



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

Informe general

Julio 2005

1. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCION

El presente informe analiza los resultados de la **Encuesta sobre Condiciones de Trabajo en la Comunidad Autónoma del País Vasco 2004** (ECT 2004), operación incluida en el Plan Vasco de Estadística de la que es responsable el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Es la cuarta vez que el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social desarrolla esta operación sobre las condiciones de trabajo de la población asalariada vasca¹. Su objetivo principal es analizar la situación actual de las condiciones de trabajo así como la evolución de las mismas respecto a los resultados obtenidos en las operaciones llevadas a cabo en 1992, 1996 y 2000, todo ello desde un planteamiento de continuidad en el enfoque metodológico y analítico.

Al igual que en ediciones anteriores, la ECT 2004 adopta un enfoque amplio del concepto de condiciones de trabajo, considerando que las mismas vienen definidas por un conjunto diverso y numeroso de dimensiones ligadas al desempeño de la ocupación laboral. En este sentido se incluyen los siguientes aspectos, los cuales dan lugar a los siguientes capítulos centrales del Informe:

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

¹ Se incluye también a la población cooperativista.

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

Un capítulo específico estudia las líneas generales de la evolución de la población asalariada en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) en los últimos años para proceder, a continuación, a analizar la evolución de las variables básicas definitorias de las condiciones laborales, a la luz de las tipologías definidas al efecto en la ECT 92.

Por último se realiza un breve análisis de las condiciones de trabajo en la CAE en una perspectiva europea, comparando los resultados de la ECT 2004 con los de la última Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo realizada en el año 2000.

Finalmente, en anexo se recogen algunos aspectos generales relativos a la metodología empleada en el trabajo de campo y explotación de los datos. El cuestionario de la ECT 2004 se presenta en documento aparte.

2. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA

2. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA

2.1. INCIDENCIA DEL PLURIEMPLEO

El primer dato a destacar es que la práctica totalidad de los asalariados vascos, un 97,8%, tienen una dedicación exclusiva a su actual actividad laboral. Las personas pluriempleadas apenas suponen un 2,2% del total. Cuando sí existe más de un empleo, es generalmente con carácter ocasional o de temporada (1,2% de los casos por 0,7% de situaciones de pluriempleo estructural y 0,3% de otras situaciones). No se observan diferencias significativas por género ni edad, con niveles que oscilan en los distintos grupos por edad y sexo entre 1,9 y 2,3%. Únicamente en el caso de las mujeres entre 16 y 29 años aumenta ligeramente esta proporción, alcanzando un máximo del 3,7%.

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

(% horizontales)

	No	Sí, permanente	Sí, ocasional	Sí, de temporada	Otras situaciones	Total
Hombre 16-29	98,3	0,6	1,2	0,0	0,0	100,0
Hombre 30-44	98,3	0,4	0,2	0,8	0,2	100,0
Hombre 45-64	98,1	1,0	0,3	0,0	0,6	100,0
Mujer 16-29	96,3	0,2	2,6	0,8	0,0	100,0
Mujer 30-44	97,7	1,1	0,5	0,5	0,2	100,0
Mujer 45-64	97,6	0,8	1,1	0,0	0,5	100,0
Total ECT04	97,8	0,7	0,8	0,4	0,3	100,0

Fuente: ECT 2004.

Cabe añadir asimismo que por tipo de contrato tampoco se observan diferencias notables. Así, aunque aumenta la proporción de trabajadores temporales o sin contrato que tienen más de un empleo (3,1% por 1,4% entre la población asalariada con contrato fijo), el nivel no llega a resultar en ningún caso excesivamente elevado.

2.2. TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

2.2.1. Tipo de contrato

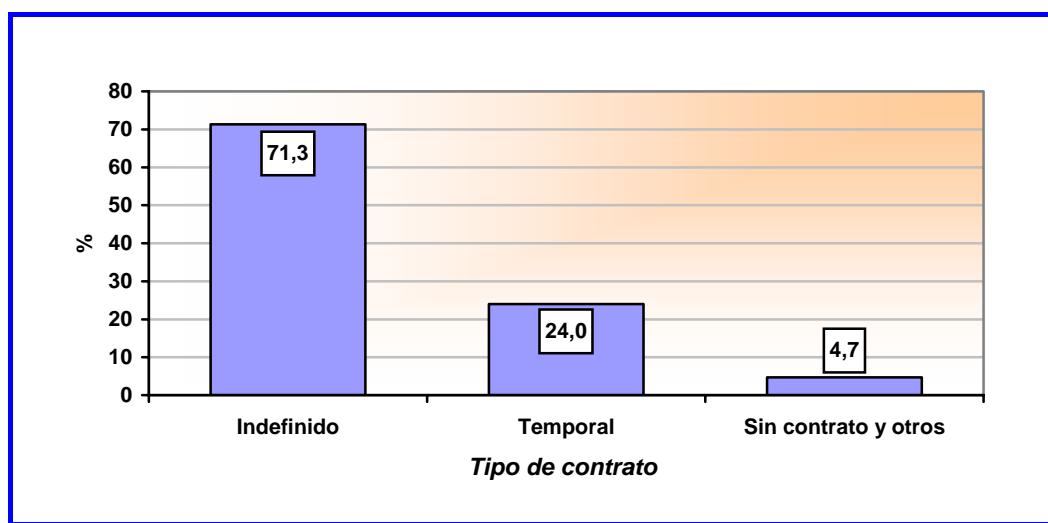
a) *Contratación indefinida versus temporal*

Considerando la relación contractual con la empresa en la ocupación principal, la ECT 2004 revela la importancia de las situaciones de contratación temporal e incluso de las situaciones 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. 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, porcentaje levemente superior al registrado en 2000 (16%).

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%). En cambio, el peso relativo de los de tiempo parcial, prácticas y, especialmente, formación es notablemente más reducido.

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.

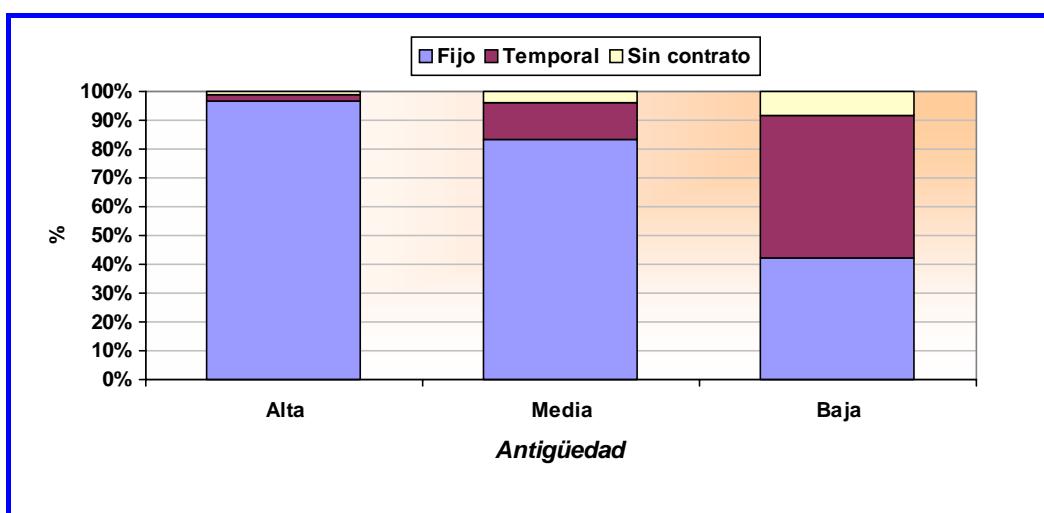
Gráfico 2.1. Distribución de la población asalariada según tipo de contrato



Fuente: ECT 2004.

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, 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. Por el contrario, desciende hasta el 42% entre los trabajadores que cuentan con una antigüedad baja (menos de tres años en la empresa), que registran un 49,9% de trabajadores con contrato temporal.

Gráfico 2.2. Población asalariada según tipo de contrato y antigüedad en la empresa



Fuente: ECT 2004.

La relación entre el tipo de contrato y el trabajo desempeñado pone de manifiesto la mayor estabilidad contractual de los profesionales que llevan a cabo tareas directivas (85,8% de contratos indefinidos) o desarrollan otras tareas asociadas a categorías alta y media, en especial en labores comerciales (84,8% frente a niveles de 76 a 80% en labores de producción industrial, tareas de oficina y producción terciaria). Los niveles son algo inferiores, aunque todavía superiores a la media, entre profesionales con titulación superior dedicados a tareas de enseñanza (73,7%) así como en tareas de oficina con categoría laboral baja (71,6%).

La proporción de contratos indefinidos se sitúa entre el 65 y 70%, en niveles ya inferiores a la media, entre los profesionales de la salud con titulación superior (68,2%), aquellos dedicados a la producción industrial con categoría baja (66,7%) y los dedicados a otras tareas (68,1%). Las cifras caen todavía más en otras tareas asociadas a una baja categoría profesional, tanto en lo relativo a labores comerciales (63,1%) como, de forma aún más nítida, producción terciaria (59,8%). Esta baja proporción se asocia a una alta proporción de población trabajadora sin

contrato en estas circunstancias, particularmente en el caso de profesionales de producción terciaria (16,7%, aunque todavía del 6,5% en el ámbito de las labores comerciales).

Cuadro 2.2. Tipo de contrato según tipología del contenido del trabajo²

(%horizontales)

CONTENIDO DEL TRABAJO	TIPO DE CONTRATO			
	Indefinido	Temporal	Sin contrato	Otra situación
T1 Dirección	85,8	11,6	0,3	2,3
T2 Enseñanza (titulación superior)	73,7	23,3	1,9	1,1
T3 Salud (titulación superior)	68,2	27,8	1,6	2,4
T4 Oficina (categoría alta y media)	77,0	20,3	1,0	1,7
T5 Comercial (categoría alta y media)	84,8	11,8	2,0	1,4
T6 Producción. Industrial (cat. alta y media)	79,1	19,9	0,7	0,3
T7 Producción Terciaria (cat. alta y media)	76,4	21,7	1,9	0,0
T8 Oficina (categoría baja)	71,6	25,4	1,9	1,1
T9 Comercial (categoría baja)	63,1	29,5	6,5	0,9
T10 Producción Industrial (categoría baja)	66,7	31,9	0,7	0,7
T11 Producción Terciaria (categoría baja)	59,8	22,8	16,7	0,7
T12 Otras tareas	68,1	27,2	3,9	0,8
TOTAL ECT04	71,3	24,0	3,7	1,0

Fuente: ECT 2004.

En cuanto a las características personales de los asalariados, se observa una relación positiva entre la estabilidad en el empleo y la edad, tanto entre hombres como entre mujeres, de manera que los trabajadores más jóvenes presentan las tasas de temporalidad más elevadas. Así, los hombres jóvenes registran una tasa de empleo no indefinido del 48,7%, proporción que es del 54% entre las mujeres. La proporción es todavía muy alta entre las mujeres entre 30 y 44 años, con un 31,1%. Se reduce a cifras cercanas al 21% entre los hombres de en ese grupo de edad así como entre las mujeres mayores de 45 años. Entre los hombres mayores de esa edad es donde se registra la menor proporción de personas sin contrato indefinido (7,5%).

Los datos señalados reflejan que el colectivo femenino sufre unas peores condiciones en términos de estabilidad contractual, presentando para todos los grupos de edad tasas más reducidas de contratación indefinida que los hombres así como una mayor proporción de empleo temporal y sin contrato. La diferencia del protagonismo de la contratación indefinida aumenta

² Ver en Anexo la descripción de las diversas tipologías analíticas utilizadas en el estudio.

además 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, aunque dentro de una tendencia a incrementarse progresivamente el diferencial conforme aumenta la edad (de 1,6 puntos entre la población menor de 30 años a 3,9 puntos entre las mayores de 45 años). En este sentido, el peso diferencial de la población sin contrato, ya sustancial 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.

Cuadro 2.3. Tipo de contrato según sexo y edad

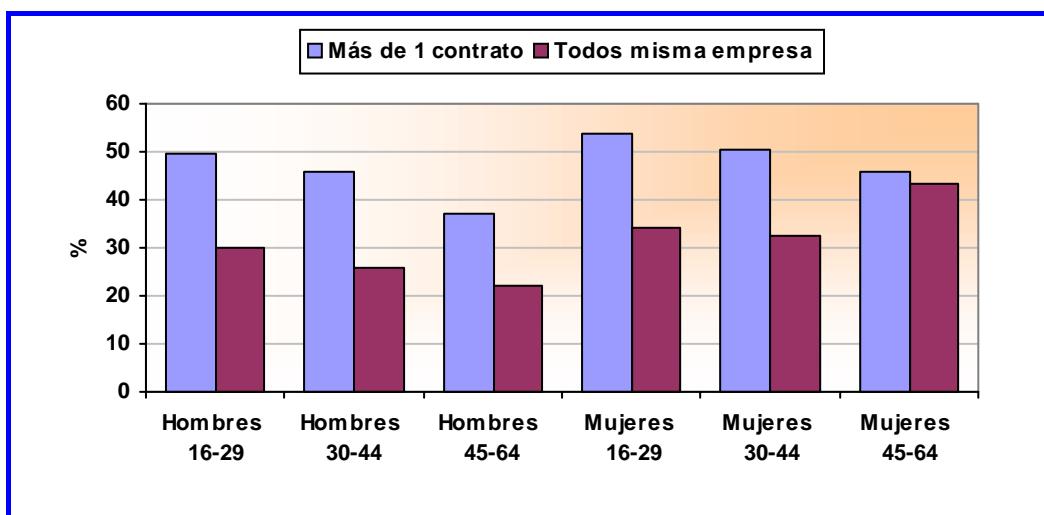
(% horizontales)

	Contrato indefinido	Contrato temporal	Sin contrato	Total
Hombre 16-29	51,3	45,1	3,6	100,0
Hombre 30-44	78,4	19,8	1,7	100,0
Hombre 45-64	92,5	6,7	0,9	100,0
Mujer 16-29	46,0	46,7	7,4	100,0
Mujer 30-44	68,9	22,4	8,7	100,0
Mujer 45-64	79,6	10,6	9,8	100,0

Fuente: ECT 2004.

La precariedad diferencial de los jóvenes y de las mujeres no sólo se percibe en una mayor proporción de la contratación temporal y de las situaciones sin contrato. Los resultados también ponen de manifiesto que, en general, las mujeres y los jóvenes registran los porcentajes más elevados de asalariados temporales con más de un contrato durante el último año. Cabe mencionar asimismo que entre las mujeres es más frecuente que los contratos se realicen dentro de la misma empresa.

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



Fuente: Fuente: ECT 2004.

b) Expectativas de la población asalariada con contrato temporal

Un aspecto de gran interés, incorporado a la ECT 2004, es el análisis de las expectativas futuras de los actuales contratos temporales. A este respecto, los datos ponen de manifiesto que casi la mitad de los asalariados temporales o sin contrato esperan renovar el contrato temporal (o el trabajo) a la finalización del mismo. Poco más de una quinta parte de los mismos (21,2%) esperan la conversión de su contrato a fijo, mientras que el 10,1% cree que la relación finalizará al término del contrato temporal actual. Un 19% no sabe pronunciarse a este respecto, resultando el colectivo en situación de incertidumbre especialmente amplio entre quienes trabajan sin contrato (un 70,8% de los cuales no tiene expectativas definidas).

Los datos revelan por tanto que una amplia mayoría de las personas en situación laboral de temporalidad manifiesta expectativas de mantenimiento en situación precaria, sin tener en perspectiva el acceso a una modalidad de contratación indefinida en el próximo futuro, todo ello sin embargo en un contexto de continuidad asegurada en la empresa para la gran mayoría, al menos entre las personas con contrato temporal.

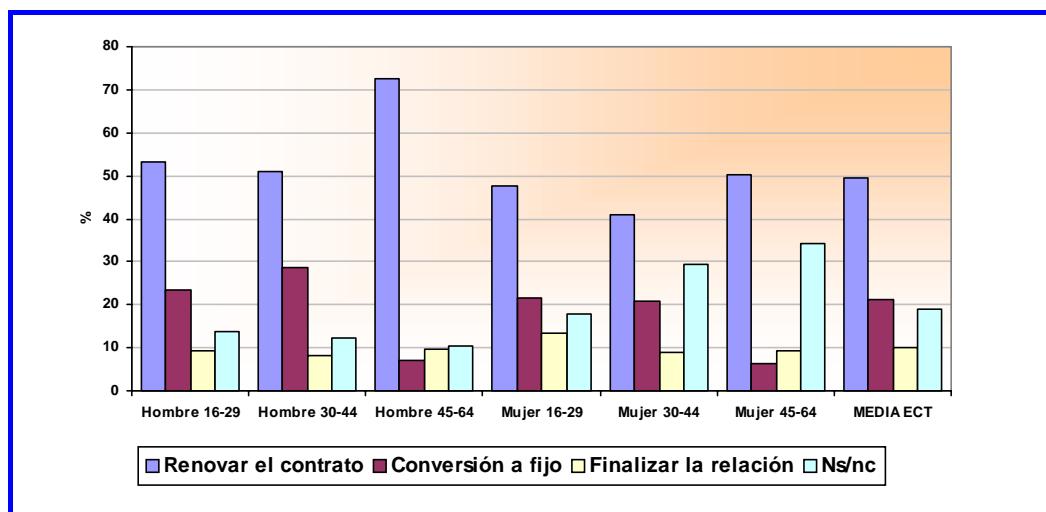
Cuadro 2.4. Expectativas de los contratados temporales por situación contractual

	Temporal	Sin contrato	Total
Renovar el contrato temporal	55,5	12,0	49,6
Conversión a fijo	24,1	3,3	21,2
Finalizar la relación con la empresa	9,5	14,0	10,1
Ns/nc	11,0	70,8	19,0
TOTAL ECT04	100,0	100,0	100,0

Fuente: ECT 2004.

La edad y el sexo de los trabajadores temporales o sin contrato tienen influencia en las expectativas futuras. Por un lado, las expectativas son en general más favorables entre los hombres que entre las mujeres, entre las que la incertidumbre o la perspectiva de terminar la relación laboral es mayor en cualquier estrato de edad. Las expectativas de conversión a fijo son relativamente similares entre los menores de 44 años, aunque tienden a aumentar entre los hombres de 30 a 44 años. Estas expectativas caen notablemente, en cambio, entre los mayores de 45 años, hombres o mujeres.

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



Fuente: ECT 2004.

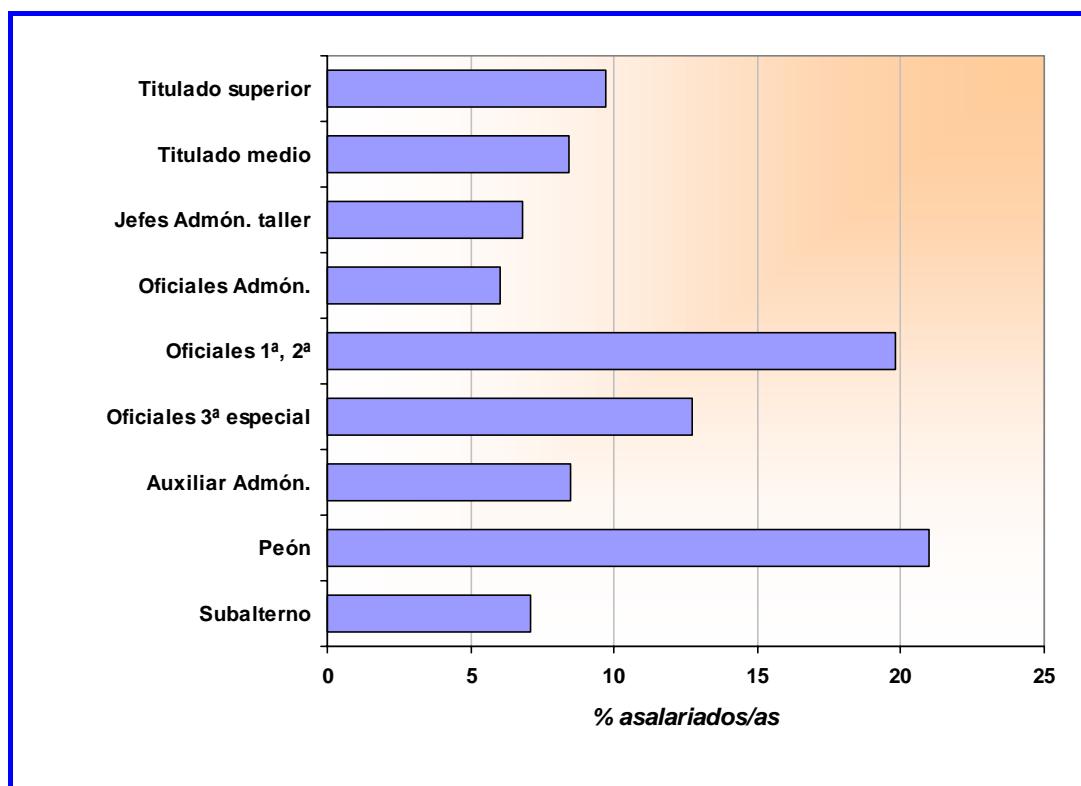
2.2.2. Categoría profesional y posibilidades de promoción

El desglose de la población asalariada de la CAE de acuerdo a su categoría profesional revela una presencia mayoritaria de peones y oficiales de 1^a y 2^a, que concentran al 21% y 19,8%

respectivamente, del total de trabajadores. A cierta distancia se encuentran los oficiales de 3^a (12,7%), seguidos de los titulados superiores (9,7%), los auxiliares de administración (8,5%) y los titulados medios (8,4%).

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

Gráfico 2.5. Población asalariada según categoría profesional



Fuente: ECT 2004.

Se observa una relación entre la categoría profesional y el tipo de tarea desempeñada, de modo que las tareas asociadas a dirección, salud y educación presentan los porcentajes más elevados de titulados superiores y medios (49,8 y 59,4%, respectivamente). También cabe mencionar la significativa presencia de jefes de administración o de taller entre los empleados dedicados a las tareas de dirección, medición, análisis de muestras, pruebas y ensayos.

Los oficiales y auxiliares de administración registran una presencia mayoritaria entre los asalariados que desempeñan tareas de oficina mientras que la instalación de equipos y las opera-

ciones con máquinas son llevadas a cabo principalmente por oficiales de 1^a y 2^a y de 3^a especial. Por su parte, los peones son los principales encargados de las tareas de carga y descarga, las de producción, la limpieza y la relación con clientes.

En conjunto, el predominio del personal técnico es evidente en tareas de dirección y salud o educación (49,8 y 59,4%, respectivamente). En el polo opuesto, con un predominio notable de las categorías profesionales más bajas se encuentran las tareas de relaciones con clientes y limpieza (62,1 y 90,1%). Aunque también dominan las categorías de peones, subalternos, auxiliares o oficiales de 2^a y 3^a en las tareas de carga y descarga, producción y operación de maquinaria, con cifras de 60 a 70%, entre 30 y 35% 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.

Cuadro 2.5. Categoría profesional por tipo de tarea

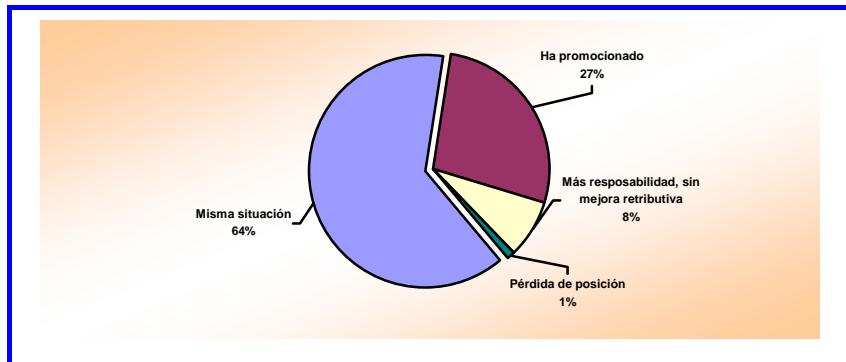
(% verticales)

Categoría Profesional Actual	TOTAL ECT04	Direc. pruebas	Relac. clientes	Salud Educac.	Instalac. Equip.	Carga Desc.	Producción	Operac. Máq.	Limpieza	Tareas oficina	Otras oficina
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Titulado superior	9,7	32,0	3,4	27,5	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	7,2
Titulado medio	8,4	17,8	4,0	31,9	1,0	0,0	0,0	2,4	0,0	6,4	3,2
Jefes Admón. taller	6,8	27,7	5,4	2,6	4,4	2,1	1,1	2,7	0,2	6,8	9,4
Oficiales Admón.	6,0	4,6	10,1	2,0	2,3	0,7	0,0	1,0	0,4	27,7	3,4
Oficiales 1 ^a , 2 ^a	19,8	9,6	15,1	8,8	45,7	32,4	31,8	33,1	9,5	9,0	23,2
Oficiales 3 ^a especial	12,7	4,3	11,2	7,2	28,1	20,0	22,0	25,8	7,2	0,5	14,3
Auxiliar Admón.	8,5	2,6	12,7	7,0	1,1	1,2	1,0	2,6	1,4	39,2	5,6
Peón	21,0	1,1	24,7	8,3	14,4	40,6	40,3	25,5	51,1	2,3	22,0
Subalterno	7,1	0,3	13,5	4,8	2,0	3,0	3,8	7,0	30,4	0,2	11,8

Fuente: ECT 2004.

Por lo que respecta a la carrera profesional y promoción en la empresa, más de una cuarta parte de los asalariados vascos (27,4%) afirma haber promocionado (mejora de categoría profesional y/o 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%).

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



Fuente: ECT 2004.

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. 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, con cifras siempre inferiores a la de los hombres. Por lo tanto, los jóvenes y las mujeres son los que más dificultades tienen para promocionar en sus empresas.

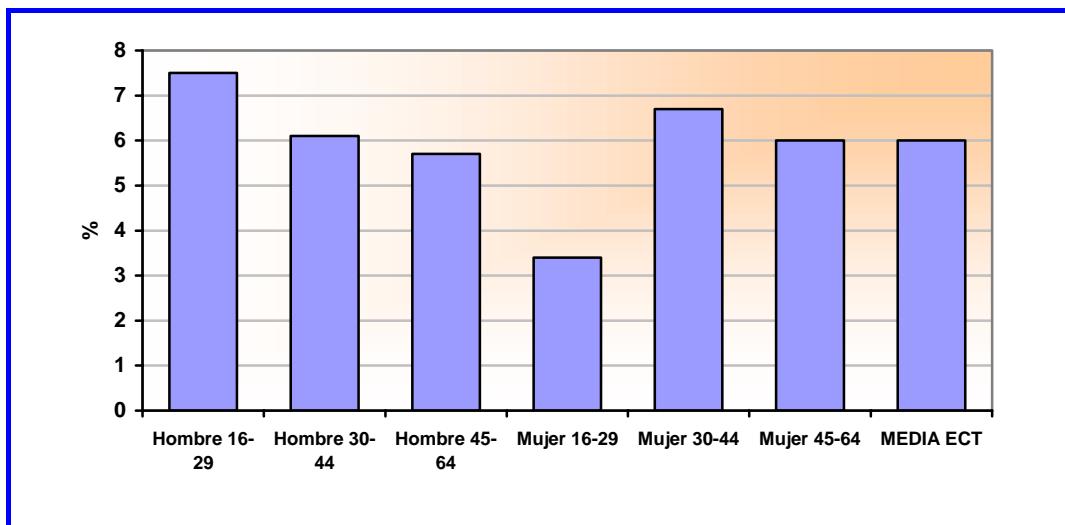
Cuadro 2.6. Evolución de la posición en la empresa (promoción) según sexo y edad

	Ha promocionado	Más responsabilidad sin mejora retributiva	Misma situación	Pérdida de posición
Hombre 16-29	21,7	11,5	66,8	0,0
Hombre 30-44	30,7	7,8	61,0	0,4
Hombre 45-64	42,3	6,0	49,6	2,1
Mujer 16-29	17,9	10,8	71,0	0,2
Mujer 30-44	21,0	7,2	69,8	2,0
Mujer 45-64	22,0	5,7	70,5	1,6
TOTAL ECT04	27,4	8,0	63,5	1,1

Fuente: ECT 2004.

Los datos anteriores no parecen reflejar, sin embargo, una realidad de desigualdad manifiesta de oportunidades dentro de la empresa. De esta forma, cabe destacar que 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. En este sentido, los diferentes segmentos de sexo y edad muestran porcentajes similares en cuanto a posibilidades de promoción, de modo que sólo en torno al 6% de trabajadores consideran tener menores posibilidades que otros/as de su misma categoría y antigüedad.

Gráfico 2.7. Posibilidades de promoción futura según sexo y edad

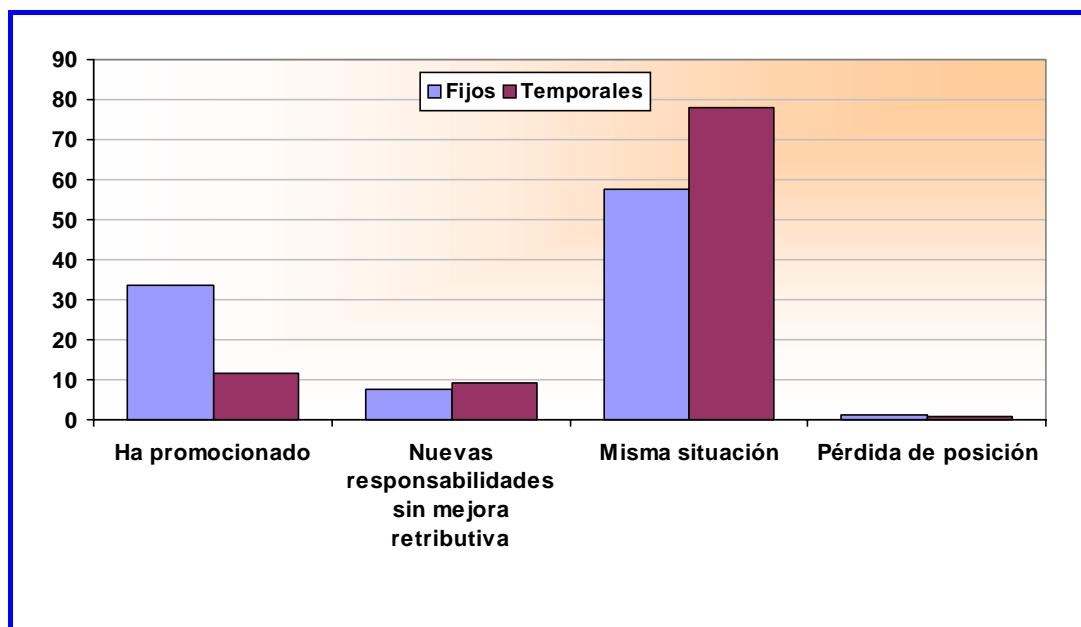


(*) Asalariados/as que creen tener menores posibilidades de promocionar que otros compañeros/as de su misma categoría y antigüedad.

Fuente: ECT 2004.

En cambio, al tener en cuenta el tipo de contrato, sí se observan diferencias notables entre los trabajadores fijos y los temporales en cuanto a la evolución de su situación profesional en la empresa. Así, un tercio de los asalariados fijos (33,5%) afirma haber promocionado frente a sólo el 11,8% que se registra entre los temporales o personas sin contrato. En línea con este resultado, prácticamente cuatro de cada cinco trabajadores temporales (78,1%) se encuentra en la misma situación en la empresa, frente al 57,7% que se registra entre los asalariados fijos.

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



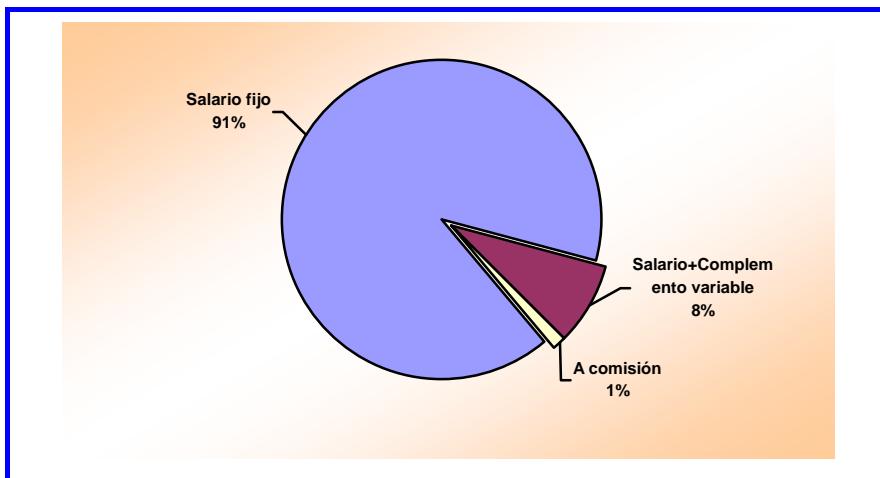
Fuente: ECT 2004.

2.3. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN Y CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES

a) *Sistemas de remuneración*

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 salario a comisión o a destajo representa una alternativa considerablemente más reducida, concentrando únicamente al 1,3% de los trabajadores.

Gráfico 2.9. Población asalariada según sistemas de remuneración



Fuente: ECT 2004.

Analizando el tipo de complemento salarial recibido por los trabajadores que dependen de este tipo de complementos, el 61,1% de ellos recibe complementos por rendimiento personal, porcentaje que asciende al 68,1% entre los trabajadores de los servicios públicos y personales. Los complementos por beneficios de empresa alcanzan a más de la mitad de los asalariados (54,6%), siendo más frecuentes en la industria y construcción (60,7%), mientras que los complementos por rendimiento del equipo de trabajo se ofrecen al 33,2% de los asalariados considerados. 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 fijo es la situación mayoritaria en los distintos grupos de tareas, con porcentajes superiores en general al 90%, incluso mayores del 95% entre los profesionales de la enseñanza y los trabajadores de oficina o de la producción terciaria de categoría baja. 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-media (30,1%) y los de dirección (17,1%). La proporción de asalariados a comisión sólo es significativa entre los comerciales de categoría alta-media (5,4%).

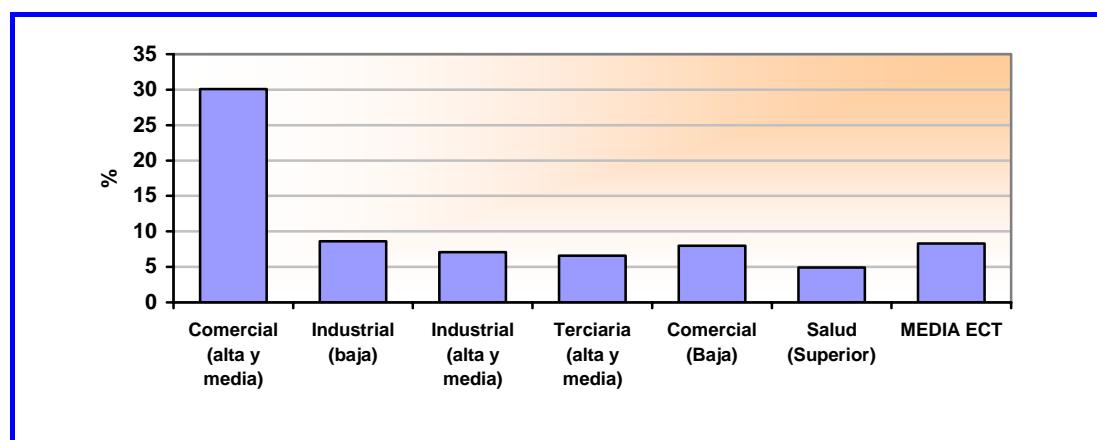
Cuadro 2.7. Sistema de remuneración según tipología del contenido del trabajo

(%horizontales)

Contenido del Trabajo		Salario fijo	Salario con complemento variable	Salario a comisión	TOTAL
T1	Dirección	82,9	17,1	0,0	100,0
T2	Enseñanza (titulación superior)	95,6	3,0	1,4	100,0
T3	Salud (titulación superior)	94,2	4,9	0,9	100,0
T4	Oficina (categoría alta y media)	92,2	7,5	0,4	100,0
T5	Comercial (categoría alta y media)	64,5	30,1	5,4	100,0
T6	Producción Industrial (cat. alta y media)	92,3	7,1	0,6	100,0
T7	Producción Terciaria (cat. alta y media)	92,3	6,6	1,1	100,0
T8	Oficina (categoría baja)	96,8	2,1	1,0	100,0
T9	Comercial (categoría baja)	90,5	8,0	1,6	100,0
T10	Producción Industrial (categoría baja)	90,8	8,6	0,6	100,0
T11	Producción Terciaria (categoría baja)	95,4	3,4	1,2	100,0
T12	Otras tareas	90,9	6,9	2,2	100,0
TOTAL ECT04		90,4	8,3	1,3	100,0

Fuente: ECT 2004.

Gráfico 2.10. Sistema de remuneración con complemento variable en algunas ocupaciones



Fuente: ECT 2004.

El análisis de los sistemas de remuneración por sectores de actividad muestra que el salario fijo con complemento variable se encuentra más extendido en los servicios de producción y distribución (12%), seguido de la industria-construcción (9,3%). Por el contrario, los servicios públicos y personales registran el porcentaje más alto de salario fijo (94,5%), mientras que el

resto de actividades (sector primario) cuenta con el porcentaje más elevado de salario a destajo (8,7%).

En cuanto a las características personales de los asalariados, los resultados de la ECT 2004 ponen de manifiesto la mayor presencia de mujeres con salario fijo que la observada entre los hombres. Este hecho se registra en los distintos rangos de edad, apreciándose un incremento en el porcentaje de asalariadas con salario fijo a medida que aumenta la edad. Así, el 91,8% de las más jóvenes recibe un salario fijo, porcentaje que asciende al 95,4% entre las mayores. La proporción de hombres con salario fijo, por su parte, no supera en ningún el 90%. Esta diferencia entre géneros se asocia a la actividad y, en particular, a la mayor presencia femenina en los servicios públicos y personales, sector caracterizado por un papel superior del salario fijo. En cambio, el modelo de remuneración con complemento variable afecta a más del 10% de los hombres mayores de 30 años.

Cuadro 2.8. Sistemas de remuneración según sector de actividad y características personales

(% horizontales)

	Salario fijo	Salario fijo + Compl. variable	Salario a comisión	Total
ACTIVIDAD A 4 SECTORES				
Industria-Construcción	89,8	9,3	0,9	100,0
Servicios Producción y distribución.	86,1	12,0	1,9	100,0
Servicios Personales y públicos. ...	94,5	4,6	0,9	100,0
Resto.....	91,3	0,0	8,7	100,0
CARACTERISTICAS PERSONALES (sexo y edad)				
Hombre 16-29	89,7	8,6	1,7	100,0
Hombre 30-44	86,5	12,2	1,4	100,0
Hombre 45-64	88,9	10,3	0,8	100,0
Mujer 16-29	91,8	7,3	1,0	100,0
Mujer 30-44	93,5	4,8	1,6	100,0
Mujer 45-64	95,4	3,6	0,9	100,0
TOTAL	90,4	8,3	1,3	100,0

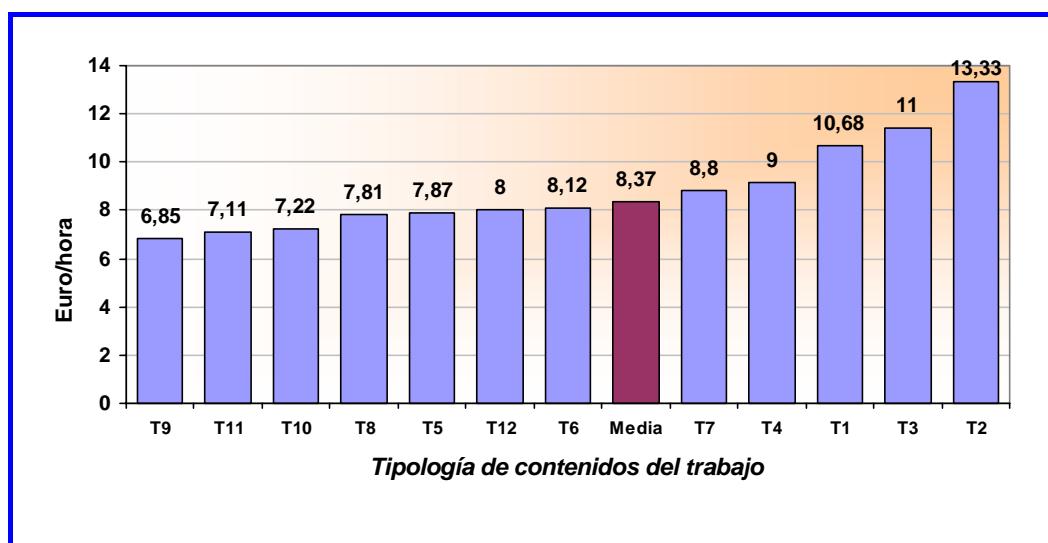
Fuente: ECT 2004.

b) Cuantía de las remuneraciones

En esta sección se analiza la remuneración neta por hora trabajada³, que en 2004 ha alcanzado 8,37 euros/hora por término medio.

Esta cifra, lógicamente, oculta diferencias significativas entre las distintas profesiones y categorías. Así, 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 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 7,81 euros/hora en las labores de oficina, reflejando por tanto la amplia franja existente en términos de remuneración entre los trabajadores de categorías profesionales altas-medias mejor remunerados y los encuadrados en las bajas. Pero se alejan también 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.

Gráfico 2.11. Retribución horaria neta, según contenido del trabajo



Fuente: ECT 2004.

³ 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.

La información relativa a la remuneración neta mensual muestra resultados en línea con lo apuntado para la remuneración horaria. De esta manera, las cifras medias más elevadas corresponden a los directivos (1.561,78 euros/mes) y a los titulados superiores que trabajan en la salud (1.489,94 euros/mes) y en la enseñanza (1.388,88 euros/mes). La mayor remuneración neta mensual de los directivos se asocia en este caso al mayor volumen de horas trabajadas.

Por su parte, la remuneración neta mensual más baja se registra en los trabajadores de categoría baja dedicados a la producción terciaria (819,02 euros/mes) y las tareas comerciales (861,20 euros/mes), siendo los dos únicos grupos por debajo de la barrera de los 1000 euros/mes. En este caso, el nivel de remuneración mensual de los trabajadores de categoría baja de la producción terciaria se aleja claramente, situándose en 1.127,32 euros/mes, muy poco por debajo de la franja de 1.150 a 1.250 euros/mes de los profesionales de categoría media o alta. De nuevo, esta realidad se asocia a un mayor volumen de horas trabajadas.

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 los que realizan tareas de oficina, tanto de categoría alta-media (27,4%) como baja (25,2%). En algunos tipos de trabajo, sin embargo, como las tareas de dirección y la producción terciaria, la remuneración de los contratados temporales resulta ligeramente superior a la de los contratados indefinidos.

Cuadro 2.9. Remuneración horaria neta y antigüedad según contenido del trabajo y tipo de contrato

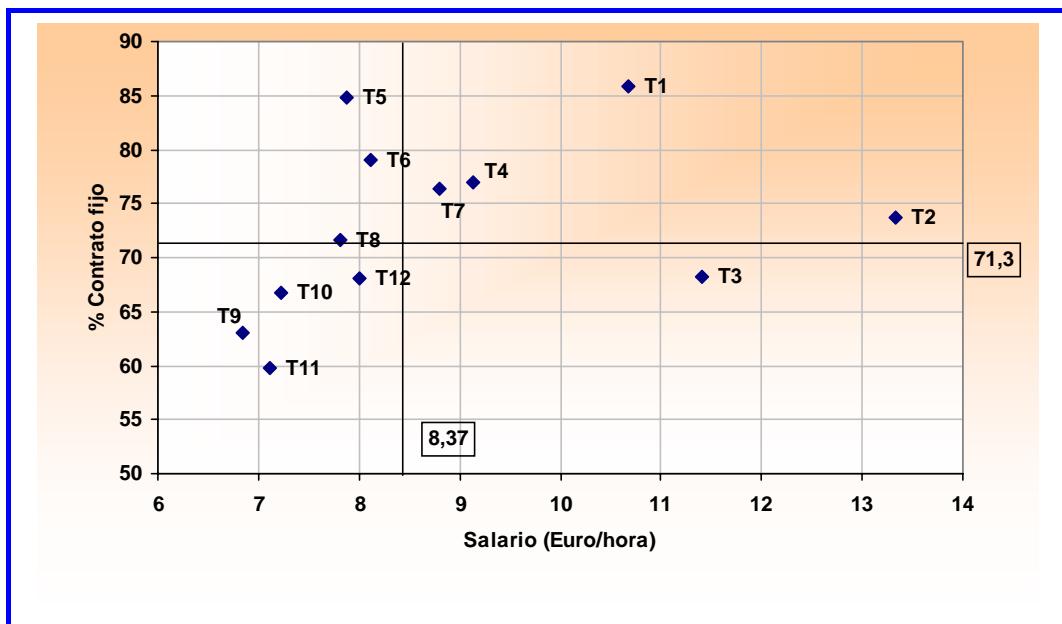
Contenido del Trabajo	TOTAL (€ hora)	Tipo de contrato		% difer. según tipo contrato	Antigüedad (años)	Remuneración neta/mes (€)
		Fijo (€ hora)	Temporal * (€ hora)			
T1 Dirección	10,68	10,62	11,08	4,3	13,7	1.561,78
T2 Enseñanza (titulación superior)	13,33	13,98	11,76	-15,9	13,2	1.388,88
T3 Salud (titulación superior)	11,40	11,76	10,61	-9,8	12,5	1.489,94
T4 Oficina (categoría alta y media)	9,14	9,77	7,09	-27,4	10,6	1.226,49
T5 Comercial (categoría alta y media)	7,87	8,17	5,88	-28,0	9,0	1.196,42
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	8,12	8,45	6,88	-18,6	13,5	1.248,98
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	8,80	8,76	8,94	2,1	9,9	1.156,98
T8 Oficina (categoría baja)	7,81	8,40	6,28	-25,2	10,3	1.006,99
T9 Comercial (categoría baja)	6,85	6,98	6,63	-5,0	6,8	861,20
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	7,22	7,48	6,73	-10,0	10,0	1.127,32
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	7,11	6,96	7,34	5,5	7,8	819,02
T12 Otras tareas	8,00	8,32	7,31	-12,1	9,1	1.046,48
TOTAL ECT04	8,37	8,72	7,50	-14,0	10,2	1.126,38

(*) Asalariados/as temporales y sin contrato.

Fuente: ECT 2004.

El cruce de los datos relativos a salarios y a la parte proporcional que representan los trabajadores con contrato fijo permite acercarnos a la medición de la calidad en el trabajo de los distintos grupos profesionales considerados. Se comprueba entonces que los directivos y los profesionales de la enseñanza presentan los mejores indicadores, con valores superiores a la media en ambos aspectos, seguidos de los empleados en la salud, que se sitúan sin embargo por debajo de la media en cuanto a la proporción de asalariados con contrato fijo. Por el contrario, las menores retribuciones unidas a los porcentajes más bajos de empleo fijo corresponden a los profesionales encuadrados en las categorías bajas o en otras tareas. Las categorías altas y medias se sitúan en una posición intermedia, con un nivel elevado de estabilidad en el empleo pero niveles retributivos inferiores.

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



Fuente: ECT 2004.

Un aspecto importante del estudio de la remuneración profesional es que ésta tiende a aumentar conforme aumenta el 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 de nivel del 67,9% en los centros con menos de 10 trabajadores al 77,4% de los de 250 trabajadores o más.

Tanto la industria y la construcción como los servicios experimentan esta relación positiva entre la remuneración y el tamaño del establecimiento, así como la mayor parte de los tipos de contenido de trabajo. Sin embargo, la tendencia al alza es más nítida en los servicios. En la industria y la construcción, la remuneración horaria tiende a ser bastante similar en los distintos tipos de establecimientos con menos de 250 trabajadores. El salto en la retribución sólo se percibe con nitidez en los establecimientos más grandes.

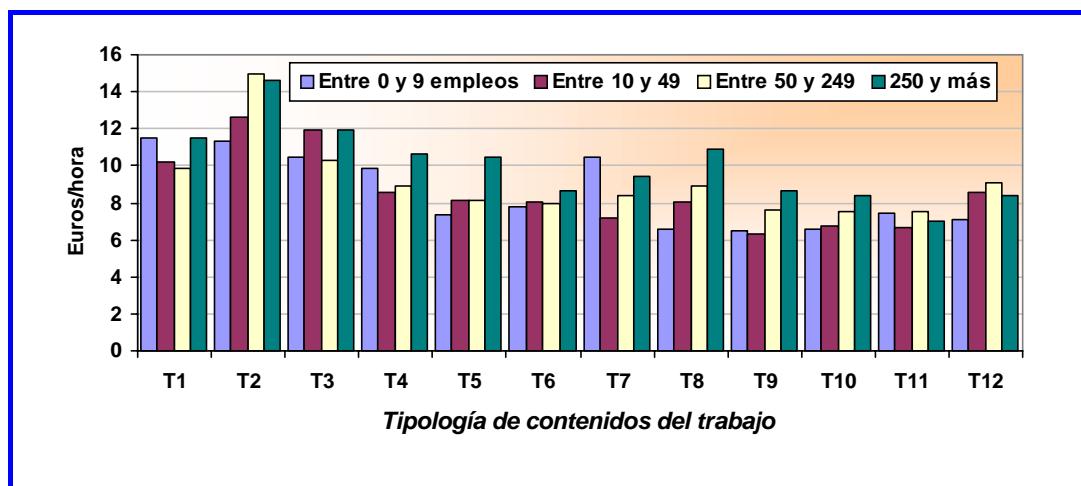
Cuadro 2.10. Remuneración horaria neta según rama de actividad y tamaño del establecimiento

(Euro/hora)

ASALARIADOS	TOTAL	TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO (nº trabajadores)			
		De 0 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	250 y más
SECTOR DE ACTIVIDAD					
Industria y construcción.	8,10	7,97	7,82	8,02	9,10
Servicios.....	8,54	7,78	8,57	9,73	9,91
TOTAL ECT04	8,37	7,85	8,25	8,95	9,48
% contratos fijos	71,3	67,9	73,2	76,1	77,4

Fuente: ECT 2004.

Gráfico 2.13. Remuneración horaria neta según tipología⁴ de contenido del trabajo y tamaño del establecimiento

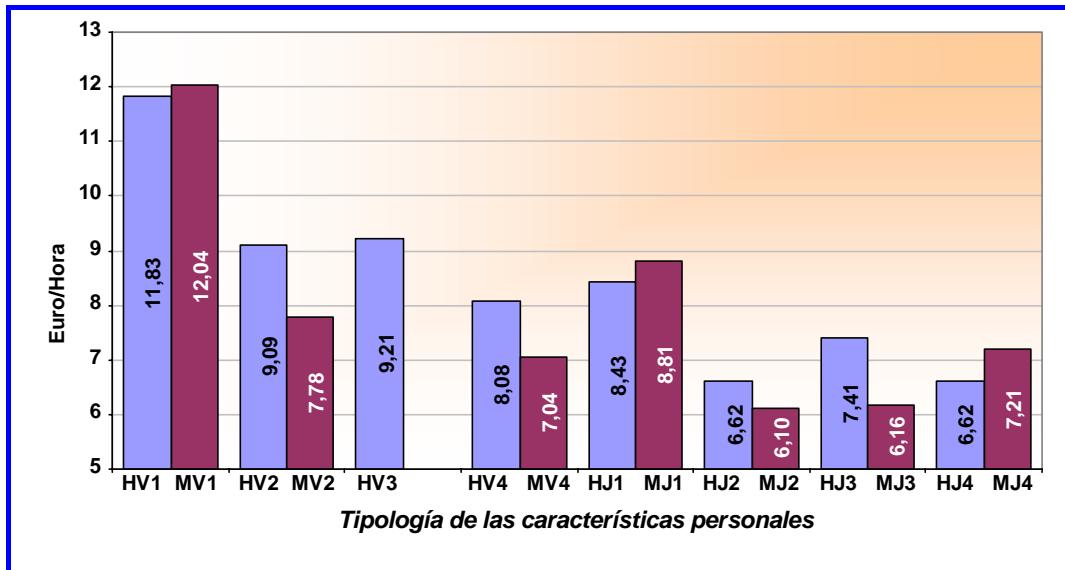


Fuente: ECT 2004.

Por otra parte, y en cuanto a las características personales de los trabajadores como la edad, la titulación y el sexo, los resultados de la ECT 2004 demuestran que la remuneración neta se sitúa entre los 12,04 euros/hora de las mujeres mayores con estudios universitarios y los 6,10 euros/hora de las mujeres jóvenes con estudios profesionales de nivel secundario.

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

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



Fuente: ECT 2004.

Las variables de género y edad resultan determinantes. Por un lado, 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 otro, a igualdad de condiciones de sexo y nivel de instrucción, la remuneración neta de los asalariados mayores supera claramente a la de los más jóvenes. Así, 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.

Sin embargo, estos datos deben matizarse teniendo en cuenta el nivel de instrucción. Por una parte, se constata que entre las mujeres el acceso a un nivel de estudios superior garantiza, tanto entre los más jóvenes como entre los más mayores, 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 niveles de remuneración muy superiores a los del resto de la población, a igualdad de sexo y edad.

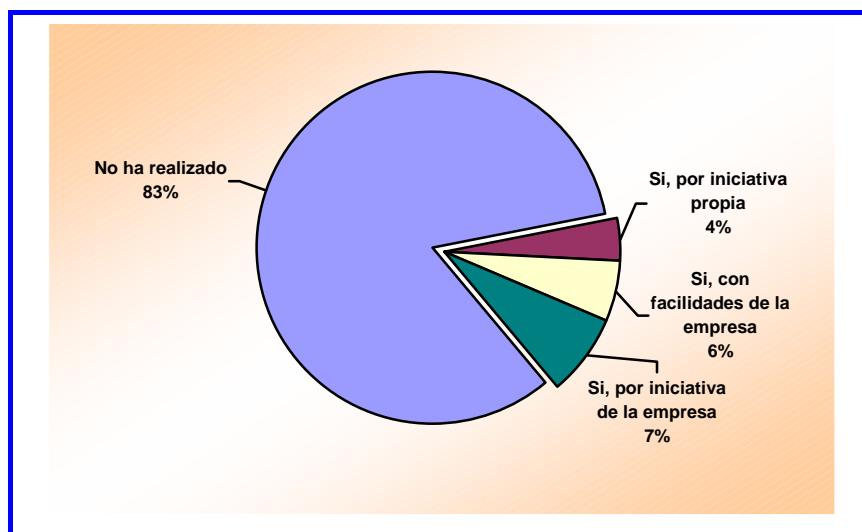
Por lo que respecta a la remuneración de las **horas extras**⁵, el 42,6% de los asalariados de la CAE afirman no recibir ninguna remuneración por las horas extras que han realizado. Por sectores de actividad, los servicios públicos registran la menor tasa de población asalariada que ha visto remuneradas las horas extras (45,1%) frente al máximo que corresponde a la industria y la construcción (66,3%).

2.4. OTROS ASPECTOS DEL ÁMBITO LABORAL

2.4.1. Actividades de formación

La ECT aporta información sobre la participación de la población asalariada en actividades formativas, a través del indicador relativo a los cursos de 40 o más horas desarrollados durante el último año. Las respuestas obtenidas revelan que un 16,8% de la población asalariada vasca ha realizado alguna actividad formativa a lo largo de los últimos doce meses. Entre este colectivo 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 132% del total de asalariados.

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



Fuente: ECT 2004.

⁵ Ver Capítulo 4.

La participación en actividades de formación está estrechamente asociada al contenido del trabajo. En general, los asalariados con titulación superior de los sectores de salud y enseñanza así como los encuadrados en una categoría profesional alta o media registran mayores tasas de participación que los de las categorías bajas. La tasa de participación formativa más elevada corresponde a los titulados superiores dedicados a la enseñanza y a la salud (31,5% y 28%), a los directivos (28%) y a los trabajadores de oficina de categoría alta o media (26,3%), situándose igualmente en niveles superiores al 20% entre comerciales de estas categorías medias o altas (23,4%). Por el contrario, las tasas más reducidas corresponden a los asalariados de las categorías bajas, particularmente en la producción terciaria (6%) y en la industrial (8%). Este esquema básico no resulta, sin embargo, automático. De esta forma, en algunos trabajadores de baja categoría aumenta la participación formativa, en particular en lo relativo a las labores de oficina (22%). En cambio, la participación es muy inferior a la media, situándose entre 11 y 14%, en el caso de trabajadores de categoría media y alta de la producción industrial y terciaria.

El nivel de participación formativa está claramente asociado a la iniciativa 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. Aunque esto sigue siendo válido en el caso de los profesionales de titulación superior del sector salud, este tipo de asalariados destaca por un comportamiento atípico que se asocia a dos circunstancias específicas: por una parte, una muy inferior incidencia de la formación desarrollada a iniciativa exclusiva de las empresas (4,7% frente a cifras cercanas o superiores al 10% en otros profesionales con fuerte propensión a la formación; por otra, un peso muy notable de la iniciativa formativa totalmente autónoma, ajena por completo a la participación empresarial (11,3% frente a cifras inferiores normalmente al 5% en los distintos tipos de trabajadores).

Cuadro 2.11. Asistencia a cursos de formación en el último año según contenido del trabajo

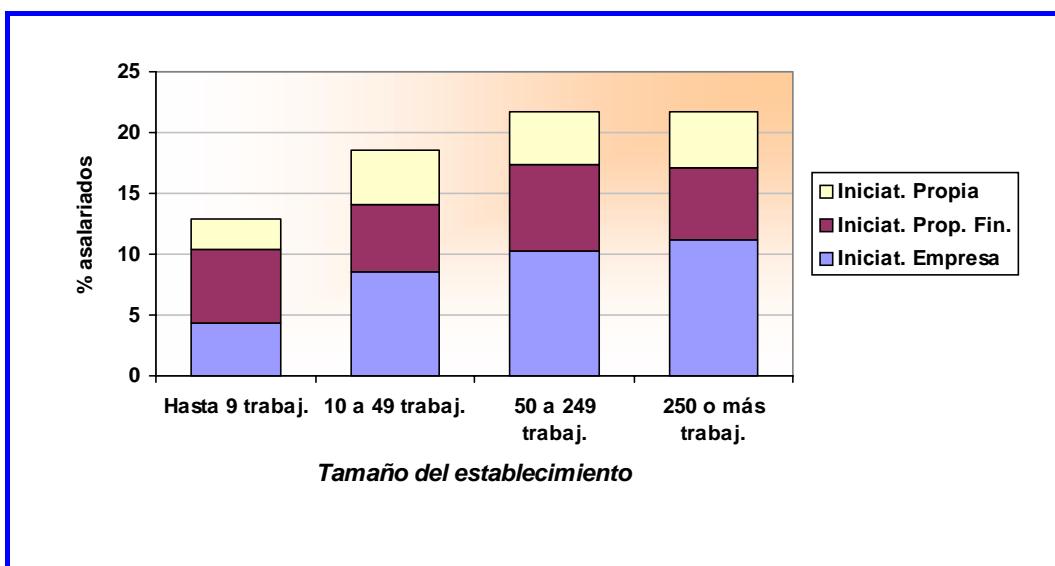
(% de asistencia)

CONTENIDO DEL TRABAJO	TOTAL	Tipo de curso realizado		
		Iniciativa propia	Iniciativa propia, financiada	Iniciativa empresa
Dirección	28,0	2,3	14,1	11,5
Enseñanza (titulación superior)	31,5	4,7	16,8	10,0
Salud (titulación superior)	28,5	11,3	12,5	4,7
Oficina (categoría alta y media)	26,3	5,8	8,0	12,5
Comercial (categoría alta y media)	23,4	4,6	6,9	12,0
Prod. Industrial (cat. alta y media)	11,0	1,9	2,8	6,3
Prod. Terciaria (cat. alta y media)	14,3	0,6	6,5	7,2
Oficina (categoría baja)	22,0	4,5	8,9	8,6
Comercial (categoría baja)	13,0	4,4	2,9	5,8
Prod. Industrial (categoría baja)	8,0	1,3	1,5	5,2
Prod. Terciaria (categoría baja)	6,0	1,8	0,8	3,4
Otras tareas	18,8	6,5	5,5	6,8
TOTAL ECT 04	16,8	3,7	5,8	7,4

Fuente: ECT 2004.

En cuanto al tamaño de los centros de trabajo, y en línea con resultados anteriores, se registra una relación positiva entre el porcentaje de asalariados que realizan actividades de formación y el tamaño empresarial. En centros de más de 50 empleados, el 21,7% de los asalariados ha asistido a cursos de formación, porcentaje que desciende al 13% entre los asalariados de establecimientos de menos de 10 trabajadores. Los resultados también reflejan una mayor incidencia de los cursos por iniciativa de la empresa en aquéllas que son más grandes.

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

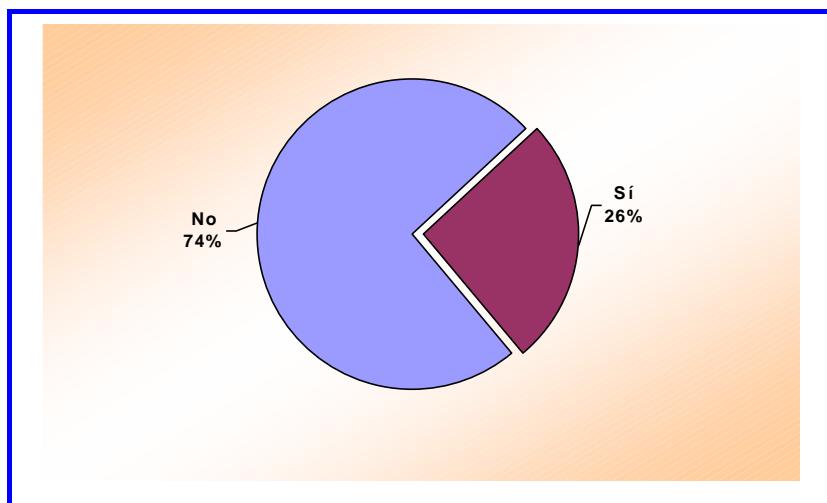


Fuente: ECT 2004.

2.4.2. Sindicación y actividad sindical

La afiliación a sindicatos sigue siendo minoritaria en la CAE. Los resultados de la ECT 2004 revelan, en este sentido, un porcentaje de sindicación del 25,6% entre la población asalariada vasca.

Gráfico 2.17. Nivel de sindicación de la población asalariada vasca



Fuente: ECT 2004.

Se observa una relación positiva entre la antigüedad en la empresa y el grado de sindicación de manera que sólo el 12,8% de los asalariados vascos que han comenzado a trabajar en su empresa actual en el último año están afiliados a un sindicato. El nivel de participación supera ya niveles del 20% entre los que llevan 5 o más años en el centro, pasando de la barrera del 30% entre los que llevan 10 o más años en el centro. El nivel de afiliación se sitúa en el 41,6% entre los que llevan en su empresa actual más de 20 años. Por supuesto, este factor se asocia a un muy superior grado de afiliación sindical entre la población de mayor edad.

Se observa también una influencia del tamaño del establecimiento en el grado de afiliación sindical de los asalariados, presentando los centros de mayor tamaño mayores porcentajes de sindicación. Así, en los centros de 50 y más trabajadores el 32,1% de los mismos está afiliado a un sindicato, cifra que se reduce al 22,3% en los establecimientos de menos de 50 empleados. Esta circunstancia puede observarse para la mayoría de los contenidos de trabajo.

Con relación al tipo de contenido del trabajo, 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.

El nivel de afiliación sindical también está vinculado al tipo de contrato, aumentando notablemente entre las personas con contrato indefinido.

Algunos aspectos socio-demográficos también son particularmente relevantes. Por una parte, se observa un nivel de afiliación sindical mayor entre los hombres, tanto en personas mayores de 30 años como en menores de esa edad. 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.

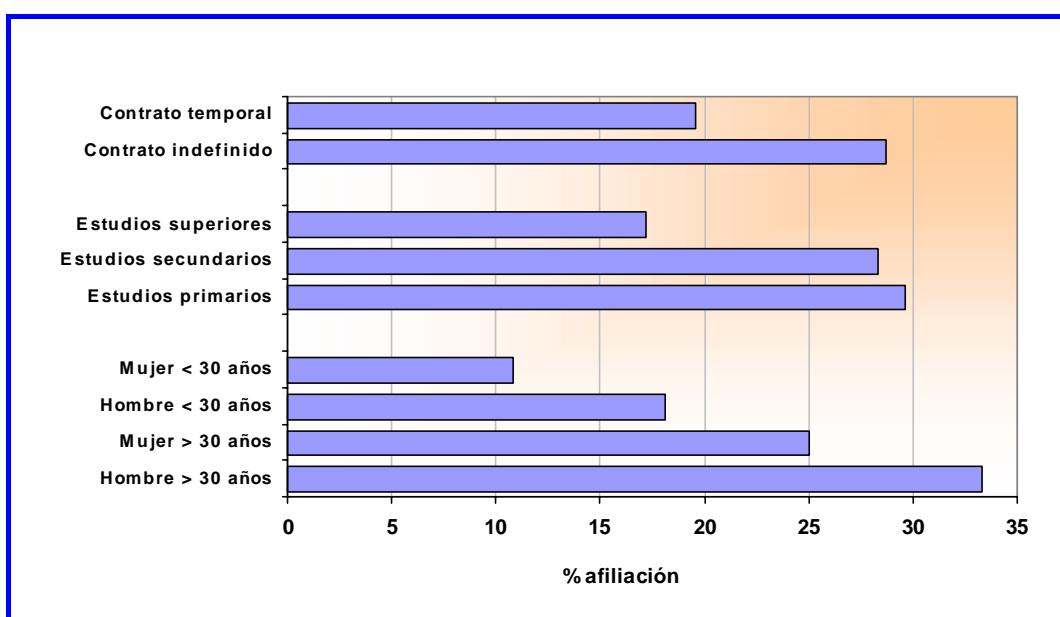
Cuadro 2.12. Sindicación según contenido del trabajo

(% sindicación en cada segmento)

Contenido del trabajo	TOTAL	Año comienzo en la empresa						Tamaño del establecimiento	
		2004	2000-03	1995-99	1990-94	1985-89	1984 y antes	De 1 a 49	50 y más
Dirección	22,5	0,0	20,7	18,9	19,6	29,7	29,5	21,2	25,5
Enseñanza (titulación superior)	33,5	7,7	24,8	31,5	48,1	30,3	44,2	36,0	27,4
Salud (titulación superior)	26,1	0,0	15,1	31,7	20,9	31,7	42,3	17,8	29,1
Oficina (categoría alta y media)	16,2	6,9	5,3	13,6	27,8	13,8	36,2	16,7	16,4
Comercial (categoría alta y media)	14,3	9,7	7,5	6,9	12,8	48,7	22,3	12,2	23,1
Prod. Industrial (cat. alta y media)	32,8	23,4	22,3	28,1	32,0	27,7	47,5	28,5	38,2
Prod. Terciaria (cat. alta y media)	38,3	15,1	24,1	42,7	70,3	43,5	56,1	24,0	52,4
Oficina (categoría baja)	15,3	2,7	10,2	0,0	21,2	22,1	34,7	12,9	21,4
Comercial (categoría baja)	22,7	13,7	17,9	23,7	38,1	42,7	36,1	20,0	36,6
Prod. Industrial (categoría baja)	29,4	18,6	24,5	31,1	25,3	40,2	42,4	29,2	32,7
Prod. Terciaria (categoría baja)	23,2	12,2	13,8	27,8	28,6	41,2	41,3	18,2	41,1
Otras tareas	29,8	13,1	17,9	24,7	56,9	45,1	51,3	25,5	40,3
TOTAL ECT04	25,6	12,8	17,3	24,8	32,3	32,9	41,6	22,3	32,1

Fuente: ECT 2004.

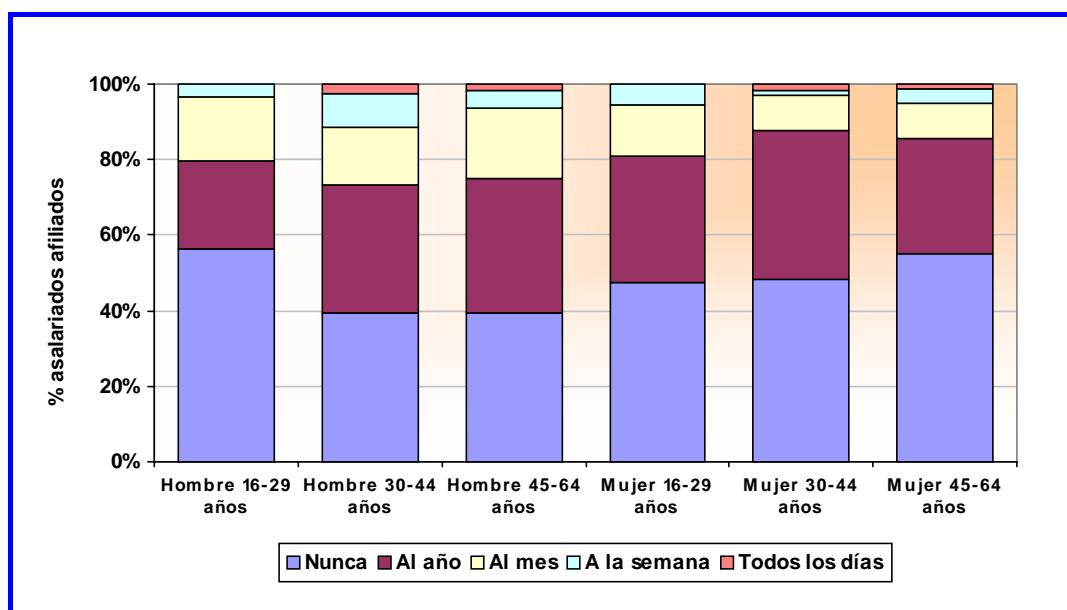
Gráfico 2.18. Nivel de sindicación según diversas características



Fuente: ECT 2004.

Además del propio dato de sindicación, la ECT 2004 ha considerado interesante preguntar sobre el grado de actividad sindical desarrollada por las personas afiliadas a algún sindicato. Los datos reflejan que 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%). Una participación habitual, con frecuencia de actividad mensual, alcanza a menos del 15% de las personas afiliadas, mientras que sólo un 5% lo hace con carácter semanal y un 1,6% todos los días. Cabe apreciar de nuevo una menor frecuencia de participación en las actividades sindicales entre las mujeres que entre los hombres (50,5% de las afiliadas no participan nunca frente a un 42,2% de los afiliados).

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



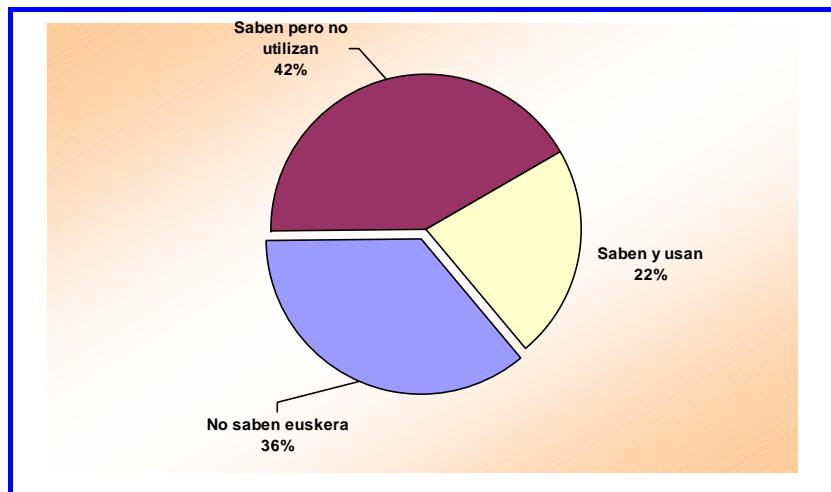
Fuente: ECT 2004.

2.4.3. Uso del euskera en el trabajo

Por lo que respecta al uso del euskera en el ámbito laboral, cabe tener en cuenta que el 35,7% de los asalariados vascos afirma no saber euskera. Entre el 64,3% restante que sí conocen el idioma⁶, sólo un tercio lo utiliza con frecuencia (bastante o mucho) mientras que dos tercios, pese a conocerlo, no lo hablan en el trabajo (poco o nada). En resumen, combinando conocimiento y uso, resulta que únicamente un 22% de la población asalariada utiliza con frecuencia el euskera en el trabajo.

⁶ Lo hablan bien o al menos son capaces de mantener una conversación sencilla.

Gráfico 2.20. Conocimiento y uso del euskera en el trabajo



Fuente: ECT 2004.

Las diferencias en función del contenido del trabajo resultan particularmente llamativas. Por un lado, se observa que existe un ámbito en el que el euskera está presente con carácter principal, el de la enseñanza. 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.

Cuadro 2.13. Utilización del euskera en el trabajo

% asalariados

CONTENIDO DEL TRABAJO	Saben Euskera (% horizontal)			No saben euskera (% total)
	Utilizan bastante/ mucho	Utilizan poco/ nada	Total	
Dirección	29,8	70,2	100,0	31,1
Enseñanza (titulación superior)	76,2	23,8	100,0	10,3
Salud (titulación superior)	21,8	78,2	100,0	18,8
Oficina (categoría alta y media)	29,0	71,0	100,0	28,9
Comercial (categoría alta y media)	40,7	59,3	100,0	31,1
Prod. Industrial (cat. alta y media)	26,4	73,6	100,0	40,6
Prod. Terciaria (cat. alta y media)	21,6	78,4	100,0	44,4
Oficina (categoría baja)	34,2	65,8	100,0	30,0
Comercial (categoría baja)	33,3	66,7	100,0	30,0
Prod. Industrial (categoría baja)	28,7	71,3	100,0	41,5
Prod. Terciaria (categoría baja)	23,7	76,3	100,0	51,5
Otras tareas	34,8	65,2	100,0	42,0
TOTAL ECT 2004	34,0	66,0	100,0	35,7

Fuente: ECT 2004.

RELACIÓN CON LA EMPRESA

ESCASA INCIDENCIA DEL PLURIEMPLEO (2,2%) ENTRE LA POBLACIÓN ASALARIADA VASCA PERSISTE UN ALTO NIVEL DE TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO: UN 24,1% TIENE UN CONTRATO TEMPORAL Y UN 4,7% CARECE DE CONTRATO. UN 71,3% DISPONE DE UN CONTRATO INDEFINIDO. LA MAYOR ESTABILIDAD SE REGISTRA ENTRE LOS ASALARIADOS DE MÁS ANTIGÜEDAD, LOS QUE ESTÁN ENCUADRADOS EN LAS CATEGORÍAS ALTAS. SE OBSERVA ASIMISMO UNA RELACIÓN POSITIVA ENTRE LA ESTABILIDAD CONTRACTUAL Y LA EDAD, TANTO ENTRE HOMBRES COMO MUJERES, SI BIEN LAS MUJERES REGISTRAN MAYOR TEMPORALIDAD QUE LOS HOMBRES.

LA MITAD DE LOS ASALARIADOS/AS TEMPORALES ESPERA RENOVAR EL CONTRATO A LA FINALIZACIÓN DEL MISMO, MIENTRAS QUE UN 21,2% AFIRMA ESPERAR LA CONVERSIÓN A FIJO. UN 10% CREE QUE FINALIZARÁ LA RELACIÓN LABORAL Y UN 19% NO SABE QUE SUCEDERÁ. SE OBSERVAN DIFERENCIAS NOTABLES ENTRE LOS TRABAJADORES CON Y SIN CONTRATO. SI ENTRE LOS PRIMEROS PREDOMINA LA PERSPECTIVA DE MANTENIMIENTO EN LA EMPRESA, AUNQUE EN CONDICIONES DE PRECARIEDAD, ENTRE LAS PERSONAS SIN CONTRATO PREDOMINA LA INCERTIDUMBRE SOBRE EL FUTURO DE LA RELACIÓN.

LA PROPORCIÓN DE HOMBRES QUE HA PROMOCIONADO PROFESIONALMENTE ES MAYOR QUE LA DE MUJERES PARA TODOS LOS RANGOS DE EDAD. ADEMÁS, A DIFERENCIA DE LAS MUJERES, SE OBSERVA UNA RELACIÓN POSITIVA ENTRE LA EDAD Y EL PORCENTAJE DE HOMBRES QUE HA PROMOCIONADO. LOS ASALARIADOS TEMPORALES TAMBIÉN PRESENTAN PORCENTAJES MÁS REDUCIDOS DE PROMOCIÓN.

LA GRAN MAYORÍA DE LA POBLACIÓN ASALARIADA VASCA CUENTA CON UNA REMUNERACIÓN FIJA (90%), MIENTRAS QUE EL SISTEMA QUE CONTEMPLA COMPLEMENTOS VARIABLES AFECTA A UN 8,3% DE TRABAJADORES. ÚNICAMENTE UN 1,3% DE LOS EMPLEADOS TIENE UN SALARIO A COMISIÓN O DESTAJO.

LA REMUNERACIÓN CON COMPLEMENTOS VARIABLES SE ENCUENTRA MÁS IMPLANTADA ENTRE ASALARIADOS DE CATEGORÍA ALTA-MEDIA CON LABORES COMERCIALES (30,1%) Y LOS DE DIRECCIÓN (17,1%). POR EL CONTRARIO, LA AMPLIA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CATEGORÍA BAJA CON LABORES DE OFICINA (96,8%) Y LOS DE ENSEÑANZA (95,6%) RECIBEN UN SALARIO FIJO.

LA REMUNERACIÓN POR HORA SE SITÚA EN 8,37 EUROS. SE OBSERVAN DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN LA REMUNERACIÓN DE ACUERDO CON EL CONTENIDO DE TRABAJO Y DEL TIPO DE CONTRATO (FIJO UN 14% SUPERIOR A TEMPORAL).

LOS ASALARIADOS CON LABORES DE DIRECCIÓN, SALUD Y ENSEÑANZA ASI COMO LOS DE CATEGORÍA ALTA QUE DESEMPEÑAN TAREAS DE OFICINA Y DE PRODUCCIÓN TERCIARIA REGISTRAN UNA REMUNERACIÓN Y UN NIVEL DE ESTABILIDAD SUPERIORES A LA MEDIA. POR EL CONTRARIO, LA MENOR REMUNERACIÓN Y MAYOR TEMPORALIDAD AFECTAN A LOS COMERCIALES Y EMPLEADOS DE PRODUCCIÓN INDUSTRIAL Y TERCIARIA DE CATEGORÍA BAJA.

LOS ASALARIADOS CON MAYOR EDAD, LOS HOMBRES, Y LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS LOGRAN COMPARATIVAMENTE REMUNERACIONES MÁS ALTAS QUE LOS JÓVENES, LAS MUJERES Y LOS ASALARIADOS CON ESTUDIOS SECUNDARIOS O INFERIORES.

TAMBIÉN SE OBSERVA UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE TAMAÑO EMPRESARIAL Y CONDICIONES LABORALES POSITIVAS: REMUNERACIÓN Y PROPORCIÓN DE ASALARIADOS CON CONTRATO FIJO.

RELACIÓN CON LA EMPRESA

UN 17% DE LOS ASALARIADOS HA PARTICIPADO EN ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO, MENOS DE LA MITAD DE LAS VECES POR INICIATIVA DE LA EMPRESA. SE REGISTRA UNA RELACIÓN POSITIVA ENTRE EL TAMAÑO EMPRESARIAL Y LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN.

UN 25,6% DE LA POBLACIÓN ASALARIADA VASCA SE ENCUENTRA AFILIADA A UN SINDICATO, PROPORCIÓN QUE ASCIENDE ENTRE LOS TRABAJADORES DE MÁS ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA Y QUIENES TRABAJAN EN GRANDES CENTROS DE TRABAJO.

NO OBSTANTE, UNA MAYORÍA DE LAS PERSONAS AFILIADAS NO PARTICIPA NUNCA EN ACTIVIDADES SINDICALES (45%), O A LO SUMO ALGUNA VEZ AL AÑO (38%).

EL 34% DE LOS ASALARIADOS QUE HABLAN EUSKERA (UN 64,3%) LO UTILIZAN BASTANTE O MUCHO EN SU TRABAJO.

3. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

3. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

3.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Dos son los indicadores sobre los que se centra el análisis de la estructura organizativa del trabajo: el número de trabajadores bajo el mismo superior y el número de personas que, dependiendo del mismo superior, realiza el mismo trabajo. Mientras el primer indicador refleja el tamaño del equipo de trabajo al que pertenece el asalariado, el segundo ilustra la diversificación-especialización del asalariado en su equipo.

De acuerdo a los resultados de ETC 2004, el tamaño predominante de los grupos de trabajo bajo un mismo jefe inmediato se sitúa por debajo de las 10 personas: un 42,1% de los asalariados/as trabajan en grupos entre 2 y 9 personas mientras que un 11% lo hace de forma individual. En el otro extremo, un 21,5% de los trabajadores tiene un grupo de pertenencia de más de 20 personas y otro 15% trabaja en un equipo formado por 10-19 personas. Un 10,3% no saben determinar el tamaño de su grupo de trabajo.

Como resultado de esta distribución de frecuencias, el tamaño medio del equipo se sitúa en 9,7 personas. Los equipos más pequeños son propios de los trabajadores que realizan trabajos de oficina, bien sea de categoría baja (6,6) o alta (7,5) así de aquellos que desempeñan tareas directivas (7,8) y comerciales (8,2). Por el contrario, los trabajadores que realizan su actividad en equipos más grandes son los profesionales de la enseñanza superior (15), la salud (12,7) y la producción industrial (11,9) (ver Gráfico 3.1. Estructura organizativa según el contenido del trabajo).

Cuadro 3.1. Estructura organizativa según contenido del trabajo

(% horizontales)

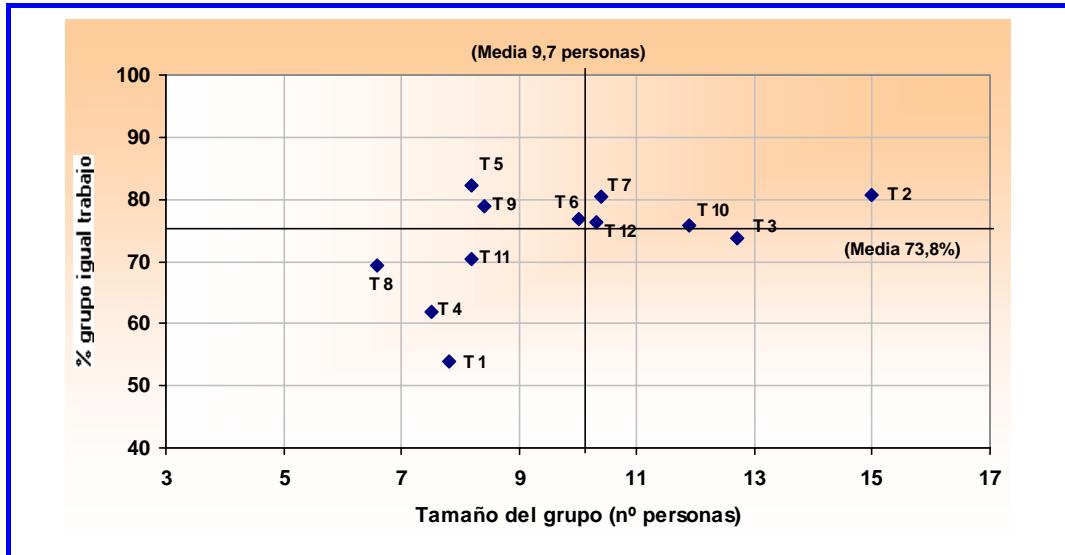
Contenido del trabajo	TRABAJADORES BAJO MISMO SUPERIOR					PERSONAS REALIZANDO MISMO TRABAJO				
	1	2-9	10-19	20 y +	Ns/Nc	1	2-9	10-19	20 y +	Ns/nc
Dirección	21,9	41,1	12,8	15,7	8,5	37,2	41,9	7,2	4,9	8,8
Enseñanza (titulación superior)	2,8	22,9	13,2	52,0	9,1	9,4	28,0	14,2	38,4	10
Salud (titulación superior)	4,9	32,7	14,1	38,1	10,2	16,2	40,2	12,1	21,4	10,1
Oficina (categoría alta y media)	13,9	51,9	11,6	13,8	8,8	26,6	51,4	4,2	6,4	11,4
Comercial (categoría alta y media)	13,4	50,8	16,2	15,1	4,5	11,8	66,3	9,8	6,0	6,1
Prod. Industrial (cat. alta y media)	2,2	50,5	15,4	22,3	9,6	15,1	53,4	12,9	10,0	8,6
Prod. Terciaria (cat. alta y media)	11,5	38,2	16,7	25,4	8,2	13,7	48,0	11,6	20,8	5,9
Oficina (categoría baja)	16,7	59,6	13,4	7,9	2,4	27,3	59,1	7,9	2,3	3,4
Comercial (categoría baja)	11,0	48,7	15,0	14,9	10,4	10,3	55,1	14,0	9,8	10,8
Prod. Industrial (categoría baja)	4,0	35,2	19,6	26,3	14,9	8,3	49,9	9,9	16,0	15,9
Prod. Terciaria (categoría baja)	22,2	35,0	12,0	17,2	13,6	12,1	44,8	9,4	16,2	17,5
Otras tareas	13,6	36,5	16,1	22,9	10,9	10,5	47,1	13,8	16,0	12,6
TOT ECT 04	11,1	42,1	15,0	21,5	10,3	14,9	49,4	10,8	13,6	11,3

Fuente: ECT 2004.

Desde la perspectiva de la diversificación de tareas dentro de los equipos, solo el 15% 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. En términos de promedio resulta que si el tamaño del equipo era de 9,7 personas, las que realizan el mismo trabajo son, por término medio, 7,4.

La especialización de los equipos en base a aportaciones individuales más diferenciadas es mayor entre aquellos que desarrollan labores directivas, trabajo de oficina y producción industrial (alta y media), si bien en ningún caso se superan niveles de más del 40%. En sentido contrario, los trabajadores que realizan tareas productivas en el sector terciario, tareas comerciales o los de la enseñanza pertenecen a equipos más homogéneos en cuanto a la actividad desarrollada por sus miembros.

Gráfico 3.1. Estructura organizativa según el contenido del trabajo



Fuente: ECT 2004.

3.2. FUNCIONAMIENTO Y DEFICIENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1. Funcionamiento: grado de autonomía y polivalencia

Tres son las cuestiones concretas que tenemos en cuenta al considerar el funcionamiento de la organización de trabajo:

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

Los datos principales al respecto se presentan en el cuadro 3.2.

Cuadro 3.2. Funcionamiento del grupo según contenido del trabajo

(%horizontales)

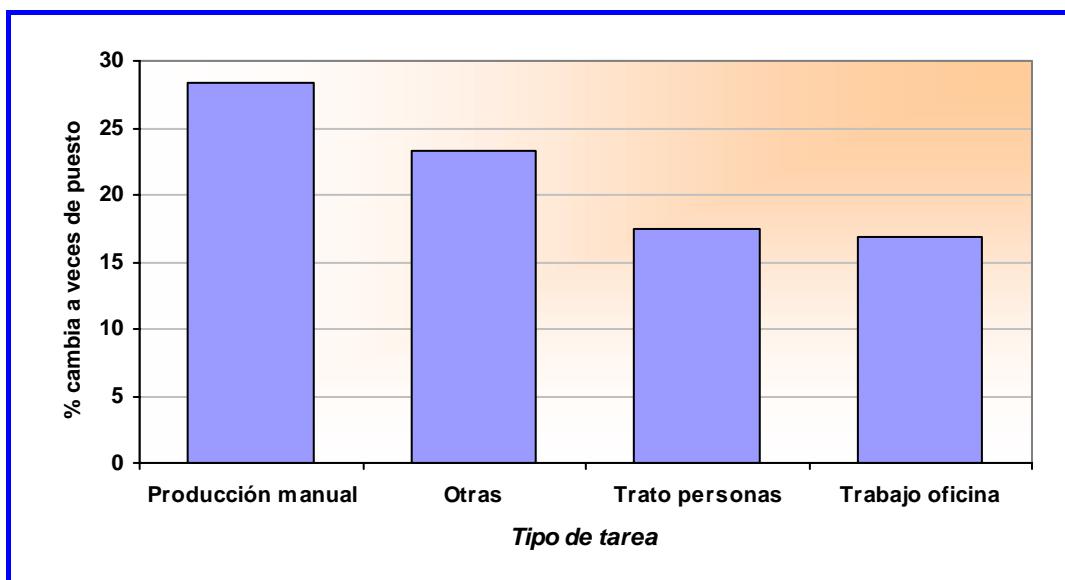
	Rotación Nunca cambia puesto	Tipo de orden			Solución incidencias		
		Objetivo y modo preciso	Sólo objetivo preciso	Objetivo general	Personal	Personal con direc- trices	Recurre a otros
Contenido del trabajo							
T1 Dirección	83,3	17,4	34,0	48,5	82,1	12,5	5,4
T2 Enseñanza (titulación superior)	86,8	11,6	44,2	44,2	71,9	11,2	16,9
T3 Salud (titulación superior)	80,0	24,7	37,5	37,8	64,4	12,2	23,3
T4 Oficina (categoría alta y media)	85,1	26,3	44,6	29,1	61,3	19,6	19,2
T5 Comercial (categoría alta y media)	84,7	24,5	42,1	33,4	64,9	14,0	21,1
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	71,5	35,8	35,8	28,4	49,9	16,6	33,5
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	73,6	22,2	41,7	36,1	67,2	13,9	18,9
T8 Oficina (categoría baja)	79,8	30,6	33,1	36,4	58,5	17,1	24,4
T9 Comercial (categoría baja)	80,6	32,0	38,3	29,7	56,7	17,8	25,4
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	64,6	48,5	28,3	23,2	47,8	15,7	36,6
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	81,8	32,6	40,6	26,8	63,7	11,4	24,8
T12 Otras tareas	76,3	30,2	38,0	31,8	64,0	14,4	21,6
Tipo tarea							
Trato con personas	82,5	24,4	38,2	37,4	66,3	14,5	19,2
Producción manual	71,6	38,4	34,9	26,7	54,6	14,6	30,8
Trabajo de oficina	83,2	27,8	40,5	31,7	60,3	18,7	21,0
Resto de tarea	76,6	30,4	40,6	29,0	64,3	14,1	21,6
TOTAL ECT04	77,6	31,2	37,4	31,4	60,4	15,1	24,5

Fuente: ECT 2004.

Por lo que respecta al primer punto, la práctica más extendida en las organizaciones es la ausencia de rotación, o lo que es lo mismo la ocupación permanente por parte del trabajador de un mismo puesto de trabajo. Según los resultados de la ECT 2004, 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%). En función del tipo de tarea realizada, el recurso a esta práctica laboral alcanza niveles máximos en la producción manual (28,4%).

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



Fuente: ECT 2004.

En lo que concierne a las instrucciones que reciben los trabajadores para la realización del trabajo, la ECT contemplan tres posibles supuestos que gradúan de menos a más el grado de autonomía del trabajador para decidir lo que hay que hacer:

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

El recurso a uno u otro de los mecanismos de transmisión de las órdenes es muy variable. La práctica más extendida, con un 37%, es sin embargo aquélla según la cual el trabajador recibe información precisa sobre el objetivo de su trabajo y elige personalmente, situándose las otras dos opciones en torno al 31%. En conjunto, sin embargo, los datos reflejan que un 68,8% de los trabajadores disponen de un margen amplio de autonomía de ejecución.

La fijación precisa de objetivos y métodos concretos de trabajo está más extendida entre los trabajadores de categorías bajas, en general en la producción industrial y entre los trabajadores manuales, superando niveles del 35% de trabajadores en esa situación aunque sin llegar nunca a niveles superiores al 50%. El grado más alto de iniciativa en el trabajo se da entre los asalariados con labores directivas y entre los titulados superiores dedicados a la enseñanza, con más de un 40% de trabajadores con autonomía tanto en materia de concreción de objetivos generales como de elección de métodos de trabajo. En una posición intermedia, con un predominio notable de los niveles de autonomía pero menor proporción de trabajadores con auto-

nomía total, se sitúan los trabajadores de la salud y, en general, las categorías altas y medias, con la relativa excepción señalada de la producción industrial.

Finalmente, respecto a cómo se solucionan situaciones inesperadas que pueden surgir en el curso del trabajo, la tendencia mayoritaria (60,4%) es a resolverlas de una manera personal mientras un 15,1% lo hace así siempre y cuando se hayan previsto estos casos con antelación. El 24,5% restante recurre a instrucciones de terceros.

La autonomía personal para solucionar situaciones inesperadas está más extendida entre los directivos (82%) y trabajadores de la enseñanza con titulación superior (72%). Afecta no obstante casi siempre a la mayoría de los trabajadores, con la única excepción de la producción industrial, tanto en categorías altas y medias como bajas (49,9 y 47,8%, respectivamente).

Por su parte, recurrir a un tercero, sea éste un superior, un compañero, o un servicio especializado, es una fórmula que siguen el 25% de los empleados por término general, pero casi el 37% de los trabajadores de producción industrial de categoría baja y el 34% de los de media-alta, lo que pone de manifiesto una organización de trabajo en este sector de actividad más rígida y pautada que la existente en otros sectores como es el de servicios.

3.2.2. Deficiencias percibidas en la organización

La ECT indaga en la forma en que se desarrolla el trabajo, considerando los medios que la empresa proporciona al trabajador para realizar su labor. En total se consideran 8 aspectos diferentes que aluden a las cuatro dimensiones siguientes:

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

Los datos disponibles reflejan que, en términos generales, los trabajadores disponen de los medios requeridos para desarrollar su trabajo en condiciones adecuadas. En todos los indicadores considerados, las respuestas afirmativas resultan mayoritarias, llegando a ser prácticamente universales en algunos aspectos. Las dos medios de trabajo cuya adecuación está más

extendida (90%) son el “local y mobiliario” y “tener información clara y suficiente”, aspecto éste que tiene, además un índice de reconocimiento bastante similar independientemente del tipo de tarea que se realice. En el caso del “local y mobiliario” se observa que los trabajadores relacionados bien con trabajos de oficina o con relaciones personales refuerzan más la adecuación de este aspecto que los trabajadores vinculados con producción manual u otras tareas.

Tras estos dos aspectos, aparecen otros dos con un mismo nivel de reconocimiento (84,4%) y son disponer de tiempo suficiente y la posibilidad de cooperación. Mientras el factor tiempo tiene una adhesión ligeramente inferior entre los trabajadores que tratan con personas y que realizan trabajo de oficina, la posibilidad de cooperación es más reconocida por estos trabajadores que por los dedicados a la producción manual, que destacan más el factor tiempo.

Ya algo por debajo, y con un nivel de implantación muy similar (en torno al 73%-74%) aparecen los aspectos vinculados con la documentación, las herramientas y el número de colaboradores, aunque apreciándose variaciones en función del tipo de tareas. Así la adecuación de la documentación mejora claramente entre los trabajadores de oficina pero empeora entre aquellos dedicados a la producción manual, los cuales, sin embargo, destacan positivamente por el reconocimiento que hacen de las herramientas con las que cuentan para hacer su trabajo.

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. Un dato importante es que esta circunstancia revela un elevado índice de variación según el tipo de tarea desarrollada por el trabajador, de tal manera que oscila entre una apreciación muy satisfactoria de los trabajadores que realizan tareas de oficina (94,6% de ellos dicen disponer de medios adecuados) y una apreciación deficitaria entre los que se dedican a producción manual, donde solo un 31% considera que cuenta con los programas informáticos adecuados. Los trabajadores que trabajan en contacto con las personas y en otro tipo de tareas se sitúan en una posición intermedia, con cifras cercanas a los niveles medios (66,1 y 50,3%) que reflejan, por tanto, deficiencias en una parte importante de los trabajadores.

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%).

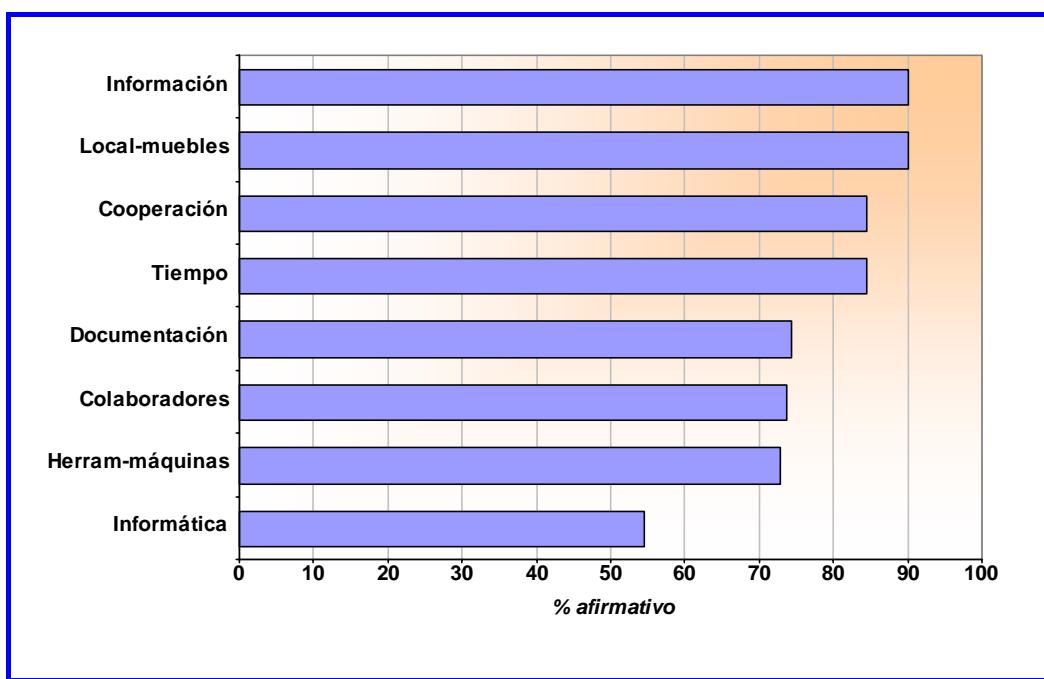
Cuadro 3.3. Grado de adecuación de los medios al trabajo, según tipo de tarea

(% afirmativo)

Tipo de tarea	Tiempo suficiente	Información clara	Document. adecuada	Posibili-dad coop.	Local y mobiliario	Herram. Adecua-das	Programas informátic.	Suf. Colabo-radores
Trato con personas.....	81,6	89,0	78,1	87,7	91,2	60,1	66,1	73,0
Producción manual.....	87,1	90,9	66,0	79,3	88,4	86,4	31,0	73,1
Trabajo de oficina.....	81,9	89,4	91,1	90,5	93,2	63,7	94,6	77,4
Resto de tareas	87,3	91,8	70,1	84,8	87,4	78,1	50,3	72,1
TOTAL ECT04	84,4	90,1	74,4	84,4	90,0	72,8	54,6	73,6

Fuente: ECT 2004.

Gráfico 3.3. Adecuación de los medios al trabajo



Fuente: ECT 2004.

3.3. RITMO DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

3.3.1. Determinantes del ritmo de trabajo

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

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

El principal determinante de los ritmos de trabajo en la empresa está asociado al nivel de las demandas externas formuladas por público y clientes. Un 58,1% de los trabajadores señala esta circunstancia como determinante principal del trabajo, con mayor importancia de aquellas demandas que requieren una respuesta inmediata (44,7% frente al 32,8% que hacen referencia a las demandas que no requieren una respuesta inmediata).

Aunque su incidencia es mucho menor, los aspectos organizativos también tienen importancia a la hora de determinar los ritmos de trabajo. Así, destacan los condicionantes derivados de la coordinación con compañeros, con implicaciones en términos de presencia persona, señalados por un 27,9%, o de controles o sistemas de vigilancia permanente (13%). En conjunto, los requerimientos organizativos de esta naturaleza se sitúan en segundo puesto como elemento determinante de la actividad de los trabajadores, con un 35,7% de los trabajadores que señalan esta circunstancia. Los requerimientos asociados al desarrollo de tareas o a normas de producción o de plazos constituyen el tercer gran grupo determinante (30,1%) mientras los automatismos son los menos señalados (16,2%).

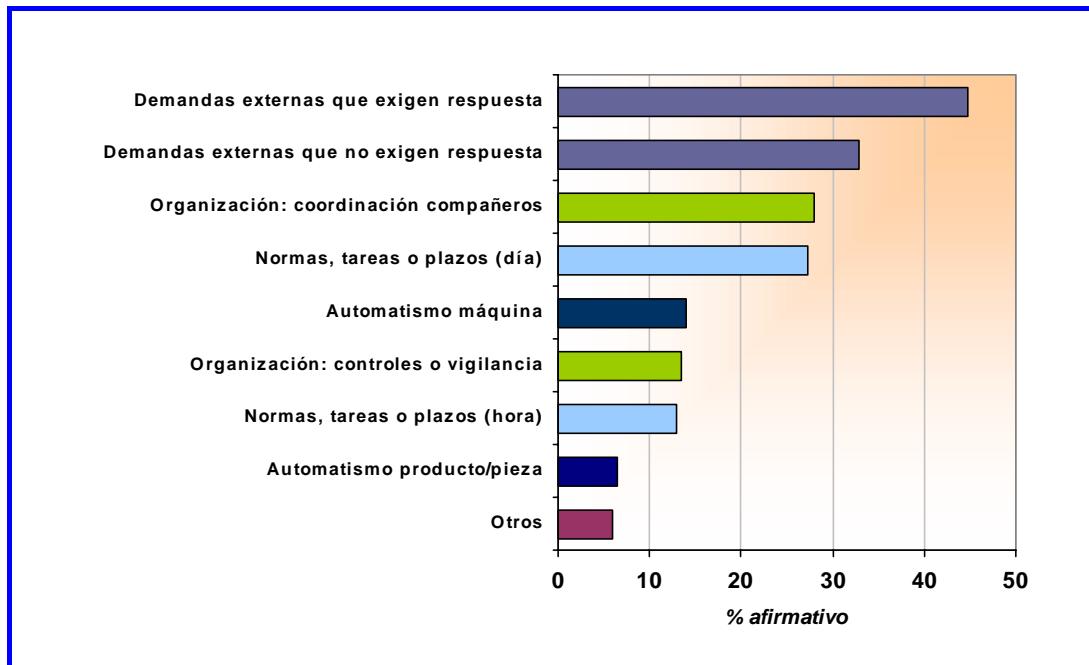
Cuadro 3.4. Factores determinantes del ritmo de trabajo según sector de actividad

(% respuestas afirmativas; más de una respuesta posible)

Factores determinantes	Industria Construc.	Serv. Prod.Distr	Serv. Pers.Publ.	Resto	Total
Demanda externa	44,8	74,4	60,9	36,6	58,1
• Obligan respuesta	30,4	61,7	47,7	31,5	44,7
• No obligan respuesta	31,9	34,2	32,9	26,6	32,8
Organización	40,2	31,3	33,4	58,2	35,7
• Coordinación compañeros	31,8	26,1	24,4	38,6	27,9
• Controles o vigilancias	15,1	9,3	14,4	22,8	13,4
Normas/plazos respetar	40,7	26,5	20,0	50,4	30,1
• En una hora	17,2	12,5	8,3	19,6	13,0
• En un día	38,4	22,4	17,6	46,9	27,2
Automatismo:	33,2	8,8	2,4	19,9	16,2
• Desplazamiento pieza	14,6	2,4	0,4	6,8	6,5
• Funcionamiento máquina	28,8	7,2	2,1	16,4	13,9
Otros	3,8	4,8	9,4	3,2	5,9

Fuente: ECT 2004.

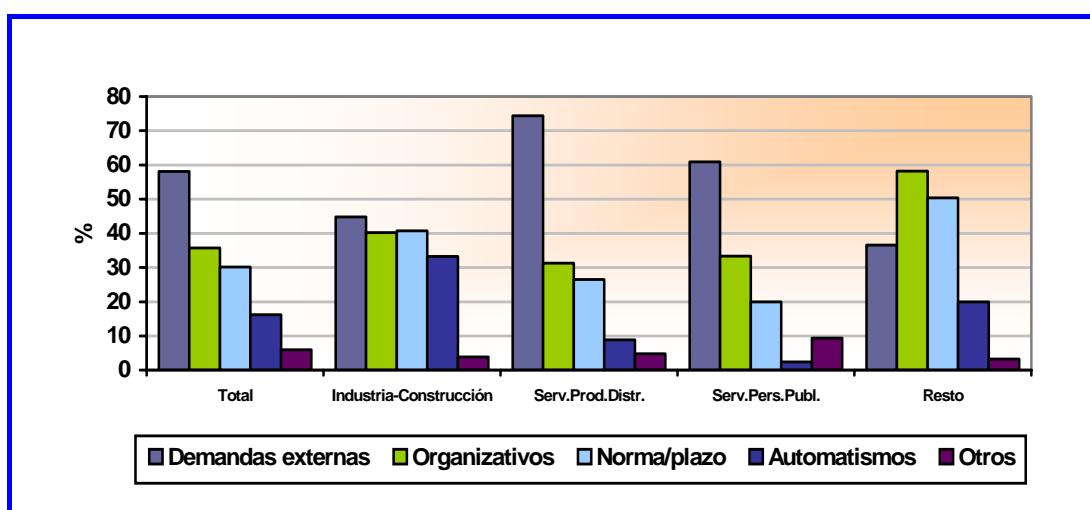
Gráfico 3.4. Factores determinantes del ritmo de trabajo



Fuente: Fuente: ECT 2004.

La importancia de estos determinantes del ritmo de trabajo varía según el sector de actividad. Las demandas externas de los clientes o el público son un elemento especialmente determinante del ritmo de trabajo en el sector de servicios a la producción y distribución (74,4%) así como también en el de servicios de personal público (60,9%), con clara ventaja en ambos sectores sobre la incidencia del resto de los factores considerados. En la industria y en la construcción, las demandas externas se mantienen como primer determinante de la actividad (44,8%) pero aumenta el papel de los condicionantes organizativos (40,2%), de las normas de producción (40,7%) y de los automatismos (33,2%).

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

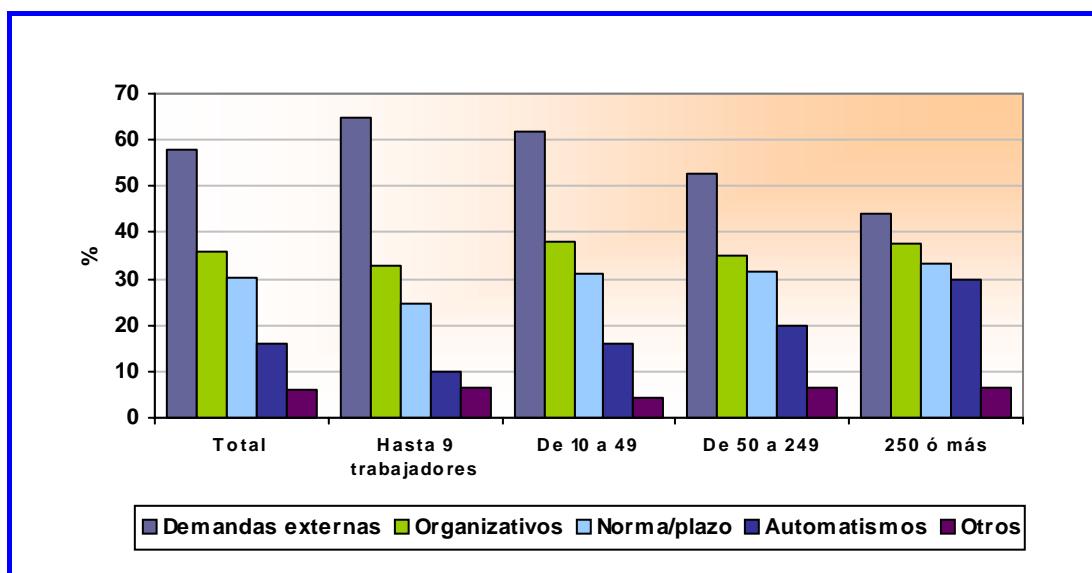


% respuestas afirmativas; más de una respuesta posible

Fuente: Fuente: ECT 2004.

También el tamaño empresarial introduce diferencias importancia. De esta forma, los establecimientos pequeños de hasta 9 trabajadores se ven sobretodo expuestos a las peticiones procedentes de clientes y usuarios (65%), cuestión ésta que va disminuyendo en incidencia a medida que aumenta el tamaño de los centros. Aunque se sigue manteniendo como primer condicionante, en los establecimientos medianos y grandes adquieren mayor protagonismo los automatismos y los aspectos relacionados con las normas/plazos.

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

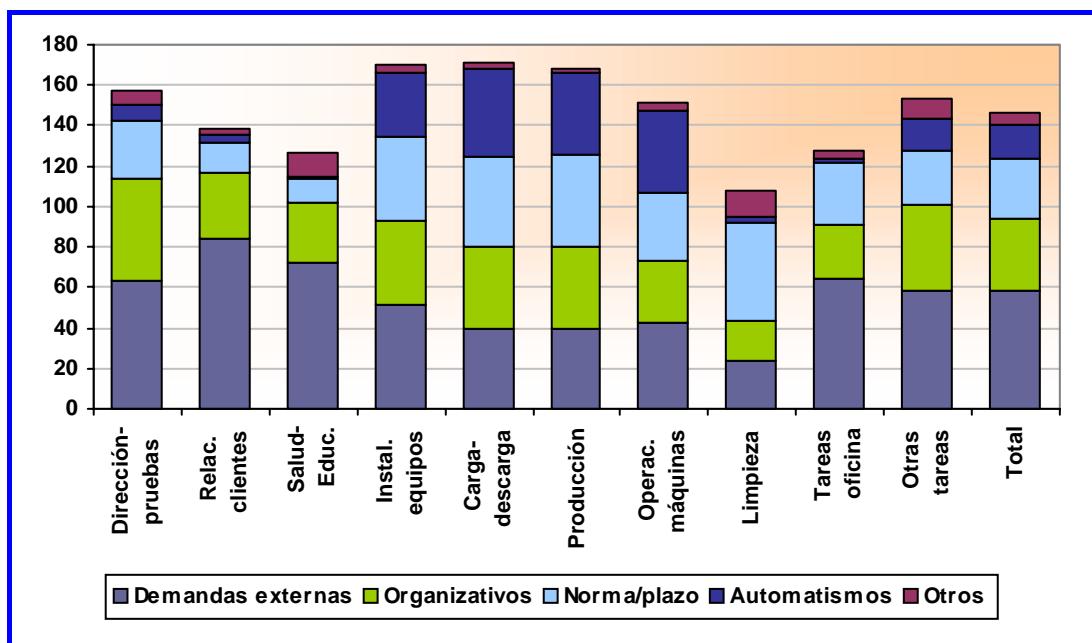


% respuestas afirmativas; más de una respuesta posible

Fuente: Fuente: ECT 2004.

Finalmente, hay que señalar que el propio 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 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 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.

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



% respuestas afirmativas; más de una respuesta posible.

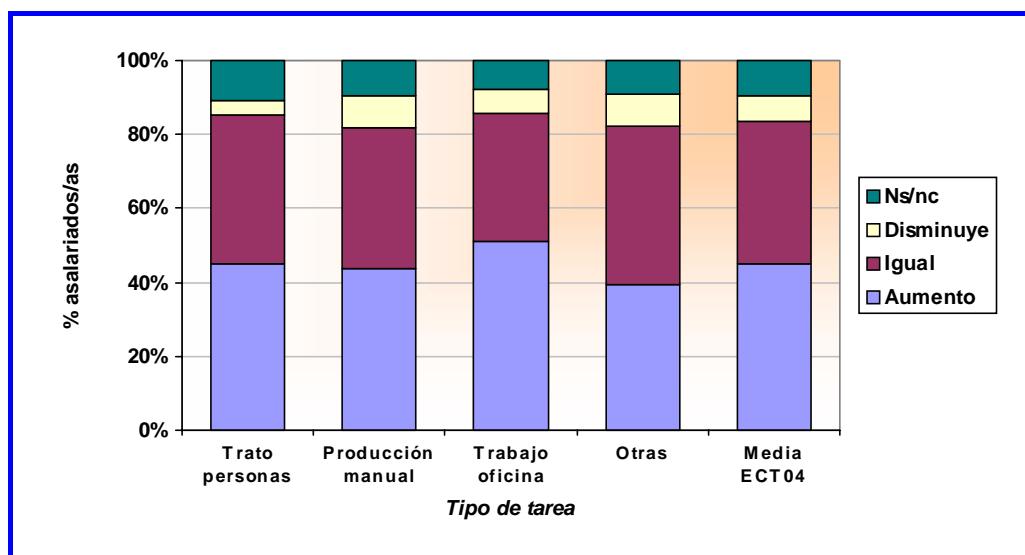
Fuente: ECT 2004.

3.3.2. Evolución de la productividad

La ECT ha tratado de introducir una aproximación subjetiva a la cuestión de la productividad del trabajo, preguntando a los asalariados respecto a su percepción de la evolución de la productividad. Es interesante comprobar que 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%).

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



Fuente: ECT 2004.

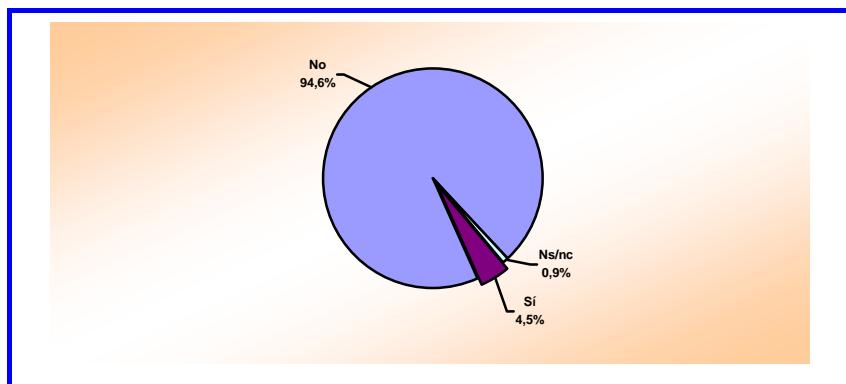
3.4. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

3.4.1. Situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación

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

Planteada la pregunta en términos generales, un 4,5% de los trabajadores reconoce que en sus centros de trabajo se han producido en los últimos doce meses situaciones de esta naturaleza. Se trata de una apreciación que aumenta ligeramente entre los trabajadores de los servicios públicos y personales, entre aquéllos que tienen trato con personas y entre los hombres de 30 a 44 años. Las diferencias resultan sin embargo muy reducidas.

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



Fuente: ECT 2004.

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

	(% horizontales)			
	No	Sí	Ns/nc	TOTAL
ACTIVIDAD				
➢ Industria-Construcción	95,3	4,0	0,6	100,0
➢ Servicios a producción y distribución	94,9	3,9	1,3	100,0
➢ Servicios públicos y personales	93,5	5,5	1,0	100,0
➢ Resto	100,0	--	--	100,0
TIPO DE TAREA				
➢ Trato con personas	93,6	5,2	1,2	100,0
➢ Producción manual	95,5	4,0	0,5	100,0
➢ Trabajo de oficina	95,2	3,7	1,1	100,0
➢ Resto	93,9	4,5	1,7	100,0
SEXO-EDAD				
➢ Hombre 16-29	96,1	3,7	0,2	100,0
➢ Hombre 30-44	94,1	5,0	0,9	100,0
➢ Hombre 45-64	94,8	4,1	1,2	100,0
➢ Mujer 16-29	94,4	4,8	0,8	100,0
➢ Mujer 30-44	94,2	4,8	0,9	100,0
➢ Mujer 45-64	94,6	3,8	1,6	100,0
NIVEL DE TITULACIÓN				
➢ Primaria o inferior	95,1	4,4	0,6	100,0
➢ Secundaria	94,3	4,5	1,2	100,0
➢ Superior	94,7	4,4	0,8	100,0
TIPO DE CONTRATO				
➢ Fijo	94,3	4,9	0,8	100,0
➢ Temporal/sin contrato	95,6	3,4	0,9	100,0
TOTAL	94,6	4,5	0,9	100,0

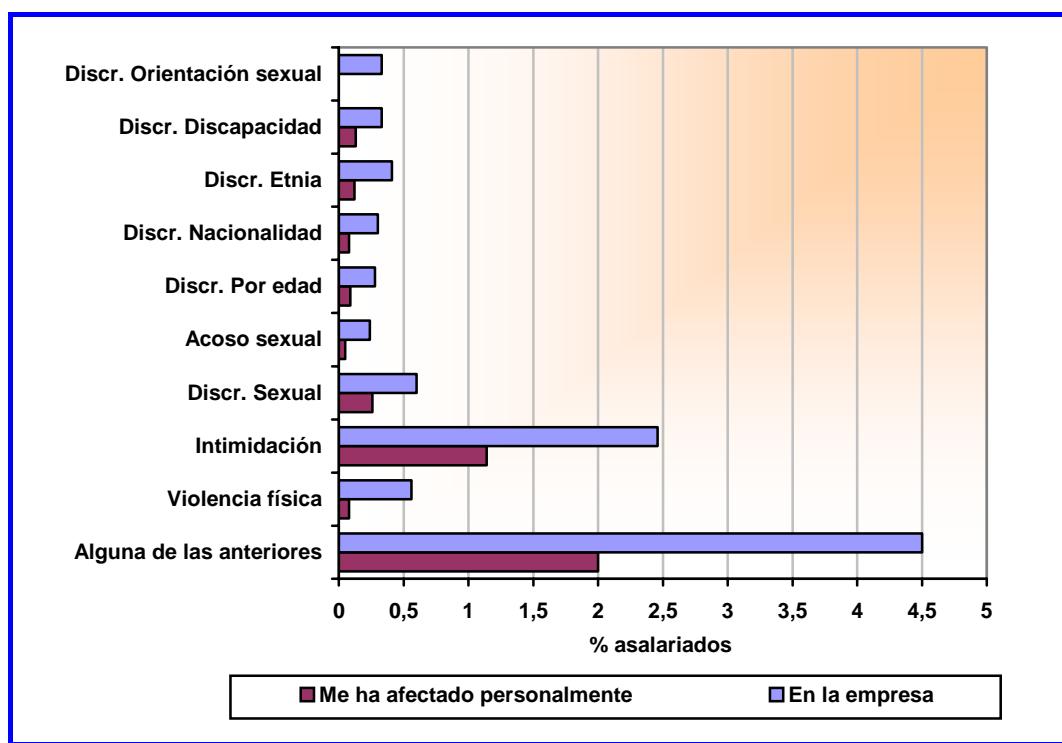
Fuente: ECT 2004.

Es importante señalar que del 4,5% de personas que señalan la existencia en su empresa de situaciones de este tipo, casi la mitad (un 2% del total de asalariados/as) se han visto personalmente afectados por las mismas.

De un total de nueve posibles situaciones, la más denunciada es la intimidación que ha sido señalada como una circunstancia existente en su empresa por un 2,5% de los trabajadores. Personalmente ha afectado a casi la mitad de los que señalan la presencia de este problema en el centro de trabajo, lo que representa un 1,1% del conjunto de trabajadores. Se trata de un problema señalado más por los hombres que por las mujeres, y respecto a la edad, más por los hombres mayores que por los jóvenes.

A gran distancia aparecen la discriminación sexual y la violencia física, denunciadas ambas por un 0,6% de los trabajadores/as mientras que la discriminación por nacionalidad o etnia se sitúa en un 0,3-0,4%. Las mujeres entre 30 y 44 años y los hombres entre 16-29 años son los más sensibles a la existencia de episodios de discriminación sexual.

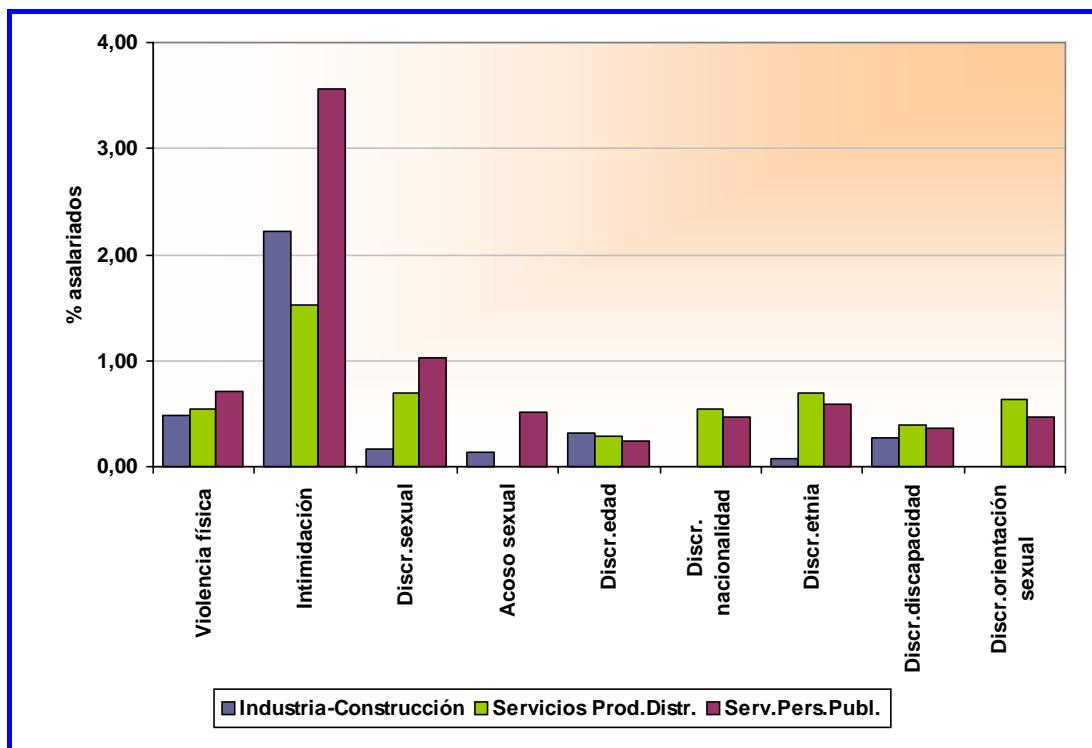
Gráfico 3.10. Tipo de situaciones de violencia, acoso o discriminación existentes en la empresa y grado de afectación personal



Fuente: ECT 2004.

Desde la perspectiva del sector de actividad, los tres problemas principales mencionados (intimidación, discriminación sexual y violencia física) han sido reconocidos en mayor medida por los asalariados pertenecientes a los servicios personales públicos, mientras los que implican dificultades en la relación con otras etnias o nacionalidades aumentan entre los trabajadores del sector de producción y distribución.

Gráfico 3.11. Incidencia de problemáticas según sector de actividad



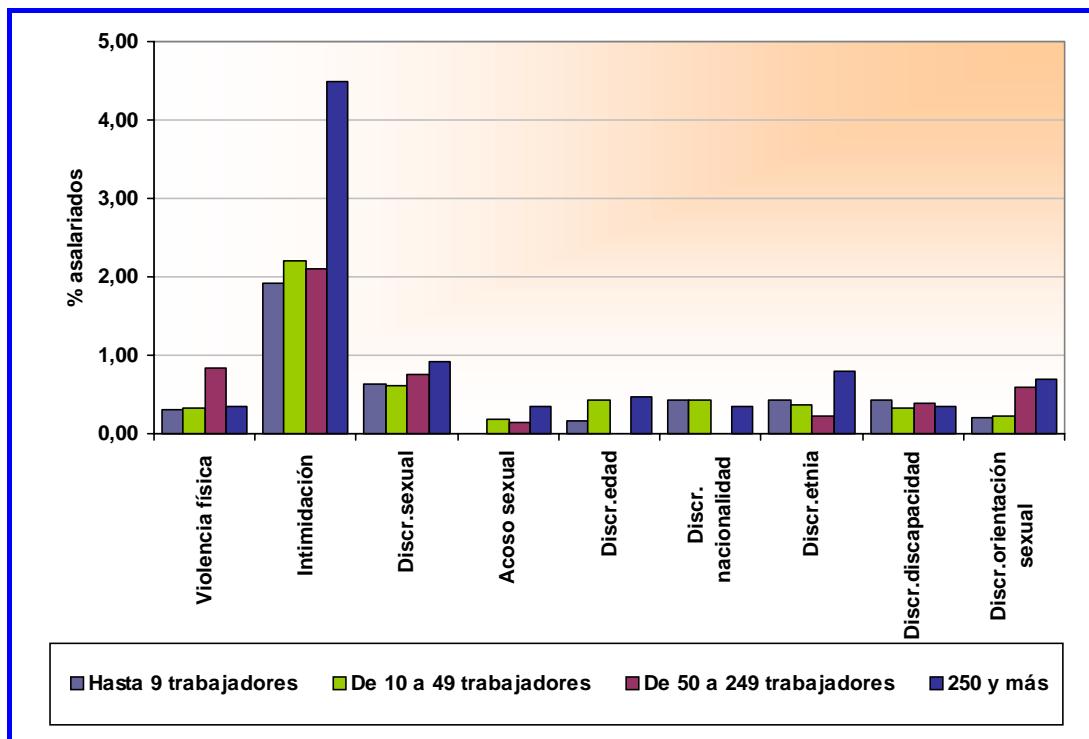
Fuente: ECT 2004.

Los datos por tamaño del establecimiento ponen de manifiesto que la mayor proporción de trabajadores que observan casos de discriminación de casi todos los tipos se concentra en los establecimientos grandes. Frente a la media del 2,5% de trabajadores que reconocían la existencia de situaciones de intimidación en su centro de trabajo, por ejemplo, este porcentaje aumenta hasta un 4,5% si se toma como referencia a los trabajadores de establecimientos de más de 250 empleados. También aumenta la presencia de problemas de discriminación sexual o por etnia en los grandes centros de trabajo.

En cualquier caso, los problemas de intimidación constituyen la situación problemática por excelencia en todo tipo de empresas, con independencia del tamaño. El resto de cuestiones contempladas no llega a ser reconocidas en ningún caso por más de un 1% de los trabajadores. No obstante, en los establecimientos de menos de 9 trabajadores, aunque se mantienen en un

orden de magnitud pequeño, aumentan ligeramente en relación a la media las problemáticas asociadas a la discriminación étnica o de discapacidad.

Gráfico 3.12. Incidencia de problemáticas según tamaño del establecimiento



Fuente: ECT 2004.

3.4.2. Otros aspectos de discriminación

Desde otra perspectiva, la ECT analiza también la percepción subjetiva de discriminación que pueden padecer los asalariados/as con respecto al desarrollo de su carrera profesional y al reparto de tareas. En concreto, por un lado, respecto a las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo mejor dentro de la empresa, en comparación a las que tienen otros compañeros/as de la misma categoría y antigüedad; por otro, respecto a la convicción de que al trabajador/a -entre otros de la misma categoría profesional-, siempre le suelen tocar las peores tareas.

Según la ECT 2004 una amplia mayoría de personas (91,7%) no observa en su trabajo situaciones de discriminación que disminuyan sus posibilidades de promoción en comparación a las que tienen otros compañeros homólogos ni tampoco aprecia un reparto de tareas que de manera regular les afecte negativamente. Frente a esta opinión generalizada existe un 9,3% que sí identifica, por el contrario, situaciones de discriminación. 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.

Cuadro 3.6. Discriminación en el trabajo según características personales

(% horizontales)

Caract. Per- sonales	DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO				TOTAL
	Discr. promo- ción	Discr. tareas	Ambas	Sin discrim.*	
HV1	6,8	2,5	0,8	89,9	100,0
HV2	4,3	2,3	2,8	90,6	100,0
HV3	3,4	4,3	1,4	90,8	100,0
HV4	4,5	3,0	0,6	91,9	100,0
HJ1	4,0	1,9	0,9	93,2	100,0
HJ2	2,4	3,1	3,4	91,1	100,0
HJ3	7,6	8,0	1,5	82,9	100,0
HJ4	5,0	4,2	2,8	87,9	100,0
MV1	4,7	1,3	--	94,0	100,0
MV2	4,8	0,8	1,6	92,9	100,0
MV4	4,2	1,0	1,6	93,2	100,0
MJ1	3,6	4,8	1,3	90,3	100,0
MJ2	4,8	1,9	0,6	92,7	100,0
MJ3	3,7	6,0	2,7	87,6	100,0
MJ4	4,4	5,8	--	89,8	100,0
TOTAL 04	4,6	3,3	1,4	90,7	100,0

* No discriminados en la promoción ni en el reparto de tareas.

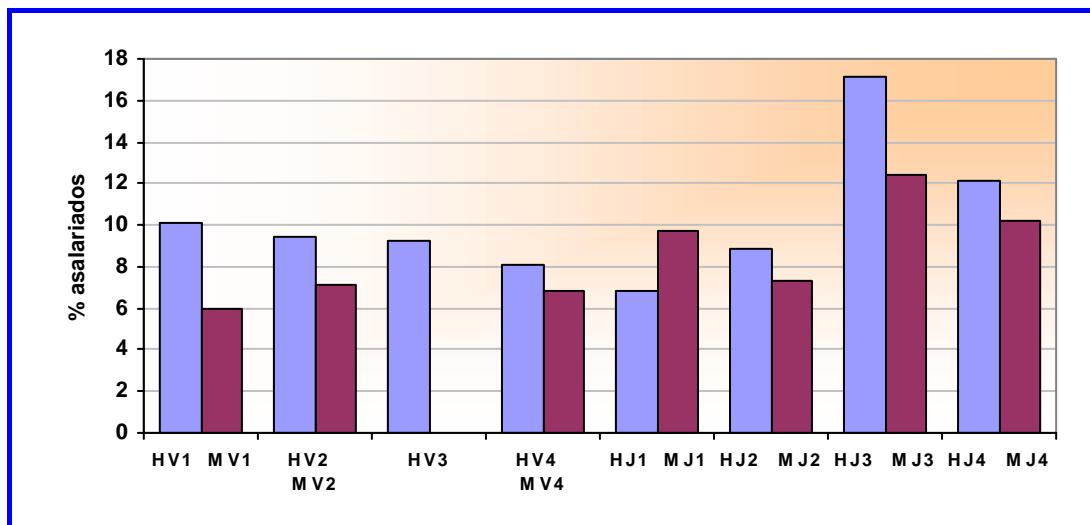
Fuente: ECT 2004.

Atendiendo a las características personales de los trabajadores, se observa que 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. En ese único colectivo, las mujeres denuncian un mayor nivel de discriminación que los hombres que se concreta sobre todo en adjudicarse peores posibilidades de promoción y desarrollo de su carrera profesional y no tanto en un reparto injusto de tareas.

Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres los índices más elevados de discriminación percibida se dan entre los efectivos más jóvenes y dentro de éstos entre aquellos con formación profesional secundaria o primaria. De hecho, el índice más alto en todos los segmentos considerados corresponde al grupo de hombres jóvenes entre 16-34 años profesionales secundarios, de los cuales un 17% experimenta vivencias discriminatorias que hacen referencia

tanto a la idea de que regularmente les toca hacer las peores tareas como la percepción de unas posibilidades mermadas de promoción.

Gráfico 3.13. Discriminación en el trabajo según características personales



Fuente: ECT 2004.

En cambio, la condición de precariedad derivada de un contrato temporal no introduce grandes diferencias en la percepción de situaciones discriminatorias; a lo sumo puede señalarse un pequeño empeoramiento en las perspectivas de promoción⁷. Esta situación de empeoramiento de las perspectivas de promoción es una realidad que también se observa entre los trabajadores de organizaciones con más de 250 empleados y especialmente entre las incluidas en el sector de servicios personales públicos.

⁷ Debe señalarse, sin embargo, que la percepción se asocia a la comparación con la situación del resto e trabajadores, siendo probable que esta percepción se realice con personas en situaciones relativamente similares. De esta forma, estos datos podrían significar que los trabajadores con contrato temporal no se encuentran peor que el resto de personas con este tipo de contratos en comparación con los trabajadores con contrato indefinido en relación a otros con este mismo tipo de contrato.

Cuadro 3.7. Discriminación en el trabajo según tipo de contrato

(% horizontales)

Tipo de contrato	DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO				TOTAL
	Discr. promoción	Discr. tareas	Ambas	Sin discrim.	
Fijo	4,4	3,5	1,2	90,9	100,0
Temporal/sin contrato	5,1	3,0	1,8	90,1	100,0
TOTAL	4,6	3,3	1,4	90,7	100,0

Fuente: ECT 2004.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

EL PRINCIPAL FACTOR QUE DETERMINA EL RITMO DE TRABAJO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA VASCA SON LAS DEMANDAS EXTERNAS DE CLIENTES Y/O PÚBLICO Y, ESPECIALMENTE LAS QUE EXIGEN UNA RESPUESTA INMEDIATA...

LOS ASPECTOS ORGANIZATIVOS DERIVADOS DE LA COORDINACIÓN CON LOS COMPAÑEROS/AS O LAS LIMITACIONES DERIVADAS DE TAREAS, NORMAS DE PRODUCCIÓN O PLAZOS INTERNOS QUE HAN DE RESPETARSE EN UN DÍA COMO APARECEN COMO OTROS FACTORES DETERMINANTE DE LOS RITMOS DE TRABAJO

EL TAMAÑO MEDIO DEL EQUIPO DE TRABAJO (ASALARIADOS BAJO UN MISMO SUPERIOR) ES DE 9,7 PERSONAS Y DE ÉSTAS 7,4 REALIZAN EL MISMO TRABAJO.

ALGO MÁS DE LAS TRES CUARTAS PARTES DE LOS ASALARIADOS NUNCA CAMBIA SU PUESTO DE TRABAJO.

UN 37% DE LOS TRABAJADORES/AS RECIBEN INFORMACIÓN PRECISA SOBRE EL OBJETIVO DE SU TRABAJO Y ELIGE PERSONALMENTE CÓMO HACERLO. EL 62% RESTANTE SE REPARTE A PARTES IGUALES ENTRE AQUELLOS A LOS QUE SE LES SEÑALA EXACTAMENTE LO QUE TIENEN QUE HACER Y CÓMO HACERLO Y AQUELLOS OTROS QUE GOZAN DE AUTONOMÍA PARA CONCRETAR LOS OBJETIVOS SEÑALADOS A TÍTULO GENERAL.

LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES/AS CONSIDERAN SUFICIENTES LOS MEDIOS CON LOS QUE CUENTAN PARA DESARROLLAR SU TRABAJO. LAS CONDICIONES MÁS POSITIVAS SE REFIEREN AL LOCAL Y MOBILIARIO Y A LA INFORMACIÓN DISPONIBLE. LAS PRESTACIONES INFORMÁTICAS SON LAS QUE PLANTEAN UN RECONOCIMIENTO MENOR DE SU CARÁCTER SUFFICIENTE. .

LA MAYOR PARTE CONSIDERA QUE EN LOS ÚLTIMOS TIEMPOS LA PRODUCTIVIDAD DE SU TRABAJO HA AUMENTADO (44,9%), PARTICULARMENTE EN TRABAJOS DE OFICINA, FRENTE A APENAS UN 6,6% QUE CONSIDERA QUE HA DISMINUIDO

CASI UN 5% DE LA POBLACIÓN ASALARIADA PERCIBE SITUACIONES DE VIOLENCIA, INTIMIDACIÓN, ACOSO O DISCRIMINACIÓN EN SU CENTRO DE TRABAJO. UN 2% SE HA VISTO PERSONALMENTE AFECTADA POR ALGUNA DE LAS POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO O VIOLENCIA O INTIMIDACIÓN, LA INTIMIDACIÓN ES RECONOCIDA COMO LA PROBLEMÁTICA MÁS FRECUENTE (2,5%) Y A UN 1% LE HA AFECTADO PERSONALMENTE.

UN 9,3% DE LOS TRABAJADORES/AS SE SIENTE DISCRIMINADO/A EN CUANTO A SUS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN EN EL TRABAJO O EN EL REPARTO DE LAS TAREAS.

4. TIEMPO DE TRABAJO

4. TIEMPO DE TRABAJO

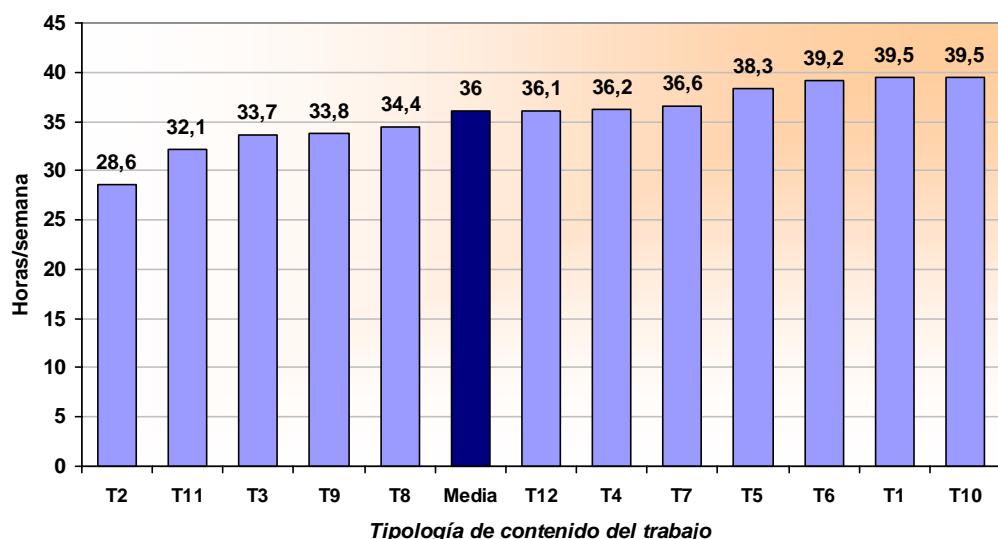
4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA LABORAL

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

De acuerdo con las respuestas de la población asalariada vasca, la duración media de la jornada laboral asciende en la CAE a 36 horas semanales⁸. Atendiendo a la tipología de contenido del trabajo pueden observarse importantes diferencias. Así los asalariados/as de la enseñanza declaran la jornada media más reducida (28,6 horas semanales), casi 11 horas menos que los dos colectivos que más horas señalan: los de dirección y los vinculados a la producción industrial de categoría baja (39,5 horas en ambos casos).

Puede apreciarse que en ninguno de los colectivos de asalariados analizados la media llega a las 40 horas por semana. También resulta relevante el hecho de que en general las ocupaciones asociadas al sector servicios se sitúan por debajo de la media y por debajo de las ocupaciones industriales.

Gráfico 4.1. Jornada semanal según tipología de contenido del trabajo



Fuente: ECT 2004

En cuanto a los sistemas de control horario, cabe señalar que un 33,8% de la población asalariada debe utilizar un reloj de fichar. Esta proporción oscila desde cifras del orden del 50-60% en ocupaciones industriales a mínimos del 5% en la enseñanza y del 15% en tareas comerciales.

Cuadro 4.1. Existencia de reloj de fichar según tipología de contenido del trabajo

Contenido del trabajo	Tiene reloj de fichar
T1 Dirección	35,3
T2 Enseñanza (titulación superior)	4,7
T3 Salud (titulación superior)	24,7
T4 Oficina (categoría alta y media)	40,1
T5 Comercial (categoría alta y media)	13,5
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	55,2
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	33,8
T8 Oficina (categoría baja)	32,0
T9 Comercial (categoría baja)	16,3
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	60,6
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	20,5
T12 Otras tareas	30,3
TOTAL ECT 04	33,8

Fuente: ECT 2004.

4.1.2. Trabajo a turnos rotativos y jornada semanal

El trabajar a turnos o no tiene una incidencia relevante en las características de la jornada laboral y otras condiciones de trabajo. Según la ECT 2004, el 22,1% de los asalariados vascos trabajan a turnos, frente a un 77,9% que no lo hace.

La importancia de esta modalidad de organización del tiempo de trabajo resulta muy diferente en función del contenido del trabajo. En este sentido, el trabajo a turnos resulta minoritario entre los trabajadores dedicados a la enseñanza (3%), los que trabajan en oficinas (5,3%), los que desempeñan tareas directivas (10,6%) o los comerciales de categoría alta y media (12,7%), situándose su importancia todavía por debajo del 20% en la producción terciaria en el caso de la población asalariada de baja categoría laboral. En cambio, la proporción es superior al 25% en otras tareas y 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 perso-

⁸ En la semana de referencia, trabajada normalmente y no perturbada por razones particulares o pasajeras.

nas en la producción industrial. En este último ámbito es en el que se observa el nivel más elevado de trabajo a turnos (39,1%).

El trabajo a turnos se asocia, en general, a unas condiciones laborales más difíciles, caracterizadas en general por un alargamiento de la jornada semanal y por una mayor insistencia en el control horario. Si el número de horas semanales trabajadas por término medio por los asalariados que no trabajan a turnos es de 35,5 horas, en el caso del trabajo a turnos la jornada aumenta por término medio hasta 37,8 horas semanales. Es decir un 7% más larga en la semana de referencia. Además, un 60,6% ficha frente al 26,2% que lo hace entre los que no trabajan a turnos. La remuneración es igualmente algo inferior: 8,15 frente 8,43 euros/horas.

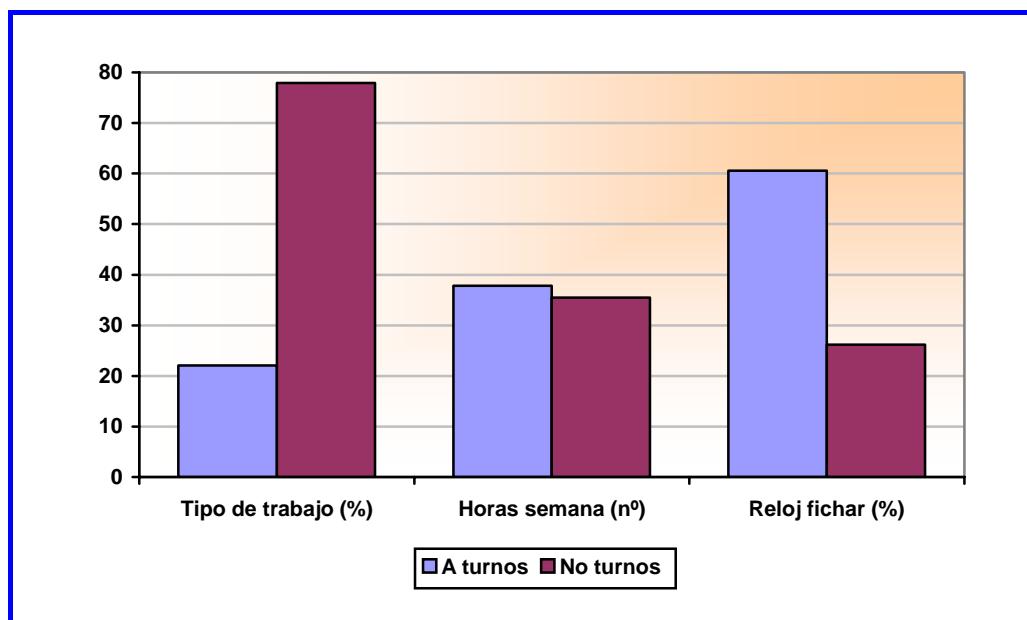
Cuadro 4.2. Características del trabajo según sea o no a turnos y contenido del trabajo

Contenido del trabajo	Trabaja a turnos		Horas trabajadas en semana de referencia		Tiene reloj de fichar		Euros/hora	
	Sí*	No**	Sí*	No**	Sí*	No**	Sí*	No**
T1 Dirección	10,6	89,4	38,0	39,7	57,4	32,7	12,47	10,49
T2 Enseñanza (titulación superior)	3,0	97,0	36,3	28,4	14,3	4,4	9,42	13,44
T3 Salud (titulación superior)	34,4	65,6	36,0	32,5	51,4	10,7	10,51	11,84
T4 Oficina (categoría alta y media)	5,3	94,7	38,2	36,1	55,3	39,2	10,36	9,07
T5 Comercial (categoría alta y media)	12,7	87,3	31,1	39,3	36,0	10,2	8,61	7,75
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	29,3	70,7	39,6	39,1	83,2	43,6	8,62	7,92
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	27,4	72,6	39,1	35,7	54,9	25,8	7,96	9,12
T8 Oficina (categoría baja)	5,4	94,6	37,5	34,2	28,6	32,2	7,91	7,81
T9 Comercial (categoría baja)	30,1	69,9	34,6	33,4	27,3	11,5	7,08	6,75
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	39,1	60,9	39,4	39,6	88,1	43,0	7,79	6,83
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	16,3	83,7	36,2	31,3	41,5	16,4	7,94	6,94
T12 Otras tareas	26,3	73,7	39,3	34,9	51,3	22,8	7,92	8,03
TOTAL ECT 04	22,1	77,9	37,8	35,5	60,6	26,2	8,15	8,43

*: sí trabaja a turnos; **: no trabaja a turnos.

Fuente: ECT 2004.

Gráfico 4.2. Características comparadas del trabajo a turnos



Fuente: ECT 2004

Los datos por contenido del trabajo matizan sin embargo en algunos casos la visión general. Así, por lo que respecta a la jornada de trabajo, 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. Entre los que trabajan a turnos, las jornadas semanales medias se acercan a las 40 horas entre los directivos, en general las categorías altas y medias (salvo labores comerciales) y la producción industrial, incluyendo también en este caso a las categorías bajas.

Frente a las situaciones anteriores, la jornada semanal media es bastante inferior a las 35 horas entre los trabajadores no a turnos y con titulación superior de la salud y la enseñanza, así como los dedicados a laborales comerciales y a la producción terciaria con categoría baja. El mínimo corresponde a la enseñanza con una media de 28,4 horas. Entre los trabajadores a turnos, únicamente entre las categorías altas dedicadas a labores comerciales se detecta la misma situación.

El índice de variación de la jornada laboral de la semana de referencia, entendido como la diferencia entre la máxima jornada registrada y la mínima es de 11,3 horas semanales. Es la diferencia que media entre la jornada de los directivos (39,7) y los profesionales de la enseñanza, 28,4 horas. El tipo de trabajo cuya jornada laboral es más parecida entre los que trabajan a turnos y los que no, es la producción industrial, siempre por encima de 39 horas sea cual sea la categoría.

Por lo que respecta al control horario, la utilización del reloj de fichar resulta siempre superior entre los trabajadores a turnos que entre quienes no trabajan a turnos.

Por lo que respecta a la remuneración, los datos comparados reflejan, en realidad, una remuneración horaria media superior en el caso del trabajo a turnos. Los trabajadores que no desarrollan su actividad mediante esta modalidad únicamente tienen una remuneración horaria superior entre los trabajadores con titulación superior de la salud y la enseñanza así como entre los profesionales de categoría media o alta de la producción terciaria.

Por rama de actividad, la máxima jornada corresponde a los asalariados de la construcción que aparecen como los únicos que superan la jornada semanal de 40 horas (40,4). Tras ellos, y con una jornada entre 38 y 39 horas aparecen otros cinco de los doce sectores considerados. Son de más a menos jornada el sector primario (38,8), industrias diversas (38,7), banca y seguros (38,5), productos metálicos (38,4) y maquinaria-transporte (38).

Cuadro 4.3. Jornada semanal según rama de actividad

(nº horas)

Rama de actividad	ECT 2004
Sector Primario	38,8
Industria básica	37,0
Productos Metálicos	38,4
Maquinaria Transporte	38,0
Industrias diversas	38,7
Construcción	40,4
Comercio Hostelería	35,6
Transportes y comunicaciones	37,7
Banca y seguros	38,5
Admón. Pública	31,4
Otros servicios comerciales	33,4
Otros servicios no comerciales	31,8
TOT ECT 04	35,5

(%): Datos referidos a los asalariados que no trabajan a turnos.

Fuente: ECT 2004

La jornada se acerca al nivel medio de las 35 horas en las ramas de comercio y hostelería, con una media de 35,6 horas.

En el polo más favorable se encuentran los trabajadores de la Administración Pública con una jornada media de 31,4 horas, lo que supone una mejora del 22% respecto a la registrada por

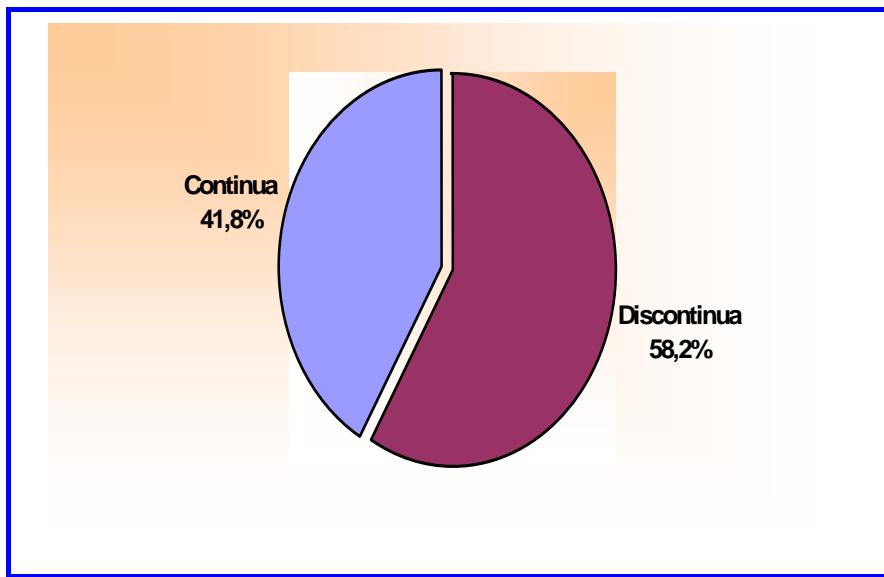
los trabajadores de la construcción. Las cifras se acercan en el caso de los servicios comerciales (33,4) y no comerciales (31,8).

4.1.3. Tipo de jornada diaria y pausas

a) Jornada continua/discontinua

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

Gráfico 4.3. Tipo de jornada laboral (Trabajadores no a turnos)



Fuente: ECT 2004.

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 rama de Construcción (81,9%) y las pertenecientes a la industria, como son productos metálicos (74,4%), industria básica (73,4%) o maquinaria-transporte (70,8%). Entre el 55 y 65% de los trabajadores trabajan en estas condiciones en el resto de industrias diversas, comercio-hostelería, transportes y comunicaciones y otros servicios comerciales. Por el contrario, en el caso de la Administración Pública, solo el 42% de los trabajadores se rigen por una jornada discontinua. Esta proporción es del 43,4% en el sector primario, del 45% en el caso de banca y seguros y del 46,1% en el resto de servicios no comerciales.

Un 16,9% de los asalariados vascos cuentan, además, 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.

Cuadro 4.4. Tipo de jornada y horario de verano según rama de actividad

(% afirmativo)

Ramas de actividad	Jornada predominantemente discontinua (%)	Horario reducido por verano (%)
Sector Primario	43,4	10,1
Industria básica	73,4	23,7
Productos Metálicos	74,4	14,5
Maquinaria Transporte	70,8	24,0
Industrias diversas	58,2	6,0
Construcción	81,9	8,9
Comercio Hostelería	59,3	8,3
Transportes y comunicaciones	63,2	5,4
Banca y seguros	45,1	34,8
Admón. Pública	41,9	24,2
Otros servicios comerciales	53,2	18,3
Otros servicios no comerciales	46,1	19,9
TOTAL	58,2	16,9

(%): Datos referidos a asalariados/as que no trabajan a turnos.

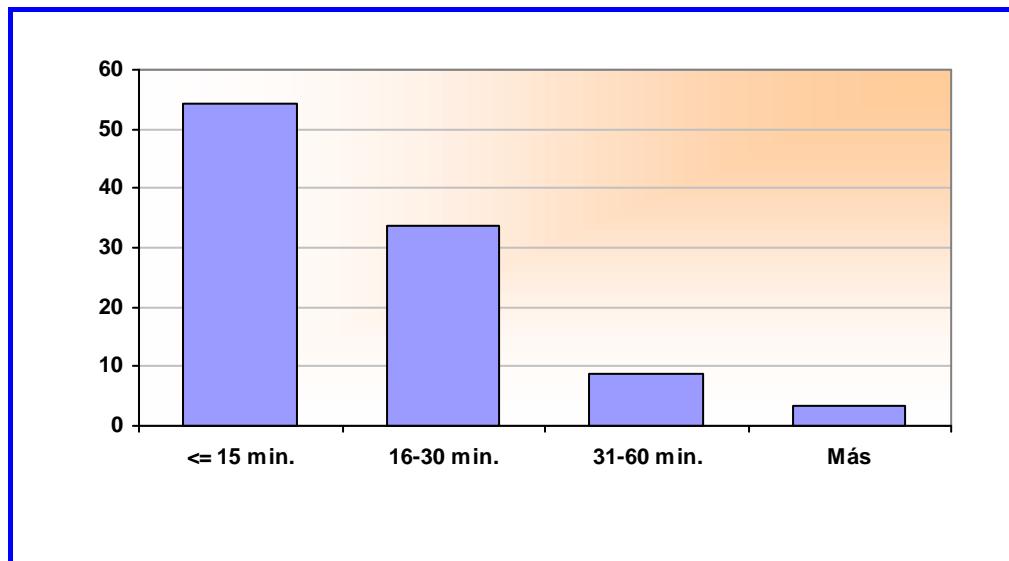
Fuente: ECT 2004.

b) Tiempo de desplazamiento al trabajo y pausas

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

En relación a la primera de estas cuestiones, algo más de la mitad de los trabajadores (54%) han declarado que tardan como mucho 15 minutos en llegar al trabajo desde su casa mientras otro 34% sitúa este tiempo entre los 16 y 30 minutos y un 8,5% entre media hora y una hora. El resto (3,4%) supera la hora.

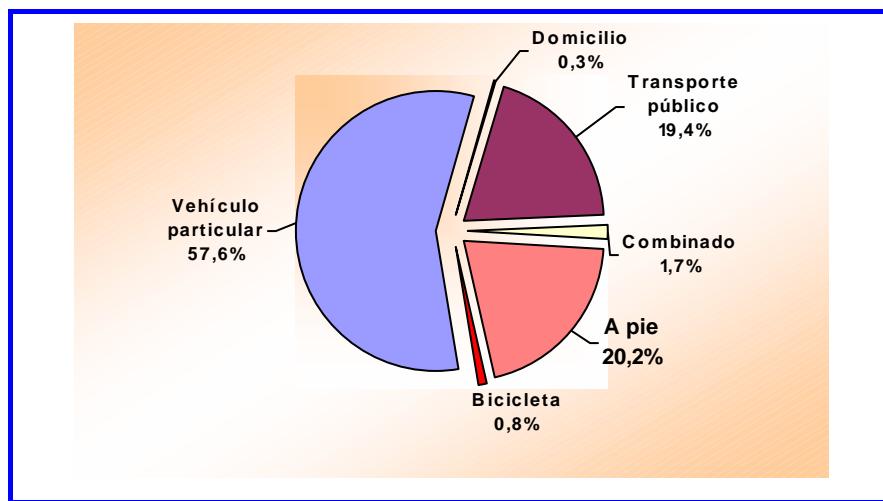
Gráfico 4.4. Tiempo de desplazamiento domicilio-trabajo



Fuente: ECT 2004

El vehículo particular es el medio de transporte más utilizado (57,6%) para desplazarse al trabajo mientras que uno de cada cinco realiza el trayecto andando (20,2%) o en bicicleta (0,8%) y otro 19,4% en transporte público. Sólo un 0,3% de los asalariados trabaja a domicilio.

Gráfico 4.5. Medio de transporte domicilio-trabajo



Fuente: ECT 2004.

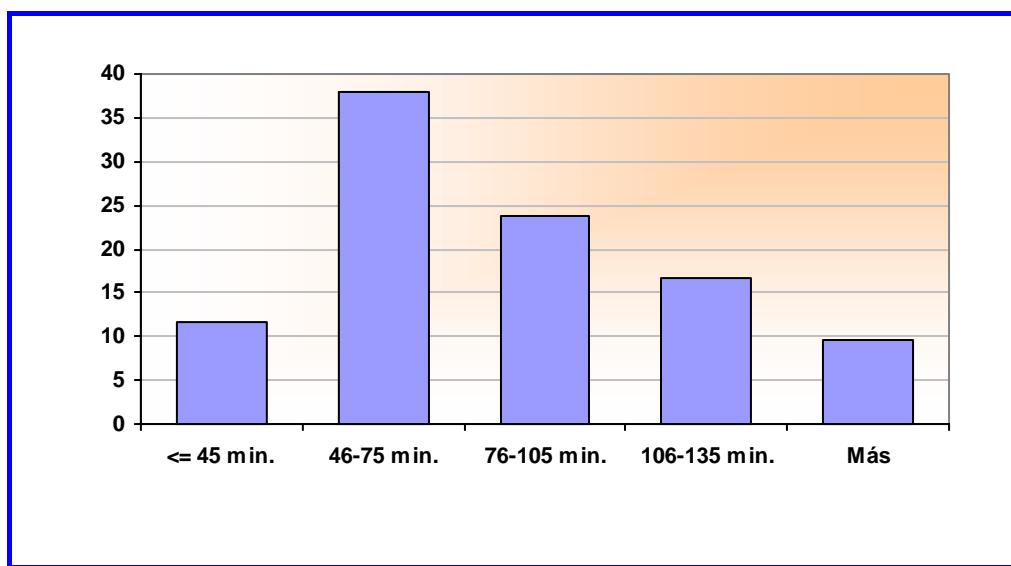
La tendencia a utilizar uno u otro medio de transporte varía en función de lo cerca o lejos que se encuentre el centro de trabajo del domicilio. De los que sitúan el centro de trabajo a 15 minutos o menos del domicilio, el automóvil sigue siendo el medio más utilizado (56%) y además en una proporción bastante similar a la del conjunto de los trabajadores (57,6%). En este gru-

po, sin embargo, se da un aumento de la proporción de los que van andando (de un 20,2% a un 30%) mientras disminuye la utilización del transporte público (11,5%). La opción del transporte público va aumentando a medida que aumenta también la tardanza en llegar al centro de trabajo de manera que casi un 40% de los que tardan en llegar de media hora a una hora, lo utilizan.

Cuando el centro de trabajo se sitúa entre 16 y 30 minutos del domicilio, la tendencia a ir andando disminuye, aumenta ligeramente el uso del transporte público, pero sobre todo se recurre más al vehículo particular (64%). Es el lapso de tiempo que más lleva a utilizar el coche.

En cuanto al paréntesis del mediodía que realizan los trabajadores con jornada discontinua para la comida, éste tiene una duración muy desigual. La más frecuente (38%) sitúa esta interrupción entre los 46 y 75 minutos, para otro 24% se alarga entre 76 minutos y 105 minutos y un 26% supera este tiempo. Como resultado de esta distribución de frecuencias, el tiempo medio que se para al mediodía para comer se sitúa en los 85 minutos, aunque con algunas diferencias según la rama de actividad. Los sectores en los que más tiempo se para al mediodía (99 minutos de media) son el sector primario y el comercio-hostelería mientras en los sectores industriales se para entre 71 minutos (productos metálicos) y 77 minutos (industria básica). En la construcción el tiempo de descanso al mediodía es de 75 minutos.

Gráfico 4.6. Duración de la pausa para la comida



(*) Asalariados/as con jornada discontinua.

Fuente: ECT 2004

Una mayoría generalizada aprovecha este descanso del mediodía para tomar una comida caliente (98%) siendo mayoritaria la opción de los trabajadores con jornada discontinua que lo hacen en su propio domicilio (57%). En Alava esta proporción resulta particularmente alta (83%).

Otro 20% permanece durante esta pausa en su propio lugar de trabajo, bien para comer en el restaurante/comedor de la empresa (8%) o bien para hacerlo en otras instalaciones (11%). Los asalariados que habitualmente comen en un restaurante suponen un 21%, práctica que está más extendida en Bizkaia y entre los trabajadores de la industria-construcción.

Sin contar esta pausa del mediodía, la mitad de los trabajadores reconocen que durante la jornada laboral tienen otras pausas adicionales. Lo más habitual (77%) es tener una pausa que en el 65% de los casos es de libre elección mientras en otro 35% está pautada.

4.1.4. Horario de Trabajo

a) *Horario de entrada y salida*

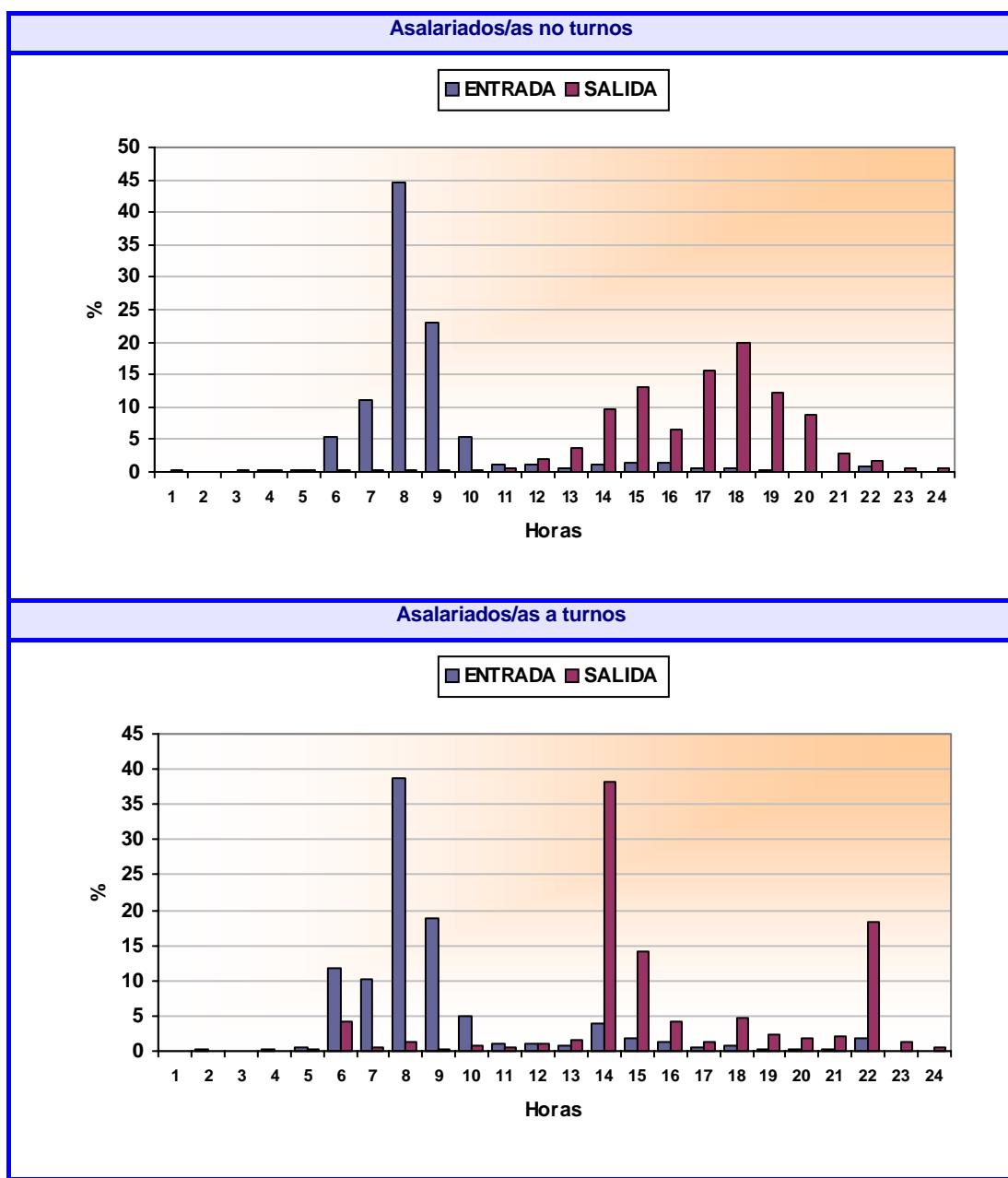
El 89% de los asalariados que no trabajan a turnos inician su jornada laboral en las horas del día que van entre las 6 y las 10 de la mañana, con especial concentración como hora exacta de inicio en las 8 horas (45%) y en las 9 horas (23%) mientras solo un 5% lo hace a las 10 horas. Los trabajadores que trabajan a turnos presentan un perfil algo más escalonado, con varios picos de diferente importancia a lo largo del día. El de mayor concentración se produce a las 6 de la mañana (34%), seguido por los que empiezan a las 8 horas (18%) y a las 14 horas (15%).

En cuanto al horario de salida, éste presenta un perfil menos concentrado que el de inicio, pudiéndose apreciar tres picos en la finalización de la jornada laboral que aglutinan el 75% de los trabajadores que no trabajan a turnos.

Por un lado, y aunque la hora exacta que concentra mayor porcentaje de trabajadores son las 18 horas (17%), se aprecia que, con anterioridad, ha habido una primera remesa que terminan su jornada laboral entre las 14 y las 15 horas (29%) a los que siguen otro contingente también del 29% que termina entre las 17 horas y las 18 horas. Tras ellos, y con un peso del 17%, aparece un tercer grupo que finaliza entre las 19 horas y las 20 horas.

Entre los que sí trabajan a turnos, el perfil de salida resulta más concentrado sobre todo en dos momentos de día. Por un lado entre las 14 y las 15 horas terminan un 52% a los que hay que añadir otro 18% que marca las 22 horas como la hora de finalización de su jornada laboral.

Gráfico 4.7. Horario de entrada y salida al trabajo

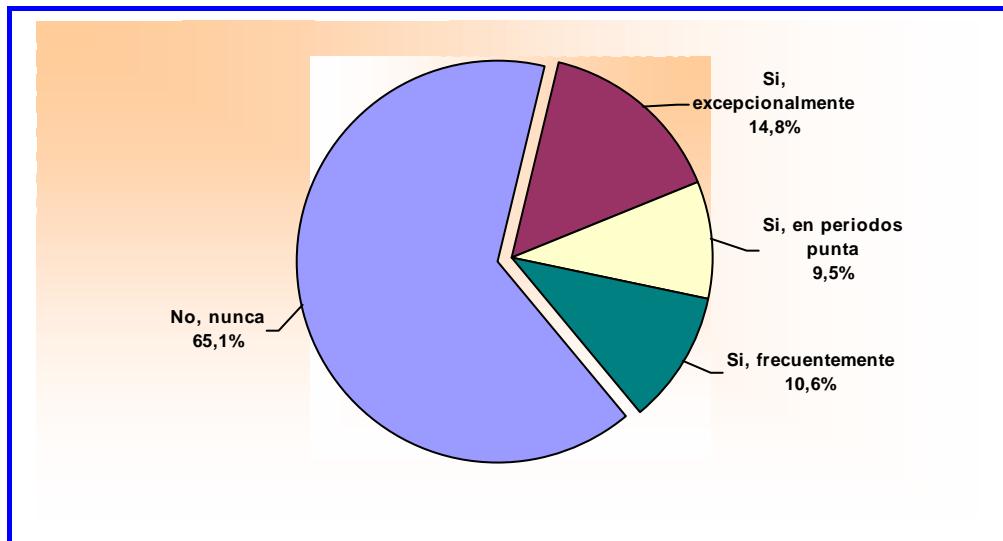


Fuente: ECT 2004.

b) Realización de horas extras

La gran mayoría de los asalariados no realiza horas extraordinarias. Sin embargo, la proporción que sí ha participado en esta modalidad de trabajo extraordinario resulta relevante, un 34,9%. Un 14,8% vincula su realización a días excepcionales o a períodos punta (9,5%). 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.

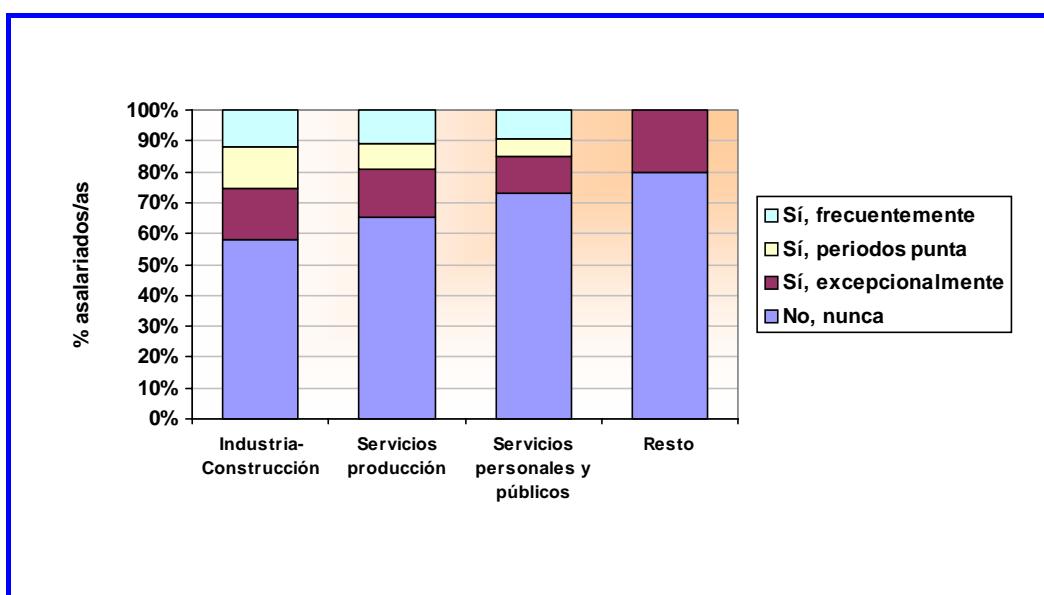
Gráfico 4.8. Realización de horas extras



Fuente: ECT 2004.

La realización habitual de horas extraordinarias es una práctica algo más extendida entre los trabajadores de la industria-construcción y entre los de los servicios de producción y distribución que entre los de los servicios personales y públicos. De modo equivalente, 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%).

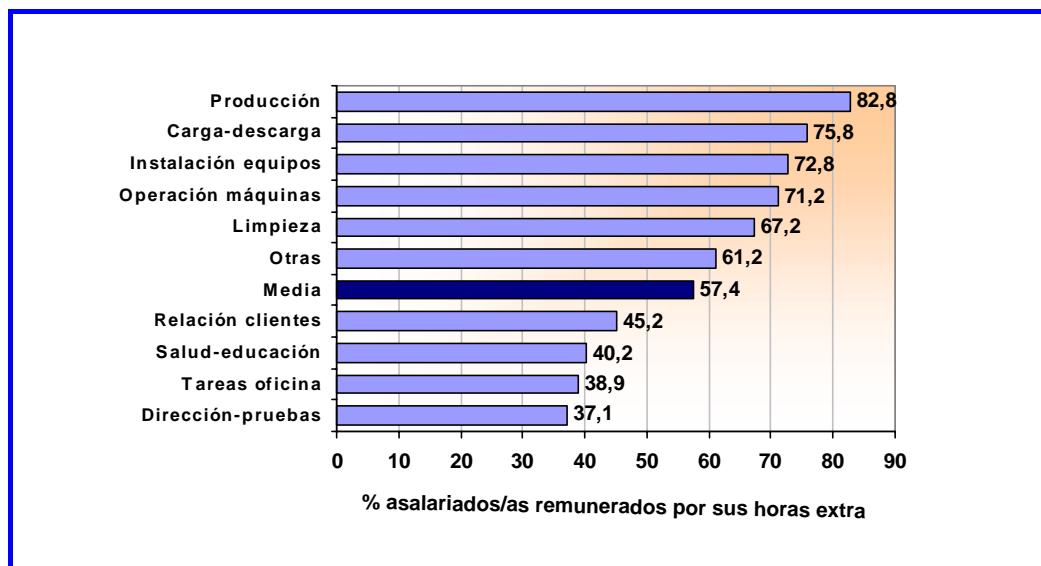
Gráfico 4.9. Realización de horas extras por sectores de actividad



Fuente: ECT 2004.

Sin embargo, es interesante constatar que sólo un 57,4% de las personas que realizan horas extra (siquiera excepcionalmente) declaran recibir una remuneración por las mismas. En general, quienes se ocupan en tareas de carácter industrial señalan porcentajes de remuneración más altos (máximo en tareas de producción 82,8%) que quienes se dedican a ocupaciones terciarias (mínimo en tareas directivas 37,1%).

Gráfico 4.10. Remuneración de las horas extras por tareas



c) Flexibilidad horaria

El horario de entrada y salida por el que se rigen los trabajadores que no trabajan a turnos es mayoritariamente de carácter fijo (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 implantación del horario fijo tiene menor incidencia entre los trabajadores de categoría alta o media que realizan trabajos de tipo comercial (49,2%) o directivo (54,7%). En estos dos grupos aumenta sobre todo la proporción correspondiente a los sistemas de horarios flexibles dentro de ciertos márgenes (30% en ambos grupos) y también los variables, más por propia voluntad en el caso de los comerciales o por indicaciones de la empresa en el caso de los directivos.

Por el contrario, el horario fijo es una característica muy extendida entre los profesionales de la salud (85,4%), en la producción industrial (77% en categorías altas y medias y 82,4% en categorías bajas así como entre los que se dedican a la enseñanza (77,8%).

Cuadro 4.5. Delimitación del horario de trabajo según contenido del trabajo

(% horizontal)

Contenido del trabajo	DELIMITACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO*			
	Fija	Flexible dentro de márgenes	Variable según empresa	Variable según voluntad
T1 Dirección	54,7	30,0	11,4	3,9
T2 Enseñanza (titulación superior)	77,8	11,5	8,7	1,9
T3 Salud (titulación superior)	85,4	4,7	9,9	--
T4 Oficina (categoría alta y media)	68,4	22,9	5,3	3,4
T5 Comercial (categoría alta y media)	49,2	30,1	11,7	9,1
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	77,0	12,5	9,0	1,5
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	68,2	18,0	10,4	3,5
T8 Oficina (categoría baja)	71,2	18,9	5,6	4,3
T9 Comercial (categoría baja)	72,7	12,9	11,3	3,2
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	82,4	8,0	7,0	2,6
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	68,9	14,2	10,8	6,1
T12 Otras tareas	70,3	15,5	12,1	2,2
TOTAL ECT04	70,8	16,4	9,3	3,5

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

Fuente: ECT 2004.

En cuanto a la existencia de algún procedimiento para el **control horario** predominan los trabajadores sometidos a algún tipo de control sobre los que no tienen ninguno, en una relación de 55%-45%. El reloj de fichar es el procedimiento más extendido, utilizado por un 34% de los trabajadores mientras el control de superiores es destacado con un 17%. La ficha manual es un procedimiento minoritario que solo lo siguen un 4,5% de los trabajadores.

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 ha reconocido. En cuanto a los procedimientos posibles, el procedimiento más habitual en la industria y construcción es el reloj de fichar (54%).

En el sector de servicios, tanto de producción-distribución como los personales públicos, el control afecta a un 45% de los trabajadores. Ahora bien, mientras en el primero está más extendido el control por parte de los superiores (22%) que el reloj (19%), en el de servicios personales, éste último tiene una mayor implantación (23%) que el control personal (18%).

Por tipo de tareas, los profesionales de educación y salud, los que se relacionan con clientes o los de limpieza son los menos sujetos a mecanismos de control. Por el contrario, éste aumenta

entre los trabajadores dedicados a la producción, carga y descarga y operaciones con máquinas.

d) Pautas de descanso semanal

Una cuestión importante en el tratamiento del horario de trabajo hace referencia a las pautas de descanso semanal de los trabajadores. A este respecto, hay que destacar que el 79,8% dispone de dos días seguidos de descanso, un 63,5% no trabaja nunca en sábado y un 81% tampoco trabaja nunca en domingo. Además, un 84,2% de los empleados no trabaja en ningún caso de noche (entre la medianoche y las cinco de la mañana), y un 87,4% no trabaja más de 10 horas seguidas en una jornada en ningún caso.

Atendiendo a las distintas ramas de actividad, sin embargo, se observan diferencias destacadas. Así, los trabajadores del comercio y la hostelería, como actividades muy relacionadas con el tiempo de ocio que son, son los que tienen un menor disfrute de los dos días seguidos de descanso (52,4%) y también mayor proporción de trabajo en sábado (60%). Esta situación también debe ser destacada entre los trabajadores del sector primario, quienes son los que además más reconocen trabajar en domingo (36,6%) y realizar jornadas de más de 10 horas (23,7%). En banca y seguros también es importante la proporción de los que trabajan en alguna ocasión en sábado (33,6%). Otras ramas en las que tienen importancia estas circunstancias, incluidas las del trabajo en domingo, son las industrias básicas y transportes y comunicaciones.

Por el contrario, los trabajadores de los sectores de la industria y construcción son los que tienden a presentar unas circunstancias más consolidadas y favorables en lo que se refiere al descanso semanal de dos días, al no trabajo en fines de semana bien sea sábado o domingo y, excepto los de la industria básica, también quienes menos trabajar jornadas de más de 10 horas. En este último punto, sin embargo, la proporción de trabajo superior a 10 horas aumenta en la construcción, llegando al 20,2%, el nivel máximo observado.

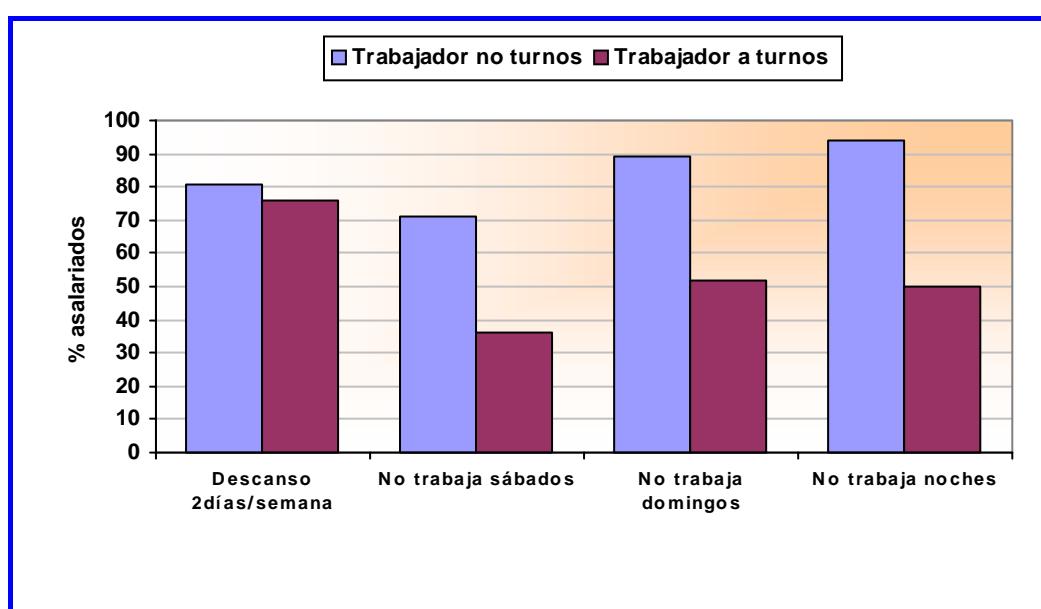
Cuadro 4.6. Pautas de descanso según sector de actividad

(% de asalariados/as en cada situación)

Ramas de actividad	Dispone 2 días seguidos de descanso	No trabaja nunca en sábado	No trabaja nunca en domingo	No trabaja nunca por la noche	No trabaja más de 10 horas
Sector Primario	69,7	45,5	63,4	90,1	76,3
Industria básica	91,2	75,0	84,6	78,3	90,3
Productos Metálicos	91,8	83,6	91,0	82,4	91,0
Maquinaria Transporte	91,3	76,6	90,3	82,7	92,4
Industrias diversas	79,8	55,6	70,6	69,8	84,7
Construcción	87,6	70,2	91,9	94,9	79,8
Comercio Hostelería	52,4	40,0	77,7	86,3	87,3
Transporte Comunicaciones	79,5	49,0	66,8	76,6	80,3
Banca y seguros	74,1	56,4	96,1	98,7	87,9
Admón. Pública	86,4	70,4	77,4	82,6	87,6
Otros servicios comerciales	77,9	61,4	84,8	91,8	90,7
Otros servicios no comerciales	81,0	64,3	75,2	85,8	87,4
TOTAL ECT04	79,8	63,5	81,0	84,2	87,4

Fuente: ECT 2004.

Gráfico 4.11. Pautas de descanso laboral

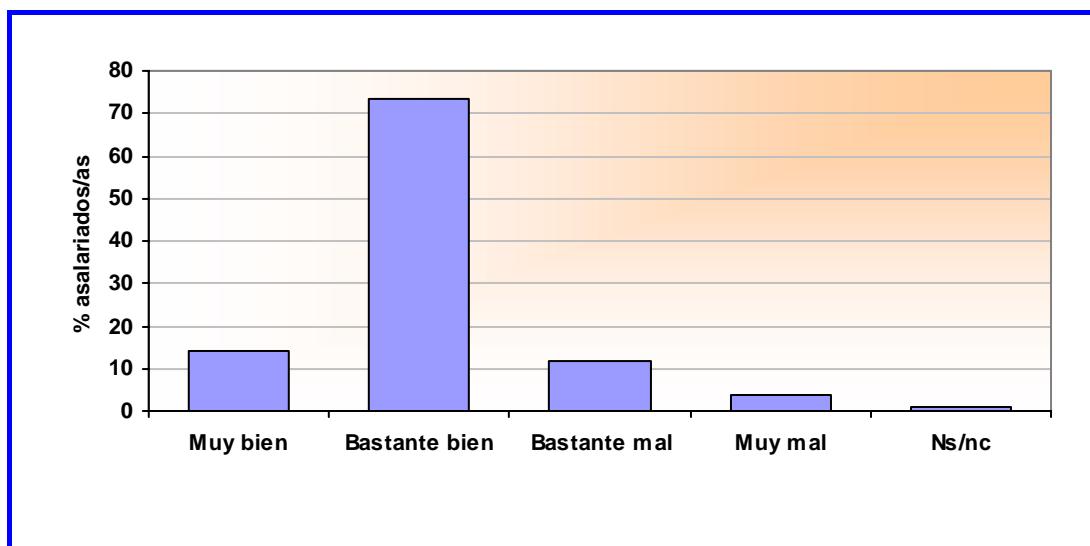


Fuente: ECT 2004.

4.1.5. Conciliación vida-trabajo

Dada la importancia social de esta problemática, la ECT ha incluido en su operación 2004 la toma en consideración de la problemática de la conciliación entre la vida laboral y familiar. Los resultados obtenidos revelan que la gran mayoría de la población asalariada consigue conciliar satisfactoriamente su horario laboral con el resto de sus obligaciones familiares y sociales: un 14% lo hace muy bien y un 68% bastante bien, frente a sólo un 17,4% que hace una valoración negativa a este respecto (un 0,6% no contesta).

Gráfico 4.12. Conciliación del horario laboral con las obligaciones familiares y sociales



Fuente: ECT 2004.

Es interesante comprobar que esta positiva impresión respecto al grado de conciliación de la vida personal y el trabajo se plantea, como realidad claramente mayoritaria, a todos los grupos de edad y sexo. Por otra parte, 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.

Cuadro 4.7. Conciliación del horario laboral con las obligaciones familiares y sociales según sexo y edad

(% horizontales)

	Muy bien	Bastante bien	Bastante mal	Muy mal	Ns/nc	Total
Hombre 16-29	11,5	73,0	12,5	3,0	---	100,0
Hombre 30-44	10,4	67,0	17,2	4,8	0,7	100,0
Hombre 45-64	12,7	71,8	11,4	3,1	1,0	100,0
Mujer 16-29	17,4	64,1	13,1	4,4	1,0	100,0
Mujer 30-44	15,3	64,9	16,0	3,2	0,5	100,0
Mujer 45-64	20,9	66,5	10,5	1,5	0,6	100,0
Total	14,0	68,0	13,9	3,5	0,6	100,0

Fuente: ECT 2004.

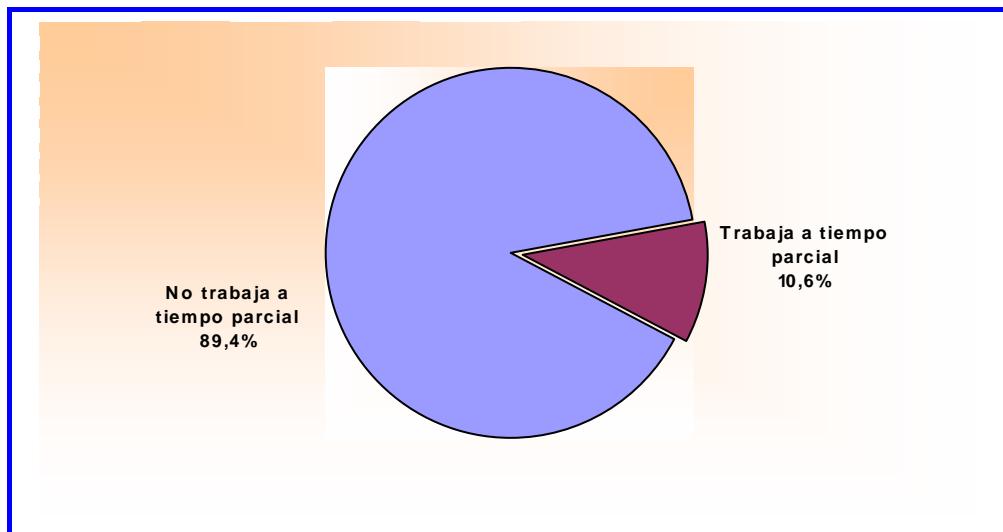
4.2. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

4.2.1. Incidencia del trabajo a tiempo parcial

La proporción de trabajadores que declara trabajar a tiempo parcial⁹ se sitúa en torno a un 10%. Afecta a un 9,7% del total de la población asalariada y un 10,6% si se consideran 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).

⁹ Entendiendo por tal *trabajar menos horas del horario base que es habitual para otros trabajadores del mismo tipo en la empresa o sector*.

Gráfico 4.13. Incidencia del trabajo a tiempo parcial



(*) Datos referidos a los asalariados/as que no trabajan a turnos

Fuente: ECT 2004.

La jornada a tiempo parcial está extendida 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 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.

Las diferencias anteriores en favor del empleo a tiempo parcial en las ocupaciones terciarias resultan patentes desde una perspectiva puramente sectorial. En efecto, mientras en la industria-construcción el índice de este tipo de empleos no llega al 2%, en los servicios sube hasta un 15%.

Cuadro 4.8. Trabajo a tiempo parcial según contenido del trabajo

Contenido del trabajo	Asalariados/as %	Dedición %
T1 Dirección	1,5	81,3
T2 Enseñanza (titulación superior)	21,2	49,2
T3 Salud (titulación superior)	15,2	54,2
T4 Oficina (categoría alta y media)	6,1	60,0
T5 Comercial (categoría alta y media)	2,7	54,0
T6 Prod. Industrial (cat. alta y media)	1,4	58,5
T7 Prod. Terciaria (cat. alta y media)	4,3	55,2
T8 Oficina (categoría baja)	13,0	55,9
T9 Comercial (categoría baja)	20,3	53,8
T10 Prod. Industrial (categoría baja)	1,8	47,2
T11 Prod. Terciaria (categoría baja)	23,8	51,8
T12 Otras tareas	12,4	49,0
TOT ECT 04	10,6	52,8

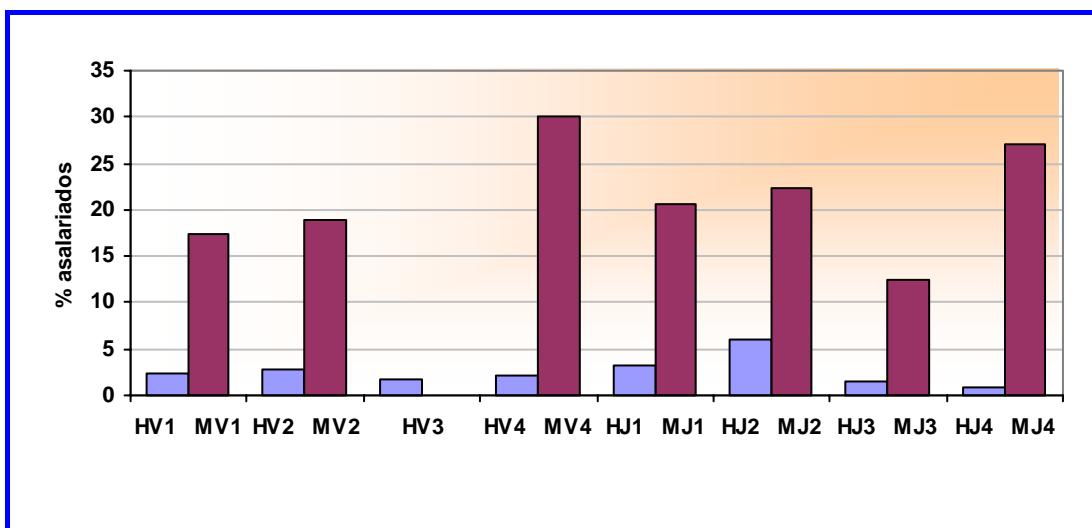
(*) Datos referidos a los asalariados/as que no trabajan a turnos.

Fuente: ECT 2004

Desde el punto de vista de las características personales, el género marca fuertes diferencias a la hora de trabajar o no a tiempo parcial. En este sentido, se observa que son principalmente las mujeres quienes trabajan a tiempo parcial (21% frente a un 2% los varones).

Teniendo en cuenta la edad y el nivel de instrucción, además de la variable género, se observa que las tasas más elevadas de trabajo a tiempo parcial corresponden a las mujeres con estudios primarios. Dentro de este nivel de instrucción, el trabajo parcial está algo más extendido entre las mujeres mayores (30%) que entre las jóvenes (27%). En el caso de los hombres, la tasa más alta de trabajo a tiempo parcial (6%) se da entre los hombres jóvenes con estudios no profesionales.

Gráfico 4.14. Trabajo a tiempo parcial según características personales



(%): Datos referidos a los asalariados que no trabajan a turnos.

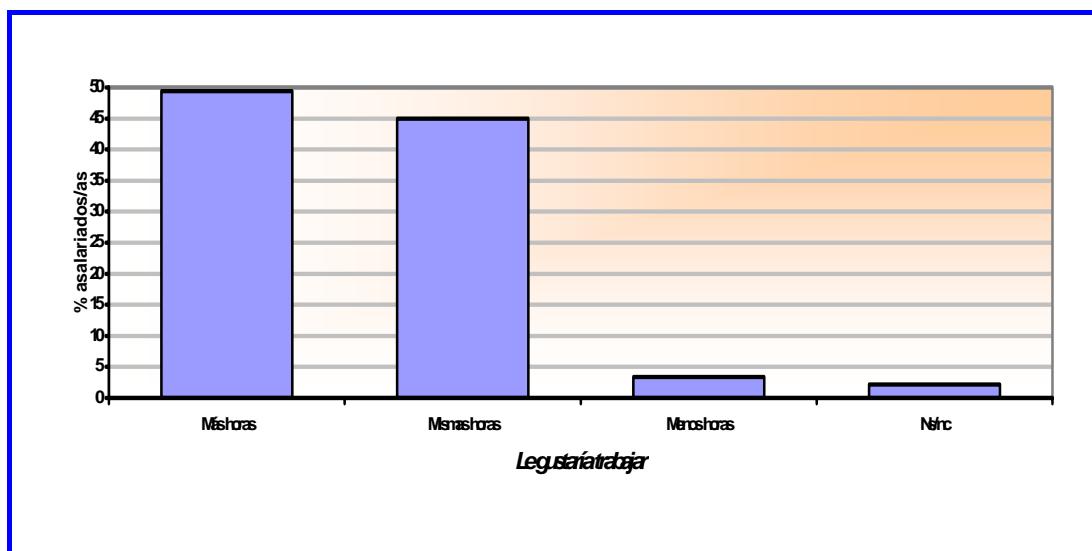
Fuente: ECT 2004

4.2.2. Motivos y satisfacción con el trabajo a tiempo parcial

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. Esta segmentación se modifica en el caso del sector industrial o la construcción donde disminuye la importancia de los imperativos de los puestos de trabajo definidos por la organización empresarial (40%) para aumentar los referidos a otras causas (27%) y las iniciativas personales (23%).

Es importante destacar que prácticamente la mitad de las personas asalariadas a tiempo parcial desearían trabajar un mayor número de horas, frente a sólo un 3,4% que preferiría trabajar incluso menos horas y a un 45% que están satisfechas con su jornada laboral reducida.

Gráfico 4.15. Satisfacción con el trabajo a tiempo parcial



Fuente: ECT 2004

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 53,8% de los hombres y un 69,5% de las mujeres menores de 30 años, porcentajes que van disminuyendo con la edad y que resultan minoritarios de hecho a partir de los 30 años. A estas edades resulta dominante la proporción de quienes están satisfechos con la jornada actual o incluso de quienes querrían trabajar menos horas, como ocurre entre los hombres mayores de 45 años ocupados a tiempo parcial.

Cuadro 4.9. Satisfacción con el trabajo a tiempo parcial según sexo y edad

(% horizontales)

	Le gustaría trabajar				
	Más horas	Mismas horas	Menos horas	Ns/nc	Total
Hombre 16-29	53,8	46,2	---	---	100,0
Hombre 30-44	48,6	51,4	---	---	100,0
Hombre 45-64	33,3	33,2	24,5	9,0	100,0
Mujer 16-29	69,5	28,8	---	1,7	100,0
Mujer 30-44	44,0	50,9	3,7	1,3	100,0
Mujer 45-64	37,9	51,8	4,8	5,4	100,0
Total	49,4	45,0	3,4	2,2	100,0

Fuente: ECT 2004.

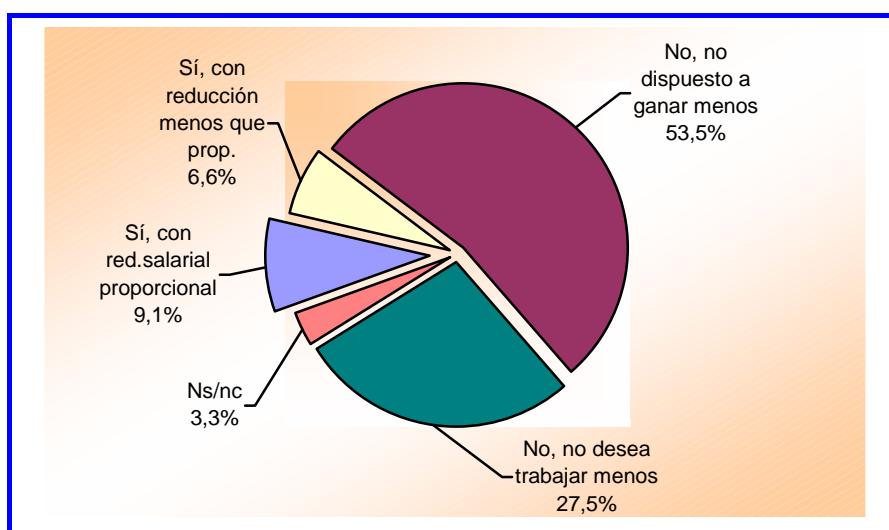
Atendiendo al tipo de contrato de los asalariados/as que trabajan a tiempo parcial, se observa que quienes cuentan con uno de carácter temporal o no tienen contrato desearían trabajar más horas en una proporción mucho mayor (60% y 77,8%) que quienes tienen contrato fijo (35,4%).

4.2.3. Actitud ante la reducción del tiempo de trabajo

La reducción de la jornada laboral suele ser una aspiración frecuente de los trabajadores al entenderse este aumento del tiempo disponible como una mejora de la calidad de vida. La puesta en marcha de la semana de 35 horas en Francia y la difusión posterior de esta reivindicación en nuestro país ha constituido un aspecto relevante de los cambios recientes en materia laboral. De ahí el interés de abordar con detalle esta cuestión en la ECT 2004.

En la encuesta se ha planteado la cuestión en términos realistas, planteando la reivindicación en relación a las posibles repercusiones en el salario percibido. Teniendo en cuenta al conjunto de la población asalariada que no trabaja a turnos, los resultados muestran que el impacto de la reivindicación está fuertemente condicionado por las potenciales implicaciones de la medida en términos salariales. De esta forma, al elevado 27,5% que señala no desear trabajar menos 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.

Gráfico 4.16. Actitud ante la reducción del tiempo de trabajo



(%): Datos referidos a los asalariados que no trabajan a turnos.

Fuente: ECT 2004

El nivel actual de remuneración está muy relacionado con la opción por trabajar menos tiempo o ganar menos dinero. Así, entre aquellos trabajadores que tienen en la actualidad un nivel bajo de remuneración, la postura dominante es la preferencia por mantener el poder adquisitivo. Un 63,6% de ellos declara, en este sentido, que no está dispuesto a ganar menos dinero. Esta proporción baja al 50,9% entre los asalariados con remuneración media.

Entre los trabajadores con una remuneración alta, lo más destacado no es tanto el ligero aumento de los partidarios de la disminución del tiempo de trabajo a cambio de una reducción del salario (17,1%) como que se debilita el rechazo a la hipotética reducción salarial (43,6%) por un reforzamiento de los trabajadores vocacionales, es decir de aquéllos que están interesados en seguir trabajando lo que trabajan, sin reducción de horas ni de dinero. Estos trabajadores vocacionales representan un 36,3% de los trabajadores con remuneración alta frente al 29,4% observado en el caso de remuneración media y el 22,1% en el caso de baja remuneración.

Teniendo en cuenta al colectivo que rechaza la reducción de la jornada y al que no estaría dispuesto a renunciar a su actual salario, las diferencias en función de la remuneración no resultan excesivas. Así, si alcanza un máximo del 85,7% entre los asalariados con baja remuneración, esta proporción se sitúa en niveles del 80% entre los asalariados con remuneración media o alta.

Cuadro 4.10. Actitud de los trabajadores ante reducción de la jornada y del salario según nivel de remuneración

	Sí con reducción proporcional	Si, con reducción menor proporcional	No quiere ganar menos	No quiere trabajar menos	Ns/Nc	(% horizontal)
Remuneración alta	10,6	6,5	43,6	36,3	3,0	
Remuneración media	9,1	7,7	50,9	29,4	2,8	
Remuneración baja	6,9	6,0	63,6	22,1	1,3	
TOT ECT 04	9,1	6,6	53,5	27,5	3,3	

Fuente: ECT 2004

4.3. CALENDARIO DE TRABAJO

4.3.1. Jornada anual

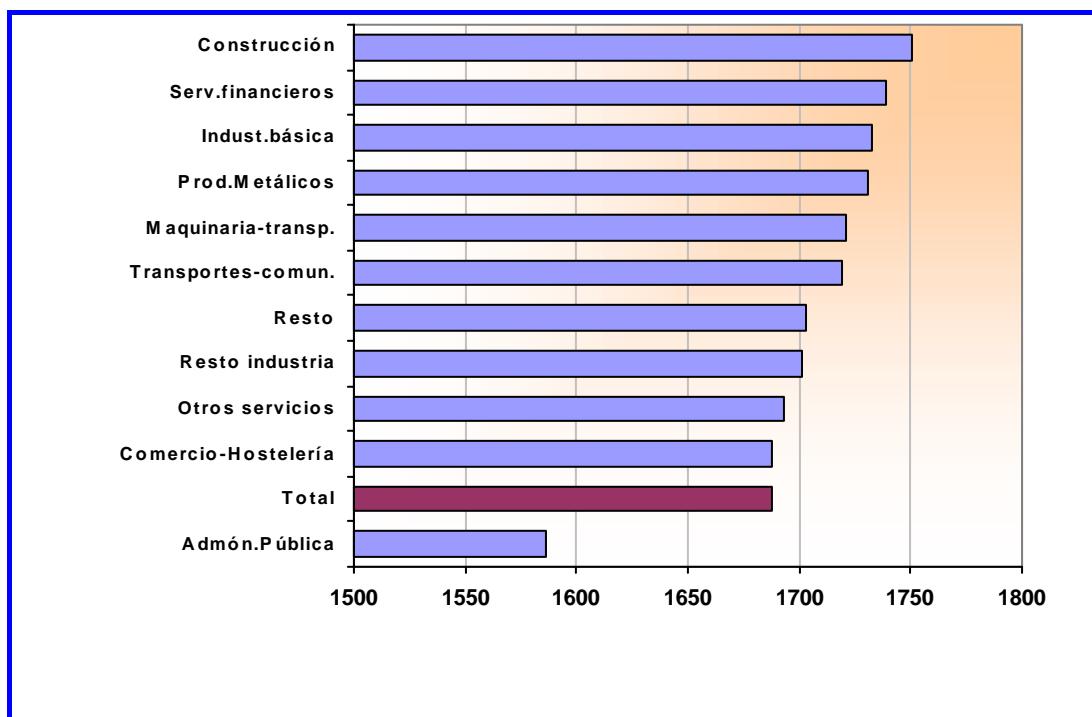
Si en apartados anteriores nos hemos aproximado a la jornada laboral desde una perspectiva diaria y semanal, en éste nos centraremos en dos importantes indicadores anuales: el calendario o número total de horas que conforman el marco de la relación contractual de los trabajadores y las empresas y las vacaciones anuales, considerando también en este contexto algunas circunstancias que rodean su disfrute.

Respecto a estas cuestiones, llama la atención en primer lugar que casi la mitad de los trabajadores (49%) desconoce el número de horas de trabajo que anualmente corresponden a su puesto de trabajo de acuerdo con la norma reguladora correspondiente (convenio, acuerdo de empresa u otros acuerdos). El nivel de desconocimiento es particularmente elevado en Gipuzkoa (63%).

El 18% de los trabajadores que conocen el volumen de horas anuales de trabajo sitúan su jornada laboral anual en una cifra que oscila entre las 1.700 y las 1.750 horas, situándose otro 8% entre las 1.750 y las 1.800 horas. Esto significa que un 26% de los trabajadores estima sus horas de trabajo anual entre 1.700 y 1.800 horas, ubicándose otro 5% por encima de las 1.800 horas anuales. Por debajo de las 1.700 encontramos otro 20%. Como resultado de esta distribución de frecuencias, y teniendo en cuenta que han respondido la mitad de los trabajadores, la jornada anual media resultante es de 1.688 horas.

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

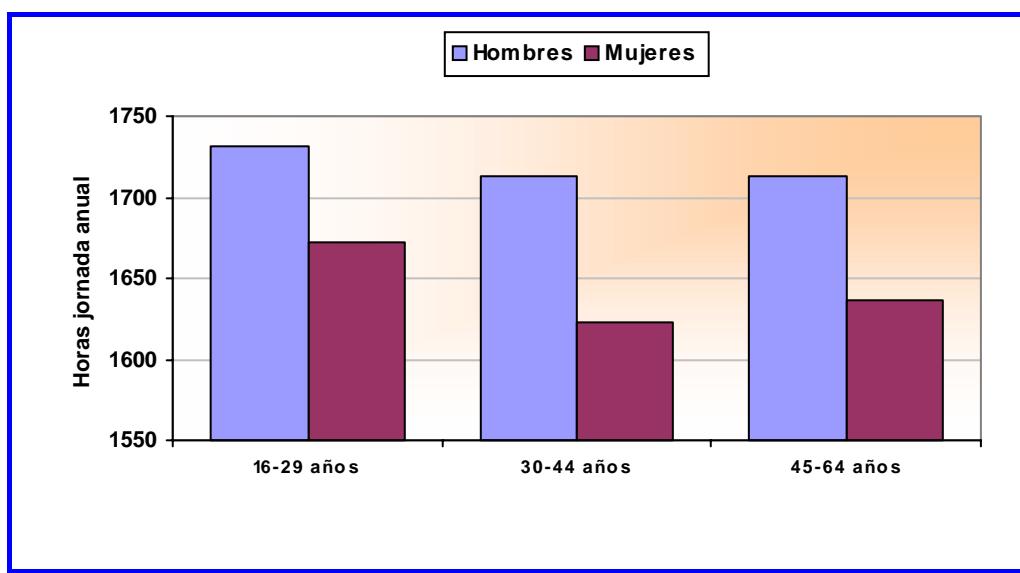
Gráfico 4.17. Jornada anual según rama de actividad



Fuente: ECT 2004.

La jornada anual de trabajo es superior, a todas las edades, entre los hombres. Aumenta también entre las personas más jóvenes.

Gráfico 4.18. Jornada anual según edad y sexo



Fuente: ECT 2004.

En relación a la jornada del año anterior, la evolución del número de horas cabe definirla sobre todo en términos de estabilidad. Aunque ésta sea una cuestión sobre la que prácticamente uno de cada tres trabajadores no sabe pronunciarse, los que lo hacen aluden más a que esta jornada no disminuye (56%) y solo un 13% cree que ha descendido respecto al año precedente.

4.3.2. Vacaciones

Según la ECT 2004, la población asalariada vasca disfruta por término medio de 37,6 días naturales¹⁰ 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 (algo más en las otras tareas, con 37,6 días).

Cuadro 4.11. Duración y elección de las vacaciones según contenido del trabajo

(% afirmativo)

Contenido del trabajo	Total días naturales de vacaciones*	Elección del período de vacaciones (% horizontal)*		
		La empresa fijo período	Eligió una de varias opciones	Propuso usted algún per.
T1 Dirección	36,0	36,0	17,5	46,4
T2 Enseñanza (titulación superior)	70,8	88,0	5,6	6,4
T3 Salud (titulación superior)	36,6	22,9	21,1	56,1
T4 Oficina (categoría alta/media)	34,2	32,1	26,3	41,6
T5 Comercial (alta/media)	36,1	22,5	38,5	39,0
T6 Produc. Industrial (alta/media)	33,7	47,5	21,8	30,7
T7 Produc. Terciaria (alta/med)	35,4	28,5	29,4	42,1
T8 Oficina (categoría baja)	34,0	34,1	17,4	48,6
T9 Comercial (categoría baja)	35,6	33,7	25,9	40,3
T10 Prod. Indus (categoría baja)	34,4	60,5	21,3	18,3
T11 Prod. Terciaria (cat. baja)	34,5	43,1	20,2	36,7
T12 Otras tareas	37,6	38,4	28,3	33,3
TOTAL ECT04	37,6	43,5	22,8	33,7

* Datos referidos a asalariados/as que disfrutaron de vacaciones completas.

Fuente: ECT 2004.

Sobre el uso y disfrute de las vacaciones, cabe señalar que la mayoría de los trabajadores (81%) 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%).

¹⁰ Se estiman 2,25 días naturales más por cada 5 días laborables disfrutados.

El 43,5% de los trabajadores disfrutaron sus vacaciones siguiendo las indicaciones fijadas por la empresa y otro 22,8% lo hizo después de elegir una de las varias opciones que propuso la organización. Frente a este 66,3% de los asalariados que siguen las indicaciones marcadas, un 33,7% dispuso de iniciativa para proponer a la empresa varios períodos posibles, de los cuales ésta elige uno.

Esta iniciativa individual a la hora de señalar el período principal de vacaciones es más propia de los sectores vinculados con los servicios que del industrial y de la construcción, aumentando en estos sectores la proporción de los trabajadores (51%) que disfrutan sus vacaciones principales de acuerdo a lo que fija la empresa.

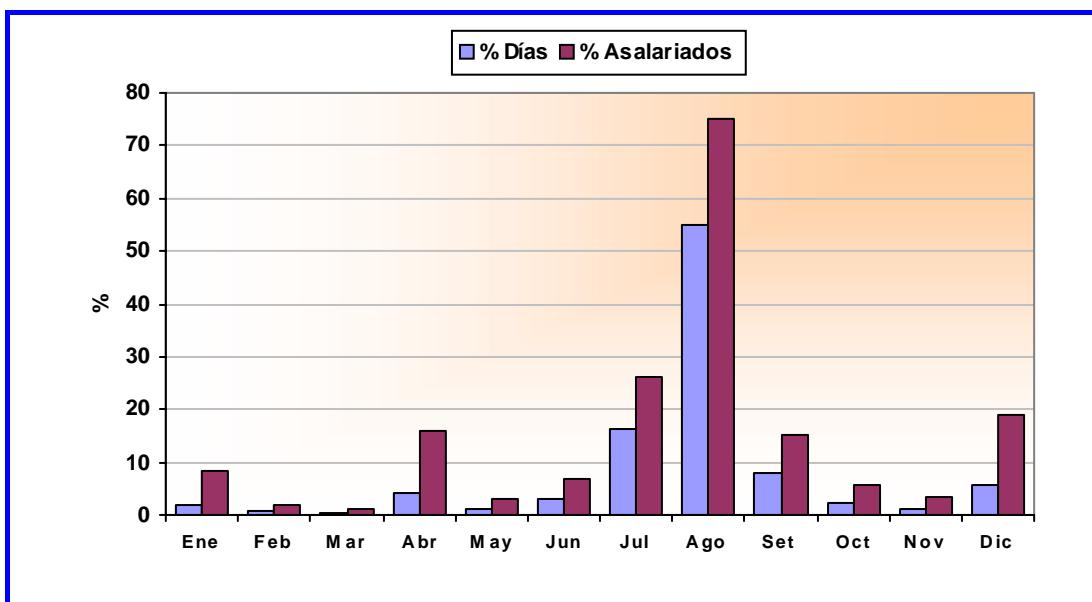
Si en vez del sector se tiene en cuenta el contenido de trabajo, se observa que la iniciativa personal está más extendida entre los trabajadores de la salud (56%), los de oficina (49%), y los que realizan tareas directivas (46%) mientras la empresa es la que determina este período sobre todo en el campo de la enseñanza (88%), y en las categorías bajas (61%) y altas (48%) de la producción industrial.

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. Coincidiendo con las vacaciones de Semana Santa (4%) y de Navidad (6%), abril y diciembre son los otros dos meses en los que se concentra una parte relevante de los días vacacionales.

La proporción de asalariados que disfrutan vacaciones en agosto es del 75% (82% entre los trabajadores de la industria-construcción) mientras en septiembre lo hace un 15% de los asalariados y un 26% en Julio.

En otros períodos vacacionales como Semana Santa (Abril) y Diciembre, la proporción de asalariados que disfruta de vacaciones es del 16% y 19% respectivamente. Se trata de una práctica que aumenta entre los trabajadores del sector de servicios personales públicos pero no está tan extendida entre los asalariados del sector industrial y de la construcción. .

Gráfico 4.19. Distribución de las vacaciones anuales por meses



Fuente: ECT 2004.

TIEMPO DE TRABAJO

EL 22% DE LA POBLACIÓN ASALARIADA VASCA TRABAJA A TURNOS CON UNA JORNADA MEDIA SEMANAL DE 37,8 HORAS. EL 78% RESTANTE QUE NO TRABAJA A TURNOS TIENE UNA JORNADA SEMANAL DE 35,5 HORAS.

LA JORNADA VARÍA AMPLIAMENTE SEGÚN LOS DIFERENTES CONTENIDOS DE TRABAJO. EL INDICE DE VARIACION ENTRE LA MAXIMA JORNADA SEMANAL Y LA MINIMA ES DE 11,3 HORAS. LA JORNADA MAS LARGA (39,7) CORRESPONDE A LOS DIRECTIVOS Y LA MAS CORTA A LOS PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA (28,4 HORAS). POR RAMA DE ACTIVIDAD, POR SECTORES, LA JORNADA MAS LARGA SE DA EN LA CONSTRUCCION (40,4) Y LA MAS CORTA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA (31,4).

EL TIPO DE JORNADA MÁS HABITUAL ES DISCONTINUA (EN UN 58% DE LOS CASOS), CON UNA INTERRUPCIÓN AL MEDIODIA DE 85 MINUTOS POR TERMINO MEDIO. LA MAYORÍA OPTA POR IR A CASA A COMER.

EL 17% DE LOS TRABAJADORES DISFRUTAN DE HORARIO REDUCIDO EN VERANO. LA PROPORCIONA MAS ALTA SE DA ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA BANCA Y SEGUROS.

EL VEHÍCULO PARTICULAR ES EL MEDIO DE TRANSPORTE MÁS HABITUAL PARA DESPLAZARSE AL TRABAJO (58%), QUE SE ENCUENTRA PARA UN 54% A MENOS DE 15 MINUTOS.

LA HORA EN QUE MAYOR PROPORCIÓN DE PERSONAS (NO A TURNOS) INICIAN SU JORNADA LABORAL ES LAS 8 DE LA MAÑANA (45%) Y OTRO 23% LO HACE A LAS 9 HORAS. EL HORARIO DE SALIDA ES MÁS ESCALONADO: ENTRE LAS 14 Y LAS 15 HORAS FINALIZAN SU JORNADA EL 29% DE LOS ASALARIADOS/AS Y OTRO TANTO LO HACE ENTRE LAS 17 HORAS Y LAS 18 HORAS.

UN 65% DE LOS ASALARIADOS/AS NUNCA REALIZA HORAS EXTRAS. SÓLO UN 11% LO HACE FRECUENTEMENTE.

PREDOMINA EL HORARIO FIJO (71%) SOBRE EL FLEXIBLE O VARIABLE. Y EL 80% DISPONE DE DOS DIAS SEGUIDOS DE DESCANSO SEMANAL.

LA GRAN MAYORÍA DE LA POBLACIÓN ASALARIADA CONSIGUE CONCILIAR SATISFACTORIAMENTE SU HORARIO LABORAL CON EL RESTO DE SU OBLIGACIONES FAMILIARES Y SOCIALES: UN 14% LO HACE MUY BIEN Y UN 68% BASTANTE BIEN, FRENTE A SÓLO UN 17% QUE HACE UNA VALORACIÓN NEGATIVA A ESTE RESPECTO.

UN 10% DE LOS ASALARIADOS TRABAJA A TIEMPO PARCIAL CON UNA DEDICACIÓN MEDIA DEL 53% DE LA JORNADA HABITUAL. SE TRATA DE UNA PRACTICA MUCHO MÁS FRECUENTE ENTRE LAS MUJERES (21%) QUE ENTRE LOS VARONES (2%). LO MISMO EN LOS EMPLEOS TERCIARIOS QUE EN LOS INDUSTRIALES.

EN LA MAYOR PARTE DE LOS CASOS (67%) LOS EMPLEOS A TIEMPO PARCIAL ESTÁN DEFINIDOS ASÍ POR LA EMPRESA Y NO RESPONDEN A LA PROPIA VOLUNTAD DE LOS ASALARIADOS/AS. DE HECHO, PRÁCTICAMENTE LA MITAD DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN ASÍ DESEARÍAN HACERLO UN MAYOR NÚMERO DE HORAS (ESPECIALMENTE LOS JÓVENES) FRENTE A SÓLO UN 3,4% QUE PREFERIRÍA TRABAJAR INCLUSO MENOS HORAS Y A UN 45% QUE ESTÁN SATISFECHAS CON SU JORNADA LABORAL REDUCIDA.

TIEMPO DE TRABAJO

ENTRE EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA, LA INMENSA MAYORÍA (81%) TAMPOCO ES PARTIDARIA DE DISMINUIR SU JORNADA LABORAL: UN 54% PORQUE NO QUIERE GANAR MENOS Y UN 28% PORQUE NO QUIEREN TRABAJAR MENOS TIEMPO. FRENTE A ELLOS, UN 16% QUE SI ESTARÍA DISPUESTO A TRABAJAR MENOS; UN 9% CON REDUCCIÓN PROPORCIONAL Y UN ESCASO 7% SIEMPRE QUE LA REDUCCIÓN SALARIAL SEA MENOR QUE PROPORCIONAL.

LA JORNADA ANUAL MEDIA SE ESTABLECE EN 1.688 HORAS. LOS TRABAJADORES DISFRUTAN DE 25,9 DÍAS LABORABLES (37,6 DÍAS NATURALES) DE VACACIONES COMO MEDIA, LO MÁS FRECUENTE ES QUE LA EMPRESA FIJE EL PERÍODO (44%). AGOSTO MANTIENE SU PROTAGONISMO COMO MES VACACIONAL. .

5. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

5. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

5.1. EQUIPOS DE TRABAJO

5.1.1. Utilización de diversos tipos de equipos

En el marco de la ECT se distinguen hasta un total de siete tipos diferentes de equipos de trabajo que se pueden utilizar en el desempeño laboral:

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

De estos siete tipos diferentes de equipos de trabajo, el más extendido es el uso de equipos informáticos de oficina (procesadores de textos, bases de datos, paquetes integrados de gestión, diseño asistido por ordenador, etc.), utilizados por un 42,4% de los asalariados/as. Se trata de un material de uso generalizado en las ocupaciones de oficina y claramente mayoritario en las tareas que suponen el trato con personas. Resulta, en cambio, minoritario entre quienes se dedican a la producción manual, carga y descarga o tareas de limpieza. Algo similar sucede con el equipo de oficina más tradicional (máquinas de escribir, archivos manuales, instrumentos de diseño y dibujo manuales) que resulta inexistente entre los trabajadores de producción manual pero que es utilizado por la mitad de los que realizan tareas de oficina y por un

22% de los que tienen trato con personas. Un 17,2% de los asalariados utilizan este tipo de equipo tradicional.

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, de los cuales 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, apenas un 7,9% de los asalariados utiliza este tipo de equipamiento tecnológicamente moderno (14,6% en el caso de la máquina herramienta convencional).

En cuanto a los vehículos de transporte, 11,7% de los trabajadores vascos utilizan algún medio de transporte en su trabajo. Esta actividad está más presente en la producción manual y el resto de tareas. Esto también se observa en el caso del uso de equipos y maquinaria automotora, con un 4,4% de asalariados en contacto con ellos.

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

(% de uso de cada equipo)

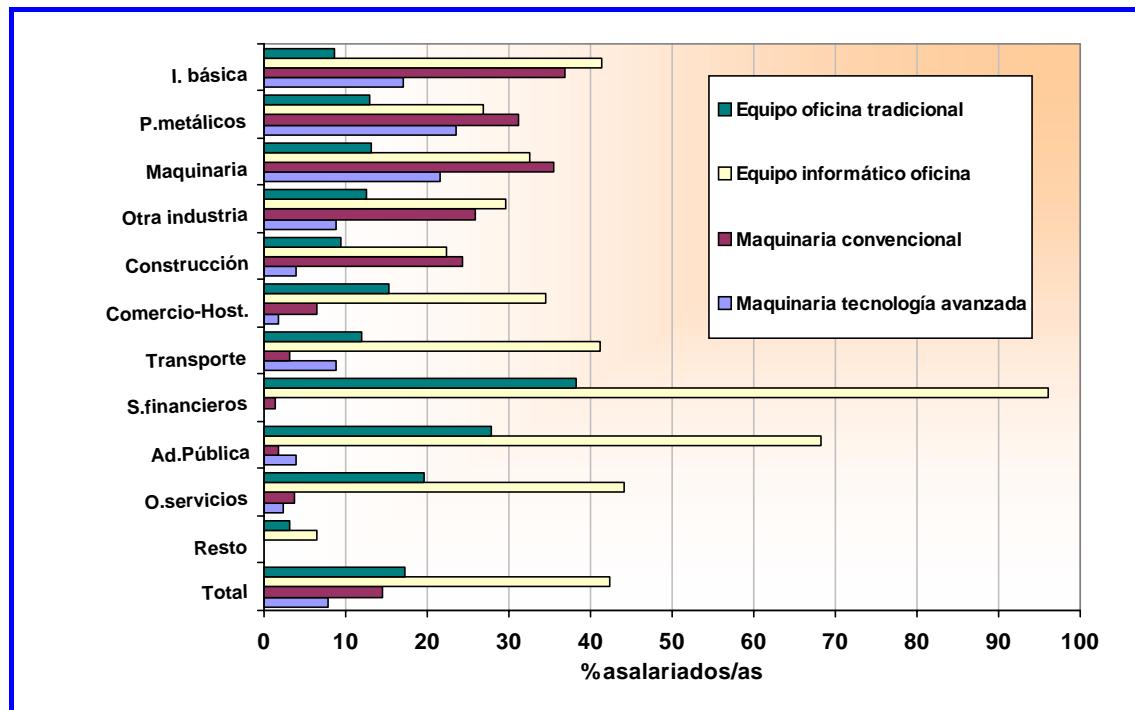
EQUIPOS DE TRABAJO	Total	TIPO DE TAREA			
		Trato con personas	Producción manual	Trabajo de oficina	Resto de tareas
Máquinas de control numérico	7,9	4,3	13,0	--	13,1
Máquina herramienta convencional.....	14,6	2,5	29,5	--	20,3
Herramientas manuales.....	32,8	6,7	63,1	--	56,4
Utiles informáticos oficina	42,4	59,0	9,1	97,4	38,9
Equipo de oficina tradicional.....	17,2	22,4	0,9	49,9	18,0
Vehículos de transporte.....	11,7	10,6	15,1	--	20,8
Equipos y vehículos autom.....	4,4	1,0	7,1	--	13,6

Fuente: ECT 2004.

Analizando la implantación de los distintos equipos por ramas de actividad, se constata que los equipos productivos tecnológicamente modernos están asociados al trabajo de entre 10 y 20% de los asalariados en la industria básica, productos metálicos y maquinaria, teniendo sin embargo mayor peso – incluso en estos casos – la proporción de asalariados con equipamiento convencional, prácticamente dominante por otra parte en el resto de la industria y la construcción. Los equipos más vinculados con la gestión y la administración como son los informáticos

están presente en todas las ramas de actividad pero por su utilización encima de la media destacan los servicios financieros, la administración pública y otros servicios.

Gráfico 5.1. Utilización de equipos de trabajo según ramas de actividad



Fuente: ECT 2004.

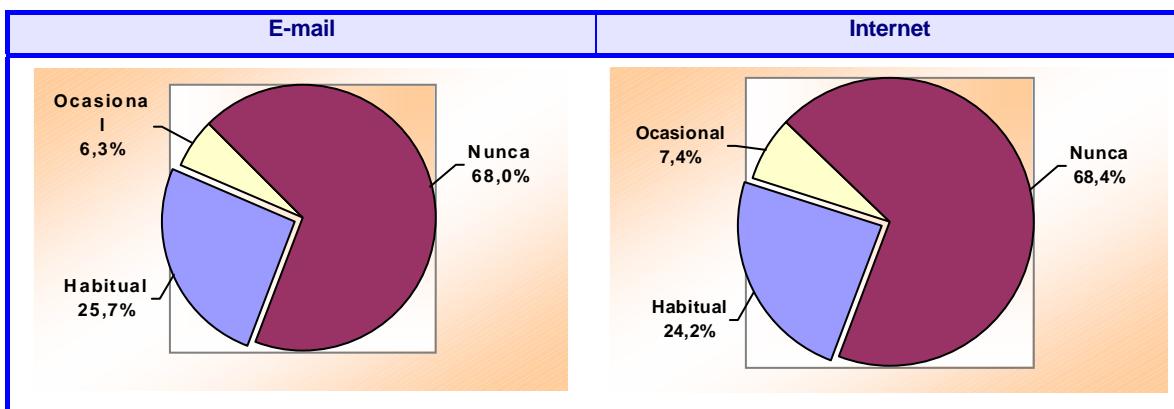
5.1.2. Utilización de las nuevas tecnologías de la información

La ECT 2004 recoge igualmente información relativa al empleo de las tecnologías de la información por la población asalariada vasca, centrando su atención en dos herramientas básicas: el correo electrónico e Internet.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 32% de los asalariados/as utiliza el correo electrónico como parte de su trabajo frente a un 68% que no lo utiliza nunca. Entre los que lo utilizan, está más extendido el uso habitual (25,7%) que ocasional (6,3%).

La segmentación es bastante similar en lo relativo al uso de Internet en el trabajo. Un 68,4% no lo utiliza nunca frente al 31,6% que sí es usuario. El uso habitual de este instrumento afecta al 24,2% de los asalariados.

Gráfico 5.2. Utilización del correo electrónico y de Internet en el trabajo



Fuente: ECT 2004.

El recurso al correo electrónico e Internet está más extendido entre los trabajadores que realizan trabajos de oficina. Entre ellos, 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 uso habitual de estos recursos.

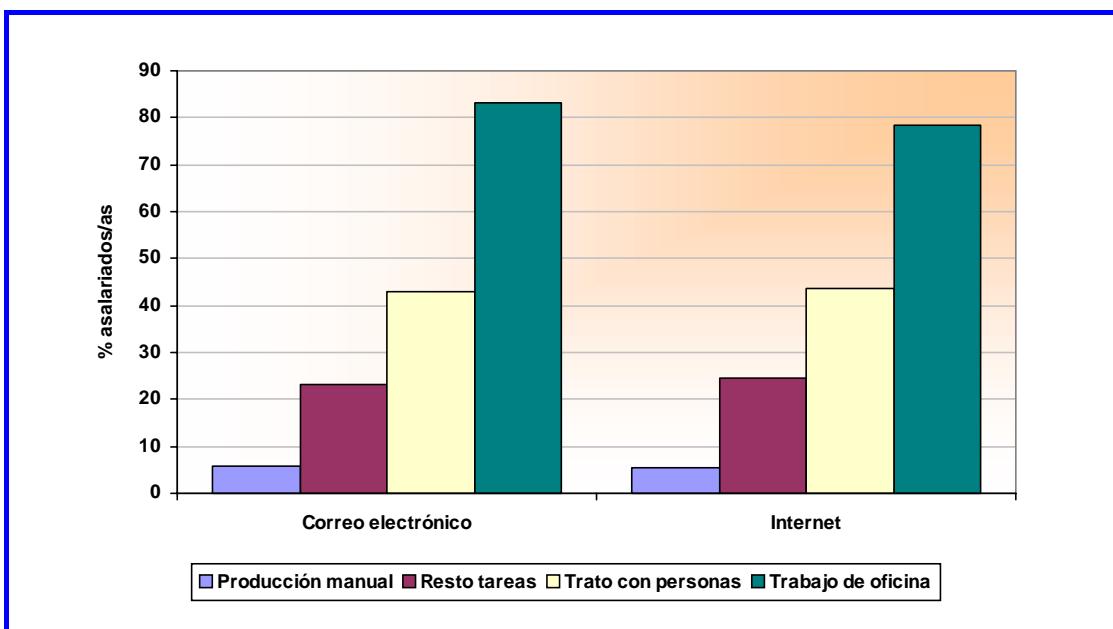
Cuadro 5.2. Utilización de las tecnologías de la información según tipo de tarea

(% asalariados)

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Total	TIPO DE TAREA			
		Trato con personas	Producción manual	Trabajo de oficina	Resto de tareas
CORREO ELECTRÓNICO					
Habitualmente	25,7	33,6	4,4	70,4	17,9
De manera ocasional	6,3	9,4	1,4	12,9	5,2
Nunca	68,0	57,0	94,2	16,6	76,9
INTERNET					
Habitualmente	24,2	32,4	4,1	63,3	18,4
De manera ocasional	7,4	11,4	1,3	15,2	6,1
Nunca	68,5	56,2	94,6	21,4	75,5

Fuente: ECT 2004.

Gráfico 5.3. Utilización de las tecnologías de la información según tipo de tareas

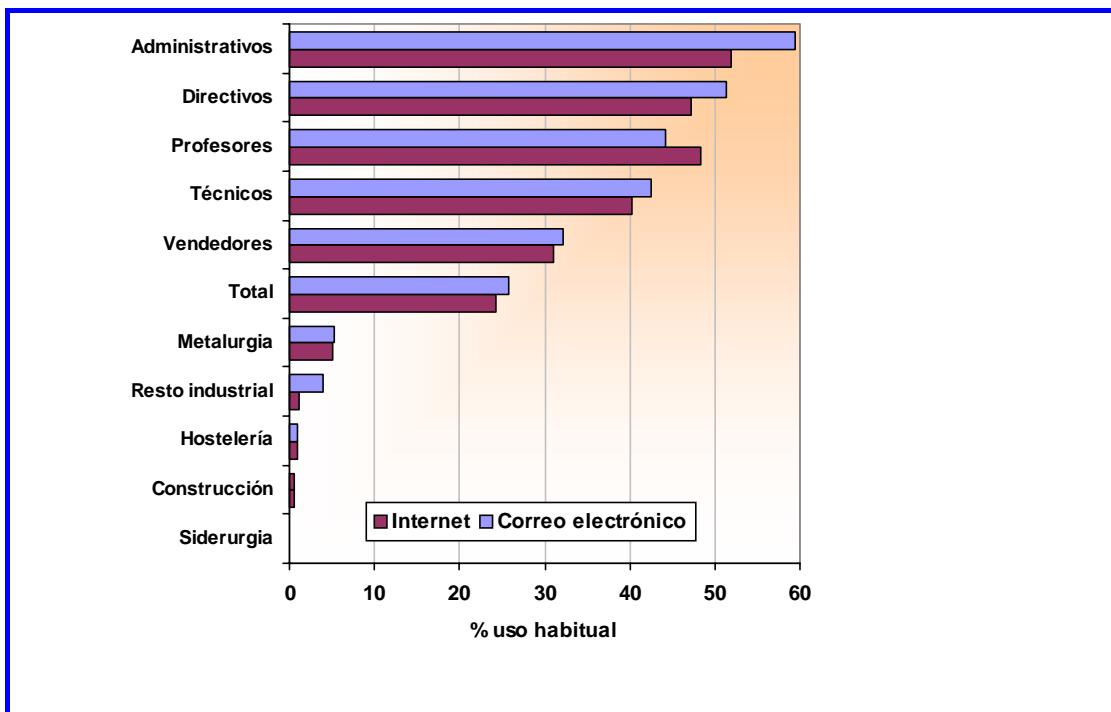


(*) Uso habitual u ocasional.

Fuente: ECT 2004.

Teniendo en cuenta la profesión, 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.

Gráfico 5.4. Utilización habitual de las nuevas tecnologías según profesión

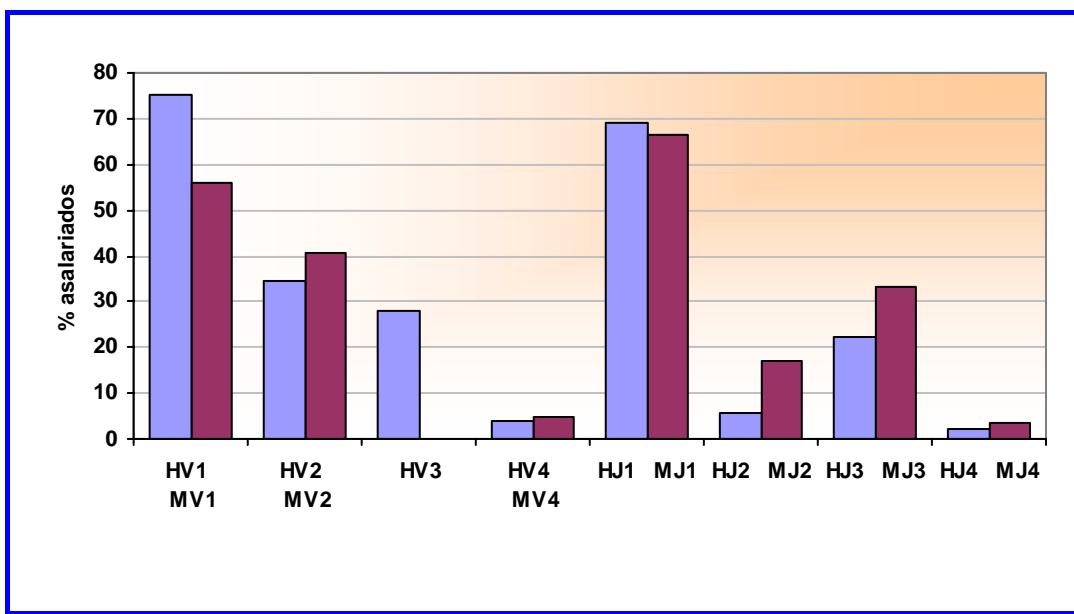


Fuente: ECT 2004.

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. Aunque con una presencia ligeramente superior entre los hombres, esta realidad es común a hombres y mujeres. Así, un 71% de los hombres jóvenes y un 76% de los hombres mayores universitarios utiliza el correo electrónico habitual u ocasionalmente (las proporciones son similares para Internet). La proporción es del 69% entre las mujeres mayores de 35 años, reduciéndose al 56% entre las más jóvenes en este nivel de instrucción. En el resto de los grupos, las mujeres hacen en general mayor uso tanto de correo electrónico como de Internet, aunque en todos los casos la participación de los asalariados es minoritaria.

Por el contrario, el empleo de las nuevas tecnologías entre los trabajadores con niveles bajos de instrucción resulta muy inferior, situándose entre un 2% y un 6%.

Gráfico 5.5. Utilización de Internet según características personales



Fuente: ECT 2004.

5.2. CONDICIONES AMBIENTALES Y PSICOFÍSICAS

En el apartado de condiciones ambientales y psicofísicas, la ECT considera tres vertientes de las condiciones de trabajo de la población asalariada vasca:

- por un lado, la calidad del entorno en el que los trabajadores/as realizan su labor: lugar de trabajo (en la calle, en un local, etc.) y sus posibles inconvenientes (suciedad, humedad, ausencia de vistas, etc.).
- por otro, el nivel de fatigas y cargas físicas o psíquicas que conlleva la ejecución de su trabajo (permanecer mucho tiempo de pie, realizar esfuerzos físicos, esforzar la vista, etc.)
- finalmente, los riesgos y situaciones de inseguridad a que se exponen (respirar humos, polvo, manipular con productos tóxicos, tener riesgo de quemaduras, de sufrir una caída de altura, etc.)

5.2.1. Lugar de trabajo y condiciones ambientales

El 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.

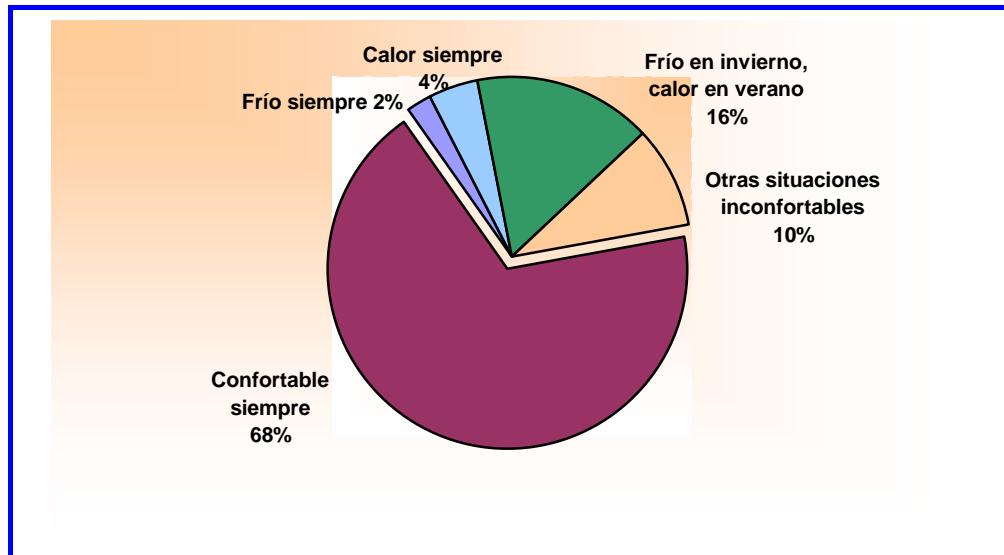
Esta situación tiene una importancia llamativa en la construcción, con un 36% de trabajadores que desarrollan su actividad al aire libre y otro 21% en vehículos cerrados. Otros trabajadores que también destacan por su contacto con la calle son los de sector de transportes. En este caso el 42% ubica su trabajo dentro de un vehículo cerrado.

En un 91% de los casos, parte o toda la actividad habitual se realiza en un local. Lo más frecuente (47%) es que se trate de un local grande de más de 200 m², tipo nave, taller, etc. mientras en otro 42% de los casos, el local es más pequeño, inferior a los 200 m² y equiparable a una oficina, tienda, despacho, etc. Un escaso 0,3% declara que ese local es su propio domicilio, definiéndolo el 1% restante como un local semiabierto, tipo tejabana. El trabajo en local es mayoritario y prácticamente general en los sectores industriales pero también en el de comercio-hostelería, servicios (financieros y otros) y administración pública.

Atendiendo ahora a las condiciones ambientales en que se desarrolla el trabajo en local, hay que señalar inicialmente que el 61% de los asalariados vascos trabaja en una atmósfera climatizada. Esta proporción aumenta entre los trabajadores del comercio-hostelería (69%) y, de forma especial, entre aquellos que trabajan en los servicios financieros (96%). Sin embargo, teniendo en cuenta el tipo de local en el que se desarrolla la actividad (talleres, naves, etc.), la climatización es una realidad menos extendida entre los trabajadores de los sectores industriales. El nivel mínimo, con un 33%, corresponde a la rama de productos metálicos.

Aunque la temperatura ambiente del entorno de trabajo en local suscita mayoritariamente el calificativo de confortable durante todo el año (68% de los casos), un 16% de los trabajadores la define sin embargo como fría en invierno y calurosa en verano mientras otro 6% la define sin cambios a lo largo de las estaciones (fría todo el año o calor todo el año). El 10% restante señala sufrir otras situaciones de inconfortabilidad térmica. Nuevamente los sectores industriales y la construcción presentan, en especial en comparación con el comercio-hostelería o los servicios, una situación más negativa a este respecto.

Gráfico 5.6. Temperatura en el puesto de trabajo



(*) Datos referidos a los asalariados/as que no trabajan a turnos

Fuente: ECT 2004.

La ECT plantea, por otra parte, seis tipos de situaciones o características que pueden afectar a las condiciones de trabajo, relacionadas con el ambiente de trabajo, tanto en la calle, en vehículos o en local. Las situaciones consideradas son las siguientes:

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

Respecto a los indicadores señalados, hay que destacar que en general el impacto de los problemas resulta siempre minoritario, aunque con variaciones significativas en función de la cuestión considerada. Las condiciones laborales más positivas se corresponden con la iluminación insuficiente y las malas instalaciones sanitarias, con menos del 10% de afectados. En sentido contrario, la cuestión que afecta negativamente a mayor porcentaje de trabajadores vascos, es la relativa a las corrientes de aire (28,9% de afectados). La ausencia de vistas afecta al 26% de los asalariados, con cifras cercanas al 20% en lo relativo a la presencia de suciedad (20,6%) o de humedades (17,4%).

El nivel de los indicadores varía notablemente según se consideren las ramas de actividad o el tipo de tarea o incluso las características personales del trabajador. En relación a esta última cuestión, los hombres denuncian en mayor medida que las mujeres condiciones negativas de su entorno laboral en las todas las cuestiones planteadas y dentro de los hombres, los jóvenes más que los mayores.

Por ramas de actividad, las carencias ambientales del lugar de trabajo las manifiestan en mayor medida los trabajadores de la construcción y del sector primario mientras que, por tipo de tarea, son aquéllas que se corresponden con tareas de carga y descarga, producción de bienes e instalación de equipos. Las mejores condiciones, en cambio, corresponden por lo general a los trabajadores del sector bancario y de seguros seguidos por los de la Administración Pública así como por aquellos que realizan tareas educativas y de administración.

Cuadro 5.3. Incidencia de diversos inconvenientes del ambiente de trabajo

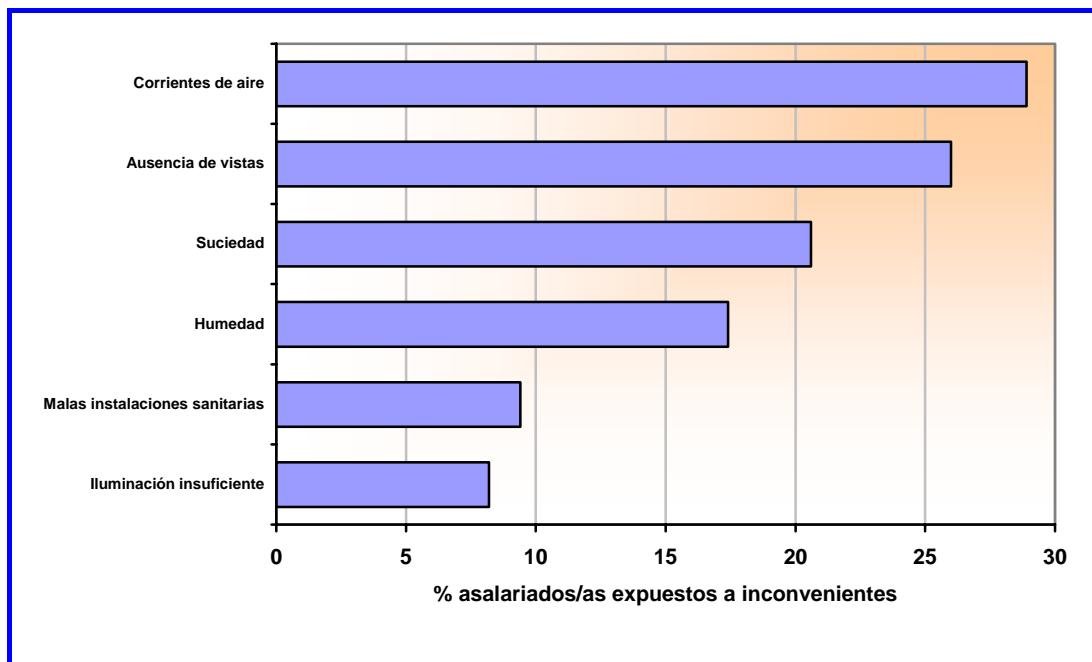
	Porcentaje de incidencia (*)			Índice de variación
	Medio	Máximo	Mínimo	
Suciedad	20,6	56,0	1,6	2,6
Humedad	17,4	70,8	0	4,1
Corrientes de aire	28,9	60,8	1,5	2,1
Malas instalaciones sanitarias	9,4	30,6	0	3,3
Ausencia de vistas	26,0	56,0	6,3	1,9
Iluminación insuficiente	8,2	16,3	2,2	1,7

(*): Ver nota a pie¹¹.

Fuente: ECT 2004.

¹¹ Los cuadros recogen, además de los porcentajes medios de incidencia, los máximos y mínimos observados en una segmentación a 12 ramas de actividad y 14 tipos de tarea. El índice de variación recoge el número de veces la incidencia media que separa el máximo y el mínimo.

Gráfico 5.7. Nivel de incidencia de inconvenientes del ambiente de trabajo



Fuente: ECT 2004.

5.2.2. Cargas físicas y psicológicas

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

- Tres aluden a posturas (permanecer mucho tiempo de pie, permanecer mucho tiempo en una postura pesada o cansada o repetir reiteradamente una misma secuencia de movimientos).
- Cuatro se refieren a esfuerzos físicos (desplazamientos largos o frecuentes a pie, llevar o desplazar cargas pesadas, efectuar otros esfuerzos físicos importantes o sufrir vibraciones o sacudidas).
- Cuatro tienen un impacto sobre los sentidos (esforzar la vista, prestar concentración o vigilancia específica, mirar de manera continuada la pantalla del ordenador, sufrir ruidos).
- Una alude al requisito de retener información.

- Una alude a tener que vestir de una manera especial, diferente a la propia.

En términos generales, el tipo de situación que más se señala por la población asalariada vasca es la de permanecer mucho tiempo de pie (56,9%), seguida por la relativa a llevar prendas de vestir diferentes de las que lleva habitualmente (51%). La incidencia des estas cargas varía notablemente en función de la rama de actividad y de las características del trabajo desempeñado. Los trabajadores dedicados a la producción de bienes son los que registran en ambas cuestiones los porcentajes más altos de afectación (88% y 78%), correspondiendo los mínimos a los que realizan tareas administrativas (5,6% y 7,7%). Por ramas de actividad, los trabajadores que más se ven obligados a permanecer de pie son los del sector primario (77%), de la construcción (71%) y de las ramas de comercio y hostelería (70%).

Aunque no llegan a incidir en la mayoría de los trabajadores, otras tres cargas inciden en una proporción notable de asalariados, situada en cifras de 38-39%. Son por orden decreciente, un trabajo que requiere concentración o vigilancia específica, retener mucha información y permanecer mucho tiempo en postura pesada o cansada a la larga, aspecto este último que nuevamente afecta más a los trabajadores del sector primario (64%) y de la construcción (59%). Por su parte, la cuestión de la concentración o vigilancia es destacada especialmente por las personas dedicadas a tareas educativas (56%) y que realizan operaciones con máquinas (53%). Retener información, finalmente, es una cuestión destacada de forma específica por las que tienen responsabilidades directivas (75%) y en el sector de la banca y seguros (73%).

También tiene una incidencia importante la repetición reiterada de una misma secuencia de movimientos, cuestión que afecta al 31,1% de los asalariados. 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 20 y 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 resulta ser la carga que presenta el índice de variación¹² más alto entre el porcentaje de máxima y mínima afectación según el tipo de actividad o la tarea desarrollada. Así mientras ningún trabajador de banca o seguros, o que realice actividades administrativas diversas, señala estar expuesto a sacudidas o vibraciones, lo están casi el 20% de los que trabajan en la construcción o el 18% de los que lo hacen en el

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

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

Cuadro 5.4. Incidencia de diversas cargas en el trabajo

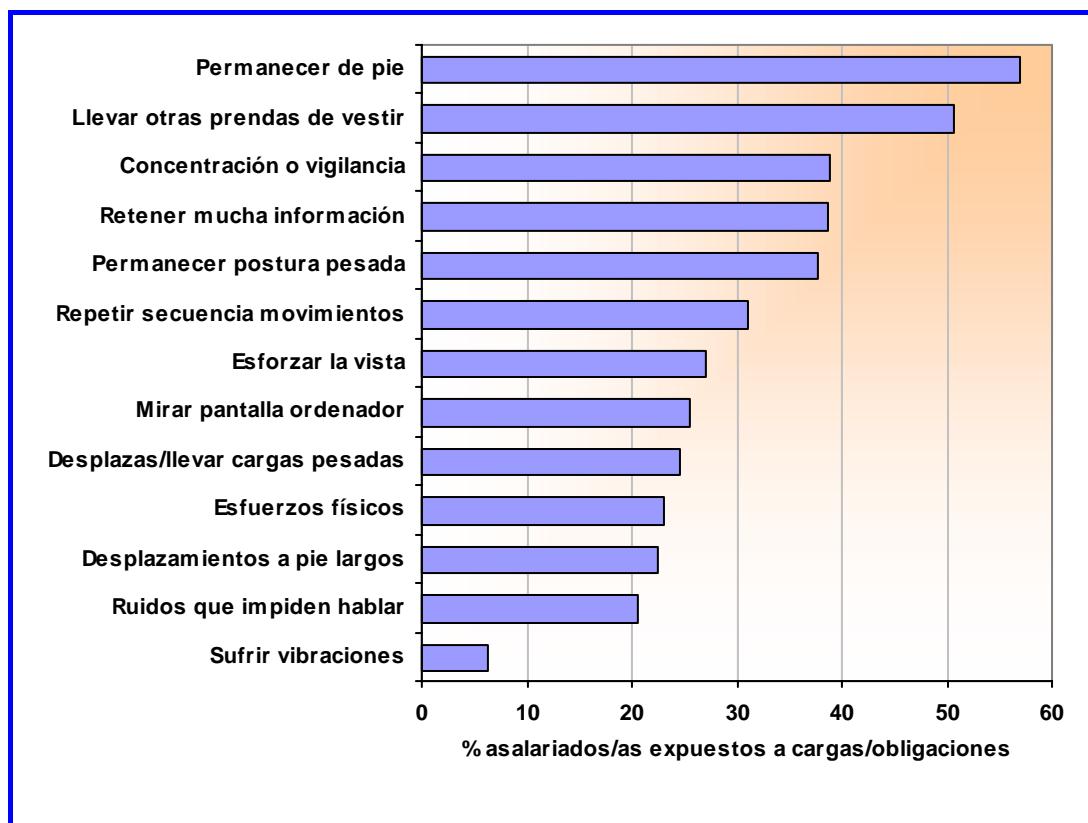
	Porcentaje de incidencia (*)			Índice de variación
	Medio	Máximo	Mínimo	
Permanecer de pie	56,9	88,0	5,6	1,4
Permanecer en postura pesada o cansada	37,8	64,1	15,3	1,3
Efectuar desplazamientos a pie	22,4	39,3	5,0	1,5
Desplazar/llevar cargas pesadas	24,5	49,6	0	2,0
Efectuar otros esfuerzos físicos	23,1	52,1	1,3	2,2
Sufrir vibraciones o sacudidas	6,2	19,8	0	3,2
Esforzar la vista	27,0	50,5	1,8	1,8
Concentración o vigilancia específica	38,8	55,8	14,7	1,1
Llevar prendas distintas de las habituales	50,6	78,3	7,7	1,4
Repetir secuencia de movimientos	31,1	51,9	10,6	1,3
Mirar pantalla ordenador continuadamente	25,6	81,2	0,3	3,2
Ruidos que impiden hablar normal**	20,5	47,7	0	2,3
Retener mucha información	38,7	74,8	4,0	1,8

(*): ver nota a pie ¹³

Fuente: ECT 2004.

¹³ Los cuadros recogen, además de los porcentajes medios de incidencia, los máximos y mínimos observados en una segmentación a 12 ramas de actividad y 14 tipos de tarea. El índice de variación recoge el número de veces la incidencia media que separa el máximo y el mínimo.

Gráfico 5.8. Nivel de incidencia de cargas/obligaciones



Fuente: ECT 2004.

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 (por ejemplo, 76,8% y 70,9% debe permanecer mucho tiempo de pié, respectivamente), aumentando en los sectores industriales las cargas relativas a la concentración o vigilancia específica (48,3% en Industria básica), a esforzar la vista (35,9% en maquinaria y material de transporte) y a estar sometidos a ruidos muy fuertes (40,5% en productos metálicos, aunque también 45,2% en construcción). En las ramas de actividad más terciarias se reconoce en mayor medida que el trabajo que se realiza obliga a retener mucha información (73,4% en banca y seguros), mirar la pantalla del ordenador de continuo (67,1% también en banca y seguros), esforzar la vista para examinar objetos (49,6 en este mismo sector) y prestar concentración o vigilancia específica (47,1% en Administración Pública, 44,7% en transporte y comunicaciones).

5.2.3. Riesgos laborales

La ECT incorpora igualmente un total de 14 riesgos laborales cuyo nivel de incidencia entre los trabajadores permite determinar el grado de incomodidad/inseguridad a la que están expuestos en el ejercicio de su actividad. Las causas o el origen de los riesgos contemplados son: inhalación, manipulación de productos tóxicos o explosivos, caídas, descargas eléctricas y quemaduras, heridas y accidentes, radiaciones e infecciones. A éstos se añade otro riesgo más como es el derivado de situaciones de tensión con el público.

Hay que destacar que los riesgos tienen un mayor componente de especificidad que las cargas laborales que se acaban de analizar, de manera que por regla general su presencia sólo se da entre los trabajadores de algunas ramas de actividad o entre personas que desarrollan determinadas tareas. De hecho, basta observar cómo para todos los riesgos contemplados, excepto en dos (accidentes de circulación y respirar humos), aparecen determinadas ramas o tareas en las que nadie ha reconocido estar expuesto al riesgo considerado junto a otras con niveles relativamente altos de afectación. De ahí que los índices de variación entre porcentajes máximos y mínimos de incidencia son superiores a los contemplados en el apartado de las cargas.

Entre los distintos riesgos considerados, los datos disponibles revelan que cuatro son los riesgos que destacan especialmente y 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%).

Los accidentes de circulación son uno de los escasos tipos de riesgo que aparecen en todo tipo de ramas de actividad. Los que menos expuestos están son los asalariados de la ramas rela-

cionadas con los servicios y el comercio (entre un 14% y un 20%) mientras que el máximo reconocimiento se da entre los trabajadores de los transportes y comunicaciones (58%) y la construcción (46%).

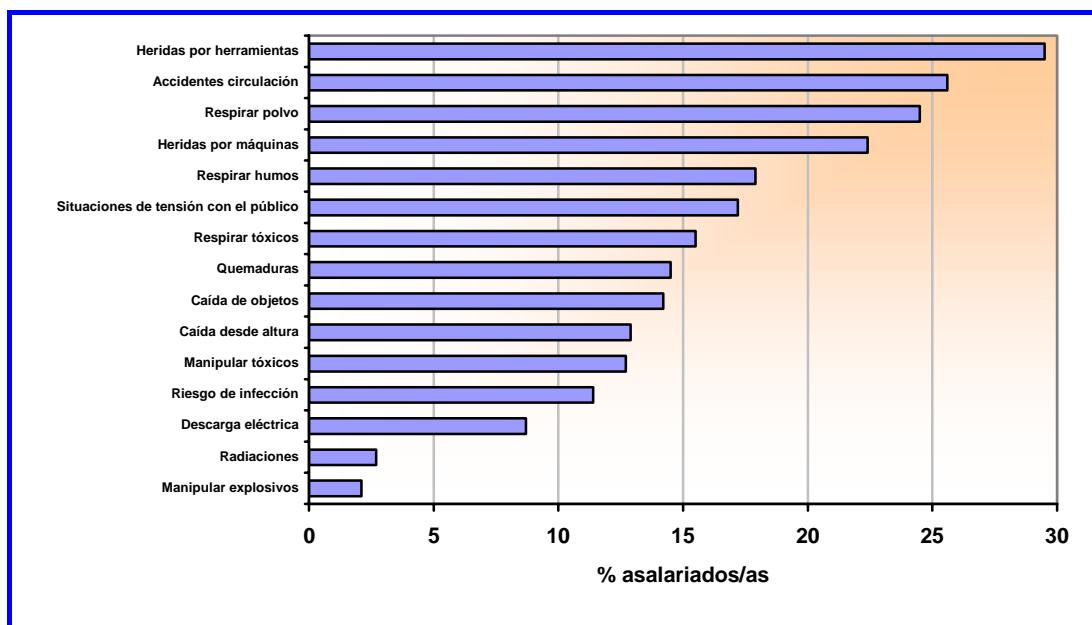
Cuadro 5.5. Incidencia de diversos riesgos en el trabajo

	Porcentaje de incidencia (*)			Índice de variación
	Medio	Máximo	Mínimo	
Respirar humos	17,9	36,6	3,4	1,9
Respirar polvo	24,5	66,3	0	2,7
Respirar tóxicos	15,5	31,8	0	2,1
Manipular tóxicos	12,7	28,7	0	2,3
Manipular explosivos	2,1	4,8	0	2,3
Caída de objetos	14,2	47,1	0	3,3
Caída desde altura	12,9	50,7	0	3,9
Descarga eléctrica	8,7	38,7	0	4,4
Quemaduras	14,5	38,4	0	2,6
Heridas por máquinas	22,4	62,8	0	2,8
Heridas por herramientas	29,5	73,3	0	2,5
Accidentes circulación	25,6	63,5	10,2	2,1
Radiaciones	2,7	9,8	0	3,6
Riesgo de infección	11,4	37,7	0	3,3
Situaciones de tensión con el público	17,2	33,9	3,9	1,7

(*): ver nota a pie (12)

Fuente: ECT 2004.

Gráfico 5.9. Incidencia de diversos riesgos en el trabajo



Fuente: ECT 2004.

Es precisamente el sector de la construcción el que destaca por los mayores porcentajes de riesgo reconocido por sus trabajadores. De los cuatro riesgos principales, son quienes más perciben el riesgo a sufrir heridas por herramientas (62%) y por respirar polvo (66%) y los segundos más expuestos tanto a sufrir heridas por máquinas (48%) -tras los trabajadores de productos metálicos (52%)- como a los ya mencionados accidentes de circulación (46%). Pero además es un colectivo que más señala la posibilidad de caídas desde una altura (51%) o de caídas de objetos (47%), respirar humos (31%), riesgo de descarga eléctrica fuerte (31%).

Otras ramas de actividad en las que aumenta la percepción de los cuatro principales riesgos son el sector primario y las ramas industriales.

Por el contrario los riesgos más vinculados con los servicios son:

- el riesgo de infección y el de radiación, cuyos máximos registros corresponden a los trabajadores de la salud (profesionales sanitarios, 32% y 8% respectivamente).
- el riesgo de situaciones de tensión con el público, también más presente entre los asalariados de la Administración Pública (34%), la banca y los seguros (27%), el transporte y las comunicaciones (24%). y el comercio-hostelería (20%).

Atendiendo a las tareas concretas, la percepción de riesgo a sufrir heridas por herramientas y por máquinas aumenta entre los trabajadores dedicados a la producción de bienes (73% y 63%), labores de carga y descarga (66% y 58%) y a la instalación de equipos (63% y 54%) mientras es prácticamente inexistente entre aquéllos que realizan tareas administrativas, se dedican a la educación o tienen relación con clientes. En cuanto al riesgo a accidentes de circulación, el máximo porcentaje corresponde a los trabajadores que operan con máquinas (64%).

5.2.4. Análisis conjunto de inconvenientes, cargas y riesgos

El análisis conjunto de la incidencia de los inconvenientes, las cargas y los riesgos según diferentes características personales o del puesto de trabajo permite posicionar a los diferentes asalariados en función de la calidad medioambiental y de seguridad que disfruta la población trabajadora vasca en su puesto de trabajo. A este respecto hay que destacar, en primer lugar, que un 50,6% de los trabajadores vascos 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.

Las condiciones más deficientes, por la mayor exposición a riesgos y por un entorno menos salubre, corresponden a los trabajadores de la industria y la construcción y aquellos que se dedican a tareas de producción manual. Por el contrario, las mejores condiciones ambientales, de comodidad y de seguridad las presentan los trabajadores del sector de los servicios públicos y personales y, desde la perspectiva de las tareas, los que realizan trabajo de oficina.

En función de las características personales del trabajador, se observa que los hombres trabajan en ambientes peor acondicionados y que además se encuentran expuestos con mayor frecuencia a algún riesgo, circunstancia asociada a la mayor implantación masculina en los sectores de la industria/construcción y en las tareas productivas. Las problemáticas aumentan, por otra parte, conforme desciende la edad, detectándose los mayores problemas entre los hombres menores de 30 años: un 64,7% se ve afectado por inconvenientes en su trabajo, un 96,8% está sometido a cargas y un 76,4% debe hacer frente a riesgos laborales.

El nivel de estudios y la categoría profesional del trabajador también se encuentran relacionados con una mayor ocurrencia de inconvenientes, cargas y riesgos. En este sentido, los trabajadores con estudios superiores y/o categoría alta trabajan en ambientes que presentan condiciones laborales mucho más favorables y asumen mucho menos riesgos. La contratación temporal, aunque hace aumentar ligeramente el porcentaje de afectados no marca en cambio diferencias sustanciales.

Cuadro 5.6. Incidencia de cargas, inconvenientes y riesgos en el trabajo, según segmentos

(%*)

	Inconvenientes	Cargas	Riesgos	Media
ACTIVIDAD				
➢ Industria-Construcción	69,4	93,5	77,8	80,2
➢ Servicios a producción y distribución	43,5	91,9	54,4	63,3
➢ Servicios públicos y personales	33,9	88,2	47,1	56,4
➢ Resto	80,4	96,8	81,7	86,3
TIPO DE TAREA				
➢ Trato con personas	33,8	86,3	47,9	56,0
➢ Producción manual	72,4	96,9	86,6	85,3
➢ Trabajo de oficina	26,9	87,0	19,2	44,4
➢ Resto	58,7	93,3	68,2	73,4
SEXO-EDAD				
➢ Hombre 16-29	64,7	96,8	76,4	79,3
➢ Hombre 30-44	59,4	93,5	73,5	75,5
➢ Hombre 45-64	56,7	88,9	71,7	72,4
➢ Mujer 16-29	44,3	88,7	40,3	57,8
➢ Mujer 30-44	36,4	89,7	45,9	57,3
➢ Mujer 45-64	33,8	89,5	47,2	56,8
NIVEL DE TITULACIÓN				
➢ Primaria o inferior	63,9	94,5	77,0	78,5
➢ Secundaria	53,2	93,3	62,3	69,6
➢ Superior	32,6	84,7	43,1	53,5
TIPO DE CONTRATO				
➢ Fijo	48,9	91,1	60,1	66,7
➢ Temporal/sin contrato	55,0	91,8	64,1	70,3
CATEGORÍA PROFESIONAL				
➢ Alta	31,7	84,3	46,6	54,2
➢ Media	58,9	92,8	68,4	73,4
➢ Baja	55,9	94,1	64,9	71,6
MEDIA ECT 2004	50,6	91,3	61,3	67,7

(*) % de asalariados de cada segmento que experimenta al menos 1 de las cargas, inconvenientes o riesgos considerados.

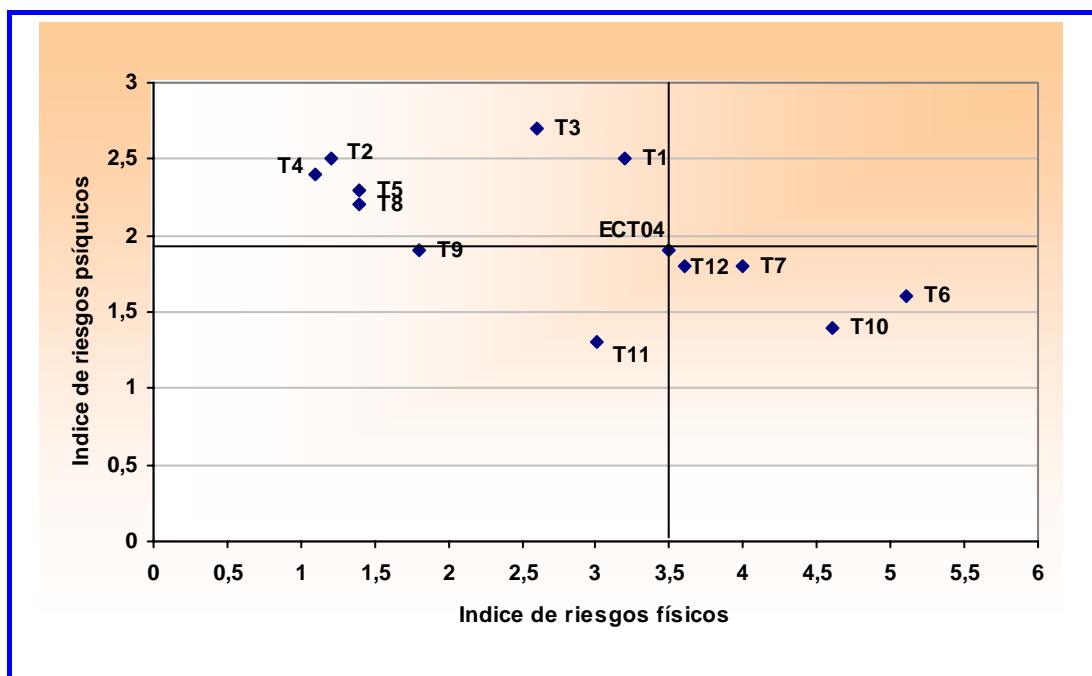
Fuente: ECT 2004.

Teniendo en cuenta el número de riesgos a los que los trabajadores se perciben expuestos se han calculado dos índices: el correspondiente a los riesgos físicos y el índice de riesgos psíquicos. La ECT 2004 sitúa el índice de riesgos físicos en 3,5, lo que significa que como media los asalariados vascos se encuentran expuestos a 3,5 riesgos de los 14 considerados¹⁴. Por su parte, el índice de riesgos psíquicos queda establecido en 1,9 sobre un máximo de cinco¹⁵.

¹⁴ 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.

En función de los contenidos de trabajo, se aprecia que los trabajadores con tareas de producción industrial (5,1) y tareas de producción terciaria (4,0) se sitúan por encima de la media en el índice de riesgos físicos mientras los índices más bajos corresponden a los profesionales de oficina (1,1), enseñanza (1,2), comerciales (1,4) o de la salud (2,6). Sin embargo, 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, de hecho, una clara correlación negativa entre tipos de riesgos: a mayor riesgo físico, menor psíquico, y viceversa.

Gráfico 5.10. Riesgos laborales según contenido del trabajo

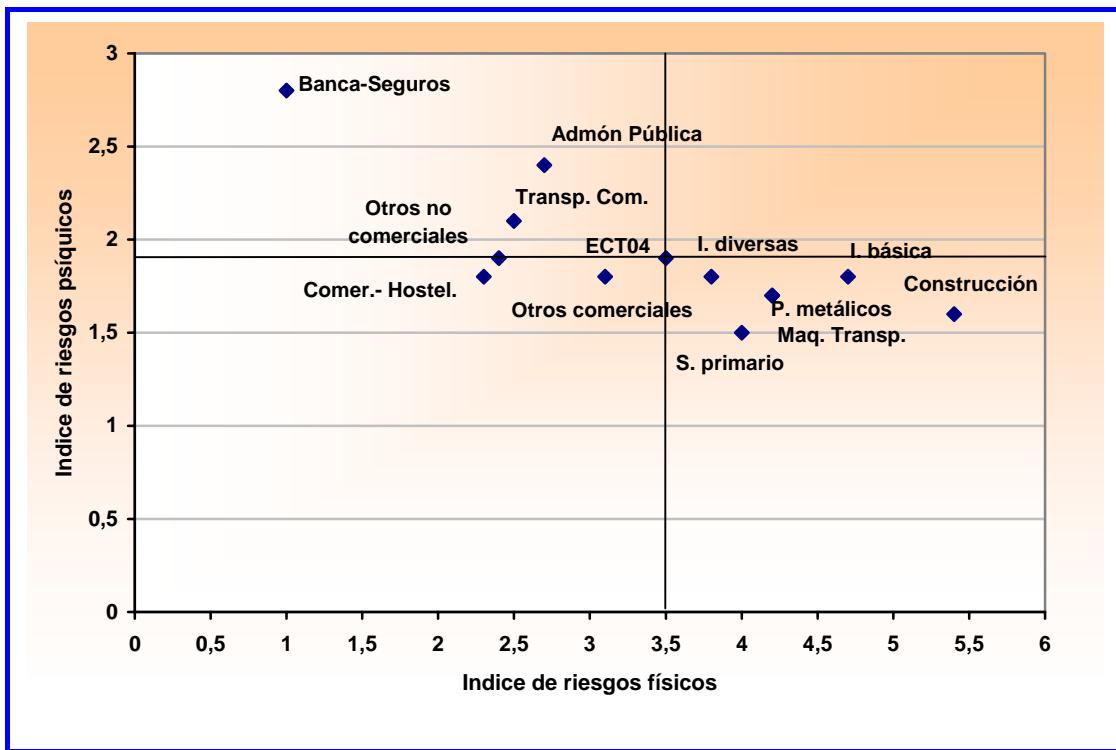


Fuente: ECT 2004.

Según los sectores de actividad, 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). Banca y seguros se presenta como el sector con menores riesgos físicos. En términos de riesgos psíquicos, sin embargo, es precisamente en banca y seguros donde se alcanza el máximo valor (2,8), seguido de la Administración Pública (2,4).

¹⁵ 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.

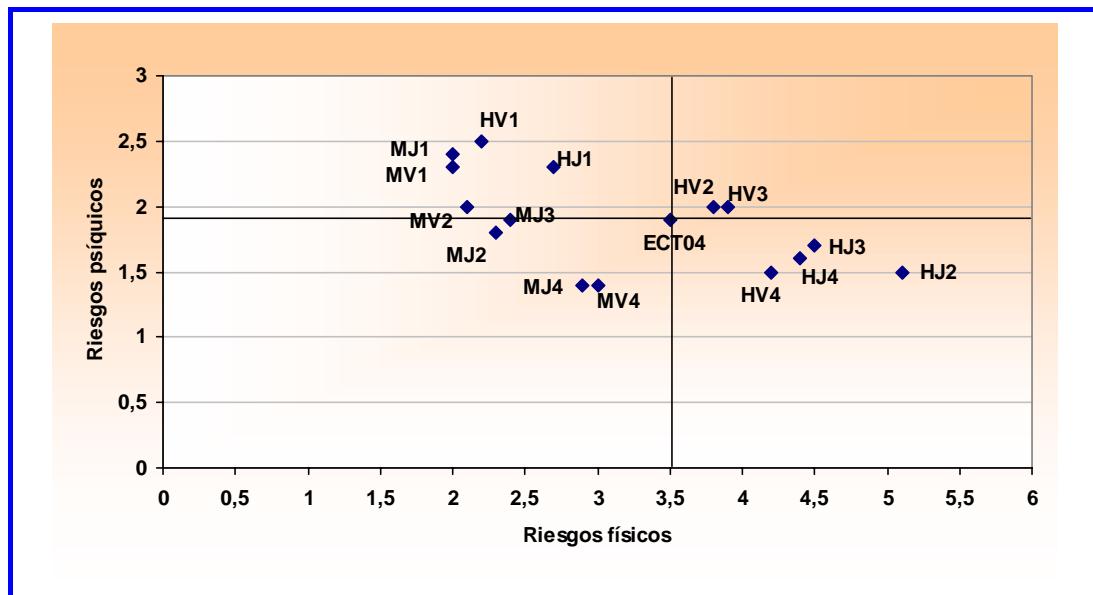
Gráfico 5.11. Riesgos laborales según ramas de actividad



Fuente: ECT 2004.

Por lo que respecta a las características personales de los trabajadores, 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 primarios (4,4). Tanto las mujeres, con independencia de su nivel de estudios como los hombres con estudios superiores se encuentran expuestos a un nivel de riesgos físicos muy inferior. Sin embargo, los titulados superiores, y entre éstos los de mayor edad (2,5) padecen el mayor índice de riesgos psíquicos en contraposición a los empleados con estudios primarios que presentan los mínimos valores (1,5). En cuanto a las mujeres, los mayores índices de riesgos psíquicos se dan entre las que tienen estudios universitarios (2,3 las mayores de 35 años y 2,4 las jóvenes).

Gráfico 5.12. Riesgos laborales según características personales



Fuente: ECT 2004.

5.3. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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

5.3.1. Uso de equipos de protección

Ocho son los equipamientos de protección cuyo nivel de utilización se ha recabado entre la población asalariada vasca: casco, arnés, mascarilla, guantes, protectores acústicos, calzado especial, gafas de protección y prendas o dispositivos de protección integral.

Según la ECT 2004, un 48% de los asalariados/as utiliza alguno de estos equipos de protección frente a un 52% que no utiliza ninguno.

Como es lógico, en este caso las diferencias por sectores y ramas de actividad, así como por tareas resultan sustanciales. De esta forma, el uso de alguna protección 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 mientras que por sectores se corresponden con los sectores de la construcción (80%) y las distintas ramas industriales (en torno al 70%-73%). En consecuencia es una práctica más seguida por los hombres que por las mujeres, con niveles de uso según edades, entre un 64% y un 57% frente a un 27% y un 39% en el caso de las mujeres.

Por el contrario el uso de equipos de protección es prácticamente inexistente en el sector financiero o entre aquéllos que tienen relaciones con clientes, y nulo entre aquellos que realizan labores de oficina.

Analizando el nivel de uso de cada equipo, el más utilizado de los ocho considerados son los guantes (42% del total de asalariados) seguido por el calzado especial (35%) mientras que las gafas de protección o los protectores acústicos presentan porcentajes en torno al 20%, y un 16%, la mascarilla. Los equipos de uso más minoritario -entre un 6% y un 11%- son por orden creciente, el arnés, la protección integral y el casco.

Los datos anteriores no tienen, sin embargo, mayor importancia si no los relacionamos con la presencia de riesgos objetivos que hagan necesario el uso de estos equipos de protección. Relacionando el uso declarado de los equipos de protección con los correspondientes riesgos a los que están expuestos los trabajadores (percepción), se observa que la conducta protectora se intensifica en la medida en que los trabajadores se consideran expuestos a riesgos, aunque no siempre en la medida que cabría desear.

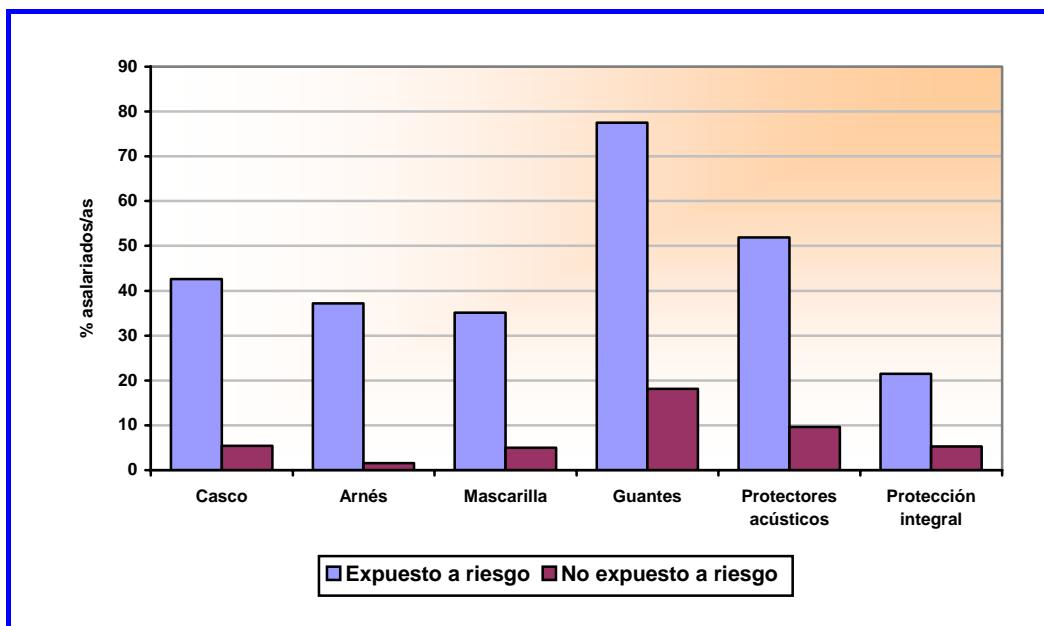
Si la protección más utilizada por la población asalariada vasca son los guantes (42%), su uso se generaliza entre quienes manipulan tóxicos o están expuestos a sufrir heridas por herramientas o por máquinas, o a sufrir descargas eléctricas, de manera que más del 80% de los trabajadores expuestos, los utilizan. La proporción es apenas superior al 50% en el caso de protectores acústicos.

Sin embargo, la adopción de otras medidas de seguridad y protección como el casco, el arnés, la mascarilla, etc. no está todavía tan extendida entre los trabajadores cuando se trata de prevenir otros riesgos y resulta una práctica minoritaria en el colectivo de trabajadores expuestos a riesgos.

En este sentido cabe destacar que el casco lo utilizan el 43% de los trabajadores expuestos a riesgos por caídas de objetos materiales frente a un 57% que no lo utiliza; el arnés se lo pone un 37% de los trabajadores que pueden caerse de una altura frente a un 73% que no lo hacen;

finalmente, un 48% de los trabajadores expuestos a respirar tóxicos utilizan mascarilla frente a un 52% que no lo hace.

Gráfico 5.13. Utilización de equipos de protección



Fuente: ECT 2004

Cuadro 5.7. Utilización de equipos de protección individual

EQUIPOS/RIESGOS	ECT 2004	
	% trabajadores expuestos al riesgo	% uso de equipos (*)
CASCO		10,8
➤ Caída de objetos o materiales	14,2	42,6
ARNES		6,2
➤ Caída de altura	12,9	37,2
MASCARILLA		16,3
➤ Respira tóxicos	15,5	48,4
➤ Riesgo de infección	11,4	39,7
➤ Respira polvo	24,5	39,4
➤ Respira humos	17,9	36,5
➤ Alguno de los anteriores	37,8	35,1
GUANTES		41,5
➤ Manipula tóxicos	12,7	88,3
➤ Riesgo de quemadura	14,5	84,2
➤ Riesgo de herida por máquina	22,4	87,6
➤ Riesgo de herida por herramienta	29,5	86,6
➤ Riesgo de descarga eléctrica	8,7	85,4
➤ Riesgo de infección	11,4	65,1
➤ Alguno de los anteriores	39,3	77,5
PROTECTORES ACUSTICOS		18,3
➤ Sufre ruidos que impiden hablar normal	20,5	51,9
PROTECCION INTEGRAL		8,39
➤ Riesgo de radiación	2,7	27,1
➤ Riesgo de quemadura	14,5	25,5
➤ Manipula tóxicos	12,7	20,1
➤ Alguno de los anteriores	22,2	21,5

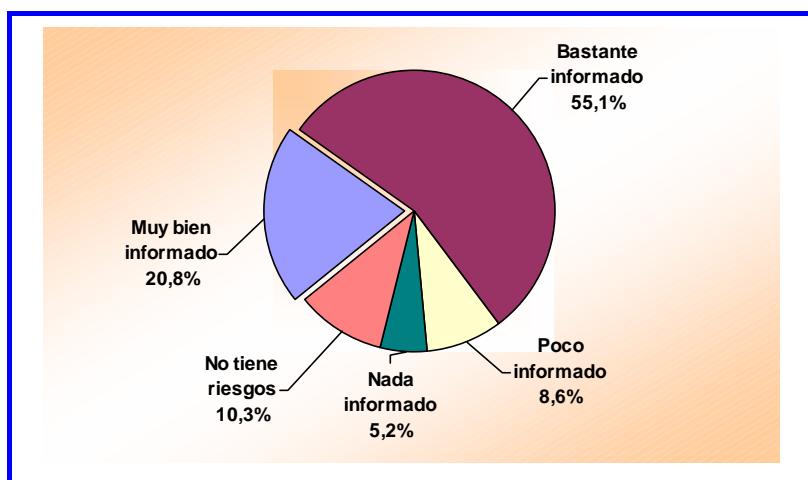
(*): El primer % indica para cada tipo de equipo el uso del mismo por el conjunto de asalariados. Los siguientes % indican el uso de cada equipo por los asalariados expuestos a cada riesgo.

Fuente: ECT 2004.

5.3.2. Información y actividades de prevención

El compromiso con la seguridad y protección en el trabajo no se agota con el comportamiento preventivo de los trabajadores. La empresa, a través de diferentes actividades, puede igualmente minimizar los riesgos a los que se encuentran expuestos los asalariados. Entre estas actividades, una importante hace referencia a la propia información que la empresa transmite a su personal sobre los riesgos que implica su puesto de trabajo y las posibles medidas de prevención a adoptar. En relación a esta cuestión, una mayoría de los trabajadores (75,9%) se considera 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.

Gráfico 5.14. Grado de información recibida sobre riesgos en el puesto de trabajo



Fuente: ECT 2004

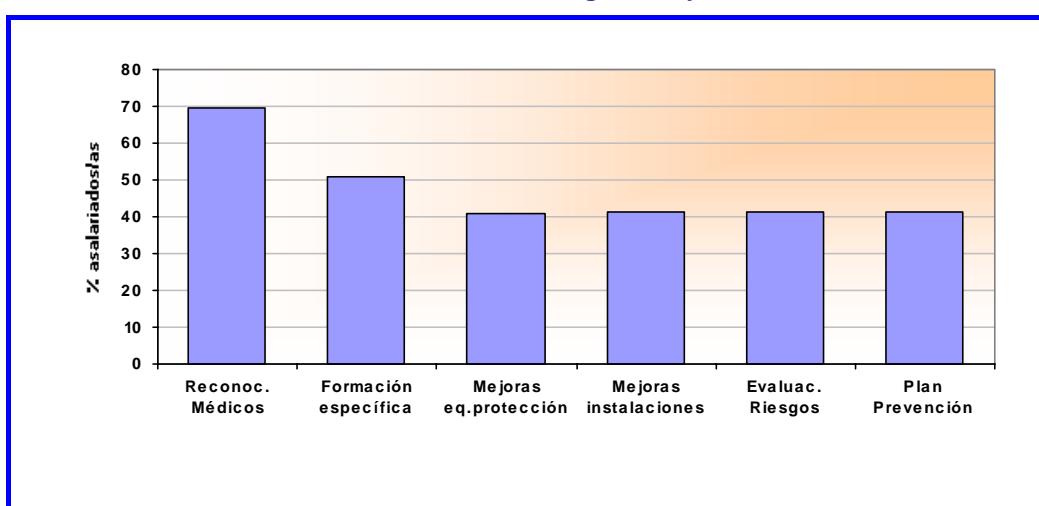
En cuanto a otras medidas y actividades desarrolladas por las empresas con el fin de garantizar la salud del trabajador y mejorar su seguridad, hay que significar que la mayor parte de los asalariados/as es objeto de un examen médico anual (70%), lo que le convierte en la práctica preventiva más implantada de las consideradas en la encuesta, 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 seguridad y salud laboral también supera niveles del 50% de implantación entre los asalariados. El 50,7% de los trabajadores señala que en su empresa se

han realizado este tipo de actividades¹⁶ en el transcurso del último año, proporción que es del 40,9% en lo relativo a incorporación de mejoras en los equipos de protección. En ambos casos se trata de una actividad mucho más frecuente en los sectores industriales, y dentro de éstos, especialmente en la industria básica. En el sector de la construcción –aunque la incidencia de estas actuaciones es superior a la media- la cobertura en términos de trabajadores en actividades formativas y en mejora de los equipos es inferior a la resultante para la industria (51% y 53% respectivamente).

En cuanto a dinámicas de evaluación de riesgos y desarrollo de planes de prevención, un 41,3% de los asalariados/as afirma que en su empresa se ha realizado actuaciones en estos campos en el último año. Aunque de nuevo son iniciativas más frecuentes en el sector industrial y sobre todo en la industria básica (56%), destaca también por la realización de este tipo de actividades, el sector financiero donde el 55% y 53% de sus trabajadores afirman que se han realizado estudios de evaluación de riesgos y elaborado un plan de prevención.

Gráfico 5.15. Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral



Fuente: ECT 2004

¹⁶ Los porcentajes relativos a la formación, le mejora de equipos e instalaciones, los estudios de evaluación de riesgos y los planes de prevención se refieren al total de asalariados, si bien se ha de considerar que un 10% de los trabajadores indica que su puesto no entraña riesgos reseñables.

Cuadro 5.8. Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral según sector de actividad

(% asalariados)

	Recon. Médicos	Forma- ción	Mejoras equipos protec.	Mejora instalaciones	Estudio Eval. Riesgos	Plan de preven- ción	Otras
Industria-Construcción	82,9	61,9	56,1	53,3	49,6	48,9	19,6
Servicios producción y distribución	61,0	40,5	31,5	33,9	34,9	34,7	12,9
Servicios personales y públicos	60,8	45,1	30,5	32,6	36,7	37,7	15,5
Resto	86,7	80,3	63,9	49,5	43,1	49,5	19,3
TOTAL ECT04	69,6	50,7	40,9	41,1	41,3	41,3	16,4

Fuente: ECT 2004.

La preocupación de las empresas por la seguridad y salud laboral está estrechamente relacionada con el tamaño de las mismas de tal manera que, según aumenta su número de trabajadores, también van aumentando las tasas de respuesta positiva, cuyos máximos corresponden siempre a centros de trabajo de más de 250 empleados.

En éstas últimas, el 85% de los trabajadores ha pasado reconocimiento médico el último año, el 62% afirma que en su empresa se ha elaborado un plan de prevención y un 59% un estudio de evaluación de riesgos. En general, la mayor parte de los trabajadores en estas empresas participan de las acciones de salud y seguridad laboral contempladas en el estudio. Aunque con cifras algo más reducidas, esta circunstancia también se observa en los centros de 50 a 249 trabajadores. En los centros más pequeños, sólo los reconocimientos médicos favorecen a la mayoría de los trabajadores, mientras el resto de las actividades o medidas presentan porcentajes de cobertura del 30 al 40% de los trabajadores.

Cuadro 5.9. Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral según tamaño del establecimiento

(% asalariados)

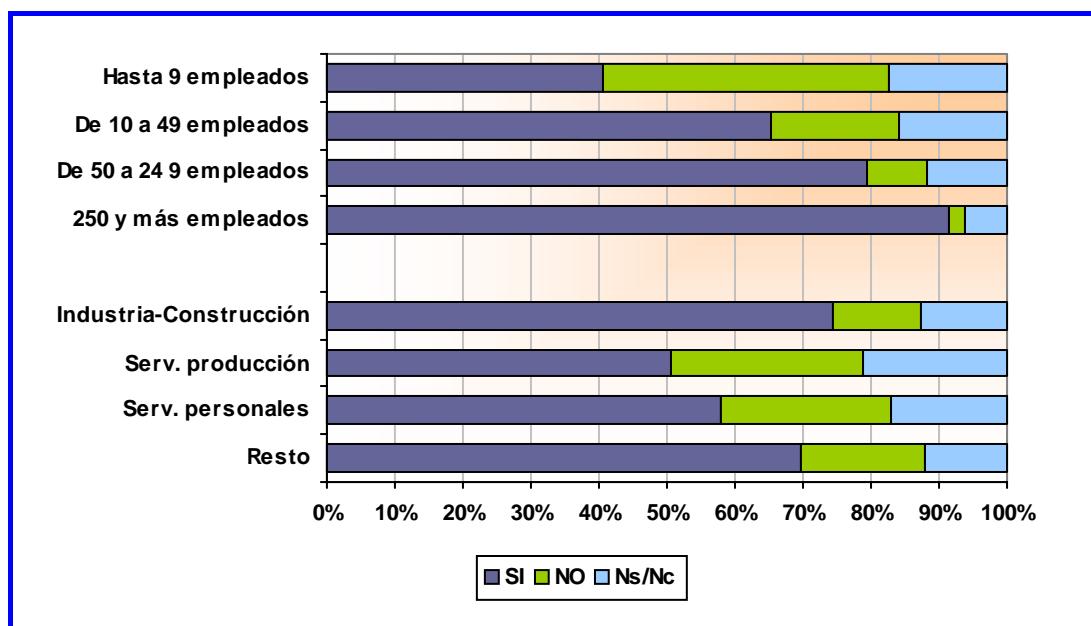
TAMAÑO ESTABLECIMIENTO	Recon. Médicos	Forma- ción	Mejoras equipos protec.	Mejora instalaciones	Estudio Eval. Riesgos	Plan de preven- ción	Otras
Hasta 9 trabajadores	53,6	35,5	32,0	32,3	31,2	31,2	13,7
De 10 a 49 trabajadores	74,0	50,3	41,0	41,5	41,1	40,7	15,8
De 50 a 249 trabajadores	81,5	65,6	47,2	46,6	49,6	48,6	18,0
250 o más trabajadores	84,9	67,7	54,7	56,8	59,3	62,1	21,3
TOTAL ECT04	69,6	50,7	40,9	41,1	41,3	41,3	16,4

Fuente: ECT 2004.

Otra cuestión de interés hace referencia a la existencia de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, o de delegados de prevención, como garantes y supervisores del cumplimiento de la normativa a aplicar. En relación a este punto cabe señalar que el 62% de la población asalaria-va 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.

Al igual que sucedía con los anteriores aspectos vinculados con la salud y seguridad del trabajador, la existencia de Comités de Seguridad y Salud Laboral también resulta más habitual en los establecimientos grandes, donde el 91% de los trabajadores reconocen su existencia frente a un 41% de entre los que trabajan en centros pequeños, de menos de 10 empleados.

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



Fuente: ECT 2004.

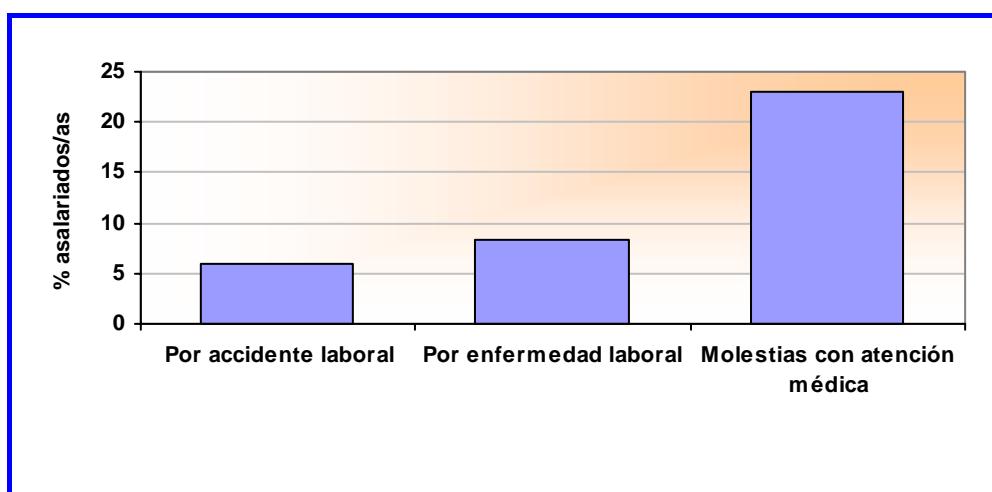
5.3.3. Bajas y accidentes laborales

La ECT aborda igualmente la incidencia de las bajas laborales. A este respecto, la encuesta recoge que, 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. Con independencia de cuál haya sido la razón de la baja (accidente o enferme-

dad), cabe concluir que un 13,7% de los trabajadores vascos ha sufrido baja en los últimos doce meses. Adicionalmente, un 23% señala que ocasionalmente ha tenido algún tipo de molestia física o psíquica por su trabajo que ha requerido atención médica, aunque sin baja asociada.

La mayoría de los accidentes laborales, un 86%, se han producido durante la jornada laboral y sólo un 14% de los mismos en el transcurso de los desplazamientos al centro o desde el centro de trabajo.

Gráfico 5.17. Incidencia de las bajas laborales y de molestias con atención médica



Fuente: ECT 2004

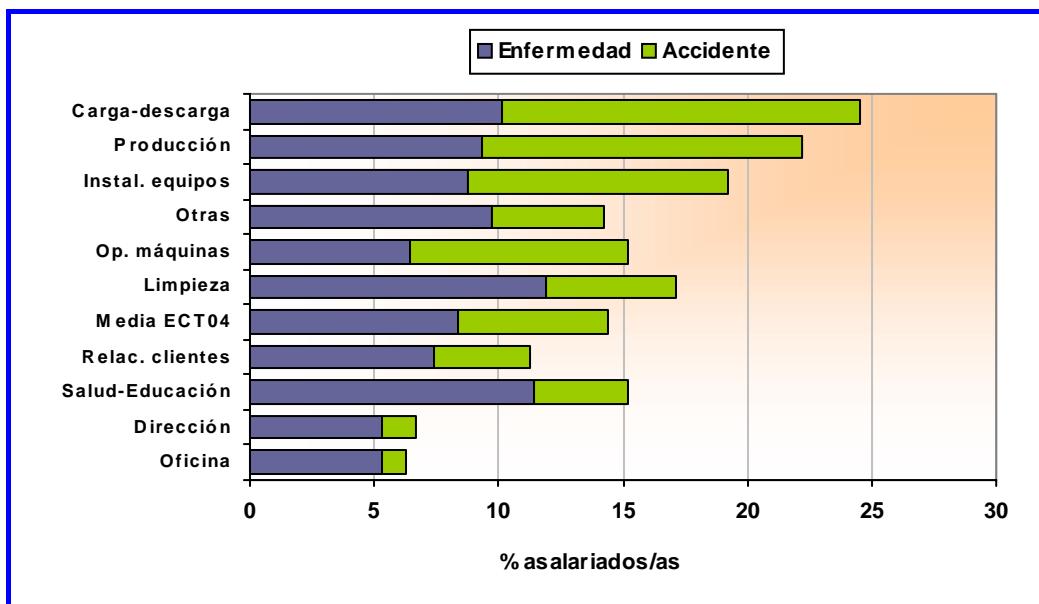
Por ramas de actividad, el índice de siniestralidad no presenta grandes diferencias, excepto en el caso de los productos metálicos donde la tasa es de un 18% y una duración media de 36 días. Teniendo en cuenta la tarea, las tasas más altas de accidentes laborales corresponden a las labores de carga y descarga (14%) así como de producción de bienes (13%) con una duración media de 38 y 29 días, respectivamente.

Estos trabajadores (carga-descarga y producción de bienes) son también los que presentan las tasas más altas de baja por enfermedad a los que se unen los que desarrollan su actividad en tareas educativas y sanitarias, de los cuales la cuarta parte ha causado baja durante los últimos 12 meses con una duración media de 32 días.

Aunque la incidencia de bajas entre el personal de limpieza resulta solo dos puntos porcentuales por encima de la media (16% frente a 14%), este colectivo presenta la duración media más prolongada, tanto cuando la baja se produce por accidentes laborales (62,5 días) como cuando es por enfermedad laboral (59,8 días).

Otro grupo con alta propensión a las bajas es el relacionado con la instalación de equipos, en particular en lo relativo a bajas por accidente.

Gráfico 5.18. Incidencia de bajas laborales según causa y tipo de tarea

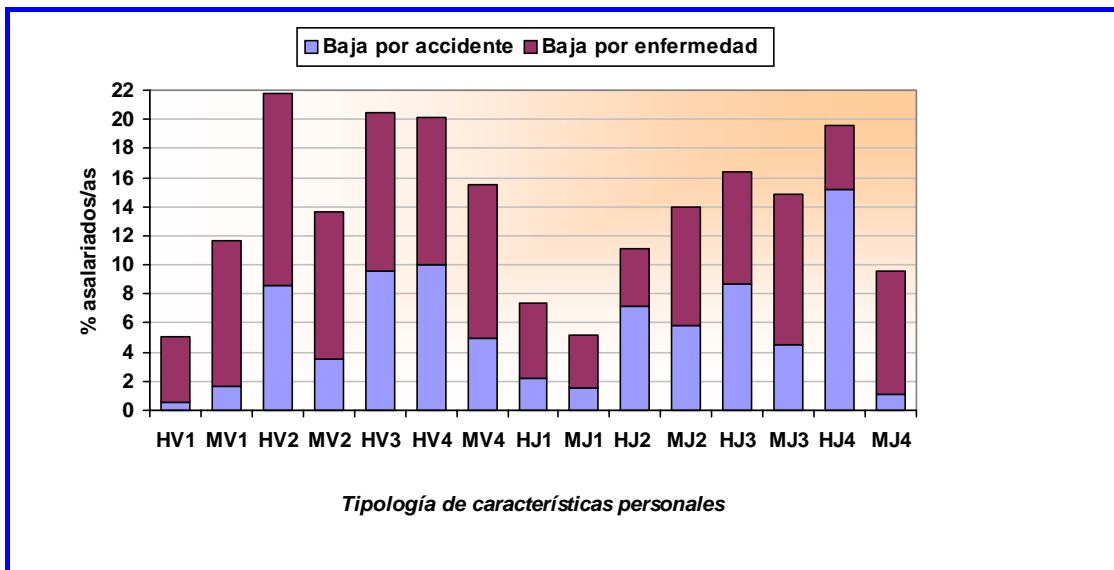


Fuente: ECT 2004.

Como ya se ha comentado la siniestralidad laboral tiende a aumentar en determinadas tareas y ramas de actividad en las que la presencia masculina es mayoritaria. En consecuencia, cuando se relacionan las tasas de accidentes de trabajo con las características personales puede observarse las mayores tasas de incidencia de accidentes de trabajo de los hombres. Y dentro de éstos, los que presentan la máxima tasa son tanto los hombres mayores de 35 años sin estudios superiores como los jóvenes con estudios primarios (15%). Entre las mujeres, la tasa más elevada corresponde también a las jóvenes pero con estudios profesionales (6%).

No sucede lo mismo con las bajas por enfermedad laboral. En este caso, la incidencia es por lo general algo mayor entre las mujeres que entre los hombres. No obstante y como excepciones a ese criterio general, la mayor tasa se observa entre los hombres de más de 35 años con estudios secundarios no profesionales (13,2%), mientras la menor corresponde a las mujeres jóvenes con estudios universitarios (3,7%). Es interesante señalar que las bajas por enfermedad están directamente relacionadas con la edad, en el sentido de que a medida que aumenta ésta aumenta la incidencia de aquéllas. Así, las tasas son siempre mayores para los colectivos de más edad, con la única salvedad de los hombres jóvenes con estudios primarios o inferiores, los cuales presentan una tasa ligeramente superior que sus homólogos de mayor edad.

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



Fuente: ECT 2004.

UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

- Los equipos de trabajo más utilizados por los trabajadores vascos son los equipos informáticos (42%) seguidos por las herramientas manuales (33%). Mientras los primeros son de uso generalizado en trabajos de oficina, las herramientas adquieren su protagonismo en la producción manual.
- APROXIMADAMENTE UNO DE CADA TRES TRABAJADORES UTILIZA EL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET. ENTRE LOS TRABAJADORES REALIZANDO TRABAJO DE OFICINA LA PROPORCIÓN AUMENTA HASTA UN 80%.
- UN 51% DE LA POBLACIÓN ASALARIADA PADECE ALGUN INCONVENIENTE EN SU LUGAR DE TRABAJO: CORRIENTES DE AIRE, AUSENCIA DE VISTAS, SUCIEDAD Y HUMEDAD SON LOS MÁS ALUDIDOS (ENTRE UN 17% Y UN 29%).
- UNA GRAN MAYORÍA DE LOS ASALARIADOS/AS (91%) EXPERIMENTA ALGUN TIPO DE CARGA FÍSICA O PSÍQUICA EN EL EJERCICIO DE SU TRABAJO. LA MAS FRECUENTE ES PERMANECER DE PIE (57%) SEGUIDA POR LA DE LLEVAR OTRAS PRENDAS DISTINTAS DE LAS HABITUALES (51%). OTRAS CUESTIONES DE TIPO MÁS INTELECTUAL COMO ES LA EXIGENCIA DE CONCENTRACIÓN O RETENER MUCHA INFORMACIÓN AFECTAN A UN 38%.
- EL 61% DE LOS TRABAJADORES PERCIBE ALGUN TIPO DE RIESGO EN SU TRABAJO. EL MAS MENCIONADO ES EL RIESGO A SUFRIR HERIDAS POR HERRAMIENTAS (30%) AL QUE SIGUEN EL DE ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN (26%) Y RESPIRAR POLVO (25%).
- CASI LA MITAD DE LOS ASALARIADOS/AS UTILIZA ALGUN EQUIPO DE PROTECCIÓN. DESTACA SOBRE TODO EL USO DE LOS GUANTES (42%). AUNQUE LA PROTECCIÓN AUMENTA ENTRE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RIESGOS, LA COBERTURA NO ES TODO LO GENERALIZADA QUE CABRIA ESPERAR.
- LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES TIENE SUFFICIENTE INFORMACIÓN SOBRE LOS RIESGOS DE SU TRABAJO Y ES OBJETO DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS ANUALES (70%). ÉSTA ES LA PRÁCTICA DE SALUD LABORAL MÁS FRECUENTE.
- OTRO TIPO DE ACTIVIDADES A REALIZAR POR LAS EMPRESAS PARA GARANTIZAR LA SALUD DE SU PERSONAL COMO SON LOS CURSOS DE FORMACIÓN, LA MEJORA DE EQUIPOS E INSTALACIONES, LOS ESTUDIOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS O LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN ESTÁN MENOS GENERALIZADOS, CUBRIENDO ENTRE UN 41% Y UN 51% DE LOS TRABAJADORES. ESTAS ACTIVIDADES SON MÁS FRECUENTES EN LOS GRANDES ESTABLECIMIENTOS.
- UN 62% DE LA POBLACIÓN ASALARIADA TRABAJA EN EMPRESAS QUE CUENTAN CON UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL O DELEGADO DE PREVENCIÓN.
- CASI UN 14% DE LOS TRABAJADORES HA ESTADO DE BAJA EN LOS ULTIMOS DOCE MESES, BIEN SEA POR ACCIDENTE LABORAL O POR ENFERMEDAD LABORAL. ESTA SITUACIÓN AFECTA MÁS A LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN TAREAS DE CARGA-DESCARGA Y DE PRODUCCIÓN.

6. CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

6. CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

El capítulo sobre *calidad del trabajo y satisfacción laboral* tiene un doble objetivo. Por un lado, se presenta, a modo de resumen, una serie de resultados de la ECT 2004 que permiten ofrecer una panorámica global objetiva sobre la calidad del trabajo de la población asalariada vasca. Por otro, se aborda la cuestión anterior desde una perspectiva subjetiva, considerando el grado de satisfacción de la población trabajadora acerca de su trabajo y las condiciones en las que éste se desarrolla.

6.1. INDICADORES DE LA CALIDAD DEL TRABAJO

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

Cuadro 6.1. Calidad del trabajo: Variables analizadas

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

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

6.1.1. Estabilidad e integración en el empleo

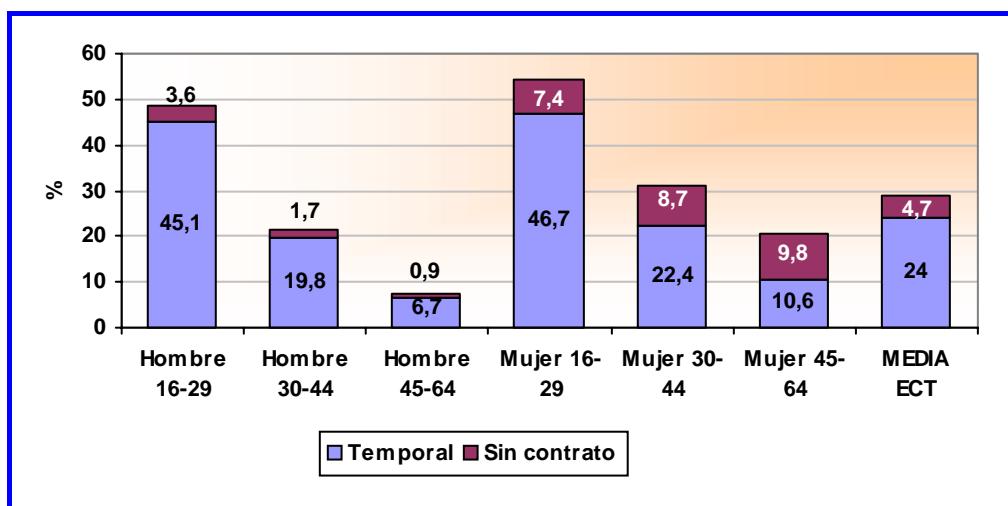
a) *Tipo de contrato*

Uno de los principales indicadores de calidad en el trabajo, en la dimensión relativa a inestabilidad, hace referencia al peso de la contratación no indefinida. Como pudimos comprobar en su momento, la ECT 2004 revela que la mayor parte de los asalariados vascos tiene un contrato indefinido (71,3%). No obstante, la importancia de la contratación no indefinida es relevante, con un 24% de población asalariada que cuenta con una relación contractual temporal. Además, el 4,7% del colectivo trabaja sin contrato.

Esta problemática incide diferencialmente en las mujeres. Éstas 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 (54,1%). El diferencial, evidente a todas las edades, es particularmente notable en lo relativo a la incidencia de las situaciones de relación con la empresa sin base contractual.

La ausencia de empleo indefinido, por otra parte, aumenta claramente con la edad, situándose en niveles cercanos o superiores al 50% entre los más jóvenes. 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 (21,5%) y entre las mujeres mayores de 45 años (20,4%). La proporción de afectados baja al 7,6% entre los hombres mayores de 45 años. En cualquier caso, las tasas bajan claramente con la edad, tanto entre hombres como mujeres.

Gráfico 6.1. Población asalariada con contrato temporal o sin con trato, según sexo y edad



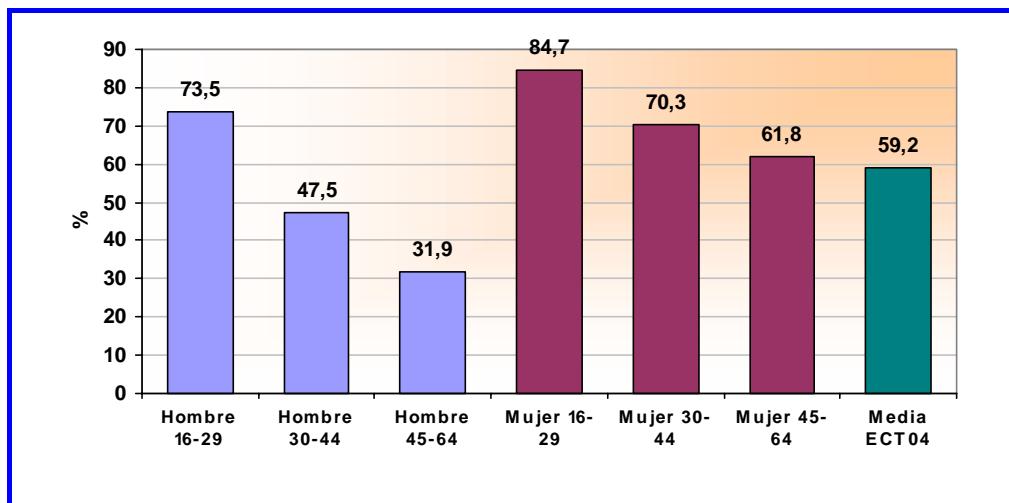
Fuente: ECT 2004.

b) Nivel salarial

Por lo que respecta al nivel salarial, y teniendo en cuenta la remuneración neta media de los trabajadores de la CAE, que se sitúa en 1.126,38 euros al mes, los resultados de la ECT 2004 revelan que más de la mitad de los asalariados (59,2%) tienen un salario inferior a 1.200 euros netos al mes.

La proporción de población asalariada con ingresos salariales mensuales inferiores a 1.200 euros 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 conforme aumenta la edad.

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



Fuente: ECT 2004.

c) Protección social

Por lo que respecta a la protección social de la población asalariada vasca, la gran mayoría (96,1%) está dada de alta en la Seguridad Social. Aunque las diferencias a este respecto 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.

Cuadro 6.2. Porcentaje de trabajadores en alta en la Seguridad Social, por sexo y edad

	Total
Hombre 16-29	97,0
Hombre 30-44	99,1
Hombre 45-64	99,8
Mujer 16-29	93,0
Mujer 30-44	93,0
Mujer 45-64	91,1
Media ECT04	96,1

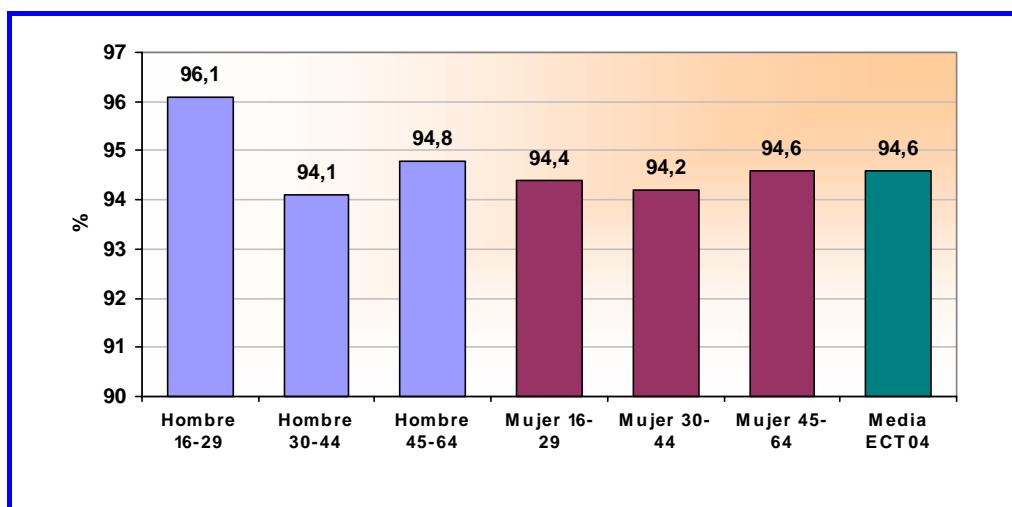
Fuente: ECT 2004.

Por tipo de contrato se observa que la totalidad de los asalariados vascos que cuentan con un contrato fijo están dados de alta en la Seguridad Social, mientras que entre los temporales el porcentaje disminuye al 86,6%.

d) Igualdad de oportunidades (no discriminación)

En cuanto a la igualdad de oportunidades, y comenzando por la no discriminación, los resultados de la ECT 2004 muestran que la gran mayoría de la población asalariada vasca (94,6%) no percibe en su medio laboral ningún tipo de discriminación. No se registran diferencias notables según el sexo y la edad.

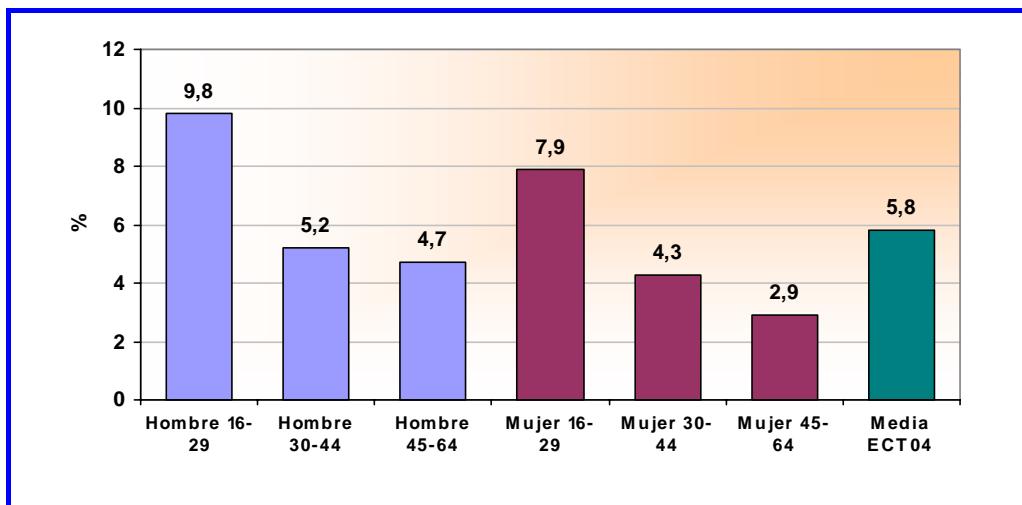
Gráfico 6.3. Población asalariada que no percibe en su empresa ningún tipo de discriminación, según sexo y edad



Fuente: ECT 2004.

Asimismo, la proporción de asalariados/as que considera que le tocan las peores tareas en la empresa también resulta muy reducida, apenas un 5,8%. En este caso, además, se observa que la percepción del problema desciende en el caso de las mujeres. En cambio, la problemática considera aumenta conforme desciende la edad, con cifras del 7,9% entre las mujeres y del 9,8% entre los hombres menores de 30 años.

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



Fuente: ECT 2004.

e) Conclusión

A modo de síntesis, puede señalarse que los indicadores de estabilidad e integración en la empresa 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.

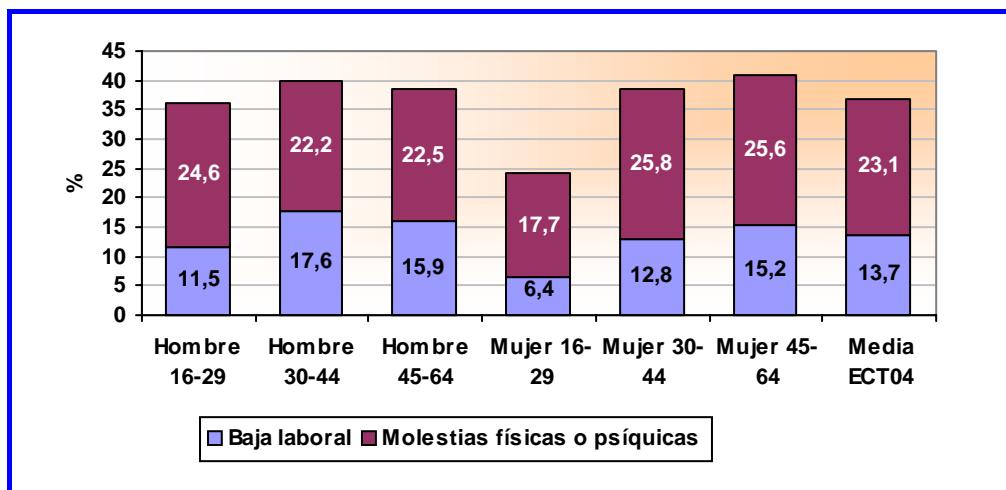
6.1.2. Salud y bienestar

a) *Bajas laborales y problemas de salud*

Las bajas laborales han afectado en los últimos doce meses al 13,7% de la población asalariada vasca. Asimismo, prácticamente un cuarto de los asalariados vascos (23,1%) afirma haber sentido en alguna ocasión molestias físicas/psíquicas que han requerido atención médica, aunque sin baja asociada.

Por géneros, los hombres registran porcentajes más elevados de bajas laborales que las mujeres para todos los intervalos de edad considerados, observándose igualmente mayor impacto de las situaciones de baja entre las personas mayores de 30 años. En este sentido, el indicador supera el nivel del 15% entre los hombres mayores de 30 años así como entre las mujeres de más de 45 años.

Gráfico 6.5. Población asalariada con bajas laborales o molestias físicas/psíquicas sin baja, según sexo y edad



Fuente: ECT 2004.

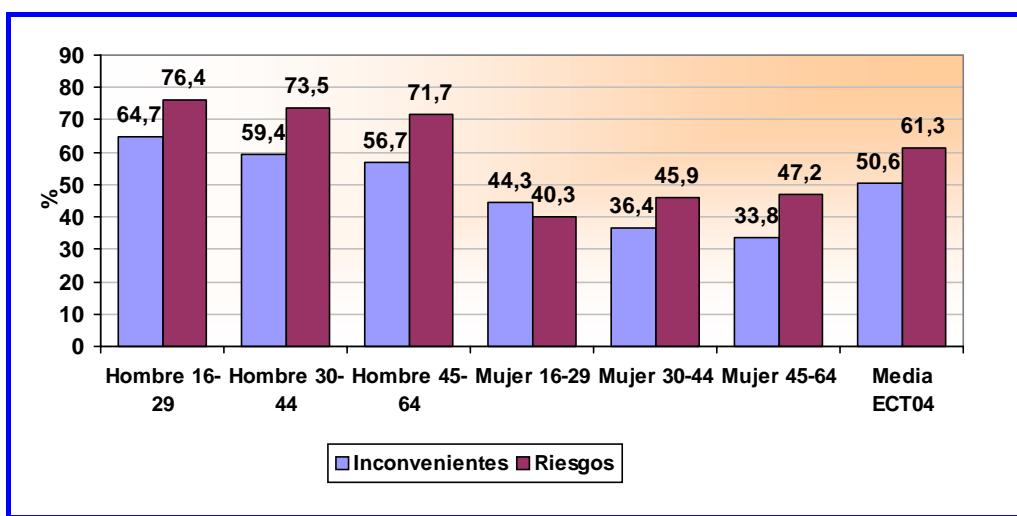
Cabe añadir que, por término medio, las personas están 34,5 días naturales de baja por accidente laboral, cifra que oscila entre los 16,7 días de los hombres de 16-29 años y los 55,2 días de los hombres de 45-64 años. Por enfermedad laboral, el número medio de días naturales de baja se sitúa en 40,5 días, oscilando entre los 16,3 días de las mujeres de 16-29 años y los 63,8 días de las mujeres de 45-64 años.

b) Exposición a inconvenientes ambientales y riesgos

La mitad de la población asalariada (50,6%) afirma estar expuesta a algún inconveniente ambiental en el trabajo, tales como suciedad, humedad, corrientes de aire, etc. La proporción aumenta al 61,3% en lo relativo a los asalariados vascos que indican estar expuesto a algún riesgo (caídas, descargas eléctricas, quemaduras, heridas, etc.).

Las mujeres indican estar bastante menos expuestas a este tipo de inconvenientes y riesgos que los hombres. Por edad, el impacto de inconvenientes y riesgos tiende en general a desceder. La única excepción corresponde a los riesgos laborales entre las mujeres que muestran una tendencia a aumentar conforme envejece la población asalariada.

Gráfico 6.6. Exposición a inconvenientes y riesgos en el trabajo según sexo y edad

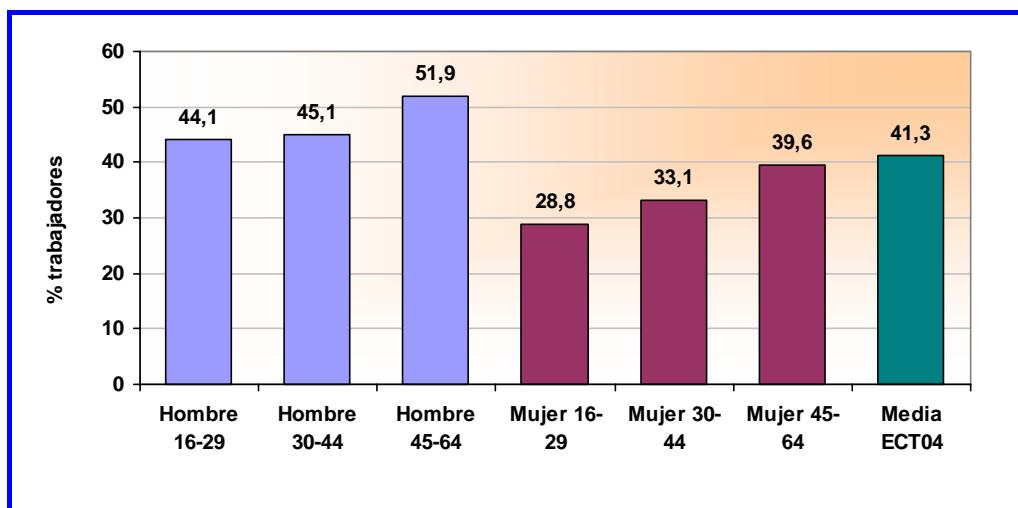


Fuente: ECT 2004.

c) Actividades de prevención

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. Los grupos que en menor medida se benefician de estas prácticas preventivas son las mujeres y los trabajadores jóvenes.

Gráfico 6.7. Existencia de plan de prevención en la empresa según sexo y edad



Fuente: ECT 2004.

d) *Conclusión*

Los indicadores más generales relativos a la salud y el bienestar en la empresa revelan que una mayoría de los trabajadores trabajan 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 y enfermedad laboral, aumentando esta problemática entre los hombres, precisamente el mayor grupo de riesgo

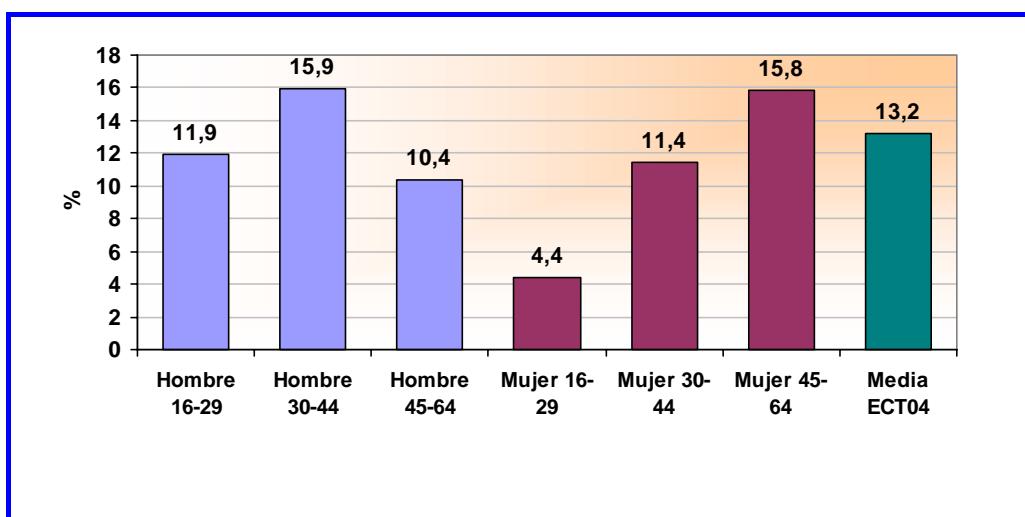
6.1.3. Desarrollo de competencias/capacitación profesional

a) *Formación*

Los resultados de la ECT 2004 ponen de manifiesto que únicamente un 13,2% de los asalariados vascos ha contado con algún tipo de apoyo de su empresa para realizar actividades de formación y capacitación profesional. Se observan diferencias significativas según el sexo y la edad. Así, se constata que la intensidad del apoyo formativo aumenta entre los hombres de 30 a 44 años y entre las mujeres mayores de 45, situándose en niveles cercanos al 16%. En una posición intermedia, con una proporción de apoyo que llega a 10-12% de los asalariados se

sitúa el resto de colectivos. La única excepción corresponde a las mujeres menores de 30 años, con apenas un 4,4% de personas beneficiarias del apoyo formativo de la empresa.

Gráfico 6.8. Realización de cursos de formación con apoyo de la empresa según sexo y edad



Fuente: ECT 2004.

b) Desarrollo profesional (promoción)

El 27,4% de la población asalariada afirma haberse beneficiado en la empresa de oportunidades de desarrollo profesional, con impacto en términos de mejora de la posición en la empresa.

Las diferencias de oportunidades en función del sexo y la edad son particularmente notables. En realidad, frente al 20% de oportunidades de promoción registradas en general entre las mujeres, así como entre los hombres menores de 30 años, la proporción de asalariados beneficiados por las políticas de promoción empresarial aumenta al 30,7% entre los hombres de 30 a 44 años y al 42,3% de los hombres mayores de 45 años. Por lo tanto, las mujeres y los jóvenes registran los porcentajes más reducidos de asalariados que han promocionado. Aún así, en ningún grupo de edad y sexo resulta mayoritaria una proporción de trabajadores con percepción de haber promocionado en la empresa.

Cuadro 6.3. Situación de la posición en la empresa según sexo y edad

	Ha promocionado
Hombre 16-29	21,7
Hombre 30-44	30,7
Hombre 45-64	42,3
Mujer 16-29	17,9
Mujer 30-44	21,0
Mujer 45-64	22,0
TOTAL ECT04	27,4

Fuente: ECT 2004.

c) Conclusión

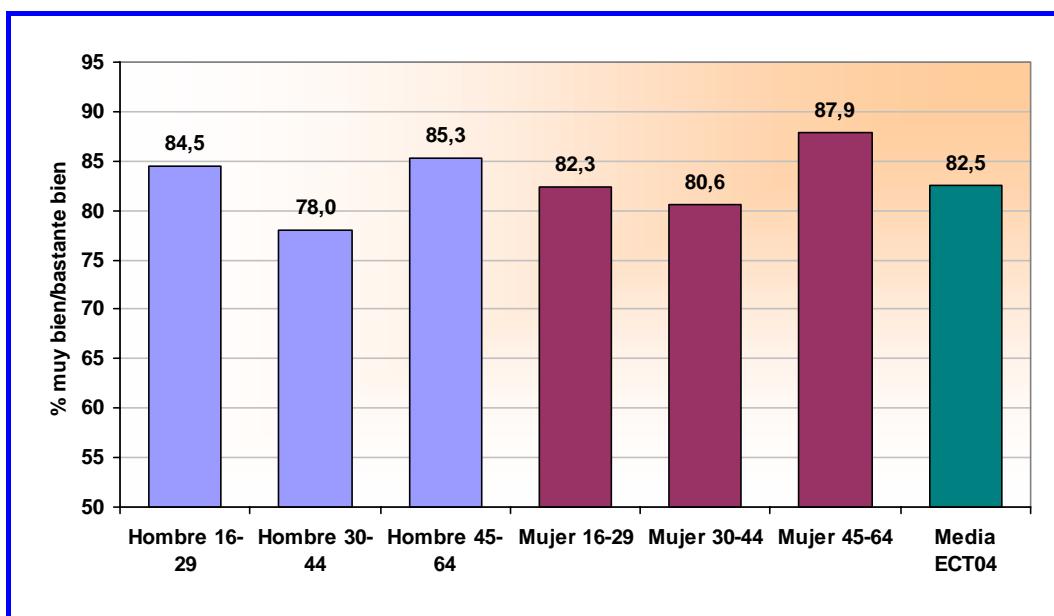
Los datos presentados reflejan, como una de las principales limitaciones de nuestro sistema laboral, la limitada capacidad empresarial para fomentar el nivel formativo de la población asalariada y potenciar sus oportunidades reales de promoción laboral. Una parte muy minoritaria de los asalariados se benefician de estas oportunidades, particularmente en el caso de la población joven y de las mujeres.

6.1.4. Conciliación trabajo-vida familiar

a) Grado de conciliación

Los datos relativos a las posibilidades de conciliar el trabajo y vida familiar refleja que una amplia mayoría de trabajadores de la CAE (82,5%) considera que puede conciliar muy bien o bastante bien su horario laboral y sus obligaciones familiares. Este elevado porcentaje se observa en los distintos intervalos de edad, tanto para hombres como mujeres. Entre las personas mayores de 30 años, de hecho, la proporción de personas que señalan conciliar adecuadamente trabajo y vida familiar es mayor entre las mujeres, con pequeñas diferencias de género entre las personas más jóvenes.

Gráfico 6.9. Grado de conciliación de horario y obligaciones familiares según sexo y edad

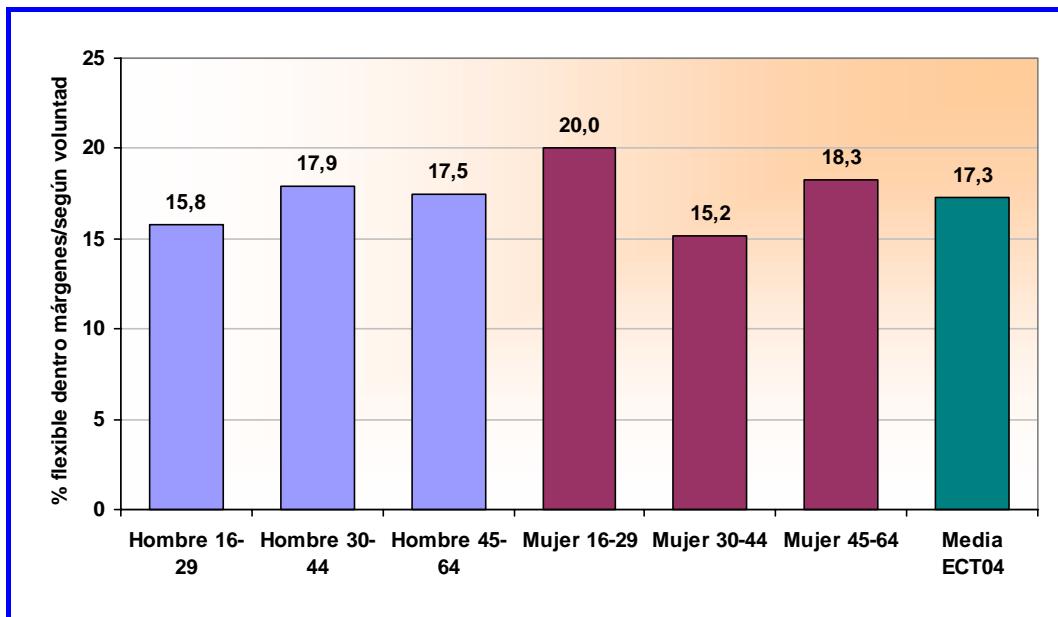


Fuente: ECT 2004.

b) Flexibilidad horaria

Respecto a la flexibilidad horaria, el porcentaje de asalariados que indica contar con un horario laboral flexible dentro de márgenes o según su voluntad se sitúa en el 17,3%. No se observan grandes diferencias por sexo y edad, de manera que la mayor flexibilidad horaria corresponde a las mujeres de 16 a 29 años (20%) mientras que la menor es la de las mujeres de 30 a 44 años (15,2%).

Gráfico 6.10. Flexibilidad horaria según sexo y edad

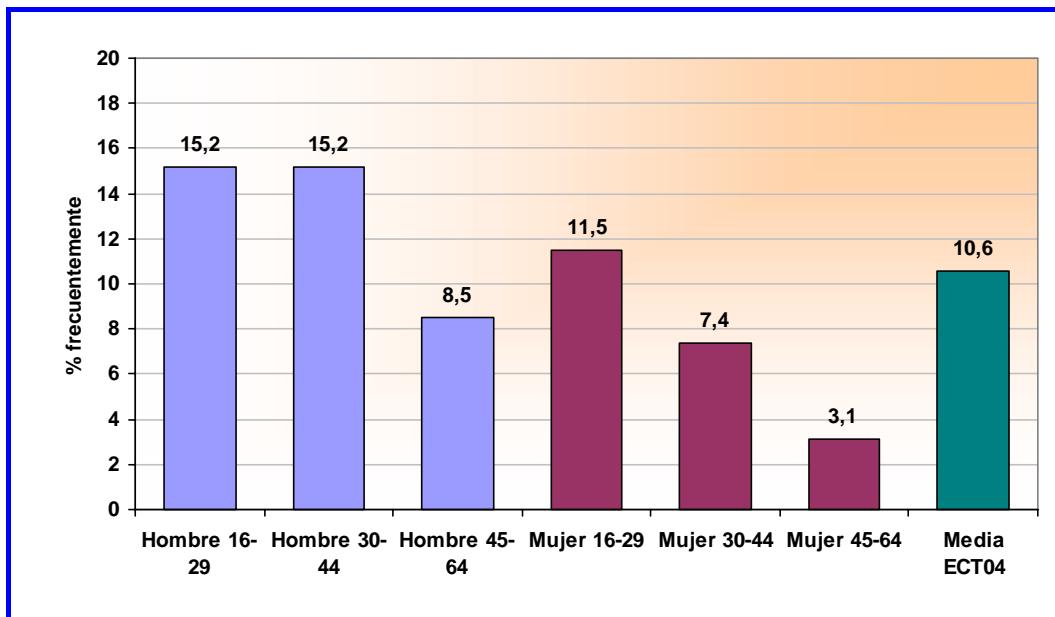


Fuente: ECT 2004.

c) Realización de horas extra

En cuanto a las horas extraordinarias, circunstancia que puede afectar a la conciliación de la vida familiar y del trabajo, se contempla la realización de horas extraordinarias por parte de los asalariados. Así, los resultados muestran que el 10,6% de los trabajadores de la CAE realizan horas extraordinarias frecuentemente, con carácter en cierta forma estructural. Por género, las mujeres indican menores porcentajes que los hombres, disminuyendo por otra parte la realización de horas extraordinarias a medida que aumenta la edad.

Gráfico 6.11. Realización de horas extraordinarias frecuentemente según sexo y edad



Fuente: ECT 2004.

d) **Conclusión**

En definitiva, 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 17,5% de la población asalariada refleja, con todo, carencias importantes al respecto.

6.2. SATISFACCIÓN LABORAL

6.2.1. Satisfacción general

El análisis de la satisfacción general en el trabajo de la población asalariada vasca completa la visión anterior. Así, ofrece una visión de la percepción que esta población tiene respecto al conjunto de variables objetivas que componen las condiciones de trabajo y que han sido presentadas en los capítulos y apartados anteriores.

A este respecto, el primer dato a destacar es que el 84,8% de los asalariados vascos se muestran muy o bastante satisfechos con su trabajo (el 14,5% afirma encontrarse muy satisfecho), lo que refleja un nivel de satisfacción compartido por una parte muy mayoritaria de la población.

Este dato general oculta lógicamente diferencias según aspectos específicos del trabajo (contenido de trabajo, salario, horario, etc., según se analizará seguidamente), pero 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, tal y como podemos comprobar.

Comenzando por los diferentes contenidos del trabajo desempeñado, el porcentaje más elevado de personas que se encuentran muy o bastante satisfechas corresponde a los encuadradas en la categoría alta-media y que desempeñan tareas de oficina (94,2%), labores comerciales (92,4%) y enseñanza (91,1%). Por el contrario, y en línea con lo que se ha venido observando en las secciones anteriores, los menores niveles de satisfacción corresponden a los asalariados de las categorías bajas, particularmente entre aquellos que se dedican a la producción terciaria (77,9%) y a las tareas de oficina (79,8%).

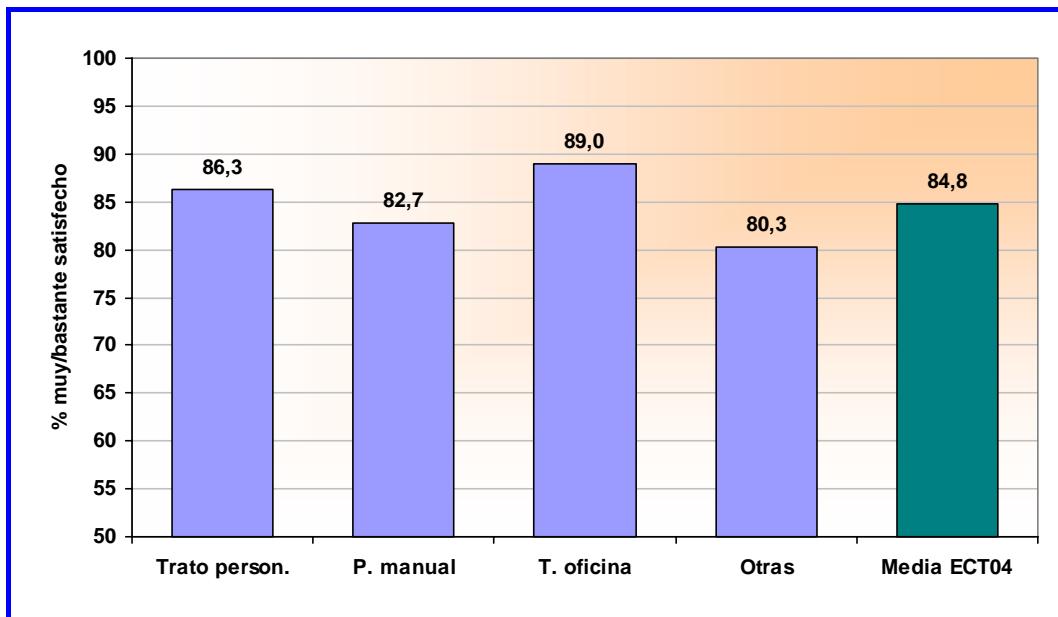
Teniendo en cuenta los cuatro grandes tipos de tareas que se consideran en el estudio, la satisfacción más alta se registra entre las personas que llevan a cabo tareas de oficina (89%), seguidas de aquellas cuyo trabajo se centra en el trato con personas (86,3%). El nivel más bajo, el correspondiente al resto de tareas, se sitúa todavía en el 80,3%, ligeramente por debajo del 82,7% asociado a la producción manual.

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

CONTENIDO DEL TRABAJO	% muy/bastante satisfechos	% poco/nada satisfechos	Índice de riesgos físicos	Euros/ hora
T1 Dirección	89,9	10,1	1,63	10,68
T2 Enseñanza (titulación superior)	91,1	8,9	0,36	13,33
T3 Salud (titulación superior)	83,1	16,9	1,95	11,40
T4 Oficina (categoría alta/media)	94,2	5,9	0,22	9,14
T5 Comercial (alta/media)	92,4	7,7	0,72	7,87
T6 Prod Industrial (alta/media)	87,3	12,7	4,70	8,12
T7 Prod Terciaria (alta/media)	85,5	14,5	3,46	8,80
T8 Oficina (categoría baja)	79,8	20,2	0,26	7,81
T9 Comercial (categoría baja)	81,5	18,5	0,81	6,85
T10 Prod Indus (categoría baja)	82,3	17,6	4,11	7,22
T11 Prod Terc (categoría baja)	77,9	22,1	2,30	7,11
T12 Otras tareas	80,7	19,3	2,34	8,00
TOTAL ECT 04	84,8	15,2	2,15	8,37

Fuente: ECT 2004.

Gráfico 6.12. Satisfacción con el puesto de trabajo según tipo de tarea



Fuente: ECT 2004.

Teniendo en cuenta el tipo de profesión, la proporción de asalariados que afirman sentirse muy o bastante satisfechos alcanza el 92,1% entre los directivos, seguido del 91,5% entre los profesores. Los porcentajes más reducidos, situados por debajo del 80%, corresponden a la siderurgia (77,6%), la hostelería (78,2%) y la construcción (79,3%).

Cuadro 6.5. Satisfacción con el trabajo según tipo de profesión

Tipo de profesión	% muy/ bastante satisfechos
Técnicos	85,8
Profesores	91,5
Directivos	92,1
Administrativos	86,0
Vendedores	87,9
Hostelería	78,2
Siderurgia	77,6
Metalurgia	87,0
Construcción	79,3
Resto Industrial	82,2
Resto	92,7
TOTAL ECT 04	84,8

Fuente: ECT 2004.

Por supuesto, al considerar el nivel de satisfacción con el trabajo, es importante tener en cuenta el nivel de riesgos o de precariedad laboral al que están sometidos. Considerando el nivel salarial y la exposición a riesgos, puede comprobarse la importancia de estas cuestiones. 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. Por otra parte, 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, sin apenas diferencias en función del nivel de riesgo (77,4% en el caso de trabajadores no expuestos a riesgos y 75,2% entre los que sí están expuestos).

Los datos anteriores reflejan dos aspectos de interés. Por una parte, se observa la igualación de los niveles de satisfacción entre trabajadores con bajo salario, lo que revela que en estas circunstancias la precariedad salarial resulta más determinante que los niveles de riesgo. Así mismo, es interesante observar que, a igual nivel de riesgo, el paso de un nivel de remuneración media a alta no parece implicar un aumento en el grado de satisfacción general con el empleo, sino que el índice es bastante similar, descendiendo incluso ligeramente entre la población asalariada con mayor nivel retributivo.

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

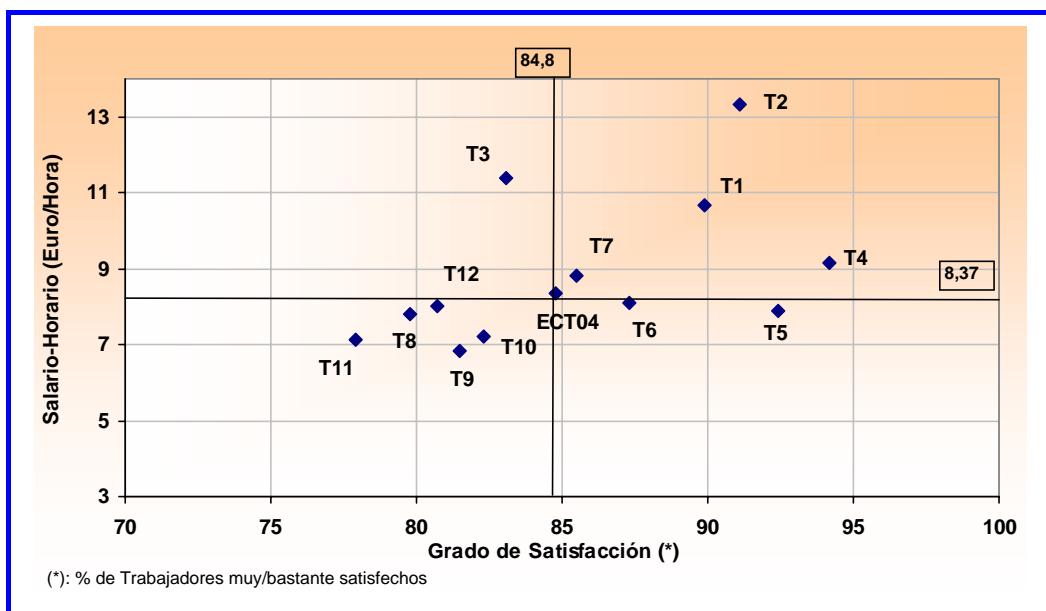
	% muy/bastante satisfechos		
	SALARIO/HORARIO		
	Baja menos 5,40 €	Media 5,40-10,79 €	Alta 10,80 € y más
Asalariados no expuestos a riesgos	77,4	92,3	91,3
Asalariados expuestos a riesgos	75,2	83,5	82,0
TOTAL ECT 2004	76,2	86,5	86,4

Fuente: ECT 2004.

La relación existente entre la satisfacción de los asalariados/as y su remuneración o su nivel de exposición a riesgos físicos queda reflejada en los gráficos 6.13 y 6.14, teniendo en cuenta en ambos casos el contenido del trabajo. Comenzando por el que vincula el grado de satisfacción con la remuneración, los resultados reflejan globalmente una relación positiva entre el salario percibido y el grado de satisfacción. De esta manera, los profesionales de la enseñanza y los directivos, grupos con nivel de remuneración elevada, registran también porcentajes elevados de asalariados muy o bastante satisfechos.

Sin embargo, destacan algunos matices importantes. Por una parte, los trabajadores de categoría alta-media que desempeñan tareas de producción industrial u otros trabajos de relación con personas registran una satisfacción general más elevada que la media a pesar de contar con salarios comparativamente inferiores. En sentido contrario, los trabajadores de la salud, cuya remuneración horaria es la segunda más elevada, registran un porcentaje de asalariados muy o bastante satisfechos inferior a la media.

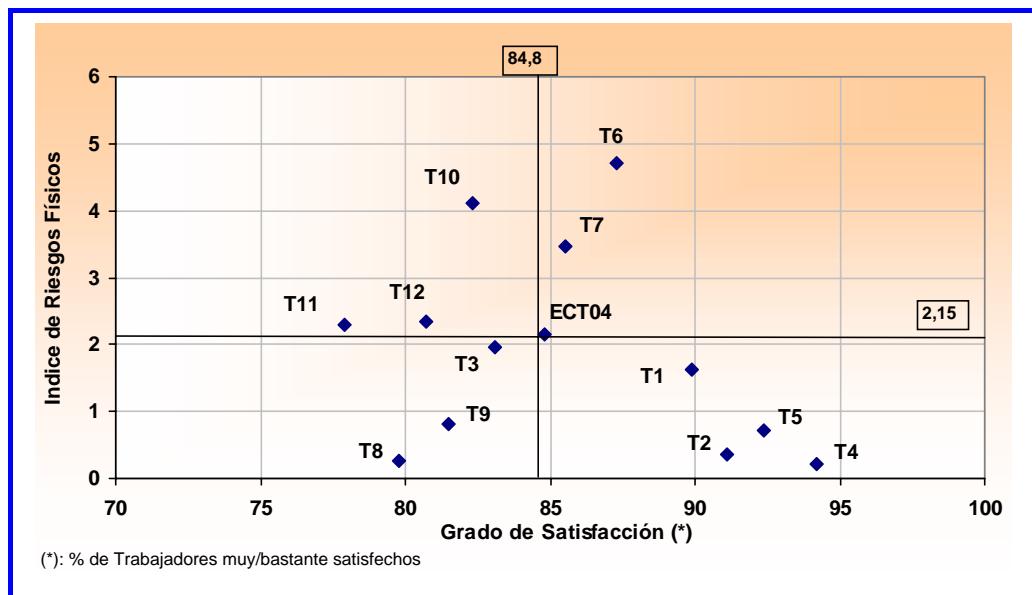
Gráfico 6.13. Posicionamiento de los contenidos del trabajo según grado de satisfacción y remuneración salarial



Fuente: ECT 2004.

El análisis conjunto de la satisfacción y la exposición a riesgos físicos tampoco permite extraer conclusiones únicas. Por una parte, se observa sin duda una mayoría de situaciones en las que la mayor exposición a riesgos de la población trabajadora conlleva una menor satisfacción, principalmente los asalariados de categoría baja que se dedican a las tareas de producción industrial y de servicios. Sin embargo, los trabajadores de categoría baja que realizan trabajo de oficina y de relación con personas registran una satisfacción menor a la media a pesar de su menor exposición a riesgos físicos, hecho que está muy asociado a su menor remuneración horaria. También cabe destacar a aquellos trabajadores que pese a su mayor exposición a riesgos físicos, presentan una satisfacción superior a la media. Este es el caso de los que se dedican a las tareas de producción industrial y de producción en servicios, en ambos casos encuadrados en la categoría alta-media.

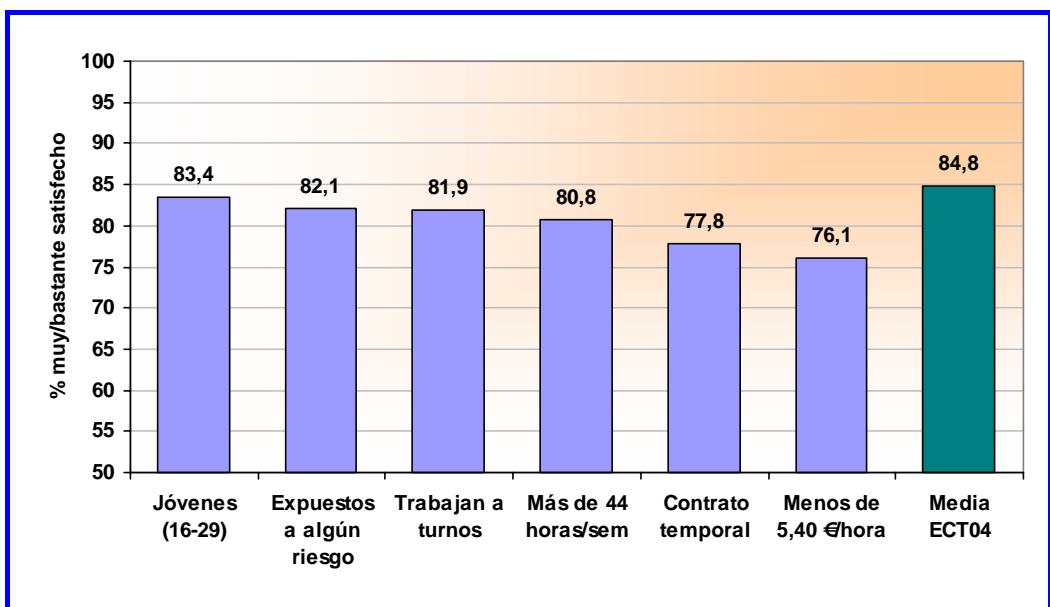
Gráfico 6.14. Posicionamiento de los contenidos del trabajo según grado de satisfacción e incidencia de riesgos físicos



Fuente: ECT 2004.

Además de los aspectos considerados, los datos de la ECT permiten detectar otra serie de factores que condicionan la satisfacción de los trabajadores. En este sentido, se constata que, además de los que ganan menos de 5,40 euros/hora (76,1%), los trabajadores temporales y los que trabajan más de 44 horas por semana registran los porcentajes más bajos de asalariados que manifiestan estar muy o bastante satisfechos con su empleo (77,8 y 80,8%, respectivamente).

Gráfico 6.15. Satisfacción con el trabajo de diversos colectivos



Fuente: ECT 2004.

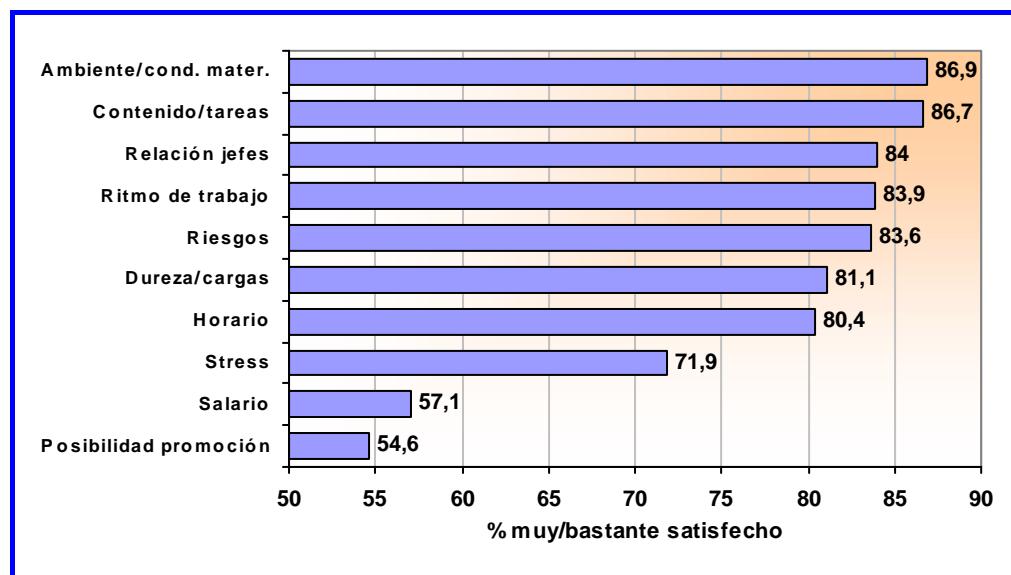
6.2.2. Satisfacción con aspectos específicos

Los datos de satisfacción general deben, no obstante, matizarse a la vista de la posición que adopta la población trabajadora ante aspectos específicos de las condiciones de trabajo. En esta sección se presentan los resultados de la ECT 2004 que hacen referencia a la satisfacción de la población asalariada con estos aspectos específicos de sus respectivos trabajos.

La información disponible revela que 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 descende a niveles de 71,9% en lo relativo al stress y presión psicológica.

Frente a los aspectos anteriores, las posibilidades de promoción y el salario no sólo aparecen como los aspectos menos satisfactorios de las condiciones de trabajo sino 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.

Gráfico 6.16. Satisfacción con aspectos específicos del trabajo



Fuente: ECT 2004.

Teniendo en cuenta la tarea desempeñada, es destacable que en prácticamente todos los aspectos laborales considerados las personas con trabajo de oficina se muestran más satisfechas que las de trato con personas y, especialmente, que las de producción manual. Las primeras destacan positivamente los escasos riesgos de su trabajo y su poca dureza, mientras quienes tratan con personas aprecian el contenido de su trabajo y sus condiciones materiales. La población asalariada que se dedica a la producción manual resalta especialmente un ritmo de trabajo y condiciones materiales favorables.

Otro aspecto a destacar en este punto es que 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. En cambio, los trabajadores que tratan con personas muestran mayor sensibilidad a la problemática del stress y de la presión psicológica, con un nivel de satisfacción que en este caso baja al 66,2% frente a cifras cercanas al 70% en la producción manual y otras tareas y el 77,4% de la producción manual.

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

(% muy/bastante satisfechos/as)

Aspectos de trabajo	Nivel satisfacción				
	Total	Trato con personas	Producción Manual	Trabajo de oficina	Resto de tareas
Contenido del trabajo	86,7	90,2	82,2	91,6	85,3
Posibilidades promoción	54,6	56,2	53,5	54,8	53,4
Horario	80,4	78,7	80,7	86,2	76,1
Relación jefes	84,0	85,6	82,8	85,1	80,4
Ritmo de trabajo	83,9	84,4	83,3	86,2	80,4
Condiciones materiales	86,9	90,0	83,3	92,5	80,1
Dureza del trabajo	81,1	87,3	72,3	93,4	76,6
Riesgos del trabajo	83,6	87,3	76,7	94,3	82,8
Stress, presión psicológica	71,9	66,2	77,4	71,9	69,8
Salario	57,1	62,1	52,3	60,6	52,7

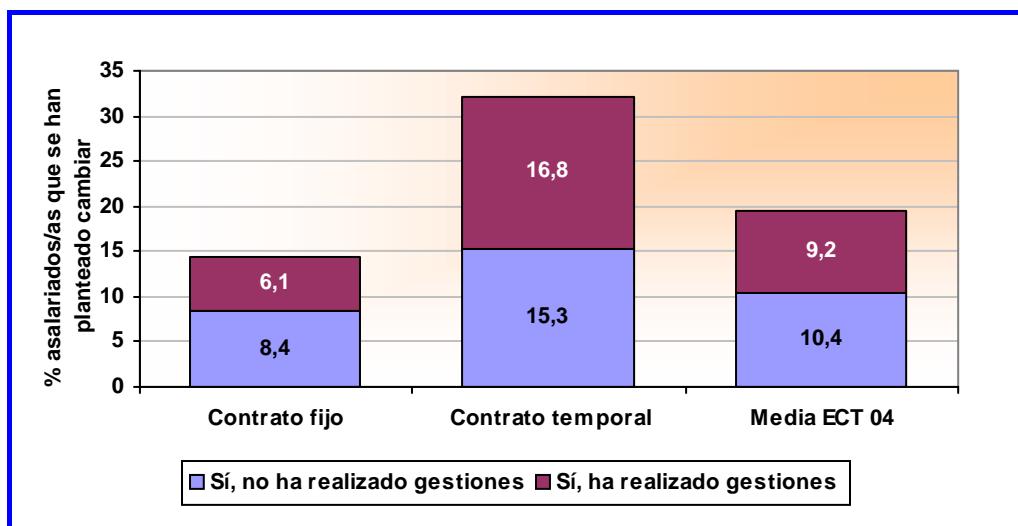
Fuente: ECT 2004.

6.2.3. Intención de cambio de trabajo

El análisis de la intención de cambio de los asalariados/as permite completar la información correspondiente a su satisfacción con el trabajo. Los resultados de la ECT 2004 reflejan que 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.

Por tipo de contrato, se observa una clara diferencia entre los trabajadores fijos y temporales (o sin contrato), de manera que entre los primeros se registra un 14,5% que se ha planteado cambiar de trabajo, entre los temporales la cifra asciende al 32,1%. También se observa una diferencia entre los dos colectivos en los pesos relativos de los que han realizado gestiones para cambiar de trabajo y los que no. Entre los trabajadores temporales que se han planteado cambiar de trabajo, el 52,3% ya ha llevado a cabo acciones de cara a dicho cambio mientras que entre los fijos que se han planteado cambiar de trabajo, el porcentaje desciende al 42,1%.

Gráfico 6.17. Planteamiento de cambio de trabajo según tipo de contrato



Fuente: ECT 2004.

Profundizando en el análisis de la propensión diferencial a la búsqueda de un nuevo empleo en función el tipo de contrato, hemos complementado la aproximación introduciendo otro elemento decisivo: el factor salarial. Los resultados revelan que se trata de un aspecto determinante, observándose que a medida que desciende el salario aumenta el porcentaje de trabajadores que se han planteado cambiar de trabajo: 12,1% en el caso de remuneración alta, 19% en el caso de ingresos medios y 32% en el caso de un salario bajo.

Cruzando los datos relativos a contrato y nivel salarial, se constata que la mayor demanda de nuevo empleo se registra entre los trabajadores temporales (o sin contrato) que cobran menos de 5,40 euros/hora (43,9%). La proporción sigue siendo del 27,6% en el caso de trabajadores con contrato temporal y remuneración media, situándose en niveles de 21-23% en dos situaciones intermedias, las asociadas a un contrato temporal con alta remuneración o indefinido con baja remuneración. En cambio, la propensión al cambio se reduce al 16,1% en el caso de trabajadores con contrato indefinido y remuneración media y al 9,1% en aquellos casos en los que se observan las dos situaciones más positivas: un contrato indefinido y una remuneración elevada.

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

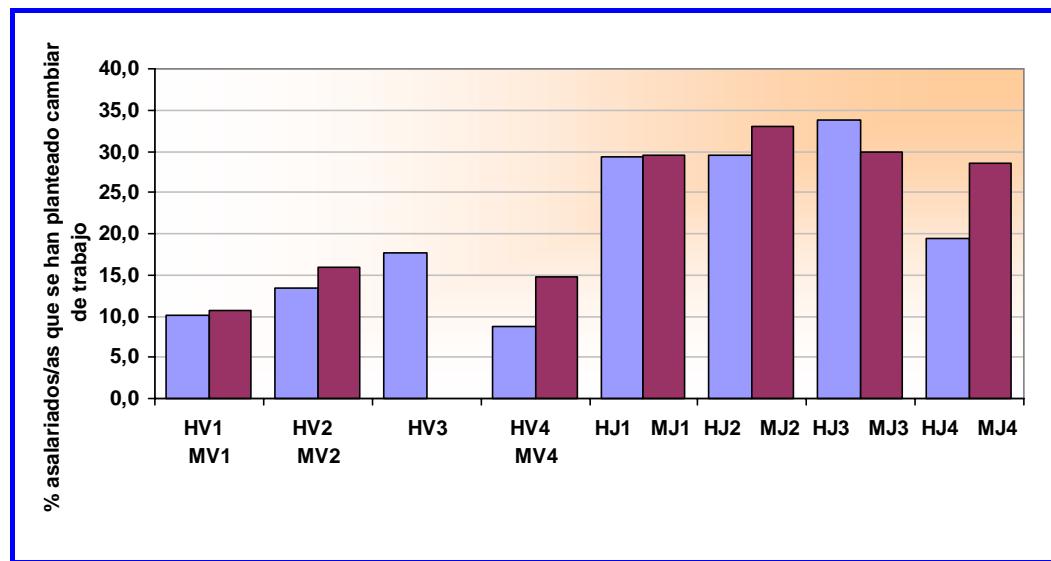
(% asalariados/as que se han planteado cambiar de trabajo)

TIPO DE CONTRATO	Total	SALARIO/HORA (€)		
		Alta 10,80 y más	Media 5,40-10,79	Baja menos 5,40
Contrato fijo	14,5	9,1	16,1	21,5
Contrato temporal/sin contrato	32,1	22,7	27,6	43,9
TOTAL ECT 2004	19,6	12,1	19,0	32,0

Fuente: ECT 2004.

Según las características personales de los trabajadores, los mayores porcentajes de asalariados/as que se han planteado un cambio de trabajo se registran entre los jóvenes, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Por nivel de estudios no se registran diferencias notables, con la única excepción de los hombres jóvenes con estudios de nivel primario e inferior. Este colectivo muestra una propensión a cambiar de trabajo inferior a la que se observa entre los demás jóvenes, particularmente en el caso de los hombres. 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.

Gráfico 6.18. Planteamiento de cambio de trabajo según características personales



Fuente: ECT 2004.

El análisis de la intención de cambio de los trabajadores por ramas de actividad pone de manifiesto la influencia del nivel salarial y de la estabilidad contractual en la proporción de asalariados/as que se han planteado cambiar de trabajo en cada rama de actividad.

Así, los resultados de la ECT 2004 reflejan que aquellas ramas de actividad con la remuneración horaria más baja y la menor estabilidad contractual son también las que registran los mayores porcentajes de personas que se han planteado cambiar de trabajo. Concretamente, 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%. Por el contrario, en las ramas con la mayor remuneración horaria y/o menor grado de temporalidad (Administración pública, banca y seguros, industria básica) se observa una proporción notablemente inferior de asalariados/as que se han planteado cambiar de trabajo.

Gráfico 6.19. Posicionamiento de las ramas de actividad según planteamiento de cambio de trabajo y remuneración

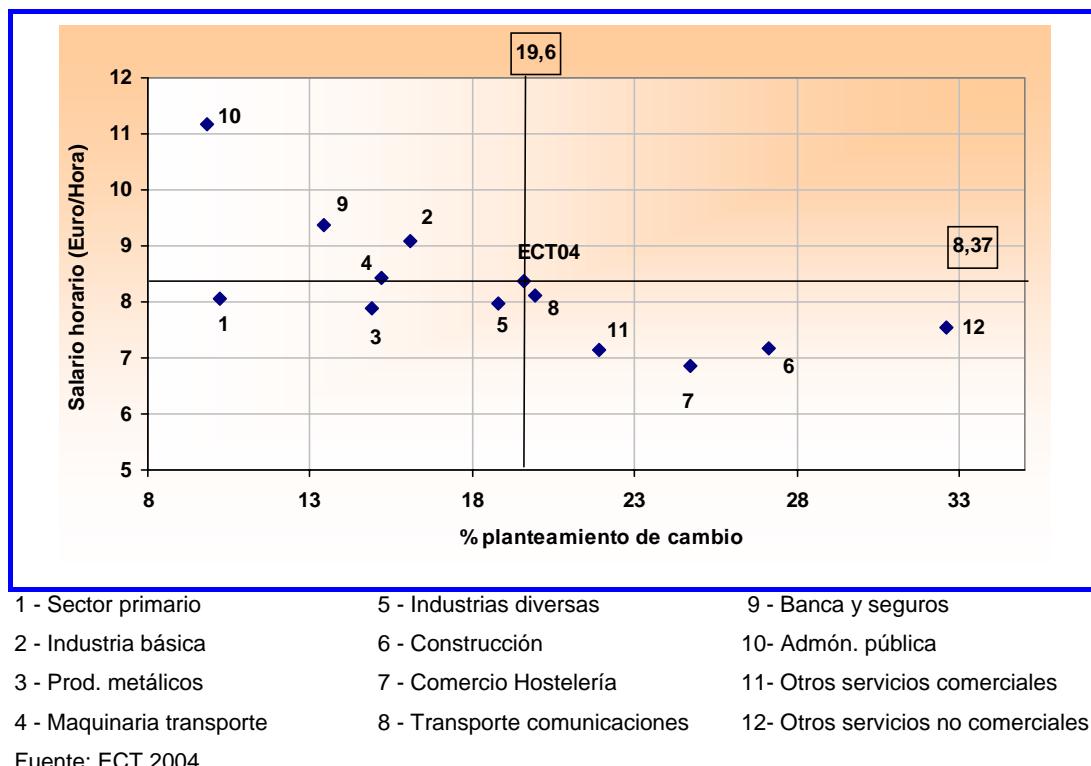
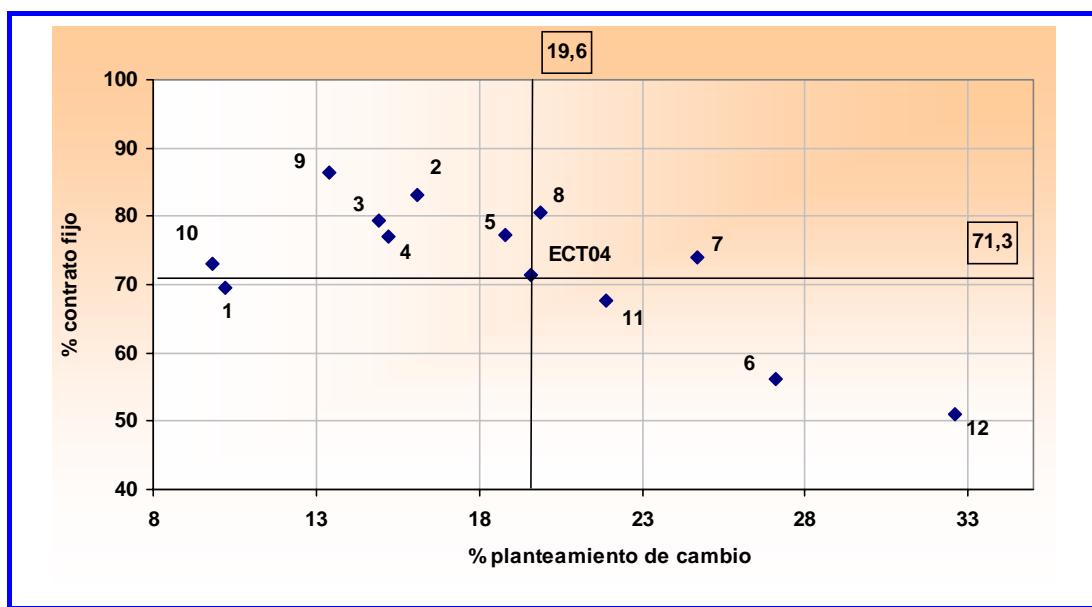


Gráfico 6.20. Posicionamiento de las ramas de actividad según planteamiento de cambio de trabajo y % contratos fijos



1 - Sector primario

2 - Industria básica

3 - Prod. metálicos

4 - Maquinaria transporte

5 - Industrias diversas

6 - Construcción

7 - Comercio Hostelería

8 - Transporte comunicaciones

9 - Banca y seguros

10- Admón. pública

11- Otros servicios comerciales

12- Otros servicios no comerciales

Fuente: ECT 2004.

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%). Las razones menos frecuentes son el deseo de trabajar menos horas (1,3%), el cambio de municipio (2,7%) y la búsqueda de un trabajo menos duro (5,1%).

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

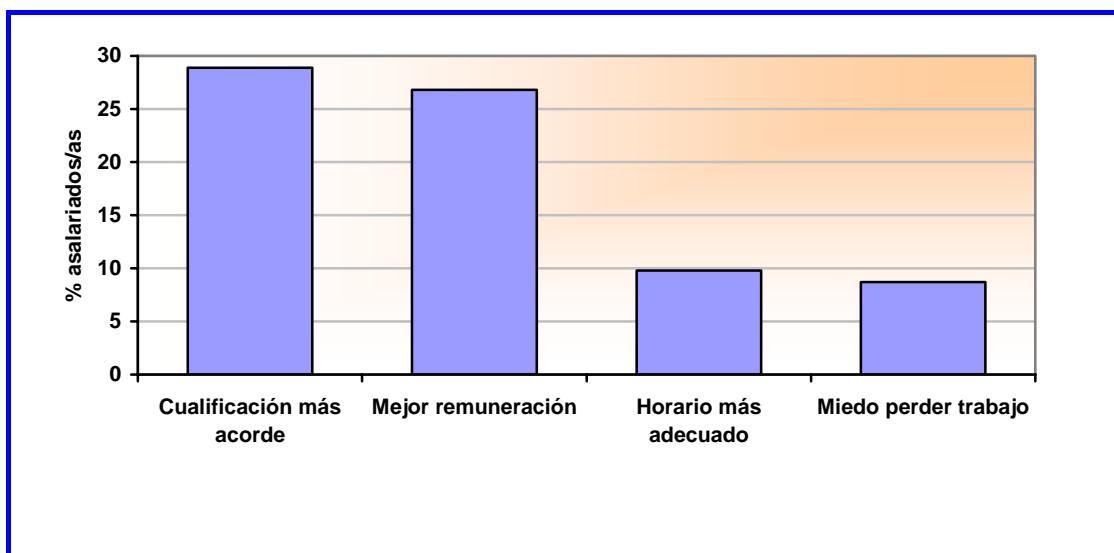
(% verticales)

MOTIVOS	Media ECT 04	Tipo de contrato	
		Fijo	Temporal/ sin contrato
Miedo perder trabajo	8,7	4,8	13,1
Horario más adecuado	9,8	13,6	5,5
Cualificación más acorde	28,9	27,8	30,3
Mejor remuneración	26,8	30,2	22,9
Trabajo menos duro	5,1	7,7	2,2
Cambio de municipio	2,7	2,9	2,3
Trabajar menos horas	1,3	2,0	0,4
Otros	16,7	10,8	23,3

Fuente: ECT 2004.

El análisis por tipo de contrato muestra alguna diferencia al respecto entre los trabajadores fijos y los temporales o sin contrato. En este sentido, si bien las principales razones para ambos colectivos son la voluntad de alcanzar un trabajo con una cualificación más acorde y el deseo de contar con una mejor remuneración, entre los asalariados fijos destaca la búsqueda de un horario más adecuado (13,6% frente al 5,5% entre los temporales). Entre los trabajadores temporales, por su parte, destaca el miedo a perder el trabajo (13,1%) como una de las principales razones para plantearse el cambio de trabajo, motivo que entre los fijos asciende únicamente al 4,8%.

Gráfico 6.21. Principales motivos para plantearse el cambio de trabajo



Fuente: ECT 2004.

CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

LOS PRINCIPALES INDICADORES SOBRE LA CALIDAD EN EL TRABAJO REFLEJAN VARIOS ASPECTOS POSITIVOS:

- LA PRÁCTICA TOTALIDAD DE LA POBLACIÓN ASALARIADA CUENTA CON PROTECCIÓN SOCIAL
- LA GRAN MAYORÍA NO PERCIBE NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN SU EMPRESA (95%).
- LA GRAN MAYORÍA (82,5%) PUEDE CONCILIAR BASTANTE BIEN O MUY BIEN SU HORARIO LABORAL.

SE OBSERVAN SIN EMBARGO ASPECTOS PREOCUPANTES:

- CASI UNA TERCERA PARTE DE LA POBLACIÓN ASALARIADA CARECE DE CONTRATO INDEFINIDO
- EL 51% SUFRE INCONVENIENTES AMBIENTALES Y EL 60% ESTÁ EXPUESTO A ALGÚN RIESGO LABORAL
- UN 60% SEÑALA NO CONTAR CON PLANES DE PREVCIÓN EN SUS EMPRESAS
- SÓLO EL 13% DISFRUTA DE ALGÚN APOYO DE SU EMPRESA PARA REALIZAR CURSOS DE FORMACIÓN
- MÁS DE UN 10% HACE HORAS EXTRAORDINARIAS FRECUENTEMENTE Y OTRO 25% PUNTUAL U OCASIONALMENTE.

NO OBSTANTE, EL 84,8% DE LOS ASALARIADOS/AS SE ENCUENTRAN MUY/BASTANTE SATISFECHOS CON SU TRABAJO

LOS PROFESIONALES CON LOS MAYORES NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL SON LOS ENCUADRADOS EN LA CATEGORÍA ALTA-MEDIA QUE LLEVAN A CABO TAREAS DE OFICINA, COMERCIALES Y DE ENSEÑANZA.

SE OBSERVA, EN GENERAL, UNA MAYOR SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE LOS ASALARIADOS CON MAYOR REMUNERACIÓN Y MENOR EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS.

LOS ASPECTOS ESPECÍFICOS MÁS VALORADOS POR LOS TRABAJADORES SON LAS CONDICIONES MATERIALES, EL CONTENIDO DEL TRABAJO Y EL RITMO DEL MISMO.

POR EL CONTRARIO, LOS ASPECTOS MENOS SATISFACTORIOS SON LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN Y EL SALARIO.

PRÁCTICAMENTE UNA QUINTA PARTE DE LOS ASALARIADOS VASCOS (19,6%) SE HA PLANTEADO CAMBIAR DE TRABAJO, DE LOS QUE LA MITAD YA HA HECHO GESTIONES AL RESPECTO.

LA INTENCIÓN DE CAMBIO SE SITUA EN TORNO AL 30% ENTRE LOS TRABAJADORES TEMPORALES, CON REMUNERACIÓN BAJA Y ENTRE LOS JÓVENES.

LOS PRINCIPALES MOTIVOS PARA CAMBIAR SON BUSCAR UN TRABAJO MÁS ACORDE A LA CUALIFICACIÓN Y UNA REMUNERACIÓN MÁS ALTA.

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

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

7.1. EVOLUCIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA

De acuerdo con los datos del Censo del Mercado de Trabajo 2003, la población asalariada en la CAE asciende a 756.300 personas. Este colectivo representa un 85% de la población ocupada total.

Es importante reseñar que esta cifra supera en 142.198 personas a la registrada en 1991, antes del inicio de la puesta en marcha de la Encuesta de Condiciones de Trabajo en la CAE. En términos relativos, el incremento ha sido del 23,2%.

Desde 1991, el incremento no ha sido sin embargo continuado ya que la crisis de los primeros años 90 supuso una reducción general de los niveles de ocupación que afectó sobre todo a la población asalariada (-47.000 empleos entre 1991-95), manteniendo en mayor medida sus empleos las personas en otras situaciones (autónomos fundamentalmente). A partir de entonces, el crecimiento de la población asalariada sí se mantiene de forma continuada, aunque perdiendo intensidad en los últimos años: +115.300 personas entre 1995-99 y +72.900 personas entre 1999-2003. En contraste con esta evolución al alza, el resto de situaciones de ocupación se mantienen en conjunto bastante estables, con ligera tendencia a la reducción.

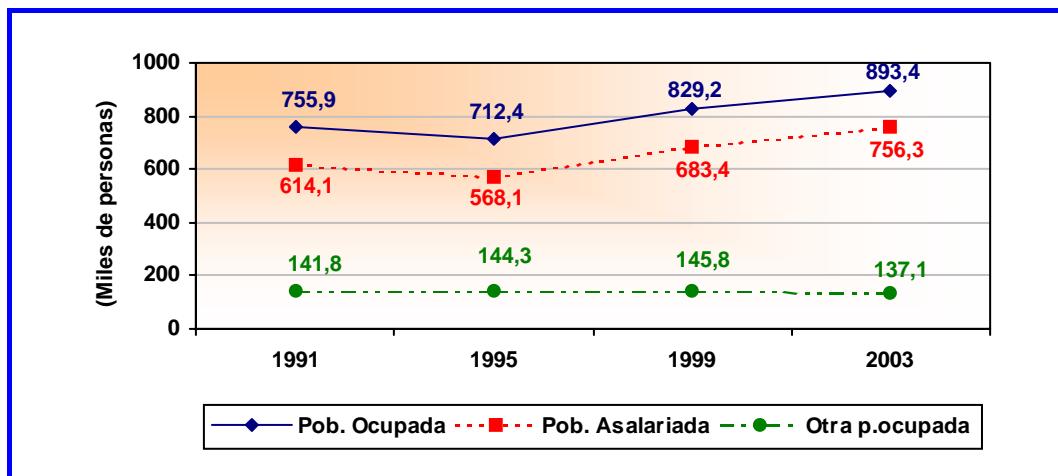
El sector privado emplea a la mayor parte de los asalariados (617.000 personas), siendo precisamente donde se registra un mayor aumento de efectivos desde 1991 (+31,1%). En el ámbito público, la Administración Pública emplea a algo más de 100.000 personas, cifra bastante similar a la del inicio del periodo analizado, mientras que las empresas públicas con 13.600 personas habrían perdido un tercio de su personal asalariado en ese tiempo. Finalmente, el grupo de cooperativistas (24.300 personas) experimenta un crecimiento importante (+20,5%).

Cuadro 7.1. Evolución de la población asalariada. CAE 1991-2003.

Año	1991		2003		Variación 1991-2003	
	Miles	%	Miles	%	Miles	Δ %
Total asalariados.....	614,1	81,2	756,3	84,7	142,2	23,2
➤ Asalariados estrictos.....	593,9	78,6	732,0	81,9	138,1	23,2
Administración Pública	102,9	13,6	101,3	11,3	-1,6	-1,5
Empresa pública.....	20,4	2,7	13,6	1,5	-6,8	-33,3
Sector privado	470,6	62,3	617,0	69,1	146,4	31,1
➤ Cooperativistas	20,2	2,7	24,3	2,7	4,1	20,5
Otros ocupados.....	141,8	18,8	137,1	15,3	-4,7	-3,3
Total Ocupados.....	755,9	100,0	893,4	100,0	137,5	18,2

Fuente: EUSTAT, PRA 1991 y Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, Censo del Mercado de Trabajo, 1999 y 2003.

Gráfico 7.1. Evolución de la población asalariada. CAE 1991-2003.



Fuente: EUSTAT, PRA 1991 y Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, Censo del Mercado de Trabajo, 1995, 1999 y 2003.

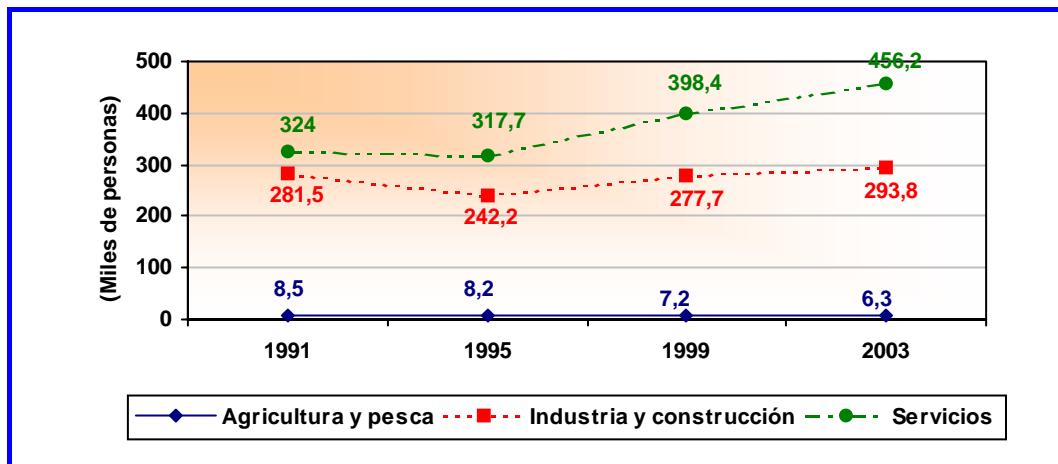
La evolución de la población asalariada por sectores de actividad revela, por otra parte, que el sector servicios concentra más del 90% del aumento total experimentado desde 1991 (132.200 empleos), convirtiendo a este sector en el dominante en Euskadi, con un 60,3% del total de asalariados en el año 2003. El sector secundario (industria y construcción) crece muy ligeramente, aumentando su volumen de ocupados en 12.300 personas, un 4,4% frente al 40,8% registrado en los servicios, aunque recuperándose de manera significativa tras las pérdidas de empleo del periodo 1991-95. Finalmente, la población asalariada en el sector primario sufre una continua pérdida de efectivos (-25,9%) que le sitúan con un peso relativa de sólo un 0,8% del total de asalariado a finales del año 2003.

Cuadro 7.2. Evolución de la población asalariada por sectores de actividad. CAE 1991-2003.

ASALARIADOS	1991*		2003		Variación 1991-2003	
	Miles	%	Miles	%	Miles	Δ %
Agricultura y Pesca	8,5	1,4	6,3	0,8	-2,2	-25,9
Industria y Construcción	281,5	45,8	293,8	38,8	12,3	4,4
Servicios.....	324,0	52,8	456,2	60,3	132,2	40,8
TOTAL	614,0	100,0	756,3	100,0	142,3	23,2

Fuente: EUSTAT, PRA 1991 y Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social, Censo del Mercado de trabajo, 1995, 1999.

Gráfico 7.2. Evolución de la población asalariada por sectores de actividad. CAE 1991-2003.



Fuente: EUSTAT, PRA 1991 y Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, Censo del Mercado de Trabajo, 1995, 1999 y 2003.

Por lo tanto, el estudio de las condiciones de trabajo y su evolución en la CAE, debe ser analizado en un contexto de fuerte crecimiento del empleo asalariado, siendo el sector privado y, dentro del mismo, el sector servicios los motores de este crecimiento.

7.2. EVOLUCIÓN DE LA TIPOLOGÍA DE CONDICIONES DE TRABAJO: PRINCIPALES CAMBIOS OBSERVADOS

Analizamos en este apartado la evolución de los datos correspondientes a la población ocupada asalariada, tomando como referencia los datos correspondientes a la ECT 92 y a la ECT 2004. Aunque, como hemos visto, no puede hablarse de una tendencia lineal en la evolución, los dos períodos de referencia reflejan correctamente las tendencias de transformación que se han producido a largo plazo en los últimos años, tendencias definidas por una muy fuerte evolución al alza del volumen de población asalariada.

7.2.1. Características personales de los asalariados¹⁷

a) *Evolución de la tipología*

De acuerdo con los resultados de la ECT 2004, el colectivo de asalariados hombres mayores de 35 años con estudios secundarios no profesionales, primarios o inferiores (HV2 y HV4) continúa siendo el más numeroso, agrupando a un 18,9% de la población asalariada total. Sin embargo, este grupo ha perdido peso de manera importante desde 1992, año en el que este colectivo representaba un 28% de la población asalariada. El nivel de estudios parece determinante ya que esta pérdida de importancia relativa también se percibe entre los hombres menores de 35 años con este nivel de instrucción, cuyo peso en el total de activos pasa del 13,2% del año 1992 al 8,4% actual. Esta evolución, entre las mujeres, también es perceptible entre las menores de 35 años, pasando su importancia relativa del 8,1% de 1992 al 5,4% actual.

En estos grupos se observa, además, una muy fuerte caída absoluta del número total de asalariados en el caso de personas con estudios primarios o inferiores. Estas personas que, en 1992, suponían un total de 225.700 asalariados, un 36,7% del total, no eran sino 159.600 doce años más tarde, un 21,1% del total de asalariados.

En contraste con la evolución anterior, aumenta tanto el número absoluto como la proporción de hombres con estudios secundarios profesionales o universitarios. En este caso, el peso relativo de este colectivo pasa de representar un 26% de la población asalariada en 1992 al 30,3% en el año 2004. El aumento es mucho más notable, sin embargo, entre las mujeres con este nivel de estudios: de 13,5 a 21,1%.

¹⁷ En los análisis que siguen, las comparaciones que se realizan sobre el volumen de los colectivos considerados deben tomarse con prudencia, al ser el resultado de aproximaciones estadísticas sujetas a ciertos márgenes de error.

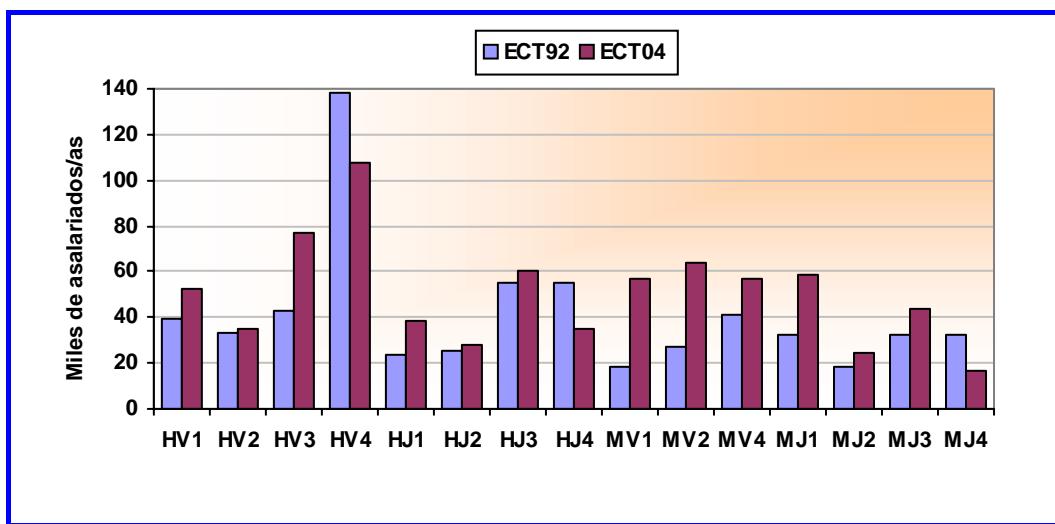
En claro contraste con los hombres en ese grupo de edad, sin embargo, también aumenta entre las mujeres mayores de 35 años el volumen de ocupadas con estudios secundarios no profesionales, primarios o sin estudios. Este colectivo de mujeres pasa de representar un 11,1% de la población asalariada en 1992 al 16% de ella en el año 2004.

Cuadro 7.3. Tipología de características personales y su evolución 1992-2004

	ECT 1992		ECT 2004		Variación 1992-2004	
	Miles	%	Miles	%	Miles	+/- %
HV1	39,0	6,3	52,8	7,0	13,8	35,4
HV2	33,5	5,5	35,4	4,7	1,9	5,7
HV3	43,1	7,0	77,0	10,2	33,9	78,7
HV4	138,3	22,5	107,7	14,2	-30,6	-22,1
HJ1	23,6	3,8	38,3	5,1	14,7	62,3
HJ2	25,5	4,2	28,3	3,7	2,8	11,0
HJ3	54,7	8,9	60,2	8,0	5,5	10,1
HJ4	55,4	9,0	35,2	4,7	-20,2	-36,5
MV1	18,5	3,0	56,7	7,5	38,2	206,5
MV2	27,0	4,4	63,8	8,4	36,8	136,3
MV4	41,2	6,7	57,3	7,6	16,1	39,1
MJ1	32,1	5,2	59,0	7,8	26,9	83,8
MJ2	18,0	2,9	24,5	3,2	6,5	36,1
MJ3	32,3	5,3	43,5	5,8	11,2	34,7
MJ4	32,0	5,2	16,7	2,2	-15,3	-47,8
TOTAL	614,2	100,0	756,3	100,0	142,1	23,1

Fuente: ECT 1992, 2003.

Gráfico 7.3. Evolución de la tipología de características personales 1992-2004



Fuente: ECT 1992, 2004

b) Evolución de las variables que definen la tipología

El análisis de las variables que dan lugar a la tipología de características personales refleja el crecimiento del colectivo de mujeres, que pasan de representar un 32,8% de la población asalariada en 1992 a un 42,5% en la actualidad, con un descenso paralelo en el peso relativo de los varones. De hecho las mujeres representan un 84% del aumento global de la población asalariada en el periodo: +120.000 mujeres frente a +22.100 varones.

También se observa la notable mejora en la cualificación de la población asalariada vasca en la última década: el colectivo de personas con estudios profesionales es ahora el más numeroso (223.600 personas, 30% del total) tras un importante aumento desde 1992 (+56,3%). No obstante, el incremento más notable corresponde a los asalariados con estudios universitarios medios o superiores (alrededor de 100.000 personas en ambos casos, tras incrementos del orden del 80%). Por el contrario, el colectivo de asalariados con estudios primarios o sin estudios se reduce en cifras absolutas (-49.800 personas) aunque es todavía muy numeroso (28,7% del total).

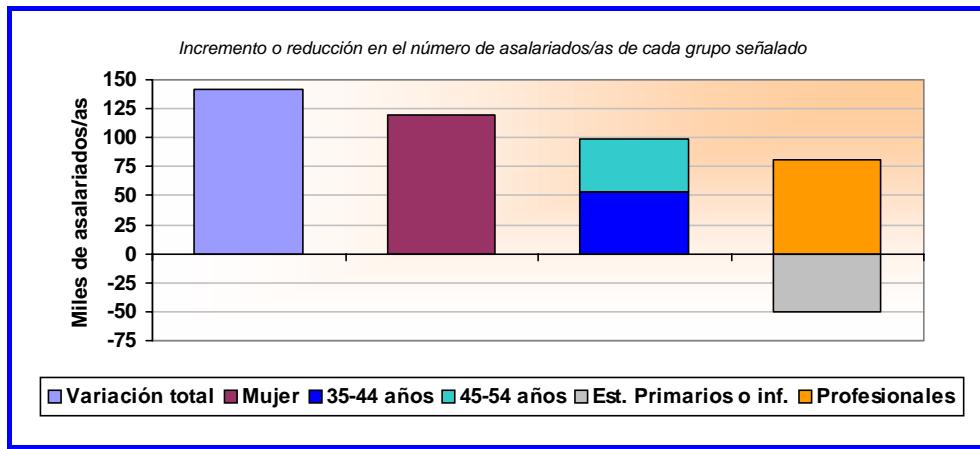
Aunque los procesos señalados resultan muy positivos, observándose un aumento de la ocupación asalariada paralelo al acceso de la mujer al trabajo y compatible con una fuerte mejora de los niveles de cualificación, lo cierto es que hay un aspecto preocupante en la evolución reciente. En este sentido, debe insistirse en que el proceso de envejecimiento demográfico en la CAE comienza a dejarse notar en la distribución de la población asalariada por edades. El estrato más joven (16-24 años) pierde de hecho efectivos con respecto a 1992 y representa ahora menos del 10% del total. Aunque el colectivo más numeroso es todavía el de asalariados de 25-34 años (232.600 personas, +18%), el crecimiento se concentra en los grupos de entre 35-44 años (+32%) y 45-54 años (+39%). Las personas de 35 a 54 años pasan de representar un 46,2% de la población asalariada en 1992 al 50,6% en el año 2004.

Cuadro 7.4. Variables de la tipología de características personales y su evolución 1992-2004.

	ECT 1992		ECT 2004		Variación 1992-2004	
	Miles	%	Miles	%	Miles	+/- %
SEXO						
Varón	412,8	67,2	434,9	57,5	22,1	5,4
Mujer	201,4	32,8	321,4	42,5	120,0	59,6
EDAD						
16-24	76,8	12,5	73,5	9,7	-3,3	-4,3
25-34	196,7	32,0	232,6	30,8	35,9	18,3
35-44	167,3	27,2	221,0	29,2	53,7	32,1
45-54	116,7	19,0	161,8	21,4	45,1	38,6
55-64	56,6	9,2	67,4	8,9	10,8	19,1
NIVEL DE ESTUDIOS						
Primario o inferior	266,9	43,5	217,1	28,7	-49,8	-18,7
Profesionales secundarios	143,1	23,3	223,6	29,6	80,5	56,3
Secundarios no profesionales	91,1	14,8	109,2	14,4	18,1	19,9
Univ. Medios	53,9	8,8	100,3	13,3	46,4	86,1
Univ. Superiores	59,2	9,6	106,2	14,0	47,0	79,4
TOTAL	614,2	100,0	756,3	100,0	142,1	23,1

Fuente: ECT 1992 y 2004.

Gráfico 7.4. Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de características personales 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004

7.2.2. Contenido del trabajo

a) *Evolución de la tipología*

Los datos de la ECT revelan igualmente fuertes cambios en la estructura interna de la población asalariada en función del contenido del trabajo. Por una parte, se constata que la población ocupada en tareas de producción industrial sigue siendo dominante, con un 26,1% del total de asalariados. Sin embargo, su peso se reduce notablemente desde el 33,2% de 1992.

Aunque la pérdida de peso relativo se observa en las distintas categorías profesionales, resulta mucho mayor en las categorías medias y altas que ven pasar su peso en la población asalaria da de un 15,9% en 1992 al 10,5% actual, una circunstancia que se asocia al hecho de que se trata del único contenido de trabajo que en el periodo ve caer su volumen absoluto de población ocupada (de 97.700 ocupados en 1992 a 79.100 en el año 2004). Esta caída del 19% contrasta con el incremento del 10,9% del volumen de asalariados en tareas industriales de categoría baja, lo que refleja un proceso de descualificación de la población en tareas industriales. Así, el peso de las categorías medias y altas cae 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.

En contraste con la evolución observada en la producción industrial, la expansión es llamativa 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). Esta evolución favorable se observa tanto en las categorías bajas como en las medias y altas. Las tareas de categoría baja de relación con personas, con un incremento del 27,5%, reflejan la evolución menos favorable en este contexto, alcanzándose aumentos de entre 50 y 60% en las distintas categorías profesionales de la producción de servicios y las categorías medias y altas de relación con personas. El máximo corresponde al 95,6% observado en el resto de tareas.

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).

La evolución observada en el ámbito de los trabajos de oficina se asemeja a la de las tareas de servicios señaladas. 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%. En cambio, en este tipo de tareas aumenta el peso relativo de los grupos de categoría media o alta (del 60,9 al 64,6% en el periodo).

El crecimiento resulta más importante, en cambio, 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.

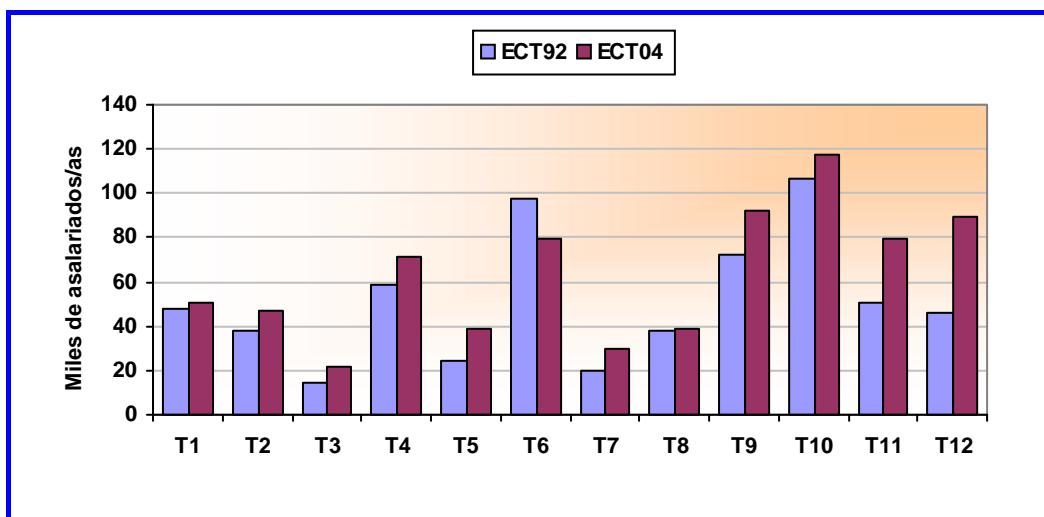
El incremento ocupacional se modera finalmente en las tareas directivas (6,9%), grupo que pierde posiciones relativas en el periodo: del 7,7 al 6,9%.

Cuadro 7.5. Tipología de contenidos de trabajo y su evolución 1992-2004.

	ECT 1992		ECT 2004		Variación 1992-2004	
	Miles	%	Miles	%	Miles	+/- %
T1	47,5	7,7	50,8	6,7	3,3	6,9
T2	37,5	6,1	46,7	6,2	9,2	24,5
T3	14,6	2,4	21,3	2,8	6,7	45,9
T4	59,1	9,6	71,1	9,4	12	20,3
T5	24,7	4,0	39,1	5,2	14,4	58,3
T6	97,7	15,9	79,1	10,5	-18,6	-19,0
T7	20,1	3,3	29,9	4,0	9,8	48,8
T8	38,0	6,2	38,9	5,1	0,9	2,4
T9	72,3	11,8	92,2	12,2	19,9	27,5
T10	106,2	17,3	117,8	15,6	11,6	10,9
T11	50,8	8,3	79,9	10,6	29,1	57,3
T12	45,7	7,4	89,4	11,8	43,7	95,6
TOTAL	614,2	100,0	756,3	100,0	142,1	23,1

Fuente: ECT 1992 y 2004

Gráfico 7.5. Evolución de la tipología de contenidos de trabajo 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004.

b) Evolución de las variables que definen la tipología

El análisis individualizado de las variables que dan lugar a la tipología de contenidos de trabajo refleja que los dos tipos de tareas que agrupan un mayor número de asalariados son las relacionadas con la producción de bienes (105.600 personas, 14% del total) y las de tipo comercial (83.900 personas, 11,1%). Sin embargo, mientras las primeras se reducen desde 1992 (-4,6%), las segundas experimentan una importante expansión (+55,1%).

Las tareas que muestran un mayor crecimiento relativo son las de informática y estudios (+159,1%), salud y bienestar (+77,9%). En medida algo menor, también aumentan mucho las ocupaciones de medición y pruebas (+51,4%), conducción de vehículos (+50%), vigilancia y seguridad (+41,2%) y limpieza (+35,9%). En el otro extremo, disminuyen ocupaciones relacionadas con el embalaje y envasado (-43,5%), el trabajo de oficina diversificado (-28,4%).

Si tenemos en cuenta los tipos de tareas con evolución positiva del número de ocupados entre 1992 y 2004, podemos observar que en realidad el grueso del crecimiento observado, un 78,5%, se concentra en apenas siete categorías: instalación de equipos, informática y estudios, salud y bienestar social, educación y cultura, tareas administrativas, limpieza, otras tareas comerciales y resto de tareas.

En cuanto a la categoría profesional, la evolución de la última década refleja que el crecimiento del empleo asalariado se ha concentrado en las ocupaciones de categoría baja (+88.500 personas, +31,1%), aunque en términos relativos también las de categoría alta también han crecido de forma importante (44.000 personas, +30,4%). Las posiciones intermedias, que apenas crecen en 9.700 personas, un 5,2% respecto a 1992, son las que menos se benefician de la positiva evolución del periodo.

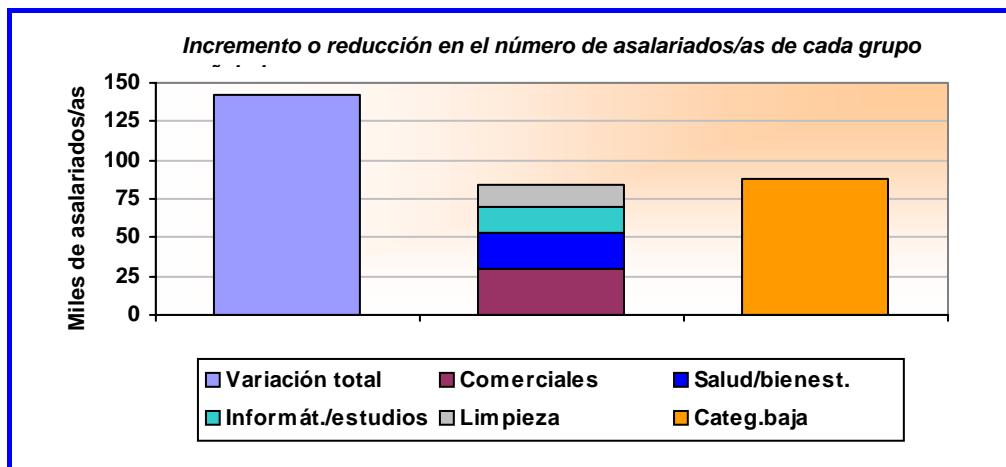
En conjunto, sin embargo, la evolución anterior se traduce sobre todo en un aumento del peso relativo de la población asalariada con baja categoría profesional. Su peso relativo pasa del 46,3% de 1992 al 49,3% actual.

Cuadro 7.6. Variables de la tipología de contenidos de trabajo y su evolución 1992-2004

	ECT 1992		ECT 2004		Variación 1992-2004	
	Miles	%	Miles	%	Miles	+/- %
TAREAS						
Dirección, organización	49,4	8,0	50,6	6,7	1,2	2,4
Instalación equipos	49,0	8,0	58,6	7,7	9,6	19,6
Medición, pruebas	7,0	1,1	10,6	1,4	3,6	51,4
Carga-descarga	28,3	4,6	35,4	4,7	7,1	25,1
Prod. Bienes	110,7	18,0	105,6	14,0	-5,1	-4,6
Control máquinas automatizadas	18,6	3,0	20,3	2,7	1,7	9,1
Embalaje, envasado	9,2	1,5	5,2	0,7	-4	-43,5
Conducción vehículos	14,6	2,4	21,9	2,9	7,3	50,0
Explotación recursos	2,8	0,5	3	0,4	0,2	7,1
Limpieza	38,2	6,2	51,9	6,9	13,7	35,9
Informática, estudios	11,0	1,8	28,5	3,8	17,5	159,1
Ventanilla, teléfono	15,0	2,4	18,3	2,4	3,3	22,0
Otros comerciales	54,1	8,8	83,9	11,1	29,8	55,1
Administrativo	34,7	5,6	44,6	5,9	9,9	28,5
Oficina diversificado	51,4	8,4	36,8	4,9	-14,6	-28,4
Salud, bienestar	29,0	4,7	51,6	6,8	22,6	77,9
Educación, cultural	49,5	8,1	56,1	7,4	6,6	13,3
Vigilancia, seguridad	11,4	1,9	16,1	2,1	4,7	41,2
Otras	30,3	4,9	57,4	7,6	27,1	89,4
CATEGORÍA						
Alta	144,6	23,5	188,6	24,9	44,0	30,4
Media	185,0	30,1	194,7	25,7	9,7	5,2
Baja	284,5	46,3	373,0	49,3	88,5	31,1
TOTAL	614,2	100,0	756,3	100,0	142,1	23,1

Fuente: ECT 1992 y 2004.

Gráfico 7.6. Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de contenidos del trabajo 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004

7.2.3. Relación con la empresa

a) *Evolución de la tipología*

En lo que concierne a la tipología de relación con la empresa, hay que destacar que una importante proporción de asalariados no ha proporcionado toda la información solicitada (en particular su nivel de remuneración) y que por lo tanto ha sido asignada a la modalidad "Sin información suficiente" (R11). Este hecho mediatiza en buena medida el análisis de esta tipología y de su evolución temporal¹⁸.

Entre quienes han aportado la información requerida, el colectivo de asalariados con remuneración horaria neta de nivel medio (5,40 €/h y 10,79 €/h), contrato fijo y antigüedad en la empresa media (entre 3-17 años) es el más numeroso (R4 137.600 personas, 18% del total), con un crecimiento muy importante en cifras absolutas desde 1992 (+35.500 personas). El colectivo asalariados con el mismo nivel de remuneración y tipo de contrato pero antigüedad alta (17 años o más) es el siguiente en importancia (R3 93.200 personas), aunque su evolución es aparentemente menos favorable. Por el contrario, cuando la antigüedad es baja (R5) el número de

¹⁸ El análisis de los resultados de la evolución de la tipología está influenciado por la necesaria actualización de los intervalos utilizados para considerar la remuneración como alta, media o baja. Recuérdese que esta actualización se ha llevado a cabo aplicando a los límites de los intervalos el mismo incremento obtenido en la remuneración/hora media.

asalariados es menor (58.800 personas), pero aumentando de manera muy importante desde 1992 (+36.000 personas).

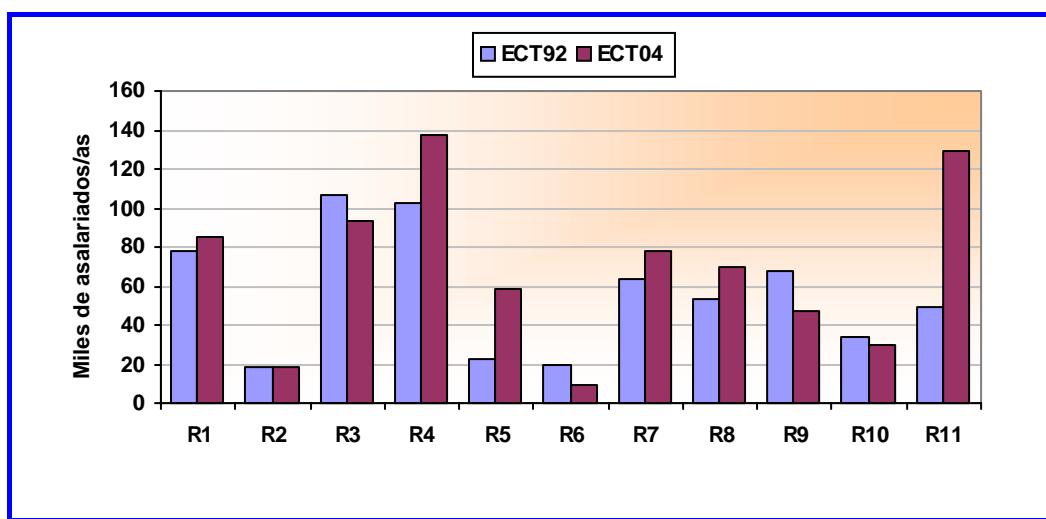
Cabe señalar que otras tipologías que no muestran una evolución positiva son las de personas con remuneración baja y contrato temporal (R9), remuneración media, contrato temporal y jornada de trabajo prolongada (R6) y aquéllas sin relación contractual definida (R10).

Cuadro 7.7. Tipología de relación con la empresa y su evolución 1992-2004

	ECT 1992		ECT 2004		Variación 1992-2004	
	Miles	%	Miles	%	Miles	+/- %
R1	77,9	12,7	84,8	11,2	6,9	8,9
R2	18,3	3,0	18,4	2,4	0,1	0,5
R3	107,1	17,4	93,2	12,3	-13,9	-13,0
R4	102,1	16,6	137,6	18,2	35,5	34,8
R5	22,8	3,7	58,8	7,8	36	157,9
R6	19,4	3,2	9,2	1,2	-10,2	-52,6
R7	63,2	10,3	78	10,3	14,8	23,4
R8	52,9	8,6	69,8	9,2	16,9	31,9
R9	68,0	11,1	47,5	6,3	-20,5	-30,1
R10	33,7	5,5	30	4,0	-3,7	-11,0
R11	48,8	7,9	129	17,1	80,2	164,3
TOTAL	614,2	100,0	756,3	100,0	142,1	23,1

Fuente: ECT 1992 y 2004.

Gráfico 7.7. Evolución de la tipología de relación con la empresa 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004.

b) Evolución de las variables que definen la tipología

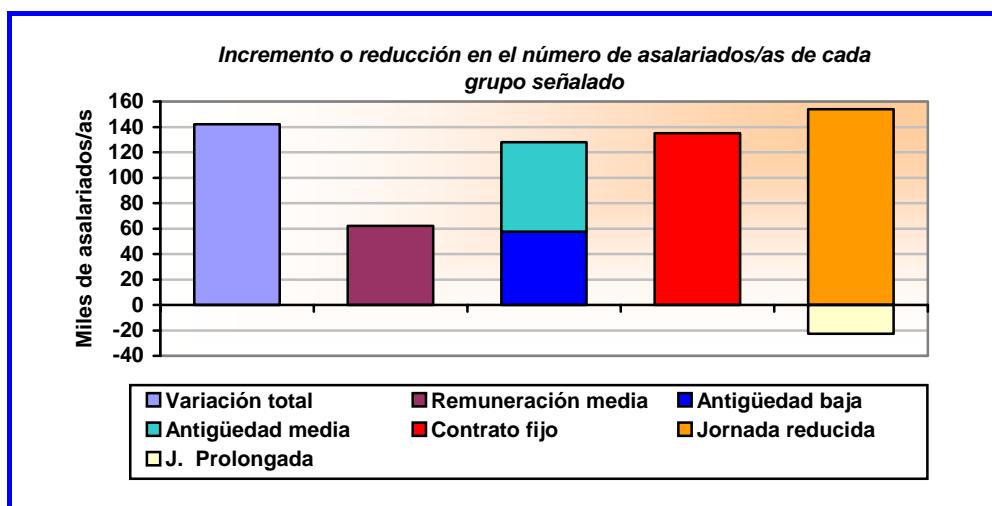
El análisis independiente de las variables que definen la tipología ofrece interesantes perspectivas de esta evolución 1992-2004.

Cuadro 7.8. Variables de la tipología de relación con la empresa y su evolución 1992-2004

	ECT 1992		ECT 2004		Variación 1992-2004	
	Miles	%	Miles	%	Miles	+/- %
REMUNERACIÓN						
Alta	96,2	15,7	103,2	13,6	7,0	7,3
Media	314,6	51,2	376,8	49,8	62,2	19,8
Baja	154,6	25,2	147,3	19,5	-7,3	-4,7
Sin datos	48,8	7,9	129	17,1	80,2	164,3
ANTIGÜEDAD						
Alta	173,5	28,2	187,5	24,8	14	8,1
Media	217,7	35,4	288,1	38,1	70,4	32,3
Baja	223	36,3	280,6	37,1	57,6	25,8
TIPO DE CONTRATO						
Fijo	404,3	65,8	539,4	71,3	135,1	33,4
No fijo	209,9	34,2	216,9	28,7	7,0	3,3
JORNADA						
Prolongada	109,3	17,8	86,7	11,5	-22,6	-20,7
Normal	344,7	56,1	355,5	47,0	10,8	3,1
Reducida	160,2	26,1	314,1	41,5	153,9	96,1
TOTAL	614,2	100,0	756,3	100,0	142,1	23,1

Fuente: ECT 1992 y 2004.

Gráfico 7.8. Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de relación con la empresa 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004

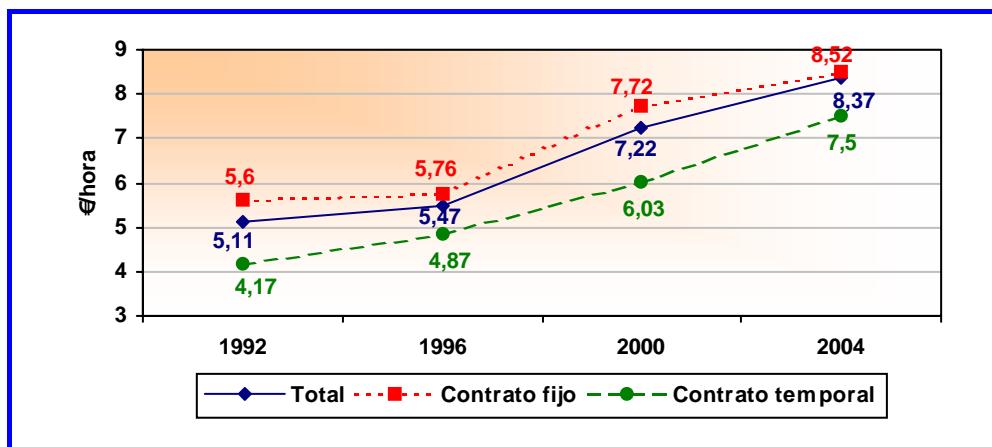
En cuanto a la remuneración, se aprecia que el colectivo de asalariados ha crecido fuertemente en el segmento con remuneración de nivel medio (+62.200 personas). Este grupo aumenta un 62,2% frente al 7% de las categorías de remuneración alta y la caída del 7,3% observada en los niveles de remuneración baja.

En términos de retribución horaria neta, las respuestas a la ECT 2004 reflejan que la media ha pasado de 5,11 €/hora a 8,37 €/hora, esto es, un incremento del 64% en términos corrientes (sin descontar la inflación del periodo). En principio, el incremento ha sido algo superior para el colectivo de asalariados con contrato temporal (+80% hasta los 7,50 €/hora de 2004) que para quienes cuentan con contrato fijo (+52% hasta 8,52 €/hora), a pesar de lo cual estos últimos se mantienen un 13,6% por encima de los primeros.

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 otros dos 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.

El segundo dato importante es que, 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).

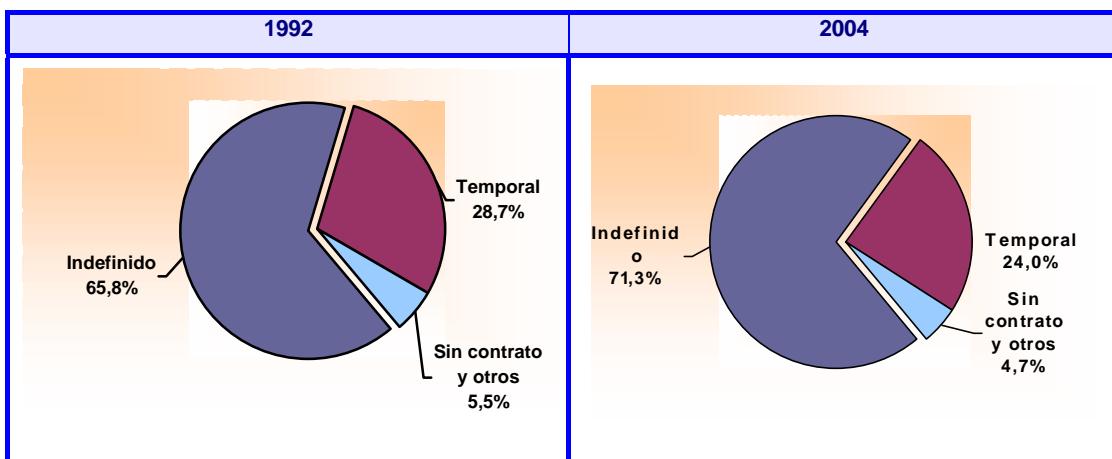
Gráfico 7.9. Evolución de la retribución horaria neta. 1992-2004.



Fuente: ECT 1992,1996, 2000 y 2004.

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 (+135.100 personas frente a 7.000 de temporales). Esto supone un crecimiento en el periodo del 33,4% de la ocupación asalariada indefinida frente al 3,3% de la ocupación temporal. En términos relativos, la proporción de asalariados sin contrato indefinido cae del 34,2% de 1992 al 28,7% de 2004.

Gráfico 7.10. Evolución de la población asalariada según tipo de contrato. 1992-2004



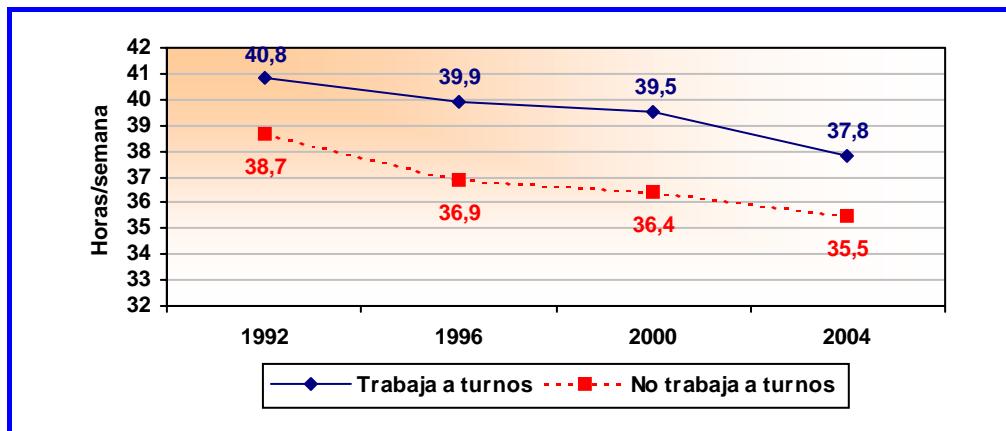
Fuente: ECT 2004.

En lo que respecta a la antigüedad en la empresa, la población con antigüedad alta en la empresa aumenta en un 8,1% en el periodo. Sin embargo, los crecimientos relativos más llamativos corresponden a las personas con antigüedad media o baja (32,3 y 25,8%, respectivamente).

Finalmente, en términos de jornada laboral, el crecimiento se concentra en personas que trabajan jornadas inferiores a las 40 horas semanales (+153.900 personas) mientras disminuye el grupo de quienes trabajan una jornada prolongada superior a las 44 horas (-22.600 personas). En términos relativos, mientras el volumen de población asalariada con jornada reducida aumenta en un 96,1%, se reduce al 3,1% en lo relativo a la jornada normal y cae en un 20,7% en lo relativo a la jornada prolongada.

El aumento en la proporción de personas que trabajan jornadas semanales inferiores a 40 horas semanales se traducido en una progresiva reducción en la duración de la jornada media, como se observa en el gráfico adjunto. En efecto, entre los asalariados/as que no trabajan a turnos la jornada semanal media pasa de 38,7 horas a 35,5 horas, -8% entre 1992-2004, mientras que entre quienes trabajan a turnos pasa de 40,8 horas a 37,8 horas (-7%).

Gráfico 7.11. Evolución de la jornada semanal media. 1992-2004



Fuente: ECT 1992, 1996, 2000 y 2004.

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.

Cuadro 7.9. Evolución de la jornada semanal media según rama de actividad. 1992-2004

(nº horas *)

ACTIVIDAD A 12 RAMAS	ECT 1992	ECT 2004
Sector Primario	37,8 (**)	38,8
Industria básica	41,0	37,0
Productos Metálicos	40,6	38,4
Maquinaria Transporte	39,9	38,0
Industrias diversas	40,2	38,7
Construcción	42,1	40,4
Comercio Hostelería	40,9	35,6
Transportes y comunicaciones	40,9	37,7
Banca y seguros	38,4	38,5
Admón. Pública	35,6	31,4
Otros servicios comerciales	34,4	33,4
Otros servicios no comerciales	33,3	31,8
TOTAL	38,7	35,5

(*): Datos referidos a los asalariados que no trabajan a turnos.

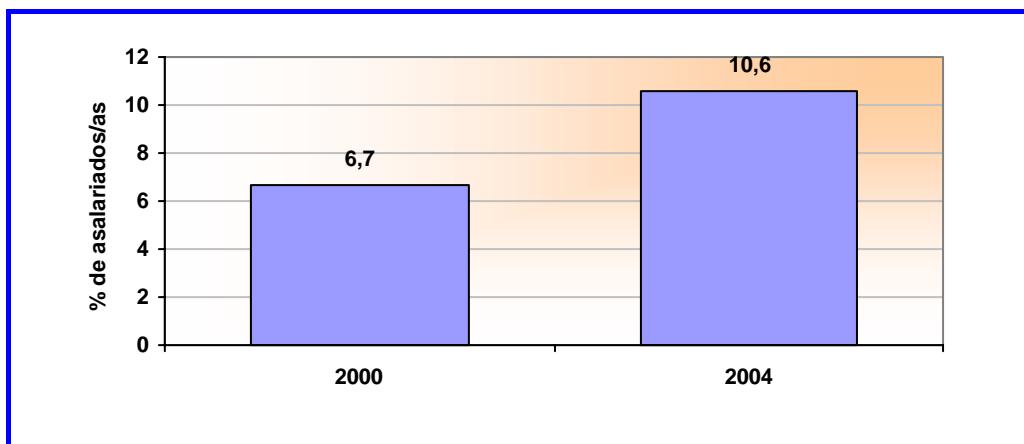
(**) ECT 1996

Fuente: ECT 1992 y 2004.

c) Evolución de otras variables relacionadas

Vinculado con la duración de la jornada laboral, es interesante constatar también la expansión del trabajo a tiempo parcial, entendiendo por tal aquél que se concreta en jornadas inferiores a las que son habituales en empleos similares en la misma empresa o sector. Puede observarse que en los últimos 4 años el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial ha pasado de un 6,7% a un 10,6% (aunque todavía muy por debajo de los niveles europeos, según se analiza en otro capítulo).

Gráfico 7.12. Evolución del trabajo a tiempo parcial 2000-2004



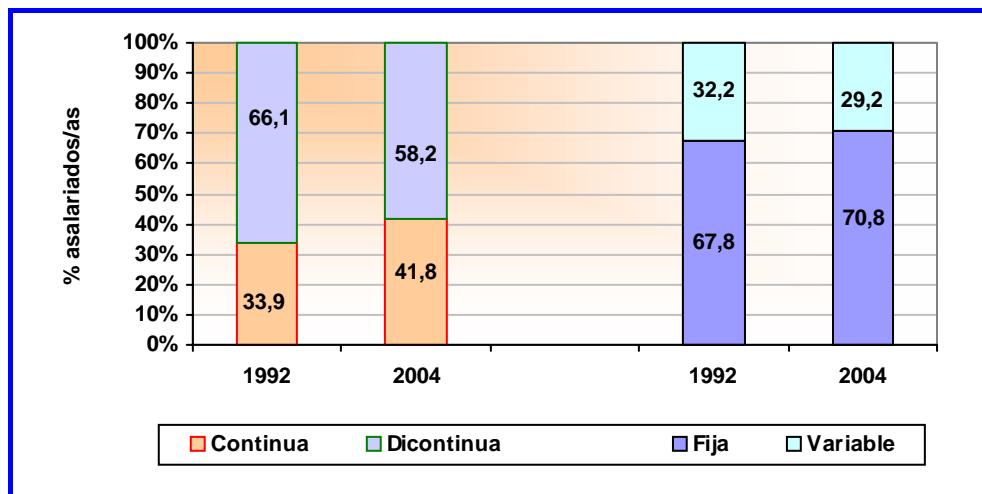
(*): Datos referidos a los asalariados que no trabajan a turnos

Fuente: ECT 2000 y 2004

Otros aspectos de interés relacionados con la jornada laboral ponen de manifiesto la difusión de la jornada continua, que pasa de un 33,9% de los casos en 1992 a un 41,8% en 2004, con el consiguiente retroceso relativo de la tradicional jornada discontinua o partida.

Por otro lado, más estable se muestra la distinción entre jornadas con horario fijo o variable. Los asalariados/as que trabajan con horarios fijos pasan de un 67,8% en 1992 a un 70,8% en 2004, al tiempo que se reduce la proporción de quienes tienen jornadas variables o flexibles (ya sea por interés propio o de la empresa).

Gráfico 7.13. Evolución del tipo de jornada (continua/discontinua) y su delimitación (fija/variable). 1992-2004

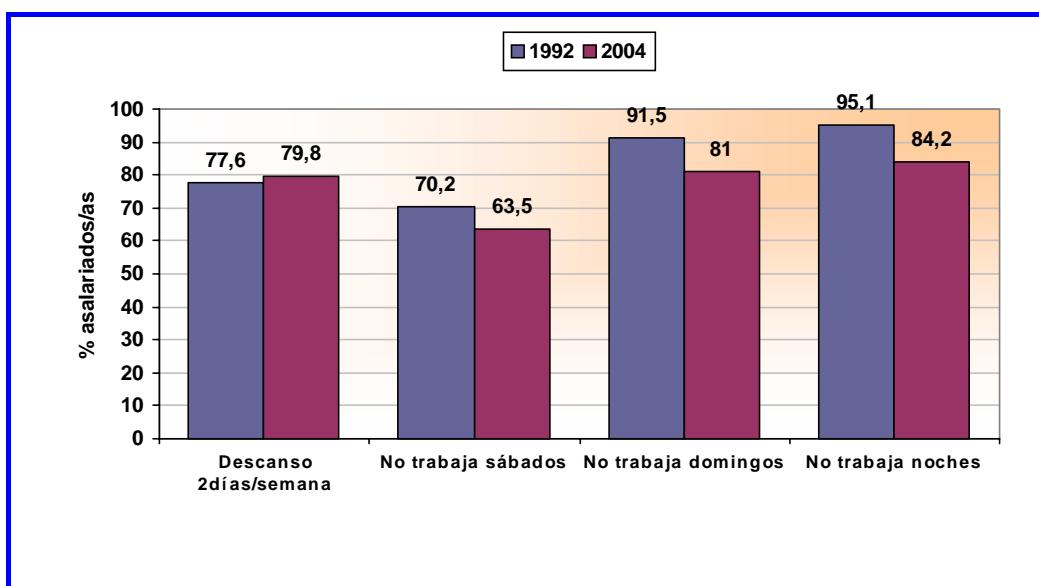


(*) Datos referidos a asalariados/as que no trabajan a turnos

Fuente: ECT 1992 y 2004.

Finalmente, en lo que se refiere a la evolución de las pautas de descanso laboral, los resultados de la ECT muestran, por un lado, una mejoría 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). Sin embargo, se observa un llamativo deterioro en lo que se refiere al trabajo en sábados, domingos y por la noche, en el sentido de que aumenta la proporción de personas que tienen que trabajar alguna vez en esos días u horarios, aunque sea ocasionalmente.

Gráfico 7.14. Evolución de las pautas de descanso laboral. 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004.

7.2.4. Circunstancias del trabajo

a) Evolución de la tipología

En cuanto a la tipología de circunstancias del trabajo, los dos tipos más numerosos son los que hacen referencia a ocupaciones que se desarrollan en locales cerrados (tanto pequeños como grandes), sin riesgo de lesión, utilizando un ordenador y normalmente debiendo retener mucha información (C1 y C6), los cuales agrupan a más de 216.000 personas asalariadas (casi un 30% del total).

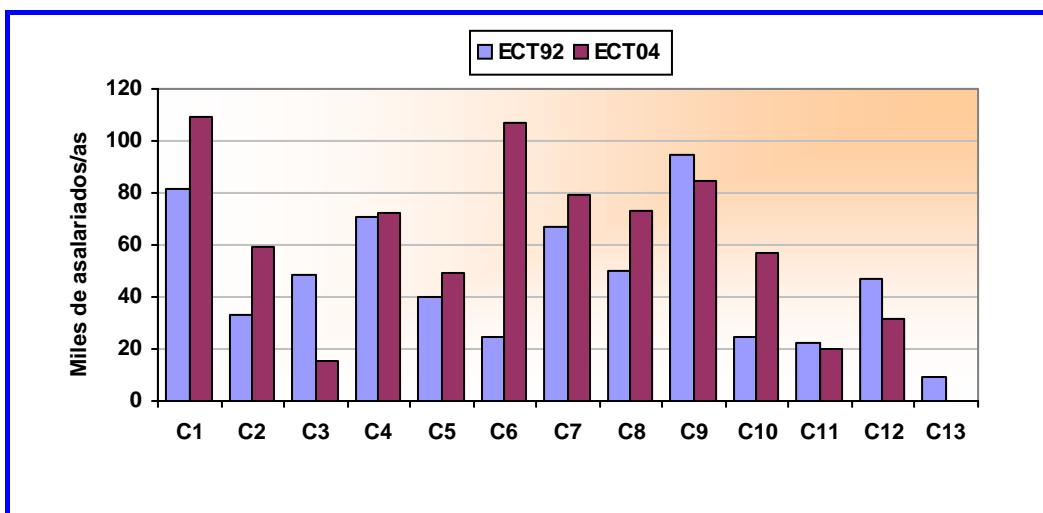
No obstante, aunque la evolución de los dos tipos señalado es expansiva, lo es mucho más cuando se trata de empleos en locales grandes, cuyos efectivos se cuadriplican desde 1992 (C6 +82.300 personas), que cuando los locales de trabajo son pequeños (C1 +27.300 personas, +33%). Por el contrario, se reduce notablemente el número de asalariados que trabajan en locales pequeños y no utilizan ordenador (C3, -33.100 personas, -69%). Esta evolución parece reflejar una evolución hacia locales de oficinas amplios e informatizados frente al predominio anterior de despachos compartimentados de reducida dimensión.

Cuadro 7.10. Tipología de circunstancias del trabajo y su evolución 1992-2004

	ECT 1992		ECT 2004		Variación 1992-2004	
	Miles	%	Miles	%	Miles	+/- %
C1	81,8	13,3	109,1	14,4	27,3	33,4
C2	32,9	5,4	59,2	7,8	26,3	79,9
C3	48,2	7,8	15,1	2,0	-33,1	-68,7
C4	70,7	11,5	72,0	9,5	1,3	1,8
C5	40,0	6,5	49,0	6,5	9,0	22,5
C6	25,0	4,1	107,3	14,2	82,3	329,2
C7	67,2	10,9	79,4	10,5	12,2	18,2
C8	50,3	8,2	72,7	9,6	22,4	44,5
C9	94,7	15,4	84,5	11,2	-10,2	-10,8
C10	24,5	4,0	56,8	7,5	32,3	131,8
C11	22,3	3,6	20,2	2,7	-2,1	-9,4
C12	47,2	7,7	31,3	4,1	-15,9	-33,7
C13	9,4	1,5	--	--	--	--
TOTAL	614,2	100,0	756,3	100,0	142,1	23,1

Fuente: ECT 1992 y 2004.

Gráfico 7.15. Evolución de la tipología de circunstancias del trabajo 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004

Otro hecho destacable es el aumento de asalariados que desarrollan su trabajo en un vehículo cerrado (C10 56.800 personas en total, con un crecimiento del 132% desde 1992), mientras que por el contrario se reduce el número de quienes trabajan al aire libre, especialmente en los casos que existe riesgo de lesión (C12 -16.000 personas desde 1992).

b) *Evolución de las variables que definen la tipología*

Las variables que conforman la tipología de circunstancias de trabajo reflejan de manera específica las transformaciones anteriores.

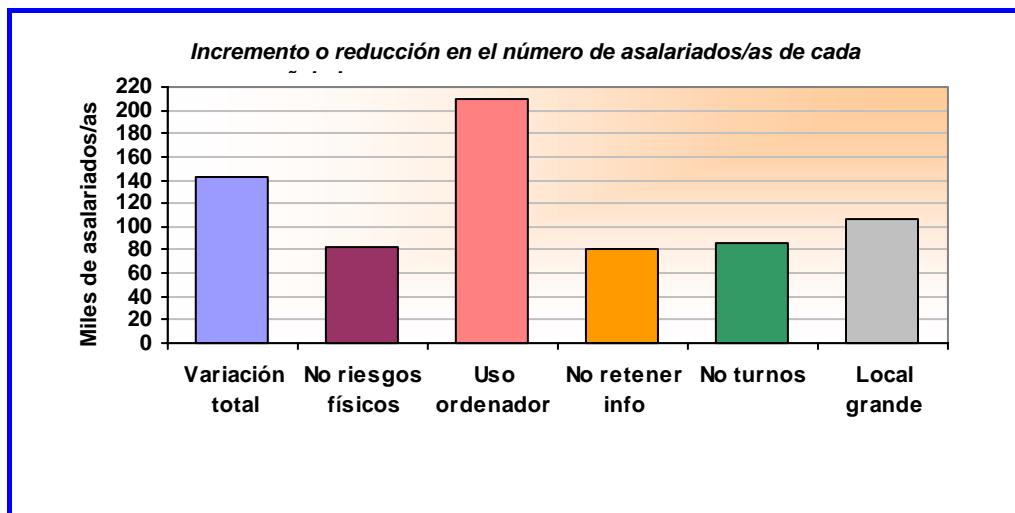
El aspecto más apreciable es el fuerte incremento en el número de asalariados que emplean el ordenador o una terminal informática en su trabajo (380.900 personas), que representan ya más de la mitad del total frente a sólo un 28% en 1992. De hecho, el número de personas que no utilizan el ordenador disminuye en un contexto de fuerte incremento del empleo asalariado total.

Cuadro 7.11. Variables de la tipología de circunstancias del trabajo y su evolución 1992-2004

	ECT 1992		ECT 2004		Variación 1992-2004	
	Miles	%	Miles.	%	Miles	+/- %
EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS						
Alguno	404,1	65,8	463,3	61,3	59,2	14,6
Ninguno	210,1	34,2	293,0	38,7	82,9	39,5
USO ORDENADOR/TERMINAL						
Sí	170,6	27,8	380,9	50,4	210,3	123,3
No	443,6	72,2	375,4	49,6	-68,2	-15,4
RETENER MUCHA INFORMACIÓN						
Sí	231,8	37,7	292,7	38,7	60,9	26,3
No	382,4	62,3	463,6	61,3	81,2	21,2
TRABAJO A TURNOS						
Sí	110,8	18,0	166,8	22,1	56,0	50,5
No	503,4	82,0	589,5	77,9	86,1	17,1
LUGAR DE TRABAJO						
Local pequeño	273,6	44,5	304,4	40,2	30,8	11,3
Local grande	237,2	38,6	343,9	45,5	106,7	45,0
Vehículo	24,5	4,0	56,8	7,5	32,3	131,8
Aire libre	78,9	12,8	51,5	6,8	-27,4	-34,7
TOTAL	614,2	100,0	756,3	100,0	142,1	23,1

Fuente: ECT 1992 y 2004

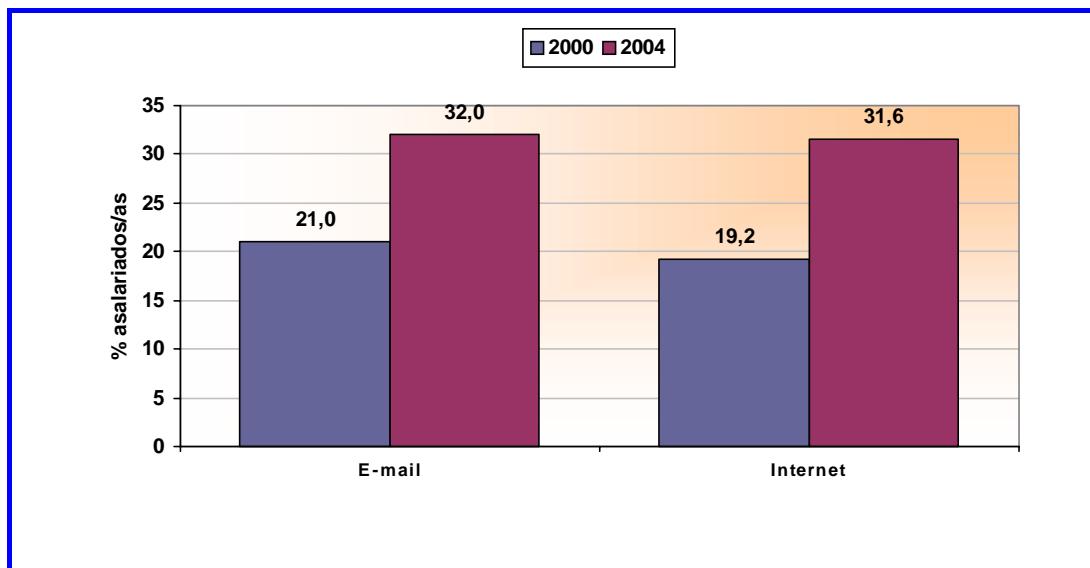
Gráfico 7.16. Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de circunstancias del trabajo 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004

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

Gráfico 7.17. Evolución del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo. 2000-04



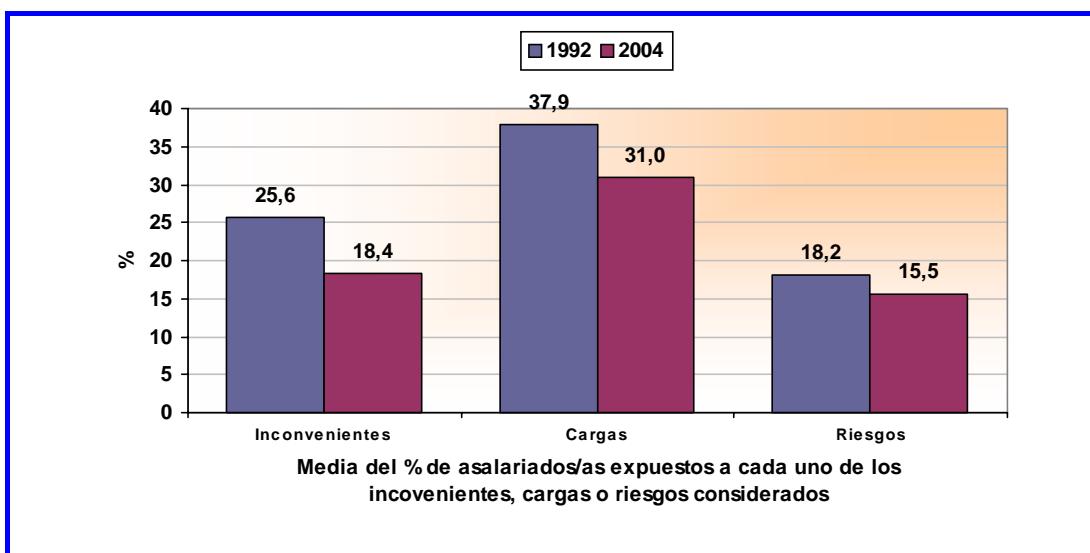
Fuente: ECT 2000 y 2004.

No existe mucha diferencia, sin embargo, en el ritmo de aumento del número de empleados que deben retener mucha información (+26% desde 1992) y el de los que declaran no experimentar ese requisito en su trabajo (+21%).

Por el contrario, sí hay disparidad en lo relativo a la exposición a riesgos físicos, en la medida en que resulta superior el crecimiento del empleo asalariado en puestos en los que esos riesgos no se dan (+39% frente a +15%), aunque siguen siendo mayoría los casos en los que existe algún tipo de riesgo (61% del total).

Se observa por otra parte una mejora en las condiciones psicofísicas en que se desarrolla el trabajo, en el sentido de que disminuyen tanto los niveles medios de exposición a riesgos de lesiones, como de cargas asociadas al desempeño del trabajo (posturas, carga mental, etc.) y de inconvenientes que presenta el ambiente de trabajo (suciedad, temperatura, etc.).

Gráfico 7.18. Evolución de la exposición a inconvenientes, cargas y riesgos en el trabajo. 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004.

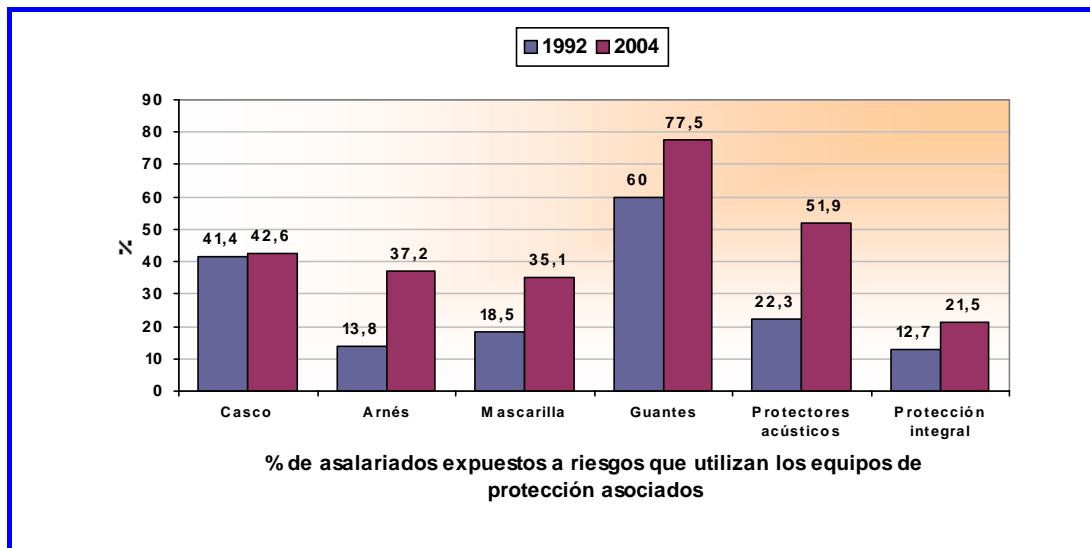
Otro aspecto a destacar es que la modalidad de trabajo a turnos, aún siendo minoritaria (166.800 personas, 22% del total) se ha extendido de manera importante (+50% frente a +17% del trabajo no a turnos). La proporción de trabajadores a turnos pasa de representar un 18% del total en 1992 al 22,1% del año 2004.

Por último, en cuanto al lugar de trabajo de los asalariados, ya se ha mencionado el descenso del número de empleados que desarrollan su labor al aire libre y el aumento de quienes lo hacen en un vehículo.

c) *Evolución de otras variables relacionadas*

Se ha destacado más arriba la mejora experimentada a lo largo de la última década en cuanto a la exposición a riesgos de la población asalariada vasca. En relación con este hecho, es también reseñable el incremento en el uso de equipos de protección por parte de los trabajadores afectados por los diversos tipos de riesgos.

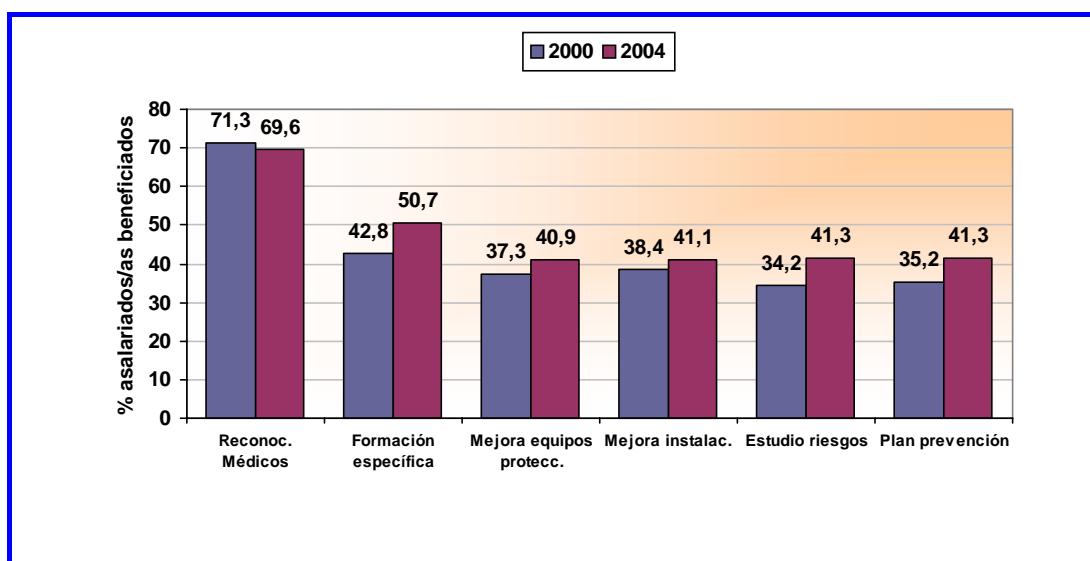
Gráfico 7.19. Evolución del uso de equipos de protección. 1992-2004



Fuente: ECT 1992 y 2004.

No obstante, es todavía llamativo el alto número de asalariados/as expuestos a riesgo de caídas, por ejemplo, que no utilizan arnés de seguridad, o que no utilizan mascarillas a pesar de respirar humos, tóxicos, etc. En este sentido, a pesar de los avances identificados, parece quedar mucho camino por recorrer en materia de seguridad. La evolución de las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral puestas en práctica por las empresas apunta en el mismo sentido.

Gráfico 7.20. Evolución de las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral. 2000-04.



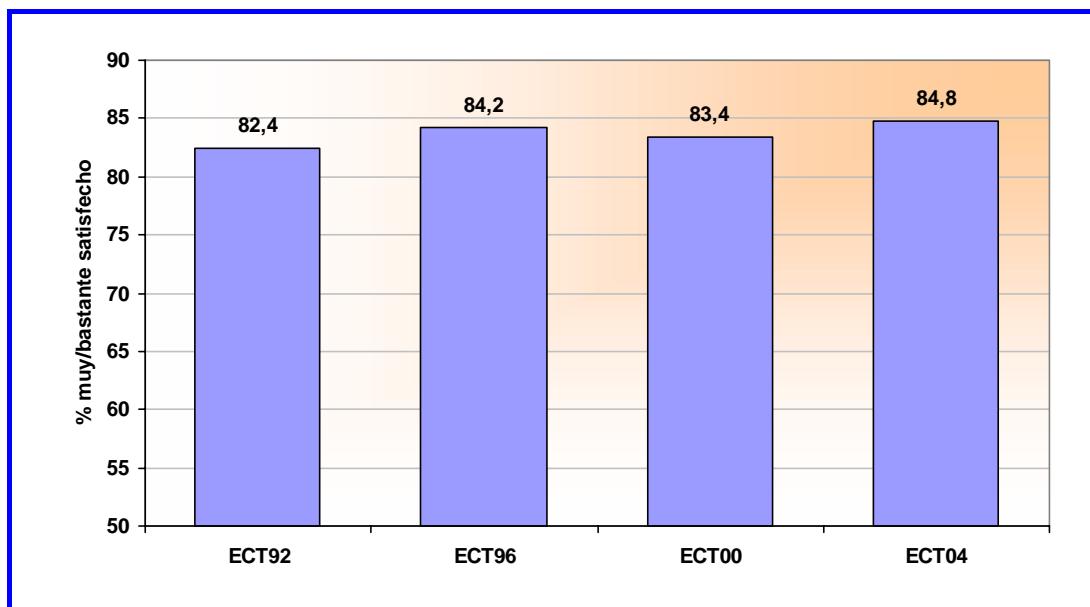
Fuente: ECT 2000 y 2004.

Como puede apreciarse en el gráfico adjunto, a pesar de que prácticamente todas las actividades de prevención consideradas aumentan su cobertura, con excepción de los reconocimientos médicos, la mitad de los trabajadores no recibieron en el último año formación específica en temas de seguridad/salud, y menos todavía aprecian mejoras en este sentido en los equipos de protección o en las instalaciones en que trabajan. Lo mismo cabe decir respecto a los planes de prevención que, a pesar de su obligatoriedad legal, sólo son constatados por un 41,3% de la población asalariada.

7.3. EVOLUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

Los resultados de la ECT reflejan el mantenimiento de unos elevados niveles de satisfacción general con el trabajo por parte de la población asalariada vasca a lo largo del todo el periodo de análisis, con muy pequeñas variaciones: alrededor de un 82%-85% se muestran muy o bastante satisfechos con sus condiciones laborales.

Gráfico 7.21. Evolución de la satisfacción general con el puesto de trabajo 1992-2004

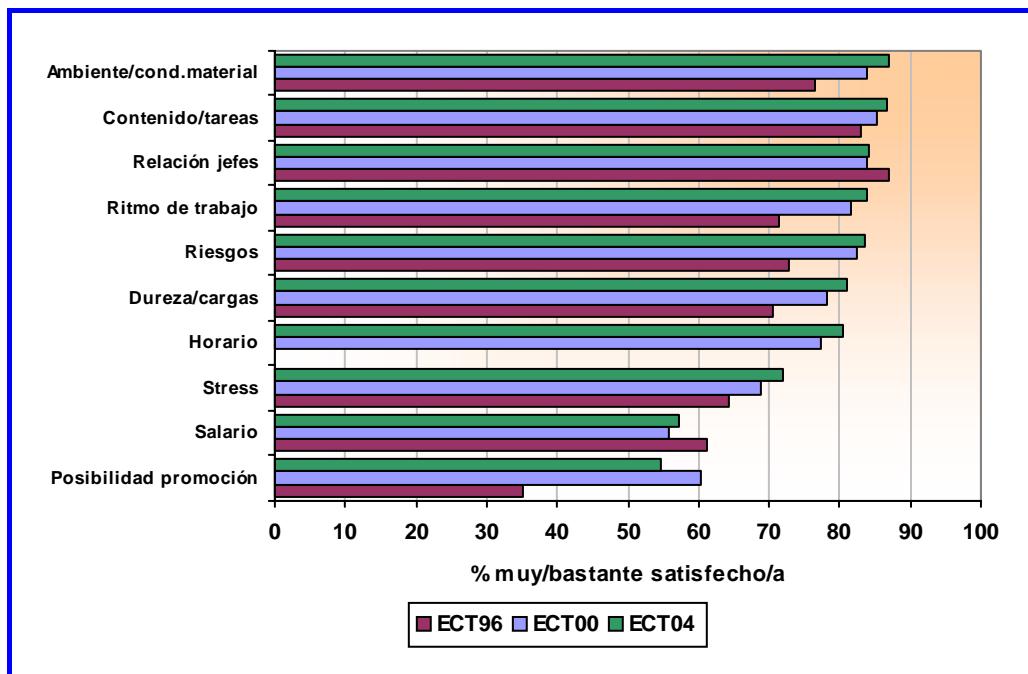


Fuente: ECT 1992, 1996, 2000.

La evolución del nivel de satisfacción en relación con aspectos específicos de la actividad laboral refleja también un grado de estabilidad bastante alto a lo largo del tiempo. En la mayoría de los aspectos considerados, se aprecia una evolución ligeramente favorable, con la excepción relativa al salario y a las posibilidades de promoción, que sufren algunos altibajos. Estas dos variables se mantienen por lo demás como las menos valoradas en todos los años. En el otro

extremo, el ambiente/condiciones materiales del trabajo, el contenido/tareas del mismo y la relación con los jefes se mantienen siempre como los aspectos mejor valorados y con los que la población asalariada se muestra más satisfecha.

Gráfico 7.22. Evolución de la satisfacción con aspectos específicos del trabajo 1996-2004



Fuente: ECT 1996 y 2000.

EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

EL PERÍODO 1992-2004 SE CARACTERIZA A NIVEL GENERAL POR UN IMPORTANTE AUMENTO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA EN LA CAE, CONCENTRADO EN EL SECTOR SERVICIOS PRIVADO.

LA POBLACIÓN ASALARIADA EVOLUCIONA DESDE UN PREDOMINIO DE HOMBRES A UNA EQUIPARACIÓN DE LA PRESENCIA DE LA MUJER. EN TÉRMINOS DE EDAD, EL CRECIMIENTO DEL COLECTIVO SE CONCENTRA EN LOS GRUPOS DE ENTRE 35 Y 54 AÑOS.

SE OBSERVA UNA CLARA RECUALIFICACIÓN DE LA P. ASALARIADA, CON AUMENTOS IMPORTANTES EN LOS GRUPOS CON ESTUDIOS PROFESIONALES Y UNIVERSITARIOS.

LA TIPOLOGÍA DE CONTENIDOS DEL TRABAJO REFLEJA UNA EXPANSIÓN GENERALIZADA DE LAS OCUPACIONES DE SERVICIOS, TANTO EN LOS NIVELES BAJOS, COMO EN LOS MEDIOS Y ALTOS. EL INCREMENTO ES MÁS LLAMATIVO EN LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA INFORMÁTICA Y ESTUDIOS, Y LA SALUD Y EL BIENESTAR.

POR EL CONTRARIO, LAS TAREAS INDUSTRIALES RETROCEDEN, PARTICULARMENTE EN LO RELATIVO A LAS CATEGORÍAS MEDIAS Y ALTAS.

EL COLECTIVO DE ASALARIADOS HA CRECIDO SOBRE TODO EN EL SEGMENTO CON REMUNERACIÓN DE NIVEL MEDIO.

SE OBSERVA UN FUERTE AUMENTO EN EL NÚMERO DE EMPLEADOS/AS QUE DISPONEN DE UN CONTRATO FIJO Y QUE TRABAJAN UNA JORNADA MENOR DE 40 HORAS/SEMANA. DESCENDE LA JORNADA MEDIA DE TRABAJO.

SE CONSTATA, EN ESTE CONTEXTO, UN PROGRESIVO INCREMENTO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ASÍ COMO DEL TRABAJO EN JORNADA CONTINUA (SIN PAUSA PARA COMER). AUMENTA IGUALMENTE EL TRABAJO EN FINES DE SEMANA Y HORARIOS NOCTURNOS.

HA AUMENTADO ESPECTACULARMENTE EL NÚMERO DE ASALARIADOS VASCOS QUE UTILIZAN EL ORDENADOR EN SU TRABAJO. CADA VEZ MÁS DESEMPEÑAN SU TRABAJO EN LOCALES GRANDES, Y AUNQUE AUMENTAN MÁS LOS EMPLEOS NO EXPUESTOS A RIESGOS QUE LOS QUE SÍ, ESTOS ÚLTIMOS SON AÚN MAYORÍA.

DISMINUYE LA EXPOSICIÓN A INCONVENIENTES AMBIENTALES Y CARGAS PSICOFÍSICAS, OBSERVÁNDOSE AVANCES EN EL USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN Y EN LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL. NO OBSTANTE, EL MARGEN DE MEJORA EN ESTE CAMPO ES TODAVÍA MUY AMPLIO.

LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Y SUS CONDICIONES SE MANTIENE SIEMPRE EN NIVELES ELEVADOS (82-85% MUY/BASTANTE SATISFECHOS), EN UN CONTEXTO TENDENCIAL FAVORABLE EN LA VALORACIÓN DE LA MAYOR PARTE DE SUS ASPECTOS CONCRETOS, CON LA RELATIVA EXCEPCIÓN DEL SALARIO Y DE LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN.

8. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CAE EN UNA PERSPECTIVA EUROPEA: PRINCIPALES INDICADORES

8. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CAE EN UNA PERSPECTIVA EUROPEA: PRINCIPALES INDICADORES

Este capítulo presenta una comparativa de los principales resultados de la ECT 2004 con los de la Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (ESWC)¹⁹, realizada en 2000. Hay que indicar que las comparaciones se realizan respecto a aquellas cuestiones en las que la formulación de las preguntas en una y otra encuesta es la misma o muy similar.

Las comparaciones deben tomarse con precaución al tratarse de operaciones estadísticas muy distintas y con importantes diferencias metodológicas. En particular, a la hora de interpretar los resultados es preciso tener en cuenta que la Encuesta Europea se refiere al conjunto de países de la UE-15 y que está dirigida al total de la población ocupada, sino incluyendo también por tanto a la población en régimen de autoempleo. La diferencia de cuatro años entre ambas operaciones también es relevante. Finalmente, no debe olvidarse el impacto de realidades sectoriales diferentes según los países.

Por lo demás, la estructura del capítulo ha procurado mantener en la medida de lo posible el esquema general desarrollada para la presentación de los datos en el presente informe.

8.1. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA

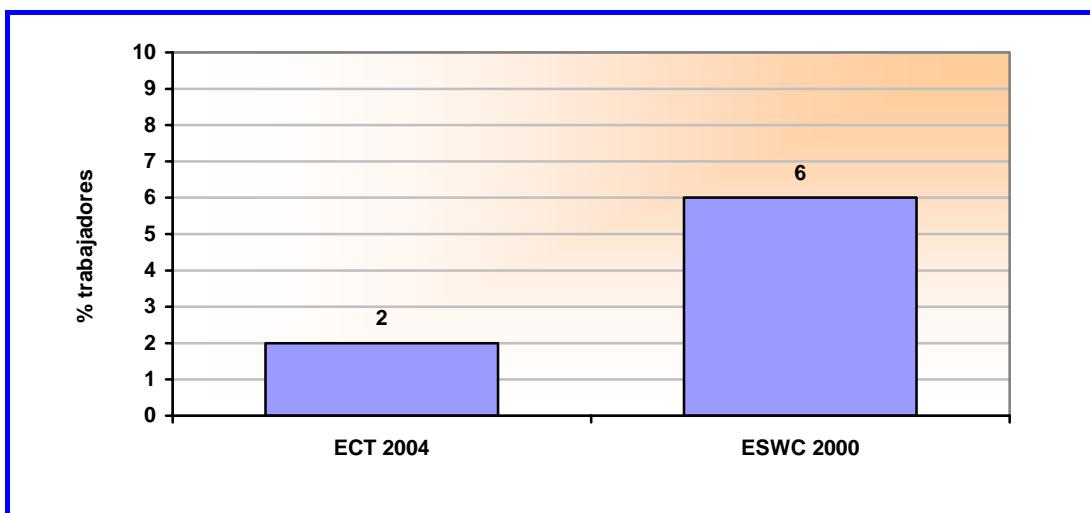
a) *Incidencia del pluriempleo*

Al igual que lo registrado en la CAE, la incidencia del pluriempleo en el conjunto de la UE-15 es reducida. Así, los resultados reflejan que únicamente un 6% de los asalariados de la UE-15 cuentan con otro empleo remunerado. Este porcentaje, sin embargo, es claramente superior al observado en la CAE (2,2%).

¹⁹ Third European Survey on Working Conditions, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín, 2000. Disponible en:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0121EN.pdf>

Gráfico 8.1. Incidencia del pluriempleo en la CAE y en la UE-15



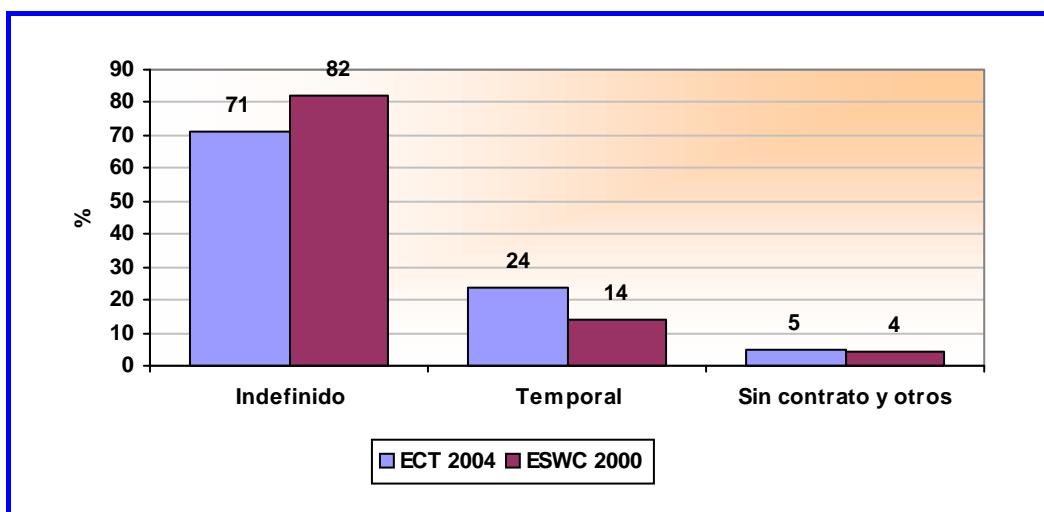
Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000)

b) Tipo de contrato

Tanto en la CAE como en el conjunto de la UE-15 la gran mayoría de los asalariados son trabajadores permanentes, es decir con contrato indefinido. Sin embargo, la proporción es bastante superior en el contexto europeo. Así, los resultados de la ECT 2004 ponen de manifiesto que el 71,3% de los asalariados vascos tienen un contrato fijo, porcentaje que asciende al 82% en la UE-15²⁰. Por el contrario, el empleo temporal o sin contrato alcanza a casi un 30% de los trabajadores vascos frente al 18% que se registra en el ámbito europeo.

²⁰ Este resultado se refiere a los asalariados (no a todos los trabajadores) también a nivel europeo.

Gráfico 8.2. Distribución de los asalariados/as según tipo de contrato en la CAE y en la UE-15

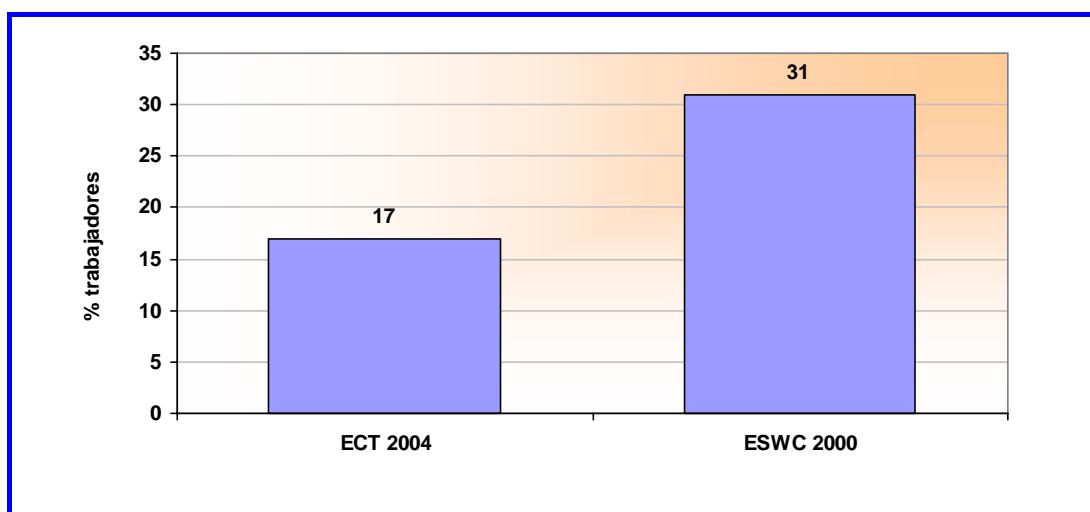


Fuente: Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

c) Actividades 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. Así, si el porcentaje de trabajadores en la CAE que afirman haber participado en algún curso de formación durante el último año es del 17%, dicho porcentaje prácticamente se duplica en el ámbito europeo (31%). La proporción era sin embargo algo más cercana a la europea en el año 2000 en Euskadi (21%).

Gráfico 8.3. Realización de cursos de formación en el último año en la CAE y en la UE-15



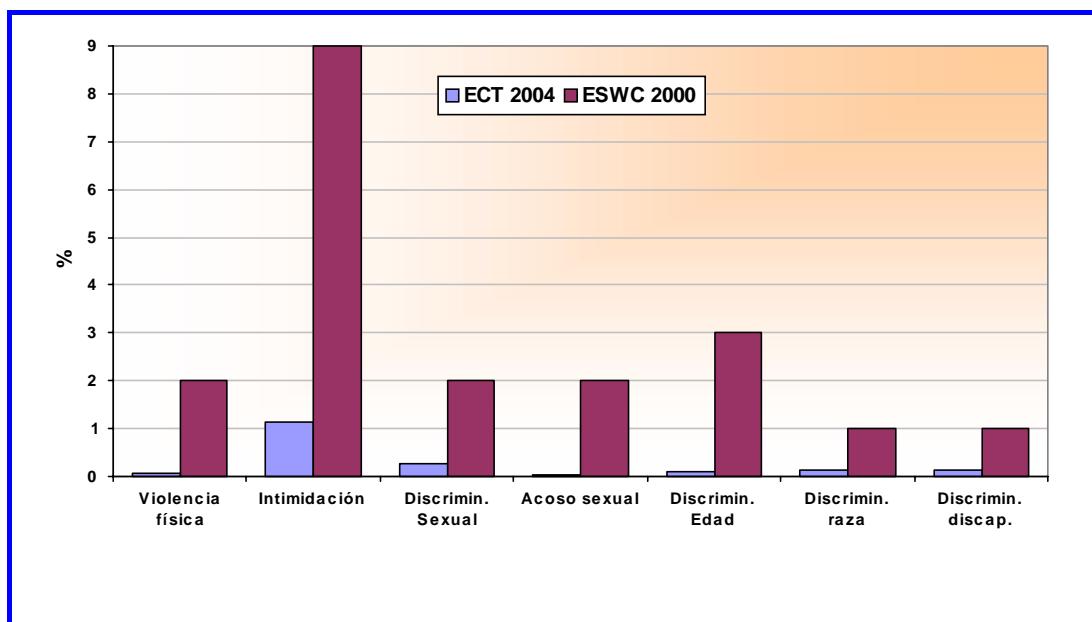
Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

8.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

a) *Discriminación en el trabajo*

Respecto a los elementos de discriminación en el trabajo, los resultados disponibles reflejan que los asalariados vascos están en principio menos expuestos que el conjunto de trabajadores de la UE-15 a situaciones discriminatorias o violentas en el trabajo. Así, únicamente 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. Asimismo, un 1,1% de trabajadores en la CAE afirma haber sufrido intimidación en la empresa, porcentaje que asciende al 9% en el ámbito europeo. El resto de formas de discriminación en el trabajo consideradas (discriminación sexual, por edad, por raza o etnia, por discapacidad, acoso sexual) registran porcentajes de incidencia aún más reducidos en la CAE, mientras que en el conjunto de la UE-15 oscilan entre el 1% y el 3%.

Gráfico 8.4. Personas que sufren situaciones de discriminación en el trabajo, en la CAE y en la UE-15



Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

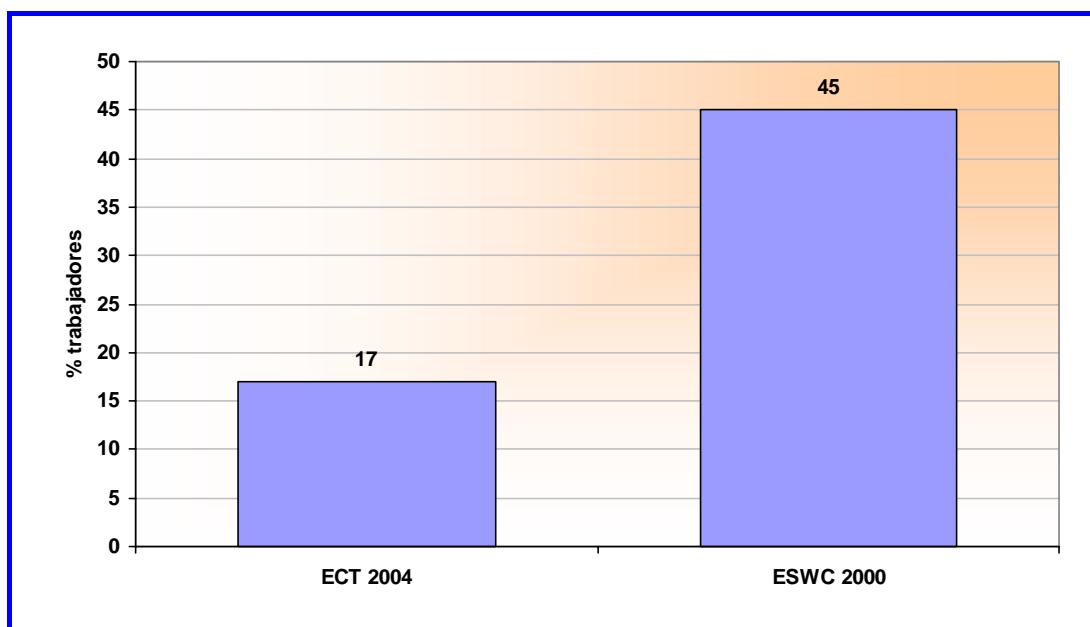
8.3. TIEMPO DE TRABAJO

a) Jornada de trabajo

La media de horas trabajadas en la CAE se sitúa en 36 horas semanales (37,1 en el año 2000) frente a las 38 horas semanales que se registran en la UE-15. Por lo que respecta a la delimitación del horario de trabajo, el 17,3% de los asalariados vascos tiene cierta flexibilidad dentro de márgenes o según su voluntad para establecer su horario laboral. Por el contrario, en la UE-15 el porcentaje de asalariados que tiene influencia sobre el horario asciende al 45%.

Por otra parte, el porcentaje de trabajadores a turnos es muy similar en la CAE y en la UE-15, situándose en los dos ámbitos geográficos en torno al 20% del total de asalariados: 22,1% en la CAE y 20% en el conjunto de la UE-15.

Gráfico 8.5. Trabajadores que disfrutan de algún tipo de flexibilidad de horario la CAE y en la UE-15

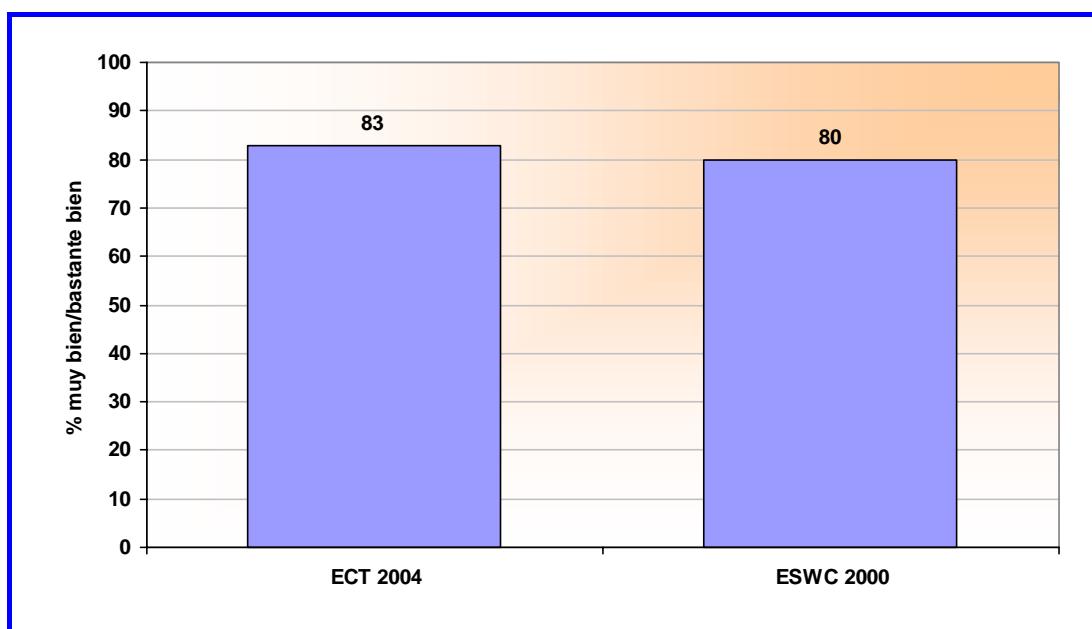


Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

b) Conciliación vida-trabajo

Con relación a la conciliación de la vida personal y el trabajo los resultados disponibles revelan que la amplia mayoría de los trabajadores vascos y europeos compatibilizan los dos ámbitos muy bien o bastante bien. Concretamente, la ECT 2004 pone de manifiesto que el 82,5% de los asalariados vascos concilian su horario laboral y sus obligaciones familiares muy bien o bastante bien, mientras que en el conjunto de la UE-15 dicho porcentaje se sitúa en el 80%.

Gráfico 8.6. Conciliación de horario y obligaciones familiares en la CAE y en la UE-15



Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

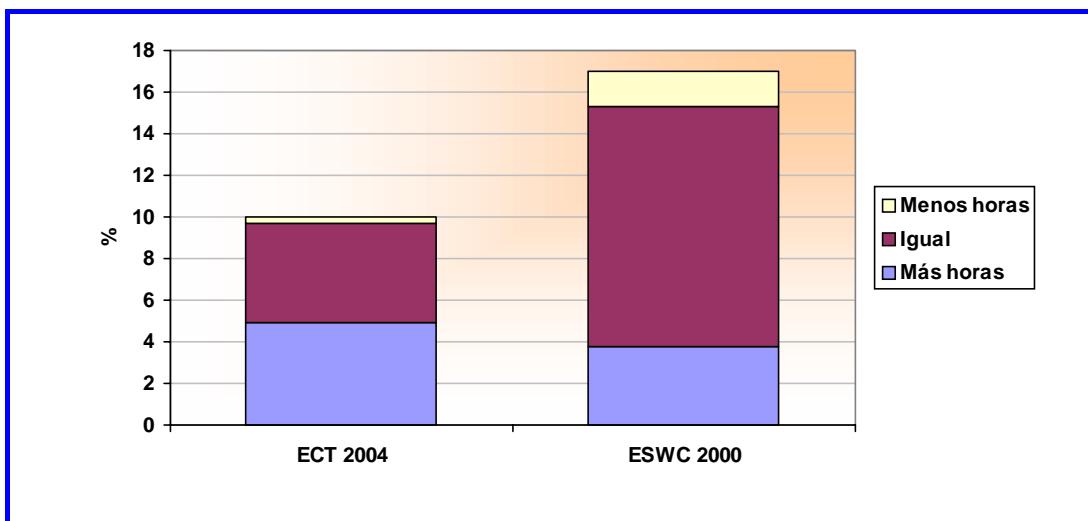
c) Trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial se encuentra más extendido en la UE-15 (17%) que en la CAE (10%)²¹. Se observa además que los asalariados vascos que trabajan a tiempo parcial desean en mayor medida que los europeos trabajar más horas. Así, prácticamente la mitad de los asalariados vascos que trabajan a tiempo parcial afirman que desearían trabajar más horas, mientras que en el conjunto de la UE-15 la proporción desciende a menos de una cuarta parte. En línea con esta observación, la proporción de asalariados a tiempo parcial que desea trabajar

²¹ La cifra era incluso más baja en el año 2000, año de referencia para la ESWC europea, situándose en un 7%.

menos horas es más reducida en la CAE que en el ámbito europeo: 3% y 10%, respectivamente.

Gráfico 8.7. Trabajadores a tiempo parcial, según deseo de trabajar más/menos horas en la CAE y en la UE-15



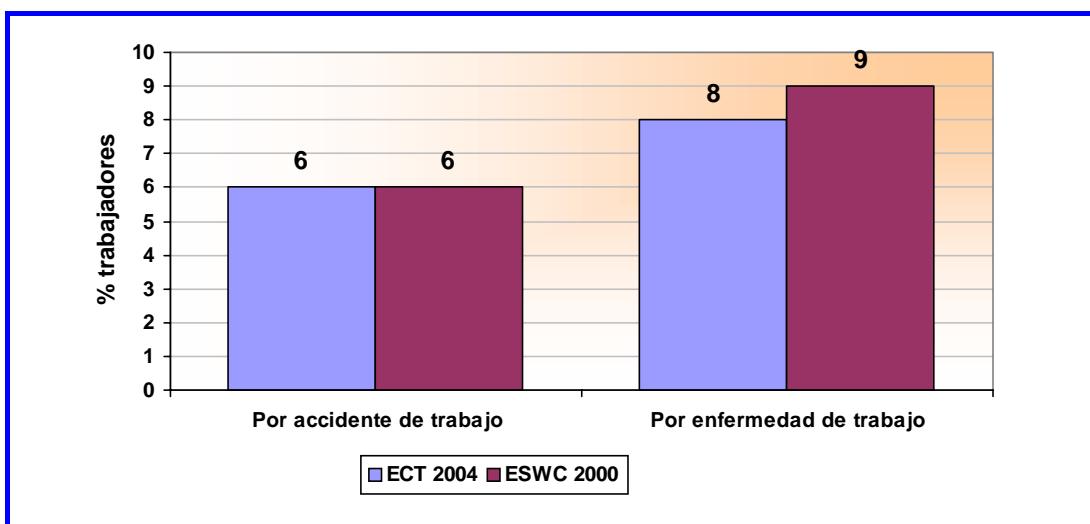
Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

8.4. AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS

a) *Bajas y accidentes laborales*

La información relativa a las bajas laborales también pone de manifiesto unos datos prácticamente iguales en la CAE y en la UE-15. Así, y comenzando por los accidentes de trabajo, el porcentaje de asalariados que ha solicitado una baja por accidente laboral en el último año se sitúa en el 6% en los dos ámbitos geográficos considerados. Con relación a las enfermedades profesionales, las cifras también son muy similares: 8,4% en la CAE y 9% en el conjunto de la UE-15. Las cifras vascas para el año 2000 también se situaban en estos niveles: 6,9% en lo relativo a accidentes laborales y 8,7% a enfermedades profesionales.

Gráfico 8.8. Bajas laborales por accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo en la CAE y en la UE-15

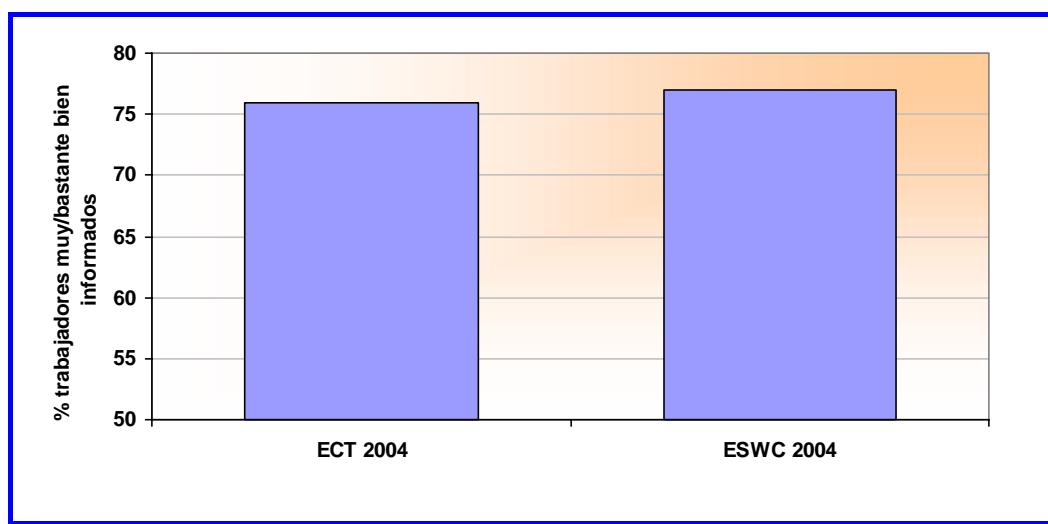


Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

b) Información sobre riesgos

La información sobre los riesgos laborales existentes que las empresas proporcionan a sus empleados recibe una valoración positiva por parte de los mismos. Así, tanto en la CAE (76%) como en la UE-15 (77%) más de tres cuartos de los asalariados consideran que sus empresas les informan muy bien o bastante bien sobre los riesgos existentes.

Gráfico 8.9. Información sobre riesgos laborales en la CAE y en la UE-15

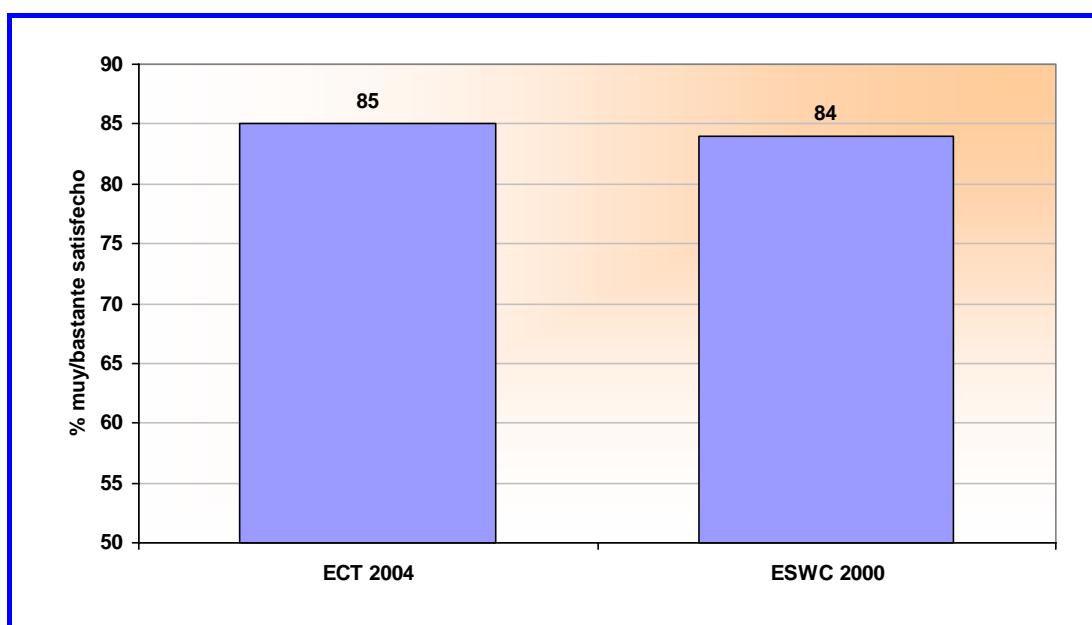


Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

8.5. CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

A modo de conclusión de este capítulo se presenta la información correspondiente a la satisfacción general en el trabajo. Nuevamente, se registran resultados similares en la CAE y en el conjunto de la UE-15, observándose que prácticamente el 85% de los trabajadores en ambos ámbitos se muestran muy o bastante satisfechos con sus respectivos puestos de trabajo: 85% en la CAE (83% en el año 2000) y 84% en la UE-15.

Gráfico 8.10. Satisfacción con el puesto de trabajo en la CAE y en la UE-15



Fuente: ECT 2004 y Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2000).

CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CAE EN UNA PERSPECTIVA EUROPEA: PRINCIPALES INDICADORES

SE REGISTRA UNA INCIDENCIA ESCASA DEL PLURIEMPLEO TANTO A NIVEL VASCO COMO EUROPEO. LA INCIDENCIA ES SIN EMBARGO SUPERIOR EN EUROPA (6% FRENTE A 2,2%).

LA MAYORÍA DE LOS ASALARIADOS CUENTA CON CONTRATOS LABORALES PERMANENTES TANTO EN LA CAE COMO EN LA UE-15, SI BIEN EL PORCENTAJE DE EMPLEOS TEMPORALES EN LA CAE (29%) PRÁCTICAMENTE DOBLA AL REGISTRADO EN LA UE-15 (18%).

LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN ES CLARAMENTE SUPERIOR EN LA UE-15 (31% FRENTE AL 16,9% OBSERVADO EN LA CAE).

LOS ASALARIADOS VASCOS PARECEN ESTAR MENOS EXPUESTOS QUE EL CONJUNTO DE LOS EUROPEOS A SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO, TANTO DE VIOLENCIA FÍSICA COMO DE INTIMIDACIÓN.

LA JORNADA LABORAL SEMANAL MEDIA EN LA CAE (36 HORAS) ES LIGERAMENTE INFERIOR A LA DEL CONJUNTO DE LA UE-15 (38,2 HORAS). SIN EMBARGO, LA POSIBILIDAD DE INFLUIR EN EL HORARIO ES NOTABLEMENTE MÁS REDUCIDA EN LA CAE (17,3% DE LOS ASALARIADOS) QUE EN EL ÁMBITO EUROPEO (45%).

TANTO EN LA CAE (83%) COMO EN LA UE-15 (80%) SE OBSERVA UNA AMPLIA MAYORÍA DE ASALARIADOS/AS QUE AFIRMA CONCILIAR MUY BIEN O BASTANTE BIEN SU TRABAJO CON SUS OBLIGACIONES FAMILIARES.

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SE ENCUENTRA MÁS EXTENDIDO EN LA UE-15 (17%) QUE EN LA CAE (10%). ADEMÁS SE OBSERVA QUE LOS ASALARIADOS VASCOS A TIEMPO PARCIAL DESEAN EN MAYOR MEDIDA QUE LOS EUROPEOS TRABAJAR MÁS HORAS.

LAS BAJAS POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO SE SITÚAN EN NIVELES SIMILARES EN LOS DOS ÁMBITOS. DEL MISMO MODO, LA VALORACIÓN DE LOS ASALARIADOS DE LA INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS QUE LES PROPORCIONAN SUS EMPRESAS ES MUY POSITIVA TANTO EN LA CAE COMO EN LA UE-15.

TENIENDO EN CUENTA TODOS LOS ELEMENTOS, LOS TRABAJADORES VASCOS Y EUROPEOS SE MUESTRAN MAYORITARIAMENTE (EN NIVELES CERCANOS AL 85%) MUY O BASTANTE SATISFECHOS CON SUS CONDICIONES DE TRABAJO.

ANEXOS

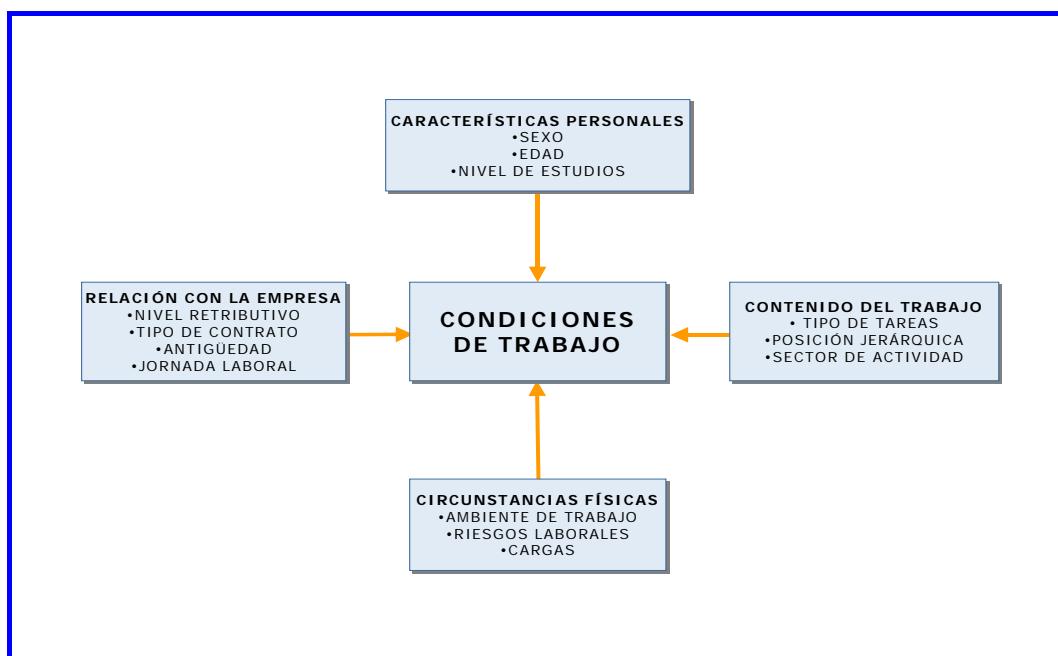
DEFINICIÓN DE LAS TIPOLOGÍAS UTILIZADAS EN EL ESTUDIO

Con objeto de facilitar y sintetizar el estudio de las condiciones de trabajo de la población asalariada vasca, la primera edición de la Encuesta de Condiciones de Trabajo en 1992 desarrolló, a partir de un análisis de correspondencias, cuatro tipologías para identificar las dimensiones más relevantes entre el conjunto de variables que intervienen en la configuración de las condiciones laborales.

Las tipologías en cuestión son las siguientes:

1. Características personales del trabajador/a
2. Contenido del trabajo realizado
3. Relación del asalariado/a con la empresa donde trabaja
4. Circunstancias físicas en que se desarrolla la actividad laboral

Tipologías de las condiciones de trabajo.



Detallamos a continuación el contenido específico de cada una de estas tipologías, con la clasificación correspondiente a cada una de ellas.

a) *Características personales del trabajador/a:*

Esta tipología hace referencia a los aspectos socio-demográficos que condicionan el tipo de trabajo realizado, sea por motivos de capacitación (física o mental), sea por los valores y hábitos sociales imperantes. Se aíslan el sexo, la edad y el nivel de instrucción como las variables más relevantes a la hora de segmentar la población asalariada en base a la información personal disponible. Los grupos definidos son los siguientes:

Código	DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES ¹
HV1	Hombre de 35 a 64 años, con estudios de nivel universitario
HV2	Hombre de 35 a 64 años, con estudios no profesionales de nivel secundario
HV3	Hombre de 35 a 64 años, con estudios profesionales de nivel secundario
HV4	Hombre de 35 a 64 años, con estudios de nivel primario o inferior
HJ1	Hombre de 16 a 34 años, con estudios de nivel universitario
HJ2	Hombre de 16 a 34 años, con estudios no profesionales de nivel secundario
HJ3	Hombre de 16 a 34 años, con estudios profesionales de nivel secundario
HJ4	Hombre de 16 a 34 años, con estudios de nivel primario o inferior
MV1	Mujer de 35 a 64 años, con estudios de nivel universitario
MV2	Mujer de 35 a 64 años, con estudios de nivel secundario ²
MV4	Mujer de 35 a 64 años, con estudios de nivel primario o inferior
MJ1	Mujer de 16 a 34 años, con estudios de nivel universitario
MJ2	Mujer de 16 a 34 años, con estudios no profesionales de nivel secundario
MJ3	Mujer de 16 a 34 años, con estudios profesionales de nivel secundario
MJ4	Mujer de 16 a 34 años, con estudios de nivel primario o inferior

(1): El nivel de instrucción se ha estratificado en 4 niveles: Universitario (licenciado, ingeniero, arquitecto o titulaciones universitarias de grado medio), secundario no profesional (BUP, COU o equivalentes, así como otros estudios secundarios no profesionales), secundario profesional (FPI, FPII o equivalentes, así como otros estudios profesionales) y primario o inferior (EGB o equivalentes, primaria incompleta o sin estudios).

(2): Se agrupan en una sola categoría las mujeres asalariadas de 35 a 64 años con estudios secundarios, profesionales o no profesionales, debido al limitado tamaño de cada uno de estos colectivos. En ocasiones, también las categorías masculinas HV2 y HV3 se han consolidado en un solo grupo (identificado como HV2) a efectos comparativos y de presentación gráfica de los resultados.

b) Contenido del trabajo realizado:

Aunque esta dimensión incorpora la tarea realizada como aspecto fundamental, incluye además la posición jerárquica ocupada en la organización y el carácter industrial o terciario del sector en que se trabaja. Esta selección de variables reconoce que tanto la categoría profesional como el sector condicionan las características de la actividad desempeñada dentro de un mismo tipo de tarea. Los grupos definidos son los siguientes:

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

(1): La categoría profesional se ha estratificado en tres grupos: Alta (titulado superior, titulado medio, jefe administrativo o de taller), media (oficial administrativo, oficial industrial de 1^a o 2^a ó ayudante no titulado) y baja (auxiliar administrativo, oficial industrial de 3^a o especialista, peón, subalterno).

(2): El trabajo de oficina incluye las tareas (específicas o diversificadas) de oficina y administración, así como las tareas de análisis y programación informática o de estudios.

(3): El trabajo de relación con personas incluye las siguientes tareas: Organización, dirección o control del trabajo; trabajo de ventanilla, caja o recepción; otros trabajos comerciales de relación con clientes o suministradores; salud y bienestar corporal; enseñanza y dinamización cultural.

(4): El trabajo de producción (en industria y servicios) incluye las siguientes tareas: Instalación y mantenimiento de equipos; medición y pruebas; manutención de equipos, carga y descarga; producción de bienes con herramientas y máquinas no automáticas; control de máquinas e instalaciones automatizadas; embalaje y envasado; conducción de equipos de transporte; explotación de recursos naturales; limpieza y acondicionamiento de locales.

(5): Otras tareas incluye las de vigilancia y el resto de tareas no incluidas en los anteriores apartados.

c) Relación del asalariado/a con la empresa donde trabaja:

La remuneración horaria neta recibida por el trabajo realizado, el tipo de contrato laboral y la antigüedad en la empresa son las variables utilizadas para abordar la construcción de la tercera tipología, relativa a la relación de la persona asalariada con la empresa. En algunos casos, se incorpora también información sobre la duración de la jornada para completar la caracterización de los colectivos. Los grupos definidos son los siguientes:

Código	DESCRIPCIÓN DE LA RELACIÓN CON LA EMPRESA ¹
R1	Remuneración alta y antigüedad alta o media
R2	Remuneración alta y antigüedad baja
R3	Remuneración media, contrato fijo y antigüedad alta
R4	Remuneración media, contrato fijo y antigüedad media
R5	Remuneración media, contrato fijo y antigüedad baja
R6	Remuneración media, contrato temporal y jornada prolongada ²
R7	Remuneración media, contrato temporal y jornada normal o reducida ²
R8	Remuneración baja y contrato fijo
R9	Remuneración baja y contrato temporal
R10	Sin relación contractual definida
R11	Sin información suficiente ³

(1): La remuneración horaria neta se ha estratificado en tres niveles: Alta (10,80 €/h o más); Media (entre 5,40 €/h y 10,79 €/h); Baja (menos de 5,40 €/h). Estos valores se han actualizado respecto a los de 2000 en la misma medida en que se ha incrementado desde entonces la remuneración media por hora obtenida como resultado de la encuesta.

Dentro del tipo de contrato se distinguen las categorías de fijo (de duración indefinida), temporal (que engloba los contratos en prácticas, de formación, eventuales, de obra y tiempo parcial) y sin relación contractual definida.

Para la antigüedad en la empresa se han utilizado tres estratos: Alta (17 años o más), media (de 3 a 17 años) y baja (3 años o menos).

(2): Se considera jornada prolongada la superior a 44 horas semanales, jornada normal entre 40 y 44 horas y jornada reducida menor de 40 horas a la semana.

(3): Asalariados que no han declarado su remuneración.

d) Circunstancias físicas en que se desarrolla la actividad laboral:

Finalmente, la última tipología, relativa a las circunstancias físicas en las que se desarrolla la actividad laboral, se define en base al entorno en que realiza el trabajo, a las cargas que impone la tarea desarrollada y a la exposición a diversos riesgos que conlleva la actividad laboral. Los grupos definidos por la tipología son los siguientes:

Código	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO ¹
C1	Local pequeño, sin riesgo de lesión, utiliza ordenador y debe retener mucha información
C2	Local pequeño, sin riesgo de lesión, utiliza ordenador y no debe retener mucha información
C3	Local pequeño, sin riesgo de lesión, no utiliza ordenador y debe retener mucha información
C4	Local pequeño, sin riesgo de lesión, no utiliza ordenador y no debe retener mucha información
C5	Local pequeño, con riesgo de lesión
C6	Local grande, sin riesgo de lesión y utiliza ordenador
C7	Local grande, sin riesgo de lesión y no utiliza ordenador
C8	Local grande, con riesgo de lesión y trabaja a turnos
C9	Local grande, con riesgo de lesión y no trabaja a turnos
C10	Trabaja en un vehículo cerrado
C11	Trabaja al aire libre, sin riesgo de lesión
C12	Trabaja al aire libre, con riesgo de lesión
C13	Otros

(1): El tipo de local en el que se trabaja se ha clasificado en cuatro categorías: Local pequeño (local cerrado tipo oficina, tienda o despacho), local grande (local cerrado tipo nave o taller), vehículo cerrado (vehículo con cabina cerrada tipo autobús, camión o turismo) y aire libre (aire libre, vehículo no cerrado tipo moto o bicicleta, o local semi-cerrado tipo tenderete o tejabana). El riesgo de lesión física incluye los riesgos de heridas por máquinas o herramientas y de quemaduras. La necesidad de retener información, se refiere a la respuesta dada a la pregunta “¿le obliga su trabajo a retener mucha información a la vez?”.

(2): Incluye individuos que declaran otros tipos de local (en particular, reparto similar del trabajo en dos o más tipos) o no contestan a la pregunta.

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA OPERACIÓN

UNIVERSO EXPLORADO Y DISEÑO DE CAMPO

La encuesta se ha dirigido a las personas de 16 a 64 años de edad que tenían un trabajo remunerado por cuenta ajena (incluyendo a los cooperativistas) en la semana precedente a la realización de la entrevista. El colectivo analizado no incluye, por tanto, a los trabajadores por cuenta propia o a las personas que trabajan como ayuda familiar, a fin de evitar el notable aumento de complejidad que ello supondría en relación con el cuestionario y los temas abordados.

La muestra total ha alcanzado finalmente la cifra de 3.041 entrevistas, lo que permite limitar el margen de error en los resultados globales a un nivel de error de +/-1,8% con un nivel de confianza del 95,5%, en la opción más desfavorable de $p=q=50\%$.

Se ha realizado un muestreo bietápico, utilizando la sección censal como primera unidad de muestreo, para lo cual EUSTAT realizó una afijación de secciones proporcional a la raíz cuadrada de la población de derecho de cada uno de los Territorios Históricos.

Partiendo del criterio de realizar una media de 16 entrevistas por sección, se seleccionaron en la primera fase del muestreo 219 secciones, teniendo en cuenta la estratificación previa de dichas secciones censales de cada Territorio Histórico por grupos de características sociodemográficas similares, de forma que se garantizara una representación adecuada de las posibles variaciones del fenómeno estudiado entre los diferentes tipos.

Con el objetivo de obtener así mismo un cierto nivel de representatividad a nivel de las 11 comarcas de empleo del Censo del Mercado de Trabajo se estableció un mínimo de 144 encuestadas en cada una de ellas, distribuyéndose el resto de manera proporcional a su población.

En la segunda fase del muestreo, EUSTAT procedió a seleccionar las 16 viviendas a encuestar por sección censal, facilitándose también 32 viviendas suplentes por sección, en ambos casos a partir del Directorio de Viviendas, mediante sorteo sistemático con arranque aleatorio.

El contenido específico de la muestra, teniendo en cuenta su distribución por territorios históricos y comarcas, se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro M.1. Distribución de la muestra

	SECCIONES	ENTREVISTAS
ÁLAVA	48	723
➤ Vitoria-Gasteiz	38	581
➤ Ayala	10	142
BIZKAIA	97	1.431
➤ Margen Derecha	13	201
➤ Bilbao	32	471
➤ Margen Izquierda	33	471
➤ Bizkaia Norte	10	145
➤ Durangaldea	9	143
GIPUZKOA	74	887
➤ Donostialdea	44	487
➤ Tolosa-Goierri	12	147
➤ Alto Deba	9	110
➤ Bajo Deba	9	143
CAE	219	3.041

Sin perjuicio de lo señalado hasta ahora, una vez seleccionada la muestra, de cara a la ejecución del trabajo de campo se han introducido restricciones en cuanto a las horas de realización de la encuestación, para evitar sesgos en la selección de los ocupados según ocupaciones. Así mismo, a lo largo del proceso de encuestación se ha llevado a cabo un control de las variables edad, sexo y sector de actividad de los entrevistados a nivel comarcal, con el fin de limitar los posibles sesgos.

En el desarrollo del trabajo de campo se ha prestado especial cuidado a los controles de la calidad de la información. En particular, se ha procedido a la grabación simultánea de los cuestionarios recogidos, su validación tanto interna como de las condiciones lógicas y de consistencia, procediendo a su rectificación en los casos pertinentes, en el plazo de una semana. Este trabajo de campo se llevó a cabo en los meses de Noviembre y Diciembre de 2004.

EXPLORACIÓN DE LOS RESULTADOS

La explotación toma en consideración las tipologías de condiciones de trabajo definidas en las operaciones precedentes: ECT-92, ECT-96 y ECT-2000, tal y como han sido definidas en la sección correspondiente del Anexo.

En general, se mantienen los criterios de definición de las mismas, reajustándolas en algunos aspectos como los tramos de remuneración considerados o lo relativos a antigüedad en la empresa, y teniendo en cuenta los cambios sociales detectados con el paso del tiempo.

Los posibles sesgos muestrales derivados del propio proceso de selección del informante, así como los no muestrales, generados en la fase de captura de la información, han sido analizados de acuerdo con los datos estadísticos existentes sobre la población encuestada, todo ello con el objetivo de minimizar los errores tanto estadísticos como no estadísticos.

Así mismo, de cara a corregir posibles desequilibrios en la muestra (comarca, edad, sexo o sector de actividad), se han estimado los ponderadores que equilibraran la muestra de acuerdo con la población de referencia seleccionada. En ese sentido, ha sido necesario realizar dos ponderaciones sucesivas:

1^{a)} Ponderación de los resultados restituyendo el peso relativo de las encuestas realizadas en cada comarca y sector²² a su peso real en la distribución de la población asalariada por comarcas y sectores, según el Censo del Mercado de Trabajo 2003.

2^{a)} Ponderación en cada Territorio Histórico de los resultados de la ponderación anterior, restituyendo el peso de las encuestas realizadas en cada uno de los segmentos de sexo-edad (16-29 años; 30-44 años; 45-64 años) y sector (Industria-construcción; Servicios)²³ a su peso real en la distribución de la población asalariada de cada territorio histórico, de acuerdo con los resultados estadísticos derivados del Censo del Mercado de Trabajo 2003.

²² Excepto el sector agropecuario que en esta fase se pondrá globalmente a nivel de Comunidad Autónoma.

²³ El sector Agricultura-Pesca se trata globalmente también a nivel de Territorio.

INDICE

	<u>Página</u>
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA.....	6
2.1. INCIDENCIA DEL PLURIEMPLEO.....	6
2.2. TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	7
2.2.1. Tipo de contrato.....	7
2.2.2. Categoría profesional y posibilidades de promoción	12
2.3. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN Y CUANTÍA DE LAS RETRIBUCIONES.....	17
2.4. OTROS ASPECTOS DEL ÁMBITO LABORAL	27
2.4.1. Actividades de formación	27
2.4.2. Sindicación y actividad sindical	30
2.4.3. Uso del Euskera en el trabajo	33
3. ORGANIZACIÓN GENERAL DEL TRABAJO	39
3.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	39
3.2. FUNCIONAMIENTO Y DEFICIENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	41
3.2.1. Funcionamiento: grado de autonomía y polivalencia.....	41
3.2.2. Deficiencias percibidas en la organización	44
3.3. RITMO DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.....	47
3.3.1. Determinantes del ritmo de trabajo	47
3.3.2. Evolución de la productividad.....	51
3.4. DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO	52
3.4.1. Situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación	52
3.4.2. Otros aspectos de discriminación	56
4. TIEMPO DE TRABAJO.....	62
4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA JORNADA LABORAL	62
4.1.1. Trabajo a turnos rotativos y duración de la jornada semanal	63
4.1.2. Tipo de jornada diaria y pausas	67
4.1.3. Horario de Trabajo.....	71
4.1.4. Conciliación vida-trabajo	78
4.2. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	79
4.2.1. Incidencia del trabajo a tiempo parcial	79
4.2.2. Motivos y satisfacción con el trabajo a tiempo parcial	82
4.2.3. Actitud ante la reducción del tiempo de trabajo	84

4.3.	CALENDARIO DE TRABAJO	86
4.3.1.	Jornada anual	86
4.3.2.	Vacaciones	88
5.	UTILIZACIÓN DE EQUIPOS, AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS	94
5.1.	EQUIPOS DE TRABAJO	94
5.1.1.	Utilización de diversos tipos de equipos	94
5.1.2.	Utilización de las nuevas tecnologías de la información.....	96
5.2.	CONDICIONES AMBIENTALES Y PSICOFÍSICAS	100
5.2.1.	Lugar de trabajo y condiciones ambientales	100
5.2.2.	Cargas físicas y psicológicas	104
5.2.3.	Riesgos laborales	108
5.2.4.	Análisis conjunto de inconvenientes, cargas y riesgos	111
5.3.	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	115
5.3.1.	Uso de equipos de protección	115
5.3.2.	Información y actividades de prevención	119
5.3.3.	Bajas y accidentes laborales	122
6.	CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL.....	128
6.1.	INDICADORES DE LA CALIDAD DEL TRABAJO.....	128
6.1.1.	Estabilidad en el empleo	130
6.1.2.	Salud y bienestar	135
6.1.3.	Desarrollo de competencias/capacitación profesional	137
6.1.4.	Conciliación trabajo-vida familiar.....	139
6.2.	SATISFACCIÓN LABORAL	142
6.2.1.	Satisfacción general	142
6.2.2.	Satisfacción con aspectos específicos.....	148
6.2.3.	Intención de cambio de trabajo	150
7.	EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA VASCA 1992-2004	158
7.1.	EVOLUCIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA.....	158
7.2.	EVOLUCIÓN DE LA TIPOLOGÍA DE CONDICIONES DE TRABAJO: PRINCIPALES CAMBIOS OBSERVADOS.....	161
7.2.1.	Características personales de los asalariados.....	161
7.2.2.	Contenido del trabajo	165
7.2.3.	Relación con la empresa	169
7.2.4.	Circunstancias del trabajo	178
7.3.	EVOLUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	184
8.	LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CAE EN UNA PERSPECTIVA EUROPEA: PRINCIPALES INDICADORES	188
8.1.	RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA.....	188
8.2.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	191

8.3. TIEMPO DE TRABAJO	192
8.4. AMBIENTE DE TRABAJO Y RIESGOS	194
8.5. CALIDAD DEL TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL	196
DEFINICIÓN DE LAS TIPOLOGÍAS UTILIZADAS EN EL ESTUDIO.....	199
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA OPERACIÓN	204
UNIVERSO EXPLORADO Y DISEÑO DE CAMPO.....	204
EXPLOTACIÓN DE LOS RESULTADOS	206

INDICE DE CUADROS

	<u>Página</u>
Cuadro 2.1. Existencia de otro empleo remunerado según sexo y edad	6
Cuadro 2.2. Tipo de contrato según tipología del contenido del trabajo.....	9
Cuadro 2.3. Tipo de contrato según sexo y edad	10
Cuadro 2.4. Expectativas de los contratados temporales por situación contractual.....	12
Cuadro 2.5. Categoría profesional por tipo de tarea	14
Cuadro 2.6. Evolución de la posición en la empresa (promoción) según sexo y edad.....	15
Cuadro 2.7. Sistema de remuneración según tipología del contenido del trabajo.....	19
Cuadro 2.8. Sistemas de remuneración según sector de actividad y características personales	20
Cuadro 2.9. Remuneración horaria neta y antigüedad según contenido del trabajo y tipo de contrato	23
Cuadro 2.10. Remuneración horaria neta según rama de actividad y tamaño del establecimiento.....	25
Cuadro 2.11. Asistencia a cursos de formación en el último año según contenido del trabajo	29
Cuadro 2.12. Sindicación según contenido del trabajo	32
Cuadro 2.13. Utilización del euskera en el trabajo.....	35
Cuadro 3.1. Estructura organizativa según contenido del trabajo	40
Cuadro 3.2. Funcionamiento del grupo según contenido del trabajo.....	42
Cuadro 3.3. Grado de adecuación de los medios al trabajo, según tipo de tarea	46
Cuadro 3.4. Factores determinantes del ritmo de trabajo según sector de actividad.....	48
Cuadro 3.5. Existencia en la empresa de situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación	53
Cuadro 3.6. Discriminación en el trabajo según características personales	57
Cuadro 3.7. Discriminación en el trabajo según tipo de contrato.....	59
Cuadro 4.1. Existencia de reloj de fichar según tipología de contenido del trabajo	63
Cuadro 4.2. Características del trabajo según sea o no a turnos y contenido del trabajo	64
Cuadro 4.3. Jornada semanal según rama de actividad.....	66
Cuadro 4.4. Tipo de jornada y horario de verano según rama de actividad	68
Cuadro 4.5. Delimitación del horario de trabajo según contenido del trabajo	75
Cuadro 4.6. Pautas de descanso según sector de actividad	77
Cuadro 4.7. Conciliación del horario laboral con las obligaciones familiares y sociales según sexo y edad	79
Cuadro 4.8. Trabajo a tiempo parcial según contenido del trabajo.....	81
Cuadro 4.9. Satisfacción con el trabajo a tiempo parcial según sexo y edad.....	83
Cuadro 4.10. Actitud de los trabajadores ante reducción de la jornada y del salario según nivel de remuneración	85
Cuadro 4.11. Duración y elección de las vacaciones según contenido del trabajo	88
Cuadro 5.1. Utilización de equipos de trabajo según tipo de tarea.....	95
Cuadro 5.2. Utilización de las tecnologías de la información según tipo de tarea.....	97
Cuadro 5.3. Incidencia de diversos inconvenientes del ambiente de trabajo	103
Cuadro 5.4. Incidencia de diversas cargas en el trabajo	106
Cuadro 5.5. Incidencia de diversos riesgos en el trabajo.....	109

Cuadro 5.6.	Incidencia de cargas, inconvenientes y riesgos en el trabajo, según segmentos	112
Cuadro 5.7.	Utilización de equipos de protección individual.....	118
Cuadro 5.8.	Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral según sector de actividad.....	121
Cuadro 5.9.	Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral según tamaño del establecimiento.....	121
Cuadro 6.1.	Calidad del trabajo: Variables analizadas	129
Cuadro 6.2.	Porcentaje de trabajadores en alta en la Seguridad Social, por sexo y edad	132
Cuadro 6.3.	Situación de la posición en la empresa según sexo y edad.....	139
Cuadro 6.4.	Satisfacción con el puesto de trabajo según contenido del trabajo	143
Cuadro 6.5.	Satisfacción con el trabajo según tipo de profesión	144
Cuadro 6.6.	Nivel de satisfacción en el trabajo según remuneración y exposición a riesgos físicos	145
Cuadro 6.7.	Nivel de satisfacción con aspectos específicos del trabajo, según tipo de tarea.....	150
Cuadro 6.8.	Planteamiento de cambio de trabajo según salario y tipo de contrato.....	152
Cuadro 6.9.	Motivos para plantear cambio de trabajo según tipo de contrato.....	155
Cuadro 7.1.	Evolución de la población asalariada. CAE 1991-2003.	159
Cuadro 7.2.	Evolución de la población asalariada por sectores de actividad. CAE 1991-2003.....	160
Cuadro 7.3.	Tipología de características personales y su evolución 1992-2004.....	162
Cuadro 7.4.	Variables de la tipología de características personales y su evolución 1992-2004.....	164
Cuadro 7.5.	Tipología de contenidos de trabajo y su evolución 1992-2004.	166
Cuadro 7.6.	Variables de la tipología de contenidos de trabajo y su evolución 1992-2004.....	168
Cuadro 7.7.	Tipología de relación con la empresa y su evolución 1992-2004	170
Cuadro 7.8.	Variables de la tipología de relación con la empresa y su evolución 1992-2004.....	171
Cuadro 7.9.	Evolución de la jornada semanal media según rama de actividad. 1992-2004.....	175
Cuadro 7.10.	Tipología de circunstancias del trabajo y su evolución 1992-2004.....	178
Cuadro 7.11.	Variables de la tipología de circunstancias del trabajo y su evolución 1992-2004.....	180

INDICE DE GRÁFICOS

	<u>Página</u>
Gráfico 2.1. Distribución de la población asalariada según tipo de contrato	7
Gráfico 2.2. Población asalariada según tipo de contrato y antigüedad en la empresa.....	8
Gráfico 2.3. Población asalariada con varios contratos temporales en el último año, según sexo y edad.....	11
Gráfico 2.4. Expectativas de la población asalariada con contrato temporal según sexo y edad	12
Gráfico 2.5. Población asalariada según categoría profesional.....	13
Gráfico 2.6. Evolución de la posición en la empresa (promoción).....	15
Gráfico 2.7. Posibilidades de promoción futura según sexo y edad	16
Gráfico 2.8. Evolución de la posición en la empresa (promoción) según tipo de contrato	17
Gráfico 2.9. Población asalariada según sistemas de remuneración.....	18
Gráfico 2.10. Sistema de remuneración con complemento variable en algunas ocupaciones.....	19
Gráfico 2.11. Retribución horaria neta, según contenido del trabajo.....	21
Gráfico 2.12. Remuneración horaria neta y % de contrato fijo según tipología del contenido del trabajo	24
Gráfico 2.13. Remuneración horaria neta según tipología de contenido del trabajo y tamaño del establecimiento.....	25
Gráfico 2.14. Retribución neta media según tipología de las características personales	26
Gráfico 2.15. Realización de cursos de formación en el último año	27
Gráfico 2.16. Asistencia a cursos de formación en el último año según tamaño del establecimiento.....	30
Gráfico 2.17. Nivel de sindicación de la población asalariada vasca	30
Gráfico 2.18. Nivel de sindicación según diversas características	32
Gráfico 2.19. Frecuencia de la participación en actividades sindicales, según sexo y edad	33
Gráfico 2.20. Conocimiento y uso del euskera en el trabajo	34
Gráfico 3.1. Estructura organizativa según el contenido del trabajo.....	41
Gráfico 3.2. Rotación en el puesto de trabajo según tipo de tarea.....	43
Gráfico 3.3. Adecuación de los medios al trabajo.....	46
Gráfico 3.4. Factores determinantes del ritmo de trabajo	48
Gráfico 3.5. Factores determinantes del ritmo de trabajo según sector de actividad.....	49
Gráfico 3.6. Factores determinantes del ritmo de trabajo según tamaño del establecimiento.....	50
Gráfico 3.7. Determinantes del ritmo de trabajo según tipo de tarea	51
Gráfico 3.8. Percepción de aumento en la productividad del trabajo propio según tipo de tarea.....	52
Gráfico 3.9. Percepción de la existencia en la empresa de situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación	53
Gráfico 3.10. Tipo de situaciones de violencia, acoso o discriminación existentes en la empresa y grado de afectación personal.....	54
Gráfico 3.11. Incidencia de problemáticas según sector de actividad	55
Gráfico 3.12. Incidencia de problemáticas según tamaño del establecimiento	56

Gráfico 3.13.	Discriminación en el trabajo según características personales	58
Gráfico 4.1.	Jornada semanal según tipología de contenido del trabajo.....	62
Gráfico 4.2.	Características comparadas del trabajo a turnos.....	65
Gráfico 4.3.	Tipo de jornada laboral (Trabajadores no a turnos)	67
Gráfico 4.4.	Tiempo de desplazamiento domicilio-trabajo	69
Gráfico 4.5.	Medio de transporte domicilio-trabajo	69
Gráfico 4.6.	Duración de la pausa para la comida	70
Gráfico 4.7.	Horario de entrada y salida al trabajo.....	72
Gráfico 4.8.	Realización de horas extras	73
Gráfico 4.9.	Realización de horas extras por sectores de actividad.....	73
Gráfico 4.10.	Remuneración de las horas extras por tareas	74
Gráfico 4.11.	Pautas de descanso laboral	77
Gráfico 4.12.	Conciliación del horario laboral con las obligaciones familiares y sociales.....	78
Gráfico 4.13.	Incidencia del trabajo a tiempo parcial	80
Gráfico 4.14.	Trabajo a tiempo parcial según características personales	82
Gráfico 4.15.	Satisfacción con el trabajo a tiempo parcial	83
Gráfico 4.16.	Actitud ante la reducción del tiempo de trabajo	84
Gráfico 4.17.	Jornada anual según rama de actividad.....	87
Gráfico 4.18.	Jornada anual según edad y sexo.....	87
Gráfico 4.19.	Distribución de las vacaciones anuales por meses.....	90
Gráfico 5.1.	Utilización de equipos de trabajo según ramas de actividad	96
Gráfico 5.2.	Utilización del correo electrónico y de Internet en el trabajo.....	97
Gráfico 5.3.	Utilización de las tecnologías de la información según tipo de tareas	98
Gráfico 5.4.	Utilización habitual de las nuevas tecnologías según profesión	99
Gráfico 5.5.	Utilización de Internet según características personales	100
Gráfico 5.6.	Temperatura en el puesto de trabajo	102
Gráfico 5.7.	Nivel de incidencia de inconvenientes del ambiente de trabajo.....	104
Gráfico 5.8.	Nivel de incidencia de cargas/obligaciones.....	107
Gráfico 5.9.	Incidencia de diversos riesgos en el trabajo.....	110
Gráfico 5.10.	Riesgos laborales según contenido del trabajo.....	113
Gráfico 5.11.	Riesgos laborales según ramas de actividad.....	114
Gráfico 5.12.	Riesgos laborales según características personales	115
Gráfico 5.13.	Utilización de equipos de protección	117
Gráfico 5.14.	Grado de información recibida sobre riesgos en el puesto de trabajo.....	119
Gráfico 5.15.	Actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral	120
Gráfico 5.16.	Funcionamiento de Comités de Seguridad y Salud Laboral ó Delegados de prevención según sector y tamaño del establecimiento	122
Gráfico 5.17.	Incidencia de las bajas laborales y de molestias con atención médica	123
Gráfico 5.18.	Incidencia de bajas laborales según causa y tipo de tarea.....	124
Gráfico 5.19.	Incidencia de bajas laborales según causa y tipología de características personales.....	125
Gráfico 6.1.	Población asalariada con contrato temporal o sin con trato, según sexo y edad	131
Gráfico 6.2.	Población asalariada con salario neto inferior a 1.200 euros al mes, según sexo y edad.....	132
Gráfico 6.3.	Población asalariada que no percibe en su empresa ningún tipo de discriminación, según sexo y edad.....	133
Gráfico 6.4.	Población asalariada que considera que le tocan las peores tareas, según sexo y edad.....	134

Gráfico 6.5.	Población asalariada con bajas laborales o molestias físicas/psíquicas sin baja, según sexo y edad	135
Gráfico 6.6.	Exposición a inconvenientes y riesgos en el trabajo según sexo y edad	136
Gráfico 6.7.	Existencia de plan de prevención en la empresa según sexo y edad	137
Gráfico 6.8.	Realización de cursos de formación con apoyo de la empresa según sexo y edad	138
Gráfico 6.9.	Grado de conciliación de horario y obligaciones familiares según sexo y edad	140
Gráfico 6.10.	Flexibilidad horaria según sexo y edad	141
Gráfico 6.11.	Realización de horas extraordinarias frecuentemente según sexo y edad	142
Gráfico 6.12.	Satisfacción con el puesto de trabajo según tipo de tarea.....	144
Gráfico 6.13.	Posicionamiento de los contenidos del trabajo según grado de satisfacción y remuneración salarial.....	146
Gráfico 6.14.	Posicionamiento de los contenidos del trabajo según grado de satisfacción e incidencia de riesgos físicos	147
Gráfico 6.15.	Satisfacción con el trabajo de diversos colectivos	148
Gráfico 6.16.	Satisfacción con aspectos específicos del trabajo	149
Gráfico 6.17.	Planteamiento de cambio de trabajo según tipo de contrato	151
Gráfico 6.18.	Planteamiento de cambio de trabajo según características personales	152
Gráfico 6.19.	Posicionamiento de las ramas de actividad según planteamiento de cambio de trabajo y remuneración	153
Gráfico 6.20.	Posicionamiento de las ramas de actividad según planteamiento de cambio de trabajo y % contratos fijos.....	154
Gráfico 6.21.	Principales motivos para plantearse el cambio de trabajo	155
Gráfico 7.1.	Evolución de la población asalariada. CAE 1991-2003.	159
Gráfico 7.2.	Evolución de la población asalariada por sectores de actividad. CAE 1991-2003.....	160
Gráfico 7.3.	Evolución de la tipología de características personales 1992-2004	162
Gráfico 7.4.	Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de características personales 1992-2004	164
Gráfico 7.5.	Evolución de la tipología de contenidos de trabajo 1992-2004.....	167
Gráfico 7.6.	Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de contenidos del trabajo 1992-2004.....	169
Gráfico 7.7.	Evolución de la tipología de relación con la empresa 1992-2004	170
Gráfico 7.8.	Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de relación con la empresa 1992-2004.....	172
Gráfico 7.9.	Evolución de la retribución horaria neta. 1992-2004.....	173
Gráfico 7.10.	Evolución de la población asalariada según tipo de contrato. 1992-2004	174
Gráfico 7.11.	Evolución de la jornada semanal media. 1992-2004	175
Gráfico 7.12.	Evolución del trabajo a tiempo parcial 2000-2004	176
Gráfico 7.13.	Evolución del tipo de jornada (continua/discontinua) y su delimitación (fija/variable). 1992-2004	177
Gráfico 7.14.	Evolución de las pautas de descanso laboral. 1992-2004	177
Gráfico 7.15.	Evolución de la tipología de circunstancias del trabajo 1992-2004	179
Gráfico 7.16.	Principales elementos de variación del empleo asalariado según las variables de circunstancias del trabajo 1992-2004	180
Gráfico 7.17.	Evolución del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo. 2000-04	181
Gráfico 7.18.	Evolución de la exposición a inconvenientes, cargas y riesgos en el trabajo. 1992-2004.....	182

Gráfico 7.19.	Evolución del uso de equipos de protección. 1992-2004.....	183
Gráfico 7.20.	Evolución de las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral. 2000-04.....	183
Gráfico 7.21.	Evolución de la satisfacción general con el puesto de trabajo 1992-2004.....	184
Gráfico 7.22.	Evolución de la satisfacción con aspectos específicos del trabajo 1996-2004.....	185
Gráfico 8.1.	Incidencia del pluriempleo en la CAE y en la UE-15.....	189
Gráfico 8.2.	Distribución de los asalariados/as según tipo de contrato en la CAE y en la UE-15.....	190
Gráfico 8.3.	Realización de cursos de formación en el último año en la CAE y en la UE-15.....	190
Gráfico 8.4.	Personas que sufren situaciones de discriminación en el trabajo, en la CAE y en la UE-15.....	191
Gráfico 8.5.	Trabajadores que disfrutan de algún tipo de flexibilidad de horario la CAE y en la UE-15.....	192
Gráfico 8.6.	Conciliación de horario y obligaciones familiares en la CAE y en la UE-15	193
Gráfico 8.7.	Trabajadores a tiempo parcial, según deseo de trabajar más/menos horas en la CAE y en la UE-15.....	194
Gráfico 8.8.	Bajas laborales por accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo en la CAE y en la UE-15.....	195
Gráfico 8.9.	Información sobre riesgos laborales en la CAE y en la UE-15	195
Gráfico 8.10.	Satisfacción con el puesto de trabajo en la CAE y en la UE-15.....	196