

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO

ECT-2020

Panorámica 1996-2020

20 de abril de 2022

Órgano Estadístico Específico del Departamento de Trabajo y Empleo



INTRODUCCIÓN

El Órgano Estadístico Específico del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco presenta en este documento los principales resultados de la **Encuesta de Condiciones de Trabajo** (ECT), actualizada para el año 2020. 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 2020, con especial referencia a los cambios observados entre 2016 y 2020. 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 2020 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 2016, en 2020 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 2016 y 2020, analizados desde la perspectiva de la propia población afectada.

La presentación de los resultados de la ECT 2020 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 2016 y 2020 se produce un aumento del volumen de población asalariada estricta y cooperativista y aumenta el colectivo autónomo asimilado

Entre 2016 y 2020, 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 792.017 personas en 2016 a 842.523 en 2020, con un incremento anual medio del 0,33% en este periodo.

Tabla 1
Población asalariada y asimilada. Situación profesional. C.A. de Euskadi. 2009-2020
Datos absolutos y evolución 2009-2020 en cifras absolutas y % de variación anual media

Situación profesional	2009	2013	2016	2020	Evolución 2009-2020		Evolución 2016-2020	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	% Variación anual media	Abs.	% variación anual media
Total	812.857	784.274	792.017	842.523	29.666	0,33	50.506	1,56
Asalariados estrictos	778.241	734.036	726.349	760.706	-17.534	-0,21	34.357	1,16
<i>Asalariado/a sector público</i>	<i>157.270</i>	<i>138.153</i>	<i>135.006</i>	<i>160.727</i>	<i>3.456</i>	<i>0,20</i>	<i>25.721</i>	<i>4,46</i>
<i>Asalariado/a sector privado</i>	<i>620.970</i>	<i>595.883</i>	<i>591.343</i>	<i>599.980</i>	<i>-20.990</i>	<i>-0,31</i>	<i>8.636</i>	<i>0,36</i>
Cooperativistas	34.617	25.365	21.581	31.148	-3.469	-0,96	9.567	9,61
Otros casos	0	24.873	44.087	50.669	50.669	10,70	6.582	3,54

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

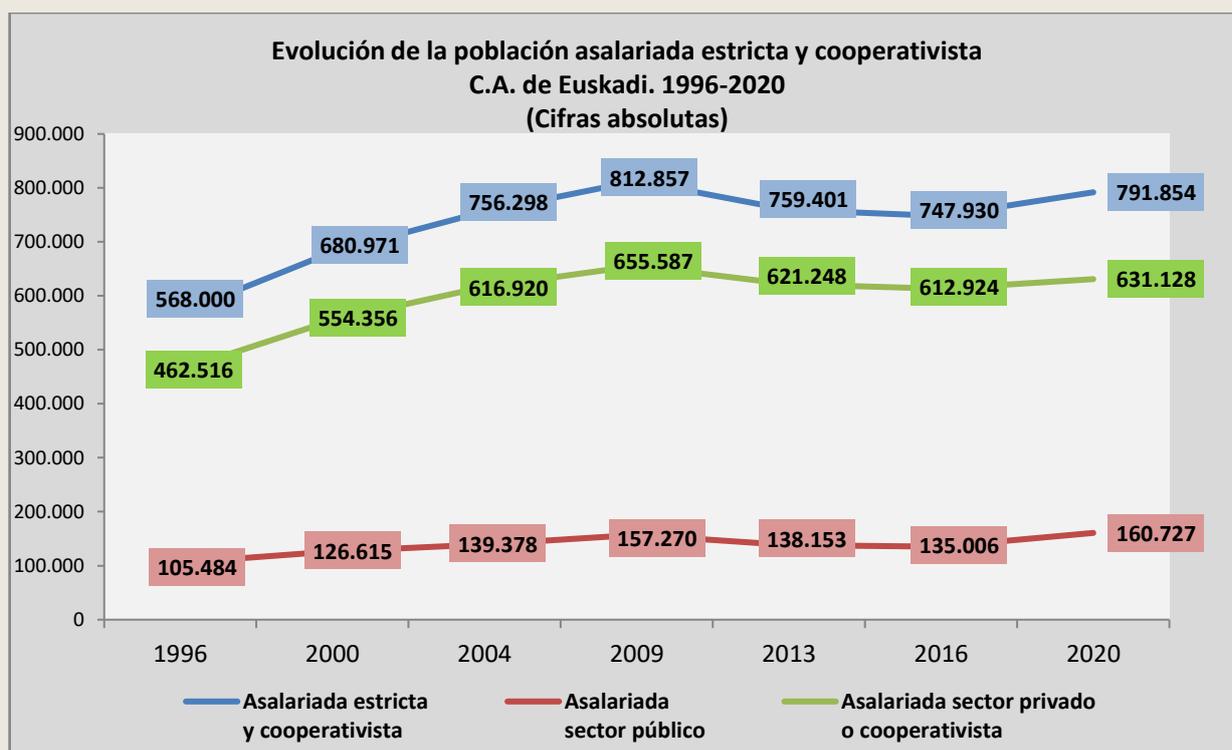
La población asalariada estricta rompe su línea de caída y pasa de 726.349 personas en 2016 a 760.706 en 2020, no alcanzando aún los 778.241 de 2009. La mejoría económica se traduce en un aumento en términos absolutos (34.357 efectivos en el periodo 2016-2020) como relativos (1,16% entre 2016 y 2020). En el periodo 2009-2020, sin embargo, la caída es de 17.534 personas (-0,21% de variación anual media)

En términos absolutos, en el periodo 2016-2020, el aumento del volumen de población asalariada del sector privado es inferior a la del sector público: 8.636 personas ocupadas más frente a 25.721 más entre la población asalariada del sector público, alcanzando el máximo de la serie histórica. En términos relativos, la ganancia ocupacional es muy elevada en este último caso: 4,46%. Entre 2009 y 2020, el volumen de población asalariada pública se incrementa a un ritmo anual medio de 0,20% por un descenso del -0,31% en el caso de la población asalariada del sector privado.

En cualquier caso, el aumento relativo más llamativo corresponde a la población cooperativista, de un 9,61% entre 2016 y 2020, con un ritmo de reducción anual media aún negativo (-0,96%). El aumento absoluto resulta muy destacado en el último periodo: 9.567 efectivos. Aun así, aún no se han recuperado las cifras de 2009 en un colectivo que pasa de 34.617 personas ocupadas en dicho año a 31.148 en 2020.

A diferencia de lo que se observaba en 2016, en 2020 las 791.854 personas asalariadas estrictas, o cooperativistas, representan un volumen de ocupación superior 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 mayor ocupación de 2020, respecto a 2004, se observa tanto entre la población cooperativista y asalariada estricta del sector privado (631.128 personas frente a 616.920) como en la asalariada del sector público (160.727 personas frente a 139.378)¹.

Gráfico 1



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

Entre 2016 y 2020 continúa incrementándose 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 y a 50.669 en 2020, con un incremento anual medio en el periodo del 10,70%.

¹ La evolución es algo menos positiva en el colectivo asalariado estricto del sector privado, considerado de forma separada del cooperativista. Aunque sin llegar aún a las 620.970 personas de 2009, las 599.980 personas asalariadas de 2020 superan holgadamente el volumen de población asalariada estricta del sector privado de 2004 (583.492 personas). La recuperación del colectivo cooperativista resulta sustancial: desde las 21.581 en 2016 hasta los 31.148 en 2020, sin llegar aún a las 33.428 personas ocupadas de 2004.



La dinámica ocupacional del periodo 2016-2020 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 2016 y 2020

Teniendo en cuenta el contenido del trabajo, la evolución más positiva de la ocupación asalariada y asimilada corresponde, entre 2016 y 2020, 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 incremento de la ocupación pasan de -7,7% entre 2013 y 2016 a 20,66% entre 2016 y 2020 en la población directiva y de -3,27% a 7,31% en el colectivo titulado superior de la salud. Entre 2009 y 2016, la ganancia de ocupación es elevada en estos grupos (64,8% y 80,6%, 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 2020 es siempre inferior en más de -6,8% a la de 2009, destacando el dato de -32,1% en Producción Industrial.

En este tipo de contenidos de categoría baja se mantienen ritmos anuales de caída cercanos a -1%, salvo en la categoría comercial, en la cual se produce un incremento del 2,67%. En otros dos ámbitos se observa un descenso en el 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 y -0,29% entre 2016 y 2020 en Otras Tareas; de un crecimiento de 0,92% a una reducción de -6,84% en los periodos de referencia en el ámbito comercial con categoría baja.

En las categorías bajas, las caídas respecto a 2009 son elevadas en los trabajos de oficina o de producción industrial (-19,1% y -32,1%, 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 2016 y 2020, a ritmos anuales medios de 1,35% en oficina.

El volumen de ocupación es un 64,8% superior en 2020 al de 2009 entre la población titulada superior del sector de la salud, destacando el incremento anual medio de 7,31% entre 2016 y 2020. En cambio, en la producción industrial de categoría alta o media, el descenso es de -5,29% anual media en este periodo lo que, como en las categorías bajas en este tipo de producción. Da lugar a un cambio de sentido en la línea positiva de 2013-2016, con una subida anual media de 2,24% en esos años. El resultado final es un -15,8% menos de ocupación en 2020 que en 2009. El cambio de tendencia también se observa, y de forma no tan intensa, con incrementos anuales medios de 4,16% entre 2016 y 2020 (por un 8,54% entre 2009 y 2013) en las categorías altas o medias de oficina. En este ámbito, la ocupación de 2020 supera en un 34,5% la de 2009.

La mejor evolución, con crecimiento continuado de la ocupación asalariada y asimilada desde 2009 correspondía a las categorías altas o medias del ámbito comercial y de producción terciaria. Sin embargo, en el último periodo se producen decrecimientos anuales medios de -4,10% y -5,02%, respectivamente.

Respecto a 2009, la ocupación de 2020 es un 37,6% superior en los trabajos comerciales considerados y un 41,2% en los de producción terciaria.

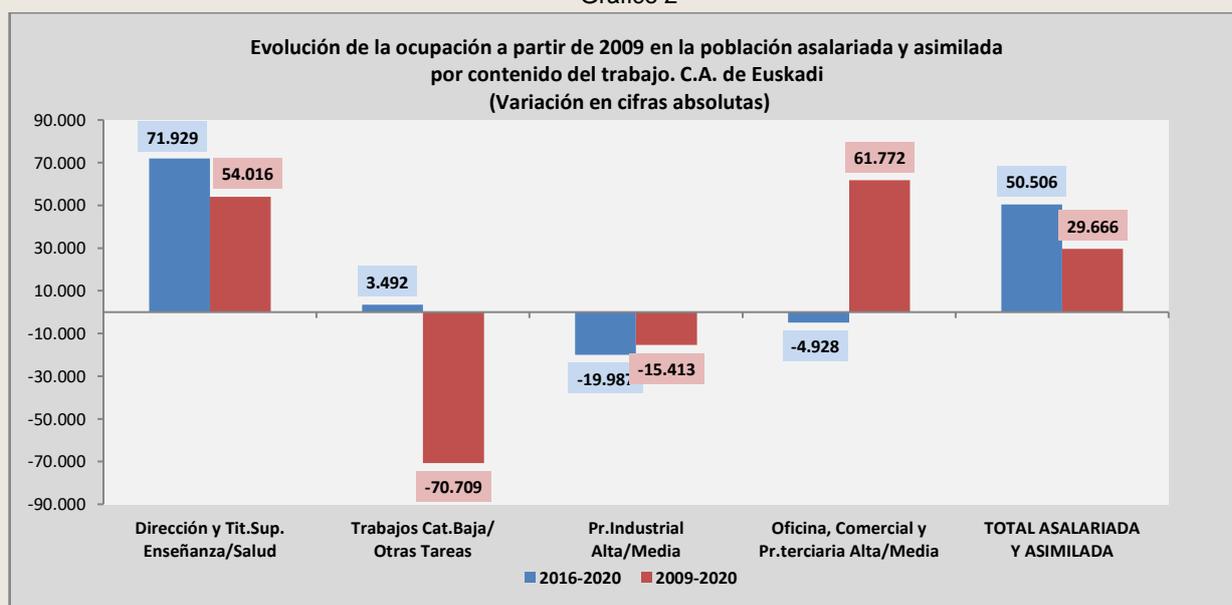
Tabla 2
Población asalariada y asimilada. Tipología de contenido de trabajo. C.A. de Euskadi. 2009-2020
Datos absolutos y evolución 2009-2020 en cifras absolutas y % de variación anual media

Contenido del trabajo	2009	2013	2016	2020	Variación anual media por periodos			Variación total 2009-2020	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	2009-2013	2013-2016	2016-2020	Abs.	En %
Total	812.857	784.274	792.017	842.523	-0,89	0,33	1,56	29.666	3,6
T1 Dirección	59.464	58.928	46.227	97.988	-0,23	-7,77	20,66	38.525	64,8
T2 Enseñanza (titulación superior)	64.014	59.438	51.381	61.804	-1,84	-4,74	4,73	-2.210	-3,5
T3 Salud (titulación superior)	21.949	33.043	29.906	39.650	10,77	-3,27	7,31	17.701	80,6
T4 Oficina (categorías alta y media)	87.222	77.962	99.699	117.356	-2,77	8,54	4,16	30.135	34,5
T5 Comercial (categorías alta y media)	50.356	58.215	81.926	69.303	3,69	12,06	-4,10	18.947	37,6
T6 Producción industrial (categorías alta y media)	97.633	95.640	102.207	82.220	-0,51	2,24	-5,29	-15.413	-15,8
T7 Producción terciaria (categorías alta y media)	30.832	44.260	53.485	43.522	9,46	6,51	-5,02	12.690	41,2
T8 Oficina (categoría baja)	34.483	24.782	26.458	27.911	-7,93	2,21	1,35	-6.572	-19,1
T9 Comercial (categoría baja)	116.742	121.089	97.907	108.798	0,92	-6,84	2,67	-7.944	-6,8
T10 Producción industrial (categoría baja)	92.128	63.859	67.602	62.571	-8,76	1,92	-1,91	-29.557	-32,1
T11 Producción terciaria (categoría baja)	96.316	87.814	83.404	80.187	-2,28	-1,70	-0,98	-16.129	-16,7
T12 Otras tareas	61.718	59.244	51.815	51.211	-1,02	-4,37	-0,29	-10.507	-17,0

Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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.

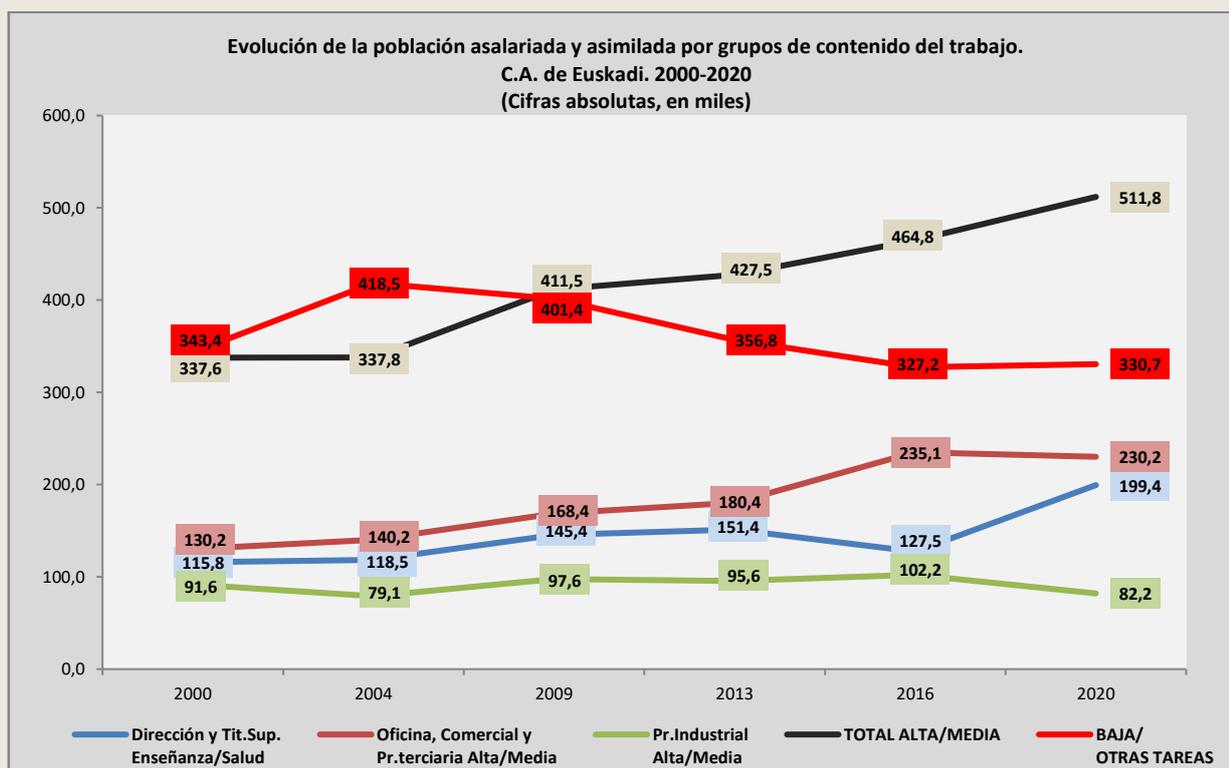
Gráfico 2



Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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 encontraba 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 reflejaba una caída significativa y continuada de efectivos ocupados desde 2004. El incremento de 3.492 trabajadores del último periodo rompe esta tendencia. A pesar de ello en el periodo 2004-2020 este grupo ocupacional pasa de 418.471 efectivos a 330.678, perdiendo un 21,0% del volumen de ocupación existente en 2004. La parte fundamental de esta caída corresponde a la producción industrial y al grupo de otras tareas².

Gráfico 3



Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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 511.845 en 2020, con un fuerte aumento del 51,5%. En este caso, sin embargo, se produce un descenso ocupacional en la producción industrial, alcanzando prácticamente los niveles de 2004. A su vez, se observa la fuerte subida de la ocupación en dirección, llegando a valores máximos en la serie histórica. La población titulada superior de la salud y enseñanza se mantiene en niveles muy elevados a pesar de un leve descenso entre 2016 y

² Un 52,8% de las 104.647 ocupaciones perdidas en los contenidos de trabajo asociados a categorías bajas y Otras tareas corresponden a actividades de producción industrial, con otro 38,4% asociado a otras tareas. El 10,9% neto restante es atribuible a actividades de oficinas. En el sector comercial y terciario se producen incrementos.

2020. En los colectivos de categoría alta y media, la recuperación de la ocupación entre 2016 y 2020 se vincula en realidad a las actividades de oficina, comerciales y de producción terciaria³.

La caída de la ocupación se mantiene entre las mujeres entre 16 y 44 años, recuperándose ligeramente entre los hombres 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 2009-2020, los efectos de la crisis (y de una demografía muy menguante) siguen siendo evidentes en la población más joven. La ocupación decrece en la población masculina menor de 30 años a ritmos anuales medios del -5,86% entre 2016 y 2020, en este colectivo se detecta un 54,2% menos de población ocupada en 2020 que en 2009, por encima incluso de la caída de -40,9% que se observa en la población femenina menor de 30 años. En este último caso, además, se mantiene entre 2016 y 2020 la línea de caída de la ocupación (-1,66% anual medio).

Entre 2016 y 2020, destaca la leve recuperación de los hombres de 30 a 44 años, grupo en el que se detecta una subida de ocupación de 0,94% anual medio. En conjunto, el volumen de hombres entre 30 y 44 años ocupados se reduce en -16,2% entre 2009 y 2020. La ocupación se resiente en cambio en las mujeres en este grupo de edad (-1,64% anual medio), lo que se traduce en un descenso de la ocupación en este grupo entre 2009 y 2020 (-5,4%).

La ocupación aumenta más claramente entre 2016 y 2020 en la población de 45 y más años, a ritmos del 3,50% anual medio entre los hombres, por encima del 2,73% de 2013-2016. El ritmo de crecimiento se incrementa entre la mujer, de 3,35% anual medio entre 2013 y 2016 a 5,41% entre 2016 y 2020 y es el más elevado de este periodo. De hecho, el empleo en este grupo el que más crece entre 2009 y 2020 (+78,5%, por encima del +31,3% de los hombres mayores de 45 años).

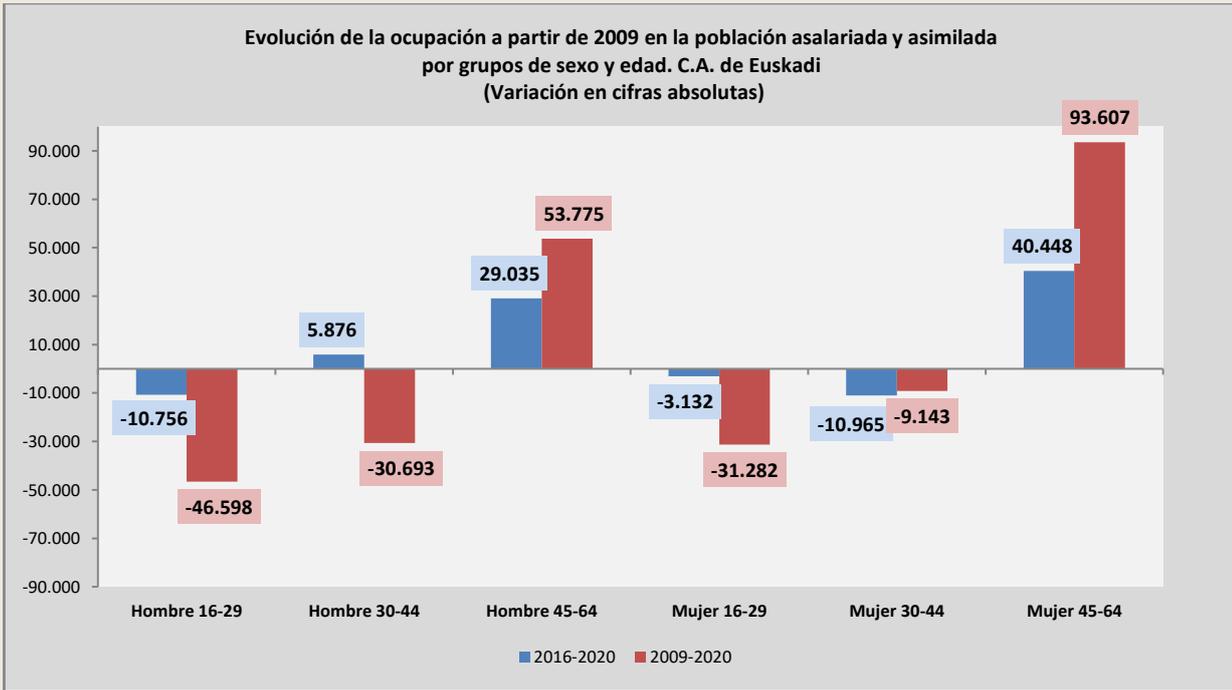
Tabla 3
Población asalariada y asimilada. Sexo y edad. C.A. de Euskadi. 2009-2020
Datos absolutos y evolución 2009-2020 en cifras absolutas y % de variación anual media

Sexo y edad	2009	2013	2016	2020	Variación anual media por periodos			Variación total 2009-2020	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	2009-2013	2013-2016	2016-2020	Abs.	En %
Total	812.857	784.274	792.017	842.523	-0,89	0,33	1,56	29.666	3,6
Hombre	447.667	410.850	399.996	424.151	-2,12	-0,89	1,48	-23.516	-5,3
Hombre 16-29	85.931	49.377	50.089	39.333	-12,93	0,48	-5,86	-46.598	-54,2
Hombre 30-44	189.867	180.137	153.299	159.174	-1,31	-5,24	0,94	-30.693	-16,2
Hombre 45-64	171.869	181.336	196.609	225.644	1,35	2,73	3,50	53.775	31,3
Mujer	365.190	373.424	392.021	418.372	0,56	1,63	1,64	53.181	14,6
Mujer 16-29	76.522	49.428	48.371	45.239	-10,35	-0,72	-1,66	-31.282	-40,9
Mujer 30-44	169.403	167.815	171.225	160.260	-0,24	0,67	-1,64	-9.143	-5,4
Mujer 45-64	119.266	156.181	172.424	212.872	6,97	3,35	5,41	93.607	78,5

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

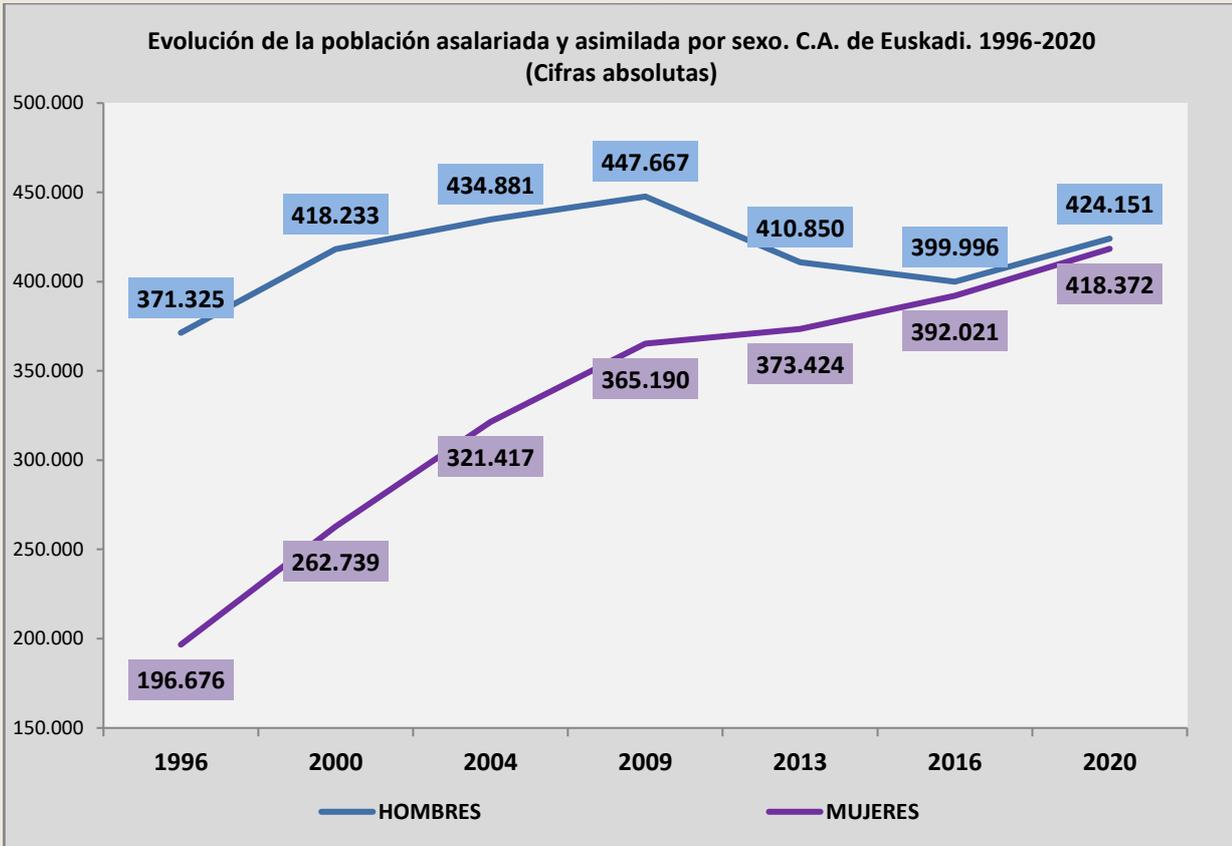
³ En las categorías altas y medias, un 73,68% del aumento de la ocupación del periodo 2004-2020 corresponde a actividades de oficina, producción terciaria y actividad comercial. Los trabajos de oficina constituyen el elemento central de este avance.

Gráfico 4



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

Gráfico 5



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

Gracias a la mejoría económica se recupera la ocupación en ambos sexos, alrededor de punto y medio en ambos casos (1,48% entre la población masculina frente a 1,64% en la femenina). Como puede observarse en el gráfico 5, entre los hombres, se trata de la cifra más alta desde los 447.667 ocupados del año 2009. En el caso de las mujeres es el valor más elevado de la serie histórica.

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, 392.021 en 2016 y 418.372 en 2020. Con respecto a 1996, esto supone un incremento del 112,7% en la ocupación que contrasta por completo con el aumento del 14,2% que se da en la población masculina (la cual aún no alcanza en 2020 los niveles de 2004).

El año 2020 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 418.372 de 2020 equivalen ya a un 98,6% de los 424.151 hombres asalariados y asimilados en ese año, al borde de la equidad en estas cifras por sexo.



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

En la población asalariada estricta y cooperativista, se produce un descenso de la ocupación en categorías medias del sistema productivo. A la inversa, se incrementa en las titulaciones bajas y, sobre todo, en las 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 2016 y 2020, se rompe claramente 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 gana un 18,1% de la ocupación entre 2009 y 2020. Tras el fuerte descenso observado entre 2013 y 2016, entre 2016 y 2020 la subida se extiende con fuerza además a las titulaciones medias, con la consecuencia de una estabilización al alza de este tipo de ocupación en 2020 respecto a 2009 (31,2%). En conjunto, la población titulada media o superior de 2020 es superior en 41.308 personas a la de 2009 (23,08%).

Igualmente, dentro de las categorías altas, entre 2009 y 2020 aumenta en un 53,1% el volumen de población ocupada con jefaturas administrativas o de taller. En la parte relativa a las categorías medias, se rompe la línea alcista de la población administrativa, resultando de ello un moderado ascenso del 4,4% en la ocupación en el periodo 2009-2020.

En contraste con la línea alcista de la ocupación administrativa, un aspecto negativo de la evolución reciente es el fuerte descenso de la ocupación de categoría media no administrativa. En este caso, después de un incremento anual medio de la ocupación de un 5,24% entre 2013 y 2016, el periodo 2016-2020 refleja un descenso ocupacional del 5,01% anual medio. El resultado es un saldo negativo de 28.262 ocupaciones en 2020 respecto a las existentes en 2009 (-16,5%), alcanzando el mínimo histórico desde 1996: tan sólo 143.323 personas ocupadas.

Se rompe, 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 trunca una tendencia negativa que se observa desde 2004, con un leve incremento del 1,58% en contraste con los últimos años de la línea de caída de la ocupación anual media (-2,68% en el periodo 2013-2016 por -3,69% entre 2009 y 2013). En conjunto, entre 2009 y 2020 se pierde un 15,6% de la ocupación en categorías bajas, proporción que es del 16,84% si la comparación se realiza respecto a 2004, con un total de 62.812 ocupaciones perdidas.

Respecto a 2009, y dentro de las categorías bajas, las poblaciones con categoría de oficialía (+27,3%), auxiliar administrativo (26,4%) y autónomo muestran un aumento de la ocupación en 2020. Si se toma como

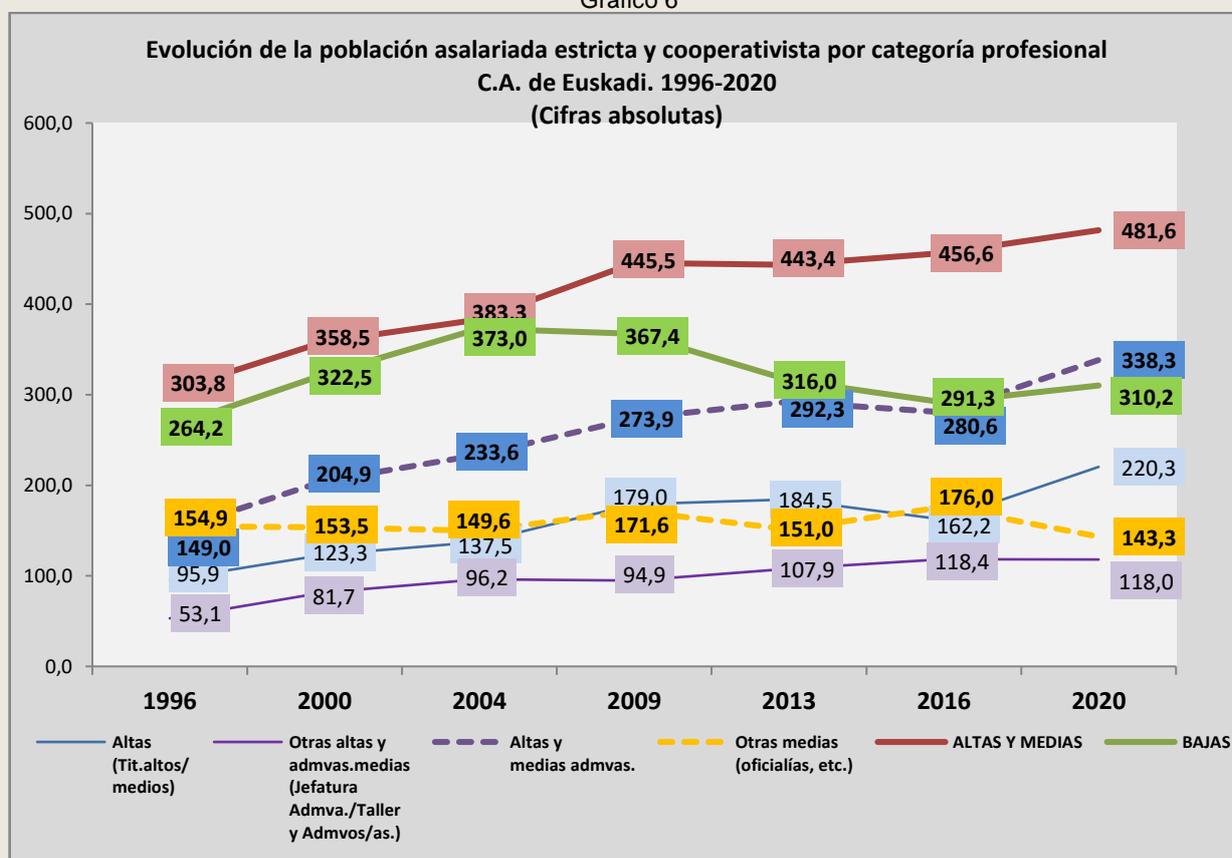
referencia 2004, estos grupos profesionales con categoría laboral baja también muestran un nivel de ocupación superior en 2020.

Tabla 4
Población asalariada estricta y cooperativista. Categoría profesional. C.A. de Euskadi. 1996-2020
Datos absolutos y evolución 2009-2020 en cifras absolutas y % de variación anual media

Categoría	2009	2013	2016	2020	Variación anual media por periodos			Variación total 2009-2020	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	2009-2013	2013-2016	2016-2020	Abs.	En %
Total	812.857	759.401	747.930	791.854	-1,69	-0,51	1,44	-21.003	-2,6
ALTA	217.911	234.464	214.942	279.884	1,85	-2,86	6,82	61.973	28,4
Titulación Superior	110.504	98.010	94.685	130.457	-2,96	-1,14	8,34	19.953	18,1
Titulación Media Jefatura Admtva./Taller	68.473	86.458	67.525	89.828	6,00	-7,91	7,40	21.355	31,2
Admtva./Taller	38.934	49.997	52.732	59.599	6,45	1,79	3,11	20.665	53,1
MEDIA	227.579	208.901	241.658	201.756	-2,12	4,98	-4,41	-25.823	-11,3
Administrativa	55.994	57.866	65.624	58.433	0,83	4,28	-2,86	2.439	4,4
Otras	171.585	151.035	176.034	143.323	-3,14	5,24	-5,01	-28.262	-16,5
BAJA	367.367	316.035	291.330	310.214	-3,69	-2,68	1,58	-57.153	-15,6
Oficialías	78.133	72.531	84.197	99.428	-1,84	5,10	4,24	21.295	27,3
Auxiliar Admto.	56.210	64.259	46.976	71.075	3,40	-9,92	10,91	14.865	26,4
Peón	170.060	124.942	133.245	116.881	-7,42	2,17	-3,22	-53.179	-31,3
Subalterno/a	62.963	54.303	26.912	14.037	-3,63	-20,86	-15,02	-48.926	-77,7
Autónomo/a	0	0	0	8.792	-	-	-	-	-

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

Gráfico 6



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

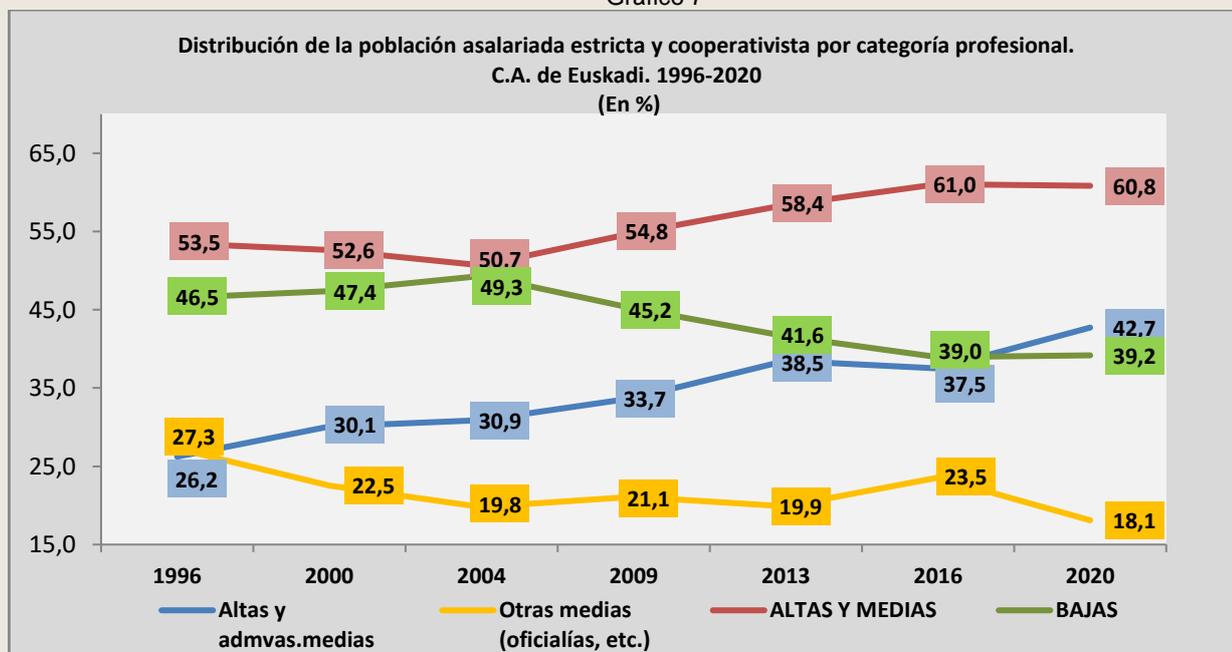
La evolución observada refleja una dinámica estructural de cambio a largo plazo, definida ante todo por el incremento del peso relativo en el sistema de empleo asalariado y cooperativista de la población trabajadora de categoría alta o con una categoría media, en especial en el caso de las actividades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

Como muestra el gráfico 6, las categorías altas y medias administrativas agrupan a un total de 338.318 personas ocupadas, valor máximo de la serie histórica. 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 a decrecer en 2016 (280.566). Entre 2016 y 2020, las personas ocupadas en categorías medias o altas representan un 42,7% del colectivo asalariado estricto y cooperativista.

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 2020 su nivel máximo desde 1996. Las 481.640 personas con categorías altas o medias ocupadas en 2020 son la cifra más elevada del periodo considerado, con un incremento del 58,52% respecto a 1996.

Por su parte, después de caer a partir de 2004 para situarse en 2016 en 291.330 personas, -una cifra que sólo superaba la de 1996-, la población asalariada y cooperativista de categoría baja ve aumentar su ocupación a 310.214 en 2020. 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 se ha reducido hasta el 39,2% de 2020. En comparación con 1996, en 2020 el volumen de ocupación de las categorías bajas supera en un 17,43% el de aquel año. En 2020, esta cifra queda claramente por debajo del 58,52% del conjunto de las categorías altas y medias.

Gráfico 7



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

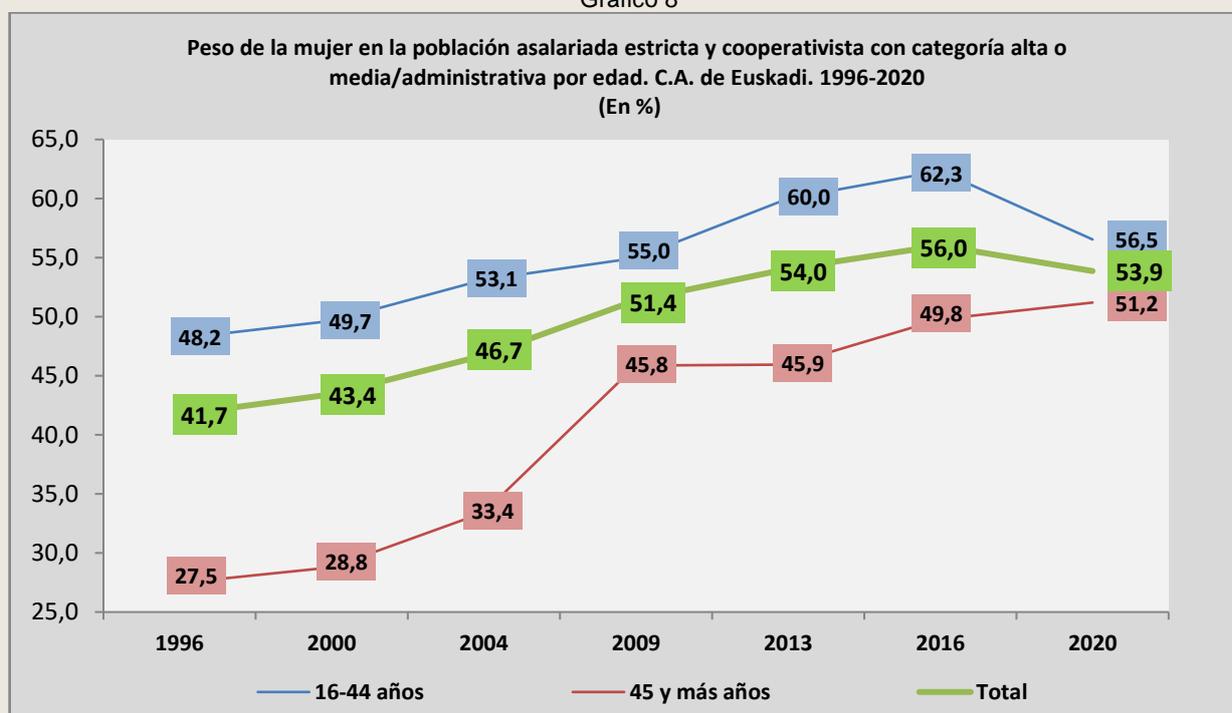
El avance de la ocupación en las categorías altas y medias (sobre todo administrativas) ha sido uno de los factores que han permitido una presencia creciente de población femenina en la población asalariada y asimilada. De hecho, como refleja el gráfico 8, el peso de la mujer en este colectivo expansivo no había

dejado de aumentar desde mediados de los 90. Situado en un 41,7% de la ocupación total en 1996, la mencionada proporción aumentó de forma continuada hasta situarse por primera vez por encima del 50% en el año 2009 (51,4%). El avance se mantuvo hasta 2016, llegándose en este año al 56%. Sin embargo, en 2020 se produce por vez primera un descenso y se sitúa en valores de 2013.

El descenso más acusado 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 aumentó hasta el 62,3% en 2016 y en el último período desciende casi seis puntos hasta el 56,5%. En la población mayor de 45 años, el incremento no se ha detenido: desde el 27,5% de 1996 a cifras ligeramente inferiores al 46% en 2009 y 2013, del 49,8% en 2016 y un máximo del 51,2% en 2020.

Un dato llamativo es que, en estas categorías, el ascenso de la ocupación que se observa entre 2016 y 2020 afecta sobre todo a la población masculina. En este caso, la ocupación alta o media administrativa sube un 26,5% (de 123.408 a 156.073 hombres ocupados), muy por encima del ascenso de 16% en la ocupación femenina (de 157.158 en 2016 a 182.245 mujeres ocupadas). En la población masculina, el ascenso sitúa la ocupación alta y media administrativa en niveles un 25,4% superiores a los de 2004 (con 124.456 hombres ocupados en aquel año). Esta evolución contrasta con el incremento del 66,9% que se observa en este tipo de ocupación en la población femenina de 2020 respecto a la de 2004 (109.091 personas).

Gráfico 8



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



La contratación indefinida sigue dominando, se moderan las formas de relación no indefinida con la empresa y crecen otras situaciones

La superación de la crisis económica se ha traducido en un incremento del volumen de población asalariada indefinida llegando al máximo de la serie temporal.

Como muestra la tabla 5, los datos pueden 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 superar las consecuencias de la crisis. Si se compara con 2004, el volumen de población con contrato temporal de 2020 es inferior en 42.312 personas (en 24.471 personas en lo relativo a la ocupación sin contrato).

De esta forma, entre 2009 y 2020, la población asalariada o asimilada con contrato indefinido pasa de 642.114 personas a 648.853, con un aumento de ocupación del 1%. A su vez, en el periodo considerado, la población con contrato temporal aumenta en un 7,4%, pasando de 129.597 a 139.127 personas ocupadas entre 2009 y 2020. 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 rompe su tendencia ascendente: 16,8% de 2009, 18,1% de 2013 y 20,9% de 2016 hasta los 17,7% de 2020.

Tabla 5
Población asalariada y asimilada. Tipo de contrato. C.A. de Euskadi. 1996-2020
Datos absolutos y evolución 2004-2020 en cifras absolutas y %

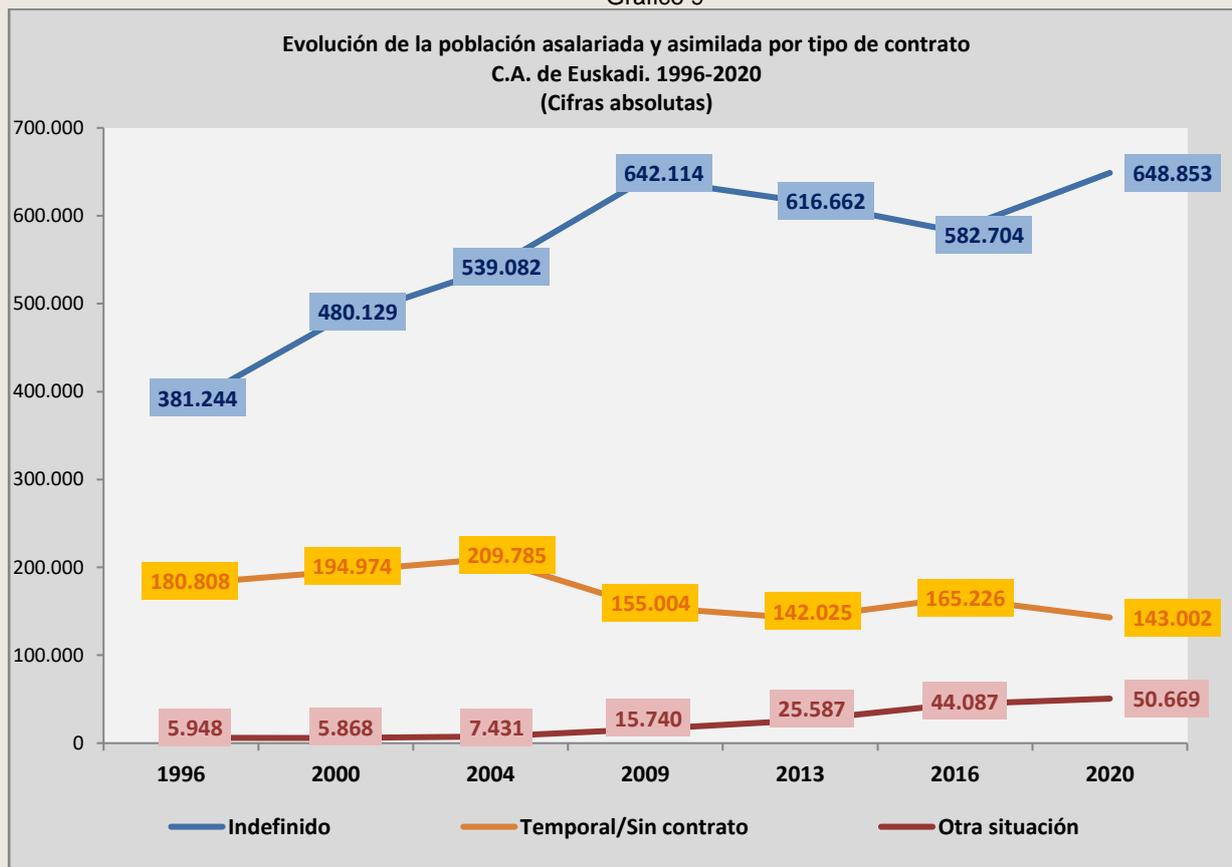
Año	Total	Indefinido	No indefinido	Temporal	Sin contrato	Otra situación
	Abs.		Abs.			Abs.
1996	568.000	381.244	186.756	151.062	29.746	5.948
2000	680.971	480.129	200.842	172.605	22.369	5.868
2004	756.298	539.082	217.216	181.439	28.346	7.431
2009	812.857	642.114	170.743	129.597	25.407	15.740
2013	784.274	616.662	167.612	136.039	5.986	25.587
2016	792.017	582.704	209.313	153.972	11.255	44.087
2020	842.523	648.853	193.670	139.127	3.875	50.669
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.2016/2020 Abs.	50.506	66.149	-15.643	-14.845	-7.380	6.582
Ev.2009/2020 Abs.	29.666	6.739	22.927	9.530	-21.532	34.929
Ev.2004/2020 Abs.	86.225	109.771	-23.546	-42.312	-24.471	43.237
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.2016/2020 %	6,4	11,4	-7,5	-9,6	-65,6	14,9
Ev.2009/2020 %	3,6	1,0	13,4	7,4	-84,7	221,9
Ev.2004/2020 %	11,4	20,4	-10,8	-23,3	-86,3	581,8

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

Además, entre 2009 y 2020 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). En el caso de la ausencia de contrato tras de caer de 25.407 personas a 5.986 entre 2009 y 2013, y repuntar en 2016 llegando a las 11.255 personas, en 2020 cae a mínimo de la serie: 3.875 personas.

En el marco de la evolución positiva de la contratación indefinida, cabe destacar que las 648.853 personas con contrato asalariado indefinido en 2020 representan una cifra un 20,4% superior a la de 2004. La cifra supera en un 70,2%, además, las 381.244 personas con este tipo de contrato en 1996. En la misma línea, las 143.002 personas de 2020 con un contrato temporal, o trabajando sin contrato como personal asalariado, son un 31,83% menos que las 209.785 de 2004. No obstante, el conjunto de las 193.670 ocupaciones ajenas a una forma de relación indefinida de 2020 (incluyendo formas de trabajo sin contrato y otras situaciones) superan en un 13,4% las 170.743 de 2009 aunque quedan un 7,5% por debajo del máximo de los 209.313 de 2016.

Gráfico 9

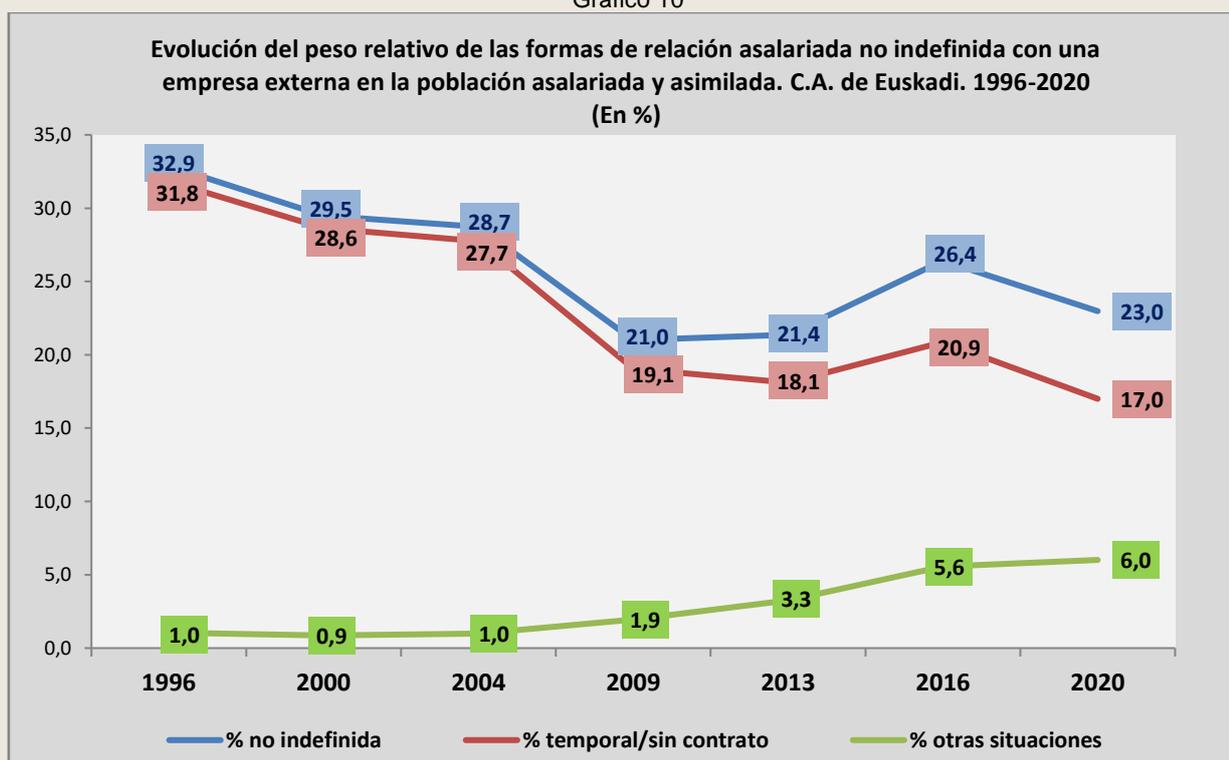


Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En términos relativos, las cifras de temporalidad de 2020 no alcanzan las existentes con anterioridad a la crisis. Así, aunque en 2020 un 23% 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.

A su vez, se rompe el fuerte repunte de las formas de relación no indefinida del periodo 2013-2016 (que pasaron de cifras de 21 y 21,4% en 2009 y 2013 a 26,4% en 2016) bajando hasta un 23%. El repunte se vinculaba y sigue haciéndolo en este aspecto 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 y 6% en 2020) pero también caracterizaba a las formas tradicionales de trabajo temporal o sin contrato. Estas formas pasaban de caracterizar a un 18,1% de la población asalariada o asimilada en 2013 a un 20,9% en 2016, cayendo al 17% en 2020. A consecuencia de todo ello, el indicador de 2020 queda muy por debajo de las cifras entre el 27,7 y el 31,8% de 1996 a 2004.

Gráfico 10



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

En algunos grupos por contenido del trabajo o sexo y edad resulta particularmente relevante el descenso de la contratación indefinida del periodo 2009-2020.

En lo relativo al contenido del trabajo, por una parte, destaca en algunos casos el descenso 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 producción industrial baja, la cual pierde 10 puntos porcentuales en este periodo. 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 supuso 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.

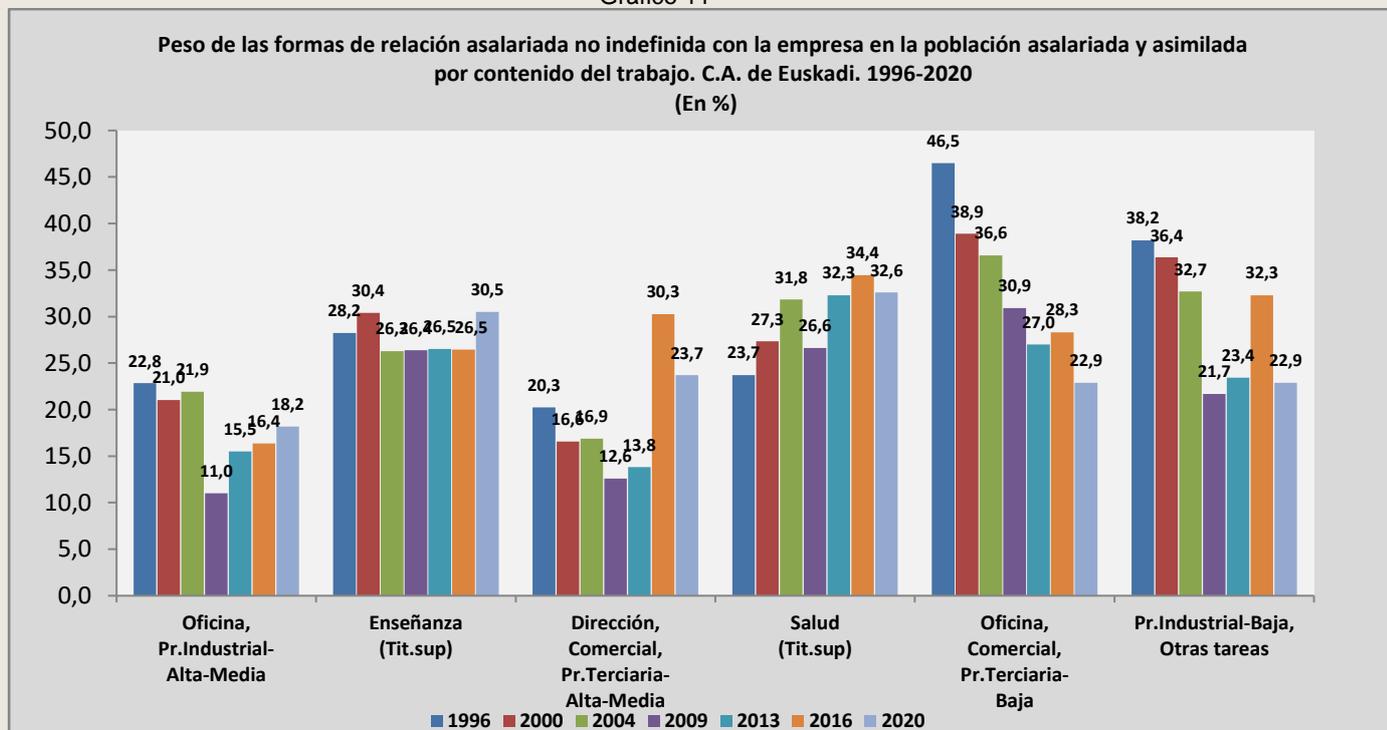
Al contrario, en las profesiones de enseñanza más cualificadas y en la producción industrial alta-media de produce un incremento en la contratación no indefinida. En el primer caso, además, se alcanza el máximo de la serie histórica. Igualmente se alcanza ese mínimo en el caso de oficina-comercial-producción terciaria baja (22,9%)

Por su parte descienden las formas de relación no indefinida con la empresa contratante que se observan entre 2016 y 2020 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 ascendían sin embargo a un muy elevado 30,3% cayendo a un 23,7% en 2020.

Otro colectivo de categoría alta que tradicionalmente ha sido el más afectado por la temporalidad o las formas atípicas de relación con la empresa, es el de la población titulada superior de la salud. En este caso, el peso de la población asalariada y asimilada sin contrato indefinido muestra desde 2013 una estabilización en torno a cifras cercanas al 30-32%, descendiendo casi dos puntos el último periodo.

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 18,2% en 2020.

Gráfico 11

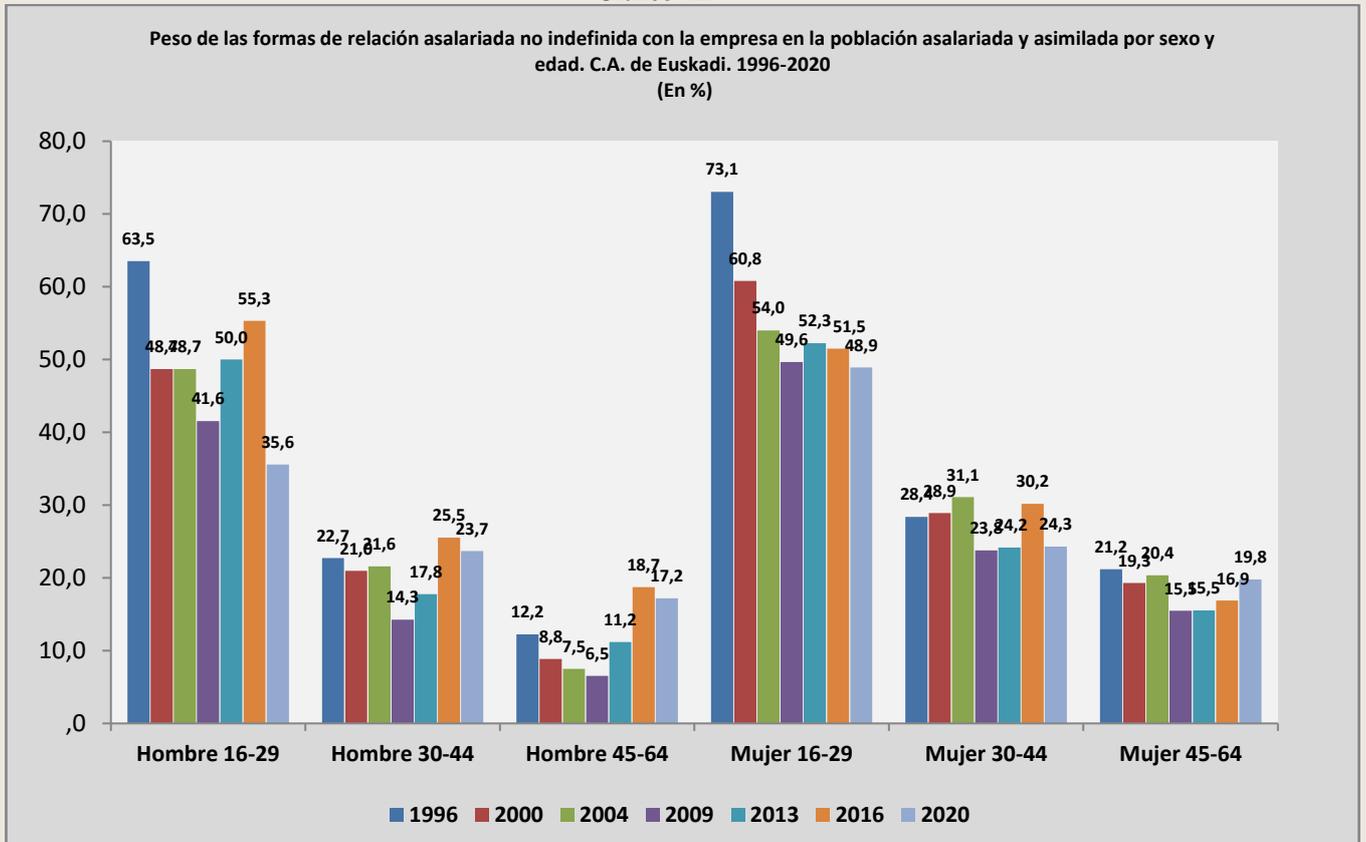


Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

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 48,9% que resulta

inferior a las cifras pre-crisis, se derrumba entre los hombres, con un 35,6% en 2020. Esta cifra resulta ser el mínimo de la serie histórica.

Gráfico 12



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

En la población mayor de 30 años, entre 2009 y 2020 el impacto de la ocupación no indefinida sigue tendiendo a la estabilidad entre la población femenina de 45 a 64 años. Remonta de niveles del 15,5% de 2009 y 2013 al 16,9% de 2016, hasta el 19,8% de 2020, resultando algo superior al 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, hasta un máximo de 18,7% en 2016, y un 17,2% en 2020. Se supera claramente, por tanto, el nivel de 1996 (12,2%).

El grupo de edades entre 30 y 44 años pierde porcentaje en las formas de relación no indefinidas con una empresa externa. El incremento fue 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. Sin embargo, este último periodo pierde casi seis puntos, situándose en un 24,3%. En los hombres, después de una reducción del 22,7% de 1996 al 14,3% de 2009, el indicador remontaba al 17,8% en 2013 y a un máximo del 25,5% en 2016, descendiendo a un 23,7% en 2020.

La remuneración de la población asalariada y asimilada muestra un claro repunte respecto a las cifras de 2016

En la dimensión económica, la dinámica estructural a largo plazo de la población asalariada y asimilada se caracteriza, en el periodo 2016-2020, por un incremento en los niveles de remuneración (ingresos salariales y asimilados).

Como muestra la tabla 6, entre 2013 y 2016 la remuneración media neta en el último mes cobrado se había incrementado de 1.453,80 euros a 1.471,13 euros, con una subida relativa de 1,19%. Entre 2016 y 2020, la cifra repunta ligeramente hasta los 1.661,41 euros, con un incremento del 12,93% en el trienio.

La subida observada entre 2013 y 2016 resultaba algo inferior en términos de remuneración/hora, con un 0,65%, pasando el indicador de una media de 10,54 euros en 2013 a 10,61 en 2016. En 2020, la remuneración/hora aumenta llamativamente un 17,45% para situarse en 12,46 euros.

En precios constantes, la subida salarial es algo más significativa entre 2016 y 2020. Llega al 13,60% en términos de remuneración/hora (de 10,97 a 12,46 euros) y se aumenta 9,23% en términos de remuneración mensual (de 1.521 a 1.661,41 euros).

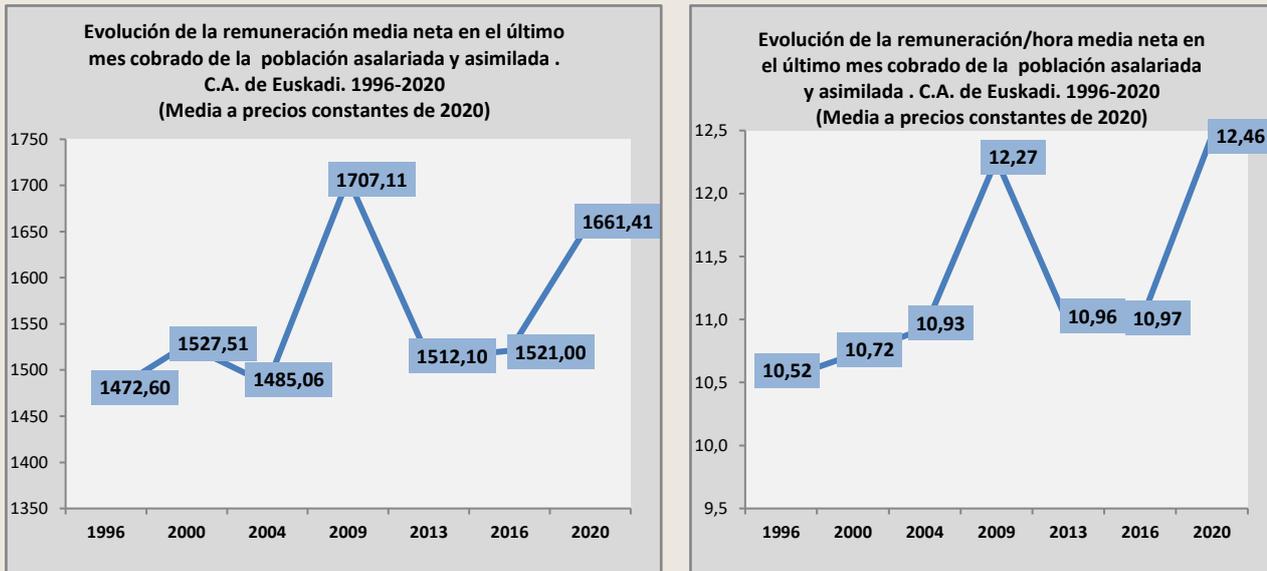
En términos constantes, las cifras de 2020 se acercan al nivel salarial medio de 2009, con un incremento respecto a aquel año de apenas un 1,53% en términos de remuneración/hora (con una cifra de 12,27 euros en 2009, apenas veinte céntimos inferiores a los 12,46 euros de 2020). El descenso es de 2,68% en términos de remuneración mensual (1.661,41 euros en 2020 por 1.707,11 en 2009) ⁴. La mejora registrada en el periodo 2016-2020 debe además considerar la línea descendente del cuatrienio 2000-2004. Los 1.661,41 actuales de remuneración/mes resultan así inferiores, en términos constantes, a los 1.707,11 del año 2009 (aunque en remuneración/hora se refleje un aumento de 10,80 a 12,46 euros).

Indicador de remuneración	1996	2000	2004	2009	2013	2016	2020	Variación				
	Media	2009-2013	2013-2016	2016-2020	2009-2020	2004-2020						
Remuneración total (precios corrientes)	892,70	1030,60	1143,15	1503,01	1453,80	1471,13	1661,41	-3,27	1,19	12,93	10,54	45,34
Remuneración total (precios constantes)	1472,60	1527,51	1485,06	1707,11	1512,10	1521,00	1661,41	-11,42	0,59	9,23	-2,68	11,87
Rem/hora (pr. corrientes)	6,38	7,23	8,41	10,80	10,54	10,61	12,46	-2,45	0,65	17,45	15,32	48,10
Rem/hora(preci os constantes)	10,52	10,72	10,93	12,27	10,96	10,97	12,46	-10,66	0,05	13,60	1,53	14,00

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

⁴ 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 2020 en base a la evolución del IPC.

Gráficos 13.a y 13.b



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

Medida en términos de salario/hora a precios constante de 2020, 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 2016 y 2020 este proceso cambia de sentido, con una fuerte 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 2020), se constata que éste había aumentado del 18,7 al 26,7% entre 1996 y 2009. También aumentaba, aunque en mayor medida, el peso de la población con ingresos entre el 100 y el 125%: de niveles del 10,3% en 1996 al 23,5% de 2009. Las proporciones de referencia se reducían sin embargo al 23,3% y al 18,1% en 2016.

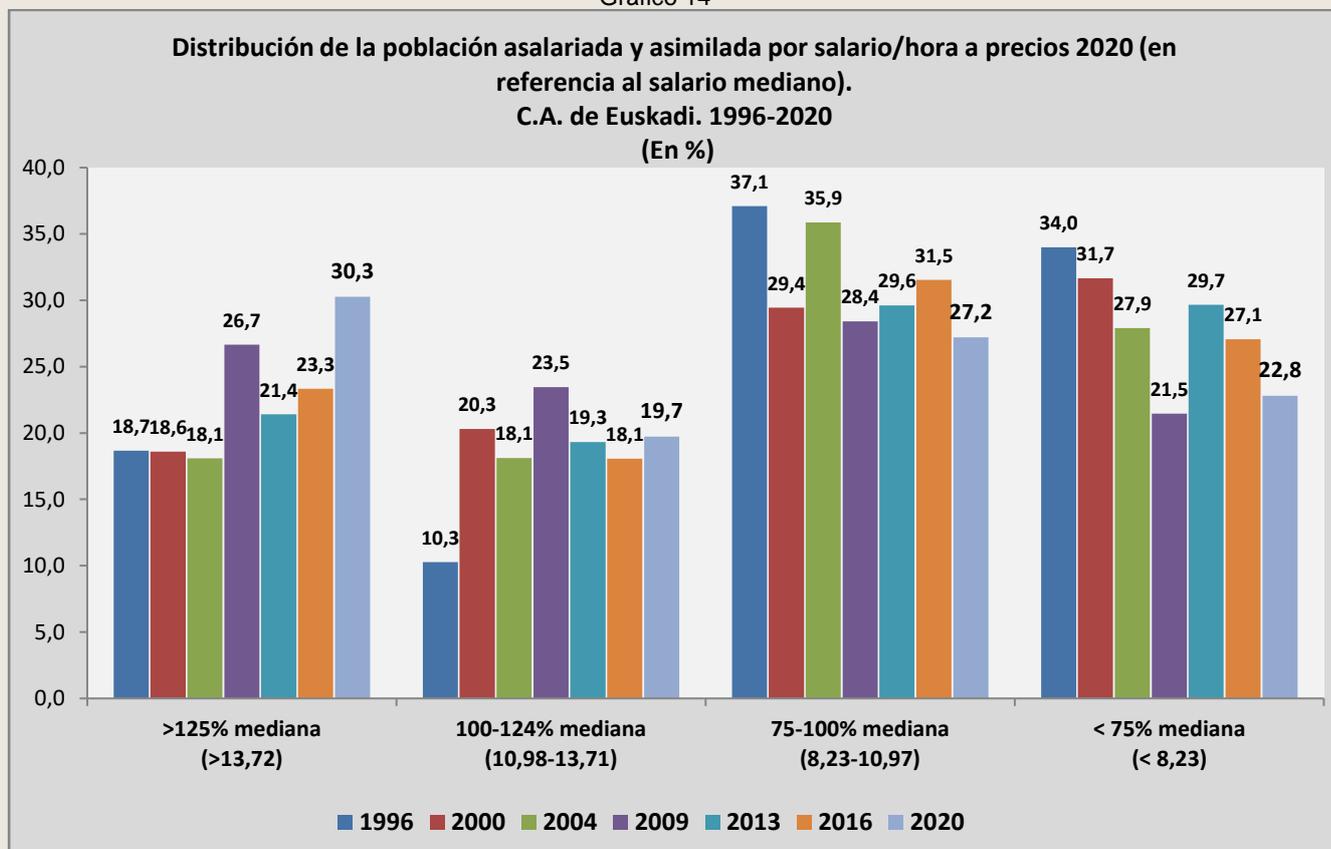
2020 marca un cierto repunte, en un 30,3%, en lo relativo a los ingresos superiores al 125%, con una recuperación más moderada, hasta el 19,7%, de los ingresos entre el 100 y el 125% de la mediana.

En 2020 aunque queda algo por debajo del 50,2% de 2009, la proporción de población asalariada y asimilada que dispone de una remuneración superior a la mediana vasca aumenta desde un 41,4% hasta un 50% entre 2016 y 2020, alcanzando el segundo registro más elevado desde 1996, claramente por encima del 40,7% de 2013.

Respecto a 2009, de hecho, hay algunos aspectos de mejora que conviene destacar. Por una parte, es superior en 3,6 puntos la proporción de personas con ingresos superiores al 125% de la mediana (30,3% en 2020 por 26,7% en 2009). Por otra, resulta menor la proporción de personas con ingresos entre el 75% y el 100% de la mediana (27,2% en 2020 por 28,4% en 2009), aunque superior la de las personas con ingresos inferiores al 75% de la mediana (22,8% en 2020 por 21,5% en 2009).

No obstante, la proporción de población asalariada o asimilada con ingresos inferiores al 75% de la mediana supone en 2020 el segundo registro más bajo desde 1996.

Gráfico 14



Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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 2020, el bloque profesional más afectado por la caída de remuneración respecto a 2013 incluye a varios colectivos con un ascenso de la remuneración media mensual cercano o superior al 10% en términos reales en el periodo 2013-2020 y que, además, ganan también ingresos respecto a 2016.

En este conjunto de profesiones, la caída de la remuneración total mensual, en precios 2020, es general respecto a lo observado en 2009, salvo en las categorías altas y medias de la población terciaria (+2,4%) y alcanza cifras muy altas entre otras tareas (-18,2%) y las categorías altas y medias comerciales (-11,2%). Entre 2009 y 2020, la reducción es de -9,8 y de -8,8% en las categorías de la salud y en las categorías bajas de la producción terciaria. La caída respecto a 2009 también es elevada en las categorías bajas comerciales (-8,1%) y en dirección (-7,7%).

En las categorías profesionales consideradas, el periodo 2016-2020 supone una fuerte recuperación de la remuneración mensual en la población de las categorías altas y medias de la producción terciaria (+21,7%) y en las categorías bajas de oficina y en la salud (+11,3%). La subida también es llamativa, de un 10%, en la



población titulada superior de la enseñanza. Por su parte es elevada también, entre un 5,4% y un 6,9% en las categorías bajas de la producción terciaria e industrial, en las categorías bajas comerciales y en dirección.

Tabla 7
Población asalariada y asimilada
Evolución de la remuneración neta en el último mes cobrado (total y por hora en precios 2020) por contenido de trabajo. C.A. de Euskadi.
Variación de las medias para ciertos periodos en %

Contenido de trabajo	Remuneración total			Remuneración/hora		
	2016-2020	2013-2020	2009-2020	2016-2020	2013-2020	2009-2020
Total	9,2	9,9	-2,7	13,6	13,7	1,5
T1 Dirección	6,2	0,3	-7,7	10,9	9,8	-6,3
T2 Enseñanza (titulación superior)	10,0	12,1	-6,1	7,8	11,7	-13,1
T3 Salud (titulación superior)	11,3	6,4	-9,8	13,1	15,7	0,4
T4 Oficina (categorías alta y media)	3,5	8,1	-6,7	8,6	14,9	-4,8
T5 Comercial (categorías alta y media)	3,2	3,3	-11,2	13,7	7,1	-10,1
T6 Prod.industrial (cat. alta y media)	1,1	4,6	-0,5	3,7	13,7	7,0
T7 Prod.terciaria (cat. alta y media)	21,7	11,6	2,4	23,0	16,5	8,4
T8 Oficina (categoría baja)	11,3	4,3	-5,4	12,8	6,7	-1,5
T9 Comercial (categoría baja)	6,6	13,0	-8,1	11,2	13,1	4,4
T10 Producción industrial (cat. baja)	5,4	7,9	-3,8	19,9	21,6	6,8
T11 Producción terciaria (cat. baja)	6,9	5,4	-8,8	3,9	-1,0	-3,2
T12 Otras tareas	-1,3	-3,9	-18,2	9,9	-0,1	-2,8

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

Aunque la remuneración en las categorías comerciales altas y medias resulta inferior en un 11,2% en 2020 a la de 2009, la recuperación de la crisis es importante en esta categoría profesional, con una subida de -3,3% entre 2013 y 2020 en la remuneración, prolongada por la línea de fuerte reducción del periodo 2016-2020 (3,2%). Una dinámica cercana se observa en el grupo de los titulados superiores en la salud, con una subida de la remuneración de 6,4% entre 2013 y 2020, con un 11,3% entre 2016 y 2020 y un balance neto todavía desfavorable respecto a 2009 (-9,8%).

De un modo similar, las categorías con actividades de oficina y las de producción industrial (bajas o medio-altas) se benefician de un aumento de la remuneración mensual de entre 4,3 y 8,1% en el periodo 2013-2020. Salvo en la producción industrial terciaria de categorías altas y medias, donde se observa una subida de 2,4% respecto a 2009, en estos grupos es donde se observa una peor situación comparada respecto a aquel año, con una remuneración efectiva un 6,7% inferior en las categorías altas y medias dedicadas a actividades de oficina, proporción que es del 8,8% en estas categorías cuando se trata de producción industrial. La crisis se supera en estos colectivos, con una subida de la remuneración mensual en 2020, respecto a 2013, de 7,9% en las categorías bajas de la producción industrial y de 8,1% en las altas y medias de oficina. En la población con categoría alta y media de la producción industrial se observa un incremento de 11,6% en 2020 respecto a 2013, y es el colectivo profesional que consigue superar la crisis con cierta holgura, y claras ganancias respecto a 2009.

En estos grupos con mejor evolución comparada, un dato relevante es que la remuneración/hora a precios constantes de 2020 resulta siempre superior a la de 2009, con un 6,8% positivo en las categorías bajas de la producción industrial y un 7,0% en las altas y medias de la producción industrial. En este último grupo, la remuneración horaria de 2016 es incluso un 13,7% superior a la de 2013 a precios de 2020. Otro elemento común a los tres colectivos es la dinámica positiva de la remuneración horaria entre 2016 y 2020, con aumentos del 3,7% en las categorías altas y medias de la producción industrial, nivel que es el del 19,9% en las categorías bajas de la producción industrial.

En el bloque más favorecido, la remuneración/hora aumenta en un 23% en el periodo 2016-2020 en las categorías altas y medias de la producción terciaria.

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 2020, a precios de este año, resulta cercano al máximo del periodo 1996-2016 corresponde a las categorías altas y medias relacionadas con la producción industrial. En este caso, la remuneración de 2020, situada en 1.813,67 euros, es muy similar al máximo de 1.822,94 euros del año 2009. Esta realidad se relaciona con el dato que se observa en remuneración horaria, con 12,31 euros en 2020 que supera el máximo de 11,87 euros de 2016.

En los demás grupos de contenidos de trabajo considerados, y en términos de precios de 2020, las remuneraciones mensuales y horarias se acercan y superan en algunos casos los máximos alcanzados en 2009 y muestran un claro repunte respecto al periodo anterior. A pesar de ello, la remuneración mensual es en general inferior en 2020 a la de 2009 y claramente superior 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.

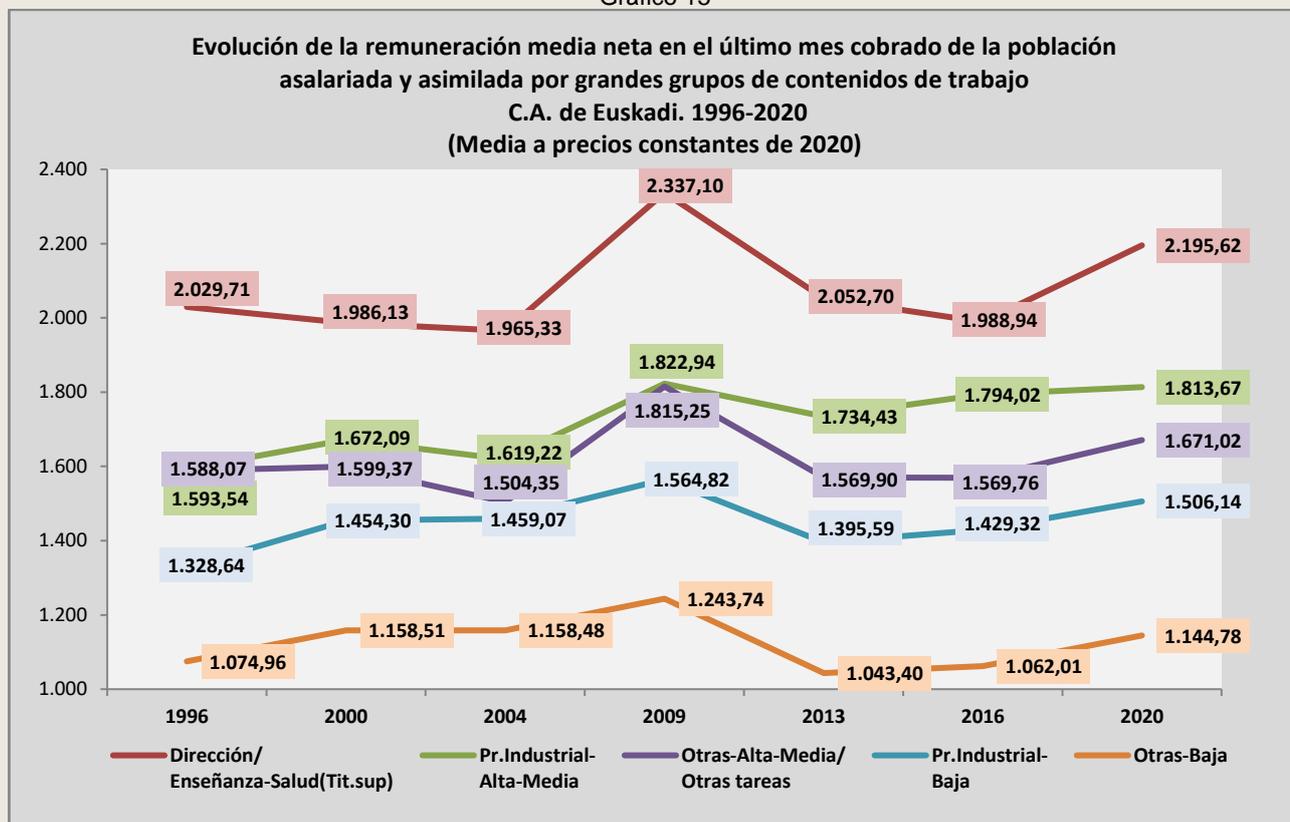
Aunque la remuneración horaria repunta ligeramente al alza entre 2016 y 2020 en las actividades de dirección y en la población titulada de la enseñanza y la sanidad, en este bloque de contenidos de trabajo, la caída de la remuneración mensual media es igualmente muy llamativa y se extiende hasta 2016, 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 fuerte caída sufrida en 2013 en términos mensuales no consigue superarse en los dos últimos periodos observados y aún está lejos del valor de 2009 (1.243,74 euros). Sin embargo, se recupera en términos de remuneración horaria (de 9,49 euros de media en 2009 a 9,56 en 2020).

La recuperación caracteriza, por su parte, a la producción industrial entre 2016 y 2020, tanto en remuneración horaria como mensual, situando de hecho a las categorías bajas en niveles cercanos a los máximos en 2009 en el primer caso y en máximos en el segundo caso.



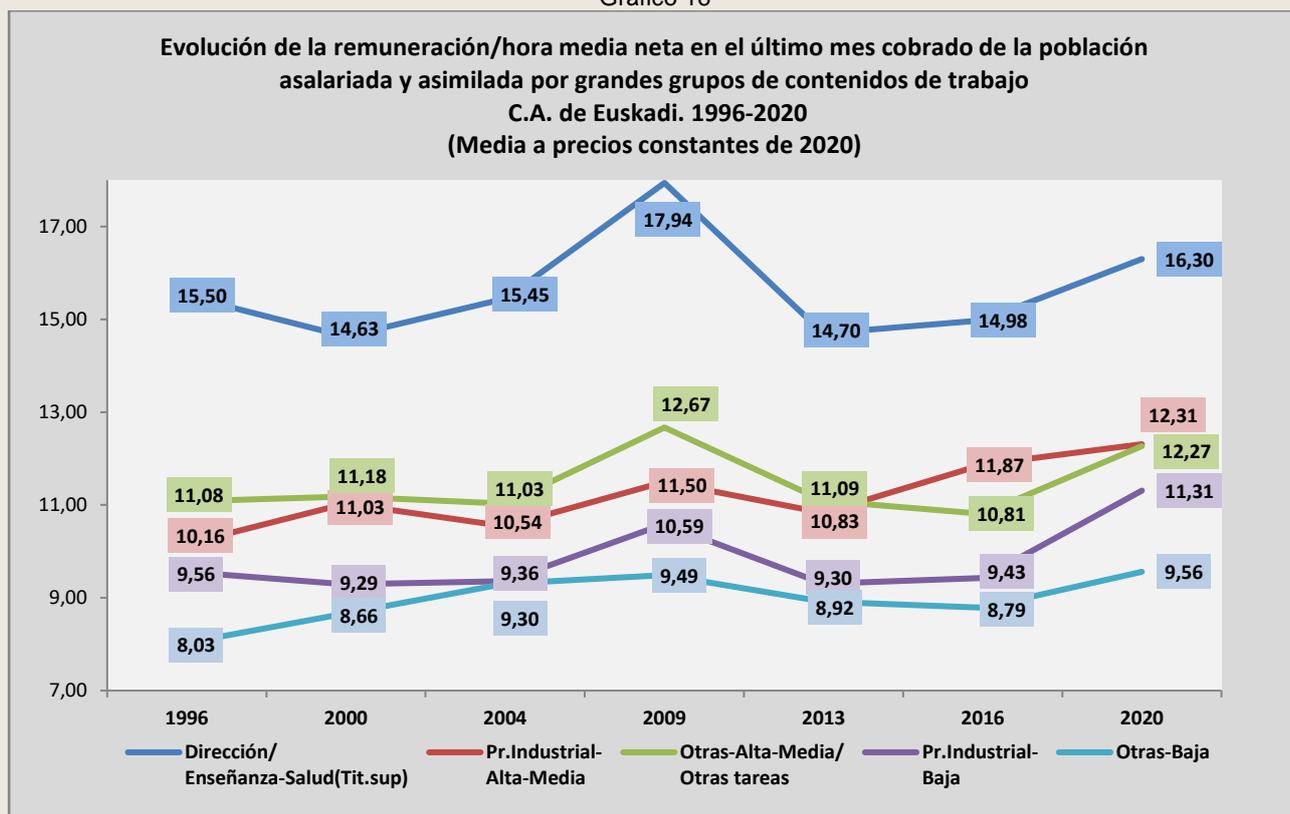
En las categorías de dirección y enseñanza-salud la mejora observada está todavía lejos de situar la remuneración en términos cercanos a los de 2009 (16,30 euros/hora de media en 2020 frente a 17,94 en 2009; 2.195,62 frente a 2.337,10 en términos de remuneración mensual).

Gráfico 15



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

Gráfico 16



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

Por sexo y edad, la mejor evolución (a precios de 2020) corresponde en el periodo 2016-2020 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 16,2% en las mujeres de 30 a 44 años. Aunque queda por debajo del nivel de 2009 (11,4%), este grupo es el que refleja la única remuneración diferencial positiva respecto a la existente en 2004 (0,1%). La evolución es aún más positiva en términos de remuneración horaria, con un 3,5% superior a la de 2009, y una recuperación del 19,9% entre 2016 y 2020.

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 14,1% entre 2016 y 2020. Se trata, a su vez, del colectivo con mejor evolución respecto a 2013, con un incremento de la remuneración mensual media de 26,4% respecto a ese año y de -5,9% respecto a 2009 (-7,3% en términos de remuneración horaria). Entre 2016 y 2020, la remuneración horaria crece igualmente en este colectivo de mujeres (7,2%).

Dentro del colectivo femenino la peor evolución corresponde a las mujeres mayores de 45 años. En este caso, la remuneración mensual media se incrementa en un 5,7% respecto a 2016. Esta subida es aún mayor en términos de remuneración media por hora: 8,5% entre 2016 y 2020. Respecto a 2009, la subida es superior al 14% en ambos tipos de remuneraciones. Sin embargo, estos incrementos no impiden que el descenso respecto a 2009 siga siendo notable, de un -7,6% en la remuneración mensual media y del 7% en términos de remuneración media por hora.

La evolución es más negativa en los hombres menores de 30 años, grupo que ve aumentar su remuneración mensual media entre 2016 y 2020 y percibe la misma subida salarial en el periodo 2013-



2020. En este caso, la remuneración mensual media es inferior en un 9,1% respecto a 2009. En referencia a este año, la reducción de la remuneración horaria es un 11,6%. Sin embargo, respecto a 2013, la caída de la remuneración horaria que afecta a la población joven es menor (-3,5%), pero también llamativa, ya que es el único caso negativo de los diferentes grupos en ese periodo).

Otro grupo masculino en el que se recupera la remuneración mensual media entre 2016 y 2020 es el de los hombres de 45 a 64 años. A pesar de ello, si tomamos como referencia el periodo 2009-2020, el descenso es de un 4,2% en la remuneración mensual media, compatible sin embargo con una leve subida de 1,5% en términos de remuneración horaria.

Una similar evolución corresponde, entre 2016 y 2020, a los hombres entre 30 y 44 años. En este caso, la remuneración mensual media se incrementa en 5,1%, subida que es de 16,2% entre las mujeres de este grupo de edad. Respecto a 2009, la remuneración media se reduce 6,9% en los hombres. Esta caída no se produce, sin embargo, en términos de remuneración media por hora: 0,7% entre 2009 y 2020.

Tabla 8
Población asalariada y asimilada
Evolución de la remuneración neta en el último mes cobrado (total y por hora en precios 2020) por sexo y edad.
C.A. de Euskadi.
Variación de las medias para ciertos periodos en %

Contenido de trabajo	Remuneración total			Remuneración/hora		
	2016-2020	2013-2020	2009-2020	2016-2020	2013-2020	2009-2020
Total	9,2	9,9	-2,7	13,6	13,7	1,5
Hombre	7,3	6,8	-2,4	13,4	12,8	2,8
Hombre 16-29	11,1	11,1	-9,1	2,1	-3,5	-11,6
Hombre 30-44	5,1	2,9	-6,9	12,8	13,2	0,7
Hombre 45-64	6,0	5,7	-4,2	13,7	12,1	1,5
Mujer	11,7	15,5	-0,9	13,8	15,1	0,6
Mujer 16-29	14,1	26,4	-5,9	7,2	5,2	-7,3
Mujer 30-44	16,2	11,4	0,1	19,9	15,7	3,5
Mujer 45-64	5,7	14,5	-7,6	8,5	14,6	-7,0

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

Los gráficos 17 y 18 permiten abordar una aproximación a más largo plazo, presentado datos a precios constantes de 2020 para el periodo posterior a 1996. Estos datos muestran, de partida, que los hombres mayores de 30 años son los que tienen en 2020 una remuneración total más elevada (1.973,54 euros en los mayores de 45 años y 1.732,41 en los de 30 a 44 años). Se distancian en este punto de las mujeres de 45 y más años, con una media de 1.570,10 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: 12,57 euros, por encima de los 12,33 de los hombres entre 30 y 44 años, aunque lejos en 2020 de los 13,80 de los hombres mayores de 45 años.

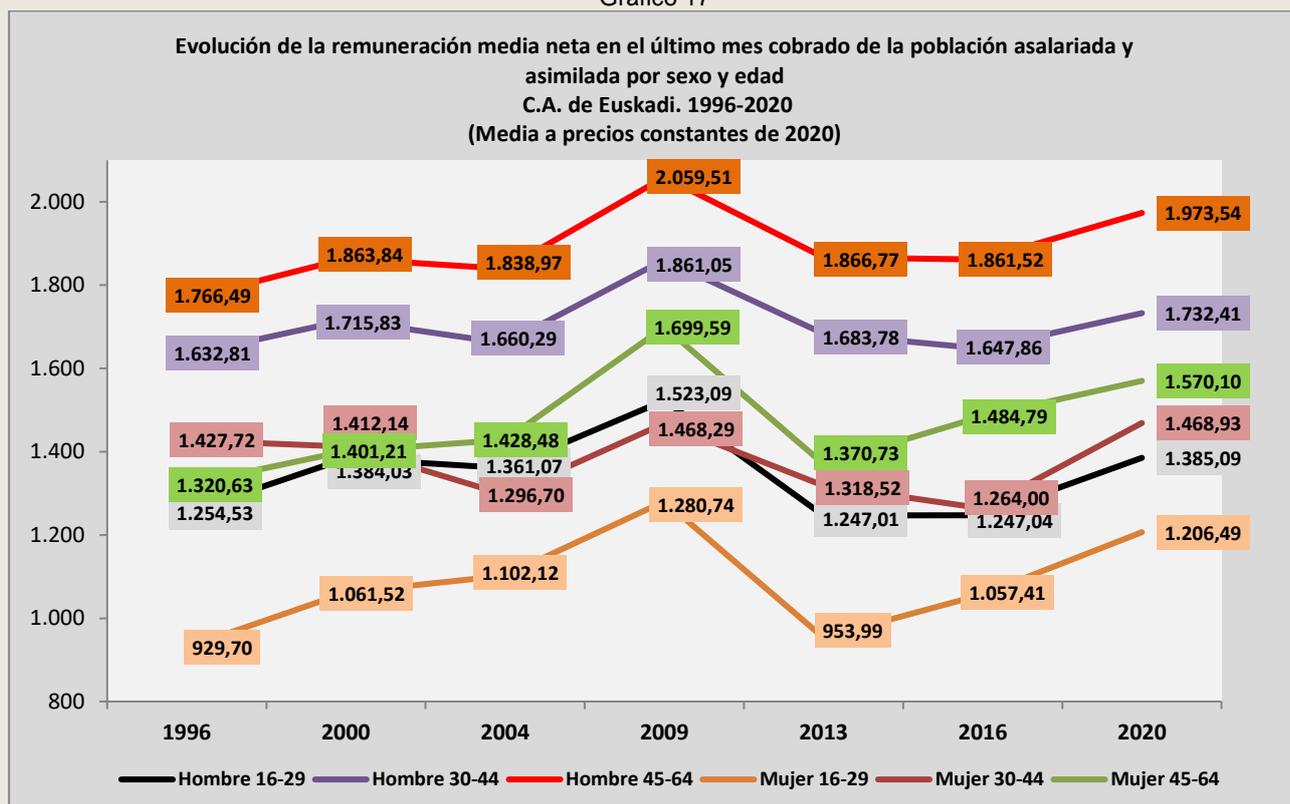
En este grupo de mujeres mayores de 45 años la remuneración mensual media de 2020 es superior a la observada en todos los registros del periodo observado salvo el máximo de 2009. Ocurre lo mismo en términos de remuneración/hora, con una media de 12,57 euros en 2020 que resulta inferior a los 13,52 de 2009.

Por su parte, la mejor evolución corresponde a las mujeres de 30 a 44 años, las cuales se caracterizan por el sustancial repunte de la remuneración media en el periodo 2016-2020: de 1.264 euros a 1.468,93 en términos mensuales; de 10,06 a 12,06 en remuneración/hora).

En las mujeres menores de 30 años, la remuneración resulta inferior en 2020 al máximo observado en el periodo, de una remuneración media mensual de 1.280,74 euros en 2016, aunque superior claramente al resto de registros de la serie histórica. En la misma línea, la remuneración horaria de 2020 es sólo inferior a la de 2009 (9,49 frente a 10,24 euros).

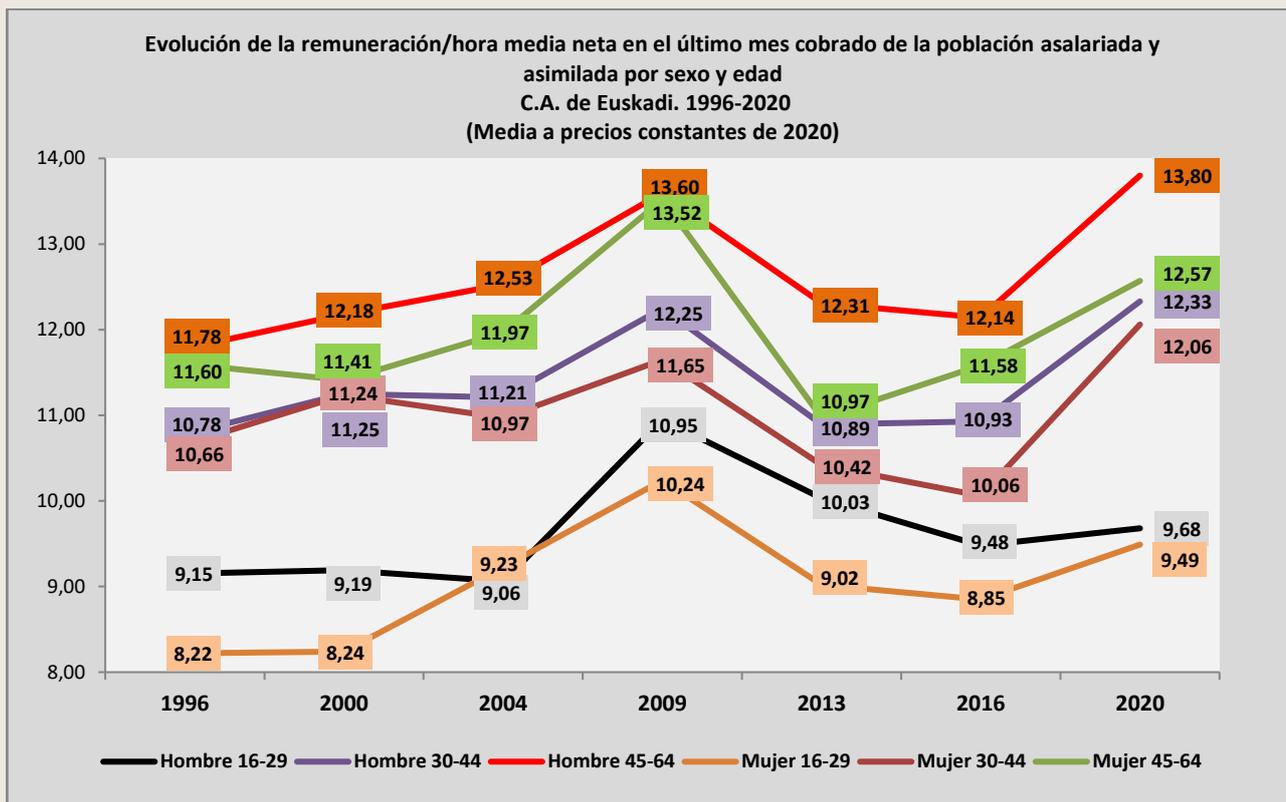
En los hombres menores de 30 años, la tendencia es similar, con ascenso relevante entre 2016 y 2020, en menor medida en remuneración horaria. La remuneración mensual media queda en este caso por encima de los registros de todo el periodo 1996-2016 (1.385,09 euros por un mínimo de 1.247,01 en 2013 y un máximo para ese periodo de 1.523,09 en el año 2009). Sin embargo, a pesar de recuperarse levemente en 2020, los 9,68 euros/hora en este año quedan lejos de los 10,95 de 2009, aunque esta cifra supera aún los máximos del periodo 1996-2004 (9,15 euros/hora en el año 1996).

Gráfico 17



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

Gráfico 18



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

La ECT-2020 muestra en general una reducción del desfase existente entre géneros en el nivel de remuneración, suponiendo el menor desfase de la serie histórica. Sin embargo, como muestra la tabla 9, en 2020 sigue destacando el menor nivel de remuneración comparado de la mujer.

Analizando la evolución del indicador, después de situarse en cifras entre 22,9 y 22,7% en el periodo 2000-2004, 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 reducía al 21,6%, y en 2020 hasta un 18,4%, mejorando el dato de 2009, situándose 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 y al 6,4% en 2020, pero sigue siendo muy elevada, quedando alejada de las cifras cercanas al 4% de 2004 y 2009.

Un hecho significativo es que la mejora del periodo 2016-2020 no caracteriza a todos los grupos de mujeres en función de la edad, ya que no sucede así en la población femenina de 45 a 64 años. En este caso, 2013 marcaba la mayor distancia entre hombres y mujeres, con una remuneración mensual inferior en un 26,6% a la de los hombres. En 2020 permanece a seis puntos de distancia de ese valor. Es del 8,9% en términos de remuneración horaria.

Entre 2016 y 2020 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 15,2 a 12,9% en remuneración mensual y de 6,6 a 2,0% en remuneración horaria. En referencia mensual, se trata de la diferencia más reducida desde 1996.

En términos de remuneración/hora, la cifra de 2020 es tan sólo inferior al 1,9% positivo de 2004. No obstante, debe precisarse que el acercamiento observado se vincula en una parte importante a la escasa mejora 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 entre 30 y 44 años. En este caso, la brecha en remuneración mensual se reduce del 23,3% de 2016 al 15,2% de 2020; del 8,0 al 2,2% en términos de remuneración/hora. Después de haberse alcanzado los máximos desfases desde 1996 en el año 2016, muy perjudiciales para las mujeres de este grupo de edad, 2020 supone una clara mejora y el mejor dato desde 1996. De esta forma, la brecha en remuneración mensual de 2020 (15,2%) queda más de dos puntos por encima del 17,7% de 2000. En remuneración horaria, el 2,2% de 2020 se acerca al 2,1% de 2004 pero aún está lejos del 0,1% del año 2000.

Tabla 9
Población asalariada y asimilada
% de desfase de la remuneración media de la mujer por edad (total y por hora en precios 2020).
C.A. de Euskadi. 2000-2020

Sexo y edad	Remuneración total						Remuneración/hora					
	2000	2004	2009	2013	2016	2020	2000	2004	2009	2013	2016	2020
	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase	Desfase
Mujer	-22,9	-22,7	-19,6	-24,5	-21,6	-18,4	-6,6	-3,7	-4,4	-8,3	-6,8	-6,4
Mujer 16-29	-23,3	-19,0	-15,9	-23,5	-15,2	-12,9	-10,3	1,9	-6,5	-10,1	-6,6	-2,0
Mujer 30-44	-17,7	-21,9	-21,1	-21,7	-23,3	-15,2	-0,1	-2,1	-4,9	-4,3	-8,0	-2,2
Mujer 45-64	-24,8	-22,3	-17,5	-26,6	-20,2	-20,5	-6,3	-4,5	-0,6	-10,9	-4,6	-8,9

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

Otros aspectos relativos a la posición en la empresa

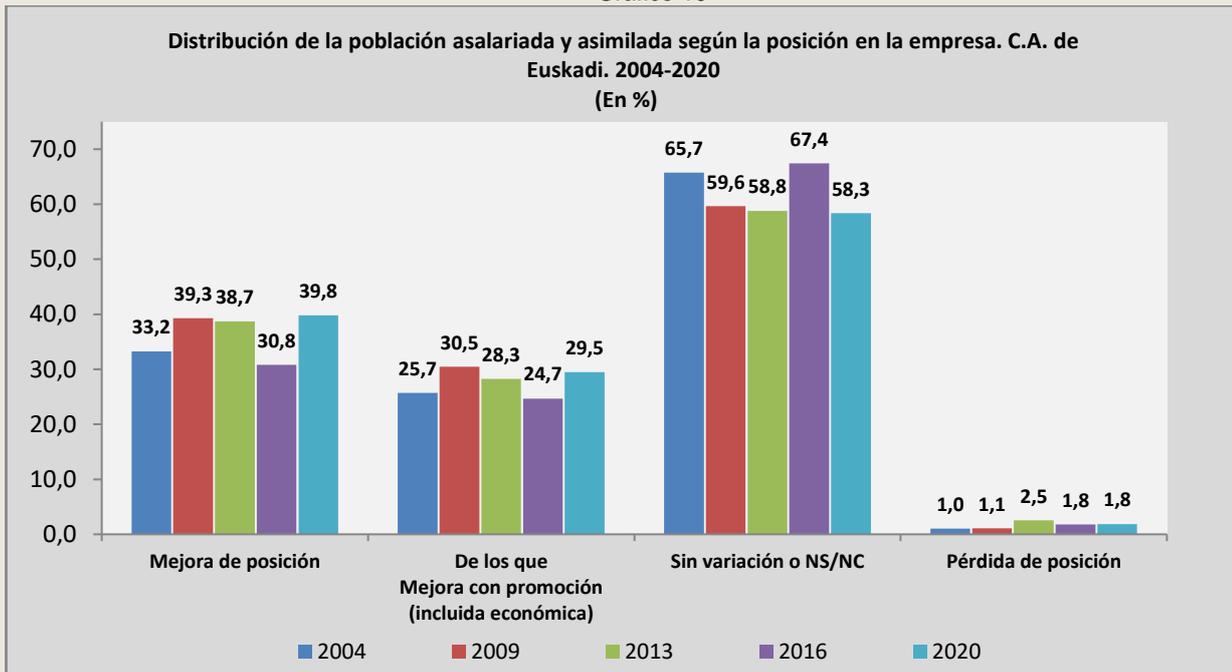
En lo relativo a la posición de la población asalariada y asimilada en el sistema productivo y en la empresa, se detallan a continuación algunos otros aspectos que merecen ser resaltados.

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 reduce en 2020 el peso dominante de las situaciones de continuidad en la posición personal en la empresa. Un 58,3% de la población señala encontrarse en esa situación, volviendo a la línea del periodo 2004-2013, con una caída continuada desde el 65,7% de 2013 al 58,8% de 2020.

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 39,8% de la población analizada en 2020 señala haber promocionado en algún momento en la empresa o asumido, a pesar de no tener mejora retributiva asociada, mayores responsabilidades (29,5 y 10,4%, respectivamente). Se trata de niveles de oportunidad en clara línea ascendente respecto a 2016 (24,7% y 6,1%), rondando los máximos de 2009 (39,3%, 30,5% y 8,8%) y que también resultan superiores a los de 2004 (33,2%, 25,7% y 7,5%).

Gráfico 19



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

Esta dinámica es paralela a una estabilización 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 caía a partir de entonces al 24,7% en 2013 y al 23,2% en 2016. En 2020, sin embargo, la proporción se recupera levemente hasta un 23,7%. Si se compara con los niveles de participación históricos, la proporción de 2020 supera los registros del periodo 1996-2004 pero no alcanza el máximo de 2009.

Además, en 2020 se observa un retroceso desde el máximo nivel de impulso empresarial a la realización de estas actividades de 2016, con un 88,5% de las actividades apoyadas desde la empresa. Se rompe con ello la tendencia alcista observada desde 2009.

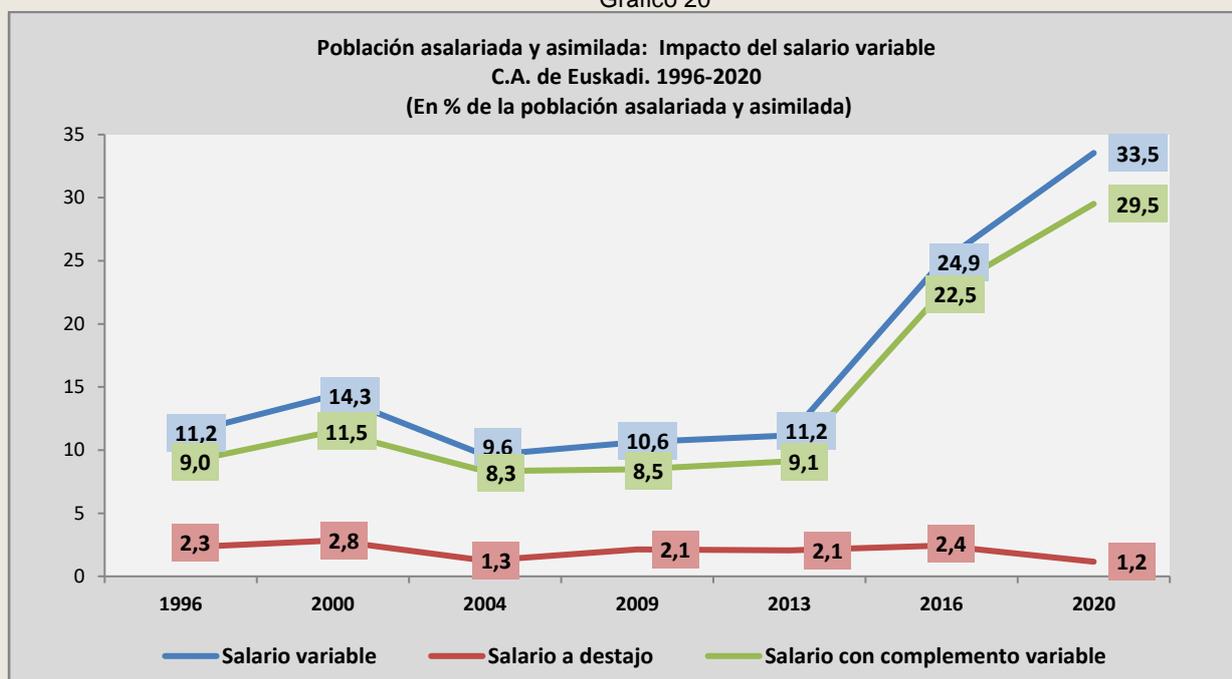
Aunque se mantiene como opción minoritaria, el sistema de salario variable gana importancia

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% y en 2020 alcanza su punto máximo con un 33,5%. En 2020, un 29,5% del ingreso anual queda asociado a complementos variables (por 22,5% en 2016 y 9,1% en 2013).

En comparación con 2016, el papel de estos complementos variables en 2020 ya no se vincula tanto a los complementos por rendimiento personal (65,7% de las personas sujetas a este tipo de ingresos los mencionan en 2020 por 73% en 2016). En cambio, en 2016 tenían menor impacto relativo los

complementos vinculados al rendimiento del equipo de trabajo o a los beneficios empresariales (22 frente a 30,9% y 37,8 frente a 47,8%, respectivamente).

Gráfico 20



Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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

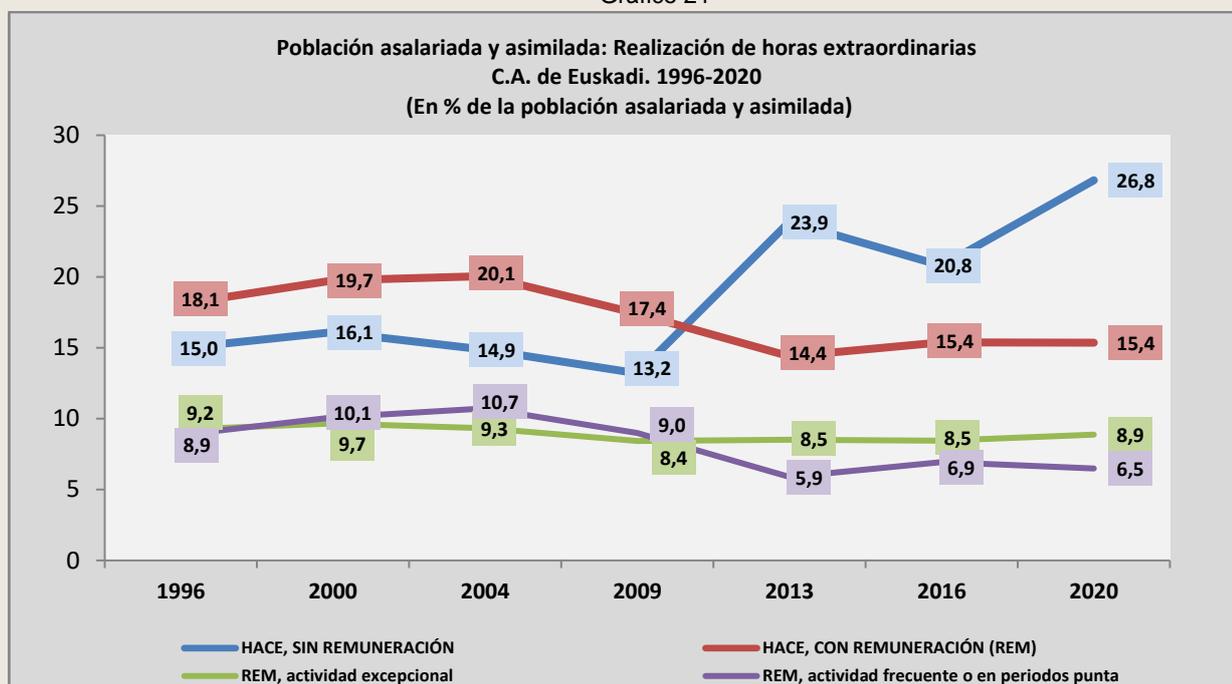
La crisis económica trajo consigo una reducción en la proporción de población asalariada que realiza horas extraordinarias remuneradas. La proporción había aumentado del 18,1 al 20,1% entre 1996 y 2004 para empezar a reducirse en 2009, con un 17,4%. La caída se prolongaba hasta el 14,4% en 2013, el nivel mínimo desde 1996. 2016 supuso un leve repunte, hasta el 15,4%, dato que se repite en 2020. Se trata del segundo registro más bajo desde 1996.

Las horas extraordinarias remuneradas que se realizan de forma no excepcional, como actividad frecuente o en periodos punta, son las que marcan el descenso del periodo 2016-2020. En ese periodo, el porcentaje de población implicada pasa de un 6,9 a un 6,5% de la población asalariada o asimilada. Estos porcentajes reflejan 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 8,4-8,9% en todo el periodo 2009-2020, a pesar del leve repunte de 2020.

El ligero repunte alcista de la realización de horas extraordinarias remuneradas coincide, entre 2016 y 2020, con un ascenso 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. Después de aumentar bruscamente hasta el 23,9% de la población asalariada y asimilada en 2013,

se reducía al 20,8% en 2016. Pero en 2020 vuelve a crecer con fuerza hasta un 26,8%, el máximo de la serie histórica.

Gráfico 21



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

Se mantiene un impacto limitado del pluriempleo

La crisis había determinado una reducción del impacto del pluriempleo. De esta forma, la población asalariada con más de un empleo remunerado se redujo 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 supuso una reducción del 5% al 2,1% entre 2009 y 2016. Sin embargo, en 2020 se produce un incremento espectacular hasta las 118.635 personas, es decir, un 14,1%. Con esta evolución, el peso del pluriempleo se sitúa en niveles nunca alcanzados.

El principal ascenso corresponde a situaciones en las que el empleo complementario viene asociado a una modalidad de contratación indefinida, con un incremento de 27.491 personas pluriempleadas en 2009 a 92.147 en 2020. La cifra de 2020 marca el máximo histórico.

Del mismo modo, 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, se observó una caída en 2013 (con 12.900 personas en esa situación) y 2016 (8.364 personas pluriempleadas). Sin embargo, en 2020 la cifra llega a las 26.487 personas pluriempleadas.

Las cifras muestran que en 2020 se perfila una realidad diferente en el impacto del pluriempleo. La cifra supera ampliamente los niveles máximos de 2009, año de práctico pleno empleo técnico en el que el pluriempleo se presentaba como un fenómeno sobre todo asociado a realidades con presencia de contratación indefinida.

Fuerte subida 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. El registro de 2016 no sólo indicaba que se retoma la línea de caída, sino que se llegaba 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 Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Entre 2016 y 2020, al contrario, el ascenso es de más de cinco puntos, llegando prácticamente a niveles de 1996. El ascenso de la afiliación afecta a los distintos contenidos de trabajo, con independencia de la categoría. Las subidas de afiliación más llamativas, alrededor a los 10 puntos, se producen en las actividades industriales (categoría baja), dirección, en la población titulada superior del sector de salud, y en las categorías bajas en actividades de oficina.

Sin embargo, el ascenso 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 13,3% de la población asalariada o asimilada en 2020.

Entre 2016 y 2020 se observan avances en el uso del euskera en la empresa

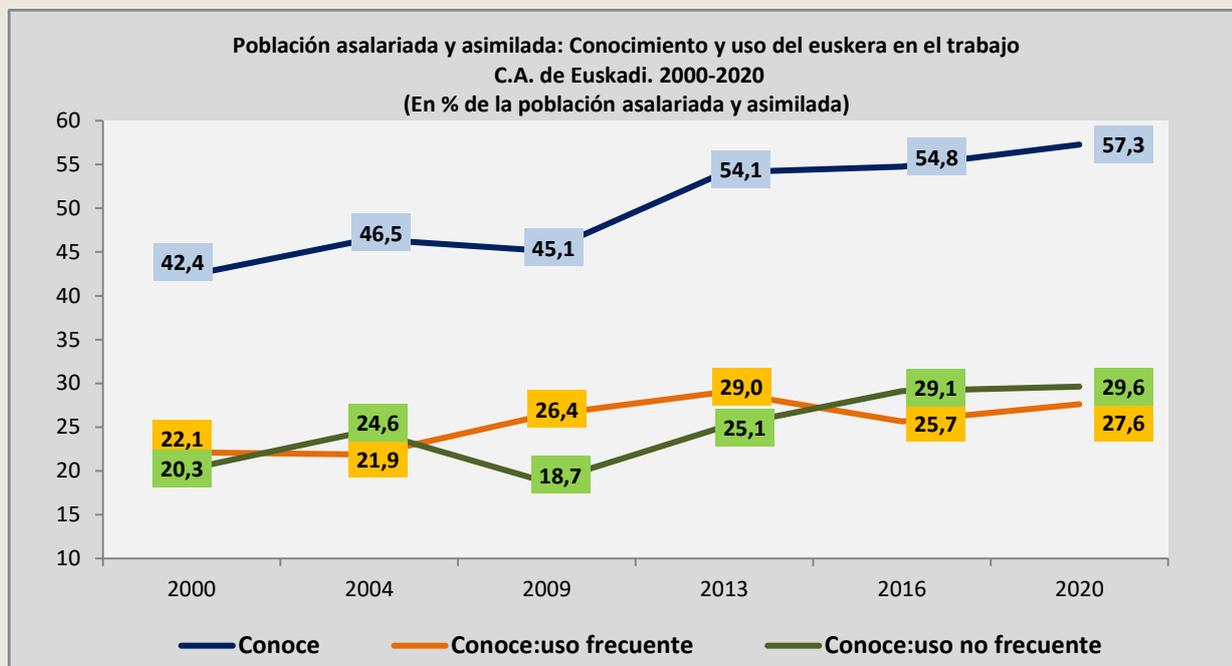
Por primera vez, en 2013 la proporción de personas sin conocimiento del euskera se hacía minoritaria entre la población asalariada y asimilada, con un 45,9%. Este porcentaje sigue mejorando en 2020 y se reduce en dicho año al 42,7%, casi 15 puntos porcentuales por debajo del 57,6% de 1996.

Del mismo modo, el avance señalado viene acompañado entre 2016 y 2020 de un avance significativo en la utilización frecuente del euskera en el trabajo que marca además una ruptura con el descenso observado en 2016. 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,

hasta que en 2016 la proporción analizada volvía a niveles cercanos a los de 2009, con un 25,7%. En 2020 se recuperan prácticamente dos puntos, hasta un 27,6%.

El uso no frecuente del euskera alcanza a su vez el nivel más elevado desde 1996, con un 29,6%.

Gráfico 23



Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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 (81,3%, 14,6 puntos por encima del 66,7% de 2009). Destaca el incremento notable en Otras tareas, hasta un 43%.

En sentido opuesto, retrocede de forma llamativa el uso del euskera en el ámbito de Dirección en más de cinco puntos (de 27,4% en 2016 a 22,3% en 2020).

3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La evolución de la organización general del trabajo en el periodo 2009-2020 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 2016 y 2020 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, 153.837 en 2016 y 163.393 en 2020. Pasa de representar un 15,4% de la población asalariada en 2009 a un 18,2% en 2013 y un 19,4% en 2016 y 2020.

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 19,4% de 2016 y, sobre todo, la estabilización en ese porcentaje en 2020 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 y crecer fuertemente en 2020 hasta las 170.124 personas. Este volumen de ocupación equivale a un 18,9% de la población asalariada y asimilada en 2013, a un 18,7% en 2016, y a un 20,2% en 2020, a menos de dos puntos por debajo de lo que llegó a representar este tipo de ocupación en 2009.

Entre 2009 y 2020, 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 60,4% el peso de estas jornadas (leve descenso de 509.074 a 509.006 personas en términos absolutos). Como se observa en el caso de las jornadas de 35 a

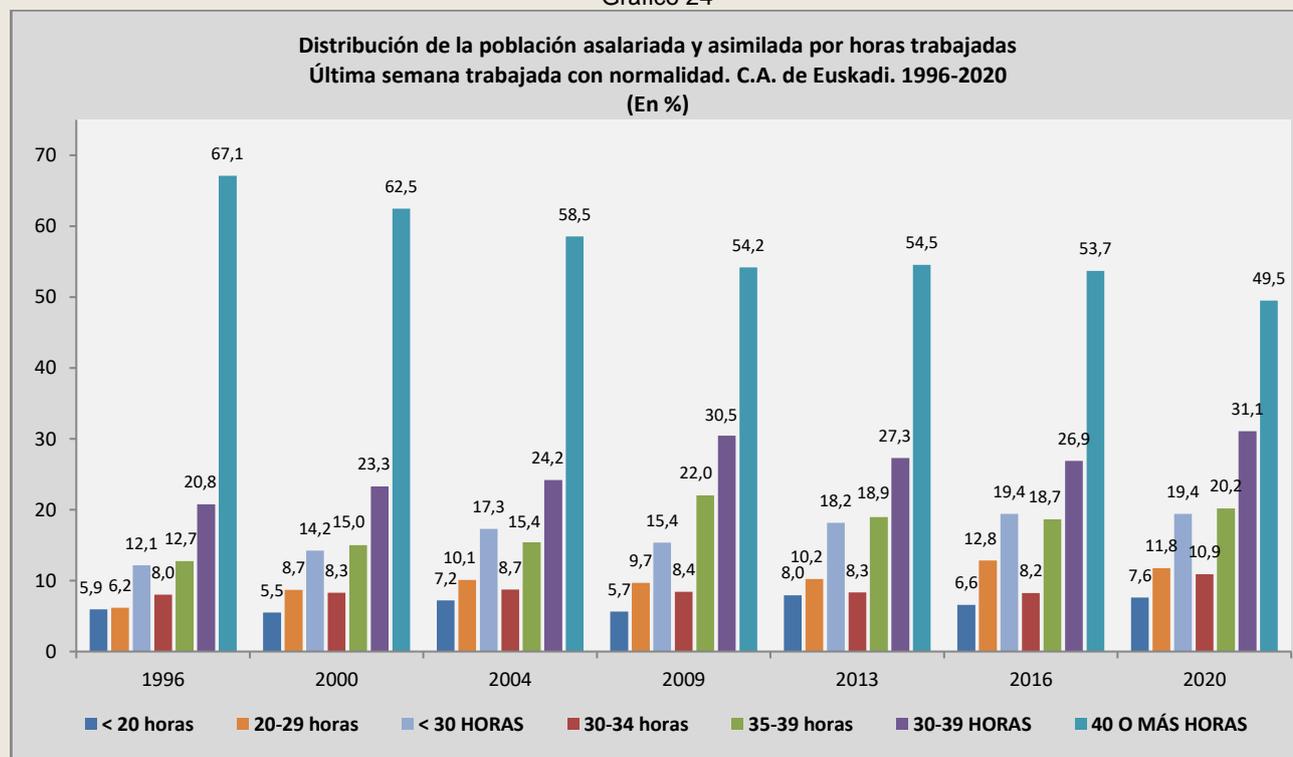
39 años, la mayor parte de la subida corresponde sin embargo al periodo 2009-2020, con un sustancial ascenso en 2020 de la población asalariada y asimilada con una jornada de 30 o más horas. Este grupo, que pasó de 499.002 personas en 1996 a 688.004 en 2009, se reduce a 641.741 en 2013 para estabilizarse en gran medida en 2016, con 638.180 personas en esta situación en este último año, e incrementarse fuertemente a 679.130 personas en 2020.

Tabla 10
Población asalariada y asimilada. Horas de trabajo en la última semana trabajada con normalidad.
C.A. de Euskadi. 1996-2020
Datos absolutos

Año	Total Abs.	< 30 horas Abs.	< 20 horas Abs.	De 20 a 29 horas Abs.	30-39 horas Abs.	De 30 a 34 horas Abs.	De 35 a 39 horas Abs.	40 o más horas Abs.
1996	568.000	68.998	33.792	35.206	117.911	45.590	72.321	381.091
2000	680.971	96.917	37.532	59.385	158.702	56.610	102.092	425.352
2004	756.298	130.876	54.560	76.315	182.772	66.091	116.680	442.650
2009	812.857	124.853	45.989	78.864	247.533	68.603	178.930	440.471
2013	784.274	142.533	62.369	80.164	214.066	65.480	148.586	427.675
2016	792.017	153.837	52.065	101.772	213.025	65.269	147.756	425.155
2020	842.523	163.393	64.251	99.142	261.948	91.824	170.124	417.182

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

Gráfico 24



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

Si se compara la situación de 2020 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 y 20,2% en 2020. El incremento es menor que el relativo a la jornada de 30 a 39 horas que pasa de representar un 24,2% del total a un 31,1% entre 2004 y 2020 (de 130.876 casos a 163.393).

Además, entre 2016 y 2020 se observa un cambio que afecta al trabajo de menor duración. En el periodo 2013-2016, los datos mostraban una recuperación 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, un 10,2% en 2013, un 12,8% en 2016 y un 11,8% en 2020. Dentro de las jornadas de menos de 30 horas, la de 20 a 29 pierde casi seis puntos (60,7%) desde el máximo del 66,2% de población asalariada en esa situación que alcanzaba en 2016, por encima del 61,3% de 2000 y del 63,2% de 2009.

El trabajo a tiempo parcial en sentido estricto aumenta entre 2016 y 2020 e igualmente lo hace 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.

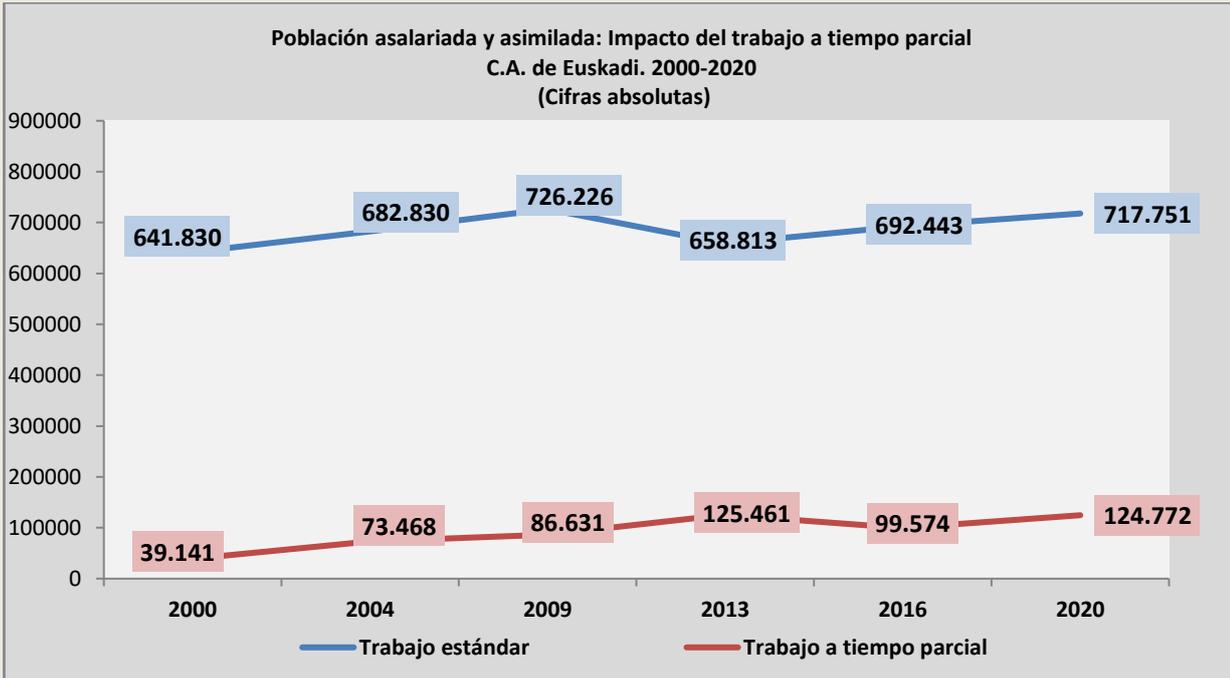
Considerando en los gráficos 25 y 26 los casos en los que se detectan formas de tiempo reducido respecto a la jornada normal del ámbito específico de actividad, una aproximación más ajustada a la medición del trabajo a tiempo parcial, la evolución observada hasta 2009 mostraba un incremento muy notable 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%. Sin embargo, en el último periodo se alcanzan los 14,8 puntos porcentuales. Se trata 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, 125.461 en 2013, 99.574 personas en 2016 y 124.772 personas en 2020.

Por su parte, las 717.751 personas que en 2020 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 692.443 de 2016. Reflejan, por tanto, una de las mejoras más destacadas del periodo 2000-2020.

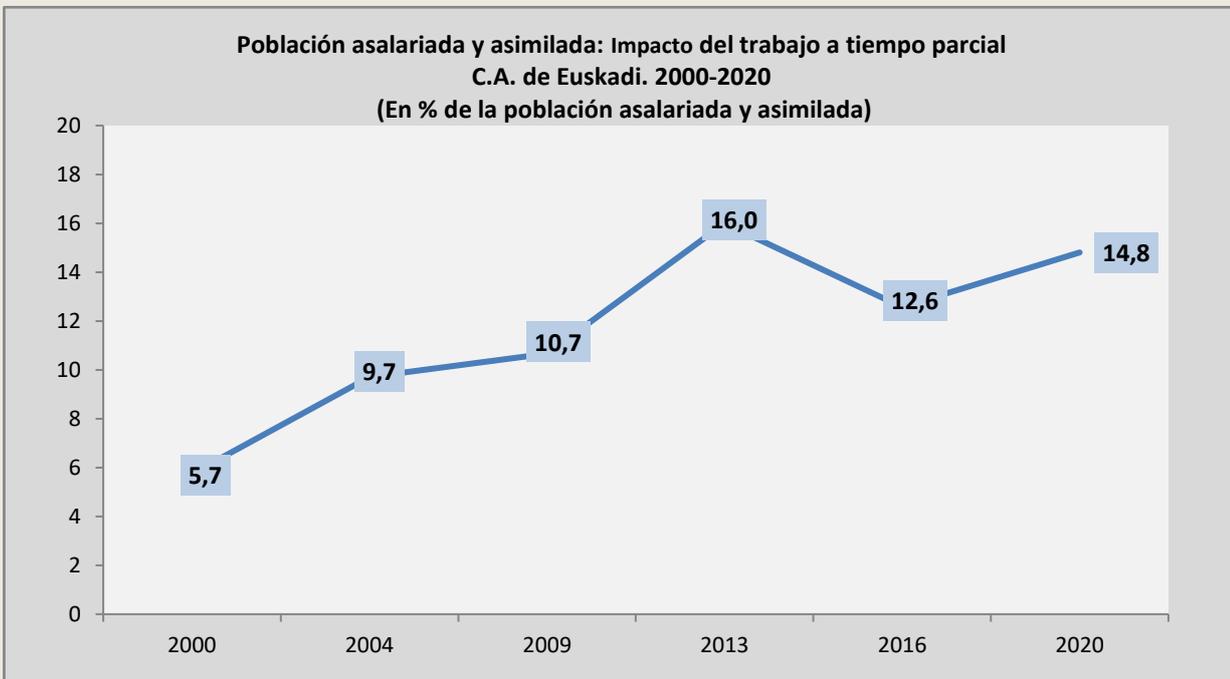


Gráfico 25



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

Gráfico 26



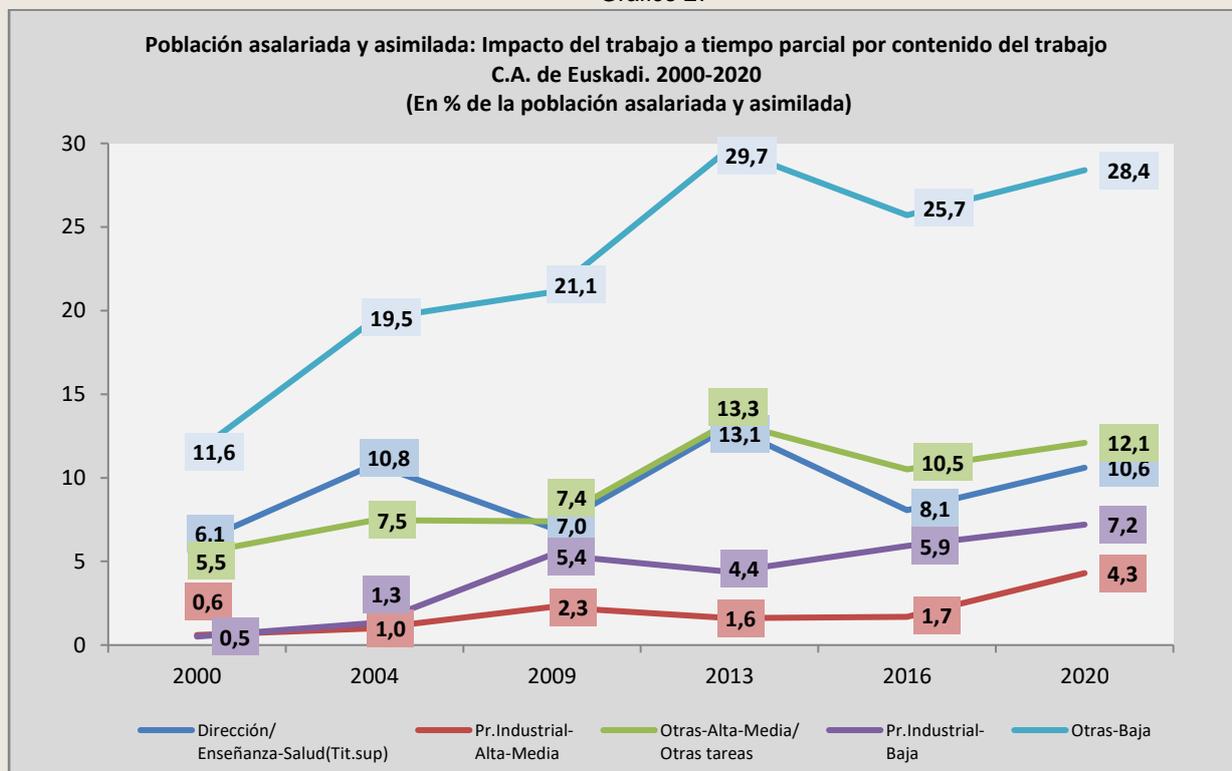
Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

La reducción de la proporción de población asalariada o asimilada a tiempo parcial se observa, Entre 2016 y 2020, 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 2016 y 2020. 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 incrementa de 25,7% a 28,4% entre 2016 y 2020. Se trata de un caso en el que la proporción es muy cercana 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. Por otro lado, apenas un 4,3% de la población en categorías altas y medias de la producción industrial trabaja a tiempo parcial, aunque el incremento en este grupo es fuerte.

Gráfico 27



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

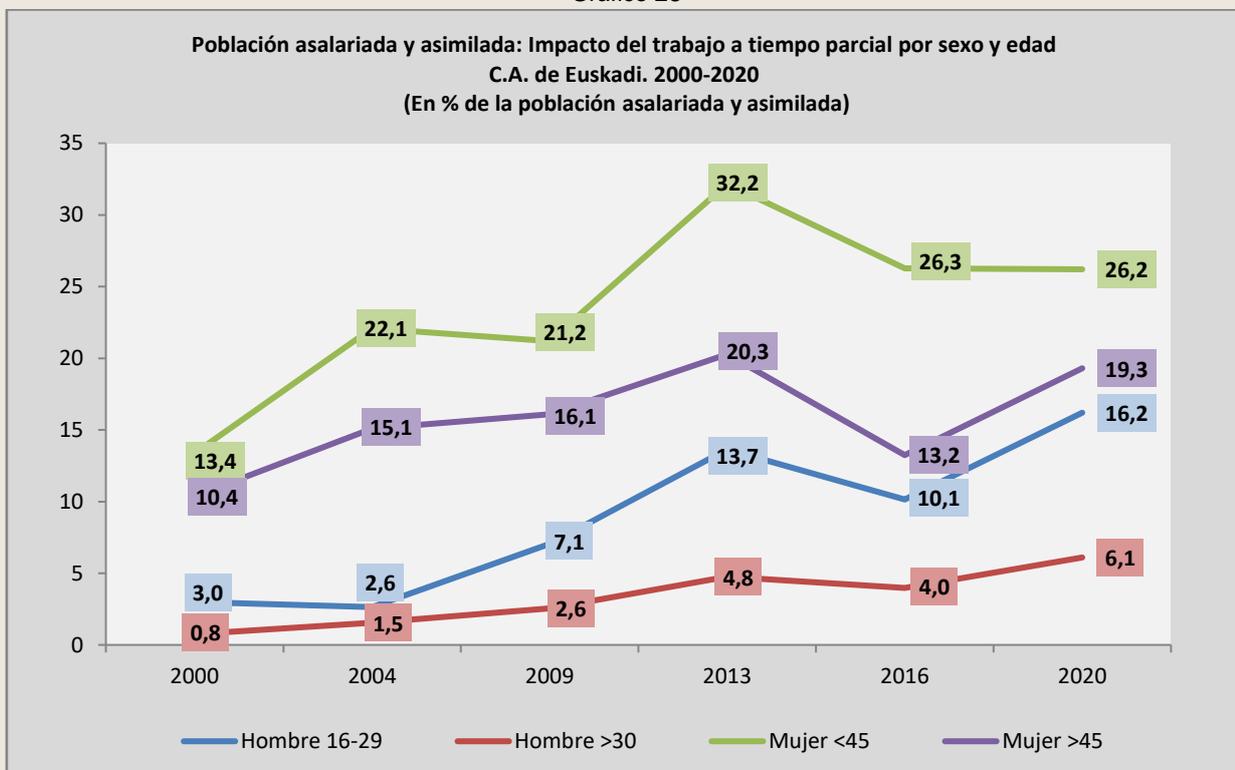
Entre 2016 y 2020, la tendencia ascendente del trabajo a tiempo parcial se observa prácticamente en todos los grupos por sexo y edad. La subida más llamativa corresponde a la población femenina mayor de 45

años, grupo en el que el trabajo a tiempo parcial pasa de un 20,3% en 2013 a un 13,2% en 2016, y a un 19,3% en 2020, una cifra sólo inferior al 20,3% del año 2013.

En los demás grupos por sexo y edad, las diferencias más elevadas corresponden, por una parte, a los hombres menores de 30 años. En este grupo, el peso del tiempo parcial se incrementa del 10,1% al 16,2%, dos puntos y medio por encima del 7,1% del máximo 2013.

Por otra parte, en las mujeres menores de 45 años, el peso del tiempo parcial se sitúa en un 26,2%, por debajo del 32,2% de 2013 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 6% en 2020).

Gráfico 28



Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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)

El incremento 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, pasaba de caracterizar a un 56,5% de las formas de trabajo a tiempo parcial en 2009 a un 70,5% en 2013 y a un máximo del 71,7% en 2016. Sin embargo, en 2020 se retrocede a valores de 2009. En un contexto de incremento 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 y a 71.809 en 2020. Pero esta cifra sigue superando claramente las cifras cercanas a las 49.000 personas de 2004 y 2009.

Se incrementa 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 subida es 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 y fuertemente hasta el máximo de la serie de un 35,5% en 2020.

Este avance porcentual también significa que se recuperan 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. En 2013 se alcanzaba el mayor volumen de personas que acceden al tiempo parcial por esas razones (31.480 casos). Sin embargo, en 2016 la cifra se reducía a 26.514 casos. En 2020, a su vez, se llega al máximo de la serie con 44.264 personas.

Gráfico 29

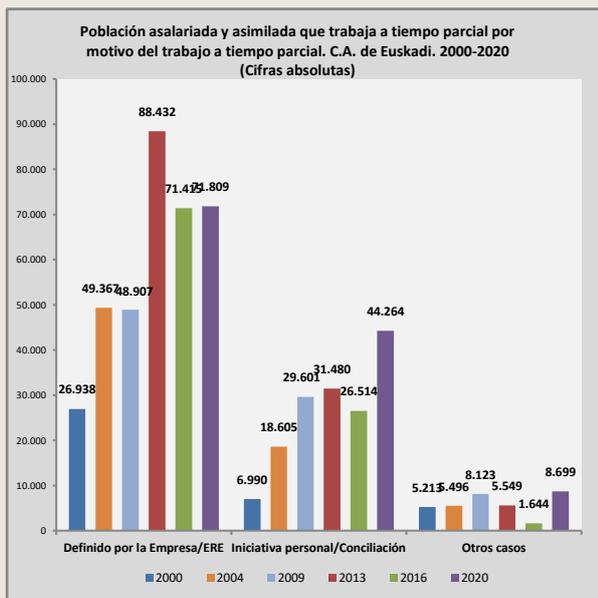
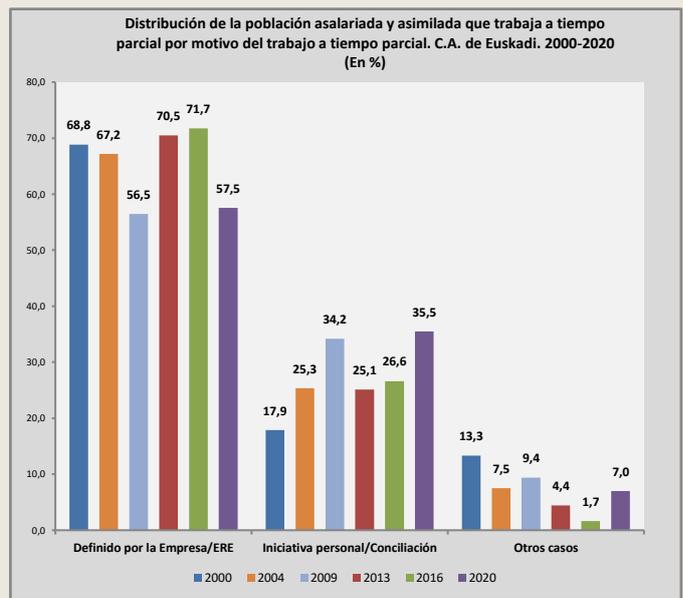


Gráfico 30



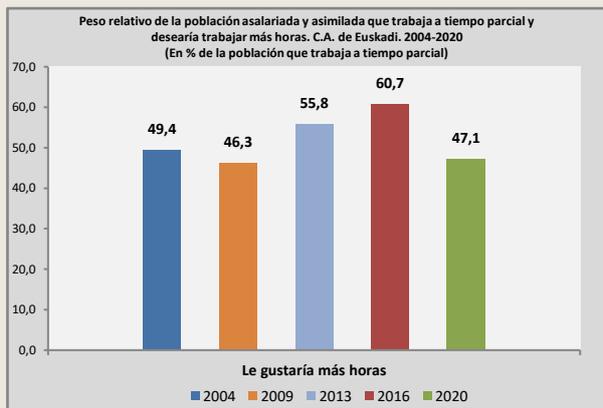
Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En el contexto definido, desciende la proporción de población a tiempo parcial que desearía mayor tiempo de trabajo. En 2020, un 47,1% de la población asalariada y asimilada a tiempo parcial desearía trabajar más horas, por debajo del 49,4% de 2004, del 55,8% de 2013 y del 60,7% de 2016. 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: 58.784 personas frente a 69.964. A pesar de ello, la población asalariada ocupada a tiempo parcial que querría trabajar más horas en 2020 todavía supera claramente las 36.273 de 2004 o las 40.081 de 2009.

Gráfico 31



Gráfico 32



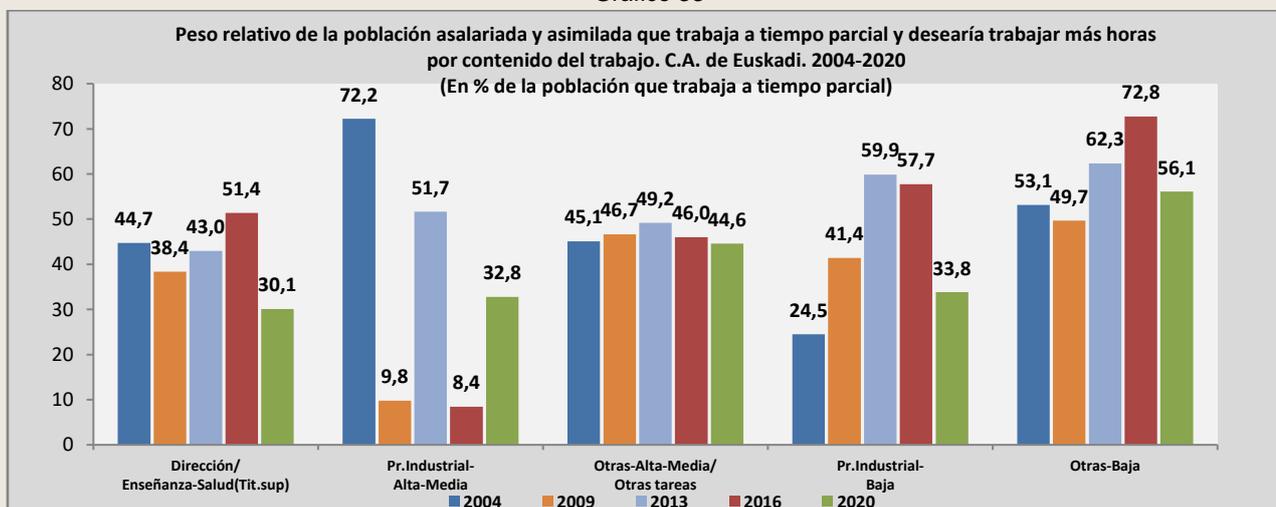
Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Dentro de la población que trabaja a tiempo parcial, entre 2016 y 2020 se detecta una notable caída relativa de las formas no deseadas en la mayoría de categorías, destacando en las categorías altas y medias comercial. En este caso, el trabajo a tiempo parcial no deseado desciende del 55,3% de 2016 a un 35,2% de 2020. En los demás casos, el indicador de referencia se estabiliza o incluso empeora. A su vez el descenso en Dirección es más de 15 puntos.

Se produce un descenso de la proporción de personas trabajadoras a tiempo parcial que desearían trabajar más horas en todas las categorías (exceptuada la producción industrial alta-media). En este caso, el peso de la población asalariada o asimilada a tiempo parcial que desearía un número superior de horas aumenta del 8,4 al 32,8% entre 2016 y 2020. El descenso es muy significativo en la producción industrial de categoría baja, perdiendo unos 24 puntos. El descenso es igualmente muy fuerte en Dirección-Enseñanza-Salud, donde se pierden unos 20 puntos.

La dinámica negativa del indicador analizado se observa igualmente en otras categorías bajas. Después de subir entre 2009 y 2016 unos 23 puntos porcentuales, la proporción que representa el deseo de más horas de trabajo desciende al 56,1% en 2020.

Gráfico 33



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

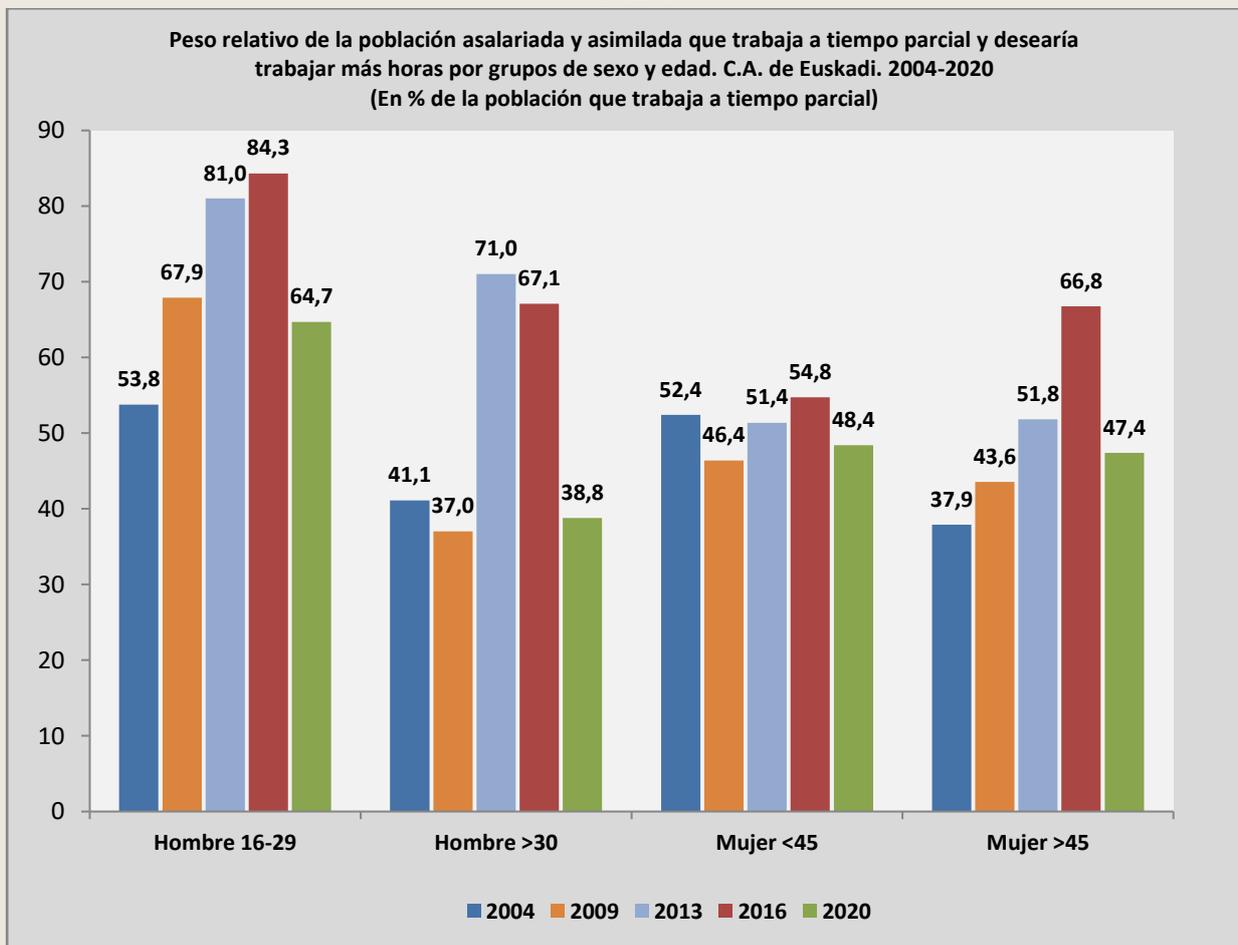
En el resto de Otras tareas, después de aumentar del 45,1% al 49,2% entre 2004 y 2013, la proporción analizada se reduce al 46% en 2016 y al 44,6% en 2020. En este tipo de trabajo, en cualquier caso, es donde se observa mayor estabilidad en la proporción de personas a tiempo parcial que desearían un mayor número de horas de trabajo.

Como revela el gráfico 34, la línea descendente del trabajo parcial no deseado caracteriza a todos los grupos por sexo y edad. El grupo que ve caer entre 2016 y 2020 la mayor proporción de personas que no desean más horas de trabajo es el de los hombres de 30 y más años (de 67,1% a 38,8%). Estos niveles se sitúan muy cerca 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 las mujeres menores de 45 años, con un 48,4% en 2020, 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.

En los demás casos, 2020 marca fuertes descensos. El deseo de mayor número de horas de trabajo cae en los hombres menores de 30 años hasta llegar al 64,7% de 2020, perdiendo unos veinte puntos desde 2016. Lo mismo ocurre en las mujeres mayores de 45 años, donde la proporción analizada pasa de un 66,8% en 2016 a un 47,4% en 2020. En este grupo de población asalariada y asimilada, el descenso es el más llamativo de los últimos años.

Gráfico 34



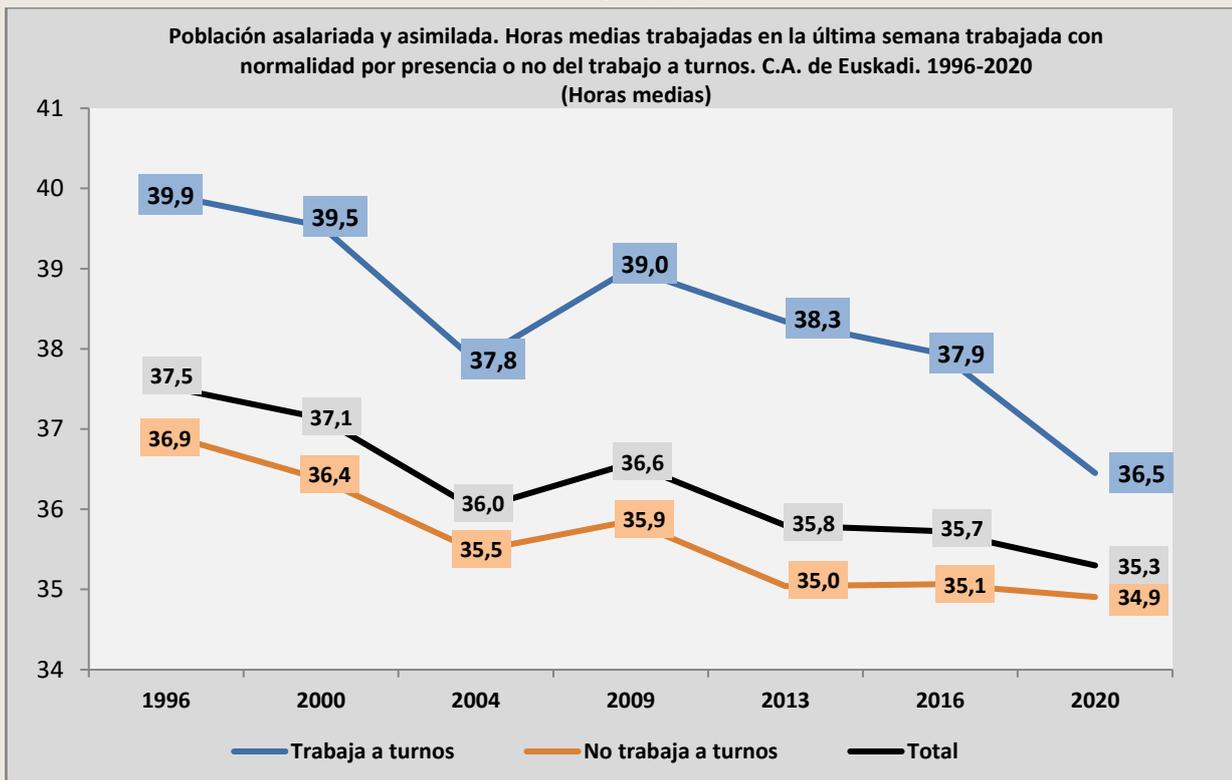
Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En línea descendente respecto a 2009, la jornada media de trabajo alcanza los valores mínimos de la serie histórica

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. En 2020 continúa la caída hasta los 35,3 puntos. 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, las 35,7 de 2016 y las 35,3 horas de 2020 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 2020 supone mantenerse estable en cuanto a las horas medias de trabajo, con un mínimo de 34,9 horas medias de trabajo en 2020, en el trabajo a turnos la caída de 2009 a 2020 en las horas medias de trabajo (de 39 horas en 2009 a 38,3 horas en 2013, 37,9 en 2016 y 36,5 en 2020) se sitúa claramente por debajo de las 37,8 horas de media de 2004.

Gráfico 35



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

Comparando en la tabla 11 la evolución de la jornada media entre 2004 y 2020 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 31,9 horas de 2020 son inferiores en dieciocho décimas a las 33,8 de 2004. Por su parte, las 36,9 de la producción industrial en 2020 reflejan una

caída de 2,7 horas respecto a las 39,5 de 2004 rompiendo una línea bastante estable de una jornada media entre 38,4 y 39,5 horas durante todo el periodo 2004-2016. Dentro de las Otras tareas, la caída es de 1,9 horas. En este caso, después de aumentar de 36 a 40,9 horas entre 2004 y 2009 se alcanza un mínimo en 2020, con 34,1 horas medias.

En sentido opuesto, y a pesar de la reducción del periodo 2016-2020 (de 31,6 a 30,3 horas), la jornada de 2020 en la población titulada superior de la enseñanza supera claramente las 28,7 horas de 2004. En la misma línea, en las categorías altas y medias de producción terciaria 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, y la recuperación de más de dos horas en 2016, se produce un descenso de la misma cuantía en 2020, alcanzando las 36,9 horas. En las actividades de oficina, en cambio, la cifra de 2020 se mantiene dentro de un intervalo que apenas varía entre 2004 y 2016 entre las 34,3 y las 34,4 horas (aunque en un contexto descendente 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. 1996-2020

Contenido del trabajo	1996	2000	2004	2009	2013	2016	2020
	Media						
Total	37,5	37,1	36,0	36,6	35,8	35,7	35,3
T1 Dirección	40,4	40,4	39,5	38,9	41,0	39,6	39,4
T2 Enseñanza (titulación superior)	30,7	29,5	28,7	30,1	31,6	30,3	32,0
T3 Salud (titulación superior)	37,9	36,1	33,7	36,0	34,7	33,5	33,6
T4 Oficina (categorías alta y media)	38,2	37,2	36,2	36,1	36,7	36,8	35,9
T5 Comercial (categorías alta y media)	38,0	37,4	38,2	36,2	36,1	38,9	36,9
T6 Producción industrial (categorías alta y media)	40,7	39,8	39,2	40,2	40,3	38,7	38,3
T7 Producción terciaria (categorías alta y media)	39,4	38,8	36,6	39,4	38,7	36,5	38,6
T8 Oficina (categoría baja)	36,0	37,9	34,4	35,9	34,4	34,4	34,3
T9 Comercial (categoría baja)	35,6	35,0	33,8	35,3	32,0	32,9	31,9
T10 Producción industrial (categoría baja)	39,4	40,1	39,5	38,4	39,4	38,5	36,9
T11 Producción terciaria (categoría baja)	33,3	33,0	32,1	32,9	30,4	29,7	30,5
T12 Otras tareas	38,3	37,3	36,0	40,9	37,0	37,6	34,1

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

Por sexo y edad, y entre 2004 y 2020, se detectan descensos alrededor a 3 horas entre los hombres menores de 30 años, si bien en este grupo la línea descendente no 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 36,2 de 2020. Esto contrasta con el repunte de 2004-2020 entre las mujeres mayores de 30 años, pasando la jornada media de



31,8 a 32,4 horas. El incremento es similar entre las mujeres mayores de 45 años, aunque se mantiene estable alrededor a las 33 horas desde 2009.

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 y a 37,4 horas en 2020 una cifra punto y medio inferior a las 38,9 horas de 2004.

Entre 2004 y 2020, la estabilidad domina en el caso de los hombres de más de 45, donde se observa un descenso de la jornada media respecto a 2016, de entre 0,8 puntos porcentuales. El descenso es similar entre las mujeres menores de 30 años, alrededor de 0,6 puntos porcentuales.

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

	1996	2000	2004	2009	2013	2016	2020
Sexo y edad	Media						
Total	37,5	37,1	36,0	36,6	35,8	35,7	35,3
Hombre	39,7	39,6	38,7	39,2	39,0	38,5	37,7
Hombre 16-29	39,1	39,0	39,1	37,7	36,4	35,9	36,2
Hombre 30-44	39,9	39,6	38,9	39,5	39,6	38,7	37,4
Hombre 45-64	39,9	40,0	38,3	39,6	39,1	39,0	38,2
Mujer	33,5	33,2	32,3	33,4	32,3	32,9	32,8
Mujer 16-29	32,1	34,0	33,2	33,9	29,1	33,1	32,5
Mujer 30-44	35,0	33,0	31,8	33,4	32,6	32,5	32,4
Mujer 45-64	32,0	32,5	32,3	33,0	32,9	33,3	33,1

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

Después del fuerte descenso del periodo 2013-2016, el impacto de las pautas atípicas de trabajo y de descanso semanal se incrementa prácticamente en todos los colectivos asalariados

Uno de los rasgos más llamativos de las condiciones de trabajo entre 2013 y 2016 consistió en un descenso significativo de las situaciones asociadas a las pautas atípicas de trabajo y de descanso semanal. El periodo 2016-2020 marca, en general, una recuperación a las realidades dominantes en 2013.

Vuelven a la normalidad las formas de trabajo en sábado o domingo en las mujeres menores 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 volvía a la normalidad e incluso se llegaba 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. En 2020, sin embargo, se produce un acusado ascenso, hasta los 41,2 puntos, sólo superados por los 43,4 puntos de 2013.

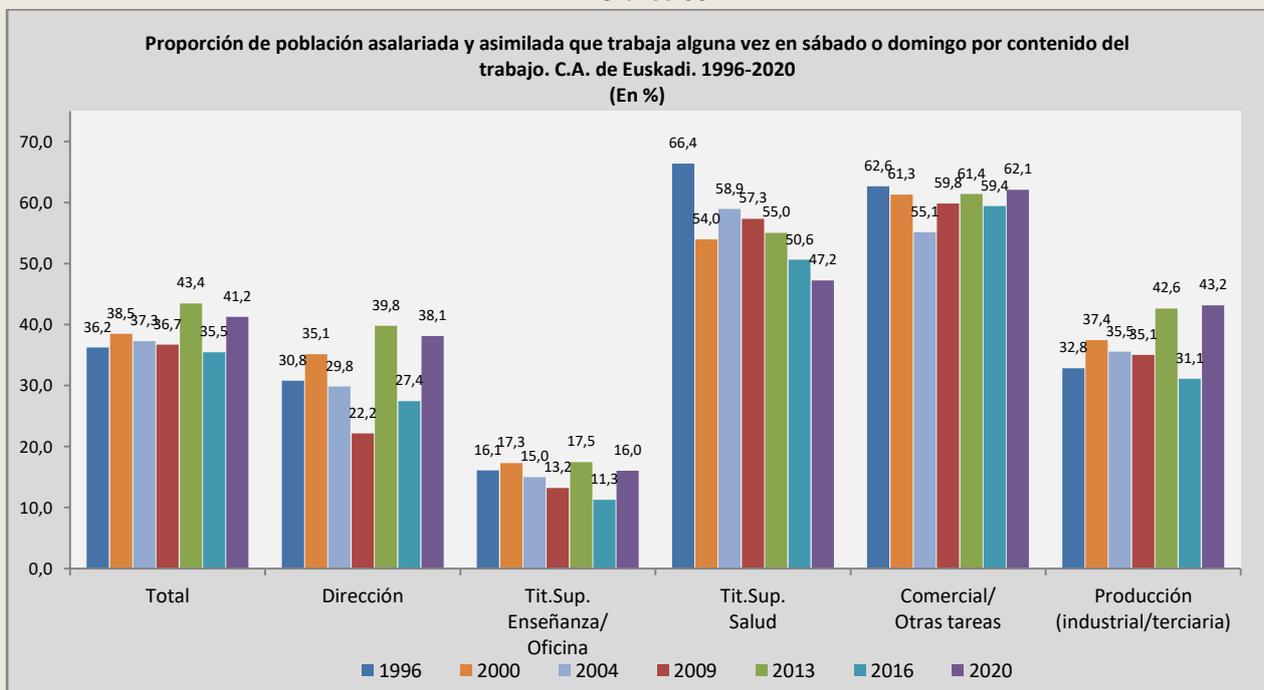
Tras el descenso de 2013-2016, el incremento de la situación definida por un nivel mínimo del trabajo en sábado o domingo en 2020 caracteriza a la mayoría de contenidos de trabajo. Así ocurre en la enseñanza y las actividades de oficina (11,3% en 2016, con recuperación entre 2016 y 2020 hasta el 16,0%). También es el rasgo característico del resto de sectores, salvo en los titulados en Salud, que descienden hasta el mínimo de la serie histórica (47,2%)

Destaca el incremento de más de doce puntos en la producción, industrial o terciaria, hasta los 43,2 puntos. Después de aumentar del 32,8 al 42,6% entre 1996 y 2013, se produce con posterioridad una reducción hasta el 31,1% de 2016.

La tendencia observada está igualmente presente en las actividades de dirección, con vaivenes desde los 13,2% en 2009, hasta los 17,5% de 2013, los 11,3% de 2016 y los 16,0% de 2020.

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 daba en estos contenidos de trabajo, pero de forma limitada, con un 59,4%. En 2020 se llega a los 62,1 puntos, máximo valor desde 1996.

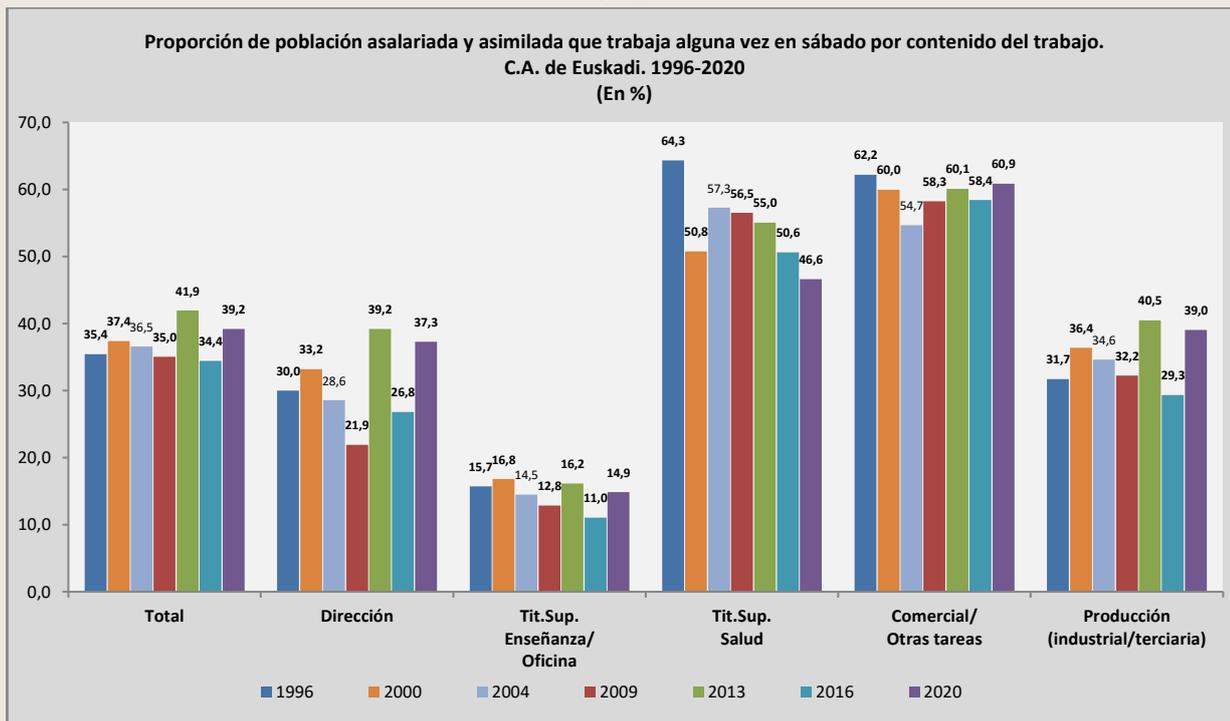
Gráfico 36



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

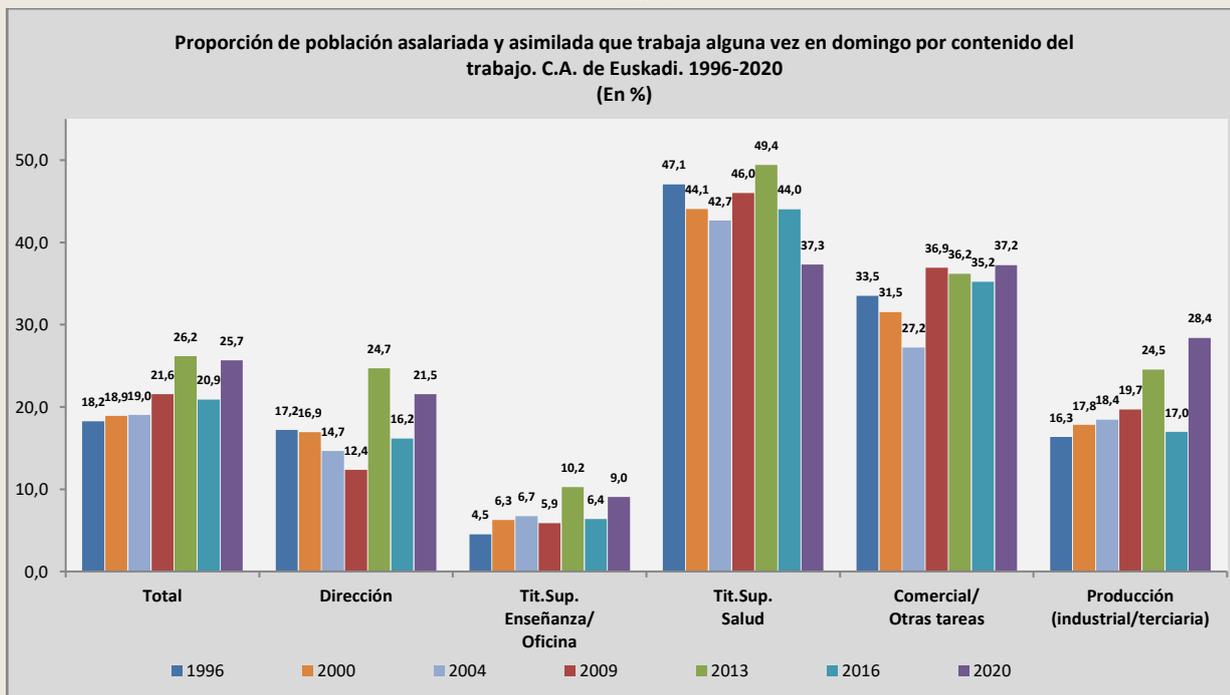
Las tendencias señaladas son muy similares si se considera de forma separada, en los gráficos 37 y 38, el trabajo en sábado o en domingo. En ambos casos se mantienen en niveles superiores a los del todo el periodo salvo el máximo de 2013 (26,2%).

Gráfico 37



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

Gráfico 38



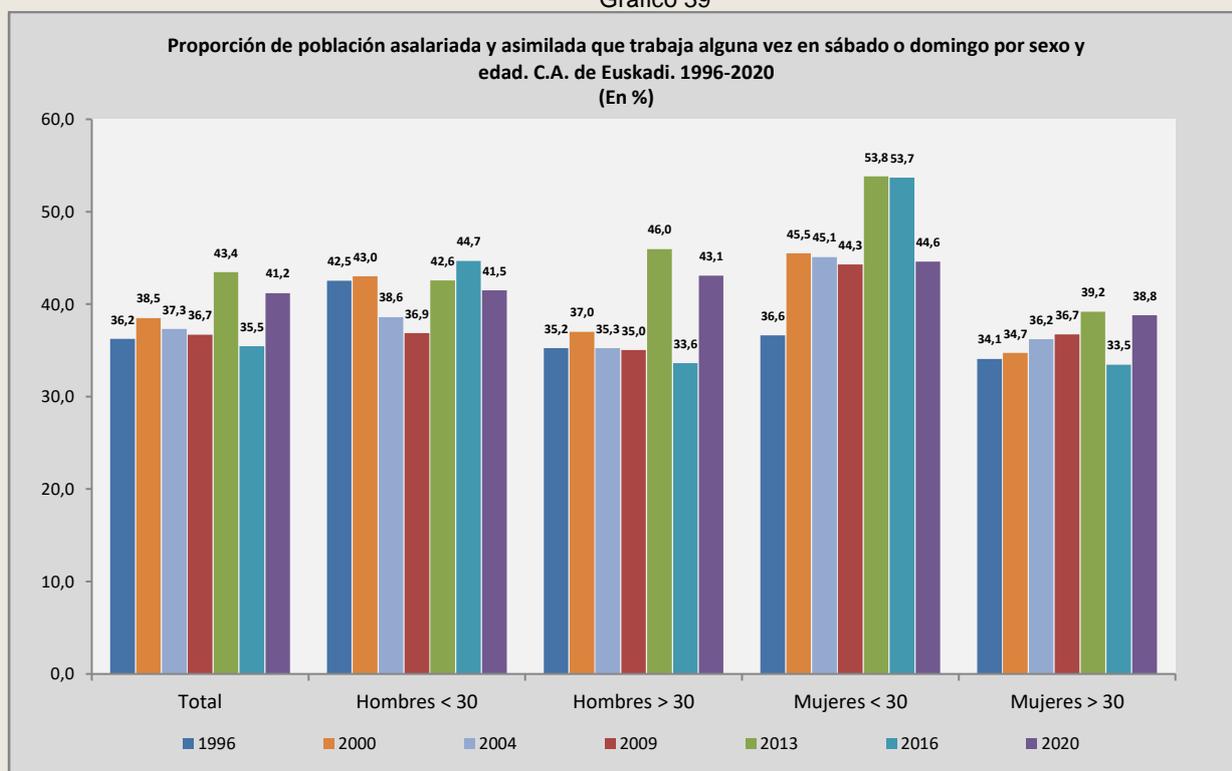
Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

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, a pesar de su fuerte descenso. Un 37,3% trabaja en domingo en este contenido de trabajo en 2020, en niveles mínimos a los observados en todo el periodo posterior a 1996. En la misma línea, y con registros máximos en 2020, la cifra de trabajo en domingo resulta similar en las actividades comerciales. (37,2%)

Por otra parte, después de la dinámica descendente observada el último periodo en las actividades industriales terciarias (de 24,5% en 2013 a 17,0% en 2016), el repunte observado en 2020, con un 28,4%, alcanza los niveles máximos de la serie. Un proceso similar se observa en las actividades de dirección. Después de la caída de 24,7 a 16,2% entre 2013 y 2016, el indicador repunta al 21,5% en 2020.

El análisis por sexo y edad muestra que la vuelta a los valores de 2013 en el trabajo en sábado o domingo. Se detecta un fuerte descenso en mujeres menores de 30 años, llegando a valores de 2009. Al contrario, en las mujeres mayores de esa edad se produce una fuerte recuperación de más de cinco puntos. Ocurre lo mismo en los hombres mayores de esa edad (con un mínimo 33,6% en 2016 hasta un 43,1% en 2020). En los hombres menores de 30 años se mantiene relativamente estable en todo el periodo (41,5% en 2020 por un mínimo previo de 36,9% en 2009).

Gráfico 39



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

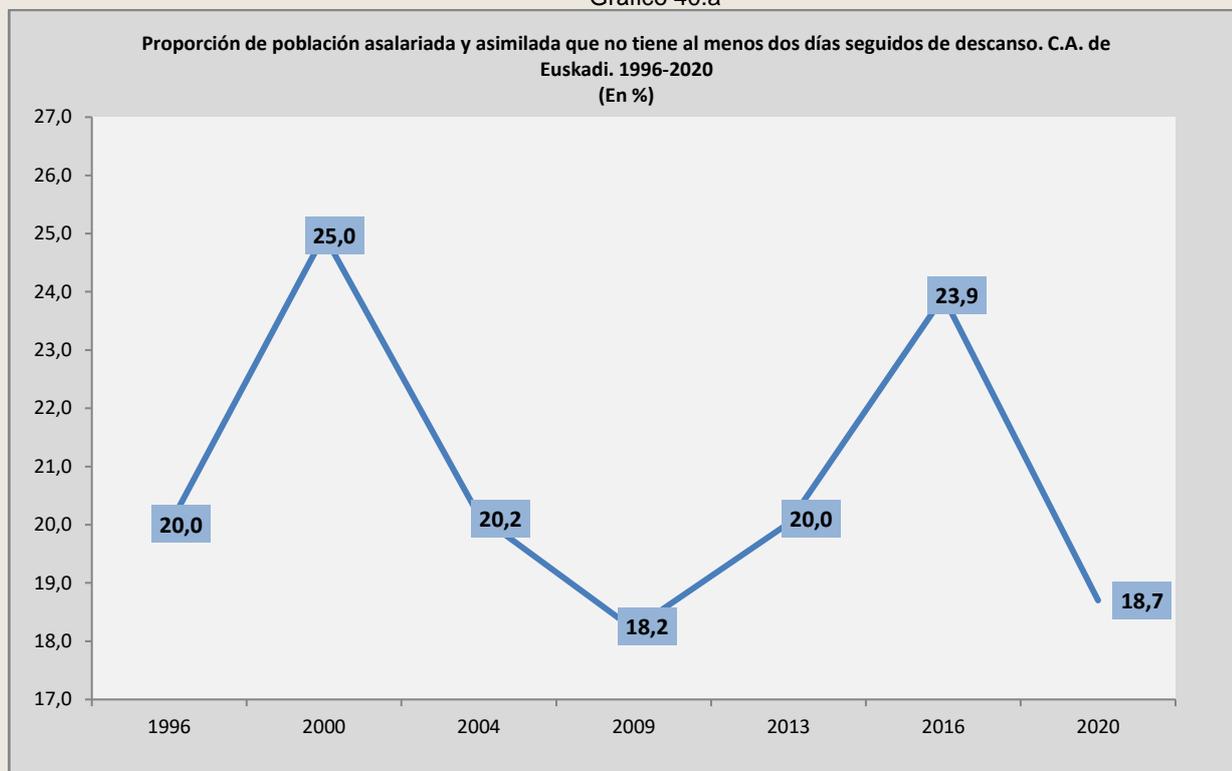
En cambio, en las mujeres menores de 30 años, el máximo de 2013, con un 53,8% que suponía un nítido incremento respecto a las cifras cercanas al 44-45% de 2000 a 2009, se mantiene básicamente en 2020 en niveles de anteriores a 2013, con un 44,6%. En el caso de los hombres menores de 30 años, 2016 marcaba el nivel más alto desde 1996, con un 44,7%. En 2020 se desciende hasta un 41,5%.

Las pautas de descanso siguen mostrando una línea de deterioro

La disminución del peso relativo del trabajo en sábado o domingo viene acompañada de una reducción de las formas de trabajo en las que se garantizan al menos dos días seguidos de descanso. El repunte alcista que se observaba desde 2009 se trunca entre 2016 y 2020. Así, la proporción de población asalariada y asimilada sin dos días seguidos de descanso aumenta del 18,2% de 2009 al 20% de 2013, al 23,9% de

2016 y al descende al 18,7% en 2020. La cifra de 2020 queda por encima, a pesar de la caída, del 18,2% que llegó a observarse en 2009.

Gráfico 40.a



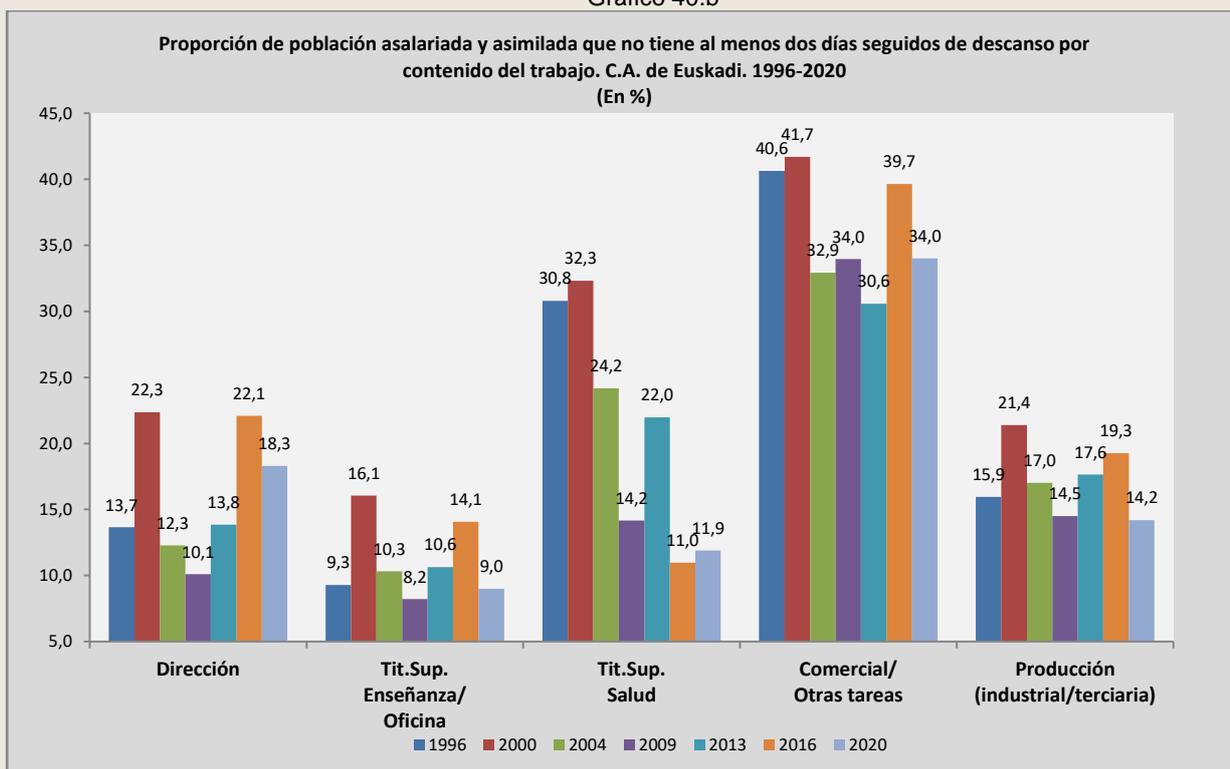
Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Entre 2016 y 2020, la línea de incremento de las formas de trabajo sin dos días seguidos de descanso se observa tan sólo en el área de Salud (de 11,0 a 11,9%). En el resto de producen descensos: en las tareas de producción industrial o terciaria (de 19,3 a 14,2%), en las de oficina y población titulada superior de la enseñanza (de 14,1 a 9,0%), en Dirección (de 22,1 a 18,3%) y en Comercial (de 39,7 a 34,0%). En estos contenidos de trabajo se alcanzan en 2020 niveles más similares a los de 2013.

La evolución señalada contrasta con 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 recuperaba la línea de disminución en 2016, con un 11% que se mantiene aproximadamente en 2020 (11,9%). Sitúa a este grupo de profesionales junto con los de la Enseñanza (9,0%) 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 2020. 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 observaba, sin embargo, un muy fuerte repunte que situaba el impacto de las formas de trabajo sin dos días de descanso en un 39,7%, cifra que se ha reducido notablemente el último periodo hasta un 34,0% en 2020.

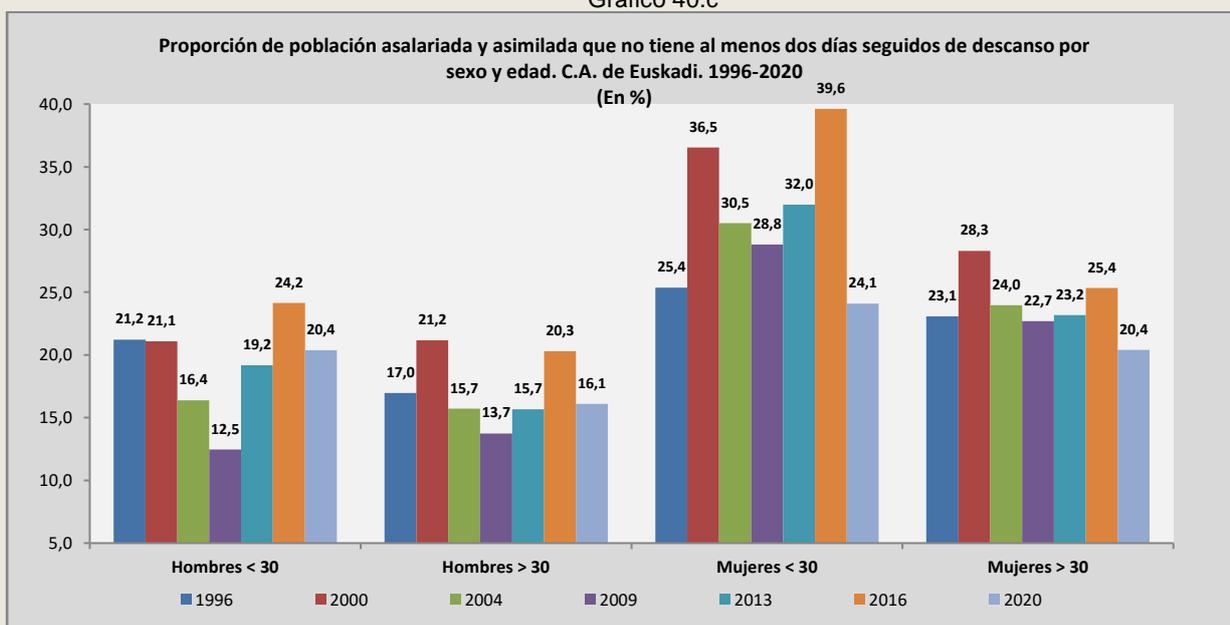
Gráfico 40.b



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

Por sexo y edad, en el periodo 2009-2016 el repunte alcista del indicador analizado era muy evidente entre la población menor de 30 años. En 2016, sin embargo, el peso de las formas de trabajo sin dos días seguidos de descanso se reduce claramente en todos los grupos por edad y sexo. El descenso es muy acusado en las mujeres menores de treinta años (24,1% respecto al 39,6% de 2016). El descenso en el resto de casos es de alrededor de cuatro puntos, alcanzándose el mínimo de la serie entre las mujeres mayores de 30 años (20,4%)

Gráfico 40.c



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

Se incrementa claramente el peso del trabajo prolongado (más de 10 horas seguidas) así como el que corresponde al trabajo nocturno, aunque con diferencias notables entre los diferentes grupos

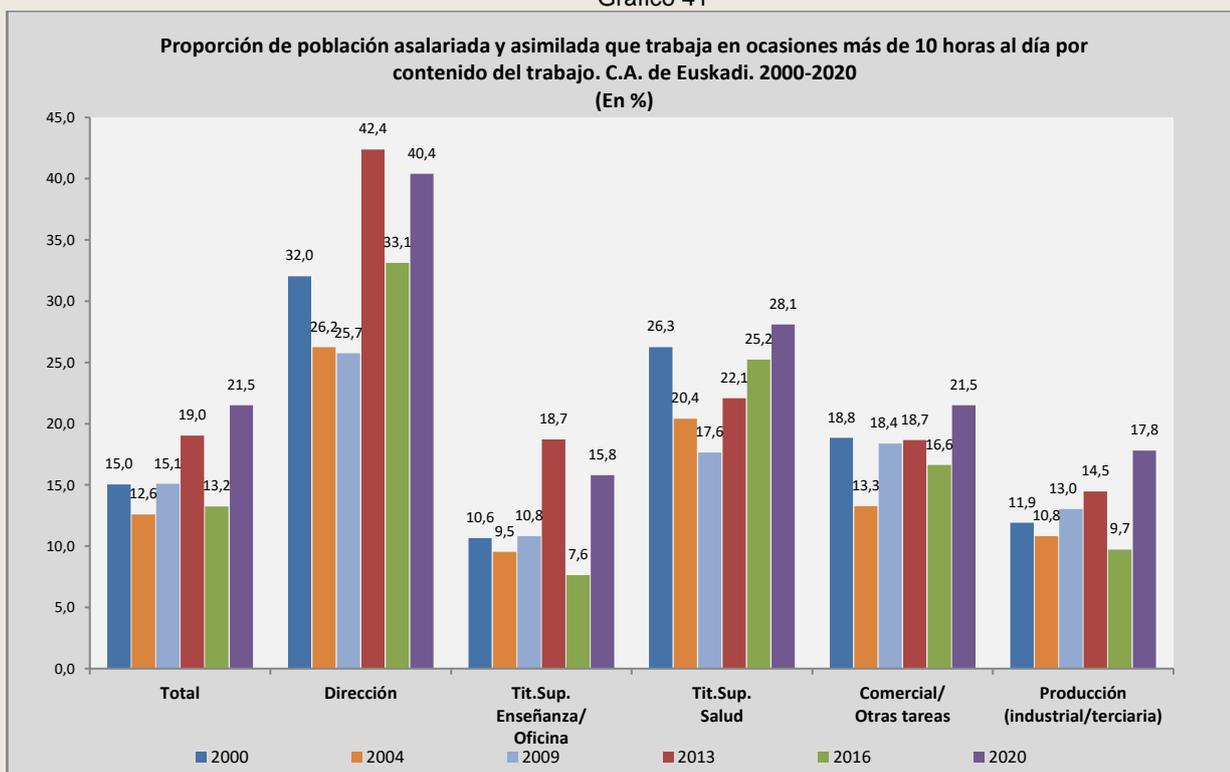
Se incrementa entre 2016 y 2020 la proporción de población asalariada y asimilada que tiene que trabajar con frecuencia de forma prolongada, durante diez o más horas. Después de caer de 15% a 12,6% entre 2000 y 2004, la proporción había remontado hasta el 15,1% en 2009 para alcanzar un máximo del 19% en 2013. En 2016, el porcentaje se reducía al 13,2%, En 2020 el incremento es de más de ocho puntos, llegando al 21,5%, valor máximo de la serie histórica.

La subida es muy significativa en contenidos relacionados con las titulaciones superiores de la enseñanza y oficina (desde un 7,6% en 2016 hasta un 15,8% en 2020) así como en la producción, industrial o terciaria (desde un 9,7% en 2016 hasta un 17,8% en 2020). La tendencia es similar en las actividades comerciales y Otras tareas, tal y como sucede con la media vasca, la proporción de trabajo por encima de las diez horas de 2020 supera el máximo de 2000 (21,5% frente a 18,8%).

En las actividades de dirección, la proporción de trabajo superior a las diez horas llega al 40,4% en 2020. Aunque es inferior al 42,4% de 2013, se trata del segundo registro más elevado desde 1996.

En todos los colectivos señalados hasta ahora, el registro de 2020 es superior al de 2016. Hay un 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, el 25,2% de 2016 y un 28,1% en 2020, una proporción que supone el máximo de la serie histórica.

Gráfico 41



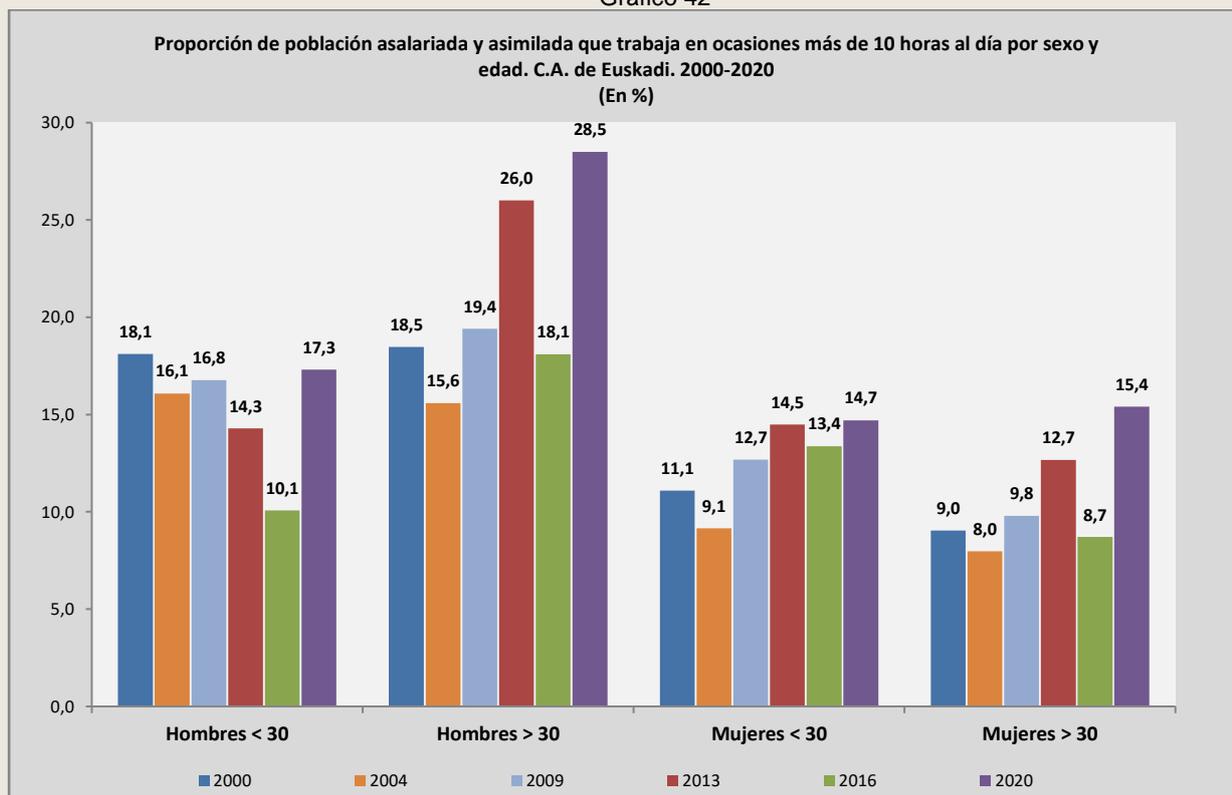
Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En incremento del impacto del trabajo de duración igual o superior a diez horas entre 2016 y 2020 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 reducía al 18,1%, un registro que se supera en más de diez puntos en 2020, hasta el máximo de la serie (28,5%).

El incremento es igualmente significativo entre la población femenina mayor de 30 años. En este caso, el 15,4% de 2016 se sitúa en los niveles máximos. El 12,7% de 2013 queda así, como segundo valor máximo hasta la fecha.

Sucede lo mismo con la población masculina menor de 30 años. En los hombres jóvenes se observaba 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, la cual se rompe claramente en 2020 (17,3%), aunque no alcanza el nivel del año 2000. Entre las mujeres más jóvenes el impacto aumenta del 13,4% de 2016 al 14,7% de 2020. Esta cifra confirma una cierta línea alcista del indicador respecto al 9,1% de 2004 y el 12,7% de 2009, suponiendo el máximo valor de la serie histórica.

Gráfico 42



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

Otra pauta atípica de trabajo cuyo impacto se amplía entre 2016 y 2020 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 y



llegar en 2016 (15,9%) a los niveles mínimos que se detectaban en los años 2004 y 2009. Su impacto aumenta al 16,3% en 2020.

En el grupo de actividades comerciales y Otras tareas se mantiene la línea descendente en el indicador de todo el periodo que se viene observando desde el año 1996, alcanzándose el mínimo en 2020 (17,0%)

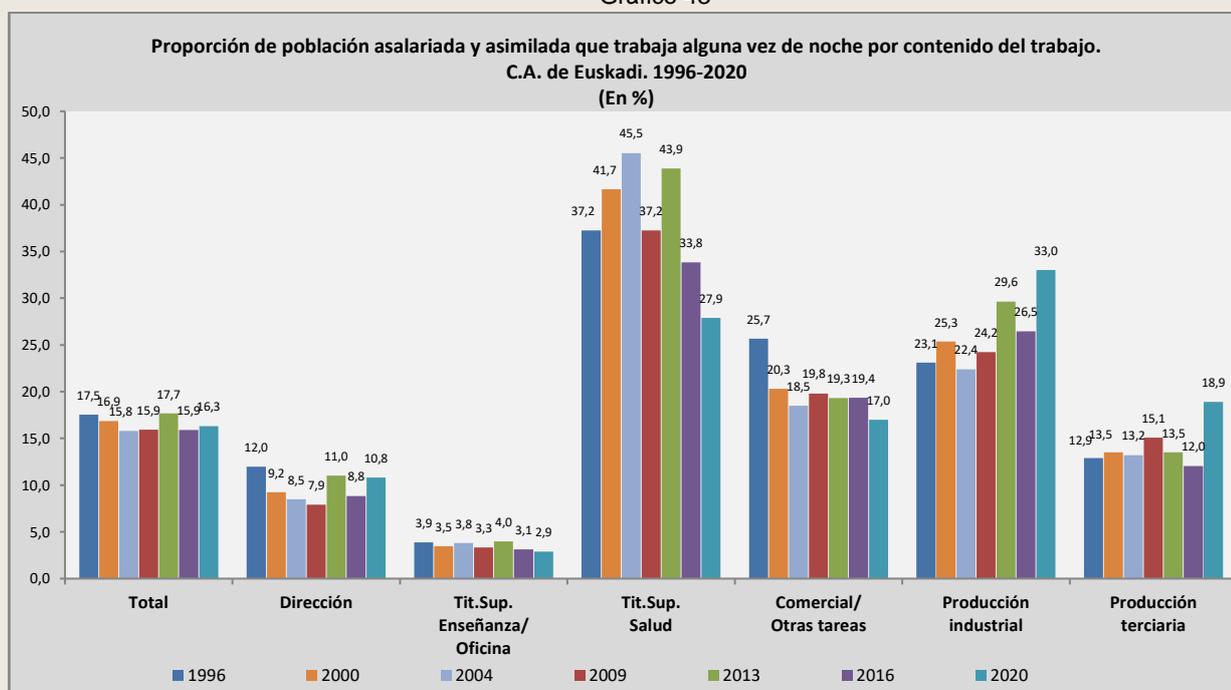
La línea estable que caracterizaba a la producción terciaria, con cifras en general situadas entre en torno al 12,0-13,5% se rompe en 2020, periodo en el cual repunta al 18,9%.

También se detecta un mínimo del 2,9% en las titulaciones superiores de la enseñanza y en los trabajos de oficina, dentro de un intervalo de variación que, con cifras casi siempre superiores al 3%, no pasa en ningún caso del 4% desde 1996. En las actividades de dirección, por su parte, el 10,8% de 2020 supera los niveles de 7,9-8,5% de 2004 y 2009 y sube dos puntos respecto al periodo anterior.

Entre 2016 y 2020, la reducción más significativa del trabajo nocturno corresponde a la población titulada del sector salud. En este caso, el 27,9% de 2020 no sólo se aleja claramente del 43,9% de 2013 o del 33,8% de 2016, también del 37,2% de 1996 y 2009.

En el contexto favorable señalado, la dinámica del impacto del trabajo nocturno en la producción industrial resulta también positiva. Aunque el indicador de 2016 caía claramente respecto al máximo de 29,6% de 2013, el porcentaje de 2020 alcanza el máximo de la serie (33,0%), confirmando una evidente línea alcista desde 2004. En los grupos de contenidos de trabajo considerados, se trata del nivel más elevado de recurso al trabajo nocturno en 2020.

Gráfico 43



Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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 descendente de este tipo de trabajo. Esto es

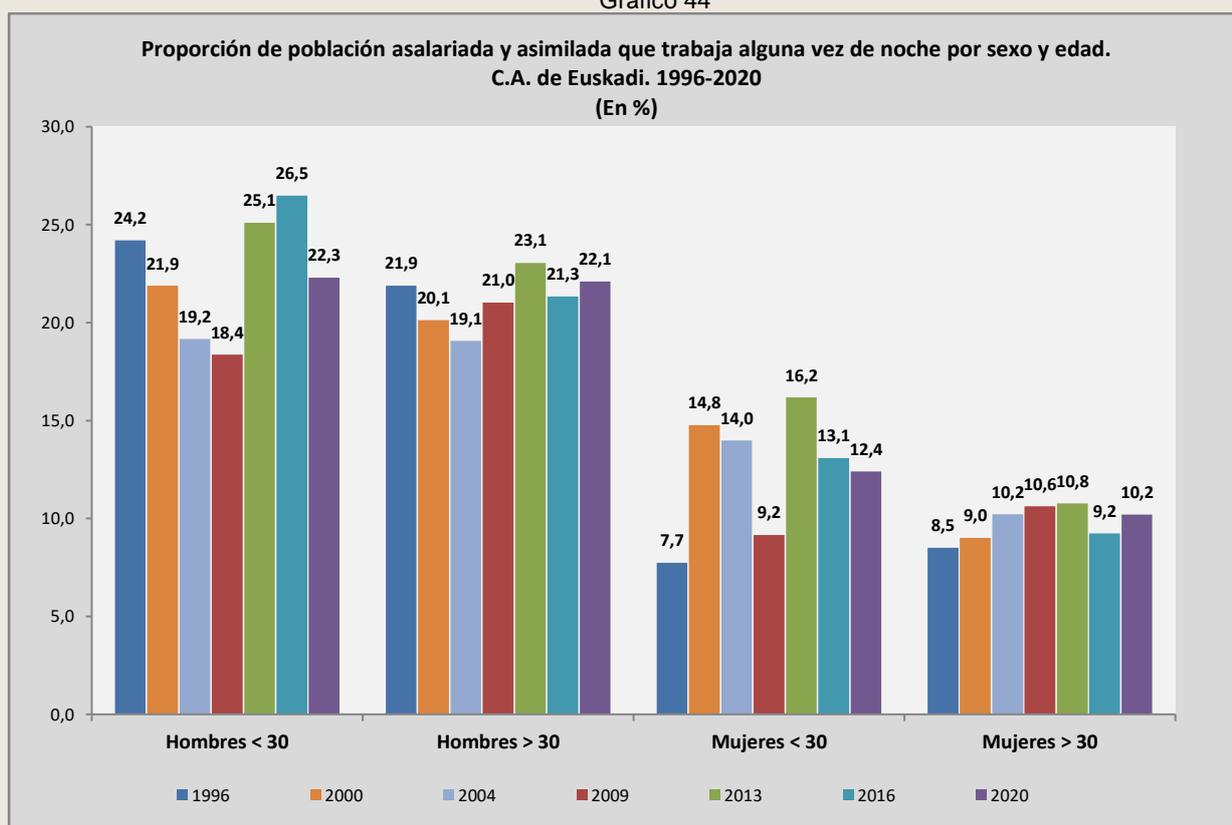
particularmente claro en la población menor de 30 años. Así, en los hombres jóvenes, el impacto del trabajo nocturno, que se reducía del 24,2 al 18,4% entre 1996 y 2009, repuntaba hasta el 25,1% en 2013 y un máximo del 26,5% en 2016, desciende en 2020 a un 22,3%.

Aunque menos marcada, la tendencia es inversa 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 hasta un 21,3%, el 22,1% de este último periodo 2020 sólo queda por debajo de los niveles de 2013.

En cambio, en la población femenina mayor de 30 años, el 10,2% de 2020 supone un cambio de tendencia respecto al descenso que se observaba en 2016 (9,2%). En este grupo de mujeres, el indicador vuelve a situarse cerca de los niveles de 10,2-10,8% de 2004-2013.

El trabajo nocturno tiene mayor impacto en las mujeres menores de 30 años, con un 12,4% en 2020. Aunque esta proporción es claramente superior al 9,2% de 2009 y al 7,7% de 1996, es sin embargo claramente inferior al 16,2% de 2013, a los niveles de 14-14,8% que se habían alcanzado en 2000 y 2004 e incluso a los 13,1% de 2016.

Gráfico 44



Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. 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

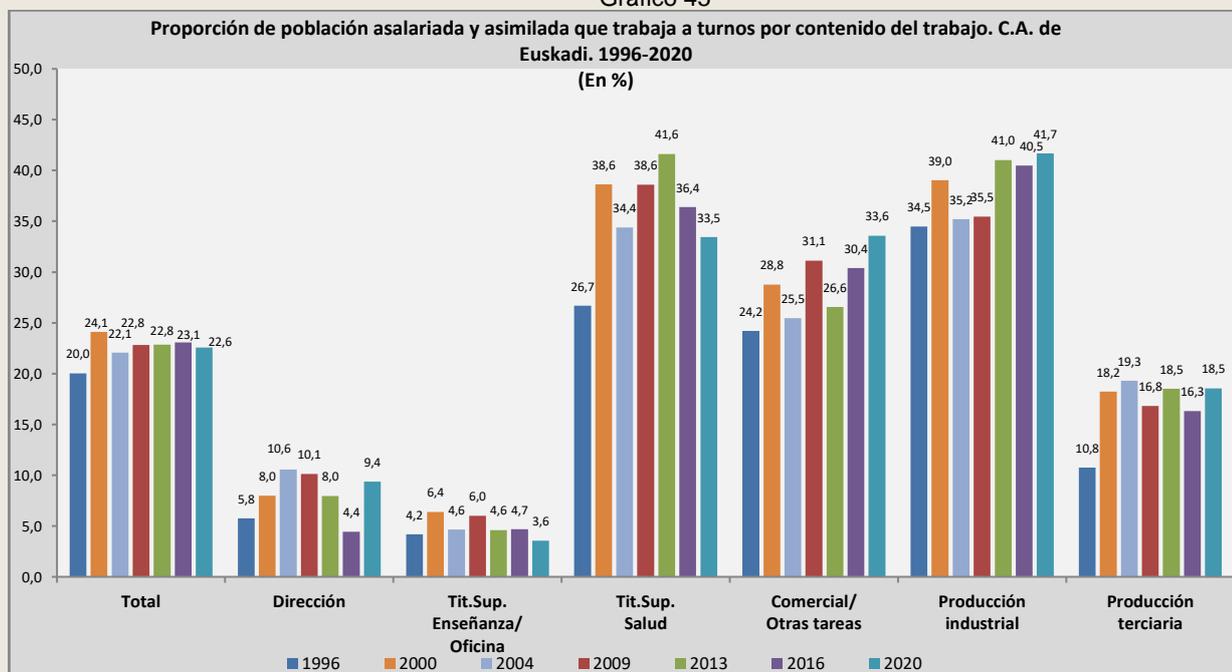
En los últimos años se estabiliza el peso relativo del trabajo a turnos, con cifras de 22,8% de la población asalariada y asimilada en 2009 y 2013 y un 23,1% en 2016, el registro más alto después del 24,1% del año 2000. En 2020 se produce un leve retroceso hasta el 22,6%. Esta línea de cierta estabilidad esconde sin embargo dinámicas diferenciadas en función del contenido del trabajo. Algunos ámbitos de trabajo siguen destacando en este sentido, en 2020, por un mayor impacto del papel del trabajo a turnos que el observado a mediados de la pasada década. En los casos de la producción industrial y comercial/otras tareas 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 41,7% de 2020 supera por poco los niveles del máximo de 2013.

En la población titulada superior del sector salud, el indicador pasa del 34,4% en 2004 al 41,6% en 2013, sobrepasando igualmente el máximo previo de 2000, situado en el 38,6%. Sin embargo, la cifra de 2020 supone una significativa reducción del impacto del trabajo a turnos, con un 33,5% que queda por debajo tanto del 38,6% de 2000 y 2009 como del valor de 36,4% de 2016.

En el grupo vinculado a la actividad comercial y a Otras tareas, a su vez, repunta el peso del trabajo a turnos que pasa de 26,6% en 2013, a 30,4% en 2016 y a un máximo de 33,6% en 2020.

Gráfico 45



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

En los contenidos de trabajo con menor impacto del trabajo a turnos, se observan diferentes tendencias. Así, en la producción terciaria, el 18,5% de 2020 supone un repunte de dos puntos desde el 16,3% de 2016 suponiendo el máximo desde 2004. En las actividades de dirección, el 4,4% de 2016 suponía también una

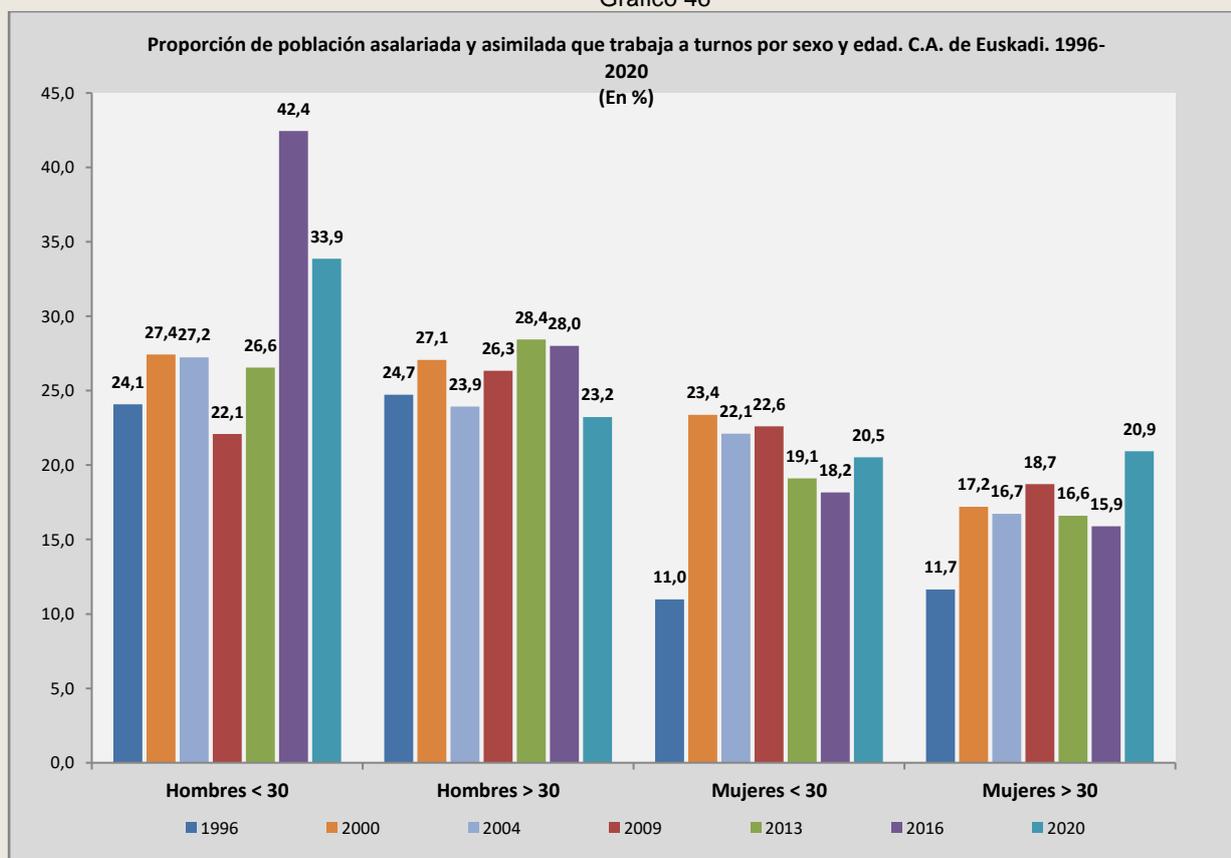
fuerte caída respecto al 10,6% de 2004 y el mínimo de la serie. En 2020 se recuperan unos cinco puntos hasta un 9,4%.

La línea es, al contrario, descendente en las actividades de enseñanza y oficina, desde el 6,4% del año 2000 al 3,6% de 2020, batiendo el 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 2020, el impacto de esta forma de trabajo muestra un muy fuerte descenso 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, a un muy elevado 42,4% en 2016 y, finalmente, a un 33,9% en 2020. De esta forma, en 2020 el mayor peso del trabajo a turnos pasa a corresponder a los hombres jóvenes, superando el 23,2% de los hombres mayores de 30 años. Esta cifra supone el mínimo de la serie en el grupo de población masculina mayor de 30 años, casi cinco puntos por debajo del 28,0% de 2016, en línea entonces claramente ascendente respecto al 23,9% de 2004.

En la población femenina, el peso del trabajo a turno rompe 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 20,9% de las mujeres de más de 30 años refleja el nivel máximo desde principios de siglo. Se mantienen sin embargo bastante por debajo de las cifras de 2000 a 2009 en el grupo de mujeres menores de 30 años.

Gráfico 46



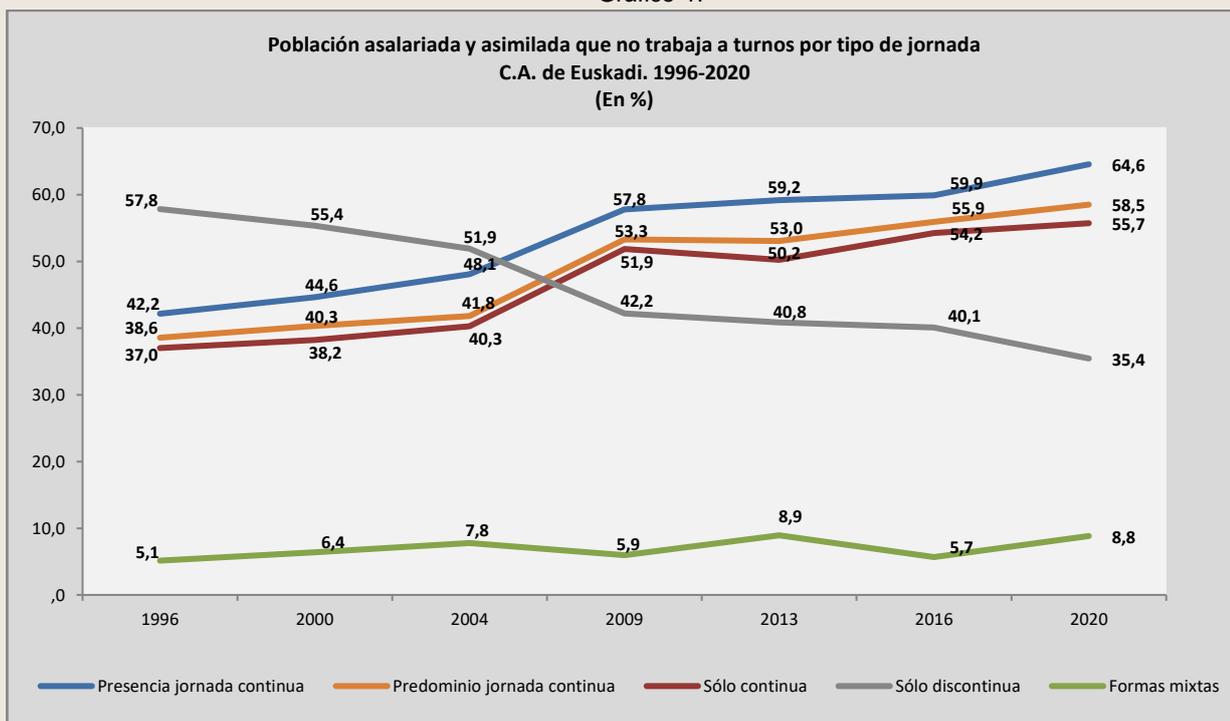
Fuente: OEE Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

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

En 2020 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 64,6% de la población considerada, resultando dominante la jornada continua en un 58,5% de los casos. Se trata de las cifras más elevadas desde que se realiza la ECT. Se alejan de los niveles registrados en 2009 y 2013 (57,8 y 53,3%; y 59,2 y 53%, respectivamente), y el peso de la jornada continua, como forma de jornada predominante, supera claramente en 2020 las cifras de 38,6 a 41,8% de 1996 a 2004.

En esta dimensión, el cambio más llamativo del periodo 2016-2020 es la recuperación del descenso que se observaba, entre 2013 y 2016, 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%. En 2020, al contrario, se produce un repunte hasta el 8,8%, valor sólo superado por el dato de 2013.

Gráfico 47



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

La evolución por contenido de trabajo revela sin embargo algunas diferencias relevantes en la dinámica más reciente. En particular, se rompe la línea alcista de la jornada continua en las categorías laborales bajas, así como en las Otras tareas, con un leve descenso de un punto, llegando a un 73,2%. 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 alcanzaba un nuevo máximo con un 74,2%.

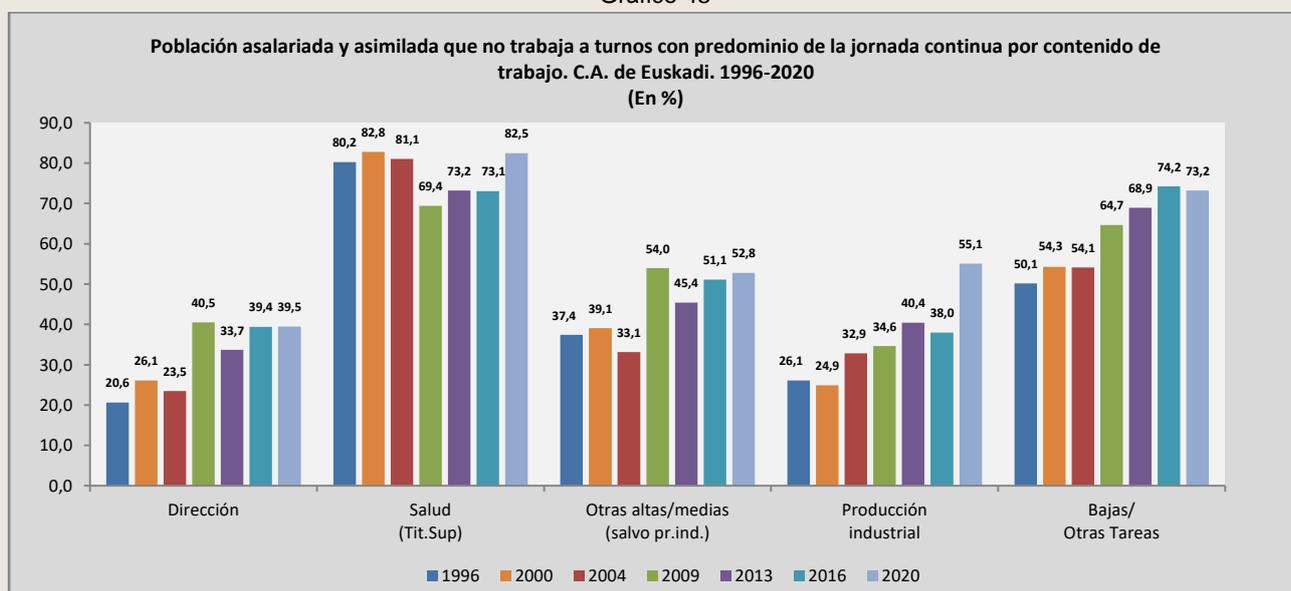
Esta cifra es inferior, en 2020, al 82,5% del personal titulado superior de la salud, el tradicionalmente más vinculado al uso predominante de la jornada continua. En este caso, tras la caída hasta el 69,4% que se registraba en 2009, las cifras remontaban hasta los niveles superiores al 73% que caracterizan al periodo 2013-2016. Quedan en 2020 por poco por debajo de los niveles del 82,8% del año 2000.

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, repuntan 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 y en 2020 el ascenso es de una décima más hasta un 39,5%. 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 y un 52,8% en 2020, segundo valor máximo desde 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 perdía algo de relevancia en 2016, con un 38% en este año. En 2020, al contrario, se produce un crecimiento espectacular, hasta un 55,1%. En consecuencia, se trata del mayor registro desde 1996 en este contenido de trabajo.

Gráfico 48



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

Por sexo y edad, tras la caída del periodo 2009-2013, se recuperaba claramente el peso predominante de la jornada continua entre 2013 y 2016 en el caso de las mujeres mayores de 30 años, En 2020, con un 67,4% se mantiene prácticamente el valor de 2016 (67,8%) que supera el 62,2% de 2013 y alcanza niveles máximos desde el 52,4% de 1996. En cambio, en la población masculina entre 2016 y 2020 se produce un incremento importante 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. Remonta desde el 42,5% de 2013 y el 43,7% de 2016 hasta el 50,5% de 2020.

La evolución correspondiente a la población femenina menor de 30 años se mantiene estable entre 2016 y 2020 tras el fuerte descenso de la jornada continua que se observaba en el periodo 2013-2016. Así, después de alcanzar un 69,4% en 2013, la proporción correspondiente a la jornada predominantemente continua caía al 55,8% en 2016 y al 56,8% en 2020. Como en el resto de la población, el indicador de 2020 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 Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

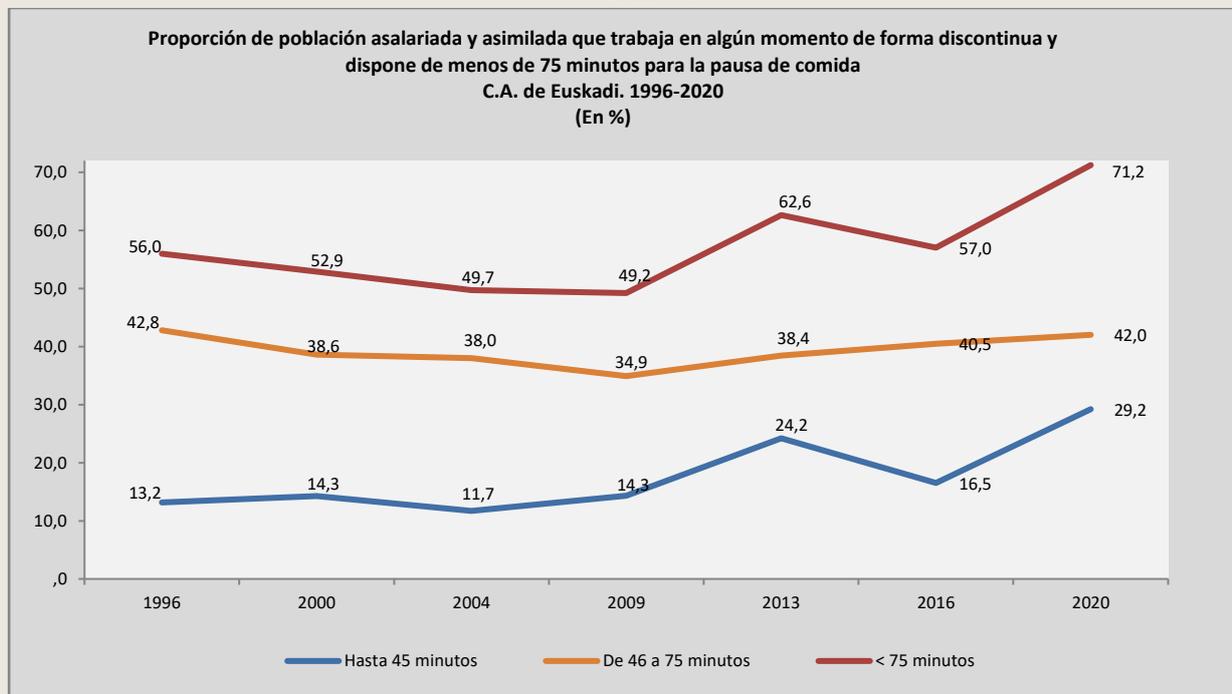
La pausa de descanso para la comida en el centro de trabajo se incrementa entre 2016 y 2020, con una mayor proporción de personas que disponen de menos de 75 minutos para comer

En la población que trabaja en algún momento de forma discontinua, se rompe en 2020 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 corregía en parte en 2016, con un 57% en este último año. En 2020 el porcentaje alcanza el máximo histórico de un 71,2%, muy por encima de los niveles del periodo 1996-2004.

La principal explicación de la subida 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 reducía a 16,5% en 2016 y asciende a 29,2% en 2020. Es una cifra claramente superior a los niveles del 11,7 al 14,3% de 1996 a 2009 y representa el máximo de la serie histórica.

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 42,0% en 2020, sólo superada por el 42,8% de 1996.

Gráfico 50



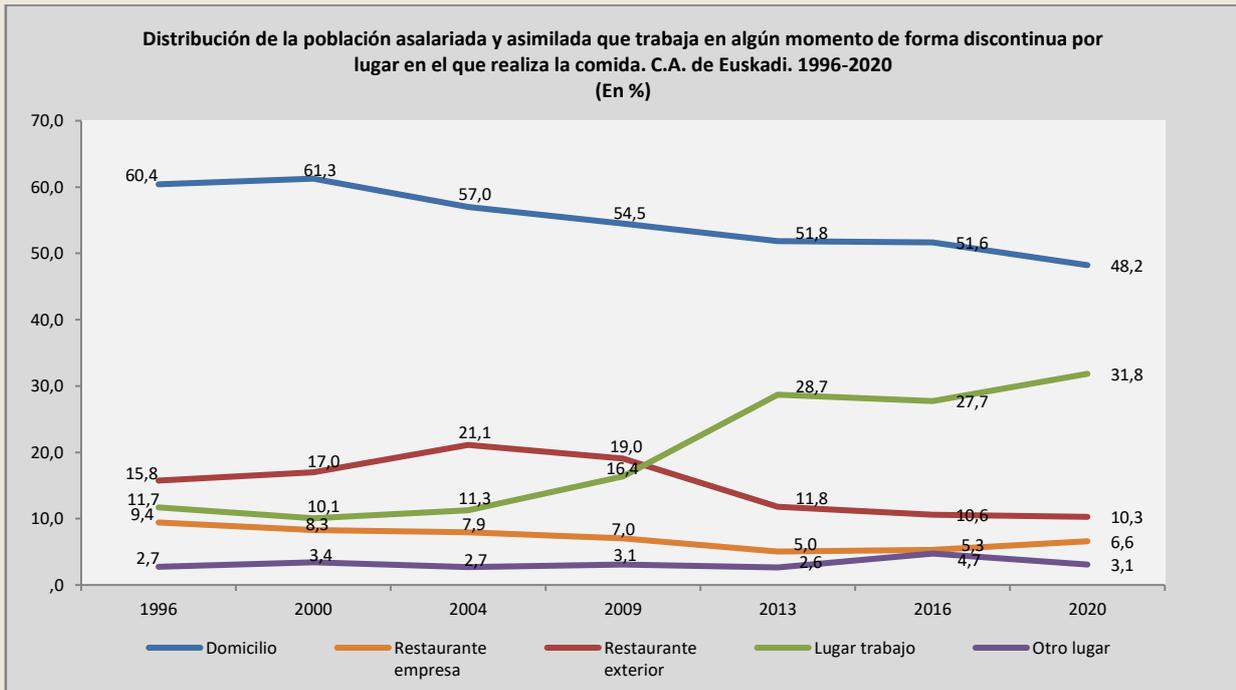
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

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, a un 27,7% en 2016 y a un 31,8% en 2020.

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 10,6% en 2016 y un mínimo de 10,3% en 2020, por debajo del 11,8% de 2013. Esta línea de disminución no se observa, sin embargo, en lo relativo al restaurante de empresa, con un 6,6% de las personas analizadas en esta situación en 2020, algo más de quince décimas por encima del mínimo del 5% de 2013.

Alcanza un 48,2% la proporción de población que realiza la comida en el domicilio, algo más de tres puntos menos que en 2016. Se trata del nivel más bajo desde 1996.

Gráfico 51



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

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

Como ya sucedía desde 2009, entre 2016 y 2020 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, a un 20,5% en 2016 y un 24,7% en 2020, muy por encima del 19,3% de 2013 y supone el máximo de la serie histórica.

Gráfico 52



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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 2016 y 2020. Esto explica que aumente de forma sustancial la causa asociada a las exigencias de la empresa (de un 18,5% en 2016 a un 31,6% en 2020, por encima de todos los valores desde 1996).

El volumen absoluto debido a los motivos asociados a no haber trabajado un año completo se mantienen alrededor de las 106.000 personas trabajadoras. En cuanto al peso relativo, se produce un acusado descenso desde el 65,5% en 2016 hasta un 51,0% en 2020, por debajo del mínimo porcentaje del 55,5% de 2009.

En cambio, se mantiene ligeramente al alza el peso de quienes renuncian de forma voluntaria a parte de sus vacaciones. En este caso, el 17,4% de 2020 supera el 16,0% de 2016 y sólo se ve superado por el 19,9% de 2009. En términos absolutos, las 36.217 personas en esa situación constituyen la cifra más elevada desde 1996.

El número medio de días laborables de vacaciones alcanza en 2020 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 volvía a caer sin embargo en 2016 y se sitúa en 2020 en el mismo valor: una media de 23,8 días. Se trata de la cifra más baja desde 1996.

Entre 2009 y 2020, el sector más afectado por la reducción es el de la población con titularidad superior de la enseñanza, con pérdidas que llegan a los 16,2 días (de 47,6 a 31,4). Se superan los 3 días perdidos en las categorías altas y medias de la producción terciaria (de 26,9 a 23,6), las categorías bajas en actividades comerciales (de 26,5 a 22,7) y Otras tareas (de 28,0 a 24,7). En las titulaciones superiores de la salud, la fuerte caída de 27,7 a 24,5 días de 2009 a 2013 se vio compensada con una recuperación al alza en 2016, con 25,2 días de media y un descenso de un punto en 2020: 24,2 días de media.

Entre 2009 y 2020, la reducción en la media de días de vacaciones es mayor entre las mujeres: -5,2 días (de 29,2 a 24,0) por -2,2 entre los hombres (de 25,9 a 23,7). Se rozan los cinco días de caída entre las mujeres menores de 30 años (de 27,4 a 22,5) y se llega a los siete entre las mujeres de 45 a 64 años (de 31,1 a 24,1).

El nivel de autonomía en el trabajo alcanzado en 2013 se recupera en 2020

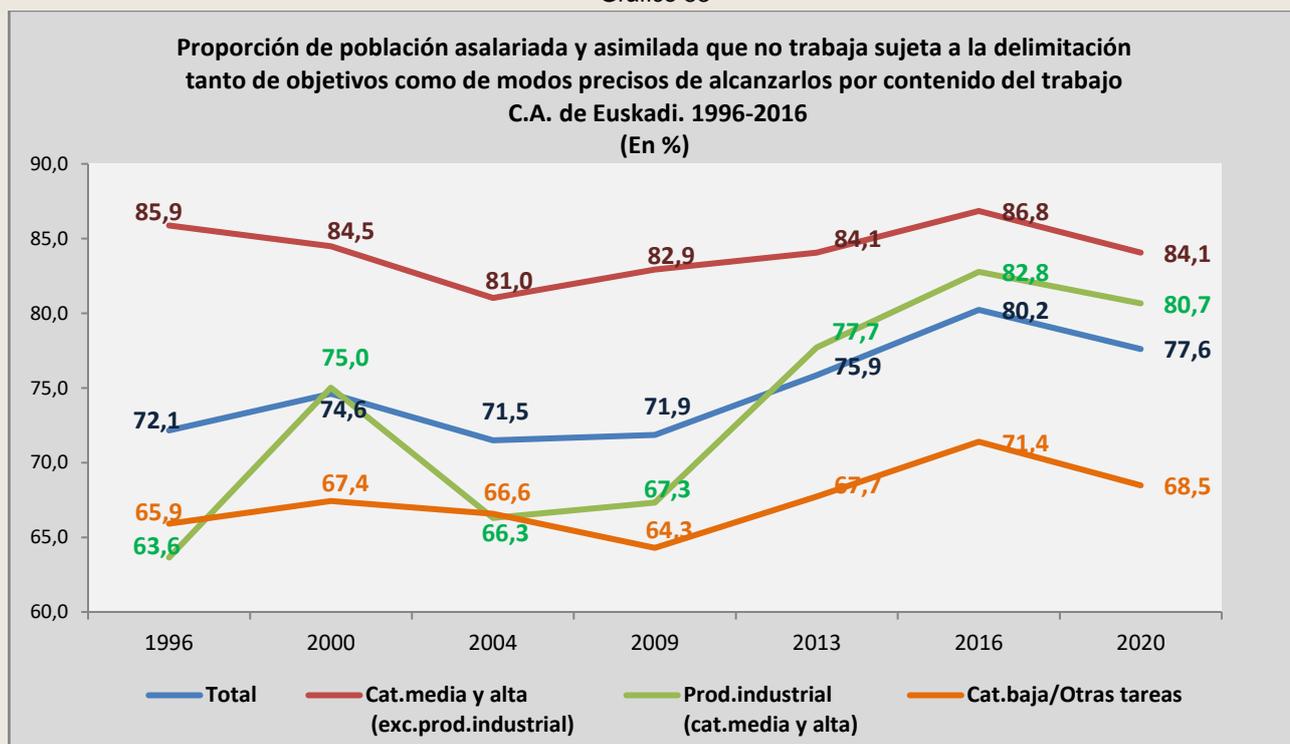
Diversos indicadores ponían de manifiesto un descenso matizado en 2016 en el nivel de autonomía en el trabajo de la población asalariada y asimilada. Los cambios observados en el periodo 2016-2020 implican un cambio en la dinámica señalada a una mayor autonomía laboral.

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

Entre 2016 y 2020 desciende, en el caso de las categorías bajas, 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 repuntaba a partir de entonces hasta llegar al 67,7% en 2013 y al 71,4% en 2016, el registro más alto desde 1996. Sin embargo, en 2020 la proporción desciende hasta el 68,5%, dato en línea con los porcentajes anteriores a 2016.

La tendencia es muy similar en las categorías altas y medias. Así, en estas categorías entre 2016 y 2020, la proporción analizada se reduce del 82,8 al 80,7% en la producción industrial y del 86,8 al 84,1% en el resto de actividades. En la producción industrial la proporción se mantiene cerca de los niveles más elevados observados desde 1996, por encima del 77,7% de 2013. En el resto de categorías altas y medias se trata de una proporción en la línea de lo observado desde 1996.

Gráfico 53



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

Sube de forma llamativa la proporción de personas que resuelven de forma personal las situaciones inesperadas

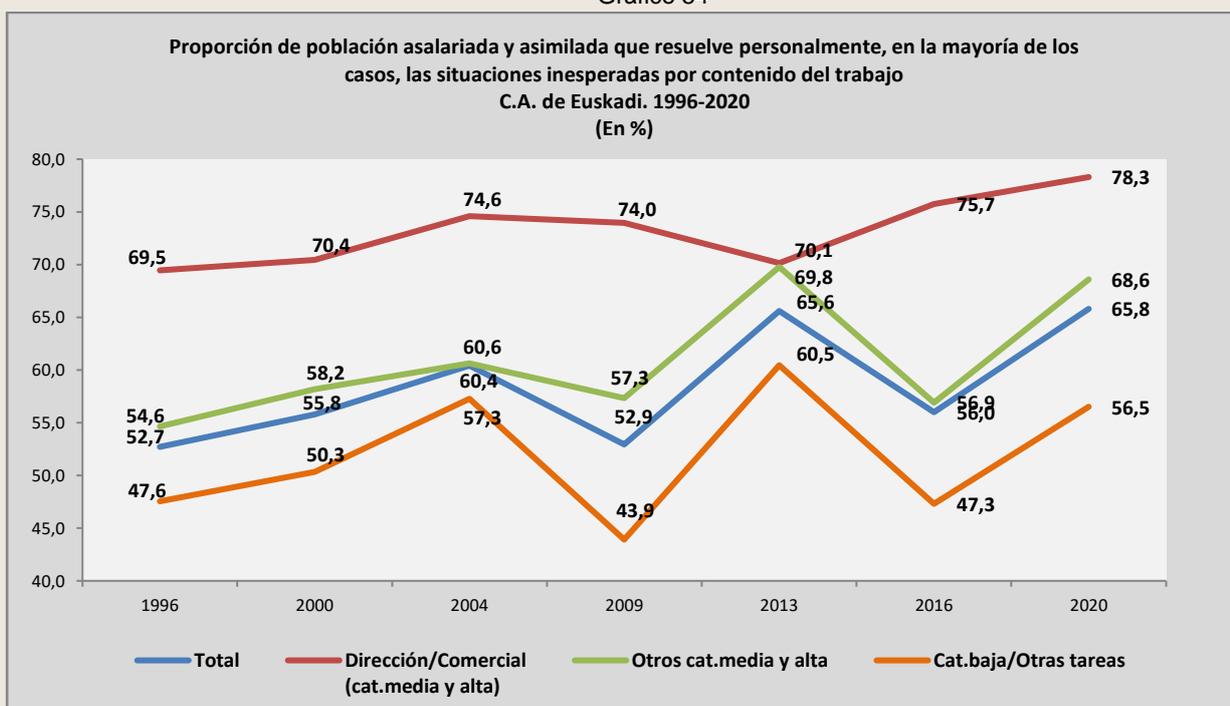
Entre 1996 y 2004, aumentaba de forma continuada la proporción de personas que habitualmente resuelven de forma personal las situaciones inesperadas dentro del trabajo, pasando el indicador de 52,7% en 1996 a 60,4% en 2004. Tras caer a 52,9% en 2009, la proporción remontaba de nuevo para alcanzar un 65,6% en 2013 para caer en 2016 de modo llamativo, con un 56% que no sólo quedaba por debajo del máximo de 2013 sino también del 60,4% de 2009. En 2020 se rompe esta línea de disminución observada y vuelve a

retomarse con fuerza en lo relativo a este indicador de autonomía en la toma de decisiones, llegando al máximo de la serie histórica: 65,8%.

Se observan sin embargo las mismas dinámicas alcistas en 2020 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 75,7% en 2016 y un máximo del 78,3% en 2020.

A su vez, las subidas observadas con carácter general entre 2016 y 2020 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 caía de 69,8% en 2013 a 56,9% en 2016, y asciende claramente a un 68,6% en 2020. En las categorías bajas, la subida es del 47,3% al 56,5%, cercano al valor de 2004.

Gráfico 54



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

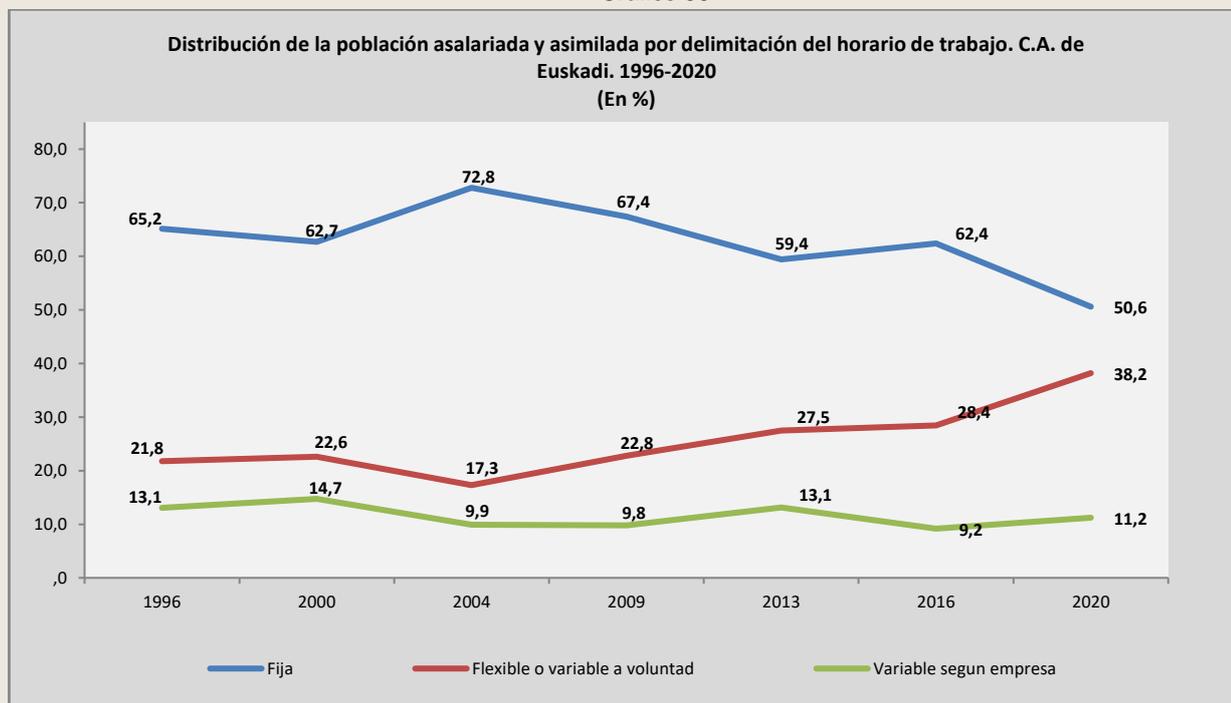
Sigue aumentando la proporción de personas con horario de trabajo flexible o variable a voluntad, aunque repunta el recurso al sistema de horario fijo

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 38,2% del total en 2020, la cifra más alta desde 1996. La línea de crecimiento se dispara 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 valor del 11,2% en 2020, recuperando entre 2016 y 2020 dos puntos. Tras caer de un 65,2% en 1996 a un 59,4%

en 2013, el tipo de horario fijo cae hasta el 50,6% en 2020. El indicador queda muy por debajo del resto de valores de la serie, marcando el mínimo histórico.

Gráfico 55



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

Desciende claramente la proporción de personas que no tienen ningún tipo de control de presencia en el trabajo y repunta el control organizado, en especial en ciertos contenidos de trabajo

Tras el cambio de tendencia observado en el periodo 2009-2013, entre 2016 y 2020 se rompe 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%, y a un 49,7% en 2016. En 2020 se alcanza un mínimo de un 27,7%.

Por su parte, 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 traducía en el 39,6% de 2016, una cifra que es fuertemente superada por el 66,9% de 2020.

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 retomaba una línea alcista a partir de entonces hasta alcanzar un nuevo máximo del 48,6% en 2016 y un espectacular 77,0% en 2020, máximo histórico. En el resto de contenidos también se observa un fuerte incremento desde el 30,4% de 2013, el 32,7% de 2016 hasta el 58,9% de 2020.

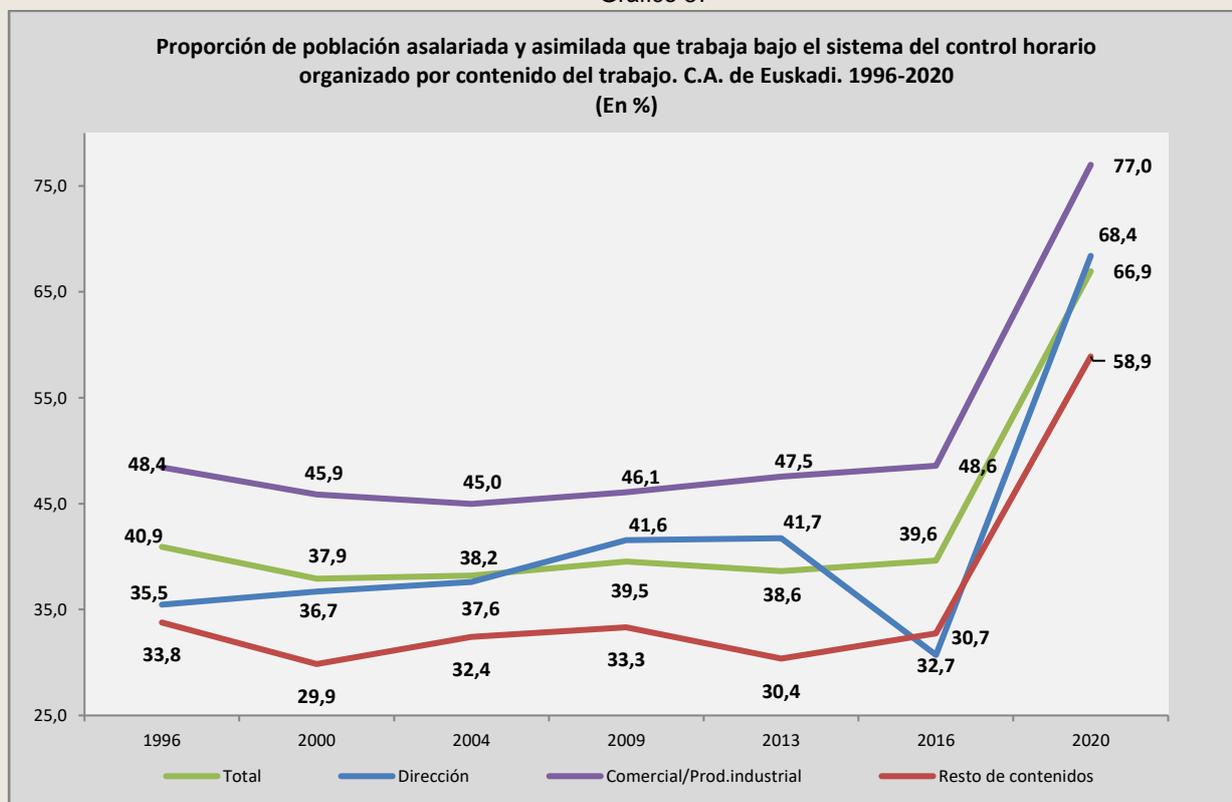
En el área de dirección, después de pasar de un 35,5% en 1996 a cifras algo superiores al 41,6% en 2009 y 2013, cae al 30,7% en 2016 y asciende bruscamente al 68,4% en 2020.

Gráfico 56



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

Gráfico 57



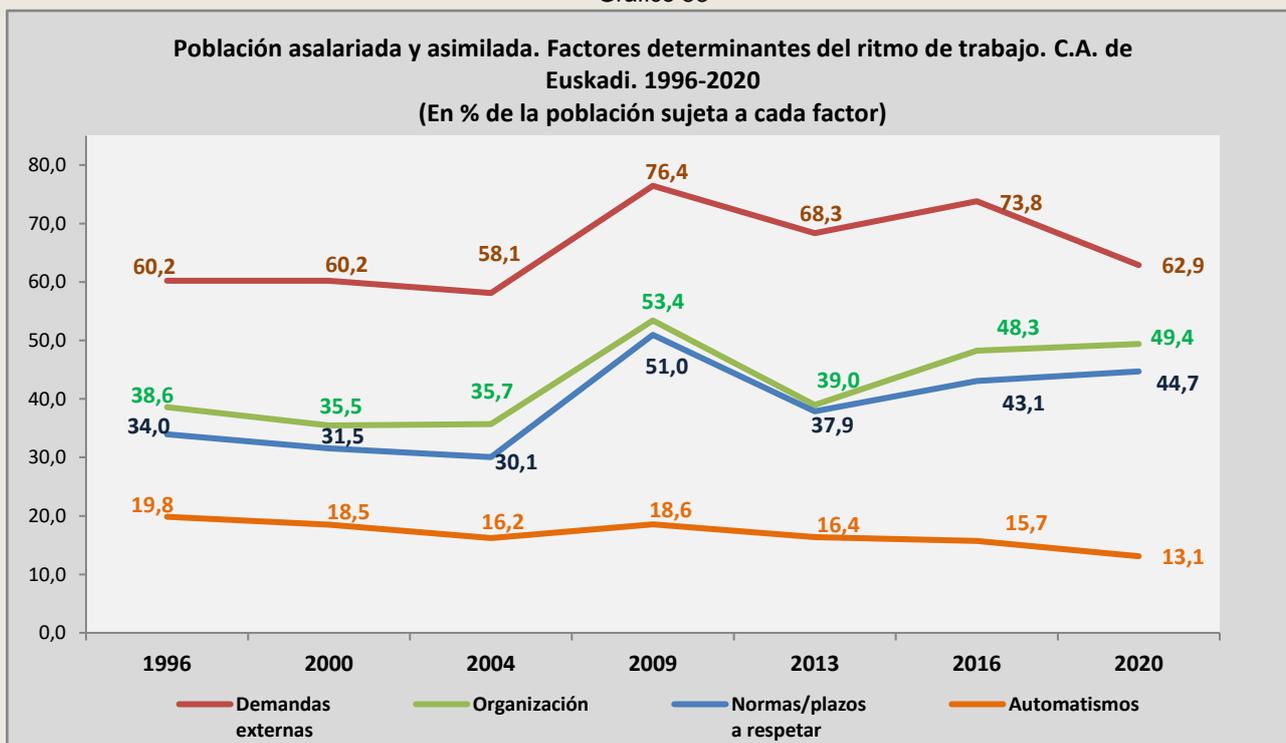
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Se consolida el repunte entre 2016 y 2020 de 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 consolida entre 2016 y 2020 el repunte observado 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, remontaba al 48,3% en 2016 y alcanza un 49,4% en 2020, 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 44,7% de 2020, un nivel que sólo queda por debajo del 51% de 2009.

La evolución observada enlaza con la reducción de la presión en el ritmo de trabajo acaecida entre 2009 y 2013 vinculada a las demandas externas. Después de caer de un 76,4 a un 68,3% entre 2009 y 2013, el factor demanda externa repuntaba hasta el 73,8% en 2016. En 2020, por el contrario, se produce un fuerte descenso hasta un 62,9%. Se trata de la proporción más baja desde 2004.

Gráfico 58



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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, un 59,5% en 2016 y un máximo del 61,5% en 2020.

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 67,9% en 2020, 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 2016 y 2020 y alcanza un máximo del 51,1% en este último año.

Salvo en lo relativo al acceso a máquinas o herramientas adecuadas, descienden en 2020 los problemas relacionados con la adecuación de los medios de trabajo

La recuperación económica se asociaba 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. Por el contrario, en comparación con la situación observada en 2016, se detecta una subida prácticamente generalizada de los problemas percibidos.

En lo que afecta a la proporción de población asalariada que señala trabajar con un número insuficiente de colaboradores se produce un notable incremento. 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. En 2020 llega a un 20,8%. Aunque supera el registro de 2004 y el 16,4% de 2009, la cifra de 2020 sólo queda por debajo de la de 2013.

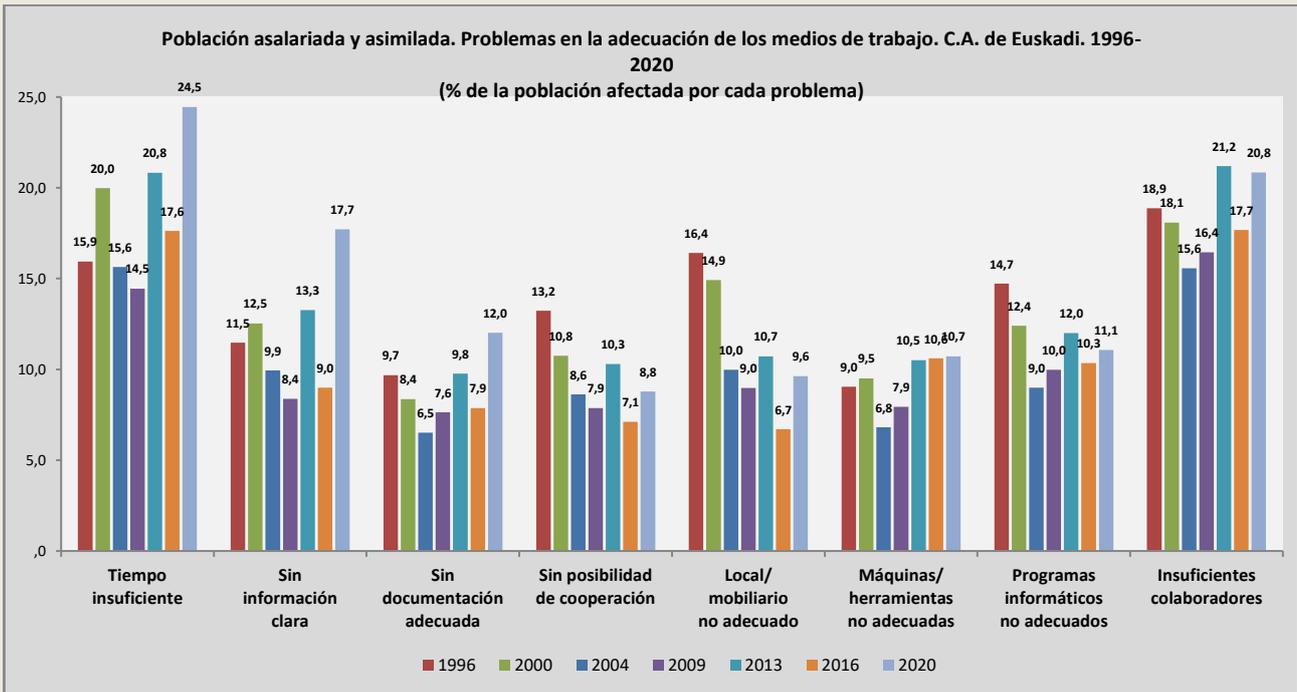
La subida es muy relevante en lo relativo a la proporción de personas con tiempo insuficiente para desarrollar las tareas. Después de un incremento del 15,9 al 20% entre 1996 y 2000, la proporción de personas afectadas se reducía progresivamente hasta el 14,5% de 2009. En 2013, el indicador volvía a repuntar hasta un 20,8%, la cifra más alta desde 1996, para reducirse en 2016 al 17,6% e incrementarse espectacularmente en 2020 hasta un 24,5%, máximo histórico.

La subida más relevante en términos relativos, es la que respecta a problemas como la ausencia de información clara para el desarrollo del trabajo (9,0% de población afectada en 2016 por 17,7% en 2020).

También se alcanzan valores máximos en la falta de documentación adecuada (7,9% en 2016 por 12,0% en 2020), y en la presencia de máquinas o herramientas no adecuadas. Aquí se estabiliza, levemente al alza, con un 10,7% en 2020 que representa el valor máximo desde 1996.

Repunta la ausencia de posibilidades de cooperación (7,1% en 2016 por 8,8% en 2020) o la falta de local o mobiliario adecuado (6,7% en 2016 por 9,6% en 2020). En los dos últimos indicadores, 2016 marcaba el nivel más bajo de los problemas considerados.

La mejora es nítida en lo relativo a la disposición de programas informáticos adecuados, del 10,3% de 2016 al 11,1% de 2020.



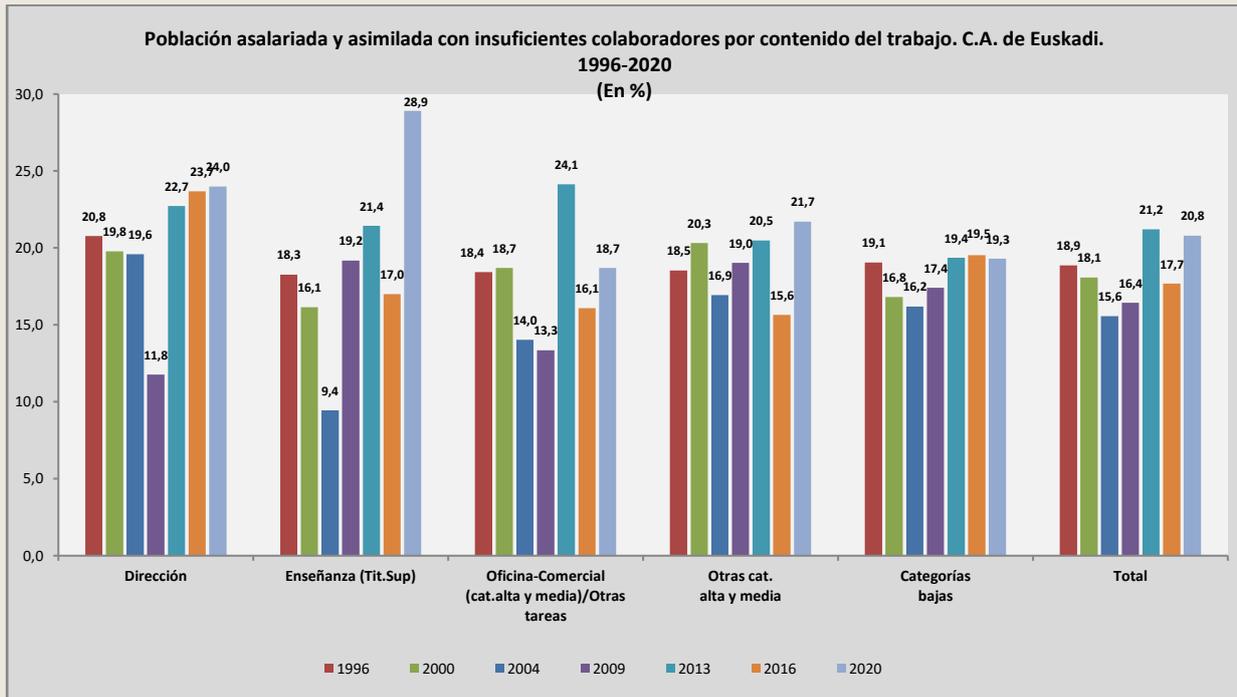
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En lo relativo al indicador asociado a la falta de colaboradores suficientes, la mejora del periodo 2013-2020 es llamativa en las categorías altas y medias. En estos contenidos de trabajo, la subida del periodo 2016-2020 es particularmente significativa, de casi doce puntos porcentuales (de 17,0 a 28,9%), en las titulaciones superiores de la enseñanza. Pero se sitúa también en niveles importantes en otras áreas: 6,1 puntos en otras categorías altas y medias (de 15,6 a 21,7% entre 2016 y 2020) y en las áreas de oficina-comercial (de 16,1 a 18,7% en el periodo de referencia).

En las categorías altas y medias, la dinámica es similar 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% en 2016 y un 24,0% en 2020. El registro de 2020 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 a la baja (de 19,5% a 19,3% entre 2016 y 2020) entre las categorías laborales bajas. La proporción de personas con insuficientes colaboradores alcanza una línea de mayor estabilidad, con una proporción en 2020 que no es muy superior al mínimo de 16,2% de 2004.

Gráfico 60



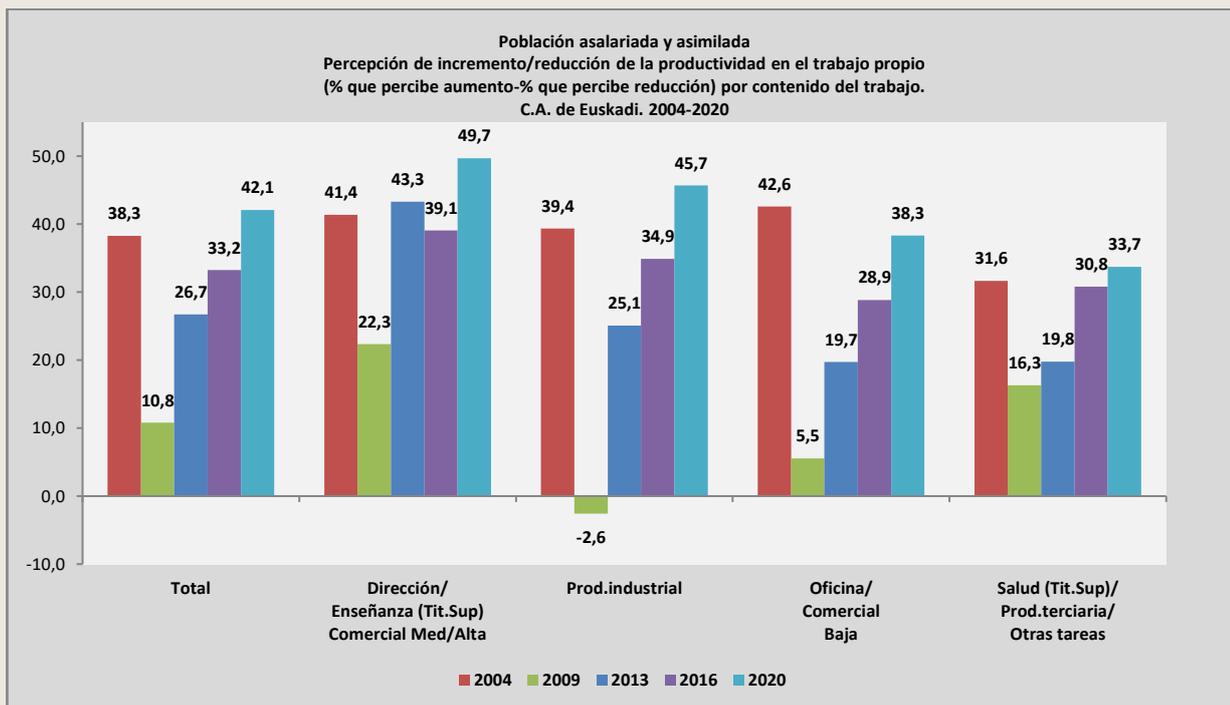
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Sigue al alza el indicador de productividad personal en el trabajo entre 2016 y 2020

Sigue mejorando el indicador de productividad personal percibida entre 2016 y 2020. Por una parte, la proporción de personas que señalan un avance en la productividad personal aumenta de 41,7 a 50,7%, una proporción alejada del 44,9% de 2004. Por otra, se estabiliza 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, 8,5% en 2016 y 8,6% en 2020, apenas dos puntos porcentuales por encima del 6,6% de 2004. El diferencial entre avance y caída de la productividad personal se sitúa en 2016 en 42,1 puntos positivos, por encima de los 10,8 de 2009, los 26,7 de 2013 y los 33,2 de 2016. Este dato supone el máximo de la serie, por encima casi cuatro puntos porcentuales 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 todos los contenidos de trabajo. En 2020, el balance neto es de 38,3 puntos positivos en el área de oficina y actividades comerciales de categoría baja, de 33,7 en las titulaciones superiores de la salud, producción terciaria y Otras tareas y de 45,7 en la producción industrial. El balance neto entre mejora y caída de la productividad queda claramente por encima del registro de 2004, salvo en el área de oficina y actividades comerciales de categoría baja.

Gráfico 61



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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

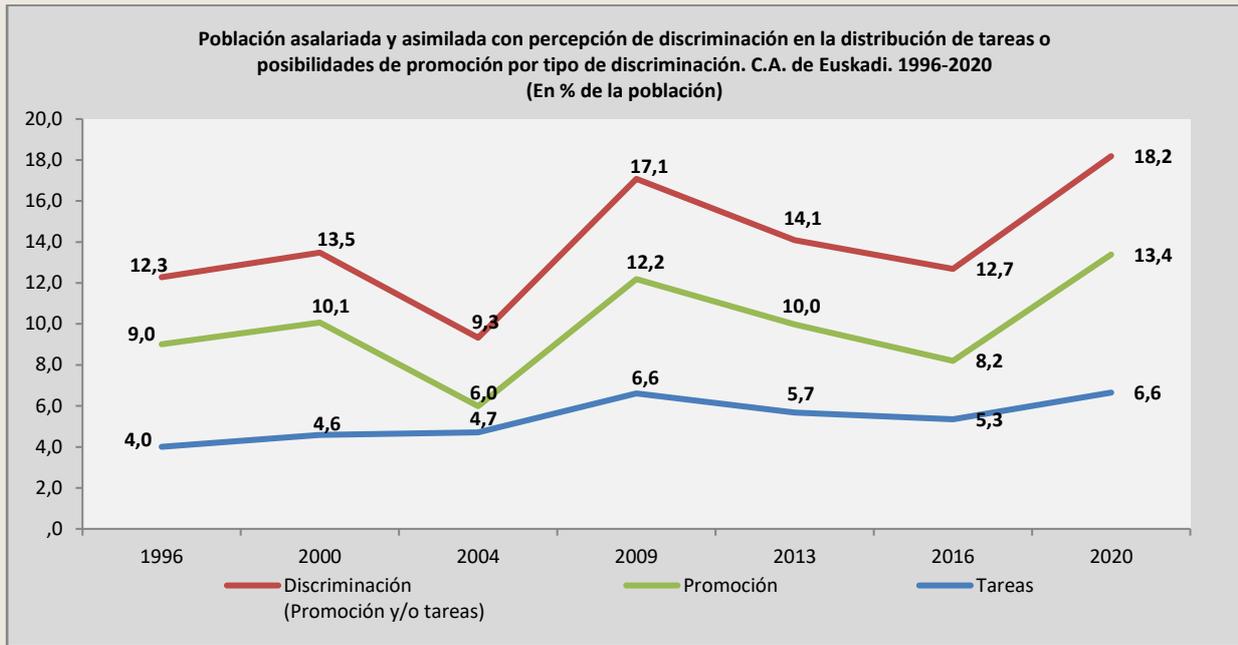
Aumenta claramente la percepción de discriminación, con un empeoramiento de la situación en las mujeres menores de 30 años

Entre 2016 y 2020, aumenta del 12,7% al 18,2% 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 incrementa tanto en relación a la discriminación en la promoción (de 8,2 a 13,4%) como en la realización de tareas (de 5,3 a 6,6%). Esta dinámica rompe la línea de reducción que se iniciaba entre 2009 y 2013 (con cifras de 17,1%, 12,2%; y 6,6% para los tres indicadores señalados).

Los indicadores de 2020 se mantienen por encima de los niveles de la serie histórica. Así, el indicador general de discriminación por tareas y promoción de 2020 (18,2%) resulta superior en más de un punto porcentual al 17,1% de 2009.

En lo relativo a la promoción, el indicador de percepción de discriminación de 2020 (13,4%) supera el 12,2% de 2009. Por su parte, en la discriminación por tareas, el 6,6% de 2020 iguala el registro de 2009, situándose en el máximo de la serie.

Gráfico 62



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

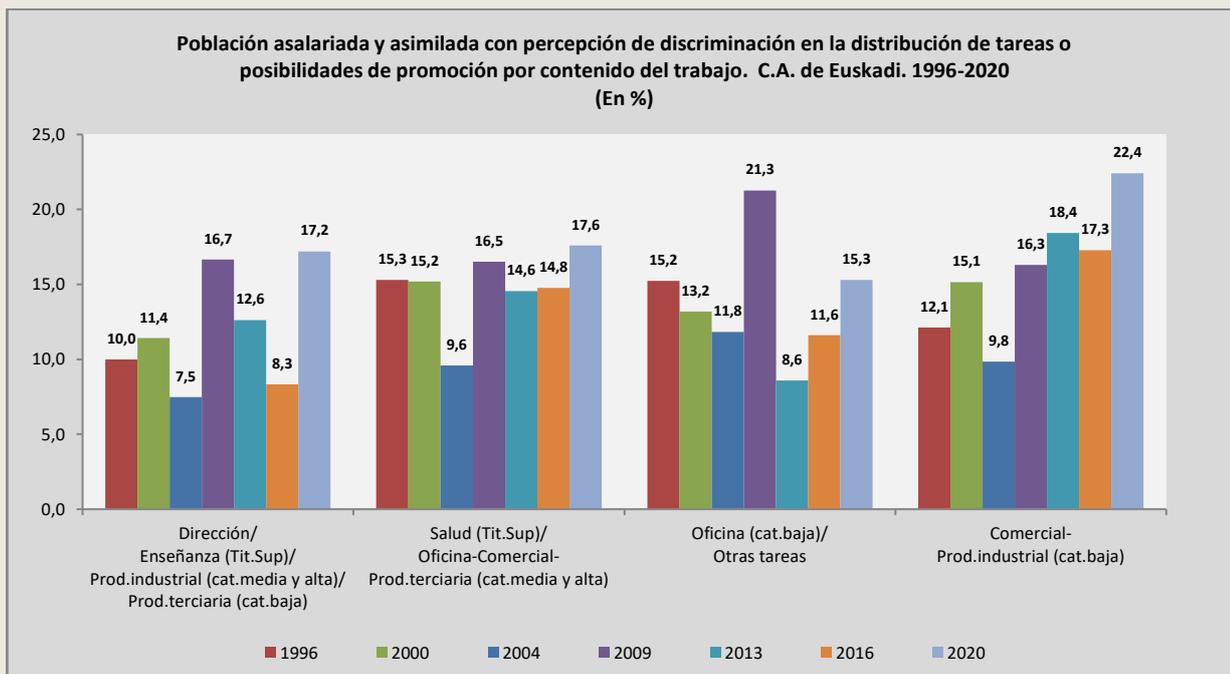
En algunos contenidos de trabajo, el impacto de las situaciones de discriminación relacionadas con la promoción y el desempeño de tareas se amplía entre 2016 y 2020 de manera muy significativa. Esto es particularmente llamativo en los ámbitos ligados a la dirección. En estos casos, el impacto de la discriminación percibida se reducía desde un 12,6% en 2013 a un 8,3% en 2016. En 2020, en cambio, se produce un incremento hasta el máximo de la serie: 17,2%.

El ascenso observado es menor en los ámbitos comerciales y de producción industrial de categoría baja. En este caso, entre 2016 y 2020 el ascenso es del 17,3 al 22,4% con unos niveles que superan todos los registros previos, incluso el 18,4% de 2013.

En las titulaciones superiores de la salud y las categorías altas y medias de oficina, actividades comerciales y producción terciaria, la evolución reciente muestra también un máximo, con un 17,6% de personas que señalan discriminación en 2020 por 14,8% en 2016, por encima del máximo de 16,5% de 2009.

En cuanto a la evolución correspondiente a las categorías bajas de oficina y a las Otras tareas tras 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 y al 15,3% en 2020. Se trata del segundo registro más alto desde 1996, superior al 15,2% de dicho año.

Gráfico 63



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

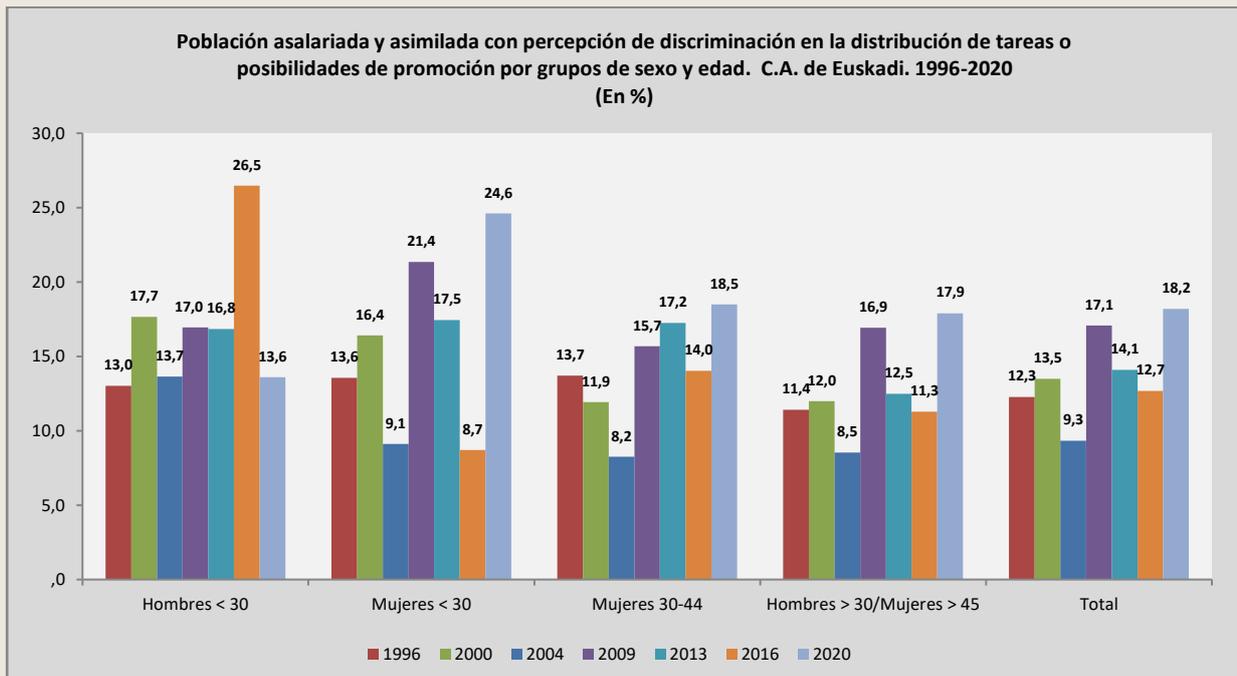
Por sexo y edad, destaca entre 2016 y 2020 el fuerte descenso de la percepción de situaciones de discriminación en tareas y/o promoción entre la población masculina menor de 30 años. En este caso, la proporción de personas afectadas se mantenía en niveles elevados, con cifras cercanas al 17-18% tanto 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 observaba un notable deterioro, con un 26,5% de hombres menores de 30 años que señalaban en 2016 problemas de discriminación en el acceso a la promoción o a tareas adecuadas. En 2020, sin embargo, este porcentaje se reduce espectacularmente a la mitad (13,6%), mínimo valor desde 1996.

La situación empeora 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 traducía en un mínimo del 8,7% en 2016, por debajo incluso del 9,1% de 2004. Sin embargo, en 2020 el incremento es de casi 16 puntos porcentuales hasta un 24,6%, valor máximo de la serie.

También empeora 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 reducía de forma continuada desde el 16,9% de 2013 al 11,3% de 2016. Esta proporción crece hasta el 17,9% de 2020, suponiendo también el máximo histórico.

La percepción de discriminación en el caso de las mujeres de 30 a 44 años también llega a valores máximos. Desde un 17,2% en 2013 se reducía a un 14% en 2016 y ascendía a un 18,5% en 2020. El registro de 2020, sin embargo, no se aleja en exceso del 17,2% de 2013.

Gráfico 64



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

La percepción de problemas de violencia, acoso y discriminación por los rasgos personales desciende entre 2016 y 2020 y no se concreta en problemas personales específicos. En las referencias genéricas a la empresa, descienden sobre todo las formas de intimidación y de discriminación sexual

La percepción de situaciones de acoso, violencia o discriminación en la empresa desciende y pasa de cifras de 4,3-4,4% en 2004 y 2009 a 6,1% en 2013, 7,7% en 2016 y 4,7% en 2020. La experiencia personal de estas problemáticas pasa de 2% en 2004 a 2,5% en 2009, 3,3% en 2013, a un máximo de 3,7% en 2016 y a un mínimo de 2% en 2020.

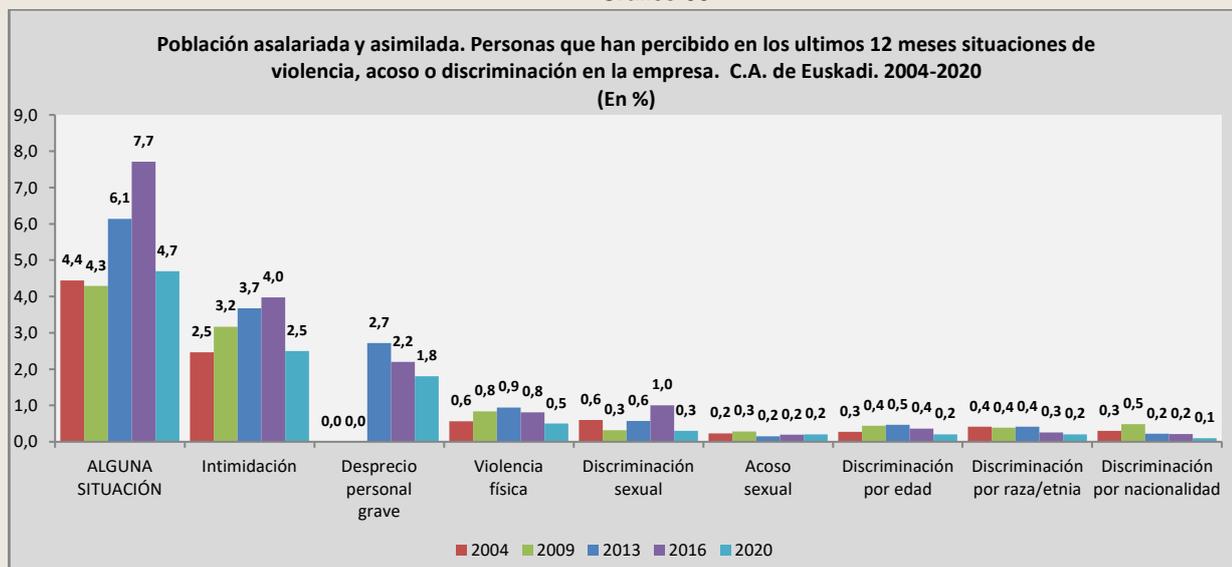
Resulta llamativo comprobar que, al igual que en 2016, este descenso de la experiencia personal de los problemas no se asocia a una reducción de los problemas específicos considerados con lo que puede pensarse en un muy superior grado de ocultación de las problemáticas respecto a lo detectado en operaciones 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 venía aumentando en los últimos años: de 2,5% en 2004 a 3,2% en 2009, 3,7% en 2013 y 4% en 2016. Sin embargo, en 2020 cae hasta un 2,5%. 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 redujo en cambio al 2,2% en 2016 y a un 1,8% en 2020.

Aunque su impacto es mucho más limitado, otro problema que desciende entre 2016 y 2020 es el relativo a la discriminación sexual, hasta un mínimo de 0,3%. En 2016, esta problemática en la empresa era

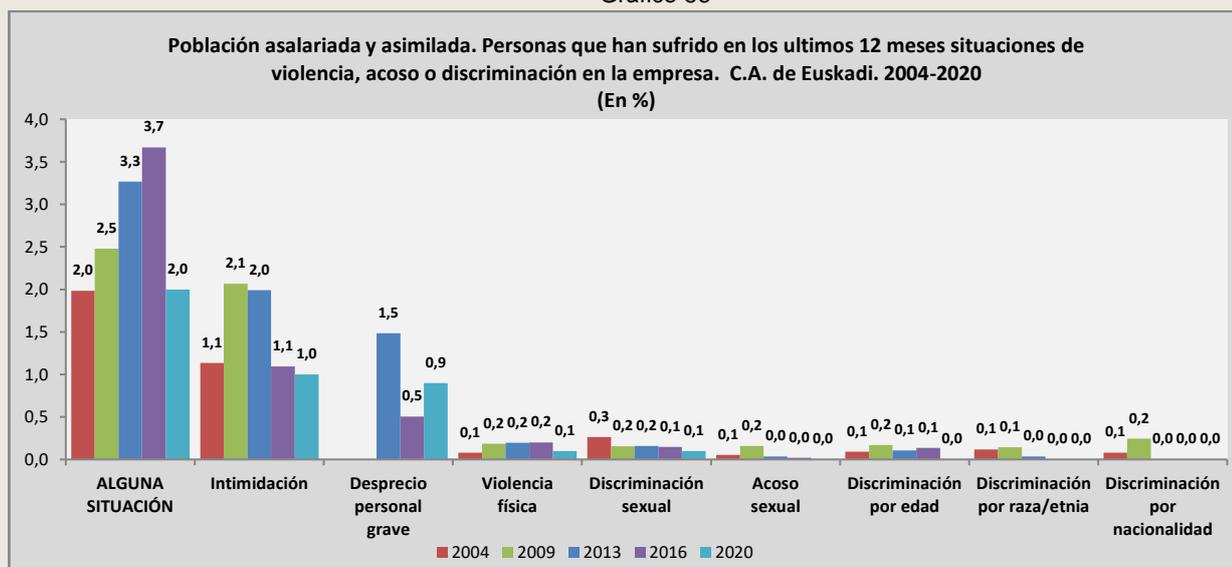
mencionada por un 1% de la población asalariada o asimilada, el nivel más alto desde 2004, con máximos previos del 0,6%.

Gráfico 65



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

Gráfico 66



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

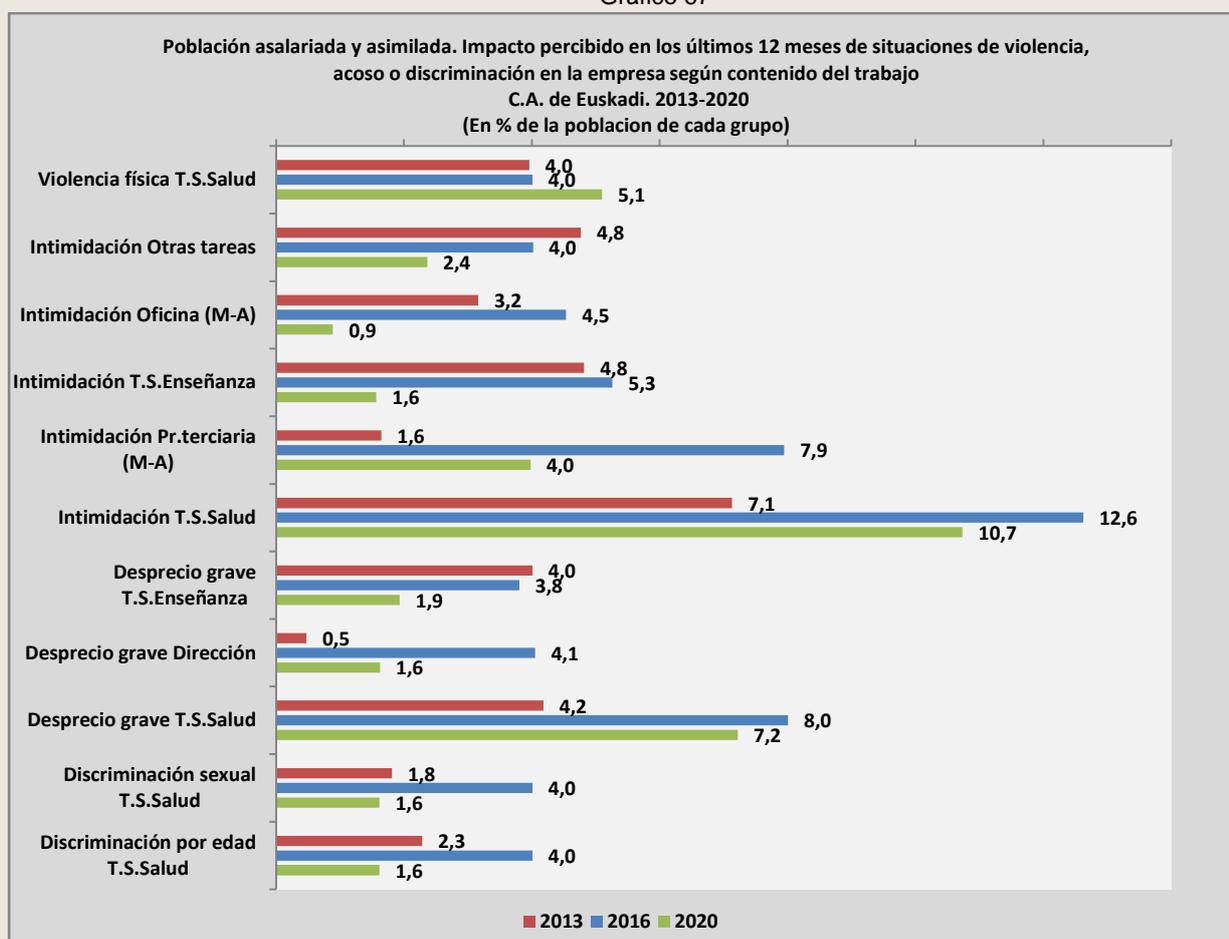
La violencia física en la empresa es mencionada por un 0,5% de la población analizada en 2020, en línea descendente respecto a las cifras de 0,8-0,9% de 2009 a 2016, e incluso por debajo del 0,6% de 2004. Menos del 0,5% de la población considerada mencionan la presencia de otras situaciones problemáticas graves en la empresa en 2020.

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 en el ámbito de la salud. Revela, por otra, que el colectivo más expuesto es el personal con titulación superior de la salud, aunque se produce un descenso.

Teniendo en cuenta los casos señalados en la empresa (no necesariamente vividos en lo personal), en el gráfico 67 se observa que en 2020 un 10,7% del personal titulado superior de la salud señala problemas de intimidación, un 7,2% casos de desprecio personal grave, y un 5,1% problemas de violencia física en el área de salud. Un 4% de las personas en la producción terciaria menciona igualmente problemas de intimidación 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 2016.

Entre el personal titulado superior de la enseñanza (1,6%), las categorías medias y altas de oficina (0,9%) y en Otras tareas (2,4%) el impacto es menor. Entre 1,6 y un 1,9% 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 Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En la aproximación por sexo y edad en 2020 algunas situaciones diferenciales mejoran. En particular, esto resulta evidente entre las mujeres menores de 30 años. En este grupo, y en referencia a la empresa, un 3,3% señalaba en 2016 casos de violencia física y de desprecio personal grave. Ese porcentaje se reduce en 2020 a un 0 y un 1% respectivamente. Igualmente, en el caso de problemas de discriminación sexual el porcentaje pasa de un 6,8% a un 0,8%.

Otro aspecto a destacar es el mayor impacto de la intimidación en la población masculina, con un 2,9% de mujeres que señalan este problema en la empresa frente al 3,1% de los hombres. Todos los grupos de



hombres mencionan un impacto superior de estas problemáticas. Todo ello contrasta con la situación de 2016. La cual era completamente opuesta.

Otros aspectos relativos a la organización

Recupera relevancia el horario reducido de verano

Entre la población que no trabaja a turnos se reducía de 20,3% en 2009 a 19,2% en 2013 y 15% en 2016 la proporción de personas que tienen horario reducido de verano. Sin embargo, la proporción de referencia alcanza un máximo de 21,7% en 2020.

El incremento de la presencia del horario reducido de verano se vincula a una recuperación desde el 9,7% de 2016 al 15,0% en 2020 en los niveles de acceso a este tipo de jornada entre el colectivo con predominio de la jornada continua, la cifra más alta desde el 23,1% de 2009. También se observa un ascenso en el nivel de acceso a reducción de jornada de verano entre la población con predominio de la jornada discontinua. Así, con el 31,0% de 2020 se superan los niveles del máximo del 26,6% de 2016 y 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 2016 y 2020 la tendencia a la caída de los tiempos cortos de desplazamiento al trabajo. Se alcanza así en 2020 un nuevo mínimo en la proporción de personas que dedican un máximo de 15 minutos en llegar a su centro de trabajo, con un 49,5% (por cifras entre 51,5 y de 54, 9% entre 2004 y 2016). La proporción revela en realidad una disminución prácticamente continuada desde el 59,9% de 1996.

Sube en el periodo 2016-2020 la proporción de personas que tardan entre 16 y 30 minutos en llegar al trabajo. Esta proporción queda en 2020 en un 36,2%, por encima de las cifras situadas entre el 33,6 y 34,3% del periodo 2004-2013, en niveles máximos.

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 y el 8,4% de 2016, el 10,6% de 2020 supone el valor máximo de la serie.

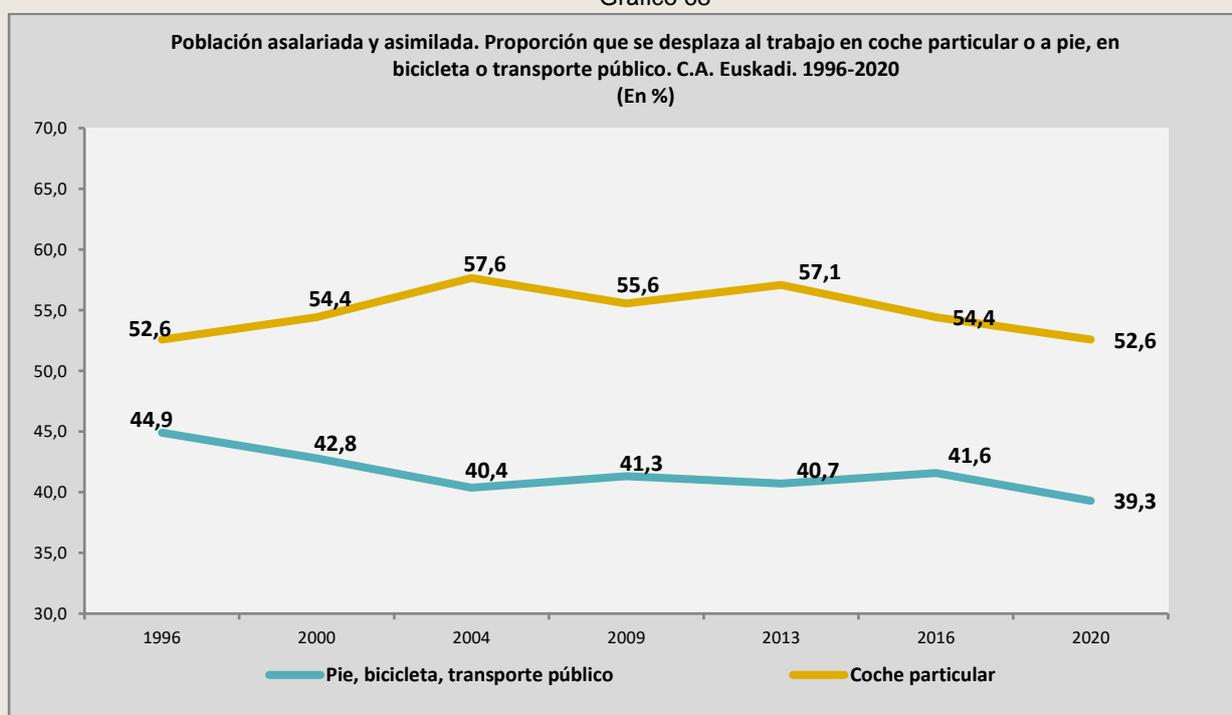
Entre 2016 y 2020 descienden los desplazamientos que suponen 60 o más minutos para la población asalariada o asimilada. Afectando a entre un 3,1 y un 4,3% de esta población hasta 2013, estas situaciones caracterizaban al 7,9% de la población asalariada o asimilada en 2016. En 2020 el porcentaje se reduce a menos de la mitad: 3,7%.

En conjunto, lo más relevante sigue siendo la ruptura 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 repuntaba hasta un 13,3% en 2013 y un máximo del 16,3% en 2016. En 2020, en cambio, se pierden dos puntos, aunque el número de personas afectadas es de más de 120.000, cerca de las 128.728 de 2016, el máximo registrado desde 1996.

Como muestra el gráfico 68, en el desplazamiento al trabajo se continúa, entre 2016 y 2020, 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 usaba el coche para desplazarse al trabajo, la proporción caía al 55,6% en 2009. En 2013 ascendía hasta el 57,1%. Sin embargo, el 52,6% de 2020 prolonga la tendencia de caída después del descenso hasta el 54,4% de 2016.

Descienden, 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 39,3% de la población analizada. Se aleja del 44,9% de 1996 y resulta inferior al 42,8% del año 2000, la mencionada proporción es la más baja de la serie histórica. 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 Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Se detecta una moderada mejora en las posibilidades de conciliación del trabajo y la vida social y familiar, aunque con algunas salvedades

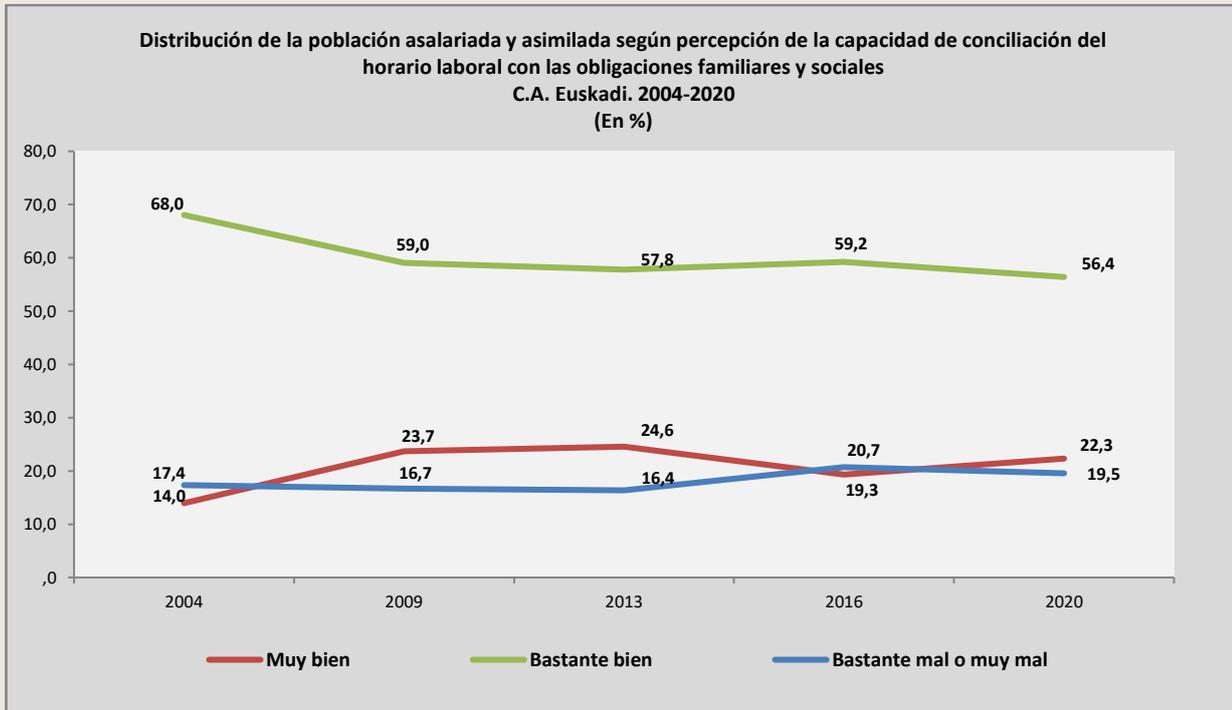
Los cambios observados en los últimos años en la organización del trabajo se traducen en una percepción de leve mejora de las posibilidades de conciliar el trabajo con la vida laboral y familiar. En años anteriores, la proporción de trabajadores/as que señalaban conciliar más bien mal el trabajo con 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 remontaba hasta el 20,7%, la cifra más elevada desde 2004. Sin embargo, en 2020 se produce una leve mejora, alcanzando un 19,5%.

Mejora 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, un 24,6% en 2013, y caía a un 19,3% en 2016, sólo por delante del indicador de 2004. Sin embargo, en 2020 esta proporción aumenta en tres puntos,



hasta un 22,3%. Parte de esta subida se asocia sin embargo al descenso de la proporción de personas que dicen conciliar simplemente bien que pasa del 59,2% al 56,4% entre 2016 y 2020.

Gráfico 69



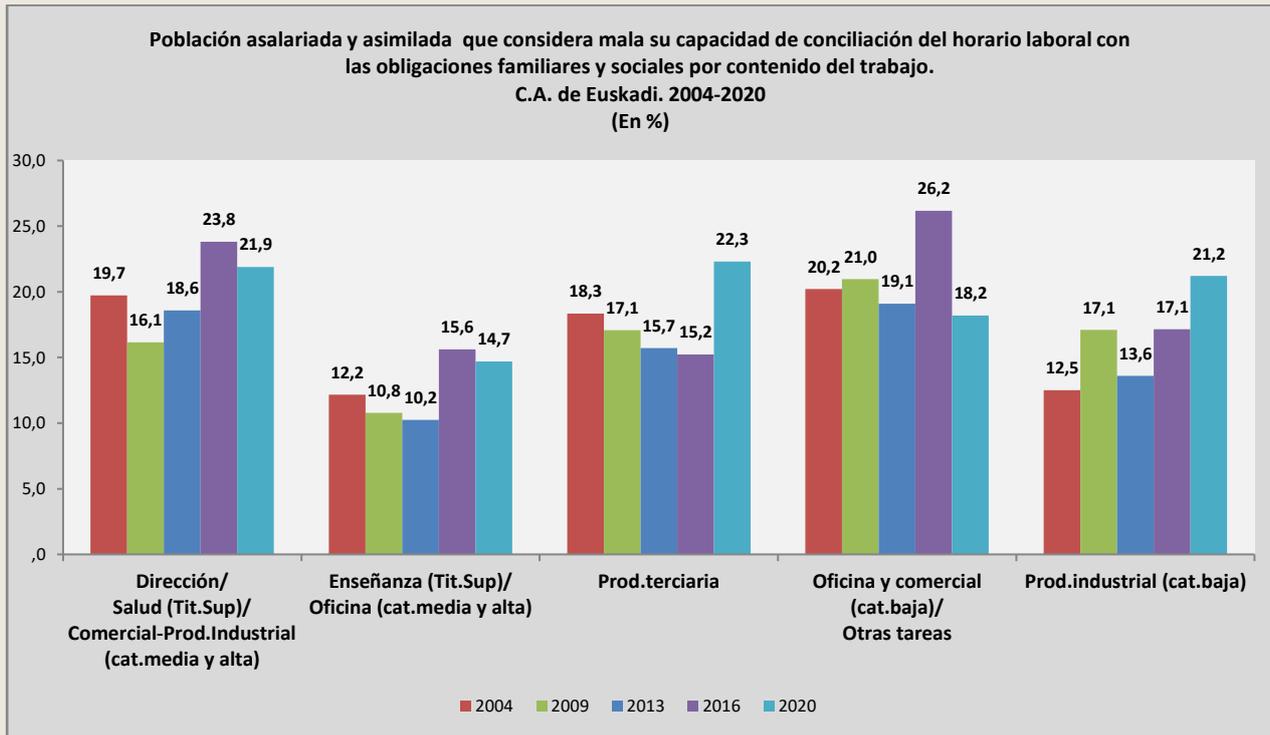
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

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 algunos de los contenidos de trabajo. Se alcanzan así niveles máximos desde 2004 en las categorías de producción terciaria e industrial baja, con un 22,3% y un 21,2% respectivamente de personas que concilian mal o muy mal, en claro aumento respecto a las cifras del periodo 2004-2016.

Por su parte, 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. En 2020 este grupo pierde casi dos puntos, hasta un 21,9%. En una línea similar, tras reducirse de 12,2% en 2004 a 10,2% en 2013 y aumentar al 15,6% en 2016 la proporción que representan los problemas de conciliación decrece en la población titulada superior de la enseñanza (14,7%) y sobre todo en las categorías medias y altas de oficina, hasta un 18,2%, mínimo de la serie histórica.

Gráfico 70



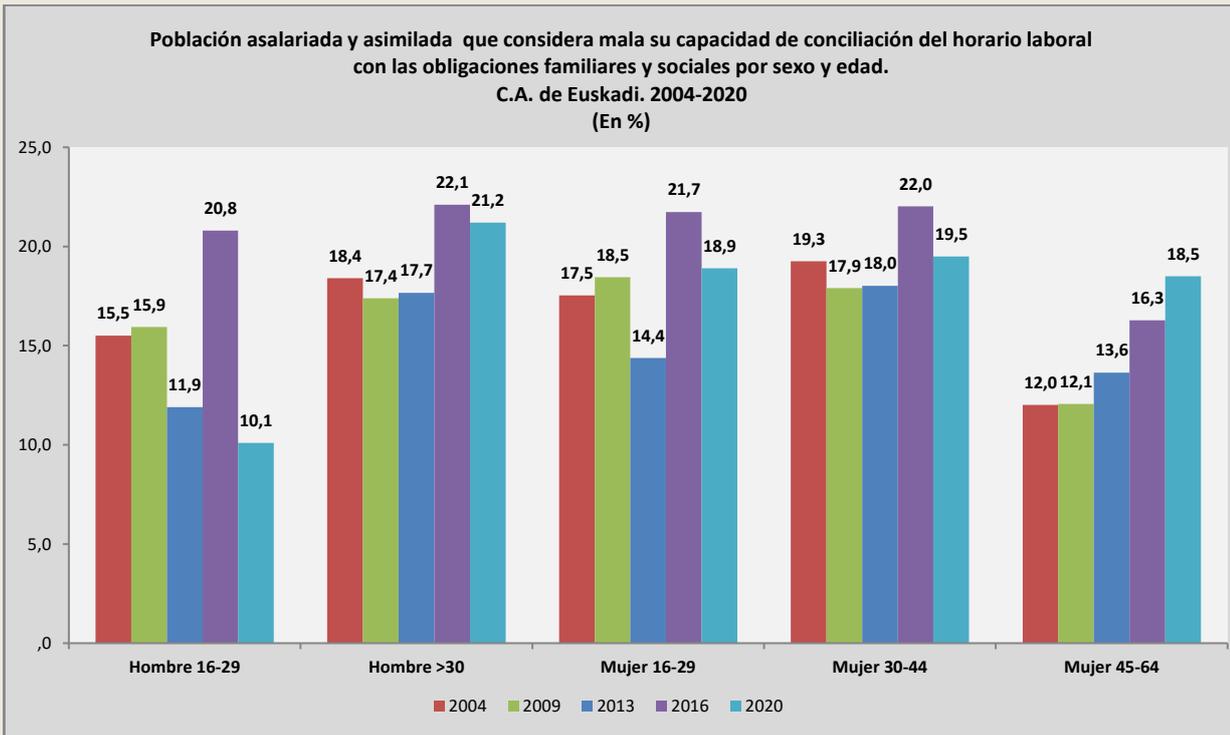
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Los datos por sexo y edad muestran un descenso generalizado de los problemas de conciliación entre 2016 y 2020. Los descensos más llamativos corresponden a los hombres menores de 30 años. Entre 2016 y 2020 el porcentaje desciende hasta la mitad (10,1%), después de la mejora observada entre 2013 y 2016, año en el cual se llegó a un 20,8%. Esto supone en este caso llevar el peso relativo de las formas malas o muy malas de conciliación a niveles mínimos de la serie histórica.

Aunque menos intenso, la mejora también se observa en los hombres mayores de 30 años, las mujeres menores 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% (salvo el 14,4% alcanzado en 2013 en el segundo caso), las problemáticas alcanzan niveles cercanos al 20% en estos tres colectivos en 2020.

En las mujeres mayores de 45 años, la línea ascendente de las problemáticas analizadas ya era evidente en 2016. 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, 13,6% en 2013 y 16,3% en 2016. La problemática se intensifica en 2020 y llega al 18,5%, aún por debajo sin embargo de los niveles de conciliación insatisfactoria que se detectan en los tres colectivos del caso anterior.

Gráfico 71



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

4. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

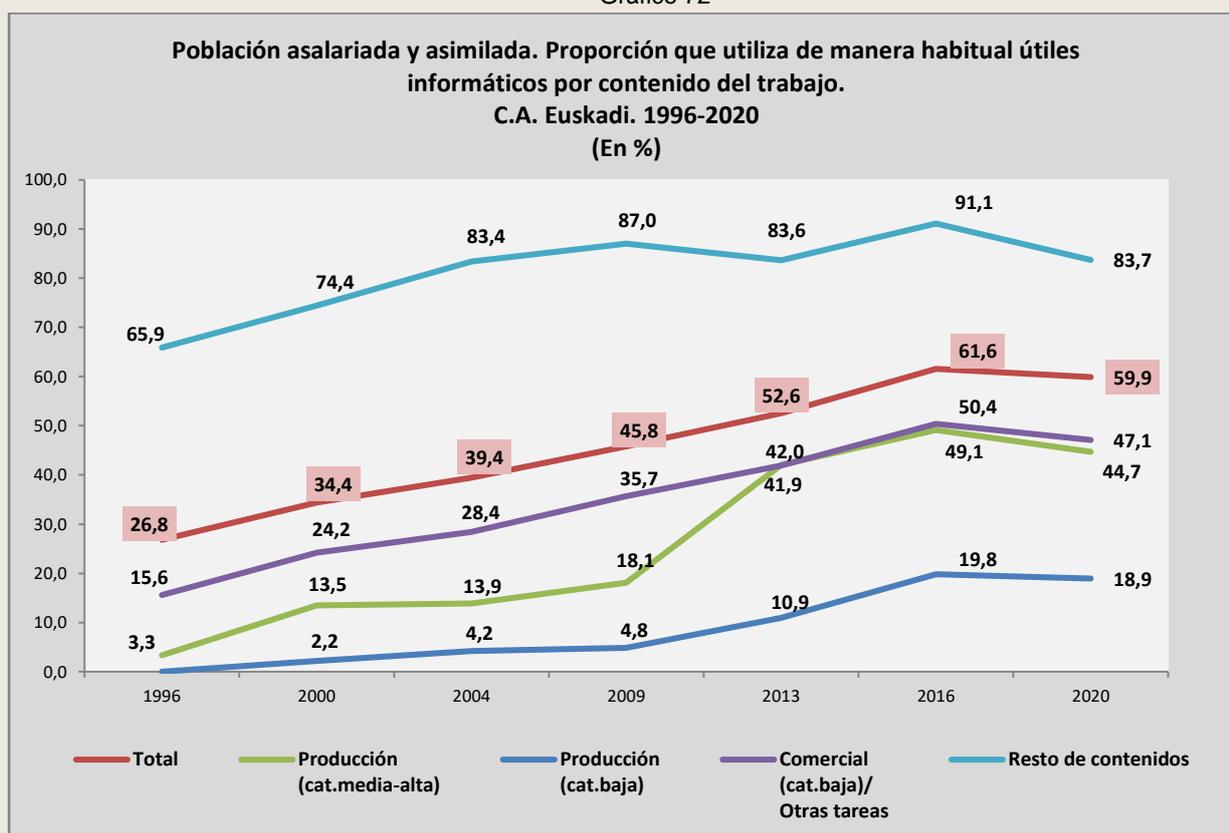
Se prolonga el importante salto adelante en el uso de medios informáticos de oficina

Entre 2016 y 2020 se trunca 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, al 52,6% de 2013, y al 61,6% en 2016 la proporción desciende al 59,9%.

Entre 2016 y 2020, el descenso señalado se observa en todos los contenidos de trabajo. Destaca el descenso desde 49,1% a un 44,7% de las categorías altas de la producción y el más llamativo de casi ocho puntos del resto de contenidos hasta un 83,7%.

También desciende el uso de útiles informáticos en las categorías bajas del ámbito comercial y Otras tareas, concretamente en más de tres puntos porcentuales. En las categorías bajas de la producción, la proporción desciende levemente, menos de un punto, hasta un 18,9%.

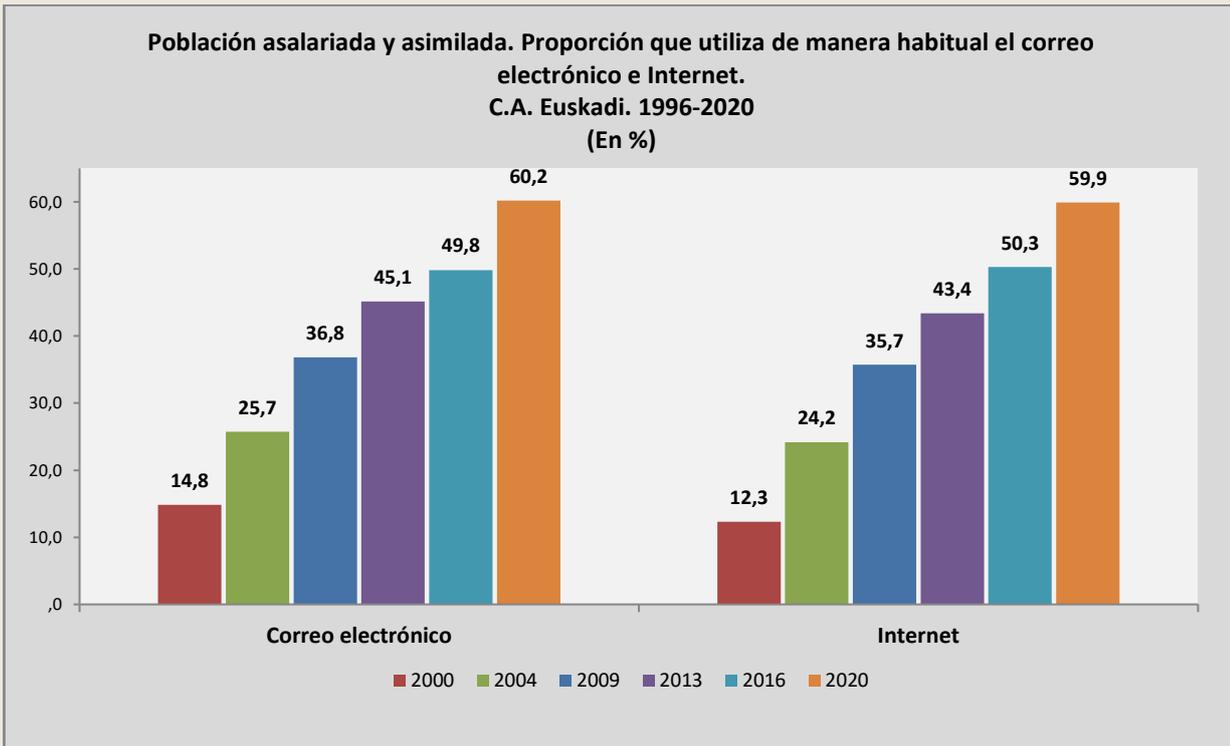
Gráfico 72



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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 60,2% en 2020, proporción que es del 59,9% en lo relativo al uso habitual de Internet.

Gráfico 73



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

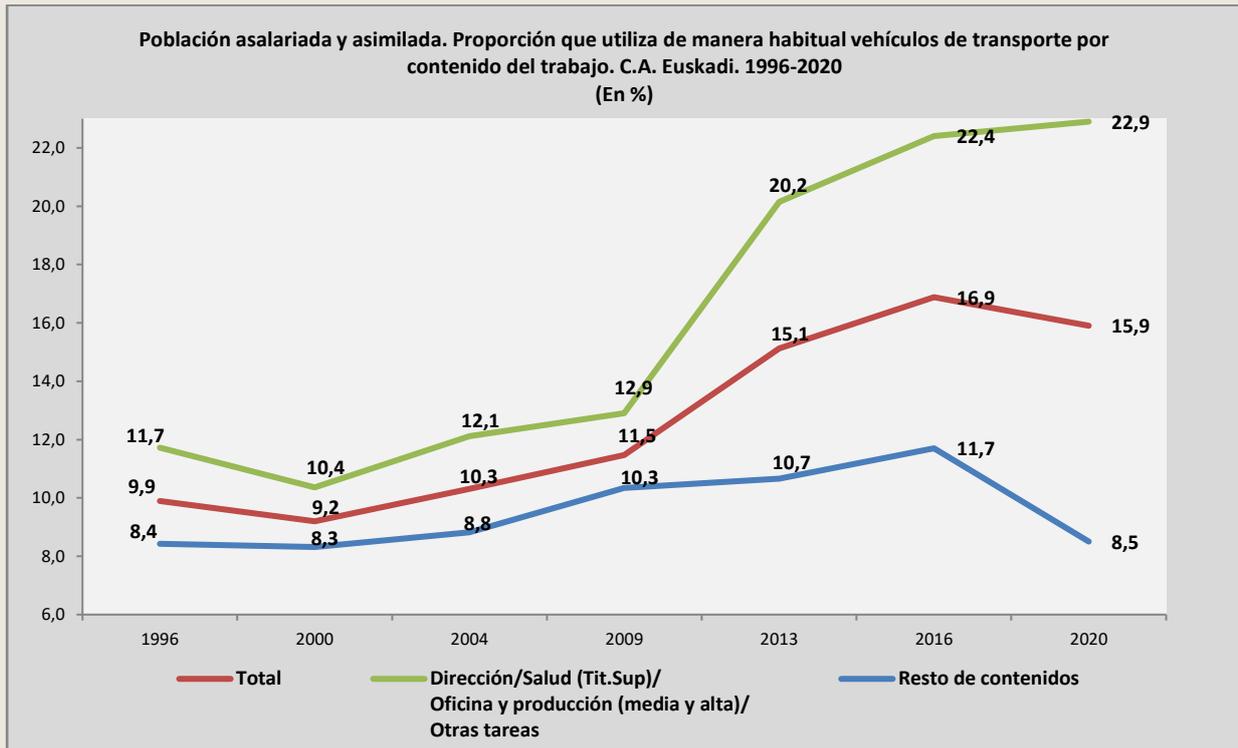
Desciende la utilización de vehículos de transporte en el trabajo

Se rompe 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. Entre 2013 y 2016, se moderaba para quedar en un 16,9% en 2016. En 2020 este porcentaje desciende un punto porcentual hasta un 15,9%, primer descenso desde el año 2000.

La ruptura del crecimiento no 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 y en un 22,9% en 2020.

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 resultaba relativamente más importante entre 2016 y 2020, con un 11,7% en 2016. Sin embargo, en el último periodo se produce un brusco descenso hasta el 8,5%, valor mínimo desde el año 2020.



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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 alista, el indicador despegaba en 2013 al 8,1%, con un incremento de 4,2 puntos y se consolidaba en 2016, año en el que el uso alcanzaba un 10,2%. Sin embargo, en 2020 se produce un acusado descenso hasta el 8,3%. El descenso se vincula a las actividades de producción, en especial en las categorías bajas del ámbito industrial, así como a las comerciales de esa misma categoría.

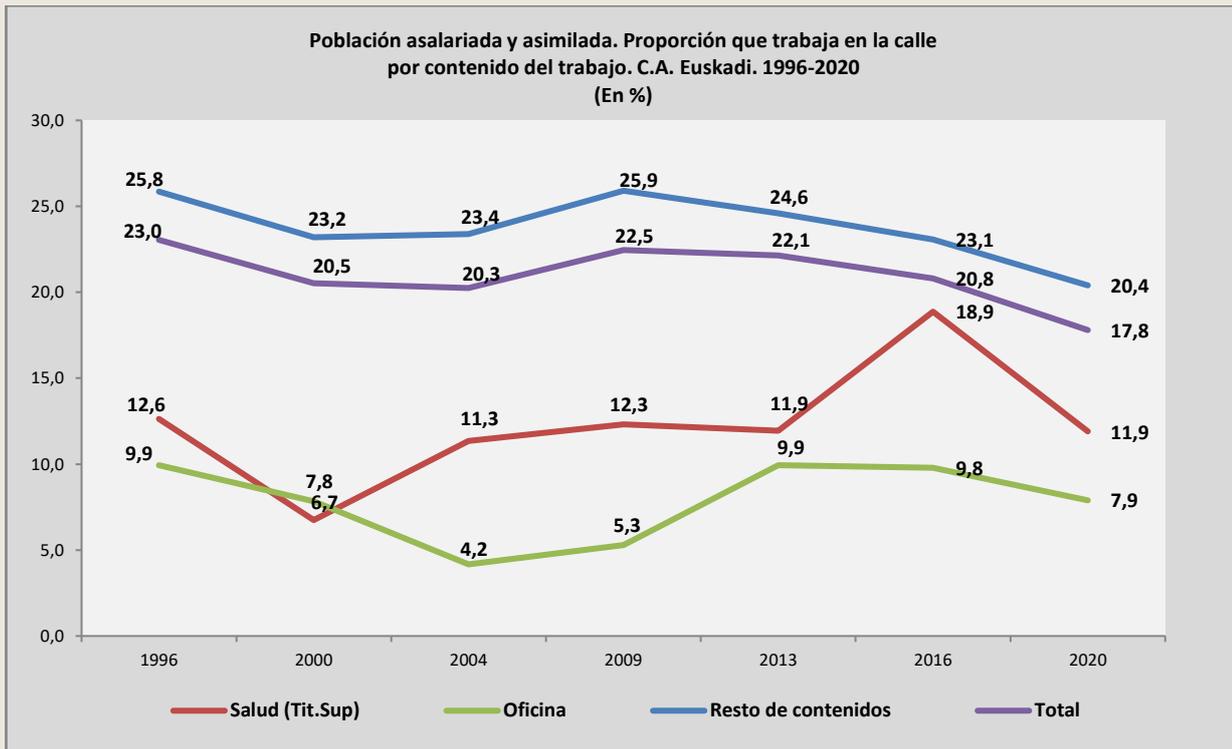
Se reduce el trabajo en la calle asociado al uso de vehículos

Entre 2016 y 2020 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 y un 17,8% en 2020 se alcanzan los niveles más bajos de la serie histórica. En paralelo, se reduce de 12,6 a 11,1% el impacto de las formas de trabajo en la calle que implican el uso de vehículos cerrados resultando el registro más bajo desde el año 2000.

Entre 2016 y 2020, la reducción de las formas de trabajo en la calle es prácticamente generalizada en las distintas actividades. Las únicas excepciones hacen referencia a la producción terciaria (categorías altas y medias), con un 45,8% en 2020 que supone cuatro puntos más que en 2016. Se trata sin embargo de un porcentaje claramente inferior al 54,6% de 2013. A su vez, en Otras tareas el incremento es muy destacable, hasta un 54,1%

En sentido opuesto resulta llamativo el descenso 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 y descendía hasta un 11,9% en 2020.

Gráfico 75



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

Empeoran en general las condiciones físicas del trabajo, pero con matices

Empeoran algunos indicadores relativos a los inconvenientes en el trabajo, pero otros reflejan estabilización o incluso mejora

En la población asalariada o asimilada, entre 2016 y 2020 empeoran algunos indicadores relativos a los inconvenientes físicos en el trabajo. Uno de los incrementos más llamativos 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 reducía en 2016 al 6,2%. En 2020, sin embargo, asciende hasta un 10,3%, valor máximo desde el año 2000.

También se trunca 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 2020, en cambio, se incrementa hasta un 7,3%.

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 situaba el indicador en un 25,3%. Sin embargo, en 2020 se produce un fuerte incremento hasta un 30,3%, valor máximo desde el año 2000.

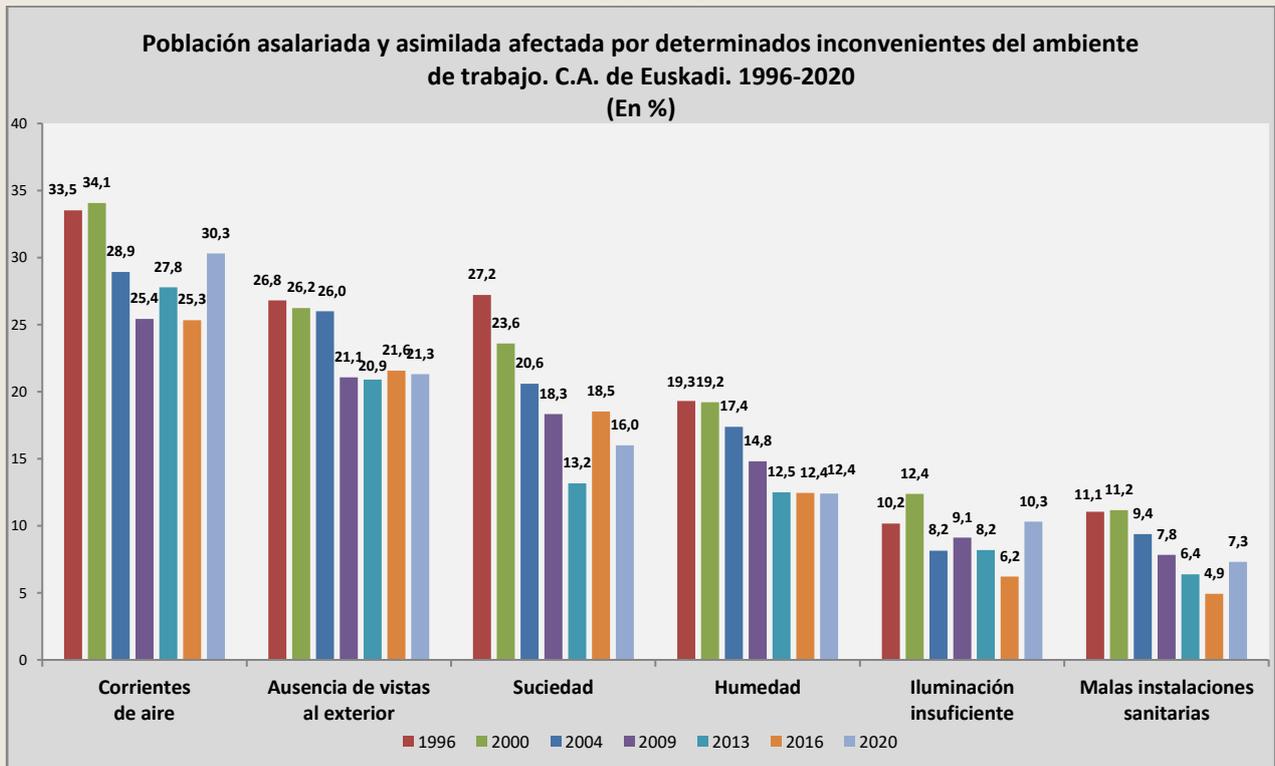
Se estabiliza sin embargo la evolución favorable que se había observado en lo relativo a la presencia de situaciones de humedad. Después de mantenerse ligeramente por encima del 19% en 1996 y 2000 y una

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 y en 2020, no obstante, el indicador se estabiliza en un 12,4%.

También se observa una línea de estabilización en 2020 en lo relativo a la ausencia de vistas al exterior, aunque en este caso con cierta línea bajista. Así, el 21,3% 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 y del valor de 21,6% de 2016.

La mejor 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 volvía a los niveles de 2009, con un 18,5%. Finalmente, en 2020 desciende hasta un 16%, valor mínimo, sólo superior al de 2013.

Gráfico 76



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



La misma variabilidad se observa en lo relativo al impacto de algunas cargas de trabajo, con un descenso llamativo en lo relativo a la necesidad de esforzar la vista 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 2016 y 2020 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 49,6% de población afectada en 2020, por debajo del 52,4% de 2016. Esta carga es no obstante la que más afecta a la población asalariada o asimilada en 2016 tras “retener mucha información a la vez”.

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 22,7% al 21,9% entre 2016 y 2020. 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 2016 (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 2020 queda así en un 25,1%, prácticamente igual al 24,5% de 2016. 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.

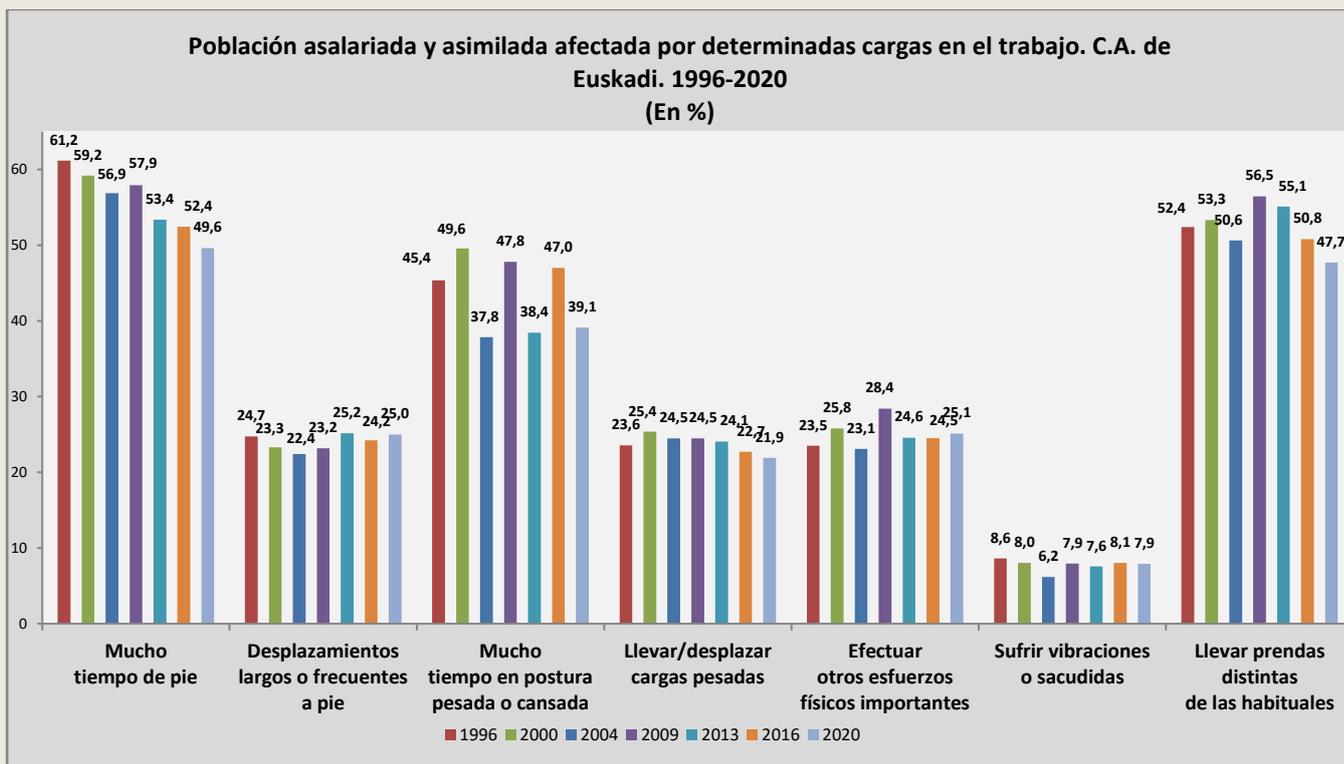
En la línea de mejora, ésta resulta moderada en el caso del impacto de las vibraciones o sacudidas, con un descenso del 8,1 al 7,9% entre 2016 y 2020. Después de la caída del 8,6 al 6,2% que se observaba entre 1996 y 2004, a partir de ese año se consolida una cierta línea expansiva que lleva al 7,9% actual, con apenas una caída del 7,9 al 7,6% entre 2009 y 2013.

A su vez se incrementa entre 2016 y 2020 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 reducía al 24,2% en 2016, ascendiendo a un 25% en 2020.

La mejora es mucho más llamativa 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 47% en 2016, a un 39,1% en 2020. La cifra de 2020 es una de las más bajas, sólo superada por el 37,8% de 2004 y el 38,4% del año 2013.

En lo relativo al uso de prendas, un 47,7% lleva prendas distintas a las de vestir habituales, por debajo del 50,6%, mínimo de 2004.

Gráfico 77



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

En lo relativo a las cargas que tienen dimensión sensorial, se estabiliza en 2020 la mejora de 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 2013-2020 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 una clara mejora de la situación. De esta forma, un 32,9% de personas señalan en 2020 que necesitan realizar ese sobreesfuerzo visual en su trabajo. La proporción supera el 30,4% de 2013 y el mínimo del 27% de 2004.

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 remontaba al 38,6% en 2016 y a un 46,7% en 2020, la cifra más elevada del periodo 2000-2016 y muy superior al 25,6% de 2000 y 2004.

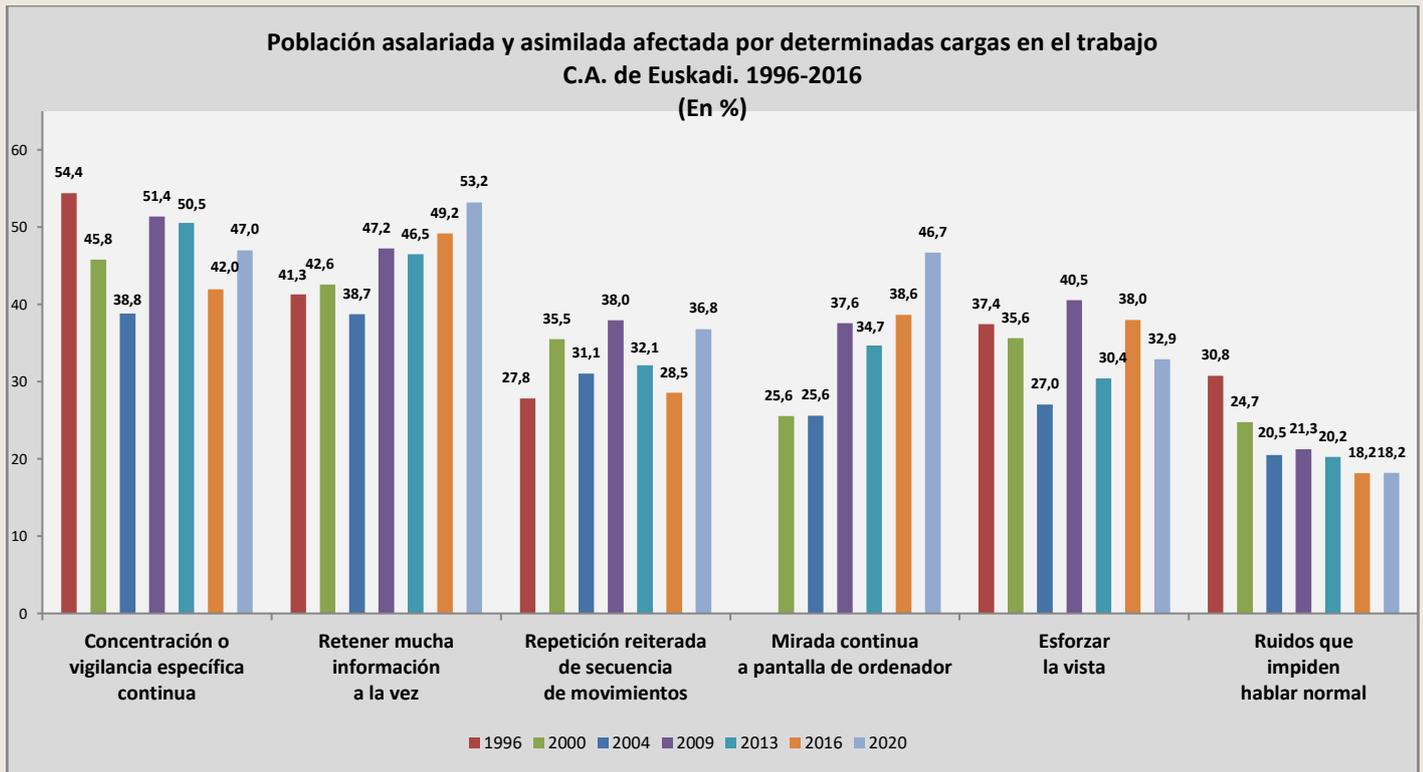
En la dimensión psíquica o psicológica, se incrementan las cargas asociadas a la concentración o vigilancia específica continua. En este caso se observaba un importante descenso desde el 54,4% de 1996 al 38,8% de 2004 pero un fuerte repunte en 2009, con un 51,4% que se mantenía en un 50,5% en 2013. La caída se retomaba en 2016, con un 42%, y ascendía hasta un 47%, que queda muy por encima del mínimo del 38,8% de 2004.

También asciende el recurso a la repetición reiterada de secuencia de movimientos. De esta forma, se observaba 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 crece en 2020 hasta un 36,8% en 2020 y se acerca mucho al máximo del 38% que se registraba en 2009.

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 2020 lleva a un nuevo máximo, con un 53,2% que es superior en más de catorce puntos al mínimo del 38,7% que se observaba en 2004.

Gráfico 78



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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 riesgo de infección (Covid-19) y, en menor medida, contacto con explosivos o respiración de tóxicos.

En lo relativo a los riesgos laborales, el periodo 2016-2020 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 empeoramiento en lo relativo al riesgo de infección y al contacto con explosivos.

En el primer caso, se rompe claramente 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. En 2020 esta cifra se sitúa en niveles máximos (21,3%), aspecto relacionado con la exposición al Covid-19.

El empeoramiento también es llamativo 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 suponía una clara caída, con un 2,4%, que se truncaba con un ascenso hasta un 4% en 2020, nivel sólo superado por el valor de 2013.

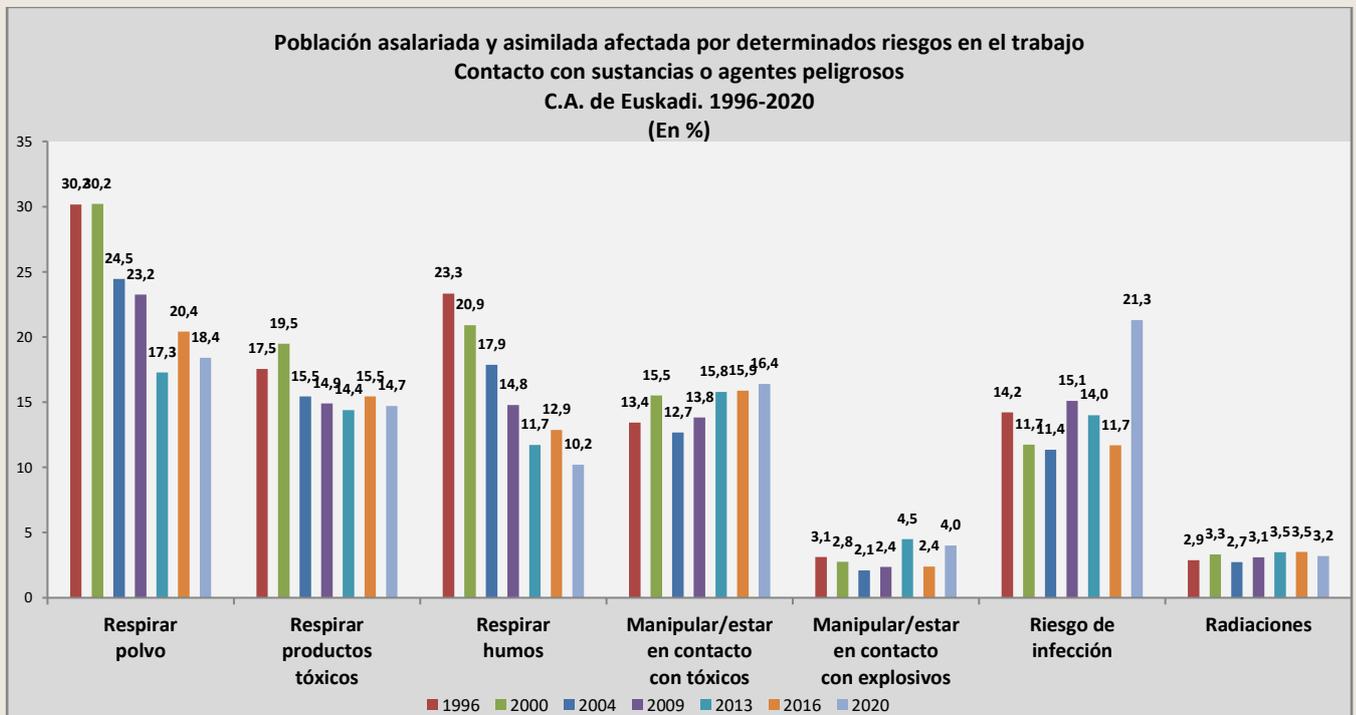
La evolución resulta positiva en lo relativo al impacto de las radiaciones, con un mínimo del 2,7% en 2004 y un aumento hasta un máximo del 3,5% en 2013. En este caso, la cifra de 2020 supone una estabilización en un 3,2%. Las diferencias son sin embargo pequeñas respecto a los mínimos de 2004.

Después del incremento en 2016, enmarcado en un proceso de evidente reducción a largo plazo del impacto de estos riesgos, las cifras de 2020 suponen una mejora en lo relativo al contacto respiratorio con polvo, humos o productos tóxicos. La mejora es llamativa en el caso del contacto con humos (de 12,9% a 10,2% entre 2016 y 2020, por debajo de los registros observados hasta la fecha) o del contacto respiratorio de productos tóxicos (de 15,5% a 14,7%, en niveles mínimos desde 2013).

Aunque se mantiene por encima de las cifras observadas hasta 2013, el cambio es cuantitativamente más llamativo en lo relativo al contacto respiratorio con polvo, con un descenso del 20,4% al 18,4% de la población analizada entre 2016 y 2020.

En el caso de la manipulación o el contacto (no respiratorio) con tóxicos, después de alcanzar un mínimo del 12,7% en 2004, la proporción de 2020 marca el nivel máximo desde 1996: 16,4%

Gráfico 79



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

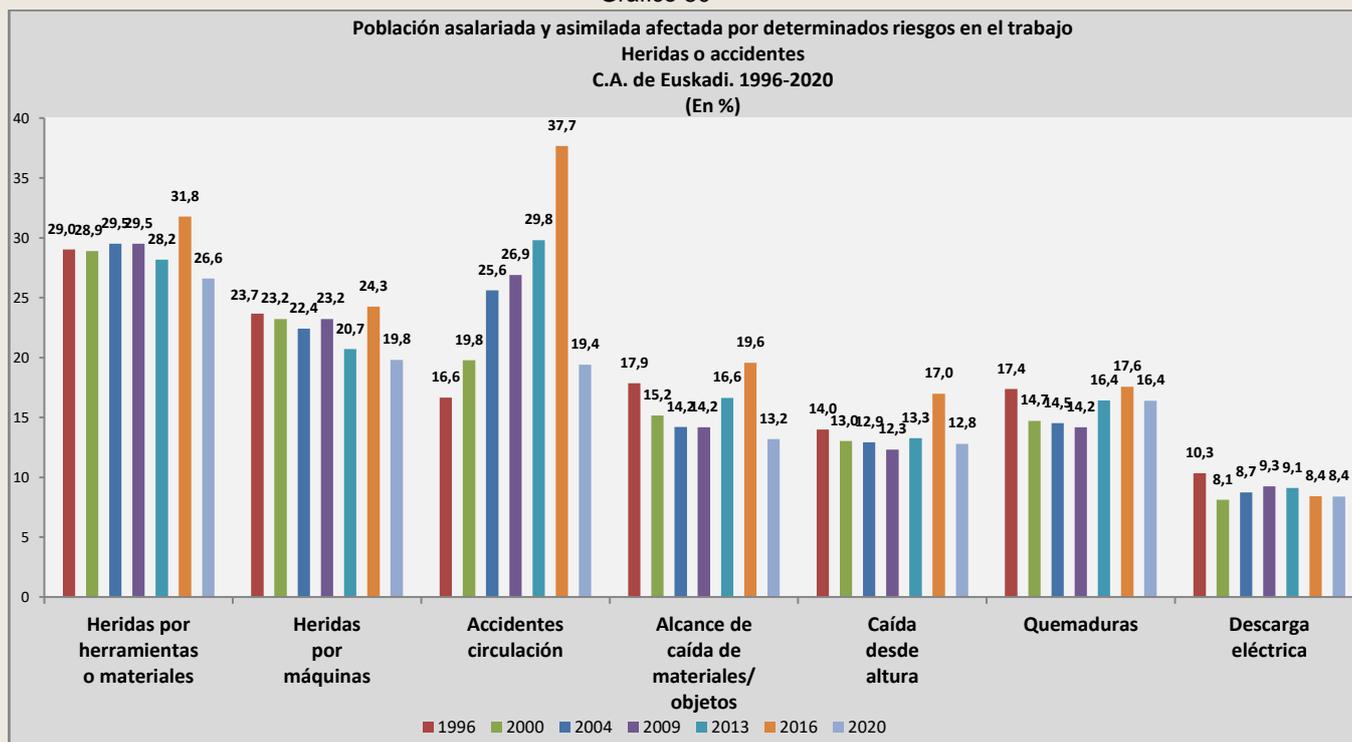
En la dimensión relativa a los riesgos de heridas o accidente, la dinámica 2016-2020 es mucho más positiva, con descensos prácticamente generalizados de los riesgos en el periodo.

En algunos casos, se trunca claramente el deterioro que 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 cesaba de aumentar desde el 16,6% de 1996 al 29,8% de 2013 y, tras un fuerte repunte en el último trienio, alcanzaba un 37,7% en 2016. Sin embargo, en 2020 desciende bruscamente.

La dinámica de mejora 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 2020 niveles a la baja respecto al periodo 2000-2013. Mientras en 2016 se superaban todos los niveles previos, en 2020 se alcanzan valores mínimos. Así, entre 2016 y 2020, el decrecimiento es del 19,6% al 13,2% en lo relativo a la caída de materiales y objetos, lo que supera el mínimo previo de 14,2% en 2009. Aunque no alcanza el mínimo de 2009, el 12,8% de riesgo de caída de altura es muy inferior en 2020 al 17% de 2016.

Lo mismo puede decirse del riesgo de quemaduras, con un aumento continuado desde 2009. Situado en 14,2% en dicho año, el riesgo aumentaba a 16,4% en 2013 y al 17,6% en 2016, una tendencia que se rompe en 2020 volviendo al valor de 2013.

Gráfico 80



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

En otros casos, la mejora que revela el gráfico 80 es aún más llamativo en el caso de las heridas por herramientas o materiales. Se pasaba 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 desciende al mínimo en 2020: 26,6%.

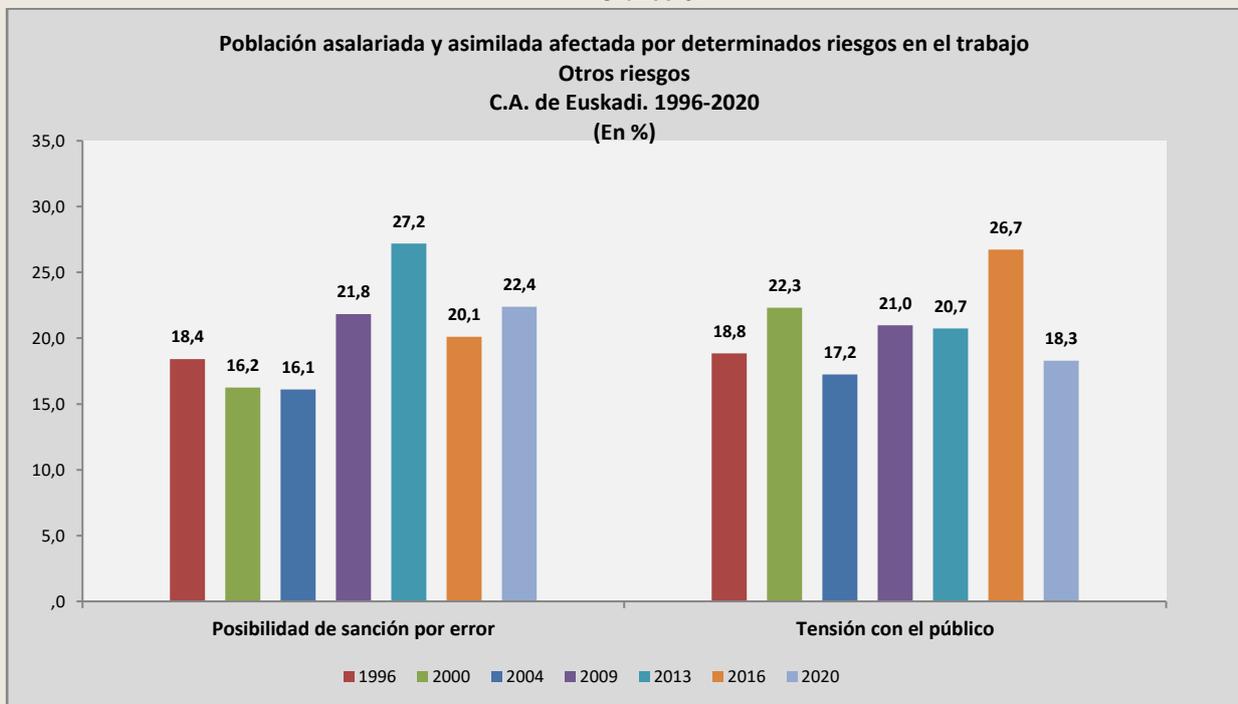
El cambio es también llamativo en lo relativo a las heridas por máquinas. En este caso, 2020 marca un mínimo del 19,8% que se aleja del máximo de 24,3% de 2016 y del intervalo del 23,2 al 23,7% de 1996, 2000 y 2009.

En este tipo de riesgos, se observa estabilidad 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 mantiene idéntica en el año 2020.

Como puede verse en el gráfico 81, otro ámbito de notable mejora es el que se observa, entre 2016 y 2020, 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 suponía, en cualquier caso, un claro salto adelante en la proporción de población asalariada afectada por este tipo de riesgo. En 2020, al contrario, desciende con fuerza hasta un 18,3%, mínimo desde 2004.

En fuerte contraste, cambia de sentido la dinámica de uno de los riesgos que se habían caracterizado en 2016 por uno de los descensos 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 suponía una clara mejora respecto al nivel de 2013. En 2020, sin embargo, se produce un deterioro de más de dos puntos y se sitúa en máximos (22,4%), sólo superado por el registro de 2013.

Gráfico 81

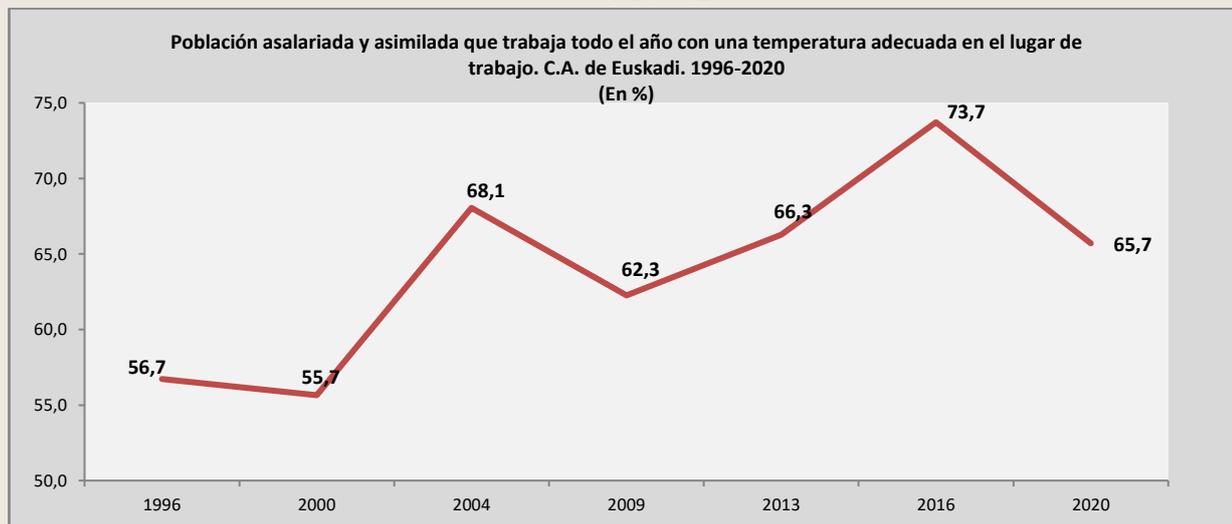


Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Siguen aumentando las personas que trabajan siempre con una temperatura adecuada

Entre 2016 y 2020 desciende del 73,7% al 65,7% la proporción de personas que señalan trabajar con una temperatura siempre adecuada. Esta proporción supone volver a valores similares a los producidos en el periodo 2004-2013.

Gráfico 82



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

Desciende ligeramente el impacto conjunto de inconvenientes, cargas y riesgos entre 2016 y 2020 (aunque no en todos los colectivos)

La valoración conjunta del impacto de inconvenientes, cargas y riesgos muestra un deterioro entre 2016 y 2020. La población asalariada y asimilada sujeta a una acumulación de al menos dos de estos ámbitos con problemas desciende en este periodo. En conjunto, la proporción de personas que refleja dos o más ámbitos problemáticos desciende así del 43,1% de 2016 al 42,1% de 2020, 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 mejora entre 2016 y 2020 corresponde a la producción, en categorías bajas, y a las Otras tareas. En estas áreas, el impacto de los inconvenientes, cargas y riesgos analizados desciende levemente del 60,7% de 2016 al 60,4% de 2020, 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 33,7% en 2020, con un incremento de más de dos puntos porcentuales respecto al 31,3% de 2016.

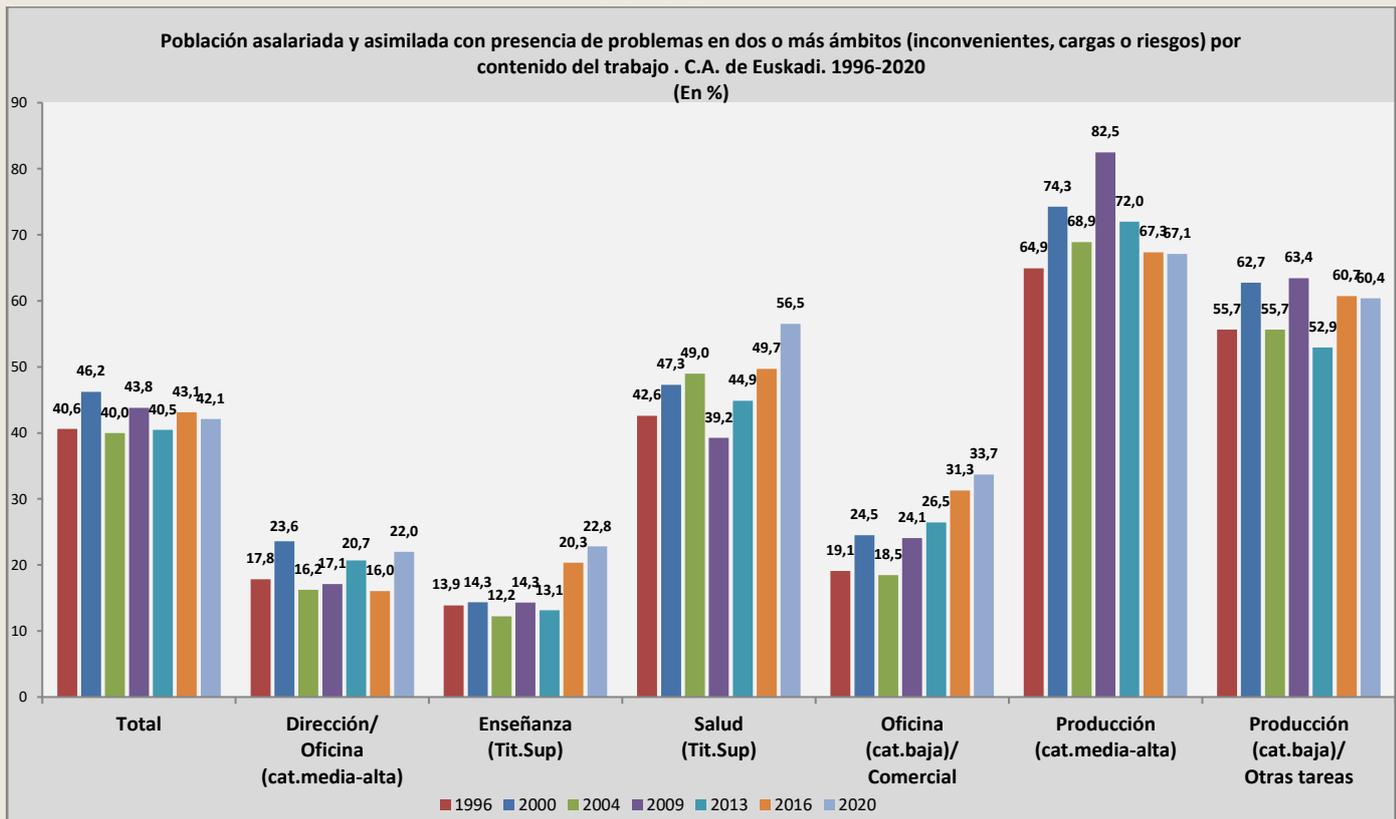
Esta línea de incremento es aún más llamativa a partir de 2009 en el personal titulado superior de la salud. En este caso, la población asalariada y asimilada afectada aumenta de un 39,2% en 2009 a un 44,9% en 2013, a un 49,7% en 2016 y a un 56,5% en 2020. La cifra supone el máximo del periodo 1996-2020.

Entre 2016 y 2020 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 aumentaba bruscamente hasta el 20,3%. En 2020 se consolida este alza, alcanzando el máximo de la serie histórica, con un 22,8%.

En cambio, y a pesar de que el impacto de las situaciones consideradas sigue siendo muy elevado, se observa una línea de estabilización 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 67,1% en 2020. 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 22% de 2020 supone, sin embargo, en este grupo de actividades el nivel más alto desde 2000.

Gráfico 83



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

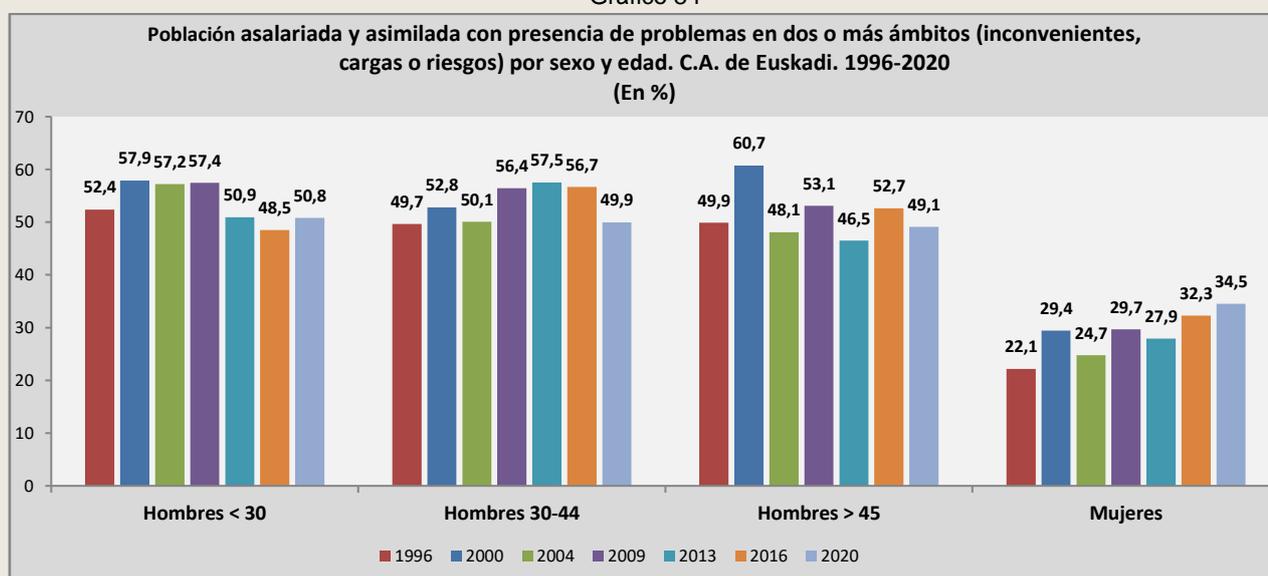
Por sexo y edad, entre 2016 y 2020 se produce un repunte de los inconvenientes, cargas y riesgos analizados en el caso de la población masculina menor de 30 años. Tras un mínimo alcanzado en 2016 en el periodo posterior a 1996 (48,5%), la proporción de personas afectadas vuelve a incrementarse en 2020, con un 50,8% que se sitúa en niveles de 2013.

En la población masculina de 30 a 44 años, se estabiliza en clara línea descendente la proporción de personas afectadas. Ésta pasa así de 56,7% en 2016 a 49,9% en 2020, una cifra cercana al mínimo de 49,7% de 1996.

En la población masculina, se produce un descenso de dicha proporción en la población mayor de 45 años. Después de alcanzar el nivel más bajo en 2013, con un 46,5%, el indicador remontaba en 2016 a 52,7%, y desciende a un 49,1% de 2020.

La proporción de personas afectadas por dos o más inconvenientes, cargas o riesgos en el trabajo también aumenta entre 2016 y 2020 en la población femenina. Tras la caída de 29,7 a 27,9% entre 2009 y 2013, el indicador llega a un 34,5% en 2020, 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 Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Se incrementa espectacularmente el uso de equipos de protección en todos los marcos en los que es necesario ese uso

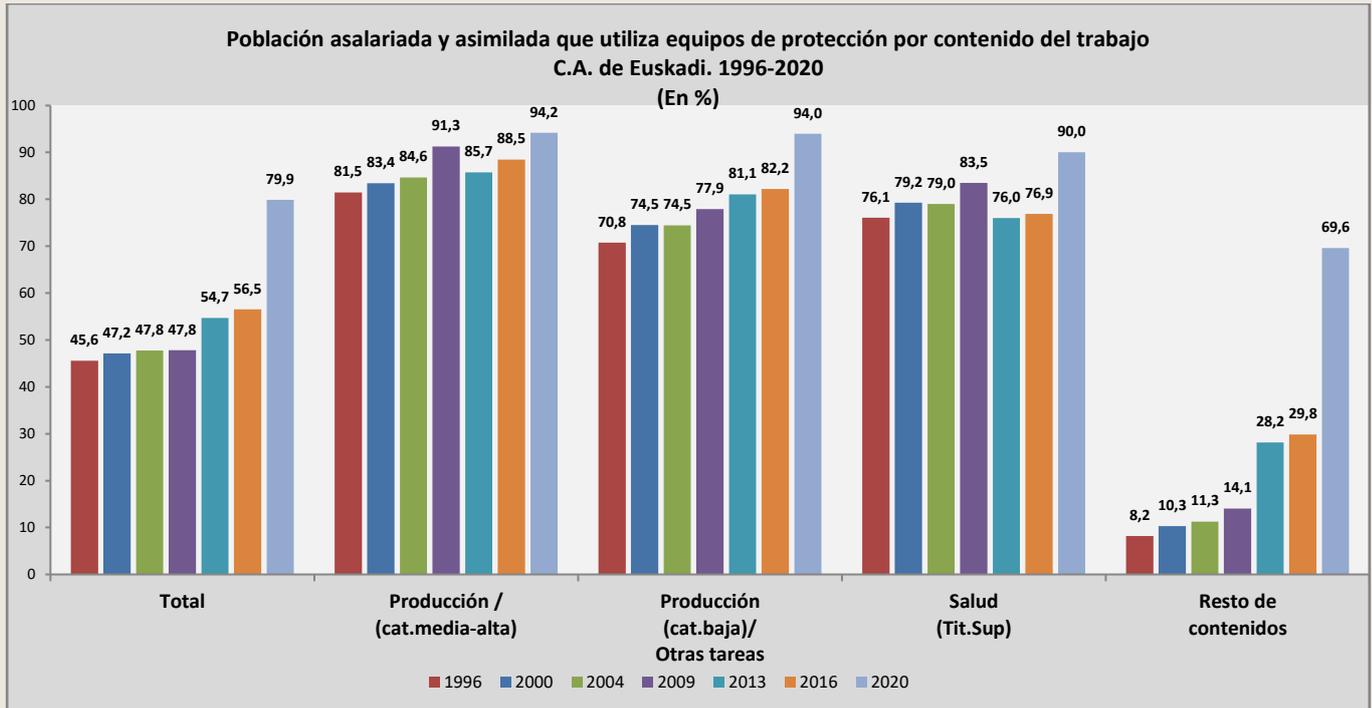
Las variaciones negativas en las situaciones definidas por la presencia de inconvenientes, cargas y riesgos se ven en parte contrarrestadas por un aumento en el uso de equipos de protección. Con niveles situados entre el 45,6 y el 47,8% hasta 2009, en 2013 el uso de los equipos de protección llegaba al 54,7% de la población asalariada y asimilada, alcanzando el 56,5% en 2016 y un llamativo 79,9% en 2020, debido a la obligatoriedad del uso de mascarilla en el trabajo a consecuencia del Covid-19.

El incremento es generalizado y supone máximos en todas las categorías, con mejoras particularmente llamativas en algunos tipos de contenidos laborales. De esta forma, se observan crecimientos continuados desde 1996, con máximos en 2020, en las categorías bajas de producción y Otras tareas (de un 70,8% de personas utilizando equipos de protección en 1996 a un 94% en 2020). La línea es igualmente alcista en las categorías medias y altas de la producción (de 81,5% en 1996 a 94,2% en 2020).

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 a un destacado 69,6% de 2020.

Sucede lo mismo en lo 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 reducía al 76% en 2013, con apenas una ligera recuperación hasta el 76,9% en 2016, y aumenta a un máximo 90% en 2020.

Gráfico 85



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

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

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

- * En 2020 vuelven a observarse los mayores niveles desde 1996 en el uso de mascarilla en el caso de presencia de riesgo de infección, respirar humos o respirar polvo (86%).
- * Después de un leve repunte entre 2013 y 2016, se incrementa claramente 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 remontaba en 2016 para alcanzar un 37%. En 2020 se alcanza un máximo de 84,9%.
- * Se observan los máximos niveles de utilización tanto en lo relativo a la manipulación de fluidos corporales (89,9%) así como a la manipulación de tóxicos (89,7%). El recurso a la protección se sitúa también en niveles elevados, en lo relativo al riesgo de descarga eléctrica (88,5%) y al riesgo de infección (89,4% en 2020)). En el resto de riesgos se alcanzan valores máximos similares.

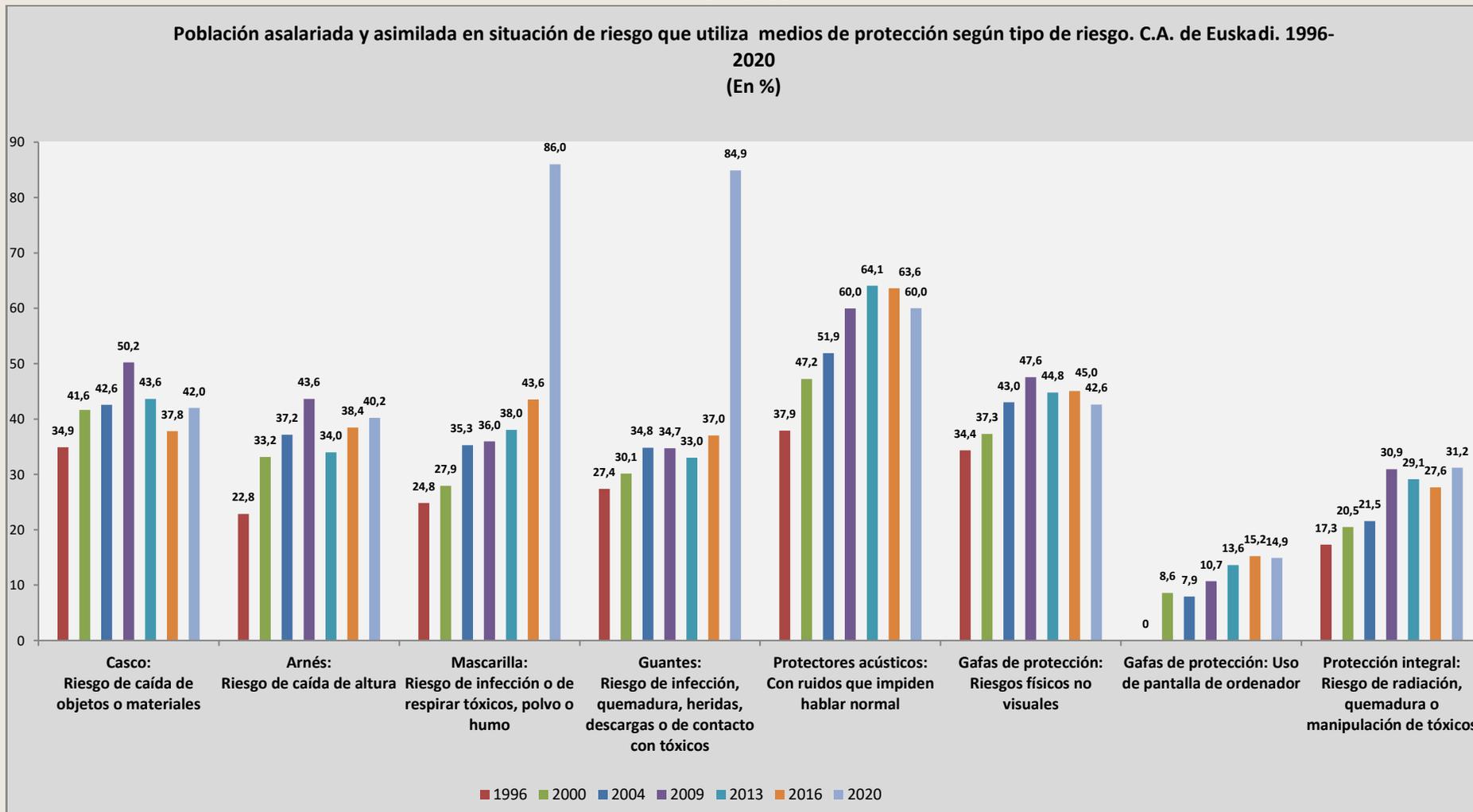


- * Tras la fuerte caída observada entre el 43,6% de 2009 y el 34% de 2013, en 2016 y 2020 remonta el uso del arnés y se sitúa este último periodo en un 40,2%. Esta cifra supera el 37,2% de 2004 y sólo queda por debajo del máximo observado en 2009.
- * El uso de protectores acústicos alcanza por su parte un 60% de las situaciones de riesgo en 2020. Claramente por debajo del máximo del 64,1% de 2013, la cifra de 2020 se mantiene en niveles de las observadas hasta 2009, con un aumento 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 42,6% en 2020, con un descenso respecto al 45% de 2016. La proporción mantiene una línea descendente desde el 47,6% de 2009.
- * Aunque se estabiliza alrededor de un 15%, 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 14,9% en 2020), el recurso a este tipo de protección sigue muy minoritario en 2020.

En la línea evolutiva más favorable, cabe destacar las siguientes líneas de cambio en el periodo 2016-2020:

- * Por una parte, se reducía 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. En 2020 este nivel aumenta hasta un 42%, porcentaje similar a las cifras de 41,6 a 42,6% de 2000 y 2004 y claramente por encima del 34,9% de 1996. Llama la atención que esta dinámica se mueve en dirección completamente opuesta al descenso que se observa en el riesgo de caída de objetos o materiales. Éste pasaba de niveles de riesgo del 14-15% de la población entre 2000 y 2009 al 16,6% de 2013, el 19,6% de 2016, y el 13,2% de 2020, mínimo registrado de la serie histórica.
- * Por otra parte, también se rompe 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 reducía del 30,9% de 2009 al 29,1% de 2013 y al 27,6% de 2016. En 2020, sin embargo, se incrementa hasta un 31,2%, resultando el máximo de la serie histórica. Destaca el caso del riesgo de radiación. Aquí la proporción de uso de la protección integral caía del 42,6% de 2013 al 33,5% de 2016. Sin embargo, en 2020 asciende bruscamente hasta un 63,7%, valor máximo de la serie histórica.

Gráfico 86



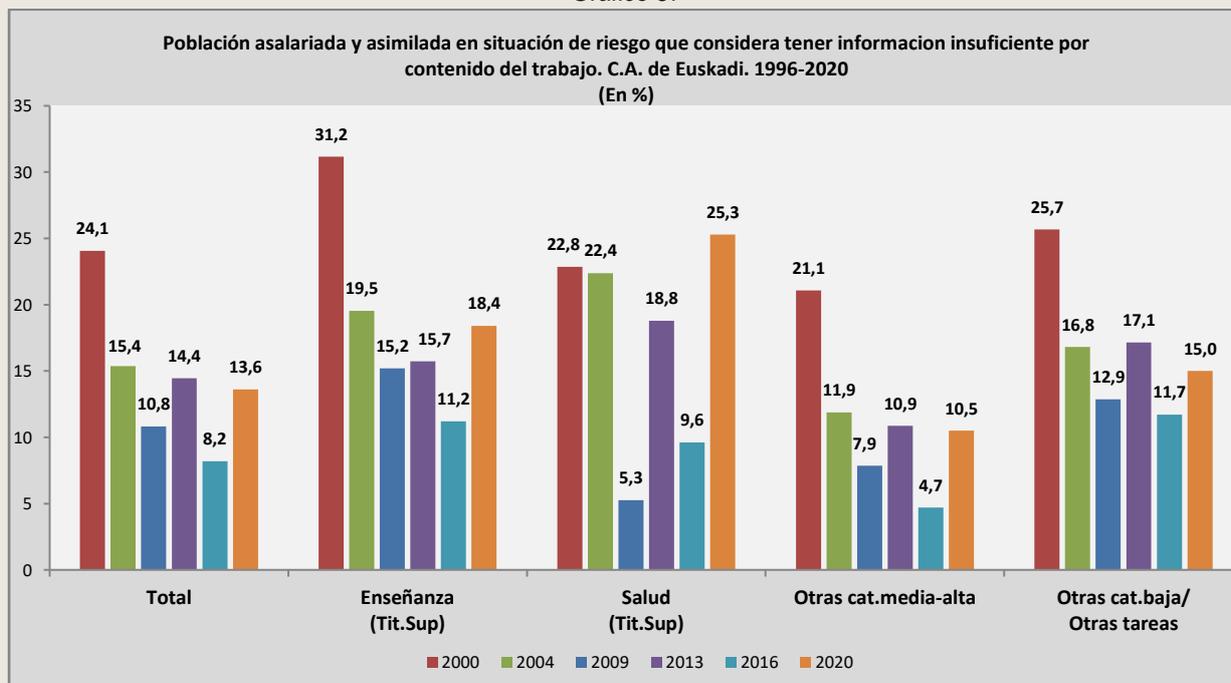
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Empeora 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 volvía a retomar claramente la línea descendente y alcanzaba un mínimo del 8,2%. Sin embargo, en 2020 crecía de nuevo hasta los 13,6 puntos porcentuales.

La percepción de empeoramiento se observa en todos los contenidos de trabajo, con incrementos considerables en prácticamente todos ellos en 2020. El más llamativo 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 suponía una notable mejora respecto a 2013, el dato de 2020 es el peor registro hasta la fecha, con un 25,3%.

Gráfico 87



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

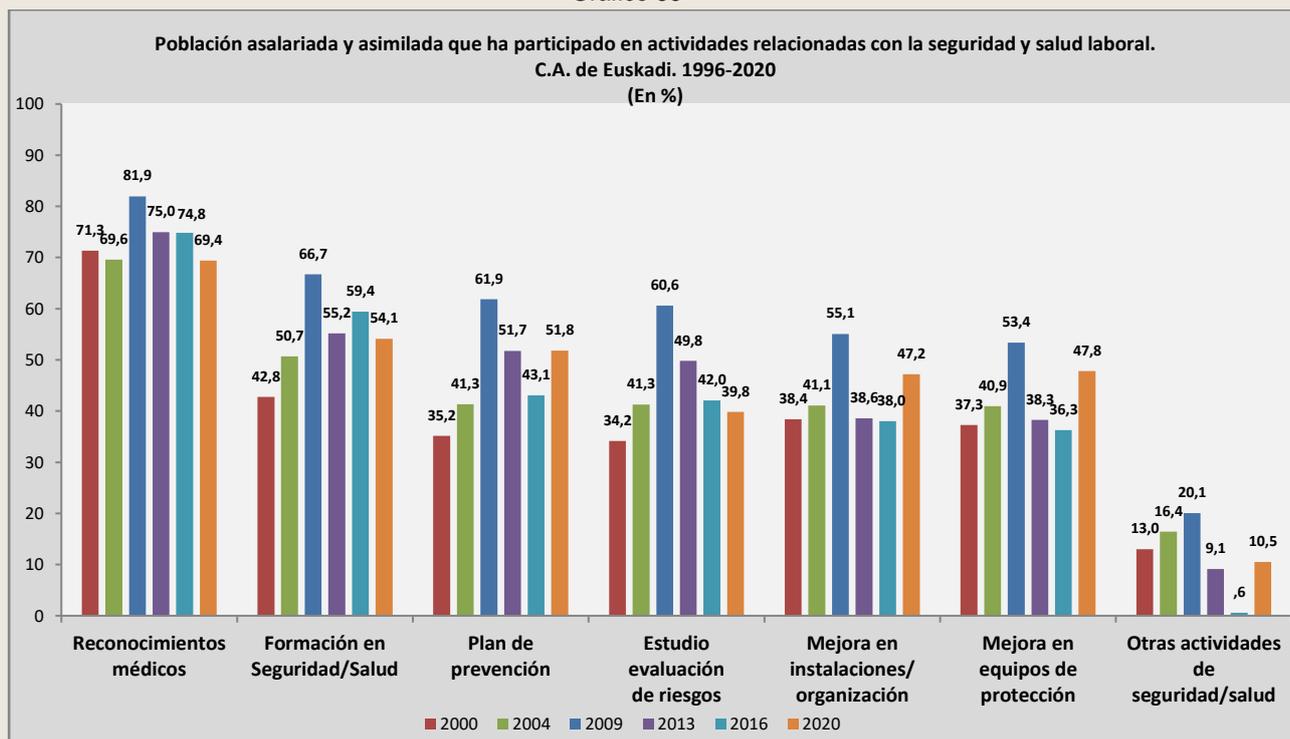
Aumenta en general, entre 2016 y 2020, la participación en actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral, salvo en lo relativo a reconocimientos médicos, estudio evaluación de riesgos y formación en seguridad/salud

En su vinculación con acciones de prevención en la empresa, la mejora observada entre 2016 y 2020 en los niveles de información suficiente únicamente se vincula, en términos positivos, con el mantenimiento de la proporción de personas sujetas a reconocimientos médicos, estudio evaluación de riesgos 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 2009-2016 en la realización de reconocimientos médicos (de 81,9 a 74,8%) se mantiene, con una proporción que alcanza el 69,4% en 2020. Lo mismo ocurre con los estudios de evaluación de riesgos (39,8% en 2020 frente a 41,3% en 2004 pero con un máximo del 60,6% en 2009). Por último, después de crecer del 55,2 al 59,4%, la proporción de población asalariada y asimilada que participa en acciones de formación en seguridad o salud decrece en 2020 hasta el 54,1%. En estos casos los registros de 2020 se sitúan en los niveles más bajos desde 2004, en especial en el caso de los reconocimientos médicos, con una participación que supone el mínimo histórico.

En otros tipos de actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral se trunca el proceso de reducción de la participación que se produce en 2016. En todos los casos, el nivel de 2020 aún se mantiene sin embargo por debajo de los niveles de 2009, tal y como sucede por ejemplo con la existencia de un plan de prevención (51,8% de la población dispone de uno en su trabajo, por encima del 43,1% de 2004 aunque claramente por debajo del 61,9% de 2004). Sucede lo mismo en los demás tipos de actividades: mejora en instalaciones u organización (47,2%), mejora en equipos de protección (47,8%), así como otras actividades (10,5%).

Gráfico 88



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

Aumenta la presencia en el centro de trabajo de los Comités de Seguridad Laboral o de los Delegados de prevención

Desciende levemente, 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 remontaba sin embargo al 21,5% en 2013 y al 21,1% en 2016. En 2020, al contrario, desciende hasta un 19,9%.

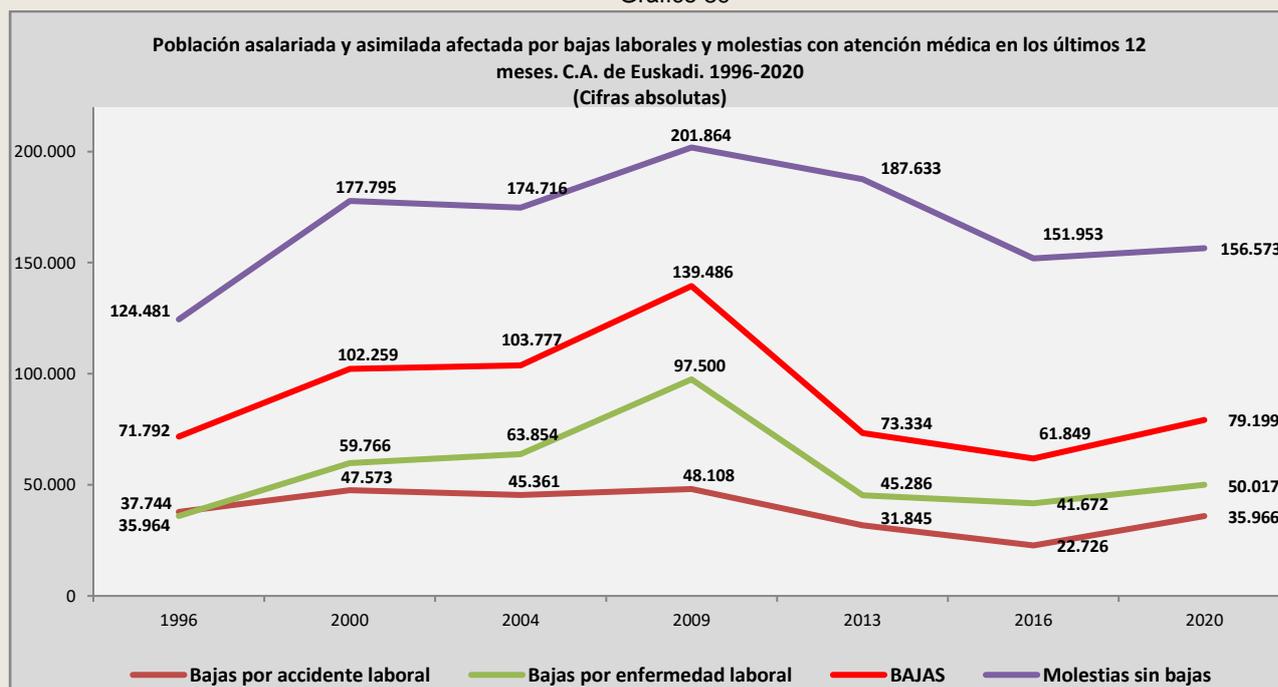
Esta variación coincide con un ascenso de la proporción que conoce la existencia de estas figuras en el centro de trabajo. Esto hace que la presencia reconocida y expresa de estas figuras de prevención en la empresa no siga cayendo, de un 72,1% en 2009 a un 66,9% en 2013 y a un 64,6% en 2016. A su vez, remonta a un 67,9% en 2020. Esta última cifra aún se mantiene por debajo sin embargo del máximo del 72,1% que corresponde a 2009.

Se trunca entre 2016 y 2020 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 2009-2016 era la reducción del impacto de las bajas laborales, tanto en términos absolutos como relativos. Este proceso se frena y se produce un incremento de las bajas entre 2016 y 2020.

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, 61.849 en 2016 y 79.199 en 2020, con una reducción aún del 43,2% entre 2009 y 2020. La caída es particularmente fuerte aún en lo relativo a las bajas por enfermedad laboral que pasan de caracterizar a 97.500 personas en 2009 a 45.286 en 2013, 41.672 en 2016 y 50.017 en 2020 (-48,7% entre 2009 y 2020). Pero también se reducen de forma llamativa, a pesar de la fuerte recuperación del último periodo, las bajas por accidente laboral que pasan de afectar a 48.108 personas en 2009 a 31.845 en 2013, 22.726 en 2016 y 35.966 en 2020 (-25,2% entre 2009 y 2020).

Gráfico 89



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

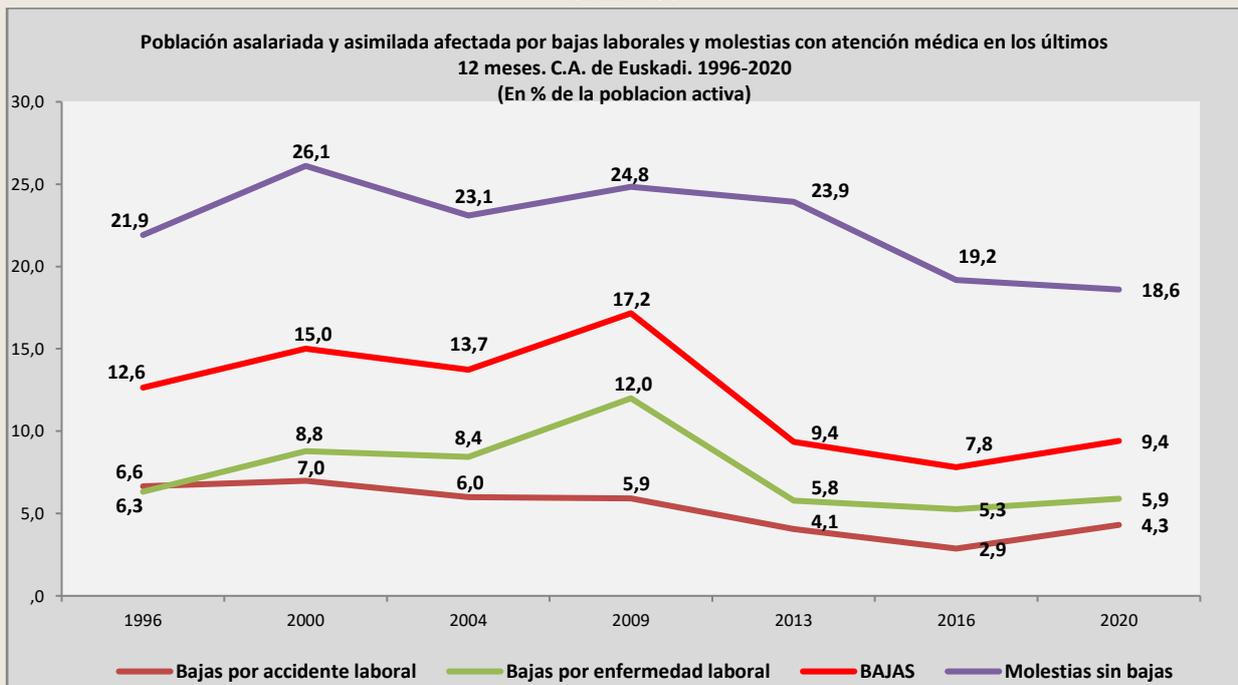
En términos relativos, el impacto de las bajas se reduce de un 17,2% de la población asalariada y asimilada en 2009 a un 9,4% en 2013, a un 7,8% en 2016 y asciende a un 9,4% en 2020. La reducción es llamativa en dos sentidos. Por una parte, coincide con una tendencia previa en general ascendente desde 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 2020 es el más alto desde 2009, situándose en los 9,4 puntos porcentuales de 2013.

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, un 5,3% en 2016 y un 5,9% en 2020. 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 2016 y 2020, el incremento es relativamente significativo 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, 2,9% en 2016 y se incrementa hasta un 4,3% en 2020. A pesar de esta subida no se alcanzan los valores anteriores a 2009.

Sin embargo, se produce una mejora de la situación en el periodo 2013-2020 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 reducía sin embargo al 19,2%, proporción que se reduce aún más en 2020, siendo la más baja desde el 21,9% de 1996.

Gráfico 90



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

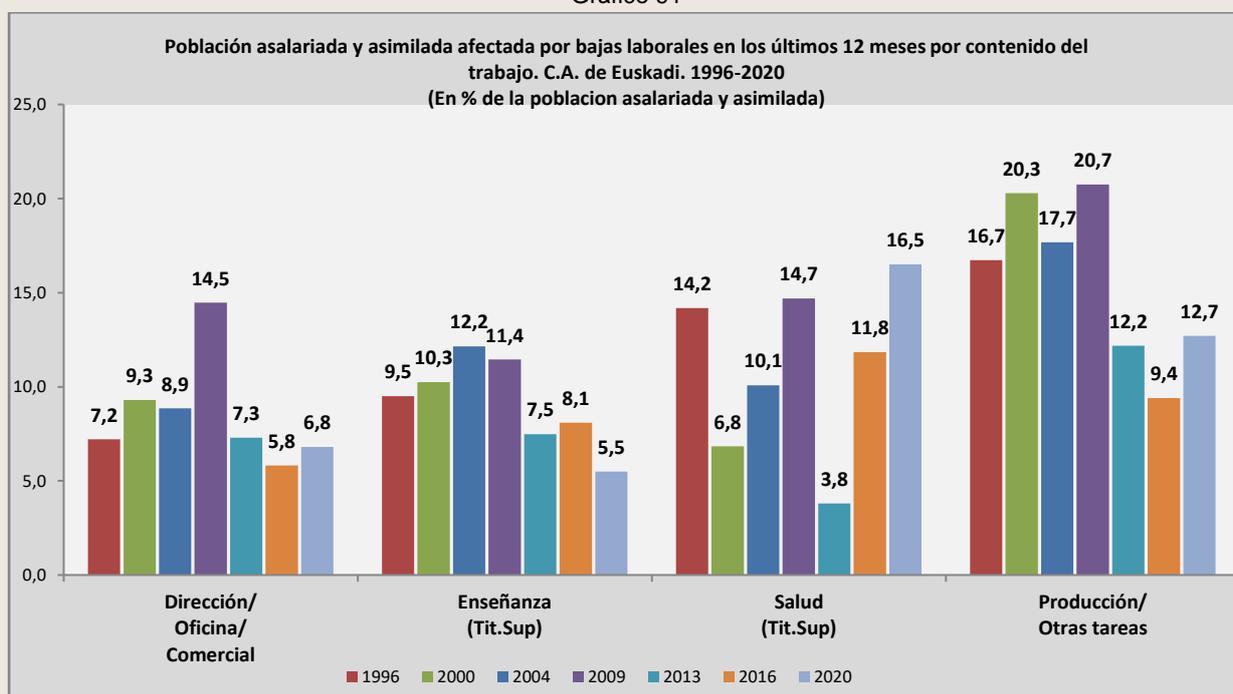
Por contenido del trabajo, la subida del impacto relativo de las bajas entre 2016 y 2020 resulta un fenómeno dominante pero no por completo generalizado.

El impacto negativo 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 y un repunte hasta el 6,8% en 2020, una proporción que marca un incremento de un punto respecto al periodo anterior. 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 reducía a partir de entonces hasta situarse en un mínimo del 9,4% en 2016. En 2020, sin embargo, se produce un repunte hasta un 12,7%.

La dinámica es dispar entre la población con titulación superior. En la enseñanza el descenso es claro, de 8,1% a 5,5% entre 2016 y 2020, resultando el mínimo de la serie histórica.

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 y en 2016 remontaba sin embargo a un 11,8%. En 2020 se acentúa esta tendencia hasta alcanzar un 16,5%, valor máximo de la serie.

Gráfico 91



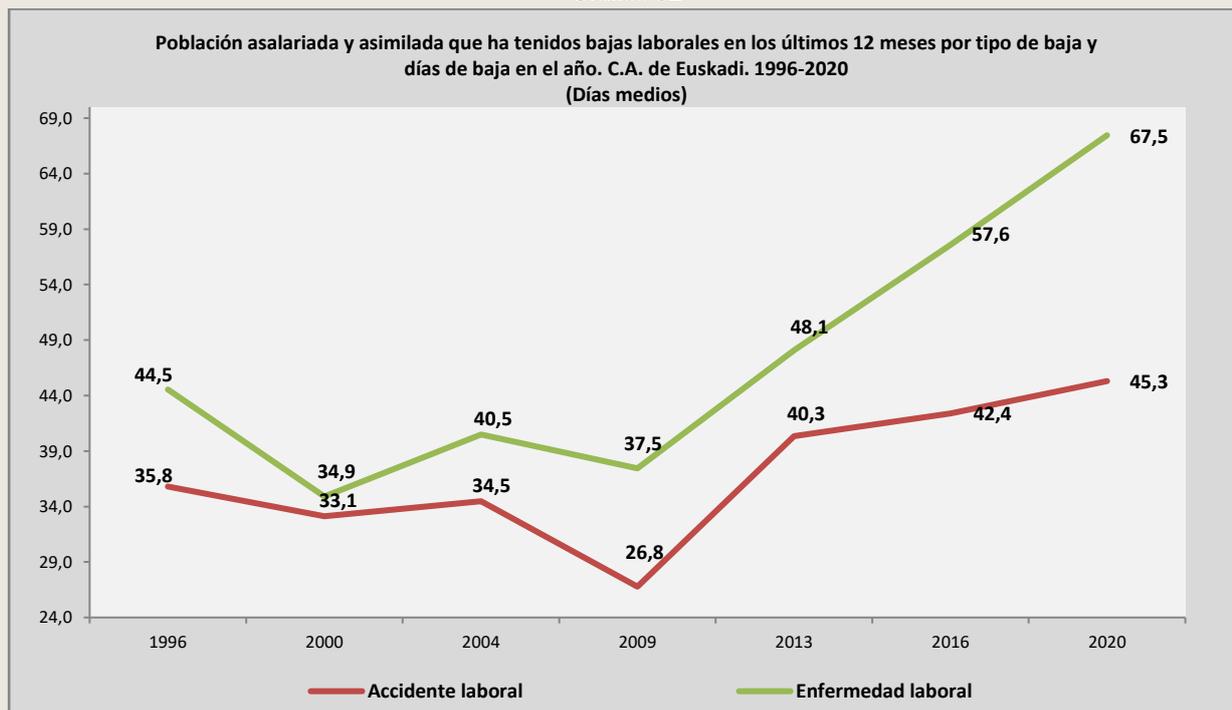
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

El comportamiento dispar 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 2000-2020.

De esta forma, entre 2009 y 2020 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, 42,4 en 2016 y 45,3 en 2020, la cifra más alta desde 1996.

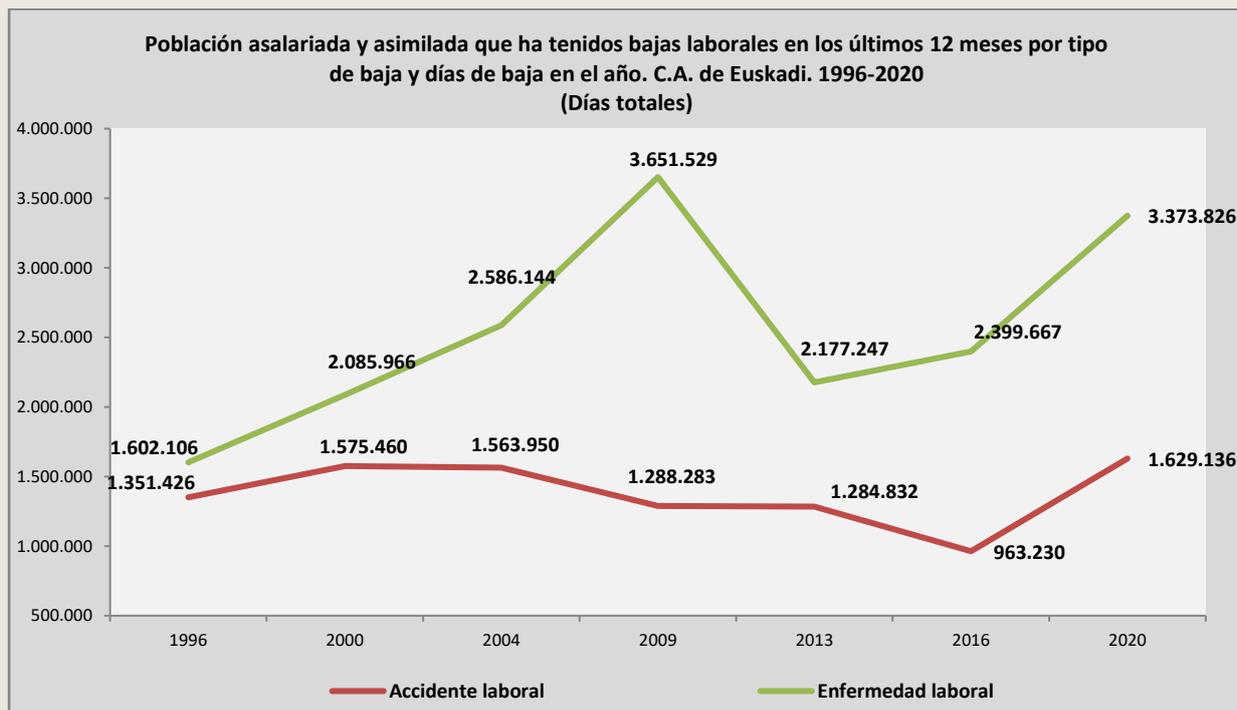
Como consecuencia del menor impacto relativo de las bajas, el volumen de días de baja acumulados, que resultaba muy similar en 2009 y 2013, se reducía sustancialmente en 2016. En 2020, sin embargo, crece y alcanza su máximo desde 1996, tal y como muestra el gráfico 93.

Gráfico 92



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

Gráfico 93



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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, 57,6 en 2016 y 67,5 en 2020, la cifra más alta desde 1996.

En este caso, aunque el volumen de días acumulados de baja en 2020 sigue siendo inferior al de 2009 se incrementa notablemente respecto al periodo anterior.

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 mantenía en el 8,5% señalado. Sin embargo, en 2020 esta proporción se incrementa moderadamente hasta un 12,1%, máximo de la serie histórica.
- * 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 retomaba sin embargo la línea descendente, con un 13,9% que sitúa la proporción en los niveles mínimos ya observados en 2009. En 2020, al contrario, se produce un fuerte incremento hasta el 18%, valor máximo desde el año 2000.

5. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

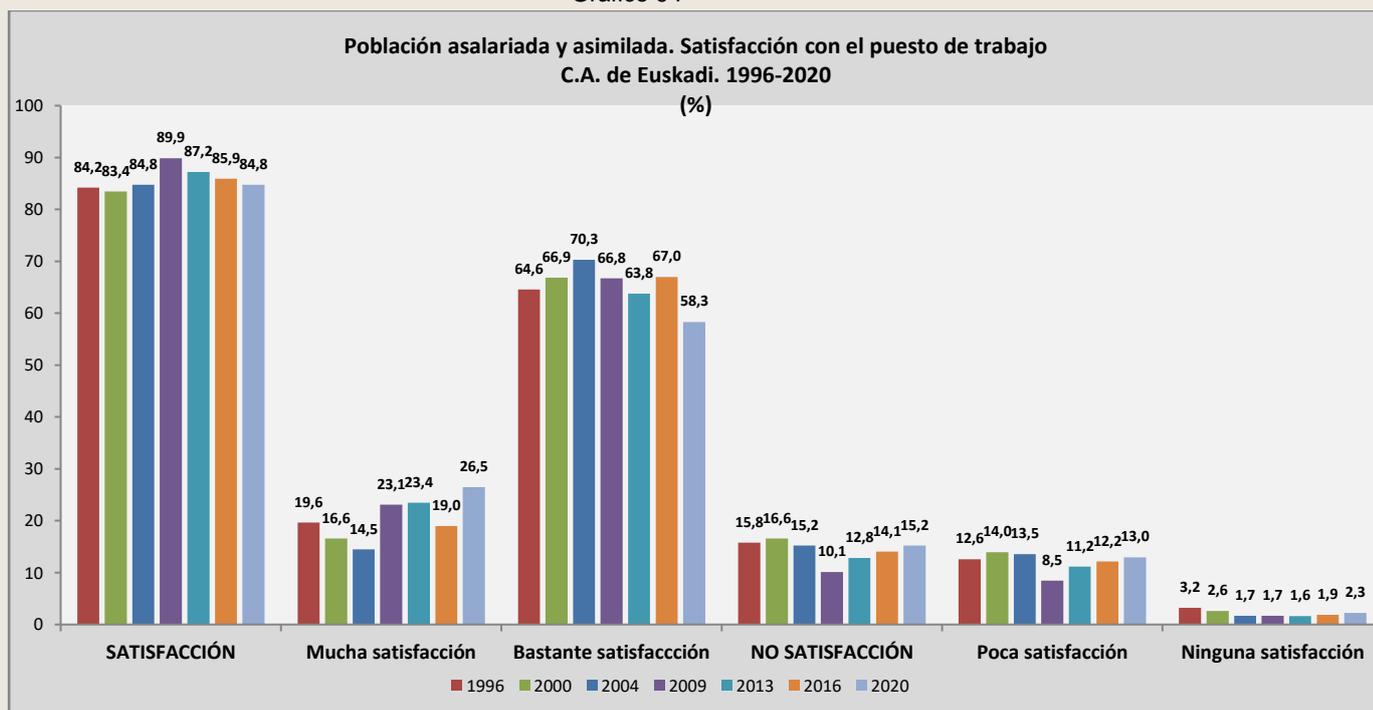
La satisfacción general con el trabajo se mantiene en niveles altos en 2020 pero siguen aumentando las situaciones de insatisfacción y a su vez asciende la proporción de población muy satisfecha

Se mantiene altos en Euskadi los niveles de satisfacción con el puesto de trabajo entre la población asalariada y asimilada. En este sentido, un 84,8% de la población señala tener bastante o mucha satisfacción con su puesto de trabajo en 2020, una proporción similar 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, el 87,2% de 2013 y el 85,9% de 2016.

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, al 14,1% en 2016 y al 15,2% en 2020. 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 y a 2,3% en 2020. La proporción señalada queda no obstante por debajo del 2,6% de 2000 y del 3,2% de 1996.

En contraste con el contexto de ligero deterioro que se observaba a partir de 2009/2013, aumenta 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 y se incrementa en más de siete puntos porcentuales hasta un 26,5%. El indicador de máxima satisfacción de 2020 queda en máximos históricos.

Gráfico 94



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



Las tendencias generales muestran un deterioro llamativo en algunos contenidos de trabajo y por grupos de sexo y edad

Debe señalarse sin que la dinámica resulta muy diferente en función del contenido del trabajo. En algún caso, aumenta entre 2016 y 2020 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 2020 refleja el nivel más alto de insatisfacción desde 2000 (21,5%, muy por encima del 14,9% de 2016 y no lejos del máximo de 23,5% del año 2000).

En otros casos, la dinámica del periodo 2016-2020 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 otras tareas, con una reducción de la insatisfacción del 22,5% de 2016 al 13,1% de 2020, una cifra que sólo supera el 6,1% de 2009.

En el personal titulado superior de la salud, por su parte, se observa un ascenso de los niveles de insatisfacción, con un 18,4% en 2020 que resulta ser el máximo registro desde 1996. En este caso, sin embargo, aunque con altibajos, la tendencia era un incremento continuo de la insatisfacción desde el 9% de 2009.

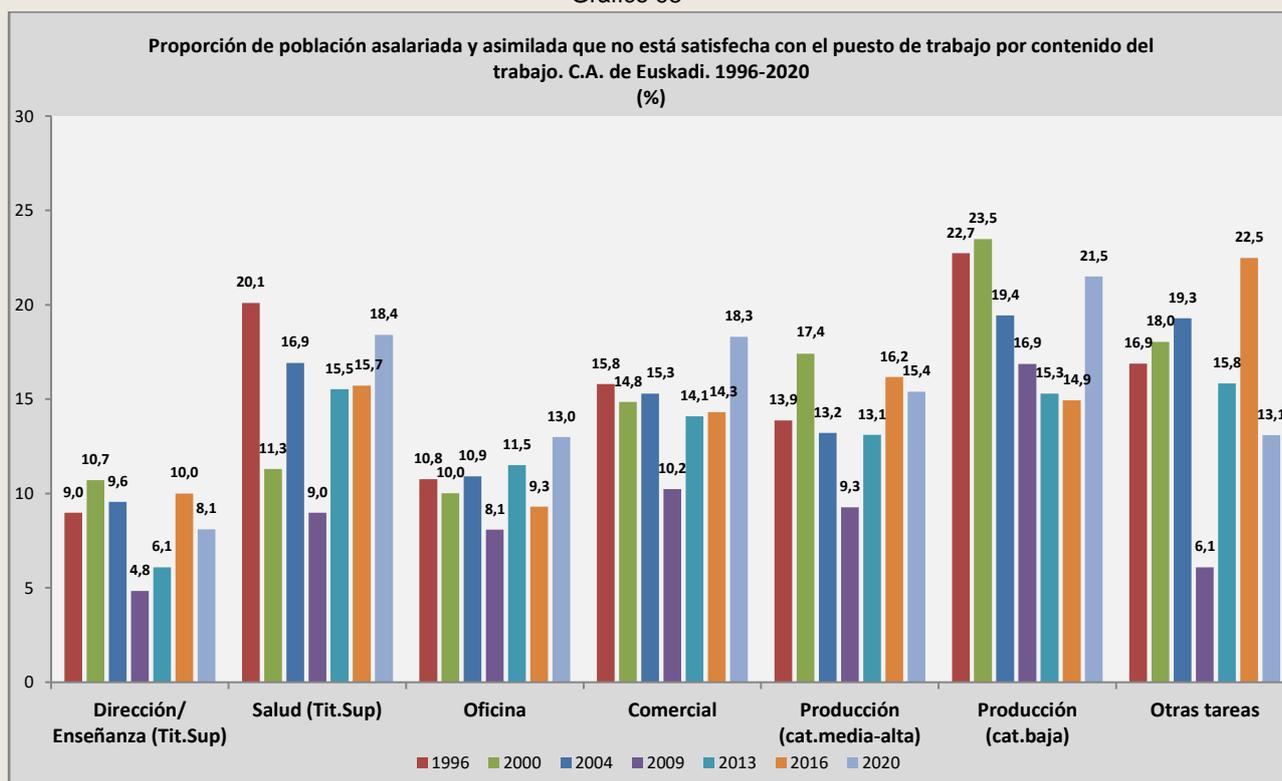
La situación es similar en las actividades comerciales, con un 18,3% en 2020 que supone un incremento de cuatro puntos desde el 14,3% de 2016. Se trata del nivel máximo de la serie histórica.

En otros contenidos de trabajo, la evolución reciente es más 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 desciende a un 8,1% en 2020.

En una línea similar, en las personas con actividades de producción de categoría media y alta, la proporción de personas insatisfechas aumentaba 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 se reduce en 2020 a un 15,4%.

Un gran deterioro se observa, finalmente, en la población englobada en la categoría de Oficina. En este caso, tras descender la insatisfacción del 11,5 al 9,3% entre 2013 y 2016, el año 2020 muestra repentinamente un brusco ascenso hasta el 13%, hasta el máximo histórico de la serie.

Gráfico 95



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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 2016-2020. Se trata de las mujeres de 45 a 64 años y de las mujeres menores de 30 años.

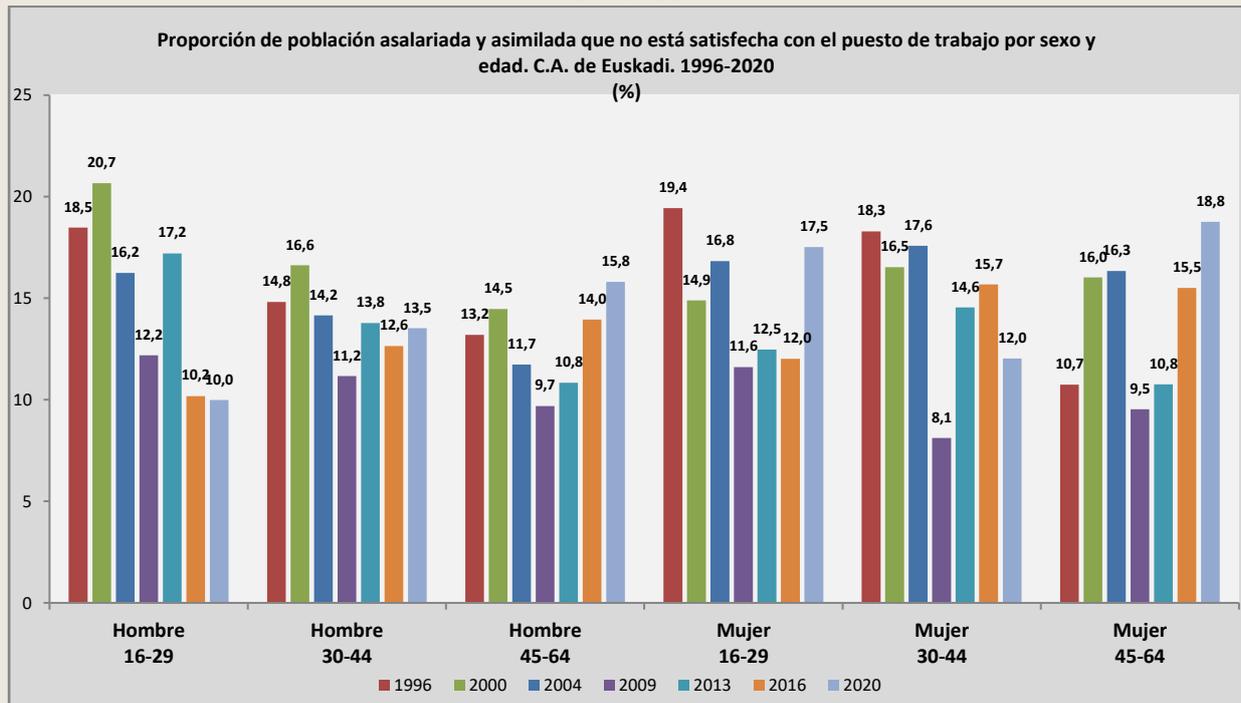
En el caso de las mujeres entre 45 y 64 años, la proporción de personas insatisfechas aumenta del 15,5% de 2016 al 18,8% de 2020, una cifra que queda por encima del máximo del 16,3% del año 2004. Se consolida así el mayor incremento de casi cinco puntos que se producía en este caso en 2016. Esta dinámica es aún más acusada en las mujeres menores de 30 años, grupo en el que el incremento de la insatisfacción es de más de cinco puntos en el último periodo, desde un 12% a un 17,5%, porcentaje sólo superado por el dato de 1996.

A diferencia de este deterioro, el mayor descenso de la insatisfacción corresponde a las mujeres entre 30 y 44 años. En este caso, la insatisfacción con el trabajo pasa del 15,7% al 12% en este periodo 2016-2020. A pesar de este dato positivo, en 2020 la proporción de personas insatisfechas en este grupo por sexo y edad sigue muy por encima de las cifras del 8,1% del año 2009.

En el resto de colectivos, hombres menores de 45 años y hombres mayores de 45 años, el periodo 2016-2020 refleja un incremento de los indicadores de insatisfacción con el trabajo. Los incrementos son moderados en los hombres de 30 a 44 años (de 12,6% en 2016 a 13,5% en 2020) y en los hombres mayores de 45 años (de 14% a 15,8%). En este último caso, además, se trata de los niveles más altos desde 1996.

La única bajada de los niveles de insatisfacción entre los hombres corresponde a los 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% de 2020, el mínimo del periodo, por debajo incluso del 10,2% de 2016. 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

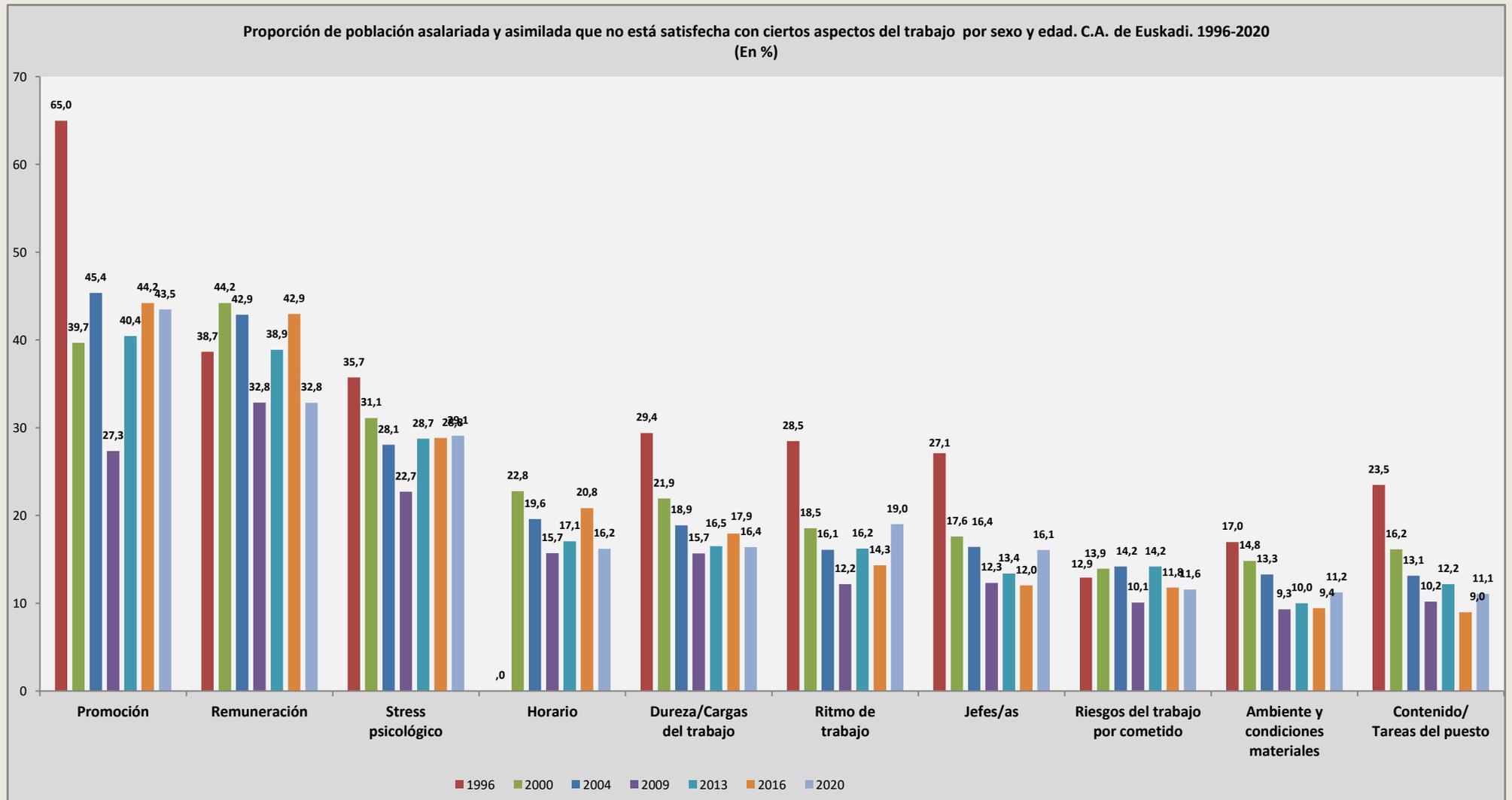


Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Los principales factores de incremento de la insatisfacción

Los principales factores que determinan una tendencia ascendente en los niveles de insatisfacción en el periodo 2016-2020 pueden observarse en el gráfico 97. Pueden señalarse al respecto diversos aspectos relevantes:

Gráfico 97



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

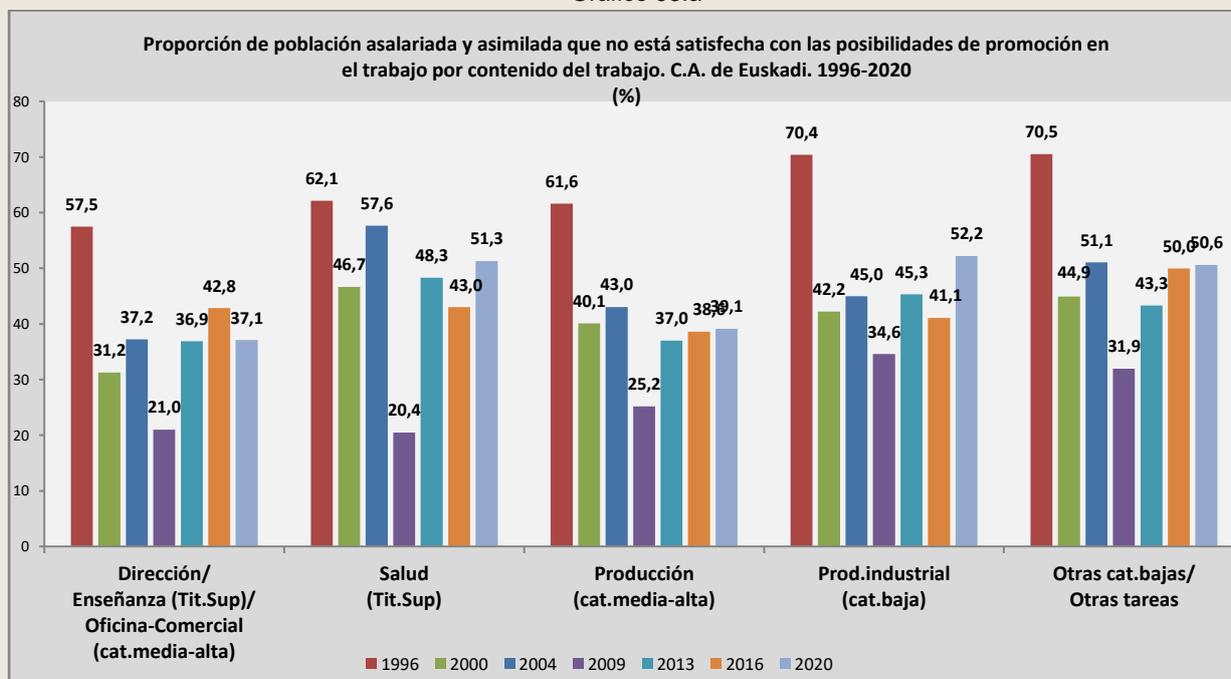
Respecto a 2016, el deterioro es dispar y llamativo en lo relativo a la promoción, aspecto que sigue siendo desde 2013 en el factor de insatisfacción más mencionado

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 2020 es el relativo a las posibilidades de promoción. En este caso, la proporción de población asalariada que muestra algún grado de insatisfacción aumentaba del 27,3% de 2009 al 40,4% de 2013 y el 44,2% de 2016. En 2020, sin embargo, se rompe esta tendencia y se produce un leve descenso hasta un 43,5%. 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 levemente, el deterioro se mantenga entre 2016 y 2020.

Como puede verse en los gráficos 98.a y b, con muy escasas excepciones (dirección/enseñanza, hombres menores de 30 años y mayores de 45 y mujeres mayores de 30 años, ámbitos en los que el periodo 2016-2020 resulta favorable), en los distintos grupos de contenidos de trabajo o por sexo y edad considerados aumenta el indicador de insatisfacción.

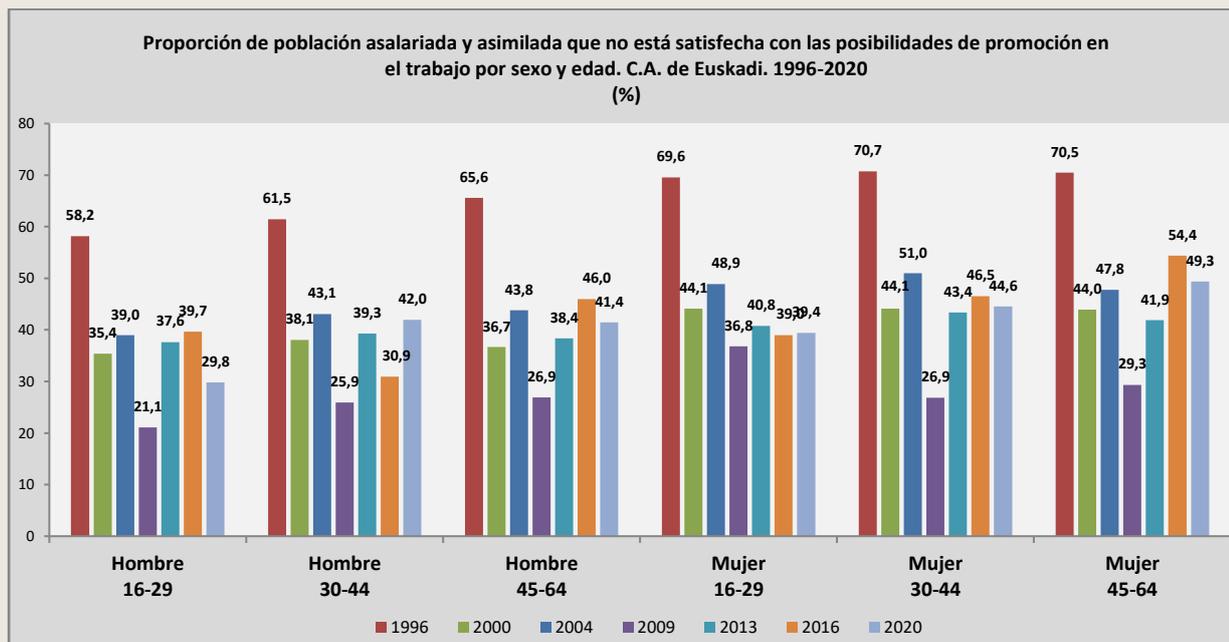
El deterioro más significativo, con un nivel máximo de insatisfacción desde el año 2009 que se concreta en 2020, se observa en las categorías bajas de producción industrial (52,2% frente al 34,6% de 2009) así como en el personal con titulación superior de la salud (51,3% de personas insatisfechas con la promoción en 2020 por 20,4% en 2009). Por sexo y edad, este mayor nivel de deterioro comparativo corresponde a los hombres entre 30 y 44 años (42% en 2020 frente a 25,9% en 2009)

Gráfico 98.a



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

Gráfico 98.b



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

La mejora, en el periodo considerado, es 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

La mejora de los indicadores de satisfacción con la remuneración es evidente entre 2016 y 2020 y es más positivo, en términos relativos, que el asociado a las posibilidades de promoción. En este caso, como muestra el gráfico 97, aquella problemática pasa de afectar a un 32,8% de la población asalariada en 2009 a un 38,9% en 2013, a un 42,9% en 2016 y un 32,8% en 2020, una cifra que resulta igual a la de 2009 y que supone el mínimo de la serie histórica.

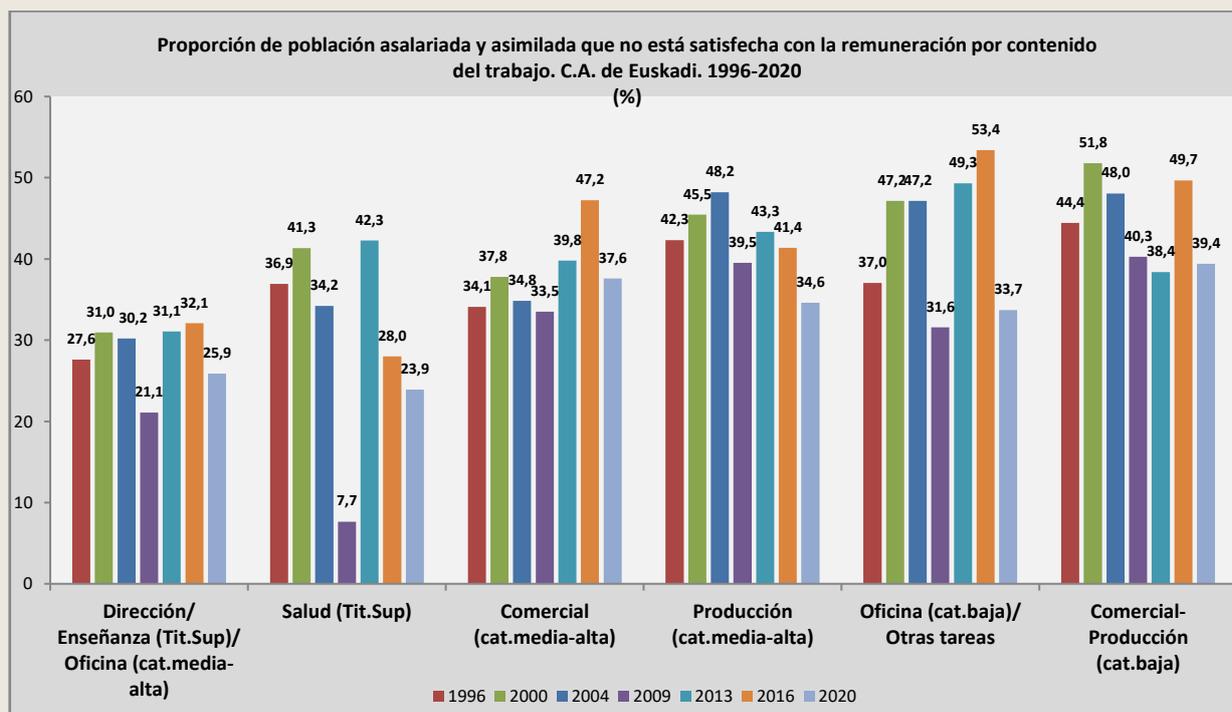
Respecto a 2016, el gráfico 99.a muestra que los máximos descensos en la insatisfacción con la remuneración se observan en la categoría baja de oficina y otras tareas. Aunque la situación no llega a alcanzar el valor de 2009 mejora sustancialmente, con una caída del 53,4% al 33,7% de personas afectadas entre 2016 y 2020. La proporción en las categorías bajas comerciales y de producción desciende en más de 10 puntos porcentuales desde el 49,7% de 2016 al 39,4% de 2020. La proporción de 2020 sólo queda un punto por encima del mínimo del año 2013.

Los descensos del periodo 2016-2020 se sitúan entre 7 y 10 puntos porcentuales en las categorías medias y altas, vinculadas a la producción y las comerciales. En 2020, el 34,6% que se observa en las categorías medias o altas de producción supone el nivel más bajo de la serie histórica. Esta dinámica también caracteriza a las categorías comerciales medias y altas, con un descenso desde el 47,2% de 2016 al 37,6% de 2020 que también supone el regreso a los valores medios del periodo 1996-2013.

La mejora es más moderada fuera de las categorías medias y altas. Así, en las categorías de dirección o enseñanza, el porcentaje de personas insatisfechas desciende en 6,2 puntos porcentuales, del 32,1% al 25,9%, entre 2016 y 2020. En este caso también se observa el mínimo nivel de insatisfacción con la remuneración desde 2009.

Aunque desciende del 28 al 23,9% entre 2016 y 2020, la variación es inferior a la media general de la población asalariada y asimilada en el caso de los titulados superiores de salud. La proporción de insatisfacción con la remuneración llega sin embargo a niveles elevados y se mantiene muy por encima del mínimo del 7,7% del año 2009.

Gráfico 99.a

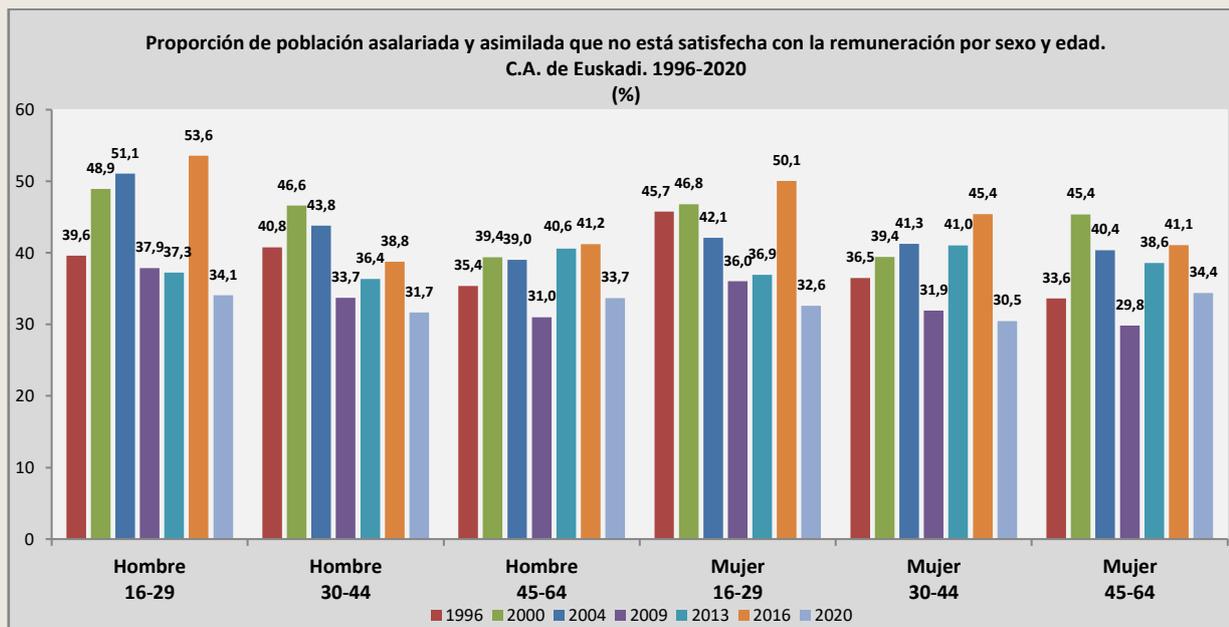


Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por grupos de sexo y edad, la línea descendente de la insatisfacción con la remuneración muestra en general descensos superiores a los 10 puntos porcentuales entre 2016 y 2020, destacando el grupo de los menores de 30 años, tanto de hombres como de mujeres. En estos casos el descenso es muy acusado, de algo menos de 20 puntos en ambos casos, alcanzando el mínimo histórico. Este mínimo también se logra entre las mujeres y hombres entre 30 y 44 años. En el caso de las mujeres de este grupo de edad el descenso es de casi 15 puntos porcentuales. Cabe destacar que en todos los grupos la proporción de personas insatisfechas con la remuneración se encuentran entre el 30% y el 35%.

En el caso de los hombres y mujeres mayores de 45 años no se llega a los niveles mínimos de 2009, pero el descenso es acusado, de unos siete puntos en ambos casos.

Gráfico 99.b



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

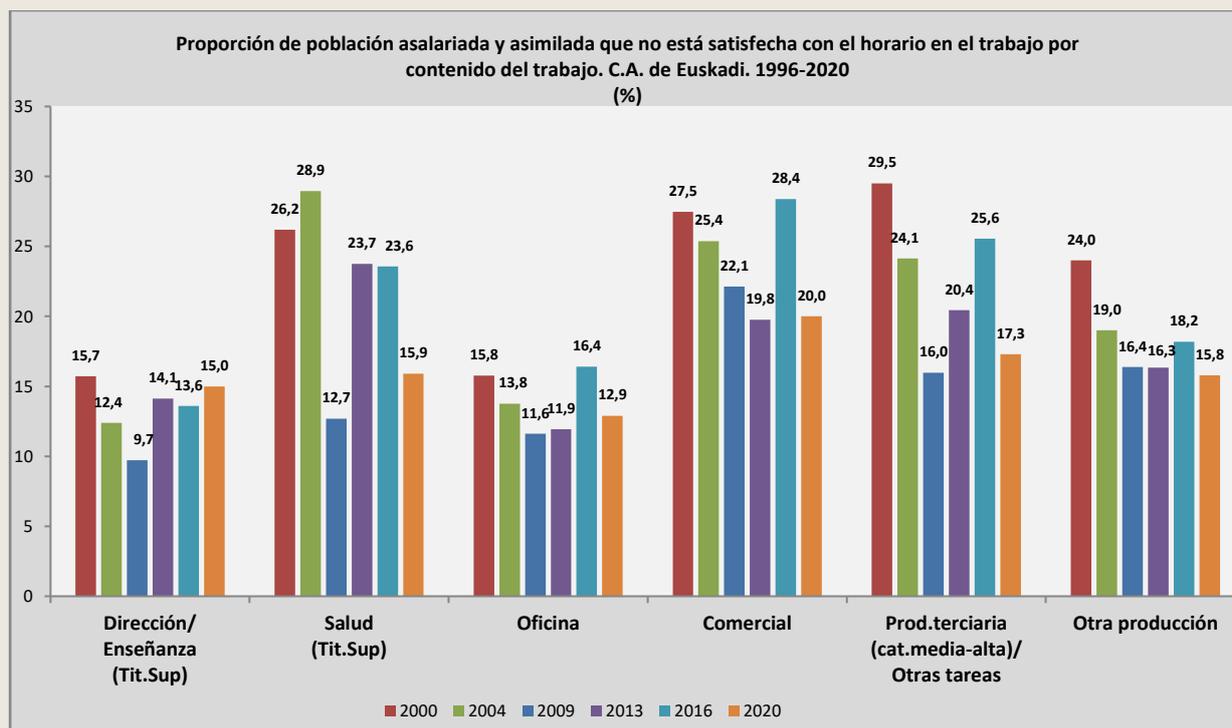
Aunque con un impacto mucho menor en la población asalariada o asimilada, el gráfico 97 muestra que el horario de trabajo es otro de los factores que se caracteriza por una situación de decreciente insatisfacción entre 2016 y 2020. Así, la proporción de personas insatisfechas con esta condición de trabajo pasa de un 15,7% en 2009 a un 17,1% en 2013, a un 20,8% en 2016 y a un 16,2% en 2020, un nivel que sólo queda ya por encima del mínimo del 15,7% que se registra en 2009.

Como muestra el gráfico 100.a, en lo relativo al horario el mayor descenso del nivel de insatisfacción, entre 7,7 y 8,4 puntos porcentuales entre 2016 y 2020, corresponden al personal comercial, al 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 comercial mencionado, el porcentaje desciende hasta un 20%, muy cerca del mínimo de 19,8% de 2013. En cuanto al personal del área de salud el porcentaje baja hasta un 15,9%, lejos aún del mínimo de 2009. Por último, en las categorías medias y altas de la producción terciaria y en Otras tareas, el descenso de la insatisfacción rompe la tendencia ascendente, la cual pasaba de un 16% en 2009 a 20,4% en 2013 y 25,6% en 2016. En este caso se alcanza un 17,3%, sólo por encima del mínimo del año 2009.

Aunque el descenso es menor, entre 2,4 y 3,5 puntos porcentuales, el rasgo llamativo en las actividades de oficina y otra producción es que 2020 marca o se aproximan al mínimo nivel de insatisfacción con los horarios de trabajo. En el primer caso el porcentaje de insatisfacción es algo superior al del periodo 2009-2013 (12,9%). En el segundo se alcanza el mínimo de la serie histórica: 15,8%, lo cual supone valores similares a los del periodo 2009-2013.

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 marcaba un fuerte aumento, con un 14,1%. El indicador se reducía ligeramente en 2016, hasta el 13,6%, pero asciende hasta un 15% en 2020, porcentaje tan sólo superado por el dato de 1996.

Gráfico 100.a



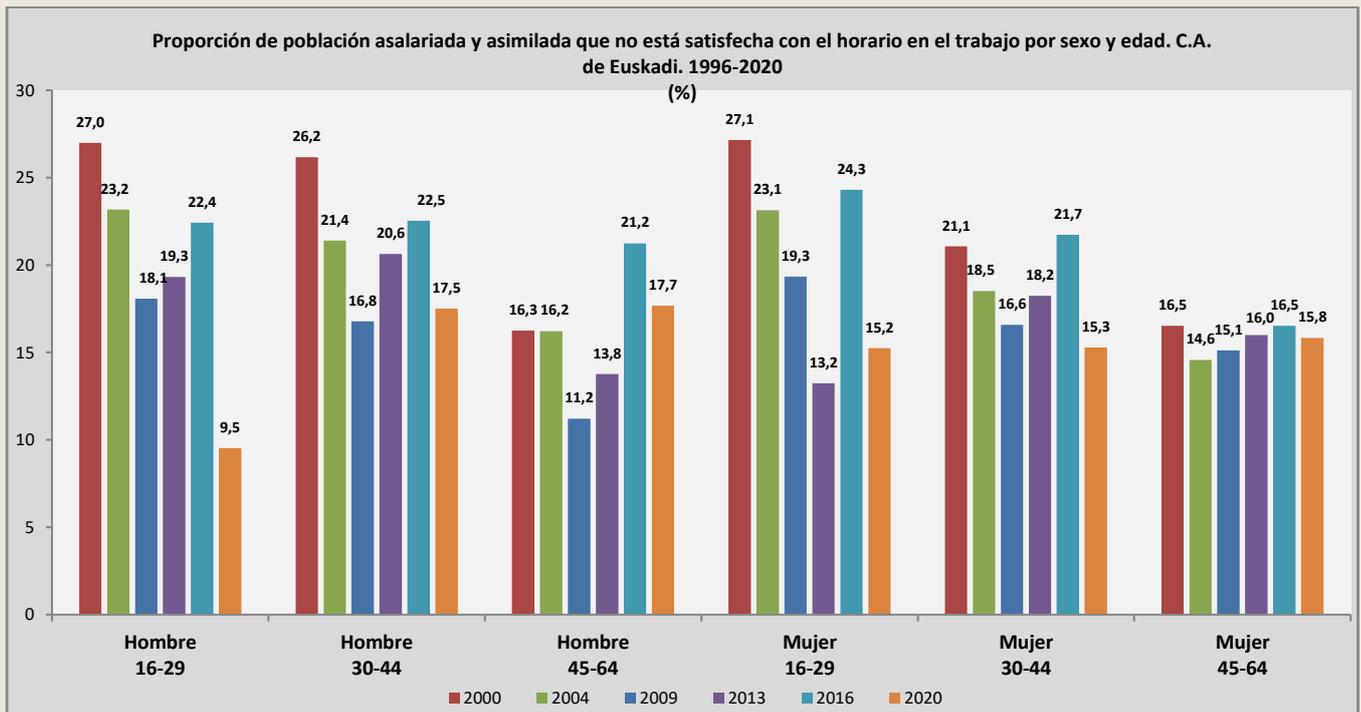
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Por sexo y edad, destaca el fuerte descenso de la insatisfacción con el horario en el caso de los hombres menores de 30 años. Situado claramente por debajo de la media en 2009, con un 18,1%, a partir de ese año la proporción de personas insatisfechas aumentaba al 19,3% en 2013, al 22,4% en 2016. Sin embargo, en 2020 desciende hasta un 9,5%, el menor porcentaje de todos los grupos de edad. Se trata del registro más bajo de la serie histórica.

También es reseñable el caso de las mujeres menores de 30 años, cuyo descenso también es acusado, concretamente de más de nueve puntos porcentuales, hasta un 15,2%. Este porcentaje tan sólo es superior al 13,2% de 2013.

En los demás casos, el descenso se sitúa en general entre 3,5 y 6,4 puntos porcentuales, aunque con un mínimo de 0,7 puntos el caso de las mujeres entre 45 y 64 años. En el caso de las mujeres entre 30 y 44 años se observa que el registro de 2020 resulta el más bajo de la serie histórica.

Gráfico 100.b



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

Aunque el impacto de la insatisfacción no es superior en 2020 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, a un 28,8% en 2016 y a un 29,1% en 2020. En este caso, la proporción de población afectada continúa en 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.

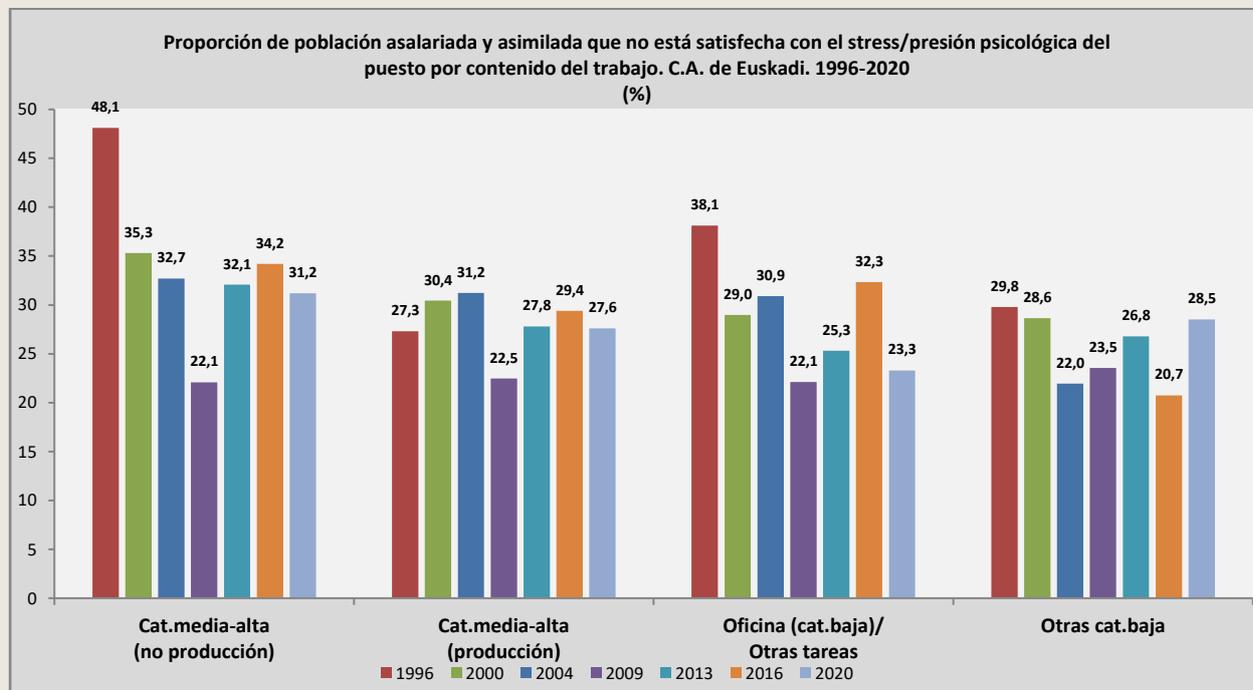
Como se observa en el gráfico 101, en comparación con 2009, el incremento de la presión psicológica en 2020 se vincula con los ámbitos de trabajo de otras categorías bajas. En este grupo, la proporción de personas que mencionan insatisfacción por stress o presión psicológica aumentaba de un 23,5% en 2009 a un 26,8% en 2013 y descendía a un 20,7% en 2016. La cifra de 2020 queda algo por debajo del 28,6% del año 2000 pero supone un incremento de casi ocho puntos hasta el 28,5%.

El descenso de la insatisfacción es muy llamativo entre 2016 y 2020 en las categorías bajas de oficina y en otras tareas. En este caso, el porcentaje de personas insatisfechas aumentaba de 22,1% en 2009 a 32,3% en 2016. Sin embargo, desciende bruscamente a un 23,3% en 2020. El nivel de este año sólo queda por encima del 22,1% de 2009.

Aunque menos intenso, el descenso de la insatisfacción en las categoría medias y altas de producción, industrial o no, es igualmente relevante. La proporción de personas insatisfechas ascendía de 22,5% en 2009 a 27,8% en 2013 y 29,4% en 2016. En 2020, sin embargo, desciende hasta un 27,6%.

De forma similar, el stress o presión psicológica se reduce entre 2016 y 2020 en el resto de categorías medias-altas. En este caso la proporción, que venía subiendo desde el 22% de 2004 al 34,2% de 2016, se reduce en 2020 al 31,2%, el nivel más alto de los diferentes ámbitos de trabajo.

Gráfico 101



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

Volviendo al gráfico 97, también descienden entre 2016 y 2020 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 aumentaba del 15,7% de 2009 al 16,5% de 2013 y al 17,9% de 2016, y desciende a un 16,4% en 2020, sólo por encima del dato de 2009 y claramente por debajo del 21,9% del año 2000 y del 29,4% de 1996.

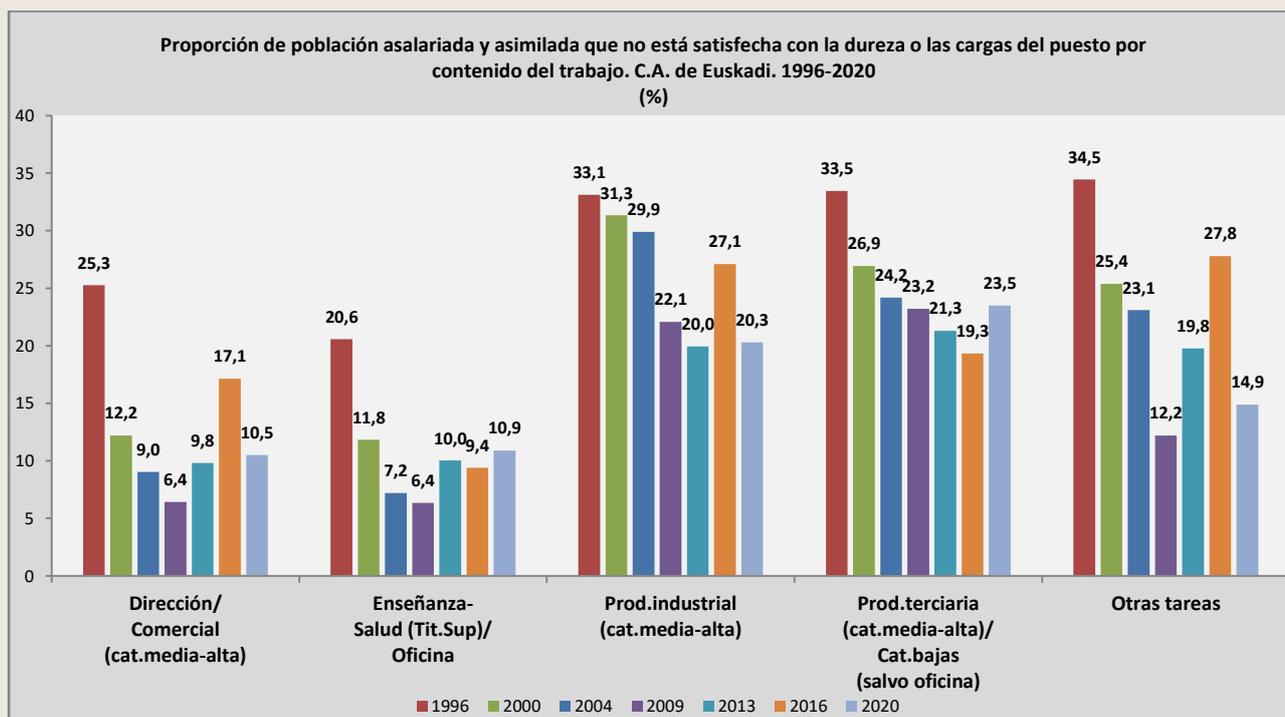
En consonancia a que el descenso señalado entre 2016 y 2020 no es excesivo, se observan en el gráfico 102 algunos ámbitos de mejora significativa. El más llamativo es el que afecta al personal de dirección y a las categorías medias y altas en actividades comerciales, así como al grupo de Otras tareas, ámbitos en el que el indicador de 2020 desciende con fuerza. 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 aumentaba de 6,4 a 9,8% entre 2009 y 2013 para llegar al 17,1% en 2016, un porcentaje que decrece en casi siete puntos en 2020 hasta un 10,5%. En Otras tareas, el indicador mejora claramente, hasta alcanzar un 14,9%, valor mínimo de la serie sólo por encima del 12,2% de 2009.

La insatisfacción con las cargas del puesto aumenta de forma moderada en las actividades de oficina y en el personal con titulación superior de la enseñanza y la salud (de 6,4 a 10,9% entre 2009 y 2020). Por su parte, después de una caída prolongada desde el 33,1% de 1996 al 20% de 2013, y un incremento de

más de siete puntos en 2016, la proporción de personas insatisfechas baja bruscamente hasta el 20,3% de 2020 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 rompe y alcanza un 20,3% en 2020 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 Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

El resto de factores muestra en general una dinámica negativa entre 2016 y 2020

En contraste con los factores de insatisfacción con el trabajo considerados con anterioridad, otros muestran en el gráfico 97 una línea de claro empeoramiento entre 2016 y 2020.

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 y una mejora en 2016, cuando el indicador caía al 14,3%, una cifra que se incrementa bruscamente en 2020 hasta alcanzar un 19%, valor máximo desde 1996.

En lo relativo a los riesgos del trabajo, se observaba un aumento de las personas insatisfechas del 12,3 al 13,4% entre 2009 y 2013 pero una reducción posterior hasta el 11,8% en 2016 y un 11,6% en 2020.

La relación con los jefes/as constataba una línea de caída a largo plazo de la incidencia de las problemáticas desde el 27,1% de 1996 hasta el 12% de 2016. El último periodo muestra sin embargo una dinámica negativa tras el aumento del 12% al 16,1% entre 2016 y 2020.



Esta dinámica desfavorable es llamativa en lo relativo al contenido y tareas del puesto, con un 11,1% de personas insatisfechas en 2020, porcentaje que rompe la línea descendente de los últimos años.

En lo relativo a ambiente y condiciones materiales del trabajo, el 11,2% de 2020 supone el valor máximo desde 2004 y rompe la línea de estabilización seguida desde 2009.

En consonancia a 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 10 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 2016-2020:

- * El ritmo de trabajo en las titulaciones superiores de la salud (de 20,6% de casos señalados en 2016 a 38,5% en 2020) y, en menor medida, en las categorías bajas de producción terciaria (19,2% de casos de insatisfacción en 2020 por 9,2% en 2016).
- * Los riesgos del trabajo en la población con titulación superior de la salud (35,2% en 2020 por 19,4% en 2016) o en la que se dedica a categorías bajas comerciales (19,9 frente a 8,5%).
- * El stress y la presión psicológica en las categorías bajas de la producción industrial (32,2% de personas insatisfechas en 2020 por 21,1% en 2016).

Por el contrario, se producen mejoras notables (de más de 15 puntos de descenso) en los siguientes casos:

- * La remuneración en las titulaciones superiores de la enseñanza (de 29,2% de casos señalados en 2016 a 13,8% en 2020), categorías bajas de oficina (de 54,3% en 2016 a 37,2% en 2020) y en otras tareas (52,9% de casos de insatisfacción en 2016 por 31,8% en 2020).
- * El stress y la presión psicológica en otras tareas (36,3% de personas insatisfechas en 2016 por 22,8% en 2020).

Se incrementan los planteamientos de cambio de trabajo, permaneciendo estables los que reflejan gestiones para el cambio

En consonancia con el deterioro observado, los planteamientos de cambio de trabajo se incrementan entre 2016 y 2020. Así, después de aumentar del 16,7 al 19,6% entre 2009 y 2013 la proporción de población asalariada que señalaba pensar en la posibilidad de cambiar de trabajo se reducía al 18,1% en 2016. La cifra de 2020, sin embargo, se incrementa hasta un 20,9%, porcentaje máximo desde el año 2000.

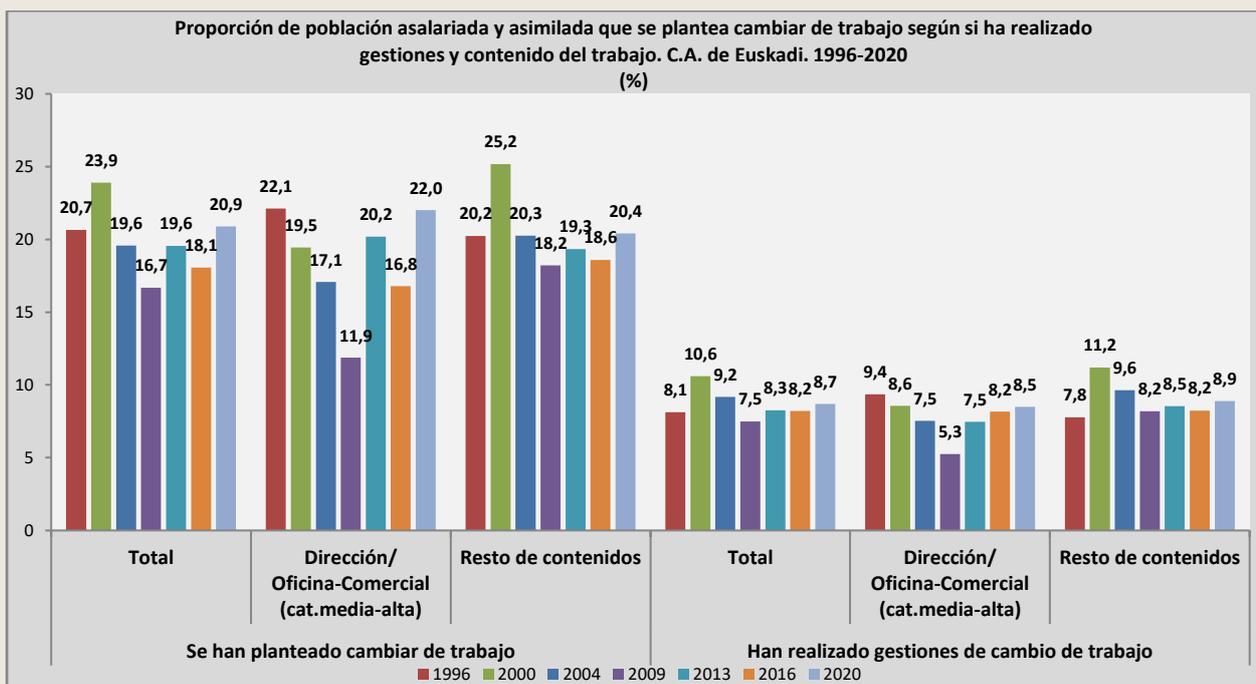
Al considerar los casos en los que el planteamiento de cambio de empleo se traduce en la realización de gestiones concretas para hacerlo efectivo, se produce un incremento, con un 8,7% en 2020 que es algo

superior al dato de 2016 aunque inferior al dato de 2004. Sin embargo, el indicador de 2020 supera en apenas doce 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 2020, en comparación con la de 2009, en las actividades de dirección y en las categorías medias y altas de oficina. En este caso 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 es de alza continua que se produce desde 2009, con un 5,3% que aumentaba al 7,5% en 2013, al 8,2% en 2016 y al 8,5% en 2020.

Aunque las cifras señaladas son similares a las que se observan en 2020 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 2009-2020, 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 Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

En lo relativo a la búsqueda de un nuevo empleo, un aspecto relevante de la situación existente en 2016 era el fuerte descenso 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 volvía 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). En 2020, sin embargo, el porcentaje se recupera hasta un 18,9%, valor máximo de la serie, sólo superado por el citado porcentaje de 2013.



6. PERCEPCIÓN DE DETERIORO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Un 17% de la actual población asalariada y asimilada señala en 2020 una situación de deterioro en las condiciones de trabajo

Tal y como revela el gráfico 104, en 2020 un 17% 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 23,2% señalado en 2016.

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 2020 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 9,1%, en sustancial línea de caída respecto al 33,3% señalado en 2013.

La proporción que suponen los casos de deterioro se sitúa entre el 13,6 y el 19,5% en las categorías bajas relacionadas con actividades comerciales o de producción. En conjunto, en 2020 el deterioro afecta a un 18,8% de la población asalariada en este grupo de contenidos laborales, algo más de un punto porcentual por debajo del 20,1% de 2013.

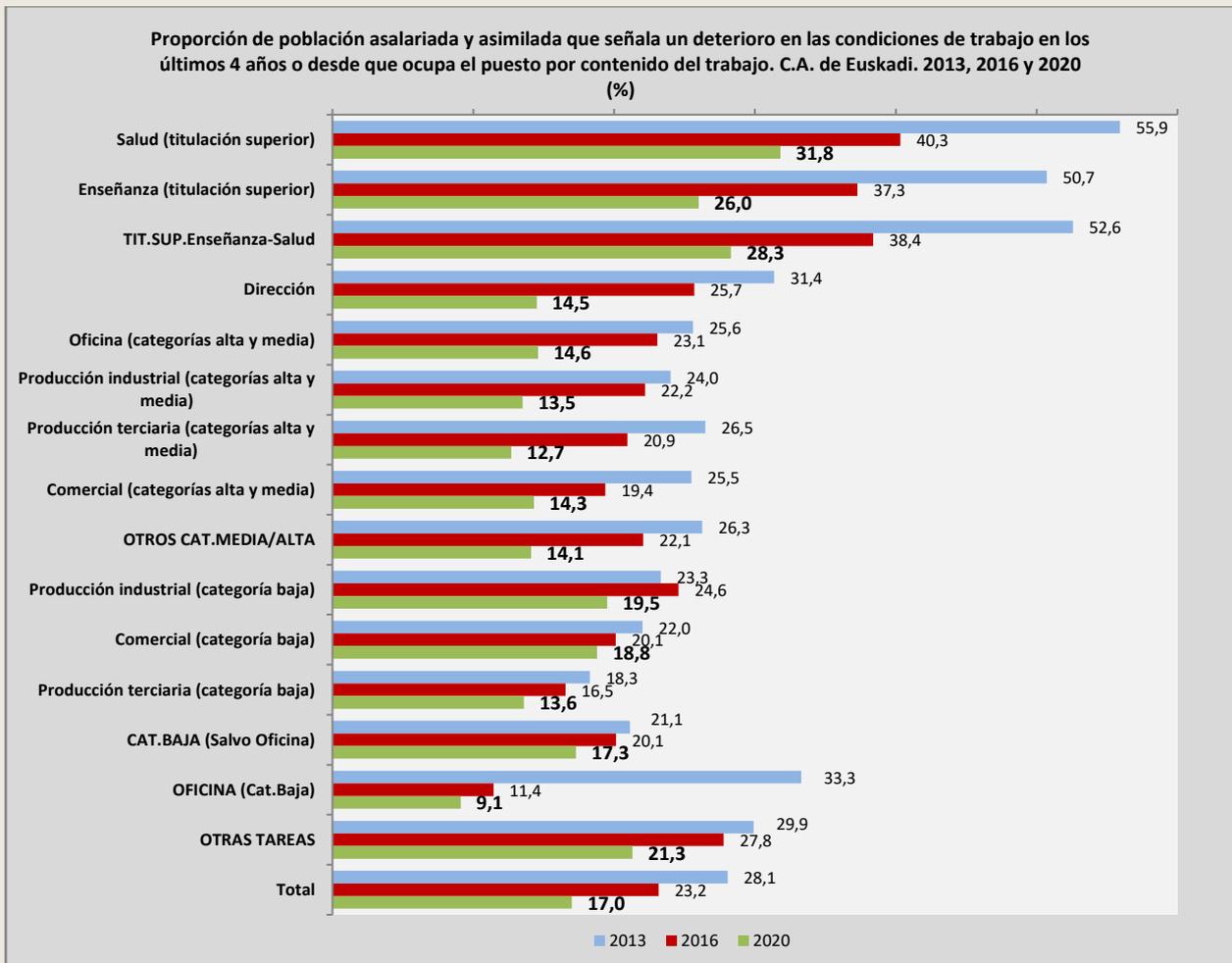
En este tipo de actividades de categoría baja destaca en 2020 el mayor descenso de las situaciones de deterioro en el caso de la producción industrial (19,5% en 2020 frente a 24,6% en 2016).

Con cifras entre 12,7 y 14,6%, la proporción resulta inferior 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 13,5% de la población señala un deterioro en las condiciones de trabajo en 2020, una proporción en evidente línea descendente respecto al 22,2% de 2016.

A pesar de la reducción de la proporción de personas que mencionan un empeoramiento laboral en 2020 en Otras tareas, este grupo se sitúa como uno de los más afectados en los últimos años, con un 21,3% de situaciones de deterioro laboral en 2020 por 27,8% en 2016.

En cualquier caso, el máximo nivel de deterioro en 2020, con cifras de 26% y 31,8% 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.

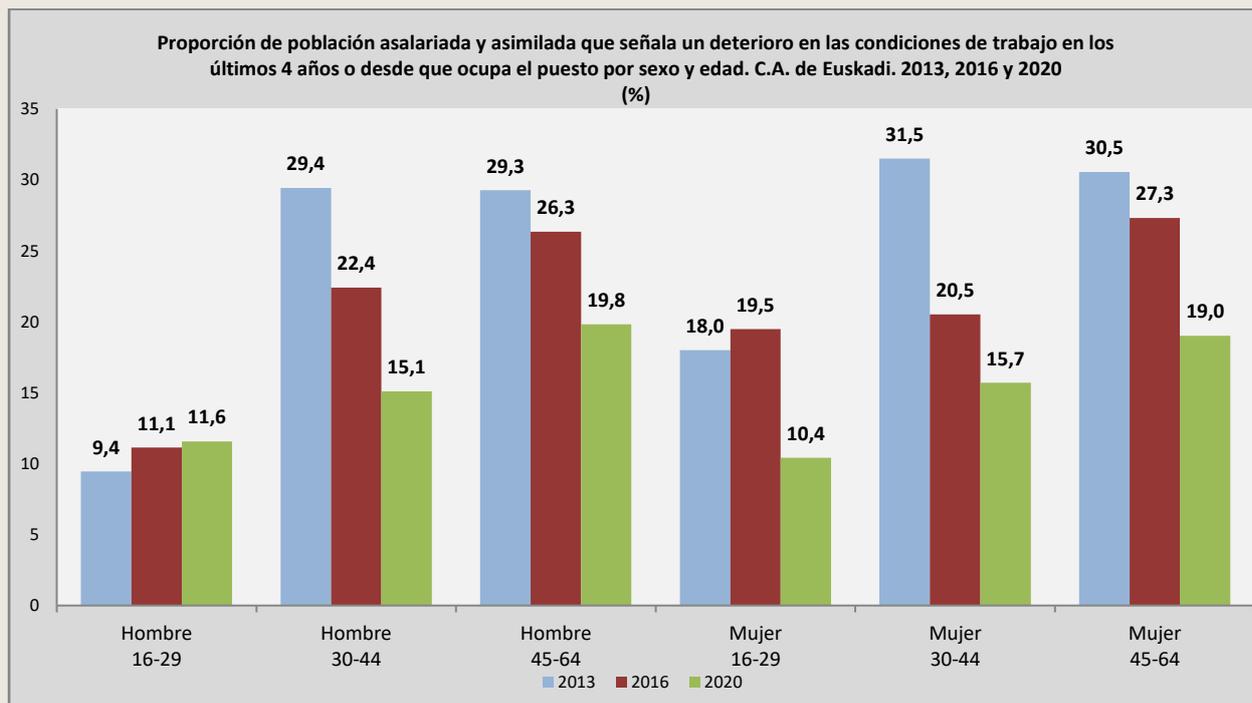
Gráfico 104



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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 2020 muestra diferencias relevantes en función de la edad y el sexo.

Gráfico 105



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

La mayor percepción de deterioro se observa en la población asalariada y asimilada mayor de 45 años, con un 19,8% de casos señalados entre los hombres y un 19% entre las mujeres. Les siguen los hombres entre 30 y 44 años, con un 15,1% que es similar al 15,7% de las mujeres en ese grupo de edad. El mínimo observado corresponde a los hombres menores de 30 años, con un 11,6% y a las mujeres de ese grupo de edad (10,4%).

Las tendencias respecto a la situación observada en 2016 difieren por grupos de sexo y edad. Por un lado, las caídas más significativas en los porcentajes de deterioro percibido en 2020 corresponden a las mujeres menores de 30 años (de 19,5 a 10,4% entre 2016 y 2020). Las caídas del periodo 2016-2020 son también evidentes en las personas mayores de 45 años (de 26,3 a 19,8% en los hombres y de 27,3 a 19% en las mujeres) y en los hombres entre 30 y 44 años (de 22,4 a 15,1% entre 2016 y 2020).

Aunque se trata uno de los colectivos en el que se observa menor percepción de deterioro en 2020, esta percepción afecta a un porcentaje de población en aumento en los hombres menores de 30 años. La percepción de empeoramiento aumenta así, entre 2016 y 2020, de 11,1 a 11,6% en este grupo de edad.

En 2020, 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

Las referencias al contenido del puesto de trabajo y la presión psicológica asociada a él, con un 7% de la población asalariada y asimilada que menciona esta cuestión en 2020 por 4,6% en 2016, suponen el factor más relevante en este último periodo.

Un 6,3% de la población hace mención en 2020 al contenido y condiciones de las tareas realizadas, por encima del 4,8% de 2016. Esta cuestión se posiciona como segundo factor en importancia.

Teniendo en cuenta los tres primeros factores en importancia susceptibles de explicar la situación de deterioro señalada en 2020 por la población asalariada y asimilada analizada, el factor remuneración deja de ser determinante. En 2020, un 3,6% de la población asalariada menciona este factor como relevante en los últimos cuatro años, en línea claramente descendente respecto al 11,5% de 2016.

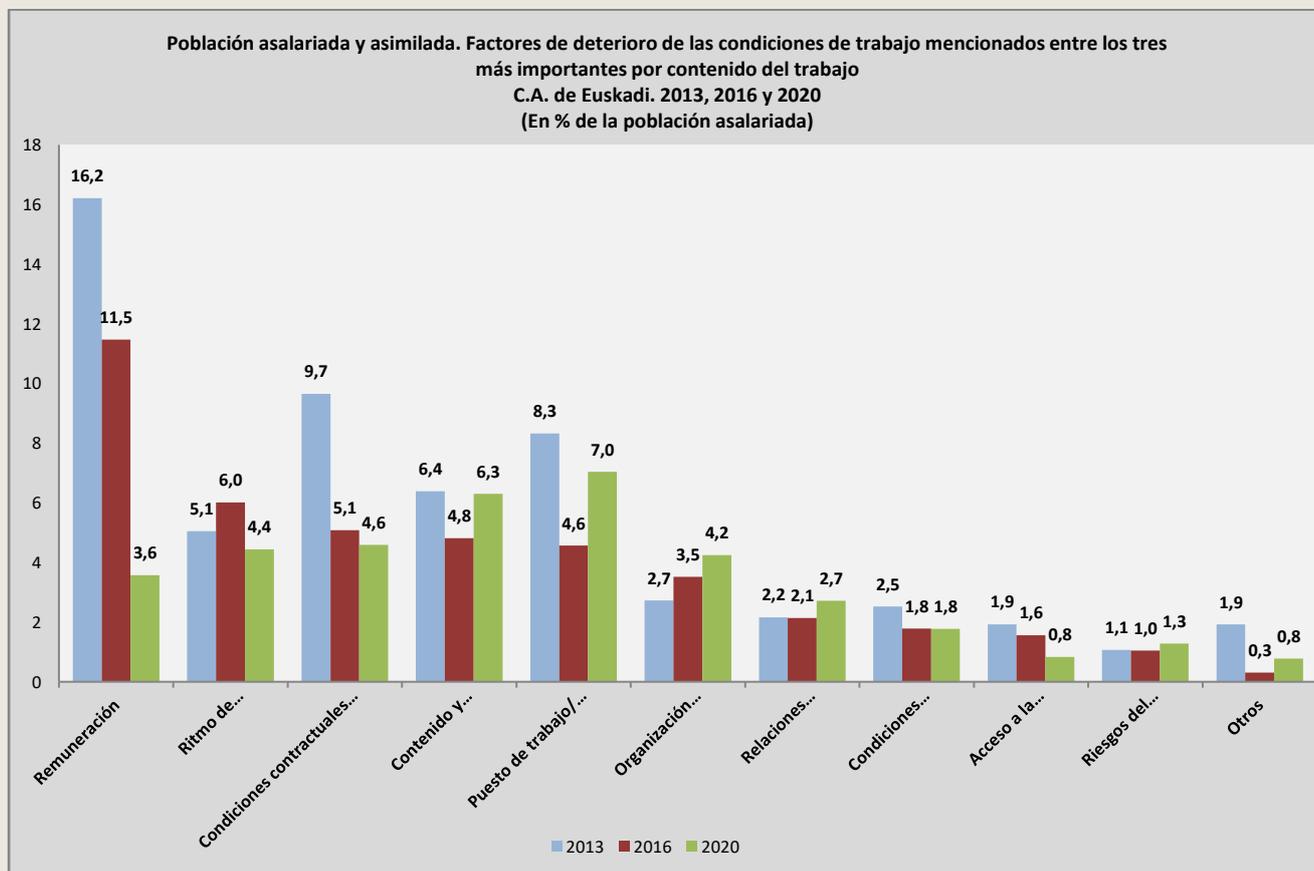
A diferencia de 2016, año en el que aparecía como segundo aspecto en importancia, en 2020 el cuarto factor mencionado es el relativo al ritmo de realización del trabajo, con un 4,4% de menciones. Aunque la posición señalada se vincula sobre todo a la ganancia de relevancia de otras cuestiones, también se observa un descenso de la problemática respecto al 6% de 2016.

Pierden también relevancia las condiciones relacionadas con el tipo de contrato, horarios, jornadas o vacaciones, cuestiones mencionadas por un 4,6% de la población asalariada y asimilada en 2020 por un 5,1% en 2016. Esta cuestión ocupa el tercer lugar como factor relevante para explicar la línea de empeoramiento de las condiciones de trabajo.

En cambio, aumentan ligeramente en importancia en 2020 las menciones a la organización en el trabajo, un 4,2% frente al 3,5% de 2016.

Los demás factores susceptibles de determinar un deterioro en las condiciones de trabajo son citados por menos de un 2,7% de la población asalariada o asimilada, aunque tienden a ganar importancia relativa entre 2016 y 2020.

Gráfico 106



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



Considerando lo señalado por la población asalariada y asimilada en 2016 y 2020, 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 2020, el deterioro es especialmente significativo en los titulados superiores de la salud, destacando los factores de ritmo de realización del trabajo (11,1%), contenido y condiciones de las tareas (14,5%) y puesto de trabajo/presión psicológica (15,5%). De modo similar los titulados superiores de la enseñanza presentan un elevado porcentaje de deterioro en lo que respecta a contenido y condiciones de las tareas (10,6%) y puesto de trabajo/presión psicológica (12,9%)

Por otra parte, destaca la mejora en lo relativo a la remuneración, con descensos acusados en el porcentaje de personas trabajadoras que mencionan deterioro en la misma, en los casos de la población titulada superior de la enseñanza (-13,8%) y en Otras tareas (-15,3%). En el caso de las categorías bajas (excepto oficina) el descenso es de 11,7 en 2006 a un 3,1% en el año 2020.

Por último, es también reseñable la mejora en cuanto a condiciones contractuales, horario, jornadas, vacaciones... en el grupo de titulados superiores en salud. En este caso el porcentaje que menciona deterioro cae desde un 12,9% hasta un 4,3%.



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. 2016 y 2020
 (En % de la población de cada grupo)

FACTORES	Contenido del trabajo						Total
	Salud (Tit.sup)	Enseñanza (Tit.sup)	Otros cat.media-alta	Cat.baja (excepto oficina)	Oficina (cat.baja)	Otras tareas	
	%	%	%	%	%	%	%
2020							
Remuneración	5,8	3,1	3,9	3,1	2,9	2,4	3,6
Ritmo de realización del trabajo	11,1	7,5	3,0	5,6	0,8	3,2	4,4
Cond. contractuales, horario, jornadas, vacaciones	4,3	4,9	4,2	5,1	0,0	7,8	4,6
Contenido y condiciones de las tareas	14,5	10,6	5,3	5,6	1,4	9,0	6,3
Puesto de trabajo/Presión psicológica	15,5	12,9	5,8	6,1	5,1	8,9	7,0
Organización del trabajo	6,8	8,0	3,4	4,3	4,4	4,2	4,2
Relaciones con los jefes/subordinados-as	4,3	2,2	2,9	2,2	5,7	1,7	2,7
Condiciones materiales del trabajo	2,6	4,6	1,0	2,0	0,0	3,8	1,8
Acceso a la formación/Promoción interna	2,1	1,1	0,9	0,4	0,9	1,1	0,8
Riesgos del puesto de trabajo	8,8	1,8	0,4	1,3	0,0	2,3	1,3
Otros	1,6	1,2	0,5	0,8	0,0	1,9	0,8
2016							
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

Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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. 2016 y 2020
 (En % de la población de cada grupo)

FACTORES	Sexo y edad						Total
	Hombre 16-29	Hombre 30-44	Hombre >=45	Mujer 16-29	Mujer 30-44	Mujer >=45	
	%	%	%	%	%	%	%
2020							
Remuneración	0,3	3,3	4,0	1,6	3,5	4,5	3,6
Ritmo de realización del trabajo	2,7	2,9	5,3	4,3	3,9	5,5	4,4
Cond. contractuales, horario, jornadas, vacaciones	4,2	3,8	5,5	3,2	5,0	4,2	4,6
Contenido y condiciones de las tareas	1,6	5,9	7,5	3,6	6,3	6,8	6,3
Puesto de trabajo/Presión psicológica	2,6	5,3	8,1	3,3	7,0	8,9	7,0
Organización del trabajo	4,2	3,3	4,7	2,6	4,1	4,9	4,2
Relaciones con los jefes/subordinados-as	1,2	2,6	3,8	1,4	3,1	2,0	2,7
Condiciones materiales del trabajo	1,6	2,4	1,4	1,1	1,4	2,1	1,8
Acceso a la formación/Promoción interna	0,0	0,7	1,4	0,2	0,3	1,1	0,8
Riesgos del puesto de trabajo	0,4	0,6	0,9	0,9	2,9	1,2	1,3
Otros	0,4	1,1	0,7	1,4	0,5	0,7	0,8
2016							
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

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

El análisis por grupos de sexo y edad muestra una clara mejoría en lo relativo a la remuneración. Destaca el caso de los hombres mayores de 45 años. En este grupo el descenso en la percepción de deterioro es de más de 10 puntos (de 14,8% en 2016 a un 4% en 2020). En el caso de los hombres entre 30 y 44 años el descenso también es notable en cuanto a ese aspecto, concretamente de 10,4 a 3,3%.

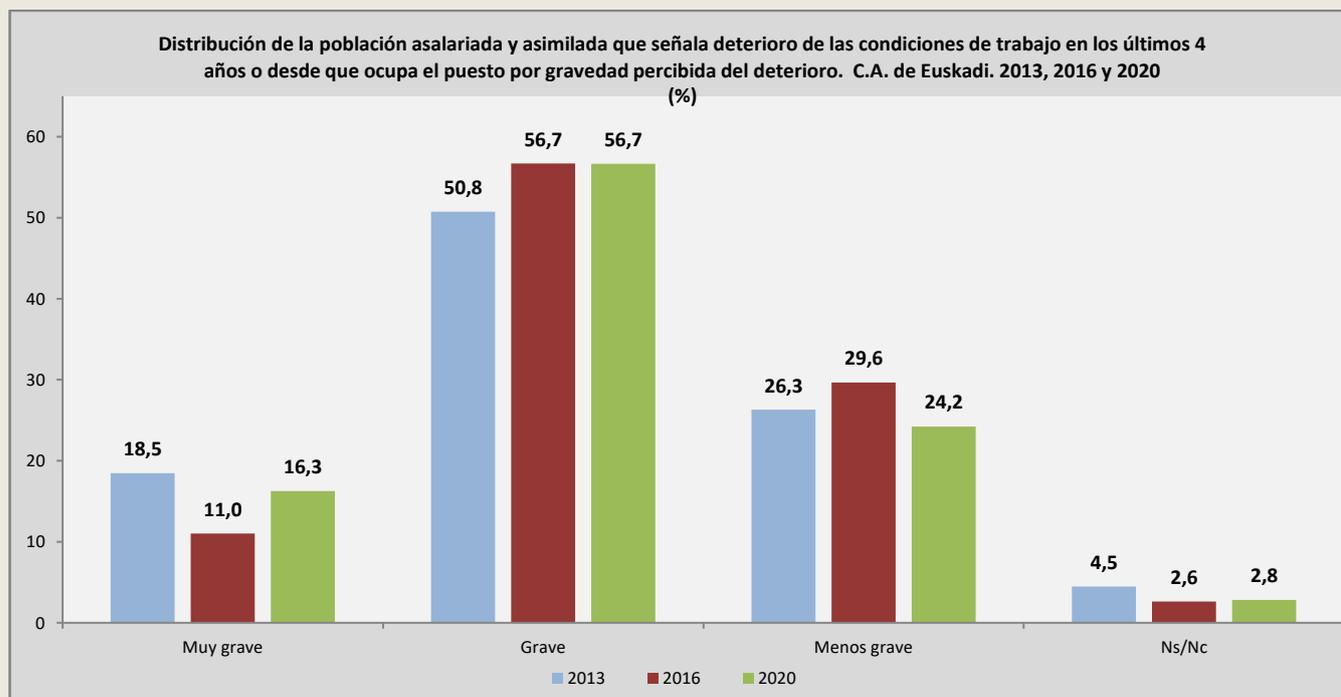
También cabe señalar un mayor deterioro percibido de la presión psicológica en el puesto de trabajo en las personas mayores de 45 años (8,1% entre los hombres y 8,9% entre las mujeres). En el caso de los hombres se observa un aumento significativo del deterioro percibido respecto a 2016 (de 4,1 a 8,1%). La posición es igual a la media en las mujeres de 30 a 44 años y muy inferior en el caso de los hombres de esa franja de edad (5,3%). Por debajo, la proporción se sitúa en el 3,3% en las mujeres menores de 30 años y en un mínimo del 2,6% en los hombres en este grupo de edad.

El empeoramiento percibido en el contenido y condiciones de las tareas alcanza máximos entre las personas mayores de 45 años. En el caso de los hombres se observa un aumento significativo del deterioro percibido respecto a 2016 (de 3,9 a 7,5%).

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 2020 un 16,3% llega a considerar como muy grave el deterioro observado, claramente por encima del 11% señalado en 2016. Al incluir también las situaciones consideradas graves, la proporción llega al 73% en 2020, una proporción superior al 67,7% de 2016.

Gráfico 107



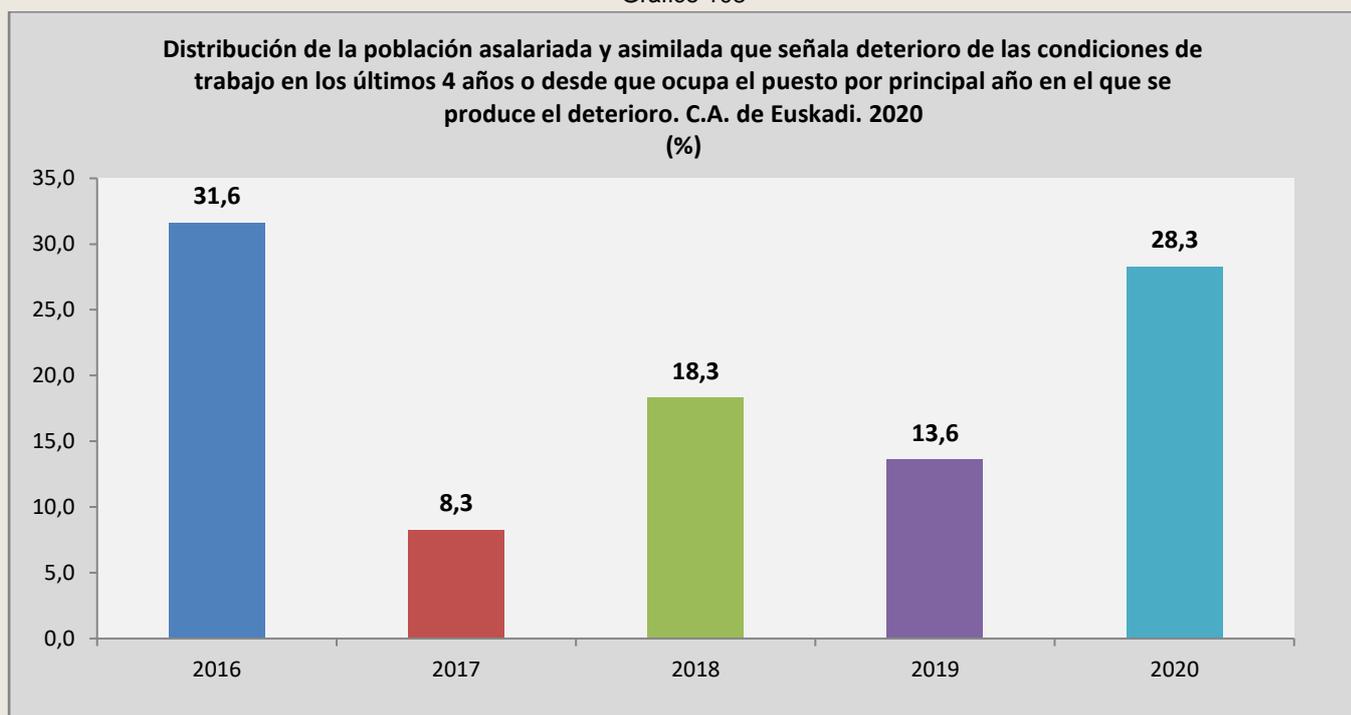
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

El deterioro se concentra principalmente en los años 2016 y 2020

En 2020, la distribución temporal del empeoramiento observado en las condiciones de trabajo muestra una fuerte concentración de los problemas en los años 2016 y 2020: 59,9% de los casos por apenas un 40% en el resto de años.

En la práctica, la mayor parte de los problemas corresponden al año 2016, con un 31,6% del total. Le sigue el año 2020, con otro 28,3%. El año 2017 supuso un periodo de mejoría, aunque transitoria, con un proceso de mejora más leve en 2019.

Gráfico 108



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

El impacto de la caída de la remuneración tiende claramente a la baja en 2020 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 2020 en un 6,2%, una proporción claramente inferior al 11,2% observado en 2016.

En 2020, las cifras más bajas de impacto de la caída de la remuneración, con un 3,5% corresponden a las categorías bajas de la producción terciaria y a la población titulada de la enseñanza (3,8%)

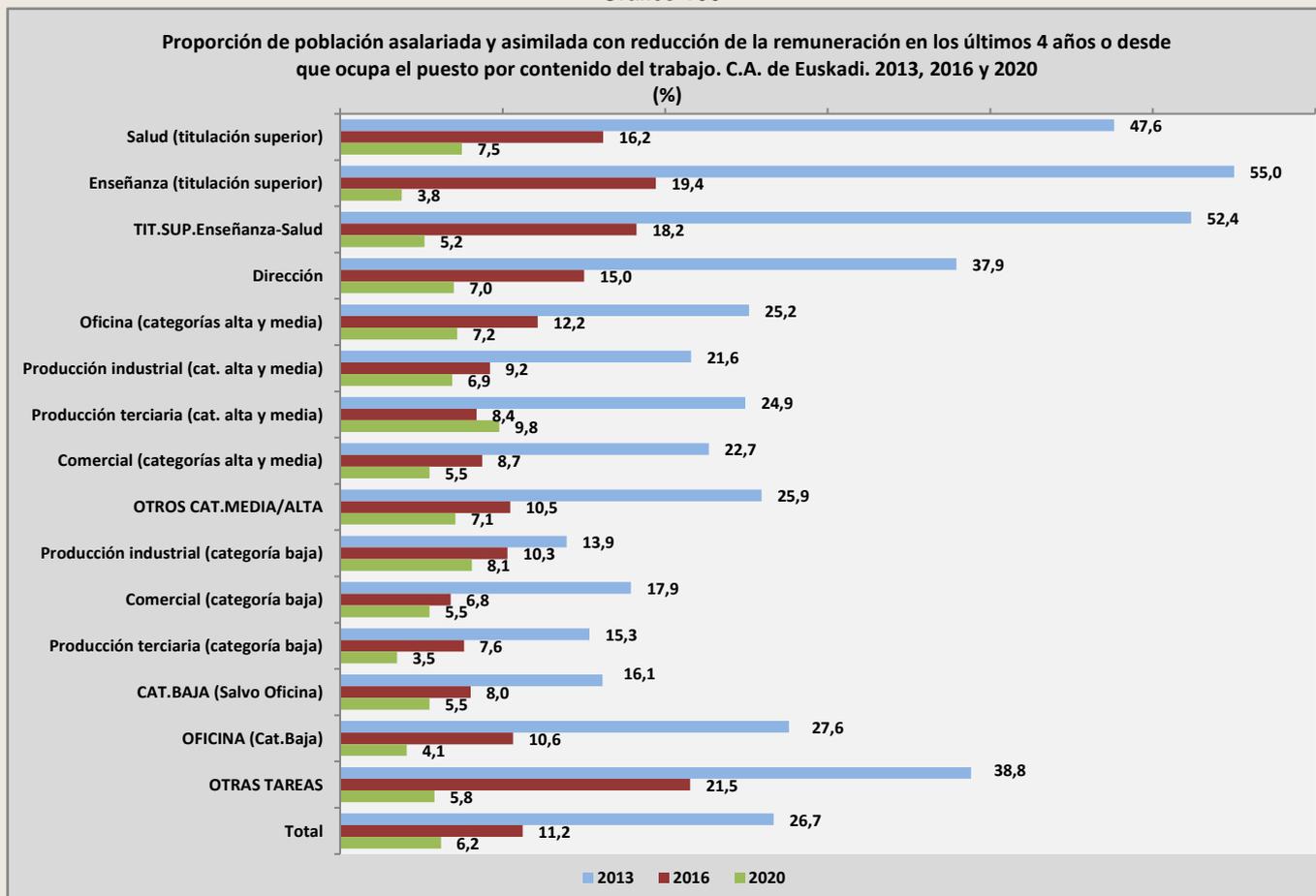
Gran parte de las categorías rondan el 5-6,5%: titulados superiores de la enseñanza (5,2%), comerciales, categorías bajas -salvo oficina- (5,5%) y otras tareas (5,8%).

En estas categorías bajas de la producción industrial, el impacto de la caída de la remuneración se sitúa en posiciones altas junto a las categorías bajas industriales (entre el 8,1 y el 9,8%).

El impacto de la caída de la remuneración alcanza niveles cercanos al 7-7,5% en las actividades de dirección (7%) y en las titulaciones superiores de la salud (7,5%).

En todos los contenidos de trabajo 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 se detecta un ascenso es el de las categorías altas y medias de la producción industrial (con un 9,8% de caídas de remuneración mencionadas en 2020 por 8,4% en 2016).

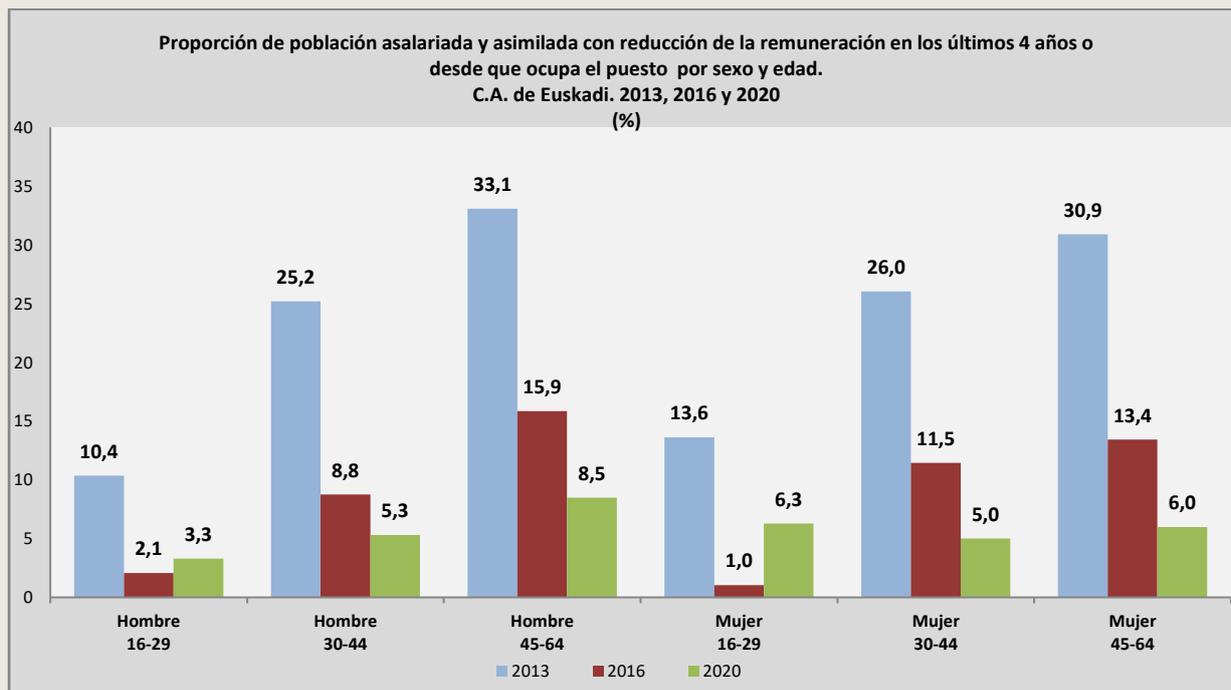
Gráfico 109



Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. 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 2016 y 2020 en la mayoría de los grupos de sexo y edad.

Gráfico 110



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

En función de las variables de sexo y edad, en 2020 los colectivos menos afectados en los últimos cuatro años por la reducción de la remuneración son los hombres menores de 30 años (3,3%). El impacto es igualmente inferior a la media en el caso de los hombres y mujeres entre 30 y 44 años (5%-5,3%) y en las mayores de 45 años (6%). En cambio, se supera el nivel medio del conjunto de la población asalariada y asimilada en las mujeres menores de 30 años (6,3%). La proporción más elevada de personas afectadas por la caída de la remuneración en 2020 corresponde a la población masculina mayor de 45 años, con un 8,5% de personas afectadas.

La caída media estimada de la remuneración es del 19,3% 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 2020 es de -19,3%, una reducción que no se aleja en exceso de la considerada en 2013 (-16,1%).

Gráfico 111

**Media de la reducción en población asalariada y asimilada con reducción de la remuneración en los últimos cuatro años por contenido del trabajo.
C.A. de Euskadi. 2013, 2016 y 2020
(%)**



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

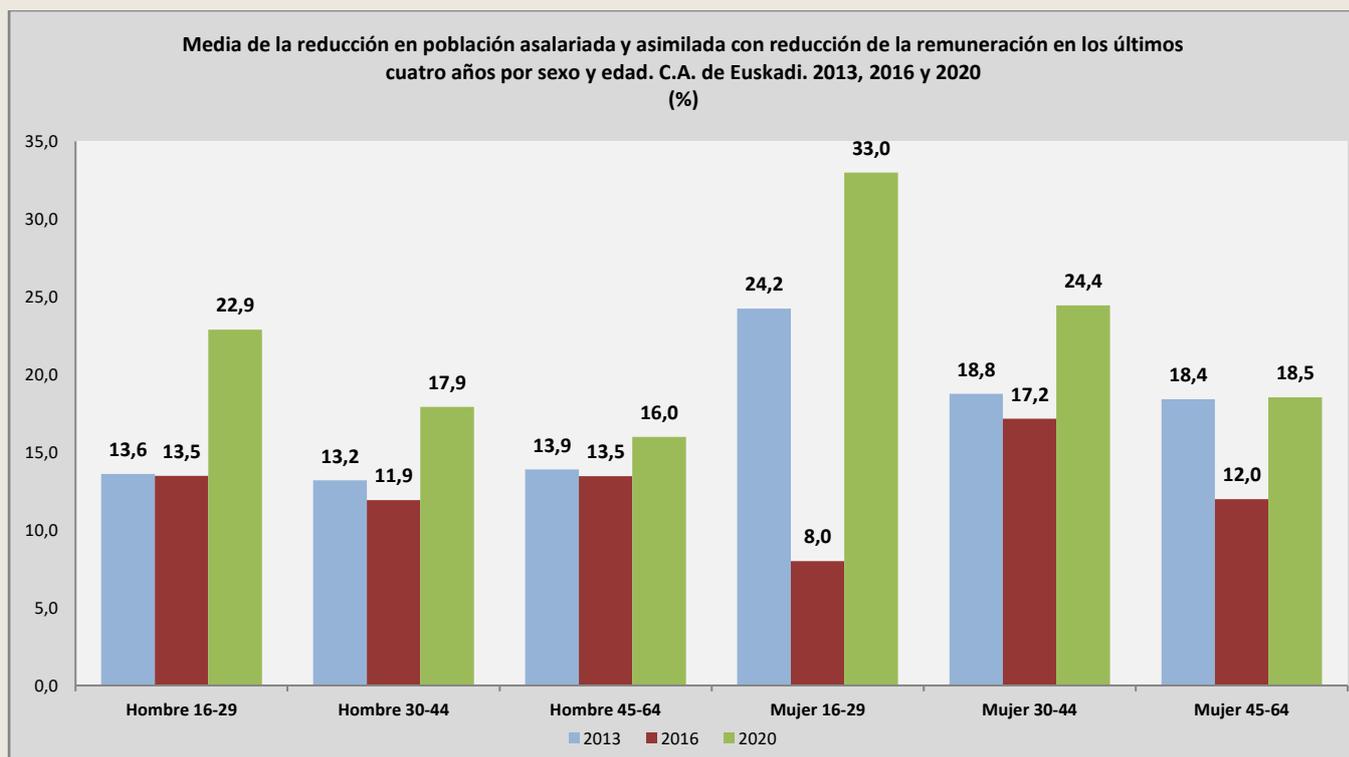
Cuando éstas están presentes, las menores caídas, siempre inferiores a la media de -19,3%, y con un nivel mínimo que se sitúa en -11,2% en las categorías medias y altas de la producción terciaria, corresponden – además de al contenido de trabajo señalado- a los distintos contenidos con otras categorías medias y altas, dirección, oficina, a las otras tareas y a la población titulada superiores de la enseñanza y la salud.

El porcentaje medio de reducción detectada se sitúa entre -17,3 y -17,8% en la población titulada superior de la salud y las categorías medias y altas de oficina y producción terciaria. Esta proporción asciende a -28,6% en las categorías medias y altas en las actividades comerciales, 29,9% en las bajas y alcanza un máximo de -31,8% en categorías bajas de oficina.

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 superior en 2020 al detectado en 2016. Las mujeres menores de 30 años, con una reducción media de -33% en 2020 por -8% en 2016 suponen el valor máximo.

Los hombres mayores de 45 años son en 2020 los que, en caso de caída de la remuneración, se ven comparativamente menos afectadas, con ese -16%. En una posición intermedia, con una reducción que se sitúa entre -17,9 y -18,5%, se encuentran los hombres entre 30 y 44 años, 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 y la masculina menor de 30 años. En este caso, la pérdida de remuneración llega a -22,9%.

Gráfico 112



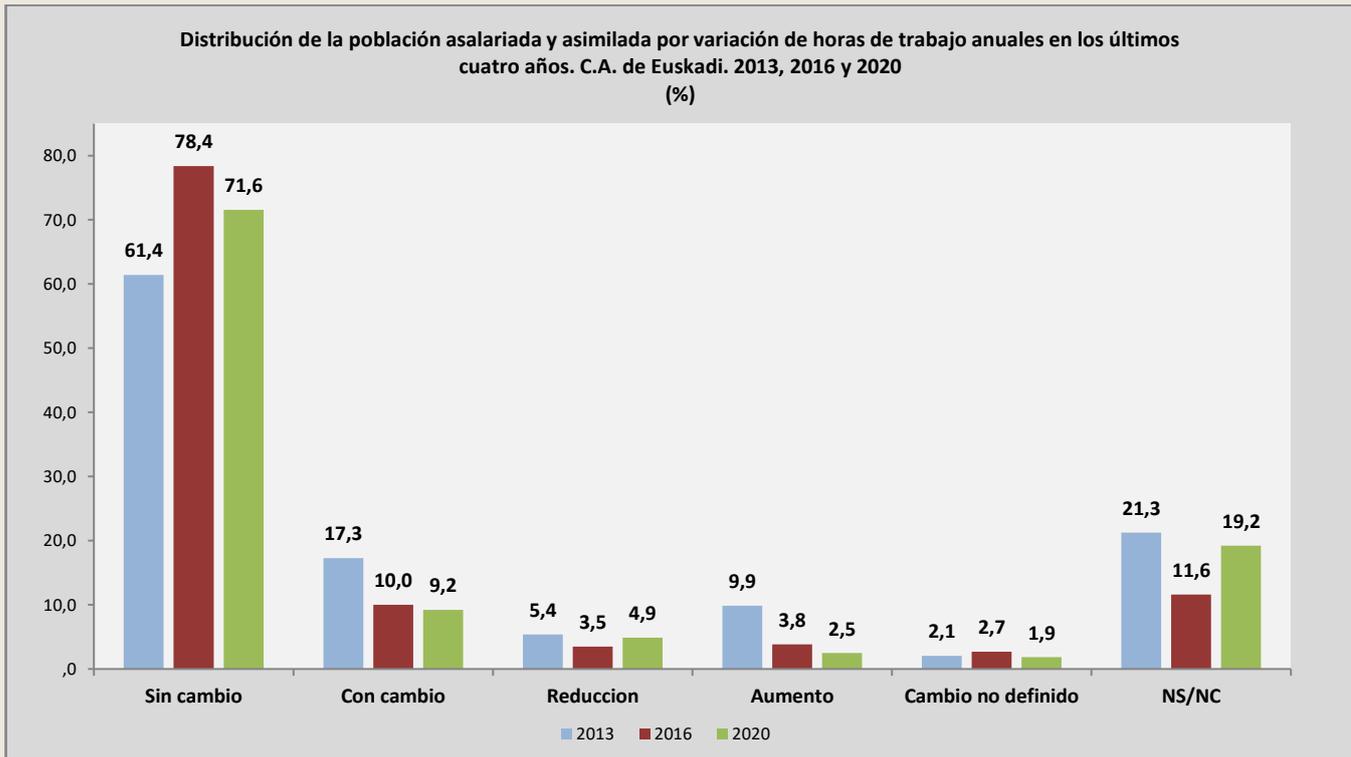
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

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

En los últimos cuatro años, un 9,2% de la población asalariada o asimilada señala haber visto variar el número de horas trabajadas en 2020, una proporción que disminuye respecto al 10% de 2016.

En un 4,9% de los casos, la variación se ha traducido en una reducción de las horas de trabajo (3,5% en 2016) y en un 2,5% en un aumento de dichas horas (3,8% en 2016), con un 1,9% que se caracteriza por situaciones intermedias o de mayor complejidad de cara a sintetizar el sentido del cambio (2,7% en 2016).

Gráfico 113



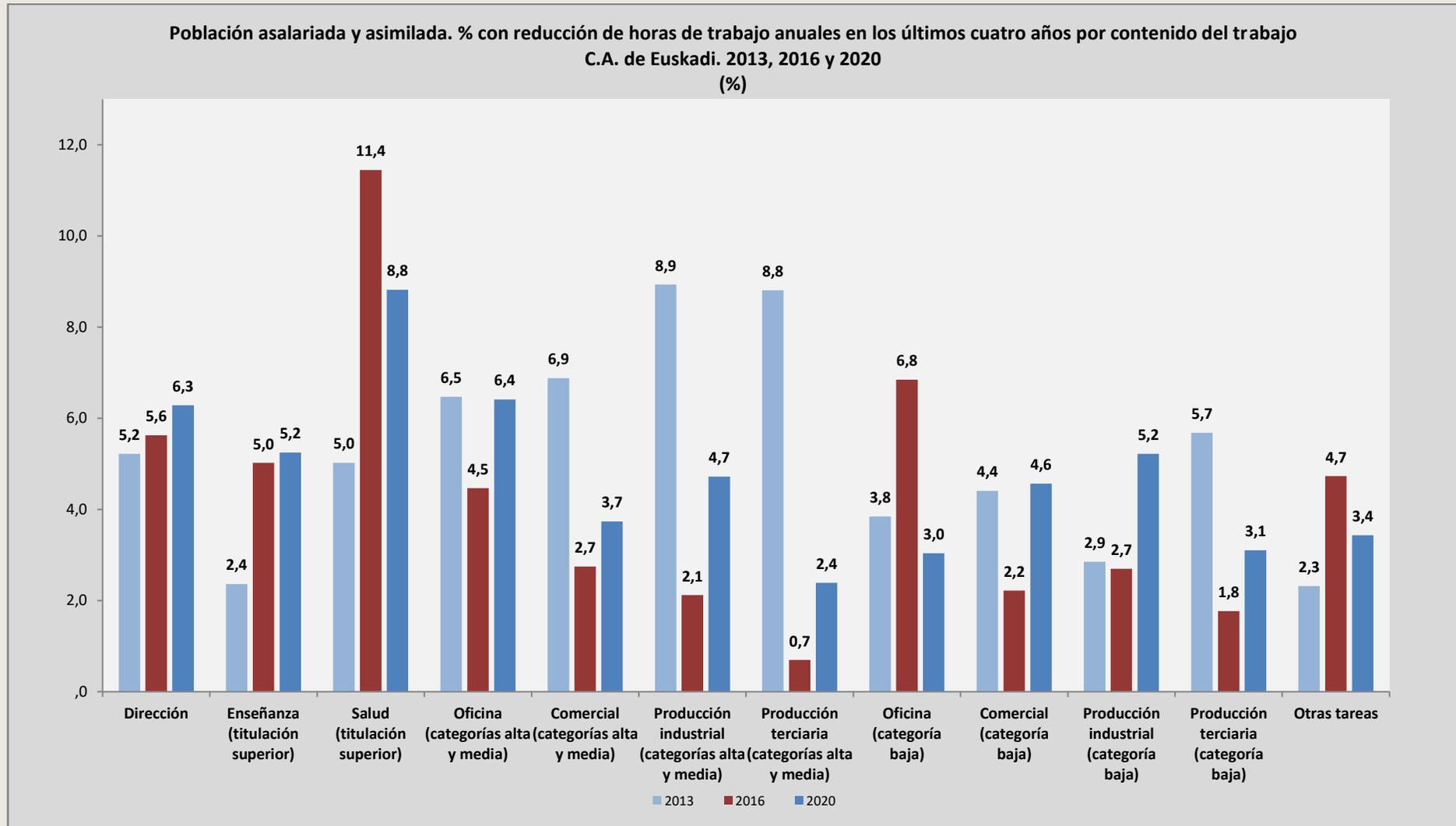
Fuente: Departamento de Trabajo y Empleo. Encuesta de Condiciones de Trabajo

Como puede comprobarse en el gráfico 114, en lo relativo a los casos de reducción de horas de trabajo, entre 2016 y 2020 se observan tendencias significativas de descenso 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 11,4% en 2016 a 8,8% en 2020), en las categorías bajas de oficina (de 6,8 a 3%) y en Otras tareas (de 4,7 a 3,4%).

En el resto de contenidos de trabajo se incrementa el impacto entre 2016 y 2020. Destacan las categorías bajas industriales (de 2,7% a 5,2%), altas y medias (2,1% a 4,7%), categoría baja comercial (2,2% a 4,6%) o la población de categoría media y alta que realiza tareas de oficina (4,5% en 2016 a 6,4% en 2020). Una línea algo más estable se observa en las actividades de dirección (de 5,6 a 6,3%)

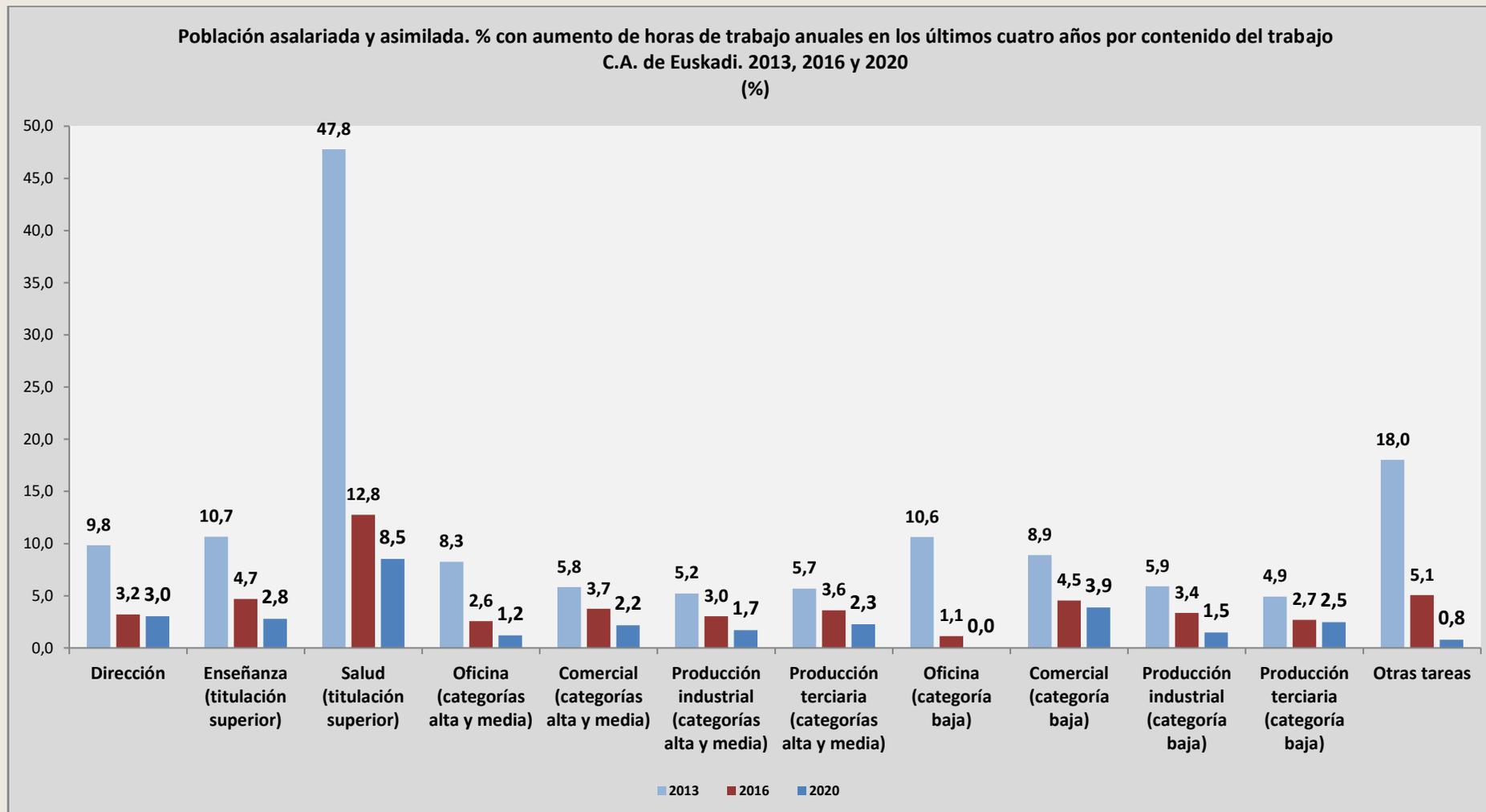
El gráfico 115 muestra, por su parte, una caída generalizada del impacto de los procesos asociados al aumento del número de horas. Sin embargo, las ampliaciones de las horas de trabajo siguen teniendo en 2020 un peso relevante en la población titulada superior de la salud (8,5%). Se sitúan entre el 2,8 y el 3,9% en la población titulada superior de la enseñanza, en las categorías bajas de la actividad comercial y en dirección.

Gráfico 114



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

Gráfico 115



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



En los casos de aumento de horas, el incremento medio anual es de 59,8 horas en 2020, muy por debajo de las 86,3 horas de 2016. Este incremento tan sólo supera las 100 horas en las categorías bajas de la producción terciaria.

En los casos de reducción de horas, la caída media es de 47,6 horas, muy por debajo de las 142,3 horas de 2016. Se superan los niveles medios en las categorías superiores de enseñanza y salud, así como en oficina y categorías bajas comerciales.

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 ¹
T1	Tareas de dirección (categoría alta o media)
T2	Tareas educativas/enseñanza (titulación universitaria)
T3	Salud y bienestar corporal (titulación universitaria)
T4	Trabajo de oficina (categoría alta o media) ²
T5	Otros trabajos de relación con personas/comerciales (categoría alta o media) ³
T6	Tareas de producción industrial (categoría alta o media) ⁴
T7	Tareas de producción en servicios/terciaria (categoría alta o media) ⁴
T8	Trabajo de oficina (categoría baja) ²
T9	Trabajo de relación con personas/comerciales (categoría baja) ³
T10	Tareas de producción industrial (categoría baja) ⁴
T11	Tareas de producción en servicios/terciaria (categoría baja) ⁴
T12	Otras tareas no especificadas anteriormente ⁵

(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 1ª o 2ª o ayudantía no titulada) y baja (auxiliar administrativo/a, oficialía industrial de 3ª 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

INTRODUCCIÓN	3
1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA	5
Entre 2016 y 2020 se produce un aumento del volumen de población asalariada estricta y cooperativista y aumenta el colectivo autónomo asimilado	5
La dinámica ocupacional del periodo 2016-2020 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 2016 y 2020.....	7
La caída de la ocupación se mantiene entre las mujeres entre 16 y 44 años, recuperándose ligeramente entre los hombres de 30 a 44 años. El avance más generalizado corresponde a la población mayor de 45 años.....	10
2. POSICIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN EL SISTEMA PRODUCTIVO Y EN LA EMPRESA	13
En la población asalariada estricta y cooperativista, se produce un descenso de la ocupación en categorías medias del sistema productivo. A la inversa, se incrementa en las titulaciones bajas y, sobre todo, en las superiores	13
La contratación indefinida sigue dominando, se moderan las formas de relación no indefinida con la empresa y crecen otras situaciones	17
La remuneración de la población asalariada y asimilada muestra un claro repunte respecto a las cifras de 2016	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 subida de la afiliación a las organizaciones sindicales.....	36
Entre 2016 y 2020 se observan avances en el uso del euskera en la empresa.....	36
3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	38



Sigue aumentando entre 2016 y 2020 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).....	38
El incremento de las jornadas de duración inferior a las 30 horas.....	38
El trabajo a tiempo parcial en sentido estricto aumenta entre 2016 y 2020 e igualmente lo hace el trabajo a tiempo completo.....	40
El trabajo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente no deseado (al menos en lo relativo al volumen de horas trabajadas).....	43
En línea descendente respecto a 2009, la jornada media de trabajo alcanza los valores mínimos de la serie histórica.....	47
Después del fuerte descenso del periodo 2013-2016, el impacto de las pautas atípicas de trabajo y de descanso semanal se incrementa prácticamente en todos los colectivos asalariados.....	49
Vuelven a la normalidad las formas de trabajo en sábado o domingo en las mujeres menores de 30 años.....	49
Las pautas de descanso siguen mostrando una línea de deterioro.....	52
Se incrementa claramente el peso del trabajo prolongado (más de 10 horas seguidas) así como el que corresponde al trabajo nocturno, aunque con diferencias notables entre los diferentes grupos.....	55
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.....	59
El avance de la jornada continua se mantiene, pero a ritmo lento.....	61
La pausa de descanso para la comida en el centro de trabajo se incrementa entre 2016 y 2020, con una mayor proporción de personas que disponen de menos de 75 minutos para comer.....	63
Sigue aumentando la proporción de personas que no disfrutan de vacaciones completas.....	65
El número medio de días laborables de vacaciones alcanza en 2020 los niveles mínimos desde 1996.....	66
El nivel de autonomía en el trabajo alcanzado en 2013 se recupera en 2020.....	66
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.....	67
Sube de forma llamativa la proporción de personas que resuelven de forma personal las situaciones inesperadas.....	67
Sigue aumentando la proporción de personas con horario de trabajo flexible o variable a voluntad, aunque repunta el recurso al sistema de horario fijo.....	68
Desciende claramente la proporción de personas que no tienen ningún tipo de control de presencia en el trabajo y repunta el control organizado, en especial en ciertos contenidos de trabajo.....	69
Se consolida el repunte entre 2016 y 2020 de la presión relacionada con controles/vigilancia, coordinación con compañeros/as y normas/plazos a respetar.....	71
Sigue aumentando la proporción de personas con pausas distintas de la de la comida.....	71
Aumenta igualmente la proporción de personas que eligen su periodo de vacaciones.....	72

Salvo en lo relativo al acceso a máquinas o herramientas adecuadas, descienden en 2020 los problemas relacionados con la adecuación de los medios de trabajo	72
Sigue al alza el indicador de productividad personal en el trabajo entre 2016 y 2020	74
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	75
Aumenta claramente la percepción de discriminación, con un empeoramiento de la situación en las mujeres menores de 30 años.....	75
La percepción de problemas de violencia, acoso y discriminación por los rasgos personales desciende entre 2016 y 2020 y no se concreta en problemas personales específicos. En las referencias genéricas a la empresa, descienden sobre todo las formas de intimidación y de discriminación sexual	78
Otros aspectos relativos a la organización.....	81
Recupera relevancia el horario reducido de verano	81
Aumenta el tiempo de desplazamiento al trabajo. Aunque se mantiene la importancia de automóvil particular, su utilización tiende ligeramente a la baja	81
Se detecta una moderada mejora en las posibilidades de conciliación del trabajo y la vida social y familiar, aunque con algunas salvedades	82
4. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS.....	86
Se prolonga el importante salto adelante en el uso de medios informáticos de oficina.....	86
Desciende la utilización de vehículos de transporte en el trabajo.....	87
Se rompe el ritmo de incremento en la utilización de vehículos de transporte	87
Se reduce el trabajo en la calle asociado al uso de vehículos.....	88
Empeoran en general las condiciones físicas del trabajo, pero con matices	89
Empeoran algunos indicadores relativos a los inconvenientes en el trabajo, pero otros reflejan estabilización o incluso mejora.....	89
La misma variabilidad se observa en lo relativo al impacto de algunas cargas de trabajo, con un descenso llamativo en lo relativo a la necesidad de esforzar la vista o trabajar en postura pesada o cansada	91
Se estabiliza o reduce el impacto de algunos riesgos, pero éstos muestran en general una línea de incremento, en especial en lo relativo al riesgo de infección (Covid-19) y, en menor medida, contacto con explosivos o respiración de tóxicos.....	93
Siguen aumentando las personas que trabajan siempre con una temperatura adecuada	97
Desciende ligeramente el impacto conjunto de inconvenientes, cargas y riesgos entre 2016 y 2020 (aunque no en todos los colectivos)	97
Se incrementa espectacularmente el uso de equipos de protección en todos los marcos en los que es necesario ese uso	99
Empeora claramente el indicador relativo a la proporción de población trabajadora que piensa tener información insuficiente respecto a los riesgos de su trabajo	103



Aumenta en general, entre 2016 y 2020, la participación en actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral, salvo en lo relativo a reconocimientos médicos, estudio evaluación de riesgos y formación en seguridad/salud	103
Aumenta la presencia en el centro de trabajo de los Comités de Seguridad Laboral o de los Delegados de prevención	104
Se trunca entre 2016 y 2020 el proceso de reducción del impacto de las bajas en el trabajo	105
Otros aspectos relativos a equipos, ambiente de trabajo y riesgos.....	109
5. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	110
La satisfacción general con el trabajo se mantiene en niveles altos en 2020 pero siguen aumentando las situaciones de insatisfacción y a su vez asciende la proporción de población muy satisfecha	110
Las tendencias generales muestran un deterioro llamativo en algunos contenidos de trabajo y por grupos de sexo y edad	111
Los principales factores de incremento de la insatisfacción.....	113
Respecto a 2016, el deterioro es dispar y llamativo en lo relativo a la promoción, aspecto que sigue siendo desde 2013 en el factor de insatisfacción más mencionado	115
La mejora, en el periodo considerado, es 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.....	116
El resto de factores muestra en general una dinámica negativa entre 2016 y 2020	122
Se incrementan los planteamientos de cambio de trabajo, permaneciendo estables los que reflejan gestiones para el cambio	123
6. PERCEPCIÓN DE DETERIORO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO	125
Un 17% de la actual población asalariada y asimilada señala en 2020 una situación de deterioro en las condiciones de trabajo	125
En 2020, 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	127
En la población afectada, el deterioro observado sigue considerándose grave o muy grave (aunque se reduce el impacto de los casos más problemáticos).....	132
El deterioro se concentra principalmente en los años 2016 y 2020.....	133
El impacto de la caída de la remuneración tiende claramente a la baja en 2020 pero aún sigue siendo relevante en algunos colectivos	133
La caída media estimada de la remuneración es del 19,3% en el grupo afectado.....	135
Disminuye la población asalariada o asimilada que señala una variación en el número de horas trabajadas en los últimos cuatro años. En las personas afectadas desciende de forma sustancial el volumen de horas que supone el cambio.....	137
ANEXO: CONTENIDO DEL TRABAJO REALIZADO.....	142

