

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

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

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

ENCUESTA DE CONDICIONES DE TRABAJO

ECT-2009

Principales resultados

*Órgano Estadístico Específico
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales*

25 de agosto de 2010

1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA

Un número de asalariados aún en alza

La población asalariada de la CAE asciende en 2009 a 812.857 personas, recogiendo un 85,7% de la población ocupada total (948.710 personas). La cifra de referencia supone una ganancia neta de 198.684 ocupaciones asalariadas entre 1992 y 2009 (+32,3%). Al mantenerse la tendencia expansiva de la ocupación en Euskadi hasta el tercer trimestre de 2008, la crisis de 2008-2009 no impide que se alcance un nuevo saldo positivo en la evolución de la ocupación asalariada para el conjunto del periodo 2004-2009, con 56.559 nuevos asalariados y asalariadas (+7,5% de crecimiento en el quinquenio considerado).

Impulsado por el sector servicios

La tendencia globalmente expansiva de la población asalariada entre 2004 y 2009 se fundamenta en las ganancias del sector servicios. Entre 2004 y 2009, este sector genera 84.813 nuevas ocupaciones netas (+18,6%). Este crecimiento contrasta con el retroceso, continuado desde 1996, de la ocupación asalariada en el sector primario (-2.646 ocupaciones entre 2004 y 2009) y con el cambio de tendencia que se observa en la industria y la construcción como consecuencia de la crisis de 2008-2009. En conjunto, la ocupación asalariada de la industria y la construcción se reduce en 25.607 personas entre 2004 y 2009. Particularmente llamativa es en este periodo la pérdida de empleo en las actividades de producción industrial de categoría baja (-13,2%).

Y por el sector privado, repuntando también el empleo público

El 66,3% del incremento total del volumen de ocupación asalariada entre 2004 y 2009 corresponde al sector privado por 31,6% al sector público y 2,1% al cooperativismo. Aún así, el mayor crecimiento de la ocupación asalariada se registra en el último quinquenio en el sector público (+12,8%, claramente por encima del 6,4% del sector privado y del 3,6% correspondiente al colectivo de cooperativistas).

En un contexto de aumento del pluriempleo

El pluriempleo caracteriza a un 5% de la población asalariada en 2009, una cifra en claro ascenso respecto al 2,2% observado en 2004. A diferencia de lo observado en aquel año, en 2009 predomina además el pluriempleo de carácter estructural, con un 3,4% del empleo complementario definido como empleo permanente. El impacto del pluriempleo es mayor entre los hombres menores de 45 años (5,7% en los de menos de 30 años y un 6,9% en los de 30 a 44 años). Aumenta, por otra parte, entre las personas en situación de mayor precariedad contractual (6,5% entre población asalariada con contrato temporal y 8,8% en la población asalariada sin contrato).

Los colectivos más beneficiados por el crecimiento

El impulso de la ocupación asalariada entre 1992 y 2009 favorece el acceso al trabajo de la mujer y de las personas con mayor nivel de estudios.

Las mujeres

Frente a un crecimiento de la ocupación asalariada masculina de apenas un 8,4% entre 1992 y 2009, la femenina aumenta en un 81,4%, contribuyendo las mujeres en un 82,5% al aumento global de la población asalariada entre 1992 y 2009. La población femenina pasa de representar un 32,8% de este colectivo en 1992 a un 42,5% en 2004 y un 44,9% en 2009.

La población con estudios profesionales y terciarios

El incremento del volumen de población asalariada se fundamenta en el acceso al sistema productivo de las personas con mayor nivel de estudios. El colectivo asalariado conformado por personas con estudios secundarios profesionales aumenta en un 80,3% desde 1992 (+15,3% entre 2004 y 2009), incremento que llega incluso al 122,1% en la población con estudios universitarios medios o superiores (+21,7% entre 2004 y 2009). En conjunto, las personas con estudios secundarios profesionales y terciarios pasan de representar un 41,7% de la población asalariada en 1992 a un 56,9% en 2004 y un 62,6% en 2009.

Esta evolución se asocia a la caída del volumen de población asalariada sin acceso a un mínimo nivel de cualificación profesional (sin estudios o con estudios primarios o secundarios no profesionales). Dentro de estos niveles de estudios, la caída más fuerte, situada en un 46,6% entre 1992 y 2009, corresponde a los hombres menores de 35 años, por encima del 29,5% de las mujeres en ese grupo de edad y del 19,7% de los hombres mayores de 35 años.

Y los más perjudicados

Las personas jóvenes

En contraste con los avances observados, las personas jóvenes sufren de forma selectiva el impacto de la crisis de 2008-2009, un fenómeno que acentúa la caída del volumen de población asalariada menor de 35 años derivado del descenso de la natalidad.

La población asalariada de 16 a 24 años pierde un 25,3% de sus efectivos entre 2004 y 2009 (28,5% respecto a 1992). El colectivo de referencia entre 25-34 años, aún siendo todavía más numeroso que el de 1992, muestra igualmente una caída de un 11% entre 2004 y 2009. En

conjunto, los menores de 35 años pasan de representar un 44,6% de la población ocupada asalariada en 1992 a un 40,5% en 2004 y un 32,2% en 2009.

Llama particularmente la atención, en este contexto, la crisis de ocupación entre las personas menores de 35 años con estudios universitarios o secundarios profesionales. En este grupo de personas, el volumen de población asalariada se reduce en un 8,9% entre 2004 y 2009, con particular intensidad entre las mujeres (-13,3% por -4,3% en los hombres). El colectivo ve caer su participación en la población asalariada de un 26,6% en 2004 a un 22,6% en 2009, un porcentaje incluso inferior al 23,2% de 1992.

Esta evolución choca con lo observado hasta 2004, con un incremento importante en la población asalariada de la población menor de 35 años con estudios universitarios y profesionales. La cifra de referencia pasa así de un total de 142.700 personas de estas características en 1992 a 201.304 en 2004. La caída hasta los 183.430 registrados en 2009 supone por tanto un importante cambio de tendencia, vinculado no sólo al proceso de envejecimiento demográfico de la CAE sino también al impacto diferencial de la crisis económica.

En contraste con lo observado entre los más jóvenes, la tendencia de la ocupación asalariada es expansiva entre las personas mayores de 35 años, con un incremento entre 2004 y 2009 del volumen de asalariados/as del 17,5% en el caso de personas entre 35 y 44 años y superiores al 25% en las mayores de 45 años. El resultado es un notable envejecimiento de la población asalariada, con un 55,4% de mayores de 45 años en 1992, 59,5% en 2004 y 67,8% en 2009.

En la población mayor de 35 años aumentan las cifras de población asalariada correspondientes a los hombres con estudios universitarios o secundarios profesionales (+109,5% entre 1992 y 2009) y, de forma más general, la ocupación de las mujeres. El incremento de la ocupación asalariada femenina es sin embargo mayor conforme mejora el nivel de estudios (+52,5% en estudios primarios o sin estudios, +231,4% en estudios secundarios y 378,8% en estudios universitarios).

2. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA

Mejora de los indicadores de precariedad en el empleo

Caída de los contratos temporales (o de la ausencia de contrato)

Se consolida entre 2004 y 2009 el avance de la ocupación asalariada estable, con un incremento del 19,1% en el volumen de población asalariada con contrato indefinido. El rasgo más llamativo del periodo, no obstante, es la fuerte caída del número de personas con contrato temporal o sin contrato (-28,6 y -10,4%, respectivamente). Entre 2004 y 2009, la proporción de población asalariada con contrato temporal se reduce del 24 al 15,9%, cayendo igualmente del 3,7 al 3,1% la proporción de población asalariada sin contrato. La proporción de población asalariada con contrato indefinido, que ya se había incrementando del 65,8 al 71,3% entre 1992 y 2004, llega al 79% en 2009.

La caída del impacto de la contratación temporal entre 2004 y 2009 es particularmente llamativa en el caso de los contratos temporales de menos de 6 meses y de obra. Frente a las cifras del 16-17% del conjunto de la población asalariada observadas en 2000 y 2004, la proporción se reduce al 9,6% en 2009.

Se mantiene, por otra parte, la conexión dominante de la población eventual a la misma empresa. El 82,1% del total de población asalariada con contrato temporal se caracteriza por haber firmado todos sus contratos del último año con la empresa en la que tiene su ocupación actual.

Aunque con importante incidencia en ciertos grupos

Las realidades de eventualidad y de ausencia de contrato siguen siendo determinantes, no obstante, en algunas situaciones laborales. Tienen así un impacto particularmente elevado en el caso de la población asalariada con menos de 5 años de antigüedad en la empresa (41,1%) y en algunas categorías profesionales de nivel bajo (33,6% en actividades de producción terciaria, 28,2% en actividades comerciales, 23,9% en tareas de oficina y 21,7% en actividades ligadas a la producción industrial)¹. La realidad observada desborda sin embargo el ámbito de las categorías profesionales bajas, caracterizando igualmente a algunos colectivos de categoría laboral alta, con titulación superior (21,6% y 24,9% entre la población de estas características, respectivamente, en las ramas de enseñanza y sanidad/servicios sociales).

¹ En las actividades de producción terciaria destaca además la elevada proporción de personas ocupadas sin contrato (16,2%).

Los porcentajes de personas sin contrato indefinido más elevadas corresponden, por otra parte, a la población asalariada menor de 30 años (41,6% entre los hombres y 49,6% entre las mujeres). La proporción considerada también supera el 20% entre las mujeres entre 30 y 44 años (23,8%).

En conjunto, las mujeres sufren diferencialmente la falta de acceso a modalidades indefinidas de contratación (26,5% por 16,5% entre los hombres). Una parte de la situación descrita se relaciona con el impacto diferencial de la actividad laboral sin contrato en la población femenina (5,5% por 1,2% en la masculina). La proporción llega al 10,9% entre las mujeres menores de 30 años.

Caída de las situaciones de no afiliación a la Seguridad Social

Apenas un 3,2% de la población asalariada no está dada de alta en la Seguridad Social, una proporción en descenso respecto al 3,9% de 2004. La mayor caída corresponde a las mujeres (del 7,4 al 5,5% entre 2004 y 2009).

Salvo en los menores de 30 años, sobre todo mujeres

Destaca no obstante la situación de precariedad diferencial de las mujeres más jóvenes. Un 10,9% de las mujeres asalariadas entre 16 y 29 años trabaja sin estar dada de alta, en aumento respecto al 7% de 2004. Aunque no es tan llamativo, el incremento señalado también caracteriza a los hombres menores de 30 años (de 3 a 4,2% entre 2004 y 2009). En conjunto, la proporción de asalariados/as menores de 30 años que no están de alta en la Seguridad Social aumenta de un 4,8 a un 7,4% entre 2004 y 2009, un proceso que ocurre en un contexto de caída del número de personas asalariadas a estas edades.

Gana terreno el empleo más cualificado

Aumenta el peso de las categorías altas y medias

El peso de las categorías profesionales bajas de la escala profesional (peones, subalternos/as, oficiales de 3ª y auxiliares administrativos) se reduce de la población asalariada del 49,3% de 2004 al 45,2% de 2009. Aumenta en paralelo, del 25,7 al 28%, el peso relativo de los oficiales más especializados (oficiales de 1ª y 2ª y oficiales administrativos, categorías medias). Lo mismo sucede, con cifras de 24,9 a 26,8%, en lo relativo al peso de las personas situadas en la parte más alta de la escala laboral (titulados y tituladas superiores y jefes/as administrativos o de taller).

Este último grupo consolida así su tendencia expansiva desde 1992, año en el que suponía un 23,5% de la población asalariada total, generando 73.267 nuevas ocupaciones entre 1992 y 2009 (+50,7%), por encima de las 42.573 de las categorías medias (+23% entre 1992 y 2009). La

evolución observada en el periodo 1992-2009 refleja con todo que, a largo plazo, el crecimiento del empleo asalariado ha sido mayor en las ocupaciones de categoría baja (+82.843 personas, +29,1%). A diferencia de las categorías y medias y altas, que crecen en un 16,9 y 15,5% entre 2004 y 2009, la población asalariada con categoría baja pierde sin embargo un 1,5% de su volumen de empleo en los últimos cinco años.

Aumenta la remuneración media de la población asalariada

La orientación del sistema productivo hacia las categorías mejor remuneradas se traduce en un incremento de la remuneración horaria media. En términos constantes, la remuneración neta, sin prorrateo de pagas extraordinarias, pasa de 8,69 euros/hora en 1992 a 9,97 en 2004 y 10,78 en 2009, con un incremento del 24% entre 1992 y 2009².

Entre 2004 y 2009 destaca especialmente el fuerte crecimiento, tanto absoluto como relativo (+62.827 personas, +44,6%), de las personas con remuneración alta, igual o superior a 12,50 euros/hora. El incremento es algo menor pero todavía importante en el grupo de remuneración media (+29.496 personas, +7,5%). En cambio, desciende el volumen de población asalariada con bajo nivel de remuneración, con menos de 7.50 euros/hora (-35.764 personas, -16,2%).

Aunque se mantiene la diferencia de remuneración en función del tipo de contrato, el incremento de la remuneración media resulta bastante superior entre la población asalariada con contrato temporal (+35,7%, desde los 7,12 euros/hora de 1992 hasta los 9,66 euros/hora de 2009; +15% en la población asalariada con contrato fijo, desde 9,67 euros/hora en 1992 a 11,12 euros/hora de 2009). La consecuencia es una notable reducción del diferencial de remuneración a favor de la población con contrato fijo (de un 25,9% en 1992 a un 15,1% en 2004).

Manteniéndose notables diferencias por sexo

La remuneración neta mensual media de las mujeres sigue siendo en 2009 inferior en un 19,5% a la de los hombres. Debe señalarse no obstante que, al considerar la remuneración por hora trabajada, la diferencia se reduce al 4,3% (10,99 euros/hora en los hombres por 10,52 en las mujeres).

² Debe matizarse no obstante que, frente al 24% de incremento señalado en términos de inflación ajustada, la toma en consideración del conjunto de gastos de los hogares – incluidos los relativos a la vivienda (alquileres, hipotecas, etc.) - se traduce, en términos de percepción social de la evolución del nivel de gastos, en una mejora mucho más reducida de la remuneración horaria. Medido de esta forma, el incremento ajustado de la remuneración se reduce así al 5,4% para el conjunto del periodo 1992-2009. De operar con este indicador, además, los fuertes aumentos de remuneración habría quedado limitados al periodo 2004-2009.

Frente a una posición más cercana de la remuneración en estudios secundarios profesionales y terciarios, cambiando en ocasiones de sentido la tendencia en este último tipo de situación, las diferencias en perjuicio de la población femenina resultan muy superiores en algunos casos en términos de remuneración horaria. Llegan así al 15,8% en el caso de mujeres mayores de 35 años con estudios primarios o inferiores, al 20,4% en el caso de mujeres de esas edades con estudios secundarios no profesionales y a un máximo del 34,6% en el caso de mujeres menores de 35 años con este nivel de estudios.

Y por edad y nivel de estudios

Las variables de edad y nivel de instrucción resultan tan determinantes o más que el sexo en la determinación de la remuneración por hora trabajada. Por una parte, la remuneración aumenta claramente con la edad (9,35 euros entre la población menor de 30 años, 10,51 euros/hora en las personas de 30 a 44 años y 11,91 euros/hora en las de 45 o más años). Por otra parte, tanto entre los más jóvenes como entre los más mayores, tanto en hombres como en mujeres, el acceso a un nivel mayor de titulación tiende en general a garantizar niveles de remuneración muy superiores, a igualdad de sexo y edad. La diferencia mayor es la que se observa, no obstante, entre los estudios universitarios y el resto de niveles de instrucción.

Avanzan los procesos de promoción

Un 39,3% de la población asalariada vasca señala haber mejorado su posición en la empresa o haberse beneficiado, al menos en alguna ocasión, de procesos de promoción. En un 30,5% de los casos, esta mejora o promoción ha venido ligada a mejoras salariales, con un 8,8% que ha asumido nuevas responsabilidades pero sin mejora retributiva. El peso de la población asalariada que señala haber progresado en categoría profesional y/o remuneración aumenta del 25,7 al 30,5% entre 2004 y 2009.

Menos evidentes entre jóvenes y mujeres

Los jóvenes y las mujeres son los colectivos que más dificultades tienen para promocionar en términos de categoría profesional y/o remuneración. En lo relativo a la edad, frente a un 20,2% de oportunidades de promoción en las personas de menos de 30 años, la proporción aumenta al 30,3% entre las personas de 30 a 44 años y al 36,4% en las mayores de 45 años.

Por lo que respecta al sexo, un 35% de los hombres señalan haber experimentado algún tipo de promoción ligada a una mejora económica, cifra que se reduce al 24,9% entre las mujeres. Frente a una mejora continuada de las posibilidades de promoción entre los hombres, las mujeres destacan por oportunidades que están menos presentes en el inicio de la carrera profesional (14,5% de las menores de 30 años se han beneficiado de estas oportunidades de promoción frente a 25,3% entre los hombres) y que, además, tienden a dejar de reflejar mejoras importantes a partir de los 45 años (28,8% por 26,9% en las mujeres de 30 a 44 años).

El deterioro de la situación de las mujeres menores de 30 años es otro aspecto a destacar. En este caso, el indicador de oportunidades de promoción se reduce del 16,3% de 2004 al 14,5% de 2009.

La percepción de la población asalariada acerca de sus posibilidades de promoción futura, en comparación con la de sus compañeros/as de empresa de la misma categoría y antigüedad, no refleja sin embargo diferencias sustanciales en función de estas variables. Esta realidad parece indicar que el origen de la desigualdad en las posibilidades reales de promoción se vincula ante todo al tipo de puesto de trabajo ocupado, más que a prácticas discriminatorias en la empresa.

Y en personas sin contrato indefinidos

Otra variable relevante en este punto es el tipo de contrato. Mientras un 36% de la población asalariada fija afirma haber promocionado en la empresa, en categoría profesional y/o salario, la proporción se reduce al 9,5% entre las personas con contrato temporal (6,5% en personas sin contrato y 16% en las que se encuentran en otra situación).

Otro dato a destacar es que se observa una ausencia de mejora salarial en alrededor de la mitad de los casos en los que se detecta un proceso de asunción de nuevas responsabilidades en el puesto de trabajo en personas sin contrato indefinido (por apenas un 19,7% de los casos entre la población asalariada con contrato indefinido).

Se detecta un mayor impulso a la formación

Los datos de la ECT 2009 revelan que un 25,8% de la población asalariada vasca ha realizado alguna actividad formativa a lo largo de los últimos doce meses, una proporción muy superior al 16,8% observado en 2004. Ya sea porque nace de su iniciativa o porque apoya el proceso, facilitándolo o incluso financiándolo, la empresa ha contribuido a acciones formativas que han afectado al 20% de la población asalariada, claramente por encima del 13,1% de 2004.

Avance del uso del euskera

Aunque la implantación del euskera en el medio de trabajo es todavía claramente minoritaria, se observa un aumento importante del uso frecuente o dominante del idioma, pasando de caracterizar esta situación a un 21,9% de la población asalariada en 2004 a un 26,4% en 2009.

El aumento en el uso frecuente o dominante del euskera en el trabajo se vincula a un cambio de actitud entre las personas conocedoras del idioma. Si en 2004, la mayoría de ellas sólo utilizaban puntualmente el idioma o no lo utilizaban, en 2009 la mayoría lo utiliza con frecuencia o de manera dominante. El avance es particularmente llamativo en el sector salud, ámbito en el que el uso frecuente o dominante del euskera (entre los conocedores) sólo era del 21,8% por 65,5% en la actualidad.

Caen los niveles de afiliación sindical

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

3. TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA

Aspectos relativos a las horas de trabajo

El número anual de horas de trabajo se estabiliza

El número de horas anuales – ajustadas a la norma reguladora correspondiente (convenio, acuerdo de empresa u otros acuerdos) – se reduce ligeramente, desde 1.688 horas en 2004 a 1.672 en 2009. Este dato pone de manifiesto ante todo una cierta estabilización real en la jornada, contemplada ésta en términos anuales.

Aumenta la duración de la jornada regular

En 2009, la duración media de la jornada laboral habitual asciende a 36,6 horas semanales, reflejando el primer avance observado desde 1992 en este indicador (36 horas en 2004). El incremento es de de 37,8 a 38,4 en lo relativo a la población asalariada a tiempo completo; de 19,6 a 21,3 en lo que respecta a los trabajadores/as a tiempo parcial. El indicador aumenta de forma más llamativa en el régimen de trabajo a turnos, pasando de una media de 37,8 horas en 2004 a una media de 39 horas en 2009 (de 35,5 a 35,9 horas en el caso de la población asalariada que no trabaja a turnos).

Pero también el papel de la jornada de verano y los días de vacaciones

En un contexto de estabilización o caída de la jornada anual, el aumento de la jornada regular se relaciona con una mayor importancia de la jornada reducida de verano, de las vacaciones y días de libre disposición, etc. En este sentido, un 20,3% de la población asalariada vasca que no trabaja a turnos accede a un horario reducido en verano, una proporción en aumento respecto al 16,9% de 2004. Aumentan por otra parte entre 2004 y 2009, de 25,9 a 27,3 por términos medio, los días laborables de vacaciones.

Modalidades de jornada

Avanza con claridad la jornada continua

En 2009 la jornada continua se convierte en la modalidad predominante de jornada entre la población asalariada que no trabaja a turnos: un 53,3% de la población asalariada de referencia frente al 46,7% que trabaja preferentemente de manera discontinua. Se consolida de esta forma el avance de este tipo de jornada desde el 33,9% de 1992 y el 41,8% de 2004.

Y, menor medida, el trabajo a tiempo parcial

La proporción de trabajadores que declara trabajar a tiempo parcial³ se sitúa en la CAE en 2009 en un 10,7%, un punto por encima del 9,7% observado en 2004 pero claramente por encima del 5,7% todavía existente en el año 2000.

La jornada a tiempo parcial alcanza unos porcentajes importantes, superiores al 20%, en algunas categorías laborales bajas, concretamente las relacionadas con la actividad comercial (22,7%) y la producción terciaria (23,4%). La proporción es muy inferior pero todavía cercana o superior a la media en algunas categorías medias o altas como las relacionadas con las actividades comerciales (13,6%) así como - en menor medida - entre las personas con titulación superior en la enseñanza (10,7%).

El peso de las situaciones de eventualidad o ausencia de contrato resulta por otra parte determinante en este tipo de empleo, caracterizando al 41,3% del trabajo a tiempo parcial.

El sexo marca fuertes diferencias a la hora de trabajar o no a tiempo parcial. Son principalmente las mujeres quienes trabajan a tiempo parcial (19,5% frente a un 3,4% de los hombres)⁴. Las tasas más elevadas de trabajo a tiempo parcial corresponden a la población femenina sin estudios universitarios, con cifras situadas entre el 25 y el 30% entre las mujeres menores de 35 años (así como entre las mayores de esa edad con estudios a lo sumo primarios). La proporción es todavía del 19,8% entre las mujeres de 35 a 64 años con estudios secundarios. Aunque las cifras se reducen sustancialmente, todavía se sitúan en el 15,1% en las mujeres menores de 35 años con estudios universitarios. Sólo caen por debajo del 10%, con un 9,7%, entre las mayores de 35 años con ese tipo de estudios.

Un 46,3% de las personas asalariadas a tiempo parcial desearían trabajar un mayor número de horas, frente a sólo un 7,1% que preferiría trabajar menos horas y a un 38,5% que están satisfechas con su jornada laboral reducida. A este respecto, resulta determinante la variable edad, observándose que son las personas más jóvenes las que declaran un mayor deseo de trabajar más horas. Un 67,9% de los hombres y un 62,1% de las mujeres menores de 30 años se encuentran en esta situación.

³ Se entiende en la ECT por trabajo a tiempo parcial *trabajar menos horas del horario base que es habitual para otros trabajadores del mismo tipo en la empresa o sector.*

⁴ Como se ha señalado, esta realidad condiciona un diferencial salarial en perjuicio de las mujeres muy superior en términos de remuneración mensual o semanal que en términos de remuneración horaria.

El impacto de los procesos de conciliación

Los condicionantes asociados a la presencia de hijos menores o a la propia iniciativa personal explican en 2009 hasta un 34,2% de las situaciones de tiempo parcial, claramente por encima del 25,3% de 2004. De forma llamativa, aumenta del 10 al 21,5% el peso de las reducciones ligadas a la presencia de hijos (en términos absolutos, de 7.356 casos en 2004 a 18.647 en 2009). Del incremento de 11.290 personas observadas, un 82,1% es atribuible a mujeres y una 68,1% a personas entre 30 y 44 años (50,1% de mujeres y 17,9% de hombres).

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

El papel de las causas de tiempo parcial no asociadas a las características del puesto gana terreno en la industria y la construcción, determinando un 63,7% del total de casos, por encima del 42,4% del sector servicios. Esta diferencia se asocia ante todo a la presencia de hijos menores (31% de los casos de reducción en la industria y la construcción frente al 20% observado en el sector servicios) así como al impacto del tiempo parcial asociado a situaciones de regulación de empleo (9,7% frente a 1% en los servicios).

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

También avanza, aunque ligeramente, el trabajo a turnos

Se consolida por otra parte la tendencia a un mayor incremento de la ocupación vinculada al trabajo a turnos. Entre 2004 y 2009, esta ocupación aumenta en un 11,2% frente al 6,4% del trabajo no a turnos. El peso relativo de la población asalariada que trabaja a turnos aumenta así del 18% de 1992 al 22,1% de 2004 y el 22,8% de 2009. Como ya ha sido señalado, el trabajo a turnos se caracteriza en general por un alargamiento de la jornada semanal (39 horas semanales por término medio por 35,9 entre la población asalariada que no trabaja a turnos).

Distintas tendencias en las pautas de descanso

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

Las ramas de actividad más afectadas por este tipo de problemáticas son el sector primario, comercio y hostelería y otros servicios comerciales. Mientras en general se estabilizan o mejoran los indicadores en el comercio y la hostelería así como en los otros servicios comerciales entre 2004 y 2009 (salvo en lo relativo al trabajo en domingo que aumenta del 22,3% de 2004 al 29,5% de 2009 en el primer tipo de ramas y del 15,2 al 28,3% en el segundo), se observa un notable y generalizado deterioro de las pautas de descanso en el sector primario.

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

Mejoran los indicadores de flexibilidad en jornada y vacaciones

Avanza la flexibilidad horaria

La flexibilidad horaria destaca por una implantación todavía minoritaria, aunque consigue ir penetrando de forma progresiva en la organización del trabajo. En el conjunto de la población asalariada, la parte que indica contar con un horario laboral flexible, ya sea dentro de los márgenes establecidos por la empresa o desarrollando un horario variable según la necesidad del trabajador o trabajadora, se sitúa en el 22,8% de la población asalariada en 2009, en significativo avance respecto al 17,3% de 2004.

Y la autonomía para decidir el periodo de vacaciones

Aunque un 56,6% de la población asalariada disfrutó de sus vacaciones siguiendo las indicaciones fijadas por la empresa, o en el marco de las opciones establecidas por ésta (38,2% y 18,4% de los casos), un 43,4% disfrutó de ellas en uno de los periodos directamente propuestos a la empresa por la persona trabajadora. Este porcentaje representa un claro avance respecto al 33,7% de 2004. La tendencia afecta también al ámbito más rígido en este aspecto, el de la producción industrial.

Estas tendencias se traducen en una menor importancia relativa del mes de agosto como mes de vacaciones por antonomasia. Aunque este mes concentra el 48,3% de los días laborables de vacaciones de la población asalariada en Euskadi, la cifra se sitúa por debajo del 55% de 2004.

Aunque en un contexto de mayor control del tiempo de trabajo

Un 39,5% de la población asalariada debe utilizar un reloj de fichar o una ficha de tipo manual, por encima del 38,2% de 2004. El incremento se asocia a la población asalariada que no trabaja a turnos, con un incremento del 26,2 al 33,7%, reduciéndose el control del 60,6 al 59,2% entre el colectivo de trabajadores a turnos.

Retrocede el impacto de las horas extraordinarias

Un 30,6% de la población asalariada de la CAE afirma haber realizado horas extraordinarias en el último año, por debajo del 39,4% de 2004. Un 14,7% vincula su realización a días excepcionales o a periodos punta (7,8%). Se limita por tanto a un 8,1% la proporción de población asalariada que reconoce cierta regularidad y frecuencia en la extensión de la jornada laboral a través de la ejecución de horas extraordinarias (10,6% de 2004). En general, la tendencia descendente de la realización de horas extraordinarias afecta ante todo a periodos punta y a formas de actividad más regular, reduciéndose el impacto de estas situaciones del 20,1 al 15,9% de la población asalariada en el periodo considerado.

Un 17,4% de la población asalariada recibe alguna remuneración por este concepto. Esta cifra refleja un claro descenso respecto al 20,1% de 2004. La proporción media de la CAE sólo se supera en la industria y la construcción (22,7%), aunque en clara línea descendente respecto a 2004 (27,8% en aquel año).

Cae la demanda de reducción de jornada

Un 30,7% de la población asalariada vasca señala no desear trabajar menos horas, un porcentaje al que se añade el 50,7% que no estaría dispuesto a rebajar su salario a cambio de una reducción de la jornada. Frente a este colectivo, queda el 15,5% que estaría dispuesto a aceptar una reducción salarial por una reducción del tiempo de trabajo.

La demanda de reducción de jornada pierde sin embargo fuelle entre 2004 y 2009, cayendo del 17,2 al 15,5% la proporción de personas dispuestas a aceptar una reducción salarial (del 9,9 al 8,3% en lo relativo a la reducción estrictamente proporcional a la rebaja del tiempo de trabajo). Aumenta en cambio del 27,4 al 30,7% el porcentaje de aquellas que señalan no querer trabajar menos.

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Predominio del trabajo en grupo

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

Dentro del colectivo dependiente, un 14,2% de la población asalariada trabaja de forma individual y un 85,8% en grupos de trabajo, con un tamaño medio de los equipos dependientes de una misma jefatura situado en 10,3 personas. Un 26,1% de la población asalariada considerada realiza un trabajo por completo individualizado, diferente al de las demás personas dependientes de un mismo superior jerárquico. El resto comparte el trabajo con otros miembros del grupo.

Compatible con una autonomía en el trabajo en aumento

En el desarrollo de su trabajo, un 38,4% de la población asalariada recibe objetivos generales que el trabajador o trabajadora se encarga de concretar, por encima del 31,6% que representan aquellos casos en los que se transmiten objetivos específicos para el trabajo, eligiéndose personalmente el modo de aplicación. En conjunto, un 70% de los trabajadores/as disponen de un margen amplio de autonomía en la realización del trabajo. Estos datos reflejan una línea ascendente respecto al 68,8% de 2004, en un contexto previo de importante crecimiento hasta 2004 de las situaciones caracterizadas por los mayores niveles de autonomía.

Aunque con mayor control externo en situaciones inesperadas

En la línea señalada, a la hora de solucionar situaciones inesperadas que pueden surgir en el curso del trabajo, la tendencia mayoritaria es a resolverlas de una manera personal (52,9% de los casos), con otro 15,5% que actúa de esa forma siempre y cuando se hayan previsto estos casos con antelación. El 31,6% restante recurre a instrucciones de terceros, bastante por encima sin embargo del 24,5% registrado en 2004.

Aumento de las rotaciones

Un 73,1% de los trabajadores no cambia nunca de puesto de trabajo frente al 18,3% que lo hace en función de las necesidades de la empresa y el 8,6% que señala la regularidad en la aplicación de esta práctica. Entre 2004 y 2009, aumenta no obstante del 22,4 al 26,9% la práctica de la rotación, particularmente en lo relativo a las situaciones basadas en la regularidad de esta práctica (de 5,1 a 8,6%). El aumento es particularmente llamativo en el periodo en el caso de la población asalariada dedicada a la producción industrial (del 28,5 al 38,2%).

Percepción más nítida de los determinantes del ritmo de trabajo

La determinación de los ritmos de trabajo resulta más precisa en 2009 que en 2004, aumentando en general la percepción social de los principales elementos condicionantes del ritmo de trabajo. Los aumentos más destacados entre 2004 y 2009 se vinculan a los siguientes aspectos:

- * El papel de las demandas externas formuladas por público y clientes (la proporción de población asalariada que señala esta circunstancia aumenta del 58,1% al 76,4%).
- * Los requerimientos organizativos (aumento del 35,7 al 53,4%).
- * Los requerimientos asociados al desarrollo de tareas, normas de producción o plazos (aumento del 30,1 al 51%).
- * El papel de los automatismos (incremento del 16,2 al 18,6%).

Límites percibidos al incremento la productividad

Frente al 44,9% de población asalariada que reflejaba un incremento de su productividad en 2004, esta proporción se reduce al 28% en 2009, aumentando del 38,8 al 50,7% la que piensa que se mantiene igual. El dato más llamativo, no obstante, es que un 17,2% considera que su productividad ha descendido, por encima del 6,6% de 2004 (un 4,1% no es capaz de posicionarse en este punto, por debajo del 9,7% de 2004). El tipo de tareas en el que más se percibe el deterioro de la productividad es el relacionado con la producción manual, con un 22,8% de asalariados que mencionan una caída de la productividad, una cifra muy similar al 24,5% que refleja una mejora.

Algunas deficiencias pendientes en la organización

En términos generales, la gran mayoría de la población asalariada dispone de los medios requeridos para desarrollar su trabajo en condiciones adecuadas. En este sentido, más del 90% de la población de referencia considera que dispone de informaciones claras y suficientes, documentación adecuada, posibilidad de cooperación con otros miembros del personal así como un local, mobiliario y herramientas o máquinas de trabajo adecuados.

La proporción se reduce sin embargo a cifras de 85-86% en lo relativo a la disponibilidad de tiempo suficiente o de programas informáticos adecuados, indicador que baja al 72,9% en la producción manual. La homogeneidad es mayor en lo relativo al tiempo disponible, con cifras situadas normalmente entre un 85 y un 85% de la población asalariada en todo tipo de tareas. El indicador general más bajo, con un 81,7% de respuestas afirmativas, hace referencia a la variable relativa a un número de colaboradores suficientes.

5. CONTEXTO DEL TRABAJO

Lugar de trabajo y condiciones ambientales

Avanza el trabajo en la calle

La proporción de población asalariada que desarrolla al menos parte de su trabajo en la calle tiende al alza en los últimos años, pasando en conjunto de un 20,3% en 2004 a un 22,5% en 2009. En este año, un 11,9% de los trabajadores/as realizan todo o parte de su trabajo en el interior de un vehículo cerrado (autobús, taxi, etc.) y otro 3,8% a pie o en un vehículo abierto (bicicleta, moto). El 6,8% restante desarrolla parte o todo su trabajo al aire libre, sin desplazamientos.

Diversas tendencias en las condiciones de trabajo en locales

En el 91,8% de casos de población asalariada que realiza al menos parte de su trabajo en un local, aumenta entre 2004 y 2009 del 61 al 64,1% la parte de población que trabaja en una atmósfera climatizada. A pesar de esta evolución favorable, la incidencia de las situaciones que implican algún tipo de inadaptación térmica tiende a aumentar, pasando de afectar a un 31,9% de la población asalariada en 2004 a un 37,7% en 2009. El incremento más llamativo se relaciona con la parte de población asalariada que señala una inadaptación tanto al frío invernal como al calor veraniego (de 16,3 a 20,7% en el periodo considerado).

En cuanto a las demás situaciones que pueden afectar negativamente a la calidad de las condiciones de trabajo y que están relacionadas con el ambiente de trabajo, su incidencia sigue siendo importante. 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 incide negativamente en un mayor porcentaje de trabajadores o trabajadoras en la CAE es la relativa a las corrientes de aire (25,4% de afectados). La ausencia de vistas caracteriza al 21,1% de la población asalariada, con cifras igualmente cercanas al 20% en lo relativo a la presencia de suciedad (18,3%). Los problemas de humedad afectan por su parte al 14,8% de la población asalariada.

Salvo en lo relativo a los problemas de iluminación (con un aumento de la población afectada desde el 8,2% de 2004 al 9,1% de 2009), estos indicadores reflejan sin embargo mejoras notables respecto a 2004, cayendo la incidencia de las situaciones problemáticas en 1,5 puntos en lo relativo a las malas instalaciones sanitarias, entre 2,3 y 3,5 en lo relativo a los problemas de suciedad, humedad y presencia de corrientes de aire, y en 4,9 en lo relativo a ausencia de vistas.

Modernización de los equipos de trabajo

Avance del uso del ordenador

Se consolida el fuerte incremento en el número de asalariados/as que emplean el ordenador o una terminal informática en su trabajo. Este colectivo representa en la actualidad un 52,4% del total de asalariados/as frente a sólo un 27,8% en 1992, avanzando todavía el indicador desde el 47,3% de 2004.

Los equipos informáticos de oficina (procesadores de textos, bases de datos, paquetes integrados de gestión, diseño asistido por ordenador, etc.) son utilizados por un 48,3% de la población asalariada, claramente por encima del 42,4% de 2004. En la misma línea, se observa un notable incremento del uso habitual de los instrumentos vinculados a Internet: del 14,8% de 2000 al 25,7% de 2004 y el 36,8% de 2009 en lo relativo al uso habitual del correo electrónico, del 12,3 al 24,2 y el 35,7% en lo relativo a Internet en sentido estricto.

Avance aún limitado en el uso de máquinas tecnológicamente modernas

En el ámbito de aplicación dominante, el de la producción manual, aumenta igualmente el recurso a máquinas tecnológicamente avanzadas (control numérico, centros de mecanizado de robots, o sistemas de manipulación con alto nivel de automatización). El impacto pasa así del 13 al 14,7% de la población asalariada relacionada con actividades de producción. Aumenta más, no obstante, el recurso a la máquina-herramienta convencional (de 29,5 a 33,2%), resultando su implantación todavía claramente superior a la de los equipos tecnológicamente más avanzados. Sigue dominando además el uso de herramientas manuales en las actividades de producción (un 67,6% de la población asalariada de referencia las usa, por encima del 63,1% de 2004).

En el ámbito industrial, llama la atención la fuerte distancia existente en la proporción de población asalariada recurriendo a máquinas convencionales frente a la maquinaria tecnológicamente moderna en la rama de fabricación de productos metálicos (49,1 por 16,5%). Junto a la construcción, esta rama es también una de las dos en las que menor proporción de población asalariada accede al uso de la informática moderna.

Aumenta el uso de vehículos y de maquinaria

Aumenta entre 2004 y 2009, por otra parte, la utilización de vehículos – automóvil, camión, etc. – durante el desarrollo del trabajo, pasando el indicador de uso del 11,7 al 12,8% de la población asalariada. El incremento es más llamativo en los ámbitos de mayor impacto de este tipo de equipos, la producción manual y el resto de tareas (del 15,1 al 17,7% en el primer caso, del 20,8 al 23,8% en el segundo).

También aumenta el recurso a equipos y maquinaria automotora (de un 4,4% de la población asalariada en 2004 a un 5,1% en 2009). El incremento del uso de este tipo de equipos es particularmente notable en la producción manual (de 7,1 a 10,7% entre 2004 y 2009).

Inconvenientes ambientales, cargas y riesgos laborales

Reducción de los inconvenientes ambientales

Un 45% de la población asalariada vasca señala estar expuesta a algún inconveniente ambiental en el trabajo, tales como suciedad, humedad, corrientes de aire, etc. Esta proporción se muestra sin embargo en descenso respecto al 50,6% de 2004. La proporción de personas afectadas por término medio por los distintos inconvenientes considerados se reduce de un 25,6% en 1992 a un 18,4% en 2004 y un 16,1% en 2009.

Aumento de las cargas físicas y psicológicas

La evolución de la exposición a cargas refleja un importante aumento entre 2004 y 2009, pasando el riesgo medio de exposición a cada una de las cargas consideradas de un 31% de la población asalariada en 2004 a un 37,1% en 2009, apenas unas décimas por debajo del 37,9% registrado en 1992. En un contexto en general ascendente del impacto de las cargas físicas y psicológicas asociadas al trabajo, aumenta de forma significativa entre 2004 y 2009 la incidencia en la población asalariada de algunas cargas, particularmente las asociadas a las siguientes dimensiones:

- * Las relacionadas con el esfuerzo físico (permanecer mucho tiempo en posturas que resultan a la larga pesadas o cansadas - de 37,8 a 47,8% de la población asalariada - y realizar otros esfuerzos físicos importantes - de 23,1 a 28,4% -).
- * Las relacionadas con la necesidad de concentración (mantener una concentración o vigilancia específica - de 38,8 a 51,4% - y retener mucha información - de 38,7 a 47,2% -).
- * Las relacionadas con la vista (esforzar la vista para examinar objetos - de 27 a 40,5% - o mirar de forma continua una pantalla de ordenador - de 25,6 a 37,6% -).
- * La repetición reiterada de una misma secuencia de movimientos (de 31,1 a 38%).
- * La necesidad de llevar en el trabajo prendas de vestir diferentes de las habituales (de 50,6 a 56,5%).

Distintas tendencias en la evolución de los riesgos

En el caso de los riesgos, la media de exposición, situada en el 15,5% en 2004, aumenta al 15,9% en 2009, cifra que se sitúa sin embargo por debajo del 18,2% de 1992. A diferencia de las cargas, la evolución de los riesgos revela de hecho algunos aspectos positivos, con caídas en la incidencia de los relacionados con la inhalación de sustancias peligrosas, como humos (de 17,9 a 14,8% de

la población asalariada entre 2004 y 2009), polvo (de 24,5 a 23,2%) o productos tóxicos (de 15,5 a 14,9%). Aunque más ligeramente, también desciende el riesgo de caídas desde altura (de 12,9 a 12,3%) y de quemaduras (de 14,5 a 14,2%). Se estabiliza, o crece ligeramente, la incidencia de los riesgos asociados a la manipulación de explosivos, caída de objetos, descarga eléctrica, heridas por máquinas o por herramientas y peligro de radiaciones. El incremento es algo más significativo en lo relativo a la manipulación de productos tóxicos (de 12,7 a 13,8%) y al riesgo de accidentes de circulación (de 25,6 a 26,9%).

No obstante, el incremento de los indicadores resulta de mayor importancia en lo relativo a tres tipos de riesgo: el peligro de infección (de 11,4 al 15,1% entre 2004 y 2009), la tensión con el público (de 17,2 a 21%) y el riesgo de sanción, con consecuencias sobre el salario o el empleo, por errores en el trabajo (de 16,1 a 21,8%).

En conjunto, un incremento de cargas y riesgos laborales

En conjunto, un 25,9% de la población asalariada se ve sometida a dos o más inconvenientes, un 82,9% a tres o más cargas laborales y un 51,2% a tres o más riesgos en el trabajo. Mientras la proporción de población asalariada afectada por dos o más de los inconvenientes considerados cae entre 2004 y 2009 del 29 al 25,9%, la presencia de tres o más cargas laborales pasa de afectar de un 68,3 a un 82,9% de la población asalariada. También aumenta, del 46,7 al 51,2%, la que se ve afectada por tres o más riesgos laborales.

Mejora la seguridad en el trabajo

Mejora el acceso a los equipos de protección

A pesar de la utilización en algunos casos reducida de los equipos de protección, el periodo 2004-2009 supone un avance en los niveles de uso de estos equipos, aspecto relevante en un contexto en el que el volumen de población asalariada expuesta a algún tipo de riesgo tiende a aumentar en los últimos años.

Entre los colectivos expuestos a riesgos, el uso aumenta de forma sustancial en algunos casos, con incrementos superiores a 8 puntos en el caso de los protectores acústicos (de 51,9 a 60% de la población asalariada expuesta) o de los dispositivos de protección integral (de 21,5 a 30,9%). Entre 6,5 y 8 puntos mejoran también los indicadores de utilización del casco (de 42,6% al 50,2%) y del arnés (de 37,2 a 43,6%). La mejora es de 4 a 6,5 puntos en lo relativo al uso de mascarilla en caso de respirar tóxicos (de 48,4 a 52,4%), polvo (de 39,4 a 43,5%) o humos (de 36,5 a 41,7%); al uso de guantes en caso de exposición a quemadura (de 84,2 a 88,3%) y al uso de gafas de protección en el caso de riesgos físicos no visuales (de 43 a 47,6%).

En situaciones de riesgo, vinculadas además a un uso minoritario de los equipos de protección, la evolución menos favorable corresponde al uso de gafas de protección en el caso de pantalla de ordenador, avanzando dicho uso del 7,9 al 10,7% entre 2004 y 2009. Es sin embargo en lo relativo al uso de protección en caso de riesgo de infección donde se observa la peor evolución de los años recientes. Así, el uso de mascarilla en esta situación de riesgo cae del 39,7 al 29,7%; el de los guantes, del 65,1 al 50,4%.

Esta evolución se vincula no obstante a un incremento de la población asalariada en riesgo entre 2004 y 2009 (del 11,4 al 15,1%), en un contexto marcado por la difusión del virus de la gripe A, sin que este incremento de percepción de riesgo de base ante todo coyuntural haya venido acompañado de un proceso de ajuste en los comportamientos preventivos.

Asociada a avances en los niveles de información

Los avances señalados se relacionan con una mejora notable, entre 2004 y 2009, de los niveles de información facilitados por la empresa a su población asalariada respecto a los riesgos del puesto de trabajo y de las medidas de prevención a adoptar. Aumenta así de un 75,9 a un 87,3% la proporción de personas que se consideran informadas. La proporción de las que se consideran muy bien informadas pasa de un 20,8 a un 34,5%.

Y en las actividades de prevención de las empresas

Avanza igualmente de forma llamativa el impacto de las medidas y actividades desarrolladas en los últimos doce meses por las empresas con el fin de garantizar la salud de la población trabajadora y mejorar su seguridad. Aumenta así de un 69,6 a un 81,9% entre 2004 y 2009 la proporción de asalariados/as que es objeto de un examen médico anual y de un 50,7 a un 66,7% la relativa a los que participan de acciones de formación específica en materia de seguridad y salud laboral.

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

La presencia de los Comités o Delegados de Salud Laboral es mayor

La presencia o visibilidad en la empresa de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, o de los delegados de prevención, se extiende en paralelo a los avances señalados. El 72,1% de la población asalariada vasca señala la presencia de estas figuras en su empresa, claramente por encima del 62,4% de 2004.

Aumenta el impacto del absentismo laboral

Se reducen notablemente las horas de baja por accidente de trabajo

En los últimos 12 meses, un 5,9% de la población asalariada ha causado en algún momento baja por accidentes de trabajo, con una duración media de la baja de 26,8 días. Aunque el impacto de las bajas resulta similar al de 2004 (6%), desciende sustancialmente el número medio de días de baja, situado en aquel año en 34,5. La consecuencia es una caída del 17,6% en el número total de horas de baja por accidentes de trabajo entre 2004 y 2009 en la CAE.

Mientras disminuye en un 12,2% entre 2004 y 2009 la cifra de población asalariada con accidentes de trabajo en el centro en los últimos doce meses, aumenta sin embargo en un 124,8% la que tiene accidentes en desplazamiento a o desde el centro de trabajo.

Los grupos de asalariados que presentan los índices más elevados de accidentabilidad son los menores de 35 años sin estudios universitarios, con cifras siempre superiores al 10%. Los hombres con este tipo de estudios mayores de 35 años se sitúan entre el 7 y el 9,6%, unos niveles en el que también se incluyen las mujeres mayores de esa edad con estudios secundarios.

Pero aumenta el absentismo por enfermedad laboral

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

El impacto de las bajas por enfermedad es particularmente elevado entre los hombres menores de 35 años con estudios secundarios (entre un 18,4% en caso de estudios profesionales y un 22,4% en caso de estudios no profesionales) y las mujeres mayores de 35 años con estudios primarios o menos (17,2%).

El impacto conjunto de las bajas

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

La incidencia de las bajas laborales es cercana al 30% en hombres menores de 35 años con estudios secundarios (29,9% en estudios profesionales y 32,3% en estudios no profesionales). En la población masculina, las cifras resultan igualmente elevadas, aunque en este caso situadas en un intervalo del 18 al 22%, en hombres de todo tipo de edades con estudios primarios o menos o mayores de 35 años con estudios secundarios profesionales. En el caso de las mujeres, esta realidad caracteriza en general a las mujeres menores de 35 años sin estudios universitarios.

Asociado a un incremento del nivel de riesgo

Por otra parte, un 24,8% de los asalariados y asalariadas de la CAE afirma haber sentido en alguna ocasión molestias físicas/psíquicas que han requerido atención médica, aunque sin baja asociada, también por encima del 23,1% de 2004. En conjunto, al margen de que determinara o no una baja laboral, un 35,1% de la población asalariada ha tenido algún tipo de problema de salud en el trabajo en los últimos doce meses, una cifra muy superior al 31,9% de 2004. El incremento de la incidencia de los problemas de salud en el trabajo es por lo tanto un hecho entre la población asalariada de Euskadi, circunstancia que debe valorarse en el contexto del proceso de envejecimiento que afecta a esta población.

Pero también a un mayor recurso a las bajas

A este factor se añade, sin embargo, un incremento de la parte de población afectada por accidentes, enfermedades o molestias más generales de salud en el trabajo que recurre a la baja laboral (de 43% en 2004 a 48,9% en 2009). El incremento señalado en la propensión a la baja laboral se asocia ante todo a la población menor de 30 años, con un incremento del 28,6 al 44,8% entre 2004 y 2009 en el caso de las mujeres y de 34,1 a 64% en el de los hombres. La proporción de población asalariada con baja laboral pasa del 6,4 al 15% en el primero caso y del 11,5 al 23,6% en el segundo. El incremento de 8,4 puntos entre las mujeres menores de 30 años en el impacto de problemas de salud en el trabajo (de 22,4% en 2004 a 30,8% en 2008) es otro elemento a destacar en este contexto. Todas estas cifras podrían encubrir en realidad problemas en los procesos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Si aumenta entre 2004 y 2009 la proporción de población asalariada con experiencia de baja en el trabajo, cae en cambio de 40 a 35,4 días el número medio de días de baja. El descenso es general a todos los grupos por sexo y edad, aún cuando resulte especialmente notable entre las mujeres mayores de 45 años. La parte fundamental de la caída observada se vincula al descenso del número de días de baja por accidentes, particularmente entre los hombres (de 18,4 días en 2004 a 11,7 en 2009; de 9 a 5,5 en lo relativo a la mujer). Aumenta en cambio el número de días de baja por enfermedades laborales en los hombres mayores de 30 años así como en las mujeres menores de esa edad.

6. PROBLEMAS PERCIBIDOS EN EL TRABAJO

Mayor impacto de los problemas graves de conciliación en las mujeres

La gran mayoría de la población asalariada consigue conciliar satisfactoriamente su horario laboral con el resto de sus obligaciones familiares y sociales, aunque todavía un 16,7% de la población asalariada hace una valoración negativa a este respecto, en descenso respecto al 17,4% de 2004. El dato más importante, no obstante, es que un 4% de la población asalariada refleja cubrir muy mal este aspecto de su vida personal, en aumento respecto al 3,5% de 2004.

Algo más de un 5% de las mujeres menores de 45 años señalan el problema, por encima del 4,6% de los hombres de 30 a 44 años y del 3% del resto de hombres y de las mujeres de 45 y más años. Destaca en este punto el incremento generalizado de los problemas en la población femenina, aumentando el indicador del 1,5 al 3% en las mujeres mayores de 45 años, del 3,2 al 5,1% en las de 30 a 44 años y del 4,4 al 5,2% en las de 45 o más años. En conjunto, las situaciones definidas como malas pasan de afectar a un 3,2% de la población asalariada femenina en 2004 a un 4,4% en 2009.

Aumenta la percepción de violencia o discriminación en la empresa

Al considerar la presencia en los centros de trabajo de la CAE de situaciones comprometidas vinculadas con comportamientos violentos o acciones de intimidación, acoso o discriminación, un 4,3 % de los trabajadores señala que en sus centros de trabajo se han producido en los últimos doce meses situaciones de esta naturaleza, una cifra muy similar al 4,4% de 2004. Del 4,3% mencionado, un 2,5% señala haberse visto personalmente afectado por las mismas, una proporción en tendencia ascendente respecto al 2% de 2004.

La percepción de un cierto agravamiento de la situación puede observarse igualmente al contemplar conjuntamente a las personas que señalan realidades de violencia o discriminación en la empresa y a las que no contestan a esta pregunta. Aumenta así entre 2004 y 2009 de un 5,4 a un 5,9% la proporción de personas que no se posicionan favorablemente.

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

Incremento de la incidencia de los problemas de intimidación

Del conjunto de situaciones de violencia o discriminación consideradas en la ECT, la más denunciada es la intimidación, situación señalada como una circunstancia existente en su empresa por un 3,2% de la población trabajadora, por encima del 2,5% de 2004. Personalmente, esta problemática ha afectado a un 2,1% del conjunto de trabajadores/as, también claramente por encima del 1,1% de 2004. Se trata de un problema que en 2009 es más señalado por las mujeres que por los hombres (2,4 frente a 1,8%), alcanzando mayor intensidad entre las personas de 30 a 44 años (2,3% entre los hombres y 2,5% entre las mujeres) y las mujeres mayores de 45 años (3,5%).

Aunque mejoran otros indicadores

Como problema de impacto personal, el resto de las problemáticas consideradas tiene una incidencia reducida, siendo mencionadas a lo sumo por un 0,2% de la población asalariada, reflejando una notable mejoría respecto a 2004. En aquel año, la discriminación sexual y la violencia física eran denunciadas por un 0,6% de los trabajadores/as mientras que la discriminación por nacionalidad o etnia se situaba en un 0,3-0,4%.

Sin embargo, la proporción de personas que señalan todos estos tipos de problemas en la empresa es mayor a las cifras señaladas, llegando al 0,8% en lo relativo a violencia física y a cifras de 0,4 a 0,5% en lo relativo a discriminación edad, nacionalidad o etnia. Además, en el caso de la discriminación por nacionalidad, la percepción de discriminación personal asciende en la industria y la construcción al 11,1% de la población asalariada de referencia entre la población extranjera.

Los niveles más altos de violencia o discriminación corresponden a los establecimientos con 250 o más trabajadores. En estos centros, la proporción de población asalariada con problemas de intimidación llega al 3,1% (aún cuando resulte igualmente del 2,9% en centros de 20 a 99 trabajadores, por encima del 2,2% de los centros de 100 a 249 empleos y del 1,5% de los de menos de 10). Los establecimientos de más de 250 trabajadores son también aquellos en los que alcanza mayor impacto la discriminación por nacionalidad. A pesar de todo debe señalarse que los indicadores tienden a mejorar respecto a 2004, cayendo por ejemplo el impacto de los problemas de intimidación en los grandes centros considerados del 4,5 al 3,1%.

Mayor percepción de discriminación en promoción y acceso a tareas

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

En la misma línea, entre 2004 y 2009 aumenta del 6,5 al 13,3% la proporción de población asalariada que considera tener menores oportunidades de promoción en el futuro que otros compañeros o compañeras de su misma categoría y antigüedad.

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

En el conjunto más reducido de población asalariada que trabaja en grupo bajo la supervisión de un mismo jefe, un 86,7% del total de asalariados y asalariadas de la CAE, la proporción de personas que considera que le tocan las peores tareas en la empresa también aumenta del 5,2% de 2004 al 7,6% de 2009. El incremento es particularmente elevado en el caso de las mujeres menores de 30 años, pasando de 7,4 a 12,3%. El indicador aumenta también de forma sustancial entre los hombres mayores de 30 años, pasando de un 4,4 a un 8,5% entre 2004 y 2009 (de 3,4 a 5,5% en las mujeres mayores de 30 años).

7. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

Mejora la satisfacción con el trabajo, matizada en la producción industrial

Aspectos generales

A pesar de un cierto incremento de los problemas percibidos en el trabajo, un 89,9% de la población asalariada de la CAE se muestra muy o bastante satisfecha con su puesto de trabajo, una proporción en ascenso respecto al 84,8% de 2004. Aunque la proporción de personas que declaran encontrarse muy satisfechas no pasa del 23,1%, también supera claramente el 14,5% de 2004 e incluso el 19,6% que alcanzaba este indicador en 1996, antes de empezar a caer entre 1996 y 2004.

Los niveles de satisfacción sólo se alejan de forma llamativa de la media del 10,1% entre los trabajadores/as de categoría baja de la producción industrial, con un 19,3% de población asalariada poco o nada satisfecha con su puesto de trabajo. En contraposición con una tendencia en general al alza de los niveles de satisfacción entre 2004 y 2009, en este caso las realidades de insatisfacción aumentan desde el 17,6% de 2004. Aunque se trata del colectivo de categoría baja mejor remunerado en la CAE, debe recordarse que se trata de uno de los grupos más castigados por la crisis de 2008-2009.

La proporción de personas poco o nada satisfechas con su trabajo es claramente superior a la media en el caso de las personas que ganan menos de 6 euros/hora (19,6%) así como entre las personas que trabajan con contratos temporales o sin contrato (16,8%). Las cifras también son ligeramente superiores a la media general de la CAE entre las personas que trabajan más de 44 horas por semana (11,5%), se ven sometidas a algún tipo de riesgo, físico o psíquico, (10,3%) o son menores de 30 años (11,9%).

Aspectos específicos

La consideración de ciertos aspectos específicos del trabajo indica un mayor nivel de insatisfacción con el puesto. Algunos de los aspectos que son definidos como insatisfactorios por una proporción mayor de población asalariada hacen referencia a la dureza y cargas del trabajo (15,7%), al horario (15,7%) y al stress y presión psicológica asociado al puesto de trabajo (22,7%). Pero son sobre todo las posibilidades de promoción y el nivel salarial los indicadores que mayor proporción de población asalariada insatisfecha reflejan (27,3 y 32,8%, respectivamente).

Aún así, en paralelo a la mejora de la remuneración media en la CAE, destaca el fuerte incremento que se observa entre 2004 y 2009 en los niveles de satisfacción con el salario, aumentando la proporción de personas satisfechas de un 57,1 a un 67,2%. Las posibilidades de promoción también ven aumentar de forma sustancial el indicador en el periodo considerado, pasando del 54,6% de 2004 al 72,7% de 2009.

Considerando los indicadores que reflejan niveles de insatisfacción superior al 20% por tareas, se constata que el salario se sitúa en todos los casos como la variable que refleja mayor nivel de insatisfacción. No obstante, es la producción manual el ámbito en el que el nivel de insatisfacción aumenta sustancialmente, con un 40,1% de personas insatisfechas (7,6 puntos por debajo, no obstante, del 47,7% de 2004).

El otro ámbito en el que se observa un nivel siempre superior al 20% en todos los tipos de tareas hace referencia a las posibilidades de promoción. Frente a cifras del 25% en los demás tipos de tareas, el indicador resulta de nuevo superior en la producción manual, situándose en el 31,5%, cayendo de nuevo no obstante de forma sustancial respecto al nivel de insatisfacción del 2004, situado en el 46,5%.

Otros ámbitos en los que destaca la problemática diferencial de la producción manual hacen referencia a la dureza y los riesgos del trabajo. Frente a niveles de insatisfacción que normalmente tienden a ser inferiores al 10% en otro tipo de tareas, en la producción manual las cifras se sitúan en el 24,8% en lo relativo a la dureza del trabajo y al 20,3% en lo relativo a los riesgos.

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 insatisfacción que en este caso llega al 24,9% (frente a cifras de alrededor del 18% en el trabajo de oficina y el resto de tareas). La producción manual, que apenas ve mejorar su indicador entre 2004 y 2009 en este caso, se sitúa sin embargo cerca de las actividades relacionadas con el trato con personas, con un 22,3% de población insatisfecha en esta dimensión de las condiciones de trabajo.

Determinando una caída del indicador de búsqueda de otro empleo

Desciende, entre 2004 y 2009, tanto la proporción de personas que se ha planteado cambiar de trabajo (del 19,6% al 16,7) como la parte de ella que ya ha realizado gestiones a tales efectos. Así, la proporción de las personas que desean cambiar de trabajo y han realizado gestiones para ello desciende de un 9,2% en 2004 a un 7,5% en 2009.

El tipo de contrato resulta determinante en este caso, con un 12,7% de población con contrato fijo que se ha planteado cambiar de trabajo por 32,9% entre el personal temporal o sin contrato. Mientras un 17,5% de las personas con contrato o con contrato eventual ya han realizado gestiones para cambiar de empleo, la cifra se reduce al 4,9% entre las que tienen un empleo fijo. Es igualmente interesante destacar que, mientras el indicador de referencia cae entre el personal fijo respecto al 6,1% de 2004, aumenta del 17 al 17,5% entre temporales y personas sin contrato.

El factor salarial resulta fundamental en este punto, observándose que a medida que desciende la remuneración neta horaria aumenta el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que se han planteado recientemente cambiar de trabajo: 9,7% en el caso de remuneración alta, 14,7% en el caso de ingresos medios y 28,8% en el caso de un salario bajo.

Los mayores porcentajes de asalariados/as que se plantean un cambio de trabajo se detectan entre las personas jóvenes. Entre las personas menores de 30 años, la proporción de personas que se plantean un cambio de empleo se sitúa entre el 23% y el 29,5% en todo tipo de grupo por sexo y nivel de instrucción, en contraste con unos niveles del 10 al 16% entre quienes superan los 35 años. Por término medio, frente a un 12,4% de las personas asalariadas mayores de 30 años que señalan haberse planteado buscar otro empleo, la proporción asciende al 25,6% entre los menores de esa edad.

Los motivos para buscar otro empleo

Los dos principales motivos apuntados por la población asalariada para plantearse un cambio de empleo son la búsqueda de una cualificación más acorde (24,1%) y de una mejor remuneración (28,3%). A cierta distancia se sitúa el deseo de contar con un horario más adecuado (12,7%) y el miedo a perder el trabajo actual (11% frente al 8,7% de 2004). Las razones menos frecuentes son la búsqueda de un trabajo menos duro (7,9%), el deseo o necesidad de cambiar de municipio (4,4%) y el deseo de trabajar menos horas (1%).

Mientras los motivos relacionados con el miedo a perder el trabajo y con la búsqueda de una mejor remuneración tienen una importancia creciente en la población temporal y sin contrato (47,8% de las demandas de cambio en personas en este tipo de situación contractual por apenas un 34,1% entre los contratados fijos), entre los trabajadores/as fijos tiene un peso relativo mayor la búsqueda de un trabajo menos duro o con horario más adecuado (25,6% de los motivos para plantear el cambio por 13,4% en personas con contrato temporal o sin contrato). Sólo la búsqueda de un trabajo más acorde a la cualificación tiene un impacto relativo similar en todo tipo de situación contractual.

ÍNDICE

1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA	3
Un número de asalariados aún en alza	3
Impulsado por el sector servicios	3
Y por el sector privado, repuntando también el empleo público	3
En un contexto de aumento del pluriempleo	3
Los colectivos más beneficiados por el crecimiento	4
Las mujeres	4
La población con estudios profesionales y terciarios.....	4
Y los más perjudicados	4
Las personas jóvenes	4
2. RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA	6
Mejora de los indicadores de precariedad en el empleo	6
Caída de los contratos temporales (o de la ausencia de contrato)	6
Aunque con importante incidencia en ciertos grupos	6
Caída de las situaciones de no afiliación a la Seguridad Social	7
Salvo en los menores de 30 años, sobre todo mujeres	7
Gana terreno el empleo más cualificado	7
Aumenta el peso de las categorías altas y medias.....	7
Aumenta la remuneración media de la población asalariada.....	8
Manteniéndose notables diferencias por sexo	8
Y por edad y nivel de estudios.....	9
Avanzan los procesos de promoción	9
Menos evidentes entre jóvenes y mujeres	9
Y en personas sin contrato indefinidos.....	10
Se detecta un mayor impulso a la formación	10
Avance del uso del euskera.....	11
Caen los niveles de afiliación sindical.....	11
3. TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA	12
Aspectos relativos a las horas de trabajo	12
El número anual de horas de trabajo se estabiliza	12
Aumenta la duración de la jornada regular	12
Pero también el papel de la jornada de verano y los días de vacaciones.....	12
Modalidades de jornada	12
Avanza con claridad la jornada continua	12
Y, menor medida, el trabajo a tiempo parcial	13
El impacto de los procesos de conciliación.....	14
También avanza, aunque ligeramente, el trabajo a turnos	14
Distintas tendencias en las pautas de descanso	15
Mejoran los indicadores de flexibilidad en jornada y vacaciones	15
Avanza la flexibilidad horaria	15
Y la autonomía para decidir el periodo de vacaciones	16
Aunque en un contexto de mayor control del tiempo de trabajo.....	16
Retrocede el impacto de las horas extraordinarias	16
Cae la demanda de reducción de jornada	17

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	18
Predominio del trabajo en grupo.....	18
Compatible con una autonomía en el trabajo en aumento	18
Aunque con mayor control externo en situaciones inesperadas	18
Aumento de las rotaciones	18
Percepción más nítida de los determinantes del ritmo de trabajo	19
Límites percibidos al incremento la productividad.....	19
Algunas deficiencias pendientes en la organización.....	19
5. CONTEXTO DEL TRABAJO	20
Lugar de trabajo y condiciones ambientales.....	20
Avanza el trabajo en la calle.....	20
Diversas tendencias en las condiciones de trabajo en locales	20
Modernización de los equipos de trabajo.....	21
Avance del uso del ordenador.....	21
Avance aún limitado en el uso de máquinas tecnológicamente modernas.....	21
Aumenta el uso de vehículos y de maquinaria	21
Inconvenientes ambientales, cargas y riesgos laborales	22
Reducción de los inconvenientes ambientales	22
Aumento de las cargas físicas y psicológicas	22
Distintas tendencias en la evolución de los riesgos.....	22
En conjunto, un incremento de cargas y riesgos laborales.....	23
Mejora la seguridad en el trabajo	23
Mejora el acceso a los equipos de protección.....	23
Asociada a avances en los niveles de información.....	24
Y en las actividades de prevención de las empresas	24
La presencia de los Comités o Delegados de Salud Laboral es mayor	25
Aumenta el impacto del absentismo laboral	25
Se reducen notablemente las horas de baja por accidente de trabajo	25
Pero aumenta el absentismo por enfermedad laboral	25
El impacto conjunto de las bajas	26
Asociado a un incremento del nivel de riesgo.....	26
Pero también a un mayor recurso a las bajas	26
6. PROBLEMAS PERCIBIDOS EN EL TRABAJO	28
Mayor impacto de los problemas graves de conciliación en las mujeres	28
Aumenta la percepción de violencia o discriminación en la empresa.....	28
Incremento de la incidencia de los problemas de intimidación	29
Aunque mejoran otros indicadores.....	29
Mayor percepción de discriminación en promoción y acceso a tareas.....	30
7. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	31
Mejora la satisfacción con el trabajo, matizada en la producción industrial	31
Aspectos generales.....	31
Aspectos específicos	31
Determinando una caída del indicador de búsqueda de otro empleo	32
Los motivos para buscar otro empleo	33