



JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZA SAILA
Azterlanen eta Araubide
Judirikoaren Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirección de Estudios
y Régimen Jurídico

ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2004

Resumen y conclusiones

Julio de 2005

RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA

1. Dedicación exclusiva

La práctica totalidad de los asalariados vascos, un 97,8%, tiene una dedicación exclusiva a su actual actividad laboral. Las personas pluriempleadas apenas suponen un 2,2% del total.

2. Predominio de la contratación indefinida pero con altos niveles de temporalidad y de ausencia de contrato

Aunque el porcentaje de trabajadores indefinidos se sitúa en el 71,3%, la población con contrato temporal es del 24%, situándose en el 4,7% el peso de los trabajadores sin contrato. Los contratos temporales son en su mayoría de obra (42,3% de este tipo de contratos) o eventuales por circunstancias de la producción (28,2%).

Teniendo en cuenta la duración de los contratos temporales, los que en un principio implican una mayor precariedad en el empleo (temporales de menos de 6 meses y por obra) concentran al 17,2% del total de asalariados.

Los asalariados con contrato temporal han tenido, por término medio, 3,7 contratos a lo largo del último año. El 31% del total de asalariados temporales se caracteriza por haber firmado todos sus contratos con la misma empresa.

La menor proporción de contratos indefinidos está ligada a una antigüedad baja en la empresa

La antigüedad de los trabajadores en la empresa constituye un aspecto clave a la hora de determinar la relación contractual, en particular la importancia relativa de la contratación indefinida. De esta manera, mientras la proporción de trabajadores con contratos indefinidos asciende al 96,4% entre los que tienen una antigüedad alta en la empresa y al 83,4% entre los de antigüedad media, desciende hasta el 42% entre los trabajadores que cuentan con una antigüedad baja (menos de tres años en la empresa). Éstos registran un 49,9% de trabajadores con contrato temporal.

Y a una baja categoría profesional

La proporción de contratos indefinidos se sitúa por debajo de la media en el caso de profesiones con categoría profesional baja, con niveles que oscilan entre el 66,7% de la

producción industrial y el 59,8% de la producción terciaria (63,1% en el caso de labores comerciales). La baja proporción de contratos indefinidos se asocia a una alta proporción de población trabajadora sin contrato entre algunos de estos profesionales con categoría baja, particularmente en el ámbito de la producción terciaria (16,7%).

Aunque también a los profesionales superiores de la salud

La proporción de asalariados con contrato indefinido también es inferior a la media vasca entre los profesionales de la salud con titulación superior (68,2%).*

La contratación no indefinida tiene una incidencia diferencial entre los menores de 30 años y en las mujeres de 30 a 44 años

La ausencia de empleo indefinido aumenta claramente con la edad, situándose en niveles cercanos o superiores al 50% entre la población menor de 30 años. La proporción es superior al 30% entre las mujeres de 30 a 44 años (31,1%), situándose en cifras cercanas al 20% entre los hombres en ese grupo de edades (21,6%) y entre las mujeres mayores de 45 años (20,4%). La proporción de afectados baja al 7,5% entre los hombres mayores de 45 años.

El colectivo femenino sufre unas peores condiciones en términos de estabilidad contractual. Las mujeres presentan porcentajes mayores de empleo no indefinido que los hombres en todos los grupos de edad, superando el 50% entre las que tienen menos de 30 años (54%). De forma significativa, la diferencia del protagonismo de la contratación indefinida respecto a la observada entre los hombres aumenta con la edad (5,3 puntos entre las personas menores de 30 años, 9,5 entre las de 30 a 44 y 12,9 entre los de más de 45 años).

Gran parte de la situación anterior puede ser explicada en términos del papel de la actividad laboral sin contrato, observándose en realidad una proporción relativamente similar de contratos temporales entre hombres y mujeres para cada grupo de edad. El peso diferencial de la población sin contrato, ya importantes entre los menores de 30 años, aumenta sustancialmente con la edad (3,8 puntos en la población menor de 30 años, 7 en la de 30 a 44 años y 8,9 en la de 45 y más años). Cabe destacar que a diferencia de lo que se observa entre los hombres, con una caída de los ocupados sin contrato conforme aumenta la edad, la proporción de mujeres que trabajan sin contrato se incrementa a medida que aquella aumenta. La proporción de mujeres ocupadas asalariadas sin contrato llega a situarse en un máximo del 9,8% entre las asalariadas mayores de 45 años.

3. En un contexto definido, sin embargo, por perspectivas de estabilidad en la empresa

Más de tres cuartas partes de la población actualmente con contrato temporal o sin contrato refleja que su situación de no acceso a una modalidad de contratación indefinida se mantendrá probablemente en el próximo futuro, con apenas un 21,2% de personas que afirman contar con la conversión de su contrato a fijo. La perspectiva de continuidad en la empresa está sin embargo presente en la mayoría de los casos (70,8%).

La limitada perspectiva de consolidación del empleo indefinido en los temporales mayores de 45 años

Aunque la perspectiva de renovación del contrato no disminuye de forma llamativa con la edad, se observa una muy fuerte reducción entre la población mayor de 45 años de la perspectiva de conversión del contrato temporal en indefinido. De esta forma, la realidad de una contratación temporal estructural que encubre una realidad de estabilidad en la empresa es una problemática que se acentúa entre los trabajadores de mayor edad.

4. Situación regularizada en términos de afiliación a la Seguridad Social

La gran mayoría de la población asalariada vasca (96,1%) está dada de alta en la Seguridad Social.

Aunque las diferencias en el nivel de afiliación no son excesivas en función de la edad y el sexo, sí son significativas. Así, mientras la proporción de personas no afiliadas es inferior al 1% entre los hombres mayores de 30 años, aumentan al 3% entre los hombres jóvenes, al 7% entre las mujeres menores de 45 años y al 8,9% entre las mujeres mayores de 45 años. Otro dato significativo es que el 13,4% de las personas sin contrato indefinido no están afiliadas a la Seguridad Social.

5. Sistema de remuneración basado en un salario fijo

La gran mayoría de los asalariados vascos (90,4%) cuenta con una remuneración fija, con un 8,3% dependiendo de complementos variables ligados al rendimiento o a los resultados empresariales. El peso relativo de estos complementos es inferior al 10% de la retribución total para el 39,7% de los asalariados considerados mientras que para el 32,6% representan entre el 10 y el 20% de su salario total. El salario a comisión o a destajo afecta únicamente, por su parte, al 1,3% de los trabajadores.

Aunque con una incidencia significativa de las modalidades alternativas en los puestos de dirección y entre comerciales de categoría media o alta

El peso del salario con complemento variable resulta sin embargo notable en algunas categorías de tareas, en particular entre los trabajadores comerciales de categoría alta y media (30,1%) y los de dirección (17,1%). La proporción de asalariados a comisión sólo es significativa entre los comerciales de categoría alta y media (5,4%).

Y algunas llamativas diferencias sectoriales

Se observan también algunas diferencias por actividad. Por una parte, el salario fijo con complemento variable se encuentra más extendido en los servicios de producción y distribución (12%) así como en la industria y la construcción (9,3%); por otra, el sector primario cuenta con el porcentaje más elevado de salario a destajo (8,7%). Los servicios públicos y personales registran, en cambio, el porcentaje más alto de salario fijo (94,5%).

Al tener una mayor presencia relativa en este último tipo de servicios, aumenta el sistema de remuneración fija entre las mujeres, en especial al aumentar la edad. En cambio, el modelo de remuneración con complemento variable afecta a más del 10% de los hombres mayores de 30 años.

6. Nivel desigual de remuneración

La remuneración neta por hora trabajada de los trabajadores de la CAE se sitúa en 8,37 euros/hora por término medio¹. La remuneración neta media mensual alcanza 1.126,38 €. Debe señalarse que un 59,2% de la población asalariada tienen un salario inferior a 1.200 euros netos al mes.

En función el contenido del trabajo

Las cifras generales ocultan diferencias significativas entre las distintas profesiones y categorías. La remuneración horaria más elevada se registra entre los titulados superiores dedicados a la enseñanza (13,33 euros/hora) y a la salud (11,40 euros hora) así como entre los profesionales encargados de las tareas directivas (10,68 euros/hora). Los niveles

¹ La remuneración horaria se estima a partir de las respuestas sobre remuneración neta mensual y número de horas trabajadas en la semana de referencia (elevadas a mensuales). Esta estimación incorpora cierta imprecisión derivada de: a) el uso de diez intervalos para recoger la remuneración mensual (en los casos en los que no se proporciona la cuantía exacta), b) un alto nivel de no respuesta a la correspondiente pregunta y c) las irregularidades de la jornada en la semana de referencia (horas extraordinarias, trabajo ocasional o a turnos). Los datos deben usarse por tanto como referencias generales.

señalados se alejan sustancialmente de los que corresponden a las categorías bajas, con niveles que oscilan entre los 6,85 euros/hora en las tareas comerciales y los 7,81 euros/hora de las labores de oficina. También se alejan, sin embargo, del resto de categorías altas y medias, con niveles de remuneración situados entre 7,87 euros/hora en las labores comerciales y 9,14 en las de oficina.

La situación señalada se ve afectada, en términos de remuneraciones mensuales, por el volumen de horas trabajadas. Se detectan dos grupos en los que un mayor volumen de horas mensuales repercute en una posición relativa más favorable: el de los directivos, grupo que aparece como el mejor remunerado de todos en términos mensuales (1.561,78 €); y el de los trabajadores de la producción industrial con categoría baja, grupo que gracias a un mayor volumen de horas trabajadas se acerca a la situación de ingresos de los trabajadores de categoría media o alta.

Del tipo de contrato, en particular en algunos tipos de tareas

Se observa asimismo una clara diferencia en la remuneración horaria según el tipo de contrato, de manera que los asalariados con contrato fijo registran una remuneración que, en término medio, supera en un 14% a la de los trabajadores temporales o sin contrato. Las diferencias más acusadas a favor de los trabajadores fijos corresponden a los asalariados de categoría alta-media dedicados a labores comerciales (28%) así como a los que realizan tareas de oficina, tanto de categoría alta-media (27,4%) como baja (25,2%).

Y del tamaño del establecimiento

Un aspecto importante de la remuneración es que ésta tiende a aumentar en paralelo al tamaño del establecimiento. Así, los asalariados en establecimientos de 250 y más trabajadores reciben por término medio 9,48 euros/hora frente a los 7,85 euros/hora de los asalariados en los establecimientos con menos de 10 trabajadores. Esta tendencia se asocia estrechamente al mayor peso de la contratación indefinida en los establecimientos de mayor tamaño, pasando del 67,9% en los centros con menos de 10 trabajadores al 77,4% de los de 250 trabajadores o más.

La peor posición de mujeres y jóvenes, aunque con matices en función del nivel de instrucción

Las variables de género y edad resultan determinantes. Por una parte, el salario medio de los hombres es un 4,5% superior al de las mujeres (8,53 euros/hora frente a 8,16 euros/hora). Por

otra, a igualdad de condiciones de sexo y nivel de instrucción, la remuneración neta de los asalariados de mayor edad supera claramente a la de los más jóvenes².

Tomando como referencia el indicador de población asalariada con ingresos inferiores a 1.200 euros mensuales, se observa igualmente que esta proporción es siempre mayoritaria entre las mujeres así como entre la población joven, cayendo únicamente por debajo del 50% entre los hombres mayores de 30 años. Otro aspecto a destacar es que a medida que aumenta la edad crece la diferencia observada entre hombres y mujeres en la proporción de referencia (11,2 puntos en las personas menores de 30 años, 22,8 en las de 30 a 44 años y 29,9 en las de más de 45 años). Esto revela que entre los hombres el porcentaje de trabajadores que cobra menos de 1.200 euros netos al mes desciende de forma mucho más pronunciada que entre las mujeres al incrementarse la edad.

Sin embargo, los datos anteriores deben matizarse teniendo en cuenta el nivel de instrucción. Por una parte, se constata que el acceso de las mujeres a un nivel de estudios superior le garantiza, tanto en la población más joven como en la de mayor edad, un nivel retributivo medio superior al de los hombres (8,81 euros/hora frente a 8,43 entre los más jóvenes; 12,04 frente a 11,83 entre los más mayores). Por otra parte, se constata que el nivel de instrucción atenúa en cierta medida las diferencias relativas a la edad de modo que los titulados universitarios jóvenes tienen una remuneración horaria neta superior a la de los mayores con estudios de nivel primario. Y es que, tanto entre los más jóvenes como entre los más mayores, el acceso a una titulación superior tiende a garantizar - a igualdad de sexo y edad - niveles de remuneración muy superiores a los del resto de la población.

7. Peso dominante de las categorías profesionales más bajas

En términos estructurales, los datos reflejan un peso dominante de las categorías profesionales más bajas, con un 49,3% de peones, subalternos, auxiliares administrativos y oficiales de 3ª. Los oficiales administrativos y oficiales de 1ª o 2ª representan otro 25,8%, por encima del 24,9% que suponen los jefes de taller o administración, los técnicos medios y superiores.

El predominio de las categorías profesionales más bajas es particularmente evidente en las tareas de relación con clientes y limpieza (62,1 y 90,1%). Aunque también dominan las categorías de peones, subalternos, auxiliares o oficiales de 2ª y 3ª en las tareas de carga y descarga y de producción y operación de maquinaria, con cifras de 60 a 70%, entre 30 y 35%

² Por ejemplo, las mujeres con estudios de nivel universitario de más de 35 años cuentan con un salario neto medio de 12,04 euros/hora frente a los 8,81 euros/hora de las que tienen entre 16 y 34 años

de los trabajadores son oficiales especializados en este tipo de tareas. La proporción aumenta al 48%, por encima del 45,6% de categorías menos cualificadas, en tareas de instalación de equipos. Las tareas de oficina son las que reflejan mayor diversidad, con un 21,2% de técnicos y jefes intermedios, un 36,7% de oficiales cualificados y un 42,2% de oficiales menos cualificados. Por su parte, el predominio del personal técnico es evidente en tareas de dirección y salud o educación (49,8 y 59,4%, respectivamente).

8. Oportunidades de promoción limitadas a una minoría

Por lo que respecta a la carrera profesional y la promoción en la empresa, más de una cuarta parte de la población asalariada vasca (27,4%) afirma haber promocionado en todos los sentidos (mejora de categoría profesional y/o del nivel de remuneración), destacando un 8% la asunción de nuevas responsabilidades pero sin mejora retributiva. La mayoría sin embargo (63,5%) declara haberse mantenido siempre en la misma situación profesional en su empresa. En un número muy reducido de casos se indica una pérdida de posición en la empresa (1,1%).

Particularmente en el caso de los jóvenes y de las mujeres

Los jóvenes y las mujeres son los que más dificultades tienen para promocionar en sus empresas. Se observa una relación positiva entre la edad y el porcentaje de hombres que afirma haber accedido a mecanismos de promoción en la empresa, alcanzando niveles del 42,3% entre los hombres de 45 a 64 años (30,7% entre 30 y 44 años y 21,7% en los menores de 30 años). Por el contrario, la proporción de mujeres que ha promocionado se mantiene mucho más estable en los distintos grupos de edad, oscilando entre el 17,9% de las más jóvenes y el 22% de las mayores de 45 años, con cifras siempre inferiores a la de los hombres.

En un contexto definido, sin embargo, por la igualdad de oportunidades en la empresa por lo que respecta al sexo y edad

Los datos anteriores no reflejan sin embargo una realidad de desigualdad manifiesta de oportunidades dentro de la empresa. La percepción de los propios asalariados acerca de sus posibilidades de promoción futura, en comparación con la de sus compañeros/as de empresa, no muestra diferencias significativas entre los grupos considerados. Los diferentes segmentos de sexo y edad muestran porcentajes similares en cuanto a posibilidades de promoción y apenas un 6% de los trabajadores consideran tener menores posibilidades que otros/as de su misma categoría y antigüedad.

Las diferencias observadas, por tanto, se vinculan más bien a la historia empresarial pasada y/o a las diferentes oportunidades promocionales asociadas al tipo de establecimiento u ocupación al que acceden, de forma diferencial, jóvenes y mujeres.

Pero no en lo relativo al tipo de contrato

Por el contrario, el tipo de contrato sí condiciona notablemente las oportunidades de promoción. De esta forma, mientras un tercio de los asalariados fijos (33,5%) afirma haber promocionado, la proporción es sólo del 11,8% entre los temporales o personas sin contrato.

9. Impacto minoritario de las acciones de formación

Un 16,8% de la población asalariada vasca ha realizado alguna actividad formativa a lo largo de los últimos doce meses. Predominan los cursos desarrollados por iniciativa propia, un 9,5% frente al 7,4% desarrollado a iniciativa de la empresa. Hay que señalar no obstante que, de los cursos desarrollados por iniciativa propia, la mayoría han contado con facilidades o financiación por parte de la empresa (5,8% frente al 3,7% desarrollado de forma totalmente autónoma por el trabajador). De esta forma, ya sea porque nace de su iniciativa o porque apoya el proceso, la empresa ha contribuido a acciones formativas entre el 13,2% del total de asalariados.

Con fuertes diferencias en función del contenido del trabajo

La participación en actividades de formación está estrechamente asociada al contenido del trabajo. La tasa de participación formativa más elevada, con niveles superiores al 25%, corresponde a los titulados superiores dedicados a la enseñanza y a la salud, a los directivos y a los trabajadores de oficina de categoría alta o media. La participación es igualmente superior al 20% entre comerciales de estas categorías medias o altas así como entre trabajadores de oficinas de categoría baja. Los niveles se sitúan en niveles inferiores al 15% en el caso de trabajadores de categoría media y alta de la producción industrial y terciaria y en comerciales de categoría baja, cayendo por debajo del 10% entre los trabajadores dedicados a la producción, industrial o de servicios, de baja categoría profesional.

Destacando la limitada participación formativa en la producción industrial y terciaria

En términos comparativos, destaca especialmente el bajo nivel de participación formativa de los trabajadores de la producción industrial y terciaria, incluso en el caso de categorías profesionales medias y altas.

La participación formativa está asociada al apoyo de la empresa

Aunque el papel de la iniciativa personal resulta determinante, el nivel de participación formativa está en buena medida asociado al apoyo empresarial, observándose la nítida asociación entre nivel de acceso a la formación y promoción directa o indirecta de la formación por parte de las empresas afectadas. Entre los profesionales de titulación superior del sector salud es donde se observa el mayor impacto de iniciativa formativa personal, en muchas ocasiones por completo ajena a la iniciativa empresarial.

Y al tamaño del centro de trabajo

El nivel de participación formativa aumenta con el tamaño de los establecimientos: 21,7% en los centros de más de 50 empleados frente al 13% entre los asalariados de establecimientos de menos de 10 trabajadores. Esta tendencia se asocia a mayor impacto de los cursos desarrollados por iniciativa de la empresa en aquéllas que son más grandes.

10. Limitado impacto de la acción sindical

El nivel de afiliación es minoritario

La afiliación a sindicatos sigue siendo minoritaria en la CAE, con un porcentaje de sindicación del 25,6% entre la población asalariada vasca.

El nivel de afiliación está muy ligado a la antigüedad en la empresa, aumentando desde el 12,8% de los que llevan menos de un año en el centro al 41,6% de los que llevan en él más de 20 años. También se asocia al tamaño del establecimiento, pasando del 22,3% en centros con menos de 50 trabajadores al 32,1% en centros con mayor volumen de trabajadores.

Destacan niveles de afiliación sindical superiores entre los titulados superiores de la enseñanza (33,5%) así como entre los trabajadores con tareas de producción. Esto es cierto para todo tipo de categorías, tanto en la producción industrial (32,8% en el caso de categorías altas y medias y 29,4% en el caso de categorías bajas), como en la terciaria, aún cuando en este caso desciende el nivel de afiliación por debajo de la media entre las categorías bajas (23,2% frente al máximo del 38,3% observado en categorías medias y altas). Los niveles de afiliación también son elevados en otras tareas (29,8%) y en los titulados superiores de la salud (26,1%). La afiliación sindical desciende por debajo de la media, en cambio, en los

ámbitos directivos y en los trabajadores comerciales y de oficina, de un tipo u otro de categoría profesional.

Algunos aspectos socio-demográficos son particularmente relevantes. Por una parte, se observa un nivel de afiliación sindical mayor entre los hombres. Por otra, se detecta una correlación negativa en función del nivel de instrucción. A mayor nivel educativo, menor afiliación sindical, con una caída especialmente notable entre las personas con estudios superiores.

La participación sindical es reducida

La mayor parte de las personas afiliadas declaran no participar nunca en actividades de su sindicato (45%) o a lo sumo alguna vez al año (34%). La proporción de no participación aumenta entre las mujeres (50,5% frente a 42,2% entre los hombres).

11. Uso reducido del euskera, aunque con distinta implantación sectorial

Apenas una tercera parte del 64,3% de asalariados que señalan tener algún conocimiento de euskera utiliza con frecuencia³ el idioma en el trabajo, una cifra apenas que supone un 22% de la población asalariada.

Las diferencias en función del contenido del trabajo resultan particularmente llamativas. Por un lado, en la enseñanza el euskera está presente con carácter principal. En este caso, un 76,2% de los trabajadores que conocen el idioma (89,7%) lo utilizan con frecuencia. La presencia es también alta, aunque ya minoritaria, en el caso del sector comercial y en categorías medias o altas. En este caso, un 40,7% del 68,9% que conoce algo de euskera utiliza el idioma con frecuencia. En la situación opuesta, con niveles superiores a la media de desconocimiento completo del idioma e inferiores a ella en lo relativo al uso del idioma encontramos a los trabajadores de producción industrial y terciaria, con independencia de su categoría. Aunque entre los trabajadores de la salud la proporción de los que desconocen por completo el idioma es muy reducida (18,8%), el uso frecuente del idioma sólo se da entre un 21,8% de los que señalan conocerlo en alguna medida.

³ Bastante o mucho.

12. Se detectan comportamientos violentos o acciones de intimidación, acoso o discriminación en el trabajo. Estos problemas afectan al 2% de los trabajadores.

Un 4,5% de los trabajadores reconoce que en sus centros de trabajo se han producido en los últimos doce meses situaciones comprometidas vinculadas con comportamientos violentos o acciones de intimidación, acoso o discriminación. Un 2% se ha visto directamente afectado por ellas. La intimidación es el principal problema observado (1,1% del total de trabajadores), muy por encima de cuestiones como la discriminación sexual o la violencia física, denunciada en la empresa por un 0,6% de la población asalariada, o la discriminación en razón de etnia o nacionalidad (0,3-0,4%)⁴.

Los tres problemas principales mencionados (intimidación, discriminación sexual y violencia física) han sido reconocidos en mayor medida por los asalariados ocupados en los servicios personales orientados al público.

13. Un 9,3% de los trabajadores señalan alguna tipo de situación de discriminación profesional

Un 9,3% de los asalariados vascos refleja situaciones de discriminación que disminuyen sus posibilidades de promoción o les sitúan en las tareas menos apetecibles dentro de la empresa. Un 6% vincula sus problemas a situaciones de discriminación en la promoción y 4,7% en el tipo de tareas realizadas, representando un 1,4% los que reflejan ambos tipos de problemáticas.

La percepción de estas situaciones de discriminación es mayor entre los hombres que entre las mujeres, sea cual sea la edad y el nivel de formación, excepto en un único segmento, el que corresponde a la población joven con formación universitaria. Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres, los índices más elevados de discriminación percibida se dan entre las personas más jóvenes y dentro de éstos entre aquellos con formación profesional secundaria o primaria.

⁴ La importancia de este tipo de discriminación en función de la nacionalidad o la etnia es algo mayor al referirse a un colectivo mucho menor de población asalariada. En este sentido, el porcentaje de extranjeros que señala problemas personales de discriminación en función de la nacionalidad se sitúa en torno al 3%.

ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

14. Una organización del trabajo basada en grupos pequeños de trabajadores que realizan tareas básicamente similares y sin rotación

Predominan los equipos de trabajo con menos de 10 trabajadores

Un 89,7% de los asalariados pertenece a equipos dependientes de un superior jerárquico. La mayoría se adscribe a equipos con menos de 10 trabajadores (53,2% frente a 15% entre 10 y 19 y 21,5% con 20 o más). El tamaño medio del equipo se sitúa en las 9,7 personas.

Realizando tareas básicamente similares

Únicamente un 14,9% de los trabajadores que forman parte de un equipo declaran realizar un trabajo absolutamente individualizable, diferente al de los demás miembros de su grupo. El 73,8% señala que su actividad es exactamente igual a la de otros compañeros/as. Por término medio, para un tamaño medio de 9,7 personas por equipo, las que realizan el mismo trabajo son 7,4.

Y en un contexto predominante de ausencia de rotación

La ocupación permanente por parte del trabajador de un mismo puesto de trabajo resulta la situación dominante en el trabajo. Un 78% de los trabajadores no cambia nunca de puesto de trabajo frente al 17% que lo hace en función de las necesidades de la empresa y el 5% que reconoce regularidad en esta práctica

La práctica de la rotación en el puesto de trabajo aumenta entre aquellos trabajadores dedicados a la producción industrial, sobre todo de categorías bajas (35,4% por 28,5% en las categorías altas y medias), y a la producción terciaria, en este caso únicamente en lo relativo a los trabajadores de categorías medias y altas (26,4%). El recurso a esta práctica laboral alcanza niveles máximos en la producción manual (28,4%).

15. Con autonomía en materia de ejecución pero no de concreción de objetivos

Los asalariados vascos disponen de un elevado margen de autonomía en el modo de ejecución de su trabajo pero únicamente un 31,4% de ellos tiene autonomía para desarrollar los objetivos y los mecanismos de trabajo concretos que se derivan de los objetivos generales de la empresa. En la mayoría de los casos, un 68,6%, los trabajadores trabajan dentro del

marco de objetivos específicos definidos por la empresa. Predominan, en cualquier caso, los trabajadores que solucionan personalmente situaciones inesperadas que pueden surgir en el curso del trabajo (60,4% de los casos, con otro 15,1% que también actúa en tal sentido, aunque únicamente en los casos previstos con antelación, limitándose a un 24,5% los que recurren a terceros para solucionar incidencias).

Esta realidad, definida por un alto nivel de dependencia en términos de concreción de objetivos específicos de trabajo pero también de autonomía de ejecución, es común al conjunto de contenidos de trabajos y tipos de tareas. Debe señalarse no obstante que el nivel de autonomía desciende en la producción manual y en la producción industrial. En este último caso, son minoría los trabajadores que tienen plena autonomía para resolver personalmente las incidencias observadas en el desarrollo del trabajo.

16. Un nivel de adecuación elevado de los medios al trabajo

En términos generales, los trabajadores disponen de los medios requeridos para desarrollar su trabajo en condiciones adecuadas, tanto en lo relativo a las variables de entorno, organización y soporte documental e informativo como a los medios técnicos y de tiempo a disposición. En todos los indicadores considerados, las respuestas afirmativas resultan claramente mayoritarias, llegando a ser prácticamente universales en algunos aspectos.

Aunque con matices de importancia

Algunos aspectos menos positivos deben sin embargo mencionarse. El aspecto que refleja una situación menos adecuada es la que alude a los programas informáticos donde sólo el 54,6% de los trabajadores señala disponer de los medios adecuados. Las carencias afectan al 33,9% de los trabajadores con tareas relacionadas con el contacto con el público, al 49,7% de los asalariados dedicados a *otras tareas* y al 69% de los productores manuales frente a apenas un 5,4% mencionado por los trabajadores de oficinas.

Otras dimensiones en las que se detecta una incidencia de deficiencias que afecta a al menos a una tercera parte de los trabajadores considerados hace referencia a una insuficiente documentación en el ámbito de la producción manual (33%) así como a una carencia de herramientas adecuadas entre las personas relacionadas con el trato a personas (39,9%) y con el trabajo de oficina (36,3%).

17. El ritmo de trabajo está fundamentalmente determinado por las demandas externas aunque también son importantes algunos aspectos organizativos

El principal determinante de los ritmos de trabajo en la empresa está constituido por las demandas externas formuladas por público y clientes. Un 58,1% de los trabajadores señala esta circunstancia como determinante principal del trabajo. Por detrás aparecen los determinantes ligados a la organización del trabajo, tales como los elementos de coordinación entre trabajadores que requieren la presencia del trabajador o sistemas de control y vigilancia del trabajo de carácter estructural (35,7%). Los requerimientos asociados al desarrollo de tareas o a normas de producción o de plazos constituyen el tercer gran grupo determinante (30,1%), resultando los automatismos los condicionantes menos señalados (16,2%).

Los condicionantes ligados a la demanda son determinantes en los servicios y en los establecimientos de menor tamaño, aumentando el peso de los condicionantes organizativos, normas y automatismos en los establecimientos de mediano o gran tamaño así como en la industria y la construcción.

El contenido del trabajo introduce apreciaciones diferentes en los elementos que condicionan la actividad. Si las demandas externas son la primera causa que modifica el ritmo de trabajo, este factor cobra mayor relevancia entre aquellos trabajadores que trabajan de cara al público o directamente con clientes, en las tareas de oficina así como entre los profesionales de la salud y la educación. Por su parte los condicionantes derivados de los automatismos están más presentes en tareas de carga y descarga así como en las labores productivas y de operaciones con máquinas. La producción y las operaciones con máquinas se ven expuestas también a condicionantes de normas o plazos, cuestión ésta que afecta de manera destacada a los trabajadores que realizan tareas de limpieza.

18. Una parte importante de la población ha visto aumentar su productividad en los últimos tiempos

Una parte importante de la población asalariada considera que en los últimos tiempos la productividad de su trabajo ha aumentado (44,9%), frente a un 38,8% que piensa que se mantiene igual y un 6,6% que considera que ha disminuido (un 9,7% no es capaz de posicionarse en este punto).

Este incremento percibido en la productividad propia es particularmente notable en los trabajos de oficina (51,2%), frente a las tareas de producción manual (43,6%) o de trato con personas (44,9%).

De manera similar, las personas con titulación superior (48,1%) ven aumentos en su productividad en mayor medida que las de titulación de nivel secundario (46,6%) y sobre todo que las que tienen estudios primarios o inferiores (39,2%).

ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

19. Un 22,1% de los trabajadores trabaja a turnos

Un 22,1% de los asalariados vascos trabaja a turnos. La proporción es superior al 25% en la producción, industrial o de servicios, en categorías altas y medias, situándose en niveles de 30 a 40% entre los titulados superiores de la salud (34,4%) y, en el caso de personas con categorías laborales de nivel bajo, entre comerciales (30,1%) y personas en la producción industrial. En este último ámbito es en el que se observa el nivel más elevado de trabajo a turnos (39,1%).

En condiciones laborales comparativamente más duras

El trabajo a turnos se asocia, en general, a unas condiciones laborales más difíciles. En este sentido, respecto al trabajo no a turnos, se observa:

- * Un mayor volumen de horas semanales trabajadas: 37,8 horas frente a 35,5.
- * Una mayor presencia de los sistemas de control horario: un 60,6% tiene reloj de fichar frente al 26,2%.

Los datos por contenido del trabajo matizan sin embargo la visión general, al menos en lo relativo a la jornada de trabajo. Así, en las tareas de dirección, entre los comerciales de categoría alta y media así como en la producción industrial, el número de horas semanales trabajadas resulta o bien superior entre los trabajadores no a turnos o se acerca a la media de las 40 horas. Por otra parte, en general la remuneración horaria es algo superior en el trabajo a turnos, salvo entre los titulados superiores de la salud y la enseñanza así como en la producción terciaria de categoría media o alta.

20. Entre los trabajadores no a turnos, predomina la jornada discontinua y sin jornada reducida de verano

Entre los trabajadores que no trabajan a turnos, el tipo de jornada laboral que predomina es la jornada discontinua. Es la pauta para el 58,2% de los trabajadores frente al 41,8% que trabaja en jornada continua.

Se observan notables diferencias en función de la rama de actividad. En este sentido, la proporción de asalariados no a turnos que trabajan en jornada discontinua aumenta sustancialmente en la mayoría de las ramas de la industria y la construcción (más del 70%, salvo el 58,2% de las industrias diversas), situándose entre 55 y 65% en comercio-hostelería, transportes y comunicaciones y otros servicios comerciales. Por el contrario, el peso de la jornada discontinua es minoritario en las ramas de Administración Pública, banca y seguros y otros servicios no comerciales, lo mismo que se observa en el sector primario.

Un 16,9% de los asalariados vascos cuenta con horario reducido en verano. La proporción se acerca o supera niveles del 20% en las ramas industriales de industria básica y maquinaria de transporte así como en la mayoría de las ramas de servicios, excepción hecha de comercio, hostelería, transportes y comunicaciones. En estas últimas ramas, la implantación es cercana o inferior al 10% de los trabajadores, lo que también se observa en el sector primario, las industrias diversas y la construcción.

21. La jornada de trabajo es bastante diferente en función del contenido del trabajo y de la rama de actividad, aunque en un contexto de trabajo inferior a las 40 horas semanales

Las jornadas semanales superiores a las 35 horas suelen ser, en general, una característica de los trabajadores a turnos. También se trata, sin embargo, de una característica general de los trabajos directivos y de producción industrial. Las mayores jornadas laborales también son características de los trabajadores de categoría alta o media en las labores comerciales no desarrolladas a turnos.

Por sectores, y entre los trabajadores no a turnos, los datos muestran jornadas cercanas a las 40 horas en el sector primario, la industria y la construcción, con un mínimo de 37 horas en la industria básica y de 40,4 en la construcción. En el sector servicios, estos niveles caracterizan a las ramas de transportes y comunicaciones y banca y seguros. En cambio, la jornada media se reduce a 35,6 horas en comercio y hostelería. En el polo más favorable se encuentran los trabajadores de la Administración Pública con una jornada media de 31,4 horas. Las jornadas son igualmente bajas en el caso de los servicios comerciales (33,4) y no comerciales (31,8).

En términos anuales, el tiempo de trabajo medio es de 1.688 horas⁵. El número de horas anuales de trabajo más elevado corresponde a la construcción (1.751 horas), a la que siguen los servicios financieros (1.739 horas) y los sectores industriales (industria básica, productos metálicos, resto de industria) con jornadas anuales entre 1700 y 1733 horas, una situación en la que también podemos situar las ramas de transportes y comunicaciones. Por debajo de las

⁵ Los datos corresponden al 51% de trabajadores que conoce el número anual de horas.

1700 horas/año se sitúan los trabajadores de otros servicios (1.693), los del comercio y la hostelería (1.688) y los de la Administración Pública (1.586), los trabajadores con una jornada anual más reducida.

La jornada anual de trabajo es superior, a todas las edades, entre los hombres. Tiende igualmente a aumentar entre las personas más jóvenes.

22. Entre 33,5 y 36,5 días naturales de vacaciones

La población asalariada vasca disfruta por término medio de 37,6 días naturales⁶ de vacaciones, lo que supone una cifra de 25,9 días laborables. Los titulados superiores de la enseñanza son los únicos en alejarse de esta situación, con una media de 70,8 días naturales de vacaciones. En los demás casos, la situación normal es de 33,5 a 36,5 días naturales de vacaciones.

El 81% de los trabajadores disfruta durante el año de su período completo de vacaciones. Cuando no lo hace, se debe principalmente a no haber trabajado el año completo (72%) más que a exigencias de la empresa (16%) o a una renuncia voluntaria (11%).

Un 66,3% de los trabajadores ajustó sus vacaciones a las indicaciones de la empresa (43,5% disfrutándolas en el periodo marcado por ésta y 22,8% eligiendo entre un periodo amplio igualmente definido por ella). El 33,7% restante dispuso de libertad para proponer a la empresa varios períodos posibles, de los cuáles ésta elige uno.

El mes de agosto se mantiene como el mes vacacional por excelencia, concentrando el 55% de los días laborables de vacaciones de los trabajadores vacos. Si se suman los días disfrutados en julio (16%) y en septiembre (8%), el período estival concentra el 79% de todas las vacaciones. Teniendo en cuenta la Semana Santa y Navidades, prácticamente un 90% de los días vacacionales corresponden a los meses de verano y a las grandes fiestas de origen religioso. Debe señalarse, no obstante, que frente a las vacaciones de verano, de disfrute universal, sólo entre un 15 y un 20% de los asalariados disfrutaban de vacaciones en Semana Santa y Navidades.

⁶ Se estiman 2,25 días naturales más por cada 5 días laborables disfrutados.

23. Los sistemas de control horario están muy extendidos en el trabajo a turnos y en la producción industrial

Un 55% de los trabajadores está sometido a control de horarios. El reloj de fichar es el procedimiento más extendido, utilizado por un 34% de los trabajadores mientras el control de superiores es destacado por un 17%. La ficha manual es un procedimiento minoritario que solo lo siguen un 4,5% de los trabajadores.

El recurso al reloj de fichar oscila desde cifras del orden del 50-60% en ocupaciones industriales a mínimos del 5% en la enseñanza y del 15% en tareas comerciales. De hecho, por sectores de actividad, el control horario es más propio del sector industrial y de la construcción donde un 70% de los trabajadores así lo señala.

24. La implantación de la flexibilidad horaria es muy reducida

El horario de entrada y salida por el que se rigen los trabajadores que no trabajan a turnos es mayoritariamente de carácter fijo (70,8%) lo que convierte a la flexibilidad en una circunstancia de implantación minoritaria. De hecho, el horario flexible dentro de unos márgenes es solo reconocido por un 16,4% de los trabajadores mientras un 9,3% se rige por un horario variable según las exigencias de la empresa y otro escaso 3,5% lo modifica según su propia voluntad. La proporción de asalariados con horario flexible aumenta, no obstante, al 45,3% entre los directivos y al 50,8% entre los profesionales de categoría alta o media dedicados a labores comerciales.

25. Las situaciones atípicas en las pautas de descanso semanal tienen importancia

Un 36,5% de los asalariados vascos trabaja en alguna ocasión en sábado y un 19% en domingo. Los que trabajan de noche, al menos en alguna ocasión, alcanzan un 15,8%. Los que, en el último año, han tenido en alguna ocasión menos de dos días descanso suponen un 20,2% del conjunto de la población asalariada.

Los trabajadores más afectados por las problemáticas consideradas son los del sector primario, comercio y hostelería y banca y seguros así como, en bastante menor medida, transportes y comunicaciones y otras industrias básicas.

26. El 34,9% de los trabajadores ha realizado horas extraordinarias

Un 34,9% de los trabajadores ha realizado horas extraordinarias. Un 14,8% vincula su realización a días excepcionales y otro 9,5% a períodos punta. En consecuencia, es un 10,6% de los trabajadores el que reconoce cierta regularidad y frecuencia en la extensión de la jornada laboral a través de la ejecución de horas extraordinarias.

La realización habitual de horas extraordinarias es una práctica algo más extendida entre los trabajadores de la industria-construcción y de los servicios de producción-distribución que entre los de los servicios personales públicos. En términos de contenidos de trabajo, es mayor esta circunstancia entre aquéllos que realizan tareas directivas (19%) o tienen relación con clientes (14%) que entre los que se dedican a tareas de producción (11%).

Un 57,4% de los asalariados de la CAE afirman haber recibido algún tipo de remuneración por las horas extras que han realizado.

27. Alrededor del 10% de los trabajadores trabaja a tiempo parcial

La proporción de trabajadores que declara trabajar a tiempo parcial⁷ se sitúa en torno a un 10%. Afecta a un 9,7% del total de la población asalariada (10,6% si se considera sólo a aquella parte que no trabaja a turnos). Se observa una dedicación media del 52,8% respecto a la jornada completa en el sector de referencia. En términos absolutos supone una dedicación semanal de 18,7 horas frente a las 35,5 horas de los trabajadores que trabajan a tiempo completo (no a turnos).

En el 67% de los casos, el motivo para trabajar a tiempo parcial está vinculado con las características del puesto de trabajo que viene así definido por la propia empresa. Los condicionantes derivados de hijos menores o una iniciativa personal explican la cuarta parte de las reducciones de jornada mientras otro 8% se engloban en otras causas.

Mayor incidencia en los servicios

La jornada a tiempo parcial está sobre todo extendida en tres tipos de trabajo: la producción terciaria (categoría baja) donde un 23,8% trabaja a tiempo parcial; la enseñanza (21,2%) y los comerciales de categoría baja (20,3%). La proporción supera la media, situándose en niveles de 10-15% en los titulados superiores de salud, los profesionales de categoría baja en tareas

⁷ Se asocia en este caso el trabajo a tiempo parcial a *trabajar menos horas del horario base que es habitual para otros trabajadores del mismo tipo en la empresa o sector.*

de oficinas y en el resto de tareas. En los demás casos, se trata de una situación que resulta muy minoritaria, afectando en general a menos del 5% de los asalariados. En conjunto, los datos reflejan una presencia muy superior del trabajo a tiempo parcial en los servicios: 15% frente a cifras inferiores al 2% en la industria y la construcción.

Y entre las mujeres

El género marca fuertes diferencias a la hora de trabajar o no a tiempo parcial. En este sentido, se observa que son principalmente las mujeres quienes trabajan a tiempo parcial (21% frente a un 2% los varones). El peso de esta modalidad de trabajo es particularmente elevado entre las mujeres con estudios primarios (27% entre las más jóvenes y 30% entre las más mayores).

El trabajo parcial no es deseado en la mitad de los casos

Alrededor de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial desearían trabajar más horas, lo que sitúa la incidencia deseada del trabajo a tiempo parcial en alrededor del 5% de la población asalariada. A este respecto resulta determinante la variable edad, en el sentido de que son los jóvenes quienes declaran un mayor deseo de trabajar más horas: un 54% de los hombres y casi un 70% de las mujeres menores de 30 años.

28. Otros aspectos ligados al tiempo de trabajo

Otros aspectos de interés relacionados con el tiempo de trabajo, en especial en lo relativo al tiempo requerido para acceder al puesto, son los siguientes:

- * El 88% de los asalariados requiere de menos de 30 minutos para acercarse a su centro de trabajo.
- * La mayoría utiliza el coche para acceder al trabajo, un 57,6%. Un 19,4% utiliza el transporte público, desplazándose a pie o en bicicleta el 21%. Un 0,3% trabaja a domicilio. El recurso mayoritario al coche se mantiene entre las personas que más cerca tienen su centro de trabajo, aún cuando aumenten los desplazamientos a pie o en bicicleta. En cambio, el recurso al transporte público aumenta en los casos en los que el centro se encuentra más alejado.

29. Un 17,4% de la población asalariada tiene problemas para conciliar la vida laboral y familiar, teniendo el género menor importancia diferencial de la que cabría esperar

Un 17,4% de los asalariados tienen problemas para conciliar la vida laboral y familiar. Las problemáticas de conciliación más llamativas corresponden a las mujeres menores de 45 años, con un 17,5% entre las menores de 30 años y 19,2% entre las de 30 a 44 años. El nivel máximo, sin embargo, corresponde a los hombres en este grupo de edad, con un 22%. En realidad, sólo entre las menores de 30 años resulta mayor la incidencia de las problemáticas consideradas entre la mujer

30. El apoyo a la reducción de la jornada de trabajo con contrapartida salarial es muy limitado

Teniendo en cuenta al conjunto de la población asalariada que no trabaja a turnos, se observan limitaciones importantes para un proceso de reducción del tiempo de trabajo. Por una parte, llama la atención que un 27,5% de estos asalariados señala no desear trabajar menos. A este grupo se añade el 53,5% que no estaría dispuesto a ganar menos dinero a cambio de la reducción de la jornada. Frente a ellos, queda el 15,7% que estaría dispuesto a aceptar una reducción salarial por una reducción del tiempo de trabajo: en un 9,1% de los casos se aceptaría la opción por la rebaja estrictamente proporcional, apostando un 6,6% por una reducción inferior a la proporcional.

Las circunstancias señaladas se traducen en una limitada presión a la reducción de la jornada de trabajo anual. Apenas un 13% de los asalariados entrevistados señala que su jornada de trabajo ha descendido respecto al año anterior.

UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

31. Desarrollo de la informatización en los servicios pero mantenimiento del predominio de los equipos productivos convencionales en la industria y la construcción.

El principal instrumento de trabajo utilizado por los asalariados es el uso de equipos informáticos de oficina (procesadores de textos, bases de datos, paquetes integrados de gestión, diseño asistido por ordenador, etc.), utilizados por un 42,4% de ellos, frente al 17,2% que utiliza equipos de oficina tradicionales. Este tipo de material, en su versión moderna, con el uso asociado de la informática, está extendido universalmente en el trabajo de oficina y está presente de forma mayoritaria en las tareas de trato con personas. En su dimensión tradicional, sólo tienen una presencia todavía importante en el trabajo de oficina.

El segundo tipo de equipo más utilizado por el conjunto de los trabajadores es el de las herramientas manuales (32,8%). En este caso su uso está vinculado sobre todo con los trabajadores que realizan tareas de producción manual (un 63,1% reconoce su utilización). Este grupo de personas es también el que más utiliza máquinas herramientas convencionales (29,5%) así como, en otro contexto, máquinas tecnológicamente avanzadas como son las de control numérico, centros de mecanizado de robots, o sistemas de manipulación con alto nivel de automatización (13%). En su conjunto, sin embargo, apenas un 7,9% de los asalariados utiliza este tipo de equipamiento tecnológicamente moderno (14,6% en el caso de la máquina herramienta convencional).

Un 11,7% de los asalariados utiliza en su trabajo vehículos de transporte. La proporción es del 4,4% en lo relativo a equipos y maquinaria automotora.

Mientras en los servicios el proceso de informatización está muy adelantado, a pesar del recurso a material convencional por parte de una parte importante de los trabajadores en los servicios financieros y la Administración, en la industria y la construcción es siempre mayor la proporción de asalariados que usa equipos convencionales. Esta realidad es dominante en la construcción y en el resto de la industria, observándose únicamente un peso importante de trabajadores con equipos tecnológicamente modernos (entre el 10 y el 20% del total) en la industria básica, de productos metálicos y de maquinaria.

32. Presencia destacada de las nuevas tecnologías de comunicación en las tareas de oficina

Los datos generales reflejan una introducción relativamente elevada del uso de las nuevas tecnologías de comunicación. Un 32% de los asalariados utiliza el correo electrónico, 25,7% con carácter habitual. Las proporciones son muy similares en caso de Internet: un 31,6% lo utiliza y un 24,2% con carácter habitual.

En las tareas de oficina, el recurso a estos instrumentos está muy extendido: un 70,4% utiliza habitualmente el correo electrónico y un 63,3% Internet, lo que contrasta con cifras de alrededor del 4% en la producción manual y del 18% en el resto de tareas. A medio camino se sitúan las ocupaciones que implican relaciones con personas. En este caso el nivel de implantación del correo electrónico y de Internet es del 43-44%, con alrededor de un tercio de los asalariados haciendo habitual uso de estos recursos.

En función de la profesión, se constata que el uso habitual del correo electrónico y de Internet está extendido sobre todo entre administrativos (60%), directivos (51%), profesores (44%), técnicos (43%) y vendedores (32%). Por el contrario, prácticamente no hay usuarios en las profesiones asociadas a la hostelería, siderurgia, metalurgia, construcción, y resto de profesiones industriales.

El uso de las tecnologías de la información en la empresa está claramente asociado al nivel de estudios del trabajador, resultando claramente mayoritario entre los titulados superiores.

33. Un 20% de los asalariados desarrolla al menos parte de su actividad en la calle

El 80% de los trabajadores señala que su trabajo no implica desarrollar actividad alguna en la calle. Un 12% de los trabajadores realiza todo o parte de su trabajo en el interior de un vehículo cerrado (autobús, taxi, etc.) y otro un 2% en un vehículo abierto (bicicleta, moto). El 6% restante desarrolla parte o todo su trabajo al aire libre. La actividad en la calle es dominante en la construcción (36% al aire libre y 21% en vehículos cerrados), con un peso relativo igualmente muy sustancial en las ramas de transportes y comunicaciones (42% en vehículo cerrado).

34. Las condiciones ambientales son favorables pero no siempre las deseables

Aunque las condiciones ambientales del trabajo son favorables, algunos indicadores no son del todo satisfactorios. En este sentido:

- * Cerca del 10% de los asalariados trabajan en condiciones de iluminación insuficiente o de malas instalaciones sanitarias.
- * Un 17,4% tiene problemas de humedad en el local, aumentando al 20,6% la proporción que destaca problemas de suciedad.
- * Un 26% trabaja en un local sin vistas al exterior.
- * El 28,9% está sometido a corrientes de aire.
- * Un 32% de los trabajadores en locales destaca algún tipo de problema respecto a las condiciones de temperatura del trabajo, al menos en algún periodo del año.

Las carencias ambientales del lugar de trabajo las manifiestan en mayor medida los trabajadores de la construcción y del sector primario. Por tareas, esta situación está más claramente ligada a tareas de carga y descarga, producción de bienes e instalación de equipos.

35. La incidencia de algunas cargas laborales es significativa

Teniendo en cuenta las principales cargas laborales a las que se ven sometidos los trabajadores, destacan especialmente las siguientes:

- * Un 56,9% de los asalariados tiene que permanecer mucho tiempo de pie.
- * El 38,8% de los asalariados necesitan mantener una concentración o vigilancia específica.
- * El 38,7% se ve obligado a retener mucha información.
- * Un 31,1% se ve sometido a la repetición reiterada de una misma secuencia de movimientos.

El resto de cargas –desplazamientos a pie frecuentes, desplazar cargas pesadas, efectuar otros esfuerzos físicos, esforzar la vista, trabajar de forma permanente ante el ordenador o sufrir ruidos muy fuertes o agudos – afecta a entre un 20 y un 30% de los asalariados. La única excepción es la relativa a sufrir vibraciones o sacudidas, carga que está presente en una proporción menor de trabajadores (6,2%). Sin embargo, esta carga afecta casi al 20% de los que trabajan en la construcción o al 18% de los que lo hacen en el sector primario. Desde la

perspectiva de las tareas, los que más sufren este tipo de inconveniente son los que operan con máquinas (18%).

Teniendo diferente incidencia sectorial

En general, los índices máximos de cargas que implican posturas, esfuerzos físicos importantes (permanecer mucho tiempo de pie, permanecer en postura pesada o cansada, desplazar cargas pesadas, efectuar esfuerzos físicos o desplazamientos a pie) o prendas de vestir específicas se registran sobre todo en el sector primario y en el de la construcción, aumentando en los sectores industriales las cargas relativas a la concentración o vigilancia específica, a esforzar la vista y estar sometidos a ruidos muy fuertes. En las ramas de actividad más terciarias se destaca en mayor medida que el trabajo que se realiza obliga a retener mucha información, mirar la pantalla del ordenador de continuo, esforzar la vista para examinar objetos y prestar concentración.

36. La población asalariada está fuertemente expuesta a heridas y accidentes

Cuatro son los riesgos laborales que, en términos generales, superan el nivel del 20% de presencia entre los trabajadores vascos. Son, en orden decreciente los siguientes:

- heridas por herramientas (29,5%)
- accidentes de circulación (25,6%)
- respirar polvo (24,5%), y
- heridas por máquinas (22,4%).

Más del 15% de los trabajadores, sin embargo, se ven también sometidos al riesgo de respirar humos (17,9%) o tóxicos (15,5%) y a situaciones de tensión con el público (17,2%), acercándose a esos niveles los sometidos al riesgo de caídas de objetos (14,2%) o quemaduras (14,5%). El riesgo supera todavía niveles del 10% en lo relativo a manipulación de tóxicos (12,7%), caída desde altura (12,9%) y riesgo de infección (11,4%).

Los niveles más bajos corresponden al riesgo de descarga eléctrica (8,7%), radiaciones (2,7%) y manipulación de explosivos (2,1%).

37. En conjunto, son mayoría los sometidos a algún inconveniente, carga o riesgo laboral

Un 50,6% de la población trabajadora vasca padece algún inconveniente en su entorno laboral, un 91,3% se ve sometido a algún tipo de carga laboral, y un 61,3% se encuentra expuesto a algún riesgo. Por término medio, los asalariados vascos se encuentran expuestos a 3,5 riesgos físicos de los 14 considerados⁸ y a 1,9 riesgos psíquicos sobre un máximo de cinco⁹.

38. Diferente comportamiento de los riesgos físicos y psíquicos

Las condiciones más deficientes, por la mayor exposición a riesgos y por un entorno menos saludable, corresponden a los trabajadores de la industria y la construcción. En este sentido, el índice de riesgos físicos alcanza los valores máximos en el sector de la construcción (5,4), la industria básica (4,7) y los productos metálicos y la maquinaria-transporte (4,2). En términos de riesgos psíquicos, sin embargo, es en banca y seguros donde se alcanza el máximo valor (2,8), seguido de la Administración Pública (2,4).

Teniendo en cuenta los contenidos de trabajo, los trabajadores con tareas de producción industrial (5,1) y terciaria (4,0) se sitúan por encima de la media en el índice de riesgos físicos. En contraste, los promedios más elevados en el índice de riesgos psíquicos corresponden a los profesionales de la salud (2,7), de la enseñanza y en tareas directivas (2,5), de oficina (2,4) y comerciales (2,3).

Estos datos reflejan una clara correlación negativa entre tipos de riesgos: a mayor riesgo físico, menor psíquico, y viceversa.

Las implicaciones sobre los distintos grupos demográficos

Estas tendencias tienen una fuerte repercusión sobre los grupos socio-demográficos. Por una parte, se observa que los riesgos físicos se concentran diferencialmente entre los hombres sin estudios cualificados, en particular los menores de 35 años. Así, el mayor índice de riesgos físicos se detecta en hombres de 16 a 34 años con estudios secundarios no profesionales (5,2) a los que siguen hombres del mismo grupo de edad con estudios secundarios (4,5) y

⁸ Humos y polvo, respirar o manipular tóxicos, explosivos, caída de materiales, caída de altura, descargas eléctricas, quemaduras, heridas de máquina o con herramientas, accidentes de circulación, radiaciones, e infecciones.

⁹ Esforzar la vista, ruidos que impiden hablar con normalidad, retener mucha información, posible sanción por errores en el trabajo y tensión en trato con el público.

primarios (4,4). En cambio, los riesgos psíquicos alcanzan mayor intensidad entre personas de ambos sexos con titulación universitaria.

39. El uso de instrumentos de protección es importante, y mayoritario en la industria y la construcción, pero no universal

Un 48% de los asalariados/as utiliza algún equipo de protección, observándose grandes diferencias por sectores y ramas de actividad así como por tareas. El uso de alguna protección es mayoritario (entre 70% y 90%) entre los trabajadores dedicados a la producción de bienes, a tareas de carga y descarga, de instalaciones de equipos, de operaciones con máquinas o limpieza. Por sectores, esta situación se corresponde con los sectores de la construcción (80%) y las distintas ramas industriales (en torno al 70%-73%).

40. Los comportamientos de riesgo están muy difundidos, afectando en algunos casos a la mayoría de los trabajadores en situación de riesgo

Aunque la conducta protectora se intensifica en la medida en que los trabajadores se consideran expuestos a riesgos, no lo está siempre en la medida que cabría desear. Sólo entre quienes manipulan tóxicos, están expuestos a sufrir heridas por herramientas y máquinas o pueden descargas eléctricas, se observa un uso dominante de los guantes, aunque no con carácter totalmente universal (80% de los trabajadores expuestos los utilizan). La proporción es apenas superior al 50% en el caso de protectores acústicos. El recurso a otras medidas de seguridad y protección como el casco, el arnés, la mascarilla, etc., resulta una práctica minoritaria en el colectivo en riesgo: el casco sólo es utilizado por un 43% de los trabajadores expuestos a riesgos por caídas de objetos materiales, el arnés se lo pone un 37% de los trabajadores que pueden caerse de una altura y la mascarilla únicamente es empleada por un 48% de los trabajadores expuestos a respirar tóxicos.

41. La mayoría de los trabajadores se considera, sin embargo, informado por la empresa sobre los riesgos de su trabajo

Una mayoría de los trabajadores (75,9%) se considera sin embargo muy bien o bastante bien informado por la empresa respecto a los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención a adoptar. Sólo un 13,8% cree que ha recibido poca o ninguna información. Para el 10% restante, su puesto no conlleva riesgos que merezcan ser objeto de una información expresa.

42. Las empresas desarrollan otras actuaciones de prevención, aunque no afectan en general a la mayoría de los trabajadores, salvo los controles médicos y la formación en seguridad

En cuanto a otras medidas y actividades desarrolladas por las empresas con el fin de garantizar la salud del trabajador y mejorar su seguridad, hay que significar que la mayor parte de los asalariados/as es objeto de un examen médico anual (70%), lo que le convierte en la práctica preventiva más implantada de las consideradas en la ECT, entre las que cabe añadir las actividades formativas, las mejoras en los equipos de protección, mejora de instalaciones, estudio de evaluación de riesgos y elaboración de un plan de prevención. La formación en materia de prevención de riesgos también supera niveles del 50% de implantación entre los asalariados. El impacto de las demás medidas se reduce a niveles cercanos al 40%.

43. La preocupación por la salud y seguridad laboral está muy ligada al tamaño de los establecimientos

La preocupación de las empresas por la seguridad y salud laboral está estrechamente relacionada con el tamaño de los establecimientos de tal manera que, según aumenta su número de trabajadores, también van aumentando las tasas de respuesta positiva, cuyos máximos corresponden siempre a los centros de más de 250 empleados. En general, la mayor parte de los trabajadores en estos centros, así como de las de 50 a 249 empleos, participan de las acciones de salud y seguridad laboral contempladas en el estudio. En los centros más pequeños, sólo los reconocimientos médicos favorecen a la mayoría de los trabajadores, presentando el resto de las actividades o medidas porcentajes de cobertura del 30 al 40% de los trabajadores.

44. El 62% de los asalariados trabaja en centros con Comités de Seguridad y Salud Laboral o delegados de prevención

El 62% de la población asalariada vasca dispone en su empresa de esta figura, con una máxima cobertura del 82% en el caso de la industria básica y productos metálicos, mientras en la construcción es del 61%, del 75% en los servicios financieros y 72% en la administración pública.

La existencia de Comités de Seguridad y Salud Laboral también resulta más habitual en los grandes centros, donde el 91% de los trabajadores reconocen su existencia frente a un 41% de entre los que trabajan en establecimientos pequeños, de menos de 10 empleados

Por lo que respecta a las actividades de prevención, el 41,3% de los trabajadores vascos señala que su empresa cuenta con un plan de prevención

45. Las bajas afectan anualmente a un 13,7% de los trabajadores

En el transcurso de los últimos doce meses, un 6% de los asalariados/as ha estado de baja por accidentes de trabajo con una duración media de 34,5 días. Un 8,4% reconoce que ha estado de baja por enfermedad ocasionada por su trabajo, situándose la baja en una media de 40,5 días. En conjunto, un 13,7% de los trabajadores vascos ha sufrido algún tipo de baja en los últimos doce meses. Un 23,1% señala que ocasionalmente ha tenido algún tipo de molestia física o psíquica por su trabajo que ha requerido atención médica, aunque sin baja asociada.

Las tareas en las que se observa mayor incidencia de las bajas son las relacionadas con la producción y la carga y descarga, con más de un 20% de asalariados afectados. También se superan niveles del 15% en tareas de instalación de equipos así como en limpieza, salud y educación. En estos tres últimos casos, el rasgo más llamativo es la importancia diferencial de las bajas por enfermedad.

El impacto de las bajas por accidente es muy superior entre los hombres, particularmente entre los hombres jóvenes con estudios primarios aunque también en los hombres mayores de 35 años sin estudios cualificados.

CONCLUSIONES SOBRE CALIDAD Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

46. Limitaciones en términos de estabilidad en el empleo y remuneración

Los indicadores de estabilidad e integración resultan positivos en algunas dimensiones. Así, se observan niveles de problemática bajos en lo relativo a situaciones percibidas de discriminación en función del sexo o de la edad, con una incidencia minoritaria de estos problemas (5,4%), circunstancia que también se observa en relación al indicador de asalariados que consideran que les tocan las peores tareas (5,8%). Otro aspecto a destacar es que la práctica totalidad de los trabajadores son sujetos de protección social, a pesar de un porcentaje de afectados relativamente alto, cercano o superior al 10%, en el caso de mujeres mayores de 45 años o de personas sin contrato indefinido.

En otros aspectos, en cambio, los datos son preocupantes. Así, alrededor de una tercera parte de la población asalariada carece de un contrato indefinido (31,7%) y una mayoría de salarios superiores a 1.200 euros mensuales (59,2%). Los niveles de integración estable en una empresa competitiva, capaz de garantizar niveles de remuneración medios o altos a sus trabajadores y trabajadoras, es por tanto limitado en Euskadi. Las mujeres y los jóvenes constituyen colectivos diferencialmente afectados por estas realidades.

47. Riesgos para la salud laboral y nivel todavía alto de bajas laborales

Los indicadores generales relativos a la salud y el bienestar en la empresa revelan que una mayoría de los trabajadores trabaja en un contexto definido por la presencia de algún inconveniente o riesgo laboral, observándose en paralelo que una minoría de ellos se encuentra amparada por algún tipo de plan de prevención. Se observa, no obstante, que la mayor situación de riesgo observada entre los hombres también se asocia a un superior impacto de la acción preventiva entre ellos.

Esta realidad se traduce en una incidencia todavía muy llamativa de las bajas por accidente o enfermedad laboral (13,7% de la población asalariada), aumentando esta problemática entre los hombres, precisamente el mayor grupo de riesgo

48. Limitada acción formativa y escasas oportunidades de promoción

Los datos reflejan, como una de las principales limitaciones de nuestro sistema laboral, la limitada capacidad empresarial para fomentar el nivel formativo de la población asalariada y

potenciar sus oportunidades reales de promoción laboral. Una parte muy minoritaria de los asalariados se benefician de estas oportunidades, particularmente en el caso de la población joven y de las mujeres.

49. Problemas de conciliación vida-trabajo para un 17,4% de la población asalariada

A pesar de la escasa proporción de personas con horario flexible y de una incidencia de las horas extraordinarias en más de un 10% de los trabajadores con carácter estructural (34,9% teniendo en cuenta todas las circunstancias, incluidas las puntuales y ocasionales), cuatro de cada cinco asalariados y asalariadas consiguen conciliar correctamente su vida laboral y profesional. Un 17,4% de la población asalariada refleja, con todo, carencias importantes al respecto.

50. Pero una satisfacción muy mayoritaria con el trabajo desempeñado

A pesar de los aspectos negativos señalados, un 84,8% de los asalariados vascos se muestran muy o bastante satisfechos con su trabajo, lo que refleja un nivel de satisfacción compartido por una parte muy mayoritaria de la población.

El nivel de satisfacción desciende en algunos casos. Así, el porcentaje de población asalariada satisfecha con su trabajo desciende por debajo de niveles del 80% entre algunos profesionales de categoría baja, particularmente en labores de oficina y producción terciaria. También se observa esa situación, en lo relativo a tipo de profesión, entre los trabajadores de la siderurgia (77,6%), la hostelería (78,2%) y la construcción (79,3%).

El nivel salarial y la exposición a riesgos tienen también una importancia llamativa. Así, se constata que, en las categorías salariales media y alta, la presencia de situaciones de riesgo reduce en alrededor de 10 puntos el nivel de satisfacción con el empleo. Uno de los ámbitos en los que es más perceptible esta circunstancia que atenúa el nivel de satisfacción es el de la salud, compensando una realidad de remuneración comparativamente muy favorable. En cambio, entre los trabajadores de categoría alta-media que desempeñan tareas de producción industrial u otros trabajos de relación con personas, un bajo nivel de riesgos laborales se traduce en niveles muy altos de satisfacción laboral, a pesar de una remuneración comparativamente menor a la de otros colectivos laborales en una posición similar.

El nivel salarial es determinante, cayendo los niveles de satisfacción de alrededor de 86% entre los trabajadores y trabajadoras con salarios medios o altos al 76,2% entre aquellos con nivel salarial bajo.

Otros colectivos con menor proporción de población asalariada plenamente satisfecha con su empleo son los trabajadores temporales y los que trabajan más de 44 horas por semana (77,8 y 80,8%, respectivamente).

Aún así, cabe destacar que el porcentaje de trabajadores que manifiestan encontrarse muy o bastante satisfechos con su trabajo supera el 75% sea cual sea el grupo de trabajadores considerado.

51. Que esconde diferentes valoraciones sobre los distintos aspectos de las condiciones de trabajo, apareciendo el salario y las posibilidades de promoción como los aspectos menos valorados

Los datos de satisfacción general deben, no obstante, matizarse a la vista de la posición que adopta la población trabajadora ante aspectos específicos de las condiciones de trabajo. Por una parte, se observan aspectos que recogen un alto nivel de consideración positiva. Los elementos más satisfactorios hacen referencia a las condiciones materiales del trabajo así como el propio contenido de la actividad desarrollada, aspectos que alcanzan niveles de un 87% de personas muy o bastante satisfechas. Más del 80% de la población asalariada se muestra igualmente satisfecha en lo relativo al horario, la relación con los jefes, el ritmo de trabajo y la dureza o riesgos del trabajo. El indicador desciende a niveles de 71,9% en lo relativo al stress y presión psicológica (66,2% en el caso de los trabajadores con trato directo con personas).

Por otra parte, sin embargo, las posibilidades de promoción y el salario se presentan como aspectos del trabajo que apenas consiguen alcanzar niveles de acuerdo superiores al 50%: 54,6% en lo relativo a las posibilidades de promoción y 57,1% en lo que se refiere al salario. Si las posibilidades de promoción ponen de manifiesto un nivel de opinión muy similar para cada tipo de tareas, no sucede así en lo relativo al salario. Así, mientras se superan niveles del 60% de opinión positiva entre la población con trabajo de oficina y de trato con personas, el nivel de satisfacción baja a cifras de 52-53% en la producción manual y el resto de tareas.

52. Una quinta parte de la población asalariada se ha planteado cambiar de trabajo

Un 19,6% de la población asalariada vasca se ha planteado recientemente cambiar de trabajo, de los que prácticamente la mitad ya ha realizado gestiones de cara a dicho cambio (9,2% del total).

La búsqueda de un nuevo empleo se ve favorecida por un contrato no indefinido y una baja remuneración

Esta situación está claramente asociada al tipo de contrato, aumentando notablemente entre los trabajadores en situación inestable (32,1% entre los contratados temporales frente a 14,5% entre los indefinidos). También se asocia al nivel salarial: 12,1% en el caso de remuneración alta, 19% en el caso de ingresos medios y 32% en el caso de un salario bajo.

Las ramas de actividad con la remuneración horaria más baja y la menor estabilidad contractual son, por ello, las que registran los mayores porcentajes de personas que se han planteado cambiar de trabajo. En otros servicios no comerciales prácticamente uno de cada tres asalariados ha pensado dejar su puesto, mientras que en la construcción el porcentaje supera el 24%.

Y es sobre todo perceptible entre los menores de 35 años

Los mayores porcentajes de asalariados/as que se han planteado un cambio de trabajo se registran entre las personas menores de 35 años, particularmente en el caso de estudios secundarios y superiores, y tanto entre los hombres como entre las mujeres. Aunque la búsqueda de un nuevo empleo aumenta en general entre las mujeres, las diferencias son mucho menos llamativas que las que corresponden a la edad.

La mejora de la cualificación, una mejor remuneración y el miedo a perder el trabajo representan las principales razones para el cambio

Los dos principales motivos apuntados por los trabajadores para plantear el cambio de trabajo son la búsqueda de una cualificación más acorde (28,9%) y de una mejor remuneración (26,8%). A cierta distancia se sitúa el deseo de contar con un horario más adecuado (9,8%) y el miedo a perder el trabajo actual (8,7%). Entre los trabajadores temporales, este último argumento es señalado por un 13,1% como principal razón para el cambio de trabajo, motivo que entre los fijos asciende únicamente al 4,8%.

EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

53. En la última década, la población asalariada aumenta sustancialmente

Entre 1992 y 2004, el volumen de asalariados en Euskadi aumenta en más de 142.000 personas, lo que en términos relativos representa un incremento del 23,1%.

54. Esta evolución se traduce en un cambio en la distribución de tareas y profesiones

Aumenta el peso de las tareas relacionadas con la atención a personas, la producción de servicios y otras tareas relacionadas con este sector (vigilancia, seguridad, etc.), asociadas en general a bajas categorías profesionales.

El aumento de la ocupación es llamativo en las ocupaciones ligadas a las relaciones con personas, la producción de servicios y el resto de tareas (vigilancia, seguridad y otras tareas asociadas al sector servicios). En conjunto, este tipo de trabajos pasa de afectar a un 34,8% de la población asalariada en 1992 al 43,8% de 2004.

Aunque en algún ámbito, como el de las relaciones personales, esta evolución se asocia a una mejora de la proporción correspondiente a las personas de categoría media o alta (del 25,5% de los asalariados de este tipo de tareas en 1992 al 29,8% actual), lo cierto es que estos contenidos de trabajo están muy claramente asociados a categorías de baja cualificación (más del 70% de los casos en general).

También aumenta notablemente la ocupación entre los titulados superiores de sectores como la salud o la enseñanza

El crecimiento también es más importante en ámbitos de alta cualificación ligados a los grandes servicios públicos. Así, la ocupación aumenta un 24,5% entre los titulados superiores de la enseñanza y un 45,9% entre los de la salud. El peso de estos titulados en la población asalariada total pasa del 8,5% de 1992 al 9% del año 2004.

Aunque aumenta el volumen de ocupación, el peso relativo de las tareas directivas y de las tareas de oficina se reduce

La evolución observada en el ámbito de los trabajos de oficina se asemeja a la de los colectivos anteriores. En este caso, no obstante, el crecimiento se limita a las categorías medias y altas, resultando además bastante más moderado que el relativo a las tareas de

relación con personas, producción de servicios u otras tareas, situándose en el 20,3%. En las categorías bajas, el crecimiento es apenas del 2,4%. En conjunto, el peso de los asalariados en tareas de oficina cae en el periodo de 15,8 a 14,5%.

El incremento ocupacional también es bastante moderado en las tareas directivas (6,9%). Al igual que lo observado en tareas de oficinas, el peso de la población asalariada en tareas directivas pierde posiciones relativas en el periodo: del 7,7 al 6,7%.

Finalmente, se detecta una fuerte caída del número de ocupados dedicados a la producción industrial, en un contexto de descualificación de los asalariados afectados

La ECT refleja además una caída del peso relativo de la población asalariada dedicada a la producción industrial, desde el 33,2% de 1992 al 26,1% de 2004. Esta caída se asocia a un cambio interno en la estructura de la población ocupada en tareas de producción industrial, con un aumento del 10,9% en el volumen de asalariados con categoría baja y una caída del 19% de aquellos con categoría media o alta. Esto revela un proceso de descualificación de la población en tareas industriales, cayendo el peso de las categorías medias y altas de 47,9 a 40,2% en los últimos doce años. Este dato pone en cuestión, por tanto, el teórico proceso de recualificación y aumento de nivel de capacitación de las tareas de producción que se vendría dando en nuestra industria. Al menos, revela que dicho proceso de recualificación sería compatible con una pérdida de categoría profesional de la población dedicada a la producción industrial.

55. En conjunto, aumenta el peso relativo de la población asalariada con menor categoría profesional

La ECT refleja un aumento importante entre 1992 y 2004 de la población asalariada con categoría alta, un 30,3%, muy por encima del 5,2% correspondiente a las categorías medias. Sin embargo, el máximo crecimiento corresponde a las categorías bajas, con un 31,1%. El peso relativo de estas categorías pasa, de hecho, del 46,3% de 1992 al 49,3% actual.

56. El proceso de crecimiento de la ocupación se asocia a la informatización y a la difusión de las tecnologías de la comunicación

Un aspecto fundamental del periodo 1992-2004 es el fuerte incremento en el número de asalariados que emplean el ordenador o una terminal informática en su trabajo, 380.900 personas en la actualidad. Éstas representan ya más de la mitad del total de asalariados, un

50,4%, frente a sólo un 28% en 1992. El número de personas que no utilizan el ordenador disminuye en términos absolutos.

En paralelo al proceso anterior, aumenta también el número de personas que utilizan en su trabajo tanto Internet como el correo electrónico, pasando de una proporción en torno al 20% hace cuatro años a cifras de alrededor de un 32% en la actualidad.

57. La remuneración de los contratados fijos se modera a partir del año 2000, después del fuerte crecimiento del periodo 1996-2000

Aunque el alto nivel de no respuesta a esta pregunta impide profundizar con corrección en todos los aspectos ligados a la remuneración, la evolución reciente muestra algunos aspectos de interés. El primero de ellos hace referencia al fuerte incremento de la remuneración media de la población asalariada con contrato fijo en el periodo 1996-2000, seguido de una posterior moderación. Así, después de un evidente estancamiento en términos nominales – evidente caída en términos reales – de la remuneración media entre 1992 y 1996 – 5,60 y 5,76 euros/hora, respectivamente -, ésta pasa a 7,72 €/horas en el año 2000, lo que supone una mejora de casi 1,96 €/hora. Aunque se mantiene la tendencia alcista de la remuneración entre los años 2000 y 2004, pasando a 8,52 €/hora, la mejora se reduce a 0,80 €/hora, menos de la mitad de la registrada en el periodo anterior.

En un contexto de reducción del diferencial de remuneración entre contratados fijos y temporales

Frente a la evolución más inestable de la remuneración entre los contratados fijos, la correspondiente a los trabajadores temporales muestra una progresión constante. Así, frente a incrementos de 0,70 €/hora de remuneración entre 1992 y 1996 se pasa a 1,16 €/hora entre 1996 y 2000 y 1,47€/hora entre 2000 y 2004. A largo plazo, esto supone una reducción bastante notable del diferencial respecto al trabajo fijo (1,43 €/hora en 1992 frente a 1,02 €/hora en la actualidad).

Y de la proporción de personas sin contrato indefinido en la empresa

Otros datos reflejan igualmente una mejora de las variables ligadas a la contratación temporal. En este sentido, se constata que el crecimiento de la población asalariada vasca desde 1992 va sobre todo parejo a un aumento en los empleos con contrato de carácter fijo. Frente a un crecimiento del 33,4% de la ocupación asalariada indefinida en el periodo, este crecimiento se

reduce al 3,3% en la ocupación temporal. En términos relativos, la proporción de asalariados sin contrato indefinido cae del 34,2% de 1992 al 28,7% de 2004.

No obstante, los contratos temporales en principio más precarios (temporales de menos de 6 meses y por obra) ven aumentar su proporción entre 2000 y 2004 (del 16 al 17,2% del total de asalariados).

58. Desciende la proporción de asalariados con antigüedad alta en la empresa

El fuerte crecimiento de la ocupación en la última década se ha traducido en un importante volumen de nuevas incorporaciones a las empresas. Aunque este proceso ha venido asociado a un incremento del volumen de personas con antigüedad media y alta en la empresa (32,3 y 8,1%, respectivamente, entre 1992 y 2004), desciende sin embargo la proporción de personas con antigüedad alta en la empresa de 28,2 a 24,8%. Aumenta, en cambio, de 36,3 a 37,1% las personas caracterizadas por una antigüedad baja en la empresa.

59. Disminuye en alrededor de tres horas la duración media de la jornada

El volumen de población asalariada con jornada reducida aumenta en un 96,1% entre 1992 y 2004. Esta proporción es apenas del 3,1% en lo relativo a los asalariados con jornada normal, cayendo en un 20,7% en el caso de asalariados con jornada prolongada. Esta evolución se ha traducido en una progresiva reducción en la duración de la jornada media en el periodo. Entre los asalariados/as que no trabajan a turnos, la jornada semanal media pasa de 38,7 horas a 35,5 horas entre 1992-2004, mientras que entre quienes trabajan a turnos pasa de 40,8 horas a 37,8 horas. Esta reducción de la jornada de trabajo se detecta en prácticamente todas las ramas de actividad, resultando particularmente notable en el comercio/hostelería, la Administración Pública y la industria básica.

En paralelo al aumento del peso del trabajo a tiempo parcial

La caída de la jornada media de trabajo se asocia en parte al aumento del trabajo a tiempo parcial. En los últimos 4 años el porcentaje de personas que trabajan en estas condiciones ha pasado de un 6,7% a un 10,6%.

Y de la jornada continua

El proceso de reducción de la jornada también se vincula a la progresiva difusión de la jornada continua que pasa de afectar a un 33,9% de la población asalariada en 1992 a un 41,8% en 2004

60. Se reduce en cambio la flexibilidad horaria

Se reduce, en cambio, la proporción de asalariados con flexibilidad horaria. El peso de los trabajadores con jornadas variables o flexibles pasa de 32,2% en 1992 al 29,2% actual.

61. Y aumentan las pautas atípicas de trabajo

En lo que se refiere a la evolución de las pautas de descanso laboral, los resultados de la ECT muestran, por un lado, una ligera mejoría en la proporción de la población asalariada que tiene dos días seguidos de descanso por semana (que pasa de 77,6 a 79,8% entre 1992 y 2004). No obstante, se observa un deterioro en lo que se refiere al trabajo en sábados, domingos y por la noche. Así, entre 1992 y 2004, aumenta del 29,8% al 36,5% la proporción de asalariados que trabajan en sábados, del 8,5 al 19% los que trabajan en domingo y del 4,9 al 15,8% los que trabajan de noche. El fuerte aumento del volumen de ocupación registrado en los últimos años se asocia sin duda a este proceso de incremento del trabajo en sábado, domingo y durante las noches.

62. En paralelo al crecimiento del trabajo a turnos

La realidad señalada se vincula con un crecimiento importante del trabajo a turnos en el periodo. La proporción de trabajadores a turnos pasa de representar un 18% del total de población asalariada en 1992 al 22,1% del año 2004.

63. Disminuye la proporción de asalariados sometidos a algún riesgo físico

Aumenta más intensamente el empleo en sectores que no están sometidos a riesgos físicos. De esta forma, la proporción de población asalariada sometida a algún tipo de riesgo físico cae de 65,8 al 61,3% entre 1992 y 2004.

64. Mejorando, además, los indicadores relativos a las condiciones psicofísicas de trabajo

El proceso de terciarización se traduce, por otra parte, en una notable mejora en las condiciones psicofísicas en que se desarrolla el trabajo. En este sentido:

- * La exposición a inconvenientes en el trabajo cae de 25,6 a 18,4% de los trabajadores.
- * La presencia de cargas laborales también se reduce, pasando de afectar al 37,9% de la población asalariada en 1992 al 31% actual.

* La exposición a situaciones de riesgo laboral pasa del 18,2 al 15,5%.

65. En un contexto de aumento del recurso a instrumentos de protección, aunque con un cierto camino todavía por recorrer

Es también reseñable el notable incremento en el uso de equipos de protección por parte de los trabajadores afectados por los diversos tipos de riesgos. Entre los asalariados expuestos, el uso del arnés pasa del 13,8 al 37,2% entre 1992 y 2004; el de la mascarilla de 18,5 a 35,1%, el de los guantes de 60 a 77,5%, el de protectores acústicos de 22,3 a 51,9% y el de equipos de protección integral de 12,7 a 21,5%. El uso del casco se mantiene, no obstante, en niveles similares (41,4% en 1992 y apenas 42,6% en el año 2004). Los datos disponibles reflejan, sin embargo, que el camino por recorrer sigue siendo todavía importante.

66. Los cambios, en general favorables, son menos llamativos en cuanto a las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral

Aunque mejoran en general, no puede hablarse de cambios decisivos en el acceso a las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral. Los avances en mejoras en los equipos de protección e instalaciones son de apenas 3 puntos entre 1992 y 2004, y de entre 6 y 8 en lo relativo a formación específica de los trabajadores en esta materia, desarrollo de estudios de riesgos y planes de prevención. Como hemos visto, además, la proporción de población trabajadora afectada por estos programas se sitúa en niveles de apenas 40-50%, incluso en el caso de los planes de prevención. La proporción de asalariados sometidos a reconocimiento médico incluso se reduce en el periodo, pasando de 71,3 a 69,6%.

67. Los niveles de satisfacción con en el trabajo se mantienen en general estables

Los resultados de la ECT reflejan el mantenimiento de unos elevados niveles de satisfacción general con el trabajo por parte de la población asalariada vasca a lo largo del todo el periodo de análisis, con muy pequeñas variaciones. Así, partiendo de un nivel del 82,4% en 1992, oscila entre 83 y 85% entre 1996 y 2004, con un máximo del 84,8% precisamente en el 2004.

La toma en consideración de los indicadores relativos a aspectos específicos de las condiciones de trabajo muestra con todo, una evidente mejoría en la última década. Únicamente en lo relativo al salario y, en los últimos cuatro años, a las posibilidades de promoción, cabe hablar de una ausencia de procesos significativos de mejora.

SITUACIÓN COMPARADA CON EUROPA (UE-15)¹⁰

68. Una menor incidencia del pluriempleo

La incidencia del pluriempleo en la CAE es menor que la observada en Europa: frente al 2,2% de los asalariados registrado en Euskadi, la proporción es del 6% en Europa.

69. Asociada en buena medida a una menor incidencia del trabajo a tiempo parcial

El dato anterior se vincula en parte a la realidad de una muy superior incidencia del trabajo a tiempo parcial en la UE-15 (17% frente al 10% en Euskadi, 7% en el año 2000).

70. Una mayor presencia de los contratos no indefinidos

Un 28,7% de los asalariados vascos trabaja sin contrato indefinido, una proporción que es muy superior al 18% registrado para el conjunto de la UE-15.

71. Menores oportunidades de formación

La realización de actividades de formación entre los trabajadores es una práctica más extendida en el conjunto de la UE-15 que en la CAE. El porcentaje de trabajadores en la CAE que afirman haber participado en algún curso de formación durante el último año es del 16,8% frente al 31% de la UE-15. La proporción era algo mayor, sin embargo, en el año 2000 en el caso vasco (21%).

72. Pero también menor riesgo de discriminación o violencia en el trabajo

Los asalariados vascos están menos expuestos que el conjunto de trabajadores de la UE-15 a situaciones discriminatorias o violentas en el trabajo. Algunos indicadores al respecto:

- * Un 0,1% de los asalariados vascos han sufrido situaciones de violencia física en la empresa, frente al 2% registrado en el conjunto de la UE-15
- * Un 1,1% de trabajadores en la CAE afirma haber sufrido intimidación en la empresa, porcentaje que asciende al 9% en el ámbito europeo

¹⁰ Los datos europeos incluyen al colectivo de autoempleados.

- * El resto de formas de discriminación en el trabajo (discriminación sexual, por edad, por raza o etnia, por discapacidad, acoso sexual) registran porcentajes de incidencia aún más reducidos en la CAE. En cambio, en el conjunto de la UE-15 oscilan entre el 1% y el 3%.

73. Jornada de trabajo más reducida pero menor flexibilidad horaria

La media de horas trabajadas en la CAE es inferior a la media de la UE-15: 36 horas semanales (37,1 en el año 2000) frente a las 38 horas semanales que se registran en Europa. Sin embargo, mientras en la CAE el 17,3% de los asalariados vascos tiene cierta flexibilidad dentro de márgenes o según su voluntad para establecer su horario laboral, un 45% de los europeos tienen influencia sobre su horario laboral.

74. Presencia similar del trabajo a turnos

Aunque algo superior en Euskadi, con un 22,1%, el porcentaje de trabajadores a turnos es muy similar en la UE-15 (20%).

75. Resultados similares en cuanto a nivel de conciliación entre la vida laboral y familiar

De forma en principio sorprendente, los datos disponibles reflejan una posición similar entre la población trabajadora vasca y la europea en relación con los niveles de conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Un 82,5% de los asalariados vascos concilian su horario laboral y sus obligaciones familiares muy bien o bastante bien, algo por encima del 80% observado en la UE-15.

76. Incidencia similar de las bajas laborales y de la información sobre riesgos

La incidencia de las bajas por accidentes laborales es similar en Euskadi y la UE-15, situándose en torno al 6%. Lo mismo sucede, en lo fundamental, con las enfermedades profesionales; 8,4% en la CAE y 9% en el conjunto de la UE-15.

La información facilitada sobre riesgos laborales recoge niveles similares de satisfacción, con alrededor de tres cuartos de los asalariados que consideran que sus empresas les informan muy bien o bastante bien sobre los riesgos existentes (76% en Euskadi y 77% en la Unión Europea).

77. El nivel de valoración general del empleo es igualmente muy similar

La valoración final del trabajo vuelve a ser muy similar en los dos ámbitos territoriales considerados. Si un 84% de los ocupados europeos se muestran muy o bastante satisfechos con su trabajo, la proporción es del 85% entre la población asalariada de Euskadi (83% en el año 2000).

ÍNDICE

RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA	2
1. Dedicación exclusiva	2
2. Predominio de la contratación indefinida pero con altos niveles de temporalidad y de ausencia de contrato	2
La menor proporción de contratos indefinidos está ligada a una antigüedad baja en la empresa	2
Y a una baja categoría profesional	2
Aunque también a los profesionales superiores de la salud	3
La contratación no indefinida tiene una incidencia diferencial entre los menores de 30 años y en las mujeres de 30 a 44 años	3
3. En un contexto definido, sin embargo, por perspectivas de estabilidad en la empresa	4
La limitada perspectiva de consolidación del empleo indefinido en los temporales mayores de 45 años	4
4. Situación regularizada en términos de afiliación a la Seguridad Social	4
5. Sistema de remuneración basado en un salario fijo	4
Aunque con una incidencia significativa de las modalidades alternativas en los puestos de dirección y entre comerciales de categoría media o alta	5
Y algunas llamativas diferencias sectoriales	5
6. Nivel desigual de remuneración	5
En función el contenido del trabajo	5
Del tipo de contrato, en particular en algunos tipos de tareas	6
Y del tamaño del establecimiento	6
La peor posición de mujeres y jóvenes, aunque con matices en función del nivel de instrucción	6
7. Peso dominante de las categorías profesionales más bajas	7
8. Oportunidades de promoción limitadas a una minoría	8
Particularmente en el caso de los jóvenes y de las mujeres	8
En un contexto definido, sin embargo, por la igualdad de oportunidades en la empresa por lo que respecta al sexo y edad	8
Pero no en lo relativo al tipo de contrato	9
9. Impacto minoritario de las acciones de formación	9
Con fuertes diferencias en función del contenido del trabajo	9
Destacando la limitada participación formativa en la producción industrial y terciaria	9
La participación formativa está asociada al apoyo de la empresa	10
Y al tamaño del centro de trabajo	10
10. Limitado impacto de la acción sindical	10
El nivel de afiliación es minoritario	10
La participación sindical es reducida	11
11. Uso reducido del euskera, aunque con distinta implantación sectorial	11
12. Se detectan comportamientos violentos o acciones de intimidación, acoso o discriminación en el trabajo. Estos problemas afectan al 2% de los trabajadores.	12
13. Un 9,3% de los trabajadores señalan alguna tipo de situación de discriminación profesional	12

ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO	13
14. Una organización del trabajo basada en grupos pequeños de trabajadores que realizan tareas básicamente similares y sin rotación	13
Predominan los equipos de trabajo con menos de 10 trabajadores	13
Realizando tareas básicamente similares	13
Y en un contexto predominante de ausencia de rotación	13
15. Con autonomía en materia de ejecución pero no de concreción de objetivos	13
16. Un nivel de adecuación elevado de los medios al trabajo	14
Aunque con matices de importancia	14
17. El ritmo de trabajo está fundamentalmente determinado por las demandas externas aunque también son importantes algunos aspectos organizativos	15
18. Una parte importante de la población ha visto aumentar su productividad en los últimos tiempos	15
ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO	17
19. Un 22,1% de los trabajadores trabaja a turnos	17
En condiciones laborales comparativamente más duras	17
20. Entre los trabajadores no a turnos, predomina la jornada discontinua y sin jornada reducida de verano	17
21. La jornada de trabajo es bastante diferente en función del contenido del trabajo y de la rama de actividad, aunque en un contexto de trabajo inferior a las 40 horas semanales	18
22. Entre 33,5 y 36,5 días naturales de vacaciones	19
23. Los sistemas de control horario están muy extendidos en el trabajo a turnos y en la producción industrial	20
24. La implantación de la flexibilidad horaria es muy reducida	20
25. Las situaciones atípicas en las pautas de descanso semanal tienen importancia	20
26. El 34,9% de los trabajadores ha realizado horas extraordinarias	21
27. Alrededor del 10% de los trabajadores trabaja a tiempo parcial	21
Mayor incidencia en los servicios	21
Y entre las mujeres	22
El trabajo parcial no es deseado en la mitad de los casos	22
28. Otros aspectos ligados al tiempo de trabajo	22
29. Un 17,4% de la población asalariada tiene problemas para conciliar la vida laboral y familiar, teniendo el género menor importancia diferencial de la que cabría esperar	23
30. El apoyo a la reducción de la jornada de trabajo con contrapartida salarial es muy limitado	23
UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS	24
31. Desarrollo de la informatización en los servicios pero mantenimiento del predominio de los equipos productivos convencionales en la industria y la construcción.	24
32. Presencia destacada de las nuevas tecnologías de comunicación en las tareas de oficina	25
33. Un 20% de los asalariados desarrolla al menos parte de su actividad en la calle	25
34. Las condiciones ambientales son favorables pero no siempre las deseables	25
35. La incidencia de algunas cargas laborales es significativa	26

Teniendo diferente incidencia sectorial	27
36. La población asalariada está fuertemente expuesta a heridas y accidentes	27
37. En conjunto, son mayoría los sometidos a algún inconveniente, carga o riesgo laboral	28
38. Diferente comportamiento de los riesgos físicos y psíquicos	28
Las implicaciones sobre los distintos grupos demográficos	28
39. El uso de instrumentos de protección es importante, y mayoritario en la industria y la construcción, pero no universal	29
40. Los comportamientos de riesgo están muy difundidos, afectando en algunos casos a la mayoría de los trabajadores en situación de riesgo	29
41. La mayoría de los trabajadores se considera, sin embargo, informado por la empresa sobre los riesgos de su trabajo	29
42. Las empresas desarrollan otras actuaciones de prevención, aunque no afectan en general a la mayoría de los trabajadores, salvo los controles médicos y la formación en seguridad	30
43. La preocupación por la salud y seguridad laboral está muy ligada al tamaño de los establecimientos	30
44. El 62% de los asalariados trabaja en centros con Comités de Seguridad y Salud Laboral o delegados de prevención	30
45. Las bajas afectan anualmente a un 13,7% de los trabajadores	31
CONCLUSIONES SOBRE CALIDAD Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	32
46. Limitaciones en términos de estabilidad en el empleo y remuneración	32
47. Riesgos para la salud laboral y nivel todavía alto de bajas laborales	32
48. Limitada acción formativa y escasas oportunidades de promoción	32
49. Problemas de conciliación vida-trabajo para un 17,4% de la población asalariada	33
50. Pero una satisfacción muy mayoritaria con el trabajo desempeñado	33
51. Que esconde diferentes valoraciones sobre los distintos aspectos de las condiciones de trabajo, apareciendo el salario y las posibilidades de promoción como los aspectos menos valorados	34
52. Una quinta parte de la población asalariada se ha planteado cambiar de trabajo	34
La búsqueda de un nuevo empleo se ve favorecida por un contrato no indefinido y una baja remuneración	35
Y es sobre todo perceptible entre los menores de 35 años	35
La mejora de la cualificación, una mejor remuneración y el miedo a perder el trabajo representan las principales razones para el cambio	35
EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	36
53. En la última década, la población asalariada aumenta sustancialmente	36
54. Esta evolución se traduce en un cambio en la distribución de tareas y profesiones	36
Aumenta el peso de las tareas relacionadas con la atención a personas, la producción de servicios y otras tareas relacionadas con este sector (vigilancia, seguridad, etc.), asociadas en general a bajas categorías profesionales.	36
También aumenta notablemente la ocupación entre los titulados superiores de sectores como la salud o la enseñanza	36

Aunque aumenta el volumen de ocupación, el peso relativo de las tareas directivas y de las tareas de oficina se reduce	36
Finalmente, se detecta una fuerte caída del número de ocupados dedicados a la producción industrial, en un contexto de descualificación de los asalariados afectados	37
55. En conjunto, aumenta el peso relativo de la población asalariada con menor categoría profesional	37
56. El proceso de crecimiento de la ocupación se asocia a la informatización y a la difusión de las tecnologías de la comunicación	37
57. La remuneración de los contratados fijos se modera a partir del año 2000, después del fuerte crecimiento del periodo 1996-2000	38
En un contexto de reducción del diferencial de remuneración entre contratados fijos y temporales	38
Y de la proporción de personas sin contrato indefinido en la empresa	38
58. Desciende la proporción de asalariados con antigüedad alta en la empresa	39
59. Disminuye en alrededor de tres horas la duración media de la jornada	39
En paralelo al aumento del peso del trabajo a tiempo parcial	39
Y de la jornada continua	39
60. Se reduce en cambio la flexibilidad horaria	41
61. Y aumentan las pautas atípicas de trabajo	41
62. En paralelo al crecimiento del trabajo a turnos	41
63. Disminuye la proporción de asalariados sometidos a algún riesgo físico	41
64. Mejorando, además, los indicadores relativos a las condiciones psicofísicas de trabajo	41
65. En un contexto de aumento del recurso a instrumentos de protección, aunque con un cierto camino todavía por recorrer	42
66. Los cambios, en general favorables, son menos llamativos en cuanto a las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral	42
67. Los niveles de satisfacción con en el trabajo se mantienen en general estables	42
 SITUACIÓN COMPARADA CON EUROPA (UE-15)	 43
68. Una menor incidencia del pluriempleo	43
69. Asociada en buena medida a una menor incidencia del trabajo a tiempo parcial	43
70. Una mayor presencia de los contratos no indefinidos	43
71. Menores oportunidades de formación	43
72. Pero también menor riesgo de discriminación o violencia en el trabajo	43
73. Jornada de trabajo más reducida pero menor flexibilidad horaria	44
74. Presencia similar del trabajo a turnos	44
75. Resultados similares en cuanto a nivel de conciliación entre la vida laboral y familiar	44
76. Incidencia similar de las bajas laborales y de la información sobre riesgos	44
77. El nivel de valoración general del empleo es igualmente muy similar	45