas).

Gráfico 8



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

## **La contratación indefinida sigue dominando pero repuntan desde 2009 las formas de relación no indefinida con la empresa**

La crisis económica se ha traducido en una reducción del volumen de población asalariada indefinida que ha venido acompañada de un repunte de las situaciones de temporalidad.

De partida, como muestra la tabla 5, los datos podrían considerarse desde una perspectiva optimista puesto que se consolidan las formas de contratación indefinida como realidades dominantes, una realidad sin duda asociada al proceso de cualificación del sistema productivo de la CAE que consigue sobrevivir a la crisis. Si se compara con 2004, mientras el volumen de población con contrato temporal de 2016 sigue siendo inferior en 27.467 personas en 2016 (en 17.091 personas en lo relativo a la ocupación sin contrato), el volumen de población asalariada indefinida resulta en dicho año superior en 43.622 personas al de 2004.

Pero esta visión en exceso favorable debe ser matizada. De esta forma, entre 2009 y 2016, la población asalariada o asimilada con contrato indefinido pasa de 642.114 personas a 582.704, con una reducción de ocupación de -9,3%. En cambio, en el periodo considerado, la población con contrato temporal aumenta en un 18,8%, pasando de 129.597 a 153.972 personas ocupadas entre 2009 y 2016. Considerando la suma de la contratación indefinida y temporal, sin incluir el resto de situaciones (sin contrato u otra situación), el peso de la temporalidad aumenta del 16,8% de 2009 al 18,1% de 2013 y el 20,9% de 2016.

**Tabla 5**  
**Población asalariada y asimilada. Tipo de contrato. C.A. de Euskadi. 1996-2016**  
**Datos absolutos y evolución 2004-2016 en cifras absolutas y %**

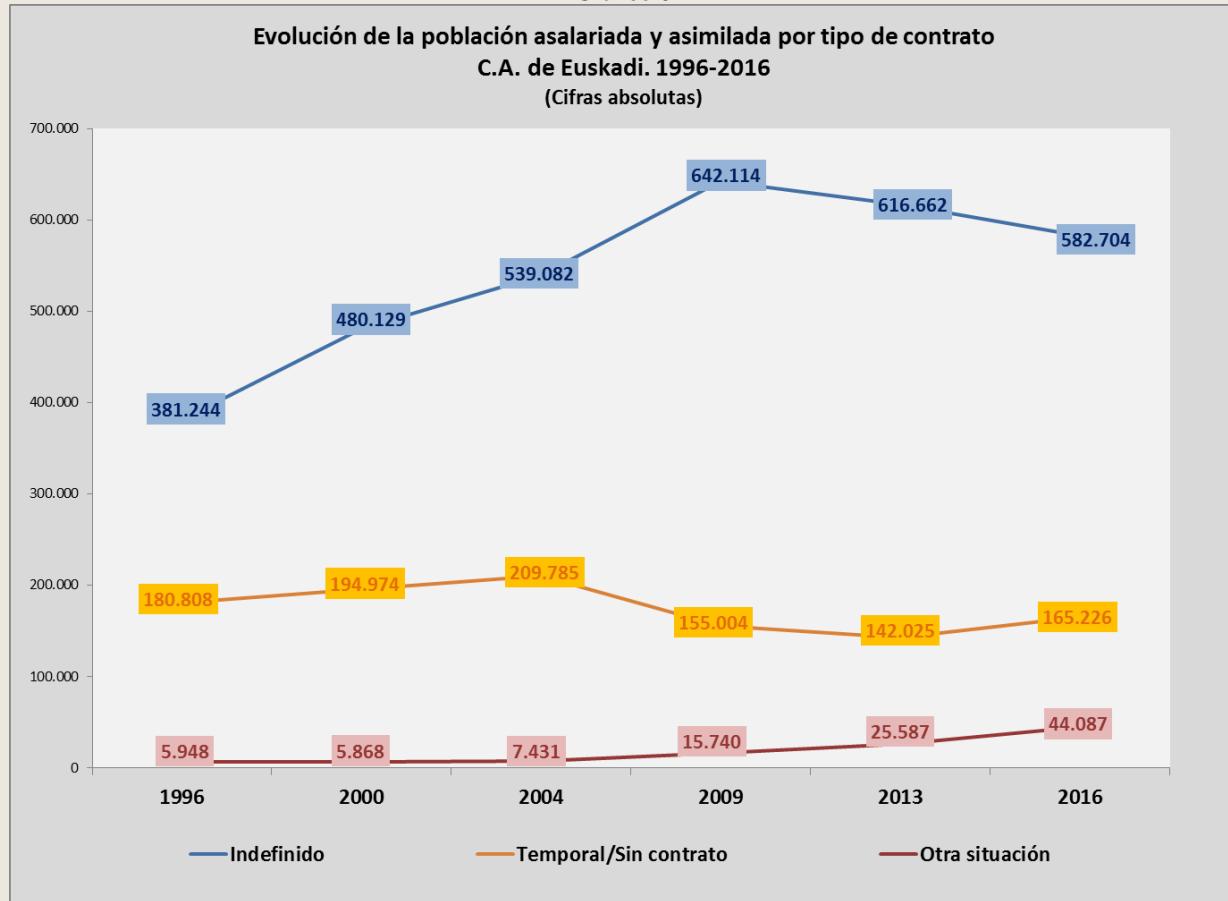
Año	Total	Indefinido	No indefinido	Temporal	Sin contrato	Otra situación
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
1996	568.000	381.244	186.756	151.062	29.746	5.948
2000	680.971	480.129	200.842	172.605	22.369	5.868
2004	756.298	539.082	217.216	181.439	28.346	7.431
2009	812.857	642.114	170.743	129.597	25.407	15.740
2013	784.274	616.662	167.612	136.039	5.986	25.587
2016	792.017	582.704	209.313	153.972	11.255	44.087
Ev.2004/2009 Abs.	56.559	103.032	-46.473	-51.842	-2.939	8.308
Ev.2009/2013 Abs.	-28.583	-25.452	-3.131	6.443	-19.421	9.847
Ev.2013/2016 Abs.	7.743	-33.958	41.701	17.932	5.269	18.500
Ev.2009/2016 Abs.	-20.840	-59.410	38.570	24.375	-14.152	28.347
Ev.2004/2016 Abs.	35.719	43.622	-7.903	-27.467	-17.091	36.655
Ev.2004/2009 %	7,5	19,1	-21,4	-28,6	-10,4	111,8
Ev.2009/2013 %	-3,5	-4,0	-1,8	5,0	-76,4	62,6
Ev.2013/2016 %	1,0	-5,5	24,9	13,2	88,0	72,3
Ev.2009/2016 %	-2,6	-9,3	22,6	18,8	-55,7	180,1
Ev.2004/2016 %	4,7	8,1	-3,6	-15,1	-60,3	493,3

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Además, entre 2009 y 2016 aumentan de forma importante las formas de trabajo distintas de la relación asalariada con la empresa (población asalariada de la propia empresa y autónomos TRADE). Después de caer de 25.407 personas a 5.986 entre 2009 y 2013, también repunta la ausencia de contrato para afectar a 11.255 personas en 2016.

A pesar de la evolución negativa de la contratación indefinida, es cierto sin embargo que las 582.704 personas con contrato asalariado indefinido en 2016 representan todavía una cifra un 8,1% superior a la de 2004. La cifra supera en un 52,8%, además, las 381.244 personas con este tipo de contrato en 1996. En la misma línea, las 165.226 personas de 2016 con un contrato temporal, o trabajando sin contrato como personal asalariado, son un 21,2% menos que las 209.785 de 2004. No obstante, el conjunto de las 209.313 ocupaciones ajenas a una forma de relación indefinida de 2016 (incluyendo formas de trabajo sin contrato y otras situaciones) superan en un 22,6% las 170.743 de 2009 y sólo quedan un 3,6% por debajo del máximo de 217.216 de 2004.

Gráfico 9



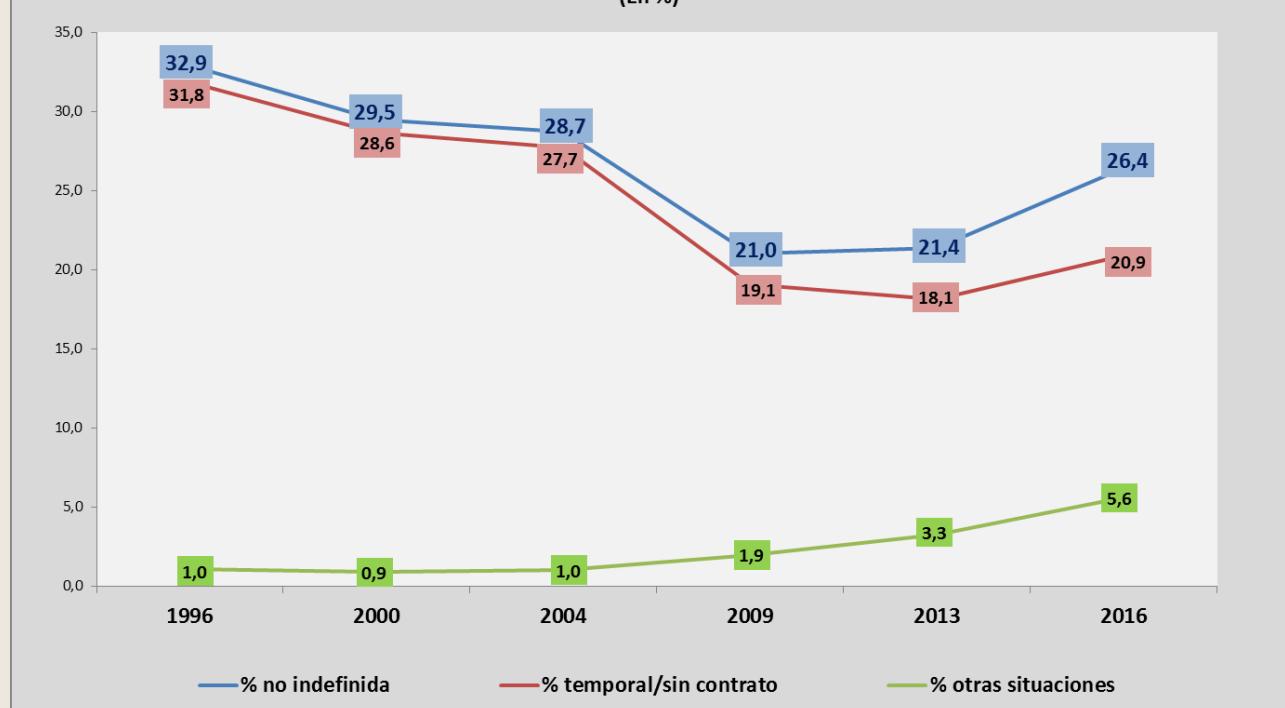
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En términos relativos, en cualquier caso, las cifras de temporalidad de 2016 no alcanzan las existentes con anterioridad a la crisis. Así, aunque en 2016 un 26,4% de población asalariada y asimilada se caracteriza por la ausencia de relación indefinida de trabajo con una empresa externa, esta proporción sigue resultado inferior al 28,7% de 2004.

Sin embargo, el fuerte repunte de las formas de relación no indefinida del periodo 2013-2016 sí supone un cambio cualitativo, pasando de cifras de 21 y 21,4% en 2009 y 2016 a 26,4% en 2016. El repunte se vincula sobre todo al crecimiento de las formas paralelas a la contratación asalariada (de cifras iguales o inferiores al 1% hasta 2004 a 1,9% en 2009 y 5,6% en 2016) pero también caracteriza a las formas tradicionales de trabajo temporal o sin contrato. Estas formas pasan de caracterizar a un 18,1% de la población asalariada o asimilada en 2013 a un 20,9% en 2016, también por encima del 19,1% de 2009. A pesar de ello, el indicador de 2019 queda muy por debajo de las cifras entre el 27,7 y el 31,8% de 1996 a 2004.

Gráfico 10

**Evolución del peso relativo de las formas de relación no indefinida con la empresa en la población asalariada y asimilada. C.A. de Euskadi. 1996-2013**  
(En %)



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En algunos grupos por contenido del trabajo o sexo y edad resulta particularmente relevante el repunte de la contratación indefinida del periodo 2009-2016.

En lo relativo al contenido del trabajo, por una parte, destaca sobremanera el aumento de las formas que se alejan del modelo de contratación indefinida por una empresa externa en algunas categorías de población con categoría alta y media.

Como puede observarse en el gráfico 11, esta realidad tiene su máxima expresión en la población con titulación superior de la salud. En las profesiones sanitarias más cualificadas, la crisis del periodo 2009-2013 se traduce en una clara ruptura de la mejoría que empezaba a percibirse en este indicador en el periodo 2004-2009. En este grupo profesional, la tendencia alcista del grupo no indefinido había caracterizado el periodo anterior a 2004, pasando la proporción de población sin relación contractual indefinida con la empresa de un 23,7% en 1996 a un 31,8% en 2004. Tras la reducción del periodo

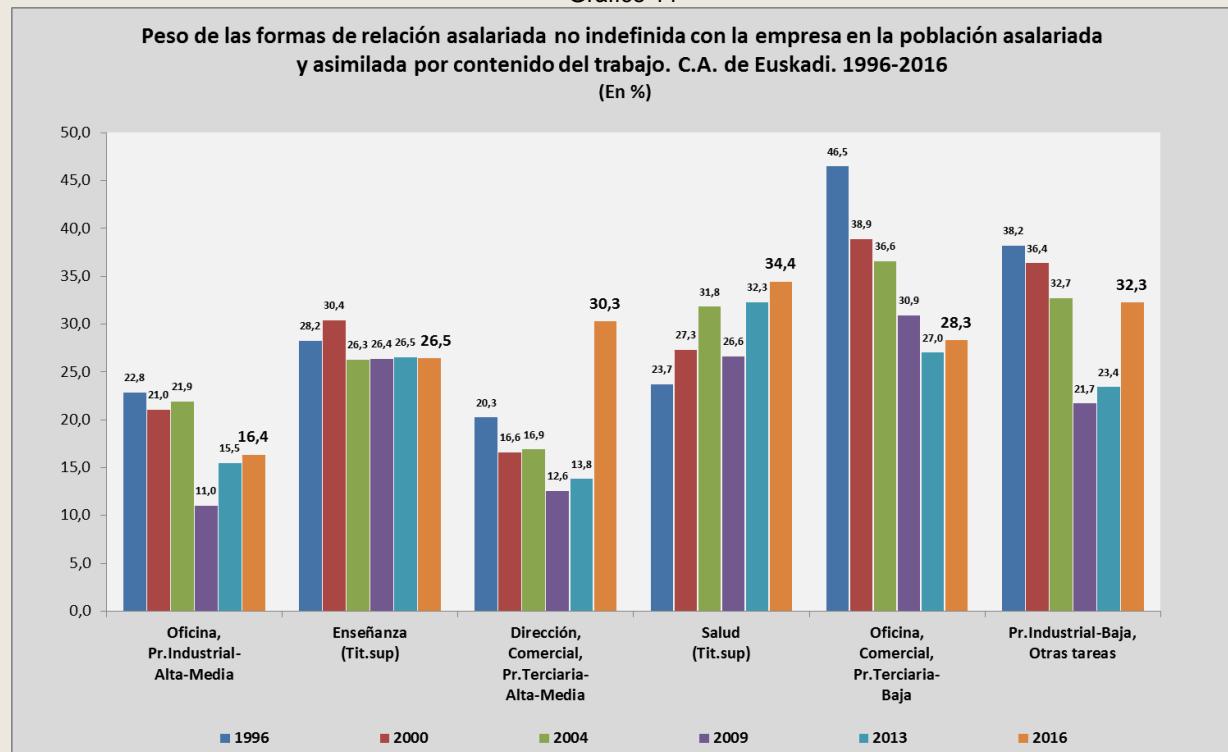
2004-2009, con un 26,6% en 2009, el fuerte repunte del cuatrienio 2009-2013 se prolonga hasta 2016, con un máximo del 34,4% de personas sin relación indefinida con la empresa referenciada. Se trata de uno de los dos únicos casos en el que la proporción que tiene el colectivo no indefinido resulta superior en 2016 a la de 1996 (34,4% frente a 23,7%).

El segundo caso se vincula con el muy fuerte incremento de las formas de relación no indefinida con la empresa contratante que se observa entre 2013 y 2016 en las categorías altas y medias relacionadas con las actividades de dirección, comerciales y de producción terciaria. Consideradas en conjunto, las situaciones consideradas habían caído en este grupo de un 20,3% en 1996 a cifras de 12,6 y 13,8% en 2009 y 2013. En 2016 ascienden sin embargo a un muy elevado 30,3%.

Estos dos grupos superan en 2016 los niveles del colectivo de categoría alta que tradicionalmente había sido el más afectado por la temporalidad o las formas atípicas de relación con la empresa, el de la población titulada superior de la enseñanza. En este caso, el peso de la población asalariada y asimilada sin contrato indefinido muestra desde 2004 una estabilización en torno a cifras cercanas al 26,5%, compatible con una moderada caída respecto a las cifras de 1996 y 2000 (28,2 y 30,4%, respectivamente).

En las tareas de oficina y producción industrial de categoría alta o media, el impacto de la ausencia de contratación indefinida no es tan llamativa y se mantiene por debajo de los niveles previos a la crisis (situados entre el 21 y el 22,8%). Sin embargo, desde el mínimo del 11% observado en este conjunto de profesionales en 2009, el indicador remonta hasta un 16,4% en 2016.

Gráfico 11



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

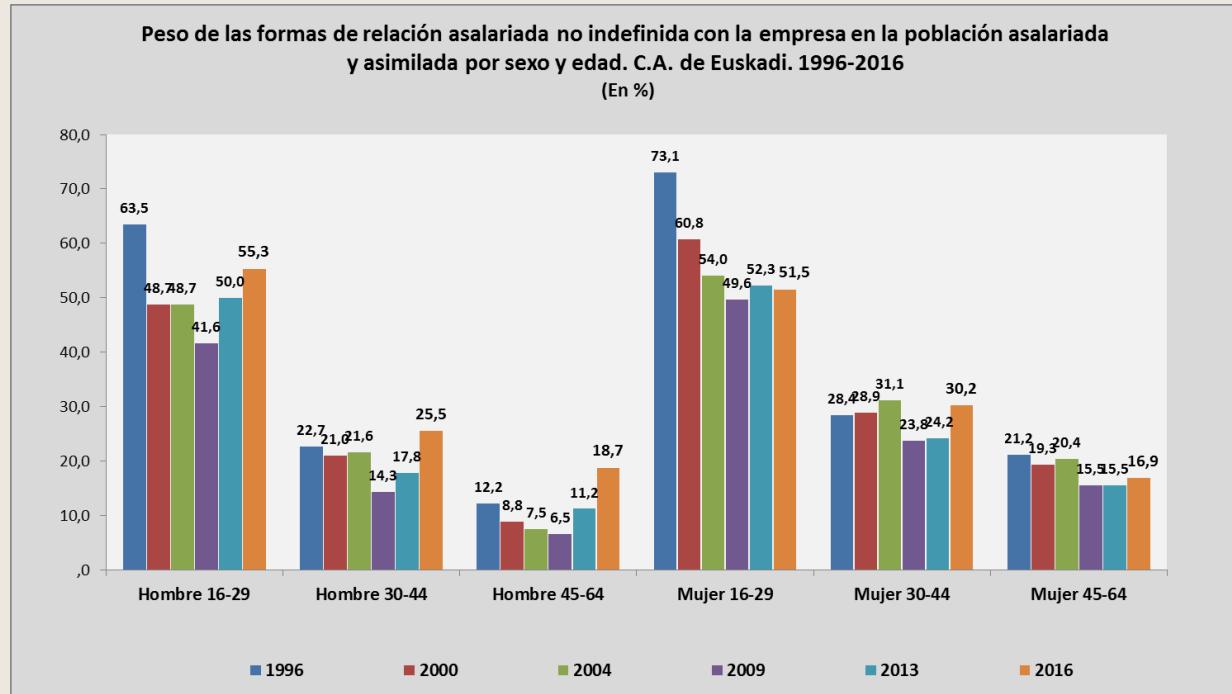
Aunque con un impacto muy superior de las formas de relación no indefinida con una empresa externa, la dinámica que se observa en las demás formas de trabajo tiene similitudes, tanto en términos de repunte de la incidencia de la problemática como de menor incidencia relativa respecto al periodo pre-crisis.

De esta forma, en las actividades de oficina, comerciales y de producción terciaria de categoría baja, el leve repunte de la relación no indefinida del periodo 2013-2016 (de 27 a 28,3%) no cambia por ahora la realidad de la caída previa de la modalidad no indefinida desde el 46,5% que alcanzaba en 1996, con un 30,9% en 2009.

Mayor cambio se observa en la producción industrial de categoría baja y en Otras tareas. En este grupo, en años anteriores se había observado igualmente una sustancial reducción del impacto del trabajo indefinido, de 38,2% en 1996 a 21,7% en 2009, con un leve repunte hasta el 23,4% de 2013. Sin embargo, el año 2016 supone en este caso un cambio llamativo, con un aumento del indicador hasta el 32,3% en ese año, una cifra ya cercana al 32,7% de 2004.

Por sexo y edad, el repunte de las formas de trabajo no indefinido entre 2009 y 2013 volvía a situar a la población menor de 30 años, tanto hombres como mujeres, por encima del umbral del 50% de incidencia de estas situaciones. Mientras se estabiliza el indicador entre la población femenina, con un 51,5% que resulta cercano al mínimo de 49,6% de 2009 e inferior a las cifras pre-crisis, sigue aumentando entre los hombres, con un 55,3% en 2016. Esta cifra sólo es inferior al 63,5% de 1996.

Gráfico 12



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En la población mayor de 30 años, entre 2009 y 2016 el impacto de la ocupación no indefinida sigue tiendiendo a la estabilidad entre la población femenina de 45 a 64 años. Aunque remonta de niveles del 15,5% de 2009 y 2013 al 16,9% de 2016, se trata de la proporción más baja de los distintos grupos por

sexo y edad, por primera vez inferior además a la del colectivo tradicionalmente menos afectado, el de los hombres de 45 a 64 años. En este grupo, después de llegar a un mínimo del 6,5% en 2009, la proporción remonta al 11,2% en 2013 para superar claramente en 2016, con un 18,7%, el nivel de 1996 (12,2%).

El grupo de edades entre 30 y 44 años muestra un importante repunte de las formas de relación no indefinidas con una empresa externa. El incremento es de cifras cercanas al 24% en 2009 y 2013 a 30,2% en 2016 en la población femenina, un nivel sólo superado por el 31,1% de 2004. En los hombres, después de una reducción del 22,7% de 1996 al 14,3% de 2009, el indicador remonta al 17,8% en 2013 y a un máximo del 25,5% en 2016, superior a todos los registros observados con anterioridad en la ECT.

### **La remuneración de la población asalariada y asimilada muestra un cierto repunte pero queda lejos de las cifras de 2009**

En la dimensión económica, la dinámica estructural a largo plazo de la población asalariada y asimilada se caracteriza, en el periodo 2013-2016, por una estabilización al alza en los niveles de remuneración (ingresos salariales y asimilados).

Como muestra la tabla 6, entre 2009 y 2013 la remuneración media neta en el último mes cobrado se había reducido de 1.503,01 euros a 1.453,80 euros, con un descenso relativo de -3,27%. Entre 2013 y 2016, la cifra repunta ligeramente hasta los 1.471,13 euros, con un incremento del 1,19% en el trienio.

La caída observada entre 2009 y 2013 resultaba algo inferior en términos de remuneración/hora, con un -2,45%, pasando el indicador de una media de 10,80 euros en 2009 a 10,54 en 2013. En 2016, la remuneración/hora aumenta un 0,65% para situarse en 10,61 euros.

En precios constantes, la caída salarial es mucho más significativa entre 2009 y 2016. Llega al -10,6% en términos de remuneración/hora (de 11,87 a 10,61 euros) y a -10,9% en términos de remuneración mensual (de 1.651,14 a 1.471,13 euros). La recuperación del periodo 2013-2016 es de apenas un 0,59% en términos de remuneración mensual, con una práctica estabilidad en remuneración/hora (+0,05%).

En términos constantes, las cifras de 2016 se acercan al nivel salarial medio de 2004, con un incremento respecto a aquel año de apenas un 0,36% en términos de remuneración/hora (con una cifra de 10,57 euros en 2004, apenas cuatro céntimos inferiores a los 10,61 euros de 2016). El aumento es de 2,42% en términos de remuneración mensual (1.436,37 euros en 2004 por 1.471,13 en 2016)<sup>4</sup>. La mejora registrada en el periodo 2013-2016 debe además considerar la línea descendente del cuatrienio

---

<sup>4</sup> Debe señalarse que una correcta toma en consideración de esta cuestión debería considerar igualmente la evolución del coste de acceso y mantenimiento en la vivienda. Las implicaciones de las variaciones asociadas a este factor no son tenidas en cuenta en su integridad en las estadísticas relativas al IPC. Sin embargo, no es posible abordar en detalle esta cuestión en este informe, ajustándose por tanto las cifras en términos de precios constantes de 2016 en base a la evolución del IPC.

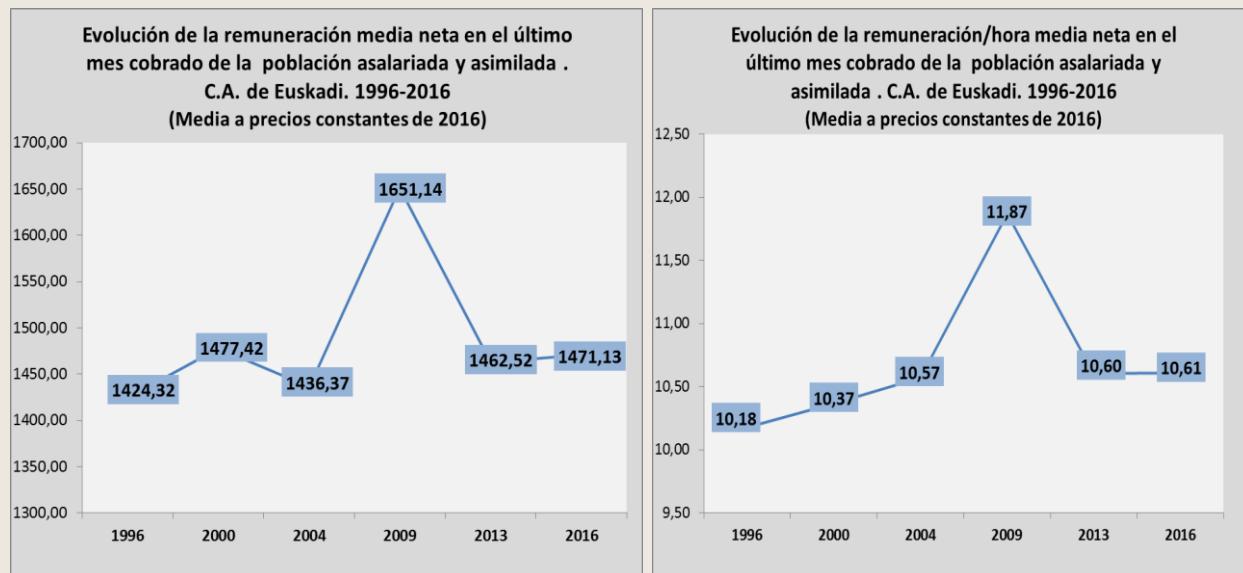
2000-2004. Los 1.471,13 actuales de remuneración/mes resultan así inferiores, en términos constantes, a los 1.477,42 del año 2000 (aunque en remuneración/hora se refleje un aumento de 10,37 a 10,61 euros).

**Tabla 6**  
**Población asalariada y asimilada**  
**Media de la remuneración neta total y por hora en el último mes cobrado (en precios corrientes y en precios constantes de 2016). C.A. de Euskadi. 1996-2016**  
**Media en euros y variación de las medias para ciertos períodos en %**

Indicador de remuneración	1996	2000	2004	2009	2013	2016	Variación			
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	2009-2013	2013-2016	2009-2016	2004-2016
Remuneración total (precios corrientes)	892,70	1030,60	1143,15	1503,01	1453,80	1471,13	-3,27	1,19	-2,12	28,69
Remuneración total (precios constantes)	1424,32	1477,42	1436,37	1651,14	1462,52	1471,13	-11,42	0,59	-10,90	2,42
Remuneración/hora (precios corrientes)	6,38	7,23	8,41	10,80	10,54	10,61	-2,45	0,65	-1,81	26,10
Remuneración/hora (precios constantes)	10,18	10,37	10,57	11,87	10,60	10,61	-10,66	0,05	-10,62	0,36

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráficos 13.a y 13.b



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Medida en términos de salario/hora a precios constante de 2016, entre 2009 y 2013 destacaba la fuerte reducción relativa de la población asalariada con ingresos iguales o superiores al ingreso mediano de la CAE. Entre 2013 y 2016 este proceso cambia de sentido, con una ligera recuperación de la parte de población con ingresos superiores al 100% de la mediana.

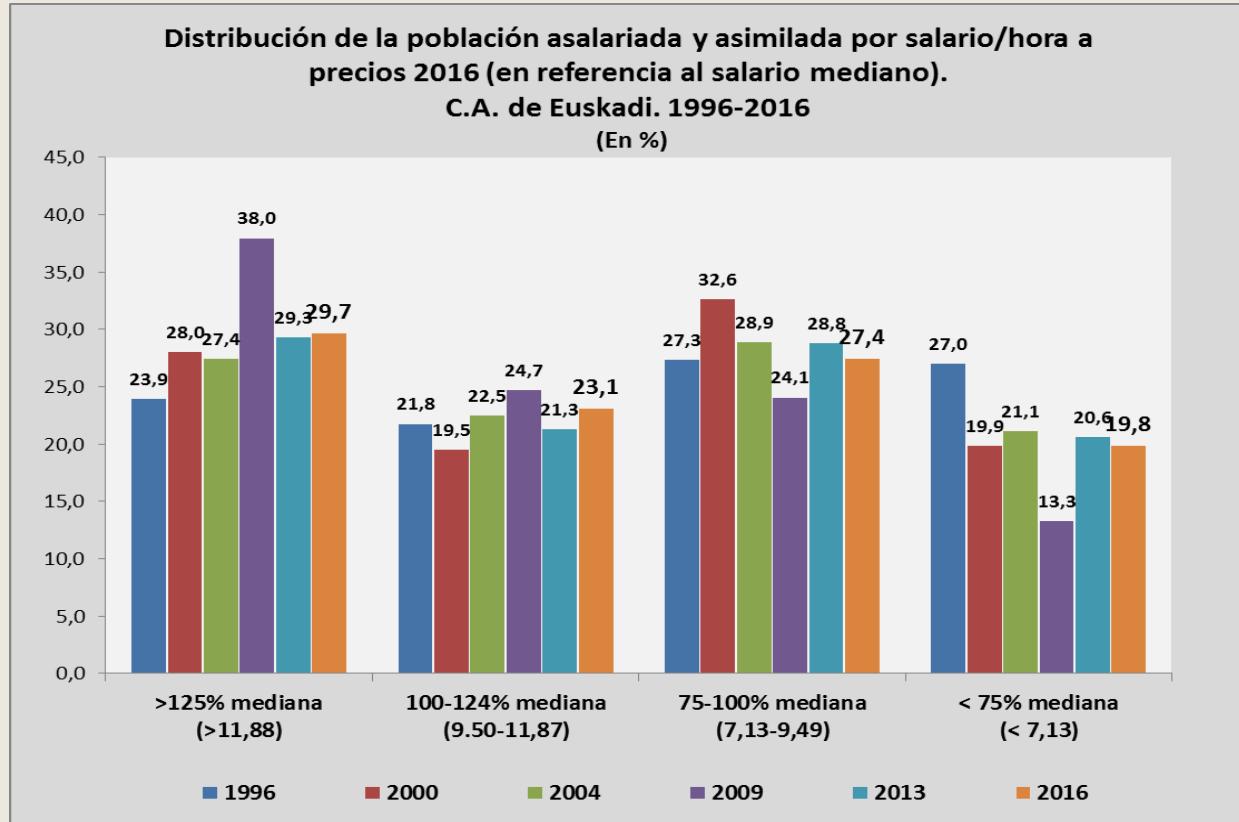
Analizando en el gráfico 14 el peso relativo de la población asalariada con ingresos superiores al 125% del ingreso mediano (a precios constantes de 2016), se constata que éste había aumentado del 23,9 al 38% entre 1996 y 2009. También aumentaba, aunque en menor medida, el peso de la población con ingresos entre el 100 y el 125%: de niveles inferiores al 22% en 1996 y 2000 al 24,7% de 2009. Las proporciones de referencia se reducían sin embargo al 29,3% y al 21,3% en 2013.

2016 marca una cierta estabilización, en un 29,7%, en lo relativo a los ingresos superiores al 125%, con una recuperación más significativa, hasta el 23,1%, de los ingresos entre el 100 y el 125% de la mediana. Aunque queda muy por debajo del 62,6% de 2009, la proporción de población asalariada y asimilada que dispone de una remuneración superior a la mediana vasca aumenta del 50,6 al 52,7% entre 2013 y 2016, alcanzando el segundo registro más elevado desde 1996, claramente por encima del 50% de 2004.

Respecto a 2004, de hecho, hay algunos aspectos de mejora que conviene destacar. Por una parte, es superior en 2,3 puntos la proporción de personas con ingresos superiores al 125% de la mediana (29,7% en 2016 por 27,4% en 2004). Por otra, resulta menor la proporción de personas con ingresos inferiores al 75% de la mediana (19,8% en 2016 por 21,1% en 2004).

No obstante, aunque la proporción de población asalariada o asimilada con ingresos inferiores al 75% de la mediana supone en 2016 el segundo registro más bajo desde 1996, sigue siendo 6,5 puntos superior al mínimo del 13,3% registrado en 2009.

Gráfico 14



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

#### ***Aunque con diferencias significativas por contenidos de trabajo y sexo y edad***

Tal y como muestra la tabla 7, la dinámica salarial reciente muestra comportamientos diferenciados en función de los distintos contenidos del trabajo.

En 2016, el bloque profesional más afectado por la caída de remuneración posterior a 2009 incluye a los colectivos que sufren un descenso de la remuneración media mensual cercano o superior al 10% en términos reales en el periodo 2009-2016 y que, además, pierden también ingresos respecto a 2004.

En este conjunto de profesiones, la caída de la remuneración total mensual, en precios 2016, es limitada respecto a lo observado en 2004 en el caso de la población con titulación superior de la enseñanza y de la salud (-0,2% y -1,3%) pero alcanza ya cifras entre -4,1 y -4,5% en las categorías altas y medias asociadas al trabajo comercial y a la producción terciaria. Entre 2004 y 2016, la reducción es de -3,2 y de -6,1% en las categorías bajas relacionadas con los trabajos de oficina y las actividades comerciales. La caída máxima respecto a 2004 corresponde a las categorías bajas de la producción terciaria (-12,8%).

En las categorías profesionales consideradas, el periodo 2013-2016 supone una ligera recuperación de la remuneración mensual en la población con titulación superior de la educación (+1,8%) y en las categorías bajas comerciales (+6%). En cambio, se detectan caídas muy llamativas, entre -4,4 y -8,3%, en la población titulada superior de la salud, las categorías altas y medias de la producción terciaria y las categorías bajas dedicadas a tareas de oficina.

**Tabla 7**  
**Población asalariada y asimilada**  
**Evolución de la remuneración neta en el último mes cobrado (total y por hora en precios 2016) por contenido de trabajo. C.A. de Euskadi.**  
**Variación de las medias para ciertos períodos en %**

Contenido de trabajo	Remuneración total			Remuneración/hora		
	2013-2016	2009-2016	2004-2016	2013-2016	2009-2016	2004-2016
<b>Total</b>	<b>0,6</b>	<b>-10,9</b>	<b>2,4</b>	<b>0,0</b>	<b>-10,6</b>	<b>0,4</b>
T1 Dirección	-5,5	-13,1	5,1	-0,9	-15,5	0,8
T2 Enseñanza (titulación superior)	1,8	-14,7	-0,2	3,6	-19,4	-9,2
T3 Salud (titulación superior)	-4,4	-18,9	-1,3	2,3	-11,2	0,
T4 Oficina (categorías alta y media)	4,4	-9,8	9,8	5,9	-12,3	2,7
T5 Comercial (categorías alta y media)	0,1	-13,9	-4,5	-5,9	-20,9	-6,2
T6 Prod.industrial (cat. alta y media)	3,4	-1,6	10,8	9,6	3,2	12,6
T7 Prod.terciaria (cat. alta y media)	-8,3	-15,9	-4,1	-5,2	-11,9	-11,0
T8 Oficina (categoría baja)	-6,2	-15,0	-6,1	-5,4	-12,7	-9,0
T9 Comercial (categoría baja)	6,0	-13,9	-3,2	1,8	-6,0	-1,9
T10 Producción industrial (cat. baja)	2,4	-8,7	-2,0	1,4	-11,0	0,7
T11 Producción terciaria (cat. baja)	-1,3	-14,6	-12,8	-4,8	-6,9	-7,0
T12 Otras tareas	-2,6	-17,1	3,0	-9,1	-11,6	-0,7

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Aunque la remuneración en las tareas de dirección resulta superior en un 5,1% en 2016 a la de 2004, el impacto de la crisis es igualmente importante en esta categoría profesional, con una caída de -13,1% entre 2009 y 2016 en la remuneración, prolongada por la línea de fuerte reducción del periodo 2013-2016 (-5,5%). Una dinámica cercana se observa en el grupo de Otras tareas, con una caída de la remuneración de -17,1% entre 2009 y 2016, con un -2,6% entre 2013 y 2016 y un balance neto todavía favorable respecto a 2004 (+3%).

En la parte menos desfavorable, las categorías altas y medias con actividades de oficina y las de producción industrial (bajas o medio-altas) se benefician de un aumento de la remuneración mensual de entre 2,4 y 4,4% en el periodo 2009-2016. Salvo en la producción industrial de categoría baja, donde se observa una caída de -2% respecto a 2004, en estos grupos es donde se observa una mejor situación comparada respecto a aquel año, con una remuneración efectiva un 9,8% superior en las categorías altas y medias dedicadas a actividades de oficina, proporción que es del 10,8% en estas categorías cuando se trata de producción industrial. La crisis incide sin embargo en estos colectivos, con una caída de la remuneración mensual en 2016, respecto a 2009, de -8,7% en las categorías bajas de la producción industrial y de -9,8% en las altas y medias de oficina. Aunque en 2016 también se observa una reducción de -1,6% respecto a 2009, el único colectivo profesional en superar la crisis con cierta holgura, y claras ganancias respecto a 2004, es el constituido por la población con categoría alta y media de la producción industrial.

En estos grupos con mejor evolución comparada, un dato relevante es que la remuneración/hora a precios constantes de 2016 resulta siempre superior a la de 2004, con un 0,7% positivo en las categorías bajas de la producción industrial, un 2,7% en las altas y medias de oficina y un máximo del 12,6% en las altas y medias de la producción industrial. En este último grupo, la remuneración horaria de 2016 es incluso un 3,2% superior a la de 2009 a precios de 2016. Otro elemento común a los tres colectivos es la dinámica positiva de la remuneración horaria entre 2013 y 2016, con aumentos superiores al 5% en las categorías altas y medias de oficina y producción industrial (5,9 y 9,6%), nivel que es el del 1,4% en las categorías bajas de la producción industrial.

En el bloque menos favorecido, la remuneración/hora aumenta entre un 1,8 y un 3,6% en el periodo 2013-2016 en las categorías bajas comerciales y entre la población titulada superior de la enseñanza y la salud.

En una perspectiva a más largo plazo, con datos en los gráficos 15 y 16, el único grupo de contenidos de trabajo en el que la remuneración neta mensual de 2016, a precios de este año, resulta claramente superior a la del periodo 1996-2004 se vincula a las categorías altas y medias relacionadas con la producción industrial. En este caso, la remuneración de 2016, situada en 1.735,20 euros, supera claramente el máximo de 1.617,27 euros del periodo 1996-2004. Esta realidad también se observa en remuneración horaria, con 11,48 euros en 2016 y un máximo de 10,67 euros en el periodo 1996-2004. Aunque la remuneración mensual no supera por poco el máximo de 2009 (1.763,17 euros en ese año), sí lo hace la horaria (11,48 frente a 11,12). Es el resultado del fuerte repunte de la remuneración en este contenido de trabajo entre 2013 y 2016.

En los demás grupos de contenidos de trabajo considerados, y en términos de precios de 2016, las remuneraciones mensuales y horarias se alejan claramente de los máximos alcanzados en 2009 pero muestran cierta estabilidad respecto a los niveles medios del periodo 1996-2004. A pesar de ello, y con la excepción de la producción industrial, tanto de categoría alta/media como baja, la remuneración mensual es en general inferior en 2016 a la de 1996. Lo mismo ocurre con la remuneración horaria,

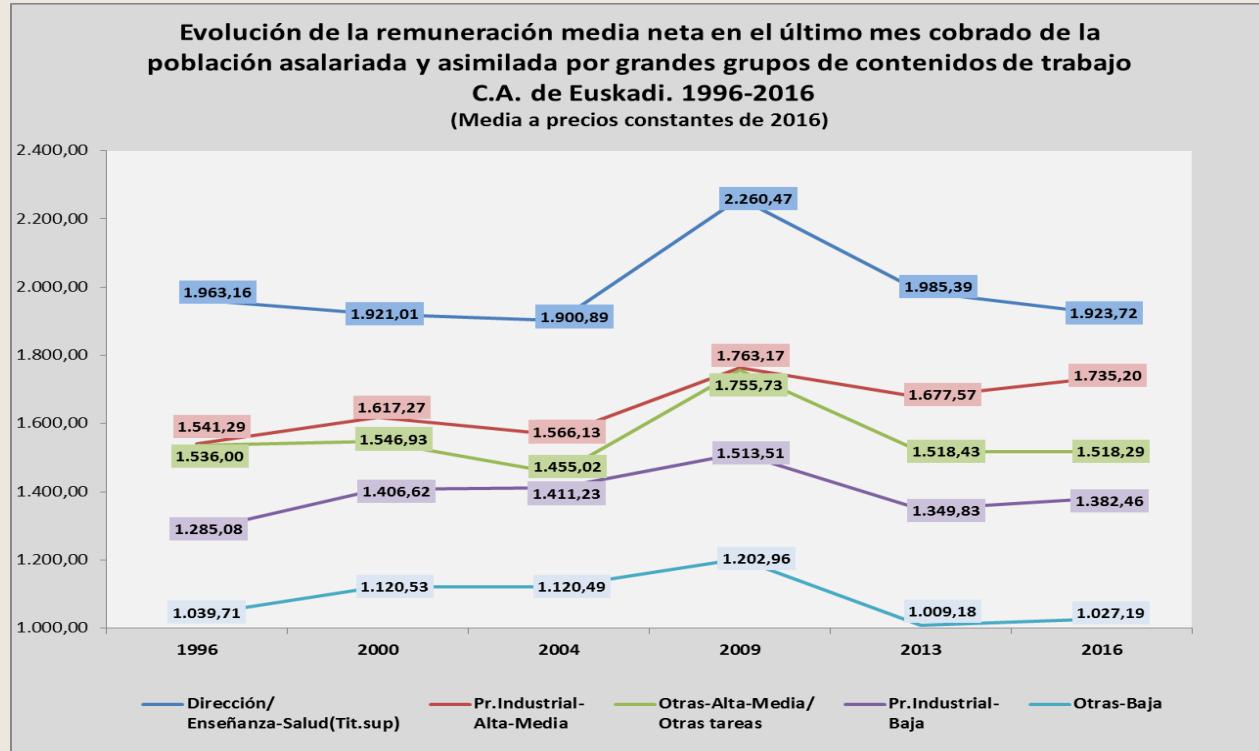
aunque en este caso el menor ingreso/hora se extiende a la producción industrial de categoría baja, superando en cambio el nivel de 1996 el resto de contenidos de trabajo de categoría baja.

La situación observada refleja no sólo la intensidad de la caída de remuneración del periodo 2009-2013 sino también su extensión a ciertos contenidos de trabajo hasta 2016. El deterioro se observa de forma llamativa en las actividades comerciales, de oficina y de producción terciaria de categoría alta y media y en Otras tareas. En el grupo constituido por estos contenidos de trabajo, la remuneración alcanza mínimos en 2016 respecto a 2009, con una caída de 1.755,73 a 1.518,29 euros en la remuneración mensual media y de 12,26 a 10,45 euros en la remuneración horaria.

Aunque la remuneración horaria repunta ligeramente al alza entre 2013 y 2016 en las actividades de dirección y en la población titulada de la enseñanza y la sanidad, en este bloque de contenidos de trabajo, la caída de la remuneración mensual media es igualmente muy llamativa y se extiende hasta 2016, con una disminución de 2.260,47 euros en 2009 a 1.923,72 en 2016. En las categorías bajas (distintas de la producción industrial), la caída continuada del periodo 2009-2016 es particularmente llamativa en términos de remuneración horaria (de 9,18 euros de media en 2009 a 8,50 en 2016) pero, a pesar de una muy ligera recuperación entre 2013 y 2016, también se da en términos mensuales (de 1.202,96 a 1.027,19 euros).

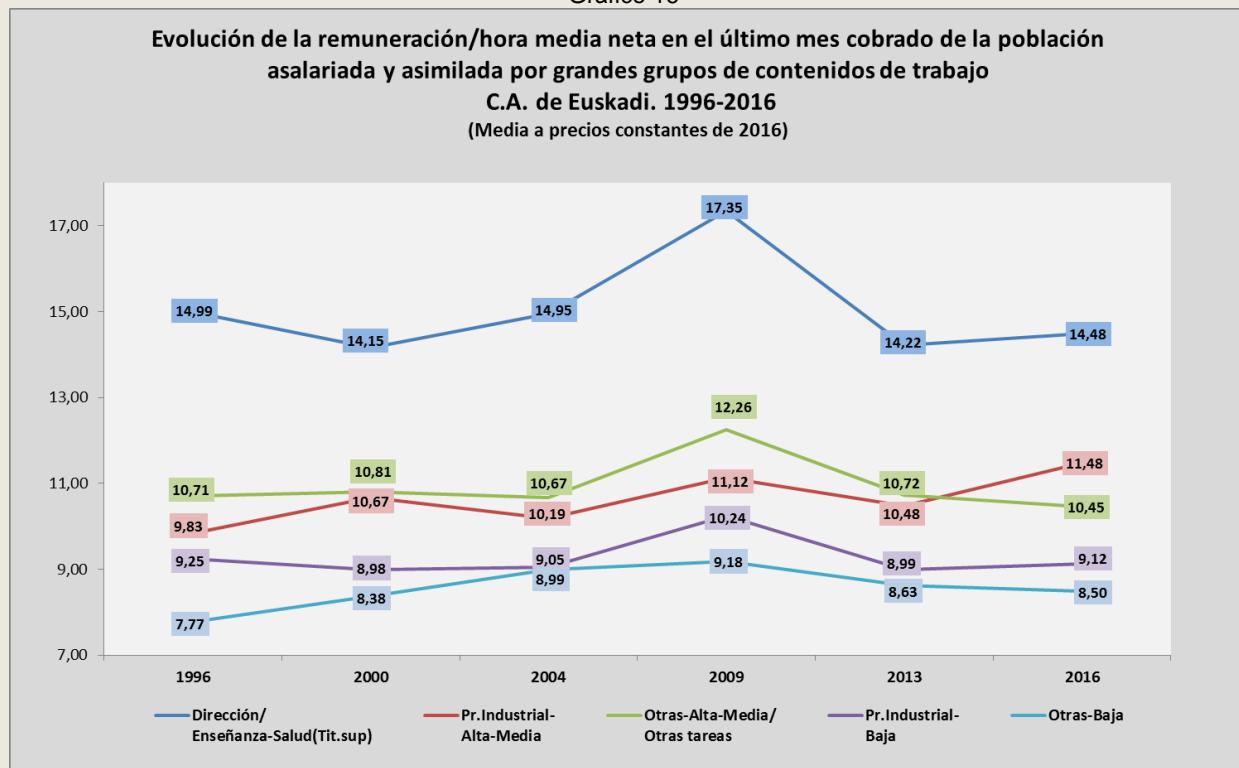
La recuperación caracteriza, por su parte, a la producción industrial entre 2013 y 2016, tanto en remuneración horaria como mensual, situando de hecho a las categorías altas en niveles máximos o cercanos a los máximos en 2016. En las categorías bajas, la mejora observada está todavía lejos de situar la remuneración en términos cercanos a los de 2009 (9,12 euros/hora de media en 2016 frente a 10,24 en 2009; 1.382,46 frente a 1.513,51 en términos de remuneración mensual).

Gráfico 15



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 16



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por sexo y edad, la mejor evolución (a precios de 2016) corresponde en el periodo 2013-2016 a algunos grupos de población femenina, tal y como puede comprobarse en la tabla 8. Por un lado, la remuneración media mensual se recupera en un 8,3% en la mujeres de 45 a 64 años. Aunque queda muy por debajo del nivel de 2009 (-12,6%), este grupo es el que refleja una mayor remuneración diferencial respecto a la existente en 2004 (+3,9%). La evolución es sin embargo más negativa en términos de remuneración horaria, con un 3,3% inferior a la de 2004, a pesar de una recuperación del 5,6% entre 2013 y 2016.

Otro grupo en el que se recupera el nivel medio de remuneración mensual es el de las mujeres menores de 30 años, con un incremento del 10,8% entre 2013 y 2016. Se trata sin embargo, junto a los hombres en las mismas edades, de uno de los colectivos con peor evolución respecto a 2009, con una disminución de la remuneración mensual media de -17,4% respecto a ese año y de -4,1% respecto a 2004 (-4,2% en términos de remuneración horaria). Entre 2013 y 2016, la remuneración horaria se reduce igualmente en este colectivo de mujeres (-1,9%).

La evolución es aún más negativa en los hombres menores de 30 años, grupo que ve congelarse su remuneración mensual media entre 2013 y 2016 y sufre intensamente la caída salarial del periodo 2009-2013. En este caso, la remuneración mensual media es inferior en -18,1% respecto al año 2009 y en -8,4% respecto a 2004. En referencia a este año, la reducción de la remuneración se vincula a una caída del volumen de horas trabajadas puesto que, de forma paradójica, la remuneración horaria es un 4,6% mayor en 2016 que en 2004. Sin embargo, respecto a 2013, la caída de la remuneración horaria que afecta a la población joven es llamativa (-5,5%, superior al -1,9% de las mujeres jóvenes).

Otro grupo masculino en el que se estanca la remuneración mensual media entre 2013 y 2016 es el de los hombres de 45 a 64 años. A pesar de ello, al sufrir comparativamente menos la reducción del periodo 2009-2013, la comparación de la remuneración de 2016 con la de 2004 se traduce en un balance positivo, con un incremento del 1,2% en la remuneración mensual media, compatible sin embargo con una caída de -3% en términos de remuneración horaria.

La peor evolución corresponde, entre 2013 y 2016, a la población entre 30 y 44 años. En el caso de los hombres, la remuneración mensual media se reduce en -2,1%, caída que es de -4,1% entre las mujeres de este grupo de edad. Respecto a 2004, la remuneración media se reduce -0,7% en los hombres y -2,5% en las mujeres. Esta caída es aún mayor en términos de remuneración media por hora: -2,4% entre los hombres y -8,3% entre las mujeres entre 2004 y 2016. En este periodo, la caída femenina de la remuneración/hora a los 30-44 años supera el -4,2% de las mujeres de 16 a 29 años, con cifras entre -2,4 y -3,3 en las mujeres mayores de 45 años y los hombres mayores de 30 (con el caso paradójico del aumento del 4,6% en los hombres menores de 30 años).

**Tabla 8**  
**Población asalariada y asimilada**  
**Evolución de la remuneración neta en el último mes cobrado (total y por hora en precios 2016) por sexo y edad. C.A. de Euskadi.**  
**Variación de las medias para ciertos periodos en %**

Contenido de trabajo	Remuneración total			Remuneración/hora		
	2013-2016	2009-2016	2004-2016	2013-2016	2009-2016	2004-2016
<b>Total</b>	<b>0,6</b>	<b>-10,9</b>	<b>2,4</b>	<b>0,0</b>	<b>-10,6</b>	<b>0,4</b>
<b>Hombre</b>	<b>-0,5</b>	<b>-9,1</b>	<b>3,6</b>	<b>-0,6</b>	<b>-9,3</b>	<b>2,2</b>
Hombre 16-29	0,0	-18,1	-8,4	-5,5	-13,4	4,6
Hombre 30-44	-2,1	-11,5	-0,7	0,4	-10,7	-2,4
Hombre 45-64	-0,3	-9,6	1,2	-1,3	-10,7	-3,0
<b>Mujer</b>	<b>3,4</b>	<b>-11,2</b>	<b>5,1</b>	<b>1,1</b>	<b>-11,6</b>	<b>-1,1</b>
Mujer 16-29	10,8	-17,4	-4,1	-1,9	-13,6	-4,2
Mujer 30-44	-4,1	-13,9	-2,5	-3,5	-13,6	-8,3
Mujer 45-64	8,3	-12,6	3,9	5,6	-14,4	-3,3

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Los gráficos 17 y 18 permiten abordar una aproximación a más largo plazo, presentando datos a precios constantes de 2016 para el periodo posterior a 1996. Estos datos muestran, de partida, que los hombres mayores de 30 años son los que tienen en 2016 una remuneración total más elevada (1.800,48 euros en los mayores de 45 años y 1.593,83 en los de 30 a 44 años). Se distancian en este punto de las mujeres de 45 y más años, con una media de 1.436,11 euros, fundamentalmente por su mayor número de horas trabajadas. De hecho, los datos de remuneración/hora resultan más favorables a este grupo de población femenina: 11,20 euros, por encima de los 10,57 de los hombres entre 30 y 44 años y no muy lejos en 2016 de los 11,75 de los hombres mayores de 45 años. Además, frente a la línea predominante de caída de las remuneraciones masculinas en personas mayores de 30 años a partir de 2009, las mujeres de 45 años se caracterizan por el sustancial repunte de la remuneración media en el periodo 2013-2016: de 1.325,79 euros a 1.436,11 en términos mensuales; de 10,61 a 11,20 en remuneración/hora).

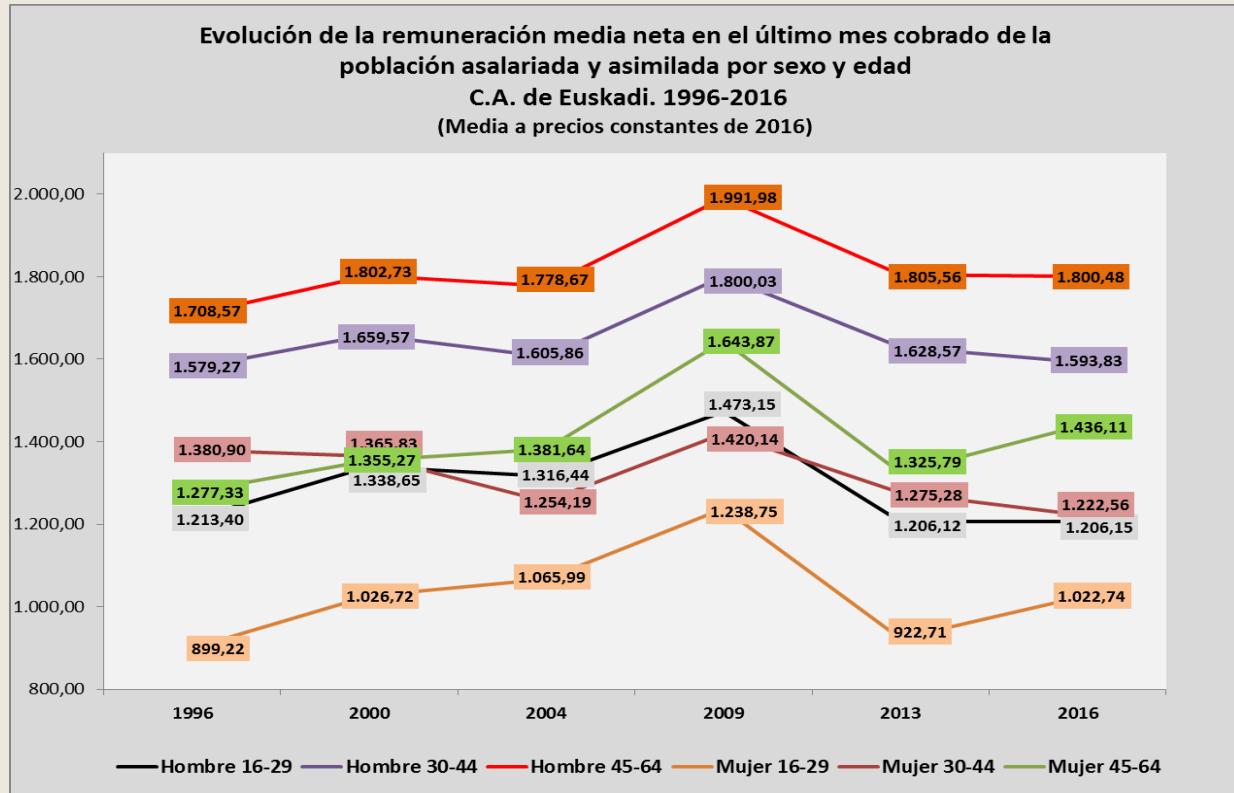
Este grupo de mujeres mayores de 45 años es, de hecho, el único en el que la remuneración mensual media de 2016 es superior a la observada en todos los registros del periodo 1996-2004 (1.436,11 euros frente a un máximo de 1.381,64 en el periodo 1996-2004). No ocurre lo mismo en términos de remuneración/hora, con una media de 11,20 euros en 2016 que resulta inferior a los 11,58 de 2004.

En las mujeres menores de 30 años, la remuneración resulta inferior en 2016 al máximo observado en el periodo 1996-2004, con una remuneración media mensual de 1.022,74 euros en 2016 que resulta inferior a los registros de los años 2000 y 2004 (1.026,74 y 1.065,99 euros). En la misma línea, la remuneración horaria de 2016 es inferior a la de 2004 (8,56 frente a 8,93 euros).

En los hombres menores de 30 años, la tendencia es igual de negativa, con caídas prácticamente continuadas entre 2009 y 2016, en especial en remuneración horaria. La remuneración mensual media queda en este caso por debajo de los registros de todo el periodo 1996-2004 (1.206,15 euros por un mínimo de 1.213,40 en 1996 y un máximo para ese periodo de 1.338,65 en el año 2000). Sin embargo, a pesar de caer de 10,59 euros/hora en 2009 a 9,17 en 2016, esta cifra supera aún los máximos del periodo 1996-2004 (8,89 euros/hora en el año 2000).

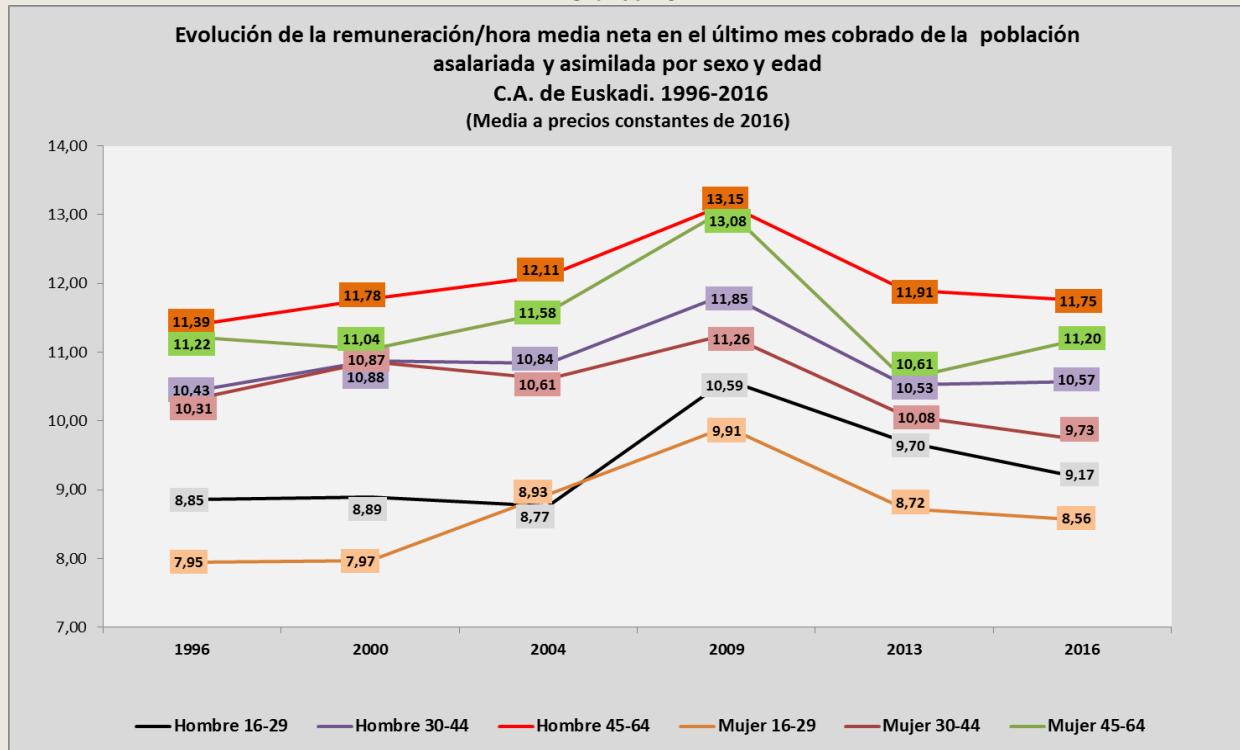
La peor evolución corresponde a las mujeres de 30 a 44 años, con caídas continuadas y generalizadas de la remuneración entre 2009 y 2016. En este caso, la remuneración mensual media cae de 1.420,14 euros en 2009 a 1.222,56 en 2016, cifra que resulta inferior a todas las del periodo 1996-2004 aunque la de 2004 ya mostraba una notable caída (de cifras superiores a 1.365 euros en 1996 y 2000 a 1.254,19 euros en 2004). Los 9,73 euros/hora de 2016, por su parte, no sólo muestran una significativa reducción respecto a los 11,26 de 2009 sino a los 10,61 de 2004 e incluso los 10,31 de 1996.

Gráfico 17



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 18



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La ECT-2016 muestra en general una reducción del desfase existente entre géneros en el nivel de remuneración, en particular en relación al que se observaba en 2013. Sin embargo, como muestra la tabla 9, en 2016 sigue destacando el menor nivel de remuneración comparado de la mujer.

Analizando la evolución del indicador, después de situarse en cifras entre 21,5 y 22,8% en el periodo 1996-2004, en 2009 el desfase negativo en remuneración media total de la mujer se reducía al 19,6% antes de repuntar en 2013 hasta un nivel máximo del 24,5%. En 2016, la diferencia se reduce al 21,6%, cercana al 21,5% de 1996 y sólo todavía claramente alejada del 19,6% de 2009, en niveles todavía muy altos sin embargo.

En lo relativo al desfase negativo en remuneración/hora, se pasaba de diferencias algo superiores al 6% hasta el año 2000 a un 3,7% en 2004. A partir de ahí la diferencia remonta al alza, primero a un 4,4% en 2009 y luego a un 8,3% en 2013. La brecha se reduce a 6,8% en 2016 pero sigue siendo la segunda más elevada desde 1996, quedando alejada de las cifras cercanas al 4% de 2004 y 2009.

Un hecho significativo es que la mejora del periodo 2013-2016 no caracteriza a todos los grupos de mujeres en función de la edad, lo que es particularmente evidente en la población femenina de 30 a 44 años. En este caso, 2016 marca la mayor distancia entre hombres y mujeres, con una remuneración mensual inferior en un 23,3% a la de los hombres. Es del 8% en términos de remuneración horaria.

Entre 2013 y 2016 la brecha se reduce de forma sustancial, en cambio, en los demás grupos de edad. En las mujeres menores de 30 años, ésta se reduce de 23,5 a 15,2% en remuneración mensual y de 10,1 a 6,7% en remuneración horaria. En referencia mensual, se trata de la diferencia más reducida

desde 1996, con un 15,9% en 2009. En términos de remuneración/hora, la cifra de 2016 es apenas algo superior al 6,5% de 1996. No obstante, debe precisarse que el acercamiento observado se vincula en una parte importante al deterioro de las condiciones de remuneración, en especial en términos horarios, de los hombres menores de 30 años.

La mejora es más relevante en las mujeres mayores de 45 años. En este caso, la brecha en remuneración mensual se reduce del 26,6% de 2013 al 20,2% de 2016; del 10,9 al 4,7% en términos de remuneración/hora. Después de haberse alcanzado los máximos desfases desde 1996 en el año 2013, muy perjudiciales para las mujeres de este grupo de edad, 2016 supone una vuelta a niveles más cercanos a los dominantes desde 1996. De esta forma, la brecha en remuneración mensual de 2016 (20,2%) sólo supera el 17,5% de 2009 y queda más de dos puntos por debajo del 22,3% de 2004. En remuneración horaria, el 4,7% de 2016 se aleja del 0,5% de 2009 y del 1,5% de 1996 pero se acerca al 4,4% de 2004.

Tabla 9  
**Población asalariada y asimilada**  
**% de desfase de la remuneración media de la mujer por edad (total y por hora en precios 2016).**  
**C.A. de Euskadi. 1996-2016**

Sexo y edad	Remuneración total						Remuneración/hora					
	1996		2000		2004		2009		2013		2016	
	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase
<b>Mujer</b>	<b>-21,5</b>	<b>-22,8</b>	<b>-22,7</b>	<b>-19,6</b>	<b>-24,5</b>	<b>-21,6</b>	<b>-6,2</b>	<b>-6,6</b>	<b>-3,7</b>	<b>-4,4</b>	<b>-8,3</b>	<b>-6,8</b>
Mujer 16-29	-25,9	-23,3	-19,0	-15,9	-23,5	-15,2	-10,2	-10,4	1,9	-6,5	-10,1	-6,7
Mujer 30-44	-12,6	-17,7	-21,9	-21,1	-21,7	-23,3	-1,2	-0,1	-2,1	-4,9	-4,3	-8,0
Mujer 45-64	-25,2	-24,8	-22,3	-17,5	-26,6	-20,2	-1,5	-6,3	-4,4	-0,5	-10,9	-4,7

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### **Otros aspectos relativos a la posición en la empresa**

En lo relativo a la posición de la población asalariada y asimilada en el sistema productivo y en la empresa, se detallan a continuación algunos otros aspectos que merecen ser resaltados.

***Entre las personas que mantienen su ocupación, el sistema productivo vasco sigue ofreciendo más oportunidades de promoción que de riesgo de pérdida de posiciones pero en una línea decreciente***

Entre la población asalariada y asimilada que se mantiene ocupada se extiende en 2016 el peso claramente dominante de las situaciones de continuidad en la posición personal en la empresa. Un 67,4% de la población señala encontrarse en esa situación, cambiando la línea de mayor inestabilidad del periodo 2004-2013, con una caída continuada desde el 65,7% de 2013 al 58,8% de 2013.

Es cierto que el sistema productivo vasco sigue ofreciendo a la población efectivamente ocupada más oportunidades de avance dentro de la empresa que riesgos de retroceso en la posición en la empresa. Así, frente al 1,8% que ha sufrido pérdida de posiciones, un 30,8% de la población analizada en 2016 señala haber promocionado en algún momento en la empresa o asumido, a pesar de no tener mejora retributiva asociada, mayores responsabilidades (24,7 y 6,1%, respectivamente). Sin embargo, se trata

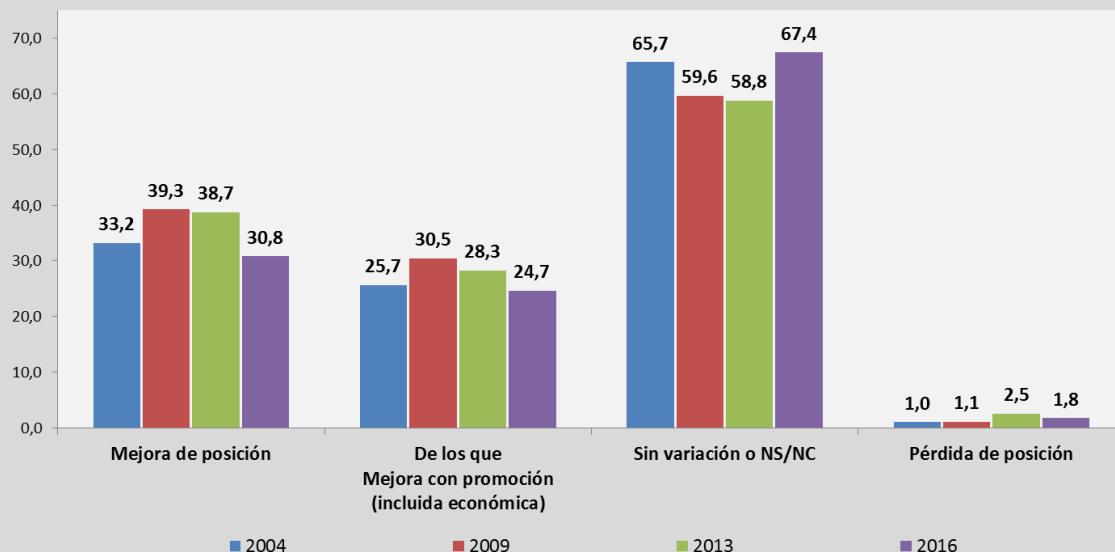
de niveles de oportunidad en clara y continua línea descendente respecto a los máximos de 2009 (39,3%, 30,5% y 8,8%) y que también resultan inferiores a los de 2004 (33,2%, 25,7% y 7,5%).

Gráfico 19

**Distribución de la población asalariada y asimilada según la posición en la empresa.**

**C.A. de Euskadi. 2004-2016**

(En %)



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Esta dinámica es paralela a un empeoramiento de los indicadores de participación en cursos formativos, uno de los aspectos asociados a los procesos de promoción interna. Desde el máximo de participación del 25,8% en 2009, la proporción de población asalariada y asimilada que realiza actividades formativas relevantes para el trabajo cae a partir de entonces al 24,7% en 2013 y al 23,2% en 2016. Si se compara con los niveles de participación del periodo 1996-2004, la proporción de 2016 supera sin embargo el máximo del 21% de aquel periodo, correspondiente al año 2000.

Además, en 2016 vuelve a observarse el máximo nivel de impulso empresarial a la realización de estas actividades, con un 88,5% de las actividades apoyadas desde la empresa. Se profundiza con ello la tendencia alcista observada hasta 2004 y que, tras un ligero retroceso en 2009, se relanza en 2013.

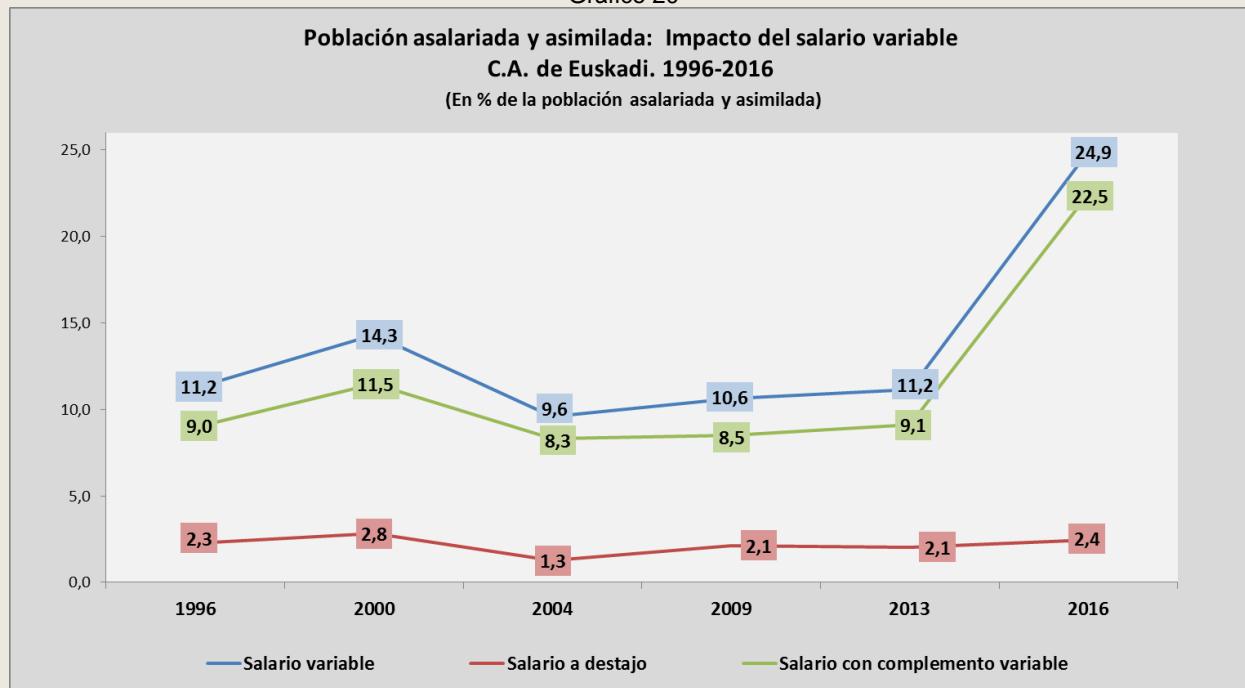
***Aunque se mantiene como opción minoritaria, el sistema de salario variable gana importancia***

Después de alcanzar un mínimo de 9,6% en 2004, la proporción de población asalariada y asimilada que se ve sujeta a un salario variable repunta al alza, llegando a un 10,6% en 2009 y un 11,2% en 2013. En 2016, la proporción muestra un salto cualitativo hasta situarse en un 24,9%. En 2016, un 18,6% del ingreso anual queda asociado a complementos variables (por 14,3% en 2009 y 9,2% en 2013).

En comparación con 2004, el destacado papel de estos complementos variables en 2016 se vincula sobre todo a los complementos por rendimiento personal (73% de las personas sujetas a este tipo de ingresos los mencionan en 2016 por 61,1% en 2004). En cambio, en 2004 tenían mayor impacto

relativo los complementos vinculados al rendimiento del equipo de trabajo o a los beneficios empresariales (33,2 frente a 20% y 54,6 frente a 37,8%, respectivamente).

Gráfico 20



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

***Aunque repunta al alza, el impacto de la realización de horas extraordinarias remuneradas sigue por debajo de lo observado hasta 2009***

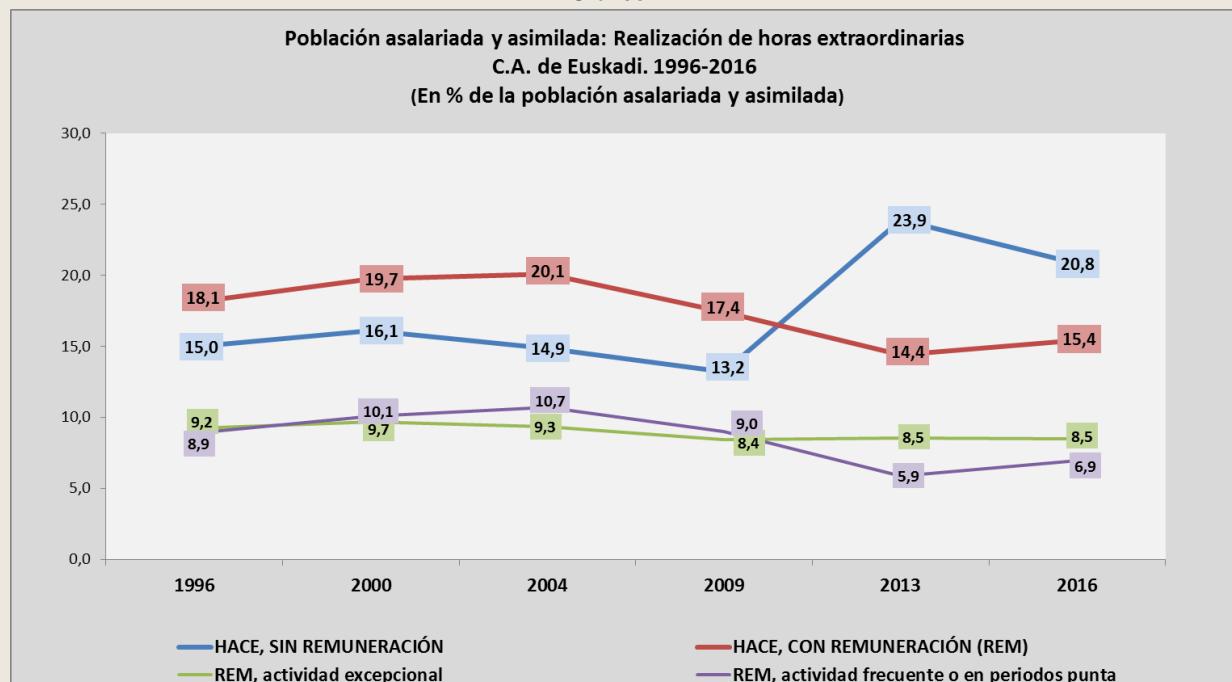
La crisis económica trajo consigo una reducción en la proporción de población asalariada que realiza horas extraordinarias remuneradas. La proporción había aumentado del 18,1 al 20,1% entre 1996 y 2004 para empezar a reducirse en 2009, con un 17,4%. La caída se prolongaba hasta el 14,4% en 2013, el nivel mínimo desde 1996. 2016 supone un leve repunte, hasta el 15,4%. Se trata no obstante del segundo registro más bajo desde 1996.

Las horas extraordinarias remuneradas que se realizan de forma no excepcional, como actividad frecuente o en períodos punta, son las que marcan la recuperación del periodo 2013-2016. En ese periodo, el porcentaje de población implicada pasa de un 5,9 a un 6,9% de la población asalariada o asimilada. Estos porcentajes reflejan sin embargo una muy fuerte reducción respecto al 10,7% que se había alcanzado en 2004, con cifras siempre situadas entre el 8,9 y el 10,7% entre 1996 y 2009. Las horas extraordinarias realizadas como actividad excepcional muestran en cambio mayor estabilidad. Afectando a entre un 9,2 y un 9,7% de la población asalariada y asimilada entre 1996 y 2004, la proporción se mantiene en torno al 8,4-8,5% en todo el periodo 2009-2016.

El ligero repunte alcista de la realización de horas extraordinarias remuneradas coincide, entre 2013 y 2016, con un descenso de las que se realizan sin remuneración. El porcentaje de población implicada en este tipo de actividad no remunerada había oscilado entre el 14,9 y el 16,1% hasta 2004 para reducirse a 13,2% en 2009. Despues de aumentar bruscamente hasta el 23,9% de la población

asalariada y asimilada en 2013, se reduce al 20,8% en 2016. Pero se trata todavía de un registro comparativamente elevado respecto a lo observado entre 1996 y 2004.

Gráfico 21



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### **Se mantiene un impacto limitado del pluriempleo**

La crisis ha determinado una reducción del impacto del pluriempleo. De esta forma, la población asalariada con más de un empleo remunerado se reduce de manera continuada de 40.960 personas en 2009 a 16.400 en 2016. En impacto relativo en la población asalariada y asimilada total, esto supone una reducción del 5% al 2,1% entre 2009 y 2016. Con esta evolución, el peso del pluriempleo vuelve a situarse en niveles cercanos a los de 2004, con 16.508 personas en esa situación en aquel año, un 2,2% de la población estudiada en la ECT.

La principal caída corresponde a situaciones en las que el empleo complementario viene asociado a una modalidad de contratación indefinida, con una reducción de 27.491 personas pluriempleadas en 2009 a 8.036 en 2016. La cifra de 2016 marca sin embargo una línea ligeramente alcista respecto a las 7.144 personas en esta situación en 2013. Supera también los 5.319 casos de 2004.

En sentido opuesto, cuando el empleo complementario es de tipo no indefinido, después de aumentar el pluriempleo de 11.188 a 13.469 casos entre 2004 y 2009, la ligera caída ya observada en 2013 (con 12.900 personas en esa situación) se acentúa en 2016, con apenas 8.364 personas pluriempleadas.

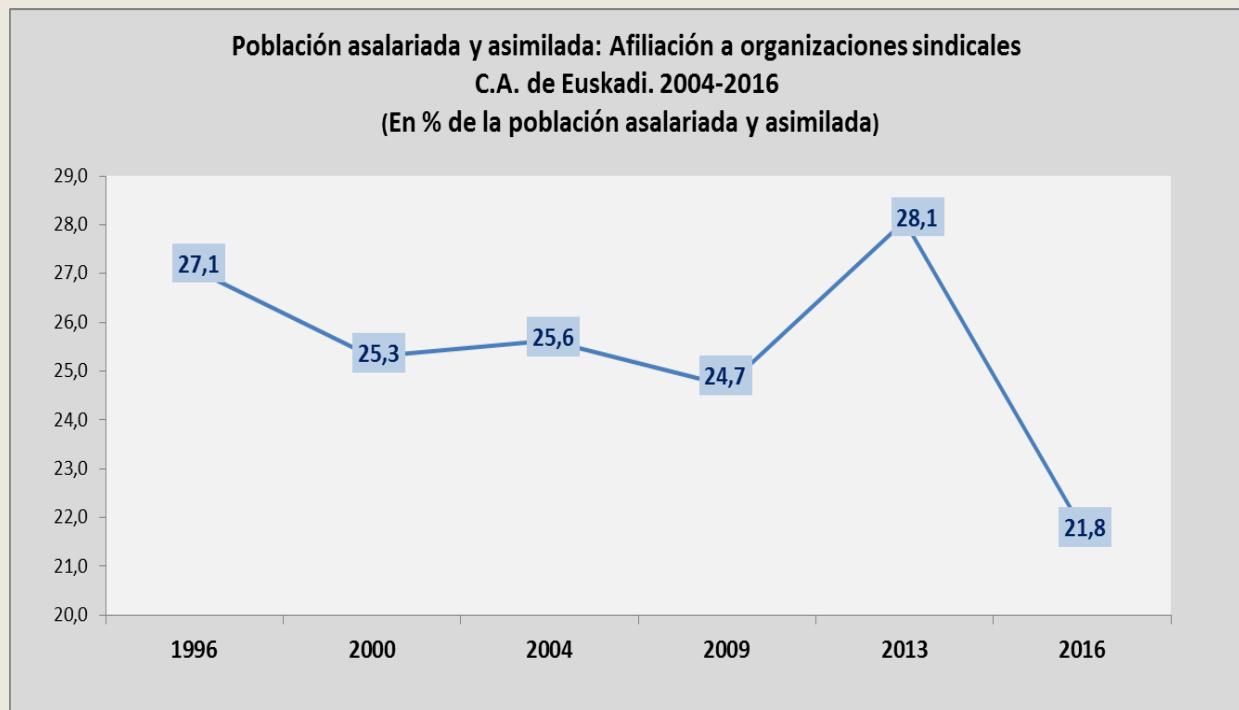
Las cifras muestran que en 2016 se perfila una realidad algo diferente en el impacto del pluriempleo. Aunque la cifra vuelve a niveles similares a los de 2004, el peso relativo del pluriempleo asociado a formas indefinidas de contratación resulta mayor (49% frente a 32,2% en 2004 o 35,6% en 2013). El porcentaje señalado sólo es inferior al 67,1% de 2009, año de práctico pleno empleo técnico en el que

pluriempleo se presentaba como un fenómeno sobre todo asociado a realidades con presencia de contratación indefinida.

### ***Fuerte caída de la afiliación a las organizaciones sindicales***

La crisis había supuesto una ruptura en el proceso de reducción de la afiliación sindical y en 2013 se observaba el mayor nivel de afiliación desde 1996, con un 28,1%. Esta proporción superaba el 27,1% de 1996 y las cifras cercanas al 25% de 2000 a 2009. Sin embargo, el registro de 2016 no sólo indica que se retoma la línea de caída sino que se llega al nivel más bajo de afiliación desde que se realiza la ECT. En 2016, la afiliación apenas llega a un 21,8% de la población asalariada y asimilada.

Gráfico 22



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Entre 2013 y 2016, el descenso de la afiliación afecta a los distintos contenidos de trabajo, con la única excepción de las actividades comerciales, con independencia de la categoría. Las caídas de afiliación son superiores a los 10 puntos en las actividades de dirección, en la población titulada superior del sector de salud, en las distintas actividades de producción con categoría alta y media y en las categorías bajas en actividades de oficina.

La disminución de la afiliación viene además acompañada de una reducción de la participación activa en la vida sindical dentro de la población afiliada. La línea de participación descendente se mantiene desde 2004, con un 21,2% en aquel año que se reduce al 13,5% de la población asalariada o asimilada en 2016.

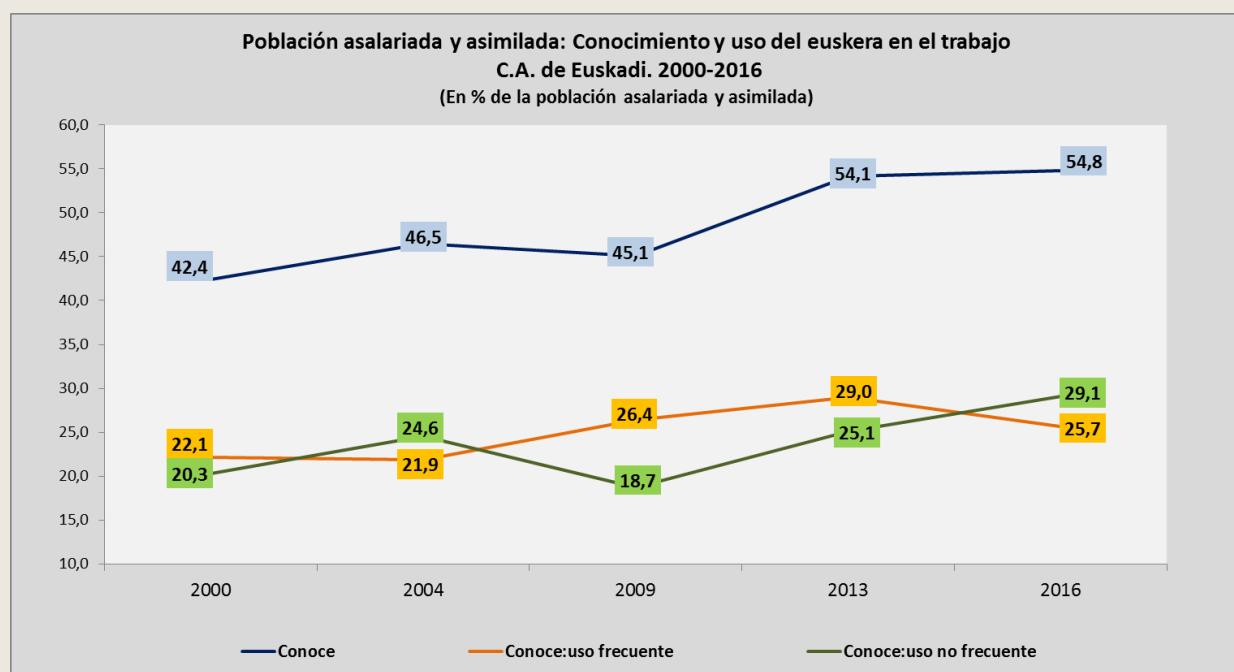
**Entre 2013 y 2016 se observan límites al avance en el uso del euskera en la empresa**

Por primera vez, en 2013 la proporción de personas sin conocimiento del euskera se hacía minoritaria entre la población asalariada y asimilada, con un 45,9%. Este porcentaje sigue mejorando en 2016 y se reduce en dicho año al 45,2%, más de 12 puntos porcentuales por debajo del 57,6% de 1996.

Sin embargo, el avance señalado viene acompañado entre 2013 y 2016 de una reducción significativa en la utilización frecuente del euskera en el trabajo que marca además una clara ruptura con lo observado hasta 2013. Después de mantenerse en torno al 22% en 2000 y 2004, la proporción de población asalariada y asimilada que utiliza con frecuencia el euskera en el trabajo aumentaba al 26,4% en 2009 y al 29% en 2013. En 2016, la proporción analizada vuelve sin embargo a niveles cercanos a los de 2009, con un 25,7%.

El uso no frecuente del euskera alcanza en cambio el nivel más elevado desde 1996, con un 29,1%.

Gráfico 23



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Como hecho dominante en la vida laboral, el uso frecuente del euskera sigue quedando relegado al ámbito de la población con titulación superior de la enseñanza donde supera por primera vez el 80% en 2016 (80,8%, 14,1 puntos por encima del 66,7% de 2009). En sentido opuesto, retrocede de forma llamativa el uso del euskera entre el mismo tipo de titulados/as en el sector salud (de 43% en 2009 a 29,6% en 2013 y 24,6% en 2016).



### 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La evolución de la organización general del trabajo en el periodo 2009-2013 se caracteriza por una estabilidad en algunos aspectos claves. Esta estabilidad básica preside la dinámica relativa al número de personas de la misma categoría, o que hacen el mismo trabajo, bajo un responsable inmediato, así como el papel de las rotaciones entre puestos de trabajo, incluidos los motivos para las mismas. Se observan sin embargo algunos cambios relevantes que se desarrollan a continuación.

**Sigue aumentando entre 2013 y 2016 el impacto del trabajo con duraciones inferiores a las 30 horas pero se reduce el trabajo a tiempo parcial (que sigue siendo mayoritariamente no deseado)**

#### *El incremento de las jornadas de duración inferior a las 30 horas*

Uno de los cambios más llamativos observados a partir de 2009 es el incremento de la proporción de población asalariada y asimilada que trabaja por un volumen de horas inferior a las 30 horas semanales. Este colectivo aumenta de 124.853 personas en 2009 a 142.533 en 2013 y 153.837 en 2016. Pasa de representar un 15,4% de la población asalariada en 2009 a un 18,2% en 2013 y un 19,4% en 2016.

Debe recordarse sin embargo que este incremento se asocia en parte a la caída del impacto de esta forma de trabajo en 2009. En 2004, de hecho, ya se detectaban 130.876 personas en esta situación, no reflejando la situación de 2013 sino la recuperación de la tendencia fuertemente alcista de este tipo de trabajo que se mantenía desde 1996. En ese año, la proporción de personas ocupadas por menos de 30 horas era del 12,1%, aumentando al 14,2% en 2004 para acelerarse la expansión hasta el 17,3% de 2009. Si se compara con la evolución registrada hasta 2009, el 18,2% de 2013 sólo refleja un repunte claramente alcista si se compara con el 15,4% de 2009, un registro sin embargo claramente atípico en el contexto de la evolución anterior a 2009. En este contexto, el propio aumento de 1,2 puntos hasta el 18,4% de 2016 también tiende a reflejar una cierta moderación de un impulso alcista del trabajo de menos de 30 horas de duración que se mantiene a largo plazo desde 1996.

El aumento del peso relativo de los trabajos de menos de 30 horas afecta ante todo a los trabajos de duración situada entre las 35 y 39 horas. El peso de estas formas de trabajo había pasado de un 12,7 a un 22% de la población asalariada y asimilada entre 1996 y 2009, con un avance continuado desde 72.321 personas ocupadas en 1996 hasta 178.930 en 2009. La cifra de 2013 se reduce sin embargo a 148.586 para estabilizarse en gran medida en 2016, con 147.756 personas en esta situación. Este volumen de ocupación equivale a un 18,9% de la población asalariada y asimilada en 2013 y a un 18,7% en 2016, más de tres puntos por debajo de lo que llegó a representar este tipo de ocupación en 2009.

Entre 2009 y 2016, la tendencia descendente es mucho más matizada entre las personas que trabajan de 30 a 34 horas o 40 y más horas, aunque también está presente, tanto en términos absolutos como relativos. Si se toma como referencia 2009, se reduce de 62,6 a 61,9% el peso de estas jornadas (de 509.074 a 490.424 personas en términos absolutos). Como se observa en el caso de las jornadas de

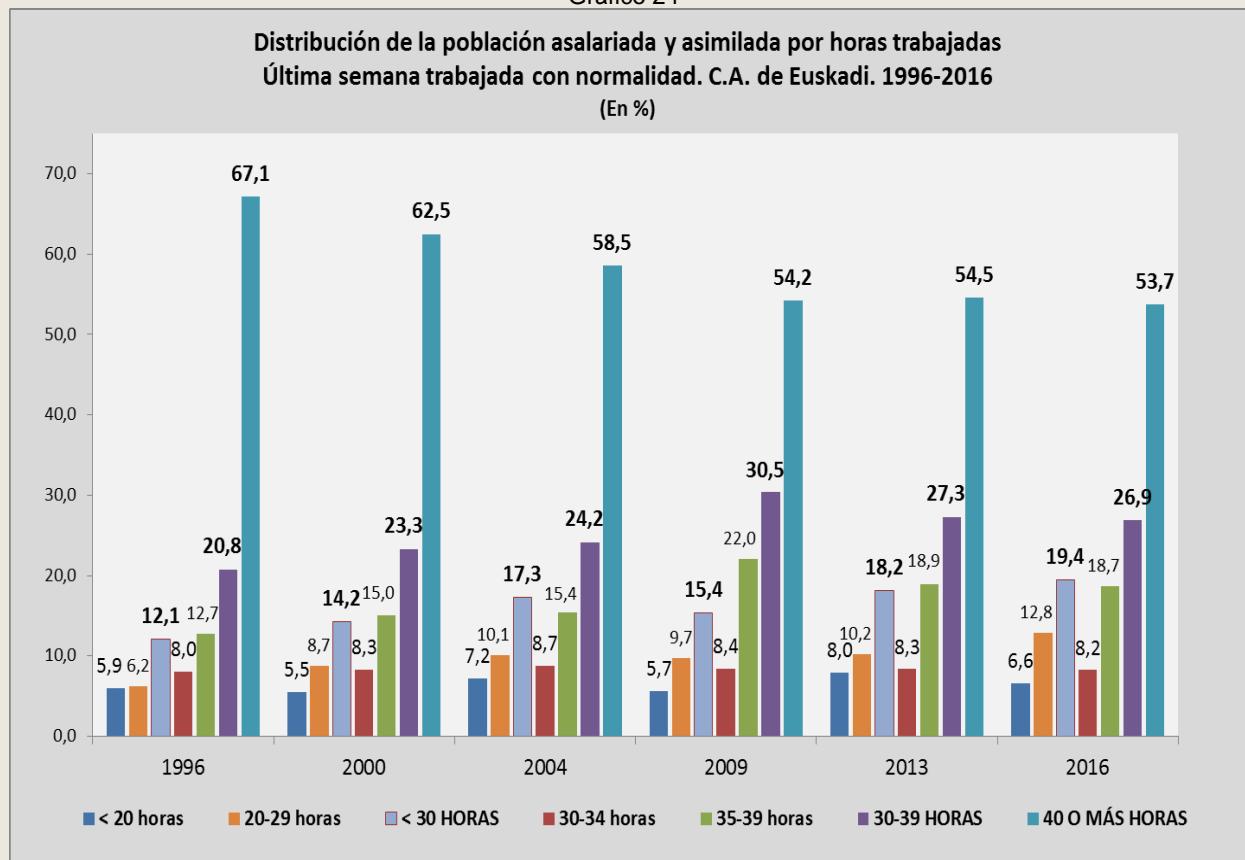
35 a 39 años, la mayor parte de la caída corresponde sin embargo al periodo 2009-2013, con una sustancial estabilización en 2016 de la población asalariada y asimilada con una jornada de 30 o más horas. Este grupo, que pasó de 499.002 personas en 1996 a 688.004 en 2009, se reduce a 641.741 en 2013 para estabilizarse en gran medida en 2016, con 638.180 personas en esta situación en este último año.

Tabla 10  
**Población asalariada y asimilada. Horas de trabajo en la última semana trabajada con normalidad.**  
**C.A. de Euskadi. 1996-2013**  
**Datos absolutos**

Total	< 30 horas		De 20 a 29 horas	30-39 horas	De 30 a 34 horas	De 35 a 39 horas	40 o más horas	
	Abs.	< 20 horas						
Año	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	
1996	568.000	<b>68.998</b>	33.792	35.206	<b>117.911</b>	45.590	72.321	<b>381.091</b>
2000	680.971	<b>96.917</b>	37.532	59.385	<b>158.702</b>	56.610	102.092	<b>425.352</b>
2004	756.298	<b>130.876</b>	54.560	76.315	<b>182.772</b>	66.091	116.680	<b>442.650</b>
2009	812.857	<b>124.853</b>	45.989	78.864	<b>247.533</b>	68.603	178.930	<b>440.471</b>
2013	784.274	<b>142.533</b>	62.369	80.164	<b>214.066</b>	65.480	148.586	<b>427.675</b>
2016	792.017	<b>153.837</b>	52.065	101.772	<b>213.025</b>	65.269	147.756	<b>425.155</b>

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 24



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Si se compara la situación de 2016 con la de 2004, resalta sin embargo el mayor papel comparativo de la jornada de 35 a 39 horas a pesar de la caída posterior a 2009. El peso de este tipo de jornada aumenta de 15,4% en 2004 a 18,7% en 2016 (de 116.680 a 147.756 personas). El incremento es mayor que el relativo a la jornada de menos de 30 horas que pasa de representar un 17,3% del total a un 19,4% entre 2004 y 2016 (de 130.876 casos a 153.837).

Además, entre 2013 y 2016 se observa un cambio que afecta al trabajo de menor duración. En el periodo 2009-2013, los datos mostraban un mayor incremento comparado en el trabajo de menos de 20 horas de duración. Mientras el volumen de empleo asociado a trabajos de entre 20 y 29 horas, situado en un 10,1% en 2004, apenas variaba con posterioridad en términos relativos, con un 9,7% en 2009 y un 10,2% en 2013, el 8% dedicado a trabajos con menos de 20 horas de duración en 2013 superaba en 2,3 puntos porcentuales el 5,7% de 2009. Entre 2013 y 2016, en cambio, este porcentaje se reduce del 8% al 6,6% y aumenta en paralelo del 10,2% al 12,8% el de 20 a 29 horas. Dentro de las jornadas de menos de 30 horas, la de 20 a 29 alcanza un máximo del 66,2% de población asalariada en esa situación en 2016, por encima del 61,3% de 2000 y del 63,2% de 2009.

***El trabajo a tiempo parcial en sentido estricto se reduce entre 2013 y 2016 y aumenta en paralelo el trabajo a tiempo completo***

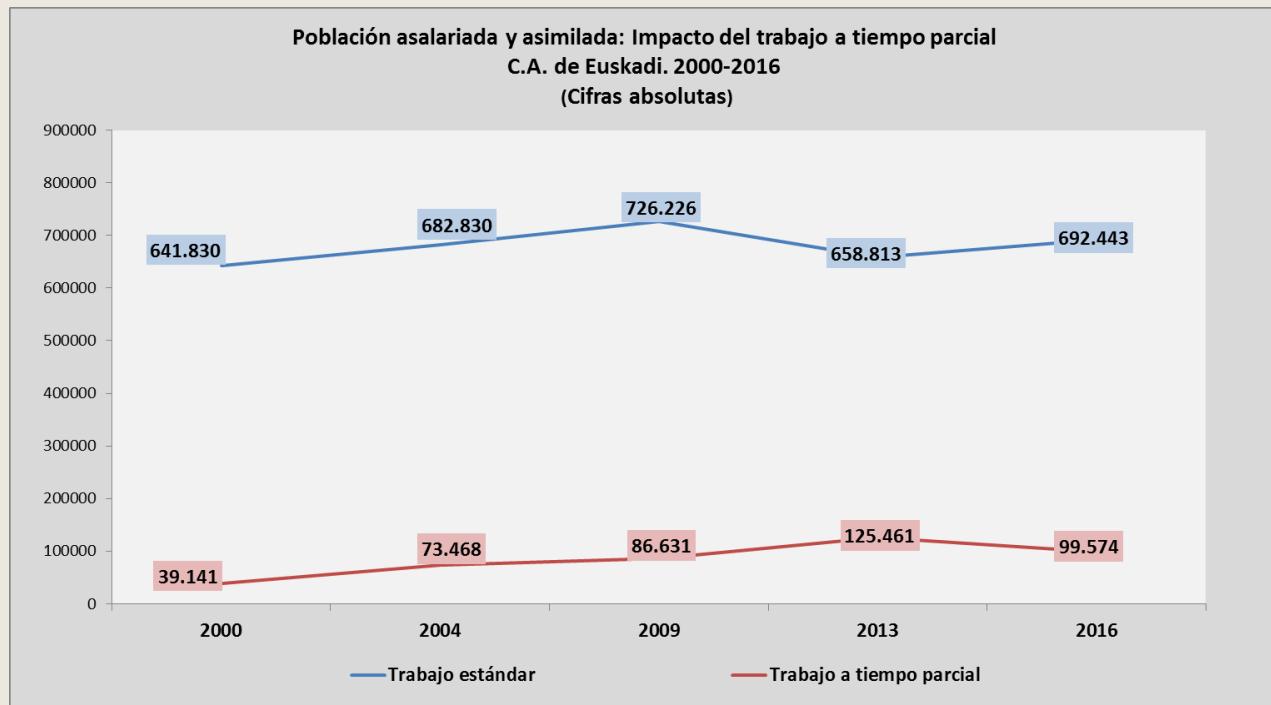
Los datos presentados en el apartado anterior deben matizarse teniendo en cuenta que, en ciertos ámbitos y ramas de actividad, las jornadas de duración inferior a las habituales, entre 35 y 40 horas, pueden responder a la normalidad de las formas de actividad. En este sentido, no pueden ser automáticamente asimiladas a formas de trabajo a tiempo parcial.

Considerando en los gráficos 25 y 26 los casos en los que se detectan formas de tiempo reducido respecto a la jornada normal del ámbito específico de actividad, una aproximación más ajustada a la medición del trabajo a tiempo parcial, la evolución observada hasta 2009 mostraba un incremento muy notable del fenómeno. Partiendo de un 5,7% en el año 2000, la proporción aumentaba a 9,7% en 2004 y a un máximo del 16% en 2013. En 2016, el impacto del trabajo a tiempo parcial (o reducido en sentido estricto) se reduce de forma sustancial y queda en un 12,6%. Se trata sin embargo del segundo registro más alto desde el año 2000, superior al 10,7% de 2009.

En cifras absolutas, esto supone pasar de apenas 39.141 personas en esta situación de trabajo a tiempo parcial/reducido en el año 2000 a 73.468 en 2004, 86.631 en 2009 y 125.461 en 2013 para volver a quedar ligeramente por debajo del umbral de las 100.000 personas en 2016 (99.574).

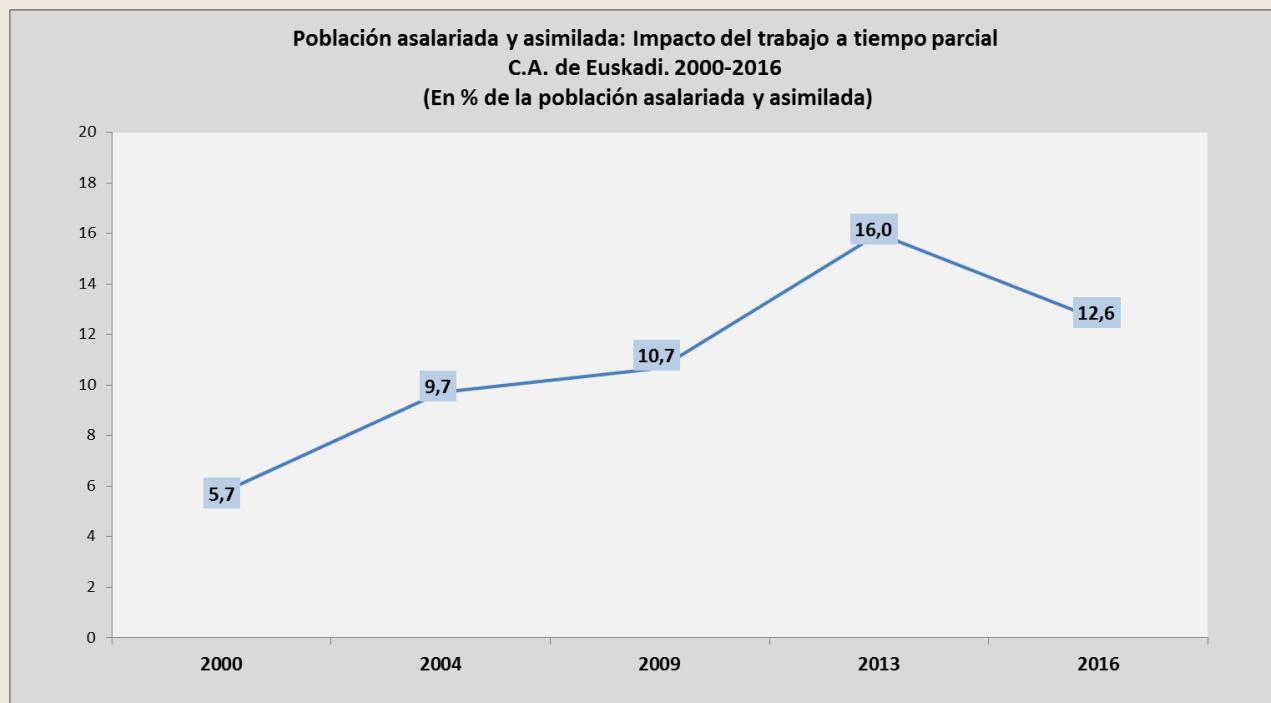
Por su parte, las 692.443 personas que en 2016 trabajan a tiempo completo siguen estando por debajo de las 726.226 de 2009 pero superan claramente las 658.813 de 2013 e incluso las 682.830 de 2004. Reflejan, por tanto, una de las mejoras más destacadas del periodo 2013-2016.

Gráfico 25



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 26



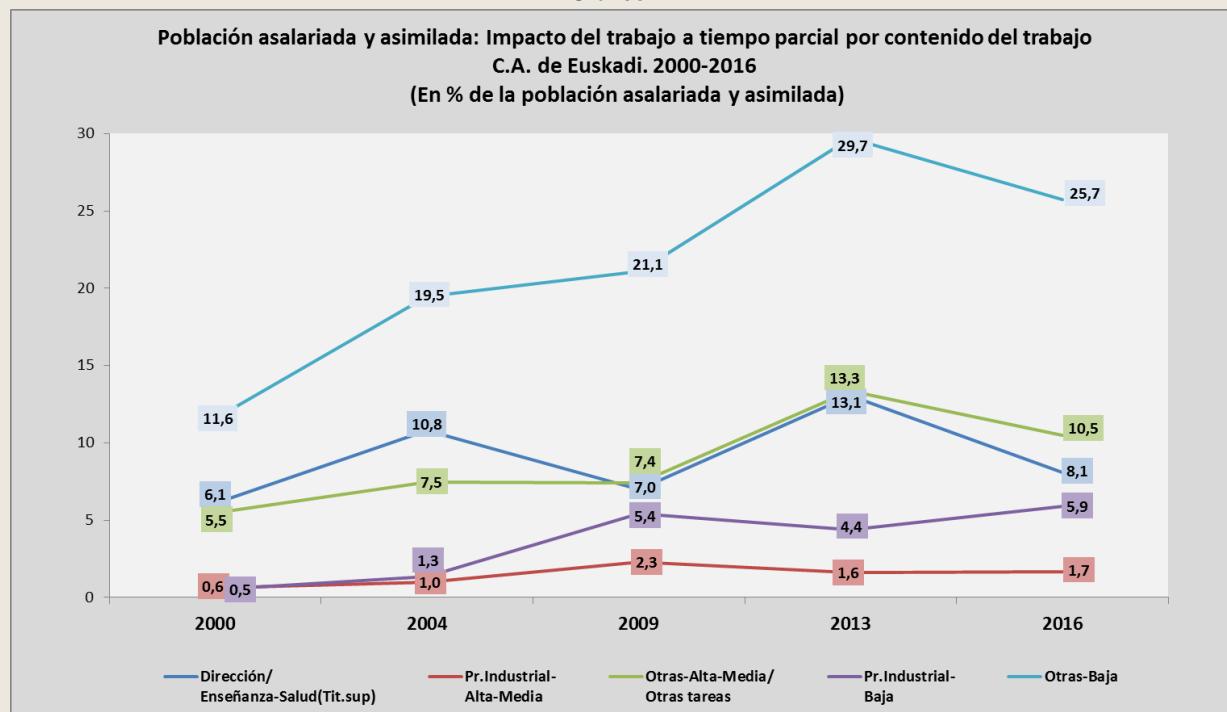
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La reducción de la proporción de población asalariada o asimilada a tiempo parcial se observa, entre 2013 y 2016, en todos los contenidos de trabajo, con la única excepción de las categorías bajas de la producción industrial. En este grupo, la proporción de trabajo a tiempo parcial alcanza el máximo en 2016, con un 5,9%, pero se trata de un colectivo con limitada incidencia de esta forma de trabajo.

En los grupos con mayor presencia del trabajo a tiempo parcial, después de alcanzar máximos en 2013, el impacto de esta forma de trabajo cae entre -2,8 y -5 puntos porcentuales entre 2013 y 2016. Vuelve de hecho a niveles cercanos a los de 2004 en las actividades de dirección y en las titulaciones superiores de la enseñanza y la salud (de 13,1% en 2013 a 8,1% en 2016, apenas unas décimas por encima del 7,5% de 2004). La misma tendencia se observa en el resto de categorías altas y medias (salvo producción industrial) y Otras tareas. En este caso, el indicador cae de un máximo del 13,3% en 2013 a 10,5% en 2015, tres décimas por debajo del 10,8% de 2004.

En las categorías bajas, exceptuada la producción industrial, la proporción que representa el tiempo parcial se reduce de 29,7 a 25,7% entre 2013 y 2016. Se trata sin embargo del único caso en el que la proporción es muy superior al máximo previo a 2013, con un 19,5% en 2004 y un 21,1% en 2009. Este grupo de población asalariada y asimilada es, en realidad, la más claramente afectada por el fenómeno. En la posición opuesta, apenas un 1,7% de la población en categorías altas y medias de la producción industrial trabaja a tiempo parcial.

Gráfico 27



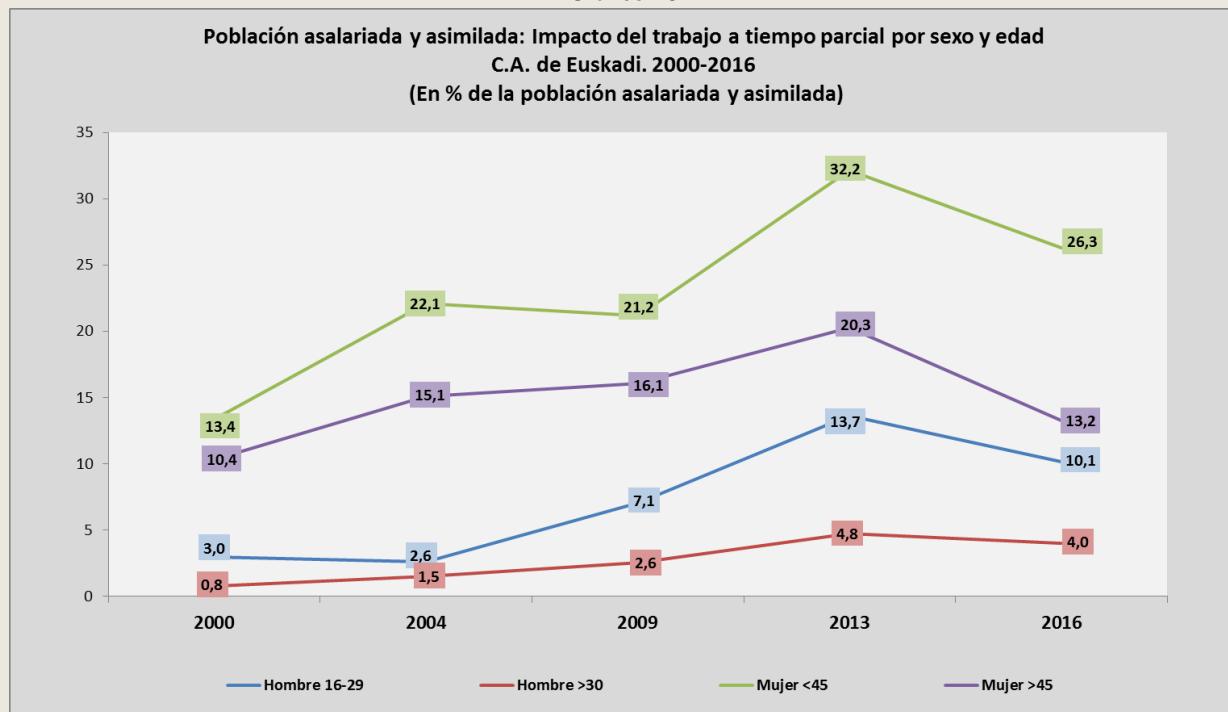
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Entre 2013 y 2016, la tendencia descendente del trabajo a tiempo parcial se observa en todos los grupos por sexo y edad. La caída más llamativa corresponde a la población femenina mayor de 45 años, grupo en el que el trabajo a tiempo parcial pasa de un 20,3% en 2013 a un 13,2% en 2016, una cifra sólo superior al 10,4% del año 2000.

En los demás grupos por sexo y edad, el impacto del trabajo parcial en 2016 sigue siendo superior a todos los registros previos a 2013. Las diferencias más elevadas corresponden, por una parte, a los hombres menores de 30 años. En este grupo, el peso del tiempo parcial se reduce del 13,7 al 10,1%, tres puntos por encima del 7,1% de 2009.

Por otra parte, en las mujeres menores de 45 años, el peso del tiempo parcial se sitúa en un 26,3%, por debajo del 32,2% de 2009 pero entre 4 y 5 puntos por encima de las cifras de 22,1 y 21,2% de 2004 y 2009. Se trata del grupo más afectado por el trabajo a tiempo parcial, con los hombres mayores de 30 años en la posición completamente opuesta (apenas un 4% en 2016).

Gráfico 28



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

*El trabajo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente no deseado (al menos en lo relativo al volumen de horas trabajadas)*

La reducción del impacto del trabajo a tiempo parcial es compatible con el mantenimiento del hecho de que la definición de esta forma de trabajo responda en lo fundamental a la iniciativa empresarial. Analizando el motivo del trabajo a tiempo parcial, la delimitación de la jornada por necesidades de la empresa, incluidas las relativas a algún tipo de proceso de regulación de empleo, pasa de caracterizar a un 56,5% de las formas de trabajo a tiempo parcial en 2009 a un 70,5% en 2013 y un máximo del 71,7% en 2016. En un contexto de reducción del impacto relativo del trabajo a tiempo parcial, esto significa no obstante pasar de 88.432 personas en esta situación en 2013 a 71.415 en 2016. Pero esta cifra sigue superando claramente las cifras cercanas a las 49.000 personas de 2004 y 2009.

Se reduce en paralelo la importancia de los factores ligados a la iniciativa personal y a los procesos de conciliación, factores que habían contribuido igualmente a un importante aumento del tiempo parcial

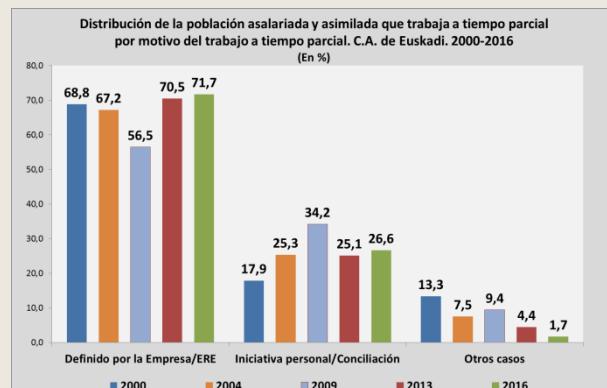
hasta 2009, en particular en el periodo 2004-2009. La caída no es tan llamativa en términos relativos. En estos términos, los procesos considerados pasan de determinar un 17,9% de las formas de trabajo a tiempo parcial en el año 2000 a un 34,2% en 2009, una proporción que cae al 25,1% en 2013 (en un nivel similar al 25,3% de 2004) pero que repunta ligeramente hasta el 26,6% en 2016.

Este avance porcentual no significa sin embargo que se recuperen en términos cuantitativos los procesos de trabajo a tiempo parcial vinculados a la iniciativa personal o a procesos de conciliación relacionados con la atención a menores. Aunque en 2013 todavía se alcanza el mayor volumen de personas que acceden al tiempo parcial por esas razones (31.480 casos), la cifra de 2016 se reduce a 26.514 casos. Aunque supera las 6.990 personas de 2000 y las 18.605 de 2004, queda no sólo por debajo del máximo de 2013, también de las 29.601 personas en esta situación en 2009.

Grafico 29



Gráfico 30



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En el contexto definido, aumenta la proporción de población a tiempo parcial que desearía mayor tiempo de trabajo. En 2016, un 60,7% de la población asalariada y asimilada a tiempo parcial desearía trabajar más horas, por encima del 46,3% de 2009 y del 49,4% de 2004 e incluso del 55,8% de 2013. En cifras absolutas, y como consecuencia de la reducción del peso relativo del trabajo a tiempo parcial, el volumen de personas afectadas es menor sin embargo que en 2013: 60.491 personas frente a 69.964. A pesar de ello, la población asalariada ocupada a tiempo parcial que querría trabajar más horas en 2016 todavía supera claramente las 36.273 de 2004 o las 40.081 de 2009.

Grafico 31

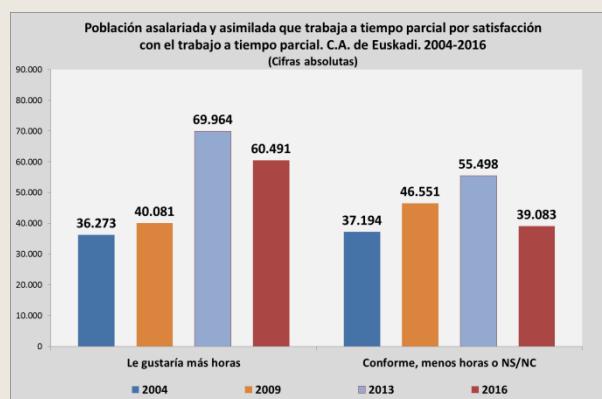
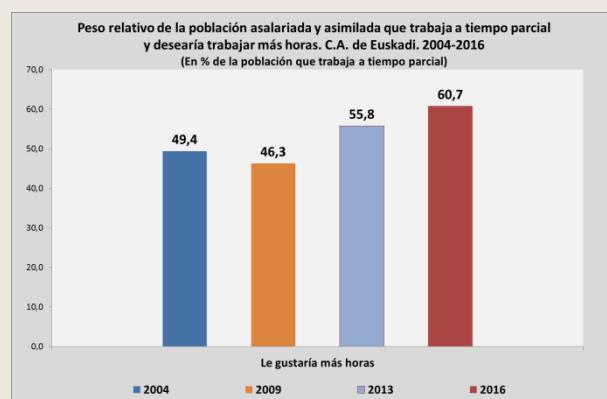


Gráfico 32



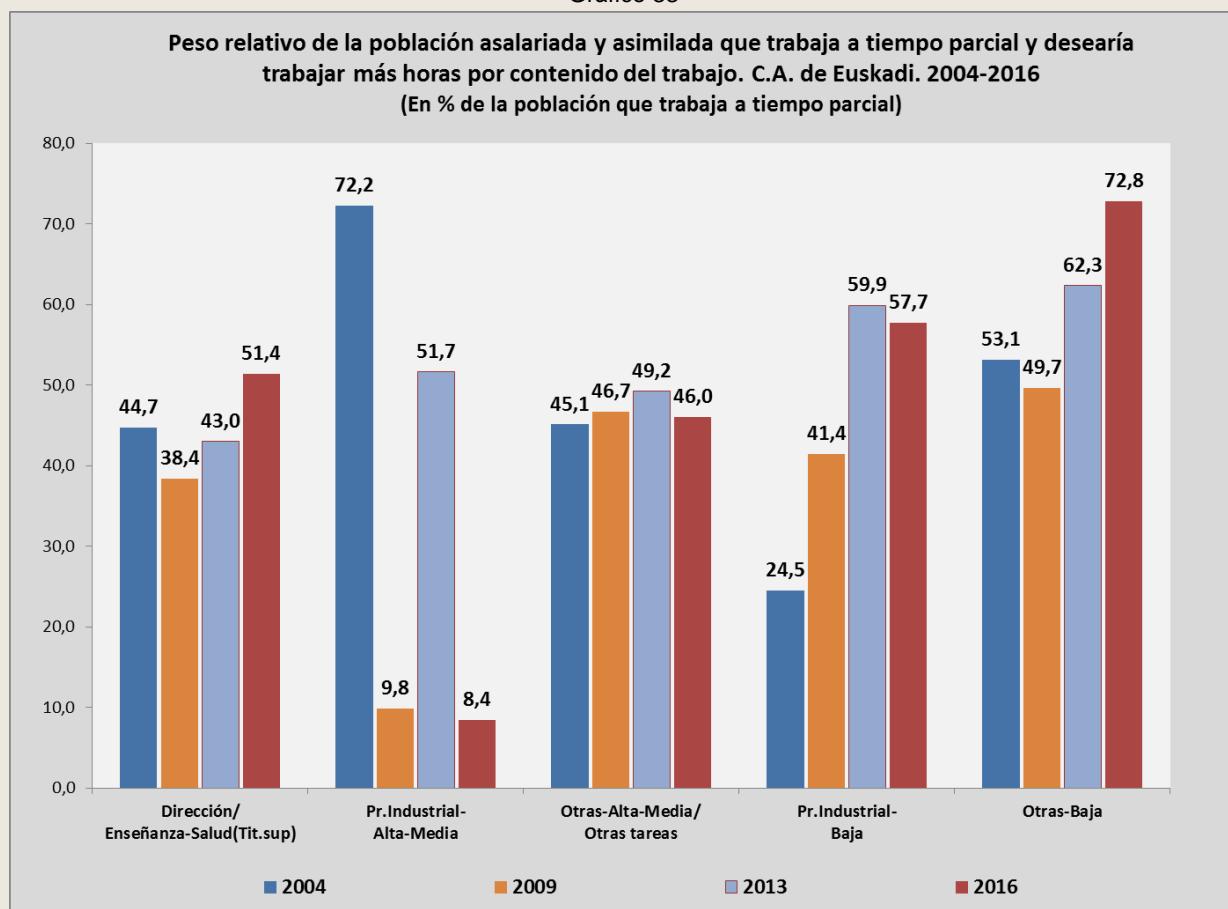
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Dentro de la población que trabaja a tiempo parcial, entre 2013 y 2016 únicamente se detecta una notable caída relativa de las formas no deseadas en el caso de las categorías altas de la producción industrial. En este caso, el trabajo a tiempo parcial no deseado es apenas de un 8,4% en 2016 (por 51,7% en 2013). En los demás casos, el indicador de referencia se estabiliza o incluso empeora.

Se mantiene en particular el incremento continuado de la proporción de personas que desearían trabajar más horas en las categorías bajas (exceptuada la producción industrial), el grupo más afectado por el trabajo a tiempo parcial. En este caso, el peso de la población asalariada o asimilada a tiempo parcial que desearía un número superior de horas aumenta del 62,3 al 72,8% entre 2013 y 2016, muy por encima de las cifras cercanas al 50% de 2004 y 2009. Aunque el indicador se reduce entre 2013 y 2016 del 59,9 al 57,7% en la producción industrial de categoría baja, el nivel es igualmente muy superior al 24,5% de 2004 y al 41,4% de 2009.

La dinámica negativa del indicador analizado se observa igualmente en la dirección y en las titulaciones superiores de la enseñanza y la salud. Después de caer del 44,7 al 38,4% entre 2004 y 2009, la proporción que representa el deseo de más horas de trabajo aumenta al 43% en 2013 y al 51,4% en 2016.

Gráfico 33



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

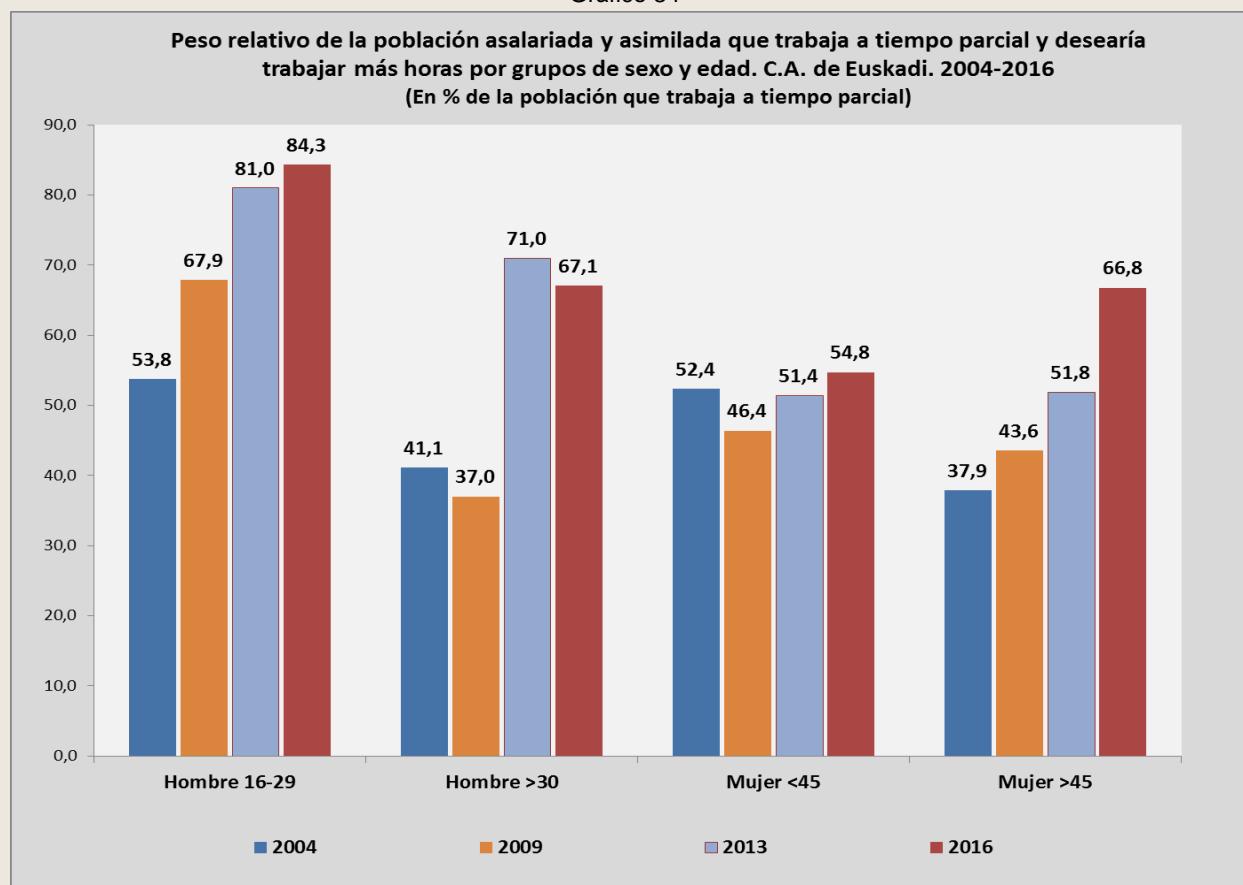
En el resto de categorías altas y medias, así como en las Otras tareas, después de aumentar del 45,1% al 49,2% entre 2004 y 2013, la proporción analizada se reduce al 46% en 2016. En este tipo de trabajo, en cualquier caso, es donde se observa mayor estabilidad en la proporción de personas a tiempo parcial que desearían un mayor número de horas de trabajo.

Como revela el gráfico 34, la línea ascendente del trabajo parcial no deseado caracteriza a prácticamente todos los grupos por sexo y edad. El único grupo que ve caer entre 2013 y 2016 la proporción de personas que no desean más horas de trabajo es el de los hombres de 30 y más años (de 71 a 67,1%) pero estos niveles se sitúan muy por encima de las cifras cercanas al 40% de 2004 y 2009. Se trata además del grupo con menor impacto relativo del trabajo a tiempo parcial.

En los demás casos, 2016 marca un nuevo máximo. No obstante, este máximo refleja cierta estabilidad en las mujeres menores de 45 años, con un 54,8% en 2016 que resulta cercano a las cifras en torno al 52% de 2004 y 2013 y que sólo se aleja en exceso del 46,4% de 2009.

El deseo de mayor número de horas de trabajo sigue aumentando en los hombres menores de 30 años hasta llegar al 84,3% de 2016, en continuo avance desde el 53,8% de 2004. Lo mismo ocurre en las mujeres mayores de 45 años, donde la proporción analizada pasa de un 37,9% en 2004 a un 66,8% en 2016. En este grupo de población asalariada y asimilada, el aumento respecto al 51,8% de 2013 es el más llamativo de los últimos años.

Gráfico 34



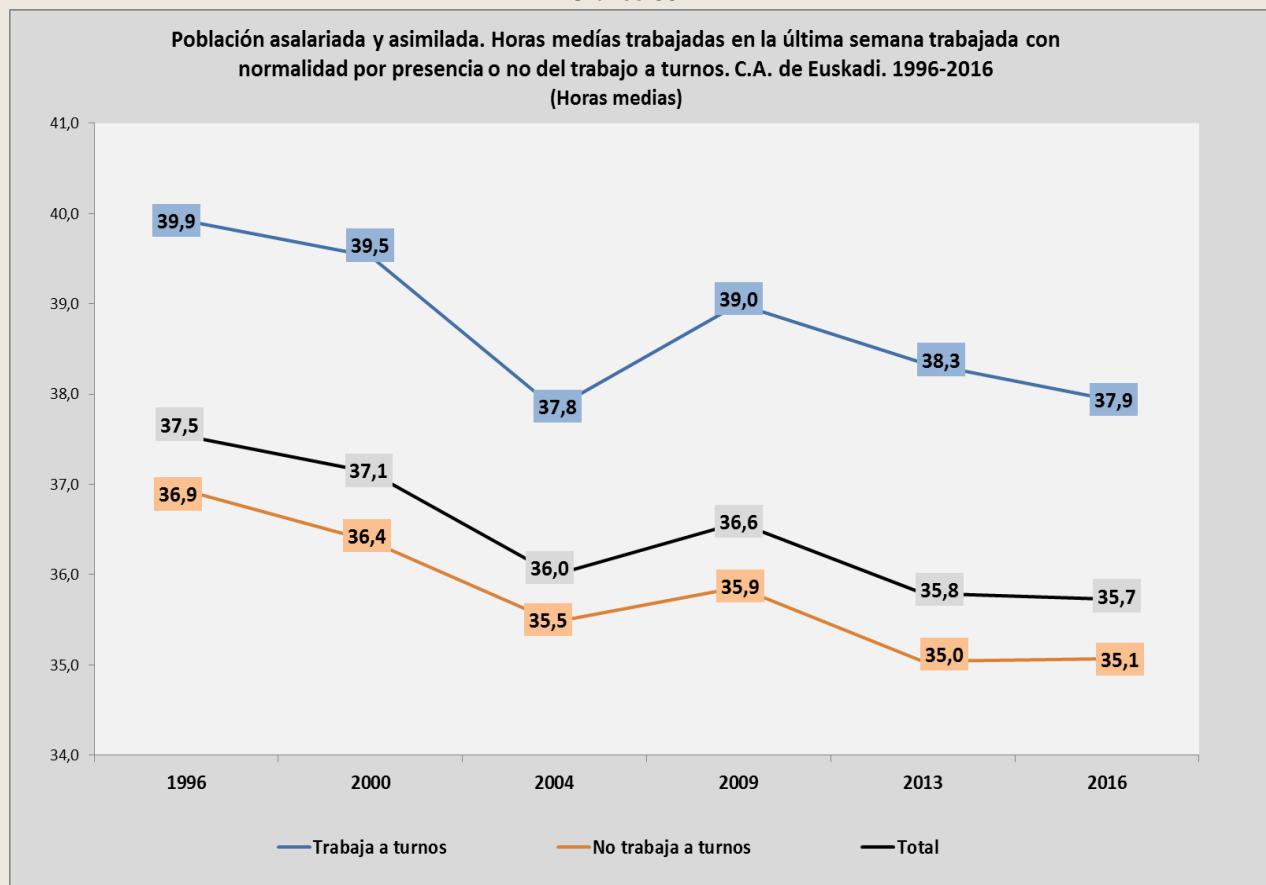
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Aunque en línea descendente respecto a 2009, la jornada media de trabajo se mantiene en una línea cercana a la alcanzada en 2004**

En un contexto de repunte de las jornadas de menos de 30 horas, la jornada media se reduce entre 2009 y 2013 de 36,6 a 35,8 horas para mantenerse en un nivel similar en 2016, con 35,7 horas. Debe señalarse sin embargo que la cifra de 2009 suponía un cambio de tendencia respecto a una evolución marcada hasta 2004 por una caída del tiempo medio de trabajo, pasando la jornada media de 37,5 horas en 1996 a 36,0 en 2004. Por tanto, tras el repunte alcista de 2009, las 35,8 horas de 2013 y las 35,7 de 2016 suponen sobre todo acercarse de nuevo a las 36 horas detectadas a mitad de la pasada década.

En lo relativo a la jornada media, se mantiene la dinámica diferenciada en función de la presencia o no del trabajo a turnos. Mientras en el trabajo no a turnos el año 2013 supone retomar la línea descendente de las horas medias de trabajo, con un mínimo de 35 horas medias de trabajo en 2013 y 35,1 en 2016 (por 35,5 en 2004 y 35,9 en 2009), en el trabajo a turnos la caída de 2009 a 2016 en las horas medias de trabajo (de 39 horas en 2009 a 38,3 horas en 2013 y 37,9 en 2016) no es todavía suficiente para situarse por debajo de las 37,8 horas de media de 2004.

Gráfico 35



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Comparando en la tabla 11 la evolución de la jornada media entre 2004 y 2016 por contenido del trabajo, las reducciones de jornada cercanas o superiores a un punto porcentual se detectan en ciertos grupos con categoría baja. En el caso de las actividades comerciales, las 32,9 horas de 2016 son inferiores en nueve décimas a las 33,8 de 2004 pero repuntan al alza respecto a las 32 de 2013. Por su parte, las 38,5 de la producción industrial en 2016 reflejan una caída de 1,1 puntos respecto a las 39,5 de 2004 aunque se vinculan a una línea bastante estable de una jornada media entre 38,4 y 39,5 horas durante todo el periodo 2004-2016. Dentro de las categorías bajas, la caída más significativa corresponde a la producción terciaria. En este caso, después de aumentar de 32,1 a 32,9 horas entre 2004 y 2009 se inicia una línea descendente que termina con las 29,7 horas medias de 2016.

En sentido opuesto, y a pesar de la reducción del periodo 2013-2016 (de 31,6 a 30,3 horas), la jornada de 2016 en la población titulada superior de la enseñanza supera claramente las 28,7 horas de 2004. En la misma línea, las categorías altas y medias comerciales y de oficina se superan en alrededor de 0,6 puntos los niveles de 2004. En el caso de las actividades comerciales, después de la caída de 38,2 horas en 2004 a niveles apenas superiores a las 36 horas en 2009 y 2013, este proceso se asocia a una recuperación significativa de la jornada media en 2016, con 38,9 horas. En las actividades de oficina, en cambio, la cifra de 2016 se mantiene dentro de un intervalo que apenas varía entre 2004 y 2016 entre las 36,1 y las 36,8 horas (aunque en un contexto levemente ascendente de la jornada media desde 2009).

Tabla 11  
Población asalariada y asimilada  
Media de las horas trabajadas en la última semana trabajada con normalidad por contenido del trabajo.  
C.A. de Euskadi. 1996-2016

Contenido del trabajo	1996	2000	2004	2009	2013	2016
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
<b>Total</b>	<b>37,5</b>	<b>37,1</b>	<b>36,0</b>	<b>36,6</b>	<b>35,8</b>	<b>35,7</b>
T1 Dirección	40,4	40,4	39,5	38,9	41,0	39,6
T2 Enseñanza (titulación superior)	30,7	29,5	28,7	30,1	31,6	30,3
T3 Salud (titulación superior)	37,9	36,1	33,7	36,0	34,7	33,5
T4 Oficina (categorías alta y media)	38,2	37,2	36,2	36,1	36,7	36,8
T5 Comercial (cat.alta y media)	38,0	37,4	38,2	36,2	36,1	38,9
T6 Prod.industrial (cat.alta y media)	40,7	39,8	39,2	40,2	40,3	38,7
T7 Prod.terciaria (cat.alta y media)	39,4	38,8	36,6	39,4	38,7	36,5
T8 Oficina (categoría baja)	36,0	37,9	34,4	35,9	34,4	34,4
T9 Comercial (categoría baja)	35,6	35,0	33,8	35,3	32,0	32,9
T10 Prod.industrial (categoría baja)	39,4	40,1	39,5	38,4	39,4	38,5
T11 Prod.terciaria (categoría baja)	33,3	33,0	32,1	32,9	30,4	29,7
T12 Otras tareas	38,3	37,3	36,0	40,9	37,0	37,6

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por sexo y edad, y entre 2004 y 2016, sólo se detectan descensos superiores a 1 punto porcentual entre los hombres menores de 30 años, si bien en este grupo la línea descendente resulta muy marcada. Así, en este caso, la jornada media se reduce de forma continuada, de las 39,1 horas medias de 2004 a las 35,9 de 2016. Esto contrasta con el repunte de 2013-2016 entre las mujeres de la misma edad, pasando la jornada media de 29,1 a 33,1 horas, un nivel similar a las 33,2 horas de 2004.

En el caso de los hombres de 30 a 44 años se observa una tendencia opuesta, con una caída desde los niveles cercanos a las 39,5 horas en 2009 y 2013 a 38,7 horas en 2016, una cifra cercana a las 38,9 horas de 2004.

Entre 2013 y 2016, la estabilidad domina en el caso de los hombres de más de 45 años y en las mujeres mayores de 30, en todos estos casos después de una línea algo descendente entre 2009 y 2013. En todos los colectivos señalados, se observa un aumento de la jornada media respecto a 2004, de entre 0,7 y 1 punto porcentual.

**Tabla 12**  
**Población asalariada y asimilada**  
**Media de las horas trabajadas en la última semana trabajada con normalidad por sexo y edad**

Sexo y edad	1996	2000	2004	2009	2013	2016
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
<b>Total</b>	<b>37,5</b>	<b>37,1</b>	<b>36,0</b>	<b>36,6</b>	<b>35,8</b>	<b>35,7</b>
<b>Hombre</b>	<b>39,7</b>	<b>39,6</b>	<b>38,7</b>	<b>39,2</b>	<b>39,0</b>	<b>38,5</b>
Hombre 16-29	39,1	39,0	39,1	37,7	36,4	35,9
Hombre 30-44	39,9	39,6	38,9	39,5	39,6	38,7
Hombre 45-64	39,9	40,0	38,3	39,6	39,1	39,0
<b>Mujer</b>	<b>33,5</b>	<b>33,2</b>	<b>32,3</b>	<b>33,4</b>	<b>32,3</b>	<b>32,9</b>
Mujer 16-29	32,1	34,0	33,2	33,9	29,1	33,1
Mujer 30-44	35,0	33,0	31,8	33,4	32,6	32,5
Mujer 45-64	32,0	32,5	32,3	33,0	32,9	33,3

Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Después del fuerte aumento del periodo 2009-2013, el impacto de las pautas atípicas de trabajo y de descanso semanal se modera aunque no de forma completa o en todos los colectivos asalariados**

Uno de los rasgos más llamativos de las condiciones de trabajo entre 2009 y 2013 consistió en un aumento significativo de las situaciones asociadas a las pautas atípicas de trabajo y de descanso semanal. El periodo 2013-2016 marca, en general, una vuelta a las realidades dominantes antes de la crisis.

**Vuelven a la normalidad las formas de trabajo en sábado o domingo en las personas mayores de 30 años**

Entre 2009 y 2013 destacaba el fuerte incremento del trabajo en sábado y/o domingo. Entre 1996 y 2009, la proporción de población asalariada y asimilada que tenía que trabajar esos días se había mantenido en un intervalo situado en general entre el 36,2 y el 37,3%, aunque con una punta del 38,5% en el año 2000. En 2013, la situación considerada se extendía de forma llamativa, llegando a caracterizar al 43,4% de la población asalariada. En 2016 la situación vuelve a la normalidad e incluso se llega a observar el nivel mínimo del periodo posterior a 1996, con un 35,5%, que resulta sin embargo cercano a las cifras observadas hasta 2009.

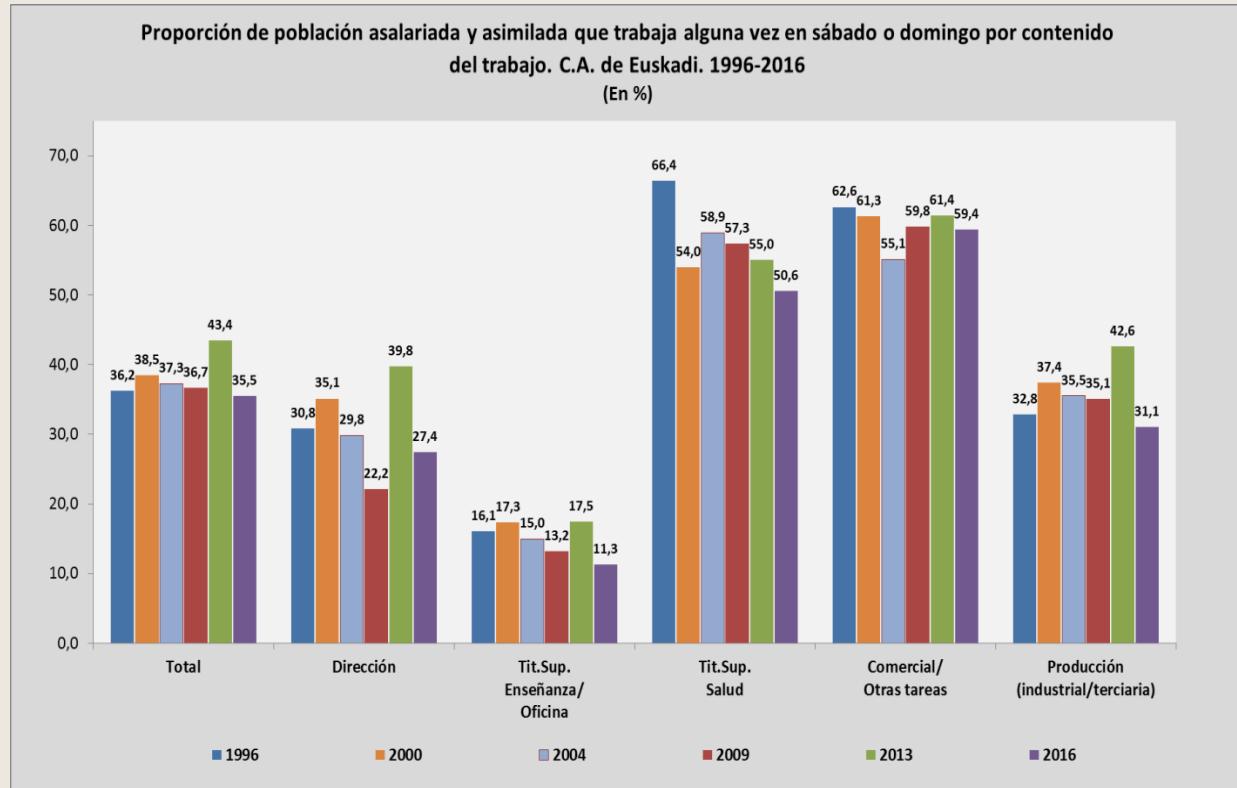
Tras el repunte de 2009-2013, la situación definida por un nivel mínimo del trabajo en sábado o domingo en 2016 caracteriza a algunos contenidos de trabajo. Así ocurre en la enseñanza y las

actividades de oficina (11,3% en 2016, con recuperación entre 2013 y 2016 de la línea de caída observada desde el 17,3% del año 2009). También es el rasgo característico de la producción, industrial o terciaria. Después de aumentar del 32,8 al 37,4% entre 1996 y 2000, y con la excepción del fuerte repunte de 2009-2013, con un 42,6% en 2013, se retoma con posterioridad la línea de reducción que culmina con el mínimo del 31,1% de 2016.

La tendencia observada está igualmente presente en las titulaciones superiores de la salud, con una línea más moderada pero prácticamente continuada de caída desde el 66,4% de 1996 al 50,6% de 2016. En las actividades de dirección, los vaivenes son mayores, con un 27,4% en 2016 que resulta superior al 22,2% de 2009 pero inferior al resto de registros posteriores a 1996.

Las actividades comerciales y las Otras tareas son las únicas actividades en las que se mantiene una cierta estabilidad en torno a unas cifras muy elevadas de trabajo, cercanas al 60%, en sábado o domingo. Después de caer de niveles cercanos al 61-63% en 1996 y 2000 a un 55,1% en 2004, la proporción de población asalariada o asimilada implicada en el trabajo en sábado o domingo repuntaba en estas actividades hasta el 61,4% en 2013, de vuelta con ello a los niveles de primeros de siglo. En 2016, la línea de reducción del trabajo en sábado o domingo también se da en estos contenidos de trabajo pero de forma limitada, con un 59,4% que resulta similar al 59,8% de 2009 y no se aleja en exceso de las cifras de 1996, 2000 y 2013.

Gráfico 36

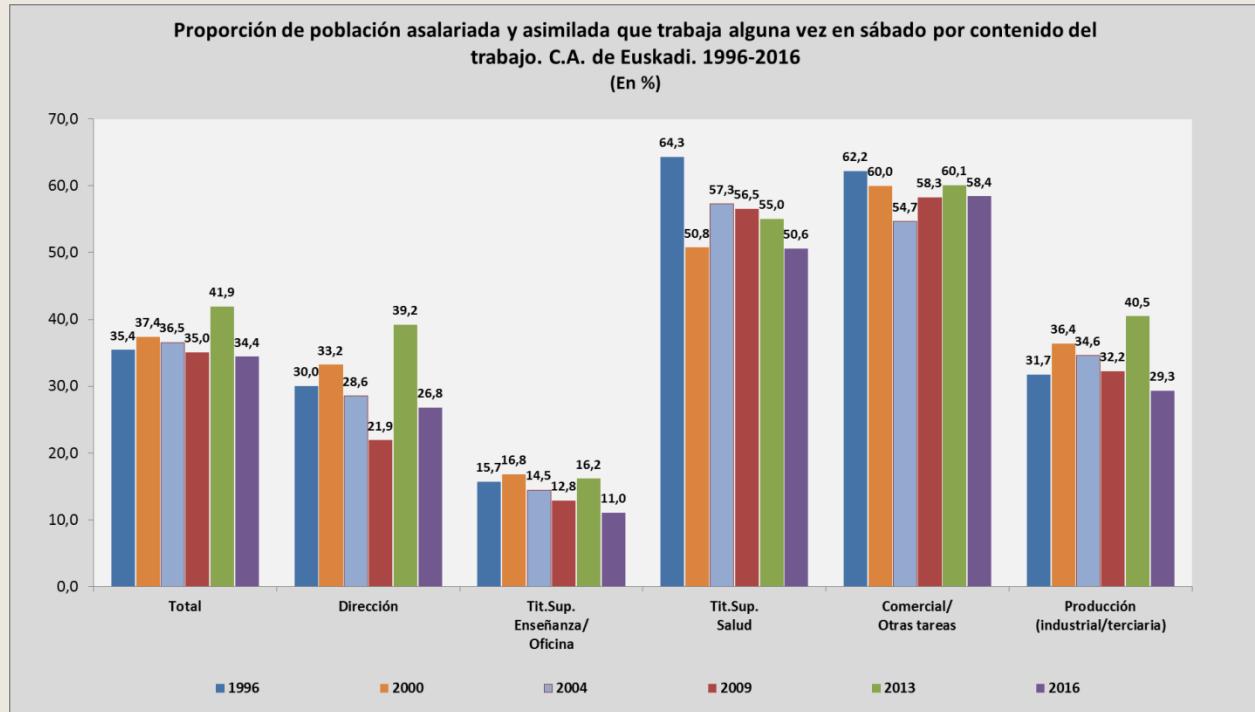


Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Las tendencias señaladas son muy similares si se considera de forma separada, en los gráficos 37 y 38, el trabajo en sábado o en domingo. En este último caso no obstante es en el que es preciso

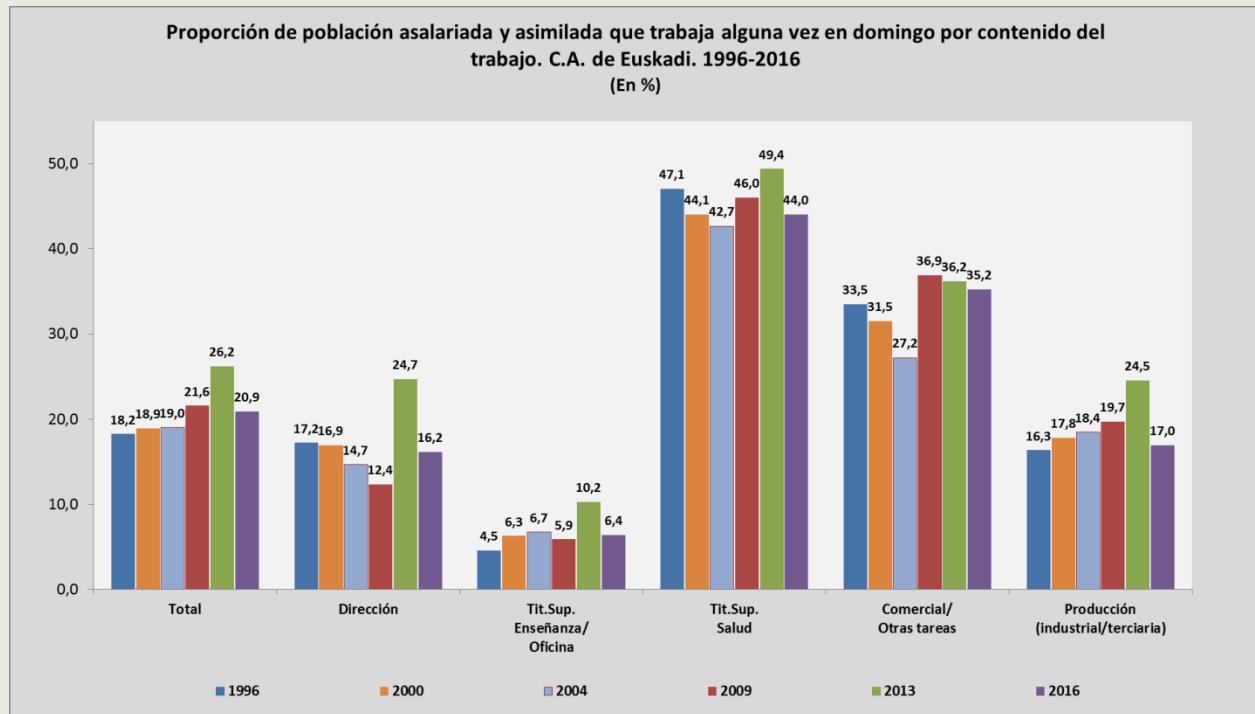
introducir más matices, de partida porque a diferencia del trabajo en sábado, el 20,9% de 2016 se mantiene en niveles superiores a los del periodo 1996-2004 (con un máximo de 19% en aquel periodo). Aunque claramente por debajo del 26,2% de 2013, el indicador de 2016 es muy cercano al 21,6% de 2009. El peso del trabajo en domingo sigue resultando por tanto más relevante en la actualidad que en el periodo 1996-2004.

Gráfico 37



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 38



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

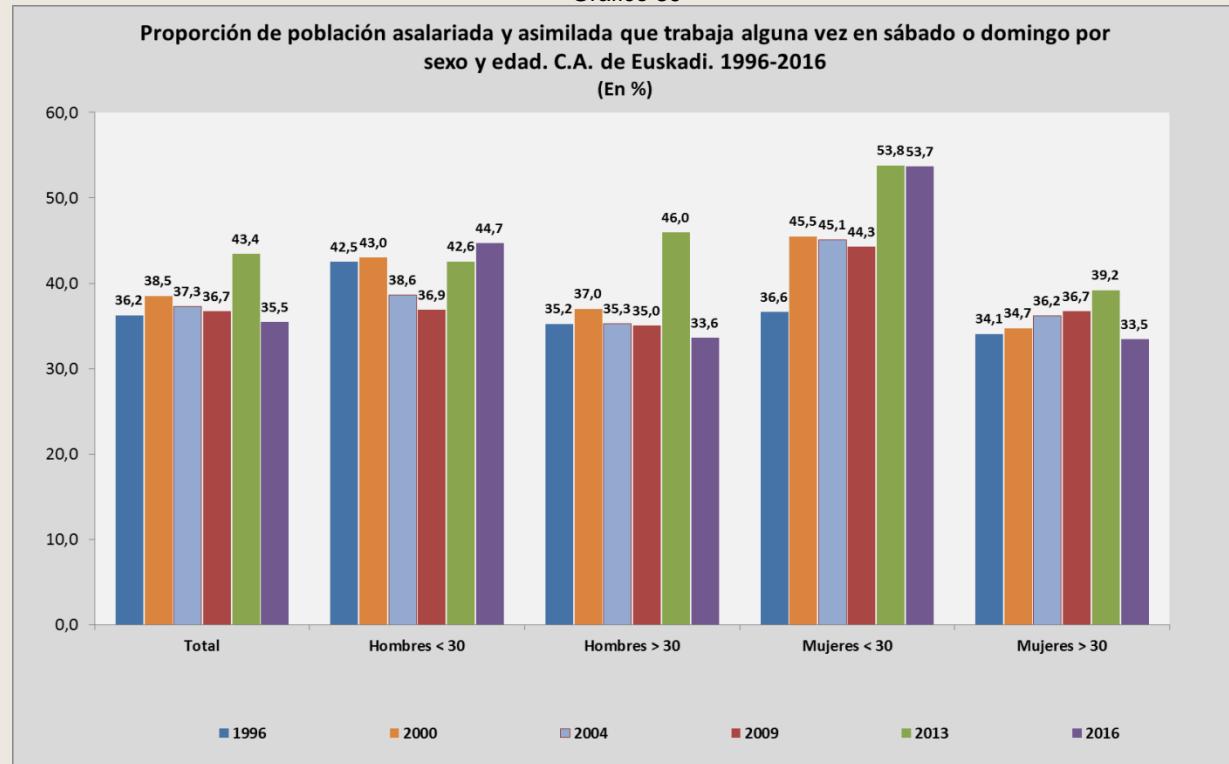
Las observaciones señaladas para el trabajo en domingo se vinculan, por una parte, a que se trata de una realidad que sigue siendo relevante entre la población con titulación superior del sector salud. Un 44% trabaja en domingo en este contenido de trabajo en 2016, en niveles cercanos a los observados en todo el periodo posterior a 1996. En la misma línea, y aunque con registros muy bajos (6,4% en 2016), la cifras de trabajo en domingo resultan similares en 2016 a las del periodo 2000-2009 en las actividades de oficina y entre la población titulada superior de la enseñanza.

Por otra parte, después de la dinámica descendente observada entre 1996 y 2004 en las actividades comerciales y Otras tareas (de 33,5% en 1996 a 27,2% en 2004), el repunte observado en 2009, con un 36,9%, no se ha visto por completo alterado por la dinámica descendente posterior, con un 35,2% en 2016 que aún supera los registros de 1996 a 2004. Un proceso similar se observa en las actividades de dirección. Después de la caída de 17,2 a 12,4% entre 1996 y 2009, el indicador repuntaba al 24,7% en 2013. A pesar de la reducción de los últimos años, el 16,2% de 2016 es más cercano al registro de 1996 que al de 2009.

El caso más atípico es el de las actividades de producción. En este caso, el trabajo en domingo aumentaba desde el 16,3% de 1996 al 24,5% de 2013. El 17% de 2016 marca una clara ruptura en esta tendencia alcista del trabajo en domingo, con un registro que sólo supera el mínimo de 1996.

El análisis por sexo y edad es de particular interés porque muestra que la línea de vuelta a la normalidad en el trabajo en sábado o domingo sólo se detecta en personas mayores de 30 años, edades en las que se observan en 2016 los mínimos de esta forma de trabajo desde 1996. Así ocurre tanto en los hombres mayores de esa edad (con un 33,6% en 2016 por un mínimo previo de 35% en 2009) como en las mujeres (33,5% en 2016 por un mínimo previo de 34,1% en 1996).

Gráfico 39



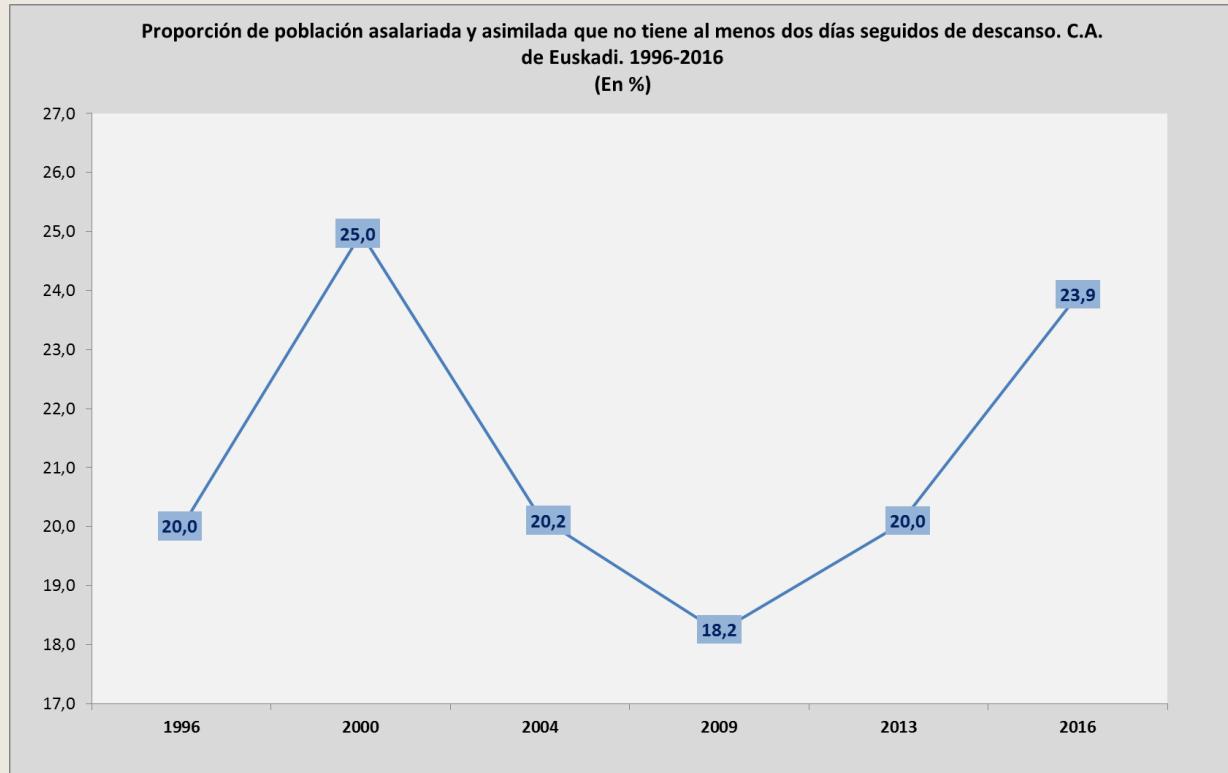
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En cambio, en las mujeres menores de 30 años, el máximo de 2013, con un 53,8% que suponía un nítido incremento respecto a las cifras cercanas al 44-45% de 2000 a 2009, se mantiene básicamente en 2016, con un 53,7%. En el caso de los hombres menores de 30 años, 2016 marca el nivel más alto desde 1996, con un 44,7% que supera el 42,6% de 2013.

### ***Las pautas de descanso siguen mostrando una línea de deterioro***

La disminución del peso relativo del trabajo en sábado o domingo no viene acompañada de una reducción de las formas de trabajo en las que no se garantizan al menos dos días seguidos de descanso. Al contrario, el repunte alcista que se observa entre 2009 y 2013 en la proporción de personas sin estas pautas de descanso se mantiene entre 2013 y 2016. Así, la proporción de población asalariada y asimilada sin dos días seguidos de descanso aumenta del 18,2% de 2009 al 20% de 2013 y al 23,9% de 2016. La cifra de 2016 queda por debajo, sin embargo, del 25% que llegó a observarse en 2004.

Gráfico 40.a



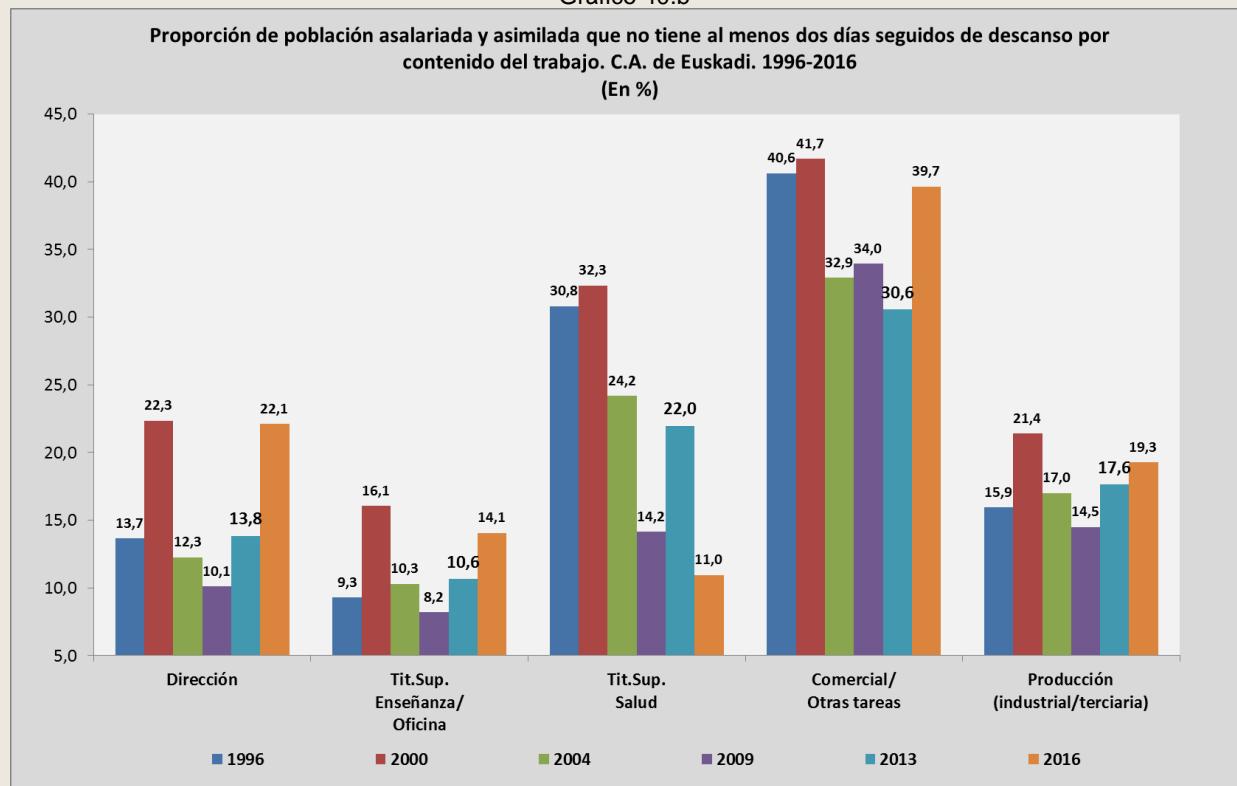
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Entre 2009 y 2016, la línea de incremento de las formas de trabajo sin dos días seguidos de descanso se observa en las actividades de dirección (de 10,1 a 22,1%), en las tareas de producción industrial o terciaria (de 14,5 a 19,3%) y en las de oficina y población titulada superior de la enseñanza (de 8,2 a 14,1%). En estos contenidos de trabajo se alcanzan en 2016 uno de los niveles más altos desde 1996, con la única excepción del máximo correspondiente al año 2000 (22,3, 21,4% y 16,1%, respectivamente)

La evolución señalada contrasta con la de algunos contenidos de trabajo en los que se observaban hasta ahora un mayor impacto de las formas de trabajo sin descanso continuado de al menos dos días, en particular en el caso de la población titulada superior del sector salud. En este caso, la proporción de personas en la situación considerada caía de niveles superiores al 30% en 1996 y 2000 al 24,2% de 2004 y el 14,2% de 2009. Tras repuntar bruscamente hasta el 22% en 2013, se recupera la línea de disminución en 2016, con un 11% que sitúa a este grupo de profesionales como los menos afectados en la actualidad por estas pautas de trabajo sin dos días de descanso continuado.

A finales del pasado siglo, el grupo con mayor proporción de trabajo sin dos días continuados de descanso era el relacionado con las actividades comerciales y las Otras tareas, colectivo que sigue manteniendo esta posición en 2016. El colectivo se caracterizaba sin embargo por una línea de caída (menos intensa pero con la misma dirección que la del sector salud) hasta el año 2013, y pasaba de cifras superiores al 40% en 1996-2000 a 30,6% en aquel año. En 2016 se observa, sin embargo, un muy fuerte repunte que sitúa el impacto de las formas de trabajo sin dos días de descanso en un 39,7%, una cifra cercana al 40,6% de 1996 y apenas inferior al 41,7% de 2000.

Gráfico 40.b

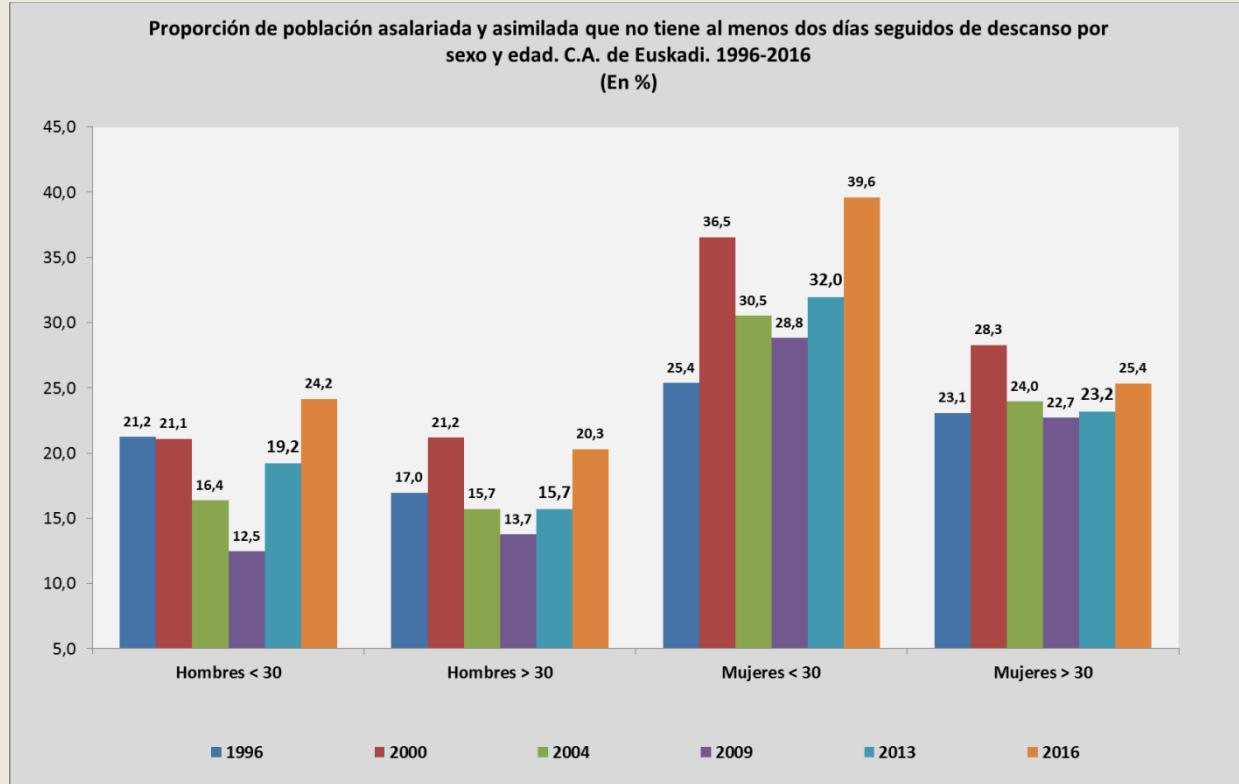


Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por sexo y edad, en el periodo 2009-2016 el repunte alcista del indicador analizado es muy evidente entre la población menor de 30 años. Aunque en 2016 el peso de las formas de trabajo sin dos días seguidos de descanso alcanza niveles máximos en las mujeres en ese grupo de edad (39,6%, en claro ascenso respecto al 28,8% de 2009), el mayor incremento corresponde a los hombres menores de 30 años, con un aumento del 12,5% en 2009 a 24,2% en 2016. En ambos casos se alcanzan niveles máximos en 2016.

El repunte del periodo 2009-2016 también se observa en la población mayor de 30 años y alcanza bastante intensidad entre los hombres donde pasa de un 13,7% en 2009 a un 20,3% en 2016. El aumento es mucho más moderado, del 22,7 al 25,4%, entre la población femenina. En los dos sexos, el registro de 2016 es de los más altos desde 1996 pero se mantiene por debajo de las cifras del año 2000 (21,2% entre los hombres y 28,3% entre las mujeres).

Gráfico 40.c



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Se reduce en general el peso del trabajo prolongado (más de 10 horas seguidas) así como el que corresponde al trabajo nocturno, aunque con matices en lo relativo a la población masculina**

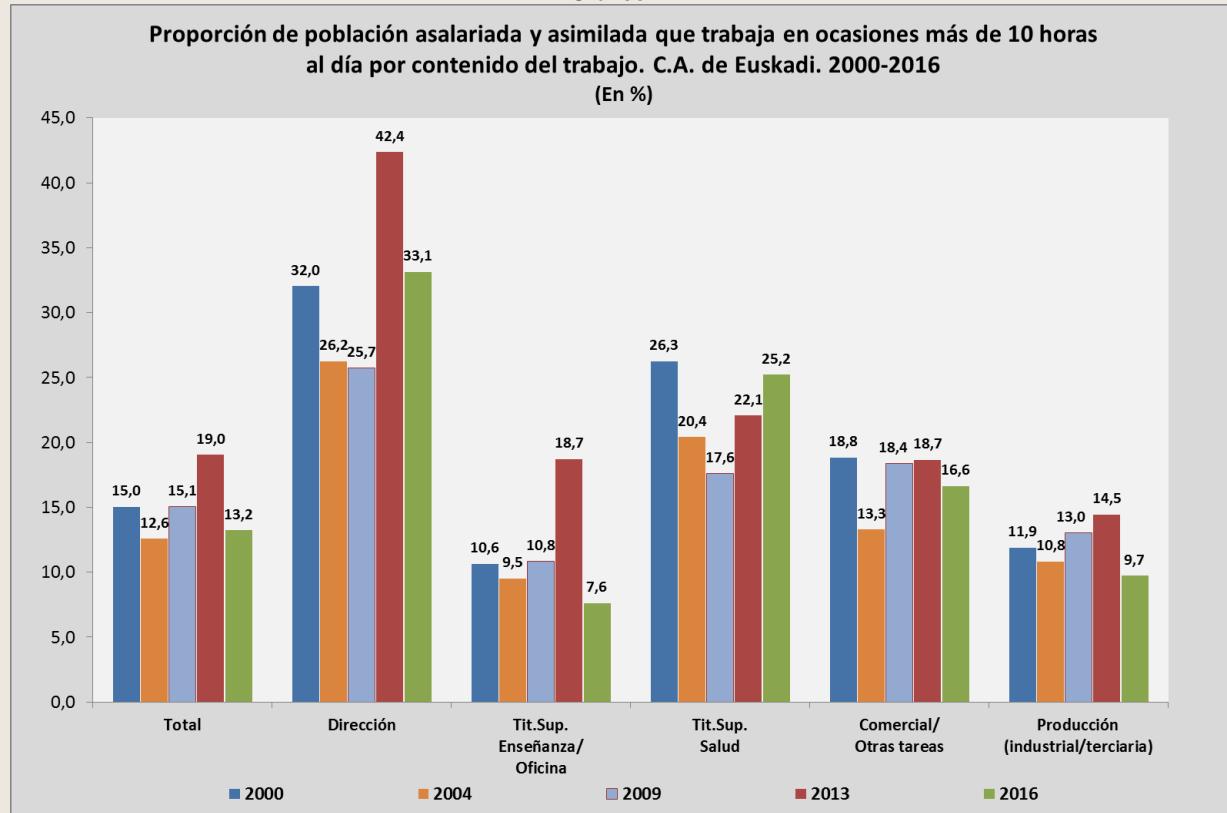
Se normaliza entre 2013 y 2016 la proporción de población asalariada y asimilada que tiene que trabajar con frecuencia de forma prolongada, durante diez o más horas. Después de caer de 15% a 12,6% entre 2000 y 2004, la proporción había remontado hasta el 15,1% en 2009 para alcanzar un máximo del 19% en 2013. En 2016, el porcentaje se reduce al 13,2%, un nivel que sólo se sitúa por encima del 12,6% de 2004.

La caída es muy significativa, con mínimos en 2016 para el conjunto del periodo posterior al año 2000, en contenidos relacionados con las titulaciones superiores de la enseñanza y oficina (7,6% en 2016 por un mínimo previo de 9,5% en 2004) así como en la producción, industrial o terciaria (9,7% en 2016 por un mínimo previo de 10,8% en 2014). La tendencia es similar en las actividades comerciales y Otras tareas, aunque en este caso, tal y como sucede con la media vasca, la proporción de trabajo por encima de las diez horas de 2016 supera el mínimo de 2004 (16,6% frente a 13,3%).

En las actividades de dirección, la proporción de trabajo superior a las diez horas llega al 33,1% en 2016. Aunque es claramente inferior al 42,4% de 2013, se trata del segundo registro más elevado desde 1996, superior al 32% del año 2000 y a las cifras cercanas al 26% de 2004 y 2009.

En todos los colectivos señalados hasta ahora, el registro de 2016 es inferior al de 2013. Hay un único contenido de trabajo, el relacionado con las titulaciones superiores de la salud, en el que se prolonga la línea de incremento observada hasta 2013. En este caso, después de reducirse desde el 26,3% del año 2000 hasta el 17,6% de 2009, el recurso al trabajo prolongado repunta hasta el 22,1% de 2013 y el 25,2% de 2016, una proporción que se acerca al máximo del año 2000.

Gráfico 41



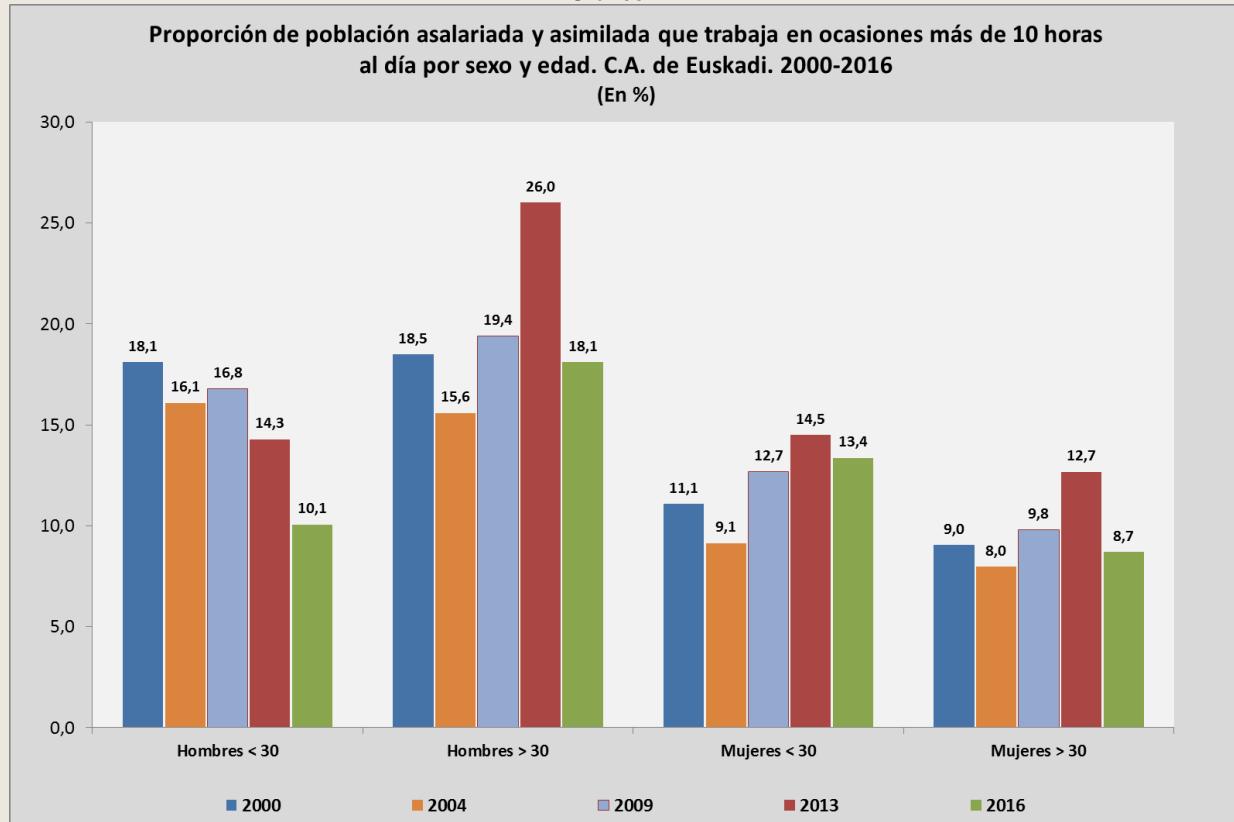
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La reducción del impacto del trabajo de duración igual o superior a diez horas entre 2013 y 2016 se observa en los distintos grupos por sexo y edad. Resulta particularmente fuerte entre los hombres mayores de 30 años. En este caso, el impacto del trabajo prolongado se reducía del 18,5 al 15,6% entre 2000 y 2004 para aumentar de forma continuada con posterioridad, llegando a caracterizar a un 26% del grupo en 2013. En 2016, la proporción se reduce al 18,1%, un registro que sólo supera el 15,6% de 2004.

La reducción es igualmente significativa entre la población femenina mayor de 30 años. En este caso, el 8,7% de 2016 vuelve a situarse en los niveles habituales, entre el 8,0% de 2004 y el 9,8% de 2009. El 12,7% de 2013 queda así como variación al alza de naturaleza hasta ahora extraordinaria.

La dinámica más atípica corresponde a la población menor de 30 años, con tendencias además divergentes por sexo. Por un lado, en los hombres jóvenes se observa una línea tendencial de reducción prácticamente continuada del trabajo de duración igual o superior a diez horas desde el 18,1% del año 2000 al 10,1% de 2016. Aunque entre las mujeres más jóvenes el impacto se reduce del 14,5% de 2013 al 13,4% de 2016, esta cifra aún refleja una cierta línea alcista del indicador respecto al 9,1% de 2004 y el 12,7% de 2009. También supera el 11,1% de 2000.

Gráfico 42



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Otra pauta atípica de trabajo cuyo impacto se reduce entre 2013 y 2016 es la relativa al trabajo nocturno. Partiendo de un 17,5% en 1996, su incidencia en la población asalariada y asimilada había caído ligeramente hasta cifras apenas algo inferiores al 16% en 2004 y 2009 para remontar al 17,7% en 2013. En 2016, su impacto se reduce al 15,9%, en los niveles mínimos que se detectaban en los años 2004 y 2009.

La línea descendente del periodo 2013-2016 resulta generalizada por contenido del trabajo, con la única excepción de las actividades comerciales y Otras tareas. En este grupo de actividades se mantiene la línea de estabilidad en el indicador que se viene observando desde el año 2000, con una incidencia variable dentro del intervalo 18,5-20,3% (19,4% en 2016).

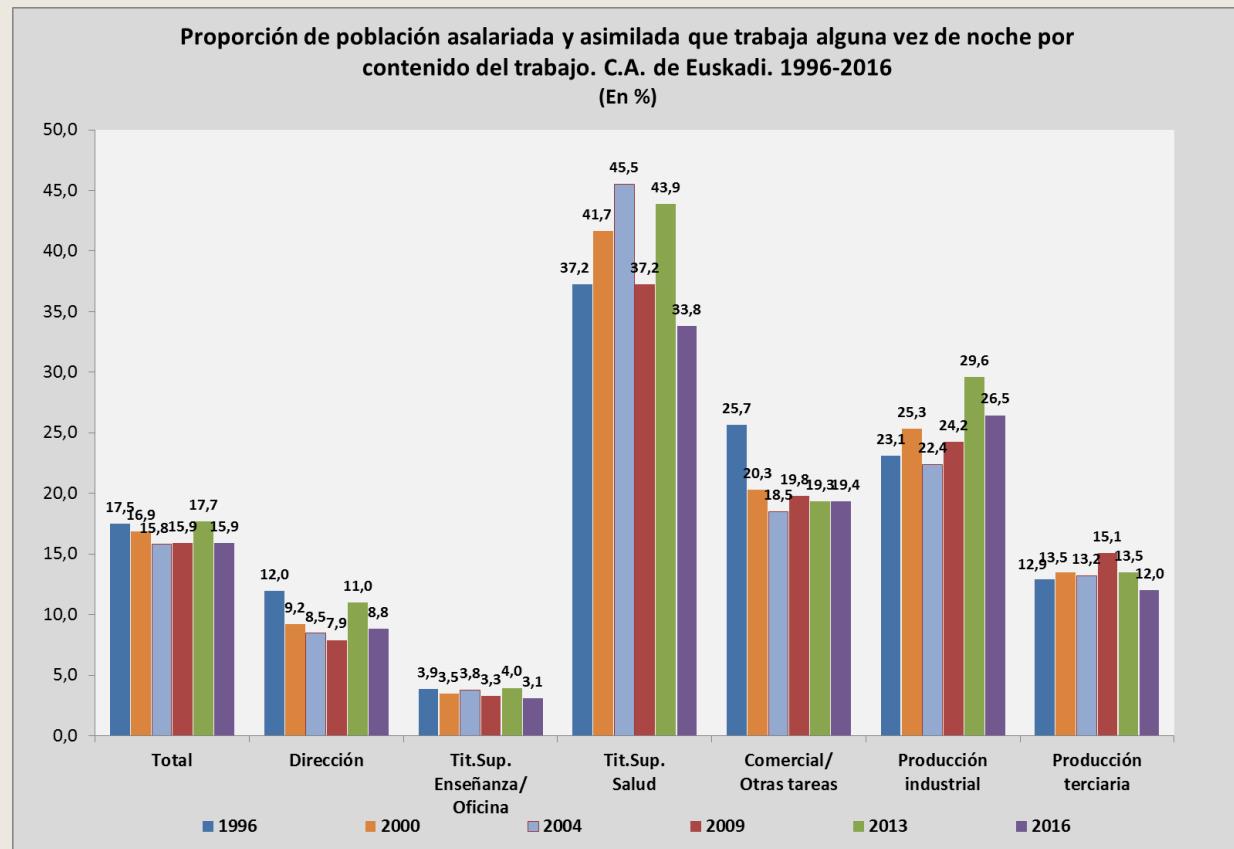
La línea estable señalada también caracteriza a la producción terciaria, con cifras en general situadas entre en torno al 12,9-13,5%. Tras el repunte al 15,1% de 2009, desde entonces se observa no obstante una línea de caída, con un 13,5% en 2013 y un mínimo del 12% en 2016.

También se detecta un mínimo del 3,1% en las titulaciones superiores de la enseñanza y en los trabajos de oficina, dentro de un intervalo de variación que, con cifras siempre superiores al 3%, no pasa en ningún caso del 4% desde 1996. En las actividades de dirección, por su parte, el 8,8% de 2016 supera ligeramente los niveles de 7,9-8,5% de 2004 y 2009.

Entre 2013 y 2016, la reducción más significativa del trabajo nocturno corresponde a la población titulada del sector salud. En este caso, el 33,8% de 2016 no sólo se aleja claramente del 43,9% de 2013 o del 45,5% de 2004, también del 37,2% de 1996 y 2009. En los grupos de contenidos de trabajo considerados, se trata sin embargo del nivel más elevado de recurso al trabajo nocturno en 2016.

En el contexto favorable señalado, la dinámica del impacto del trabajo nocturno en la producción industrial resulta algo menos positiva. Aunque el indicador de 2016 cae claramente respecto al máximo de 29,6% de 2013, refleja también una evidente línea alcista desde 2004. Se pasa así de un 22,4% de trabajo nocturno en ese año a 24,2% en 2009 y 26,5% en 2016, el segundo registro más elevado desde 1996.

Gráfico 43



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

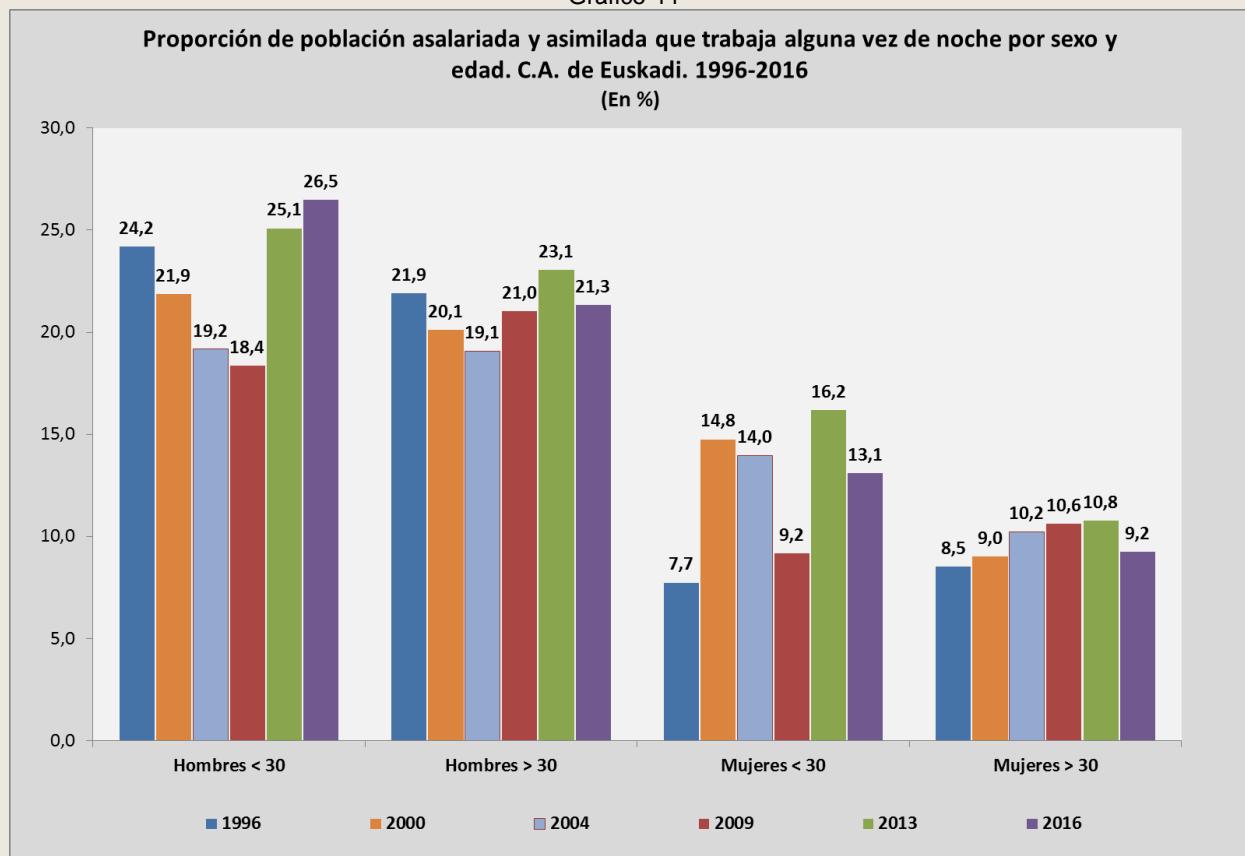
El trabajo nocturno afecta de forma diferencial a la población masculina, con un impacto superior en más de diez puntos en los grupos de hombres y una línea en general alcista de este tipo de trabajo. Esto es particularmente claro en la población menor de 30 años. Así, en los hombres jóvenes, el impacto del trabajo nocturno, que se reducía del 24,2 al 18,4% entre 1996 y 2009, repunta hasta el 25,1% en 2013 y un máximo del 26,5% en 2016.

Aunque menos marcada, la tendencia es similar entre los hombres mayores de 30 años. Tras caer de 21,9 a 19,1% entre 1996 y 2004, la línea alcista se inicia ya en el periodo 2004-2009 (con un 21% en 2009) y se prolonga hasta un máximo de 23,1% en 2013. Aunque 2016 marca una caída, el 21,3% de ese año supera el registro de 2009 y sólo queda por debajo de los niveles de 1996 y 2013.

En cambio, en la población femenina mayor de 30 años, el 9,2% de 2016 supone un cambio de tendencia respecto a la línea alcista que se observaba entre el 10,2% de 2004 y el 10,8% de 2013. En este grupo de mujeres, el indicador vuelve a situarse cerca de los niveles de 8,5-9% de 1996 y 2000.

El trabajo nocturno tiene mayor impacto en las mujeres menores de 30 años, con un 13,1% en 2016. Aunque esta proporción es superior al 9,2% de 2009 y al 7,7% de 1996, es sin embargo claramente inferior al 16,2% de 2013 y a los niveles de 14-14,8% que se habían alcanzado en 2000 y 2004.

Gráfico 44



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### **El peso del trabajo a turnos se estabiliza pero repunta en las actividades comerciales y en Otras tareas así como entre los hombres menores de 30 años**

En los últimos años se estabiliza el peso relativo del trabajo a turnos, con cifras de 22,8% de la población asalariada y asimilada en 2009 y 2013 y un 23,1% en 2016, el registro más alto después del 24,1% del año 2000. Esta línea de cierta estabilidad esconde sin embargo dinámicas diferenciadas en función del contenido del trabajo. Algunos ámbitos de trabajo siguen destacando en este sentido, en 2016, por un mayor impacto del papel del trabajo a turnos que el observado a mediados de la pasada

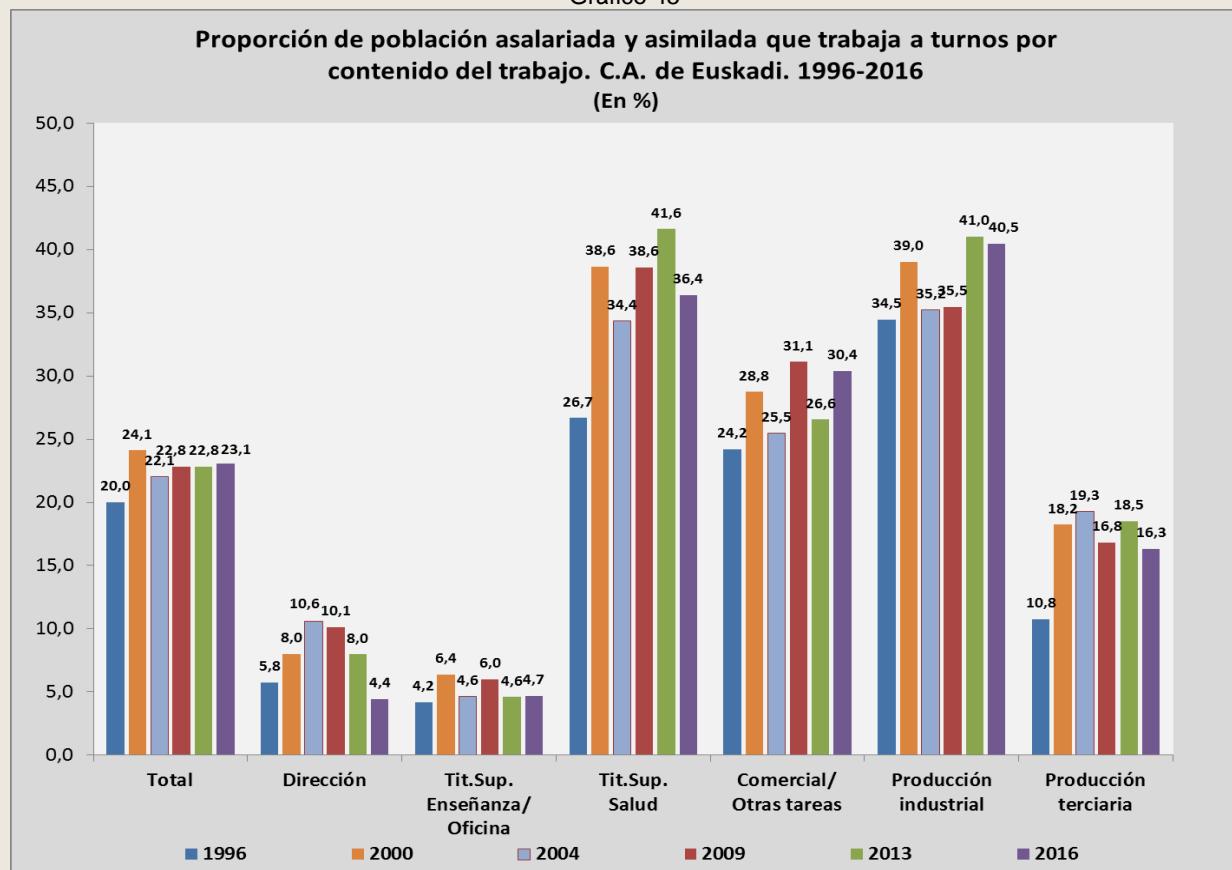
década. A diferencia de lo observado en 2013, sin embargo, en ningún caso el año 2016 marca el mayor nivel histórico del trabajo a turnos.

En el caso de la producción industrial, el peso del trabajo a turnos pasa de afectar a alrededor del 35% de la población del grupo en 2004 y 2009 a 41% en 2013, una cifra que superaba el 39% de 2000. El 40,5% de 2016 se mantiene en niveles muy cercanos al máximo de 2013.

En la población titulada superior del sector salud, el indicador pasa del 34,4% en 2004 al 41,6% en 2013, sobre pasando igualmente el máximo previo de 2000, situado en el 38,6%. Sin embargo, la cifra de 2016 supone una significativa reducción del impacto del trabajo a turnos, con un 36,4% que queda por debajo tanto del 38,6% de 2000 y 2009 como del máximo de 2013.

En el grupo vinculado a la actividad comercial y a Otras tareas, en cambio, repunta el peso del trabajo a turnos que pasa de 26,6% en 2013 a 30,4% en 2016. La cifra se acerca al máximo del 31,1% de 2009.

Gráfico 45



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

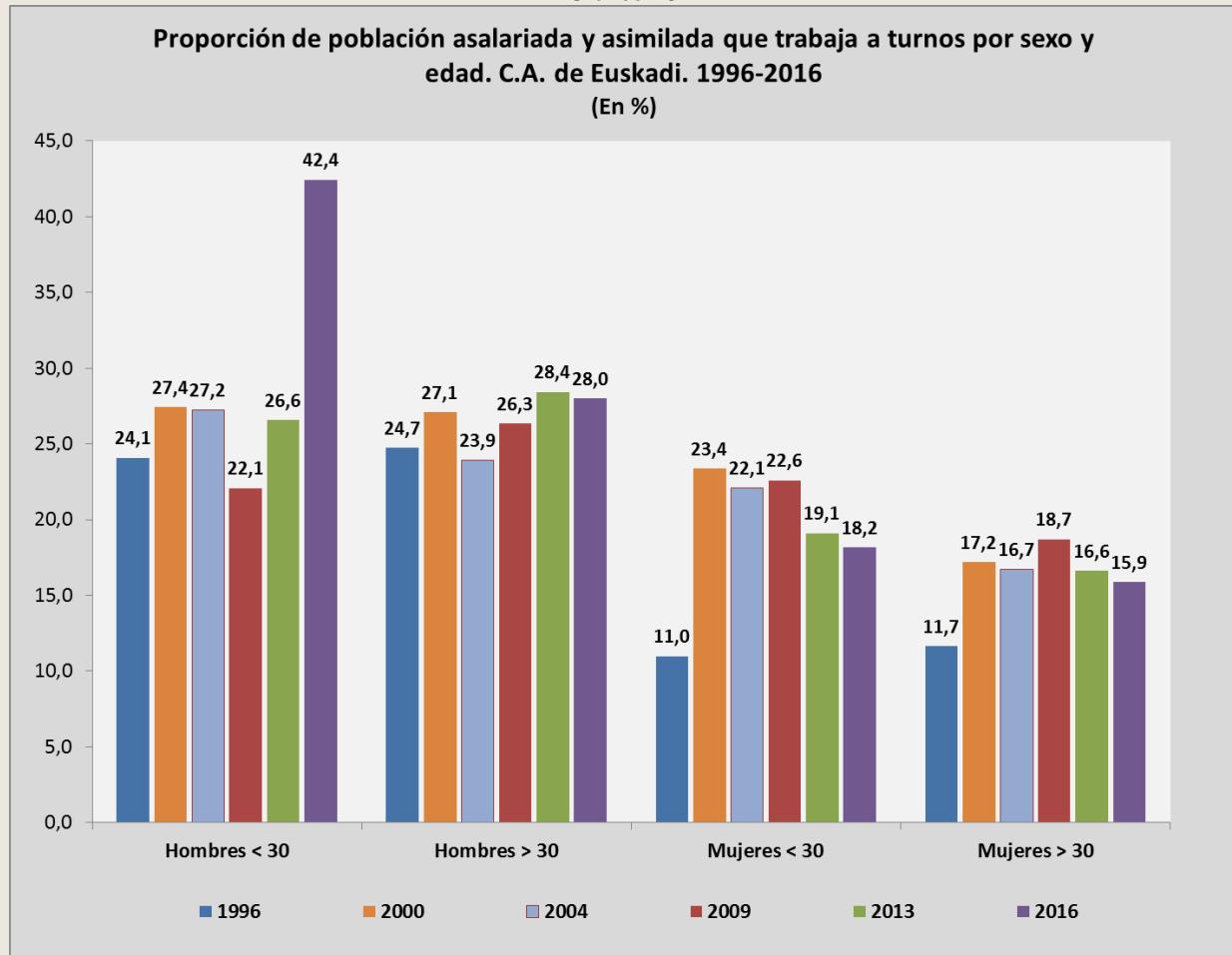
En los contenidos de trabajo con menor impacto del trabajo a turnos, se consolida la línea de tendencia descendente de esta forma de trabajo. Así, en la producción terciaria, el 16,3% de 2016 supone la cifra más baja desde el 19,3% de 2004 aunque se mantenga por encima del 10,8% de 1996. En las actividades de dirección, el 4,4% de 2016 supone también una fuerte caída respecto al 10,6% de 2004, quedando en este caso también por debajo del 5,8% de 1996.

La línea es igualmente descendente en las actividades de enseñanza y oficina, desde el 6,4% del año 2000 al 4,7% de 2016, apenas unas décimas por encima del mínimo de 1996, situado en el 4,2%.

Sigue observándose un significativo sesgo ligado al sexo y a la edad en la dinámica del trabajo a turnos. En 2016, el impacto de esta forma de trabajo muestra un muy fuerte incremento entre la población masculina menor de 30 años. En este caso, después de situarse en un mínimo del 22,1% en 2009, la proporción pasa al 26,6% en 2013 y a un muy elevado 42,4% en 2016. De esta forma, en 2016 el mayor peso del trabajo a turnos pasa a corresponder a los hombres jóvenes, superando el 28% de los hombres mayores de 30 años. Esta cifra se mantiene sin embargo en niveles máximos en el grupo de población masculina mayor de 30 años, apenas unas décimas por debajo del 28,4% de 2013, en línea entonces claramente ascendente respecto al 23,9% de 2004.

En la población femenina, el peso del trabajo a turno mantiene su línea de caída, evidente desde 2009 en mujeres mayores de 30 años y desde el año 2000 en las menores de esa edad. El 18,2% de la población menor de 30 años y el 15,9% de las mujeres de más de 30 años reflejan los niveles mínimos desde principios de siglo. Se mantienen sin embargo bastante por encima de las cifras de 1996, en aquel año con un 11 y un 11,7%, respectivamente, en los grupos de mujeres considerados.

Gráfico 46



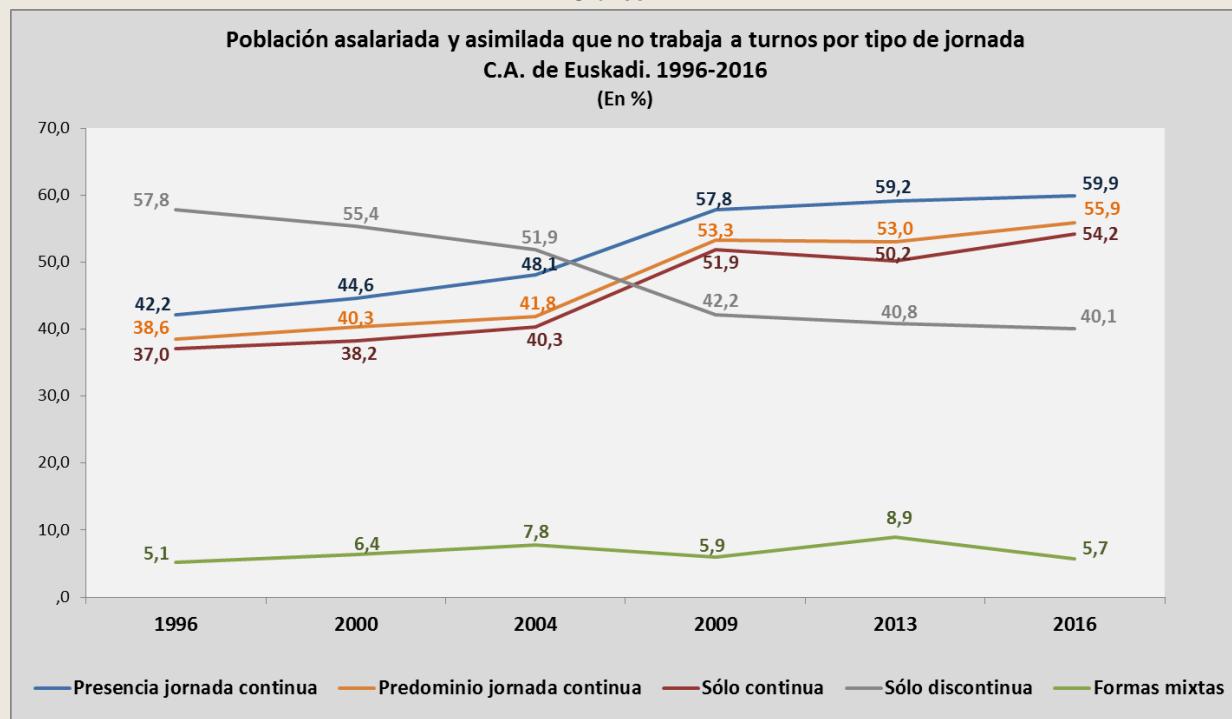
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

## El avance de la jornada continua se mantiene pero a ritmo lento

En 2016 se consolida el papel dominante de la jornada continua entre la población que no trabaja a turnos. Las modalidades en las que este tipo de jornada está presente caracterizan al 59,9% de la población considerada, resultando dominante la jornada continua en un 55,9% de los casos. Se trata de las cifras más elevadas desde que se realiza la ECT. Aunque no se alejan de los niveles registrados en 2009 y 2013 (57,8 y 53,3%; y 59,2 y 53%, respectivamente), el peso de la jornada continua, como forma de jornada predominante, supera claramente en 2016 las cifras de 38,6 a 41,8% de 1996 a 2004.

En esta dimensión, el cambio más llamativo del periodo 2013-2016 es la ruptura del avance relativo que se observaba, entre 2009 y 2013, de las formas mixtas en las que se combina trabajo continuo y discontinuo. Esta pauta de organización de la jornada había aumentado del 5,1 al 7,8% entre 1996 y 2004 para reducirse al 5,9% en 2009. En 2013, la proporción pasaba sin embargo al 8,9% para volver a situarse en 2016 en niveles cercanos a los de 2009, con un 5,7%.

Gráfico 47



Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La evolución por contenido de trabajo revela sin embargo algunas diferencias relevantes en la dinámica más reciente. En particular, la línea alcista de la jornada continua es particularmente llamativa en las categorías laborales bajas, así como en las Otras tareas. En este caso, después de mantenerse el predominio de la jornada continua en torno a cifras del 50 al 54% en el periodo 1996-2004, a partir de entonces esta modalidad de jornada, como elemento predominante, muestra un salto llamativo hasta el 64,7% de 2009 y el 68,9% de 2013. En 2016 se alcanza un nuevo máximo con un 74,2%.

Esta cifra supera, en 2016, el 73,1% del personal titulado superior de la salud, el tradicionalmente más vinculado al uso predominante de la jornada continua. En este caso, tras la caída hasta el 69,4% que

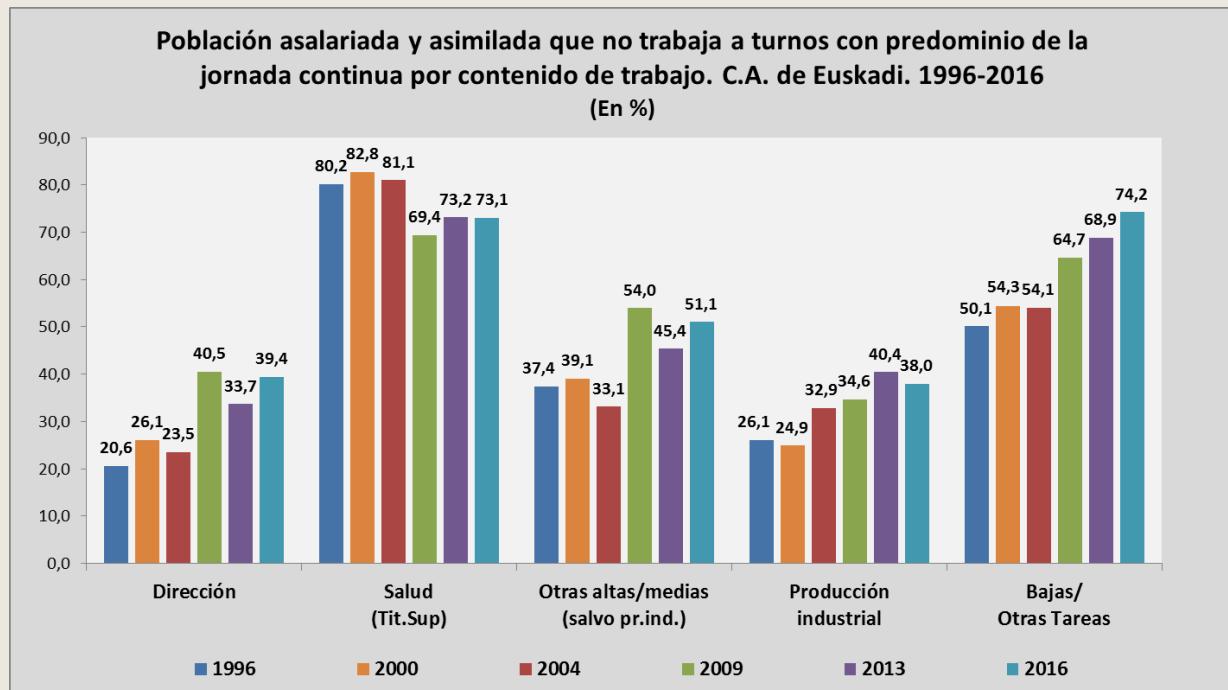
se registraba en 2009, las cifras remontan hasta los niveles superiores al 73% que caracterizan al periodo 2013-2016. Quedan sin embargo por debajo de los niveles superiores al 80% del periodo 1996-2004.

Por su parte, en las actividades de dirección, así como en las relacionadas con otras categorías altas y medias (salvo producción industrial), tras la caída del periodo 2009-2013, repunta de nuevo al alza la jornada continua.

En los trabajos de dirección, el peso predominante de esta jornada pasaba de 20,6% en 1996 a 40,5% en 2009 para volver a 33,7% en 2013. Aunque no se alcanza el nivel máximo, en 2016 un 39,4% de la población analizada trabaja predominantemente con jornada continua. En el resto de categorías altas y medias, después de caer de cifras entre el 37,4 y el 39,1% en 1996 y 2000 al 33,1% en 2004, se observaba un fuerte repunte hasta el 54% en 2009. Tras la caída hasta el 45,4% de 2013, la jornada continua remonta hasta el 51,1% en 2016, apenas 2,9 puntos por debajo del máximo de 2009.

En la producción industrial, la jornada continua, como modalidad predominante, aumentaba del 24,9% del año 2000 al 40,4% de 2013. Sin embargo, en los trabajos no a turnos, este tipo de jornada pierde algo de relevancia y es el único contenido de trabajo en el que se detecta una caída en 2016, con un 38% en este año. A pesar de ello, se trata todavía del segundo registro más elevado desde 1996 en este contenido de trabajo.

Gráfico 48



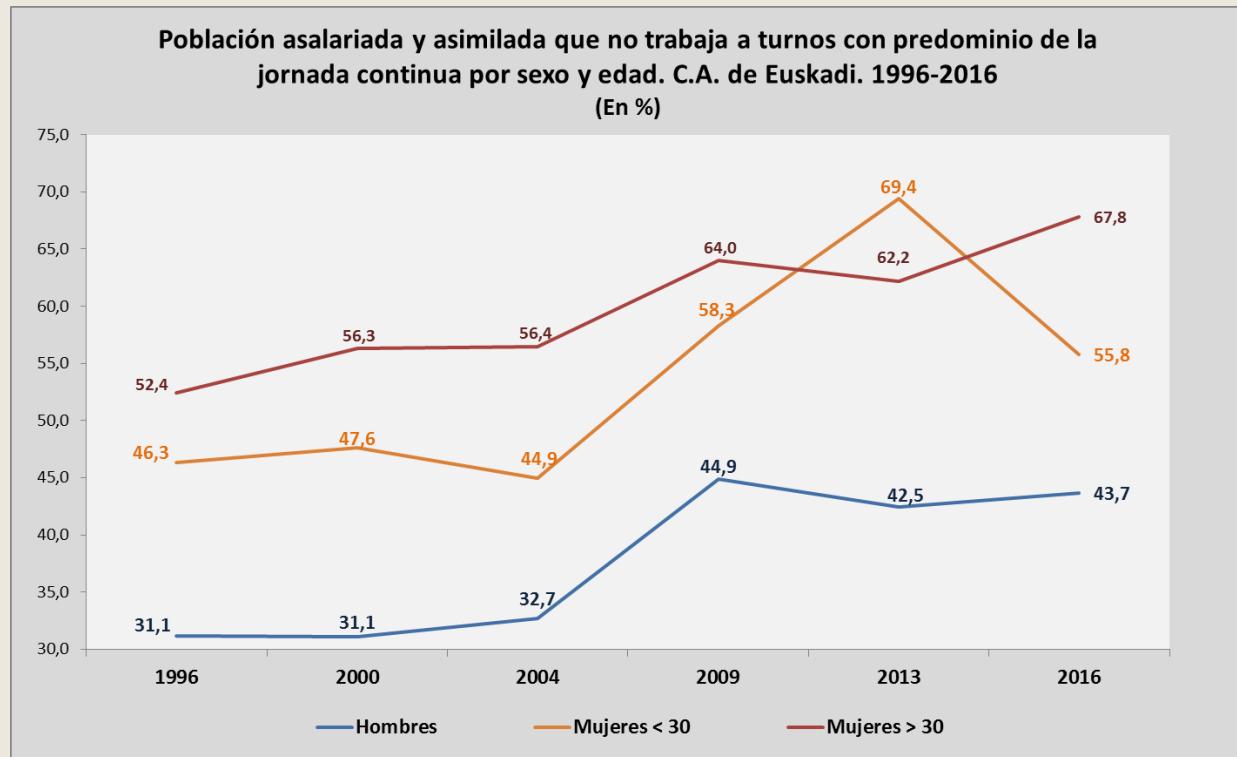
Fuente: OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por sexo y edad, tras la caída del periodo 2009-2013, se recupera claramente el peso predominante de la jornada continua entre 2013 y 2016 en el caso de las mujeres mayores de 30 años, con un 67,8% en 2016 que supera el 62,2% de 2013 y alcanza niveles máximos desde el 52,4% de 1996. En cambio, en la población masculina se mantiene entre 2013 y 2016 la línea de estabilización del peso relativo de la

población que trabaja de forma predominante en forma de jornada continua, un proceso que se inicia a partir de 2009. Aunque remonta desde el 42,5% de 2013, el 43,7% de 2016 resulta así similar al 44,9% de 2009. Como en el grupo de mujeres mayores de 30 años, la proporción de 2016 resulta sin embargo claramente superior a las cifras del periodo 1996-2004, con variaciones entre el 31,1 y el 32,7% en aquel periodo entre la población masculina.

La evolución más atípica corresponde a la población femenina menor de 30 años, grupo en el que se rompe entre 2013 y 2016 la fuerte línea alcista de la jornada continua que se observaba en el periodo 2004-2013. Así, después de alcanzar un 69,4% en 2013, la proporción correspondiente a la jornada predominantemente continua cae al 55,8% en 2016, algo por debajo del 58,3% de 2009. Como en el resto de la población, el indicador de 2016 se mantiene sin embargo claramente por encima de las cifras del 44,9 al 47,6% del periodo 1996-2004.

Gráfico 49



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

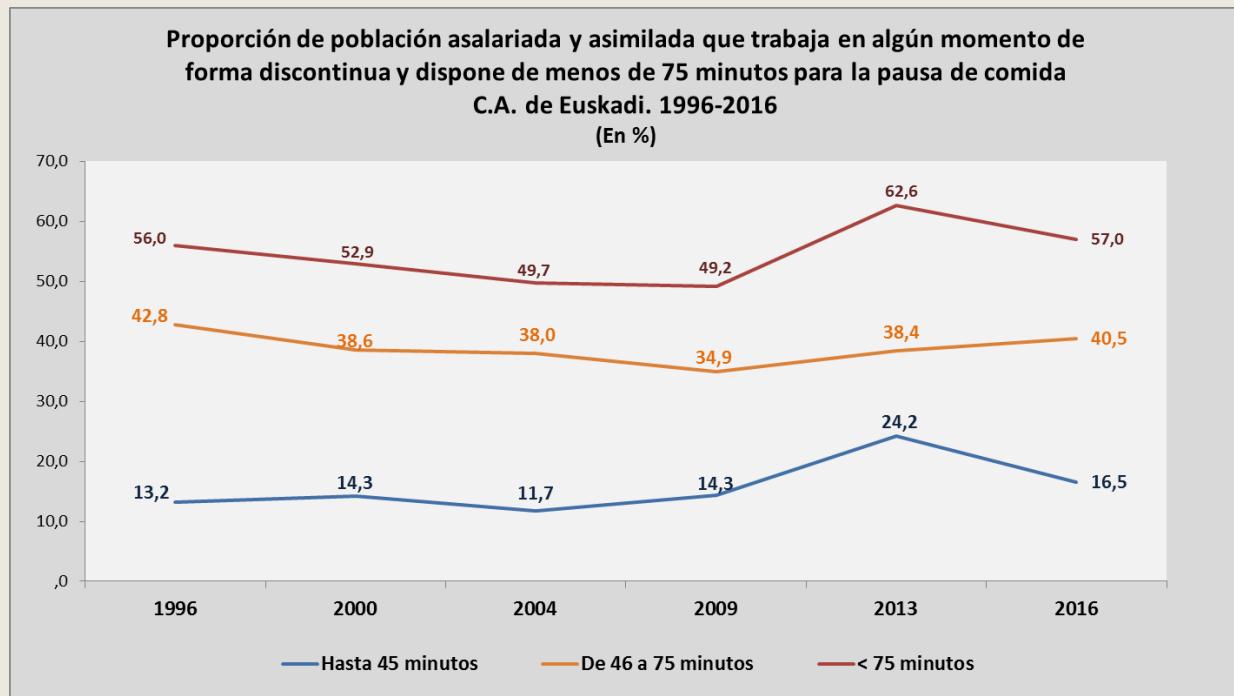
**Aunque se mantiene el cambio que representa el aumento de la comida en el lugar de trabajo, la pausa de descanso para esta comida se flexibiliza entre 2013 y 2016, con una menor proporción de personas que disponen de menos de 75 minutos para comer**

En la población que trabaja en algún momento de forma discontinua, vuelve a retomarse en 2016 la línea de caída en la proporción de personas que disponen de menos de 75 minutos para la pausa de comida. Hasta 2009, esta caída era un hecho destacado, con un 56% en 1996 que pasaba a un 49,2% en 2009. Sin embargo, esta tendencia se veía trastocada en 2013 con un repunte súbito hasta el 62,6% que se corrige en parte en 2016, con un 57% en este último año. A pesar de la nueva disminución, la proporción de 2016 aún se mantiene por encima de los niveles del periodo 1996-2004.

La principal explicación de la caída observada corresponde a las personas que dedican menos de 45 minutos a la pausa de comida. Después de llegar a caracterizar a un 24,2% de la población analizada en 2013, la proporción se reduce a 16,5% en 2016. Aunque se trata de una cifra superior a los niveles del 11,7 al 14,3% de 1996 a 2009, la cifra de 2016 es más cercana a estos niveles que la de 2013.

En cambio, después de caer de 42,8 a 34,9% entre 1996 y 2009, se mantiene a partir de entonces la línea alcista de la parte de población que dispone de 46 a 75 minutos para la comida. La proporción llega al 40,5% en 2016, sólo superada por el 42,8% de 1996.

Gráfico 50



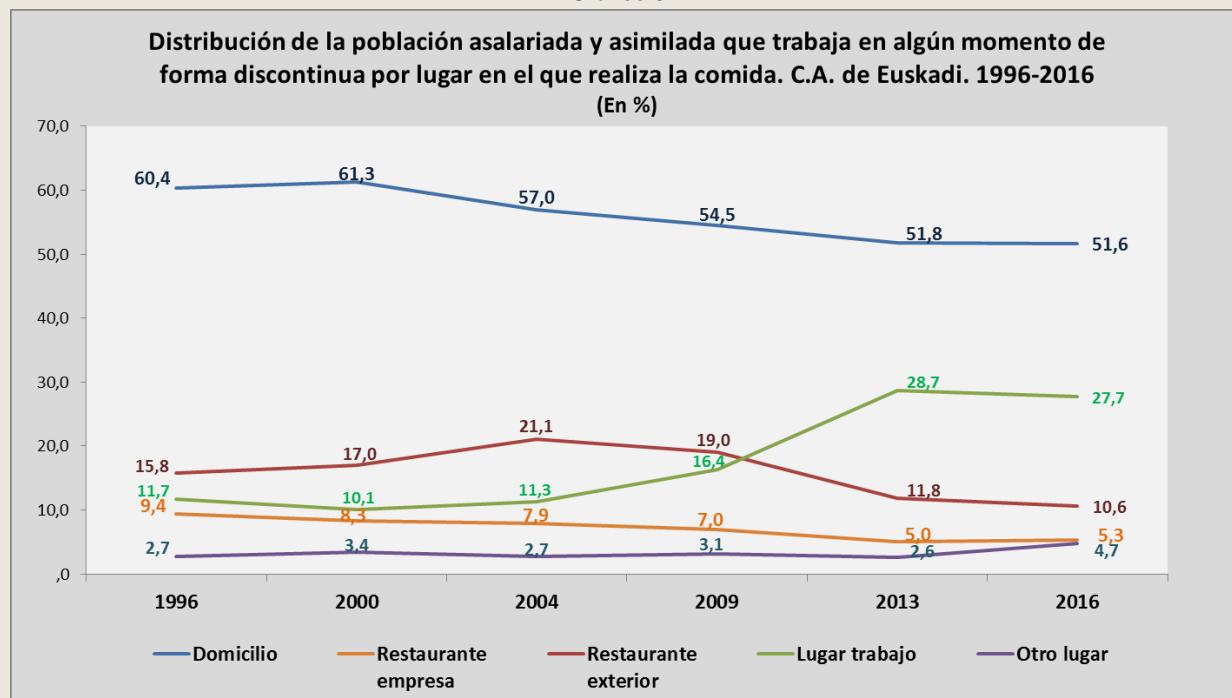
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En los tiempos disponibles para la comida, esta cierta vuelta a la situación observada en 2009 es compatible con la consolidación de los cambios en las pautas relativas al lugar de comida que se habían observado en 2013, en particular en lo relativo al significativo incremento de la comida en el lugar de trabajo. Después de mantenerse en cifras inferiores al 12% entre 1996 y 2004, el uso del lugar de trabajo para la comida aumentaba hasta el 28,7% en 2013. En 2016, la cifra se queda en un 27,7%.

Se mantiene también la fuerte caída de la comida en restaurante exterior. Después de crecer de un 15,8% en 1996 a un 21,1% en 2004, la proporción cae a partir de entonces hasta un mínimo del 10,6% en 2016, por debajo del 11,8% de 2013. Esta línea de disminución se observa igualmente en lo relativo al restaurante de empresa, con apenas un 5,3% de las personas analizadas en esta situación en 2016, apenas unas décimas por encima del 5% de 2013.

Se estabiliza en un 51,6% la proporción de población que realiza la comida en el domicilio, apenas dos décimas por debajo del 51,8% de 2013. Se trata, no obstante, del nivel más bajo desde 1996.

Gráfico 51



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### Sigue aumentando la proporción de personas que no disfrutan de vacaciones completas

Como ya sucedía entre 2009 y 2013, entre 2013 y 2016 sigue aumentando la proporción de población asalariada y asimilada que no disfruta de unas vacaciones completas. De esta forma, el indicador aumenta de un 14,6% en 2009 a un 19,3% en 2013 y un 20,5% en 2016, ya por encima del 19,1% de 2014. La proporción se mantiene por debajo, sin embargo, de las cifras de 23-24% de 1996 y 2000.

Gráfico 52



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

A la hora de explicar el incremento de la proporción de población asalariada y asimilada que no disfruta de unas vacaciones completas resulta relevante la sustancial recuperación del volumen absoluto y del peso relativo de las formas de contratación no indefinidas que se observa entre 2013 y 2016. Esto explica que aumente de forma sustancial la causa asociada a la falta de trabajo durante un año completo (de un 58,6% en 2013 a un 65,5% en 2016, sólo por debajo del 72,2% de 2004 y del 73% de 1996).

La mejoría de la situación económica se traduce en un menor impacto de los motivos asociados a exigencias de la empresa: 18,5% en 2016, sólo por encima de los niveles cercanos al 16,5% de 1996 y 2004 y claramente por debajo del 24,6% de 2009 y del 25,6% de 2013.

En cambio, se mantiene ligeramente al alza el peso de quienes renuncian de forma voluntaria a parte de sus vacaciones. En este caso, el 16% de 2016 supera el 15,7% de 2013 y sólo se ve superado por el 19,9% de 2009. En términos absolutos, sin embargo, las 25.893 personas en esa situación constituyen la cifra más elevada desde 1996.

### ***El número medio de días laborables de vacaciones alcanza en 2016 los niveles mínimos desde 1996***

Después de aumentar de 24,4 días en 1996 a cifras cercanas a los 26 días en 2000 y 2004 y 27,3 en 2009, el número medio de días laborables de vacaciones se reducía en 2013 a 25,2 días entre las personas que disfrutaban de sus vacaciones completas. La proporción vuelve a caer sin embargo en 2016 y se sitúa en este año en una media de 23,8 días. Se trata de la cifra más baja desde 1996.

Entre 2009 y 2016, el sector más afectado por la reducción es el de la población con titularidad superior de la enseñanza, con pérdidas que llegan a los 16,1 días (de 47,6 a 31,5). Se superan los 3 días perdidos en las categorías altas y medias de la producción terciaria (de 26,9 a 23,5), las categorías bajas en actividades comerciales (de 26,5 a 22,8) y Otras tareas (de 28,0 a 24,2). En cambio, en las titulaciones superiores de la salud, la fuerte caída de 27,7 a 24,5 días de 2009 a 2013 se ve compensada con una recuperación al alza en 2016, con 25,2 días de media.

Entre 2009 y 2016, la reducción en la media de días de vacaciones es mayor entre las mujeres: -4,7 días (de 29,2 a 24,5) por -2,7 entre los hombres (de 25,9 a 23,2). Se superan los cinco días de caída entre las mujeres menores de 30 años (de 27,4 a 22,4) y entre las mujeres de 45 a 64 años (de 31,1 a 25,2).

### ***El nivel de autonomía en el trabajo alcanzado en 2013 se matiza en 2016***

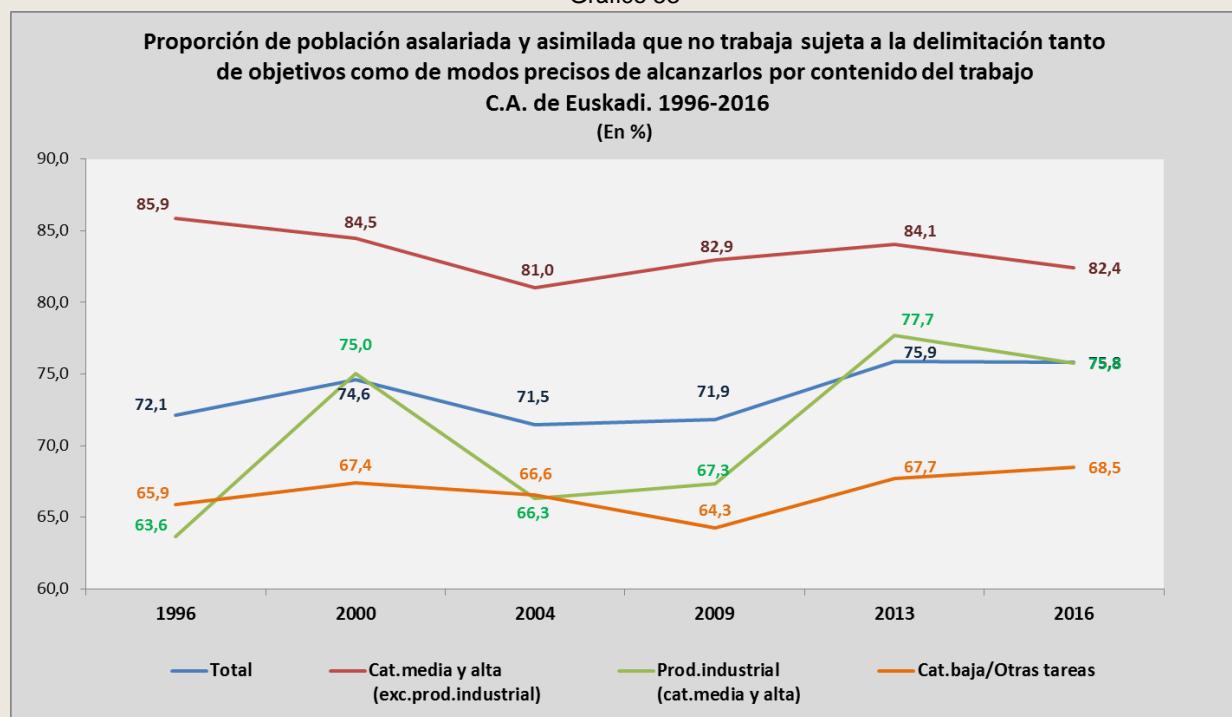
Diversos indicadores ponían de manifiesto un avance en 2013 en el nivel de autonomía en el trabajo de la población asalariada y asimilada. Aunque los cambios observados en el periodo 2013-2016 no impliquen en todos los casos un cambio absoluto en la dinámica señaladas, la tendencia a una mayor autonomía laboral se matiza de forma relevante en 2016.

**Aumenta la proporción de personas no sometidas a una fijación estricta de objetivos y modalidades de trabajo entre las categorías laborales bajas pero descende en las medias y altas, en especial fuera de la producción industrial**

Entre 2013 y 2016 se mantiene, en el caso de las categorías bajas, la línea de incremento de la proporción de personas que no trabajan sujetas a modalidades de trabajo por completo delimitadas por la fijación de objetivos y un modo preciso de alcanzarlos. Después de bajar del 67,4 al 64,3% entre 2000 y 2009, la proporción repunta a partir de entonces hasta llegar al 67,7% en 2013 y al 68,5% en 2016, el registro más alto desde 1996.

La tendencia cambia sin embargo de sentido en las categorías altas y medias. Así, en estas categorías entre 2013 y 2016, la proporción analizada se reduce del 77,7 al 75,8% en la producción industrial y del 84,1 al 82,4% en el resto de actividades. Mientras en la producción industrial la proporción se mantiene cerca de los niveles más elevados observados desde 1996, por encima del 75% de 2000 y sólo por debajo del 77,7% de 2013, en el resto de categorías altas y medias se trata de una de las proporciones más bajas desde 1996, sólo superior al 81% de 2004.

Gráfico 53



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Salvo en las categorías altas y medias asociadas a la dirección y la actividad comercial, cae de forma llamativa la proporción de personas que resuelven de forma personal las situaciones inesperadas**

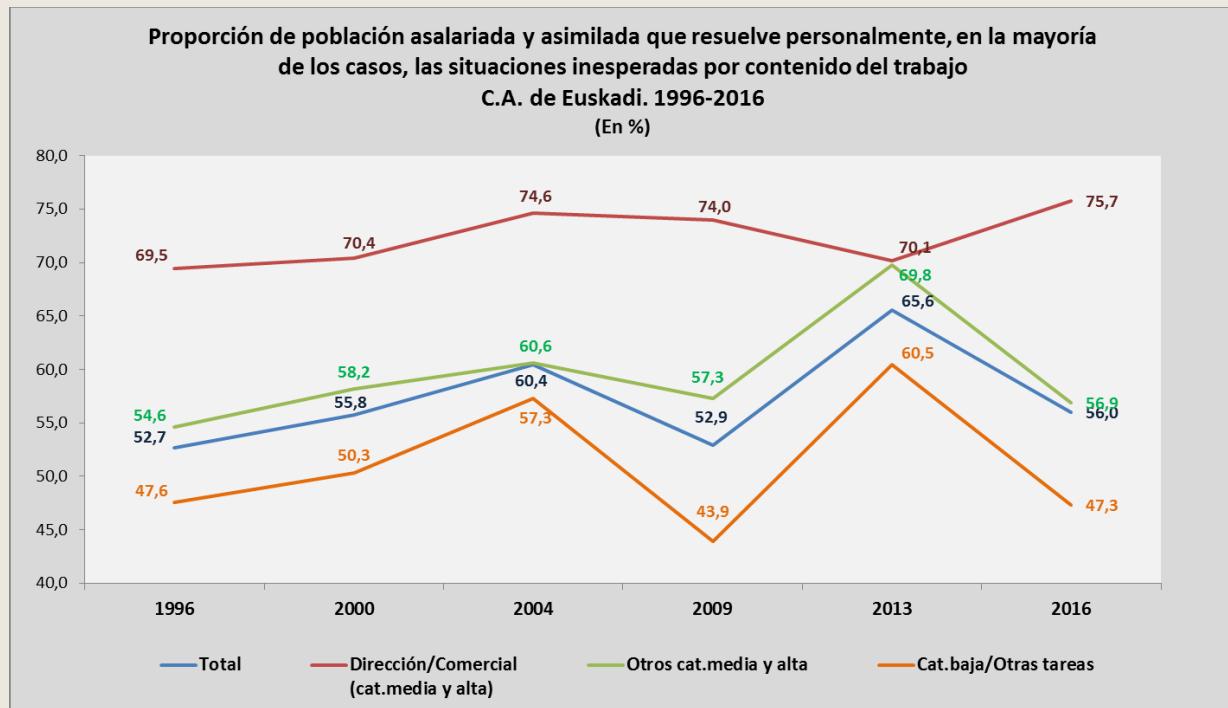
Entre 1996 y 2004, aumentaba de forma continuada la proporción de personas que habitualmente resuelven de forma personal las situaciones inesperadas dentro del trabajo, pasando el indicador de 52,7% en 1996 a 60,4% en 2004. Tras caer a 52,9% en 2009, la proporción remontaba de nuevo para alcanzar un 65,6% en 2013. 2016 muestra sin embargo una nueva y llamativa caída, con un 56% que no sólo queda por debajo del máximo de 2013 sino también del 60,4% de 2009. Esta dinámica revela

que, tras un proceso de adaptación durante la crisis, la línea de disminución observada en el periodo 2004-2009 vuelve a retomarse con fuerza en lo relativo a este indicador de autonomía en la toma de decisiones.

Se observan sin embargo dinámicas diferentes y aparentemente contradictorias por contenidos de trabajo. Por una parte, en las actividades de dirección y en las categorías altas y medias de la actividad comercial, se relaja la línea de mayor sujeción a controles superiores que se observaba durante la crisis. En este tipo de población asalariada o asimilada, después de caer este indicador de autonomía de un 74% a un 70,1% entre 2009 y 2013, la proporción de personas que resuelven habitualmente las incidencias de forma personal alcanza un máximo del 75,7% en 2016.

En cambio, las caídas observadas con carácter general entre 2013 y 2016 resultan más llamativas en el resto de actividades. Así, en el resto de categorías medias y altas, distintas de la dirección y la actividad comercial, la proporción de personas que resuelven los problemas de forma personal cae de 69,8% en 2013 a 56,9% en 2016, una proporción que sólo supera el 54,6% de 1996. En las categorías bajas, la disminución es del 60,5 al 47,3%, nivel que sólo supera el 43,9% de 2009.

Gráfico 54



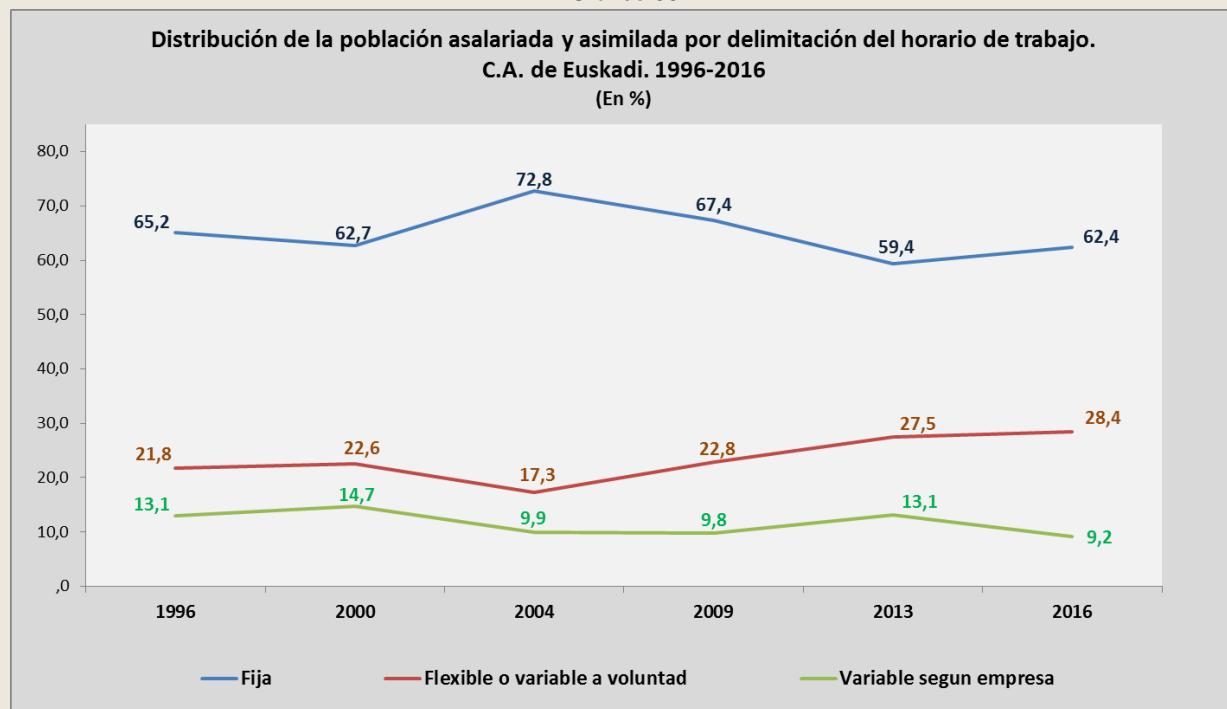
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Sigue aumentando la proporción de personas con horario de trabajo flexible o variable a voluntad aunque repunta el recurso al sistema de horario fijo**

El volumen de población asalariada o asimilada que trabaja con un horario flexible, dentro de los márgenes fijados por la empresa, o con un horario variable sometido a su propia voluntad, sigue aumentando en la CAE y llega a suponer un 28,4% del total en 2016, la cifra más alta desde 1996. Sin embargo, la línea de crecimiento se ralentiza respecto al periodo 2004-2013 (con un aumento del 17,3 al 27,5% en ese periodo).

Mientras el sistema de horario de trabajo variable en función de los criterios de la empresa alcanza un mínimo del 9,2% en 2016, la tendencia descendente a largo plazo del horario fijo se rompe entre 2013 y 2016. Tras caer de un 65,2% en 1996 a un 59,4% en 2013, este tipo de horario remonta hasta el 62,4% en 2016. El indicador queda lejos, sin embargo, del 67,4% de 2009 y del 72,8% de 2004.

Gráfico 55



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Se mantiene claramente al alza la proporción de personas que no tienen ningún tipo de control de presencia en el trabajo aunque también repunta el control organizado, en especial en ciertos contenidos de trabajo**

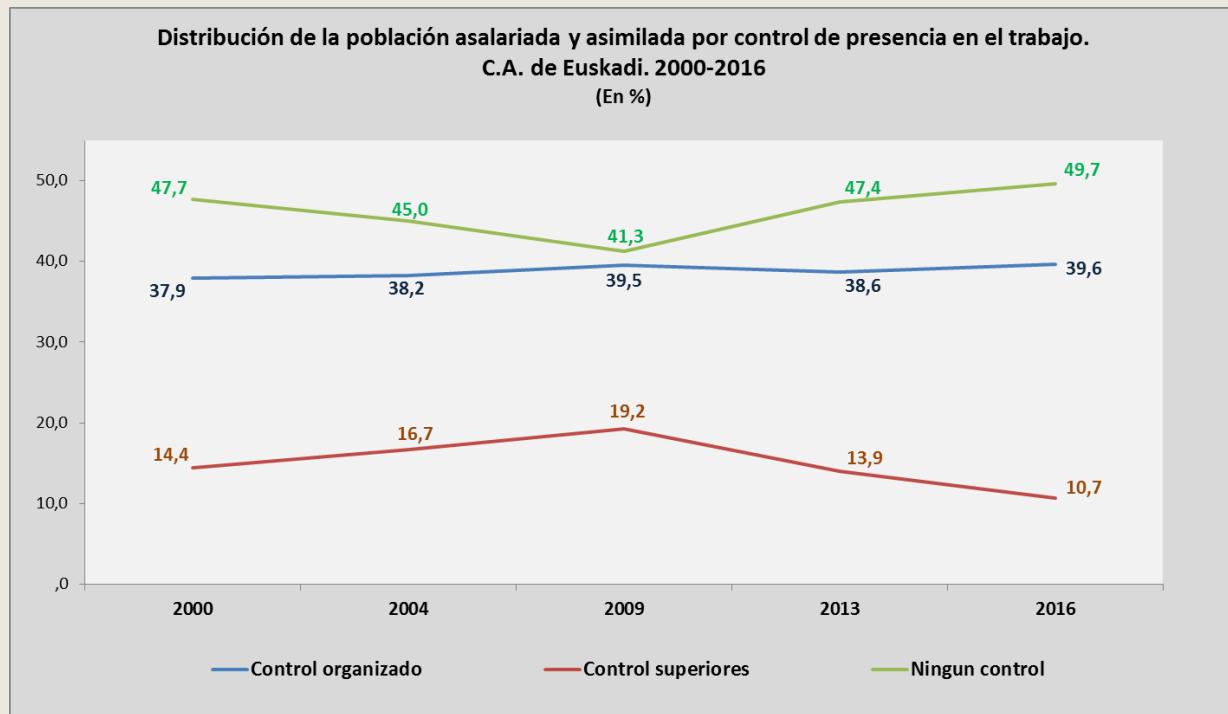
Tras el cambio de tendencia observado en el periodo 2009-2013, entre 2013 y 2016 se mantiene la línea de claro crecimiento en la proporción de personas que no se ven sujetas a ningún tipo de control de presencia en el trabajo. Esta proporción se había reducido de manera continuada desde el 47,7% de 2000 al 41,3% de 2009. En 2013, remontaba sin embargo hasta el 47,4%, acercándose al nivel del año 2000. Con un 49,7%, en 2016 se supera finalmente la proporción registrada en 1996.

Sin embargo, también se muestra al alza la proporción de personas que se ven sujetas a un sistema de control organizado. Después de caer de 40,9 a 37,9% entre 1996 y 2000, se observa un repunte que, tras el periodo de caída de 2009-2013, se traduce en el 39,6% de 2016, una cifra sólo superada por el 40,9% de 1996.

Esta dinámica es particularmente evidente en las actividades comerciales y la producción industrial. En estas actividades, después de caer la proporción de población asalariada sujeta a control organizado de horarios entre 1996 y 2004 (de 48,4 a 45%), el indicador retoma una línea alcista a partir de entonces hasta alcanzar un nuevo máximo del 48,6% en 2016. En el resto de contenidos, exceptuada el área de dirección, también se observa un incremento entre el 30,4% de 2013 y el 32,7% de 2016, una proporción que vuelve a acercarse a los niveles de 32,4 a 33,8% dominantes hasta 2009.

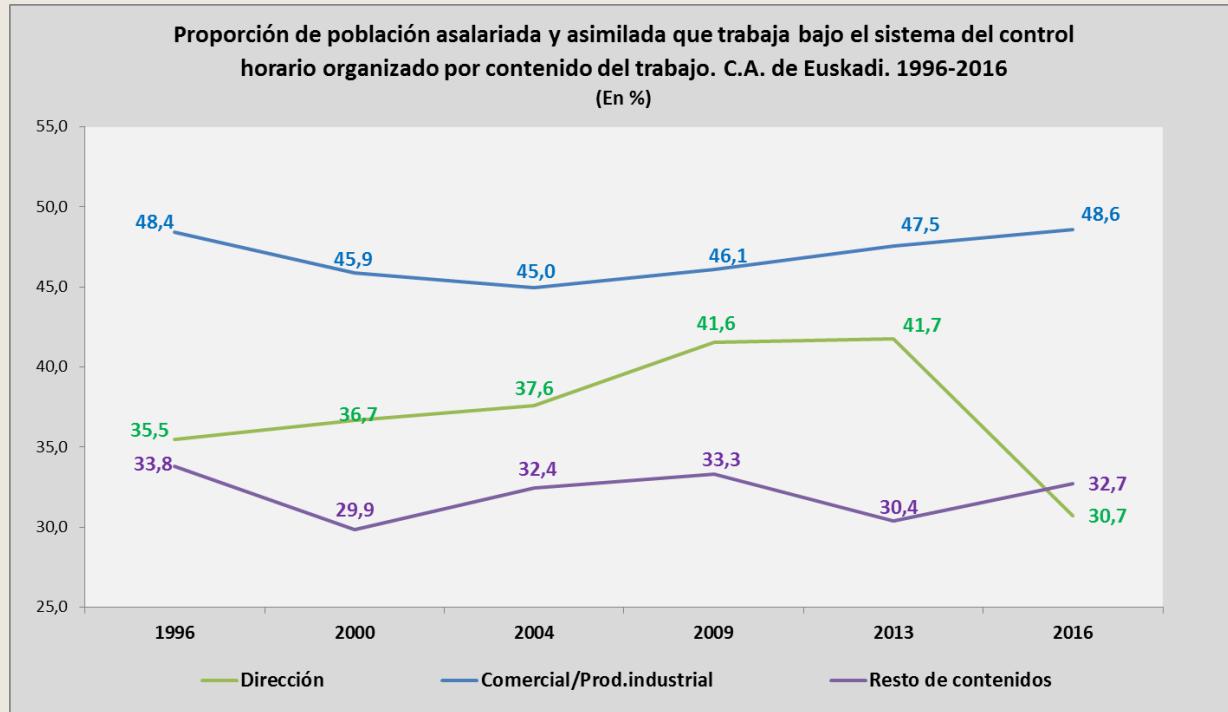
Por tanto, la línea ascendente del sistema de control organizado es más relevante de lo que indican las cifras generales y sólo se ve matizada por la fuerte caída observada entre 2013 y 2016 en el área de dirección. En este caso, después de pasar de un 35,5% en 1996 a cifras algo superiores al 41,5% en 2009 y 2013, la proporción relativa al control horario organizado cae bruscamente al 30,7% en 2016.

Gráfico 56



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 57



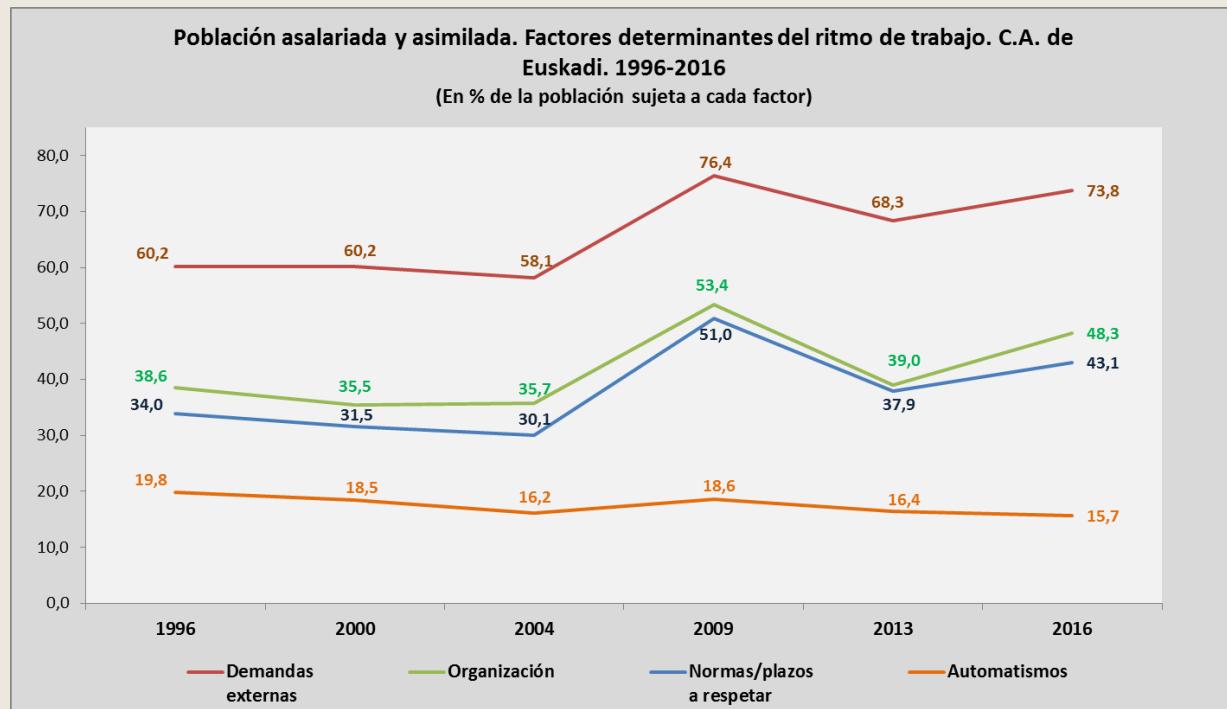
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Repunta entre 2013 y 2016 la presión relacionada con controles/vigilancia, coordinación con compañeros/as y normas/plazos a respetar**

Al considerar los factores determinantes del ritmo de trabajo, se detecta un repunte llamativo entre 2013 y 2016 de las exigencias de organización, relacionadas con la aplicación de controles o vigilancia o con procesos de coordinación con compañeros/as. El porcentaje de personas sujetas a estas demandas de organización, que había caído de 53,4 a 39% entre 2009 y 2013, remonta al 48,3% en 2016, un registro sólo superado por el de 2009. Esta dinámica también se observa en lo relativo a las exigencias vinculadas al respeto de normas o plazos de aplicación, con un incremento del 37,9% de 2013 al 43,1% de 2016, un nivel que sólo queda por debajo del 51% de 2009.

La evolución observada refleja la desaparición de las circunstancias productivas que se tradujeron en una reducción de la presión en el ritmo de trabajo entre 2009 y 2013, en particular la vinculada a las demandas externas. Después de caer de un 76,4 a un 68,3% entre 2009 y 2013, el factor demanda externa repunta hasta el 73,8% en 2016. Se trata de una proporción muy superior a los niveles cercanos al 60% de 1996 a 2004.

Gráfico 58



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Sigue aumentando la proporción de personas con pausas distintas de la de la comida**

Se mantiene en cambio la línea positiva de otro aspecto asociado a un mayor grado de autonomía personal en el desarrollo del trabajo. Se trata del incremento del porcentaje de población asalariada y asimilada, con jornada en algún momento discontinua, que tiene pausas distintas a la de la comida. La proporción de referencia aumenta del 37% de 1996 a cifras de 44,1-45,4% entre 2000 y 2009, un 50,3% en 2013 y un máximo del 59,5% en 2016.

### ***Aumenta igualmente la proporción de personas que eligen su periodo de vacaciones***

Dentro de las personas que disfrutan de sus vacaciones completas, continúa igualmente avanzando la proporción de trabajadores/as que proponen sus fechas de vacaciones o, al menos, las definen personalmente dentro de las opciones fijadas por la empresa. Esta proporción, que era del 55,4% en 1996, no deja de crecer hasta llegar al 65,3% en 2016, con incrementos menos intensos sin embargo que los que llevaron la proporción del 56,5% de 2004 al 64,2% de 2013. En cambio, frente a la reducción del 43,4 al 42,6% entre 2009 y 2013, la proporción de población asalariada y asimilada que propone directamente el periodo de vacaciones se acelera entre 2013 y 2016 y alcanza un máximo del 47,7% en este último año.

### ***Salvo en lo relativo al acceso a máquinas o herramientas adecuadas, descienden en 2016 los problemas relacionados con la adecuación de los medios de trabajo***

La recuperación económica se asocia a una evidente mejora en la percepción de la población asalariada y asimilada en relación con la adecuación de los medios disponibles para el desarrollo del trabajo. En comparación con la situación observada en 2013, esta tendencia se detecta en una caída prácticamente generalizada de los problemas percibidos aunque no siempre es aplicable esta conclusión si la comparación se aplica a la situación existente en 2004 o 2009.

La caída más relevante es la que afecta a la proporción de población asalariada que señala trabajar con un número insuficiente de colaboradores. Esta proporción aumentaba desde el mínimo del 15,6% registrado en 2004 a un 21,2% en 2013 para caer al 17,7% en 2016. Aunque supera el registro de 2004 y el 16,4% de 2009, la cifra de 2016 no sólo queda por debajo de la de 2013 sino también de los niveles del 18 a 19% de 1996 y 2000.

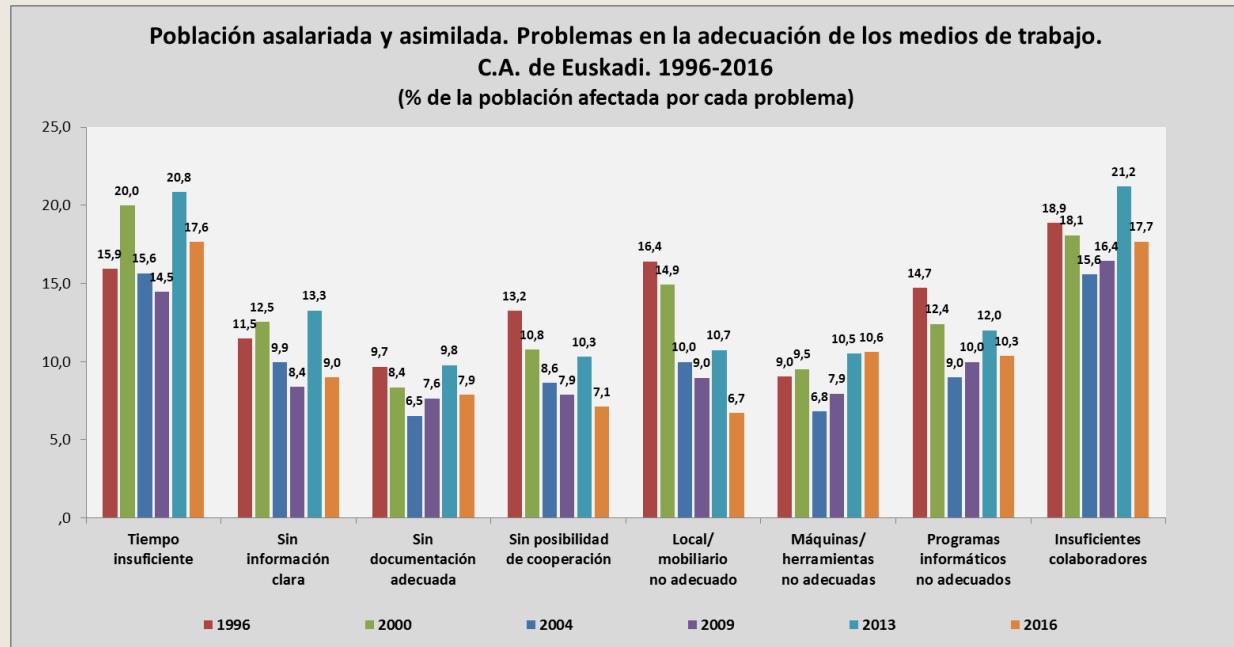
La evolución es similar en lo relativo a la proporción de personas con tiempo insuficiente para desarrollar las tareas. Después de un incremento del 15,9 al 20% entre 1996 y 2000, la proporción de personas afectadas se reducía progresivamente hasta el 14,5% de 2009. En 2013, el indicador volvía a repuntar hasta un 20,8%, la cifra más alta desde 1996, para reducirse en 2016 al 17,6%. En este caso, sin embargo, la cifra de 2016 sólo queda por debajo del 20,8% de 2013 y del 20% del año 2000.

En términos relativos, la mejora observada entre 2013 y 2016 es mucho más relevante en lo que respecta a problemas como la ausencia de información clara para el desarrollo del trabajo (13,3% de población afectada en 2013 por 9% en 2016); la falta de documentación adecuada (9,8% en 2013 por 7,9% en 2016), la ausencia de posibilidades de cooperación (10,3% en 2013 por 7,1% en 2016) o la falta de local o mobiliario adecuado (10,7% en 2013 por 6,7% en 2016). En los dos últimos indicadores, 2016 marca de hecho el nivel más bajo de los problemas considerados y se acerca sustancialmente el 9% de 2016 al mínimo de 2009 (8,4%) en lo relativo a la falta de información clara. Tampoco se aleja mucho de las cifras de 6,5 a 7,6% de 2004 y 2009 el indicador relativo a la falta de documentación adecuada (7,9% en 2016).

La mejora es menos nítida en los relativo a la disposición de programas informáticos adecuados aunque todavía sea posible hablar de una caída relevante, del 12% de 2013 al 10,3% de 2016. El indicador se aproxima además a los mínimos de 2004 y 2009, con cifras entonces entre el 9 y 10%.

En cambio, la presencia de máquinas o herramientas no adecuadas se estabiliza, levemente al alza, con un 10,6% en 2016 que representa el valor máximo desde 1996.

Gráfico 59



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En lo relativo al indicador asociado a la falta de colaboradores suficientes, la mejora del periodo 2013-2016 es llamativa en las categorías altas y medias, con la excepción del área de dirección, y en Otras tareas. En estos contenidos de trabajo, la caída del periodo 2013-2016 es particularmente significativa, de -8 puntos porcentuales (de 24,1 a 16%), en las actividades de oficina, comerciales y de Otras tareas. Pero se sitúa también en niveles importantes en otras áreas: -4,4 puntos en las titulaciones superiores de la enseñanza (de 21,4 a 17% entre 2013 y 2016) y -4,8 en otras áreas con categorías altas o medias, relacionadas con la producción o las titulaciones superiores de la salud (de 20,5 a 15,6% en el periodo de referencia).

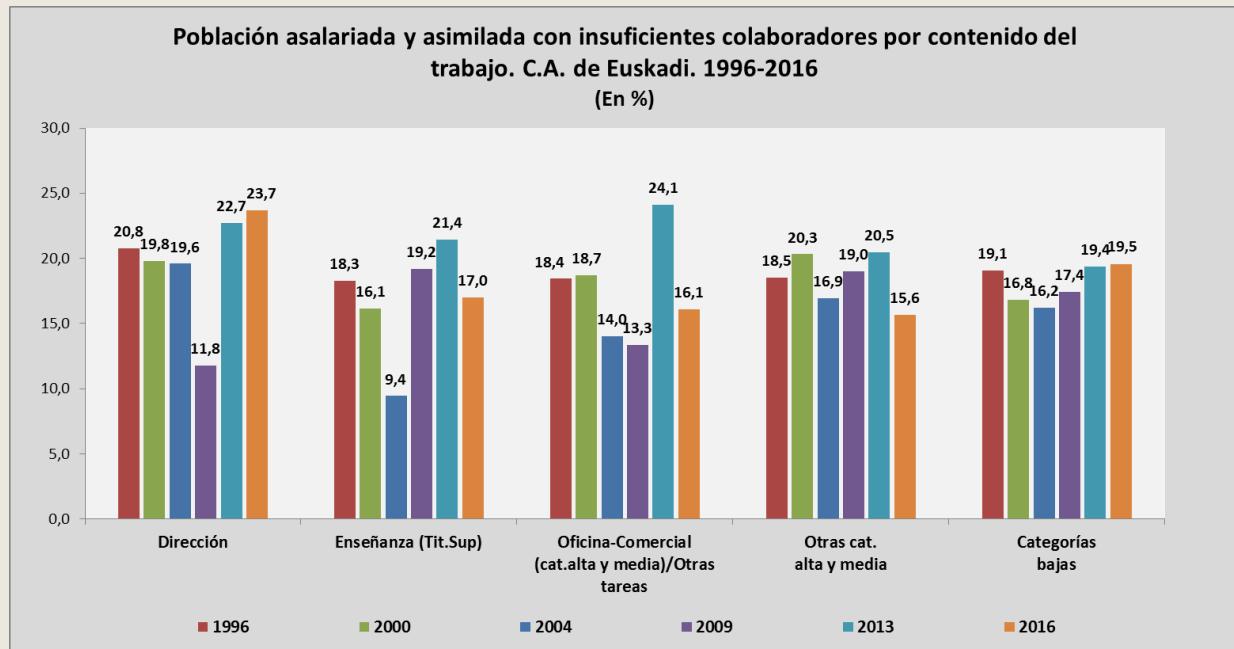
En este último grupo, el 15,6% de 2016 marca el nivel más bajo de esta problemática, con niveles igualmente cercanos a los mínimos en el grupo de oficina, actividades comerciales y Otras tareas, aun cuando el 16,1% de 2016 sea algo superior al 13,3% de 2009 y al 14% de 2004. En las titulaciones superiores de la enseñanza, el 17% de 2016 se sitúa igualmente en los niveles más bajos. Aunque ya cercano al 16,1% del año 2000, queda sin embargo lejos del mínimo del 9,4% de 2004.

En las categorías altas y medias, la dinámica es muy diferente en el área de dirección, ámbito en el que sigue aumentando la problemática de la falta de personal colaborador suficiente, de un 22,7 a un

23,7% entre 2013 y 2016. El registro de 2016 es el más elevado desde 1996 y se aleja claramente del mínimo del 11,8% que se observa en 2009.

En una línea cercana, la proporción analizada se mantiene estable, levemente al alza (de 18,4 a 19,5% entre 2013 y 2016) entre las categorías laborales bajas. La proporción de personas con insuficientes colaboradores alcanza también en este caso sus niveles más altos desde 1996, aunque en una línea de mayor estabilidad, con una proporción en 2016 que no es muy superior al mínimo de 16,2% de 2004.

Gráfico 60



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### **Sigue al alza el indicador de productividad personal en el trabajo entre 2013 y 2016**

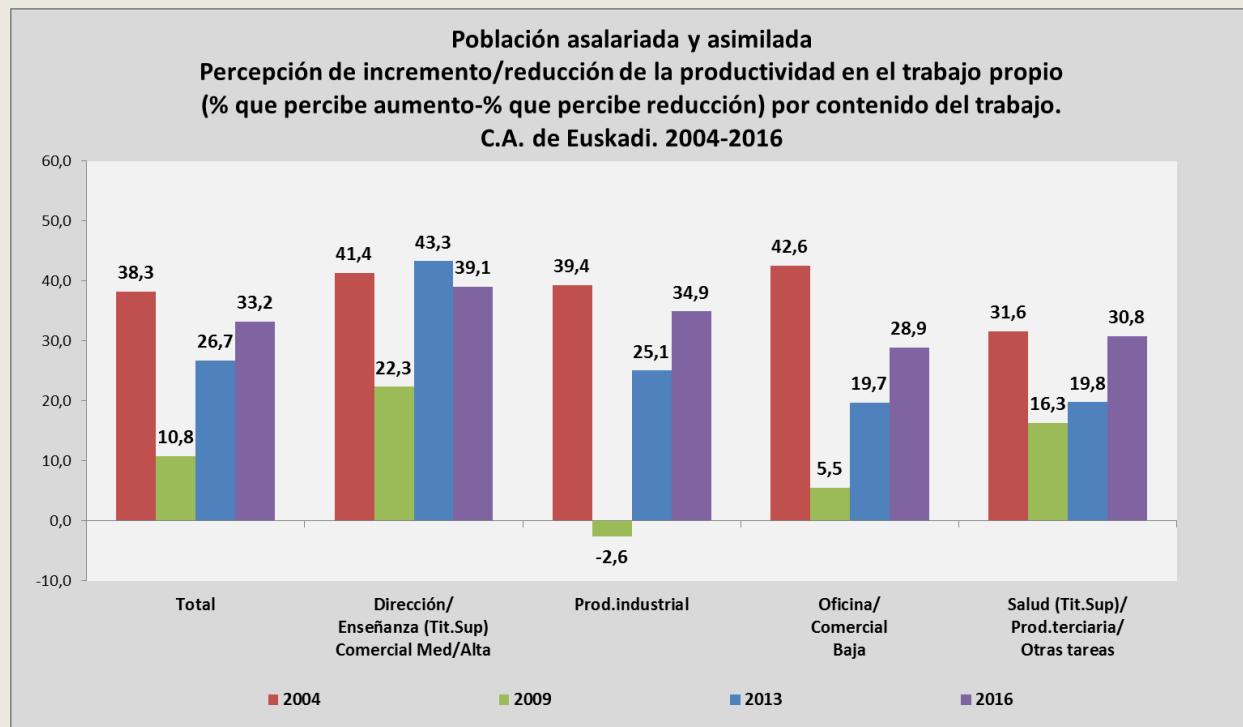
Sigue mejorando el indicador de productividad personal percibida entre 2013 y 2016. Por una parte, la proporción de personas que señalan un avance en la productividad personal aumenta de 41,3 a 41,7% entre 2013 y 2016, una proporción no demasiado alejada del 44,9% de 2004. Por otra, se prolonga la reducción de la proporción de personas que señalan una caída de la productividad personal; de 17,2% en 2009 a 14,5% en 2013 y 8,5% en 2016, apenas 1,9 puntos porcentuales por encima del 6,6% de 2004. El diferencial entre avance y caída de la productividad personal se sitúa en 2016 en 33,2 puntos positivos, por encima de los 10,8 de 2009 y de los 26,7 de 2013. No obstante, se mantiene aún 5,1 puntos porcentuales por debajo de los 38,3 de 2004.

Analizando el diferencial entre la proporción de personas que señalan un aumento o una caída de la productividad, se constata en general una línea positiva en prácticamente todos los contenidos de trabajo. En 2016, el balance neto es de 28,9 puntos positivos en el área de oficina y actividades comerciales de categoría baja, de 30,8 en las titulaciones superiores de la salud, producción terciaria y Otras tareas y de 34,9 en la producción industrial. Como muestra el gráfico 61, en todos los casos se observan notables avances respecto a la situación de 2009 y 2013, en especial en la producción industrial (de -2,6 a 34,9 puntos) y en oficinas y actividades comerciales de categoría baja (de 5,5 a

28,9, con un aumento de 16,3 a 30,8 en el resto de contenidos considerados). El balance neto entre mejora y caída de la productividad queda sin embargo claramente por debajo del registro de 2004, salvo en las titulaciones superiores de la salud, producción terciaria y Otras tareas, con un mayor acercamiento (30,8 puntos positivos en 2016 por 31,6 en 2004).

Aunque el balance neto alcanza 39,1 puntos positivos en 2016 en dirección, titulaciones superiores de la enseñanza y actividades comerciales de categoría media o alta (el más alto por contenidos de trabajo), en este caso se detecta una ligera caída respecto a 2013. A pesar de ello, destaca la persistencia de un fuerte diferencial de mejora de la productividad en este tipo de actividades, relativamente cercano a los niveles de 2004 y 2013 (41,4 y 43,3 puntos, respectivamente).

Gráfico 61



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Sigue habiendo problemas de discriminación en la empresa y vuelve a aumentar la incidencia de unas situaciones conflictivas que tienden a ser ocultadas en la dimensión personal**

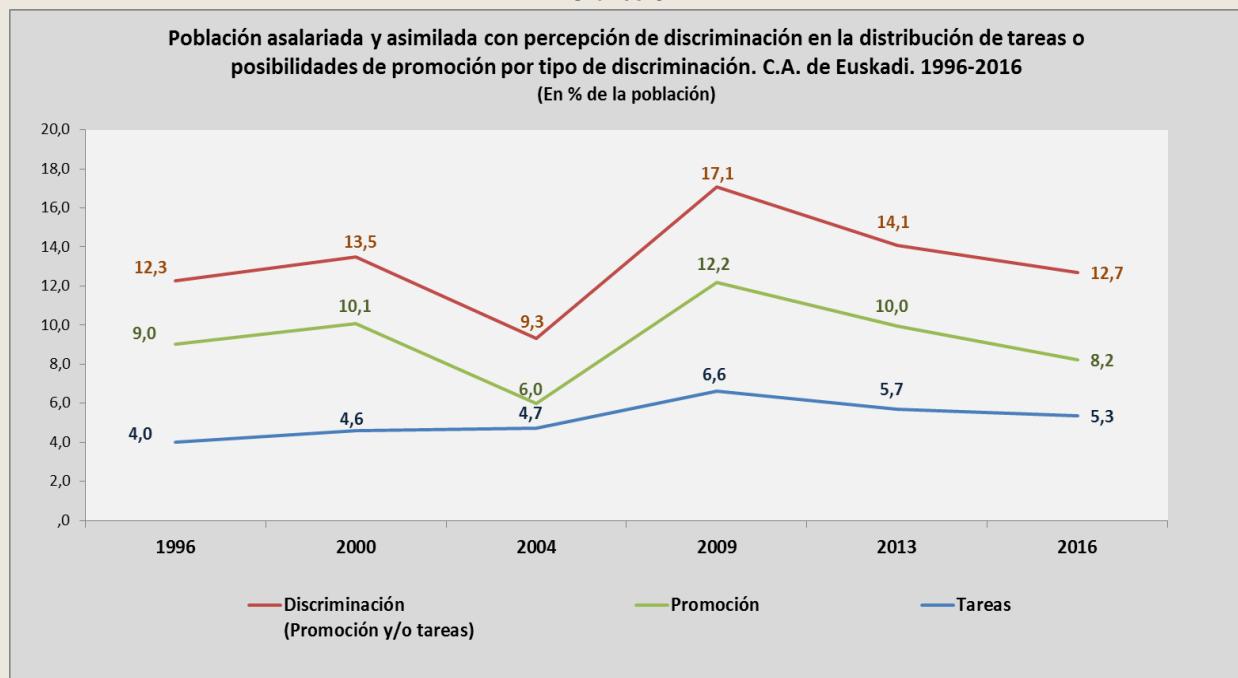
**Se mantiene la línea de reducción de la percepción de discriminación pero los indicadores siguen superando los de 2004 y la mejora no resulta general, con un empeoramiento de la situación en los hombres menores de 30 años**

Entre 2013 y 2016, se reduce del 14,1% al 12,7% la proporción de población asalariada y asimilada que percibe problemas de discriminación en la distribución de tareas y/o en las posibilidades de acceso a la promoción. En el periodo considerado, el indicador se reduce tanto en relación a la discriminación en la promoción (de 10 a 8,2%) como en la realización de tareas (de 5,7 a 5,3%). Esta dinámica prolonga la línea de reducción que se inicia entre 2009 y 2013 (con cifras de 17,1%, 12,2%; y 6,6% para los tres indicadores señalados).

No obstante, aunque se acercan a los niveles de 2004, los indicadores de 2016 se mantienen todavía por encima de los niveles mínimos de aquel año. Así, el indicador general de discriminación por tareas y promoción de 2016 (12,7%) resulta superior en más de cuatro puntos porcentuales al 9,3% de 2004. Queda sin embargo por debajo del 13,5% del año 2000 y se acerca al 12,3% de 1996.

En lo relativo a la promoción, el indicador de percepción de discriminación de 2016 (8,2%) sólo supera el 6% de 2004. Por su parte, en la discriminación por tareas, el 5,3% de 2016 se mantiene por encima de los registros inferiores al 5% de los años 1996 a 2004.

Gráfico 62



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En algunos contenidos de trabajo, el impacto de las situaciones de discriminación relacionadas con la promoción y el desempeño de tareas se reduce entre 2013 y 2016 de manera muy significativa. Esto es particularmente llamativo en los ámbitos ligados a la dirección, las titulaciones superiores de la enseñanza, las categorías medias y altas de la producción industrial y las categorías bajas de la producción terciaria. En estos casos, el impacto de la discriminación percibida se reduce de un 12,6% en 2013 a un 8,3% en 2016, prolongando una línea de reducción continuada desde el 16,7% de 2009. El registro de 2016 es el segundo más bajo desde 1996 y se acerca al mínimo del 7,5% de 2004.

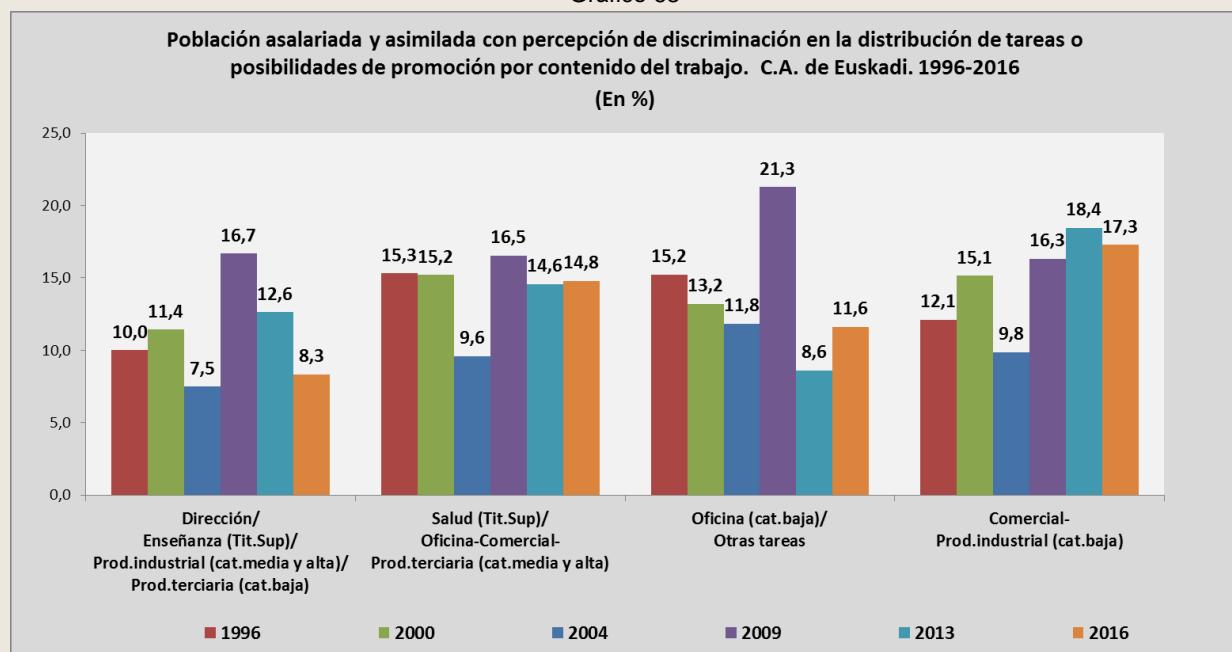
La reducción observada es mucho menor en los ámbitos comerciales y de producción industrial de categoría baja. En este caso, entre 2013 y 2016 la reducción es del 18,4% al 17,3% pero con unos niveles que siguen superando todos los registros previos a 2013, incluso el 16,3% de 2009. El nivel de 2016 se aleja claramente, además, del mínimo del 9,8% de 2004.

En las titulaciones superiores de la salud y las categorías altas y medias de oficina, actividades comerciales y producción terciaria, la evolución reciente muestra una estabilización, con un 14,8% de personas que señalan discriminación en 2016 por 14,6% en 2013, en todo caso por debajo del máximo

de 16,5% de 2009. Aunque el registro de 2016 también resulta inferior a las cifras superiores al 15% de 1996 y 2000, supera claramente el mínimo de 9,6% de 2004.

La peor evolución corresponde a las categorías bajas de oficina y a las Otras tareas. Después de la fuerte caída que se observa entre 2009 y 2013 (del 21,3 al 8,6%), la percepción de discriminación remonta al 11,6% en 2016. Se trata sin embargo del segundo registro más bajo desde 1996, cercano al 11,8% de 2004.

Gráfico 63



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

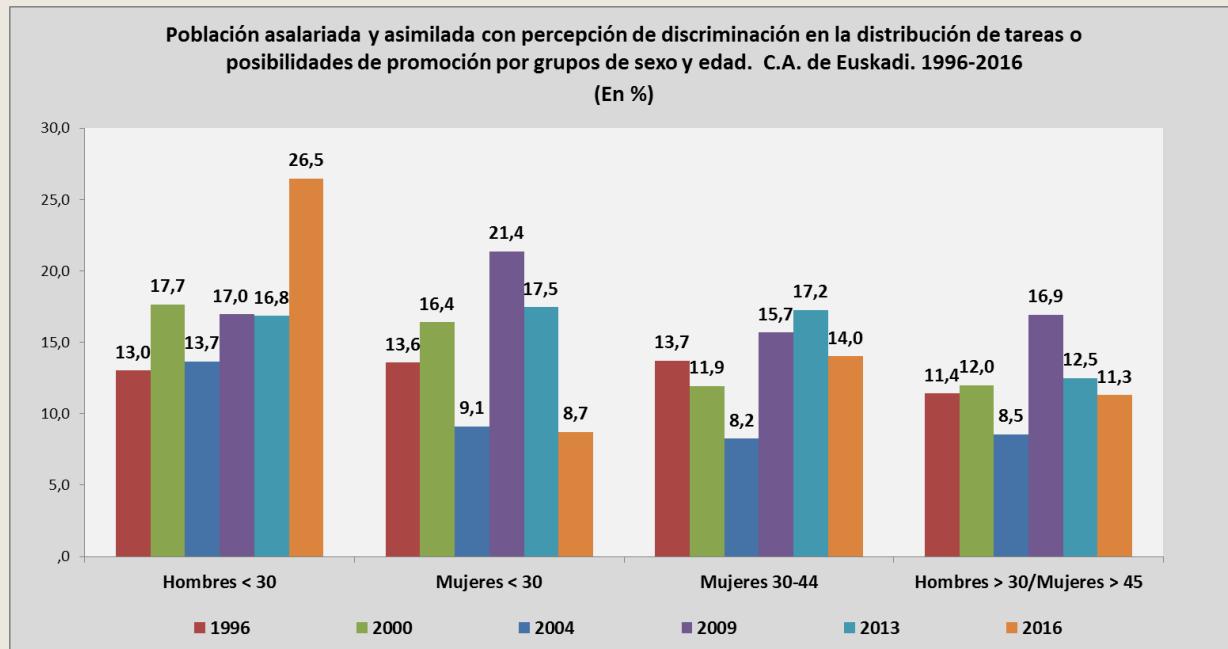
Por sexo y edad, destaca entre 2013 y 2016 el fuerte aumento de la percepción de situaciones de discriminación en tareas y/o promoción entre la población masculina menor de 30 años. En este caso, la proporción de personas afectadas se mantenía en niveles elevados, con cifras cercanas al 17-18% tanto en el año 2000 como en el periodo 2009-2013, por encima de las cifras entre el 13-14% de 1996 y 2004. A partir de 2013 se observa un notable deterioro, con un 26,5% de hombres menores de 30 años que señalan en 2016 problemas de discriminación en el acceso a la promoción o a tareas adecuadas.

La situación mejora en cambio en los demás colectivos, lo que incluye de manera especial a la población femenina menor de 30 años. En este caso, después de incidir la percepción de discriminación en un 21,4% del colectivo en 2009, la línea de caída se traduce en un mínimo del 8,7% en 2016, por debajo incluso del 9,1% de 2004.

También sigue mejorando la situación en el grupo formado por los hombres mayores de 30 años y las mujeres de 45 y más años. En este caso, la percepción de discriminación se reduce de forma continuada desde el 16,9% de 2013 al 11,3% de 2016. Esta proporción sólo queda por encima del 8,5% de 2004.

Aunque también cae la percepción de discriminación, de un 17,2% en 2013 a un 14% en 2016, la mejora no es tan nítida en el caso de las mujeres de 30 a 44 años. El registro de 2016 no se aleja en exceso además del 15,7% de 2009 y resulta claramente superior al 8,2% de 2004. Aunque el nivel del indicador se acerca en 2016 al 13,7% de 1996, el 14% de 2016 se mantiene por encima de la proporción de personas afectadas en todo el periodo 1996-2004.

Gráfico 64



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

***La percepción de problemas de violencia, acoso y discriminación por los rasgos personales aumenta entre 2013 y 2016 pero no se concreta en problemas personales específicos. En las referencias genéricas a la empresa, aumentan ligeramente las formas de intimidación y de discriminación sexual***

La percepción de situaciones de acoso, violencia o discriminación en la empresa sigue aumentando y pasa de cifras de 4,3-4,4% en 2004 y 2009 a 6,1% en 2013 y 7,7% en 2016. La experiencia personal de estas problemáticas aumenta de 2% en 2004 a 2,5% en 2009, 3,3% en 2013 y un máximo de 3,7% en 2016.

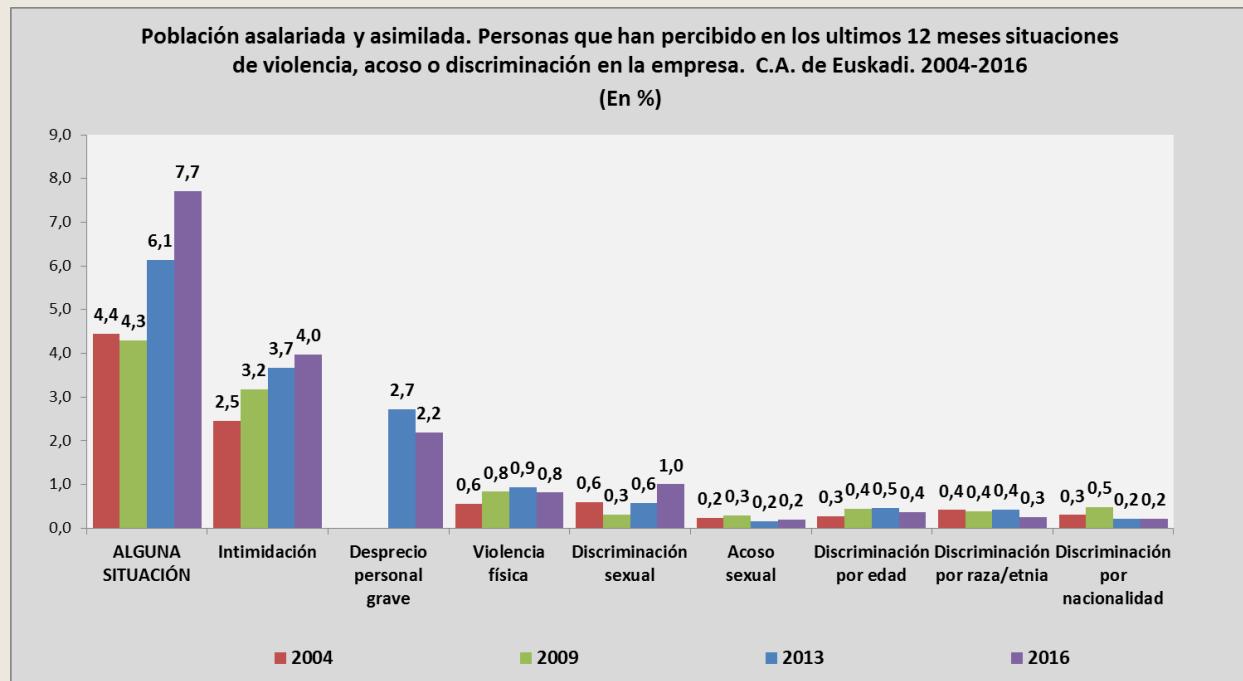
Resulta llamativo comprobar que este incremento de la experiencia personal de los problemas no se asocia a un incremento de los problemas específicos considerados con lo que puede pensarse en un muy superior grado de ocultación de las problemáticas respecto a lo detectado en operaciones anteriores de la ECT. Resulta necesario, por ello, centrar el análisis en términos de la información relativa a la detección de situaciones problemáticas en la empresa, afecten o no a la persona analizada.

Desde esta perspectiva, la tendencia más llamativa en el gráfico 65 es la que se vincula a la percepción de realidades de intimidación en la empresa. El impacto de esta problemática sigue aumentando en los últimos años: de 2,5% en 2004 a 3,2% en 2009, 3,7% en 2013 y 4% en 2016. La presencia de

situaciones marcadas por formas graves de desprecio personal, que había sido señalada por un 2,7% de las personas analizadas en 2013, se reduce en cambio al 2,2% en 2016.

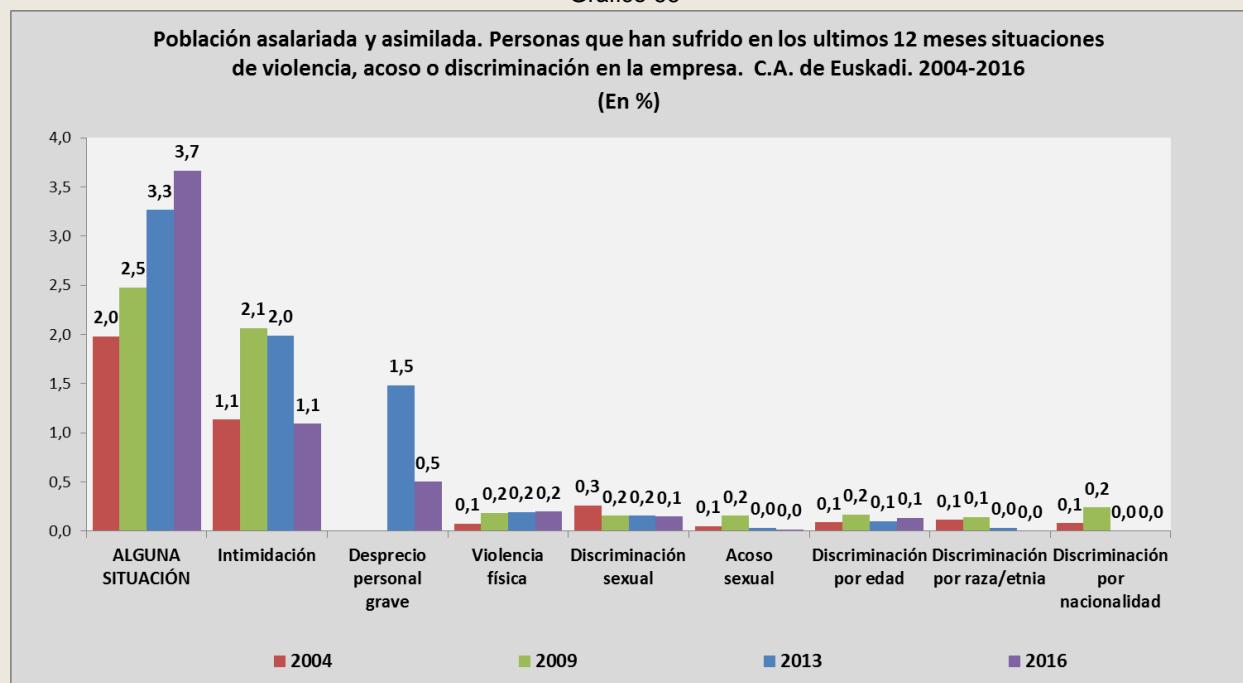
Aunque su impacto es mucho más limitado, otro problema que aumenta entre 2013 y 2016 es el relativo a la discriminación sexual. En 2016, esta problemática en la empresa es mencionada por un 1% de la población asalariada o asimilada, el nivel más alto desde 2004, con máximos previos del 0,6%.

Gráfico 65



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 66



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

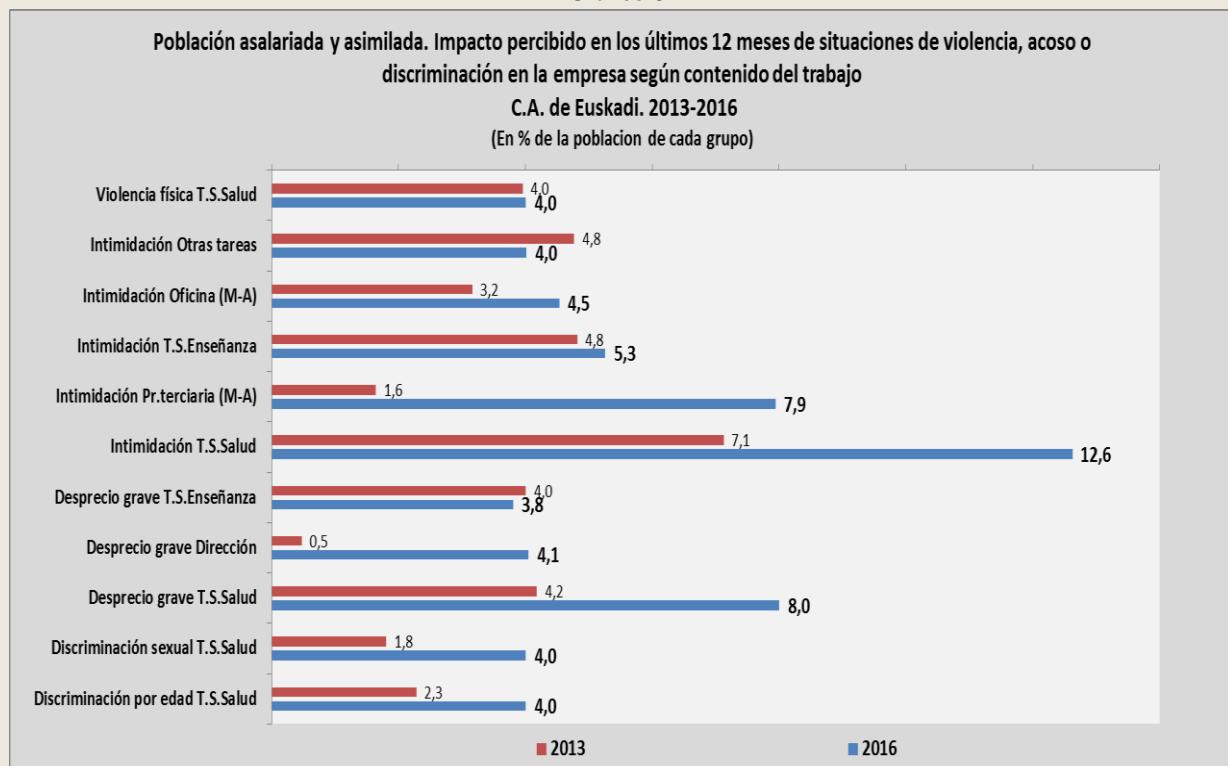
La violencia física en la empresa es mencionada por un 0,8% de la población analizada en 2016, en línea con las cifras de 0,8-0,9% de 2009 y 2013, en todo caso por encima del 0,6% de 2004. Menos del 0,5% de la población considerada mencionan la presencia de otras situaciones problemáticas graves en la empresa en 2016.

La referencia a situaciones graves en los distintos contenidos de trabajo muestra, por una parte, que los problemas más difundidos se relacionan con problemas de intimidación o formas graves de desprecio personal. Revela, por otra, que el colectivo más expuesto es el personal con titulación superior de la salud.

Teniendo en cuenta los casos señalados en la empresa (no necesariamente vividos en lo personal), en el gráfico 67 se observa que en 2016 un 12,6% del personal titulado superior de la salud señala problemas de intimidación, un 8% casos de desprecio personal grave, y un 4% problemas de discriminación por sexo y por edad. Un 4% de las personas en este tipo profesional menciona igualmente problemas de violencia física en la empresa. En la mayor parte de los casos se observa en este contenido de trabajo una línea de empeoramiento significativo de la situación respecto a 2013.

En otros contenidos de trabajo, los casos de intimidación son mencionados por un 7,9% del personal de producción terciaria con categoría media o alta, en línea claramente alcista respecto al 1,6% de 2013. Entre un 4 y un 5,3% señala esta cuestión en el personal titulado superior de la enseñanza, las categorías medias y altas de oficina y en Otras tareas. Entre 3,8 y un 4,1% mencionan, por otra parte, casos de desprecio grave entre el personal titulado superior de la enseñanza o el de dirección.

Gráfico 67



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En la aproximación por sexo y edad, destacan en 2016 algunas situaciones diferenciales que resultan especialmente preocupantes. En particular, esto resulta evidente entre las mujeres menores de 30 años. En este grupo, y en referencia a la empresa, un 3,3% señala casos de violencia física y de desprecio personal grave, con un 6,8% de problemas de discriminación sexual.

Otro aspecto a destacar es el mayor impacto de la intimidación en la población femenina, con un 4,8% de mujeres que señalan este problema en la empresa frente al 3,1% de los hombres. Todos los grupos de mujeres mencionan un impacto superior de estas problemáticas aunque vuelven a alcanzar un máximo en las mujeres más jóvenes: 5,8% frente a 5,1% entre las de 30 a 44 años y 4,4% en las mujeres mayores de edad, con un máximo del 3,8% en los hombres de 30 a 44 años dentro de la población asalariada y asimilada masculina.

## **Otros aspectos relativos a la organización**

### ***Sigue perdiendo relevancia el horario reducido de verano***

Entre la población que no trabaja a turnos se reduce de 20,3% en 2009 a 19,2% en 2013 y 15% en 2016 la proporción de personas que tienen horario reducido de verano. La proporción de referencia alcanza un mínimo desde el 16,9% del año 2000.

La disminución de la presencia del horario reducido de verano se vincula a una disminución del 23,1% de 2009 al 9,7% en 2016 en los niveles de acceso a este tipo de jornada entre el colectivo con predominio de la jornada continua, la cifra más baja desde el 12,4% de 2004. A diferencia de 2013, en que llegaba a un máximo del 26,6%, también se observa una caída en el nivel de acceso a reducción de jornada de verano entre la población con predominio de la jornada discontinua. Así, el 21,6% de 2016 se acerca a los niveles de 20-21% de 2000 a 2004 y sólo queda claramente por encima del 17,1% de 2009.

### ***Aumenta el tiempo de desplazamiento al trabajo. Aunque se mantiene la importancia de automóvil particular, su utilización tiende ligeramente a la baja***

Se mantiene entre 2013 y 2016 la tendencia a la caída de los tiempos cortos de desplazamiento al trabajo. Se alcanza así en 2016 un nuevo mínimo en la proporción de personas que dedican un máximo de 15 minutos en llegar a su centro de trabajo, con un 51,5% (por cifras entre 53,1 y de 54,9% entre 2004 y 2013). La proporción revela en realidad una disminución prácticamente continuada desde el 59,9% de 1996.

También cae en el periodo 2013-2016 la proporción de personas que tardan entre 16 y 30 minutos en llegar al trabajo. Esta proporción queda en 2016 en un 32,3%, por debajo de las cifras situadas entre el 33,6 y 34,3% del periodo 2004-2013, en niveles más cercanos al 31,8% del año 2000.

La línea de reducción se extiende incluso a las personas que tardan entre 31 y 59 minutos al trabajo. Sin embargo, después de un incremento prácticamente continuado, del 5,9% de 1996 al 9% de 2013, el 8,4% de 2016 supone una caída más relevante por su dimensión cualitativa que por la cuantitativa.

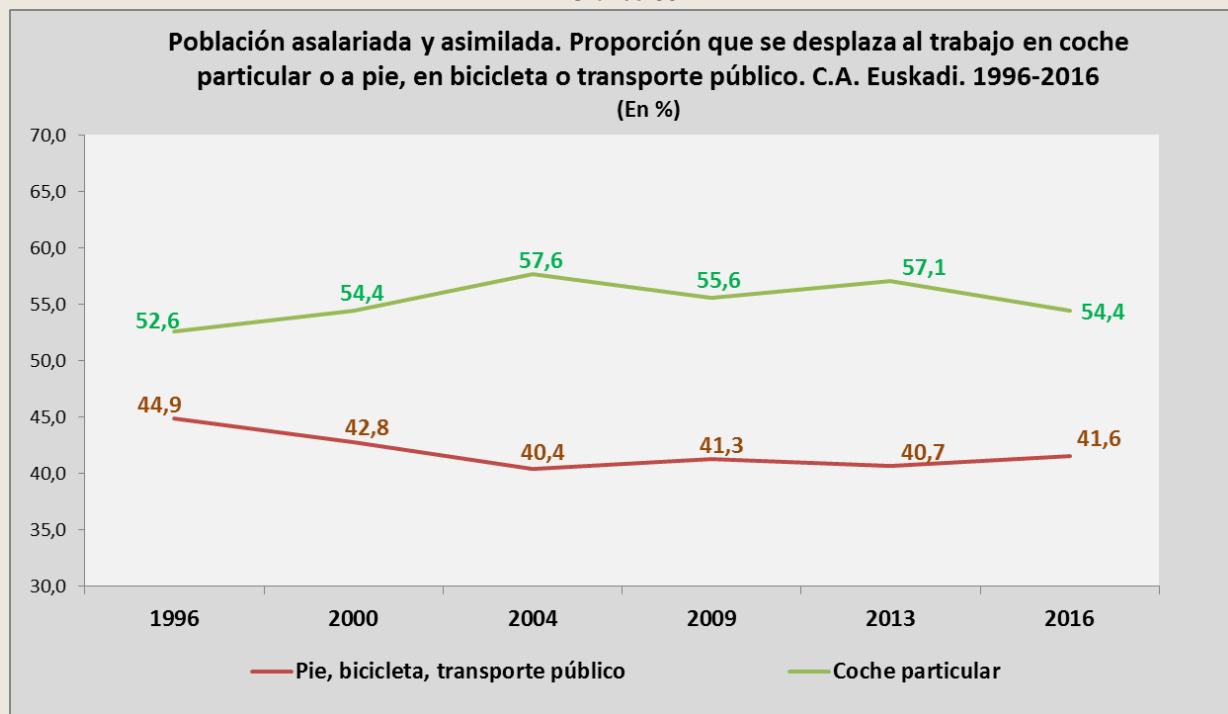
En cualquier caso, entre 2013 y 2016 sólo avanzan los desplazamientos que suponen 60 o más minutos para la población asalariada o asimilada. Afectando a entre un 3,1 y un 4,3% de esta población hasta 2013, estas situaciones caracterizan al 7,9% de la población asalariada o asimilada en 2016, el porcentaje más elevado desde 1996.

En conjunto, lo más relevante sigue siendo la prolongación de la línea de incremento de la proporción de trabajadores/as que dedican más de 30 minutos en desplazarse al trabajo. Situada en un 9,8% en 1996, esta proporción aumenta hasta llegar al 12% en 2004. Tras caer al 10,8% en 2009, la proporción de referencia repunta hasta un 13,3% en 2013 y un máximo del 16,3% en 2016. En términos absolutos, frente a 55.498 trabajadores en esta situación en 1996, en 2013 se supera por primera vez el umbral de las 100.000 personas afectadas para llegar a las 128.728 de 2016, el máximo registrado desde 1996.

Como muestra el gráfico 68, en el desplazamiento al trabajo se retoma sin embargo, entre 2013 y 2016, la línea de caída del recurso al automóvil, una dinámica que ya se había observado entre 2004 y 2009. Así, después de aumentar del 52,6 al 57,6% la proporción de población asalariada y asimilada que usa el coche para desplazarse al trabajo, la proporción caía al 55,6% en 2009. El 54,4% de 2016 prolonga esta tendencia después del repunte hasta el 57,1% que se observaba en 2013.

Se recuperan, en paralelo, las formas de desplazamiento al trabajo que se realizan a pie, en bicicleta o en transporte público, formas de movilidad que llegan a caracterizar al 41,6% de la población analizada. Aunque se aleja del 44,9% de 1996 y resulta inferior al 42,8% del año 2000, la mencionada proporción es la más elevada desde 2004. No supone no obstante una radical transformación de unas formas de desplazamiento al trabajo que tienden a mantener cierta continuidad en el tiempo.

Gráfico 68



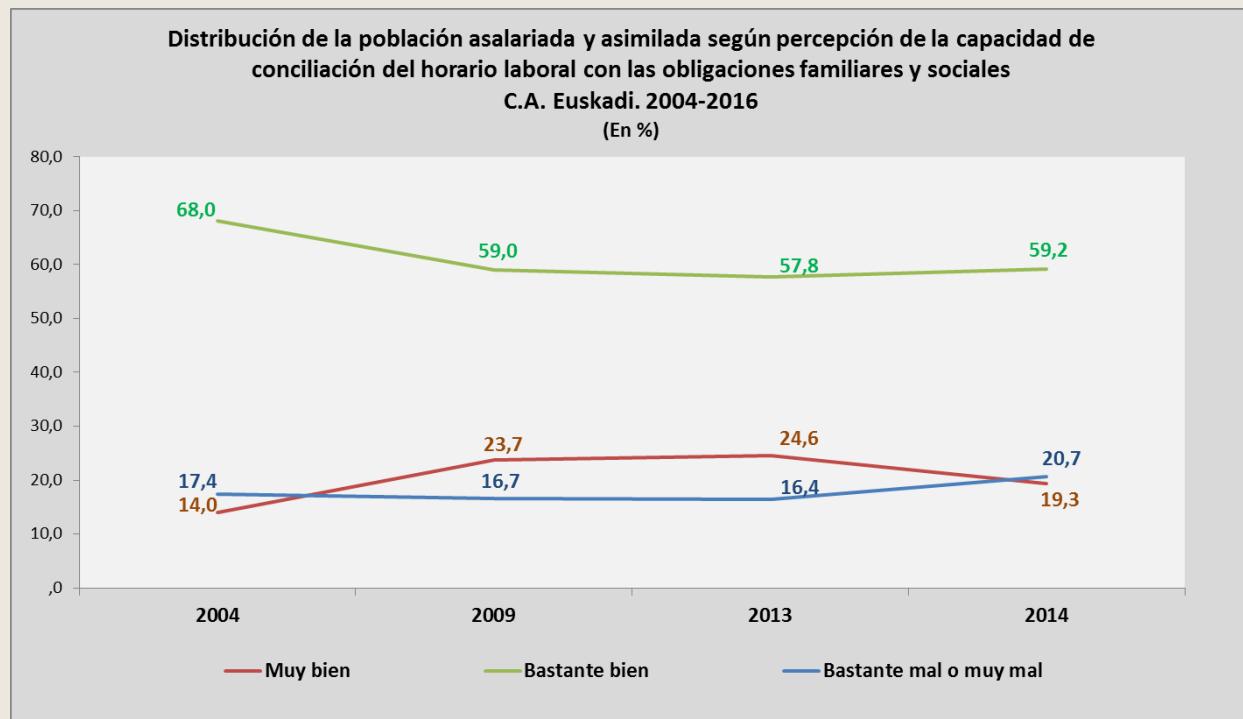
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Se detecta un moderado deterioro en las posibilidades de conciliación del trabajo y la vida social y familiar aunque la mayoría de la población analizada resuelve adecuadamente esta cuestión**

Los cambios observados en los últimos años en la organización del trabajo se traducen en una percepción de empeoramiento de las posibilidades de conciliar el trabajo con la vida laboral y familiar. En años anteriores, la proporción de trabajadores/as que señalaban conciliar más bien mal el trabajo con las distintas facetas de su vida personal se reducía ligeramente, del 17,4% de 2004 al 16,7% de 2009 y el 16,4% de 2013. En 2016, el porcentaje remonta hasta el 20,7%, la cifra más elevada desde 2004.

Se reduce sustancialmente, en paralelo, la proporción de personas que señalan conciliar muy bien. Esta proporción pasaba de un 14% en 2004 a un 23,7% en 2009 y un 24,6% en 2013 pero cae al 19,3% en 2016, sólo por delante del indicador de 2004. Parte de esta caída se asocia sin embargo al aumento de la proporción de personas que dicen conciliar simplemente bien que pasa del 57,8% al 59,2% entre 2013 y 2016.

Gráfico 69



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

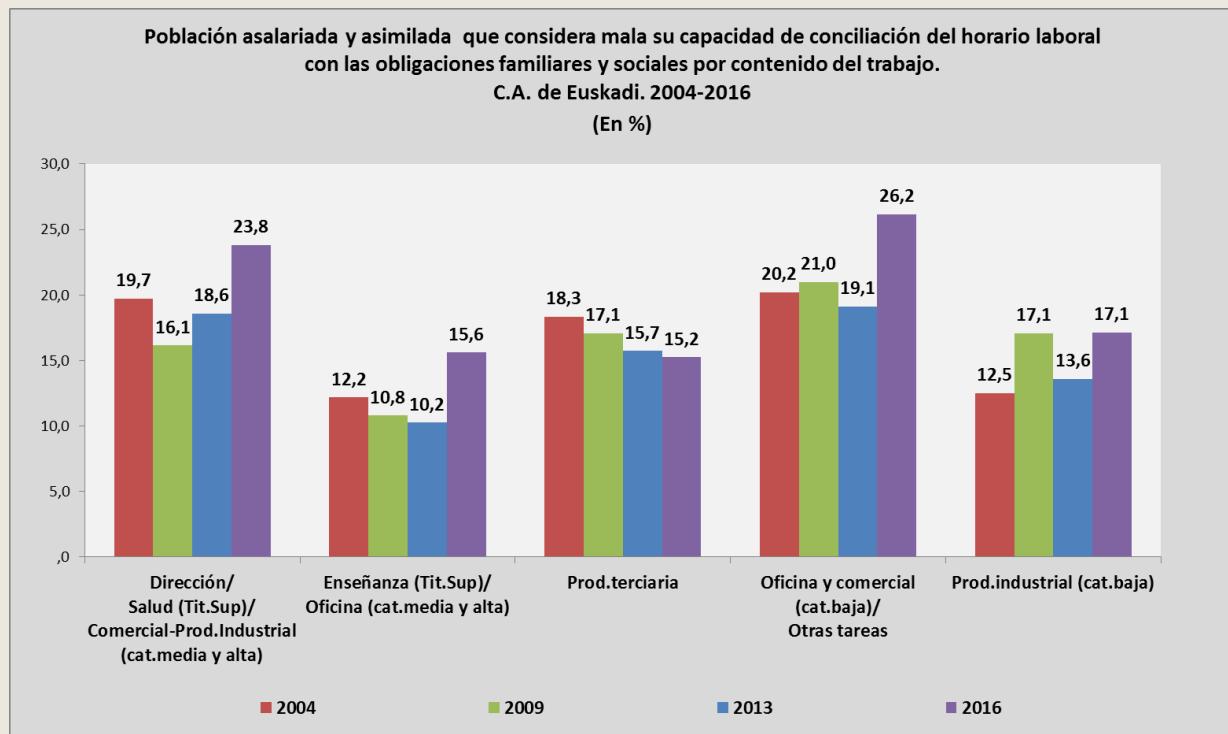
En esta dimensión resulta fundamental considerar las diferentes tendencias que se observan en función del contenido del trabajo y de las características por sexo y edad.

Centrando el análisis en las situaciones percibidas como malas o muy malas en términos de conciliación, el aumento de los problemas resulta llamativo en la mayor parte de los contenidos de trabajo. Se alcanzan así niveles máximos desde 2004 en las categorías bajas de oficina y actividades comerciales, así como Otras tareas, con un 26,2% de personas que concilian mal o muy mal, en claro aumento respecto a las cifras entre el 19,1 y el 21% del periodo 2004-2013.

En la misma línea, la proporción de referencia, después de caer de 19,7 a 16,1% entre 2004 y 2009, aumenta al 18,6% en 2013 y al 23,8% en 2016 en el grupo constituido por las actividades de dirección, las personas tituladas superiores de la salud y las categorías medias y altas del ámbito comercial y de la producción industrial. En una línea similar, tras reducirse de 12,2% en 2004 a 10,2% en 2013, la proporción que representan los problemas de conciliación aumenta al 15,6% en 2016 en la población titulada superior de la enseñanza y en las categorías medias y altas de oficina.

En cambio, en las actividades de producción terciaria, se mantiene la línea de caída, con un 15,2% en 2016 que refleja un descenso continuado de las formas malas o muy malas de conciliación respecto al 18,3% de 2004. Lo contrario ocurre en las categorías bajas de la producción industrial donde el 17,1% de 2016 refleja una línea tendencial ascendente desde el 12,5% de 2004.

Gráfico 70



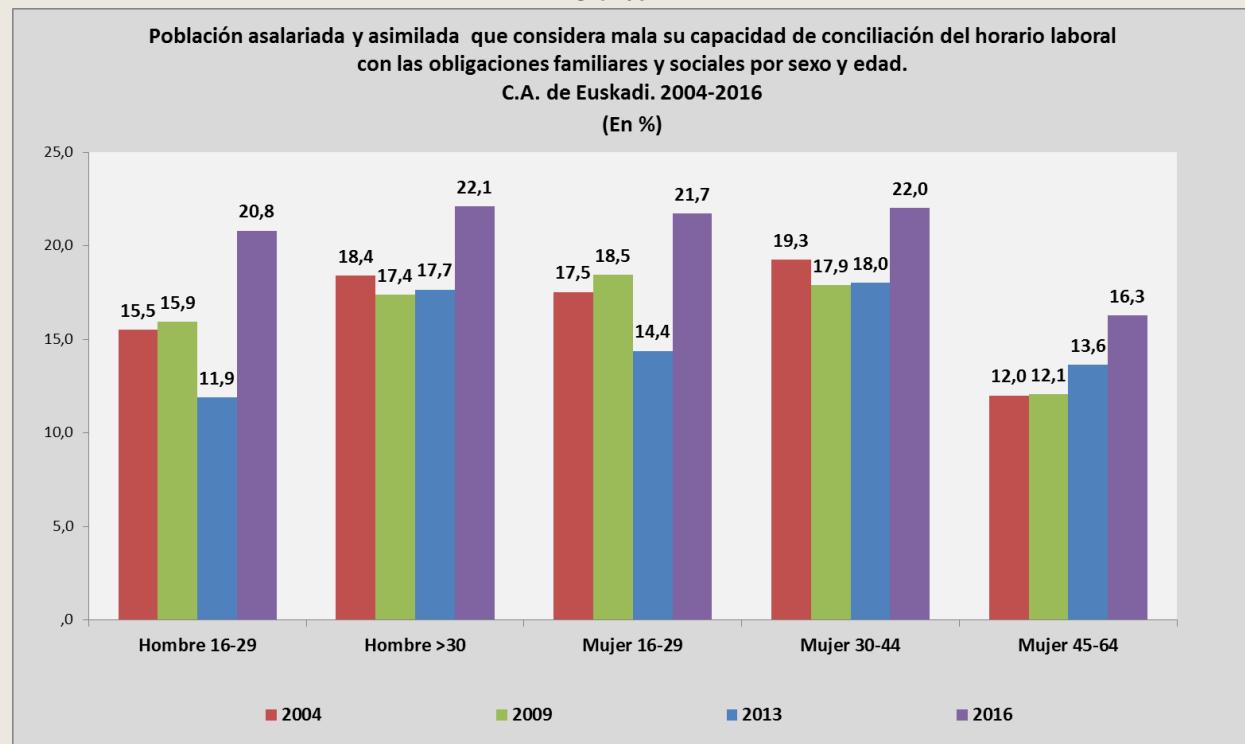
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Los datos por sexo y edad muestran un incremento generalizado de los problemas de conciliación entre 2013 y 2016. Los aumentos más llamativos corresponden a las personas más jóvenes, menores de 30 años, tanto en hombres como en mujeres. Entre 2013 y 2016, el incremento es máximo entre la población masculina, con un aumento del 11,9% al 20,8%, aumento que es del 14,4 al 21,7% en la población femenina menor de 30 años. En ambos casos, después de la mejora observada entre 2009 y 2013, esto supone llevar el peso relativo de las formas malas o muy malas de conciliación a niveles máximos en 2016, en general entre tres y cinco puntos por encima de los registros de 2004 y 2009.

Aunque menos intenso, el deterioro también se observa en los hombres mayores de 30 años y en las mujeres entre 30 y 44 años. En general estables entre 2004 y 2013, con niveles entre el 17,4 y el 19,3%, las problemáticas alcanzan niveles cercanos al 22% en estos dos colectivos en 2016.

En las mujeres mayores de 45 años, la línea ascendente de las problemáticas analizadas ya era evidente en 2013. De esta forma, la proporción que representaban las situaciones malas o muy malas de conciliación pasaba de niveles cercanos al 12% en 2004 y 2009 a 13,6% en 2013. La problemática se intensifica en 2016 y llega al 16,3%, claramente por debajo sin embargo de los niveles de conciliación insatisfactoria que se detectan en otros colectivos.

Gráfico 71



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo



## 4. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

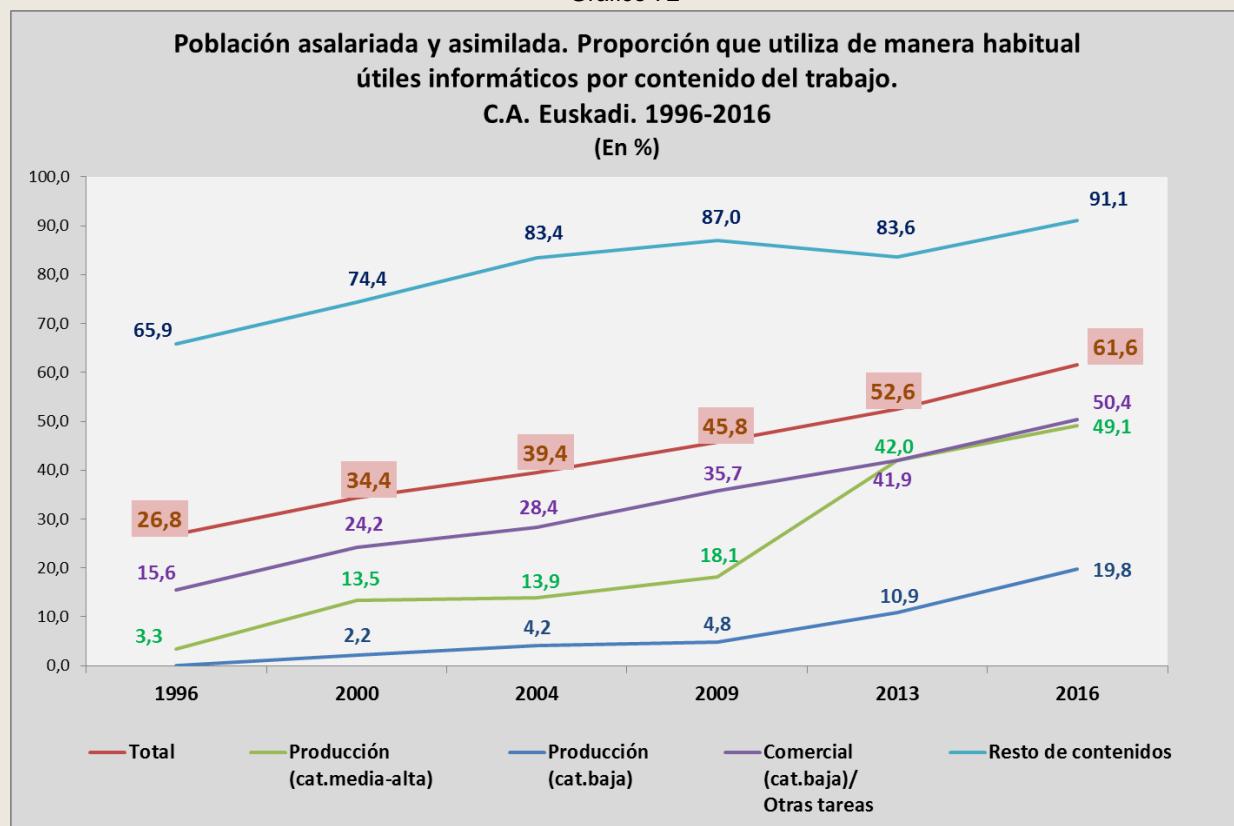
### Se prolonga el importante salto adelante en el uso de medios informáticos de oficina

Entre 2013 y 2016 se prolonga el llamativo salto adelante en el recurso habitual a útiles informáticos de oficina. Después de progresar de manera continuada desde el 26,8% de 1996 al 45,8% de 2009 y al 52,6% de 2013, por primera vez por encima de la barrera del 50%, en 2016 la proporción llega al 61,6%.

Entre 2013 y 2016, el incremento señalado se observa en todos los contenidos de trabajo, e incluso se retoma en los ámbitos en los que la informatización ya estaba prácticamente generalizada (dirección y categorías medias y altas, excepto las relacionadas con la producción). Después de aumentar del 65,9% al 87% entre 1996 y 2009, en 2013 se reducía el uso de útiles informáticos al 83,6% de la población en estas actividades laborales. En 2016, la cifra remonta al 91,1%, el máximo desde 1996.

Otro hito destacado en este proceso es la superación en 2016, con un 50,4%, del umbral del 50% de uso de útiles informáticos en las categorías bajas del ámbito comercial y Otras tareas. En las categorías medias y altas de la producción, la proporción se acerca a este umbral, con un 49,1% en 2016. Aunque también aumenta el uso habitual de medios informáticos entre 2013 y 2016, sólo queda claramente alejada de los niveles señalados la producción, industrial o terciaria, en el ámbito de las categorías bajas, con un 19,8% de población asalariada y asimilada utilizando estos medios de trabajo.

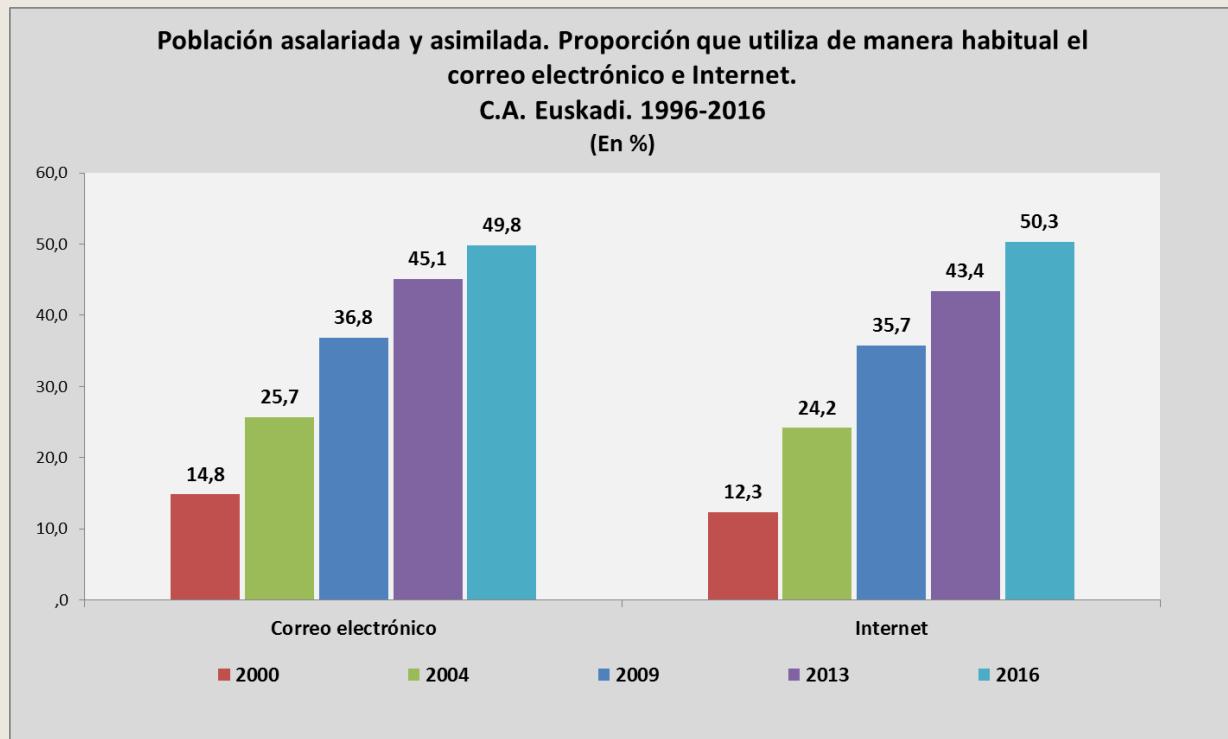
Gráfico 72



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En paralelo al acceso a los útiles informáticos, sigue aumentando el uso habitual del correo electrónico y de Internet. En el primer caso, el nivel de uso habitual llega a un 49,8% en 2016, proporción que es del 50,3% en lo relativo al uso habitual de Internet.

Gráfico 73



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

## Se modera el avance en la utilización de vehículos de transporte

### ***Se modera el ritmo de incremento en la utilización de vehículos de transporte***

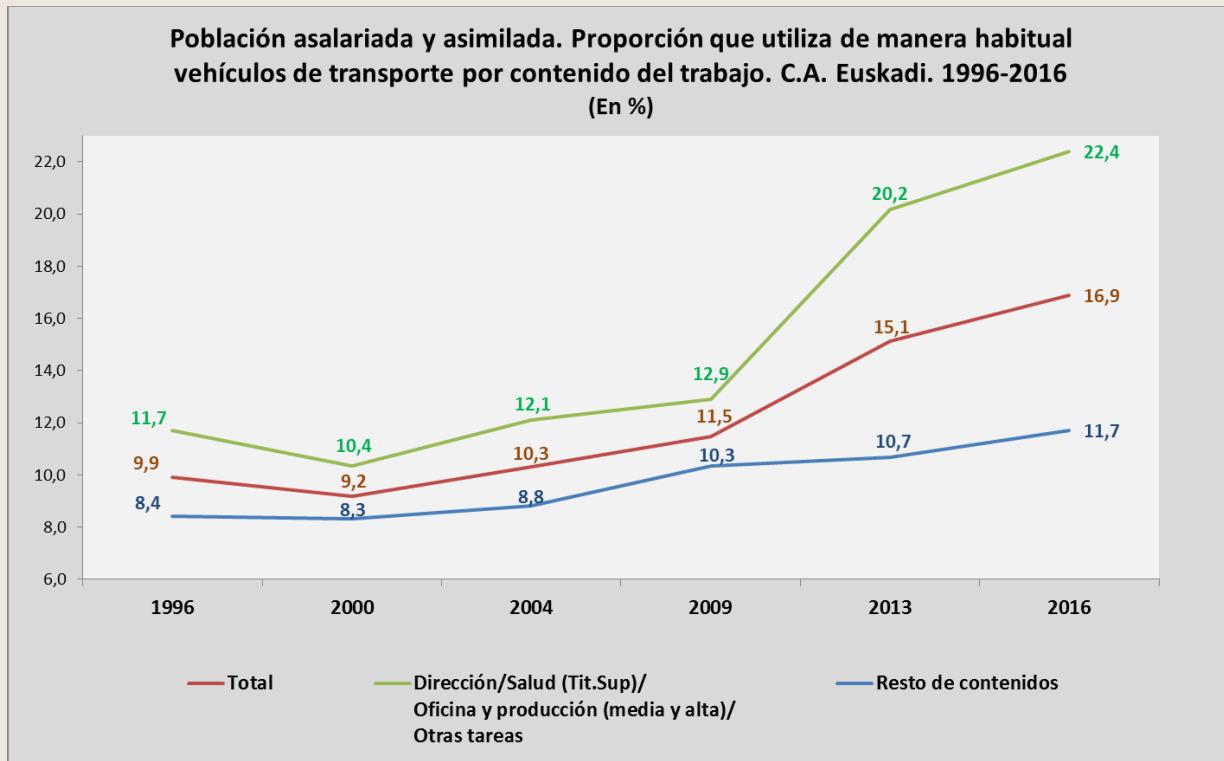
En lo relativo a la utilización habitual en el trabajo de vehículos de transporte por la población asalariada y asimilada, la proporción había aumentado de 9,2% en el año 2000 a 11,5% en 2009. En 2013, esta proporción aumentaba al 15,1%, con un incremento de 3,7 puntos que equivalía prácticamente al doble del aumento observado entre 2000 y 2009. Aunque la línea de crecimiento se mantiene entre 2013 y 2016, se modera para quedar en un 16,9% en 2016.

La moderación en el crecimiento se vincula a la dinámica observada en los ámbitos de dirección, titulaciones superiores de la salud, categorías altas y medias de oficina y producción y Otras tareas. En este grupo de contenidos de trabajo, la proporción de uso de vehículos aumentaba del 10,4% al 20,1% entre 2009 y 2013. A partir de 2013, la proporción aumenta a ritmos más moderados para situarse en el 22,4% en 2016.

En el resto de contenidos, el uso se mantenía relativamente estable entre 2009 y 2013 aunque dentro de una ligera tendencia al alza (10,7% en 2013 por 8,3% en el año 2000). Aunque todavía moderado, el crecimiento resulta relativamente más importante entre 2013 y 2016, con un 11,7% en 2016.



Gráfico 74



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En cuanto a equipos y vehículos automotores, con un uso habitual que se había mantenido entre 3,1 y 3,9% entre 1996 y 2009, aunque en línea en general alcista, el indicador despegaba en 2013 al 8,1%, con un incremento de 4,2 puntos. Esta línea de aumento se mantiene en 2016, año en el que el uso alcanza un 10,2%. El incremento se vincula a las actividades de producción, en especial en el ámbito industrial, así como a las Otras tareas.

### ***Se reduce el trabajo en la calle asociado al uso de vehículos***

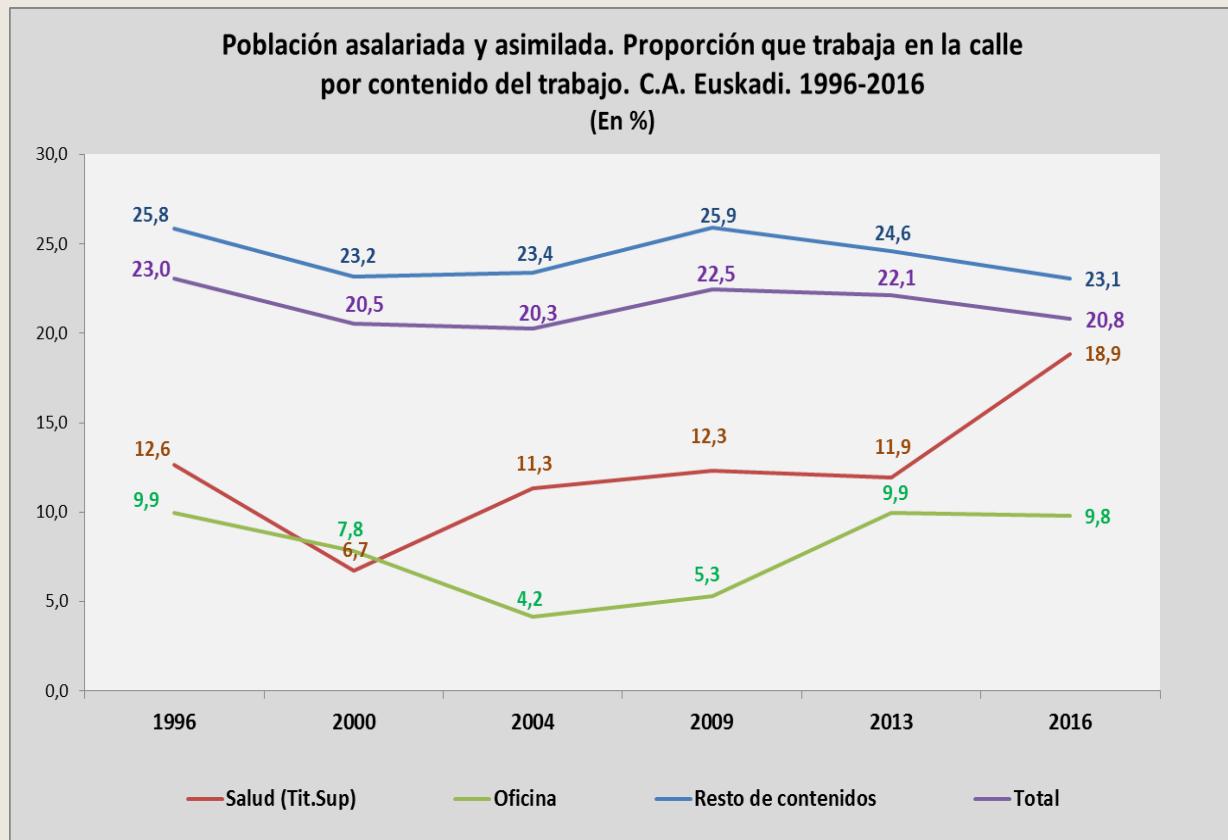
Entre 2013 y 2016 se reduce la proporción de población asalariada que realiza parte o todo su trabajo en la calle. Después de caer de un 23% en 1996 a un 20,3% en 2004, en 2009 y 2013 la proporción aumentaba a 22,5 y 22,1%. Con un 20,8%, en 2016 se vuelve a los niveles cercanos al 20,3-20,5% de 2000 y 2004. En paralelo, se reduce de 13,9 a 12,6% el impacto de las formas de trabajo en la calle que implican el uso de vehículos cerrados aunque sigue siendo el segundo registro más elevado desde 1996.

Entre 2013 y 2016, la reducción de las formas de trabajo en la calle es prácticamente generalizada en las distintas actividades. Las únicas excepciones hacen referencia a las actividades de oficina, con un 9,8% en 2016 que resulta similar al 9,9% de 2013. Se trata sin embargo de un ámbito de reducido uso del trabajo en la calle.

En sentido opuesto a lo observado en el resto de contenidos de trabajo, resulta sin embargo llamativo el aumento del trabajo de calle que afecta a la población titulada superior del sector de salud. En este caso, después de mantenerse en niveles cercanos al 11-12% entre 2004 y 2013, la proporción de

población que trabaja en la calle aumenta hasta el 18,9% en 2016, la cifra más elevada desde el 12,6% de 1996.

Gráfico 75



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Se estabilizan en general las condiciones físicas del trabajo, pero con aspectos parciales tanto de mejora como de deterioro**

***Siguen mejorando algunos indicadores relativos a los inconvenientes en el trabajo pero otros reflejan estabilización o incluso deterioro***

En la población asalariada o asimilada, entre 2013 y 2016 siguen mejorando algunos indicadores relativos a los inconvenientes físicos en el trabajo. La reducción más llamativa del impacto de estos inconvenientes se observa en lo relativo a la iluminación insuficiente. Tras volver a situarse en un 8,2% en 2013, después de aumentar al 9,1% en 2009, el indicador se reduce en 2016 al 6,2%, la cifra más baja desde 1996.

También se consolida la línea de mejora en lo relativo a las malas instalaciones sanitarias. Situado el indicador ligeramente por encima del 11% en 1996 y 2000, el impacto de esta problemática se reduce progresivamente a partir de entonces hasta un 6,4% en 2013 y un mínimo del 4,9% en 2016.

En el caso de presencia de corrientes de aire, la evolución 2009-2013 no era favorable y aumentaba la proporción de población asalariada y asimilada afectada de un 25,4% en 2009 a un 27,8% en 2013. La

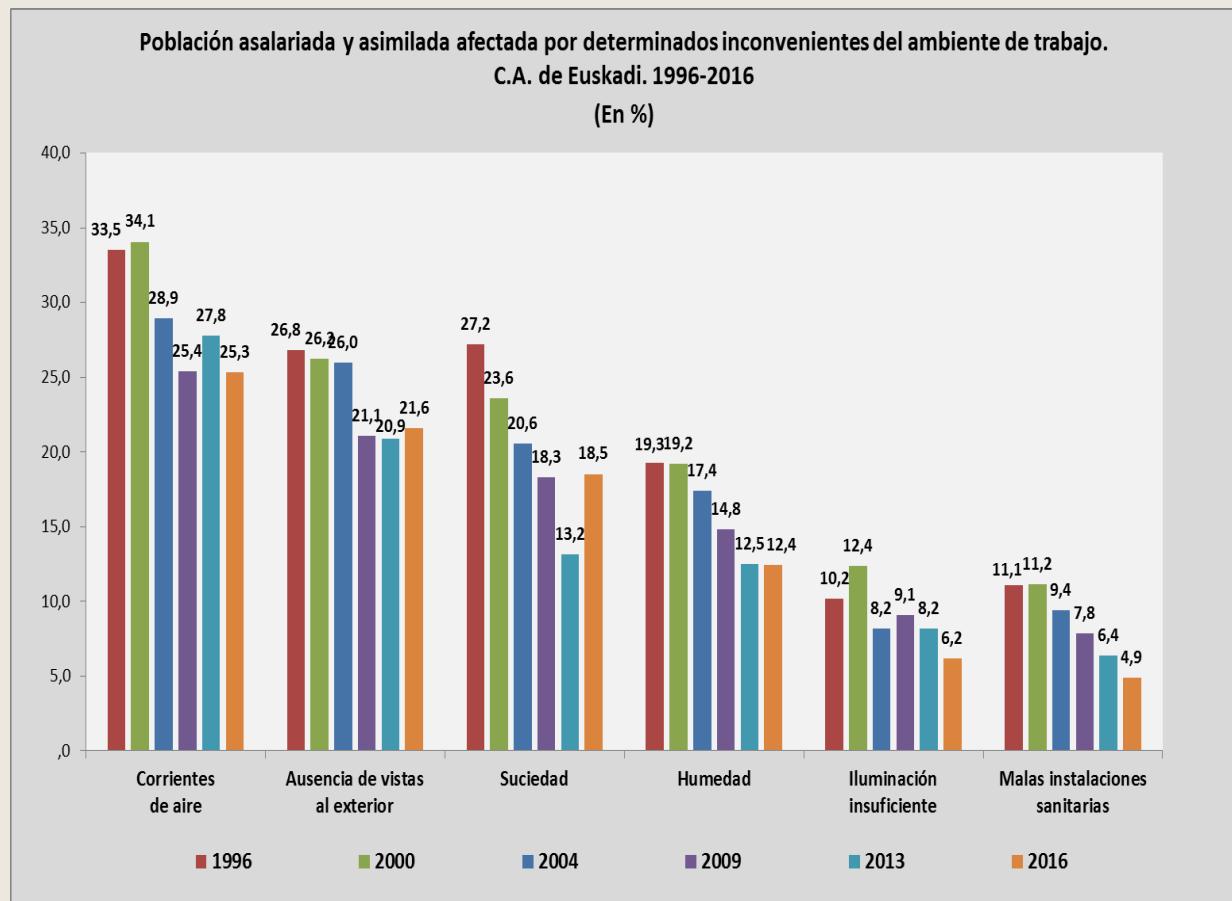
mejoría del periodo 2013-2016 sitúa el indicador en un 25,3%, en niveles similares al registro de 2009 y claramente por debajo de los niveles del 33,5 al 34,1% de 1996 y 2000.

Frente a estas mejoras, se trunca sin embargo la evolución favorable que se había observado en lo relativo a la presencia de situaciones de humedad. Después de mantenerse ligeramente por encima del 19% en 1996 y 2000 y una caída inferior a 2 puntos porcentuales hasta el 17,4% de 2004, a partir de ahí la reducción se acentuaba hasta situarse en el 12,5% de 2013. En 2016, no obstante, el indicador se estabiliza en un 12,4%.

También se observa una línea de estabilización en 2016 en lo relativo a la ausencia de vistas al exterior, aunque en este caso con cierta línea de repunte alcista. Así, el 21,6% de 2016 supera los niveles cercanos al 21% de 2009 y 2013. El indicador queda sin embargo claramente por debajo de las cifras del 26 al 26,8% de 1996 a 2004.

La peor evolución se vincula a la presencia de suciedad, un indicador que mostraba una clara tendencia descendente desde 1996. Así, después de reducirse de un 27,2 a un 18,3% de la población asalariada y asimilada entre 1996 y 2009, la caída se acentuaba entre 2009 y 2013, con un mínimo del 13,2% en 2013. En 2016, la proporción de personas afectadas aumenta en la población asalariada y asimilada y vuelve a los niveles de 2009, con un 18,5%.

Gráfico 76



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

***La misma variabilidad se observa en lo relativo al impacto de algunas cargas de trabajo, con un aumento llamativo en lo relativo a la necesidad de esforzar la vista, retener mucha información a la vez o trabajar en postura pesada o cansada***

La diversidad de situaciones (de estabilización, empeoramiento o mejora) también se observa en lo relativo al impacto de las cargas de trabajo.

Empezando por las cargas físicas, y en la dimensión de mejora, entre 2013 y 2016 se mantiene, aunque a ritmos más moderados, la línea descendente en la proporción de personas que tienen que mantenerse mucho tiempo de pie, con un mínimo de 52,4% de población afectada en 2016, por debajo del 53,4% de 2013. Esta carga es no obstante la que más afecta a la población asalariada o asimilada en 2016.

También se reduce entre 2013 y 2016 la proporción de personas que tienen que realizar desplazamientos largos o frecuentes a pie, un indicador con dinámica ligeramente negativa entre 2004 y 2013. Así, después de caer de un 24,7 a un 22,4% entre 1996 y 2004, el indicador retomaba a partir de entonces una línea alcista que llevaba al 25,2% de 2013, la cifra máxima desde 1996. La proporción se reduce al 24,2% en 2016, todavía por encima de los niveles de 22,4 a 23,3% de 2000 a 2009.

La línea de mejora moderada también se observa en lo relativo a la proporción de personas que llevan o desplazan cargas pesadas. Esta proporción se reduce del 24,1% al 22,7% entre 2013 y 2016. Aunque se trata del porcentaje más bajo desde 1996, no marca un alejamiento determinante respecto a las cifras situadas entre el 23,6 y el 24,5% que se observan habitualmente entre 1996 y 2013 (con la excepción del 25,4% del año 2000).

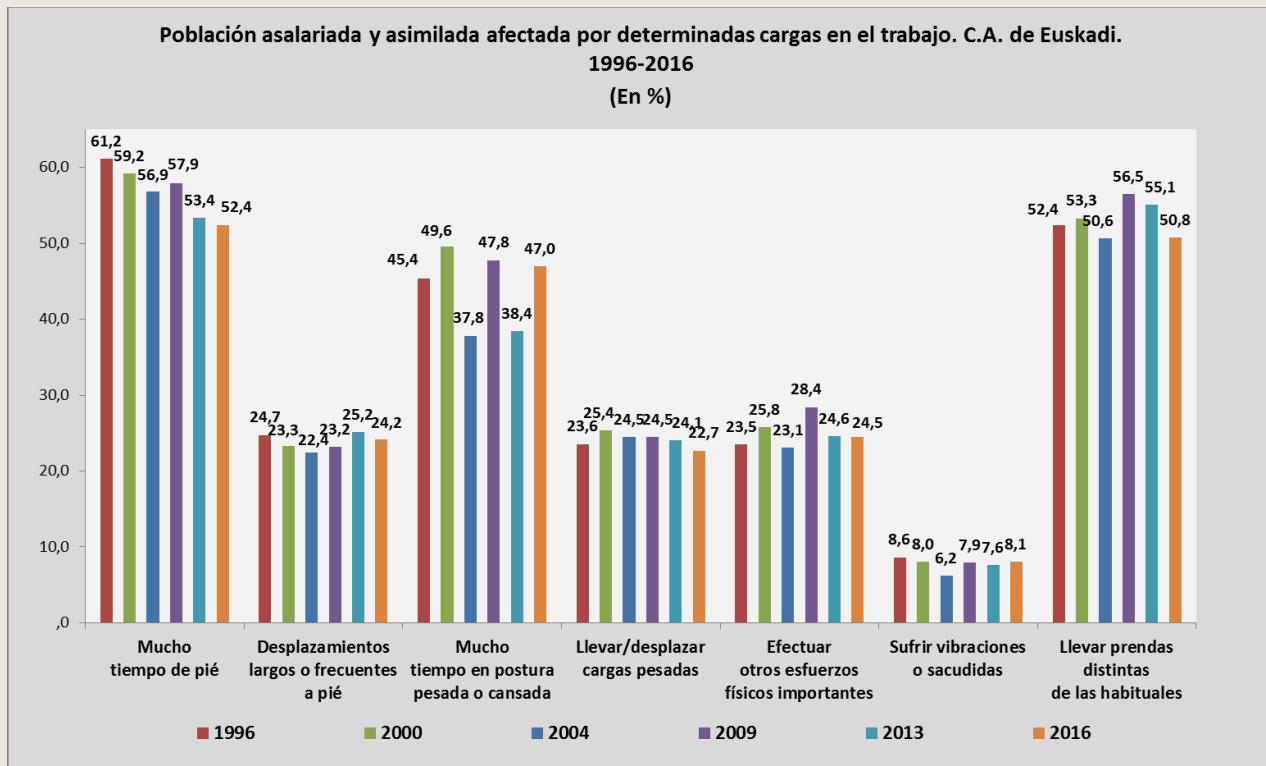
Se estabiliza, por su parte, la proporción de personas que realizan otros esfuerzos físicos importantes. El indicador de 2016 queda así en un 24,5%, prácticamente igual al 24,6% de 2013. Aunque inferior al 28,4% de 2009, la cifra se mantiene dentro del intervalo dominante, caracterizado (salvo la cifra señalada para 2009) por variaciones situadas entre el 23,1 y el 25,8% desde 1996.

En la línea de empeoramiento, ésta resulta moderada en el caso del impacto de las vibraciones o sacudidas, con un aumento del 7,6 al 8,1% entre 2013 y 2016. Después de la caída del 8,6 al 6,2% que se observaba entre 1996 y 2004, a partir de ese año se consolida una cierta línea expansiva que lleva al 8,1% actual, con apenas una caída del 7,9 al 7,6% entre 2009 y 2013.

El deterioro es mucho más llamativo en lo relativo a las situaciones que implican mantenerse mucho tiempo en postura pesada o cansada. En el este caso, el indicador pasa de un 38,4% en 2013, sólo superior al 37,8% de 2004, a un 47% en 2016. La cifra de 2016 es una de las más altas desde el 45,4% de 1996, sólo superada por el 47,8% de 2009 y el 49,6% del año 2000.

En lo relativo al uso de prendas, un 50,8% lleva prendas distintas a las de vestir habituales, muy cerca del 50,6% mínimo de 2004.

Gráfico 77



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En lo relativo a las cargas que tienen dimensión sensorial, se detecta una mejora en 2016 en lo relativo a la proporción de población asalariada y asimilada que se enfrenta a ruidos que impiden hablar normalmente, con un mínimo del 18,2% que prolonga una caída continuada desde el 30,8% de 1996. La disminución del periodo 2013-2016 resulta además de dos puntos porcentuales respecto al 20,2% de 2013 y marca la dinámica de mejora más significativa desde 2004.

La evolución es opuesta en lo relativo a la necesidad de esforzar la vista, con un claro deterioro de la situación. De esta forma, un 38% de personas señalan en 2016 que necesitan realizar ese sobreesfuerzo visual en su trabajo. La proporción supera claramente el 30,4% de 2013 y el mínimo del 27% de 2004. El nivel de 2016 supera también las cifras del 37,4 y del 35,6% de 1996 y 2000. Sólo se sitúa algo por debajo del 40,5% de 2009.

La tendencia señalada se relaciona con el aumento de las situaciones definidas por la mirada continua a una pantalla de ordenador. Tras caer de 37,6% a 34,7% entre 2009 y 2013, la proporción remonta al 38,6% en 2016, la cifra más elevada del periodo 2000-2016 y muy superior al 25,6% de 2000 y 2004.

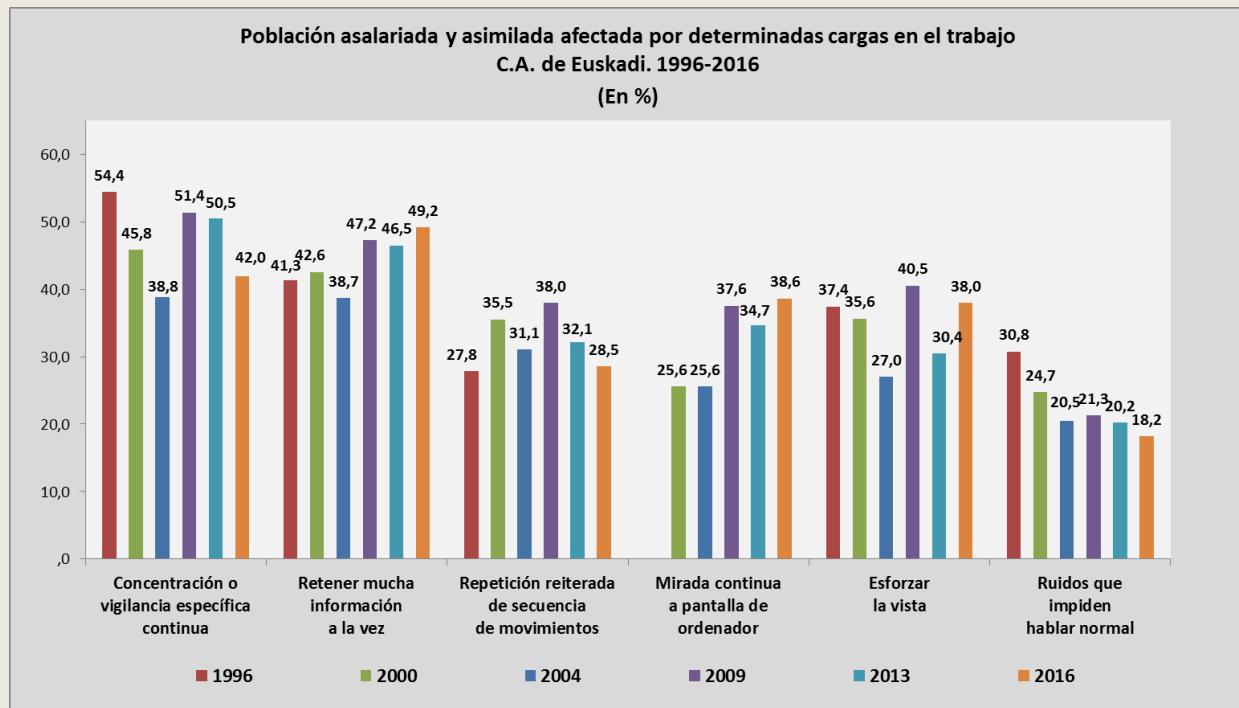
En la dimensión psíquica o psicológica, se reducen las cargas asociadas a la concentración o vigilancia específica continua. En este caso se observaba un importante descenso desde el 54,4% de 1996 al 38,8% de 2004 pero un fuerte repunte en 2009, con un 51,4% que se mantenía en un 50,5% en 2013. La caída se retoma en 2016, con un 42% que sólo queda por encima del mínimo del 38,8% de 2004.

También cae el recurso a la repetición reiterada de secuencia de movimientos. De esta forma, se observa una caída desde el máximo del 38% que había llegado a alcanzarse en 2009 a un 32,1% en

2013 y un 28,5% en 2016. Esta proporción se acerca mucho al mínimo del 27,8% que se registraba en 1996.

Aumenta, en cambio, la proporción de personas que se enfrentan en su trabajo a la necesidad de retener mucha información a la vez. En este caso, se reducía el impacto de la carga del 47,2 al 46,5% entre 2009 y 2013, niveles que sin embargo eran claramente superiores a los del periodo 1996-2004, con un máximo en aquellos años del 42,6% en el año 2000. La situación de 2016 lleva a un nuevo máximo, con un 49,2% que es superior en más de diez puntos al mínimo del 38,7% que se observaba en 2004.

Gráfico 78



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Se estabiliza o reduce el impacto de algunos riesgos pero éstos muestran en general una línea de incremento, en especial en lo relativo al contacto o respiración de polvo, tóxicos o humos, riesgos de heridas o accidentes y tensión con el público**

En lo relativo a los riesgos laborales, el periodo 2013-2016 sigue mostrando algunas mejoras pero también procesos evidentes de deterioro en las condiciones de trabajo.

Empezando por los indicadores relacionados con el contacto con sustancias o agentes peligrosos, se observan dos claras líneas de mejora en lo relativo al riesgo de infección y al contacto con explosivos.

En el primer caso, se mantiene la línea de reducción que se venía observando desde 2009, con una caída del impacto del riesgo de infección del 15,1% de la población asalariada en 2009 al 14% de 2013 y el 11,7% de 2016. Esta cifra se sitúa ya en los niveles del año 2000 y sólo supera muy ligeramente el 11,4% de 2004.

La mejora también es llamativa en lo relativo a la manipulación o contacto con explosivos. En este caso, se observaba un mínimo de 2,1% en 2004, con posterior aumento hasta alcanzar un nivel

máximo del 4,5% en 2013. La proporción de 2016 supone una clara caída, con un 2,4% que se sitúa en los niveles de 2009 y se acerca a los mínimos de 2004.

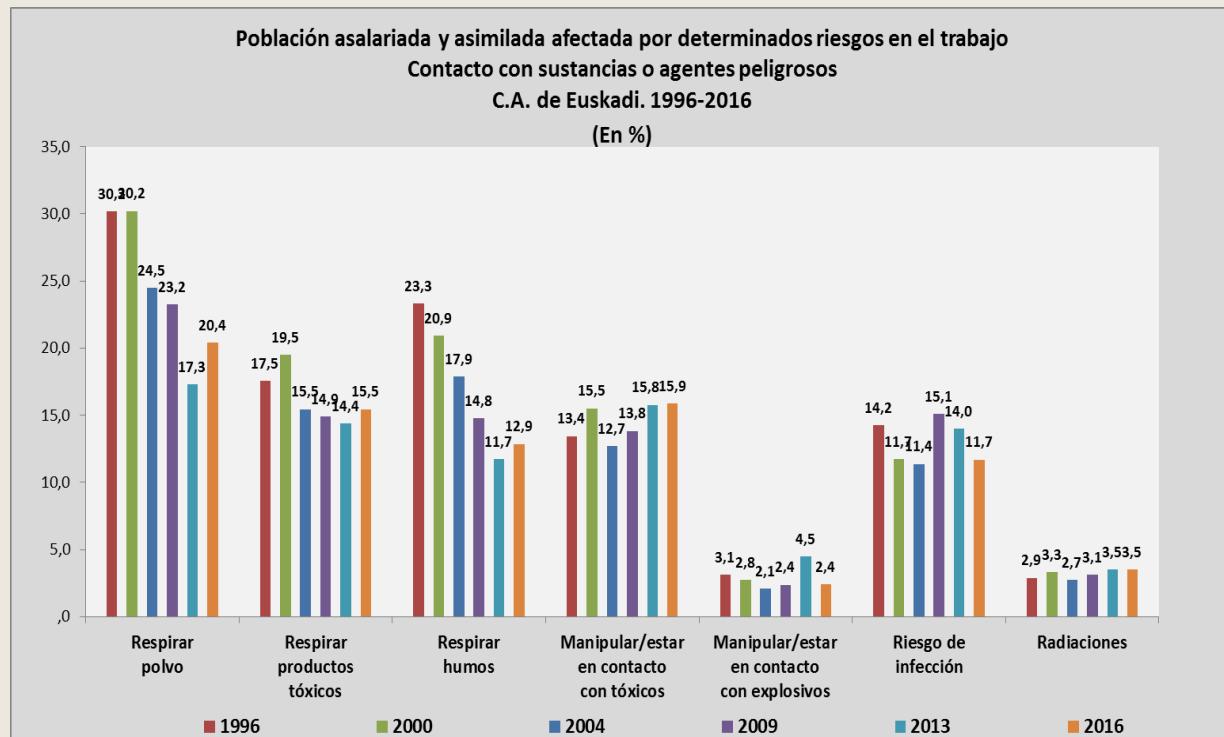
La evolución resulta cercana en lo relativo al impacto de las radiaciones, con un mínimo del 2,7% en 2004 y un aumento hasta un máximo del 3,5% en 2013. En este caso, la cifra de 2016 supone una estabilización en el 3,5% señalado. Las diferencias son sin embargo pequeñas respecto a los mínimos de 2004.

Después de haber marcado mínimos en 2013, en un proceso de evidente reducción a largo plazo del impacto de estos riesgos, las cifras de 2016 suponen un deterioro en lo relativo al contacto respiratorio con polvo, humos o productos tóxicos. El deterioro no es muy llamativo en el caso del contacto con humos (de 11,7 a 12,9% entre 2013 y 2016, por debajo todavía de los registros observados hasta 2009) o del contacto respiratorio de productos tóxicos (de 14,4 a 15,5%, en niveles cercanos a los de 2004 y 2009 pero todavía claramente inferiores a los 1996 y 2000).

Aunque se mantiene por debajo de las cifras observadas hasta 2009, el cambio es cuantitativamente más llamativo en lo relativo al contacto respiratorio con polvo, con un aumento del 17,3 al 20,4% de la población analizada entre 2013 y 2016.

En el caso de la manipulación o el contacto (no respiratorio) con tóxicos, el 15,9% de 2016 supone una estabilización respecto al 15,8% de 2013. Después de alcanzar un mínimo del 12,7% en 2004, la proporción de 2016 marca sin embargo el nivel máximo desde 1996.

Gráfico 79



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

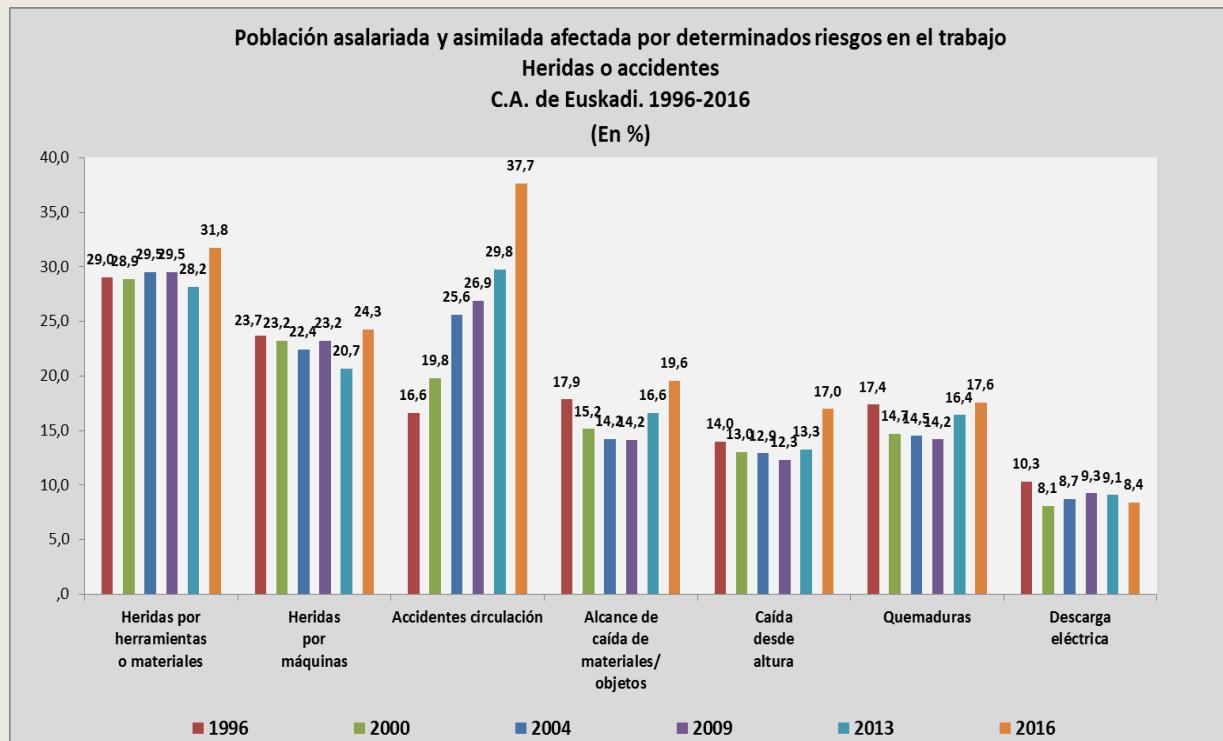
En la dimensión relativa a los riesgos de heridas o accidente, la dinámica 2013-2016 es mucho más negativa, con incrementos prácticamente generalizados de los riesgos en el periodo.

En algunos casos, se prolonga el deterioro que ya se venía observando en años anteriores. Así ocurre en lo relativo al riesgo de accidentes de circulación. El impacto de este riesgo en la población asalariada y asimilada no cesa de aumentar desde el 16,6% de 1996 al 29,8% de 2013 y, tras un fuerte repunte en el último trienio, alcanza un 37,7% en 2016. Se trata de la modalidad de riesgo que más ha tendido a aumentar a largo plazo desde 1996.

La dinámica de empeoramiento también es muy llamativa en lo relativo a los riesgos de caída de altura y de caída de objetos y materiales. En ambos casos, se observan en 2016 niveles al alza respecto al periodo 2000-2009. Mientras en 2013 todavía resultaban inferiores a los observados en 1996, en 2016 ya se superan todos los niveles previos. Así, entre 2013 y 2016, el crecimiento es del 16,6% al 19,6% en lo relativo a la caída de materiales y objetos, lo que supera el máximo previo de 17,9% en 1996. Aunque no alcanza un nivel tan elevado, el 17% de riesgo de caída de altura es muy superior en 2016 al 13,3% de 2013 e incluso al máximo previo de 14% que se registraba en 1996.

Lo mismo puede decirse del riesgo de quemaduras, con un aumento continuado desde 2009. Situado en 14,2% en dicho año, el riesgo aumenta a 16,4% en 2013 y al 17,6% en 2016, una cifra que también supera el máximo previo de 1996, situado entonces en 17,4%.

Gráfico 80



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En otros casos, el deterioro que revela el gráfico 80 es aún más llamativo en la medida en que trunca una línea de evolución que había resultado en general favorable entre 1996 y 2013. En el caso de las heridas por herramientas o materiales se pasaba así de niveles en torno a 29-29,5% entre 1996 y 2009 a 28,2% en 2013 antes de alcanzarse un nuevo máximo del 31,8% en 2016 que rompe por completo la dinámica anterior.

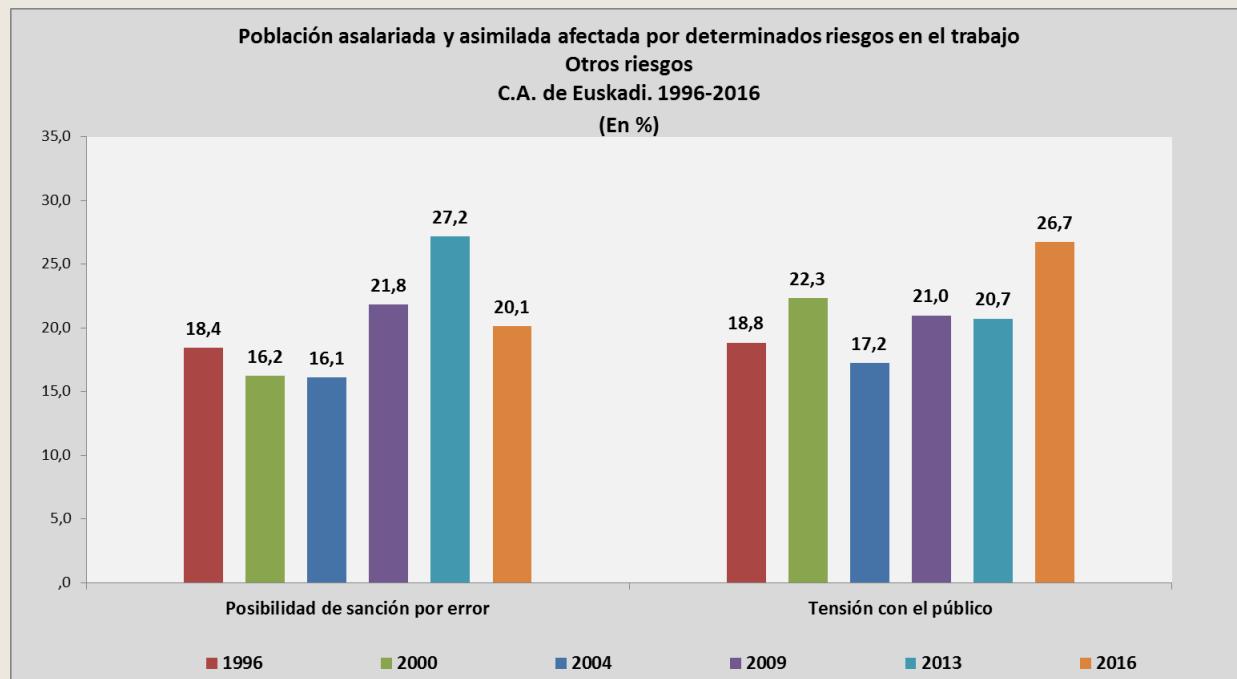
El cambio es también llamativo en lo relativo a las heridas por máquinas. En este caso, 2013 marcaba un mínimo del 20,7% que se alejaba del 22,4% de 2004 y del intervalo del 23,2 al 23,7% de 1996, 2000 y 2009. El 24,3% de 2016 supone, sin embargo, un nuevo máximo en este indicador.

En este tipo de riesgos, la única mejora es la que se observa en lo relativo al riesgo de descarga eléctrica. En este caso, el porcentaje de población asalariada en riesgo se reduce del 9,1% de 2013 al 8,4% de 2016, una proporción que se acerca al mínimo del 8,1% del año 2000.

Como puede verse en el gráfico 81, otro ámbito de notable deterioro es el que se observa, entre 2013 y 2016, en lo relativo a las tensiones con el público. En este caso, el 20,7% de población asalariada y asimilada afectada en 2013 era algo inferior al 22,3% de 2000 y al 21% de 2009. El indicador se situaba claramente por encima, en cambio, tanto del 18,8% de 1996 como del mínimo del 17,2% registrado en 2004. El 26,7% de 2016 supone, en cualquier caso, un claro salto adelante en la proporción de población asalariada afectada por este tipo de riesgo.

En fuerte contraste, cambia de sentido la dinámica de uno de los riesgos que se habían caracterizado hasta 2013 por uno de los incrementos más llamativos, el relativo a la posibilidad de sanciones asociadas a errores en el trabajo. En este caso, la proporción de población en riesgo era del 18,4% en 1996, con caídas posteriores a cifras sólo ligeramente superiores al 16% tanto en el año 2000 como en el 2004. A partir de ese año se observaba sin embargo un claro repunte del indicador, alcanzando un 21,8% en 2009 y un máximo del 27,2% en 2013. Aunque todavía por encima de los registros observados hasta 2004, el 20,1% de 2016 supone un clara mejora respecto al nivel de 2013 y se sitúa también por debajo del registro de 2009.

Gráfico 81

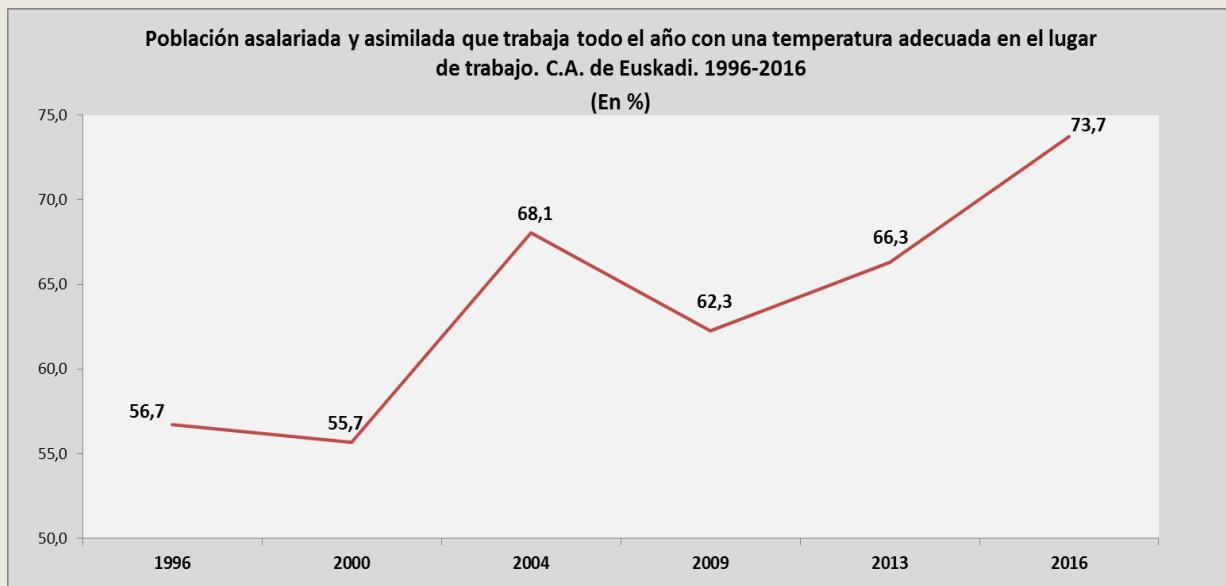


Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### ***Siguen aumentando las personas que trabajan siempre con una temperatura adecuada***

Entre 2013 y 2016 aumenta del 66,3 al 73,7% la proporción de personas que señalan trabajar con una temperatura siempre adecuada. Esta proporción supera ya el registro más elevado que se había observado hasta ahora, el 68,1% de 2004.

Gráfico 82



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### ***Aumenta ligeramente el impacto conjunto de inconvenientes, cargas y riesgos entre 2009 y 2013 (aunque no en todos los colectivos)***

La valoración conjunta del impacto de inconvenientes, cargas y riesgos muestra un deterioro entre 2013 y 2016. La población asalariada y asimilada sujeta a una acumulación de al menos dos de estos ámbitos con problemas aumenta en este periodo. En conjunto, la proporción de personas que refleja dos o más ámbitos problemáticos aumenta así del 40,5% de 2013 al 43,1% de 2016, una cifra cercana al 43,8% de 2009 y sólo alejada del máximo del año 2000, situado en un 46,2%. El indicador se aleja en cualquier caso de las cifras entre 40 y 40,6% de 1996, 2004 y 2013.

Por contenidos de trabajo, una de las principales áreas de deterioro entre 2013 y 2016 corresponde a la producción, en categorías bajas, y a las Otras tareas. En estas áreas, el impacto de los inconvenientes, cargas y riesgos analizados aumenta del 52,9% de 2013 al 60,7% de 2016, una cifra que queda por debajo sin embargo de los niveles de 62,7-63,4% de 2000 y 2009.

Aunque el impacto analizado no es tan elevado, también alcanza sus mayores niveles desde 1996 en la población dedicada a actividades comerciales y trabajos de oficina, de categoría baja, así como en el personal con titulación superior de la salud y de la enseñanza.

En las actividades comerciales y en los trabajos de oficina de categoría baja, la presencia de dos o más inconvenientes, cargas o riesgos no hace sino aumentar desde 2004 y pasa de un 18,5% en ese año a 31,3% en 2016, con un incremento de casi cinco puntos porcentuales respecto al 26,5% de 2013.

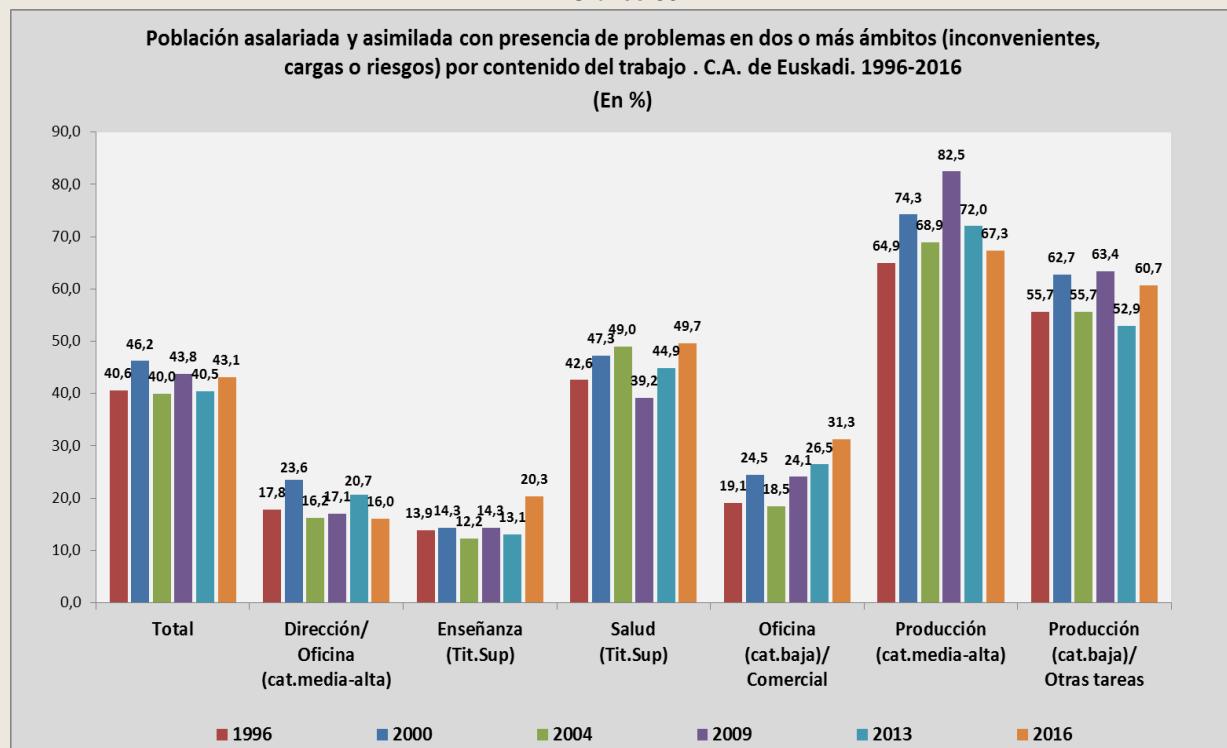
Esta línea de incremento es aún más llamativa a partir de 2009 en el personal titulado superior de la salud. En este caso, la población asalariada y asimilada afectada aumenta de un 39,2% en 2009 a un 44,9% en 2013 y un 49,7% en 2016. La cifra supera el 49% de 2004, máximo del periodo 1996-2013.

Entre 2013 y 2016 se deteriora igualmente la situación del personal con titulación superior de la enseñanza. Después de mantenerse estable entre un 12,2 y un 14,3% entre 1996 y 2013, en 2016 la proporción de población afectada por dos o más inconvenientes, cargas o riesgos en el trabajo aumenta bruscamente hasta el 20,3%.

En cambio, y a pesar de que el impacto de las situaciones consideradas sigue siendo muy elevado, se observa una línea descendente en el caso de las categorías medias y altas en las actividades de producción, industrial o terciaria. Después de alcanzar un máximo en 2009, con un 82,5% de personas afectadas, la proporción cae al 67,3% en 2016. Esta cifra sólo supera el 64,9% de 1996.

La dinámica más favorable corresponde a las actividades de dirección y a las categorías medias y altas de oficina. El 16% de 2016 supone en este grupo de actividades el nivel más bajo desde 1996.

Gráfico 83



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

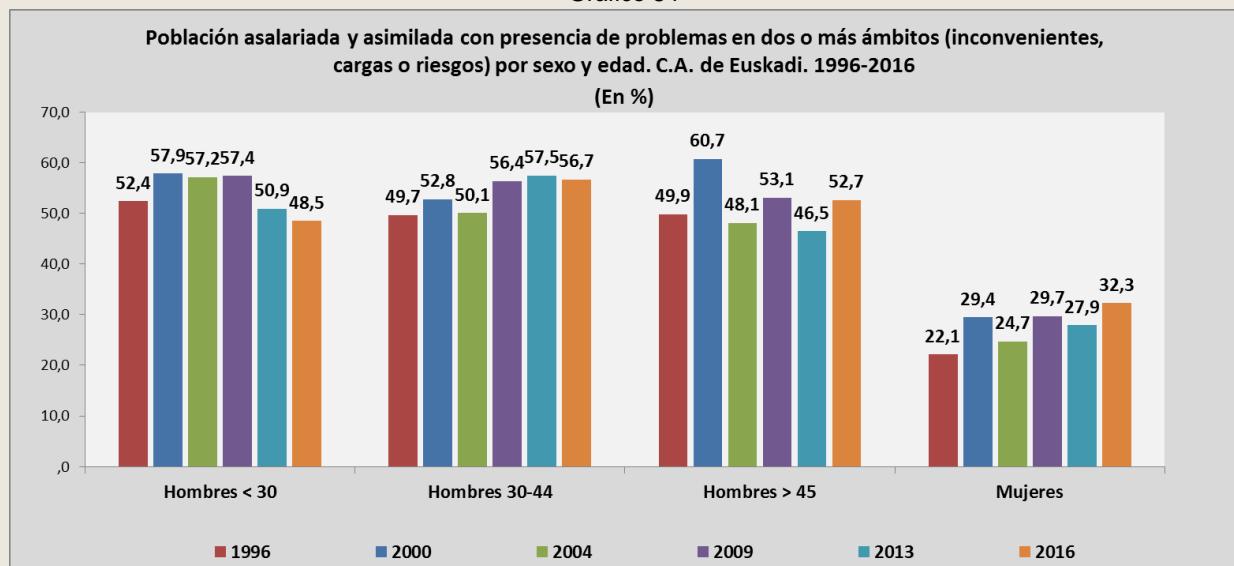
Por sexo y edad, aunque con menor intensidad que entre 2009 y 2013, entre 2013 y 2016 se mantiene la línea de caída del peso de los inconvenientes, cargas y riesgos analizados en el caso de la población masculina menor de 30 años. Tras un primer mínimo alcanzado en 2013 en el periodo posterior a 1996 (50,9%), la proporción de personas afectadas vuelve a reducirse en 2016, con un 48,5% que por primera vez se sitúa por debajo del umbral del 50%.

En la población masculina de 30 a 44 años, se estabiliza en línea ligeramente descendente la proporción de personas afectadas. Ésta pasa así de 57,5% en 2013 a 56,7% en 2016, una cifra cercana al 56,4% de 2009 que marcaba una línea de cierto incremento desde el 49,7% de 1996.

En la población masculina, el mayor deterioro corresponde entre 2013 y 2016 a la población mayor de 45 años. Después de alcanzar el nivel más bajo en 2013, con un 46,5%, el indicador remonta en 2016 a 52,7%, una cifra muy cercana al 53,1% de 2009 y que sólo se ve claramente superada por el 60,7% del año 2000.

La proporción de personas afectadas por dos o más inconvenientes, cargas o riesgos en el trabajo también aumenta entre 2013 y 2016 en la población femenina. Tras la caída de 29,7 a 27,9% entre 2009 y 2013, el indicador llega a un 32,3% en 2016, el nivel más elevado desde 1996. Se sitúa sin embargo muy por debajo de las cifras correspondientes a los distintos grupos de población masculina.

Gráfico 84



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Sigue ligeramente al alza el uso de equipos de protección aunque no en todos los marcos en los que es necesario ese uso**

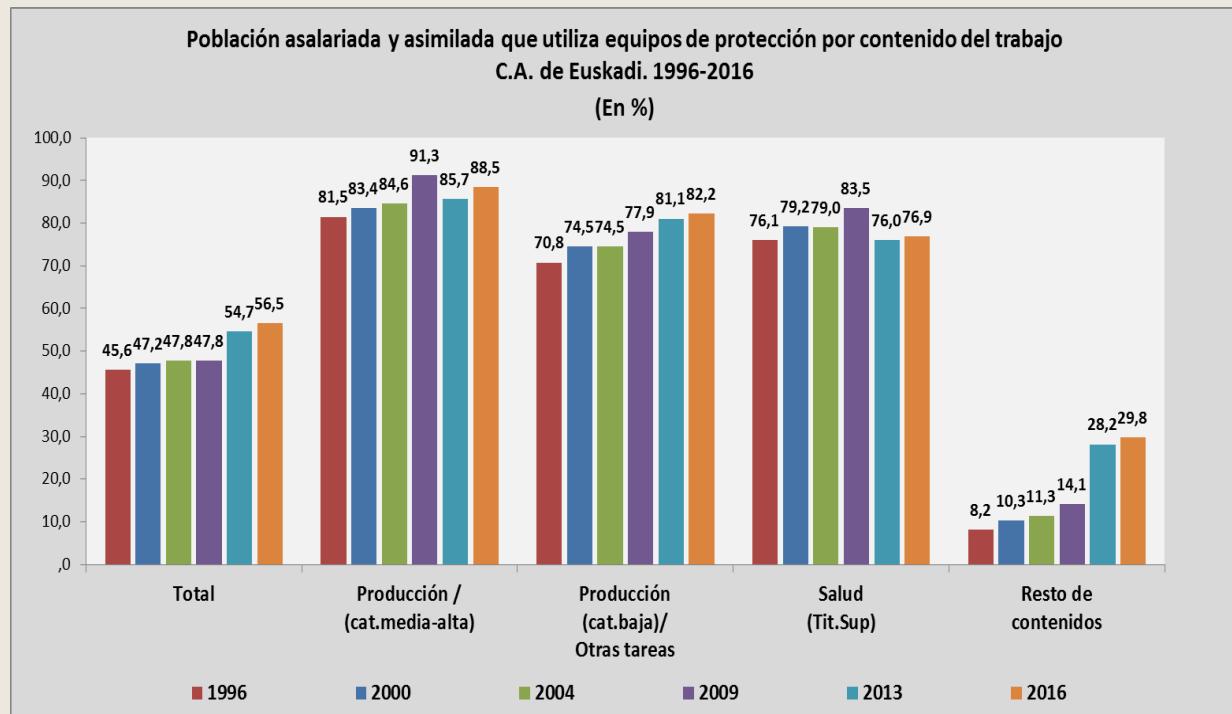
Las variaciones negativas en las situaciones definidas por la presencia de inconvenientes, cargas y riesgos se ven en parte contrarrestadas por un aumento en el uso de equipos de protección. Con niveles situados entre el 45,6 y el 47,8% hasta 2009, en 2013 el uso de los equipos de protección llega al 54,7% de la población asalariada y asimilada para alcanzar un máximo del 56,5% en 2016.

El incremento es generalizado, con mejoras particularmente llamativas en algunos tipos de contenidos laborales. De esta forma, se observan crecimientos continuados desde 1996, con máximos en 2016, en las categorías bajas de producción y Otras tareas (de un 70,8% de personas utilizando equipos de protección en 1996 a un 82,2% en 2016). Con la excepción del 91,3% de 2009, la línea es igualmente alcista en las categorías medias y altas de la producción (de 81,5% en 1996 a 88,5% en 2016, algo por debajo no obstante del máximo de 2009 ya señalado).

En el resto de contenidos, básicamente ámbitos de dirección, oficina, actividades comerciales y de personal titulado superior de la enseñanza, el uso de equipos de protección aumenta igualmente de forma continuada desde el 8,2% de 1996 al 29,8% de 2016.

El único ámbito en el que se observa una línea menos favorable es el relativo al personal titulado superior de la salud. En este caso, después de haber aumentado de un 76,1% en 1996 a un 83,5% en 2009, la proporción de población que usa medidas de protección se reduce al 76% en 2013, con apenas una ligera recuperación hasta el 76,9% en 2016. Se trata sin embargo todavía en 2016 de niveles muy similares a los de 1996.

Gráfico 85



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En una aproximación más específica, se detectan distintas dinámicas en el recurso a los medios de protección.

En la parte más favorable, se observan las siguientes tendencias:

- \* En 2016 vuelven a observarse los mayores niveles desde 1996 en el uso de mascarilla en el caso de presencia de riesgo de infección (49,4%), respirar humos (47,8%) o respirar polvo (46,4%). La proporción es del 55,8% en el caso de respirar tóxicos, también en los niveles máximos desde 1996.
- \* Despues de una línea de caída entre 2009 y 2013, repunta al alza la utilización de guantes en situaciones de riesgo. En el conjunto de la población en riesgo, el uso de guantes se reducía de cifras de 34,7-34,8% en 2004 y 2009 a 33% en 2013 pero remonta en 2016 para alcanzar, con un 37%, un nivel máximo desde 1996.

Se observan los máximos niveles de utilización tanto en lo relativo al riesgo de infección (49,4% en 2016) como a la manipulación de tóxicos (56,1%). El recurso a la protección se sitúa también en

niveles elevados, sólo mejorados en 2009, en lo relativo al riesgo de descarga eléctrica (50,2% por 52,6% en 2009), el riesgo de herida por máquina (43,5 por 44,2%) y el riesgo de herida por herramienta (42 por 42,8%). Respecto a las cifras del 45,6% de 2004 y del 47,4% en 2009, el 41,9% de 2016 queda sin embargo bastante por debajo en lo relativo al uso de guantes en caso de riesgo de quemadura.

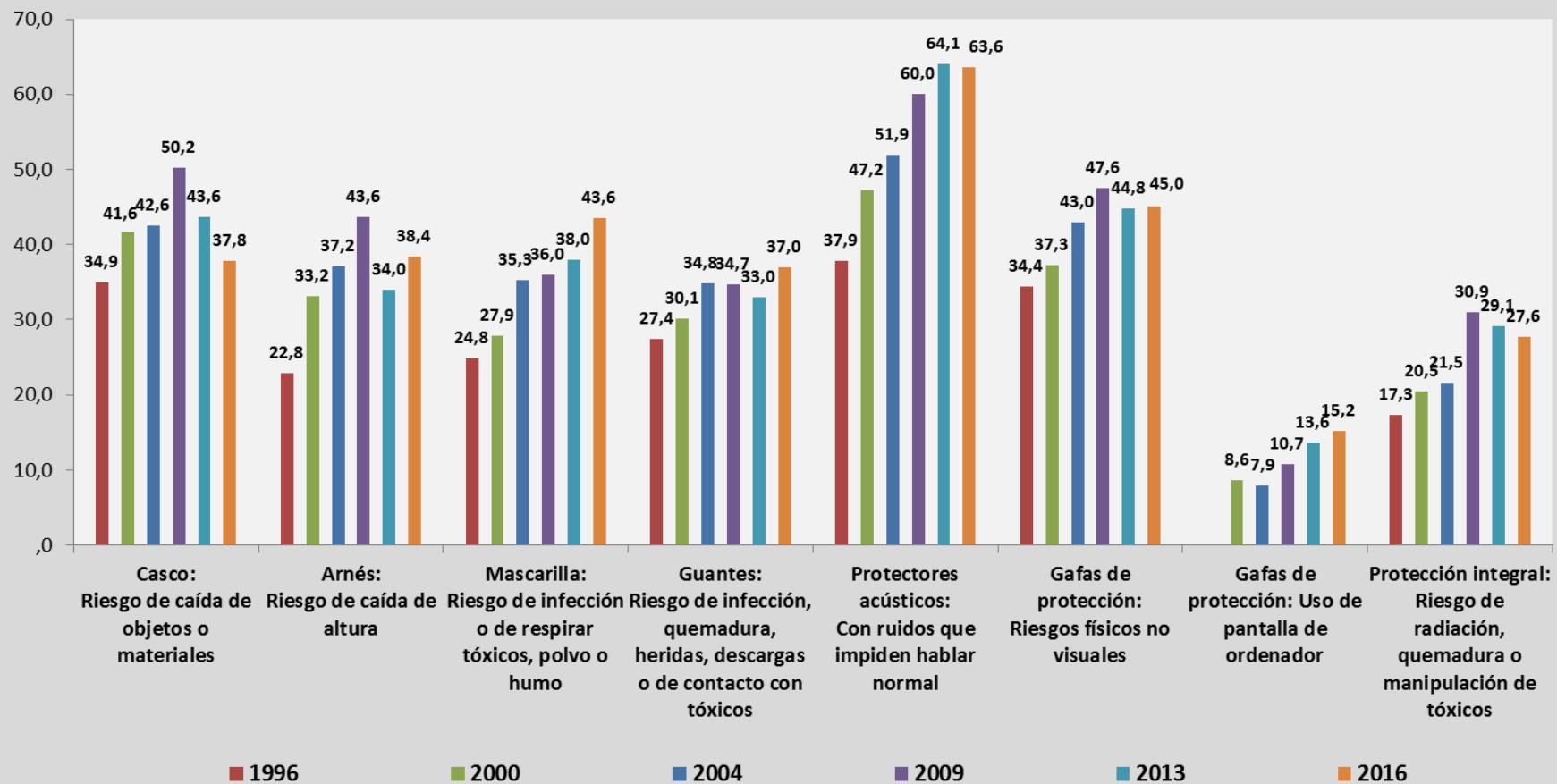
- \* Tras la fuerte caída observada entre el 43,6% de 2009 y el 34% de 2013, en 2016 remonta el uso del arnés y se sitúa en un 38,4%. Esta cifra supera el 37,2% de 2004 y sólo queda por debajo del máximo observado en 2009.
- \* El uso de protectores acústicos alcanza por su parte un 63,6% de las situaciones de riesgo en 2016. Apenas unas décimas por debajo del máximo del 64,1% de 2013, la cifra de 2016 se mantiene claramente por encima de las observadas hasta 2009, con un aumento continuado del uso desde el 37,9% de 1996.
- \* En la misma línea, el uso de gafas de protección, en el caso de riesgos físicos no visuales, se sitúa en un 45% en 2016, ligeramente por encima del 44,8% de 2013. La proporción muestra una clara línea alcista respecto a las cifras inferiores al 40% de 1996 y el año 2000. Sin embargo, se mantiene por debajo del 47,6% de 2009.
- \* Aunque la línea es claramente favorable, con un aumento continuado del uso de gafas de protección en el caso de trabajo con una pantalla de ordenador (de 8,6% en 1996 a 15,2% en 2016), el recurso a este tipo de protección sigue muy minoritario en 2016.

En la línea evolutiva menos favorable, cabe destacar las siguientes líneas de cambio en el periodo 2013-2016:

- \* Por una parte, se reduce del 50,2% de 2009 al 43,6% de 2013 y el 37,8% de 2016 la proporción de utilización del casco entre la población en situación de riesgo de caída de objetos o materiales. Este nivel resulta inferior a las cifras de 41,6 a 42,6% de 2000 y 2004 y sólo se mantiene por encima del 34,9% de 1996. Llama la atención que esta dinámica se mueve en dirección completamente opuesta al aumento que se observa en el riesgo de caída de objetos o materiales. Éste pasa de niveles de riesgo del 14-15% de la población entre 2000 y 2009 al 16,6% de 2013 y el 19,6% de 2016, máximo registrado desde el 17,9% de 1996.
- \* Por otra parte, también se mantiene desde 2009 la línea descendente del uso de protección integral en circunstancias de riesgo asociadas. Así, entre la población con algún riesgo, el uso de estos trajes se reduce del 30,9% de 2009 al 29,1% de 2013 y el 27,6% de 2016. Aun así, las cifras siguen siendo muy superiores a las observadas hasta 2004, con un máximo del 21,5% en aquel año. Hay una excepción sin embargo y hace referencia al riesgo de radiación. En este caso, la proporción de uso de la protección integral cae del 42,6% de 2013 al 33,5% de 2016, el segundo nivel más bajo después del 27,1% de 2004.

Gráfico 86

**Población asalariada y asimilada en situación de riesgo que utiliza medios de protección según tipo de riesgo. C.A. de Euskadi. 1996-2016**  
(En %)



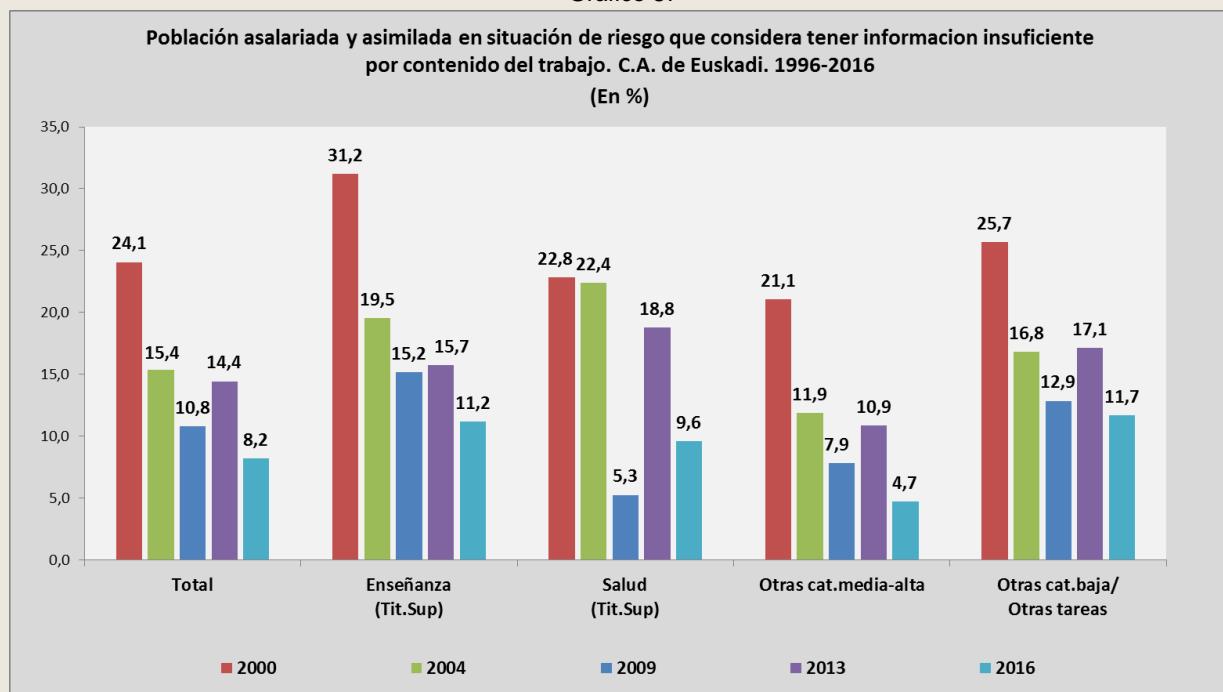
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Mejora claramente el indicador relativo a la proporción de población trabajadora que piensa tener información insuficiente respecto a los riesgos de su trabajo**

Después de caer de 24,1% en 2000 a 15,4% en 2004 y 10,8% en 2009, en 2013 remontaba al 14,4% la población asalariada o asimilada en riesgo que señalaba disponer de información insuficiente (poco o nada) respecto a los riesgos existentes en el trabajo. En 2016, el indicador vuelve a retomar claramente la línea descendente y alcanza un mínimo del 8,2%.

La percepción de mejora se observa en todos los contenidos de trabajo, con mínimos históricos en prácticamente todos ellos en 2016. La única excepción hace referencia a la población con titulación superior de la salud. En este caso, tras pasar de cifras algo superiores al 22% en 2000 y 2004 al 5,3% en 2009, la proporción repuntaba al 18,8% en 2013. Aunque el 9,6% de 2016 supone una notable mejora respecto a 2013, la proporción queda todavía por encima del mínimo de 2009.

Gráfico 87



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

*Sigue reduciéndose sin embargo, entre 2013 y 2016, la participación en actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral, salvo en lo relativo a reconocimientos médicos y formación en seguridad/salud*

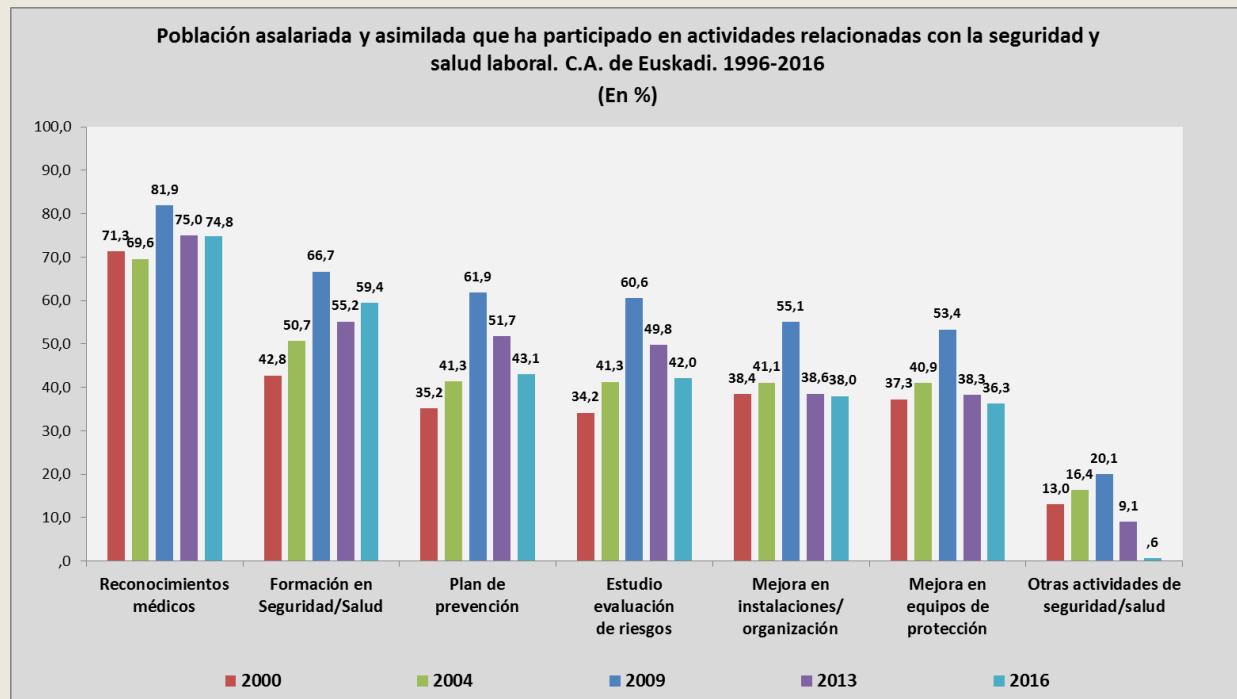
En su vinculación con acciones de prevención en la empresa, la mejora observada entre 2013 y 2016 en los niveles de información suficiente únicamente se vincula, en términos positivos, con el mantenimiento de la proporción de personas sujetas a reconocimientos médicos y con la recuperación de la participación en acciones de formación en seguridad y salud.

En el primer caso, la línea de caída del periodo 2009-2013 en la realización de reconocimientos médicos (de 81,9 a 75%) llega a su fin, con una proporción que se mantiene en el 74,8% en 2016. Por su parte, después de caer del 66,7 al 55,2%, la proporción de población asalariada y asimilada que participa en acciones de formación en seguridad o salud remonta en 2016 hasta el 59,4%. Aunque todavía por debajo de los niveles máximos alcanzados en 2009, en ambos casos los registros de 2016 se sitúan en los niveles más elevados desde 1996, en especial en el caso de la formación, con una participación sólo superada en 2009, con un 66,7%.

En otros tipos de actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral se consolida el proceso de reducción de la participación que se inicia entre 2009 y 2013. En algunos casos, el nivel de 2016 aún se mantiene sin embargo por encima de los niveles de 2000 y 2004, tal y como sucede por ejemplo con la existencia de un plan de prevención (43,1% de la población dispone de uno en su trabajo, por encima del 41,3% de 2004 aunque claramente por debajo del 61,9% de 2004). Lo mismo ocurre con los estudios de evaluación de riesgos (42% en 2016 frente a 41,3% en 2004 pero con un máximo del 60,6% en 2009).

En los demás tipos de actividades (mejora en instalaciones u organización o en equipos de protección así como otras actividades), la proporción de 2016 alcanza niveles mínimos desde 1996 (38,0; 36,3% y 0,6%, respectivamente).

Gráfico 88



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

*Sigue reduciéndose la presencia en el centro de trabajo de los Comités de Seguridad Laboral o de los Delegados de prevención*

Se estabiliza, por otra parte, la proporción de población asalariada que señala no disponer en el centro de trabajo de Comité de Seguridad Laboral, Delegado de prevención o figura equivalente. Esta proporción había venido cayendo de forma continuada desde 1996, y pasaba de un 36,7% en 1996 a

un 16,9% en 2009. La cifra remonta sin embargo al 21,5% en 2013 para mantenerse en niveles cercanos en 2016, con un 21,1%.

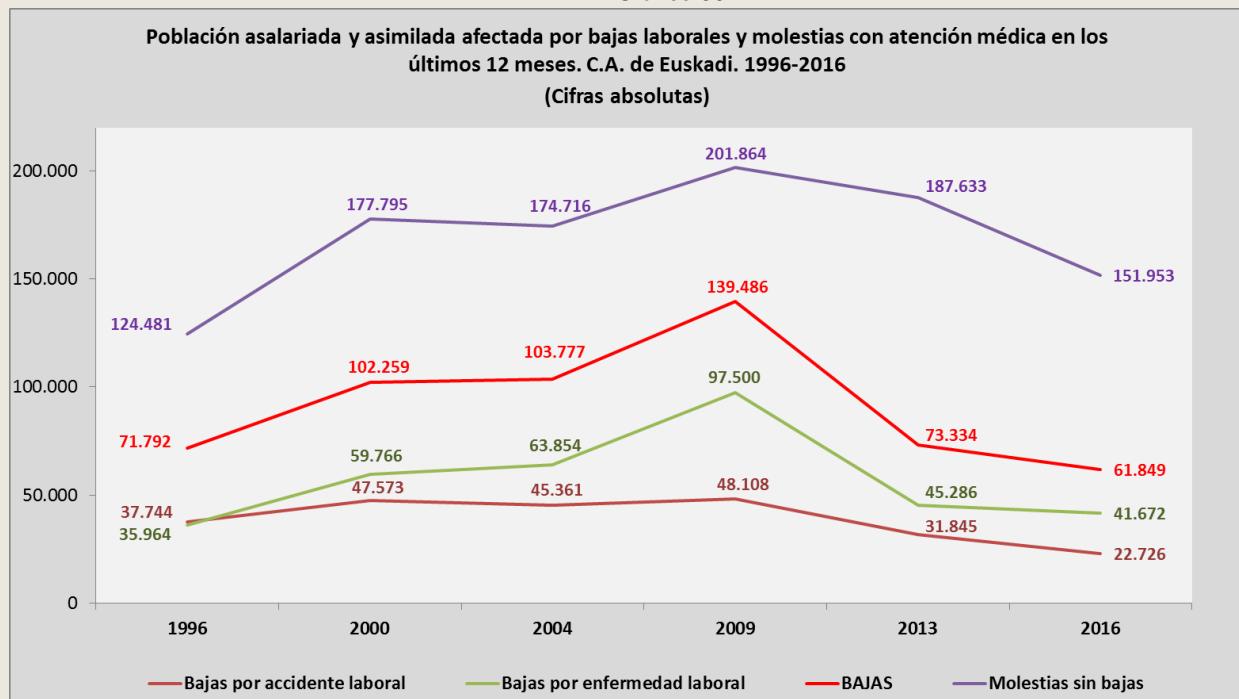
Esta estabilización coincide sin embargo con un incremento de la proporción que desconoce la existencia de estas figuras en el centro de trabajo. Esto hace que la presencia reconocida y expresa de estas figuras de prevención en la empresa siga cayendo, de un 72,1% en 2009 a un 66,9% en 2013 y un 64,6% en 2016. Esta última cifra aún se mantiene por encima sin embargo del máximo del 62,4% que corresponde al periodo 1996-2004.

### **Aunque a menor ritmo, se consolida entre 2013 y 2016 el proceso de reducción del impacto de las bajas en el trabajo**

Como consecuencia de la presión asociada a la crisis, con una muy superior necesidad de consolidar el mantenimiento en el empleo, o por el control de ciertos inconvenientes, cargas o riesgos en las condiciones de trabajo, un hecho determinante que se detectaba en el periodo 2009-2013 era la reducción del impacto de las bajas laborales, tanto en términos absolutos como relativos. Aunque a ritmos más moderados, este proceso se confirma y consolida entre 2013 y 2016.

En términos absolutos, el volumen de población asalariada o asimilada que causa baja laboral en los 12 meses anteriores pasa de 139.486 personas en 2009 a 73.334 en 2013 y 61.849 en 2016, con una reducción del 55,7% entre 2009 y 2016. La caída es particularmente fuerte en lo relativo a las bajas por enfermedad laboral que pasan de caracterizar a 97.500 personas en 2009 a 45.286 en 2013 y 41.672 en 2016 (-57,3% entre 2009 y 2016). Pero también se reducen de forma llamativa las bajas por accidente laboral que pasan de afectar a 48.108 personas en 2009 a 31.845 en 2013 y 22.726 en 2016 (-52,8% entre 2009 y 2016).

Gráfico 89



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

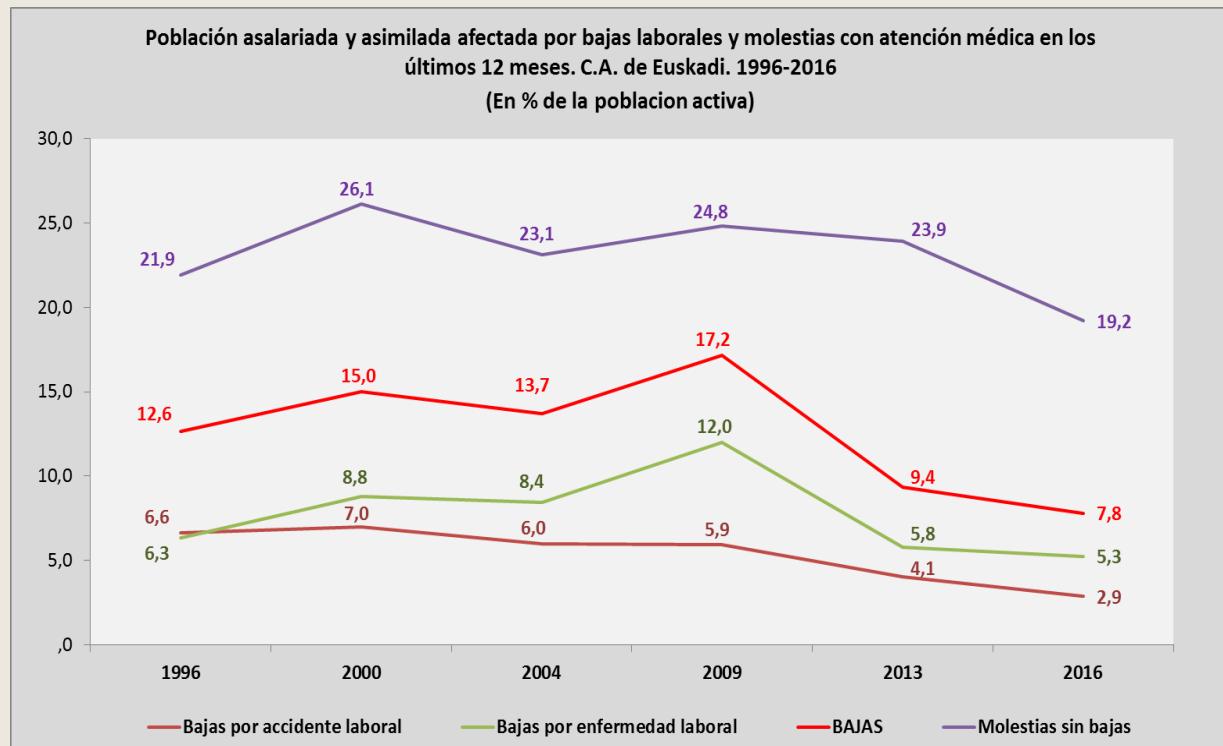
En términos relativos, el impacto de las bajas se reduce de un 17,2% de la población asalariada y asimilada en 2009 a un 9,4% en 2013 y un 7,8% en 2016. La reducción es llamativa en dos sentidos. Por una parte, contrasta con una tendencia previa en general ascendente desde el 12,6% de 1996, aunque con una caída del 15,0 al 13,7% entre 2000 y 2004; por otra, el nivel de bajas de 2016 es el más bajo desde 1996, situándose 4,8 puntos porcentuales por debajo de la cifra de mediados de los noventa.

La realidad descrita caracteriza a los distintos tipos de bajas. En el caso de las bajas por enfermedad laboral, se pasa de una incidencia del 12% de la población asalariada y asimilada en 2009 a un 5,8% en 2013 y un 5,3% en 2016. La cifra es inferior a los niveles de 8,4-8,8% de 2000 y 2004, resultando mucho más cercana en cambio al 6,3% de 1996, también en un momento de finalización de un periodo de crisis económica. En este contexto, la variación reciente muestra una cierta línea de estabilización que podría indicar un cierto límite a la tendencia de reducción.

Entre 2013 y 2016, la reducción es relativamente más significativa en lo relativo a las bajas por accidente laboral. En este sentido, su impacto se reduce de 5,9% en 2009 a 4,1% en 2013 y 2,9% en 2016. La línea tendencial es claramente descendente desde los niveles de 6,6-7% de 1996 y 2000.

La mejora de la situación en el periodo 2013-2016 resulta también palpable al considerar el impacto de las molestias sin baja. Éste se había mantenido bastante estable con un 23,9% de población asalariada afectada en 2013 que resultaba cercano tanto al 23,1% de 2004 como al 24,8% de 2009. En 2016, la proporción se reduce sin embargo al 19,2%, la proporción más baja desde el 21,9% de 1996.

Gráfico 90



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

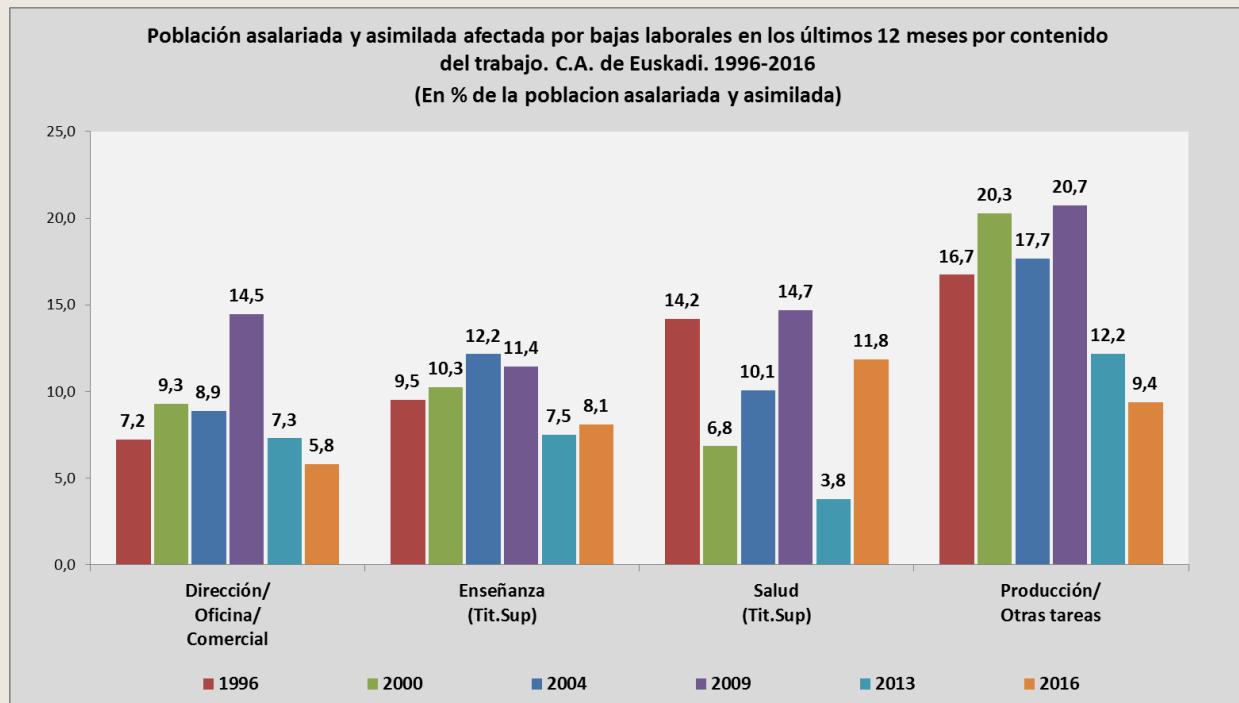
Por contenido del trabajo, la caída del impacto relativo de las bajas entre 2013 y 2016 resulta un fenómeno dominante pero no por completo generalizado.

El impacto positivo más destacado corresponde, por un lado, a las actividades de dirección, oficina y comerciales. En este caso, con la excepción de la punta alcista de 2009, con un 14,5% de población con bajas, se detecta una caída continuada desde el 9,3% de 2000 hasta el 5,8% de 2016, una proporción que marca el nivel mínimo desde 1996. En la producción y Otras tareas, por otro lado, después de altibajos entre 1996 y 2009, con un impacto de las bajas entre el 16,7 y el 20,7% de la población en ese periodo, la proporción se reduce a partir de entonces hasta situarse en un mínimo del 9,4% en 2016.

La dinámica es menos favorable, sin embargo, entre la población con titulación superior, tanto de la enseñanza como de la salud. En la enseñanza, el repunte reciente, de 7,5 a 8,1% entre 2013 y 2016, resulta sin embargo relativamente menor, con una cifra de población afectada en 2016 que resulta claramente inferior a los niveles entre el 9,5 y el 12,2% del periodo 1996-2009.

La situación en el ámbito de la salud es más preocupante. En este caso, después de aumentar de un 6,8 a un 14,7% de personal afectado entre el año 2000 y 2009 (en niveles entonces cercanos al 14,2% de 1996), la proporción caía a un 3,8% en 2013. En 2016 remonta sin embargo a un 11,8% que sólo queda por debajo de los niveles superiores al 14% de 1996 y 2009.

Gráfico 91



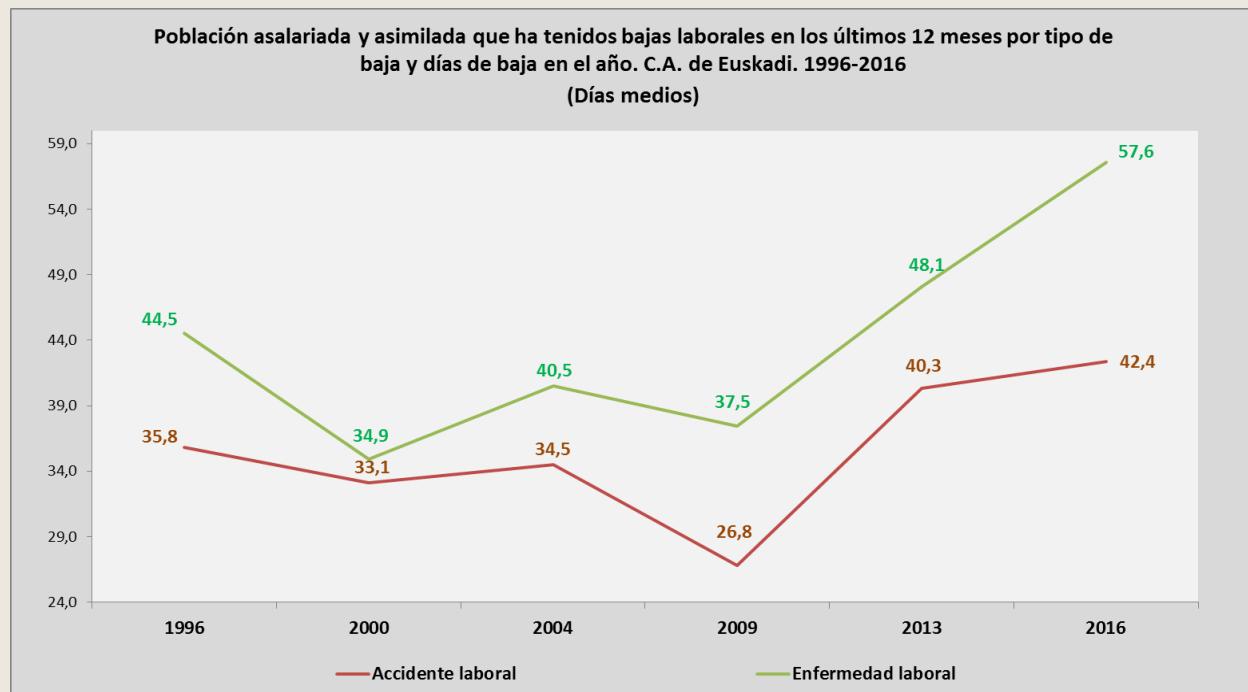
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La paradoja en la dinámica de las bajas es que la caída de su impacto relativo en la población asalariada y asimilada resulta compatible, al menos desde 2009, con un incremento de su duración en días en prácticamente todo el periodo 2000-2016.

De esta forma, entre 2009 y 2016 el número medio de días de baja por accidente laboral, después de disminuir de 35,8 días en 1996 a 26,8 en 2009, aumenta a partir de entonces a 40,3 en 2013 y 42,4 en 2016, la cifra más alta desde 1996.

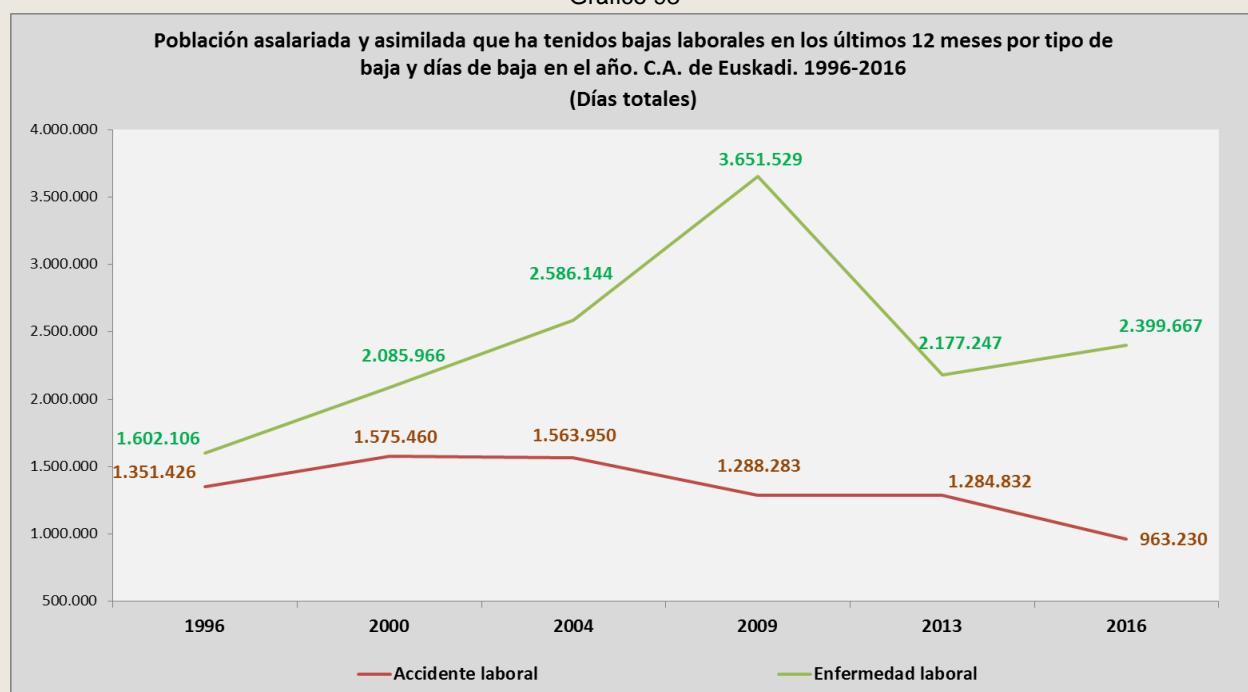
Como consecuencia del menor impacto relativo de las bajas, el volumen de días de baja acumulados, que resultaba muy similar en 2009 y 2013, se reduce sustancialmente sin embargo en 2016 y se sitúa en su nivel mínimo desde 1996, tal y como muestra el gráfico 93.

Gráfico 92



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 93



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La evolución alcista de la duración de las bajas es mucho más llamativa en caso de enfermedad laboral. El número medio de días de baja, que tendía a caer desde los 44,5 días de 1996, pasa en este caso de 37,5 días en 2009 a 48,1 en 2013 y 57,1 en 2016, la cifra más alta desde 1996.

En este caso, el volumen de días acumulados de baja en 2016 sigue siendo muy inferior tanto al de 2004 como al de 2009 pero remonta respecto a 2013. En términos absolutos, sólo queda por debajo de las cifras de 1996 y del año 2000.

### **Otros aspectos relativos a equipos, ambiente de trabajo y riesgos**

En lo relativo al uso de equipos, ambiente de trabajo y riesgos, pueden señalarse algunos otros aspectos significativos:

- \* En lo relativo al uso de equipos, entre 2009 y 2013 repuntaba de nuevo al alza la utilización habitual de máquinas de control numérico. Después de aumentar del 3,8 al 6,7% entre 1996 y 2000 para reducirse hasta el 6,2% en 2009, la proporción de población asalariada y asimilada que usaba de forma habitual este tipo de máquinas alcanzaba un máximo del 8,5% en 2013. En 2016, la proporción se mantiene en el 8,5% señalado.
- \* Después de caer de manera continuada entre 1996 y 2009, en 2013 remontaba por su parte al 15,2% el uso habitual de máquina-herramienta convencional, una proporción superior a las cifras del 13-13,5% de 2004 y 2009. En 2016 se retoma sin embargo la línea descendente, con un 13,1% que sitúa la proporción en los niveles mínimos ya observados en 2009.

## 5. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

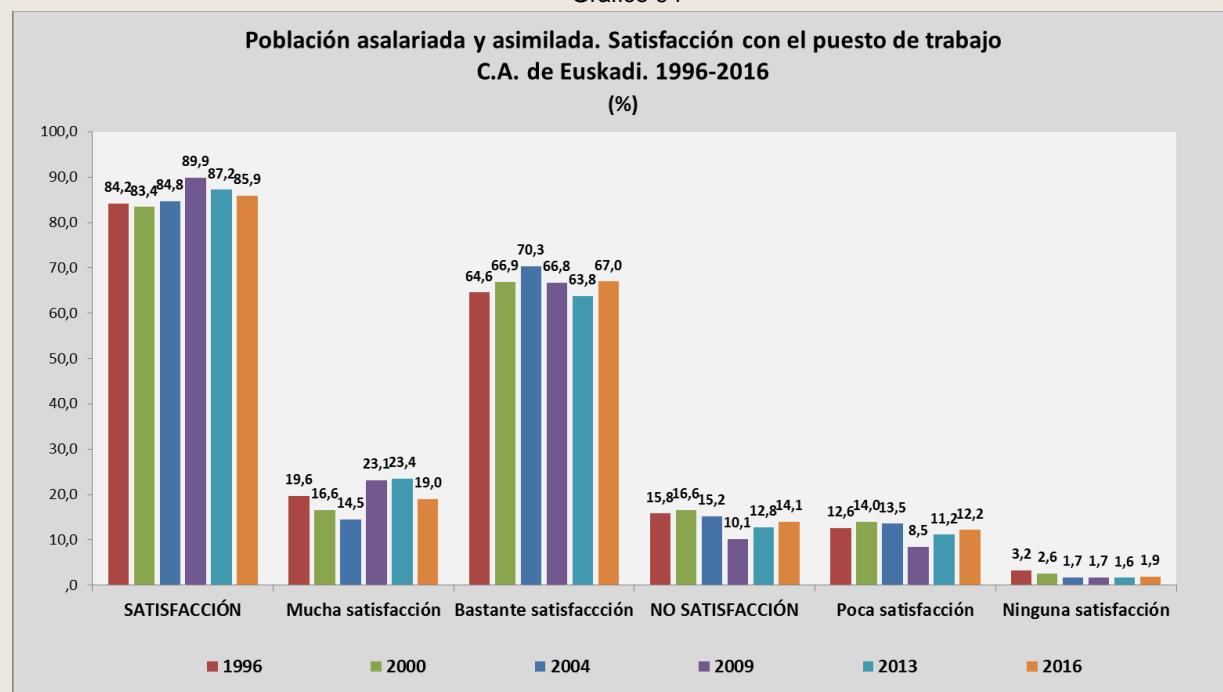
**La satisfacción general con el trabajo se mantiene en niveles altos en 2016 pero siguen aumentando las situaciones de insatisfacción y desciende la proporción de población muy satisfecha**

Se mantiene altos en Euskadi los niveles de satisfacción con el puesto de trabajo entre la población asalariada y asimilada. En este sentido, un 85,9% de la población señala tener bastante o mucha satisfacción con su puesto de trabajo en 2016, una proporción que sigue siendo claramente superior a las cifras de 83,4 a 84,8% que se observaban entre 1996 y 2004. No obstante, la proporción considerada se reduce respecto al 89,9% de 2009 y el 87,2% de 2013.

En sentido opuesto, desde el mínimo del 10,1% que se alcanzaba en 2009, aumenta a partir de entonces la proporción de población que muestra algún tipo de insatisfacción con el puesto de trabajo. Esta proporción llega al 12,8% en 2013 y al 14,1% en 2016. Aunque el incremento es pequeño y el impacto muy limitado, también cabe mencionar que el porcentaje de personas que no encuentran ninguna satisfacción en su trabajo aumenta, en este caso muy ligeramente: de cifras de 1,6 a 1,7% entre 2004 y 2013 a 1,9% en 2016. La proporción señalada queda no obstante por debajo del 2,6% de 2000 y del 3,2% de 1996.

Reflejando igualmente el contexto de ligero deterioro que se observa a partir de 2009/2013, se reduce además la proporción de personas que valoran su puesto de trabajo como muy satisfactorio. Esta proporción disminuye de un 23,4% en 2013 a un 19% en 2016, con una caída de -4,4 puntos porcentuales. El indicador de máxima satisfacción de 2016 sólo queda por encima del 14,5% de 2004 y del 16,6% del año 2000.

Gráfico 94



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

## ***Las tendencias generales esconden un deterioro más llamativo en algunos contenidos de trabajo y por grupos de sexo y edad***

Debe señalarse sin embargo que la dinámica resulta muy diferente en función del contenido del trabajo. En algún caso, se reduce entre 2009 y 2016 la proporción de personas que no están satisfechas con su puesto de trabajo. Así ocurre en las categorías bajas de la producción, industrial o terciaria, ámbitos en los que 2016 refleja el nivel más bajo de insatisfacción desde 1996 (14,9%, por debajo del 15,3% de 2013 y muy lejos del máximo de 23,5% del año 2000).

En otros casos, la dinámica del periodo 2013-2016 se traduce en una caída de la insatisfacción que acerca la situación a la observada en los años más favorables. Eso ocurre en lo relativo a las actividades de oficina, con una reducción de la insatisfacción del 11,5% de 2013 al 9,3% de 2016, una cifra que sólo supera el 8,1% de 2009.

En el personal titulado superior de la salud, por su parte, se observa una básica estabilización de los niveles de insatisfacción, con un 15,7% en 2016 que resulta similar al 15,5% de 2013. En este caso, sin embargo, aunque con altibajos, la tendencia era a una reducción de la insatisfacción desde el 20,1% de 1996 al mínimo del 9% en 2009. En este sentido, las cifras superiores al 15% de 2013 y 2016 superan claramente el registro de 2009.

La situación es cercana en las actividades comerciales, con un 14,3% en 2016 que resulta similar al 14,1% de 2013. Aunque el nivel de insatisfacción de 2016 es inferior a las cifras de 14,8 a 15,8% de 1996 a 2004, también resulta claramente superior al mínimo del 10,2% de 2009.

En otros contenidos de trabajo, la evolución reciente es mucho menos favorable. Así ocurre, por ejemplo, en lo relativo a las actividades de dirección y en el personal con titulación superior de la enseñanza. En este caso, después de alcanzar un mínimo del 4,8% en 2009, el porcentaje de personas insatisfechas aumenta al 6,1% en 2004 y al 10% en 2016. Esta proporción sólo resulta inferior al 10,7% del año 2000.

En una línea similar, en las personas con actividades de producción de categoría media y alta, la proporción de personas insatisfechas aumenta desde un mínimo del 9,3% en 2009 a un 13,1% en 2013 y un 16,2% en 2016. En este caso, de nuevo, la proporción sólo es inferior al registro del año 2000, con un 17,4%. Aumenta no obstante la distancia respecto a los demás registros observados, inferiores en todos los casos al 14%.

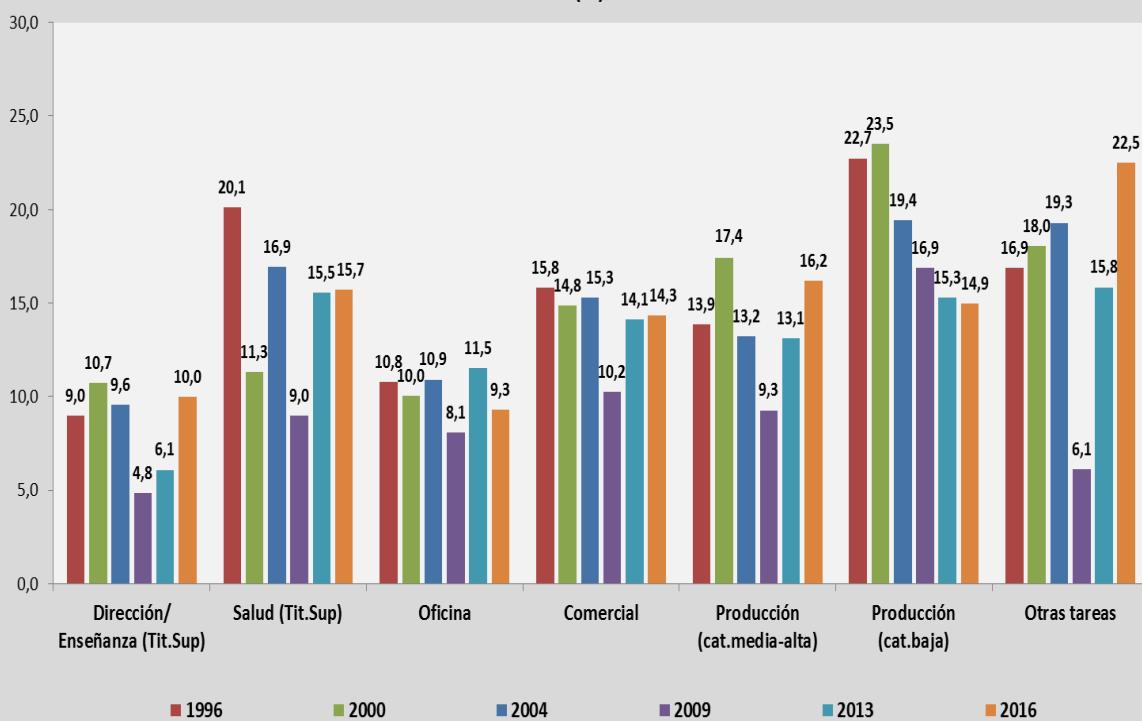
El mayor deterioro se observa, finalmente, en la población englobada en la categoría de Otras tareas. En este caso, tras aumentar la insatisfacción del 16,9 al 19,3% entre 1996 y 2004, el año 2009 mostraba repentinamente una brusca caída hasta el 6,1%. La crisis lleva sin embargo la insatisfacción al 15,8% en 2013, una proporción que se mantiene al alza en 2016, con un 22,5%. Se trata del nivel más alto desde 1996.



Gráfico 95

Proporción de población asalariada y asimilada que no está satisfecha con el puesto de trabajo por contenido del trabajo. C.A. de Euskadi. 1996-2016

(%)



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por sexo y edad, hay dos categorías de población asalariada o asimilada en las que se detecta un nítido incremento de la insatisfacción con el puesto de trabajo en el periodo 2013-2016. Se trata, en la parte masculina, de los hombres de 45 a 64 años y, en la femenina, de las mujeres mayores de 30 años.

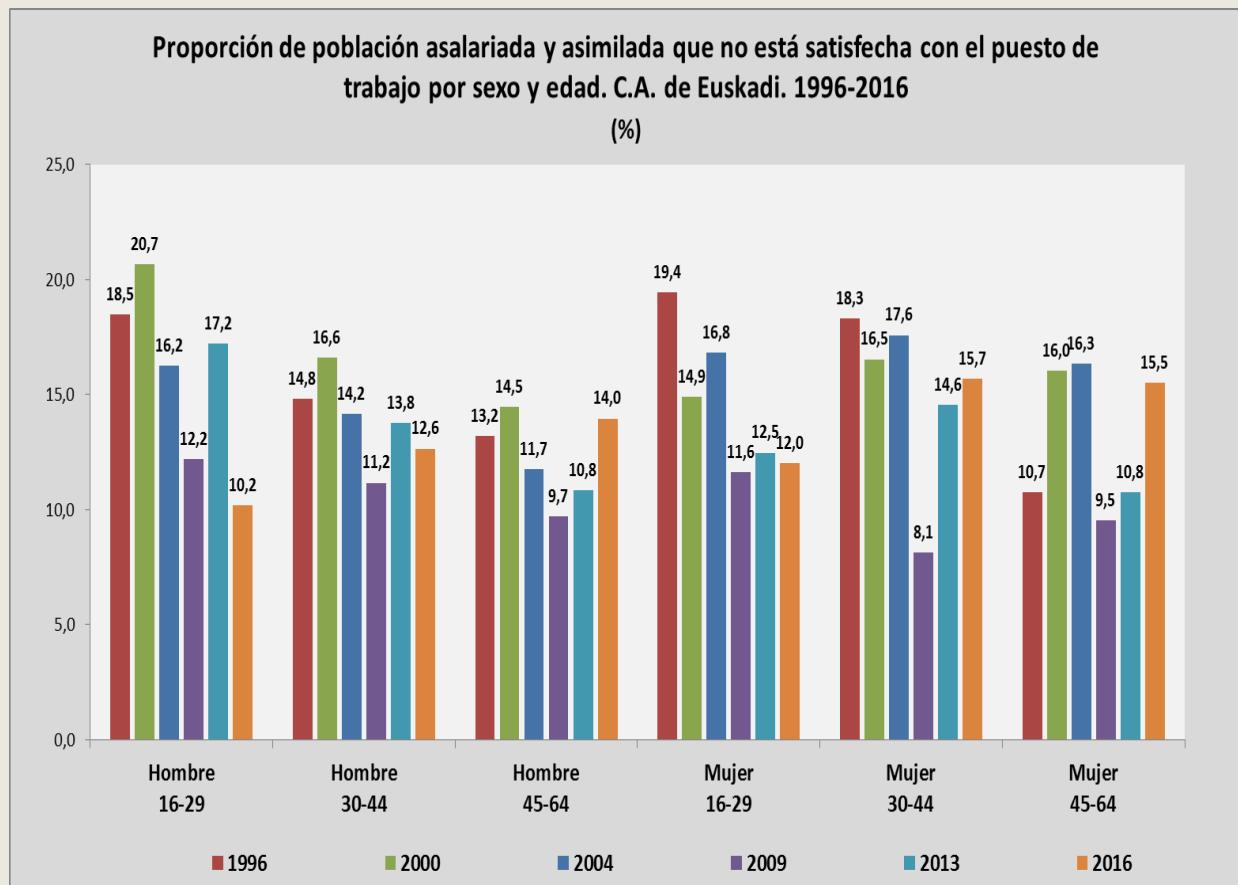
En el caso de los hombres entre 45 y 64 años, la proporción de personas insatisfechas aumenta del 9,7% de 2009 al 14% de 2016, una cifra que sólo queda por debajo del 14,5% del año 2000. El mayor incremento se produce en este caso a partir de 2013, con un 10,8% todavía en aquel año. Esta dinámica es muy similar en las mujeres mayores de 45 años, grupo en el que el incremento de la insatisfacción es del 9,5 al 10,8% entre 2009 y 2013 pero llega al 15,5% en 2016, apenas algunas décimas por debajo de las cifras de 16-16,3% de 2000 y 2004.

A diferencia de este deterioro, centrado sobre todo en el periodo 2013-2016, el mayor crecimiento de la insatisfacción corresponde a los años 2009-2013 en las mujeres entre 30 y 44 años. En este caso, la insatisfacción con el trabajo pasaba del 8,1% al 14,6% en ese periodo 2009-2013 aunque se prolonga hasta el 15,7% de 2016 (a ritmos de crecimiento ya mucho más moderados). A pesar de este deterioro, en 2016 la proporción de personas insatisfechas en este grupo por sexo y edad sigue por debajo de las cifras entre el 16,5 y el 18,3% de los años 1996 a 2004.

En el resto de colectivos, hombres menores de 45 años y mujeres menores de 30 años, el periodo 2013-2016 refleja una reducción de los indicadores de insatisfacción con el trabajo. Las caídas son moderadas en los hombres de 30 a 44 años (de 13,8% en 2013 a 12,6% en 2016) y en las mujeres menores de 30 años (de 12,5 a 12%). En ambos casos, sin embargo, se trata de los niveles más bajos desde 1996, con la única excepción del registro de 2009 (11,2% en los hombres de 30 a 44 años y 11,6% en las mujeres menores de 30 en aquel año).

La mayor bajada de los niveles de insatisfacción corresponde a los hombres menores de 30 años. En este caso, aunque con altibajos, se observa una línea de caída a largo plazo desde las cifras cercanas al 20% de 1996 y 2000 al 10,2% de 2016, el mínimo del periodo, por debajo incluso del 12,2% de 2009. En este grupo, tras el repunte del periodo 2009-2013, se observa una muy fuerte caída desde el 17,2% que llegó a alcanzar el nivel de insatisfacción en 2013.

Gráfico 96



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

## Los principales factores de incremento de la insatisfacción

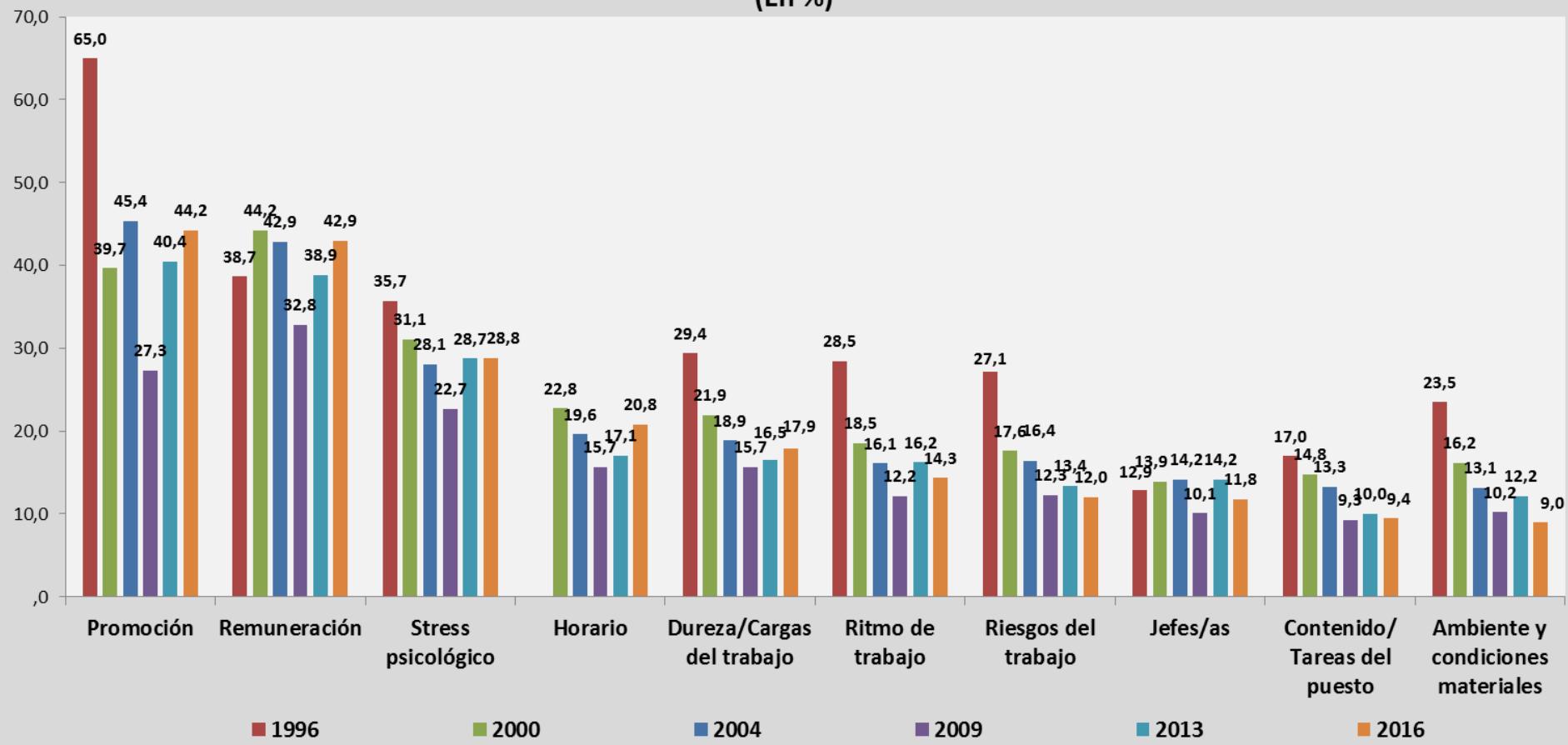
Los principales factores que determinan una tendencia ascendente en los niveles de insatisfacción en el periodo 2013-2016 pueden observarse en el gráfico 97. Pueden señalarse al respecto diversos aspectos relevantes:



Gráfico 97

Proporción de población asalariada y asimilada que no está satisfecha con ciertos aspectos del trabajo por sexo y edad. C.A. de Euskadi. 1996-2013

(En %)



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

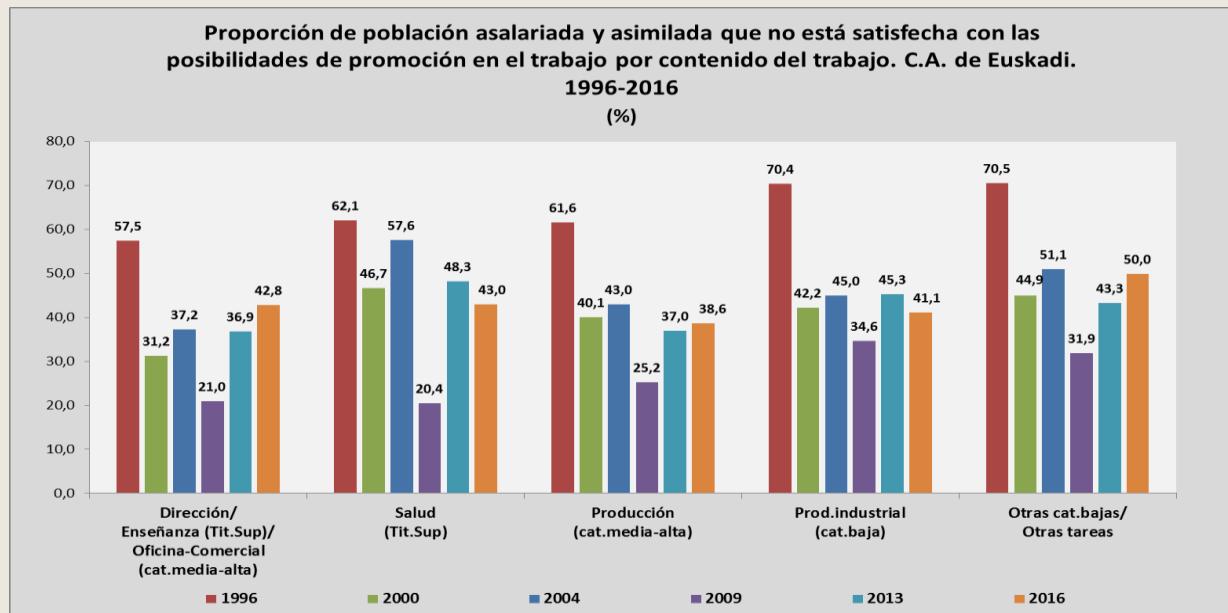
**Respecto a 2009, el deterioro es general y llamativo en lo relativo a la promoción, aspecto que se convierte desde 2013 en el factor de insatisfacción más mencionado**

Se constata la existencia de algunos aspectos en los que el deterioro percibido de la situación está muy extendido. El ámbito más llamativo entre 2009 y 2016 es el relativo a las posibilidades de promoción. En este caso, la proporción de población asalariada que muestra algún grado de insatisfacción aumenta del 27,3% de 2009 al 40,4% de 2013 y el 44,2% de 2016, un nivel cercano al 45,4% de 2004 y que sólo queda claramente por debajo del 65% de 1996. Desde 2013, este factor se convierte en el primer elemento de insatisfacción, por encima incluso de la remuneración, y llama la atención que, a pesar de disminuir en ritmo de incremento, el deterioro se mantenga entre 2013 y 2016.

Como puede verse en los gráficos 98.a y b, con muy escasas excepciones (categorías bajas de la producción industrial, mujeres menores de 30 años y hombres entre 30 y 44 años, ámbitos en los que el periodo 2013-2016 resulta favorable), en los distintos grupos de contenidos de trabajo o por sexo y edad considerados aumenta el indicador de insatisfacción con la situación de la promoción en más de 10 puntos porcentuales entre 2009 y 2016. Si se excluye a las personas de categoría media o alta que trabajan en actividades de producción, industrial o no, el incremento es en realidad superior a los 18 puntos porcentuales en los grupos señalados. Esto también caracteriza al personal titulado superior de la salud, a pesar de que en este caso el registro de 2016 muestra una caída respecto a 2013.

El deterioro más significativo, con un nivel máximo de insatisfacción desde el año 2000 que se concreta en 2016, se observa en las actividades de dirección, oficina o comerciales así como en el personal con titulación superior de la enseñanza (en conjunto, 42,8% de personas insatisfechas con la promoción en 2016 por 31,2% en 2000). Por sexo y edad, este mayor nivel de deterioro comparativo corresponde a los hombres menores de 30 años (39,7% frente a 35,4% en 2000) y, de forma general, a las personas mayores de 45 años (46% frente a 36,7% en los hombres y 54,4% frente a 44% en las mujeres).

Gráfico 98.a

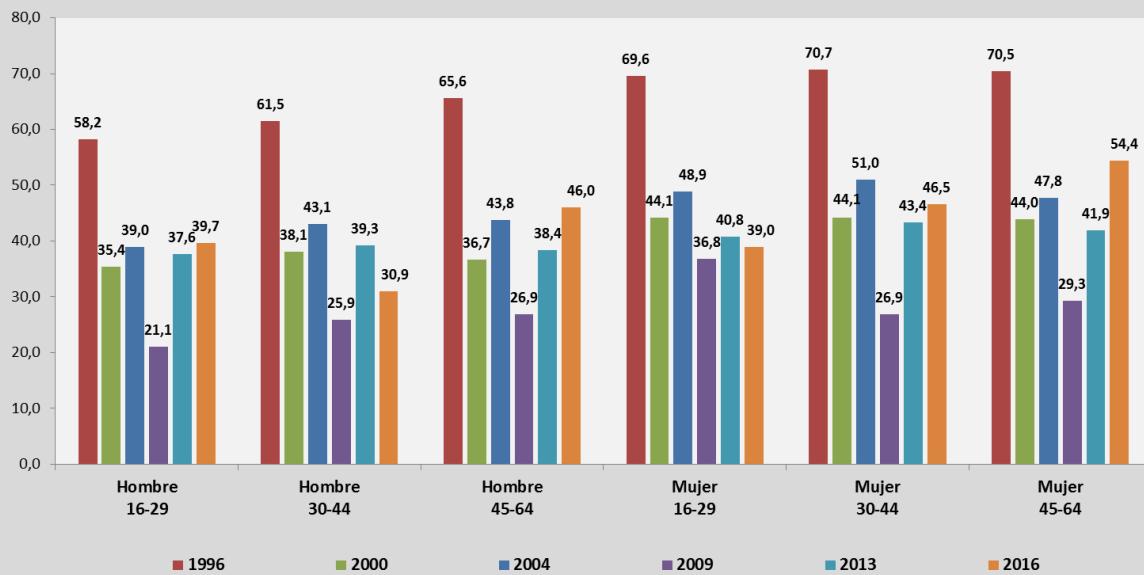


Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 98.b

Proporción de población asalariada y asimilada que no está satisfecha con las posibilidades de promoción en el trabajo por sexo y edad. C.A. de Euskadi. 1996-2016

(%)



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

***El deterioro, en el periodo considerado, es igualmente general en aspectos relativos a la remuneración y al horario de trabajo así como, con mucha menor intensidad y algunas excepciones, en lo relativo al stress/presión psicológica y a la dureza y las cargas del trabajo***

El deterioro de los indicadores de satisfacción con la remuneración también es evidente entre 2009 y 2016 y es apenas algo menos intenso, en términos relativos, que el asociado a las posibilidades de promoción. En este caso, como muestra el gráfico 97, esta problemática pasa de afectar a un 32,8% de la población asalariada en 2009 a un 38,9% en 2013 y un 42,9% en 2016, una cifra que resulta igual a la de 2004 y que sólo queda por debajo del 44,2% del año 2000.

Respecto a 2009, el gráfico 99.a muestra que los máximos incrementos en la insatisfacción con la remuneración se observan en general en grupos de categoría media y alta. Aunque la situación mejora sustancialmente, con una caída del 42,3 al 28% de personas afectadas entre 2013 y 2016, la proporción de 2016 aún supera en más de 20 puntos porcentuales el 7,7% de 2009 entre el personal titulado superior de la salud. La proporción de 2016 sólo queda sin embargo por debajo de ese mínimo del año 2009.

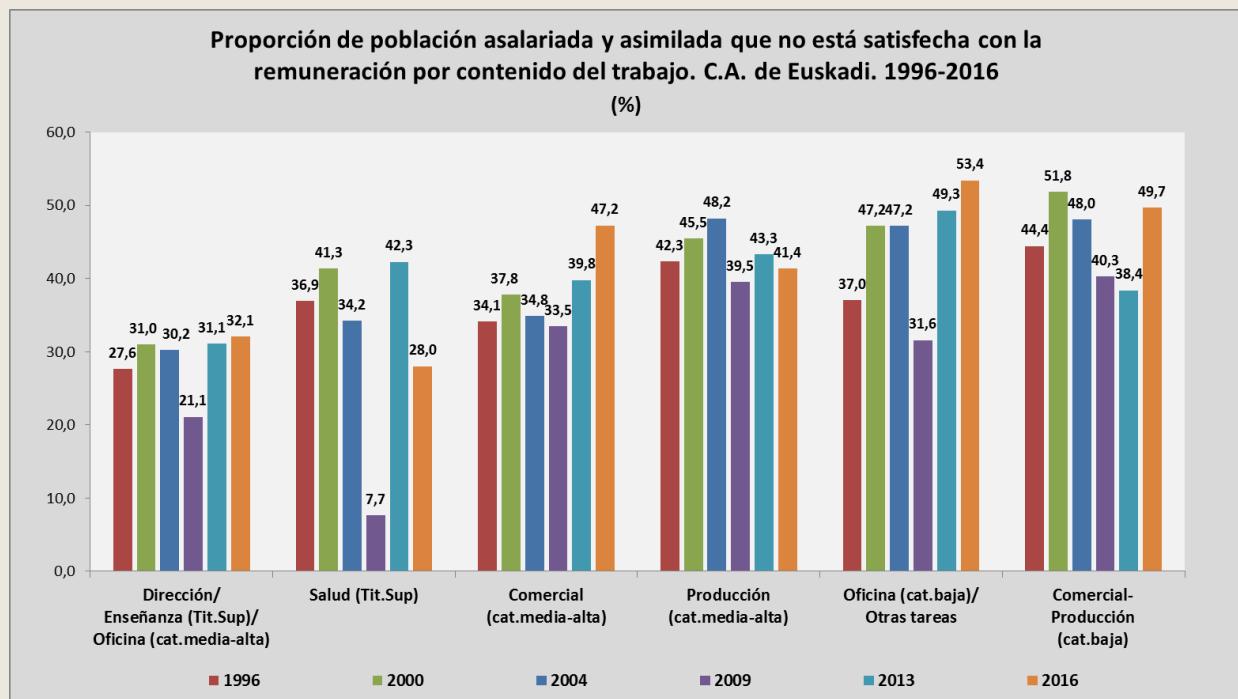
Los incrementos del periodo 2009-2016 se sitúan entre 11 y 13,7 puntos porcentuales en el resto de categorías medias y altas, exceptuadas las vinculadas a la producción. En 2016, el 32,1% que se observa en dirección, categorías medias o altas de oficina y personal titulado superior de la enseñanza supone el nivel más elevado desde 1996, en aumento continuado desde el 21,1% de 2009. Esta dinámica también caracteriza a las categorías comerciales medias y altas, con un aumento continuado desde el 33,5% de 2009 al 47,2% de 2016 que también supone la máxima proporción de insatisfacción desde 1996.

El máximo deterioro se sitúa sin embargo fuera de las categorías medias y altas. Así, en las categorías bajas de oficina y en Otras tareas, el porcentaje de personas insatisfechas aumenta en 21,8 puntos porcentuales, del 31,6% al 53,4%, entre 2009 y 2016. Como en otros contenidos de trabajo analizados, en este caso también se observa el máximo nivel de insatisfacción con la remuneración desde 1996.

Aunque aumenta del 40,3 al 49,7% entre 2009 y 2016, la variación es algo inferior a la media general de la población asalariada y asimilada en el caso de las categorías bajas comerciales y de producción. La proporción de insatisfacción con la remuneración llega sin embargo a niveles muy elevados y se mantiene muy cerca en 2016 del 51,8% del año 2000.

La dinámica menos desfavorable corresponde a las categorías medias y altas de producción, industrial o no. En este caso, después de aumentar la proporción de personas insatisfechas con la remuneración de un 39,5 a un 43,3% entre 2009 y 2013, el indicador vuelve a acercarse en 2016 al de 2009, con un 41,4%. La cifra de 2016 sólo supera el mínimo de 2009. A pesar de ello, y con la excepción de las actividades comerciales, la proporción de población insatisfecha con la remuneración supera en el ámbito de la producción la que se observa en otros grupos con categorías medias y altas.

Gráfico 99.a

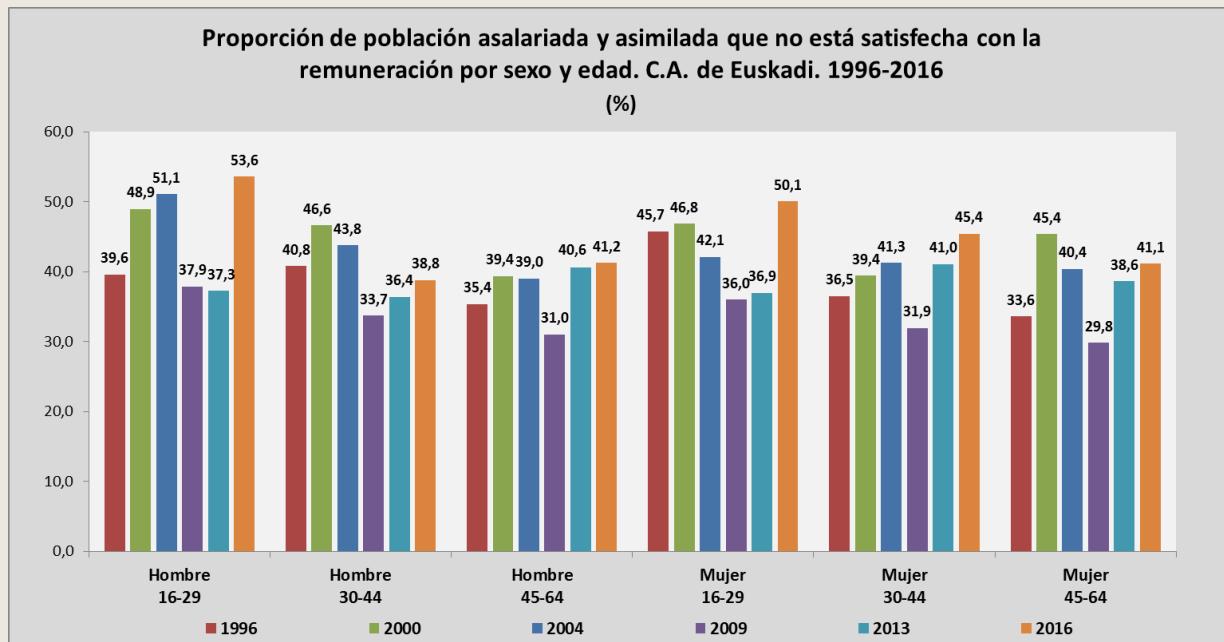


Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por grupos de sexo y edad, la línea alcista de la insatisfacción con la remuneración muestra en general incrementos superiores a los 10 puntos porcentuales entre 2009 y 2016, con la única excepción de los hombres entre 30 y 44 años, el grupo con menor proporción de personas insatisfechas con la remuneración desde 2013. A pesar de ello, en este caso también se observa un deterioro, con una proporción del 33,7% de personas insatisfechas en 2009 que avanza hasta el 38,8% en 2016.

El rasgo más llamativo sin embargo es que, en 2016, la dinámica de deterioro entre 2009 y 2016 lleva a los niveles más elevados de insatisfacción ante la remuneración a todas las personas menores de 30 años, hombres o mujeres, a las mujeres entre 30 y 44 años y a los hombres mayores de 45 años. Tanto en los hombres como en las mujeres menores de 30 años, además, la proporción de personas insatisfechas supera el nivel del 50% en 2016. Sólo se había observado una situación similar en 2004 en lo relativo a los hombres menores de 30 años.

Gráfico 99.b



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Aunque con un impacto mucho menor en la población asalariada o asimilada, el gráfico 97 muestra que el horario de trabajo es otro de los factores que se caracteriza por una situación de creciente y generalizada insatisfacción entre 2009 y 2016. Así, la proporción de personas insatisfechas con esta condición de trabajo pasa de un 15,7% en 2009 a un 17,1% en 2013 y un 20,8% en 2016, un nivel que sólo queda ya por debajo del 22,8% que se registra en 1996.

Como muestra el gráfico 100.a, en lo relativo al horario los mayores incrementos del nivel de insatisfacción, entre 9,6 y 10,9 puntos porcentuales entre 2009 y 2016, corresponden al personal titulado superior de la salud así como al grupo de categorías medias y altas con actividades de producción terciaria y Otras tareas. En el personal de salud mencionado, el mayor incremento corresponde al periodo 2009-2013, con un aumento del 12,7 al 23,7%, con una estabilización en el 23,6% de 2016, por debajo todavía sin embargo de proporciones superiores al 26% en 2000 y 2004. En las categorías medias y altas de la producción terciaria y en Otras tareas, el aumento de la insatisfacción es continuado y pasa de un 16% en 2009 a 20,4% en 2013 y 25,6% en 2016, en este caso sólo por debajo del 29,5% del año 2000.

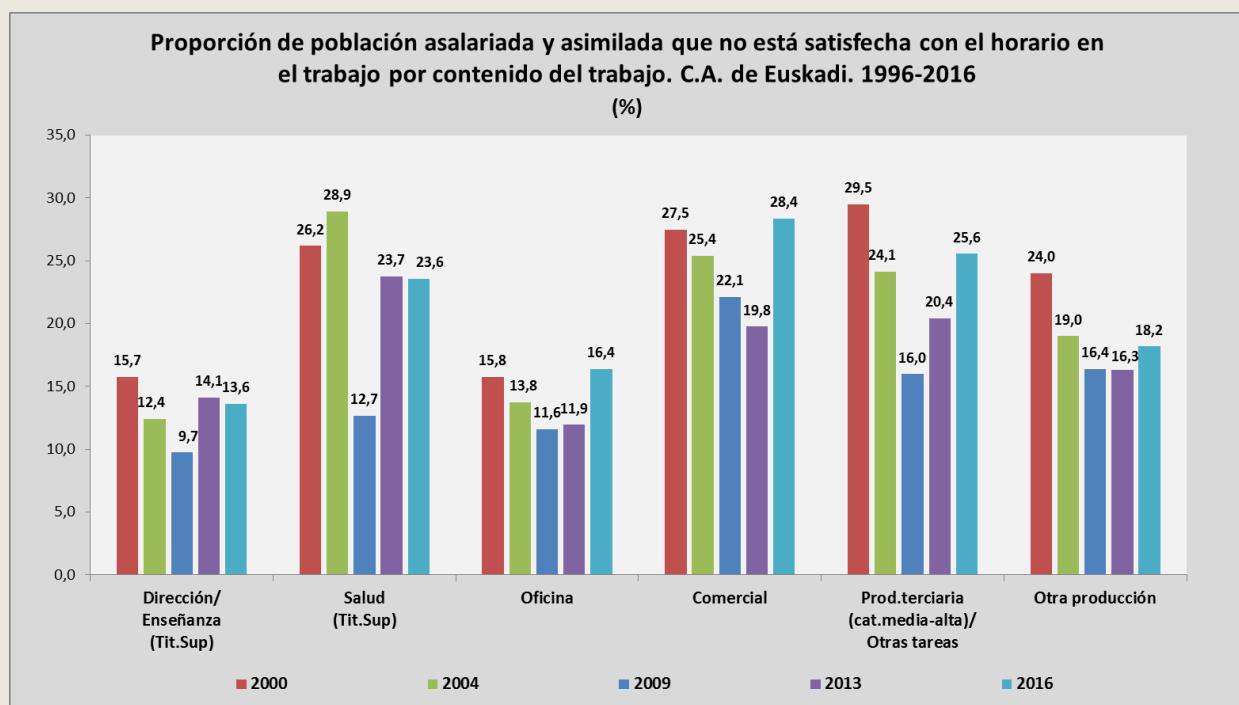
Aunque el deterioro es menor, entre 4,8 y 6,2 puntos porcentuales, el rasgo llamativo en las actividades de oficina y en las comerciales es que 2016 marca el máximo nivel de insatisfacción con los horarios de

trabajo. En los dos casos, además, el principal periodo de aumento de la insatisfacción es el 2013-2016, con un incremento entre 2013 y 2016 del 11,9 al 16,4% en las actividades de oficina y del 19,8 al 28,4% en las comerciales.

Después de caer el nivel de insatisfacción de 15,7 a 9,7% entre 2000 y 2009 en el área de dirección y entre el personal titulado superior de la enseñanza, 2013 marca un fuerte aumento, con un 14,1%. El indicador se reduce ligeramente en 2016, hasta el 13,6%, pero se mantiene por encima de los registros de 2004 y 2009.

La evolución menos negativa se observa en el resto de ámbitos de producción, excluidas las categorías altas y medias de la producción terciaria. El 18,2% de 2016 supone un incremento inferior a dos puntos porcentuales respecto a las cifras de 16,3-16,4% de 2009 y 2013. Queda además por debajo del 24% de 1996 y del 19% de 2004.

Gráfico 100.a

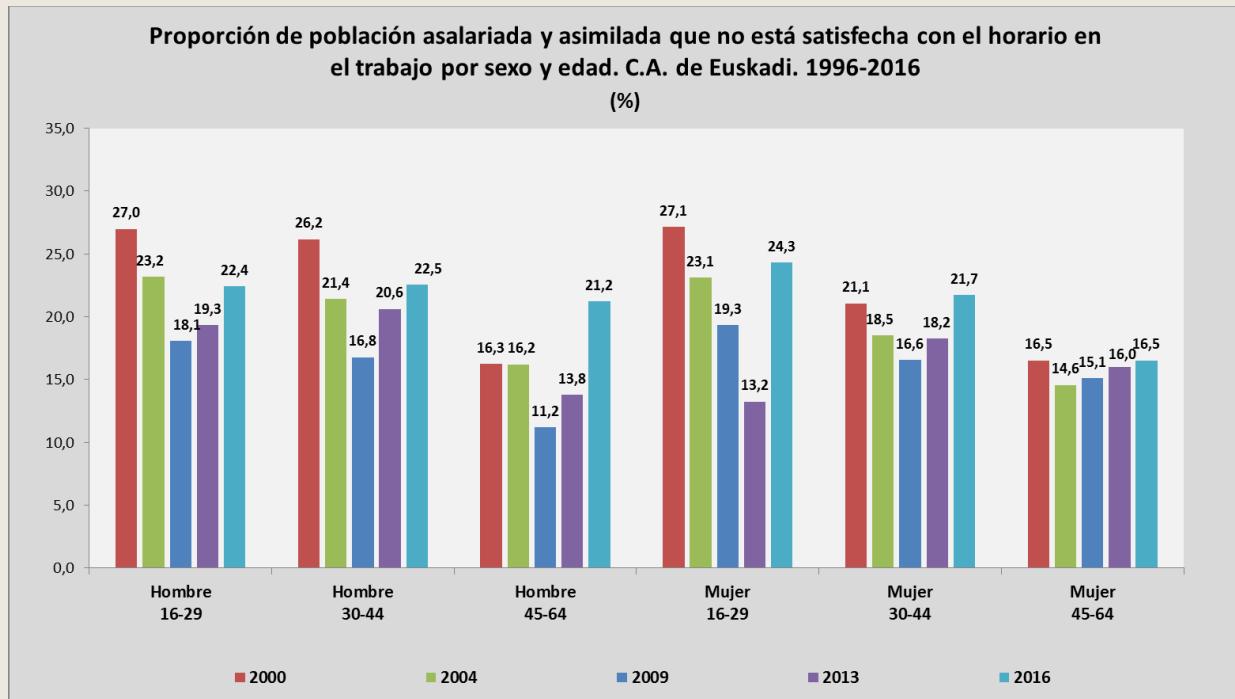


Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por sexo y edad, destaca el fuerte aumento de la insatisfacción con el horario en el caso de los hombres entre 45 y 64 años. Situado claramente por debajo de la media en 2009, con un 11,2%, a partir de ese año la proporción de personas insatisfechas aumenta al 13,8% en 2013 y al 21,2% en 2016. Se trata del registro más elevado desde el año 2000.

En los demás casos, el incremento se sitúa en general entre 4,3 y 5,8 puntos porcentuales, aunque con un mínimo de 1,4 puntos el caso de las mujeres entre 45 y 64 años. Como sucedía con los hombres entre 45 y 64 años, en el conjunto de las mujeres mayores de 30 años se observa que el registro de 2016 resulta el más elevado desde el año 2000 (en algún caso en niveles similares a los de ese año, como de hecho ocurre con las mujeres de 45 a 64 años).

Gráfico 100.b



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Aunque el impacto de la insatisfacción no es superior en 2016 en todos los contenidos de trabajo, también resulta destacable el incremento del impacto de las situaciones de insatisfacción que quedan ligadas al stress o presión psicológica, pasando de incidir (ver gráfico 97) en un 22,7% de la población asalariada o asimilada en 2009 a un 28,7% en 2013 y un 28,8% en 2016. En este caso, la proporción de población afectada vuelve a niveles cercanos al 28,1% de 2004, no alejándose tampoco en exceso del 31,1% del año 2000. Sólo queda claramente por debajo del 35,7% de 1996.

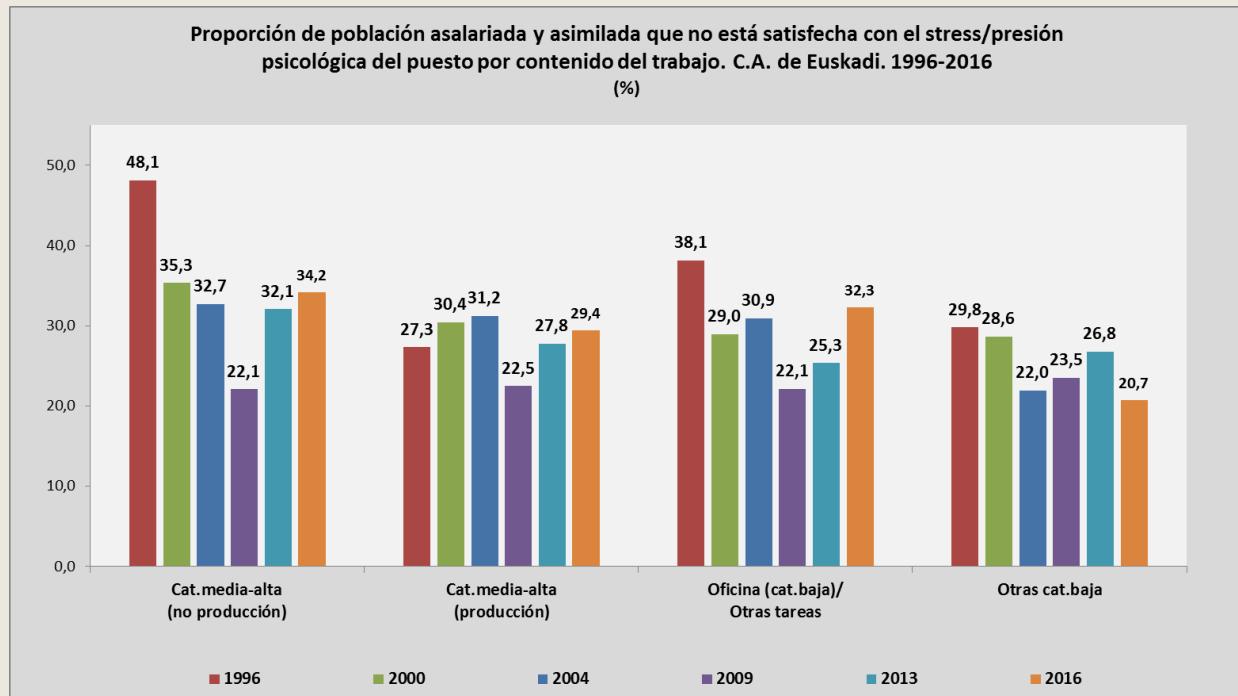
Como se observa en el gráfico 101, en comparación con 2009, el principal incremento de la presión psicológica en 2016 se vincula con los ámbitos de trabajo de categoría media o alta que no se relacionan con actividades de producción (incluidos los ámbitos de dirección, oficina, actividades comerciales y titulaciones superiores de la enseñanza y la salud). En este grupo, la proporción de personas que mencionan insatisfacción por stress o presión psicológica aumenta de un 22,1% en 2009 a un 32,1% en 2013 y un 34,2% en 2016. La cifra queda algo por debajo del 35,3% del año 2000 y sólo se aleja de forma sustancial del 48,1% de 1996.

El aumento de la insatisfacción es también muy llamativo entre 2009 y 2013 en las categorías bajas de oficina y en otras tareas. En este caso, el porcentaje de personas insatisfechas aumenta de 22,1% en 2009 a 32,3% en 2016, en este caso también claramente por encima del 25,3% de 2013. El nivel de 2016 sólo queda por debajo del 38,1% de 1996.

Aunque menos intenso, el aumento de la insatisfacción en las categorías medias y altas de producción, industrial o no, es igualmente relevante. La proporción de personas insatisfechas aumenta de 22,5% en 2009 a 27,8% en 2013 y 29,4% en 2016.

En fuerte contraste, el stress o presión psicológica se reduce en cambio, entre 2013 y 2016, en el resto de categorías bajas (comerciales y de producción). En este caso, la proporción, que venía subiendo desde el 22% de 2004 al 26,8% de 2013, se reduce en 2016 al 20,7%, el nivel más bajo desde 2016.

Gráfico 101



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

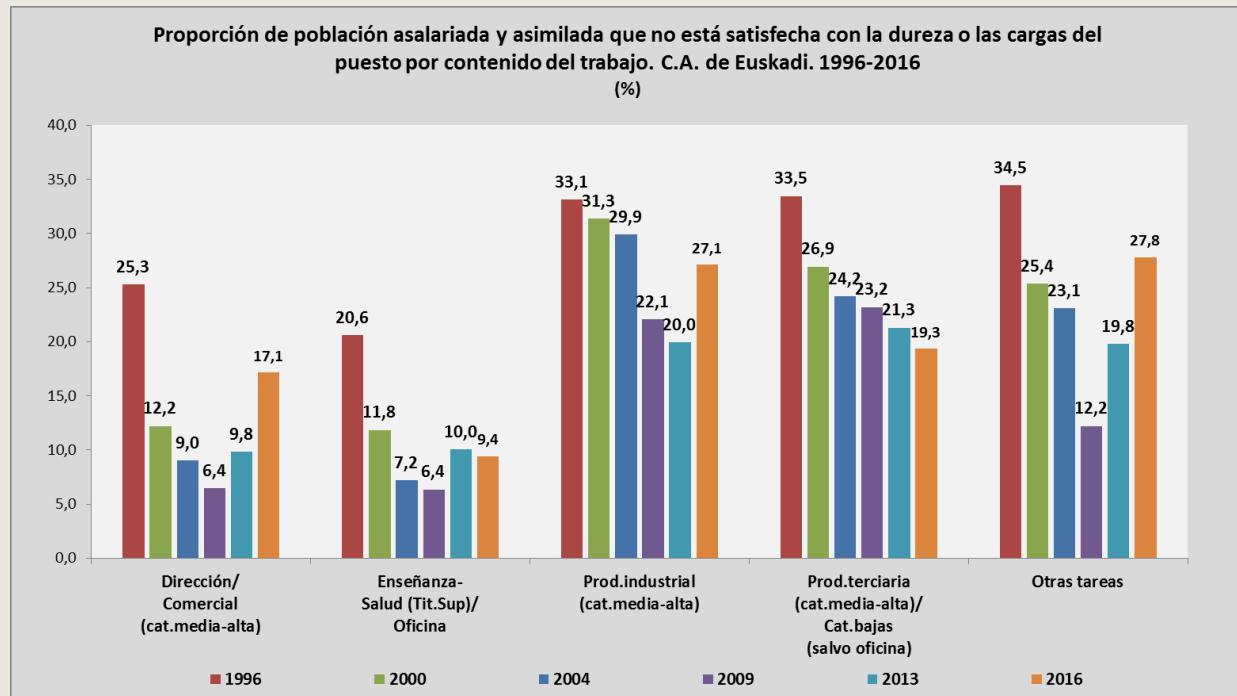
Volviendo al gráfico 97, también aumentan entre 2009 y 2016 los niveles de insatisfacción en lo relativo a la dureza y cargas del trabajo. En este caso, la incidencia de la problemática entre la población asalariada y asimilada aumenta del 15,7% de 2009 al 16,5% de 2013 y al 17,9% de 2016, ya cerca de 18,9% del año 2004 y sólo claramente por debajo del 21,9% del año 2000 y del 29,4% de 1996.

Aunque el crecimiento señalado entre 2009 y 2016 no es excesivo, sí se observan en el gráfico 102 algunos ámbitos de deterioro significativo a partir de 2009. El más llamativo es el que afecta al personal de dirección y a las categorías medias y altas en actividades comerciales así como al grupo de Otras tareas, ámbitos en el que el indicador de 2016 supera en más de 10 puntos porcentuales al de 2009. En el primer caso (dirección y categorías medias y altas comerciales), la proporción de personas que muestran su insatisfacción respecto a la dureza y las cargas del trabajo aumenta de 6,4 a 9,8% entre 2009 y 2013 para llegar al 17,1% en 2016, una cifra que sólo queda por debajo del 25,3% de 1996. En Otras tareas, el indicador aumenta a ritmo relativamente constante desde el 12,2% de 2009 al 27,8% de 2016, igualmente sólo por debajo del 34,5% de 1996.

La insatisfacción con las cargas del puesto aumenta de forma más moderada en las actividades de oficina y en el personal con titulación superior de la enseñanza y la salud (de 6,4 a 9,4% entre 2009 y 2016, aunque en una línea de reducción respecto al 10% de 2013). Por su parte, después de una caída prolongada desde el 33,1% de 1996 al 20% de 2013, la proporción de personas insatisfechas remonta bruscamente hasta el 27,1% de 2016 en las categorías medias y altas de la producción industrial.

En cambio, la línea continuada de caída de la insatisfacción, observada desde el 33,5% de 1996, se mantiene hasta alcanzar un mínimo del 19,3% en 2016 en lo relativo al resto de categorías bajas (excluida oficina) y a las categorías medias y altas de la producción terciaria.

Gráfico 102



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### ***El resto de factores muestra en general una dinámica positiva entre 2013 y 2016***

En contraste con los factores de insatisfacción con el trabajo considerados con anterioridad, otros muestran en el gráfico 97 una línea de clara mejora entre 2013 y 2016.

Así ocurre por ejemplo con el ritmo de trabajo. Después de caer de un 28,5% a un 12,2% de personas insatisfechas entre 1996 y 2009, este factor mostraba un empeoramiento en 2013 con un 16,2% de personas afectadas. En 2016, el indicador cae al 14,3%, una cifra que sólo resulta superior al nivel de 2009.

En lo relativo a los riesgos del trabajo, se observa un aumento de las personas insatisfechas del 12,3 al 13,4% entre 2009 y 2013 pero una reducción posterior hasta el 12% en 2016. En este caso, y con la única excepción del incremento del periodo 2009-2013, se constata una línea de caída a largo plazo de la incidencia de las problemáticas desde el 27,1% de 1996, el 17,6% del año 2000 y el 16,4% de 2004.

La relación con los jefes/as muestra igualmente una dinámica favorable después del aumento del 10,1 al 14,2% entre 2009 y 2013. El indicador cae al 11,8% en 2016, un registro que sólo se sitúa por encima del mínimo señalado para 2009.

Esta dinámica favorable es aún más llamativa en lo relativo al contenido y tareas del puesto, con apenas un 9,4% de personas insatisfechas en 2016, en línea descendente respecto al 10% de 2013 y prácticamente en el mismo nivel que el mínimo del 9,3% de 2009.

En lo relativo a ambiente y condiciones materiales del trabajo, el 9% de 2016 supone, por su parte, el nivel históricamente más bajo desde 1996. Después del repunte del 10,2 al 12,2% de 2009-2013, la caída al nivel señalado para 2016 supone retomar la línea histórica de reducción de las problemáticas en esta dimensión.

Sin perjuicio de lo señalado con anterioridad, conviene mencionar algunas líneas de evolución negativas en relación con los aspectos considerados en este apartado. Son aquellas que implican incrementos iguales o superiores a los 5 puntos porcentuales y afectan a contenidos de trabajo o grupos por sexo y edad con impacto de la insatisfacción en cada factor que se acerca o supera los niveles medios de la población ocupada y asimilada. En esta situación cabe citar los siguientes casos de incremento de la insatisfacción para el periodo 2009-2016:

- \* El ritmo de trabajo en las actividades de dirección (de 7% de casos señalados en 2009 a 19,1% en 2013 y 24,9% en 2016) y, en menor medida, en las Otras tareas (15,6% de casos de insatisfacción en 2016 por 8,8% en 2009).
- \* La relación con jefes/as en estas mismas actividades de dirección, con un 4,7% de casos de insatisfacción en 2009 por 10,2% en 2013 y 11,3% en 2016.
- \* Los riesgos del trabajo en la población con titulación superior de la salud (19,4% en 2016 por 10,3% en 2009) o en la que se dedica a Otras tareas (23,7 frente a 15,9%).
- \* El contenido y las tareas del puesto en Otras tareas (11,8% de personas insatisfechas en 2016 por 6,5% en 2009).

### **Se mantienen en niveles reducidos los planteamientos de cambio de trabajo, en especial los que reflejan gestiones para el cambio**

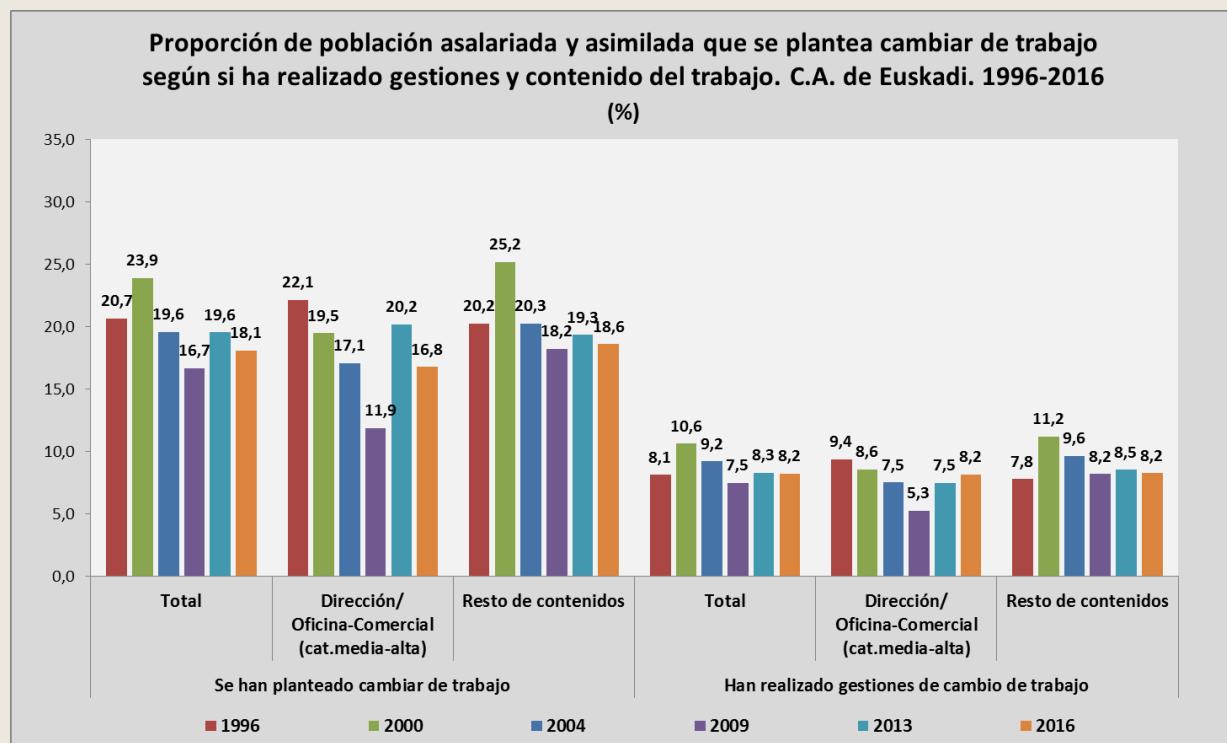
A pesar del deterioro observado, el mantenimiento de niveles importantes de satisfacción general con el empleo ocupado determina que los planteamientos de cambio de trabajo se mantengan en niveles comparativamente bajos, con línea descendente además entre 2013 y 2016. Así, después de aumentar del 16,7 al 19,6% entre 2009 y 2013 la proporción de población asalariada que señala pensar en la posibilidad de cambiar de trabajo, esta proporción se reduce al 18,1% en 2016. La cifra de 2016 sólo supera el 16,7% de 2009.

Al considerar los casos en los que el planteamiento de cambio de empleo se traduce en la realización de gestiones concretas para hacerlo efectivo, la línea descendente es algo menos nítida, con un 8,2% en 2016 que es prácticamente similar al 8,3% de 2013 o al 8,1% de 1996. Sin embargo, el indicador de 2016 supera en apenas siete décimas el mínimo del 7,5% de 2009.

Teniendo en cuenta el contenido del trabajo, el dato más relevante es el mayor impacto de la demanda de empleo que se observa en 2016, en comparación con la de 2009, en las actividades de dirección y en las categorías medias y altas de oficina. En este caso, y aunque se reduce de 20,2 a 16,8%, la proporción de población asalariada y asimilada que busca empleo es claramente superior al 11,9% de 2009. En la demanda asociada a gestión directa de búsqueda de empleo, la tendencia alcista se mantiene desde 2009, con un 5,3% que aumenta al 7,5% en 2013 y al 8,2% en 2016.

Aunque las cifras señaladas son similares a las que se observan en 2016 en los demás contenidos de trabajo, destaca el aumento comparado de una voluntad de cambio de empleo que, frente a la relativa estabilidad observada en el resto de contenidos durante el periodo 2009-2016, se muestra claramente al alza en este periodo en los ámbitos de trabajo relacionados con la dirección y las categorías medias y altas de oficina y actividades comerciales.

Gráfico 103



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En lo relativo a la búsqueda de un nuevo empleo, un aspecto relevante de la situación existente en 2013 era el fuerte aumento de la proporción de personas que se planteaban el cambio de trabajo por el miedo a perder el empleo disponible. Entre el conjunto de personas que consideraban este cambio, con independencia de la realización o no de gestiones, este motivo, que nunca había pasado del 13,4% de 1996 y que se situaba en el 11% en 2009, llegaba a suponer un 24,2% de los motivos de cambio en 2013. Con un 12,6% en 2016, el indicador vuelve en este año a niveles más habituales, en general situados desde 1996 entre el 11 y el 13,4% (con la única excepción del mínimo del 8,7% de 2004 y de ese máximo del 24,2% registrado en 2013).



## **6. PERCEPCIÓN DE DETERIORO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**Un 23,2% de la actual población asalariada y asimilada señala en 2016 una situación de deterioro en las condiciones de trabajo**

Tal y como revela el gráfico 104, en 2016 un 23,2% de la población asalariada y asimilada de la CAE señala haber sufrido un deterioro en las condiciones de trabajo en los últimos cuatro años, una proporción relevante aunque suponga una evidente línea de caída respecto al 28,1% señalado en 2013.

Aunque todos los grupos profesionales o por sexo y edad se ven afectados, las diferencias resultan sustanciales en función del contenido del trabajo o de las variables demográficas mencionadas.

En lo relativo al contenido del trabajo, en 2016 el deterioro más reducido corresponde a las personas que trabajan en actividades de oficina y tienen una categoría laboral baja. En este caso, la proporción de población que menciona un empeoramiento en las condiciones de trabajo es del 11,4%, en sustancial línea de caída respecto al 33,3% señalado en 2013.

La proporción que suponen los casos de deterioro se sitúa entre el 16,5 y el 24,6% en las categorías bajas relacionadas con actividades comerciales o de producción. En conjunto, en 2016 el deterioro afecta a un 20,1% de la población asalariada en este grupo de contenidos laborales, un punto porcentual por debajo del 21,1% de 2013.

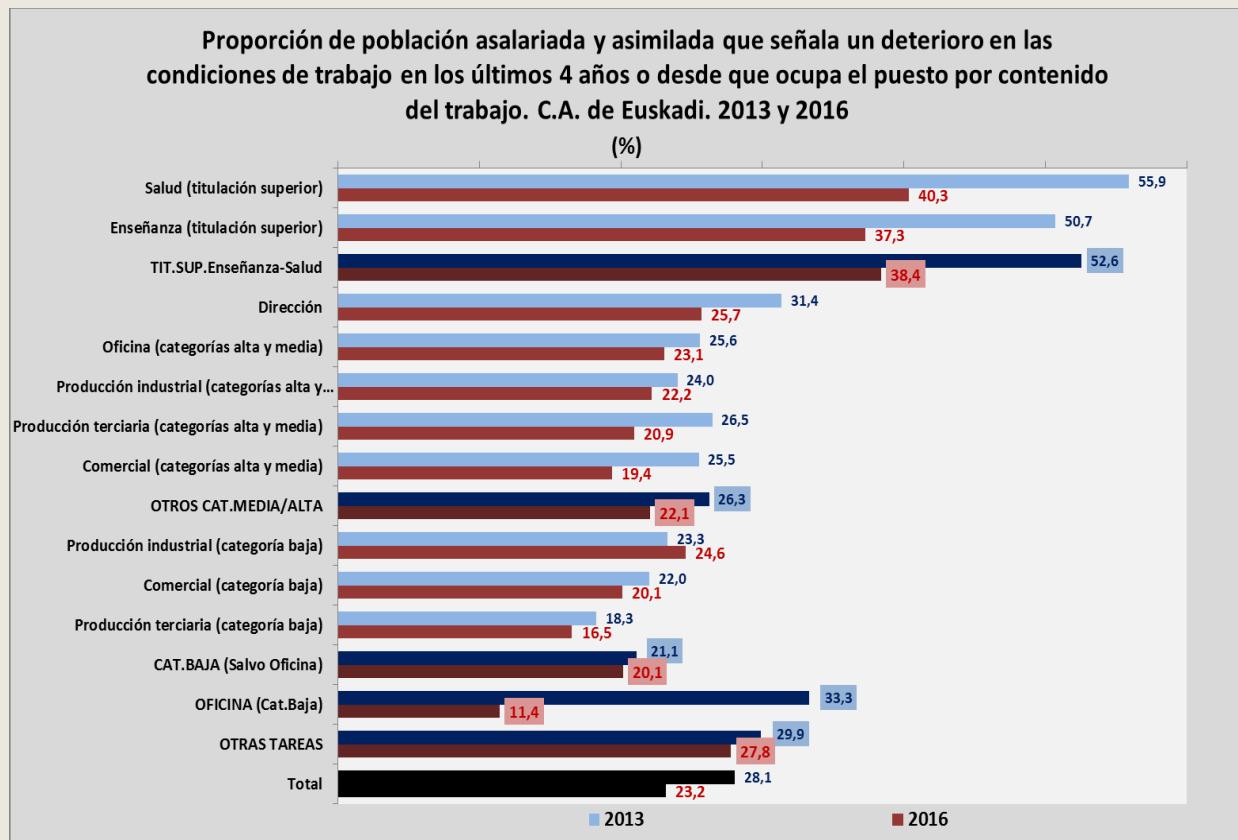
En este tipo de actividades de categoría baja destaca sin embargo en 2016 el mayor impacto comparado de las situaciones de deterioro en el caso de la producción industrial (24,6% en 2016 frente a 23,3% en 2013). Es el único contenido de trabajo en el que aumentan los casos de deterioro en las condiciones laborales en el periodo 2013-2016.

Con cifras entre 19,4 y 25,7%, la proporción resulta cercana a la del conjunto anterior, en las categorías altas y medias relacionadas con las actividades de dirección, oficina, comerciales y de producción. En este conjunto de contenidos, un 22,1% de la población señala un deterioro en las condiciones de trabajo en 2016, una proporción en evidente línea descendente respecto al 26,3% de 2013.

Respecto a lo señalado en 2013, la escasa reducción de la proporción de personas que mencionan un empeoramiento laboral en 2016 en Otras tareas, sitúa a este grupo como uno de los más afectados en los últimos años, con un 27,8% de situaciones de deterioro laboral en 2016 por 29,9% en 2013.

En cualquier caso, el máximo nivel de deterioro en 2016, con cifras de 37,3 y 40,3% de personas que señalan un empeoramiento en sus condiciones de trabajo, vuelve a corresponder a la población con titulación superior de la enseñanza y la salud. A pesar del elevado impacto observado, la dinámica es de clara reducción respecto a las cifras de 50,7 y 55,9% que se mencionaban en 2013.

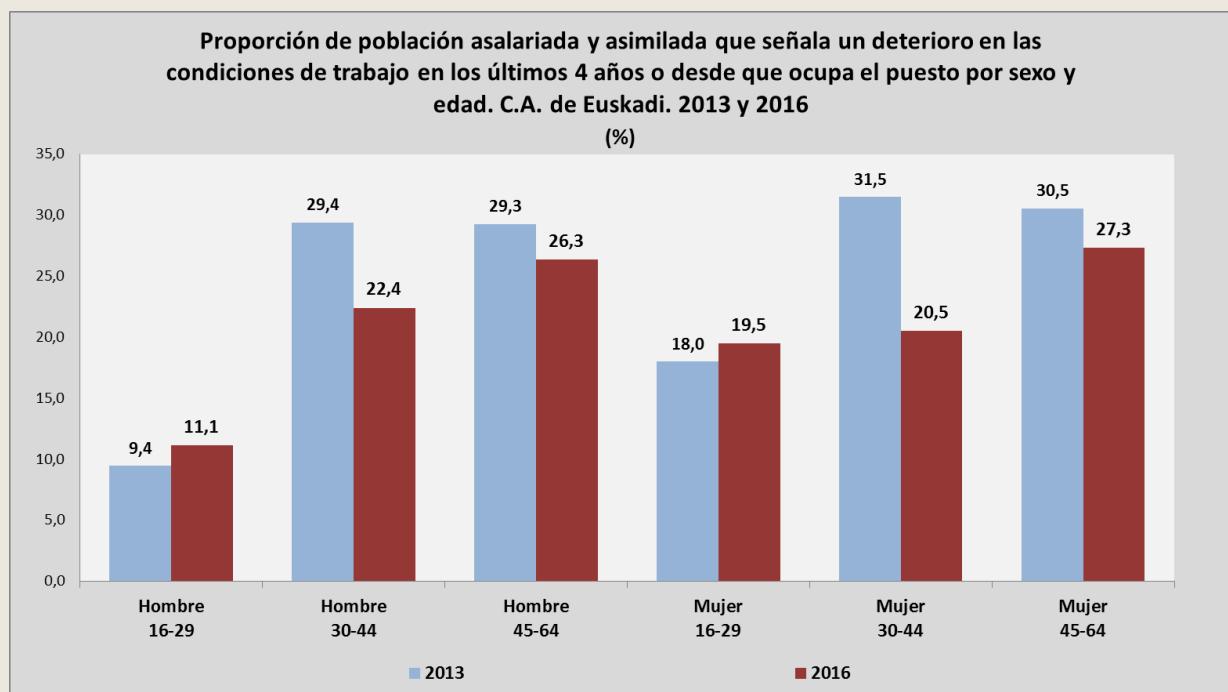
Gráfico 104



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Como se deriva de la información contenida en el gráfico 105, el impacto del deterioro en las condiciones laborales en 2016 muestra diferencias relevantes en función de la edad y el sexo.

Gráfico 105



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La mayor percepción de deterioro se observa en la población asalariada y asimilada mayor de 45 años, con un 26,3% de casos señalados entre los hombres y un 27,3% entre las mujeres. Les siguen los hombres entre 30 y 44 años, con un 22,4% que supera en alrededor de 2-3 puntos porcentuales el 20,5% de las mujeres en ese grupo de edad y el 19,5% de la población femenina menor de 30 años. El mínimo observado corresponde a los hombres menores de 30 años, con un 11,1%.

Las tendencias respecto a la situación observada en 2013 difieren por grupos de sexo y edad. Por un lado, las caídas más significativas en los porcentajes de deterioro percibido en 2016 corresponden a las personas de 30 a 44 años (de 29,4 a 22,4% entre 2013 y 2016 en los hombres y de 31,5 a 20,5% en las mujeres). Las caídas del periodo 2013-2016 son menos intensas pero también evidentes en las personas mayores de 45 años (de 29,3 a 26,3% en los hombres y de 30,5 a 27,3% en las mujeres).

Aunque se trata del colectivo en el que se observa menor percepción de deterioro en 2016, esta percepción afecta a un porcentaje de población en aumento en las personas más jóvenes, menores de 30 años. La percepción de empeoramiento aumenta así, entre 2013 y 2016, de 9,4 a 11,1% en los hombres y de 18 a 19,5% en las mujeres.

***En 2016, los principales factores de deterioro quedan ligados a la remuneración y, en mucha menor medida, al ritmo de trabajo, las condiciones contractuales y el contenido de las tareas***

Teniendo en cuenta los tres primeros factores en importancia susceptibles de explicar la situación de deterioro señalada en 2016 por la población asalariada y asimilada analizada, el factor remuneración sigue siendo determinante. En 2016, un 11,5% de la población asalariada menciona este factor como relevante en los últimos cuatro años, en línea descendente sin embargo respecto al 16,2% de 2013.

A diferencia de 2013, año en el que aparecía como quinto aspecto en importancia, en 2016 el segundo factor mencionado es el relativo al ritmo de realización del trabajo, con un 6% de menciones. Aunque la posición señalada se vincula sobre todo a la pérdida de relevancia de otras cuestiones, también se observa un incremento de la problemática respecto al 5,1% de 2013.

Pierden en cambio relevancia las condiciones relacionadas con el tipo de contrato, horarios, jornadas o vacaciones, cuestiones mencionadas por un 5,1% de la población asalariada y asimilada en 2016 por un 9,7% en 2013. Esta cuestión pasa del segundo al tercer lugar como factor relevante para explicar la línea de empeoramiento de las condiciones de trabajo.

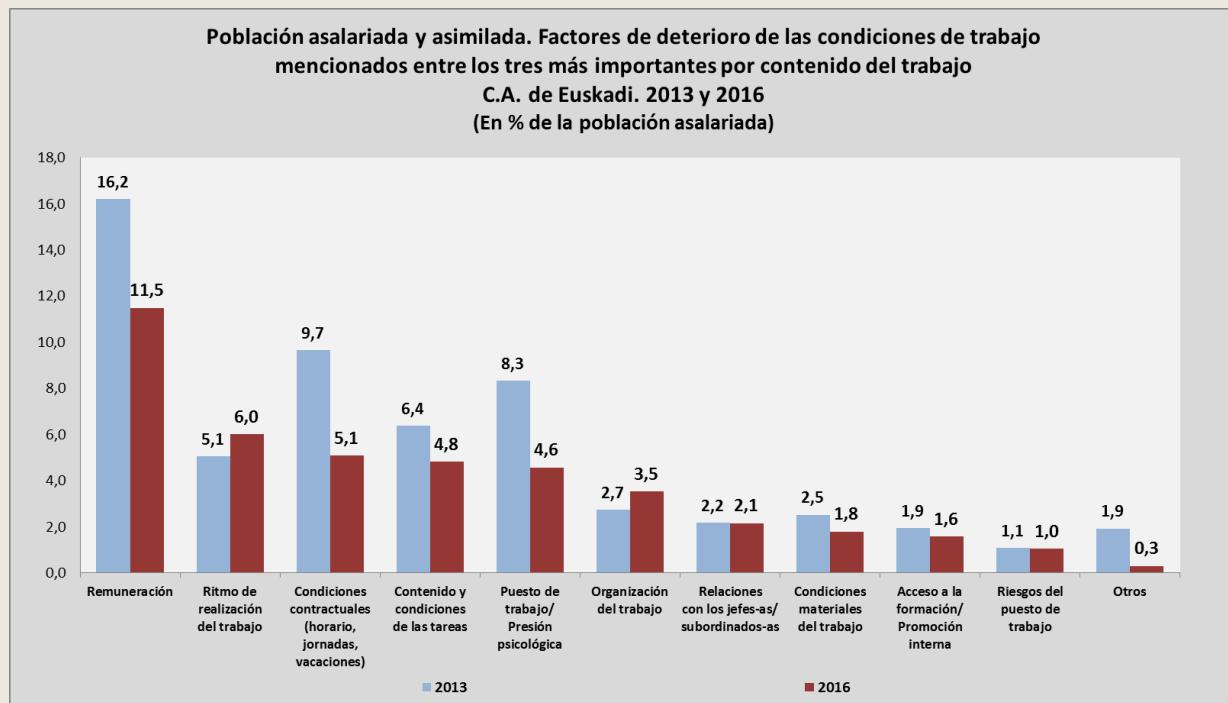
Un 4,8% de la población hace mención en 2016 al contenido y condiciones de las tareas realizadas, por debajo del 6,4% de 2013. Esta cuestión se mantiene como cuarto factor en importancia.

Otra caída en relevancia se vincula a las referencias al contenido del puesto de trabajo y la presión psicológica asociada a él, con un 4,6% de la población asalariada y asimilada que menciona esta cuestión en 2016 por 8,3% en 2013, el tercer factor más relevante en aquel año.

En cambio, aumentan ligeramente en importancia en 2016 las menciones a la organización en el trabajo, un 3,5% frente al 2,7% de 2013.

Los demás factores susceptibles de determinar un deterioro en las condiciones de trabajo son citados por menos de un 2,5% de la población asalariada o asimilada y tienden además a perder importancia relativa entre 2013 y 2016.

Gráfico 106



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Considerando lo señalado por la población asalariada y asimilada en 2013 y 2016, las tablas 13 y 14 recogen la dinámica de los factores de deterioro de las condiciones de trabajo por contenidos de trabajo y por sexo y edad,.

En 2016, el deterioro de la remuneración en los últimos cuatro años es mencionado por más del 10% de la población en prácticamente todos los grandes grupos en función del contenido de trabajo. La única excepción es la relativa a las categorías bajas de oficina, con un 6,2% de empeoramiento percibido. En la posición opuesta, se observan proporciones bastante superiores a la media general del 11,5% en la población titulada superior de la enseñanza (16,9%) y en Otras tareas (17,7%). El deterioro se sitúa en posiciones intermedias en la población con titulación superior de la salud (11,4%), otras categorías altas y medias (10,2%) y el resto de categorías bajas, excepto oficinas (11,7%). En este último grupo, la percepción de deterioro aumenta respecto al 10,9% de 2013, lo que se vincula a la dinámica de las categorías bajas de la producción industrial (de 10,7 a 14,5% entre 2013 y 2016).

En lo relativo al ritmo de realización del trabajo, destaca la fuerte presión que sufre el colectivo titulado superior de la salud, con un 14% de personas que mencionan un deterioro en este campo en 2016, claramente por encima del 6,4% de 2013. También se sitúa en 2016 por encima de la media vasca la población titulada superior de la enseñanza, con un 7,7% que se mantiene sin embargo en niveles similares al 7,8% de 2013.

Tabla 13

**Población asalariada y asimilada. Factores de deterioro de las condiciones de trabajo mencionados entre los tres más importantes por contenido del trabajo. C.A. de Euskadi. 2013 y 2016**  
 (En % de la población de cada grupo)

FACTORES	Contenido del trabajo						
	Salud (Tit.sup)	Enseñanza (Tit.sup)	Otros cat.media-alta	Cat.baja (excepto oficina)	Oficina (cat.baja)	Otras tareas	Total
<b>2016</b>							
Remuneración	11,4	16,9	10,2	11,7	6,2	17,7	11,5
Ritmo de realización del trabajo	14,0	7,7	6,2	5,3	2,1	3,6	6,0
Cond. contractuales, horario, jornadas, vacaciones	12,9	7,3	4,6	4,3	0,0	8,4	5,1
Contenido y condiciones de las tareas	13,3	11,3	3,7	3,8	5,7	5,7	4,8
Puesto de trabajo/Presión psicológica	8,4	6,5	5,1	3,2	2,9	3,7	4,6
Organización del trabajo	5,1	9,0	4,0	2,1	0,0	2,2	3,5
Relaciones con los jefes/subordinados-as	1,7	2,4	2,5	2,0	1,7	0,6	2,1
Condiciones materiales del trabajo	3,3	4,1	1,2	1,5	1,4	4,1	1,8
Acceso a la formación/Promoción interna	4,7	2,7	1,3	0,9	2,2	3,0	1,6
Riesgos del puesto de trabajo	6,1	0,8	0,5	1,5	0,0	0,7	1,0
Otros	1,0	0,7	0,3	0,0	0,0	1,3	0,3
<b>2013</b>							
Remuneración	32,3	38,5	14,4	10,9	19,3	18,2	16,2
Ritmo de realización del trabajo	6,4	7,8	5,8	3,4	6,7	4,7	5,1
Cond. contractuales, horario, jornadas, vacaciones	30,0	23,0	7,0	7,5	10,3	9,5	9,7
Contenido y condiciones de las tareas	18,9	8,0	6,2	4,3	6,6	8,7	6,4
Puesto de trabajo/Presión psicológica	11,9	10,0	9,2	6,0	9,6	9,7	8,3
Organización del trabajo	6,5	4,0	2,9	1,6	2,6	3,3	2,7
Relaciones con los jefes/subordinados-as	1,7	2,1	2,6	1,8	2,7	1,1	2,2
Condiciones materiales del trabajo	5,3	7,3	1,6	2,4	2,2	1,9	2,5
Acceso a la formación/Promoción interna	6,2	5,0	1,3	0,8	3,1	4,4	1,9
Riesgos del puesto de trabajo	4,2	0,8	1,0	0,9	1,2	0,9	1,1
Otros	3,4	5,4	1,5	1,7	1,9	1,2	1,9

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Tabla 14  
**Población asalariada y asimilada. Factores de deterioro de las condiciones de trabajo mencionados entre los tres más importantes por sexo y edad. C.A. de Euskadi. 2013 y 2016**  
(En % de la población de cada grupo)

FACTORES	Sexo y edad						
	Hombre 16-29	Hombre 30-44	Hombre >=45	Mujer 16-29	Mujer 30-44	Mujer >=45	Total
<b>2016</b>							
Remuneración	6,0	10,4	14,8	8,3	9,8	12,8	11,5
Ritmo de realización del trabajo	1,5	6,9	5,9	8,3	4,9	7,1	6,0
Cond. contractuales, horario, jornadas, vacaciones	3,1	4,8	5,7	4,9	5,6	4,7	5,1
Contenido y condiciones de las tareas	1,1	5,0	3,9	4,6	5,0	6,6	4,8
Puesto de trabajo/Presión psicológica	3,1	4,7	4,1	0,0	5,1	6,2	4,6
Organización del trabajo	3,0	5,1	1,8	2,4	2,5	5,6	3,5
Relaciones con los jefes/subordinados-as	0,0	1,5	2,1	0,8	2,6	3,3	2,1
Condiciones materiales del trabajo	1,1	1,6	2,9	3,5	0,9	1,3	1,8
Acceso a la formación/Promoción interna	0,0	1,2	1,8	2,4	2,0	1,4	1,6
Riesgos del puesto de trabajo	0,5	1,0	1,3	1,6	0,7	1,1	1,0
Otros	0,0	0,1	0,7	0,0	0,3	0,2	0,3
<b>2013</b>							
Remuneración	4,2	15,1	18,4	12,6	17,8	18,2	16,2
Ritmo de realización del trabajo	0,6	6,1	4,5	3,1	6,2	5,3	5,1
Cond. contractuales, horario, jornadas, vacaciones	3,9	9,1	8,3	6,8	12,3	11,8	9,7
Contenido y condiciones de las tareas	2,6	7,0	6,6	2,6	7,2	7,0	6,4
Puesto de trabajo/Presión psicológica	3,4	8,6	7,5	8,1	9,4	9,4	8,3
Organización del trabajo	0,0	3,9	2,3	2,5	3,3	2,1	2,7
Relaciones con los jefes/subordinados-as	0,0	3,4	2,4	1,6	1,4	2,2	2,2
Condiciones materiales del trabajo	2,2	3,3	2,2	0,0	3,0	2,4	2,5
Acceso a la formación/Promoción interna	0,3	1,8	2,7	1,1	2,5	1,4	1,9
Riesgos del puesto de trabajo	0,0	1,4	0,9	0,0	1,8	0,7	1,1
Otros	0,0	1,3	2,9	1,7	1,7	2,5	1,9

Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Aunque el 6,2% del resto de categorías altas y medias, o el 5,3% de las categorías bajas (excepto oficina) se mueven en niveles cercanos a la media de 2016, sí participan de la línea de incremento del factor de deterioro que supone el ritmo de realización del trabajo entre 2013 y 2016 (con cifras respectivas de 5,8 y 3,4% en 2013)

La población titulada superior de la enseñanza y de la salud son igualmente los contenidos de trabajo con mayor impacto de deterioro percibido en lo relativo a las condiciones de contrato, jornada, horarios, etc. (7,3 y 12,9%, respectivamente). La proporción también es llamativa en Otras tareas, con un 8,4%. En todos estos casos, sin embargo, se observa una caída de los indicadores respecto a 2013 (23%, 30% y 9,5%, respectivamente).

En la misma línea, un 13,3% de la población titulada superior de la salud y un 11,3% de la titulada superior de la enseñanza mencionan un deterioro en el contenido y condiciones de las tareas. Mientras el nivel de empeoramiento percibido se reduce respecto a 2013 en la salud (18,9% en aquel año), aumenta respecto al 8% de 2013 en lo relativo a la población titulada superior de la enseñanza.

Los dos grupos de población titulada superior mencionados son también los más afectados por la presión psicológica asociada al puesto de trabajo. En 2016, un 8,4% menciona este factor en la salud y un 6,5% en la enseñanza, en línea sin embargo claramente descendente respecto a la percepción de 2013 (11,9 y 10%, respectivamente).

La organización del trabajo es igualmente un elemento de deterioro que mencionan diferencialmente los dos colectivos de población titulada considerados (5,1% en la salud y 9% en la enseñanza). En el sector educativo, el 9% de 2016 refleja un nítido incremento respecto al 4% de 2013.

Finalmente, la población titulada superior de la salud es la única que destaca por una proporción claramente superior a la media en relación con el deterioro de los riesgos del puesto de trabajo, con un 6,1% en 2016 que supera el 4,2% de 2013.

El análisis por grupos de sexo y edad muestra un mayor deterioro percibido de la remuneración en las personas mayores de 45 años (14,8% entre los hombres y 12,8% entre las mujeres). La posición es algo inferior a la media en las personas de 30 a 44 años (10,4% en los hombres y 9,8% en las mujeres). Por debajo, la proporción se sitúa en el 8,3% en las mujeres menores de 30 años y en un mínimo del 6% en los hombres en este grupo de edad.

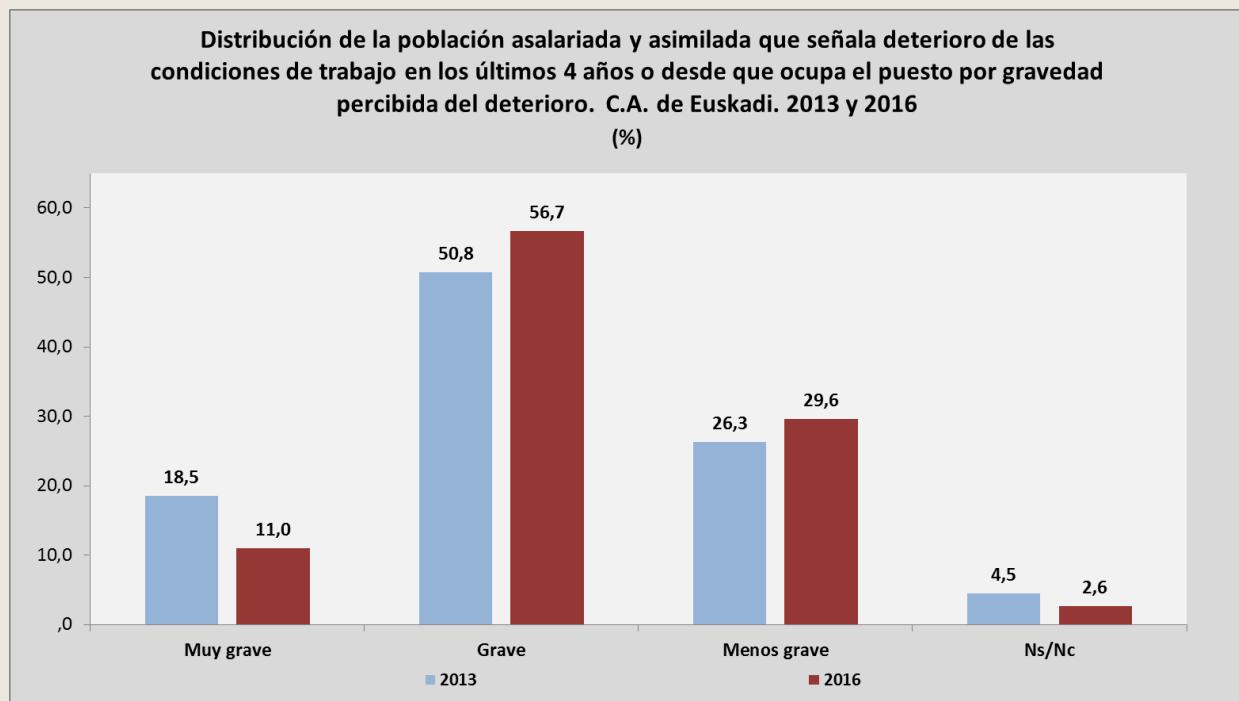
El empeoramiento percibido en los ritmos de trabajo alcanza máximos, entre el 6,9 y el 8,3%, en los hombres entre 30 y 44 años y en las mujeres menores de 30 años o mayores de 45 años. En todos estos grupos, aunque especialmente entre las mujeres, se observan aumentos significativos del deterioro percibido respecto a 2013, deterioro que también se evidencia en los hombres mayores de 45 años (de 4,5 a 5,9% entre 2013 y 2016).

También cabe mencionar, en las mujeres mayores de 45 años, un empeoramiento que resulta diferencial en 2016 en lo relativo al contenido y condiciones de las tareas (6,6% frente al 4,8% medio). El indicador se mantiene en niveles cercanos, además, al 7% de 2013. En este grupo de mujeres aumenta igualmente el deterioro percibido en relación con la organización del trabajo: de 2,1% en 2013 a un 5,6% en 2016, un nivel que se sitúa claramente por encima del 3,5% medio en este año.

***En la población afectada, el deterioro observado sigue considerándose grave o muy grave (aunque se reduce el impacto de los casos más problemáticos)***

En la población afectada por un deterioro significativo de las condiciones de trabajo en los últimos cuatro años, en 2016 un 11% llega a considerar como muy grave el deterioro observado, claramente por debajo del 18,5% señalado en 2013. Sin embargo, al incluir también las situaciones consideradas graves, la proporción llega al 67,7% en 2016, una proporción muy cercana al 69,2% de 2013.

Gráfico 107



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

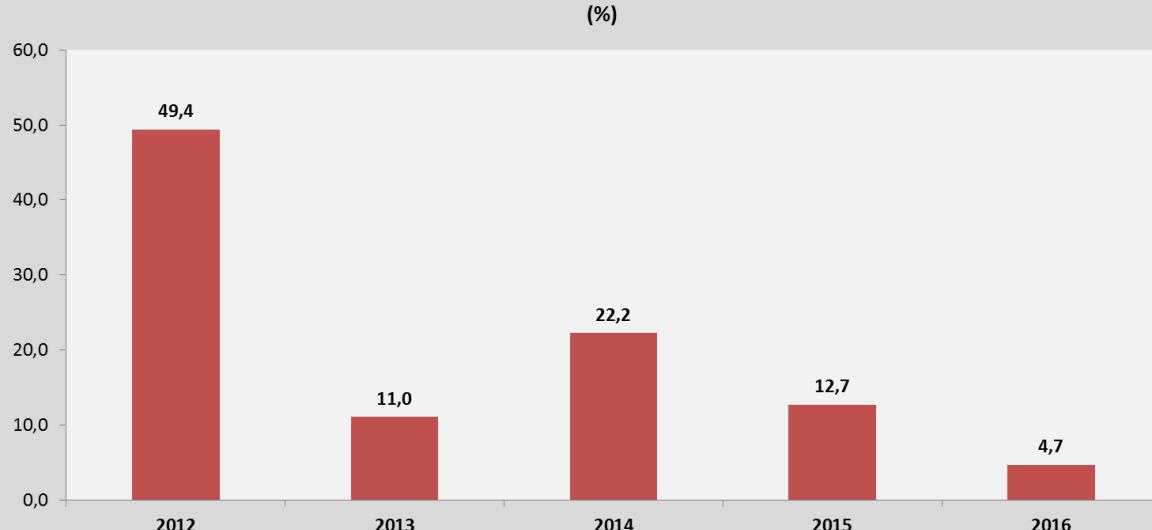
***El deterioro se concentra principalmente en los años 2012 y 2014***

En 2016, la distribución temporal del empeoramiento observado en las condiciones de trabajo muestra una fuerte concentración de los problemas en el periodo 2012-2014: 82,7% de los casos por apenas un 17,3% en el periodo 2015-2016.

En la práctica, la mayor parte de los problemas corresponden al año 2012, con un 49,4% del total. Le sigue el año 2014, con otro 22,2%. En conjunto, estos dos años recogen un 71,6% del total de situaciones de deterioro detectadas. El año 2013 supuso un periodo de mejoría, aunque transitoria, con un proceso de mejora más prolongada en 2015 y 2016.

Gráfico 108

**Distribución de la población asalariada y asimilada que señala deterioro de las condiciones de trabajo en los últimos 4 años o desde que ocupa el puesto por principal año en el que se produce el deterioro. C.A. de Euskadi. 2016**



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

### **El impacto de la caída de la remuneración tiende claramente a la baja en 2016 pero aún sigue siendo relevante en algunos colectivos**

Descontados otros problemas ligados a un empeoramiento de las condiciones de la remuneración (por ejemplo, sus componentes o modalidades), la proporción de población que ha visto caer en sentido estricto su remuneración en los últimos cuatro años se sitúa en 2016 en un 11,2%, una proporción claramente inferior al 26,7% observado en 2013.

En 2016, las cifras más bajas de impacto de la caída de la remuneración, con entre un 6,8% y un 9,2% de personas afectadas, corresponden en general, más allá de la categoría, a las actividades comerciales y de producción, con la única excepción de las categorías bajas de la producción industrial.

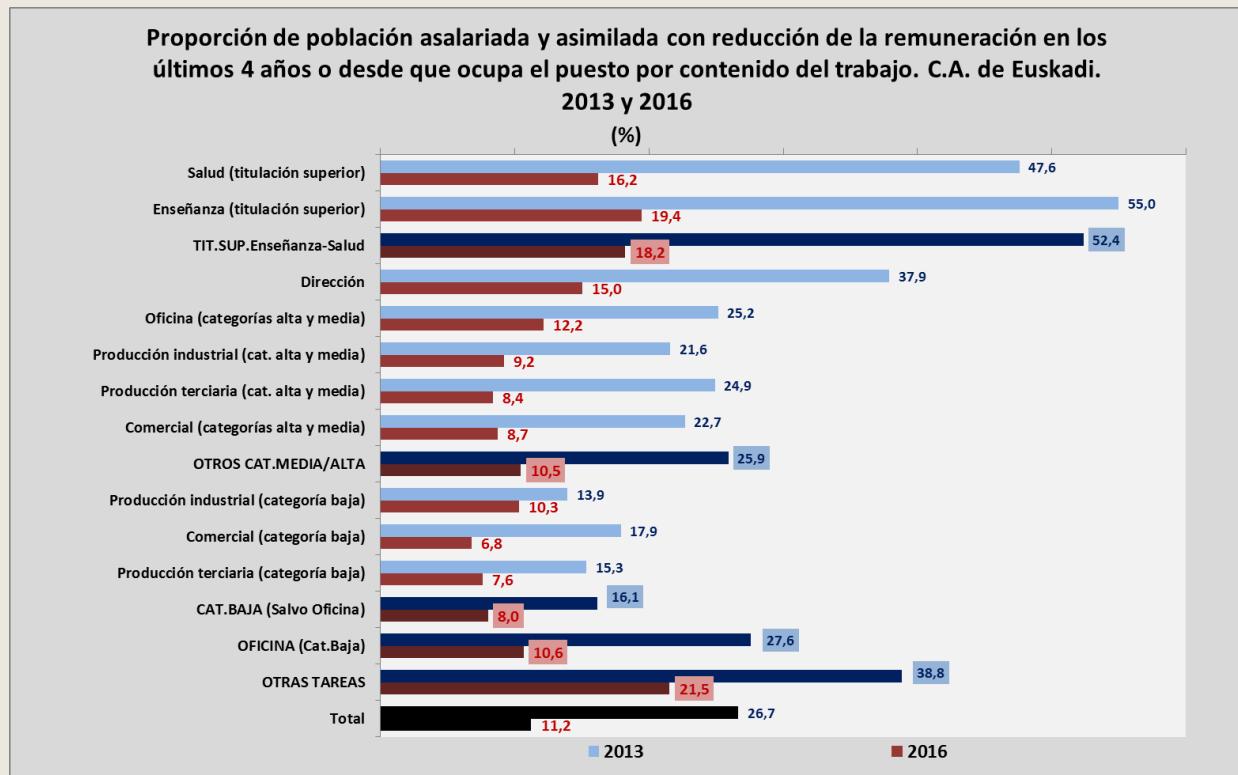
En estas categorías bajas de la producción industrial, el impacto de la caída de la remuneración se sitúa en posiciones intermedias (entre el 10,3 y el 12,2%) junto a las actividades de oficina, en este caso con independencia de la categoría.

El impacto de la caída de la remuneración alcanza niveles cercanos al 15-16% en las actividades de dirección (15%) y en las titulaciones superiores de la salud (16,2%). Los máximos corresponden a la población titulada de la enseñanza (19,4%) y a las Otras tareas (21,5%).

En todos los contenidos de trabajo, sin embargo, se observa la misma línea de muy significativa reducción del impacto de las caídas de remuneración que se observa con carácter general. El único grupo en el que no se detecta un cambio cualitativamente sustancial es el de las categorías bajas de la

producción industrial (con un 10,3% de caídas de remuneración mencionadas en 2016 por 13,9% en 2013). Se trataba sin embargo del grupo menos afectado por el problema en 2013.

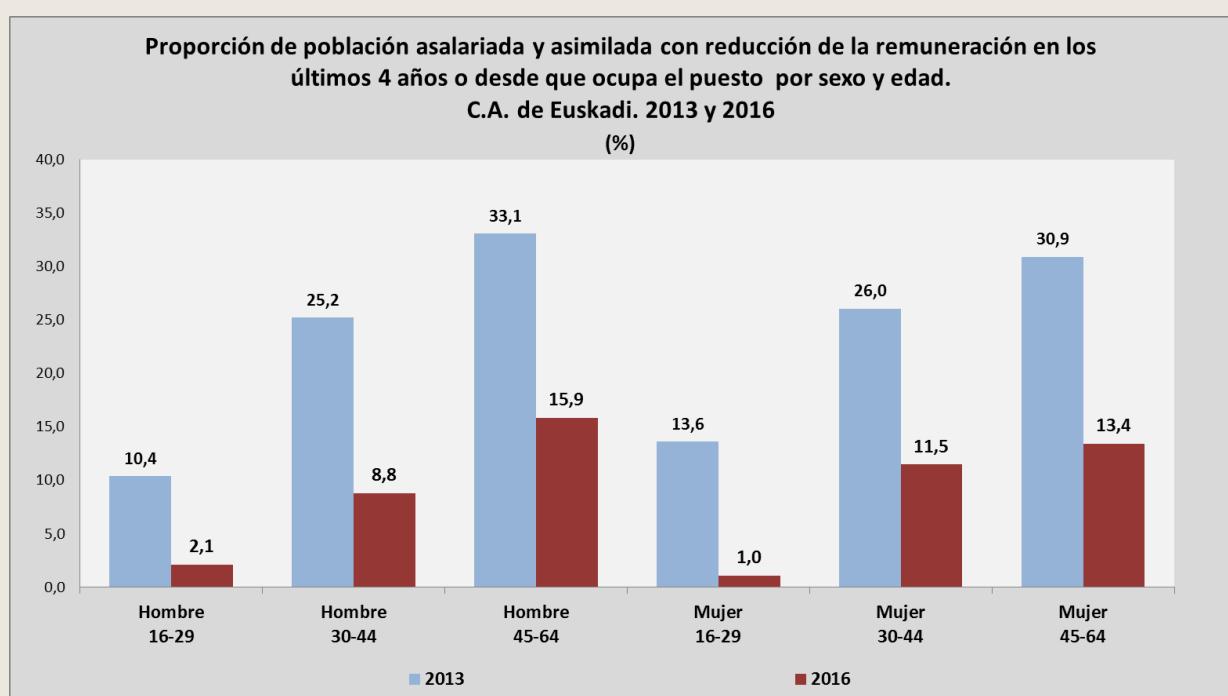
Gráfico 109



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Tal y se constata en el gráfico 110, la misma línea de fuerte reducción de las pérdidas de remuneración detectadas puede observarse entre 2013 y 2016 por grupos de sexo y edad.

Gráfico 110



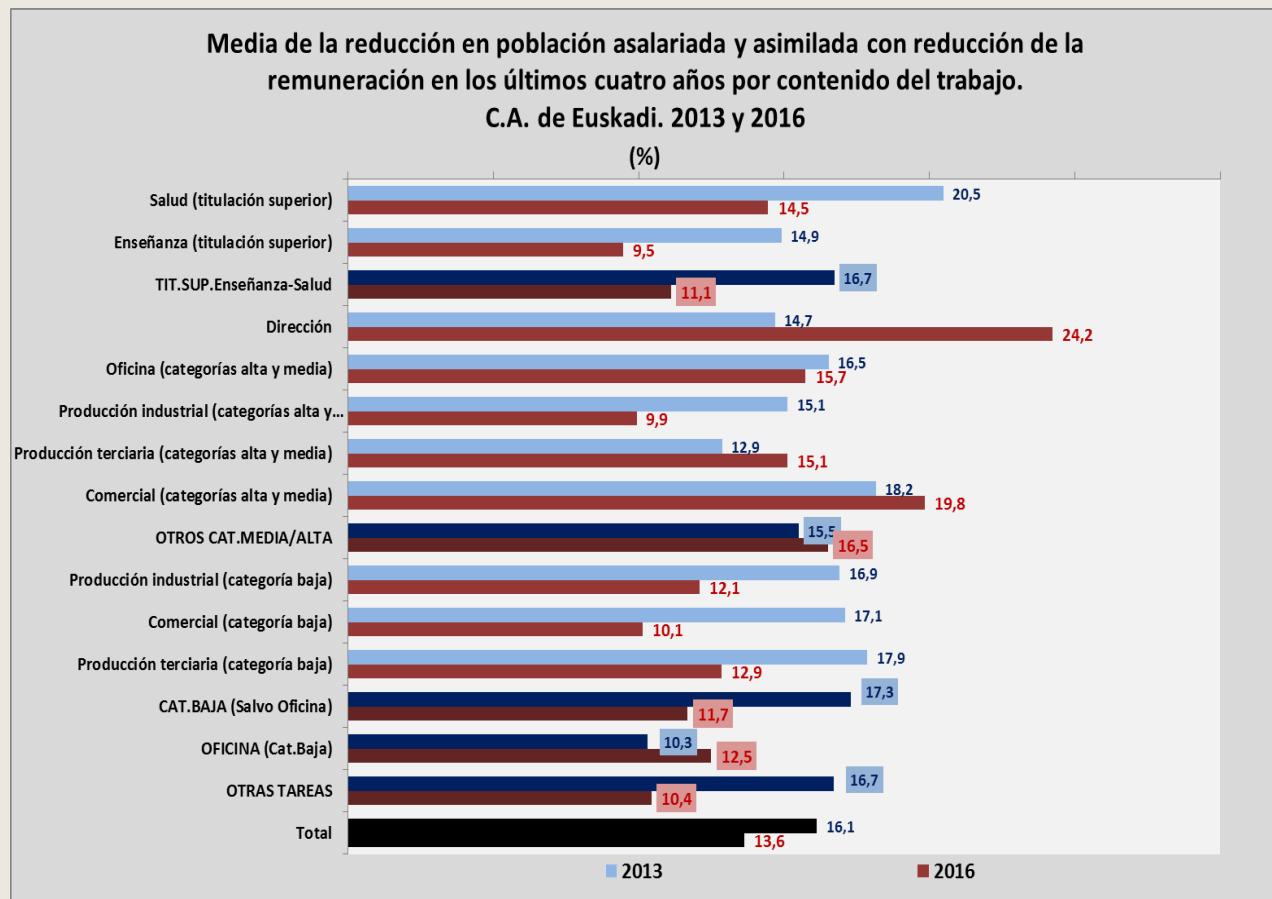
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En función de las variables de sexo y edad, en 2016 los colectivos menos afectados en los últimos cuatro años por la reducción de la remuneración son las personas menores de 30 años (1% en las mujeres y 2,1% en los hombres). El impacto es igualmente inferior a la media en el caso de los hombres entre 30 y 44 años (8,8%). En cambio, se supera el nivel medio del conjunto de la población asalariada y asimilada en las mujeres mayores de 30 años (11,5% en las de 30 a 44 años y 13,4% en las mayores de 45 años). La proporción más elevada de personas afectadas por la caída de la remuneración en 2016 corresponde a la población masculina mayor de 45 años, con un 15,9% de personas afectadas.

***La caída media estimada de la remuneración es del 13,6% en el grupo afectado***

Como se percibe en el gráfico 111, dentro de los colectivos en los que se observa una caída de la remuneración en los últimos cuatro años, la caída media en 2016 es de -13,6%, una reducción que no se aleja en exceso de la considerada en 2013 (-16,1%).

Gráfico 111



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

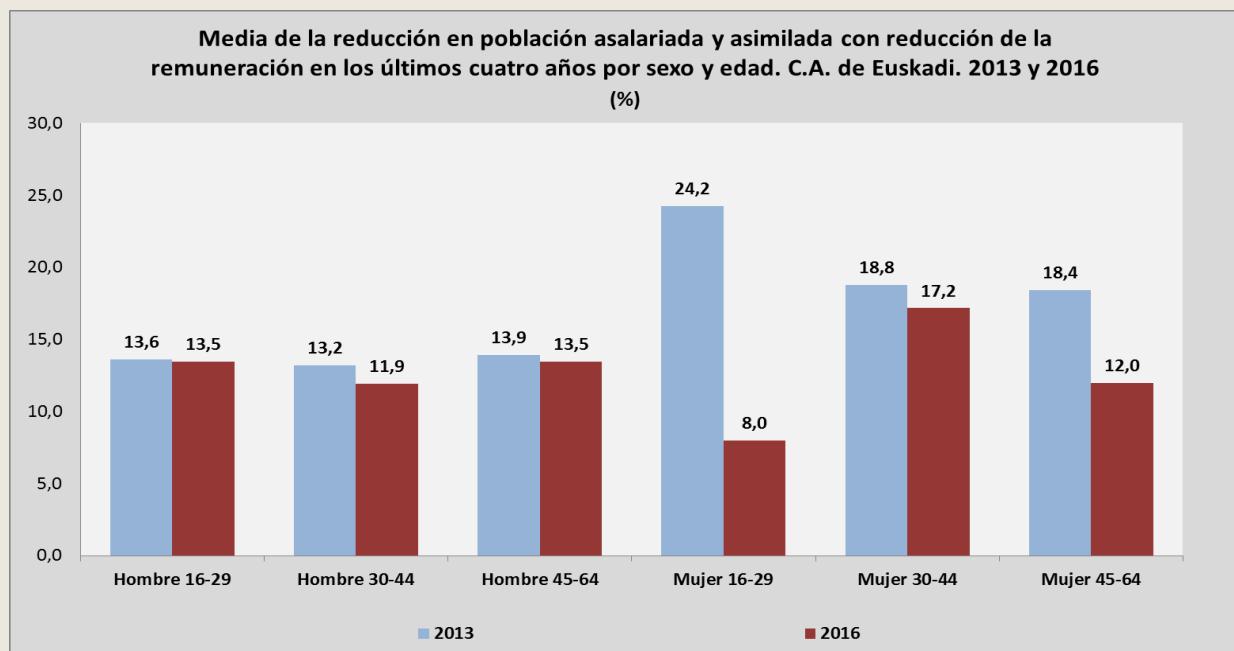
Cuando éstas están presentes, las menores caídas, siempre inferiores a la media de -13,6%, y con un nivel mínimo que se sitúa en -9,9% en las categorías medias y altas de la producción industrial, corresponden –además de al contenido de trabajo señalado- a los distintos contenidos con categorías bajas, a las Otras tareas y a la población titulada superior de la enseñanza.

El porcentaje medio de reducción detectada se sitúa entre -14,5 y -15,7% en la población titulada superior de la salud y las categorías medias y altas de oficina y producción terciaria. Esta proporción asciende a -19,8% en las categorías medias y altas en las actividades comerciales y alcanza un máximo de -24,2% en las posiciones de dirección.

En los distintos grupos por sexo y edad, en la población afectada por caídas de remuneración, el impacto medio de estas caídas tiende a ser muy cercano en 2016 al detectado en 2013. Hay dos excepciones sin embargo, caracterizadas por reducciones de nivel muy inferior en 2016 a las registradas en 2013. Éstas caracterizan a las mujeres menores de 30 años, con una reducción media de -8% en 2016 por -24,2% en 2013, así como a las mayores de 45 años (con una reducción de -12% en 2016 por -18,4% en 2013).

Las mujeres menores de 30 años son en 2016 las que, en caso de caída de la remuneración, se ven comparativamente menos afectadas, con ese -8%. En una posición intermedia, con una reducción que se sitúa entre -11,9 y -13,5%, se encuentra el conjunto de grupos masculinos así como las mujeres mayores de 45 años. El grupo más afectado, en caso de disminución de la remuneración, es el de la población femenina entre 30 y 44 años. En este caso, la pérdida de remuneración llega a -17,2%.

Gráfico 112



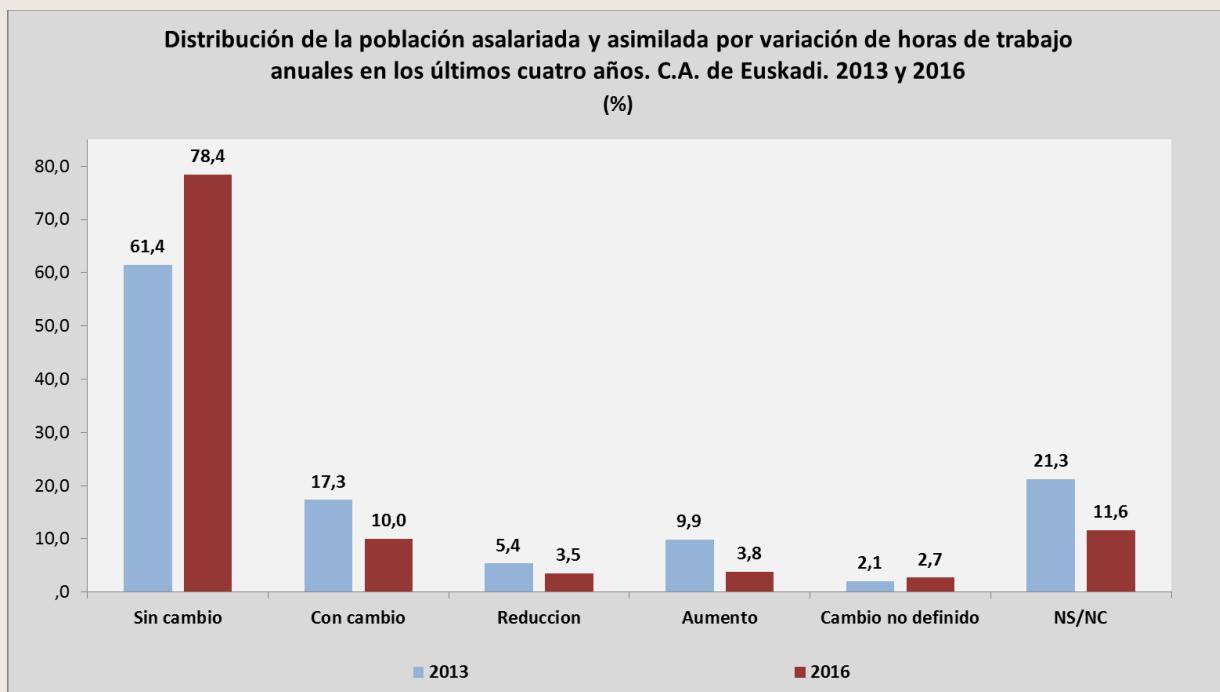
Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

**Disminuye la población asalariada o asimilada que señala una variación en el número de horas trabajadas en los últimos cuatro años. Pero en las personas afectadas aumenta de forma sustancial el volumen de horas que supone el cambio**

En los últimos cuatro años, un 10% de la población asalariada o asimilada señala haber visto variar el número de horas trabajadas en 2016, una proporción que disminuye de forma llamativa respecto al 17,3% de 2013.

En un 3,5% de los casos, la variación se ha traducido en una reducción de las horas de trabajo (5,4% en 2013) y en un 3,8% en un aumento de dichas horas (9,9% en 2013), con un 2,7% que se caracteriza por situaciones intermedias o de mayor complejidad de cara a sintetizar el sentido del cambio (2,1% en 2013).

Gráfico 113

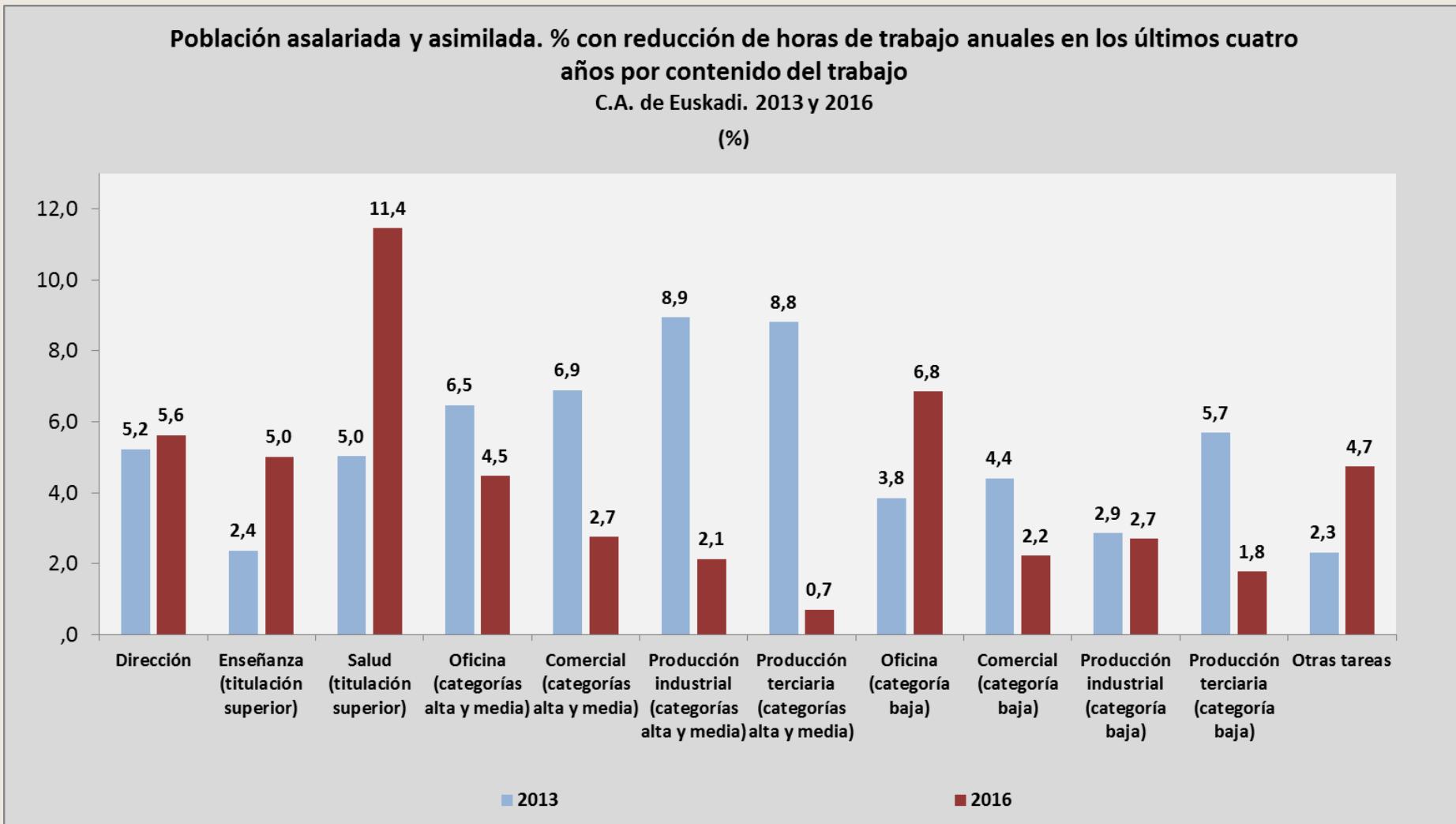


Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Sin embargo, como puede comprobarse en el gráfico 114, en lo relativo a los casos de reducción de horas de trabajo, entre 2013 y 2016 se observan tendencias significativas de aumento de la proporción de población asalariada o asimilada afectada por estos procesos de reducción de horas en algunos contenidos de trabajo. Esto es particularmente evidente en la población titulada superior de la salud (de 5% en 2013 a 11,4% en 2016) o de la enseñanza (de 2,4 a 5%), en las categorías bajas de oficina (de 3,8 a 6,8%) y en Otras tareas (de 2,3 a 4,7%), con una línea algo más estable en las actividades de dirección (de 5,2 a 5,6%). Aunque se reduce el impacto entre 2013 y 2016, un 4,5% de la población asalariada se ve afectada por procesos de reducción horaria entre la población de categoría media y alta que realiza tareas de oficina (6,5% en 2013).

El gráfico 115 muestra, por su parte, una caída generalizada del impacto de los procesos asociados al aumento del número de horas. Sin embargo, las ampliaciones de las horas de trabajo siguen teniendo en 2016 un peso relevante en la población titulada superior de la salud (12,8%). Se sitúan entre el 4,5 y el 5,1% en la población titulada superior de la enseñanza, en las categorías bajas de la actividad comercial y en Otras tareas.

Gráfico 114

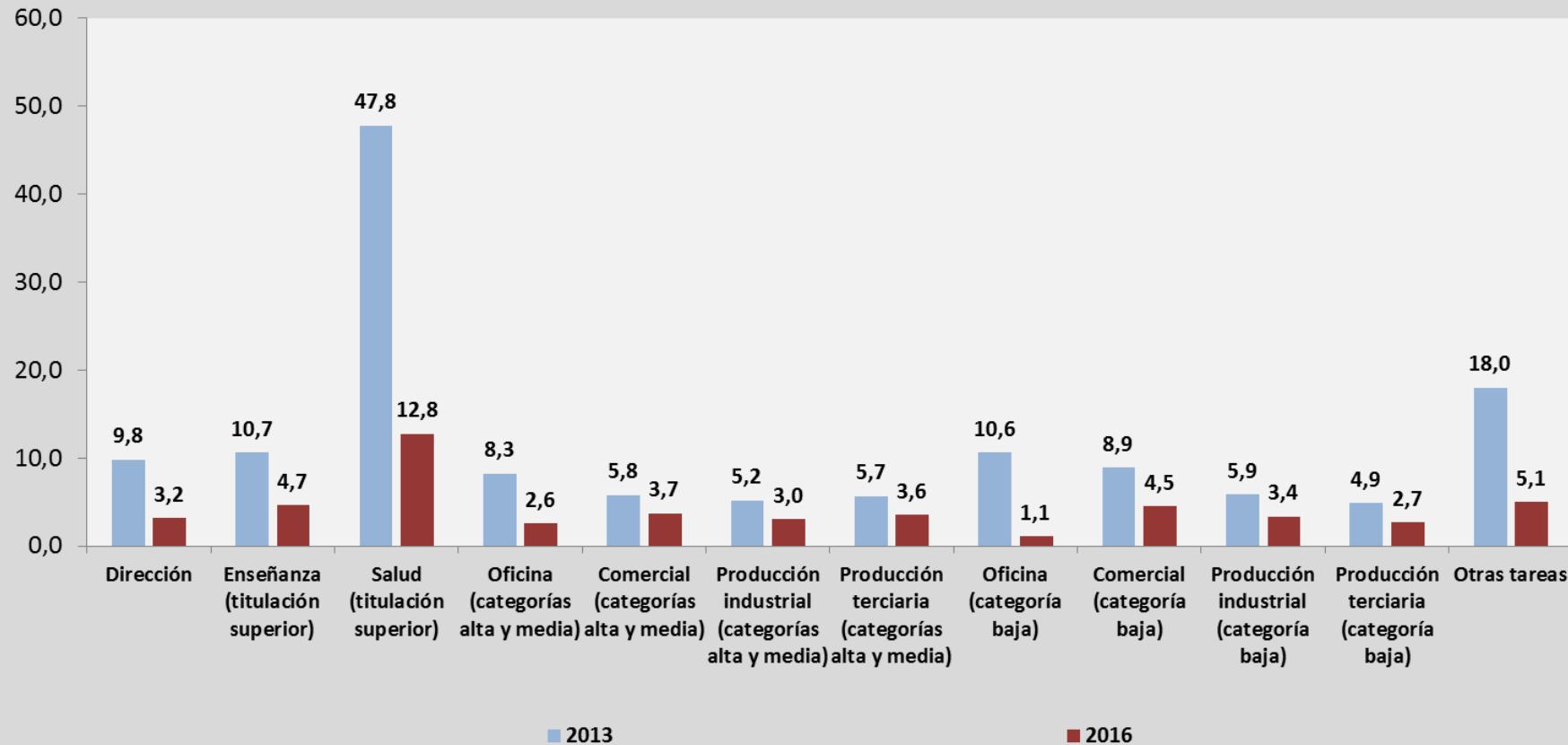


Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Gráfico 115

**Población asalariada y asimilada. % con aumento de horas de trabajo anuales en los últimos cuatro años por contenido del trabajo**  
**C.A. de Euskadi. 2013 y 2016**

(%)



Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En los casos de aumento de horas, el incremento medio anual es de 86,3 horas en 2016, muy por encima de las 49,2 horas de 2013. Este incremento tiende a superar las 100 horas en casi todas las categorías altas o medias, con la excepción de las actividades de dirección y de producción industrial. En las categorías bajas dedicadas a actividades comerciales, el indicador se sitúa en torno a la media general de la CAE.

En los casos de reducción de horas, la caída media es de 142,3 horas, muy por encima de las 42,5 horas de 2013. De nuevo vuelven a superarse los niveles medios en las categorías altas y medias, en este caso con la única excepción de las actividades de dirección. Este nivel elevado de caída de las horas también se observa, en las categorías bajas, en lo relativo a la producción terciaria.

## ANEXO: CONTENIDO DEL TRABAJO REALIZADO

Aunque la aproximación a la variable relativa al contenido del trabajo 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 <sup>1</sup>
<b>T1</b>	Tareas de dirección (categoría alta o media)
<b>T2</b>	Tareas educativas/enseñanza (titulación universitaria)
<b>T3</b>	Salud y bienestar corporal (titulación universitaria)
<b>T4</b>	Trabajo de oficina (categoría alta o media) <sup>2</sup>
<b>T5</b>	Otros trabajos de relación con personas/comerciales (categoría alta o media) <sup>3</sup>
<b>T6</b>	Tareas de producción industrial (categoría alta o media) <sup>4</sup>
<b>T7</b>	Tareas de producción en servicios/terciaria (categoría alta o media) <sup>4</sup>
<b>T8</b>	Trabajo de oficina (categoría baja) <sup>2</sup>
<b>T9</b>	Trabajo de relación con personas/comerciales (categoría baja) <sup>3</sup>
<b>T10</b>	Tareas de producción industrial (categoría baja) <sup>4</sup>
<b>T11</b>	Tareas de producción en servicios/terciaria (categoría baja) <sup>4</sup>
<b>T12</b>	Otras tareas no especificadas anteriormente <sup>5</sup>

(1): La categoría profesional se ha estratificado en tres grupos: alta (titulación superior, titulación media, jefe/a administrativo/a o de taller), media (oficialía administrativa, oficialía industrial de 1<sup>a</sup> o 2<sup>a</sup> o ayudantía no titulada) y baja (auxiliar administrativo/a, oficialía industrial de 3<sup>a</sup> o especialista, peón o personal 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, o relacionado con actividades comerciales, 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; enseñanza y dinamización cultural; hostelería; cuidado y bienestar personal.

(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.

En el caso de los contenidos de trabajo T2 y T3, en la redacción del informe se simplifica la referencia a estos colectivos como personas con titulación superior, entendido este término como equivalente al de enseñanza universitaria en general (más allá de las divisiones internas en esta enseñanza en titulaciones superiores, medias o grados, etc.).

**ÍNDICE DEL INFORME**

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA.....</b>	<b>5</b>
Entre 2013 y 2016 se mantiene la caída del volumen de población asalariada estricta y cooperativista pero aumenta el colectivo autónomo asimilado .....	5
La dinámica ocupacional del periodo 2013-2016 es muy diferente en función de los contenidos de trabajo y de los grupos sociodemográficos .....	7
La dinámica de ocupación más desfavorable sigue caracterizando a las categorías bajas pero se extiende a algunos ámbitos altos o medios entre 2013 y 2016 .....	7
La caída de la ocupación se mantiene entre las mujeres menores de 30 años y los hombres de 30-44 años, recuperándose ligeramente entre los hombres jóvenes y las mujeres de 30 a 44 años. El avance más generalizado corresponde a la población mayor de 45 años .....	10
<b>2. POSICIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN EL SISTEMA PRODUCTIVO Y EN LA EMPRESA .....</b>	<b>13</b>
En la población asalariada estricta y cooperativista, se prolonga la línea descendente de la ocupación en categorías bajas del sistema productivo pero ésta se extiende a las titulaciones medias y superiores .....	13
La contratación indefinida sigue dominando pero repuntan desde 2009 las formas de relación no indefinida con la empresa .....	17
La remuneración de la población asalariada y asimilada muestra un cierto repunte pero queda lejos de las cifras de 2009 .....	22
Aunque con diferencias significativas por contenidos de trabajo y sexo y edad .....	24
Otros aspectos relativos a la posición en la empresa .....	32
Entre las personas que mantienen su ocupación, el sistema productivo vasco sigue ofreciendo más oportunidades de promoción que de riesgo de pérdida de posiciones pero en una línea decreciente .....	32
Aunque se mantiene como opción minoritaria, el sistema de salario variable gana importancia.....	33
Aunque repunta al alza, el impacto de la realización de horas extraordinarias remuneradas sigue por debajo de lo observado hasta 2009 .....	34
Se mantiene un impacto limitado del pluriempleo .....	35
Fuerte caída de la afiliación a las organizaciones sindicales .....	36
Entre 2013 y 2016 se observan límites al avance en el uso del euskera en la empresa .....	37

<b>3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....</b>	<b>39</b>
<b>Sigue aumentando entre 2013 y 2016 el impacto del trabajo con duraciones inferiores a las 30 horas pero se reduce el trabajo a tiempo parcial (que sigue siendo mayoritariamente no deseado).....</b>	<b>39</b>
El incremento de las jornadas de duración inferior a las 30 horas .....	39
El trabajo a tiempo parcial en sentido estricto se reduce entre 2013 y 2016 y aumenta en paralelo el trabajo a tiempo completo .....	41
El trabajo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente no deseado (al menos en lo relativo al volumen de horas trabajadas) .....	44
Aunque en línea descendente respecto a 2009, la jornada media de trabajo se mantiene en una línea cercana a la alcanzada en 2004.....	48
<b>Después del fuerte aumento del periodo 2009-2013, el impacto de las pautas atípicas de trabajo y de descanso semanal se modera aunque no de forma completa o en todos los colectivos asalariados.....</b>	<b>50</b>
Vuelven a la normalidad las formas de trabajo en sábado o domingo en las personas mayores de 30 años.....	50
Las pautas de descanso siguen mostrando una línea de deterioro .....	54
Se reduce en general el peso del trabajo prolongado (más de 10 horas seguidas) así como el que corresponde al trabajo nocturno, aunque con matices en lo relativo a la población masculina .....	56
<b>El peso del trabajo a turnos se estabiliza pero repunta en las actividades comerciales y en Otras tareas así como entre los hombres menores de 30 años.....</b>	<b>60</b>
<b>El avance de la jornada continua se mantiene pero a ritmo lento .....</b>	<b>63</b>
Aunque se mantiene el cambio que representa el aumento de la comida en el lugar de trabajo, la pausa de descanso para esta comida se flexibiliza entre 2013 y 2016, con una menor proporción de personas que disponen de menos de 75 minutos para comer .....	65
<b>Sigue aumentando la proporción de personas que no disfrutan de vacaciones completas .....</b>	<b>67</b>
El número medio de días laborables de vacaciones alcanza en 2016 los niveles mínimos desde 1996.....	68
<b>El nivel de autonomía en el trabajo alcanzado en 2013 se matiza en 2016 .....</b>	<b>68</b>
Aumenta la proporción de personas no sometidas a una fijación estricta de objetivos y modalidades de trabajo entre las categorías laborales bajas pero desciende en las medias y altas, en especial fuera de la producción industrial .....	69
Salvo en las categorías altas y medias asociadas a la dirección y la actividad comercial, cae de forma llamativa la proporción de personas que resuelven de forma personal las situaciones inesperadas .....	69
Sigue aumentando la proporción de personas con horario de trabajo flexible o variable a voluntad aunque repunta el recurso al sistema de horario fijo .....	70
Se mantiene claramente al alza la proporción de personas que no tienen ningún tipo de control de presencia en el trabajo aunque también repunta el control organizado, en especial en ciertos contenidos de trabajo .....	71
Repunta entre 2013 y 2016 la presión relacionada con controles/vigilancia, coordinación con compañeros/as y normas/plazos a respetar .....	73

Sigue aumentando la proporción de personas con pausas distintas de la de la comida .....	73
Aumenta igualmente la proporción de personas que eligen su periodo de vacaciones .....	74
<b>Salvo en lo relativo al acceso a máquinas o herramientas adecuadas, descienden en 2016 los problemas relacionados con la adecuación de los medios de trabajo .....</b>	<b>74</b>
Sigue al alza el indicador de productividad personal en el trabajo entre 2013 y 2016 .....	76
<b>Sigue habiendo problemas de discriminación en la empresa y vuelve a aumentar la incidencia de unas situaciones conflictivas que tienden a ser ocultadas en la dimensión personal .....</b>	<b>77</b>
Se mantiene la línea de reducción de la percepción de discriminación pero los indicadores siguen superando los de 2004 y la mejora no resulta general, con un empeoramiento de la situación en los hombres menores de 30 años .....	77
La percepción de problemas de violencia, acoso y discriminación por los rasgos personales aumenta entre 2013 y 2016 pero no se concreta en problemas personales específicos. En las referencias genéricas a la empresa, aumentan ligeramente las formas de intimidación y de discriminación sexual.....	80
<b>Otros aspectos relativos a la organización.....</b>	<b>83</b>
Sigue perdiendo relevancia el horario reducido de verano .....	83
Aumenta el tiempo de desplazamiento al trabajo. Aunque se mantiene la importancia de automóvil particular, su utilización tiende ligeramente a la baja.....	83
<b>Se detecta un moderado deterioro en las posibilidades de conciliación del trabajo y la vida social y familiar aunque la mayoría de la población analizada resuelve adecuadamente esta cuestión .....</b>	<b>85</b>
<b>4. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS .....</b>	<b>89</b>
<b>Se prolonga el importante salto adelante en el uso de medios informáticos de oficina .....</b>	<b>89</b>
<b>Se modera el avance en la utilización de vehículos de transporte .....</b>	<b>90</b>
Se modera el ritmo de incremento en la utilización de vehículos de transporte.....	90
Se reduce el trabajo en la calle asociado al uso de vehículos .....	91
<b>Se estabilizan en general las condiciones físicas del trabajo, pero con aspectos parciales tanto de mejora como de deterioro .....</b>	<b>92</b>
Siguen mejorando algunos indicadores relativos a los inconvenientes en el trabajo pero otros reflejan estabilización o incluso deterioro .....	92
La misma variabilidad se observa en lo relativo al impacto de algunas cargas de trabajo, con un aumento llamativo en lo relativo a la necesidad de esforzar la vista, retener mucha información a la vez o trabajar en postura pesada o cansada .....	94
Se estabiliza o reduce el impacto de algunos riesgos pero éstos muestran en general una línea de incremento, en especial en lo relativo al contacto o respiración de polvo, tóxicos o humos, riesgos de heridas o accidentes y tensión con el público .....	96
Siguen aumentando las personas que trabajan siempre con una temperatura adecuada.....	100
Aumenta ligeramente el impacto conjunto de inconvenientes, cargas y riesgos entre 2009 y 2013 (aunque no en todos los colectivos).....	100

Sigue ligeramente al alza el uso de equipos de protección aunque no en todos los marcos en los que es necesario ese uso .....	102
Mejora claramente el indicador relativo a la proporción de población trabajadora que piensa tener información insuficiente respecto a los riesgos de su trabajo.....	106
Sigue reduciéndose sin embargo, entre 2013 y 2016, la participación en actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral, salvo en lo relativo a reconocimientos médicos y formación en seguridad/salud .....	106
Sigue reduciéndose la presencia en el centro de trabajo de los Comités de Seguridad Laboral o de los Delegados de prevención .....	107
<b>Aunque a menor ritmo, se consolida entre 2013 y 2016 el proceso de reducción del impacto de las bajas en el trabajo .....</b>	<b>108</b>
<b>Otros aspectos relativos a equipos, ambiente de trabajo y riesgos .....</b>	<b>112</b>
<b>5. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO.....</b>	<b>113</b>
<b>La satisfacción general con el trabajo se mantiene en niveles altos en 2016 pero siguen aumentando las situaciones de insatisfacción y desciende la proporción de población muy satisfecha .....</b>	<b>113</b>
Las tendencias generales esconden un deterioro más llamativo en algunos contenidos de trabajo y por grupos de sexo y edad .....	114
<b>Los principales factores de incremento de la insatisfacción .....</b>	<b>116</b>
Respecto a 2009, el deterioro es general y llamativo en lo relativo a la promoción, aspecto que se convierte desde 2013 en el factor de insatisfacción más mencionado .....	118
El deterioro, en el periodo considerado, es igualmente general en aspectos relativos a la remuneración y al horario de trabajo así como, con mucha menor intensidad y algunas excepciones, en lo relativo al stress/presión psicológica y a la dureza y las cargas del trabajo .....	119
El resto de factores muestra en general una dinámica positiva entre 2013 y 2016 .....	125
<b>Se mantienen en niveles reducidos los planteamientos de cambio de trabajo, en especial los que reflejan gestiones para el cambio.....</b>	<b>126</b>
<b>6. PERCEPCIÓN DE DETERIORO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....</b>	<b>129</b>
<b>Un 23,2% de la actual población asalariada y asimilada señala en 2016 una situación de deterioro en las condiciones de trabajo .....</b>	<b>129</b>
En 2016, los principales factores de deterioro quedan ligados a la remuneración y, en mucha menor medida, al ritmo de trabajo, las condiciones contractuales y el contenido de las tareas .....	131
En la población afectada, el deterioro observado sigue considerándose grave o muy grave (aunque se reduce el impacto de los casos más problemáticos) .....	136
El deterioro se concentra principalmente en los años 2012 y 2014 .....	136

<b>El impacto de la caída de la remuneración tiende claramente a la baja en 2016 pero aún sigue siendo relevante en algunos colectivos .....</b>	<b>137</b>
La caída media estimada de la remuneración es del 13,6% en el grupo afectado.....	139
<b>Disminuye la población asalariada o asimilada que señala una variación en el número de horas trabajadas en los últimos cuatro años. Pero en las personas afectadas aumenta de forma sustancial el volumen de horas que supone el cambio.....</b>	<b>140</b>
<b>ANEXO: CONTENIDO DEL TRABAJO REALIZADO.....</b>	<b>145</b>