

Q2

encuesta de la
calidad del empleo
en la ciudad de sevilla
2009



encuesta de la
calidad del empleo
en la ciudad de sevilla
2009

Coordinación

Carlos Vázquez Galán

Delegado de Economía y Empleo
Ayuntamiento de Sevilla

David Pineda Díaz

Director Gerente
Sevilla Global

Dirección Técnica

Carlos Tafur Porras

Fátima Zarzuela Simancas
Gabinete de Estudios Socioeconómicos
Sevilla Global

Realización y asistencia técnica

Juan de Dios Ramos Poyatos

Irene Sayago Silva

Juan Manuel Espejo Benítez

Gabinete de Estudios Socioeconómicos
Sevilla Global

Javier Álvarez Souto

Graciano Viejo Fernández

Sergio Azañedo Sánchez

Raquel García Yagüe

Rocío Navarro García

Nicolás Sánchez Robles

Simple Lógica

Dirección de arte y diseño gráfico

cero4

www.cero4.com

Impresión

Escandón Impresores

Edición y distribución

Sevilla Global

Ayuntamiento de Sevilla

Avda. José Galán Merino s/n

41015 Sevilla

Tlf: +(34) 954 46 75 55

info@sevillaglobal.es

www.sevillaglobal.es



Q2. Encuesta de la calidad del empleo en la ciudad de Sevilla 2009. Sevilla Global.
Publicada bajo licencia Creative Commons

de tipo “Reconocimiento 3.0 España”.

<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/>

Depósito legal: SE-6245-2009

ISBN: 978-84-935788-1-7

Q2

Índice

Presentación	pg. 7
Introducción y metodología de la investigación	pg. 9
Reconocimiento de derechos y trabajo irregular	pg. 19
Remuneración	pg. 33
Horario laboral	pg. 55
Ambiente laboral	pg. 79
Desarrollo profesional y formación	pg. 85
Igualdad de género	pg. 105
Igualdad de oportunidades	pg. 119
Conciliación de la vida privada y la vida laboral	pg. 129
Diálogo social y participación de los trabajadores	pg. 151
Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)	pg. 161
Salud laboral y seguridad	pg. 179
Estrés y sobrecarga laboral	pg. 203
Índice global de la calidad del empleo (IGCE)	pg. 209
Anexo A. Detalle metodológico	pg. 215
Anexo B. Cuestionario	pg. 223
Anexo C. Construcción de los doce índices de calidad	pg. 237
Índice de tablas	pg. 251
Índice de gráficos	pg. 255

Q2

Presentación

Carlos Vázquez Galán
Delegado de Economía y Empleo
Ayuntamiento de Sevilla

Velar por que el empleo de la población trabajadora residente en Sevilla sea un empleo de calidad (estable, seguro y con derechos) ha sido desde la anterior legislatura un objetivo prioritario del Ayuntamiento de la Ciudad.

En esta dirección se llevaron a cabo iniciativas municipales como fueron el “Acuerdo contra la Siniestralidad Laboral en las empresas municipales y organismos autónomos del Ayuntamiento de Sevilla” y el “Pacto por la Calidad del Empleo de la ciudad de Sevilla”. Este último se concretó en el compromiso municipal de incluir las cláusulas de calidad social en la contratación pública de obras, bienes, servicios y suministros y de analizar la realidad sociolaboral de la ciudad y de sus barrios procurando un conocimiento preciso de la calidad del empleo de los residentes.

Nació así, en el año 2007, la primera encuesta sobre calidad en el empleo de las personas ocupadas de la Ciudad de Sevilla. Sus resultados ofrecieron una panorámica integral del empleo desconocida hasta entonces en el ámbito municipal de nuestro país. Averiguar las características y condiciones de los contratos permitió identificar las desigualdades y desequilibrios existentes entre los empleos ocupados por la población sevillana según su barrio de residencia, su sexo u origen. Yendo más lejos, la encuesta posibilitó igualmente el conocimiento del empleo en sus múltiples manifestaciones y consecuencias sobre la vida cotidiana de la ciudadanía. Reveló la medida en que la ocupación en uno u otro empleo permite que las personas se formen y se desarrollen profesionalmente, disponer de tiempo para el disfrute de su vida privada o familiar conciliándola con la laboral, proteger y velar por su salud, hacer planes de futuro gracias a su estabilidad o la conciencia de ver defendidos sus derechos y, en fin, sentirse satisfechas con su trabajo y por ende con sus vidas.

En el año 2009, acometemos desde Sevilla Global, la Agencia Urbana de Desarrollo Integral del Ayuntamiento de Sevilla, la realización de la segunda encuesta sobre calidad en el empleo. En esta, a la par que prosigue la intención de revelar la calidad del empleo de sus ciudadanos y ciudadanas se estudia la evolución de los diferentes parámetros que la describen en el tiempo

transcurrido desde la primera encuesta. Igualmente, a partir de la experiencia del trabajo de investigación realizado y del uso hecho de sus resultados, queremos implementar nuevas herramientas metodológicas con el fin de realizar un control mucho más exhaustivo de la calidad en el empleo.

En este sentido, se ha construido un índice que puede tomar valores entre 0 y 10, siendo 10 el valor máximo. El Índice Global de la Calidad del Empleo sintetiza todos los parámetros que inciden en la calidad del empleo, reflejando la situación global en cuanto a las condiciones de trabajo de las personas ocupadas en la ciudad. En términos generales, podemos afirmar que según las respuestas de los entrevistados, la calidad del empleo en la ciudad de Sevilla en 2009 es “buena”, ya que el índice se sitúa en 7,3 puntos, aunque refleja un ligero descenso con respecto a 2007, cuyo índice se estima en 7,4 puntos.

No obstante, los aspectos con peores condiciones son la remuneración, con una puntuación de 6,5, la formación y el desarrollo profesional (6,4) y estabilidad laboral (6,2). Asimismo emergen discrepancias significativas en función de determinadas características sociodemográficas que sitúan a mujeres, jóvenes o personas con escasa formación en condiciones laborales más desfavorables, lo que indica tanto los ámbitos como los colectivos en los que se hace necesaria una mayor intervención.

Q2

Introducción y metodología 1 de la investigación

Un nuevo contexto socioeconómico	1.1
Marco de la investigación	1.2
Datos estructurales según censo	1.3
Objetivo general	1.4
Objetivos específicos	1.5
Dimensiones para la medición de la calidad en el empleo	1.6
Construcción de un índice de calidad en el empleo	1.7
Área 1: Características del puesto	1.7.1
Área 2: Entorno general del puesto y del mercado de trabajo	1.7.2
Indicadores objetivos	1.7.3
Indicadores subjetivos	1.7.4
Construcción de los índices parciales	1.7.5
Construcción del índice global de la calidad del empleo (IGCE)	1.7.6
Ficha técnica de la encuesta	1.8

1. Introducción y metodología de la investigación

1.1

Un nuevo contexto socioeconómico

La crisis económica global está afectando a todos los sectores de la economía, con especial incidencia en aquellos que tuvieron un crecimiento más explosivo a lo largo de la década anterior, en especial la construcción, en la que el número de parados se ha más que duplicado en el último año. Esta nueva situación de destrucción de empleo e incremento de las cifras de desempleados¹ forzosamente debe alterar la percepción subjetiva de algunos de los parámetros que describen la calidad en el empleo. El mayor riesgo de pasar a engrosar las cifras del paro incrementa de por sí la satisfacción hacia las condiciones del trabajo a la par que puede reducir las exigencias para el reconocimiento de los derechos. De igual forma una mayor demanda por la estabilidad o seguridad en el empleo es reflejo de una oferta de trabajo reducida.

La consideración de esta nueva situación obliga a plantear el análisis de los resultados desde una perspectiva eminentemente operativa con el fin de facilitar una herramienta que contribuya a la visualización de la realidad laboral de la ciudad.

A tal fin, la nueva edición de la Encuesta de la Calidad del Empleo, estructura su análisis en base a unos índices específicos, síntesis de factores objetivos del empleo y de la satisfacción de las personas ocupadas con cada uno de ellos, de forma que favorezca la comparación tanto en el tiempo como entre los diferentes grupos de población según su lugar de residencia, edad, sector de actividad o género.

1.2

Marco de la investigación

La Encuesta de la Calidad del Empleo parte de la perspectiva promovida por la UE en el Consejo de Niza, que entiende por empleo de calidad aquel que reúne un conjunto de condiciones, “especialmente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, la salud, la seguridad, la remuneración, la igualdad de géneros, el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad, y las relaciones sociales”². Se aparta así de la mera adjudicación de la temporalidad como elemento único (o casi único) para evaluar la calidad de los empleos.

En la Segunda Encuesta de la Calidad del Empleo en la ciudad de Sevilla cristaliza la definición de calidad aportada por las Directrices para el Empleo de la Unión Europea del año 2003³: “es un concepto pluridimensional que se aplica tanto a las características del puesto de trabajo como, desde una perspectiva más amplia, a las del mercado laboral. Abarca la calidad intrínseca del trabajo, la competencia, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y el rendimiento general del trabajo”.

Por ello las diferentes variables e indicadores que definen la calidad deben ser consideradas como un conjunto interrelacionado que permite, no solo describir, sino también explicar la situación actual del empleo en nuestra ciudad. Esta óptica se traduce en un planteamiento metodológico por el que se le concede igual relevancia a las diferentes dimensiones que escriben un empleo y que la actual estructura del mercado laboral ha hecho emerger con una presencia tan notoria como la del propio desempleo. La perspectiva global que la propia UE plantea, invita a seguir este punto de vista multidisciplinar. De manera que con esta nueva encuesta se pone a disposición de los distintos agentes sociales la secuencia histórica de todos los indicadores del entorno laboral que favorecen o perjudican la calidad de vida de los trabajadores en la ciudad de Sevilla.

1.3

Datos estructurales según censo

Los resultados definitivos del Censo de Población y Viviendas del año 2001, publicados en el año 2004 por el Instituto Nacional de Estadística (INE), han sido la base para la elaboración de las muestras y la estimación de las poblaciones implicadas en el análisis de los resultados, ya que el Censo es la única estadística oficial que permite obtener datos de ocupación a nivel de distrito. El ámbito del universo de referencia ha sido la población censal mayor de 16 años, es decir, mayores de 16 años residentes en viviendas familiares dentro de la ciudad de Sevilla el 1 de noviembre del año 2001. Esta población alcanzaba la cifra de 570.921 personas, sin considerar a los residentes en viviendas colectivas.

1.4 Objetivo general

El objetivo general de la Encuesta es obtener información sobre la situación sociolaboral de las personas ocupadas de la ciudad de Sevilla, así como de sus percepciones acerca de las condiciones de su trabajo.

1.5 Objetivos específicos

- 1.** Detectar las diferencias sociodemográficas en relación a la posición en el mercado de trabajo de las personas trabajadoras.
- 2.** Obtener información acerca de las características de los puestos de trabajo, tales como condiciones legales, horario, remuneración y ambiente laboral.
- 3.** Observar la adecuación entre las características de los puestos de trabajo y las del trabajador o trabajadora que lo ocupa, en lo que tiene que ver con aspectos como el desarrollo profesional y la formación o con la igualdad de oportunidades.
- 4.** Detectar la flexibilidad y seguridad en los puestos de trabajo atendiendo a aspectos como la temporalidad y la movilidad.
- 5.** Conocer las condiciones de trabajo relacionadas con la conciliación de tiempos de trabajo y vida privada y los factores que inciden en ella.
- 6.** Observar cuestiones relativas a la salud, bienestar y seguridad en el trabajo de las personas objeto de estudio, así como el diálogo social patente en el mercado.
- 7.** Obtener información sobre satisfacción de las personas ocupadas en relación a su trabajo en general y para los distintos aspectos anteriormente mencionados de los que depende especialmente su calidad.

1.6 Dimensiones para la medición de la calidad en el empleo

Se han recogido datos acerca de las características de los puestos de trabajo (contrato, horario, salario, etc.), la estabilidad en los empleos, la igualdad de oportunidades, la formación y el desarrollo profesional, la flexibilidad laboral, conciliación entre vida personal y laboral, seguridad y salud, diálogo social y niveles de satisfacción laboral.

Estos aspectos se agrupan en diferentes dimensiones a observar mediante la encuesta, dimensiones que se ajustan a la estructura de objetivos planteados. Parten de la identificación de las características generales de las personas ocupadas de la ciudad de Sevilla (según género, edad, lugar de residencia, procedencia, educación, grupo familiar, sector de actividad, etc.), continúan en la identificación de las características de los puestos de trabajo (horarios, estabilidad, igualdad de oportunidades, remuneración, formación, desarrollo profesional, ambiente, riesgos, etc.), concluyendo con las experiencias y percepciones de los trabajadores y trabajadoras, es decir, de las personas hacia el puesto (acceso al trabajo, diálogo social, satisfacción en el trabajo, expectativas de promoción, intereses, seguridad, etc.).

Específicamente para el presente estudio tomamos como referencia ocho dimensiones con sus correspondientes objetivos para lograr la calidad en el empleo:

- Características de los puestos de trabajo. Es importante asegurar el equilibrio entre las características de los residentes en las distintas zonas de la ciudad evitando el surgimiento de bolsas de desempleados, la concentración de inmigrantes, población envejecida o con contratos temporales.

1. Casi un 40% interanual en marzo, según el Barómetro de Economía Urbana 18, que publica Sevilla Global.
2. Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Niza de diciembre de 2000.
3. Decisión nº 578/2003/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

1. Introducción y metodología de la investigación

- Igualdad de oportunidades en los puestos de trabajo. Promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en salarios como en posibilidades de carrera profesional así como garantizar un trato igual a todos los trabajadores, independientemente de su edad, discapacidades, origen étnico, religión u orientación sexual.
- Formación permanente, desarrollo de la carrera profesional y capacidades personales. Desarrollar la capacidad de las personas con la formación permanente.
- Flexibilidad y seguridad en el empleo. Facilitar el acceso y permanencia en el Mercado de Trabajo de aquellos grupos con dificultades (jóvenes, parados de larga duración, etc.).
- Conciliación de la vida privada y la vida laboral. Asegurar que los usos y disposiciones laborales, especialmente los asociados al tiempo de trabajo, junto con los servicios de apoyo, permitan un equilibrio entre vida laboral y vida fuera del trabajo.
- Seguridad y salud en el puesto de trabajo. Asegurar condiciones adecuadas de trabajo, desde el punto de vista de la seguridad y de la salud física y psíquica.
- Dialogo social y participación de los trabajadores. Se pretende que todos los trabajadores estén informados y participen en el desarrollo de sus empresas y en las decisiones que afecten a su vida laboral.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo. Resulta necesario elevar el nivel de satisfacción de trabajadores y trabajadoras identificando aquellos elementos que la favorecen con el fin de actuar sobre ellos.

1.7 Construcción de un índice de calidad en el empleo

Partiendo de las ocho dimensiones propuestas para caracterizar la calidad en el empleo, se ha procedido en primer lugar a la estructuración de las dos áreas que incluyen los doce aspectos que

trataremos de forma individualizada para abarcar el conjunto de todas las dimensiones que se pretende analizar. Esta estructuración es la siguiente:

Área 1: Características del puesto

1. Cotización (reconocimiento de derechos/contratos). Trabajo irregular.
2. Salario.
3. Horario laboral.
4. Ambiente laboral.
5. Desarrollo y formación.

Área 2: Características del puesto

6. Discriminación por género.
7. Igualdad de oportunidades (raza, género...).
8. Conciliación de la vida privada y la vida laboral.
9. Diálogo social y participación de los trabajadores.
10. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral).
11. Seguridad y salud en el puesto de trabajo.
12. Estrés y sobrecarga.

Así, a las diez dimensiones con las que se trabajó en la Primera Encuesta de la Calidad de Empleo en la ciudad de Sevilla,⁴ añadimos en la presente oleada dos nuevas respondiendo a las demandas que se derivan de la primera experiencia. Estos son: “Cotización (reconocimiento de derechos/contratos) o Trabajo irregular” y “Diálogo social y participación de los trabajadores”.

Recordamos en este punto cuáles son las dimensiones que establece la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo:

- Asegurar la estabilidad en el empleo y la promoción profesional.
- Mantener la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Desarrollar habilidades y competencias.
- Reconciliar la vida personal y laboral.

El hecho de realizar un tratamiento individualizado de cada una de las dimensiones que estudiamos con cada indicador responde a un criterio esencialmente operativo, quede claro que desde el punto de vista conceptual la perspectiva analítica adoptada tiene en cuenta la naturaleza multidimensional de los aspectos tratados, es decir la interrelación entre todos ellos.

La nueva distribución de los indicadores se estructura en dos grandes áreas: dimensión “características del puesto” y dimensión “entorno general del puesto y del mercado de trabajo”.

1.7.1 Área 1: Características del puesto

Cotización (reconocimiento de derechos/contratos).

Trabajo irregular. Se corresponde con la nueva preocupación que supone este fenómeno. Se trata de detectar la contratación que se realiza en la ciudad de Sevilla sin cotizar a la Seguridad Social, identificando con qué estratos de población se corresponde. Se parte de la situación ideal en la que se deben reconocer todos los derechos de los trabajadores y entendiendo el fenómeno desde una doble vertiente: la “necesidad” de una parte de la población trabajadora más desfavorecida de recibir un salario líquido mayor, obviando aquella parte de su salario que se destinaría a la cobertura social de sus necesidades, con el correspondiente beneficio de las empresas que los contratan. Y la otra vertiente nos acerca a aquella parte de la población que voluntariamente adopta esta fórmula ilegal para su lucro personal.

Salario. Se establece que los trabajos deben corresponderse con un nivel de ingresos apropiado. Por un lado ha de ser compatible con las capacidades de las personas y por otro debe suponer la cobertura de las necesidades mínimas dentro de la realidad social en la que se enmarcan. La calidad del salario como elemento social no sólo se limita “por abajo”, sino que en la consideración intrínseca del concepto, aquellos casos en los que el salario supera de forma irracional la adecuación entre el trabajo y el propio salario se perfilan como casos a “corregir”, en tanto en cuanto lo que suponen ambos extremos son el fomento de las desigualdades.

Horario laboral. Las formas flexibles de organización del trabajo favorecen el margen de autonomía suficiente que permite a los trabajadores realizar sus tareas cotidianas. Esta es una dimensión que subyace en otro de los conceptos que trataremos del entorno como la conciliación o la flexibilidad. La duración de la semana laboral ha registrado una disminución constante en la UE desde 1991, alterada tan solo en 2005 a raíz de la adhesión de los nuevos estados miembros. No obstante, también en los nuevos estados miembros

la proporción de personas que trabajan más de 41 horas ha disminuido desde 2001⁴

Ambiente laboral. Se trata de la “normalización” de las relaciones personales en el puesto de trabajo. Los factores que la UE indica como favorecedores de la satisfacción de la población trabajadora aluden al sentimiento de pertenencia a la propia organización, la sensación de estar bien recompensado (más allá del nivel de ingresos), la mayor autonomía y control sobre el propio trabajo, desarrollo, conciliación, etc.

Desarrollo y formación. Hace referencia a las formas de organización del trabajo con perspectivas de desarrollo y carrera profesional. Desarrollar la capacidad de las personas con la formación permanente, aumentando la inversión en recursos humanos, tanto por parte de las autoridades públicas como por parte de los individuos y de las empresas. Es importante destacar la importancia de mejorar la calidad y la eficacia para fomentar la productividad, la competitividad y el envejecimiento activo, prestando especial atención a las personas de edad más avanzada y a los menos cualificados.

1.7.2 Área 2: Entorno general del puesto y del mercado de trabajo

Discriminación por género. Atiende a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en salarios como en posibilidades de carrera profesional. Cada país ha introducido distintas medidas para reducir las desigualdades, ya sean fiscales, de prestaciones sociales, o pensiones (Bélgica, Suecia, España, Francia, Irlanda y Países Bajos) de formación, de promoción empresarial (Irlanda, Austria, Países Bajos y Luxemburgo), fomento del espíritu empresarial (Grecia, Suecia y Luxemburgo) o la mejora de los servicios de cuidado de niños y de otras personas dependientes (Irlanda, Grecia, Italia y Reino Unido).

4. Estas dimensiones partieron de los índices adoptados el 6 de diciembre de 2001 por el Consejo de Europa para medir las dimensiones de la inversión en Calidad del Empleo y de la estructura de indicadores de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

5. Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

1. Introducción y metodología de la investigación

Igualdad de oportunidades (raza, género, etc.).

Resulta necesario garantizar un trato igual a todos los trabajadores, independientemente de su edad, discapacidades, origen étnico, religión u orientación sexual. Se han desarrollado incentivos dirigidos a los empresarios para que contraten a trabajadores de edad avanzada y la reforma de los sistemas de pensiones y de jubilación anticipada. Además, la Comisión propone que se pongan en marcha estrategias de aprendizaje permanente y condiciones de trabajo apropiadas. Para los inmigrantes es importante mejorar el reconocimiento y convalidación de los títulos obtenidos en sus países, así como la evaluación adecuada de las competencias. En lo que respecta a la política adoptada para favorecer la actividad de las personas discapacitadas, se trata de lograr una integración efectiva de la discapacidad en las políticas nacionales de empleo.

Conciliación de la vida privada y la vida laboral.

Consiste en que los usos y disposiciones laborales, especialmente los asociados al tiempo de trabajo, junto con los servicios de apoyo, permitan un equilibrio entre vida laboral y vida fuera del trabajo. En la mayoría de los Estados miembros se han realizado esfuerzos para conciliar la vida profesional y la vida privada. Entre ellos cabe destacar los siguientes: organización más flexible del trabajo y del tiempo de trabajo (Alemania, Bélgica y Francia), trabajo a tiempo parcial (Suecia, Luxemburgo e Irlanda), desarrollo del permiso parental (Dinamarca, Francia, Reino Unido, España y Países Bajos), nuevas medidas, objetivos cuantitativos y plazos con relación a la provisión de servicios de guardería (Bélgica, Francia, Reino Unido, Irlanda, Países Bajos, Grecia, España, Portugal y Suecia).

Diálogo social y participación de los trabajadores.

Esta dimensión ya fue tratada en la oleada anterior, si bien es en esta en la que ha supuesto la creación de uno de los dos nuevos indicadores dada la importancia conceptual que se le concede. Se considera deseable que todos los trabajadores estén informados y participen en el desarrollo de sus empresas y en las decisiones que afecten a su vida laboral.

Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral).

En términos generales, hace referencia a la movilidad geográfica y profesional. Es objetivo de la Unión Europea construir un nuevo Mercado de Trabajo Europeo, en donde sea posible la movilidad geográfica y profesional,

y en donde se apoye a los que pierden su trabajo o buscan alternativas diferentes. Se hace necesario vigilar y minimizar la aparición de un mercado de trabajo de dos velocidades: con trabajadores que se beneficien de un elevado nivel de protección, por un lado, y trabajadores con condiciones de empleo precarias, por otro.

Seguridad y salud en el puesto de trabajo.

Condiciones adecuadas de trabajo, desde el punto de vista de la seguridad y de la salud física y psíquica. El incumplimiento de estas condiciones, conlleva un elevado absentismo laboral, debido a los accidentes laborales y a las dolencias relacionadas con el trabajo y las enfermedades profesionales, así como el alto número de incapacidades permanentes de origen profesional. En el año 2000 se perdieron por estas causas un total de 158 millones de días de trabajo en la Unión Europea, unos 350.000 trabajadores tuvieron que cambiar de empleo como consecuencia de un accidente y casi 300.000 trabajadores sufren diversos grados de incapacidad permanente y otros 15.000 han quedado totalmente excluidos del mercado de trabajo.⁶ La Unión Europea apuesta por consolidar una cultura de la prevención de los riesgos, combinando diversos instrumentos políticos (legislación, diálogo social, medidas progresivas y mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas e incentivos económicos) y desarrollar asociaciones con todos los agentes interesados.

Estrés y sobrecarga. Estrechamente relacionada con la dimensión anterior, en esta segunda encuesta le daremos un tratamiento individualizado dado el crecimiento del fenómeno. Algunos de los nuevos modelos de producción están fomentando estos dos conceptos, y es preciso velar para que las condiciones laborales, como venimos señalando, se adecuen tanto desde el punto de vista de la salud pública, como desde el de la conciliación con la vida privada y la organización del trabajo.

1.7.3 Indicadores objetivos

Una vez definidos los doce aspectos que intervienen en la calidad del empleo se ha procedido a la construcción de un indicador objetivo para cada uno de ellos. Como objetivas entendemos el conjunto de características del empleo, por lo que el criterio común a seguir para dicha construcción ha sido tomar como

punto de partida el estado ideal de cada uno de los aspectos, es decir, la situación en la que el empleo podría considerarse perfectamente óptimo para el trabajador en cuanto a su calidad.

Con la finalidad de utilizar una escala valorativa que sea operativa a la par que comprensible, se ha procedido a conceder a la situación óptima, descrita anteriormente, un valor 10 (valor máximo de la escala), de manera que con un valor 0 se situarían los casos en los que el empleo no se adecua a ninguno de los criterios que han sido considerados influyentes en la construcción de la calidad, tal y como la hemos definido en el marco conceptual del estudio.

En esa escala (de 0 a 10) podremos evaluar las condiciones laborales de cada uno de los indicadores con la certeza de que en la medida en la que se alejen de 10, los empleos de los trabajadores encuestados se alejan también de la consideración de calidad en el empleo en lo que concierne al aspecto del que trate cada indicador.

1.7.4 Indicadores subjetivos

Disponemos de los datos correspondientes a la percepción subjetiva (pregunta 57 [P57] del cuestionario anexo) que los encuestados declaran en cuanto a la satisfacción en su empleo de ocho de los doce aspectos sobre los que se construirán los índices objetivos, y que se corresponden con los siguientes aspectos: salario, horario, ambiente de trabajo, seguridad, desarrollo y promoción profesional, igualdad de oportunidades, tipo de contrato y representación sindical. La valoración de esta satisfacción se ha efectuado en una escala de 0 a 10 (misma escala que la utilizada en los índices objetivos).

De la valoración subjetiva “igualdad de oportunidades” disponemos de información que puede ser contrastada con dos de nuestros doce indicadores objetivos: discriminación por género e igualdad de oportunidades. Por lo cual nueve de los doce indicadores objetivos disponen de su “par” subjetivo, lo que utilizaremos posteriormente para crear un índice de cada uno de los aspectos.

Los tres indicadores que carecen de percepción subjetiva son, entonces:

- Conciliación de la vida privada y la vida laboral.
- Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral).
- Estrés y sobrecarga.

1.7.5 Construcción de los índices parciales

En los nueve casos en los que disponemos de indicador objetivo e indicador subjetivo, el índice de cada uno de ellos se calcula (salvo especificaciones concretas) con la siguiente fórmula:

$$\text{ÍNDICE} = (\text{INDICADOR OBJETIVO} + \text{INDICADOR SUBJETIVO}) / 2$$

En los tres restantes:

$$\text{ÍNDICE} = \text{INDICADOR OBJETIVO}$$

No obstante, según las características de cada uno, la construcción puede verse afectada por determinados elementos que se han incorporado por cuestiones estrictamente técnicas con el fin de reflejar de la manera más veraz posible la interpretación de los datos.

Podemos ver la construcción pormenorizada de cada uno de los doce índices en el Anexo C de este documento.

1.7.6 Construcción del índice global de la calidad del empleo (IGCE)

¿Cómo se construye el IGCE en la ciudad de Sevilla?

Para construir el IGCE se calculan los coeficientes de correlación de Pearson para medir la existencia, sentido y fortaleza de la asociación lineal entre variables que utilizan una misma escala de medida. En nuestro

6. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 26 de noviembre de 2003, sobre la mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes [COM (2003) 728 final - no publicada en el Diario Oficial].

1. Introducción y metodología de la investigación

caso, se ha medido el grado de relación entre la satisfacción general con el principal trabajo remunerado actual (pregunta 58 [P58] del cuestionario anexo) y cada uno de los diez o doce indicadores parciales de sus dimensiones medidas en 2007 y 2009. Todas ellas tienen el mismo rango de 0 a 10 (0 nivel mínimo y 10 máximo).

Este estadístico, refleja el grado de relación lineal que existe entre dos variables. El resultado numérico fluctúa entre los rangos de -1 a +1.

Una correlación de +1 significa que existe una relación lineal directa perfecta (positiva) entre las dos variables. Es decir, las puntuaciones bajas de la primera variable (X) se asocian con las puntuaciones bajas de la segunda variable (Y), mientras las puntuaciones altas de X se asocian con los valores altos de la variable Y.

Una correlación de -1 significa que existe una relación lineal inversa perfecta (negativa) entre las dos variables. Lo que significa que las puntuaciones bajas en X se asocian con los valores altos en Y, mientras las puntuaciones altas en X se asocian con los valores bajos en Y.

Una correlación de 0 se interpreta como la no existencia de una relación lineal entre las dos variables estudiadas.

De tal manera se comprueba que todos los índices para ambos años mantienen una relación lineal positiva con la satisfacción general del puesto de trabajo. Es decir, cuanto mayor sea el índice parcial, mayor será la satisfacción general. Y del mismo modo, a mayor satisfacción general, mayor índice.

Sin embargo, no todos los índices tienen la misma capacidad de influir en la satisfacción general. Esto se muestra en los valores que arroja el coeficiente de correlación.

Con el fin de asignarles un peso a cada uno de los índices, se ha procedido a traducir los coeficientes en porcentajes mediante la siguiente fórmula:

$$w_i = \frac{\rho_i}{\sum_{i=1}^n \rho_i}$$

siendo ρ_i el coeficiente de correlación lineal entre el Indicador parcial (i) y la satisfacción general.

Indicadores parciales

Cotización (reconocimiento de derechos / contratos). Trabajo irregular	Correlación de Pearson con satisfacción general (pregunta 58) P.	Valor	Peso del indicador parcial w_i
Salario	0,63313	0,11860	11,86%
Horario laboral	0,47789	0,08952	8,95%
Ambiente laboral	0,47379	0,08875	8,87%
Desarrollo y formación	0,53492	0,10020	10,02%
Discriminación por género	0,54381	0,10187	10,19%
Igualdad de oportunidades (raza, género, etc.)	0,58619	0,10980	10,98%
Conciliación de la vida privada y la vida laboral	0,19554	0,03663	3,66%
Diálogo social y participación de los trabajadores	0,32638	0,06114	6,11%
Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)	0,40188	0,07528	7,53%
Seguridad y salud en el puesto de trabajo	0,56267	0,10540	10,54%
Estrés y sobrecarga	0,08373	0,01568	1,57%

2009	Correlación de Pearson con satisfacción general (pregunta 58) P.	Valor	Peso del indicador parcial w_i	2007	Correlación de Pearson con satisfacción general (pregunta 58) P.	Valor	Peso del indicador parcial w_i
		%				%	

Finalmente, para la construcción del Índice Global de la Calidad del Empleo se hace un promedio ponderado de todos los índices parciales con la siguiente fórmula:

$$IGCE = \sum_{i=1}^n I_i w_i$$

siendo I_i el Indicador parcial (i) y w_i el Peso del Indicador parcial (i).

De esta manera, el peso del índice parcial X será la correlación relativa (o porcentual) que tiene ese índice en comparación con la que tienen todos los índices parciales sobre la satisfacción general.

1.8 Ficha técnica de la encuesta

- Universo: 238.160 personas ocupadas en la ciudad de Sevilla residiendo en 152.197 hogares.
- Muestra de 2.014 personas ocupadas.
- Estratificada por distrito (11), género y edad (5 grupos).
- Entrevistas personales, en hogares. Cuestionarios aplicados por encuestadores/as de forma personal en el domicilio de las personas encuestadas.
- Trabajo de campo:
Briefing: 22 de enero de 2009.
Recogida de datos: Desde el 23 de enero al 11 de marzo de 2009.
- Margen de error: $\pm 2,23\%$ para $p=q=0,5$ y un nivel de confianza del 95,5% para datos globales.

Q2

Reconocimiento de derechos 2 y trabajo irregular

El índice de reconocimiento de derechos	2.1
Indicador subjetivo: satisfacción con el tipo de contrato	2.1.1
Indicador objetivo: el reconocimiento de los derechos contractuales básicos vinculados al trabajo	2.1.2
Horas semanales de trabajo regular-irregular	2.2
Incidencia y características del trabajo	2.3
El trabajo irregular	2.3.1
El trabajo regular	2.3.2
Conclusión	2.4

2. Reconocimiento de derechos y trabajo irregular

Uno de los elementos determinantes en la relación laboral lo constituye el reconocimiento de una serie de derechos sociales vinculados a la cobertura de determinados riesgos, es decir a la protección social de la persona a partir del ejercicio de su actividad laboral. Se trata de un aspecto que supera el principio de reciprocidad de la contraprestación laboral y que tiene una clara dimensión de solidaridad en el modelo de protección social europeo.

La presencia o no del reconocimiento de esos derechos y la consiguiente asunción de la responsabilidad y concreción material de las aportaciones para la dotación de los instrumentos para su cobertura efectiva, se concreta en lo que comúnmente se identifica como contribución a la Seguridad Social.

La existencia de esa contribución a la Seguridad Social es pues un elemento fundamental de la relación laboral y del trabajo tal como se concibe en la sociedad actual, sobre todo en los países de la Unión Europea, de forma que la no presencia de esas cotizaciones es básicamente lo que lleva a distinguir el trabajo irregular del regular y se convierte en un elemento básico para la valoración de la calidad del trabajo, objetivo último y central de la investigación a que responde el presente informe.

Abordamos pues en este punto lo relativo al reconocimiento de derechos básicos en el ámbito laboral íntimamente unido al análisis del trabajo regular/irregular, tratando de dimensionar el fenómeno y de identificar sus principales características.

Es preciso, no obstante, antes de entrar en la exposición de los resultados de la investigación, realizar algunas consideraciones conceptuales y tomar en cuenta algunos datos que nos permitan una adecuada enmarcación de los resultados de la investigación.

Cuando hablamos de trabajo irregular nos estamos refiriendo a una realidad a la que directa o indirectamente se alude con otras expresiones como "economía sumergida", "trabajo no declarado", "trabajadores en negro", "trabajadores a la sombra", etc. El trabajo irregular formaría parte de la economía sumergida, participando de buena parte de sus características, que el Consejo Económico Social define como: "el conjunto de actividades de producción de bienes y prestación de servicios para el mercado que eluden

normas, tanto fiscales como de cualquier otro tipo con contenido económico, entre las que se encuentran las regulaciones laborales, pero también otras, como las referidas al medio ambiente, las normas técnicas, las de seguridad, etc"⁷

De la importancia del fenómeno del trabajo irregular en el ámbito internacional nos habla un estudio publicado por la OCDE⁸, que señala que la actual crisis financiera expulsa del mercado laboral a muchos trabajadores que se ven obligados a aceptar empleos a la sombra, y prevé que el peso de los trabajadores "en negro" crecerá hasta representar dos tercios en 2020. En este mismo estudio se calcula que el 60% de los trabajadores del mundo carece de contrato, poniéndose de manifiesto el caso de los países en desarrollo, donde mayor incidencia tiene la economía sumergida.

En el ámbito español es preciso prestar atención a los datos de afiliación a la Seguridad Social. El número medio de afiliados al sistema de Seguridad Social en España durante el mes de diciembre de 2008 ha alcanzado la cifra de 18.531.312 para el conjunto total del sistema (incluyendo Regímenes Especiales) y 14.081.098 para el Régimen General, según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Esta cifra de afiliados es inferior a la obtenida en el mismo mes del año 2007, representando un descenso en la tasa interanual que supone un -4,34% para el total del Sistema y un -5,47% para el Régimen General. Descenso que rompe una evolución histórica ascendente en la que desde el año 2001 se venía creciendo con tasas interanuales entre el 2,42% y el 5,58% para el total del Sistema.

Se trata de datos vinculados al contexto de crisis económica en el que se enmarca la sociedad española e internacional y que explicaría, en gran medida, la situación del fenómeno, pero que pueden y deben suponer una alerta para lo que puede venir, toda vez que los efectos de la crisis pueden hacerse más visibles e incrementarse la incidencia de fenómenos como el trabajo irregular o ejercido al margen de protecciones sociales básicas.

2.1 El índice de reconocimiento de derechos

Este índice tiene en cuenta tanto la satisfacción subjetiva con el propio contrato de trabajo según lo expresan directamente las personas entrevistadas, como el indicador objetivo de reconocimiento de derechos básicos, cuya ausencia permite hablar de trabajo irregular.

Su aportación al Índice Global de la Calidad del Empleo de la ciudad de Sevilla (IGCE) respecto a su correlación con la satisfacción general es del 9,71%.

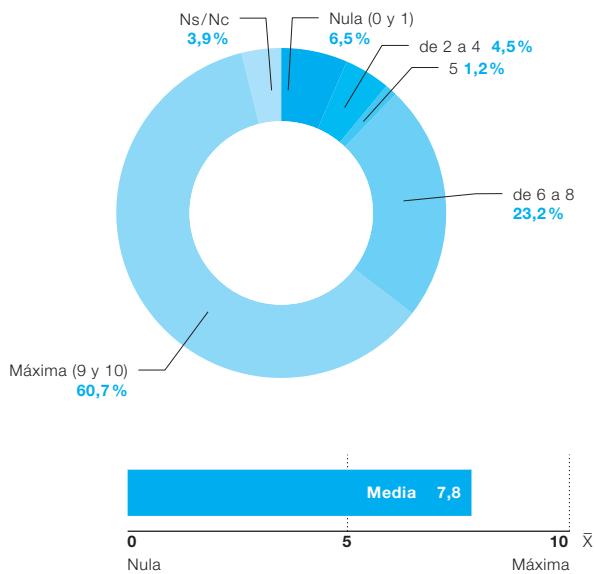


Gráfico 1. Índice de reconocimiento de derechos (2009)

El valor del índice de reconocimiento de derechos básicos del trabajo se sitúa en 7,8. Para el 11% de los informantes este índice presenta valores inferiores a 5, reflejando situaciones en principio claramente negativas, mientras que el 83,9% refleja un valor del índice superior a 5.

Por motivos obvios, el índice presenta una diferencia extrema entre el colectivo de quienes declaran trabajar sin cotizar a la Seguridad Social por ninguno de los trabajos que realizan (1,2) y el observado por los que sólo trabajan aportando las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social (8,7).

Pero también es manifiesta la asociación que se produce en las variaciones del índice atendiendo al sexo, edad, nivel de estudios, sector de actividad y tipo de ocupación.



Gráfico 2. Índice de reconocimiento de derechos según género y edad (2009)

Su valor es significativamente inferior, denotando una situación de mayor ausencia de reconocimiento de los derechos, entre las mujeres (7,2), los jóvenes de 16 a 24 años (6,4), entre quienes tienen estudios primarios o inferiores (7,1), ocupados de los sectores de hostelería (7,2) y especialmente de los hogares que emplean a personal doméstico (2,3), así como entre los trabajadores no cualificados y peones (5,8), frente al que se registra entre los hombres (8,2), los que tienen 25 años o más ($\geq 7,8$), quienes tienen estudios universitarios medios (8,3) o superiores (8,9) y los que trabajan en la práctica totalidad de los sectores no mencionados anteriormente.

La relación del índice con la remuneración total es clara y directa, elevándose a medida que se incrementa la retribución salarial total. Quienes declaran tener una retribución total por sus trabajos de hasta 500€ muestran un valor medio para su índice de 3,6.

7. La economía sumergida en relación a la Quinta Recomendación del Pacto de Toledo. Consejo Económico y Social de España. Informe 2-1999.
8. Is Informal Normal?. Towards More and Better Jobs in Developing Countries. OECD Development Centre. 2009.

2. Reconocimiento de derechos y trabajo irregular

En el extremo opuesto el índice supera el valor de 9,1 entre quienes declaran ingresos por todos sus trabajos superiores a 2.000€. Las personas con retribuciones salariales inferiores evidencian una situación manifiestamente mejorable.

Al analizar la dimensión puramente económica del trabajo irregular se observan otros datos relevantes y que contribuyen a una comprensión más completa del fenómeno. Se trata de las diferentes remuneraciones obtenidas según se originen de un trabajo regular o de un trabajo irregular.

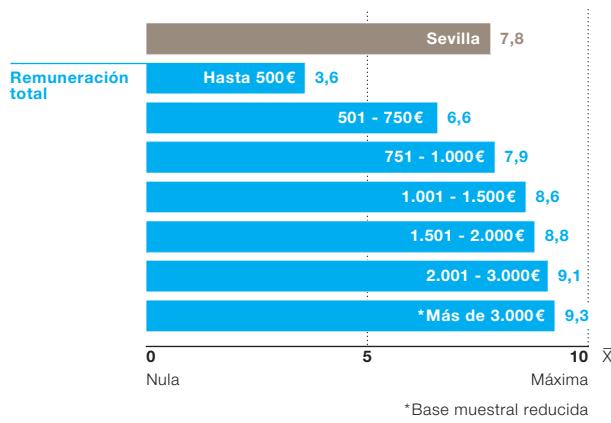


Gráfico 3. Índice de reconocimiento de derechos según remuneración total (2009)

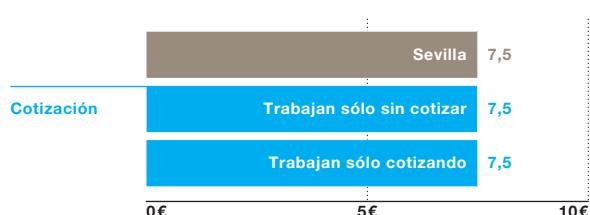


Gráfico 4. Remuneración media por hora según trabajo regular e irregular (2009)

Como se puede observar en el gráfico 4, la remuneración por hora de quienes realizan un trabajo irregular (7,5€ de media) es igual a la de quienes lo realizan de forma regular y a la del conjunto de la muestra, lo que contradice el supuesto que en ocasiones se maneja: las percepciones salariales líquidas por trabajos

irregulares son superiores a la retribución que se obtendría en el supuesto de que el trabajo se realizará de forma regularizada. Desde el punto de vista de los costes, la diferencia entre ambos está en las cotizaciones que se evitan en el trabajo irregular y la consiguiente pérdida de derechos.

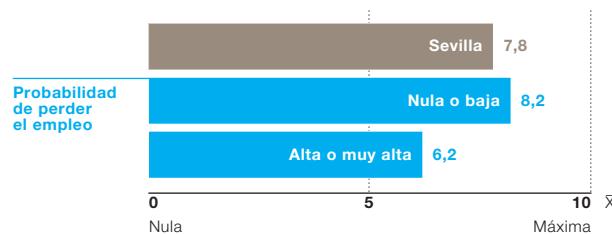


Gráfico 5. Índice de reconocimiento de derechos según probabilidad de perder el empleo (2009)

Este índice está también íntimamente asociado con la percepción de riesgo para la propia permanencia en el trabajo. Mientras en el colectivo de quienes consideran baja o nula probabilidad de perder su trabajo, el valor del índice se sitúa en 8,2, entre quienes consideran que esa probabilidad es alta o muy alta el índice de calidad en base a los derechos del trabajador desciende a 6,2 puntos.

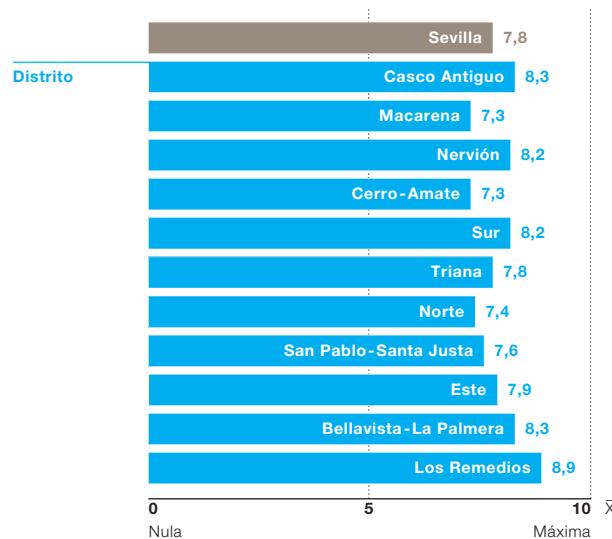


Gráfico 6. Índice de reconocimiento de derechos según distrito (2009)

Por distritos de residencia de la persona encuestada también se observan diferencias que obviamente pueden estar determinadas en gran medida por las variables sociodemográficas que se acaban de señalar. El valor del índice es significativamente inferior en los distritos de Macarena (7,3), Cerro-Amate (7,3), Norte (7,4) y San Pablo-Santa Justa (7,6), con respecto al que se registra especialmente en el distrito de Los Remedios (8,9) y en general en la mayor parte de los restantes ($\geq 8,2$), salvo Triana (7,8) y Este (7,9) que se sitúan en valores muy similares al de la media de la muestra.

2.1.1 Indicador subjetivo: satisfacción con el tipo de contrato

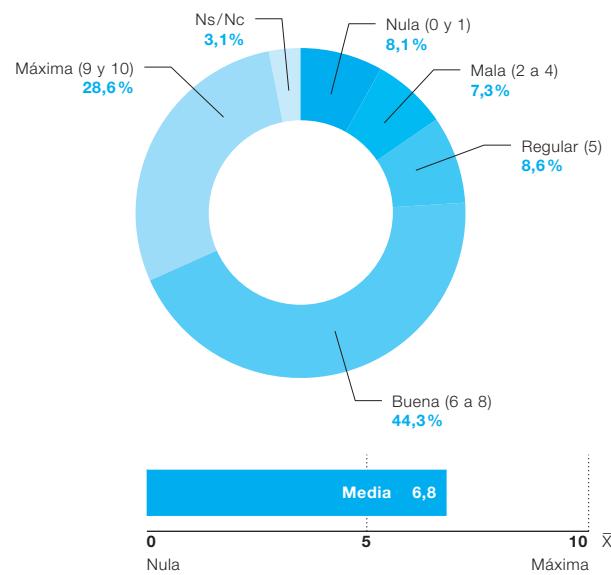


Gráfico 7. Satisfacción con el tipo de contrato (2009)

La puntuación media que refleja el nivel de satisfacción con el tipo de contrato de que se dispone es de 6,8. En términos porcentuales, representan algo menos de dos de cada diez (15,4%) quienes a la hora de expresar su satisfacción con el tipo de contrato de trabajo que tienen emiten puntuaciones iguales o inferiores a 4, mientras que los que se muestran satisfechos y dan puntuaciones iguales o superiores a 6 representan un 72,9%.

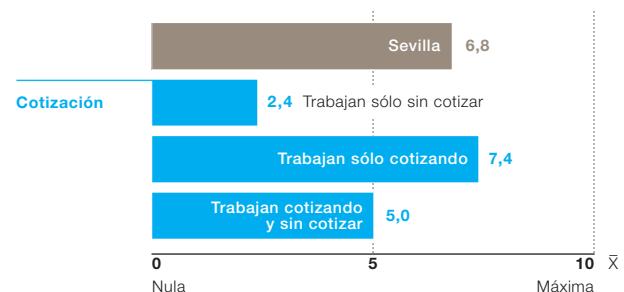


Gráfico 8. Satisfacción con el tipo de contrato según cotización (2009)

Aparece esa satisfacción directamente vinculada a la situación regular o irregular del trabajador. Mientras en el colectivo de quienes sólo tienen trabajo regular, por el que cotizan a la Seguridad Social, el nivel de satisfacción se sitúa en 7,4, en el de quienes sólo tienen trabajo irregular esa puntuación es significativamente inferior y se sitúa en sólo 2,4.

El nivel de satisfacción con el tipo de contrato es significativamente inferior entre las mujeres (6,3) con respecto al que se observa entre los hombres (7,2) y entre los jóvenes de 16 a 24 años (5,4) con respecto al que se registra entre quienes tienen 35 años o más ($\geq 7,0$).



Gráfico 9. Satisfacción con el tipo de contrato según probabilidad de perder el empleo (2009)

2. Reconocimiento de derechos y trabajo irregular

Por otra parte, se observa una relación directa entre la satisfacción con el tipo de contrato y la probabilidad de perder el puesto de trabajo, de manera que a mayor inestabilidad, menor es la satisfacción expresada en relación al tipo de contrato. Así, entre quienes consideran alta o muy alta la probabilidad de perder su trabajo el nivel de satisfacción con el tipo de contrato que tienen se sitúa en 5,0, mientras que entre quienes consideran que esa probabilidad es baja o muy baja el nivel de satisfacción es de 7,3.

El grado de satisfacción con el contrato también está relacionado con el sector de actividad y el tipo de ocupación. La satisfacción es especialmente baja entre quienes trabajan como personal doméstico en los hogares (2,9) y en menor medida en el sector de hostelería (6,1), con respecto a la que se registra en la mayor parte de los demás sectores y, asimismo, es claramente inferior entre quienes tienen una ocupación de trabajador no cualificado o peón (5,3) con respecto a la que se observa entre quienes tienen niveles superiores de ocupación, iguales o superiores a 7.

Por distritos se aprecia que el nivel de satisfacción que se registra en los de Macarena (6,4), Cerro-Amate (6,3), Norte (6,2) y San Pablo-Santa Justa (6,4) es significativamente inferior al que se registra en los demás, especialmente en el de Los Remedios (7,8).

2.1.2 Indicador objetivo: el reconocimiento de los derechos contractuales básicos vinculados al trabajo

Dentro de este punto corresponde prestar atención a la presencia del trabajo regular e irregular y a los principales rasgos bajo los que se presenta.

El indicador objetivo de la calidad del trabajo en lo que se refiere al reconocimiento de los derechos, se sitúa en 8,7 puntos, de forma que el 85,6% de las personas trabajadoras cotizan por todas o casi todas las horas que trabajan, mientras que el 12,4% realiza toda o casi toda su actividad laboral sin cotizar a la Seguridad Social, representando un importante porcentaje de irregularidad en el empleo susceptible de importantes mejoras.

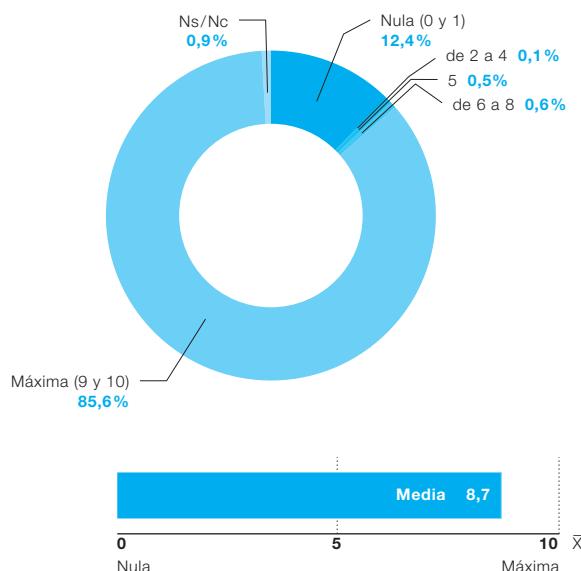


Gráfico 10. Indicador objetivo de reconocimiento de derechos (2009)

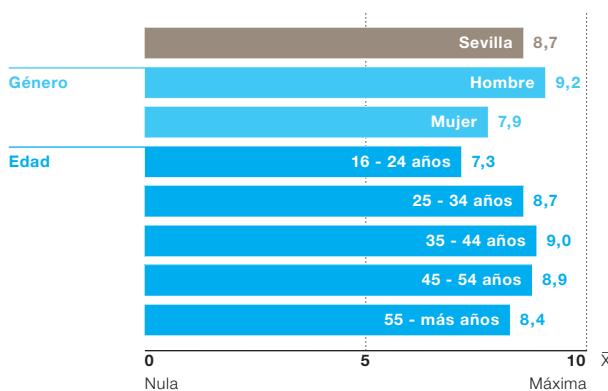


Gráfico 11. Indicador objetivo de reconocimiento de derechos según género y edad (2009)

El valor del indicador es significativamente inferior, y por tanto refleja una mayor proporción de horas no cotizadas, en el colectivo de mujeres (7,9) con respecto al que se registra entre los hombres (9,2) y entre los que tienen entre 16 y 24 años (7,3) con respecto al que se registra entre los de edades superiores.

Se observa también una clara dependencia del indicador con el sector de actividad y ocupación de los informantes, mostrando la presencia de una mayor proporción de horas no cotizadas, especialmente en el sector de los hogares que emplean personal doméstico (1,6) y en menor medida en el de hostelería (8,2) y el de otras actividades sociales y servicios a la comunidad y personales (8,2). Atendiendo a la ocupación, por su parte, el indicador es significativamente inferior en el colectivo de trabajadores no cualificados y peones (5,9) y el de trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (7,9) con respecto al que se registra en los demás colectivos ocupacionales.

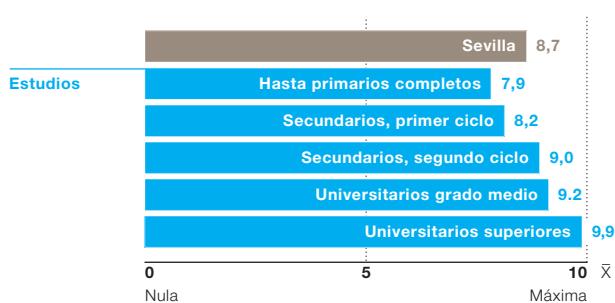


Gráfico 12. Indicador objetivo de reconocimiento de derechos según estudios (2009)

Asimismo hay una clara variación del indicador atendiendo al nivel de estudios, de forma que se presenta un menor reconocimiento de derechos (con un valor del indicador objetivo de derechos laborales inferior a la media) entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo o inferiores (llegando como mucho a 8,2) con respecto a niveles superiores ($\geq 9,0$).

Por distritos también son claras las diferencias, siendo los que presentan más trabajadores irregulares Cerro-Amate (7,9) y Macarena (8,2) especialmente en relación a Los Remedios (9,9), Bellavista-La Palmera (9,5) y el Casco Antiguo (9,3).

En la elaboración del indicador se tiene en consideración tanto el total de horas trabajadas como las horas cotizadas y las no cotizadas. Prestaremos ahora atención a cada una de estas variables.

2.2 Horas semanales de trabajo regular-irregular

La media del total de horas trabajadas según los datos de la encuesta, teniendo en cuenta todos los trabajos, ya sean regulares o irregulares, se sitúa en 38,9 horas a la semana.

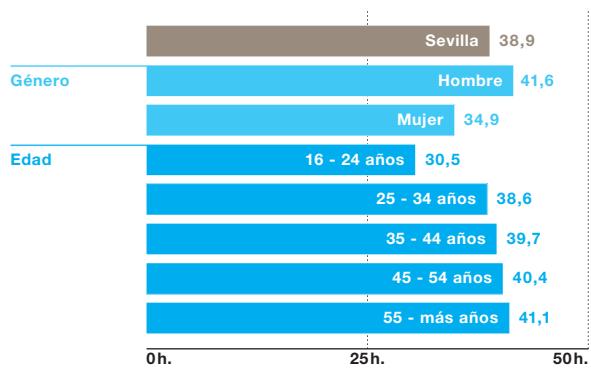


Gráfico 13. Total horas semanales trabajadas en todos los trabajos según género y edad (2009)

Esa media es significativamente superior entre los hombres (41,6 horas) con respecto a la que se registra entre las mujeres (34,9 horas).

Asimismo se observa que el número de horas trabajadas semanalmente se incrementa a medida que se eleva la edad, pasando de 30,5 horas entre quienes tienen entre 16 y 24 años a 41,1 horas entre los que tienen 55 ó más años.

Se aprecian diferencias relevantes también en función del sector de actividad y de la ocupación de los informantes. Las jornadas más reducidas se dan entre el colectivo de hogares que emplean a personal doméstico (26,7 horas) y en el de sanidad y educación (35,5 horas) y es significativamente superior en los sectores de transporte y almacenamiento (43,9 horas) y de comercio (42,1 horas).

También se observan diferencias considerables según la ocupación de los informantes. El número del total de horas trabajadas es significativamente superior entre directivos (51,0 horas), operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (43,8 horas), técnicos y

2. Reconocimiento de derechos y trabajo irregular

profesionales de apoyo (40,2 horas) y los artesanos y trabajadores cualificados de la industria (39,9 horas) con respecto al que se observa en colectivos como los trabajadores no cualificados y peones (32,3 horas).

Esa jornada media total se descompone en dos partes: La jornada media de trabajo regular (correspondiente al total de horas trabajadas cotizando a la Seguridad Social) que es de 35,5 horas a la semana y la jornada irregular (correspondiente a las horas trabajadas sin cotizar a la Seguridad Social) que representa 3,3 horas sobre el total de horas trabajadas de media.

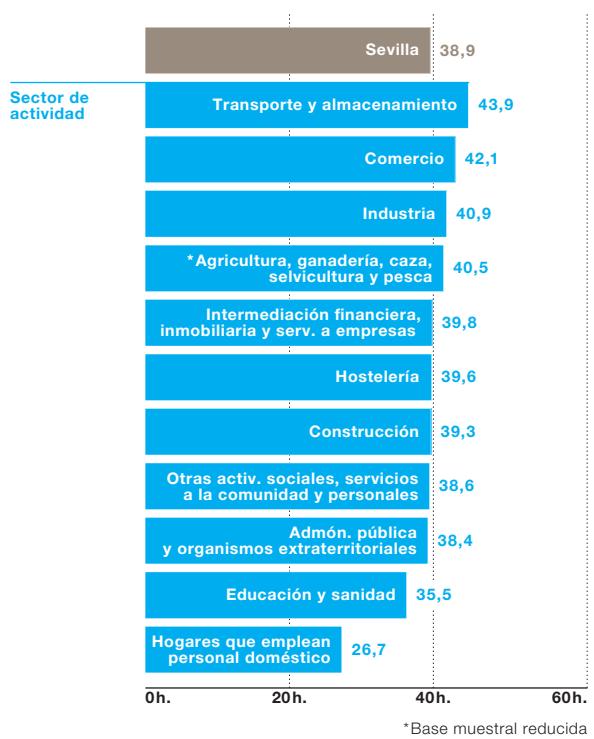


Gráfico 14. Total horas semanales trabajadas en todos los trabajos según sector de actividad (2009)

La jornada media de trabajo regular es significativamente superior entre los hombres (39,3 horas) con respecto a las mujeres (29,8 horas) y entre quienes tienen 25 ó más años ($\geq 35,2$ horas) con respecto a los jóvenes (25,3 horas).

Son de reseñar también las diferencias que se registran por sectores, que varían entre los valores extremos que van de 42,0 horas en el de transporte y almacenamiento a 6,6 horas en el de los hogares que emplean personal doméstico.

Atendiendo a la ocupación también se observan diferencias apreciables. La media de horas en trabajo regular se sitúa en 49,5 horas entre los directivos y 40,9 horas entre los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, y se queda en 22,5 horas entre los trabajadores no cualificados y peones y en 32,1 horas entre los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección.

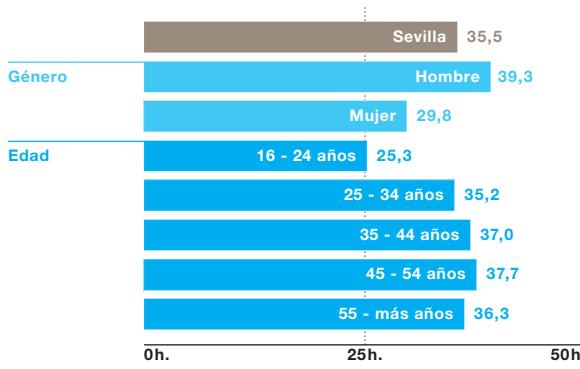


Gráfico 15. Total horas semanales en trabajo regular (cotizadas) según género y edad (2009)

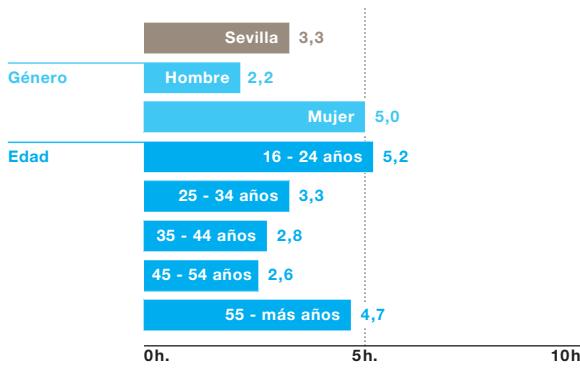


Gráfico 16. Total horas semanales en trabajo irregular (no cotizadas) según género y edad (2009)

En este caso, sin embargo, la media de horas de trabajo irregular entre las mujeres (5,0 horas) es significativamente superior a la que se registra entre los hombres (2,2 horas). Así como la de los menores de 25 años (5,2 horas) que es significativamente superior a la media de horas de quienes tienen de 25 a 54 años ($\leq 3,3$ horas).

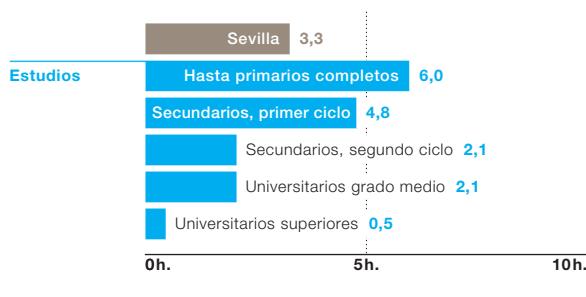


Gráfico 17. Total horas semanales en trabajo irregular (no cotizadas) según nivel de estudios (2009)

Según los datos extraídos de la Encuesta, el trabajo irregular aumenta notablemente entre personas con bajos niveles educativos, mientras el número de horas trabajadas y no declaradas va descendiendo a medida que se eleva el grado de estudios terminados. Así quienes tienen estudios primarios o inferiores trabajan de media 6 horas sin cotizar, entre quienes tienen estudios universitarios superiores ese número desciende a tan sólo 0,5 horas.

También se aprecian diferencias relevantes en función del sector de actividad. El mayor número de horas de trabajo irregular se registra en el colectivo de hogares con personal doméstico (20,0 horas), siendo este número muy superior al que se observa en los restantes sectores. Dentro de éstos son también considerables las diferencias: la media de horas de trabajo irregular sobre la jornada total es superior en los sectores de hostelería (3,9 horas), otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (3,8 horas) y construcción (3,5 horas), frente a la que se registra en sectores como el de educación y sanidad (0,3 horas), administración pública y organismos extraterritoriales (0,8 horas), industria (1,7 horas) y el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (1,7 horas).

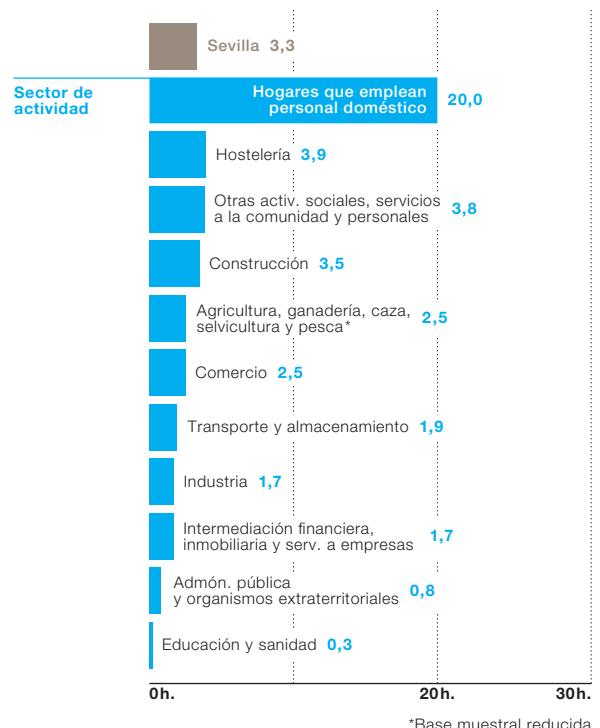


Gráfico 18. Total horas semanales en trabajo irregular (no cotizadas) según sector de actividad (2009)

Los datos obtenidos en función de la ocupación de los informantes ponen de manifiesto también claras diferencias. El número de horas trabajadas sin cotizar a la Seguridad Social es significativamente superior entre los trabajadores no cualificados y peones (9,8 horas) y los de servicios de restauración, personales y de protección (4,7 horas) con respecto al que se observa entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (0,3 horas), directivos de empresas y administraciones públicas (1,3 horas) y técnicos y profesionales de apoyo (1,9 horas).

2. Reconocimiento de derechos y trabajo irregular

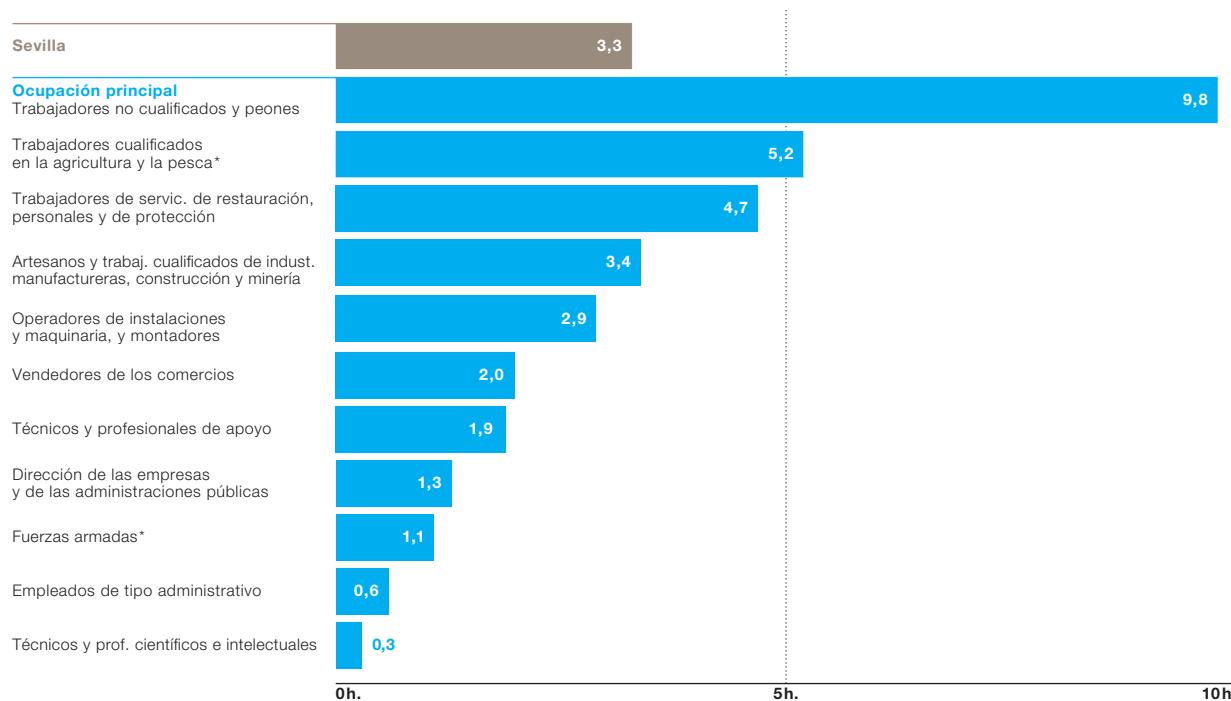


Gráfico 19. Total horas semanales en trabajo irregular (no cotizadas) según ocupación principal (2009)

2.3 Incidencia y características del trabajo

2.3.1 El trabajo irregular

Representan uno de cada siete (14,1%) quienes declaran haber realizado algún trabajo irregular en la última semana, es decir haber trabajado sin cotizar a la Seguridad Social y un 85,8% quienes indican no haberlo hecho. Se observa que el fenómeno está claramente asociado al sexo, edad, nivel de estudios de los informantes y especialmente localizado en algunos sectores de actividad.

El porcentaje de quienes han realizado algún trabajo irregular es significativamente superior entre las mujeres (22,2%), quienes tienen entre 16 y 24 años (27,2%), quienes tienen estudios hasta primarios (22,6%) o secundarios de primer ciclo (19,1%), en los sectores de hostelería (19,4%) o el de hogares que emplean a

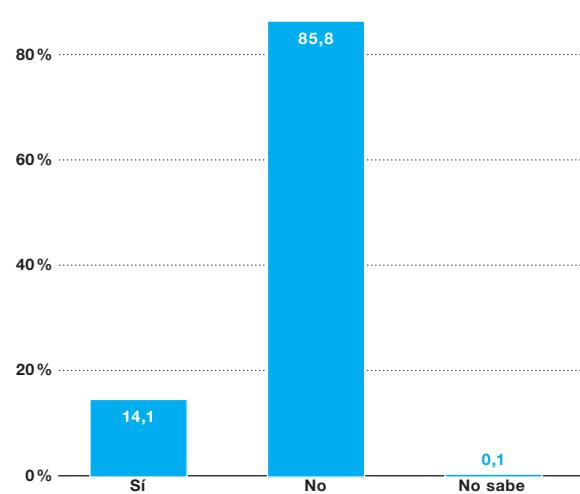


Gráfico 20. Trabajó irregularmente la última semana sin cotizar a la Seguridad Social (2009)

personal doméstico (83,7%), entre los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (22,4%) y entre los no cualificados y peones (42,1%).

Por distritos, es en el de Cerro-Amate (22,5%) y Macarena (20,1%) en los que la proporción de quienes tienen trabajo sin declarar es significativamente superior.

Se trata de un porcentaje y un colectivo, por otra parte, que no parece sometido a fuertes variaciones. Quienes declaran haber realizado algún trabajo irregular más allá de la semana anterior a la realización de la entrevista, concretamente en el último año, representan un porcentaje sólo ligeramente superior (15,5%).

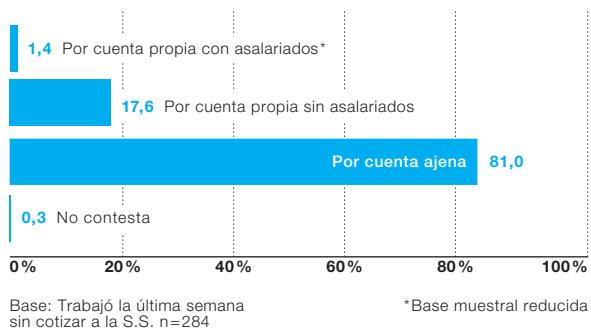


Gráfico 21. Modalidad del trabajo irregular en la semana de referencia (2009)

Entre quienes declaran haber realizado algún trabajo sin declarar en la gran mayoría de los casos (81,0%) se trata de trabajos por cuenta ajena, frente a quienes han realizado ese tipo de trabajo por cuenta propia sin asalariados (17,6%) o con asalariados (1,4%). La duración media de la jornada de trabajo irregular entre quienes lo han realizado por cuenta propia se sitúa en 27,8 horas.

La incidencia del trabajo irregular por cuenta propia es mayor entre los hombres y quienes tienen entre 45 y 54 años, mientras que la del trabajo irregular por cuenta ajena es superior entre las mujeres y los jóvenes de 24 años o menos. La duración media de la jornada de trabajo irregular por cuenta ajena se sitúa en 22,9 horas. Entre quienes realizan este tipo de trabajo representan un 22,5% los que declaran una jornada superior a las 30 horas, mientras la mayoría (60,0%) declara una duración igual o inferior a las 20 horas.

Como detalle cabe señalar que el 4,3% de quienes han realizado algún trabajo irregular por cuenta ajena han prestado servicio a más de un pagador.

2.3.2 El trabajo regular

En 2009, representan algo menos de nueve de cada diez personas ocupadas (87,4%) quienes manifiestan realizar un trabajo regular, cotizando a la Seguridad Social, al menos durante una hora en la semana de referencia. Ese porcentaje es significativamente superior entre los hombres (92,9%) y significativamente inferior entre las mujeres (79,1%) y los menores de 25 años (72,8%).

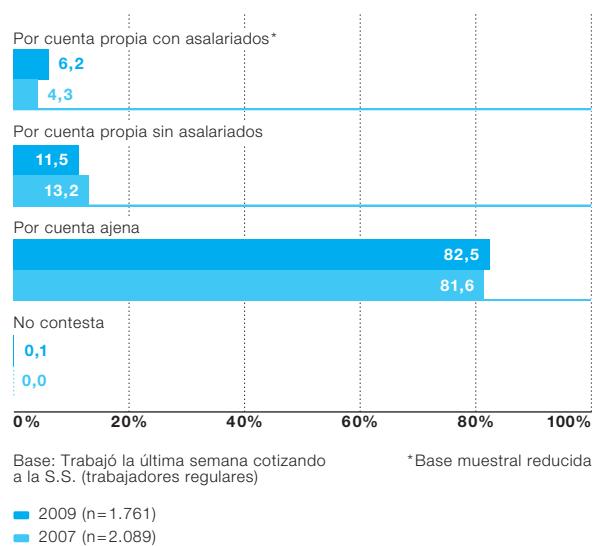


Gráfico 22. Trabajó regularmente la última semana cotizando a la Seguridad Social

Entre quienes tienen un trabajo regular la gran mayoría (82,5%) lo desarrolla por cuenta ajena. Entre quienes lo realizan por cuenta propia (17,7%) la mayor parte (11,5%) lo hace sin tener trabajadores a su cargo y el 6,2% teniéndolos, observándose un ligero incremento de este resultado con respecto al que se registraba en 2007 (4,3%). La proporción de quienes realizan un trabajo regular por cuenta propia es significativamente superior entre los hombres (19,9%) con respecto a la observada entre las mujeres (13,6%).

2. Reconocimiento de derechos y trabajo irregular

Asimismo, se observa un progresivo incremento de esta forma de situación laboral a medida que se eleva la edad: mientras entre los jóvenes de 24 años o menos representan un 2,3% quienes realizan un trabajo regular por cuenta propia con asalariados (el mismo porcentaje que aquellos que lo realizan sin asalariados), entre los de 55 y más años esos dos porcentajes se elevan hasta el 8,9% y 21,9% respectivamente.

La presencia de quienes tienen un trabajo regular por cuenta propia con trabajadores a cargo es significativamente superior en los sectores de hostelería (11,6%) y otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (12,6%), mientras la de quienes tienen un trabajo regular por cuenta propia sin trabajadores a cargo es superior en el sector de comercio (28,4%) y también el de otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (22,5%).

Atendiendo al nivel de estudios, se observa que globalmente la proporción de quienes desarrollan un trabajo regular por cuenta propia, sea con asalariados o sin ellos, es superior a medida que desciende el grado de estudios terminados: mientras representan un 12,4% entre quienes tienen estudios universitarios superiores, entre quienes declaran tener estudios de primarios completos o inferiores ese porcentaje se sitúa en el 30,8%.

La jornada media semanal de quienes realizan algún trabajo regular por cuenta propia es de 50,0 horas, representando dos de cada tres individuos (66,8%) los que declaran una jornada superior a las 40 horas. La diferencia más clara que se observa en este punto, se produce en función del nivel de estudios de los informantes. Mientras entre los que tienen estudios secundarios o inferiores la duración de la jornada es igual o superior a las 50,2 horas, entre los que tienen un nivel superior la media es de 45,3 horas o inferior.

La duración media de la jornada de quienes declaran realizar un trabajo regular se sitúa en 38,5 horas, pero en este caso, a diferencia con lo que ocurría cuando se trataba de quienes trabajan por cuenta propia, el porcentaje de quienes declaran una jornada de más de 40 horas es de un 12,9%, mientras que los que la declaran de 40 horas o inferior se eleva hasta el 86,8%.

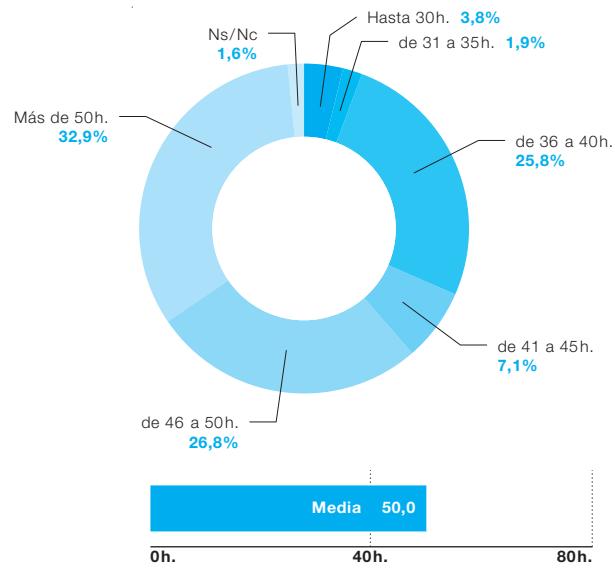


Gráfico 23. N° de horas semanales trabajadas por cuenta propia la semana de referencia cotizando a la Seguridad Social (2009)

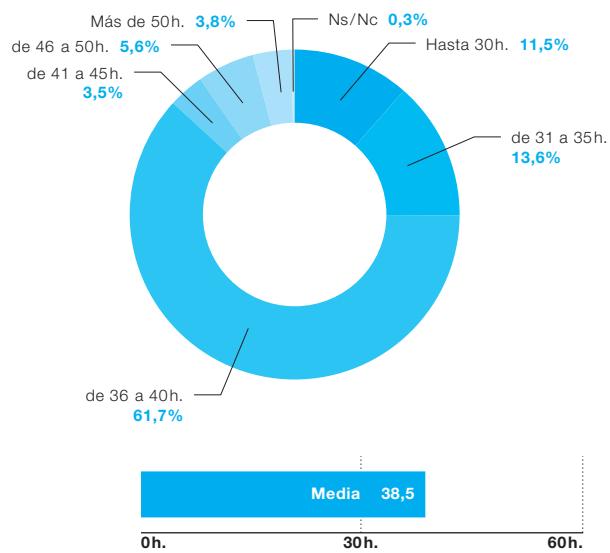


Gráfico 24. N° total de horas semanales trabajadas por cuenta ajena la semana de referencia cotizando a la Seguridad Social (2009)

2.4 Conclusión. El índice que trata de reflejar la incidencia del trabajo irregular atendiendo a la falta de reconocimiento de derechos básicos que se concretan en la cotización a la Seguridad Social, arroja un valor de 7,8 sobre 10. Se tiene en cuenta tanto el indicador subjetivo que recoge la satisfacción con el tipo de contrato, cuya media se sitúa en 6,8, como el que recoge las condiciones objetivas de trabajo, atendiendo al hecho de si se produce o no la cotización a la Seguridad Social, que se sitúa en 8,7. Al interpretarlo debe considerarse la lógica relación existente entre ambos indicadores, pues la satisfacción lo es con el contrato, es decir con el reconocimiento o no de los derechos.

En general el valor del índice aparece estrechamente vinculado a variables como el sexo, la edad o el nivel de estudios de los informantes, tendiendo a ser su valor más bajo y por tanto reflejar menor nivel de satisfacción y peores condiciones objetivas de trabajo entre las mujeres, los más jóvenes y quienes tienen inferior nivel de estudios o de cualificación de la ocupación. En ocasiones esas tendencias parecen concentrarse en colectivos laborales específicos como el que representan quienes desarrollan su actividad en el trabajo doméstico. Asimismo, el valor del índice desciende al mismo tiempo que la retribución salarial total.

Como resumen descriptivo del fenómeno del trabajo sumergido entre la ciudadanía ocupada laboralmente residente en la ciudad de Sevilla, tenemos que el 14,1% de esta población admite realizar algún tipo de trabajo irregular simultaneándolo o no con un trabajo regular. El 12,6% del total de ocupados residentes en Sevilla no declara ninguna de sus horas de trabajo, careciendo por lo tanto de todos los derechos asistenciales reconocidos por un contrato laboral al no cotizar nadie por ellas.

Por otra parte el 87,4% de la población ocupada residente en la ciudad realiza un trabajo regular, es decir tienen un contrato formal o está declarado como trabajador por cuenta propia o empresario. No obstante un 1,6% de esta población realiza a la vez un trabajo sin contrato, es decir sin cotización, recibiendo el 1,2% de su remuneración de un único pagador, tanto el trabajo irregular como el regular. El porcentaje de personas que realizan su trabajo siempre con contrato, es decir, que se encuentran en una situación laboral regular, representan el 85,8%.

Q2

El índice de remuneración	3.1
Indicador subjetivo: satisfacción con la remuneración	3.1.1
Indicador objetivo: los salarios en Sevilla	3.1.2
Indicador de adecuación del salario individual al del colectivo profesional	3.1.2.1
Disposición al cambio de trabajo para incrementar el salario	3.1.2.2
La remuneración: estimación y distribución	3.2
Trabajo principal y salario/hora	3.2.1
Retribución media del trabajo principal	3.2.1.1
Salario a la hora	3.2.1.2
Retribución total e ingresos del hogar	3.2.2
Conclusión	3.3

3. Remuneración

El carácter básico y fundamental del salario en la relación laboral se corresponde con la importancia que tiene en la percepción de los individuos del trabajo en su conjunto. De hecho, de entre todos los indicadores tenidos en consideración en nuestro estudio, el salario se muestra como el elemento que más peso tiene en la satisfacción general de la población trabajadora encuestada.

A efectos de contextualizar la información obtenida en la investigación, es conveniente tener en cuenta algunos datos elementales de referencia de los salarios en España.

En este sentido hay que señalar en primer lugar, que los datos recogidos en la Encuesta de Estructura Salarial 2006 por el Instituto Nacional de Estadística (INE)¹⁰ indican que el 9% del total de trabajadores españoles cobraron mensualmente entre 0€ y 540,9€, o lo que es lo mismo, cobraron como mucho el Salario Mínimo Interprofesional establecido para ese mismo ejercicio. La consideración de ese dato en función del género pone nuevamente en evidencia notables diferencias: el peso de las mujeres que se encuentran en el estrato salarial inferior (hasta 540,9€) es bastante más elevado (14,1%) que el de los hombres (5,7%).

No obstante, estos porcentajes son hallados respecto del total de trabajadores. Si nos referimos únicamente a la población trabajadora a tiempo completo, vemos cómo el peso de quienes llegaron como mucho al Salario Mínimo Interprofesional representa el 2%, manteniendo, eso sí, las diferencias de género percibidas con los datos globales, (1% de los hombres y 2,5% de las mujeres).

Otro aspecto relevante a considerar es la relación del salario con el tipo de trabajo, según sea éste regular o irregular. En este estudio los datos salariales recogidos se refieren al salario neto recibido por quienes trabajan; teniendo en cuenta que la parte salarial que corresponde a las aportaciones a la Seguridad Social para cubrir los beneficios sociales son mínimas o inexistentes en el caso de los trabajadores irregulares, aún siendo en algunos casos un salario neto mayor que el de los trabajadores regulares, puede merecer distinta consideración ya que no está teniendo en cuenta esa parte que los regulares sí tienen cubierta.

Tomando como referencia la Encuesta Trimestral del Coste Laboral elaborada por el INE¹⁰ el total del coste laboral de las empresas se compone del coste salarial por un lado (o salario neto) y de los costes no salariales por otro, parte que supone en el primer trimestre de 2009 más del 27% del coste laboral de las empresas (666,98€) y que no existe en los casos de empleo irregular.

Por último, antes de abordar la situación salarial en la ciudad de Sevilla, extraemos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE 2006 el ranking de los trabajadores que más cobran al año según los sectores de actividad, y vemos cómo los empleados de la intermediación financiera son los que presentan una media salarial anual más alta (38.351€), aunque volvemos a encontrar una gran diferencia entre los hombres (45.127€) y las mujeres (29.689€). Esto obliga a rechazar la hipótesis de que el menor salario femenino esté vinculado (exclusivamente) a sectores como el de empleados de hogar, hostelería u otros servicios.

De hecho, la hostelería se perfila como el sector en el que menor retribución salarial se percibe al año para el conjunto de la población trabajadora (13.395€), manteniendo importantes diferencias en base al género (11.900€ las mujeres y 15.220€ los hombres) aunque no tan pronunciadas. Se observa claramente cómo los hombres que pertenecen a los sectores como la hostelería y otros servicios tienen una retribución anual mayor que las mujeres.

Entre las posiciones centrales, encontramos un sector cuyas profesiones pertenecen en gran medida al empleo público, la Educación. Y es en este sector en el que se percibe una menor diferencia entre el salario anual de los hombres (21.221€) y el de las mujeres (19.553€) si bien, como se puede comprobar también existen.

3.1 El índice de remuneración

El índice tiene en cuenta, por una parte, la satisfacción expresada con la remuneración que se tiene y la valoración que se desprende de su situación salarial con respecto a la del conjunto de quienes tienen la misma ocupación, junto con la incidencia negativa que supone la disposición al cambio de trabajo motivada por la búsqueda de una mejor retribución.

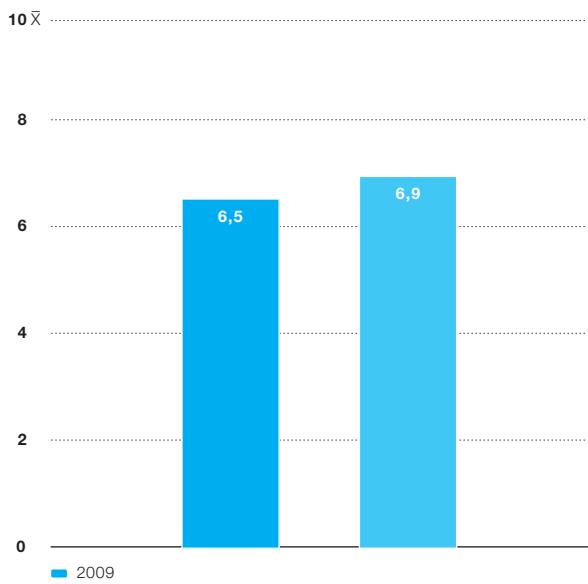


Gráfico 25. Índice de remuneración

El valor del índice de remuneración es de 6,5 puntos en la escala de 0 a 10, siendo esa puntuación tres décimas inferior a la que se registraba en 2007. Se trata, por otra parte, del índice con una mayor contribución a la satisfacción general, un 11,86% en el conjunto de los considerados.

Las diferencias en el índice no aparecen vinculadas sólo a la ocupación o sector de actividad, sino también con otras variables como el género, la edad o el nivel de instrucción y otras relativas a las condiciones de la relación laboral (estabilidad y trabajo irregular).



Gráfico 26. Índice de remuneración según género y edad (2009)

El valor del índice es significativamente superior entre los hombres (6,7) con respecto al que se registra entre las mujeres (6,2). También se observa un incremento a medida que asciende la edad. Así, mientras entre quienes tienen entre 16 y 24 años el índice se sitúa en 5,8, entre los mayores de 55 su valor es significativamente superior y alcanza 6,8 puntos.

Una tendencia similar se observa atendiendo al nivel de estudios, pues mientras entre quienes tienen estudios primarios o inferiores el índice es de 6,2 y entre los que tienen secundarios de primer ciclo de 6,1, entre los que tienen estudios universitarios superiores el índice alcanza el 7,5.

Las diferencias del índice por sectores de actividad son ostensibles. Su valor es significativamente superior en sectores como el de la administración pública (7,6) y el de educación y sanidad (7,2) especialmente con

9. La Encuesta de Estructura Salarial es una operación estadística realizada en el marco de la Unión Europea con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. Su periodicidad es cuatrienal y su cumplimiento obligado para todos los miembros comunitarios. Para los años intermedios, en los que no se realiza esta encuesta, la Encuesta Anual de Estructura Salarial obtiene estimaciones. La información se obtiene de la explotación conjunta del Fichero General de Afiliación de la Seguridad Social (S.S.) y de las declaraciones del Modelo 190.
10. Anteriormente denominado Índice de Costes Laborales, la ETCL es una operación estadística continua de carácter trimestral. Proporciona información referida al conjunto de España y por comunidades autónomas sobre el coste laboral medio por trabajador y mes, el coste laboral medio por hora efectiva de trabajo y el tiempo trabajado y no trabajado.

3. Remuneración

respecto al de los hogares que emplean a personal doméstico (5,1) y, en menor medida, al de comercio (6,1) y el de hostelería (6,2).

Atendiendo a la ocupación, la variación del índice parece vinculada a la mayor o menor cualificación. Los valores superiores se registran entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,5), los técnicos y profesionales de apoyo (7,0) y los empleados de tipo administrativo (6,9), frente a los significativamente inferiores que se observan entre los trabajadores no cualificados y peones (5,6) y los vendedores de comercios (6,2).

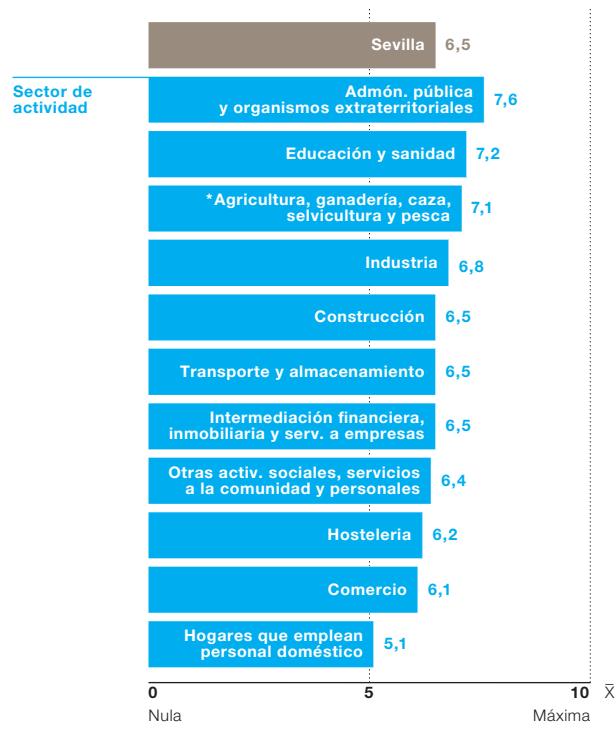


Gráfico 27. Índice de remuneración según sector de actividad (2009)

El valor del índice varía notablemente entre quienes sólo realizan un trabajo irregular (5,1) y quienes sólo desarrollan un trabajo regular (6,7). Habrá que prestar atención más adelante a si esta diferencia se debe a la situación objetiva de remuneración o más bien al nivel de satisfacción con el propio salario.

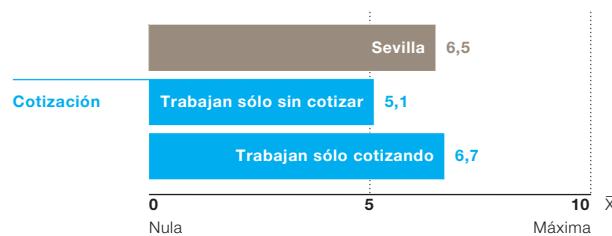


Gráfico 28. Índice de remuneración según trabajo regular e irregular (2009)

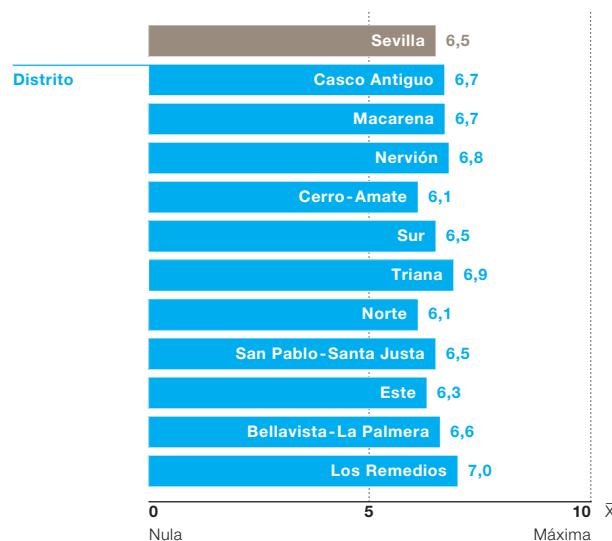


Gráfico 29. Índice de remuneración según distrito (2009)

Atendiendo al distrito de residencia, también se observan variaciones considerables del índice, si bien no llegan a ser tan acusadas como las señaladas a propósito de las anteriores variables sociodemográficas. La mejor situación salarial, tomando en cuenta los mayores valores del índice, se registra en los distritos de Los Remedios (7,0) y Triana (6,9), mientras que la menos favorable aparece en los de Cerro-Amate (6,1), Norte (6,1) y Este (6,3).

Es de señalar también que en el colectivo de quienes trabajan a jornada completa, el valor del índice desciende en general a medida que se incrementa el número de horas trabajadas, pasando de 8,2 entre quienes declaran trabajar 30 horas semanales o menos a 5,8 entre quienes trabajan más de 50 horas.

Sin embargo entre trabajadores a jornada parcial, no se observa que las variaciones del índice se produzcan con una tendencia igualmente clara. En conjunto hay que señalar que el índice es más favorable para quienes trabajan a jornada completa (6,7) que para quienes lo hacen a jornada parcial (5,6).

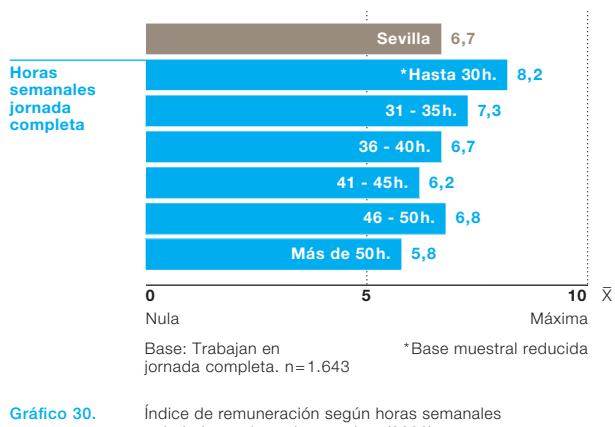


Gráfico 30.

Índice de remuneración según horas semanales trabajadas en jornada completa (2009)

3.1.1 Indicador subjetivo: satisfacción con la remuneración

La puntuación media que refleja la satisfacción con la retribución salarial se sitúa en 6,3 puntos, con un mínimo incremento de una décima con respecto a la que se registraba en 2007. En términos porcentuales hay que señalar que representan un 15,2% quienes muestran un bajo grado de satisfacción con su salario señalando puntuaciones iguales o inferiores a cuatro, mientras que suponen más de siete de cada diez (71,2%) los que reflejan un grado de satisfacción más bien alto, señalando puntuaciones iguales o superiores a 6.

La satisfacción es significativamente superior entre los hombres (6,5) con respecto a la que se observa entre las mujeres (6,0). Sin embargo, atendiendo a la edad cabe destacar que se muestran más descontentos con su remuneración los más jóvenes, es decir, los menores de 24 años, manteniéndose relativamente estable a partir de esa edad, a pesar de que la retribución sí se eleva con el paso de los años. Así, parece que el incremento de la retribución que se registra a medida que se eleva la edad no repercute directamente en un incremento de la satisfacción con el salario.

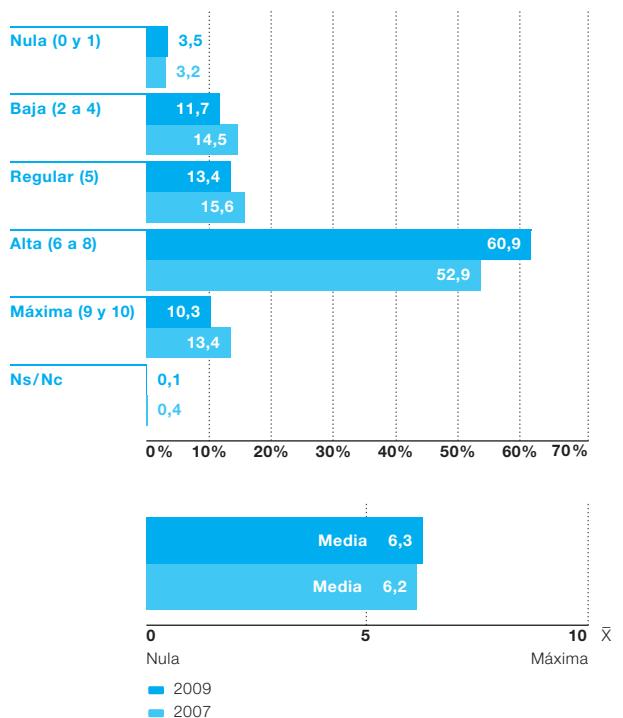


Gráfico 31. Satisfacción con la remuneración

3. Remuneración

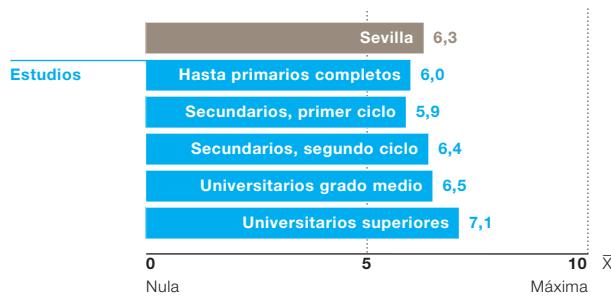


Gráfico 32. Satisfacción con la remuneración según nivel de estudios (2009)

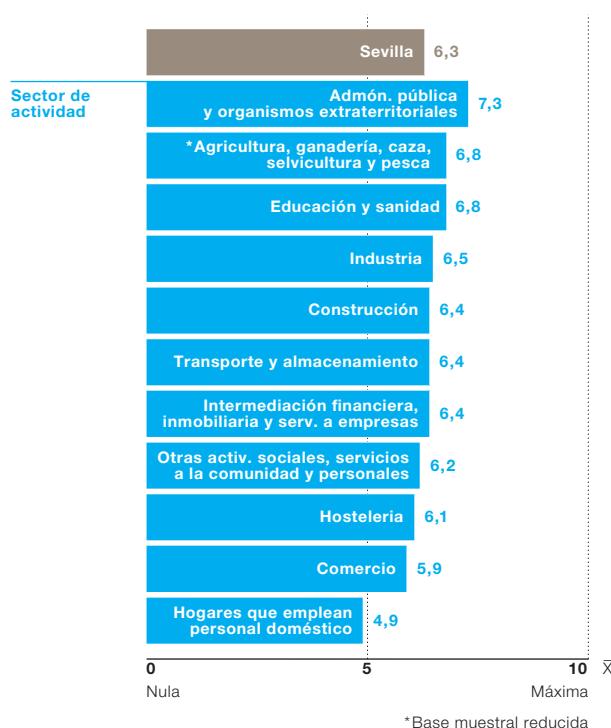


Gráfico 33. Satisfacción con la remuneración según sector de actividad (2009)

Sí se observa claramente, sin embargo, una relación directa de la satisfacción salarial y el nivel de estudios. A ese propósito hay que señalar que, mientras el nivel de satisfacción con la remuneración entre quienes tienen estudios universitarios superiores, se sitúa en 7,1, dicha puntuación desciende a medida que lo hace el nivel de formación hasta situarse en 5,9 entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo y en 6,0 entre los que tienen estudios primarios completos o un nivel inferior.

Por sectores de actividad destacan dos extremos, por un lado quienes trabajan en la administración pública, con niveles de satisfacción salarial en torno a 7,3 puntos, y en la enseñanza o la sanidad (6,8). Y por otro, quienes trabajan en los hogares y en el comercio, que con puntuaciones de 4,9 y 5,9 respectivamente, se muestran como los más insatisfechos con su salario.

Atendiendo a la ocupación, se aprecia la asociación entre el nivel de satisfacción con los ingresos provenientes del trabajo y el nivel de cualificación, siendo significativamente superior la puntuación registrada entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,3), los empleados de tipo administrativo (6,7) y los técnicos y profesionales de apoyo (6,6), con respecto a la que se da entre los trabajadores no cualificados y peones (5,5) y los vendedores de comercios (6,0).

También es clara la vinculación de la satisfacción con la percepción de la probabilidad de perder el empleo y el desarrollo de la actividad laboral en situación regular o irregular. Mientras entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder su trabajo se sitúa en 6,6 puntos, entre los que la consideran alta o muy alta ese nivel de satisfacción se queda en 5. Del mismo modo, mientras entre quienes desarrollan su actividad sólo en trabajo regular la satisfacción con el salario se sitúa en 6,5 puntos, entre los que trabajan sólo en situación irregular la satisfacción es de sólo 4,9.

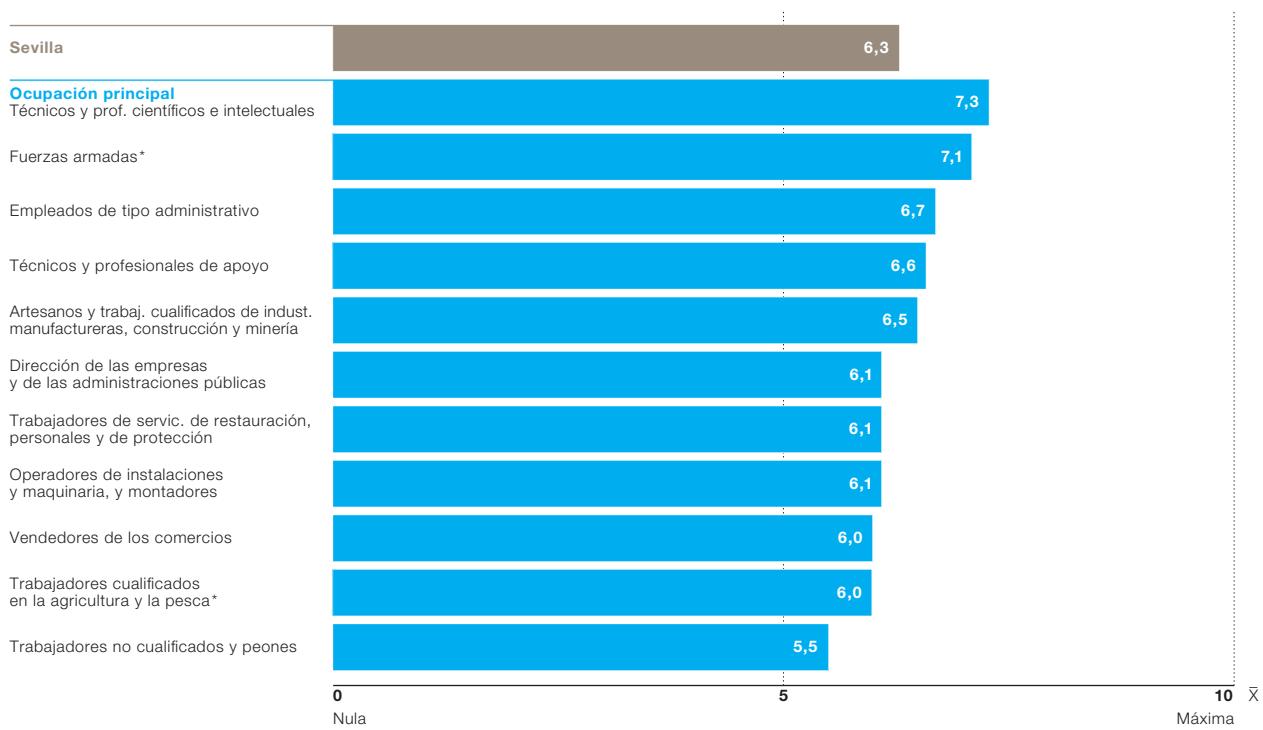


Gráfico 34. Satisfacción con la remuneración según ocupación principal (2009)

3.1.2 Indicador objetivo: los salarios en Sevilla

Este indicador se construye a partir de dos índices. El primero refleja la relación que existe entre la remuneración que cada individuo percibe por su trabajo sobre la remuneración media de su grupo profesional. Y el segundo toma en consideración la presencia de la disposición a cambiar de trabajo para mejorar el salario.

El valor del indicador objetivo de remuneración para 2009 se sitúa en 6,6 puntos, sólo ligeramente por debajo del registrado en 2007 (6,7). Un 15,2% de trabajadores muestra valores inferiores a 5, lo que indica situaciones salariales claramente desfavorables, y mostrando un deterioro respecto de 2 años antes (11,8%).

3. Remuneración

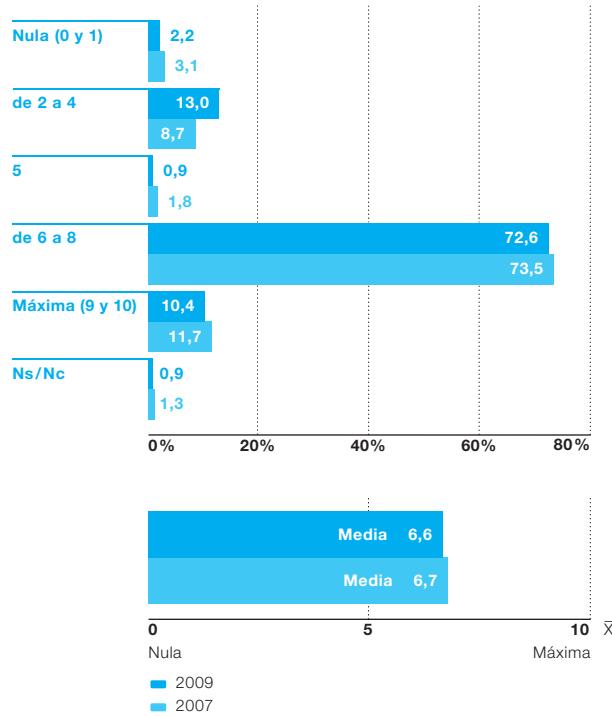


Gráfico 35. Indicador objetivo de remuneración

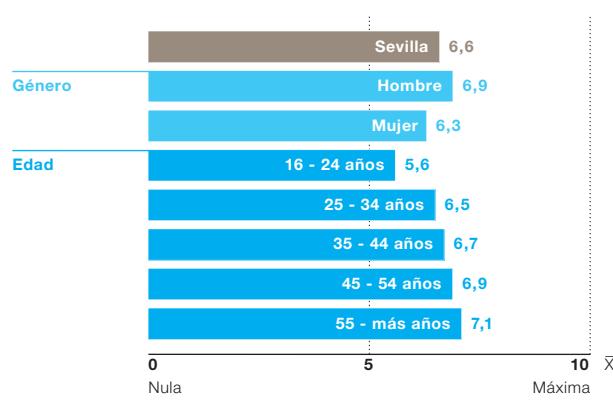


Gráfico 36. Indicador objetivo de remuneración según género y edad (2009)

Que los salarios de los hombres son superiores a los de las mujeres se pone de manifiesto cuando observamos que el valor del indicador es significativamente superior entre ellos (6,9) con respecto al que se registra entre ellas (6,3).

También es clara la asociación del indicador con la edad de los entrevistados. Así, el indicador salarial se eleva a medida que se incrementa la edad, pasando de 5,6 entre quienes tienen entre 16 y 24 años, a 7,1 entre los de 55 años o más.

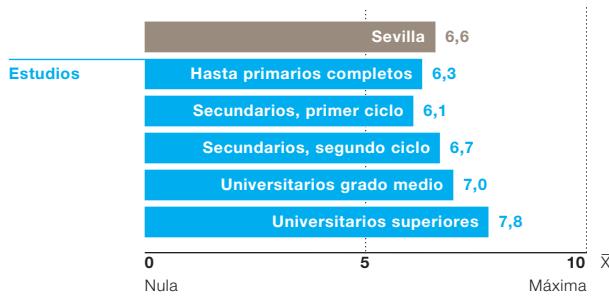
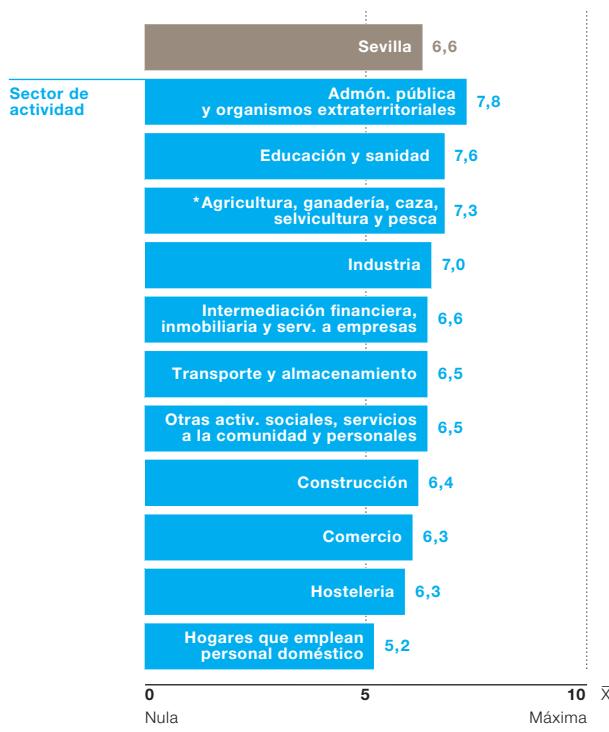


Gráfico 37. Indicador objetivo de remuneración según nivel de estudios (2009)



*Base muestral reducida

Gráfico 38. Indicador objetivo de remuneración según sector de actividad (2009)

También es clara la asociación del indicador con el nivel de estudios, pues pasa de 6,3 entre quienes tienen estudios primarios completos o inferiores y 6,1 entre quienes los tienen secundarios de primer ciclo, a 7,8 entre los que tienen estudios universitarios superiores.

Por sectores de actividad se observa una clara diferenciación del comportamiento del indicador salarial en tres grupos de sectores. En primer lugar se aprecia que es significativamente superior en los sectores de administración y organismos extraterritoriales (7,8), en el de educación y sanidad (7,6) y en el de industria (7,0), mientras que, en el extremo opuesto se sitúa el de los hogares que

emplean personal doméstico, en el que el valor del indicador se queda en 5,2 puntos, muy por debajo de los demás sectores.

En general se observa cierta asociación del indicador con el nivel de cualificación de las ocupaciones, de forma que se registra un valor mayor en las ocupaciones que requieren algún tipo de cualificación. El indicador es apreciablemente superior entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,7) y técnicos y profesionales de apoyo (7,3), en tanto que es significativamente más bajo en el colectivo de trabajadores no cualificados y peones (5,7).

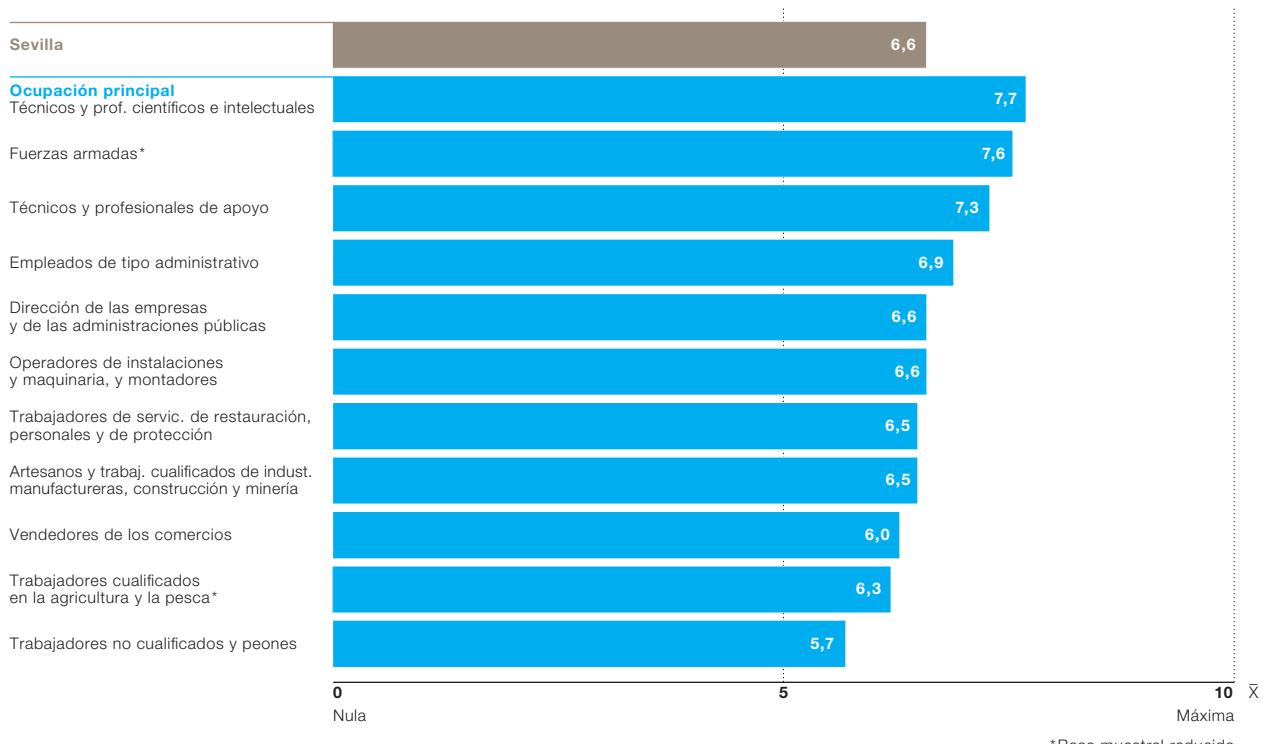


Gráfico 39. Indicador objetivo de remuneración según ocupación principal (2009)

3. Remuneración

3.1.2.1 Indicador de adecuación del salario individual al del colectivo profesional

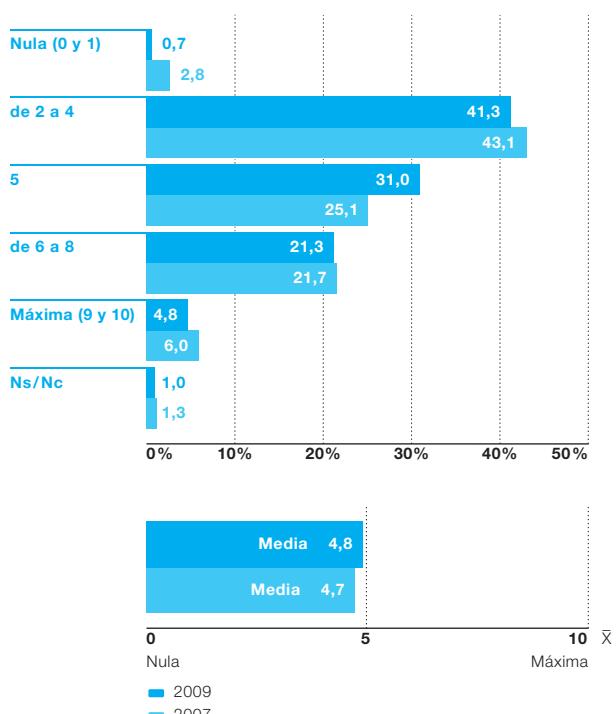


Gráfico 40. Indicador de adecuación del salario individual al del colectivo profesional

Este indicador refleja la proporción media que representan los salarios individuales, sobre la media del colectivo de la categoría profesional a la que en cada caso se pertenezca,¹¹ incrementándose el valor del indicador a medida que los salarios individuales se acercan más a la media de la categoría profesional. Específicamente el valor del indicador se sitúa en 4,8 puntos, una décima superior al que se registra en 2007.

Ese valor del indicador es significativamente superior entre los hombres (5,0) con respecto al que se da entre las mujeres (4,6) y significativamente inferior entre quienes tienen de 16 a 24 años (4,4) con respecto al que se registra en edades superiores. También está directamente asociado al nivel de estudios, de forma que es de 4,5 entre quienes tienen estudios primarios o inferiores y se eleva a medida que se

incrementa el nivel de instrucción hasta situarse en 5,9 entre quienes tienen estudios universitarios superiores.

Por sectores, se aprecia que el valor del indicador es significativamente superior en los de administración pública y organismos extraterritoriales (5,6) y el de educación y sanidad (5,7), en tanto que es significativamente inferior en el de comercio (4,2) y en menor medida el de los hogares que emplean personal doméstico (4,5).

Atendiendo a la ocupación, se aprecian variaciones importantes del indicador según el mayor o menor nivel de cualificación de las mismas: su valor es superior entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (5,8) y técnicos de apoyo (5,3) y especialmente inferior entre los vendedores de comercios (4,5) y, sobre todo los directivos de empresas y administraciones públicas (4,0) entre los que puede darse una elevada disparidad de situaciones.

3.1.2.2 Disposición al cambio de trabajo para incrementar el salario

La pretensión de incrementar el salario es el motivo más mencionado por quienes se declaran dispuestos a cambiar de trabajo.

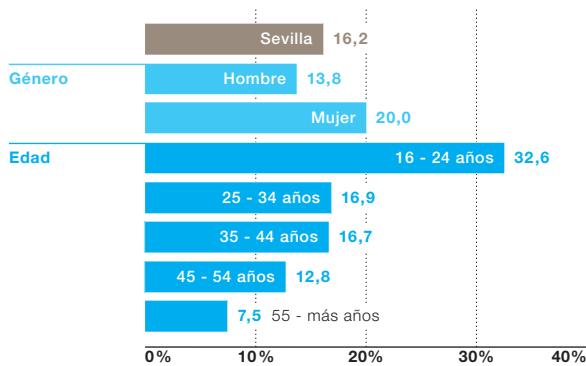


Gráfico 41. Disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario según género y edad (2009)

Del total de la población encuestada, representan un 16,2% quienes manifiestan como principal motivo por el que desean cambiar de trabajo el incrementar su salario, siendo ese porcentaje significativamente superior al de quienes se manifestaban en el mismo sentido en 2007 (12,2%).

Pero, además, hay que señalar que se trata de una disposición claramente asociada al género y la edad, sugiriendo una mayor insatisfacción con la remuneración entre mujeres y jóvenes. El porcentaje de quienes señalan como motivo principal de su deseo de cambiar de trabajo el incremento salarial, es significativamente superior entre las mujeres (20,0%), con respecto al registrado entre los hombres (13,8%), y entre quienes tienen entre 16 y 24 años (32,6%), con respecto a los demás grupos de edad y especialmente en relación a quienes tienen 55 y más años (7,5%).

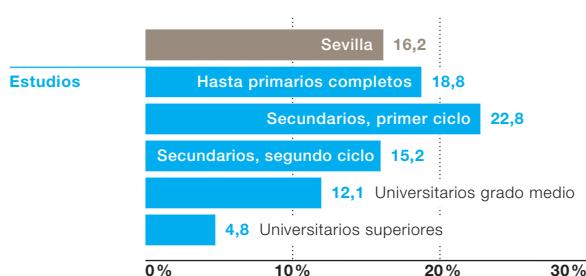


Gráfico 42. Disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario según nivel de estudios (2009)

Atendiendo al nivel de estudios también se observa que la proporción de quienes indican el incremento salarial como principal motivo para el cambio de trabajo se eleva a medida que desciende ese nivel, pasando de un 4,8% entre quienes tienen estudios universitarios superiores a un 22,8% entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo y un 18,8% entre quienes tienen estudios primarios completos o inferiores.

Si nos fijamos en la distribución por sectores de actividad se perciben claros contrastes entre algunos de ellos. El porcentaje de quienes se manifiestan dispuestos a cambiar de trabajo principalmente para incrementar su salario es significativamente superior entre quienes trabajan en hogares que emplean personal doméstico (40,6%) y quienes lo hacen

en el sector de hostelería (22,2%), mientras es significativamente inferior en los sectores de educación y sanidad (6,0%) y el de administraciones públicas y organismos extraterritoriales (0,6%).

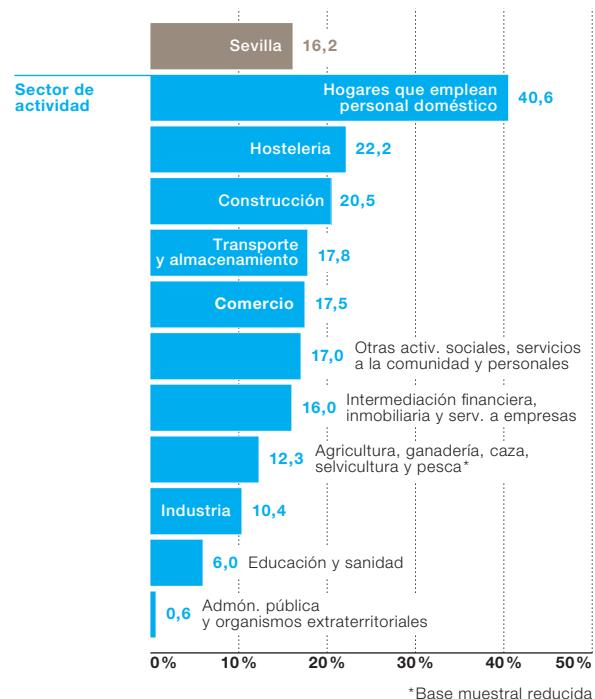


Gráfico 43. Disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario según sector de actividad (2009)

También se manifiesta un contraste de situaciones en función de la ocupación de las personas entrevistadas, pudiéndose observar un importante incremento de quienes muestran su disconformidad con la remuneración actual a medida que desciende la cualificación de la ocupación. En este sentido, hay que señalar que mientras se registra un porcentaje significativamente superior al del conjunto de la muestra de quienes declaran su disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario entre los trabajadores no cualificados y peones (34,5%), ese porcentaje es significativamente inferior entre los empleados de

11. CNO reducido a 3 categorías: gerentes, directivos y técnicos (1), administrativos y trabajadores cualificados (2) y trabajadores no cualificados (3).

3. Remuneración

tipo administrativo (10,7%), los técnicos y profesionales de apoyo (8,6%), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (5,0%) y los directivos de las empresas y de las administraciones públicas (8,7%).

La insatisfacción salarial también parece asociada a la inseguridad en el trabajo y la cobertura de derechos básicos, como lo pone de manifiesto que el porcentaje de quienes se muestran dispuestos a cambiar de trabajo por el salario es significativamente superior entre quienes consideran alta o muy alta la probabilidad de perder el trabajo (38,7%) y entre quienes trabajan sólo sin cotizar por ello (43,2%), mientras es significativamente inferior entre los que consideran baja o nula la probabilidad de perder el trabajo (10,5%) y quienes trabajan sólo cotizando a la Seguridad Social (12,0%).

3.2 La remuneración: estimación y distribución

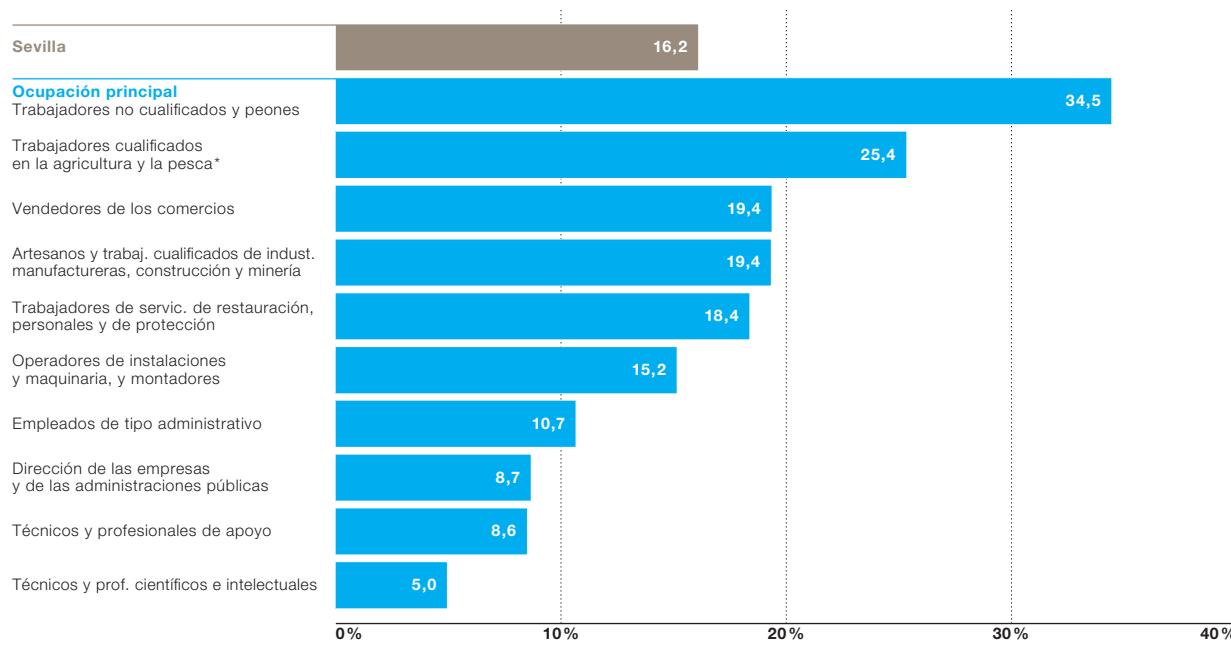
Se consideran directamente en este apartado, los datos de las principales variables relativas a la remuneración del trabajo.

3.2.1 Trabajo principal y salario/hora

Consideramos en este punto los datos relativos a la remuneración del trabajo principal, aunque para realizar un análisis más pormenorizado de algunos aspectos relacionados con las desigualdades salariales, utilizaremos como referencia el salario/hora.

3.2.1.1 Retribución media del trabajo principal

El salario medio mensual por el trabajo principal se sitúa en 1.191,3€. Sin embargo se observan apreciables diferencias en función del género y la edad de los informantes.



*Base muestral reducida

Gráfico 44. Disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario según ocupación principal (2009)



Gráfico 45. Retribución del trabajo principal según género y edad (2009)

Así, un hombre gana en su trabajo principal 1.346,4€ de media, mientras una mujer recibe 954,3€, es decir, un 29,1% menos. En este punto, no obstante, debe tenerse en cuenta que la duración media de la jornada del trabajo principal de la mujer es de 34,5 horas, mientras que la del hombre es de 41,1 horas, diferencia que se toma en consideración a continuación al analizar el salario/hora.

Las diferencias en función de la edad son también acusadas, observándose un incremento del salario a medida que se eleva la edad, pero con un incremento muy fuerte entre los dos estratos inferiores de edad y siendo considerablemente más moderados los incrementos posteriores. El salario medio de quienes tienen entre 16 y 24 años se sitúa en los 753,5€, un 46,7% menos que entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años, que cobra de media 1.105,3€. Ese incremento se modera a medida que se eleva la edad hasta situarse en 1.328,7€ el salario medio de quienes tienen 55 ó más años.

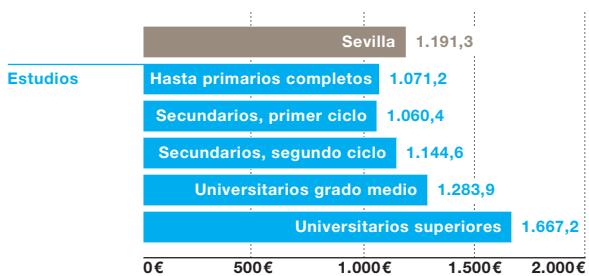


Gráfico 46. Retribución del trabajo principal según nivel de estudios (2009)

También se observa una clara asociación directa del salario medio recibido con el nivel de estudios. Quienes declaran tener estudios primarios completos o inferiores cobran en torno a 1.071,0€, quienes han finalizado estudios secundarios de primer ciclo en torno a 1.060,0€, salario medio que se eleva progresivamente a medida que sube el nivel de estudios hasta situarse en 1.667,2€ entre quienes tienen estudios universitarios superiores. En definitiva, el salario medio de quien tiene estudios primarios completos o inferior nivel de instrucción es un 35,8% menor al de un titulado universitario de grado superior.



Gráfico 47. Retribución del trabajo principal según distrito (2009)

Las diferencias del salario medio por el trabajo principal según distritos son acusadas. En el grupo de los distritos con media salarial superior se encuentran Los Remedios (1.520,6€), Bellavista-La Palmera (1.436,5€) y Casco Antiguo (1.390,1€). En el otro extremo nos encontramos con distrito Norte (1.091,1€), Cerro-Amate (1.094,4€) y San Pablo-Santa Justa (1.096,9€).

3. Remuneración

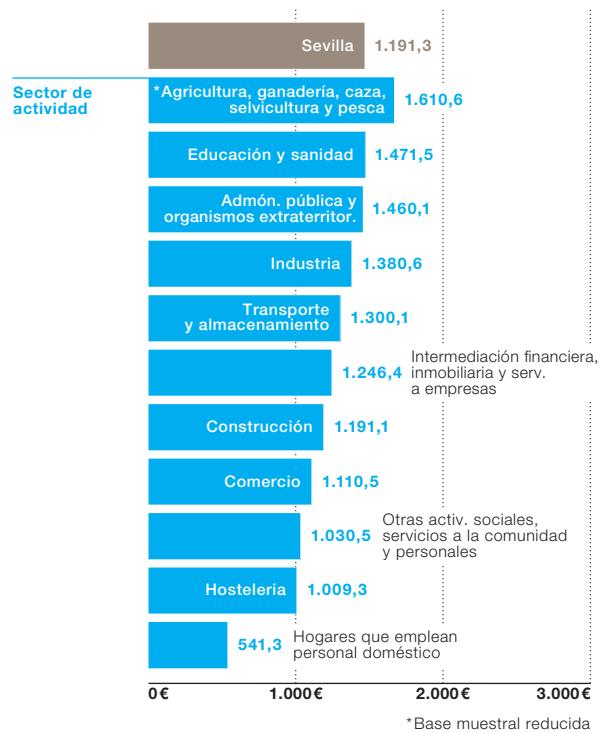


Gráfico 48.

Retribución del trabajo principal según sector de actividad (2009)

Las diferencias salariales por sectores de actividad son también notables. La media salarial es especialmente inferior a la media señalada para el conjunto de la ciudad en el sector de los hogares que emplean personal doméstico (541,3€), representando menos de la mitad de aquél. Otros sectores en los que el salario medio es inferior al señalado para el conjunto de la muestra son el de hostelería (1.009,3€), el de otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (1.030,5€). En sentido opuesto, los salarios más altos se registran en los sectores de educación y sanidad (1.471,5€), administración pública (1.460,1€), industria (1.380,6€) y el de transporte y almacenamiento (1.300,1€).

También son claras las diferencias en función de la ocupación, observándose salarios notablemente inferiores al del conjunto de la muestra entre los trabajadores no cualificados y peones (766,6€), los vendedores de comercio (852,9€) y los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (932,5€), en tanto que son apreciablemente superiores entre los directores de las empresas y administraciones públicas (1.516,3€), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (1.687,2€) y entre los técnicos y profesionales de apoyo (1.390,6€).

3.2.1.2 Salario a la hora

Los datos que se acaban de analizar se refieren al salario del trabajo principal de los informantes. Pero como señalamos anteriormente, la duración de la jornada de referencia se perfila como una circunstancia fundamental para poder establecer las diferencias salariales. Para evitar la distorsión que ocasionaría comparar los salarios sin tener en cuenta las horas de trabajo, resulta pertinente en este momento el análisis del salario/hora.

Ése es el propósito de este apartado en el que se procede al análisis de esas diferencias atendiendo a las variables explicativas básicas que se vienen utilizando en el estudio, pero prestando una atención particular y más detallada a la de género.

El salario medio por hora se sitúa en 7,5€. En términos porcentuales se observa que la mayoría de los informantes, casi dos de cada tres (64,6%), tienen un salario que va desde los 5€ hasta 10€. Representan un 20,7% quienes declaran salarios/hora de hasta 5€ y un 13,8% los que señalan que ese salario es superior a 10€.

El salario medio por hora de las mujeres (6,9€) es un 13,8% más bajo que el de los hombres (8,0€). De hecho mientras entre las mujeres trabajadoras representan un 31% las que tienen un salario de hasta 5€ por hora, entre los hombres los que tienen esa remuneración representan un porcentaje diecisiete puntos inferior (14,0%).

Asimismo, un 57,2% de las mujeres tienen un salario/hora que va desde los 5€ hasta los 10€, y sólo un 11,2% superan esta cifra. Entre los hombres esos porcentajes son claramente superiores, alcanzando el 69,4% y el 15,6% respectivamente.

Atendiendo a la edad, se observa que se mantienen las diferencias expuestas al analizar el salario del trabajo

principal total, pero moderándose de forma apreciable. El salario/hora de quienes tienen entre 16 y 24 años (6,5€) es un 9,7% inferior al de quienes tienen entre 25 y 34 años (7,2€) y éste es un 7,7% inferior al de los que tienen entre 35 y 44 años (7,8€). En los estratos de edades superiores las variaciones son mínimas y el salario/hora tiende a estabilizarse.

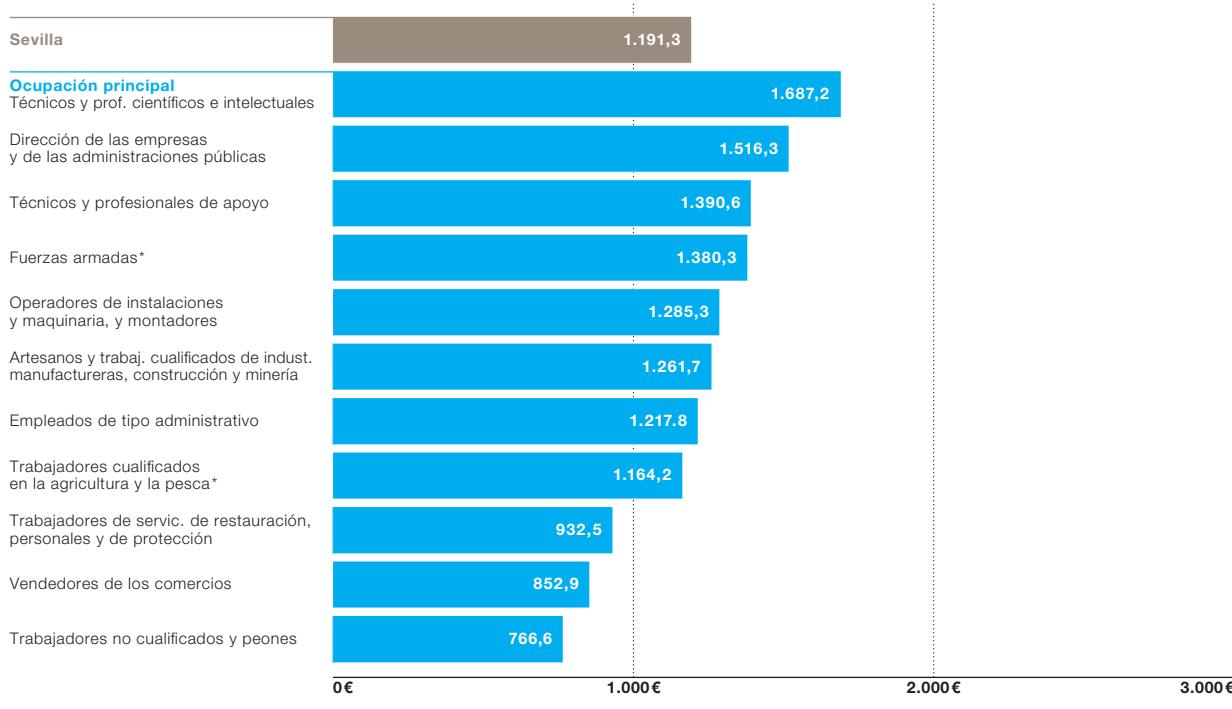


Gráfico 49. Retribución del trabajo principal según ocupación principal (2009)

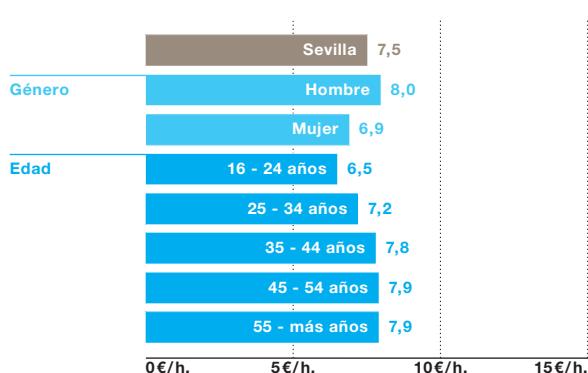


Gráfico 50. Salario medio por hora según género y edad (2009)

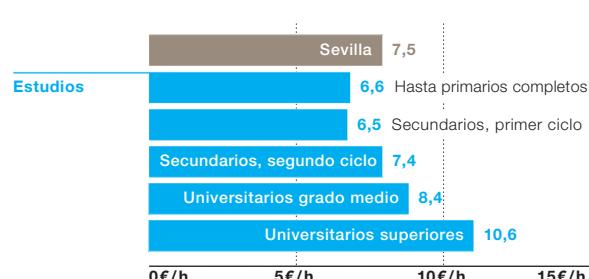


Gráfico 51. Salario medio por hora según nivel de estudios (2009)

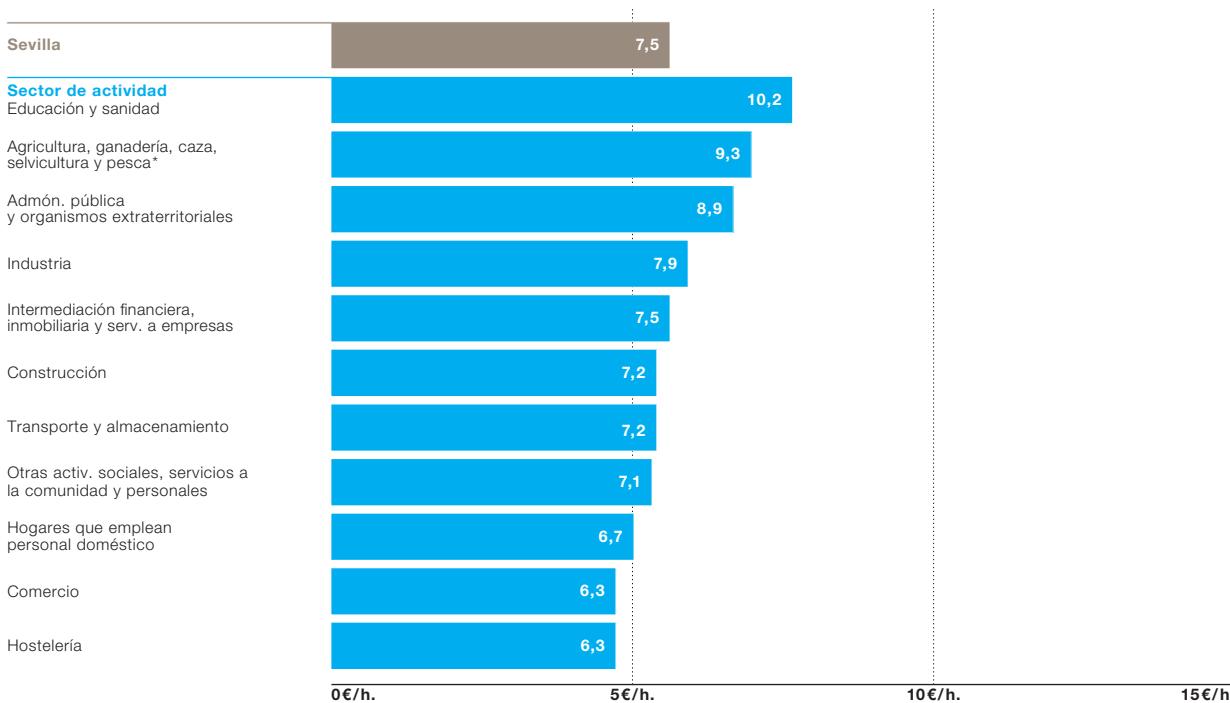
3. Remuneración

La relación entre salario/hora y nivel de estudios es también prácticamente de progresión lineal a medida que se incrementa el nivel de instrucción. Pasa de 6,6€ entre los que tienen estudios primarios o inferiores y 6,5€ entre los que tienen estudios secundarios de primer ciclo a 10,6€ entre los que tienen estudios universitarios superiores.

La desigualdad de salario/hora entre hombres y mujeres, aunque no se elimina, sí parece reducirse ligeramente a medida que se eleva el nivel de estudios: mientras el salario de las mujeres es un 21,1% inferior al de los hombres en el nivel de estudios primarios completos o inferiores, en el de universitarios medios es un 8,0% inferior y en el de universitarios superiores un 13,4%.

Se observan considerables diferencias en el salario/hora entre los distintos sectores de actividad. El más elevado se registra en el sector de educación y sanidad (10,2€), seguido del que se da en el de administración pública y organismos extraterritoriales que se sitúa en 8,9€.

En el extremo opuesto se sitúan los salarios/hora de los sectores de comercio (6,3€) y hostelería (6,3€) seguido del que se registra en el de los hogares que emplean personal doméstico (6,7€).



*Base muestral reducida

Gráfico 52. Salario medio por hora según sector de actividad (2009)

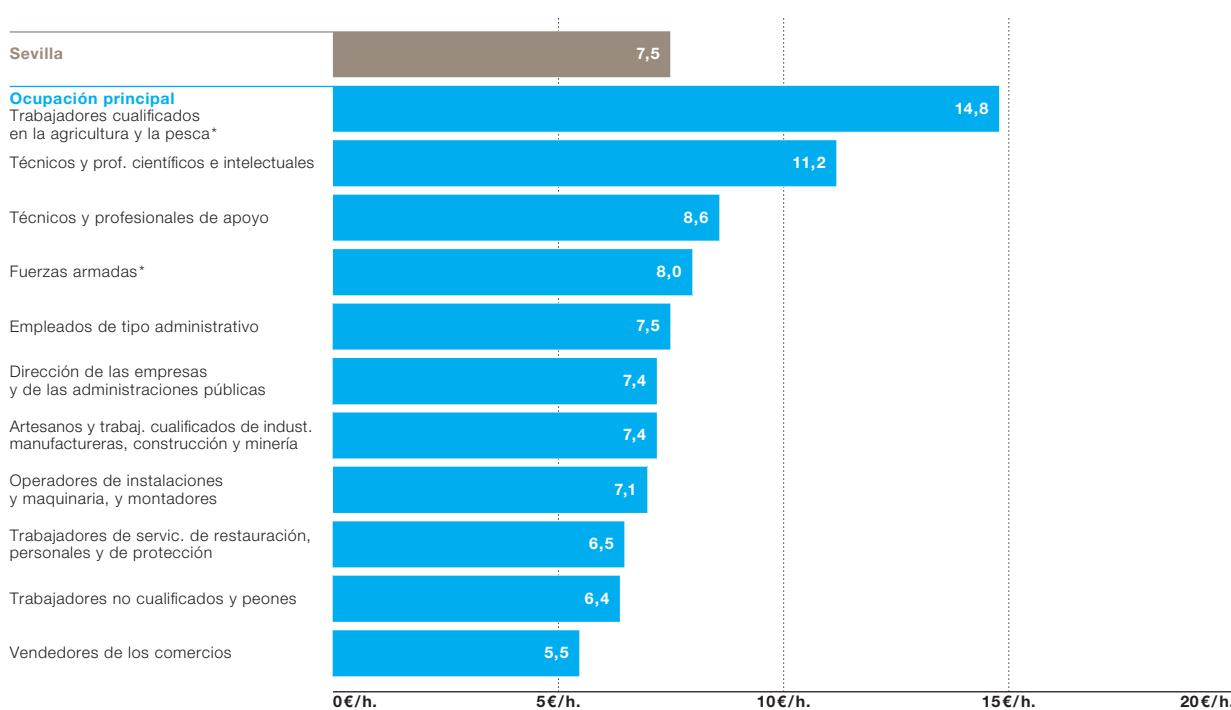
	Hombre	Mujer	Dif.	Dif. %
Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca	9,2*	11,1*	1,9	20,7%
Industria	8,0	7,2	-0,8	-10,0%
Construcción	7,6	5,9	-1,7	-22,4%
Comercio	6,7	5,8	-0,9	-13,4%
Hostelería	6,5	6,1	-0,4	-6,2%
Transporte y almacenamiento	7,3	6,4*	-0,9	-12,3%
Intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas	7,7	7,2	-0,5	-6,5%
Admón. pública y organismos extraterritoriales	9,4	8,0	-1,4	-14,9%
Educación y sanidad	11,4	9,2	-2,2	-19,3%
Otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales	7,9	6,2	-1,7	-21,5%
Hogares que emplean personal doméstico	21,6*	5,7	-15,9	-73,6%

*Base muestral reducida

Tabla 1. Diferencias del salario medio por hora según sector de actividad (2009)

Prescindiendo de aquellos datos que por la reducida base muestral disponible no pueden ser considerados suficientemente representativos, se observa que los sectores en que la retribución de las mujeres es inferior en mayor medida con respecto a la de los hombres son los de construcción (-22,4%), otras actividades sociales,

servicios a la comunidad y servicios personales (-21,5%) y educación y sanidad (-19,3%). En sentido opuesto, las menores diferencias se observan en los sectores de hostelería (-6,2%), intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (-6,5%) y en el de la industria (-10,0%).



*Base muestral reducida

Gráfico 53. Salario medio por hora según ocupación principal (2009)

3. Remuneración

Los contrastes más notables que se observan en función de la ocupación principal de los informantes se relacionan con el nivel de cualificación de los puestos, mostrando un salario medio significativamente mayor los ocupados en puestos técnicos y profesionales científicos e intelectuales (11,2€) y los técnicos y profesionales de apoyo (8,6€) que en el resto de ocupaciones.

Por el contrario, las ocupaciones con un salario a la hora significativamente menor son las de vendedores de los comercios (5,5€) y los trabajadores no cualificados y peones (6,4€), es decir, las ocupaciones que no requieren cualificaciones específicas.

	Hombre	Mujer	Dif.	Dif. %
Fuerzas armadas	8,1*	7,8*	-0,3	-3,7%
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	7,6	6,8	-0,8	-10,5%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,4	11,0	-0,4	-3,5%
Técnicos y profesionales de apoyo	8,9	7,8	-1,1	-12,4%
Empleados de tipo administrativo	8,5	6,9	-1,6	-18,8%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección	6,9	6,1	-0,8	-11,6%
Vendedores de los comercios	6,2	5,2	-1,0	-16,1%
Trabajadores cualificados en la agricultura y la pesca	14,8*	—	—	—
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería	7,5	6,8*	-0,7	-9,3%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,1	5,8*	-1,3	-18,3%
Trabajadores no cualificados y peones	6,8	6,1	-0,7	-10,3%

*Base muestral reducida

Tabla 2. Diferencias del salario medio por hora según ocupación principal (2009)

No obstante, además de existir diferencias salario/hora según la ocupación, también emergen desigualdades según se trate de trabajador o trabajadora. Así, un hombre que realiza funciones administrativas cobra de media un 18,8% más que una mujer en el mismo grupo de ocupación, y uno del grupo de vendedores de comercio, un 16,1% más.

En sentido inverso, el grupo de ocupaciones denominado “personal técnico y profesionales científicos e intelectuales” presenta menos distinciones por género, cobrando ellas, de media, un 3,5% menos que los hombres de su misma categoría.

3.2.2 Retribución total e ingresos del hogar

Tomando en consideración la remuneración de todos los trabajos realizados, la media resultante es de 1.197,4€, sólo 6 euros superior a la que resulta sólo para el trabajo principal, consecuencia de que la mayoría de las personas entrevistadas sólo tienen un trabajo.

Sin embargo, la proporción de personas que se sitúan por debajo de ese salario medio es, cuanto menos, destacable: un 40,8 declaran ingresos inferiores a los 1.001€ y casi un 10% de los entrevistados cobra menos de 501€ en total al mes por todos los trabajos que realiza.

Por otro lado, las medias de ingresos del hogar se eleva hasta 1.950,8€, aunque debemos ser cautelosos con este dato dada la baja respuesta de los entrevistados (responden apenas 900 de los más de 2.000 encuestados). Aún así, podemos estimar que el 7,5% de las unidades familiares de la ciudad viven con menos de 1.001€ al mes, y otro 26,2% reciben entre y 1.000€ y 1.500€ al mes.

La cifra de ingresos del hogar varía en función del tamaño del mismo, pasando de los 1.372,2€ de los hogares unipersonales a 2.285,5€ entre los de cinco o más personas.

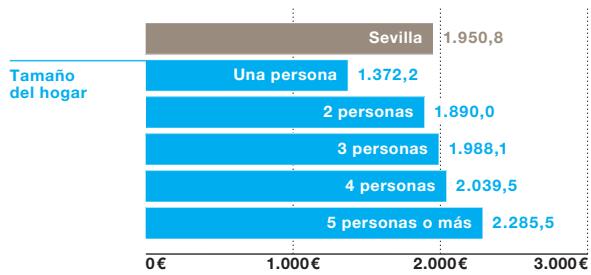


Gráfico 54. Ingresos del hogar según tamaño (2009)

Es clara la diferenciación de ingresos por hogar en función del distrito de residencia. Nos encontramos con tres distritos en los que los ingresos por hogar son significativamente superiores a la media: Los Remedios (2.650,1€), Bellavista-La Palmera (2.371,8€) y Casco Antiguo (2.237,4€). Por su parte el grupo de distritos con los ingresos más bajos por hogar son el de Nervión (1.640,5€), Macarena (1.741,1€), Norte (1.781,4€) y Cerro-Amate (1.794,7€).

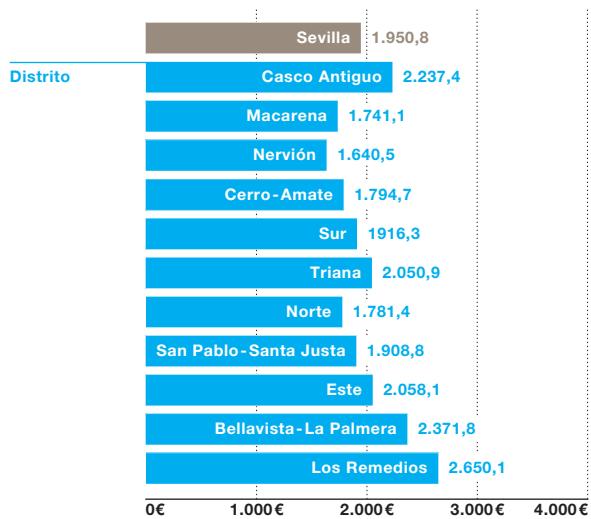


Gráfico 55. Ingresos del hogar según distrito (2009)

3. Remuneración

3.3 Conclusión. El índice que refleja la calidad de la remuneración se sitúa en 6,5 puntos, inferior al que se registraba para 2007 (6,8).

El valor del índice refleja claras diferencias tanto en función del género como de la edad y del nivel de estudios, poniendo de manifiesto las peores condiciones retributivas que se dan entre las mujeres (6,2), los trabajadores más jóvenes (5,8) y los que tienen menor nivel de instrucción (6,2) y secundarios de primer ciclo (6,1). Por sectores de actividad las peores condiciones se dan en los hogares que emplean personal doméstico (5,1), el de comercio (6,1) y hostelería (6,2). Se observan también claras diferencias en función del distrito de residencia, oscilando el valor del índice entre el 7,0 que se registra en Los Remedios y el 6,1 que se da en los de Cerro-Amate y Norte. Es también notable la variación del índice en función de las horas de trabajo, pasando de 8,2 entre quienes trabajan hasta 30 horas semanales a 5,8 entre quienes tienen una jornada semanal superior a las 50 horas.

Por un lado, el indicador subjetivo que recoge la satisfacción expresada con el salario, arroja una puntuación media de 6,3 puntos, apenas una décima superior a la que se registraba en 2007. Se puede destacar que esa satisfacción no está relacionada con la cuantía directamente recibida. En la satisfacción influye también el reconocimiento de derechos básicos, como pone de manifiesto el hecho de que sea apreciablemente inferior entre quienes sólo tienen un trabajo irregular (4,9) frente a quienes sólo lo tienen regular (6,5).

En segundo lugar se recoge el valor del indicador objetivo de remuneración (6,6) en el que se tiene en cuenta tanto el indicador que refleja la adecuación del salario individual a la media de la categoría profesional, con una puntuación de 4,8, y el que refleja la proporción de quienes no se muestran dispuestos a cambiar de trabajo para incrementar su salario, con una puntuación de 8,5. A este propósito es de destacar que representan un 16,2% del total de los entrevistados quienes cambiarían de trabajo aduciendo como principal motivo mejorar su retribución, siendo ese porcentaje significativamente superior en los sectores de hostelería (22,2%) y entre quienes trabajan en los hogares que ocupan personal doméstico (40,6%).

El porcentaje de quienes no quieren cambiar de trabajo asciende al 70,2%. Considerando solo quienes desearían cambiar de trabajo (29,8%), los que indican como principal motivo el salario ascienden al 54,4%. Le sigue el 14,4% (4,2% sobre el total) que cambiarían para “poder trabajar en aquello para lo que me he preparado o estudiado”.

La retribución media del trabajo principal es de 1.191,3€, mientras que la calculada teniendo en cuenta todos los trabajos realizados es ligeramente superior situándose en 1.197,4€. Por su parte la media de los ingresos del hogar se sitúa en 1.950,8€, lo que supone 1,6 veces el total de las retribuciones percibidas.

El análisis tanto de los datos directos de las retribuciones declaradas para el trabajo principal y para el total de trabajos realizados, como la retribución media por hora confirman las diferencias en función de variables como el género, la edad o el nivel de estudios, aunque en el caso del análisis atendiendo al salario/hora se reduzcan las diferencias que se observan en los salarios directamente declarados. El salario medio del trabajo principal de las mujeres (954,3€) es un 29,12% menor que el de los hombres (1.346,4€).

Atendiendo al salario/hora, se observa que el de las mujeres (6,9€) es un 13,75% inferior al de los hombres (8,0€).

En este punto, es de destacar que en el análisis del salario/hora por género la desventaja de las mujeres se aminora a medida que se eleva el nivel de estudios y la cualificación de la ocupación, pero sigue siendo significativa.

Q2

El índice de calidad del horario laboral	4.1
Indicador subjetivo: satisfacción con el horario laboral	4.1.1
Indicador objetivo: los horarios laborales en Sevilla	4.1.2
Jornadas de trabajo excesivas	4.1.2.1
Cuando la motivación para trabajar a tiempo parcial es no encontrar un empleo a tiempo completo	4.1.2.2
Las horas trabajadas y contratadas	4.1.2.3
Otras dos circunstancias: la necesidad de llevarse trabajo a casa y los problemas a la hora de tener permisos y días libres	4.1.2.4
El cambio de empleo buscando principalmente una reducción del tiempo de trabajo	4.1.2.5
El horario y la jornada de trabajo en la ciudad de Sevilla	4.2
La distribución de la jornada laboral	4.2.1
El tipo de jornada laboral	4.2.2
Razones para trabajar a jornada parcial	4.2.2.1
Las horas de trabajo	4.2.3
El pluriempleo	4.2.3.1
Horas trabajadas a jornada completa	4.2.3.2
Horas trabajadas a jornada parcial	4.2.3.3
Conclusión	4.3

4. Horario laboral

Existen pocas referencias que puedan ilustrar la estructura horaria laboral de una forma oficial. El horario de los distintos trabajos tiene una configuración ecléctica que depende de diversos factores tales como la organización empresarial interna de cada entidad.

No obstante, tomaremos dos referencias claras para establecer la “normalidad” del horario laboral. Entendiendo como situación normal una jornada laboral de 40 horas en el caso de quienes disponen de jornada completa y de 20 horas entre los que la tienen a tiempo parcial; número de horas que coincide con el promedio de horas de los que disponen de este tipo de jornada, y con la información obtenida de distintos estudios internacionales.

Los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística respecto al horario laboral los encontramos en su Encuesta Trimestral de Coste Laboral y corresponden al 4º trimestre de 2008. En él se puede distinguir entre el número de horas mensuales pactadas entre empresarios y trabajadores, el número de horas pagadas y el número de horas efectivas que se realizaron, así como los motivos por los que no se cumplieron las horas pactadas.

Debido a que en nuestro estudio utilizamos para el análisis el número de horas trabajadas a la semana, procederemos a realizar la operación correspondiente para unificar las unidades de observación y poder hacernos una idea comparativa de los datos existentes con anterioridad.

Teniendo en cuenta que en dicho estudio no queda claramente especificado si en las horas pactadas están incluidas las horas extraordinarias y según los resultados obtenidos, en el caso de la jornada laboral a tiempo completo se pactaron 39,3 horas semanales para el total de actividades y 20,5 en el caso de la jornada laboral a tiempo parcial. De ellas se realizaron 34,3 y 18,1 respectivamente por trabajador. En el sector de la construcción, esta media asciende a 39,7 horas semanales entre los que disponen de jornada laboral completa y 20,4 entre los que la tienen parcial, por lo que es el sector en el que más horas se contrataron.

En el panorama internacional la duración máxima de la jornada lleva siendo objeto de controversia durante más de tres años entre los distintos países de la UE; debate que mantiene en su trasfondo la importancia del tiempo de trabajo en el modelo productivo y las profundas diferencias que se mantienen en el propio seno europeo.

Según el informe de la Comisión Europea “Employment in 2006”, publicado en noviembre de 2008, los asalariados con contrato a jornada completa (que son el 81,6% del total) trabajan una media de 40,4 horas semanales en la Europa de los 25.

El Reino Unido es el país en el que la jornada laboral es más larga, 42,6 horas semanales (2 horas y 12 minutos más que la media de la UE-25), mientras que Holanda está en la situación opuesta, con una jornada media de 38,8 horas semanales, 1 hora y 36 minutos menos que la media europea y casi 4 horas menos que el promedio británico.

En España la jornada es de 41,1 horas semanales, superando la media comunitaria en 42 minutos. Los hombres trabajan de media 41,8 horas (30 minutos más que la media masculina europea), y las mujeres 39,8 horas (42 minutos por encima). Tanto para el total como para los hombres, el tiempo de trabajo de jornada completa en España es el tercero más prolongado entre los nueve países observados. En el caso de las mujeres, se trata del segundo más extenso, solo superado por el de las asalariadas británicas.

Los resultados son totalmente distintos cuando se analiza la jornada de las personas que trabajan a tiempo parcial, situación en la que se encuentra el 18,4% de los asalariados del conjunto de la UE-25.

El tiempo medio de trabajo a nivel comunitario es, en este caso, de 19,9 horas. Si consideramos ambos sexos conjuntamente, Polonia y Bélgica es donde se trabajan más horas en régimen de jornada parcial, 23,3 horas en ambos casos, superando en 3 horas y 24 minutos la media de la UE-25. Alemania, por su parte, tiene la menor jornada parcial media: de 17,4 horas semanales (es decir, 2 horas y media menos que el promedio comunitario).

En España la jornada parcial conlleva una media de 19,5 horas, 24 minutos menos que la media de la UE-25.

La aparente normalidad de las cantidades medias de horas realizadas con respecto a nuestro criterio establecido nos invita a profundizar en aquellos extremos compuestos, sobre todo, por aquellas personas que realizan un mayor número de horas a la semana con respecto a su tipo de jornada y que acaparan las puntuaciones menos favorables en el índice creado. Identificar si se corresponden con algún sector poblacional concreto en la ciudad de Sevilla será el principal reto de este capítulo.

4.1 El índice de calidad del horario laboral

La ciudad de Sevilla registra en el año 2009 un índice de calidad del horario laboral de 7,9 puntos sobre 10, que sería la situación óptima ideal que se produciría cuando la satisfacción con el horario fuera máxima y no se dieran situaciones desfavorables.¹² El índice no varía apenas con respecto a 2007, cuando se situaba en los 7,8 puntos. El peso de este índice sobre el Índice Global de la Calidad del Empleo (8,95%) lo sitúa entre los índices que menos aportan en cuanto a su correlación con la satisfacción general.

En la actualidad sólo el 2,7% de las personas entrevistadas registran valores inferiores a 5 reflejando situaciones en principio claramente negativas, mientras que el 94,1% se sitúa por encima de ese valor de 5; porcentajes que no han variado apenas con respecto a 2007 (2,7% y 92,4% respectivamente).

Centrándonos ya en los resultados de 2009, observamos que el índice de calidad del horario laboral se deriva directamente del nivel educativo, de tal manera que a menor nivel educativo, menor valor del índice. Así, quienes completaron estudios universitarios registran un índice de calidad de horario de 8,2 mientras que quienes se quedaron en estudios primarios tan sólo alcanzan los 7,7 puntos.

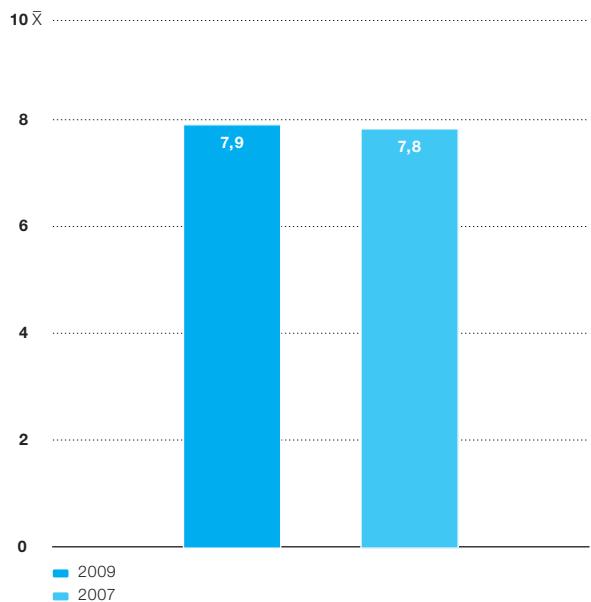


Gráfico 56. Índice de calidad del horario laboral

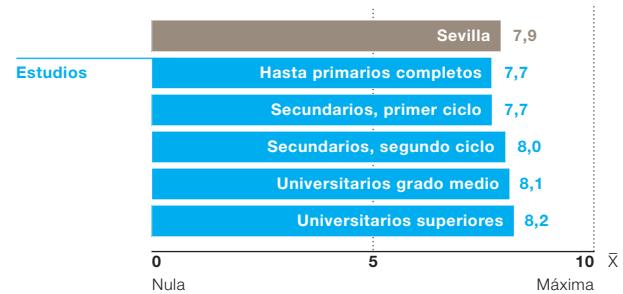


Gráfico 57. Índice de calidad del horario laboral según nivel de estudios (2009)

12. Como el trabajar más horas de las establecidas en contrato, el trabajar a tiempo parcial por no quedar otro remedio, el verse en la obligación de llevar trabajo a casa, el tener dificultades para disfrutar de permisos o el desear un cambio de trabajo principalmente por cuestión de horario.

4. Horario laboral

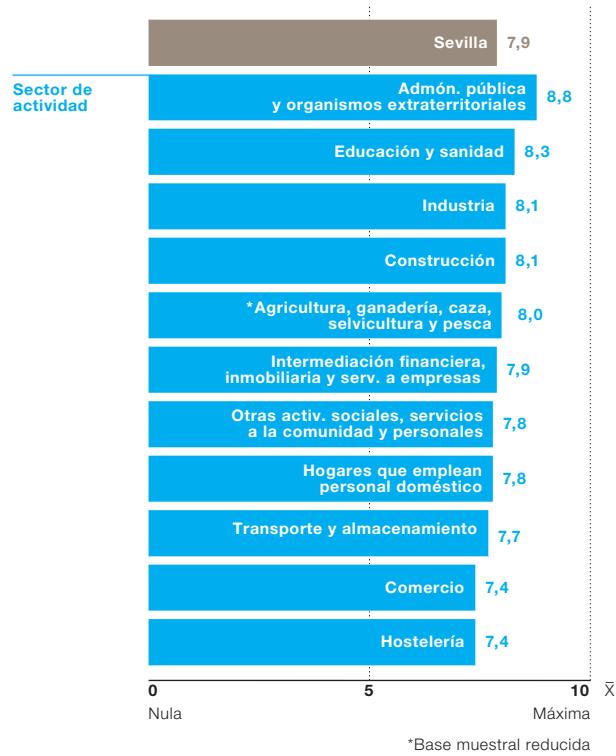


Gráfico 58. Índice de calidad del horario laboral según sector de actividad (2009)

Pero también se aprecian variaciones atendiendo al sector de actividad y tipo de ocupación.

El valor del índice es significativamente inferior, denotando unos peores horarios laborales, entre quienes trabajan en los sectores de comercio y hostelería (con sendos 7,4); así como entre miembros de la dirección de empresas y administraciones públicas en general, y de los autónomos y autónomas en particular (con sendos 7,1). Frente a estos segmentos, se registran valores significativamente superiores entre quienes trabajan en la administración pública (8,8), en educación y sanidad (8,3); así como entre quienes desempeñan cargos técnicos y profesionales con tareas científicas e intelectuales (8,4) o de tipo administrativo (8,4).

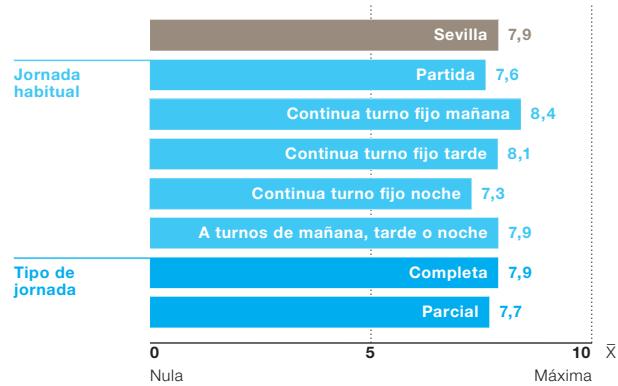


Gráfico 59. Índice de calidad del horario laboral según jornada laboral (2009)

En cuanto al tipo de jornada y horas trabajadas, como cabía esperar, quienes tienen una peor calidad laboral en cuanto a su horario son quienes trabajan a jornada partida (cuyo índice se sitúa en los 7,6 puntos, significativamente por debajo del total), a tiempo parcial¹³ (7,7) y especialmente quienes tienen esa jornada al no encontrar un empleo a tiempo completo (7,2). Por el contrario, quienes trabajan a jornada continua por las mañanas (8,4) y quienes trabajan a tiempo parcial por libre elección, ya sea porque desea cuidar de familiares a su cargo (8,5) o para estudiar (8,4) son quienes gozan de una mayor calidad horaria.

Asimismo, el índice de calidad del horario laboral es significativamente inferior al total entre los siguientes colectivos: quienes están en empresas de hasta 10 personas empleadas (7,6), quienes se enfrentan a mayor incertidumbre laboral, personas que trabajan como asalariadas regulares durante más horas de las estipuladas pero sin recibir ningún tipo de remuneración ni compensación (6), quienes tienen una alta o muy alta probabilidad de perder su empleo (7,4) o quienes están trabajando sin contrato (7,6). También quienes tienen dificultades para disfrutar de permisos de maternidad/ paternidad (6,5) y han de llevarse tarea a casa para poder cumplir con su trabajo (7,2). Todos ellos muestran una menor calidad laboral en cuanto al horario.



Gráfico 60. Índice de calidad del horario laboral según distrito (2009)

Por distritos también se observan diferencias en cuanto a la calidad de los horarios laborales, que pueden deberse en gran medida a las características sociodemográficas que se acaban de señalar. El valor del índice es significativamente inferior en los distritos Norte (7,8) y Cerro-Amate (7,6) con respecto al que se registra especialmente en el distrito de Triana (8,3).

4.1.1 Indicador subjetivo: satisfacción con el horario laboral

Se trata de la satisfacción personal libremente expresada a propósito del horario laboral, aspecto que supone la mitad del índice de calidad del horario laboral que acabamos de ver, siendo la otra mitad el indicador objetivo, para cuyo cálculo se atiende a la existencia o no de situaciones claramente desfavorables. Este indicador objetivo será el tema del siguiente apartado.

Pasemos ahora a analizar el indicador subjetivo, es decir, la satisfacción con el horario laboral, su evolución e identificación de los colectivos más descontentos.

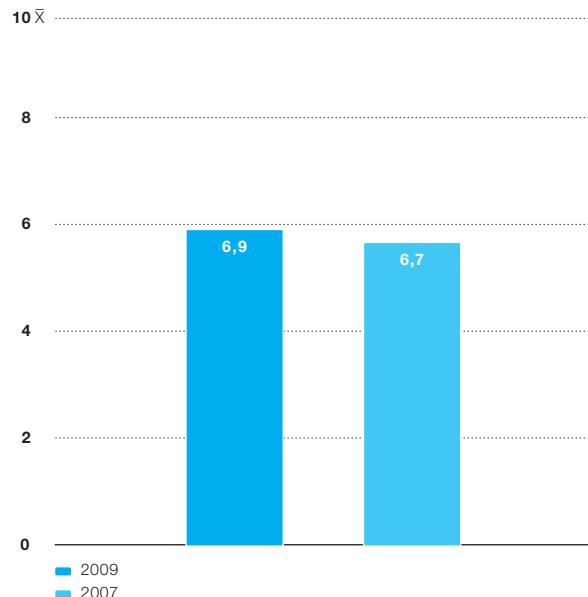


Gráfico 61. Satisfacción con el horario laboral

Ha mejorado de manera estadísticamente significativa la satisfacción con el horario laboral con respecto a la registrada en 2007, cuando el 13,6% la calificaba como “mala” al darle menos de 5 puntos sobre 10 y la media de satisfacción alcanzó los 6,7 puntos. Frente a estos resultados, los menos satisfechos descienden ahora 3,3 puntos porcentuales hasta situarse en los 10,3%, y la media es de 6,9 puntos. Asimismo, el 79,5% se muestra bastante (59,5%) o incluso muy satisfecho (20%) con su horario laboral.

No hay diferencias de gran relevancia a propósito del género en cuanto a la satisfacción con el horario del trabajo principal, no obstante, la ligera diferencia observada puede deberse a que las jornadas laborales de las mujeres son más cortas (un promedio de 34,5 horas semanales) que las de los hombres (41,1 horas).

13. Lo cual no sorprende si pensamos que el 51,3% de quienes trabajan a tiempo parcial lo hacen por no encontrar un empleo a tiempo completo, por lo cual se encuentran menos satisfechos con su horario.

4. Horario laboral

En cuanto a la edad, la satisfacción con el horario no se diferencia entre jóvenes y mayores con la única excepción de los menores de 24 años. Entre estos la puntuación se sitúa en 6,7, pese a ser el colectivo que trabaja menos horas semanales (una media de 30,7 horas, frente a las 38,5 globales).

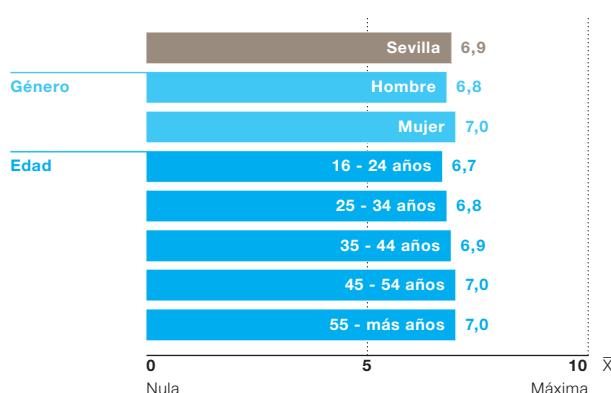


Gráfico 62. Satisfacción con el horario laboral según género y edad (2009)

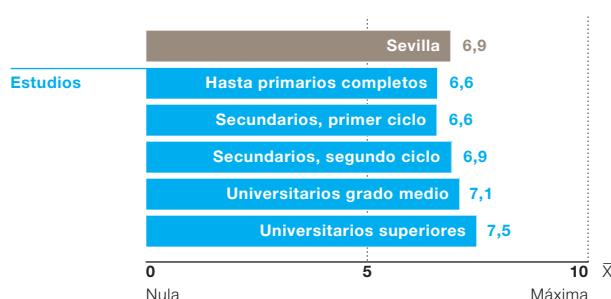


Gráfico 63. Satisfacción con el horario laboral según nivel de estudios (2009)

El nivel educativo es la clave fundamental que incide más directamente en que las condiciones horarias del trabajo sean más o menos favorables. Por tanto, la insatisfacción aumenta a medida que desciende el nivel de estudios: mientras que entre quienes terminaron alguna carrera universitaria superior el 28,7% está muy satisfecho (con valores de satisfacción de 9 ó 10), y su valoración promedio es de 7,5 puntos, entre quienes tienen estudios primarios o secundarios de primer ciclo

los más satisfechos descienden al 15,6% y 17,3%, con una media de satisfacción de 6,6. Incluso, un 2,3% y 4,4% respectivamente se declara muy insatisfecho, con puntuaciones de 0 a 1.

Y es que precisamente entre quienes se quedaron en estudios primarios es donde se registra mayor peso de personas trabajando como autónomas (24,4%) y menos como asalariados y asalariadas con contrato indefinido (37,2%), siendo el trabajo por cuenta propia el que cuenta con jornadas laborales más largas.



Gráfico 64. Satisfacción con el horario laboral según distrito (2009)

La satisfacción con el horario laboral también encuentra diferencias por distritos. Así, donde hay un mayor grado de descontento sobre el particular es en Cerro-Amate (donde la satisfacción se sitúa en los 6,5 puntos), Bellavista-La Palmera, Este y Norte (todos ellos con una media de 6,7 puntos), llegando a manifestar una satisfacción muy baja (de 0 a 1 puntos) el 5,8% de quienes residen en este último.

Téngase en cuenta que en el distrito Norte hay una mayor incidencia de personas que trabajan en turno de tarde (9,3%), en comercios (24,4%) o en transporte (10%), circunstancias todas ellas que llevan aparejadas jornadas más largas.

En Cerro-Amate el 31,1% de su población ocupada tiene estudios primarios, el 18,9% no tiene contrato, el 24,9% trabaja en el comercio y el 16,6% en la construcción. Asimismo, en este distrito se da una presencia significativamente mayor que en el total de la ciudad de jornadas laborales interminables (de más de 51 horas semanales: 12,9%), pero también de las más reducidas (24,1%).

En cuanto a Bellavista-La Palmera, hay una presencia significativamente mayor de personas trabajando como autónomas (25,9%), colectivo que trabaja una media de 50,4 horas semanales.

Por el contrario, en Triana es donde se registra una mayor satisfacción con el horario laboral (7,3), y donde la gran mayoría de su población ocupada (83,4%) se muestra satisfecha con el horario de su ocupación principal, con valoraciones del indicador subjetivo por encima del 5.

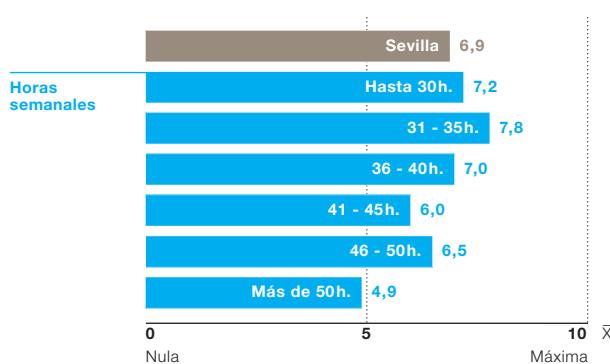


Gráfico 65. Satisfacción con el horario laboral según las horas semanales trabajadas en el trabajo principal (2009)

La satisfacción con los horarios laborales es el resultado de la combinación de distintas circunstancias, a saber: de una parte la propia extensión de los horarios laborales, el tipo de jornada ya sea parcial o completa, partida o continuada, a turnos, etc. y de otra un conjunto de situaciones como: la existencia o no de compensaciones en caso de trabajar más horas de las estipuladas, el grado de responsabilidad asociado al puesto de trabajo, la categoría laboral, el sector y la actividad desempeñada.

Lógicamente, la duración de la jornada laboral del trabajo principal incide en la satisfacción que la propia persona tiene con su horario. En este sentido, a más horas de trabajo semanales, menor satisfacción horaria: así le ocurre a quienes trabajan más de 50 horas semanales¹⁴ en su trabajo principal (con una satisfacción media de tan sólo 4,9 puntos, y el 16% de estas personas puntuándola con valores de 0 ó 1).

A diferencia de ellos, quienes se muestran más satisfechos con sus horarios de trabajo se encuentran entre quienes trabajan de 31 a 35 horas semanales (7,8), que son más habituales en la administración y educación y sanidad que en el resto ($\geq 36,3\%$); o incluso de 36 a 40 horas (7). En cambio, quienes trabajan menos de 30 horas semanales se muestran menos satisfechos (7,2) pese a su corta jornada, ya que el 42,7% de ellos trabajan esas horas a jornada partida, en turnos de tarde, noche o incluso en turnos rotatorios.

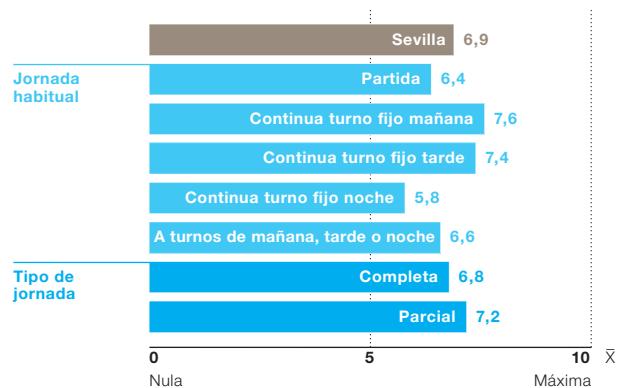


Gráfico 66. Satisfacción con el horario laboral según la jornada habitual (2009)

En cuanto a la jornada laboral, quienes manifiestan un mayor descontento son, de una parte, los y las trabajadoras de jornada continuada con turno fijo de noche (5,8), y de otra quienes lo hacen a jornada partida (6,4), tiempo laboral en el que, como explicaremos más adelante, se da una mayor incidencia de jornadas que exceden lo establecido (26,2%).

14. Horarios que sufren significativamente más los cargos directivos (32,7%), autónomos (33,7%) y en los sectores de hostelería (17,3%), comercio (14,3%) y transporte (14,2%).

4. Horario laboral

Por el contrario, el trabajo en jornada continua y turno fijo de mañana es el que genera una mayor satisfacción horaria (7,6).

Cuando se trata de la jornada a tiempo completo o parcial, la satisfacción es significativamente inferior entre quienes tiene la jornada completa (6,8).

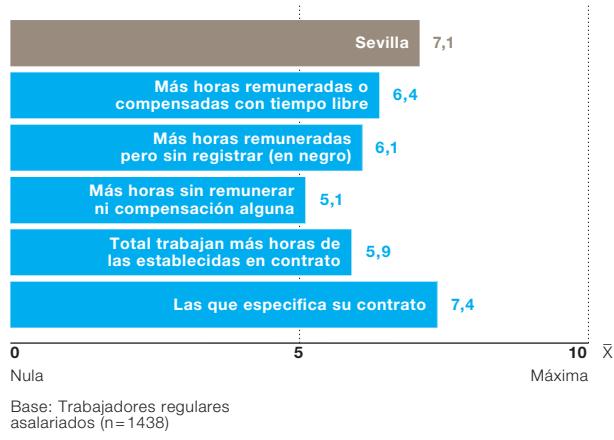


Gráfico 67. Satisfacción con el horario laboral según la correspondencia entre horas trabajadas y horas en contrato (2009)

Asimismo, el hecho de trabajar por encima de las horas especificadas en el contrato en general y especialmente el no contar con ningún tipo de compensación cuando se trabajan, tiene también su reflejo en una menor satisfacción con el horario laboral: así el promedio y la satisfacción descienden hasta los 5,9 y 5,1 puntos respectivamente, y de hecho, el 22,1% y el 35,9% de ellos se muestran abiertamente insatisfechos con puntuaciones de 1 a 4.

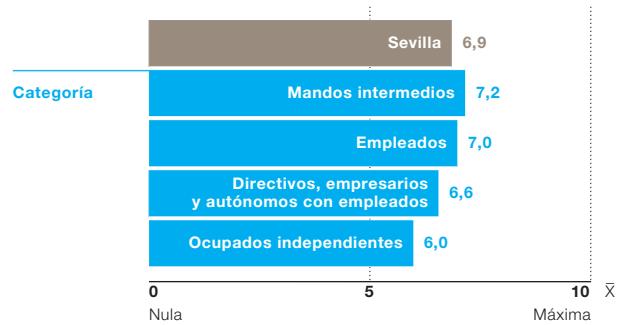


Gráfico 68. Satisfacción con el horario laboral según la categoría laboral (2009)

El grado de responsabilidad empresarial implica habitualmente largas jornadas laborales, lo cual supone también una menor satisfacción al respecto. Así, mientras que quienes dirigen o poseen una empresa, ya sea propia y sin subordinados (autónomos) o con personas empleadas en ella son quienes se muestran menos satisfechos (6 y 6,6 puntos respectivamente). Por el contrario, quienes ocupan cargos intermedios o son empleados o empleadas son quienes más satisfechos se muestran (7,2 y 7 puntos respectivamente), lo cual no resulta sorprendente al tener en cuenta que sus jornadas de trabajo son más cortas que las del resto.

Como ya se apuntaba anteriormente, los cargos directivos (con los autónomos entre ellos) son el colectivo más descontento con su horario de trabajo, presumiblemente por lo extenso de sus jornadas laborales. Además de ellos, se muestran menos satisfechas las personas que trabajan en comercios (6,5), restauración, servicios personales o de protección (6,7) y especialmente el personal de montaje y manejo de instalaciones o maquinaria (6,3), colectivo este último en el que el trabajo a turnos rotatorios está significativamente más extendido (21,2%) que en el resto, y que además de ello, sus jornadas laborales duran un promedio de 42,8 horas semanales.

En cambio, las personas que trabajan como técnicas y profesionales desempeñando tareas intelectuales ó puestos administrativos son las que se muestran más satisfechas con su horario laboral principal (con 7,6 y 7,4 puntos respectivamente).

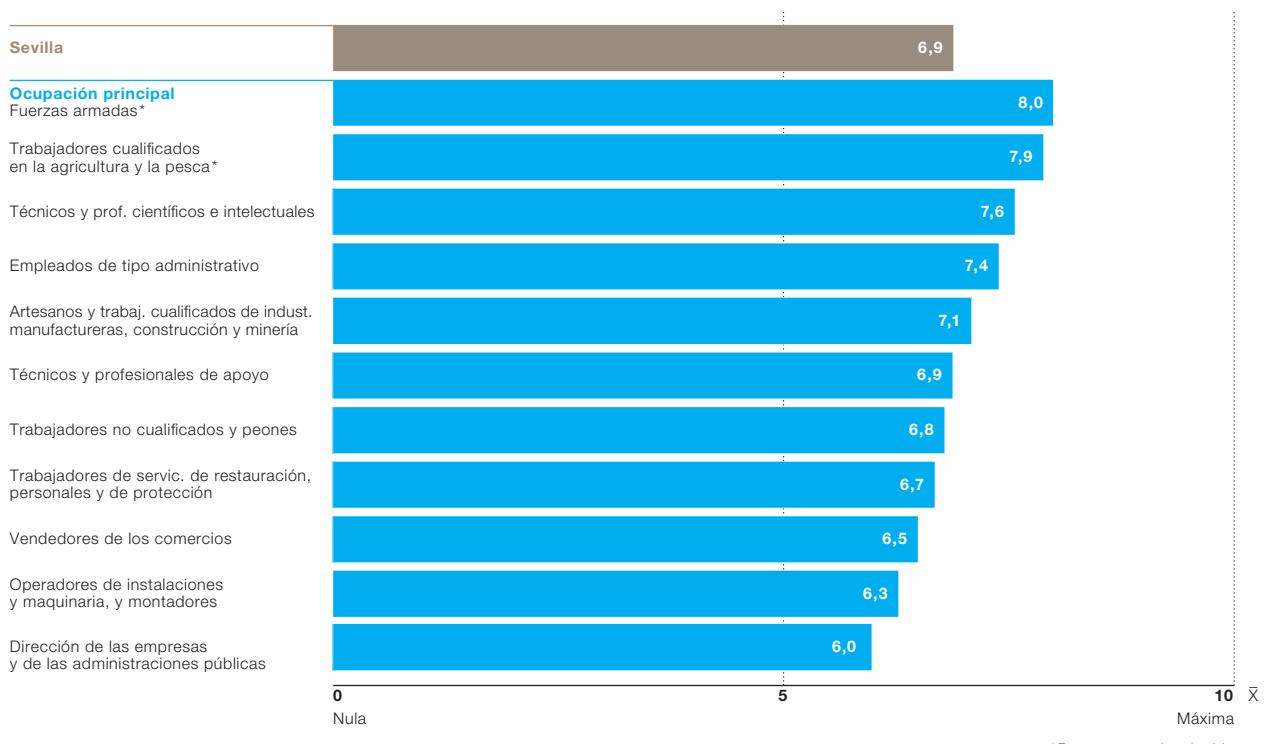


Gráfico 69. Satisfacción con el horario laboral según la ocupación principal (2009)

Como decíamos, el comercio y la hostelería son los sectores donde se tienen horarios más desventajosos, por lo cual su personal es el que menos satisfecho se muestra (con 6,3 y 6,2 puntos de media), llegando incluso un 3,8% y 5,4% respectivamente a calificarse como “muy insatisfecho” con puntuaciones de tan sólo 0 a 1. Por el contrario, en la administración pública (7,9), en educación y sanidad (7,5) y en industria y construcción (con sendos 7) es donde la satisfacción con el horario laboral es más alta.

Asimismo se muestran más insatisfechos con su horario laboral quienes trabajan en empresas de menos de 10 personas en plantilla incluyendo las que trabajan por cuenta propia (6,6); así como entre quienes perciben que tienen una muy alta posibilidad de perder su empleo (6,1).

En cambio, la satisfacción es mayor en los centros de trabajo de más de 250 personas (7,5), entre los cuales se encuentran especialmente las administraciones públicas (35,5%) y los centros educativos o sanitarios (18,5%).

4. Horario laboral

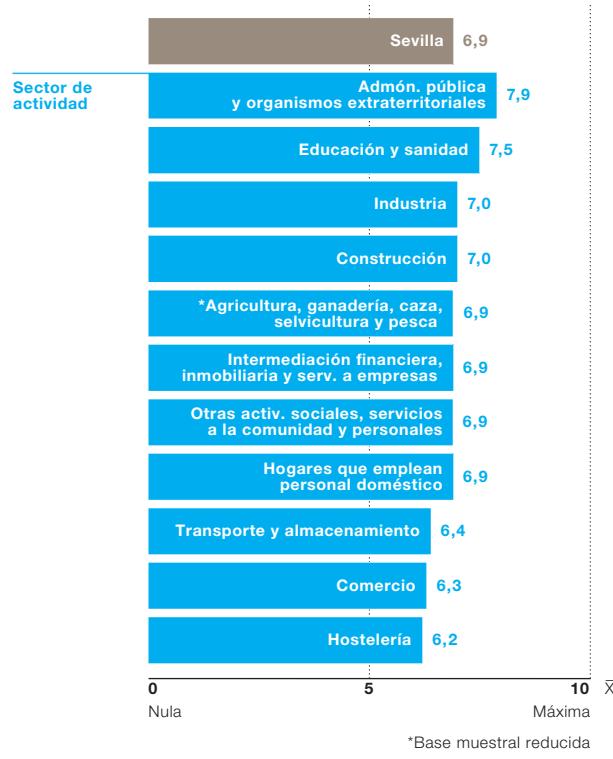


Gráfico 70. Satisfacción con el horario laboral según el sector de actividad (2009)

4.1.2 Indicador objetivo: los horarios laborales en Sevilla

Según se ha descrito detalladamente en la parte metodológica de la construcción de los indicadores, en éste se tiene en cuenta la presencia o no de una serie de condiciones laborales objetivas que hacen que los horarios de trabajo sean peores. De tal manera que cuando se da cada una de ellas, disminuye el valor óptimo de lo que sería un horario laboral de excelente calidad, que permanece estable en los 8,9 puntos tanto para 2007 como en la actualidad.

Pasemos a ver cada una de esas condiciones laborales.¹⁵

4.1.2.1 Jornadas de trabajo excesivas

El hecho de trabajar más horas de las 40 semanales para el caso de jornadas a tiempo completo y de las 20 horas semanales a tiempo parcial, que se suelen barajar

en estudios internacionales como promedio, son circunstancias que merman la calidad del horario laboral. De hecho, el indicador objetivo de calidad horaria entre quienes trabajan más de esas horas es un punto y medio inferior al registrado para el total de la muestra en cada uno de los dos años analizados para el caso de la jornada completa (7,4 y 7,5 frente a 9 puntos), y entre medio punto y uno en el caso de la jornada parcial (7,5 frente a 8 en 2007 y 7,3 frente a 8,3 en la actualidad).

En la ciudad de Sevilla, el promedio de horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada completa ha aumentado de manera estadísticamente significativa en tan sólo dos años, pasando de las 41,2 horas de 2007 a las 42,5 horas actuales. De hecho, llegan a ser ahora el 24,2% quienes trabajan por encima de las 40 horas semanales, tres puntos más que hace dos años. Sin embargo, donde se aprecia una evolución favorable del indicador horario objetivo es en las jornadas a tiempo parcial, donde pasa de los 8 puntos de 2007 a los 8,3 puntos actuales, y es que, pese a que la jornada media ha aumentado levemente de las 19,6 horas a las 20,1; ha descendido ligeramente el porcentaje de personas empleadas a tiempo parcial que trabajan por encima de las 20 horas, siendo ahora de 37,9%.

Quienes trabajan en jornadas más agotadoras son, en el caso de las jornadas a tiempo completo: los hombres, el 27% de ellos trabaja más de 40 horas semanales, llegando de hecho a trabajar más de 51 horas el 10,1%; quienes tienen más de 55 años (el 31,2% de ellos trabaja más de 40 horas); con bajo nivel educativo (el 31,4% de quienes tienen estudios primarios y el 29,9% de secundarios de primer ciclo lo hacen); se trata más habitualmente de cargos directivos, empresarios y autónomos con empleados (56,7%) o trabajando como autónomos independientes (69,9%); quienes trabajan a jornada partida (33,2%); en los sectores de hostelería (43,7%) y comercio (41,8%); en empresas de menos de 10 trabajadores (37,3%); y sin embargo no tienen grandes salarios (el 38,3% de quienes perciben entre 1.501€ a 2.000€ mensuales trabaja por encima de las 40 horas semanales a tiempo completo). Por distritos, esta situación es significativamente más frecuente en Cerro-Amate y Bellavista-La Palmera (34,8% y 34,3% respectivamente).

En el caso de las jornadas a tiempo parcial, quienes trabajan por encima de las 20 horas semanales del promedio registrado para ese tipo de jornada, son habitualmente quienes desempeñan tareas administrativas (67,8%), comerciales en tiendas (45,8%) y residen en San Pablo-Santa Justa (51,9%).

4.1.2.2 Cuando la motivación para trabajar a tiempo parcial es no encontrar un empleo a tiempo completo

Pero el hecho de trabajar pocas horas, que en principio, podría parecer favorable, deja de serlo cuando la persona desearía poder desempeñar su labor durante más tiempo y no lo hace por no encontrar un empleo a tiempo completo. Luego cuando se da esta circunstancia, el indicador objetivo de la calidad del horario descende en 2009 de los 8,3 puntos que registran las personas empleadas a tiempo parcial a los 7,6 puntos.¹⁶

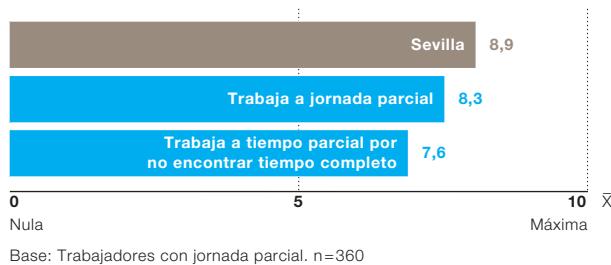


Gráfico 71. Indicador objetivo de la calidad del horario laboral y el trabajo a tiempo parcial por no tener empleo a tiempo completo (2009)

El 51,4% de quienes están trabajando a tiempo parcial lo hacen porque no encuentran otro trabajo a jornada completa.

No se aprecian diferencias estadísticamente significativas en función de las características sociodemográficas ni del empleo de las personas entrevistadas.

4.1.2.3 Las horas trabajadas y contratadas

La relación entre las horas realmente trabajadas y las teóricas que figuran en el contrato es efectivamente un indicador de una situación objetivamente buena cuando se trabaja las horas contratadas o cuando se trabajan más horas, pero al menos se recibe compensación económica o en tiempo libre a cambio. Sin embargo, la situación es objetivamente mala cuando: se trabajan más horas de las establecidas sin ninguna compensación, cuando esas horas no se registran aunque se paguen de manera irregular, o cuando la persona se ve obligada a trabajar menos horas de las que establecía su contrato por regulación de empleo.¹⁷

Lo primero que merece la pena señalar es que el colectivo al que se plantea esta pregunta es al de personas asalariadas con contrato indefinido o temporal, y registra en ambos años un indicador objetivo de calidad del empleo en cuanto a horario ligeramente superior (≈ 2 décimas) al del global de la población ocupada de Sevilla.

El indicador objetivo de calidad del empleo, según el horario, descende hasta los 7 puntos entre quienes trabajan más horas pero sin ningún tipo de compensación, y entre quienes sí reciben una remuneración a cambio, pero “en negro” (con otros 7 puntos). En 2009, en la primera situación se encuentra el 7%; significativamente más quienes tienen una alta o muy alta probabilidad de perder su empleo (13,6%), las personas empleadas a jornada partida (10,9%), trabajando de 41 a 45 horas semanales (28%), quienes trabajan en el servicios a empresas, intermediación financiera e inmobiliaria (12,6%) o desempeñando puestos técnicos y profesionales de apoyo (15,1%).

15. Hay otros dos aspectos que se han considerado en la construcción del indicador: a) La jornada parcial debida a la inexistencia de servicios de cuidado de familiares y b) los trabajadores regulares asalariados que trabajan menos horas de las establecidas en contrato por motivos de regulación de empleo. Sin embargo no se desarrollan a continuación, ya que tan sólo 4 y 10 personas estaban en esas situaciones.

16. Información no recogida en 2007.

17. Sin embargo, no entraremos en el análisis de esta última circunstancia, ya que tan sólo se encuentran en esta situación 13 y 10 personas de las entrevistadas en 2007 y 2009.

4. Horario laboral

El 3,9% trabaja más horas, que les son remuneradas pero sin registrar, en lo que comúnmente se denomina “en negro”. Esta situación se da más entre quienes trabajan de 46 a 50 horas semanales (21,8%), quienes lo hacen en el sector de transporte y almacenamiento (10,3%), entre los empleados y empleadas de restauración, servicios personales o de protección (7,3%) o que trabajan en instalaciones, maquinaria o montaje (10,2%).

En cambio, quienes se atienen a las horas estipuladas en su contrato son quienes registran el nivel más alto del indicador, llegando hasta los 9,5 puntos (apenas una décima menos que en 2007). Se trata especialmente de quienes no tienen ninguna probabilidad de perder su empleo (82,8%), quienes trabajan en jornada continua de mañana (83,7%), a tiempo parcial (88,7%), quienes trabajan hasta 40 horas semanales ($\geq 81,7\%$), en la Administración Pública (90,6%), desempeñando puestos administrativos (84,5%) o de contenido científico e intelectual (80,8%); en todos los casos significativamente por encima del total (77%).

4.1.2.4 Otras dos circunstancias: la necesidad de llevarse trabajo a casa y los problemas a la hora de tener permisos y días libres

Otros ejemplos palpables de situaciones desfavorables en materia de horario laboral son la necesidad de llevarse trabajo a casa y las dificultades para disfrutar del permiso de maternidad/paternidad o para tener días libres e ir al médico o atender a familiares enfermos. En este sentido, el último indicador objetivo de calidad del empleo en cuanto a horario que se ha registrado entre quienes se han enfrentado a estas circunstancias es de 7,4 y 7 puntos respectivamente (punto y medio y casi dos puntos inferior al correspondiente al total de la ciudadanía).

El 5,8% de la ciudadanía sevillana entrevistada en 2009 afirma que ha de llevarse trabajo a casa (1,3 puntos por encima de lo registrado en 2007).

Esta circunstancia, que sin duda refleja una mala calidad del empleo en cuanto al tiempo de trabajo está significativamente más extendida entre las personas de 45 a 54 años (el 9,5% de las cuales lo vive), quienes tienen estudios superiores (22,7%), quienes trabajan en los sectores de servicios

a empresas (9,3%), educación y sanidad (17,7%) y entre quienes desempeñan cargos directivos (9,1%), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (23,3%) y técnicos y profesionales de apoyo (11,8%).

En cuanto a los distritos, se han visto significativamente más afectados los residentes en Los Remedios (23,1%), Casco Antiguo (13,3%) y Bellavista-La Palmera (13%).

Por otra parte, el 13,1% de la población ocupada en la ciudad de Sevilla tiene dificultades para disfrutar de permisos y días libres (situación que se ha incrementado significativamente con respecto a 2007, cuando le sucedía tan sólo al 5,7%). Quienes más la padecen son las personas con estudios secundarios de primer ciclo (18%), también las que trabajan en comercio (23,3%) u hostelería (19,6%), en régimen autónomo (29,1%) o quienes en definitiva tienen responsabilidades directivas (29,9%); así como quienes residen en los distritos Sur (22,7%) o Los Remedios (22,2%).

4.1.2.5 El cambio de empleo buscando principalmente una reducción del tiempo de trabajo

Cuando una persona manifiesta explícitamente que desea cambiar de trabajo, en primer lugar, para reducir su tiempo de trabajo, está mostrando claramente que la calidad de su actual empleo en este aspecto no es la óptima.

En este sentido, el último indicador objetivo de calidad del empleo en cuanto a horarios que se ha registrado entre quienes han manifestado este motivo es de 6,4 puntos (2,5 puntos inferior al correspondiente al total de la ciudadanía).

En la ciudad de Sevilla, el 2% de las personas entrevistadas este año expresa que desea cambiar de trabajo principalmente para reducir su jornada laboral. Este motivo principal para desear cambiar de empleo es aludido significativamente más entre el colectivo inmigrante (6,6%), quienes trabajan en régimen de autónomo (4,4%), a jornada partida (3,1%), más de 51 horas semanales (7,3%), quienes trabajan más horas de las establecidas en sus contratos, ya sea de forma remunerada o compensada en tiempo libre (4,7%) o sin ningún tipo de compensación (5,1%). Asimismo este motivo de cambio de empleo se da más habitualmente

entre quienes tienen dificultades para disfrutar de permisos de maternidad/paternidad o días libres por motivos de salud propios o de familiares (7,3%), en los sectores de hostelería y comercio (4,9% y 3,6% respectivamente), así como por parte de cargos directivos (3,9%) y quienes trabajan en restauración, servicios personales y de protección (4,6%).

En el distrito Sur es donde más se ha recogido este interés (4,9%), mientras que en Los Remedios, Este y Nervión es prácticamente inapreciable.

4.2 El horario y la jornada de trabajo en la ciudad de Sevilla

Pasemos ahora a comentar cómo ha evolucionado el empleo en cuanto al tipo de jornada laboral, el motivo para trabajar a tiempo parcial, las horas dedicadas al trabajo principal y sus peculiaridades en función de las características de la población ocupada.

No haremos alusión aquí a la distribución de las horas de trabajo cotizadas o no, que es el aspecto desarrollado en el capítulo número uno de este informe.

4.2.1 Distribución de la jornada laboral (2009)

Ha descendido el trabajo en jornada continua frente a la jornada partida. Así, el 53,2% de la población ocupada sevillana tiene ahora jornada continua (61,3% en 2007), mientras que la proporción de quienes trabajan a jornada partida (45,9%) se han incrementado 8 puntos porcentuales con respecto al 37,9% de 2007.

Dentro de las jornadas continuas, se mantienen estables los empleos a turnos fijos, con mínimas variaciones frente a lo registrado hace dos años. Así el 42% trabaja en jornada continua a turnos fijos de mañana (35,7%), tarde (4,4%) o noche (1,9%).

Donde sí se aprecia un descenso estadísticamente muy significativo es en el trabajo a turnos rotatorios, circunstancia tremadamente desfavorable para la propia organización vital de la persona, en la que han pasado de estar el 20,7% de los trabajadores en 2007 al 11,2% en 2009.

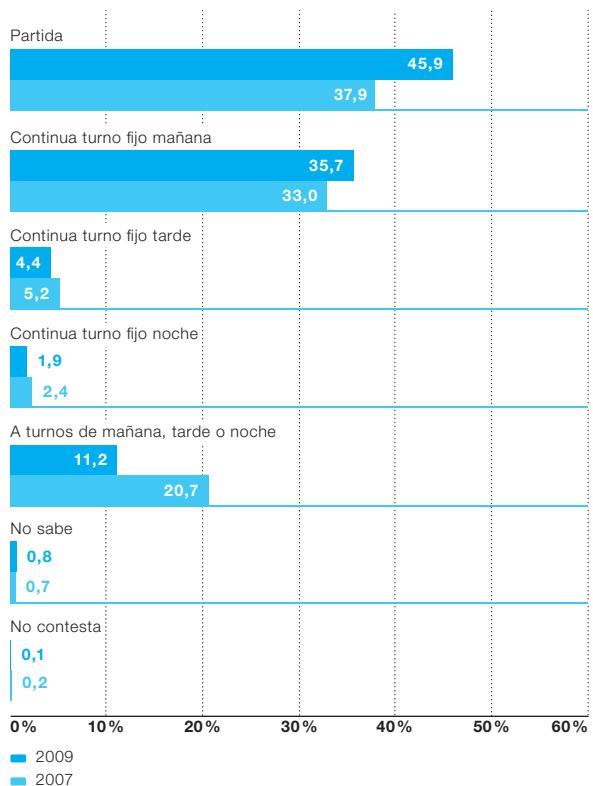


Gráfico 72. Distribución de la jornada laboral

A jornada partida trabajan más hombres que mujeres: el 52,8% de ellos así lo hace, frente al 35,2% de las mujeres. Por el contrario, ellas trabajan más a jornada continua con turnos fijos de mañana (45,5%) o de tarde (7,3%).

Las personas menores de 25 años son quienes más trabajan a jornada continua en turno fijo de tarde (el 17,6% del total) y son también quienes menos suelen trabajar en turno de mañana (sólo el 25,6% tiene este turno, aumentando ese porcentaje paulatinamente con la edad), lo que estaría mostrando un cierto envejecimiento de los sectores en los que más se trabaja a este tipo de jornada: la educación y sanidad (50,8%), administración pública (67,1%) y servicio doméstico (63,9%).

4. Horario laboral

La jornada partida está significativamente más extendida entre quienes ocupan cargos directivos (85,3%) colectivo en el que también se encuentran las personas trabajando en régimen de autónomos (83,4%). También entre el personal técnico y profesional de apoyo (61,1%) y el dedicado a labores comerciales en tiendas (66,2%). Por el contrario, entre quienes desempeñan puestos técnicos y profesionales de contenido científico e intelectual, labores administrativas u ocupan puestos no cualificados se trabaja más en jornada continua de mañana (54,2%, 54,1% y 51,8% respectivamente).

El personal de servicios de restauración, personales y de protección trabaja significativamente más que el resto en turno de tarde (9,4%), de noche (5%) o a turnos rotatorios (20,2%). En este último tipo de jornada también se encuentra especialmente el personal de manejo y montaje de maquinaria e instalaciones (21,2%).

La jornada partida está mucho más extendida en el sector comercio (71,7%) que en el resto, mientras que en la Administración Pública y servicio doméstico la gran mayoría trabaja en jornada continua de mañana (67,1% y 63,9% respectivamente). En educación y sanidad hay también una presencia de empleos a jornada continua de mañana (50,8%) y rotatorios (18,5%) significativamente superior al total (35,7% y 11,2%). Los turnos fijos de noche se dan más en hostelería (donde el 7,5% trabaja en este horario), mientras que en turno fijo de tarde se trabaja significativamente más en el servicio doméstico (13%) y servicios sociales o personales (7,6%).

En todos los distritos, salvo en Norte y Macarena, predomina la jornada partida. En el primero tan sólo el 35,7% trabaja haciendo una pausa para comer, y es precisamente en Norte donde hay una mayor incidencia de jornadas continuas en turno fijo de tarde (9,3%).

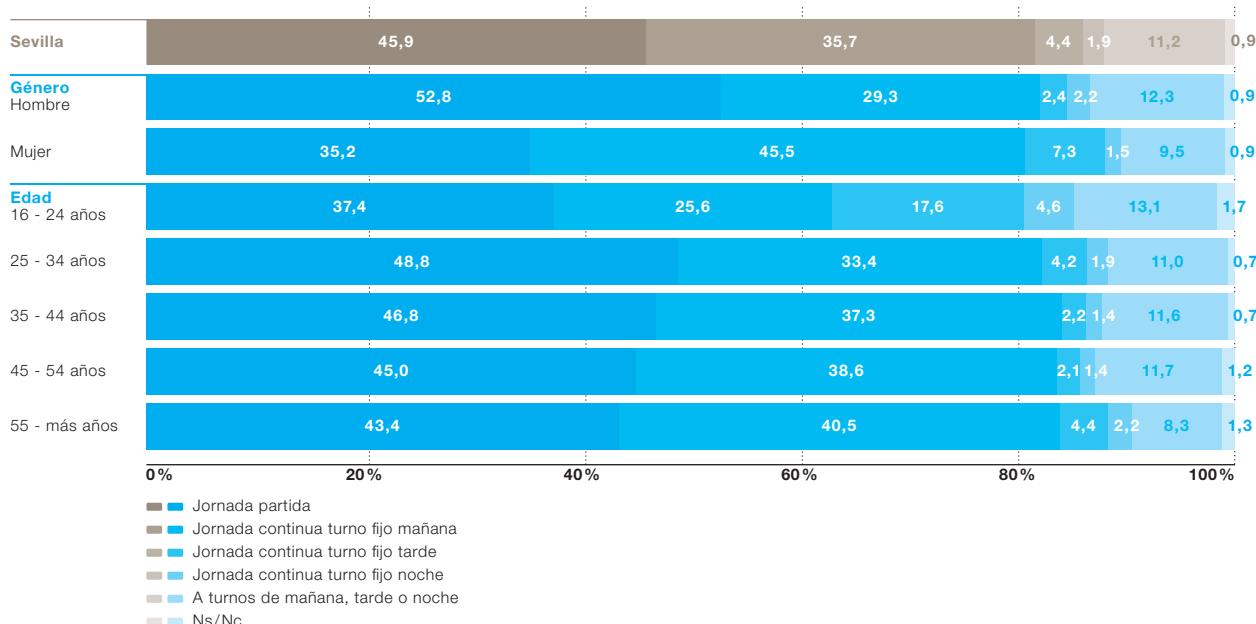


Gráfico 73. Distribución de la jornada laboral según género y edad (2009)

En Macarena, por el contrario, es donde hay una mayor presencia de personas ocupadas en jornada fija de mañana (46,8%) o de noche (4,4%). Asimismo, el trabajo a turnos rotatorios de mañana, tarde o noche esta más extendido en San Pablo-Santa Justa, donde alcanza al 16,5% de la población ocupada.

Pero es sin duda el tipo de jornada (si es completa o parcial) lo que más condiciona el que se divida o no el horario laboral. En este sentido, la jornada partida se da significativamente más entre quienes trabajan a tiempo completo (53,6%). Sin embargo, un 11,4% de los trabajadores a tiempo parcial tienen jornada partida, con lo cual la parte del día dedicada al trabajo, o al menos, la percepción subjetiva y la organización de la propia vida que acarrea, es mayor y por ende, más desfavorable que la de quienes trabajan a tiempo parcial en jornada continua (88,1%).

4.2.2 El tipo de jornada laboral

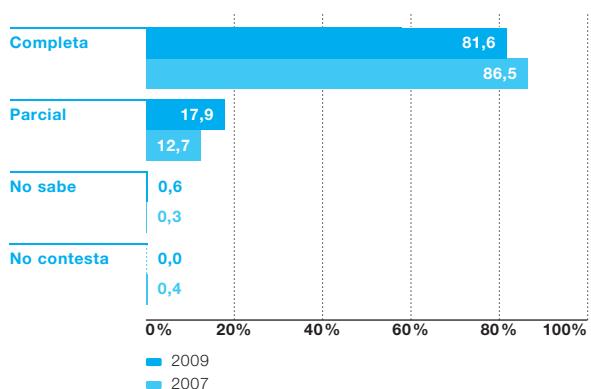


Gráfico 74. Tipo de jornada laboral

En 2009 se ha incrementado el empleo a tiempo parcial 5,2 puntos con respecto al 12,7% de la población ocupada sevillana que en 2007 tenía este tipo de jornada. Este colectivo es ahora del 17,9%. Pese a todo, sigue predominando el empleo a tiempo completo (81,6%).

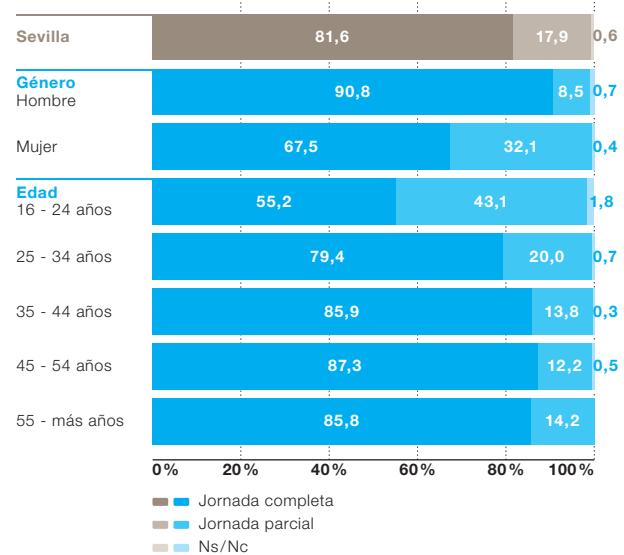


Gráfico 75. Tipo de jornada laboral según género y edad (2009)

Tan sólo el 8,5% de los hombres trabaja a jornada parcial, mientras que casi un tercio de las mujeres (32,1%) lo hace.

La jornada parcial está significativamente más extendida entre las personas menores de 25 años (43,1%), mientras que los mayores de esa edad, y especialmente en la franja de 45 a 54 trabajan masivamente a tiempo completo (87,3%).

El nivel educativo, por su parte, no determina tampoco el tipo de jornada. La única diferencia estadísticamente significativa se observa entre quienes han cursado estudios universitarios superiores, que son quienes menos trabajan a tiempo parcial (10,5%).

4. Horario laboral

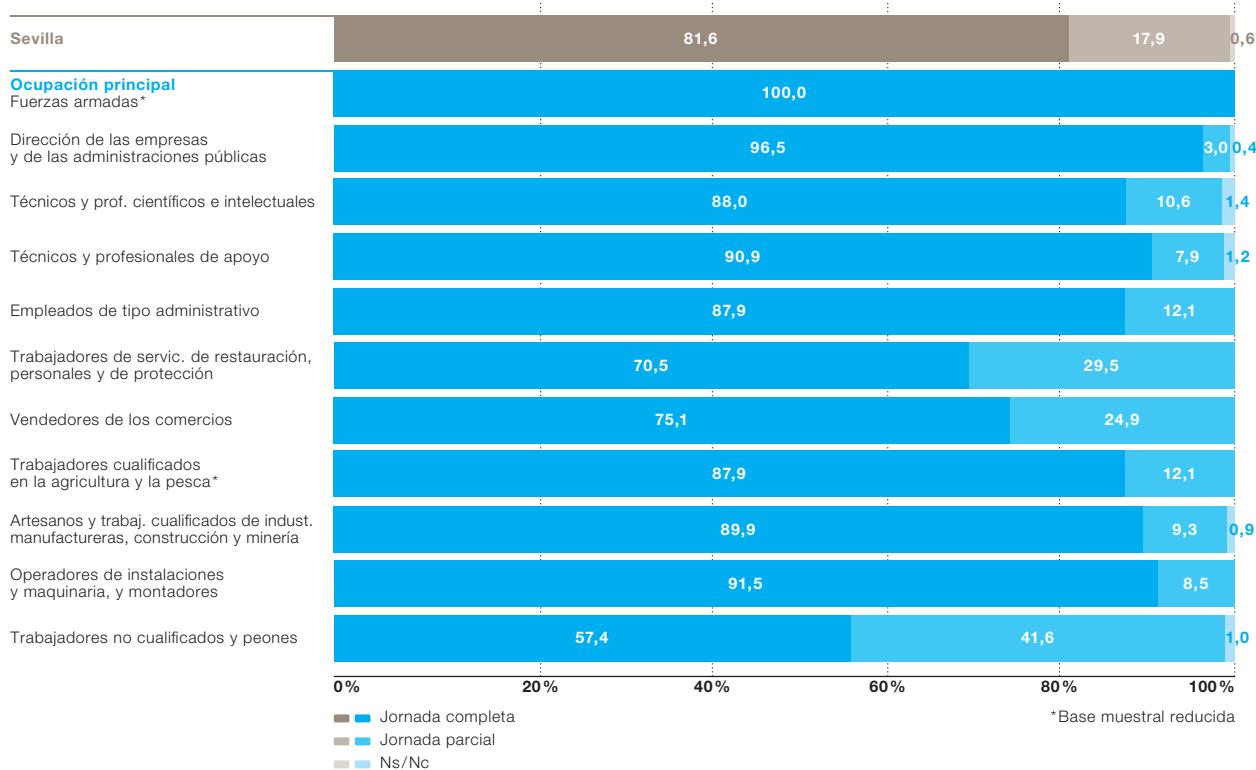


Gráfico 76. Tipo de jornada laboral según ocupación principal (2009)

La práctica totalidad de las personas desempeñando responsabilidades directivas trabaja a jornada completa (96,5%), sin embargo el trabajo a jornada parcial está más vinculado a los empleos con escasa cualificación: el 41,6% de quienes desempeñan trabajos no cualificados, personal de venta en comercios (24,9%) y de servicios de restauración, personales o de protección (24,9%) trabaja a tiempo parcial. Esto no deja de ser curioso si recordamos que el tipo de jornada no tenía apenas relación con el nivel educativo, por lo que, como se verá más adelante en el capítulo de formación, no siempre quienes desempeñan estos puestos tienen un bajo nivel educativo.

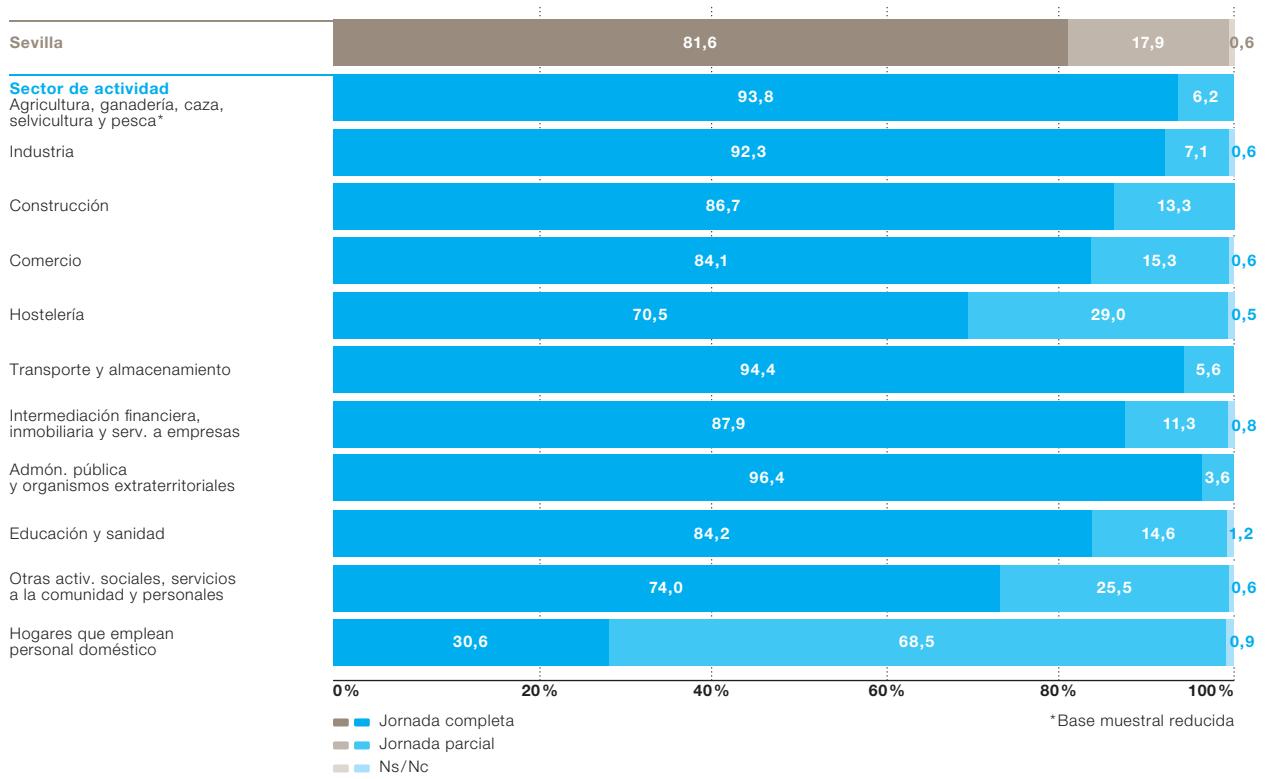


Gráfico 77. Tipo de jornada laboral según sector de actividad (2009)

La jornada completa es la más extendida en todos los sectores de actividad ($\geq 70,5\%$) excepto en el servicio doméstico, donde más de dos tercios (68,5%) de las personas dedicadas a estas labores trabaja a tiempo parcial. Asimismo la jornada parcial se da significativamente más en hostelería (29%) y servicios sociales y personales (25,5%).

4. Horario laboral

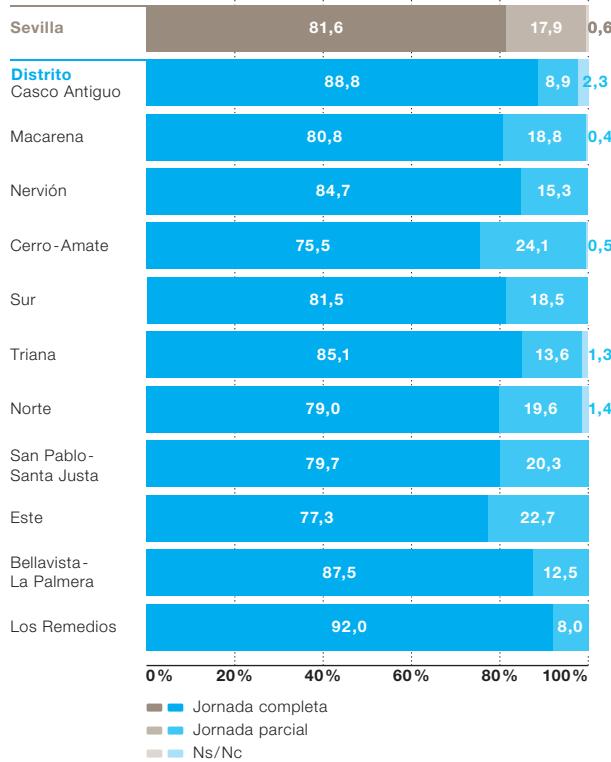


Gráfico 78. Tipo de jornada laboral según distrito (2009)

En Los Remedios (92%) y Casco Antiguo (88,8%) es donde se registra una mayor presencia de personas trabajando a tiempo completo, mientras que en Cerro-Amate llega a ser prácticamente un cuarto de su población ocupada la que trabaja a tiempo parcial (24,1%).

4.2.2.1 Razones para trabajar a jornada parcial

El no encontrar otro empleo a tiempo completo es la causa fundamental por la que se trabaja a jornada parcial y así lo manifiesta un 51,4% de quienes tienen ese tipo de jornada. Este motivo cobra aún más importancia entre quienes desempeñan actividades de peón o no cualificadas (62,7%) y en los distritos Cerro-Amate (64,1%) ó Norte (64,5%).

El segundo motivo es el deseo de cuidar a hijos o personas dependientes a cargo de la persona

trabajadora (17,8%); argumento esgrimido especialmente por mujeres (23,8%), personas de 35 a 44 años (28,4%) y personas trabajando como peones o en otros empleos no cualificados (20,6%), tales como el servicio doméstico (24,2%).

La necesidad de tiempo para estudiar es la razón manifestada por el 12,2%; más aún en el caso de los menores de 25 años, entre los que llega al 35,5% y entre quienes trabajan en hostelería (25,5%) ó servicio doméstico (13%).

Y finalmente el 9% se decanta libremente por la jornada parcial porque le deja tiempo libre y los ingresos le resultan satisfactorios. Este motivo se registra especialmente entre quienes trabajan en actividades sociales, servicios personales y a la comunidad (20,9%) y San Pablo-Santa Justa (20,7%).

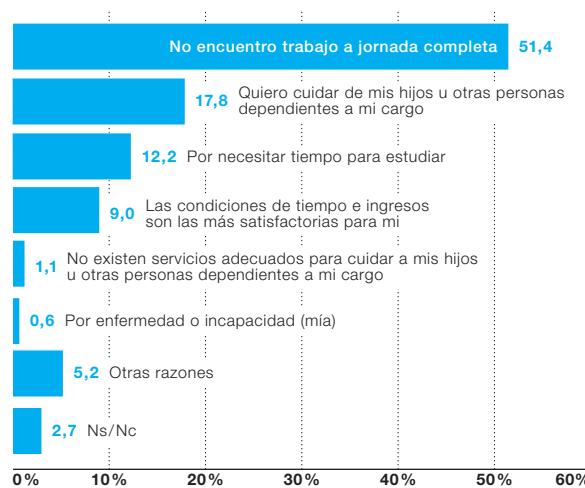


Gráfico 79. Razones para trabajar a jornada parcial (2009)

4.2.3 Las horas de trabajo

En términos generales, el trabajo principal en la ciudad de Sevilla ocupa un promedio de 38,5 horas, lo que supone un ligero aumento con respecto a hace tan sólo dos años, que no obstante no resulta estadísticamente significativo. Sin embargo, sí lo es cuando se diferencia por tipo de jornada. Como se verá más adelante, ha aumentado claramente la duración de las jornadas completas, que llega a ser de 42,5 horas en 2009.

(1,3 horas más que en 2007). En cambio, en el caso de las jornadas parciales, el incremento es de tan sólo media hora, situándose en 20,1 horas.

Este incremento viene asociado al de algunos de los segmentos de la población ocupada de la ciudad con jornadas más largas: quienes trabajan a jornada partida (que son ahora 8 puntos porcentuales más que en 2007), en los sectores de construcción (4,4 puntos), comercio (3,4) y servicios a empresas, inmobiliaria e intermediación financiera (3 puntos).

4.2.3.1 El pluriempleo

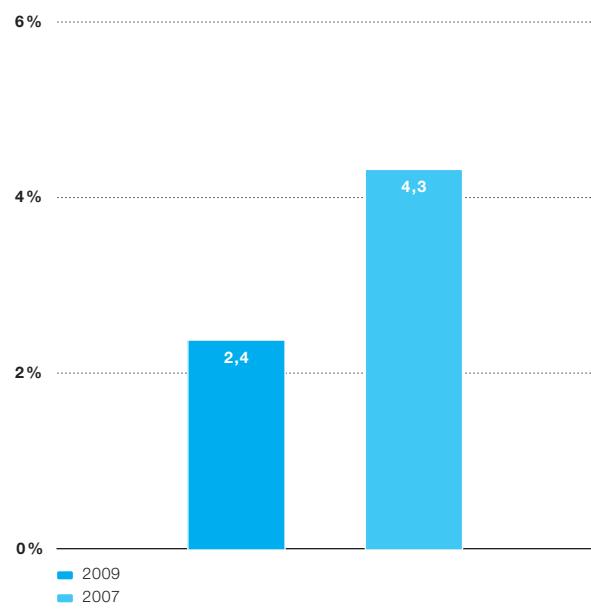


Gráfico 80. Población ocupada pluriempleada

Por otra parte, se reduce prácticamente a la mitad el colectivo de quienes tienen varios empleos, que pasa de ser del 4,3% en 2007 al 2,4% actual. Lo cual, teniendo en cuenta el aumento de las horas trabajadas, parece sugerir que ahora se trabaja menos en segundos trabajos, mientras que la jornada laboral del (único) trabajo se alarga.

Asimismo, los colectivos entre los que más pluriempleo se registra han variado en estos dos años. Mientras que en 2007 había una mayor presencia de personas pluriempleadas entre los menores de 25 años (concretamente el 6,7%), personas trabajando sin contrato en su actividad principal (7,4%) y en el sector de la construcción (7,5%); en 2009 el pluriempleo se da más entre la población extranjera (6,5%), entre quienes trabajan menos de 30 horas (5,8%) a tiempo parcial (5,8%), en turno de noche (7,5%), en empleos no cualificados (4,3%) o el servicio doméstico (6,6%) y en los distritos de Cerro-Amate (5,3%), Casco Antiguo (4,9%) y Macarena (4,4%).

4.2.3.2 Horas trabajadas a jornada completa

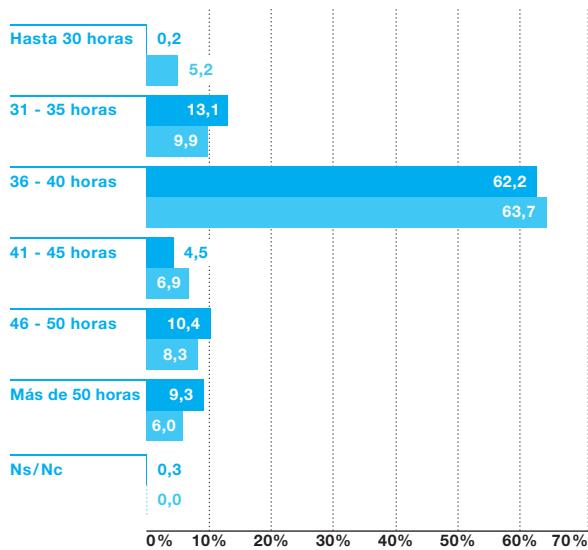


Gráfico 81. Horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada completa

4. Horario laboral

En dos años, se ha incrementado en casi hora y media el promedio de horas de trabajo que ocupa el empleo principal a jornada completa situándose ahora en las 42,5 horas semanales. De hecho, el 24,2% de quienes trabajan a tiempo completo le dedican 41 horas o más a la semana, incluso el 9,3% llega a las 51 horas o más (el 6% en 2007).

Quienes trabajan por encima de las 50 horas semanales son especialmente hombres (el 10,1% de ellos tienen jornadas laborales de esta duración, frente al 7,7% de las mujeres) y quienes tienen más de 55 años (12,4%). De hecho, la jornada media de estos dos colectivos es de 43,1 y 43,8 horas semanales.

El nivel educativo se relaciona de manera inversa con las horas de trabajo. Así, a menor nivel educativo mayor duración de la jornada laboral a tiempo completo.

En este sentido, quienes no llegaron a terminar estudios primarios trabajan un promedio de 44,6 horas semanales y el 14,5% de esas personas trabajan más de 50 horas; en cambio la jornada media de quienes obtuvieron una titulación universitaria superior es de 39,5 horas, y tan sólo el 1,8% trabaja más de esas 50 horas.

Los sectores con jornadas de trabajo a tiempo completo más largas son los de hostelería, comercio, transportes y servicio doméstico. Todos ellos tienen un promedio que ronda las 45 horas semanales, hasta el máximo de 47,8 horas en el caso de hostelería. Así mismo, aproximadamente el 15% de quienes trabajan en estos sectores lo hace por encima de las 50 horas semanales (llegando a ser nuevamente en el caso de la hostelería donde una de cada cuatro personas, el 24,5%, llega a trabajar más de las 50 horas cada semana).

En cuanto a la ocupación, las personas que desempeñan cargos directivos (51,3%) o de montaje de instalaciones y manejo de maquinaria (44,5%) son quienes tienen jornadas de trabajo a tiempo completo más largas, llegando a trabajar más de las 50 horas cada semana el 33,9% y 15,9% respectivamente.

Por distritos, la situación más desfavorable se encuentra especialmente en Cerro-Amate, donde la jornada a tiempo completo es de 44,6 horas de media, y llegando a ser un 17,1% de sus población ocupada la que trabaja más de 50 horas semanales.

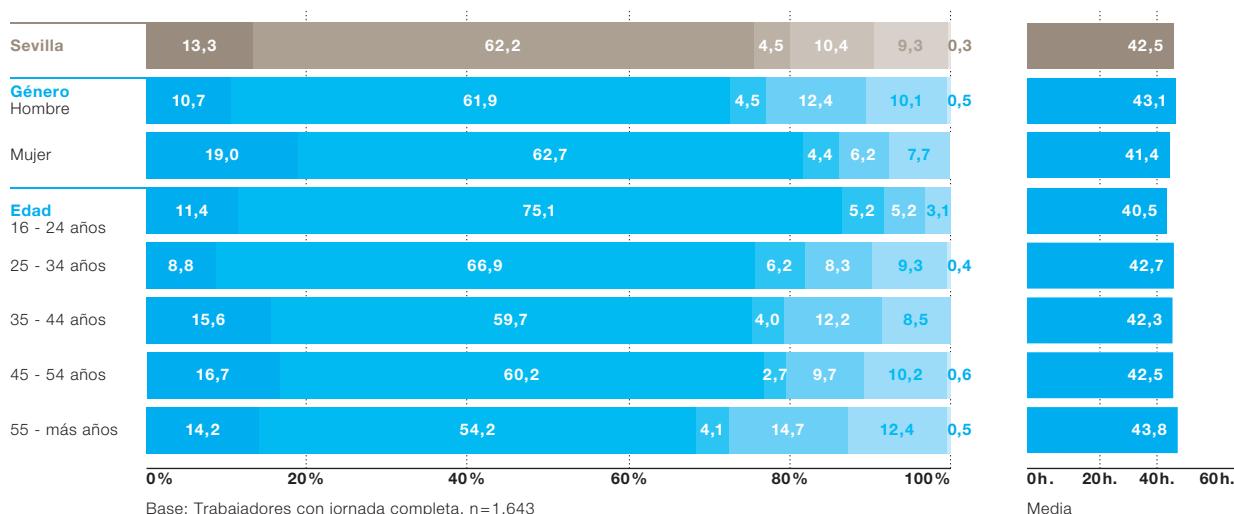


Gráfico 82. Horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada completa según género y edad (2009)

También destacan por la duración de las jornadas quienes residen en Sur, Nervión, Bellavista-La Palmera y Norte, siempre por encima de las 43 horas; mientras que las jornadas completas de menor duración se encuentran en los distritos de Triana y Macarena (40,1 y 40,6 horas respectivamente).

También la categoría laboral tiene su incidencia sobre la jornada laboral. Así quienes tienen cargos de responsabilidad directiva son quienes registran más horas semanales de trabajo: autónomos y autónomas así como personas en cargos directivos y empresariales con personal a su cargo trabajan un promedio de 50,9 y 48,8 horas semanales respectivamente; y el 36,8% y 23,6% de ellos llega incluso a trabajar por encima de las 50 horas.

Asimismo, la satisfacción con el horario laboral es, como cabría esperar, significativamente inferior cuanto más se alarga la jornada de trabajo a tiempo completo: mientras que entre quienes trabajan hasta 30 horas la satisfacción media es de 8,3 puntos, ésta va descendiendo paulatinamente hasta llegar a los 4,9 puntos registrada entre quienes trabajan más de 50 horas.

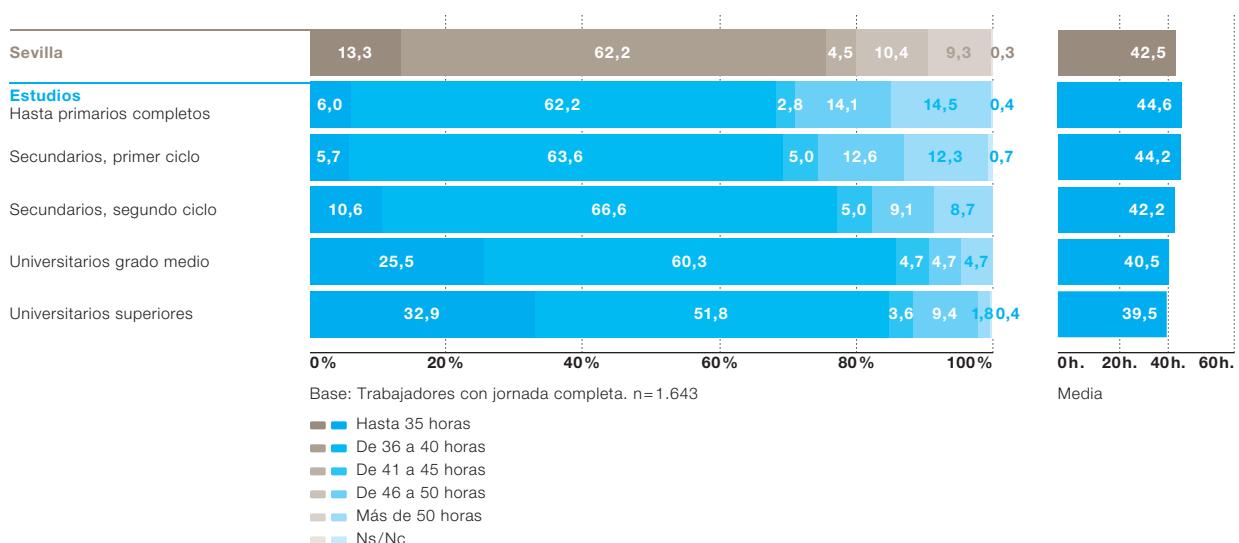


Gráfico 83. Horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada completa según nivel de estudios (2009)

4. Horario laboral

4.2.3.3 Horas trabajadas a jornada parcial

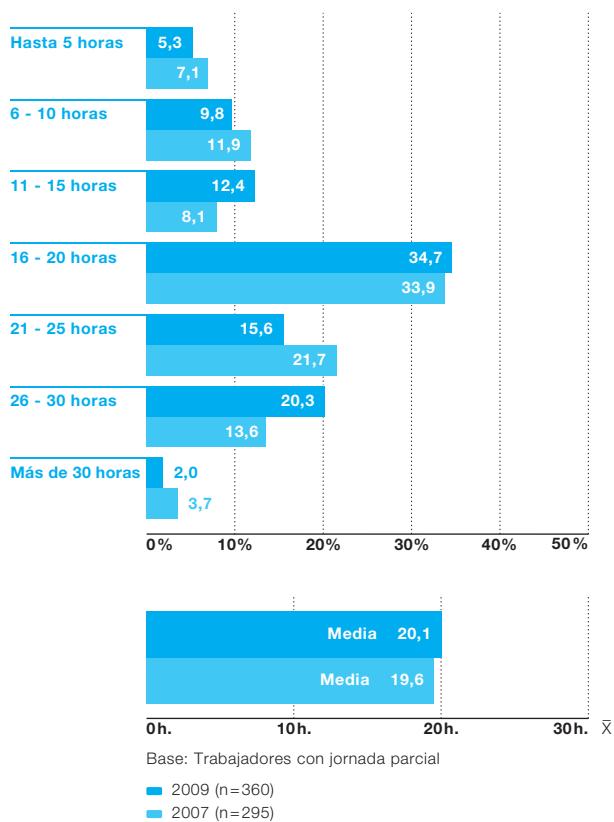


Gráfico 84. Horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada parcial

En el caso de la jornada a tiempo parcial, no se han producido diferencias estadísticamente significativas en estos dos últimos años, que sigue estando en torno a las 20 horas de media. Por encima de esas horas se encuentra el 37,9% de la población ocupada sevillana que trabaja a jornada parcial (apenas 1,1 punto menos que en 2007). Sin embargo, hay un 2% de trabajadores a los que su jornada parcial les ocupa más de 30 horas.

4.3 Conclusión. El índice de calidad del empleo en cuanto al horario en la ciudad de Sevilla sigue siendo elevado (7,9 puntos sobre 10), sin apenas variaciones con respecto a 2007.

Quienes tienen una peor calidad laboral en cuanto a su horario son quienes trabajan a jornada partida, a tiempo parcial y especialmente quienes tienen esa jornada al no encontrar un empleo a tiempo completo. También entre quienes trabajan en las empresas más pequeñas, con hasta 10 personas empleadas y quienes se enfrentan a mayor incertidumbre laboral (personas que trabajan como asalariadas regulares durante más horas de las estipuladas pero sin recibir ningún tipo de remuneración ni compensación, quienes tienen una alta o muy alta probabilidad de perder su empleo, que están trabajando sin contrato). Asimismo, muestran una menor calidad laboral en cuanto al horario quienes tienen dificultades para disfrutar de permisos de maternidad/paternidad y han de llevarse tarea a casa para poder cumplir con su trabajo. Por distritos, Cerro-Amate y Norte son los que registran una menor calidad en el empleo en función del horario.

Al considerar las condiciones objetivas del empleo, el indicador mejora hasta situarse en los 8,9 puntos (los mismos que hace dos años). Sin embargo, la satisfacción subjetiva a propósito del horario pese a haber mejorado dos décimas sigue siendo más baja (6,9 puntos). Y es que, al menos en el caso del trabajo a tiempo completo, la satisfacción laboral a propósito del horario desciende a medida que se incrementa la duración de las jornadas de trabajo, llegando a ser de tan sólo de 4,9 entre quienes trabajan por encima de las 50 horas. Asimismo, la insatisfacción aumenta a medida que desciende el nivel de estudios.

En términos generales, el trabajo principal en la ciudad de Sevilla ocupa un promedio de 38,5 horas. El promedio de horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada completa ha aumentado de manera estadísticamente significativa en tan sólo dos años, pasando de las 41,2 horas de 2007 a las 42,5 horas actuales. Teniendo en cuenta, como se señala más adelante, que ha disminuido el porcentaje de personas pluriempleadas, se puede concluir que el aumento de tiempo de trabajo recae fundamentalmente en un único trabajo. En el caso del empleo a tiempo parcial, la jornada media ha aumentado levemente de las 19,6 horas a las 20,1.

Quienes trabajan en jornadas más agotadoras son, en el caso de las jornadas a tiempo completo, los hombres, con más de 55 años, bajo nivel educativo, cargos directivos, empresarios y autónomos con empleados o trabajando como autónomos independientes, quienes trabajan a jornada partida, en los sectores de hostelería y comercio, en empresas de menos de 10 trabajadores y residen más en Cerro-Amate y Bellavista-La Palmera. Sin embargo no tienen grandes salarios: suelen estar entre 1.501 a 2.000€ mensuales, pese a trabajar por encima de las 40 horas semanales a tiempo completo.

El nivel educativo se relaciona de manera inversa con las horas de trabajo. Así a menor nivel educativo mayor duración de la jornada laboral a tiempo completo. Asimismo, la satisfacción con el horario laboral, como cabría esperar, es significativamente inferior cuanto más se alarga la jornada de trabajo.¹⁸

Se incrementa el trabajo a jornada partida, que ocupa ahora al 45,9% de la población ocupada de la ciudad, aunque todavía predomina la jornada continua (53,2%). Sin embargo desciende significativamente el trabajo a turnos rotatorios.

Asimismo se incrementa el empleo a tiempo parcial, teniendo ahora esta jornada el 17,9%. Sin embargo más de la mitad de esas personas lo hace por no encontrar un empleo a tiempo completo.

Por otra parte, se reduce prácticamente a la mitad el colectivo de quienes tienen varios empleos, que pasa de ser el 4,3% en 2007 al 2,4% actual. El pluriempleo se da más entre la población extranjera, entre quienes trabajan menos de 30 horas, a tiempo parcial, en turno de noche, en empleos no cualificados o el servicio doméstico y en los distritos de Cerro-Amate, Casco Antiguo y Macarena.

18. También a tiempo completo.

Q2

El índice de ambiente laboral	5.1
Indicador subjetivo: satisfacción con el ambiente de trabajo	5.1.1
Conclusión	5.2

5. Ambiente laboral

Un aspecto con una incidencia importante en la calidad del empleo es, sin duda, el ambiente existente en el entorno laboral. Gran parte de la población trabajadora pasa muchas horas a la semana junto a los compañeros y compañeras de trabajo, directivos y otros empleados. Se establecen relaciones y vínculos que, si bien llegan en muchos casos a ser intensos, en ocasiones también presentan desajustes o elementos de conflicto.

El interés por la mejora del ambiente laboral puede abordarse desde dos perspectivas. La del empresariado, por una parte, que ha de saber que la productividad puede verse afectada por ello. Son innumerables los informes psicológicos que aseguran que el rendimiento de los empleados y empleadas puede mermar considerablemente cuando el contexto laboral no es el apropiado, y por supuesto, no favorece en absoluto a la fidelización del personal. Por otra, está el punto de vista del trabajador o trabajadora, para el que es importante su seguridad laboral por un lado, y el asentamiento y desarrollo profesional por otro, sin dejar de considerar, por supuesto, las normas de respeto y los derechos de cada uno de los intervinientes en las relaciones laborales.

En el ámbito español la primera información a tener en cuenta en esta materia es la del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que elabora periódicamente la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.¹⁹ Según los datos recogidos en la última oleada (2007), sobre la distribución de los trabajadores ocupados según la confianza con las otras personas y las relaciones personales en su lugar de trabajo, el 6,2% de los ocupados opina que las relaciones entre directivos y empleados de su entorno laboral son malas (3,2%) o muy malas (3%), y hasta un 21,9% afirma que son regulares.

Cuando las relaciones por las que se pregunta son entre trabajadores, desciende al 1,8% la proporción de aquellos que creen que son malas (1,2%) o muy malas (0,6%) y al 12,6% la de quienes aseguran que son regulares.

Algo similar ocurre en cuanto a la confianza. Hay un 8% de trabajadores que confían poco (3,9%) o muy poco (4,1%) en sus superiores y un 18,6% que tiene una confianza intermedia en ellos. Por otro lado, la confianza entre compañeros del mismo nivel es

poca (1,5%) o muy poca (1,5%) para el 3% de los trabajadores consultados y media para el 12,3%.

La confianza que se deposita en los subordinados es poca (1,2%) o muy poca (1,1%) para el 2,3% de los trabajadores consultados por el Ministerio, y regular para el 11,9%.

El cuidado de este aspecto en cuanto a la calidad del empleo cobra especial interés a raíz de las conclusiones expuestas por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), en su Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2005, según las cuales la sensación de estar bien recompensado (más allá del propio nivel de ingresos) y el sentimiento de “pertenencia” a la propia organización, son dos de los factores que favorecen en mayor medida el nivel de satisfacción de los trabajadores de la UE.

Con estos datos de referencia, se aborda el capítulo del ambiente laboral con la evidencia de que para una pequeña parte de la población trabajadora las relaciones no son del todo buenas. Observaremos ahora en qué medida y con qué características se reproduce este fenómeno en la ciudad de Sevilla.

5.1 Índice de ambiente laboral

Este índice toma en consideración el indicador subjetivo que corresponde a la satisfacción con el ambiente de trabajo y el objetivo que se refiere a la proporción de quienes desean cambiar de trabajo en busca de un mejor ambiente laboral.

La reducida presencia de quienes aluden como principal motivo para cambiar de empleo, la mejora de su relación con los demás (0,1% del total de encuestados), hace que el valor de dicho indicador funcione como una constante elevando el valor del indicador subjetivo. Por ello el análisis se centrará en el índice parcial y en el indicador subjetivo.

El valor del índice del ambiente laboral se sitúa en 8,2 puntos siendo uno de los más altos de los considerados. La aportación de este índice al Índice Global de la Calidad del Empleo puede considerarse media en

relación a los demás, siendo de un 8,87 % el porcentaje de correlación de este índice con la satisfacción general. El valor del índice es el mismo que se registraba en 2007 y prácticamente no presenta variaciones en función del género ni de la edad de los informantes.

Atendiendo a otras variables explicativas de carácter socioeconómico tampoco se observan tendencias claras y definidas en las variaciones del índice.

Sí se observan variaciones relevantes atendiendo a otras variables representativas de las condiciones de trabajo.

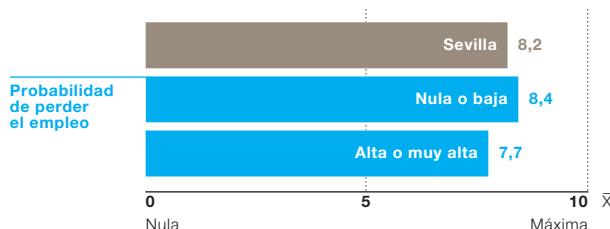


Gráfico 85. Índice de ambiente laboral según probabilidad de perder el empleo (2009)

Es clara la asociación del índice con la probabilidad percibida de perder el empleo, como lo muestra que su valor sea significativamente superior entre quienes consideran baja o nula dicha probabilidad (8,4) con respecto a la registrada entre quienes la consideran alta o muy alta (7,7).

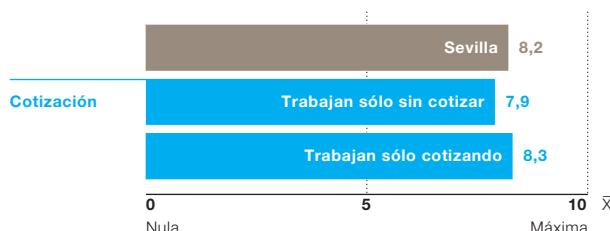


Gráfico 86. Índice de ambiente laboral según trabajo regular e irregular (2009)

Es notable la diferencia según se trate de quienes desempeñan un trabajo regular o irregular. El valor del índice entre quienes tienen un trabajo sólo regular (8,3), cotizando a la Seguridad Social, es significativamente superior al que se registra entre quienes sólo trabajan de forma irregular (7,9).

También es relevante observar la tendencia que se produce en la variación del índice en relación a la retribución.



Gráfico 87. Índice de ambiente laboral según remuneración en trabajo principal (2009)

El índice parece asociado al nivel salarial, pasando de 8,0 entre quienes tienen una retribución salarial por su trabajo principal igual o inferior a 500€ a un 8,4 entre quienes tienen un salario superior a los 2.000€.

19. La ECVT la realiza el Ministerio de Trabajo e Inmigración desde 1999, correspondiendo su última edición al año 2007. Proporciona información estadística referida al conjunto de España sobre la situación laboral y del entorno familiar de la población ocupada sobre los siguientes aspectos: satisfacción con diferentes aspectos del entorno laboral, condiciones de trabajo, formación académica y formación continua, movilidad laboral y geográfica y conciliación de la vida laboral y familiar.

5. Ambiente laboral

5.1.1 Indicador subjetivo: satisfacción con el ambiente de trabajo

La satisfacción con el ambiente de trabajo puede considerarse moderadamente elevada, teniendo en cuenta que la puntuación media que se registra es de 7,6. Esta puntuación es algo superior a la que se observaba en 2007 (7,5), aunque tal diferencia no pueda considerarse significativa.

En términos porcentuales, representan algo menos de uno de cada tres informantes quienes manifiestan un nivel de satisfacción alto o muy alto (31,1%), señalando puntuaciones de 9 ó 10, mientras casi seis de cada diez (58,9%) manifiestan una satisfacción más moderada, señalando puntuaciones de 6 a 8, pero todavía considerablemente elevada. Representan un 7,1% los que emiten una puntuación de 5.

Quienes se manifiestan de forma crítica a la hora de valorar su nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo suponen sólo una reducida minoría (2,8%). Esa satisfacción prácticamente no varía en función del género y edad de los informantes y sí lo hace atendiendo al nivel de estudios, aunque no aparezca una tendencia clara y directa.



Gráfico 88. Satisfacción con el ambiente de trabajo según nivel de estudios (2009)

Efectivamente, la puntuación media que refleja la satisfacción es significativamente inferior entre quienes tienen estudios primarios o inferiores (7,2) con respecto a la que se observa en niveles superiores de estudios, aunque no se observe que dicha satisfacción se eleve a medida que lo hace el nivel de instrucción: el nivel de

satisfacción es de 7,8 entre quienes tienen estudios secundarios de segundo ciclo y de 7,5 entre quienes tienen estudios universitarios de grado medio.

Por sectores de actividad sólo cabe reseñar que el nivel de satisfacción es significativamente superior el que se registra en el de la industria (7,8) con respecto al que se observa en el de los hogares que emplean personal doméstico (7,3), mientras en los demás sectores las puntuaciones registradas apenas difieren de la que se produce para el conjunto de la muestra.

Atendiendo a la ocupación, las diferencias que se observan son también de carácter puntual. La satisfacción que se registra entre los empleados de tipo administrativo (7,8) y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias (7,8) es significativamente superior a la que se observa entre los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (7,3) y los trabajadores no cualificados y peones (7,5).

El grado de satisfacción con el ambiente de trabajo aparece claramente asociado con la probabilidad percibida de estabilidad en el empleo y con las condiciones básicas del mismo, que dan lugar a la diferenciación entre trabajo regular e irregular atendiendo al respeto de derechos básicos mediante la satisfacción de las obligaciones a la Seguridad Social.

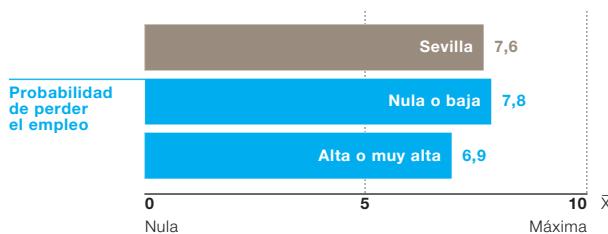


Gráfico 89. Satisfacción con el ambiente de trabajo según probabilidad de perder el empleo (2009)

La satisfacción entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder su trabajo es significativamente superior (7,8) a la que se da entre quienes señalan que esa probabilidad es alta o muy alta (6,9).



Gráfico 90. Satisfacción con el ambiente de trabajo según trabajo regular e irregular (2009)

También es significativamente superior la satisfacción con este aspecto entre quienes trabajan aportando las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social (7,7), con respecto a la que se observa entre quienes no aportan, ellos y/o sus empleadores, tales cotizaciones (7,2).

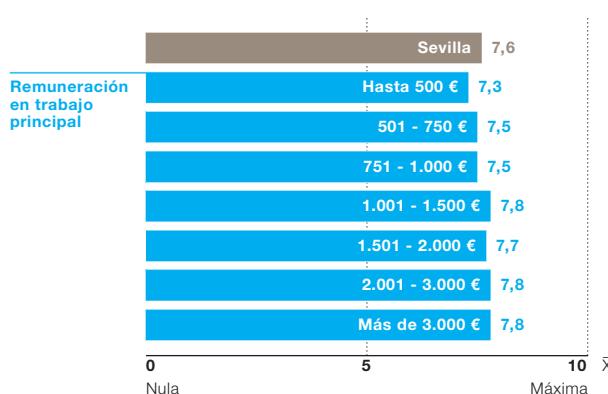


Gráfico 91. Satisfacción con el ambiente de trabajo según remuneración en trabajo principal (2009)

El nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo también parece relacionado con la remuneración. Si tomamos en consideración el salario del trabajo principal, se observa una moderada diferencia en el nivel de satisfacción entre quienes tienen un salario superior a los 1.000 euros o inferior a esa cantidad. Entre los primeros la puntuación de satisfacción es igual o superior a 7,7, mientras que entre los que tienen una retribución inferior la puntuación es de 7,5 ó inferior.

5.2 Conclusión. El índice que refleja la calidad del trabajo en lo que se refiere al ambiente laboral es uno de los más elevados con una puntuación de 8,2, en la que se tiene en cuenta tanto la satisfacción subjetiva directamente expresada con ese ambiente como el indicador objetivo que recoge la incidencia de quienes manifiestan el deseo de dejar el trabajo en busca de relaciones laborales más satisfactorias. La residual presencia de este colectivo parece indicar que en términos generales el ambiente laboral por sí mismo no es un motivo lo suficientemente importante como para desear cambiar de trabajo, aunque, por otro lado, su correlación con la satisfacción general es aceptable.

Por eso resulta más relevante centrarse en la consideración de la satisfacción subjetiva, a propósito de la cual la puntuación registrada es claramente positiva (7,6).

En relación a esta variable hay que destacar que no se observan diferencias en función del género ni de la edad de los informantes. Tampoco se observa una clara relación con la satisfacción en este aspecto con el nivel de estudios: el nivel de satisfacción es menor entre quienes tienen estudios primarios o inferiores, pero no sigue una progresión directa asociada al nivel de instrucción.

Sí se observa, sin embargo, una clara relación de la satisfacción respecto al ambiente de trabajo con otras variables relativas a las condiciones materiales en que se desarrolla. La satisfacción es significativamente superior entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder su trabajo y quienes desempeñan una actividad regularizada, es decir, por la que se producen las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social. En el otro extremo se sitúan aquellos trabajadores que señalan un alto riesgo de perder su trabajo y quienes desempeñan un trabajo no declarado.

Q2

Desarrollo profesional y formación 6

El índice de desarrollo profesional y formación	6.1
Indicador subjetivo: satisfacción con el desarrollo y promoción profesional	6.1.1
Indicador objetivo: desarrollo profesional y formación	6.1.2
Aspectos específicos del desarrollo profesional y la formación	6.2
Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual	6.2.1
La formación en el trabajo actual	6.2.2
Formación inicial en el puesto de trabajo	6.2.2.1
Formación en los últimos doce meses proporcionada por la empresa	6.2.2.2
Formación en los últimos doce meses por propia iniciativa	6.2.2.3
Necesidad de formación	6.2.2.4
Disposición a cambiar a un trabajo más adecuado a la formación poseída	6.2.3
Conclusión	6.3

6. Desarrollo profesional y formación

El desarrollo profesional y la formación recibida por los trabajadores constituyen dos de los elementos básicos para medir la calidad del empleo. Las exigencias de los procesos de innovación tecnológica a que deben adaptarse las empresas, por un lado, y las que se derivan del necesario proceso de desarrollo personal y profesional que debe producirse para todas las personas empleadas, otorgan a este tema una innegable importancia al considerar la calidad del trabajo.

En todo caso, hay que destacar que la temática del desarrollo profesional y personal que se aborda en este apartado tiene una considerable pluralidad de dimensiones, entre las que posiblemente sobresalga por su importancia la de la formación.

A este propósito es conveniente tener presentes algunos datos de referencia como los de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo elaborada por la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo.

Según dicha encuesta, en el año 2007 el 77,6% de los ocupados aseguraba que el puesto de trabajo era correcto y adecuado a su formación, mientras que el 17% afirmaba que era más bajo que el correspondería a su formación. Un 2% aseguraba tener un puesto correspondiente a una formación superior a la que tenían.

Por otro lado, y según la misma encuesta, el 41,5% de los trabajadores pertenecen a empresas que no proporcionan formación a sus empleados, mientras que el 48,8% pertenecen a empresas que sí imparten formación. De éstos el 68,1% sí participan en los cursos impartidos por sus empresas y el 31,9% restante no.

Existen diferencias entre el sector público y el privado en lo que se refiere a la disponibilidad de formación en los trabajos. La proporción de asalariados del sector público que pertenecen a empresas o instituciones que imparten formación (64,4%) es claramente superior a la que se registra en el sector privado (44,3%). En ambos colectivos, no obstante, el peso de los que participan en cursos es muy similar: 66% de los del sector público y 69% de los del privado.

A propósito de la relación entre promoción y formación, según el mismo estudio (oleada 2005²⁰) podemos ver que un tercio de los asalariados considera que no tiene ninguna posibilidad de promoción debido a la formación actual (32,6%), mientras que el 15,4% tiene pocas, el 18,5% tienen algunas, el 13,7% bastantes y el 10,4% muchas posibilidades. La distribución de opiniones es muy similar cuando se trata de las posibilidades de promoción debido a una nueva formación y estudio.

En el contexto europeo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en su Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, afirma que existen diferencias notables entre los países de la UE en cuanto al nivel de formación de los trabajadores, si bien, establece como generalización en el conjunto de los europeos que los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores temporales tienen menos oportunidades de recibir formación que sus colegas a tiempo completo y permanente.

También pone de manifiesto las diferencias en función de la edad y del género: los trabajadores más jóvenes y las mujeres reciben más formación, así como los trabajadores con mayor nivel educativo. Sólo el 10% de los trabajadores con estudios primarios recibieron formación frente al 41% de los trabajadores con titulación superior.

Según el mismo estudio, los trabajadores europeos del sector público y los que tienen contrato fijo también tienen más posibilidades de recibir formación que el resto.

6.1 El índice de desarrollo profesional y formación

El valor de este índice es 6,4 puntos sobre 10, uno de los más bajos entre todos los índices analizados aunque refleja, en términos globales, unas condiciones aceptables en cuanto al desarrollo profesional y la formación en los empleos de la ciudad de Sevilla. No obstante, su importancia es relativamente alta, ya que dentro de la aportación del conjunto al Índice Global de Calidad, este índice representa un 10,02% en cuanto a la correlación con la satisfacción general.

Hay que señalar que en el índice se aprecia una considerable mejoría con respecto a 2007, pues su valor es significativamente superior al que se registraba entonces (6,0).

El índice de desarrollo profesional y formación presenta diferencias claramente significativas tanto en función del género como de la edad y nivel de estudios de los informantes.



Gráfico 92. Índice de desarrollo profesional y formación según género y edad (2009)

Efectivamente, el valor que se registra de este índice entre los hombres (6,6) es significativamente superior al que se observa entre las mujeres (6,2).

Asimismo, se observa cómo las condiciones generales de desarrollo y formación profesional se incrementan a medida que asciende la edad. La puntuación registrada es significativamente inferior entre quienes tienen entre 16 y 24 años (5,8) con respecto a los demás estratos de edad en los que dicha puntuación va de 6,3 entre quienes tienen entre 25 y 34 años a 6,6 entre los de 45 y más.

La asociación de este índice con el nivel de estudios también parece clara. Es significativamente superior entre quienes tienen estudios universitarios superiores (7,0) y va descendiendo a medida que lo hace también el nivel de estudios, hasta situarse en 6,1 entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo y 6,2 entre los que tienen estudio primarios o inferiores.

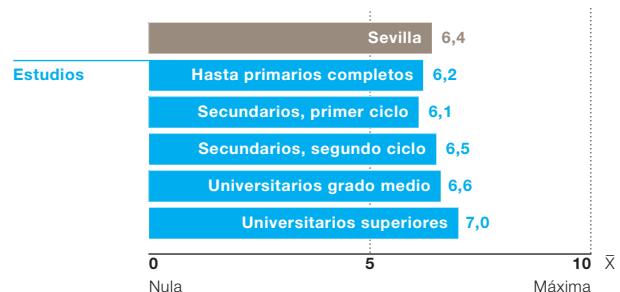
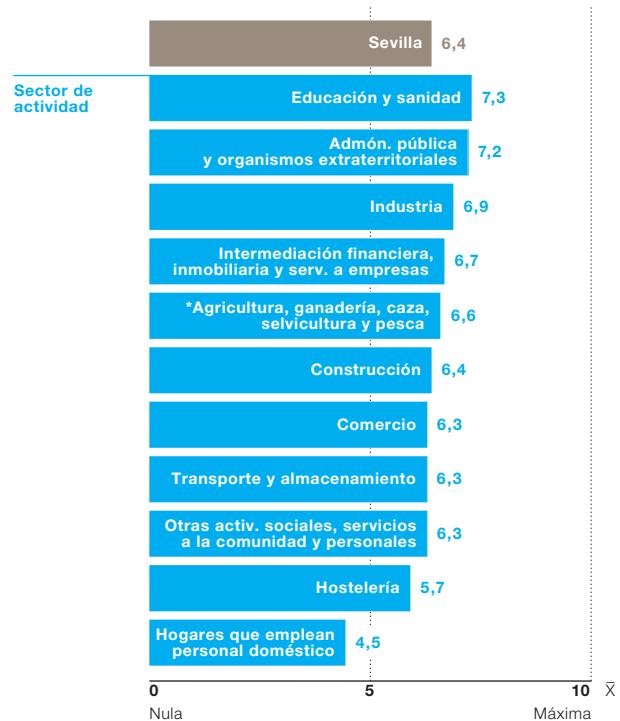


Gráfico 93. Índice de desarrollo profesional y formación según nivel de estudios (2009)



*Base muestral reducida

Gráfico 94. Índice de desarrollo profesional y formación según sector de actividad (2009)

20. En la oleada correspondiente a 2007 no se hace referencia a este aspecto.

6. Desarrollo profesional y formación

También son notables las diferencias en función de los sectores de actividad. En este sentido, hay que señalar que el valor del índice es significativamente superior entre quienes trabajan en la administración pública y organismos extraterritoriales (7,2), en sanidad y educación (7,3), en la industria (6,9) y en el sector de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (6,7), frente al que se registra entre quienes trabajan en hogares que emplean personal doméstico (4,5) y quienes lo hacen en el sector de hostelería (5,7).

Atendiendo a la ocupación también se observan diferencias apreciables. El índice de desarrollo profesional es superior entre quienes tienen mayor nivel de cualificación como técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,4) y técnicos y profesionales de apoyo (7,1), con respecto al que se registra en las demás ocupaciones y especialmente entre los trabajadores no cualificados y peones (5,3) y las personas trabajadoras de los servicios de restauración, personales y de protección (6,0).

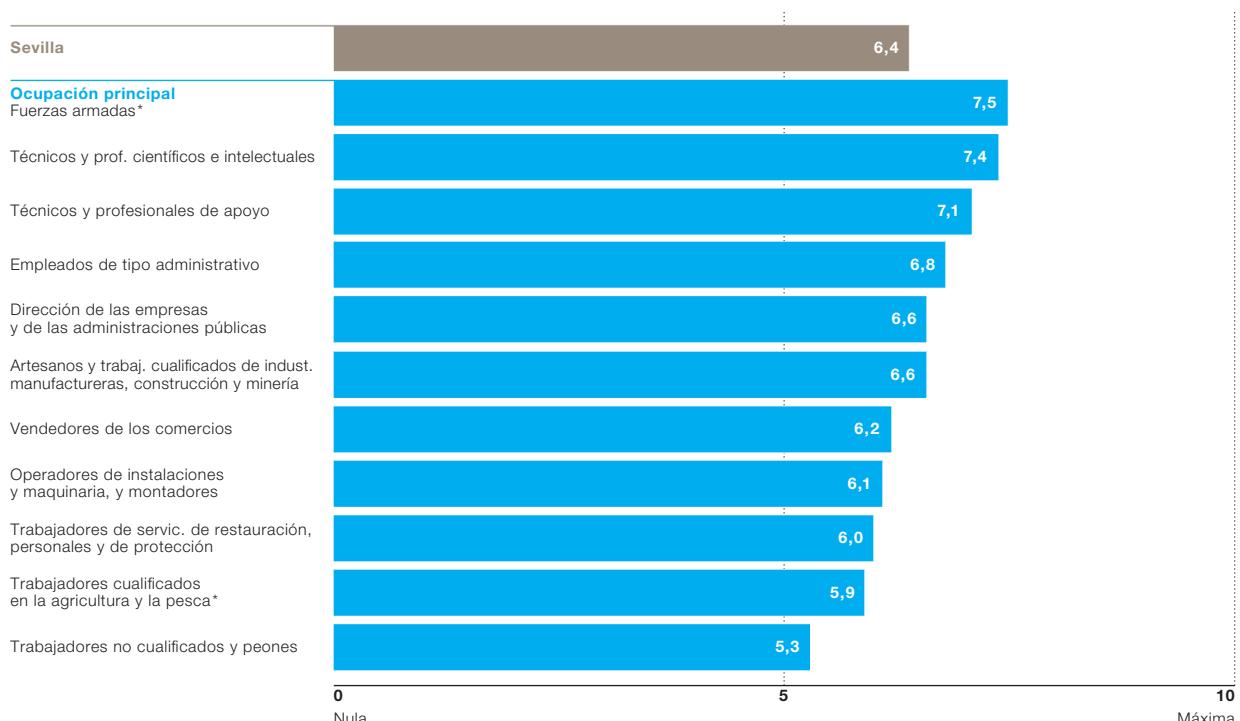


Gráfico 95. Índice de desarrollo profesional y formación según ocupación principal (2009)

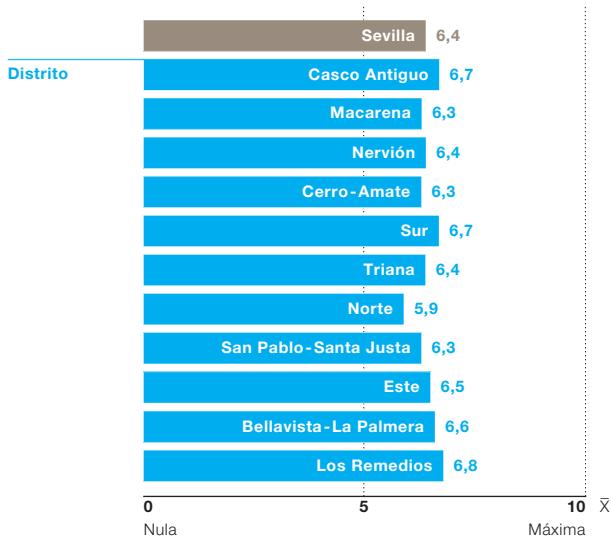


Gráfico 96. Índice de desarrollo profesional y formación según distrito (2009)

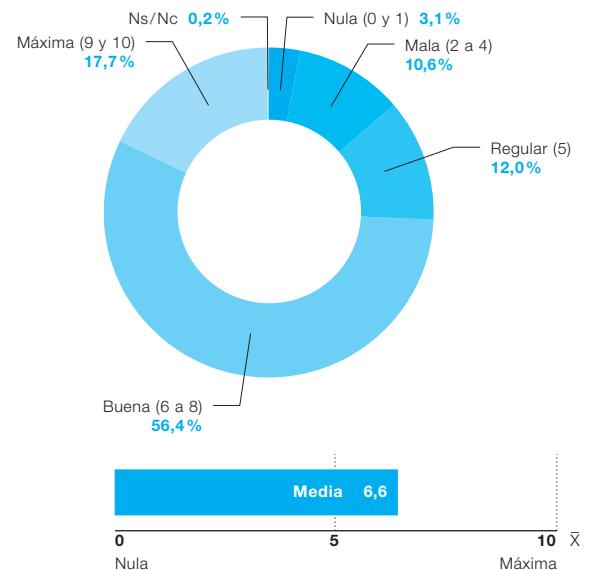


Gráfico 97. Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional (2009)

Son de señalar también las diferencias que se observan en función de los distritos de residencia. Efectivamente, el valor del índice es significativamente superior en los distritos de Los Remedios (6,8), Casco Antiguo (6,7) y Sur (6,7) con respecto al que se observa en los de Macarena (6,3), Cerro-Amate (6,3), Norte (5,9) y San Pablo-Santa Justa (6,3).

6.1.1 Indicador subjetivo: satisfacción con el desarrollo y promoción profesional

La población trabajadora de la ciudad de Sevilla muestra un nivel de satisfacción positivo (6,6 puntos sobre 10) con las condiciones de desarrollo y promoción profesional que se dan en sus empleos, aunque se muestra más satisfecha con otros aspectos.

El porcentaje de quienes se muestran menos satisfechos, señalando puntuaciones inferiores a 5, es del 13,7%, mientras que tres de cada cuatro trabajadores (74,1%) emite valoraciones de satisfacción positivas, ya sean de forma moderada (56,4%) o mostrando la máxima satisfacción (17,7%) respecto a las condiciones de desarrollo profesional de su empleo.

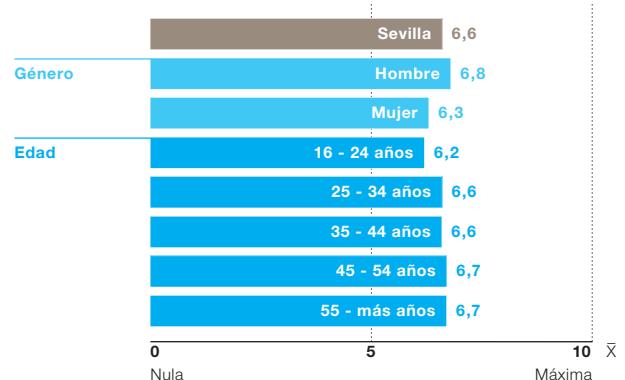


Gráfico 98. Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional según género y edad (2009)

Se detecta asimismo mayor satisfacción con las condiciones de desarrollo y promoción profesional en el trabajo entre los hombres (6,8) que entre las mujeres (6,3) y entre quienes tienen más edad que entre los más jóvenes. El indicador se sitúa en 6,7 entre los mayores de 45 años, mientras entre quienes tienen de 16 a 24 años se queda en 6,2.

6. Desarrollo profesional y formación

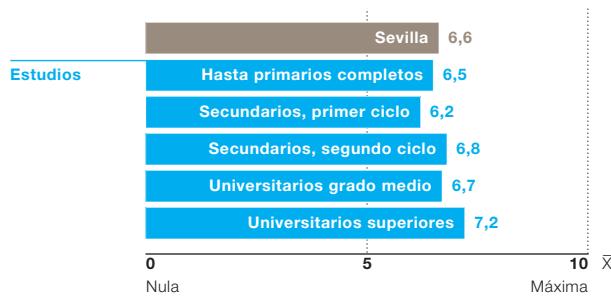
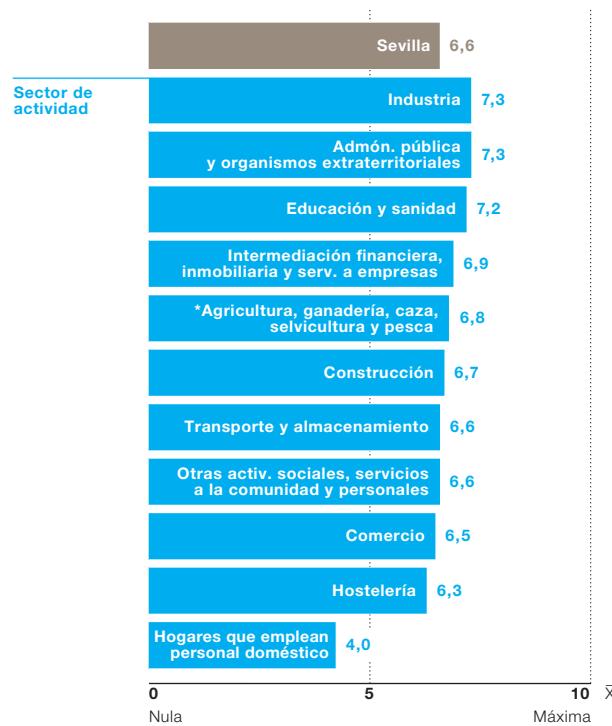


Gráfico 99. Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional según nivel de estudios (2009)

También se observa cierta relación entre la satisfacción con el desarrollo profesional y la promoción y el nivel de estudios de los informantes, tendiendo a aumentar ésta a medida que se eleva el nivel de estudios, aunque no de forma completamente lineal y directa. El nivel de satisfacción se sitúa en 6,2 entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo y alcanza el 7,2 entre los que tienen estudios universitarios superiores.

Por sectores de actividad, los niveles de satisfacción más altos se registran entre quienes trabajan en las administraciones públicas y organismos extraterritoriales (7,3), industria (7,3) y educación y sanidad (7,2), mientras que el valor del indicador no llega a 5 entre quienes trabajan en los hogares (4,0) y se queda en 6,3 en el sector de hostelería.

En función de la ocupación de los informantes también se detectan algunas diferencias reseñables. El nivel de satisfacción es significativamente superior entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,3), los técnicos de apoyo (7,4), los empleados de tipo administrativo (7,0) y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias (7,0) con respecto al que se observa entre los trabajadores no cualificados y peones (5,2), los operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (6,3) y los trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección (6,3).



*Base muestral reducida

Gráfico 100. Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional según sector de actividad (2009)

Se muestran más satisfechos con las condiciones de desarrollo profesional y promoción quienes tienen menos probabilidad de perder el empleo (6,9) que quienes consideran alto o muy alto el riesgo de perderlo (5,3). Lo mismo ocurre atendiendo a la regularidad de los trabajos: la satisfacción es mayor entre los que trabajan sólo cotizando a la Seguridad Social (6,9) que entre los que no cotizan (4,7).

En ambos casos, las diferencias observadas son estadísticamente significativas, lo cual establece la relación existente entre la satisfacción con las condiciones de desarrollo profesional y promoción que señalan los informantes y la previsión de continuidad y el respeto de los derechos básicos (cobertura de la Seguridad Social) que experimentan.

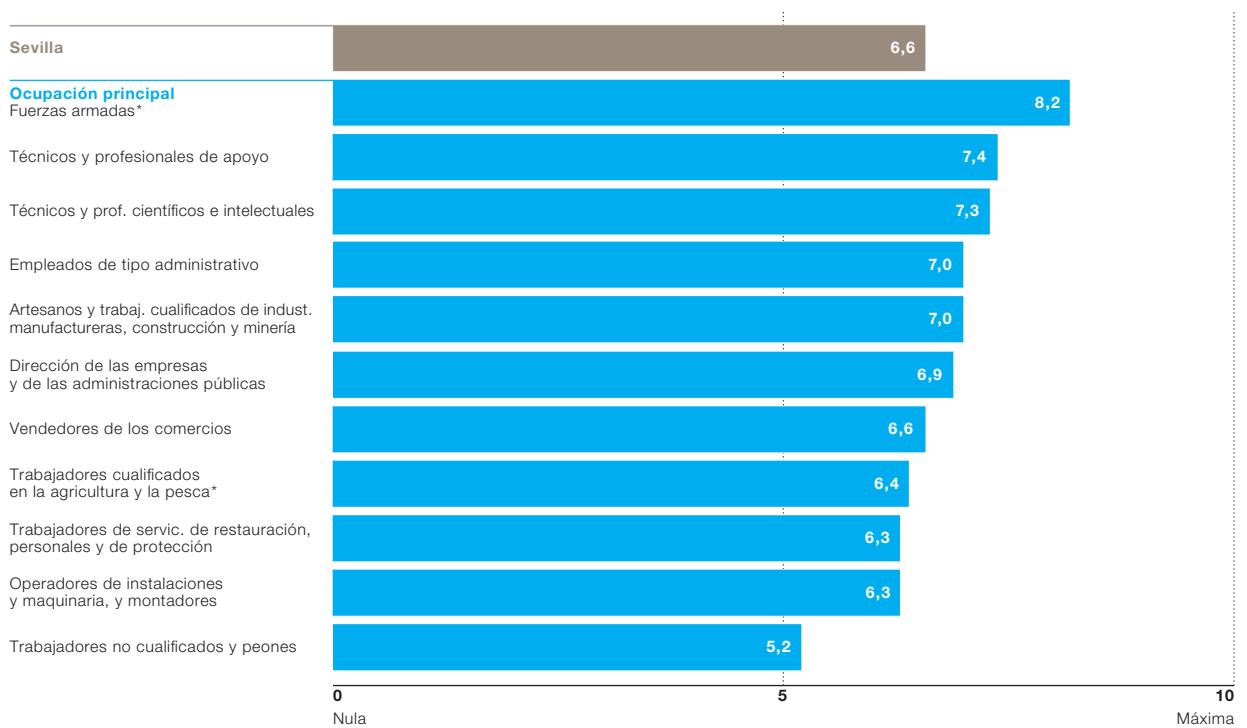


Gráfico 101. Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional según ocupación principal (2009)

6.1.2 Indicador objetivo: desarrollo profesional y formación

Con este indicador se valoran las condiciones objetivas de la población trabajadora en cuanto al desarrollo profesional y la formación. Se compone de la combinación de una serie de variables tales como la adecuación del puesto con la formación recibida, la necesidad percibida de formación para desarrollar las funciones de su puesto o la disposición a cambiar de empleo para mejorar la promoción, el desarrollo profesional o simplemente para trabajar en aquello para lo que se han preparado o estudiado.

El valor de este indicador se sitúa en 6,2, siendo tal puntuación significativamente superior a la que se registraba en 2007 (5,9).



Gráfico 102. Indicador objetivo de desarrollo profesional y formación según género y edad (2009)

6. Desarrollo profesional y formación

Las condiciones objetivas que se dan entre los hombres a este respecto son mejores que las que se dan entre las mujeres según marca la puntuación del indicador, que es significativamente superior entre ellos (6,3) con respecto al que se registra entre ellas (6,0).

Atendiendo a la edad también es distinta la situación por lo que se refiere a las condiciones de desarrollo profesional y formación, siendo dichas condiciones ligeramente más favorables a medida que aumentan los años: el valor del indicador pasa de 5,4 entre quienes tienen entre 16 y 24 años y 5,9 entre quienes tienen de 25 a 34 años, a 6,3 o superior entre quienes tienen 35 años o más.

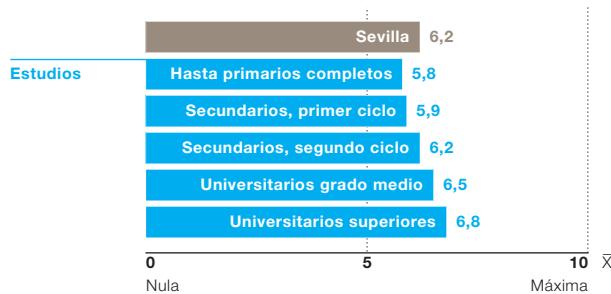
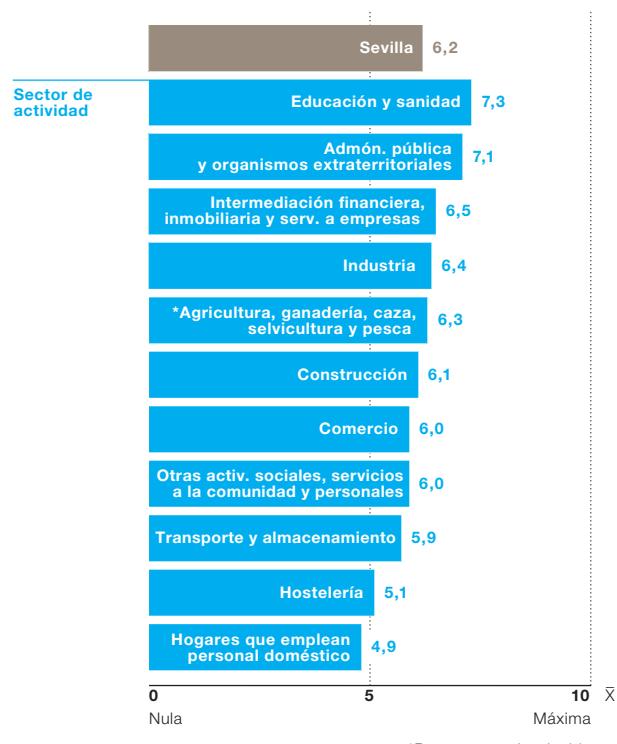


Gráfico 103. Indicador objetivo de desarrollo profesional y formación según nivel de estudios (2009)

La asociación del indicador con los estudios es directa, incrementándose su valor a medida que asciende el nivel de éstos. El indicador pasa de 5,8 entre quienes tienen estudios primarios completos o inferiores a 6,8 entre quienes los tienen universitarios superiores.

Entre los distintos sectores de actividad se observa un contraste de situaciones importante. El indicador se eleva hasta 7,3 entre quienes trabajan en educación y sanidad y 7,1 entre quienes lo hacen en las administraciones públicas, siendo tales puntuaciones superiores de forma especialmente significativa a las que se registran en sectores como el de los hogares que emplean personal doméstico (4,9) y el de hostelería (5,1).



*Base muestral reducida

Gráfico 104. Indicador objetivo de desarrollo profesional y formación según sector de actividad (2009)

Si atendemos a la ocupación de los informantes también se observa que el valor del indicador varía en función del nivel de cualificación. Efectivamente, la puntuación registrada entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,4), los técnicos de apoyo (6,8) y los empleados de tipo administrativo (6,6) es significativamente superior a la que se obtiene en las demás ocupaciones y especialmente entre los trabajadores no cualificados y peones (5,3) y los trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección (5,7).

La percepción de la seguridad en el empleo y el hecho de que esté declarado a la Seguridad Social también tienen su relación con este indicador. El valor de éste es significativamente superior entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder su trabajo (6,2) y quienes trabajan sólo cotizando por ello (6,3), con respecto al que se registra entre quienes consideran alta o muy alta la probabilidad de perder su trabajo (5,7) y quienes trabajan sólo sin cotizar a la Seguridad Social (5,1).

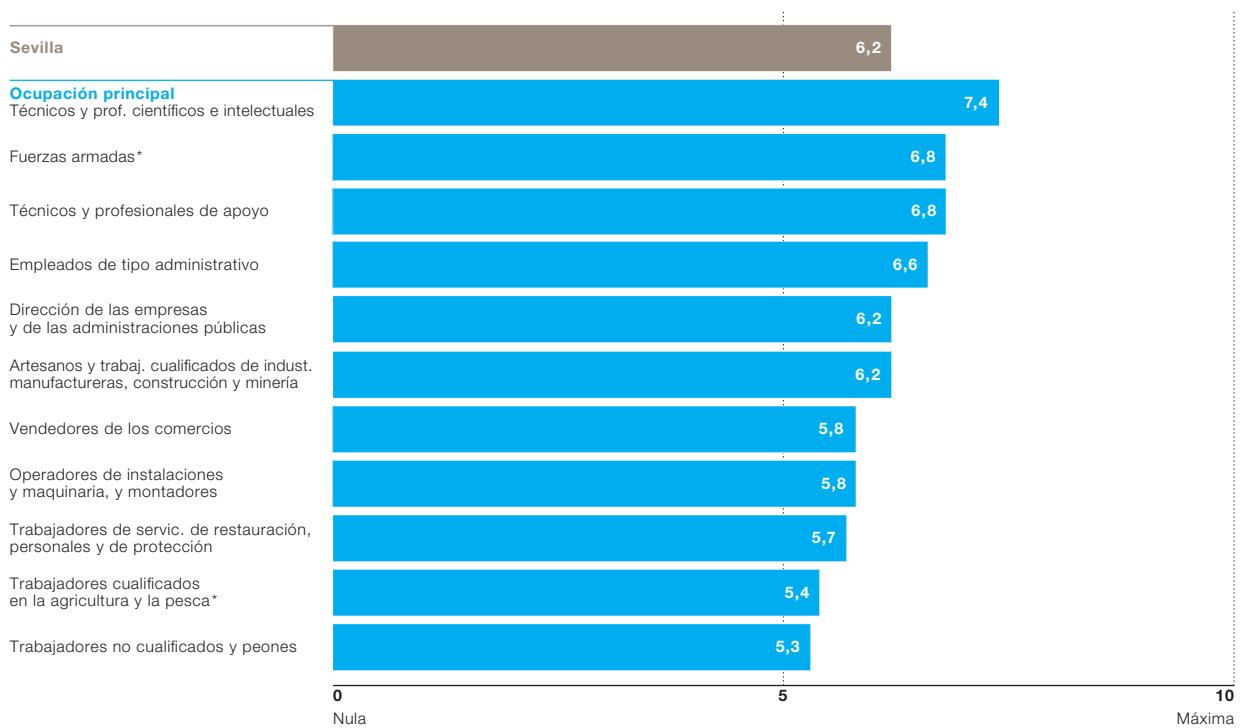


Gráfico 105. Indicador objetivo de desarrollo profesional y formación según ocupación principal (2009)

6.2 Aspectos específicos del desarrollo profesional y la formación

6.2.1 Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual

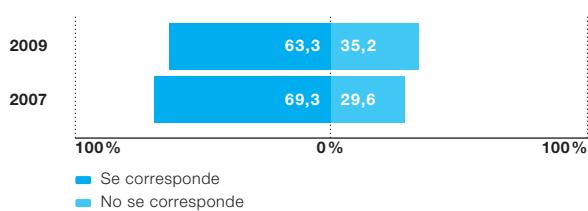


Gráfico 106. Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual

Algo menos de dos de cada tres personas entrevistadas (63,3%) manifiestan que la formación que tienen se corresponden con el trabajo que realizan, frente a algo más de una de cada tres (35,2%) que declaran que no es así.

En este sentido se observa un ligero empeoramiento de la situación con respecto a la que se daba hace dos años, ya que el porcentaje de quienes ocupan empleos que no se corresponden con su formación se ha incrementado ligeramente, mientras que la de quienes tienen trabajos que sí se corresponden con su preparación ha descendido en la misma proporción. Por lo que podemos señalar, en términos relativos, que cada vez hay menos trabajadores que ocupen puestos para los que se han preparado.

Asimismo, el género, la edad y el nivel de estudios destacan como elementos diferenciadores.

6. Desarrollo profesional y formación

El desajuste entre formación y trabajo es más frecuente entre las mujeres (38,8%) que entre los hombres (32,9%), como lo muestra la diferencia significativa que se da entre esos dos porcentajes.

Atendiendo a la edad se observa una profunda diferencia entre los más jóvenes y el resto de la población trabajadora. Entre quienes tienen entre 16 y 24 años, prácticamente se distribuyen a partes iguales quienes declaran tener un trabajo que se corresponde con su formación (48,9%) y quienes señalan que no es así (49,3%). Sin embargo en los estratos de edad superiores la distribución de ambos colectivos se comporta de forma similar al señalado para el conjunto de la muestra. La mayor brecha se observa en el segmento de 35 a 44 años, en el cual el porcentaje de quienes tienen puestos que se corresponden con su formación llega a ser del 68%. Este peso vuelve a descender ligeramente entre los mayores de esa edad, aunque con una variación que no puede llegar a considerarse significativa.

Por nivel formativo se detecta que el porcentaje de quienes tienen puestos de trabajo que se corresponden con la formación recibida aumenta a medida que se incrementa el nivel de estudios. En este sentido hay que señalar que con estudios primarios o inferiores representan un 49,3% quienes declaran que su trabajo se corresponde con la formación que han recibido, porcentaje que asciende al 83,5% entre universitarios.

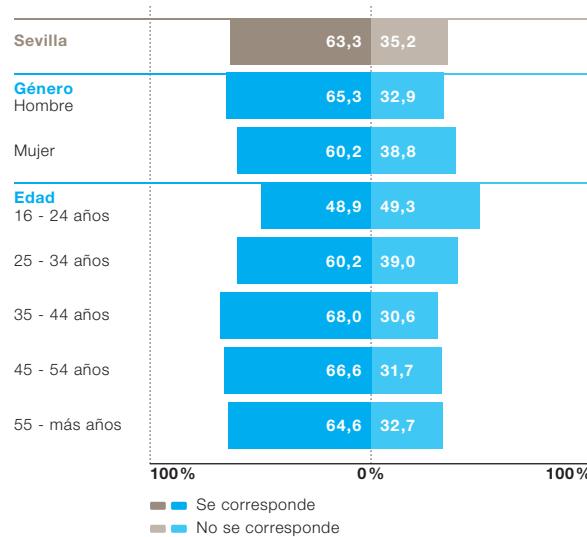


Gráfico 107. Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual según género y edad (2009)

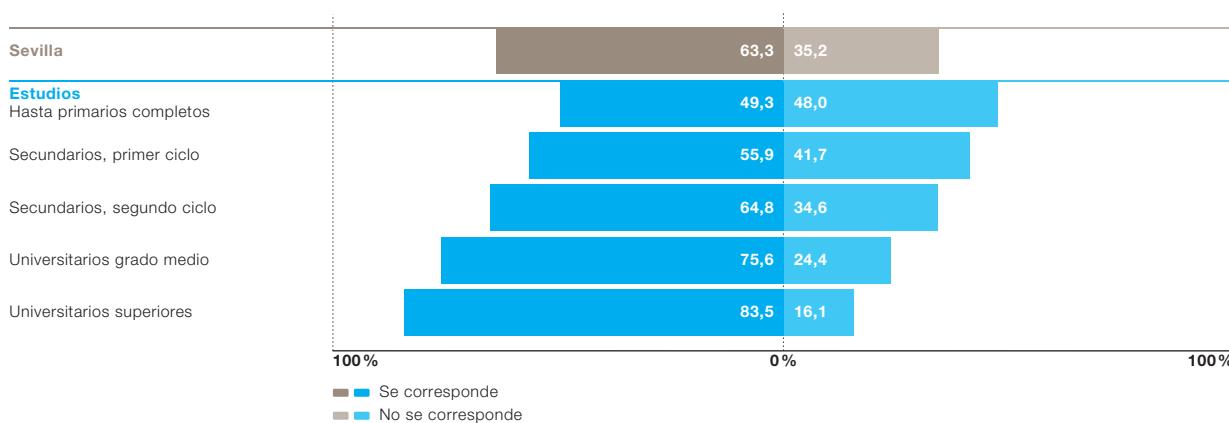


Gráfico 108. Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual según nivel de estudios (2009)

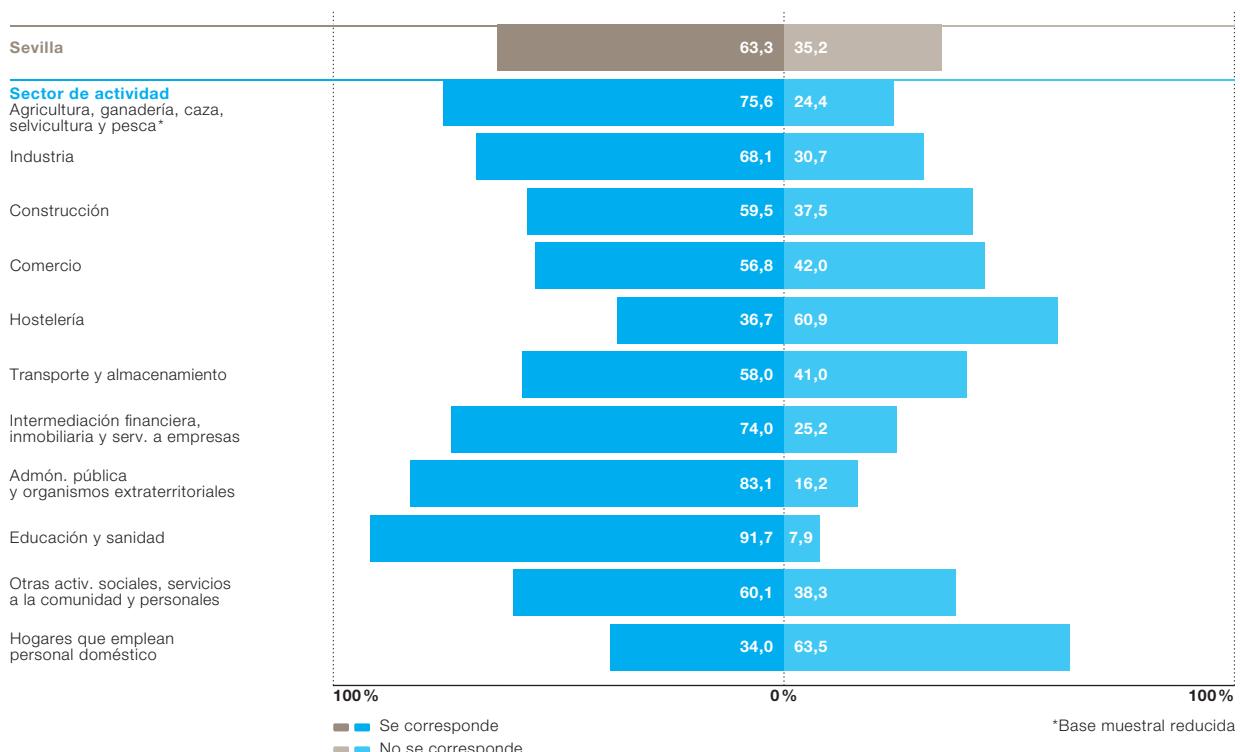


Gráfico 109. Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual según sector de actividad (2009)

La correspondencia de los puestos laborales que detentan los informantes con la formación recibida varía notablemente entre los distintos sectores de actividad, lo que confiere a esta clasificación una relevante importancia que pudiera ser determinante. Se observan situaciones claramente contrapuestas, a las que también subyacen diferencias de formación. Encontramos sectores en los que el porcentaje de quienes declaran realizar un trabajo adecuado a su formación es significativamente superior al que se registra en el conjunto de la muestra en los sectores de educación y sanidad (91,7%), administración pública y organismos extraterritoriales (83,1%) y el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (74,0%).

En sentido opuesto, el porcentaje de quienes declaran tener un trabajo que no se corresponde con su formación es significativamente superior en los sectores de hogares que emplean personal doméstico (63,5%), hostelería (60,9%) y comercio (42,0%).

Atendiendo a la ocupación también se observan claras diferencias que en su raíz están vinculadas con la formación asociada a las distintas ocupaciones.

Es significativamente superior al del conjunto de la muestra el porcentaje de quienes señalan que su trabajo se corresponde a sus estudios o formación entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (95,9%), los técnicos y profesionales de apoyo (81,7%) y los empleados de tipo administrativo (76,0%).

Sin embargo la proporción de quienes declaran que no se da esa correspondencia es significativamente superior entre los trabajadores no cualificados y peones (56,4%), los vendedores de comercio (44,5%) y los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (44,2%).

6. Desarrollo profesional y formación

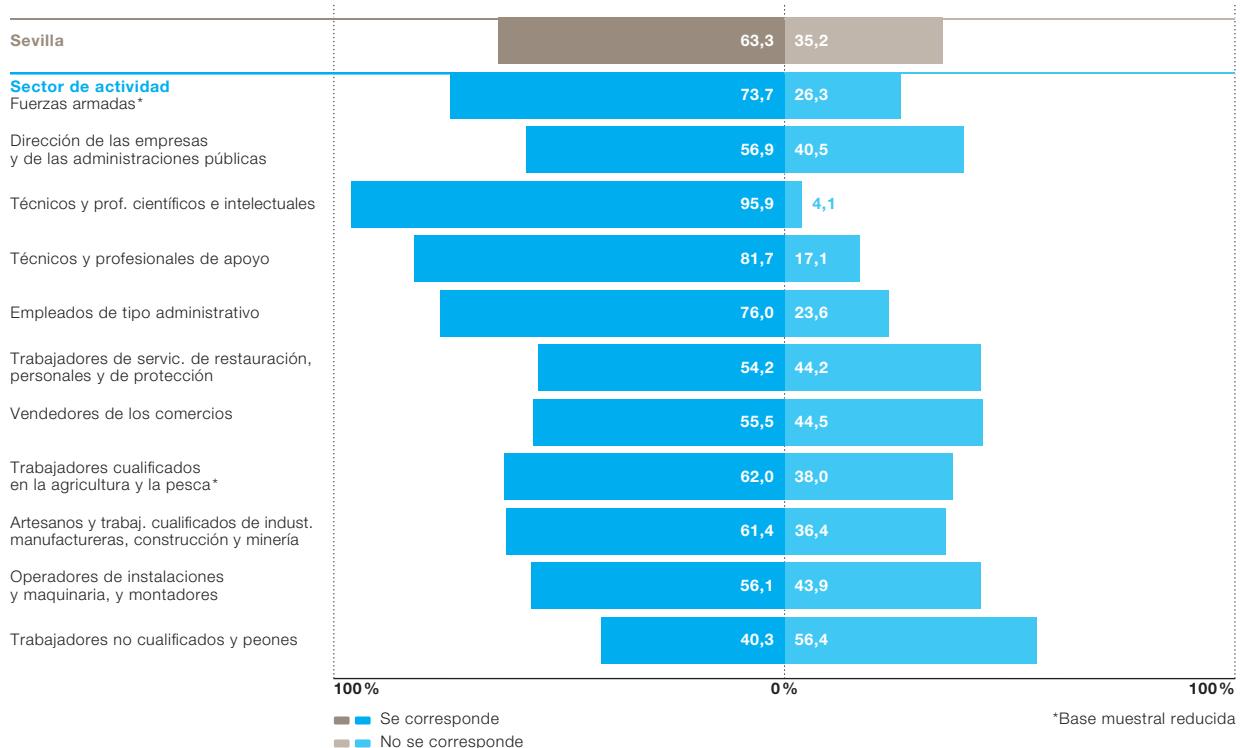


Gráfico 110. Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual según ocupación principal (2009)

6.2.2 La formación en el trabajo actual

En este apartado profundizaremos sobre aspectos claves en cuanto a la formación (o falta de ella) de la población trabajadora en la ciudad de Sevilla.

Así, analizamos y cuantificamos aspectos como la proporción de quienes reciben formación de su empresa al inicio de la contratación, la formación recibida por los trabajadores en los últimos doce meses por cuenta de la empresa, la formación recibida en los últimos doce meses por cuenta propia, o la percepción que los informantes tienen de la necesidad de formarse para poder realizar de forma eficaz las funciones de su puesto de trabajo.

6.2.2.1 Formación inicial en el puesto de trabajo

Una tercera parte de los entrevistados (33,6%) manifiesta que la empresa le ha proporcionado formación y adiestramiento para realizar su trabajo al inicio de su actividad en ella.

Esa práctica es más frecuente entre los hombres (36,6%) que entre las mujeres (29%), pero varía especialmente en función del nivel de estudios: el porcentaje de quienes han recibido formación inicial es significativamente inferior entre quienes tienen estudios primarios o inferiores (18,9%) o secundarios de primer ciclo (27,3%), en tanto que es significativamente mayor entre los de niveles superiores y especialmente entre los titulados universitarios de grado medio (45,8%).

También se observa una clara diferencia en función de los sectores de actividad. Así, la formación inicial se registra en una proporción significativamente superior en los sectores de administración pública (55,3%), industria (51,9%), intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (47,1%), transportes y almacenamiento (43,0%) y educación y sanidad (40,8%).

En cambio, la proporción es significativamente inferior en los hogares que emplean personal doméstico (0,8%), hostelería (14,3%), comercio (22,9%) y el sector de otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (24,1%).

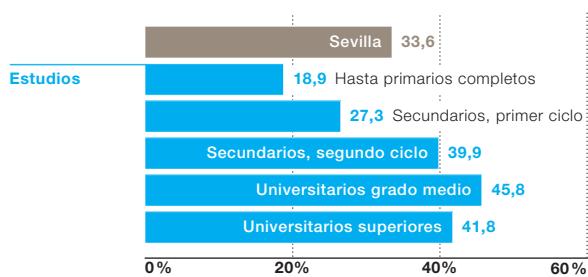


Gráfico 111. Formación inicial en el puesto de trabajo según nivel de estudios (2009)

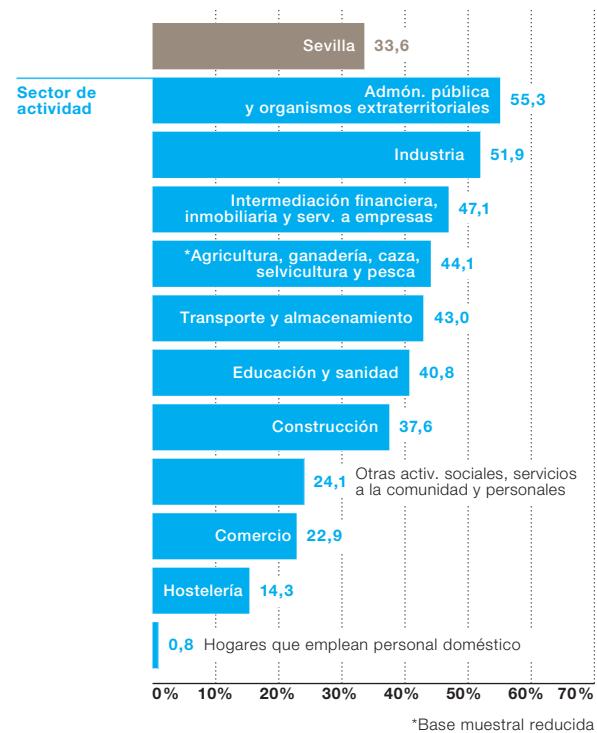


Gráfico 112. Formación inicial en el puesto de trabajo según sector de actividad (2009)

6. Desarrollo profesional y formación

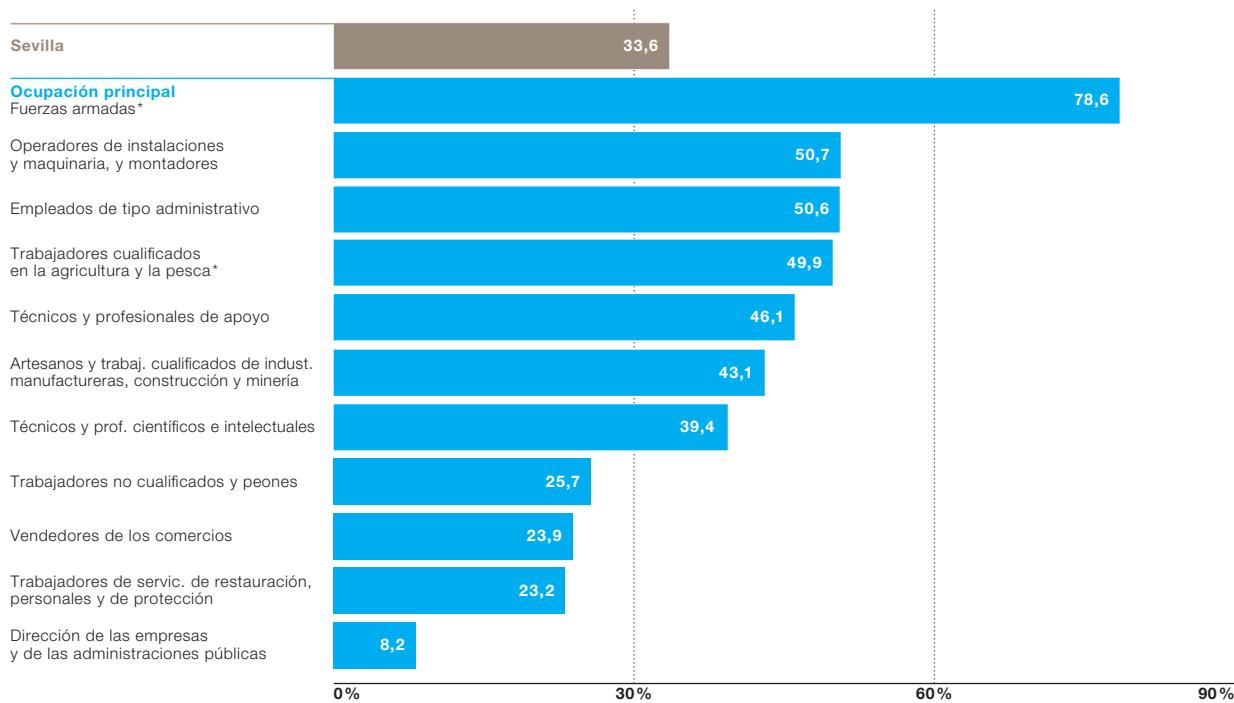


Gráfico 113. Formación inicial en el puesto de trabajo según ocupación principal (2009)

También se registran situaciones claramente contrapuestas atendiendo a la ocupación de los informantes.

El porcentaje de quienes declaran haber tenido esa formación inicial es significativamente superior entre los operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (50,7%), los empleados de tipo administrativo (50,6%), los técnicos y profesionales de apoyo (46,1%) y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias (43,1%). Esa práctica de formación, sin embargo, es significativamente menos frecuente entre los directivos de empresas y administraciones públicas (8,2%), los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (23,2%), los vendedores de comercios (23,9%) y los trabajadores no cualificados y peones (25,7%).

6.2.2.2 Formación en los últimos doce meses proporcionada por la empresa

El 15% de los informantes afirma que durante los últimos doce meses ha realizado algún curso por iniciativa de la empresa para mejorar sus aptitudes y conocimientos para la realización de su trabajo.

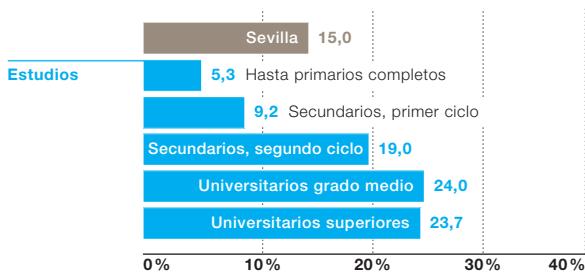


Gráfico 114. Formación en los últimos doce meses proporcionada por la empresa según nivel de estudios (2009)

Es claro que la realización de formación por cuenta de la empresa se incrementa a medida que se eleva el nivel de estudio de los informantes. La participación en cursos es significativamente menos frecuente entre quienes tienen estudios de secundarios de primer ciclo o inferiores ($\leq 9,2\%$), en tanto que es significativamente superior en los niveles superiores ($\geq 19,0\%$).

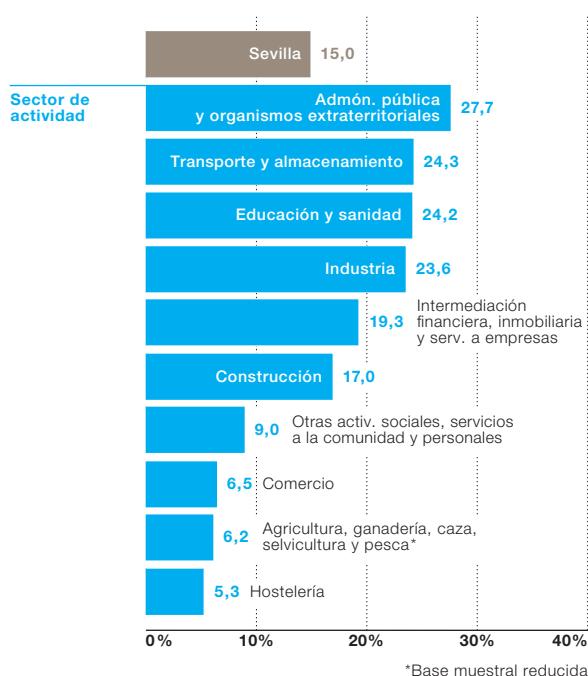


Gráfico 115. Formación en los últimos doce meses proporcionada por la empresa según sector de actividad (2009)

También en este punto los resultados de la encuesta llevan a pensar que existen prácticas claramente diferenciadas en función de los sectores de actividad.

La proporción de quienes han recibido formación en las condiciones señaladas es significativamente superior entre quienes trabajan en los sectores de la administración pública (27,7%), transporte y almacenamiento (24,3%), educación y sanidad (24,2%) y el de industria (23,6%).

En sentido contrario, ese tipo de formación es significativamente menos frecuente en los sectores de hostelería (5,3%), comercio (6,5%) y el de otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (9,0%). No existe esa práctica en los hogares que emplean personal doméstico.

La disponibilidad a este tipo de formación también aparece asociada a la ocupación de los informantes.

La proporción de quienes han recibido formación de su empresa en los últimos doce meses es significativamente superior entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (23,2%), los técnicos y profesionales de apoyo (25,3%) y los empleados de tipo administrativo (22,0%). En cambio ese porcentaje desciende considerablemente entre los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (10,3%), los trabajadores no cualificados y peones (8,1%), los vendedores de comercios (6,2%) y los directivos de empresas y de la administración pública (5,3%).

6. Desarrollo profesional y formación

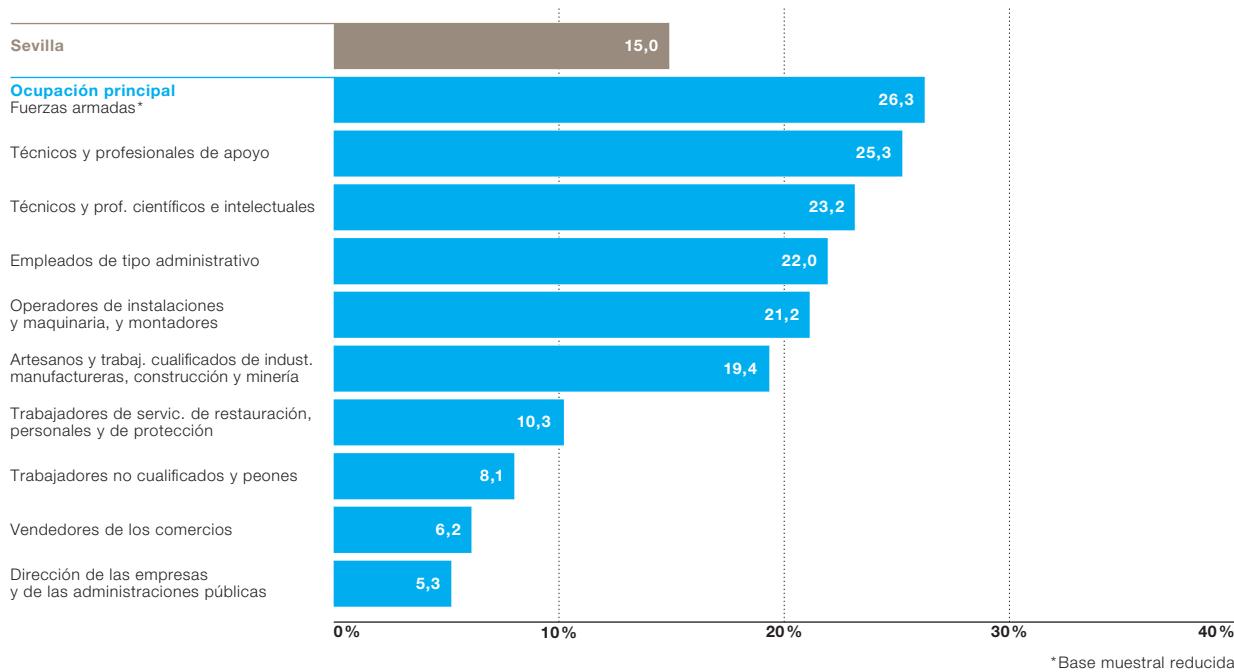


Gráfico 116. Formación en los últimos doce meses proporcionada por la empresa según ocupación principal (2009)

6.2.2.3 Formación en los últimos doce meses por propia iniciativa

Representan uno de cada diez (10,0%) quienes manifiestan haber realizado algún curso de formación por iniciativa propia.

Se trata de una práctica significativamente más frecuente entre quienes tienen estudios universitarios de grado medio (16,5%) o superior (25,4%), siendo menos habitual entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo (4,0%) o inferiores (4,8%).

También se mantienen las diferencias en función del sector de actividad. La proporción de quienes realizan cursos por su cuenta es significativamente superior en los sectores de educación y sanidad (22,2%), administración pública y organismos extraterritoriales (20,1%) y de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (16,9%), en tanto que desciende entre los de hostelería (3,8%) y comercio (2,9%), hasta llegar a ser nula entre quienes trabajan en hogares con personal doméstico.



Gráfico 117. Formación en los últimos doce meses por propia iniciativa según nivel de estudios (2009)

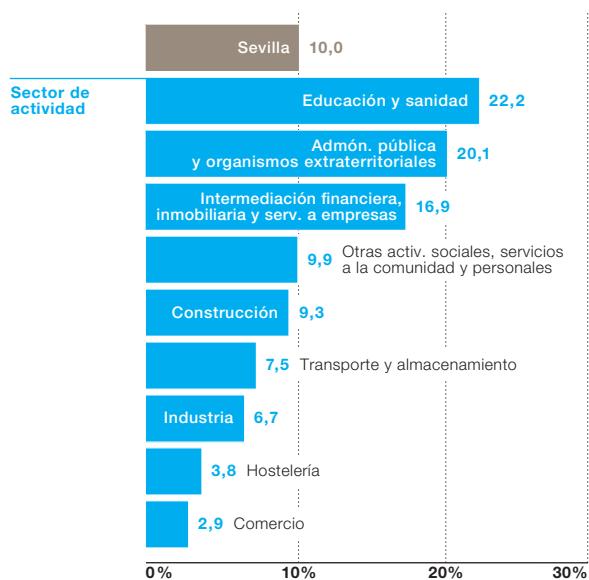
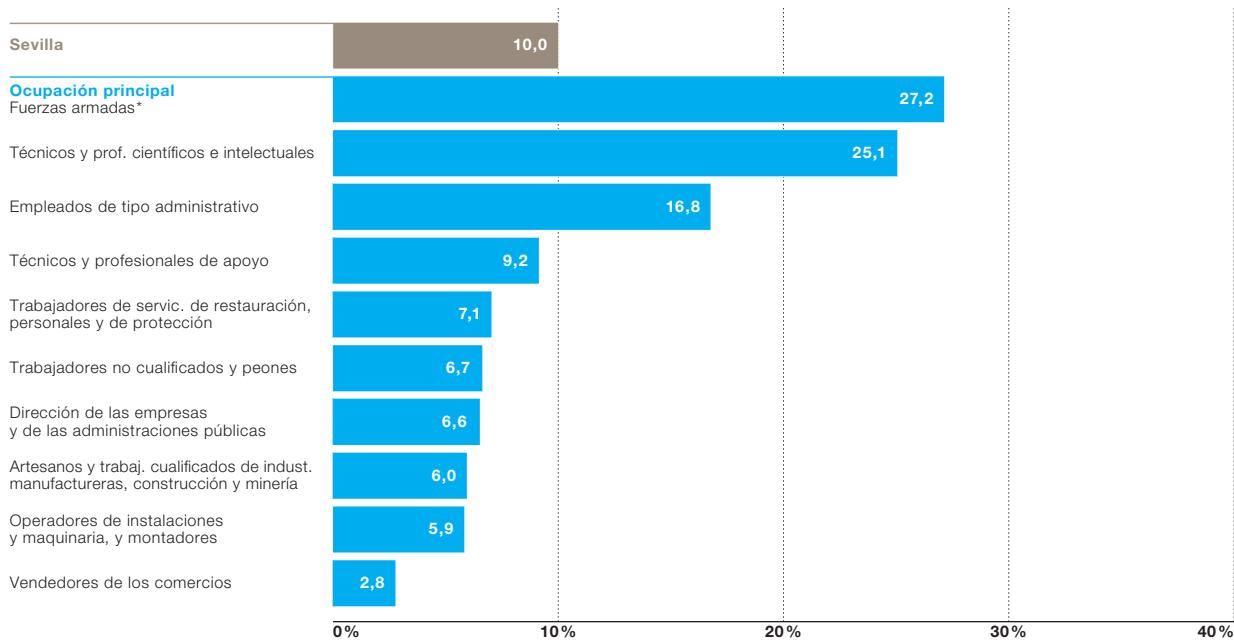


Gráfico 118. Formación en los últimos doce meses por propia iniciativa según sector de actividad (2009)

Atendiendo a la ocupación de los informantes las diferencias también son relevantes. El porcentaje de quienes han realizado algún curso por su cuenta es superior entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (25,1%) y los empleados de tipo administrativo (16,8%), e inferior entre los vendedores de comercios (2,8%).

6.2.2.4 Necesidad de formación

También representan uno de cada diez (10,0%) quienes reconocen necesitar formación y adiestramiento para realizar mejor su trabajo.



* Base muestral reducida

Gráfico 119. Formación en los últimos doce meses por propia iniciativa según ocupación principal (2009)

6. Desarrollo profesional y formación

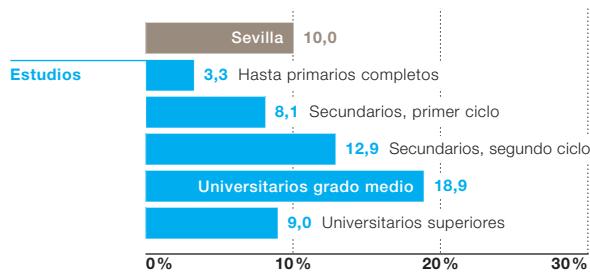


Gráfico 120. Necesidad de formación según nivel de estudios (2009)

El reconocimiento de esta necesidad es significativamente más frecuente entre quienes tienen estudios secundarios de segundo ciclo (12,9%) o universitarios de grado medio (18,9%), minimizándose entre quienes tienen estudios primarios o inferiores (3,3%).

También es superior el reconocimiento de esa necesidad de formación entre quienes trabajan en la industria (16,3%) y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias (14,6%).

6.2.3 Disposición a cambiar a un trabajo más adecuado a la formación poseída

Resulta relativamente reducido el porcentaje de quienes manifiestan el deseo de cambiar de trabajo para poder trabajar en aquello para lo que se han preparado o estudiado (4,2%), siendo ese porcentaje significativamente inferior al que se registraba en 2007 (9,7%).

Se trata de una situación más frecuente entre los más jóvenes, siendo el porcentaje de quienes expresan esa disposición de un 9,1% entre quienes tienen entre 16 y 24 años, y reduciéndose en los estratos superiores de edad hasta ser minoritario.

Resulta relevante la asociación entre el nivel de estudios y la disposición a cambiar de trabajo en busca de uno más adecuado a los estudios o formación que se posee. Esa disposición, no obstante, está más presente entre quienes tienen superior nivel de estudios: mientras que entre quienes tienen estudios primarios o inferiores representan sólo un 0,8% los que están dispuestos a cambiar a un trabajo más adecuado a su formación, ese porcentaje se eleva entre quienes tienen estudios universitarios de grado medio (8,8%) o superiores (8,0%).

Esa disposición al cambio también es más frecuente entre los trabajadores de hostelería (7,6%) y los de los hogares que emplean personal doméstico (9,1%).

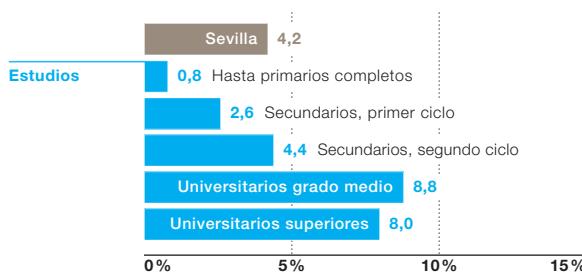


Gráfico 121. Disposición a cambiar a un trabajo más adecuado a la formación poseída según nivel de estudios (2009)

6.3 Conclusión. El índice que refleja la calidad del trabajo en la ciudad de Sevilla en lo que tiene que ver con el desarrollo profesional, la promoción y la formación se sitúa en 6,4. Aunque el valor es claramente positivo, se trata de una puntuación que se sitúa entre las más bajas de los índices considerados, apreciándose un ligero incremento con respecto a 2007 (6,0). Asimismo, es preciso tener en cuenta que se trata de una dimensión con un peso relativamente alto en términos de aportación a la satisfacción general (10,02%).

En el valor del índice tiene mayor peso el indicador que refleja la satisfacción con el desarrollo y promoción profesional (6,6) que el indicador objetivo (6,2) en el que se tienen en cuenta aspectos como la necesidad percibida de formación, la formación inicial recibida, la formación a que se ha accedido por cuenta propia o de la empresa y la disposición a cambiar de trabajo buscando una mayor adecuación a los estudios poseídos.

En general hay que señalar que se observa cómo el índice es más favorable a medida que se eleva la edad y el nivel de estudios de quienes han participado en la encuesta, así como entre quienes tienen una ocupación que, en principio, exige una mayor cualificación.

Se observa un claro contraste en los resultados obtenidos, atendiendo a los sectores de actividad. En conjunto puede decirse que, atendiendo tanto al índice global como a los indicadores y las variables específicas que son tenidas en cuenta en relación a la formación, que la situación es más favorable en sectores como el de las administraciones públicas, el de educación y sanidad y el de la industria, frente a la que se observa en otros como el de los hogares que emplean personal doméstico, el de hostelería y el de comercio.

Q2

El índice de igualdad de género	7.1
Indicador subjetivo: satisfacción con la igualdad de género	7.1.1
Indicador objetivo: situaciones de discriminación por género	7.1.2
Dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad y días libres para atención a familiares	7.1.2.1
Siendo objeto de discriminación su género	7.1.2.2
Maternidad versus paternidad	7.1.2.3
Distintas consecuencias sobre el desarrollo profesional según sea paternidad o maternidad	7.1.2.4
Cuando hay discriminación salarial	7.1.2.5
La discriminación laboral por razón de género	7.2
Incidencia	7.2.1
Las desventajas laborales de tener un hijo	7.2.2
Conclusión	7.3

7. Igualdad de género

A lo largo del estudio se ha venido constatando las diferencias existentes entre hombres y mujeres, y a lo largo también de todo el estudio se han manejado diferentes hipótesis que pudieran explicar el origen de esas diferencias y el hecho de si se deben a factores coyunturales o si bien se trata de una discriminación subyacente de forma global.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, en su Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) 2006 nos ofrece una distribución de los ocupados por factores de riesgo psicológico percibidos en su puesto de trabajo.

Según esta encuesta, el riesgo de discriminación por género en el trabajo es alto o muy alto para el 4,6% del total de ocupados. Este peso llega a ser del 5,7% en el caso de las mujeres y del 3,8% en el caso de los varones. El 6,2% de los ocupados manifiesta valoraciones intermedias a la hora de cuantificar el riesgo de sufrir este tipo de discriminación.

Es decir, uno de cada diez trabajadores (10,8%) contempla alguna probabilidad (ya sea media, alta o muy alta) de que exista riesgo de sufrir este tipo de discriminación, peso que entre las mujeres llega al 11,8%, lo que supone una considerable proporción de la población.

Según la misma encuesta, la distribución de los ocupados por factores de riesgo de recibir acoso sexual es muy bajo para el 95,4%, bajo para el 2,4%, medio para el 1,7%, alto para el 0,5% y muy alto para el 0,1%. De manera que el 2,3% de los ocupados estaría en situación de riesgo de recibir acoso sexual, sin que existan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la Encuesta de Estructura Salarial del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2006 elaborada por el INE indica que el salario bruto medio nacional es de 19.681€ al año, no obstante se observa una importante diferencia entre el salario medio de los hombres (22.051€) y el de las mujeres (16.245€).

En el plano internacional las cosas no son muy diferentes en cuanto a las diferencias salariales por género, pese a ser su supresión uno de los objetivos en la hoja de ruta de la UE. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en su Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2005, compara la situación salarial a razón de género creando una escala que refleja la relación del asalariado en la estructura salarial de cada país. Para facilitar el análisis la escala de 10 puntos se convierte en una escala de 3 que definen los niveles salariales como bajo, medio y alto.

En los resultados de ese estudio, la mayoría de los grupos de países, con excepción de Bulgaria y Rumanía, en torno al 50% de mujeres se ubican en el nivel salarial más bajo. En el otro extremo sólo un promedio del 20% de las mujeres (de nuevo con la excepción de Bulgaria y Rumanía) entra en la categoría salarial más alta. Mientras, los hombres ocupan entre un 40 y un 50% de esa categoría superior.

Este capítulo tratará de detectar las áreas laborales en las que se pueda dar la discriminación de género, cuantificar los casos en los que ocurre y establecer las hipótesis necesarias que permitan realizar los planteamientos pertinentes que puedan ayudar a paliar este fenómeno.

7.1 El índice de igualdad de género

La ciudad de Sevilla registra este año un índice de calidad del empleo relativo a la igualdad de género de 7,9 puntos sobre 10, que sería la situación óptima ideal que se produciría cuando la satisfacción con la igualdad de oportunidades fuera la máxima y no se dieran situaciones desfavorables.²¹ La calidad del empleo en este aspecto ha mejorado significativamente con respecto a 2007, cuando se situaba en los 7,6 puntos. Y su aportación al Índice Global de Calidad en relación a la correlación con la satisfacción general es de las más elevadas (10,19%).

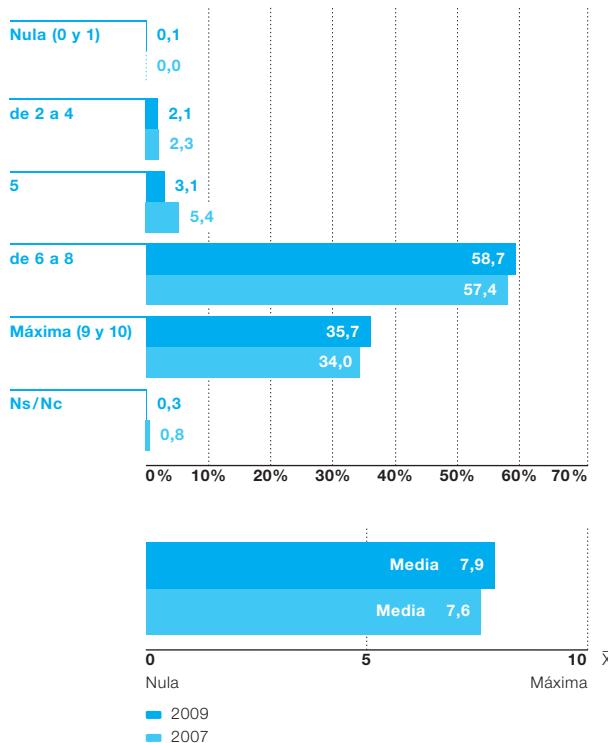


Gráfico 122. Índice de igualdad de género

En la actualidad sólo el 2,2% de las personas entrevistadas registran valores inferiores a 5 reflejando situaciones en principio claramente negativas, mientras que el 94,4% se sitúa por encima de ese valor. Estos porcentajes no han variado apenas con respecto a 2007 (2,3% y 91,4% respectivamente).

Las mujeres son las que se ven más sometidas a situaciones de discriminación simplemente por el hecho de serlo, como se manifiesta en el índice. Así los hombres registran una calidad del empleo significativamente mejor (8,1) que sus compañeras (7,6), ya que, como se abordará a lo largo del capítulo, ellos sufren menos toda esa serie de circunstancias desfavorables que acabamos de enumerar a pie de página.

Sin embargo, pese a que las mujeres siguen experimentando más la desigualdad que los hombres, esta situación ha mejorado con respecto a 2007, cuando el índice era de 7,3 puntos entre las mujeres y 7,8 entre los hombres (en ambos casos, 3 décimas por debajo de sus valores actuales).

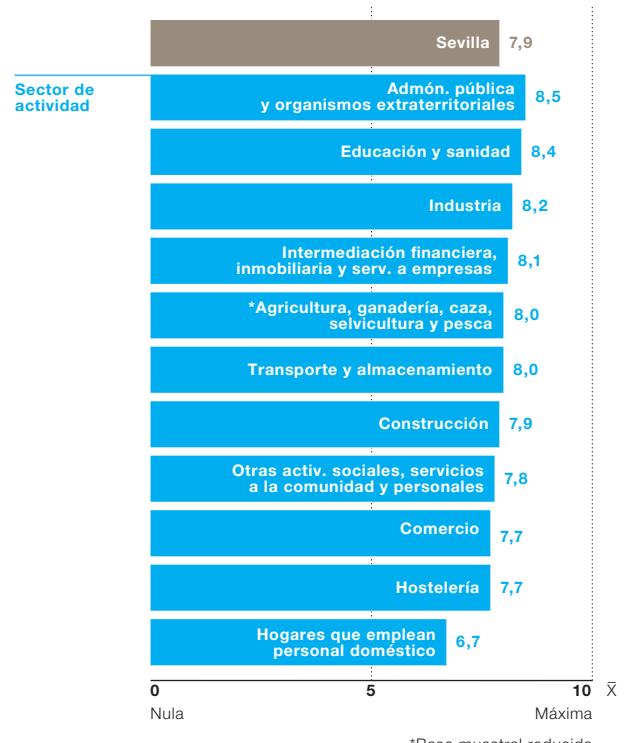


Gráfico 123. Índice de igualdad de género según sector de actividad (2009)

Centrándonos ya en los resultados de 2009, observamos que el índice de calidad del empleo en función de la igualdad de género es significativamente inferior entre los siguientes colectivos: quienes tienen menos cualificación (7,7), la población extranjera (7,3), quienes no tienen contrato laboral (7), con una probabilidad alta o muy alta de perder su empleo (7,2), trabajando a tiempo parcial (7,5), quienes dedican más horas de las establecidas pero sin ningún tipo de compensación (7,2) y trabajan en el servicio doméstico (6,7).

21. Situaciones desfavorables como: la necesidad de trabajar a jornada parcial ante la inexistencia de servicios adecuados para cuidar de los hijos u otras personas a cargo de la persona trabajadora, el enfrentarse a dificultades a la hora de disfrutar del permiso de maternidad/paternidad o cogerse días libres por enfermedad propia o de otros familiares, el haber sido objeto de discriminación por razón de su género, el que el hecho de tener un hijo le haya supuesto o le pueda suponer la pérdida del empleo o un freno en su desarrollo profesional, o que el salario que percibe sea inferior al de su categoría.

7. Igualdad de género

En cambio, el índice muestra una mayor igualdad de género entre quienes trabajan en la administración pública (8,5) o educación y sanidad (8,4). También a medida que se eleva el nivel educativo, llegando a los 8,5 puntos registrados entre la población ocupada de estudios superiores.

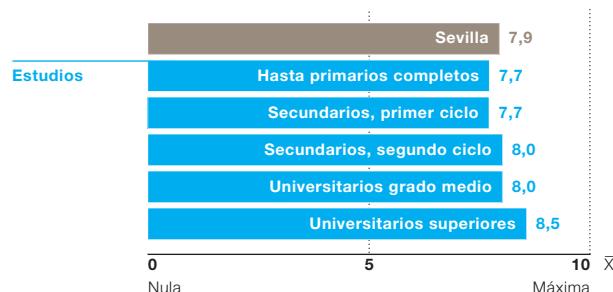
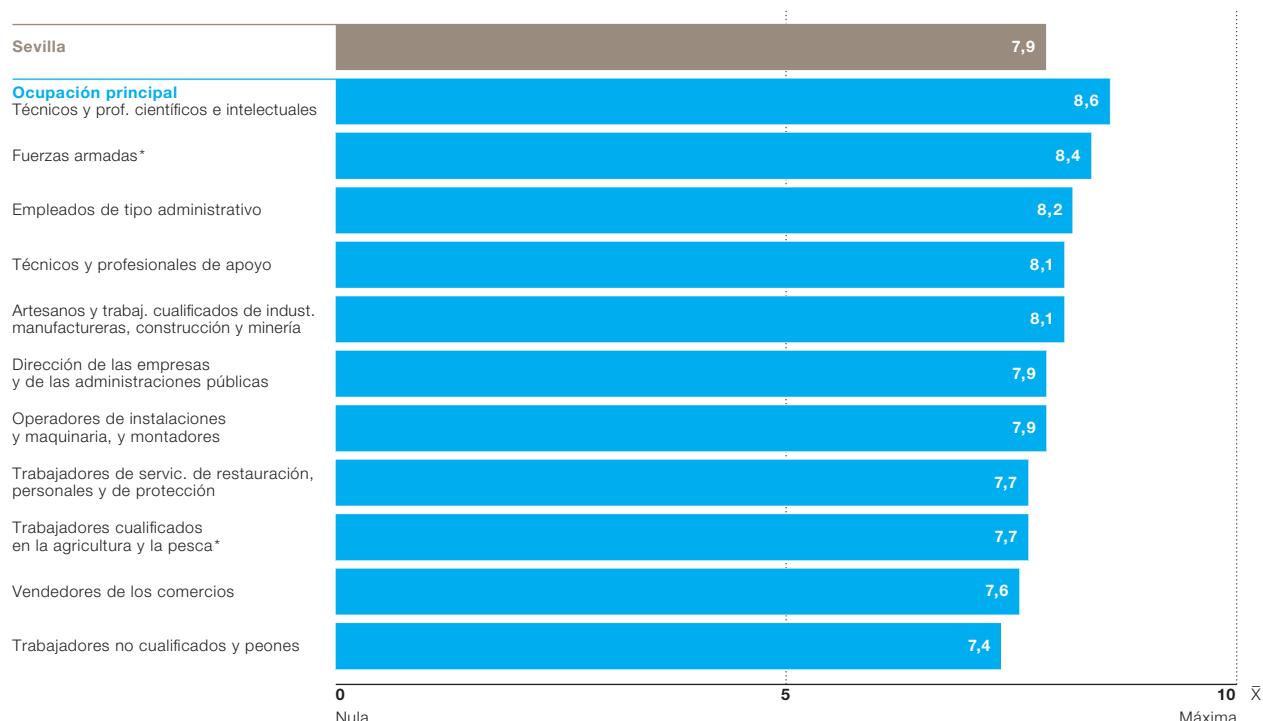


Gráfico 124. Índice de igualdad de género según nivel de estudios (2009)

En cuanto a la ocupación, quienes muestran una menor igualdad de género son las personas trabajando como peones o en tareas que no requieren cualificación, que registran un índice de 7,4 puntos, inferior al recogido en el resto de ocupaciones. En cambio, la igualdad de género es significativamente mayor entre quienes desempeñan puestos técnicos y profesionales de contenido científico e intelectual (8,6), labores administrativas (8,2), tareas técnicas y profesionales de apoyo (8,1) o desarrollan un trabajo artesano o manual que sí requiere cualificación (8,1). Si nos fijamos en los valores del índice en los diferentes distritos, la calidad del empleo en cuanto a la igualdad de género es inferior en Norte (7,5), Cerro-Amate (7,6) y Bellavista-La Palmera (7,8). En el otro extremo, se dan circunstancias más favorables a la paridad en Triana (8,3), Macarena y Sur (con sendos 8,1 puntos).



*Base muestral reducida

Gráfico 125. Índice de igualdad de género según ocupación principal (2009)

7.1.1 Indicador subjetivo: satisfacción con la igualdad de género

Se trata de la satisfacción personal libremente expresada a propósito de la igualdad de oportunidades que se da en el trabajo principal de las personas ocupadas de la ciudad, aspecto que de hecho, supone la mitad del índice de calidad del trabajo en cuanto a la igualdad de género que acabamos de ver, siendo la otra mitad el indicador objetivo, para cuyo cálculo se atiende a la existencia o no de situaciones claramente desfavorables. Ese indicador objetivo será el tema del siguiente capítulo.

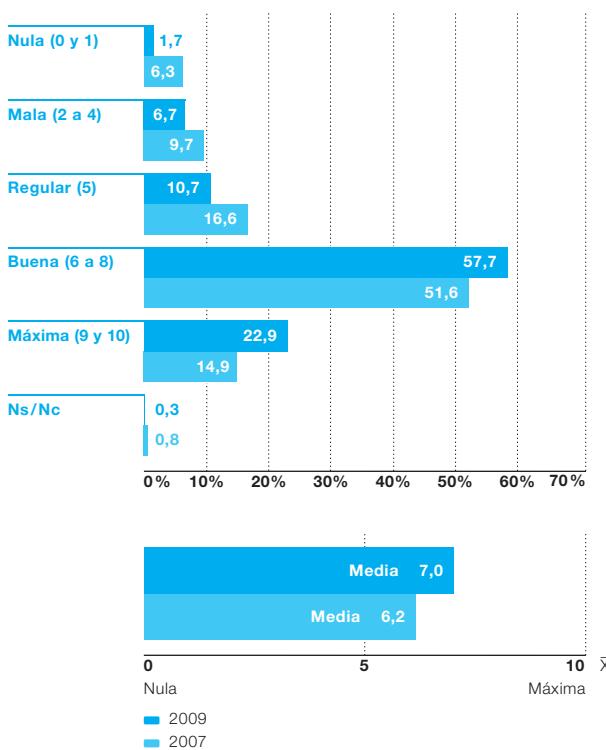


Gráfico 126. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades

En 2007 el porcentaje de quienes calificaban su satisfacción como mala, con puntuaciones inferiores a 5 puntos sobre 10 era del 16%. Esta proporción desciende en 2009 al 8,4% (casi a la mitad). Asimismo, el 80,6% se muestra bastante (57,7%) o incluso muy satisfecho (22,9%) con la igualdad de oportunidades que brinda su trabajo. Todo ello nos permite señalar que ha mejorado la satisfacción global de la población trabajadora en cuanto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En 2009 la diferencia entre la satisfacción con la igualdad de oportunidades que manifiestan hombres y mujeres desaparece prácticamente, lo cual es claramente una buena noticia. Así, mientras que los hombres manifiestan un promedio de satisfacción de 7,1 puntos y estando poco o nada satisfechos el 7,5% de ellos, los datos entre las mujeres son muy similares: 6,9 puntos y 9,7%. Esta casi total paridad no se daba en 2007, cuando la media de satisfacción de los hombres en cuanto a su igualdad de oportunidades era de 6,5 puntos (7 décimas por encima de la media para las mujeres). Sin embargo, como veremos a lo largo del capítulo, no se han producido grandes avances en cuanto a una mayor igualdad en las condiciones objetivas que se dan en el entorno laboral.



Gráfico 127. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según edad (2009)

7. Igualdad de género

Centrándonos en los resultados de 2009, los más satisfechos con la igualdad de oportunidades laborales son quienes se encuentran entre los 25 y los 54 años (con valores de 7 o más), mientras que el mayor descontento se registra entre la población ocupada de ambos extremos: 6,7 puntos entre quienes tienen hasta 24 años y 6,9 quienes rebasan los 55 años.



Gráfico 128. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según nivel de estudios (2009)

La satisfacción laboral a propósito de la igualdad de oportunidades es mayor a medida que se incrementa el nivel educativo: mientras que entre quienes terminaron alguna carrera universitaria superior el 35,9% está muy satisfecho (un valor de satisfacción de 9 ó 10) y su valoración promedio es de 7,7 puntos, entre quienes no llegaron a terminar sus estudios primarios los más satisfechos desciden al 17,5%, con una media de satisfacción de 6,7. Incluso, un 2% se declara muy insatisfecho, con puntuaciones de 0 a 1.

La población inmigrante se encuentra también significativamente más insatisfecha con la igualdad de oportunidades que, desde su punto de vista, ofrece su trabajo. Así el 20,8% declara una satisfacción inferior a 5, con una media de 6,3 puntos. Este mismo descontento se manifiesta entre quienes no tienen contrato (con una satisfacción media con la igualdad de oportunidades de tan sólo 5,5 puntos), quienes tienen una alta o muy alta posibilidad de perder el empleo (5,8), quienes trabajan en turno de noche fijo (5,8), a jornada parcial (6,3) y las personas trabajando como asalariadas regulares que hacen más horas de las contratadas pero sin percibir ningún tipo de compensación (6).

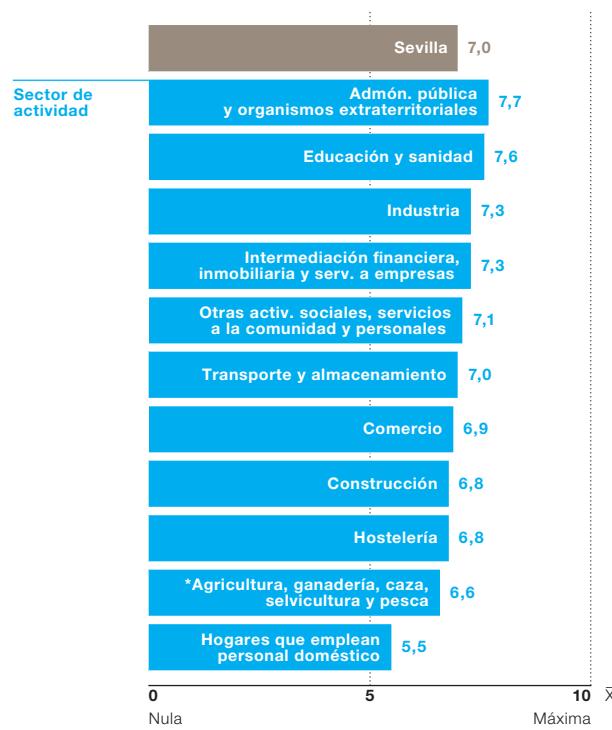


Gráfico 129. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según sector de actividad (2009)

*Base muestral reducida

En cuanto a los sectores productivos, el mayor descontento a propósito de la igualdad de oportunidades se da en el servicio doméstico (5,5), sector conformado principalmente por mujeres y con una importante proporción de empleo irregular. En cambio, en las administraciones públicas, educación y sanidad es donde mayor satisfacción se registra (7,7 y 7,6 puntos respectivamente), sectores éstos caracterizados por la mayor presencia de empleos estables o regularizados.

También las ocupaciones que no requieren cualificación son las que más descontento registran (6,2); a diferencia de aquellas de contenido científico e intelectual (7,8) o de tipo administrativo (7,5).

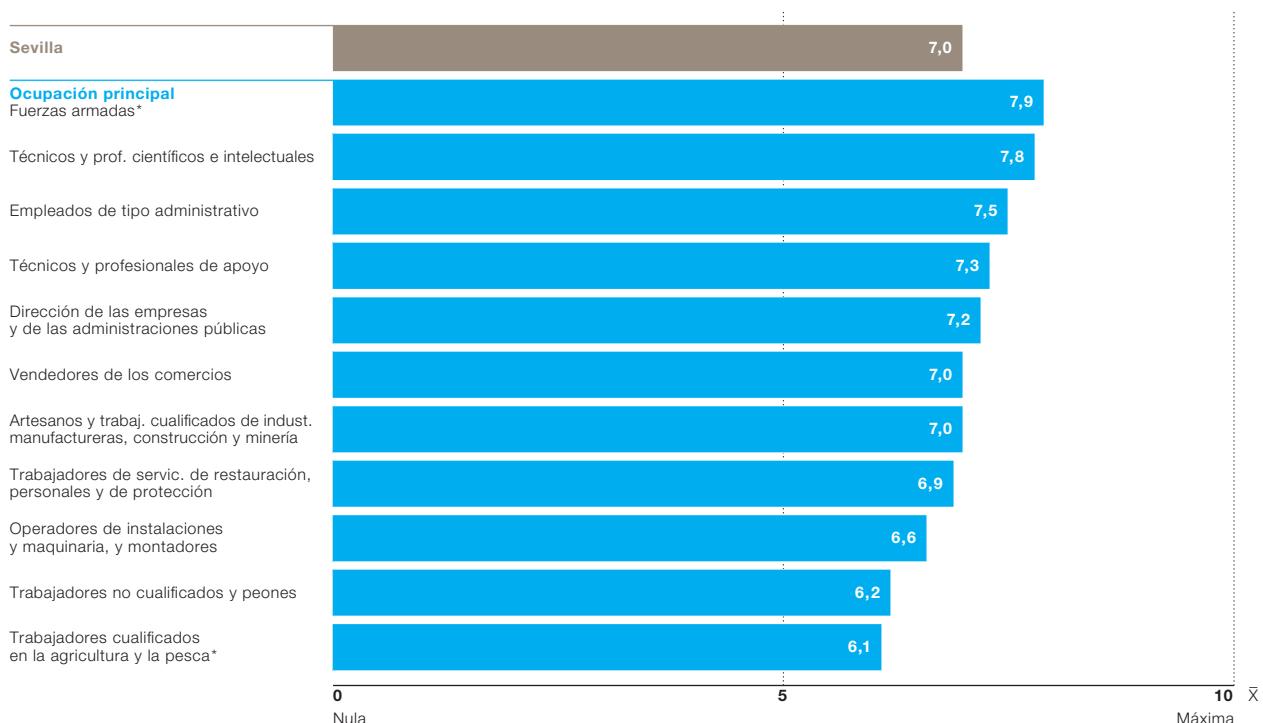
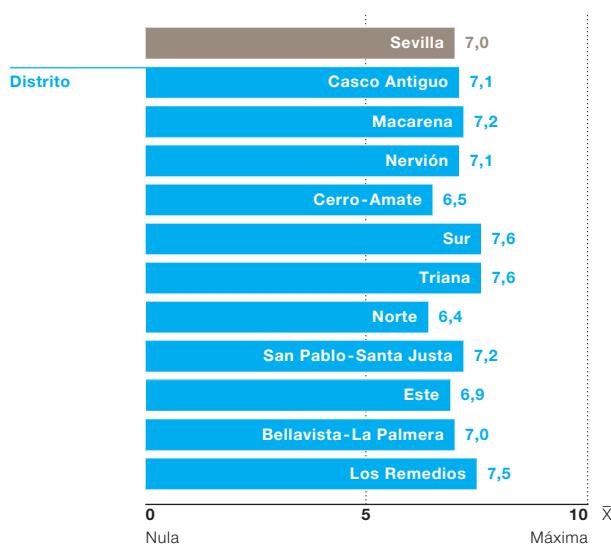


Gráfico 130. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según ocupación principal (2009)



La satisfacción con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres también encuentra diferencias por distritos. Así, donde hay un mayor grado de descontento sobre el particular es en los de Cerro-Amate y Norte (donde la satisfacción se sitúa en los 6,5 y 6,4 puntos respectivamente), llegando a manifestar una satisfacción muy baja (de 0 a 1 puntos) el 5,7% de quienes residen en este último. En cambio, la satisfacción más elevada se encuentra en los de Sur, Triana y Los Remedios con puntuaciones que igualan o superan los 7,5 puntos.

Gráfico 131. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según distrito (2009)

7. Igualdad de género

7.1.2 Indicador objetivo: situaciones de discriminación por género

Para la construcción de este indicador se tiene en cuenta la presencia o no de una serie de condiciones laborales objetivas que hacen que la igualdad de oportunidades en cuanto al género sea peor. El indicador funciona de tal manera que cuando aparece alguna de estas circunstancias, el valor desciende alejándose de la situación más óptima (10).

Este indicador refleja un valor de 8,8 sobre 10, valor que desciende significativamente con respecto a 2007, cuando se alcanzaron los 9,1 puntos.

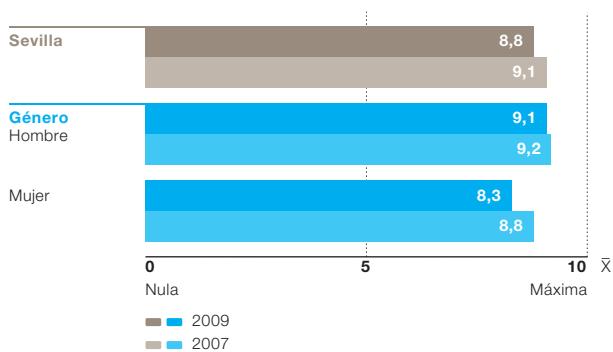


Gráfico 132. Indicador objetivo de la igualdad de género según género

Las condiciones laborales objetivas exponentes de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres se mantienen e incluso se acentúan con respecto a 2007. Así pues, en la actualidad el indicador objetivo para las mujeres (8,3) es 8 décimas inferior al de los hombres (9,1); el doble de la diferencia que se registró en 2007 (entre los 8,8 de las primeras y los 9,2 de los segundos).

Pasemos a ver cada una de esas condiciones laborales.²²

7.1.2.1 Dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad y días libres para atención a familiares

Cuando se ponen trabas a que se disfruten los permisos de maternidad o paternidad o cuando se dificulta el tener días libres para atender a familiares enfermos, ir al médico

o atender a otras circunstancias importantes para la persona que trabaja, desciende 1,5 puntos el indicador de calidad en el empleo en cuanto a la igualdad de género. Así, entre quienes sufren esta situación desciende de los 8,8 puntos del total de la muestra a 7,3. Con respecto a 2007, el indicador objetivo de igualdad de género según la dificultad o no de disfrutar de permiso de maternidad o paternidad baja 3 décimas.

Sin embargo, los hombres que se encuentran con estos impedimentos en su puesto de trabajo tienen un indicador objetivo de igualdad (7,8) mayor que las mujeres (6,6).

Además, ha aumentando la proporción de quienes tienen dificultades para disfrutar de los permisos por la llegada de un hijo o para tener días libres para atender a familiares enfermos, (que en 2007 eran el 5,7% y en la actualidad son el 13,1%) dificultades que se dan ligeramente más entre las mujeres (14,1%) que entre los hombres (12,5%).

7.1.2.2 Siendo objeto de discriminación su género

Quienes declaran haber sufrido discriminación simplemente por ser hombre o mujer reflejan un valor del indicador objetivo (5,7) considerablemente inferior con respecto al de quienes no lo han sido (8,8), mostrando una notable diferencia entre ambos (2,9). Esta diferencia ha crecido casi un punto respecto de la que ya se producía en 2007 (2,1).

El 0,9% de la ciudadanía sevillana entrevistada en 2009 declara haber sido discriminada en el último año a causa de su género, sin que dicho porcentaje haya variado significativamente con respecto a 2007. Sin embargo, dicha discriminación ha sido vivida más por las mujeres (2,2% en 2009 y 2,5% hace dos años) que por los hombres, entre quienes ha sido inapreciable.

7.1.2.3 Maternidad versus paternidad

Un claro exponente de la falta de igualdad entre hombres y mujeres es el hecho de que, en ocasiones, la maternidad o paternidad haya llegado a suponer la pérdida de algún empleo. De hecho, el indicador objetivo entre quienes declaran haber perdido algún

	Indicador Total	2009			2007		
		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
¿Tiene dificultades para disfrutar de permisos para atención a dependientes?	Sí	7,3	7,8	6,6	7,6	8,0	6,9
	No	9,0	9,3	8,6	9,2	9,3	8,9

Tabla 3. Indicador objetivo de la igualdad de género según la dificultad para disfrutar de permisos de atención a dependientes

empleo por tener un hijo (4,9) es considerablemente inferior al indicador para el total de la muestra (8,8), diferencia aún más acusada que la que se reflejaba en el año 2007 (7,2 respecto de 9,1).

En determinadas situaciones, aunque no se haya perdido el empleo se percibe el riesgo de que pueda suceder por el nacimiento de un hijo, lo que merma la igualdad laboral. De hecho, el indicador objetivo que detecta la paridad es, entre quienes consideran que existe ese riesgo (5,3) tres puntos y medio inferior al registrado para el total de la muestra (8,8).

Los valores de este indicador son en todo caso siempre inferiores entre las mujeres que entre los hombres. Así, mientras que entre las mujeres que perciben ese riesgo, el indicador se sitúa en los 5,1 y lógicamente aumenta entre las que no consideran que exista (8,8); los niveles en el caso de los hombres son de 7,2 y 9,1 respectivamente.

Y como dato revelador, destacar que el 12,5% de las mujeres entrevistadas y el 1,1% de los hombres (5,6% de media, 3 décimas menos que en 2007) consideran que tener un hijo le supondría la pérdida de su empleo.

7.1.2.4 Distintas consecuencias sobre el desarrollo profesional según sea paternidad o maternidad

Otro ejemplo palpable de discriminación laboral por razón de género es el hecho de que, en ocasiones, la maternidad o paternidad haya influido negativamente en el desarrollo profesional de la persona. Este índice entre quienes se han enfrentado a esta circunstancia es de 5,4 puntos (3,4 puntos inferior al correspondiente al total de la ciudadanía).

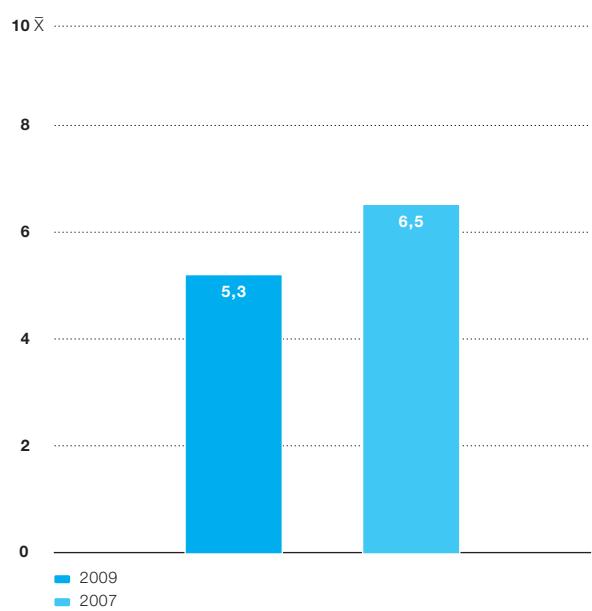


Gráfico 133. Indicador objetivo de la igualdad de género por percepción del riesgo laboral al tener hijos

22. Hay otro aspecto que se ha considerado en la construcción del indicador: la jornada parcial debida a la inexistencia de servicios de cuidado de familiares pero no se desarrolla a continuación, ya que tan sólo 4 de las más de 2.000 personas entrevistadas estaban en esa situación.

7. Igualdad de género

Se trata de un notable deterioro con respecto a 2007, cuando el índice de este segmento se situaba en los 6,3 puntos.

El 5,4% de la ciudadanía sevillana entrevistada en 2009 afirma que su maternidad o paternidad le ha afectado negativamente en su desarrollo profesional, circunstancia significativamente más extendida entre las mujeres (el 12,4% de las cuales lo han vivido alguna vez) que entre los hombres (0,8%).

También hemos preguntado a los entrevistados por la percepción de este riesgo, y de hecho el indicador de igualdad entre quienes responden afirmativamente (6,2) es 2,6 puntos inferior al registrado para el total de la muestra (8,8), e incluso ha descendido con respecto a 2007 (6,7).

7.1.2.5 Cuando hay discriminación salarial

Otra circunstancia que pone de manifiesto la existencia de desigualdades laborales entre hombres y mujeres es el hecho de que ellas perciban menores retribuciones que sus compañeros. Y esto se refleja en el indicador objetivo de la calidad del empleo en cuanto a la igualdad de género: entre quienes perciben una remuneración por hora inferior a la media de su categoría de ocupación el indicador se sitúa en los 8,4 puntos (4 décimas menos que el total y que lo registrado en 2007).

Los valores de este indicador entre las mujeres son siempre inferiores a los de los hombres. Así, entre las mujeres que padecen discriminación salarial el nivel es de 8 puntos (6 décimas menos que en 2007), mientras que entre los hombres es de 8,8 puntos, sin apenas variaciones con respecto a la oleada anterior.

El 60,4% de la ciudadanía sevillana entrevistada en 2009 percibe un salario/hora inferior a la media salarial de su categoría, estando significativamente más extendida esta circunstancia entre las mujeres (68,5%) que entre los hombres (55%). Estos resultados apenas han variado con respecto a 2007 (61,9%, 68,8% y 57,3% respectivamente).²³

7.2 La discriminación laboral por razón de género

Vamos a centrarnos a continuación en conocer en profundidad qué población ocupada sevillana se ha visto discriminada en su trabajo en los últimos doce meses simplemente por ser hombre o mujer, y entre qué colectivos esa discriminación se encuentra más extendida.

7.2.1 Incidencia

Como ya decíamos anteriormente, el 0,9% de la población ocupada de la ciudad declara haber sido objeto de discriminación por su género en los últimos doce meses en su trabajo (el 1% lo fue en 2007). Pero el porcentaje se eleva hasta el 2,2% entre las mujeres (3 décimas por debajo del 2,5% de hace dos años, sin que este descenso sea estadísticamente significativo).

Aparte de las mujeres, también el estrato formado por quienes tienen de 25 a 34 años registra un peso relativamente considerable (1,8%) de quienes declaran haber sido objeto de discriminación en su trabajo en los últimos 12 meses por ser hombre o mujer.

	2009			2007		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Indicador Total	8,8	9,1	8,3	9,1	9,2	8,8
Tiene un salario/hora inferior al de su categoría	8,4	8,8	8,0	8,8	8,9	8,6
No tiene un salario/hora inferior al de su categoría	9,3	9,5	9,0	9,6	9,7	9,4

Tabla 4. Indicador objetivo de la igualdad de género por discriminación salarial según género

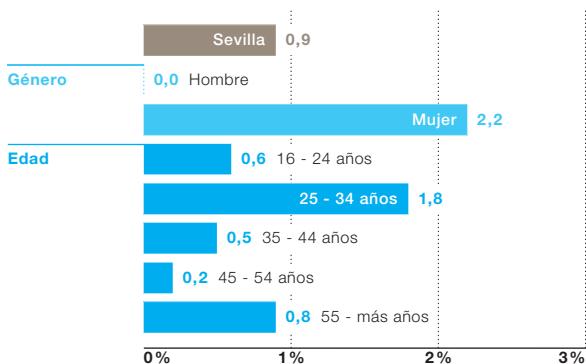


Gráfico 134. La incidencia de la discriminación laboral por razón de género según género y edad (2009)



Gráfico 135. La incidencia de la discriminación laboral por razón de género según sector de actividad (2009)

Pero también la han padecido más quienes tienen una alta o muy alta probabilidad de perder su empleo (3%), quienes trabajan más horas de las establecidas pero sin percibir ningún tipo de compensación (4,7%), quienes trabajan en el servicio doméstico (2,6%) o en las Administraciones Públicas (3,4%).

En cuanto a los distritos, es en Los Remedios donde se registra una incidencia significativamente más alta de personas objeto de discriminación laboral por razón de género (5,7%), y bastante menos en Norte y Macarena; mientras que en el resto es prácticamente inapreciable.

No se aprecian diferencias estadísticamente significativas en función del nivel educativo o la ocupación.

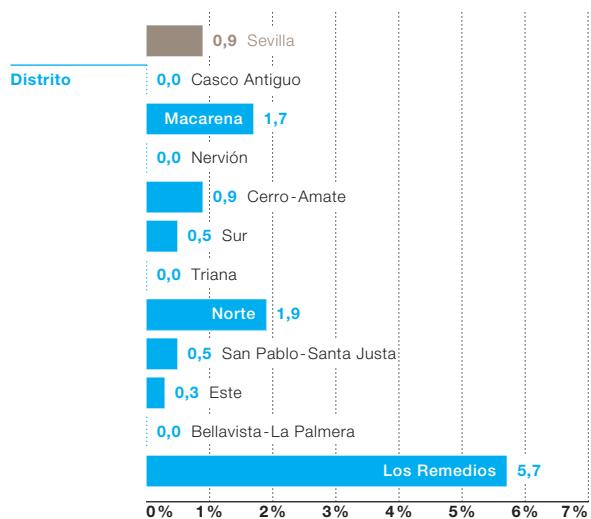


Gráfico 136. La incidencia de la discriminación laboral por razón de género según distrito (2009)

7.2.2 Las desventajas laborales de tener un hijo

Lamentablemente, en algunas ocasiones el hecho de tener un hijo supone alguna desventaja para la persona trabajadora, ya sea por la pérdida real o potencial del empleo o por las repercusiones negativas que efectivamente ha tenido o podría llegar a tener sobre su carrera profesional.

Así, como ya comentábamos anteriormente, entre un 3,3% y un 10% de la población ocupada sevillana de 2009 ha experimentado alguna vez alguna de estas situaciones o riesgos: por una parte el 3,3% ha llegado a perder algún empleo y el 5,6% considera que lo perdería; y por otra el 5,4% ha visto afectada negativamente su carrera profesional por tener un hijo y el 10% estima que repercutiría negativamente.

23. En el caso de 2009, el promedio salarial por hora ha sido de: 9,3€/hora para los cargos gerenciales, directivos y técnicos, 7,7€/hora para los puestos administrativos y otros cualificados, y de 6,2€/hora para los empleos no cualificados.

7. Igualdad de género

Además, este último aspecto, la percepción del riesgo de efectos negativos sobre el desarrollo profesional, se ha incrementado significativamente con respecto al 7,5% de 2007.

Entre las mujeres, todos estos riesgos potenciales o experiencias vividas, realmente son significativamente más altos que entre los hombres. Así pues, mientras que el 8% de mujeres han perdido algún empleo al convertirse en madres y el 19,5% considera que su carrera profesional se vería negativamente afectada si tuviera un hijo (incrementándose además esta última circunstancia con respecto al 14,8% de 2007); en el caso de los hombres, tan sólo responden afirmativamente entre el 0,3% y el 3,9%.

Asimismo, las personas de 35 a 44 años son las que más han experimentado la pérdida de empleo (el 4,9% de ellas lo ha hecho) y de repercusión en su carrera profesional (8,8%); significativamente más que la plantilla de otros tramos de edad.

En cuanto al nivel educativo, la única diferencia estadísticamente significativa se da entre quienes han perdido un empleo por tener un hijo, circunstancia que es más habitual (5,5%) entre quienes no han terminado sus estudios primarios que en el resto (3,3%).

Todas estas circunstancias las padecen significativamente más quienes se encuentran en precario: el colectivo inmigrante (superando el 9%), quienes no tienen contrato laboral (con pesos superiores al 8%), y quienes trabajan a tiempo parcial (reflejando un 6,3% o más) y en el caso de la potencial pérdida de empleo, también entre quienes tienen una probabilidad alta o muy alta de quedarse sin él (10%).

Por sector de actividad, es en el servicio doméstico donde estas cuatro circunstancias se dan con más frecuencia que en el resto, con porcentajes que van del 15 al 28%. A éste le siguen, aunque con una proporción bastante menor, el de otras actividades sociales (de 5,4 a 9,7%) y la hostelería (entre 2,8 y 11,3%).

Si atendemos a la ocupación, la pérdida real y potencial de empleo al tener un hijo se da significativamente más entre quienes trabajan como personal de ventas en comercios (el 6,8% lo ha perdido y el 10% cree que lo perdería). También corren más riesgos quienes trabajan en puestos no cualificados (11,2%). Asimismo,

las personas trabajando como peones o en otras tareas no cualificadas han visto como su desarrollo profesional se ve afectado negativamente (8,2%) y quienes desempeñan labores administrativas son quienes más consideran que su carrera profesional se vería afectada negativamente por tener un hijo (14,4%).

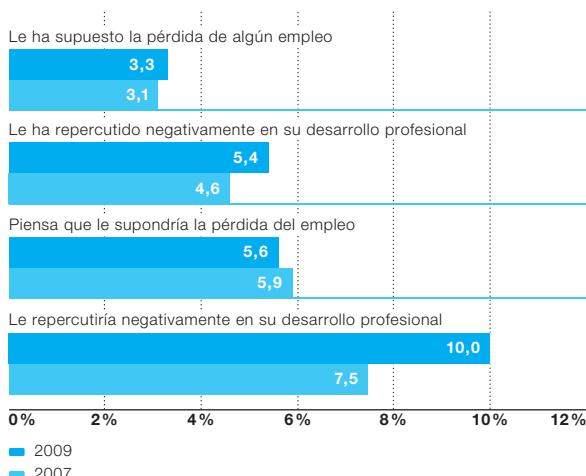


Gráfico 137. Porcentaje de quienes declaran que han tenido o podrían tener desventajas laborales por tener hijo



Gráfico 138. Porcentaje de quienes declaran que han tenido o podrían tener desventajas laborales por tener hijos según satisfacción con la igualdad de oportunidades (2009)

Y en último lugar, merece la pena señalar que la satisfacción con la igualdad de oportunidades laborales es sistemáticamente inferior entre quienes experimentan cada una de estas cuatro circunstancias que el total (7 puntos sobre 10).

7.3 Conclusión. El índice de calidad del empleo en cuanto a la igualdad de género en la ciudad de Sevilla es bastante alto (7,9 puntos sobre 10) e incluso ha mejorado significativamente con respecto a 2007 (7,6).

Las mujeres son las que se ven más sometidas a situaciones de discriminación simplemente por el hecho de serlo, si bien su posición frente a los hombres ha mejorado desde la realización de la primera encuesta de la calidad del empleo en la ciudad en 2007.

Quienes tienen una peor calidad laboral en cuanto a la igualdad de género son quienes tienen menos cualificación, la población extranjera, quienes no tienen contrato laboral, con una probabilidad alta o muy alta de perder su empleo, trabajan a tiempo parcial, quienes dedican más horas de las establecidas pero sin ningún tipo de compensación y quienes trabajan en el servicio doméstico.

Mejora también la satisfacción de la población ocupada con respecto a la igualdad de oportunidades que tiene en su trabajo principal, alcanzándose una media de 7 puntos frente a los 6,2 de 2007. Asimismo, la insatisfacción se reduce a la mitad, pasando de ser manifestada por un 16% a serlo por el 8,4%. En cualquier caso, la satisfacción laboral de hombres y mujeres a propósito de la igualdad de oportunidades es muy similar, pese a que no se haya alcanzado tal paridad en las condiciones objetivas del empleo.

De hecho, al considerar éstas últimas, el indicador llega hasta los 8,8 puntos, (tres décimas menos que en 2007). Las condiciones laborales objetivas exponentes de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres se mantienen e incluso se acentúan con respecto a 2007, y el indicador objetivo de calidad del empleo en cuanto a la igualdad de género es sistemáticamente inferior entre las mujeres que entre los hombres a propósito de todas las condiciones analizadas.

El 0,9% de la población ocupada de la ciudad declara haber sido objeto de discriminación por su género en su trabajo en los últimos doce meses (el 1% lo fue en 2007). Pero ese porcentaje llega al 2,2% entre las mujeres.

En 2009, el 3,3% ha llegado a perder algún empleo y el 5,6% considera que lo perdería; el 5,4% ha visto afectada negativamente su carrera profesional por tener un hijo y el 10% estima que repercutiría negativamente. Además, este último aspecto, se ha incrementado significativamente con respecto a 2007.

Entre las mujeres todos estos riesgos potenciales o experiencias realmente vividas se dan significativamente más que entre los hombres.

El 60,4% de la ciudadanía sevillana entrevistada en 2009 percibe un salario/hora inferior a la media salarial de su categoría, estando significativamente más extendida esta circunstancia entre las mujeres (68,5%) que entre los hombres (55%). Esta diferencia se mantiene con respecto a 2007.

Q2

Igualdad de oportunidades 8

El índice de igualdad de oportunidades	8.1
Indicador subjetivo: satisfacción con la igualdad de oportunidades	8.1.1
Indicador objetivo: igualdad de oportunidades	8.1.2
Incidencia de distintas formas de discriminación	8.2
Conclusión	8.3

8. Igualdad de oportunidades

Al hablar de igualdad de oportunidades nos estamos refiriendo en gran medida a la ausencia de discriminación en el entorno laboral. Hay que señalar que puede considerarse que existe un nivel de sensibilización bastante generalizado a propósito de fenómenos de discriminación como la que se produce en el salario por razón del género. Sin embargo, hay que hacer notar que también existen otras formas de discriminación vinculadas a características de las personas como la edad, la nacionalidad, la raza o etnia, etc., que no pueden dejar de ser consideradas importantes.

En la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2006 del Ministerio de Trabajo e Inmigración se observa que la proporción de ocupados en una situación de riesgo percibido alto o muy alto de discriminación por la edad se sitúa en el 3,7%, mientras para un 8,1% el nivel de riesgo sería medio.

En la misma encuesta se aprecia que un 8,3% de la población ocupada tiene un riesgo medio, alto o muy alto de sufrir discriminación por nacionalidad. Porcentaje nada desdeñable ya que se refiere al 8,3% de la población ocupada total, no sólo de la de inmigrantes.

Las dificultades que los trabajadores inmigrantes se encuentran en el mercado laboral español quedan absolutamente de manifiesto en el estudio Cualitativo sobre Salud Laboral elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO y subvencionado por el Fomento de la Investigación Social (FIPROS) de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Dificultad para la formación, para la regularización de sus contratos, para la estabilidad laboral y un extenso catálogo de circunstancias que, de no ser por su condición de inmigrantes, apenas tendrían lugar, salvo en sectores muy concretos (y también marginales) de la sociedad española.

La discriminación también se da en el seno del puesto de trabajo. Situaciones de hostigamiento, acoso moral, violencia y amenazas están presentes en todos los países de la UE, en torno al 5% de los trabajadores europeos declaran haber padecido alguna de esas situaciones según la Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, realizada por Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo).

Según esta encuesta la exposición a la violencia y las amenazas violentas es mayor en el norte de Europa. Los porcentajes superan la media en los Países Bajos (10%), Francia y Reino Unido (9%) e Irlanda (8%). Los niveles de acoso moral u hostigamiento declarados oscilan entre el 17% en Finlandia y el 12% en los Países Bajos, frente al 2% de Italia y Bulgaria.

También se afirma que se ha producido globalmente un ligero aumento en el nivel de violencia física declarada, que pudiera atribuirse a la incorporación de los nuevos países miembros (con tasas de violencia superiores). Ser mujer, en especial las más jóvenes y trabajar en grandes empresas, son características de ocupación con mayor nivel de hostigamiento y acoso moral.

8.1 El índice de igualdad de oportunidades

El índice toma en consideración tanto la valoración de la satisfacción directamente expresada con las condiciones de trabajo en lo que se refiere a igualdad de oportunidades, como la incidencia de actuaciones discriminatorias que puedan tener lugar en el entorno laboral.

El valor del índice de igualdad de oportunidades se sitúa en 8,1, en el grupo de los que obtienen una puntuación más alta, siendo esta puntuación significativamente superior a la que se registraba en 2007 (7,7). También es uno de los índices con mayor importancia en el conjunto de los considerados, pues en el conjunto de las aportaciones de ellos al Índice Global según su correlación con la satisfacción general, la de éste representa un 10,98%.

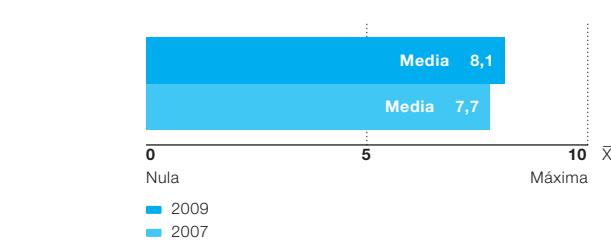
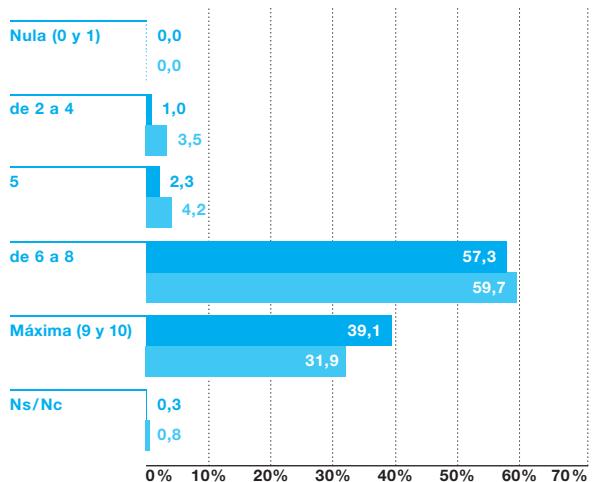


Gráfico 139. Índice de igualdad de oportunidades



Gráfico 140. Índice de igualdad de oportunidades según género y edad (2009)

La situación en cuanto a igualdad de oportunidades, atendiendo al valor del índice, es significativamente menos favorable para las mujeres (7,9) que para los hombres (8,2). También es menos favorable entre los más jóvenes (7,8) con respecto a la que se da entre los de edades superiores a los 25 años ($\geq 8,1$).

Esto nos permite reafirmar la desventaja con que mujeres y jóvenes compiten en el entorno laboral. Aunque el caso de los jóvenes pueda explicarse, al menos en parte, como consecuencia de encontrarse en los inicios de su proceso de desarrollo profesional, en el caso de las mujeres las circunstancias se presentan mucho más complejas.

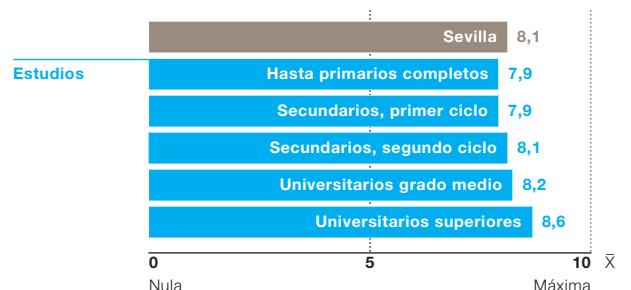


Gráfico 141. Índice de igualdad de oportunidades según nivel de estudios (2009)

Se aprecia una relación directa del índice con el nivel de estudios de las personas entrevistadas, elevándose su valor a medida que se asciende en la escala de estudios. Mientras entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo y quienes tienen primarios completos o inferiores el valor del índice se sitúa en 7,9, entre los que tienen niveles superiores el valor es significativamente superior y alcanza el 8,6 entre los que tienen estudios universitarios superiores.

8. Igualdad de oportunidades

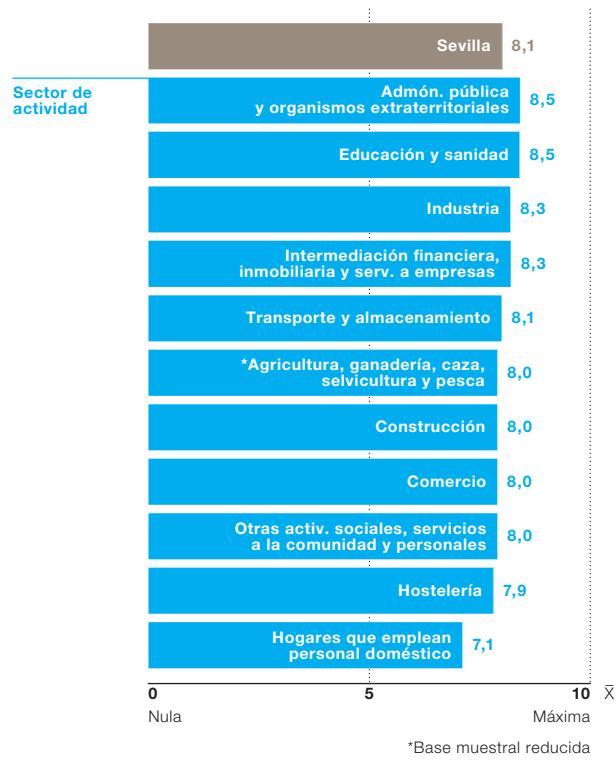


Gráfico 142. Índice de igualdad de oportunidades según sector de actividad (2009)

Como se viene comprobando a lo largo del estudio, las condiciones de quienes poseen un mayor nivel formativo permiten también una mayor calidad laboral en lo que se refiere a igualdad de oportunidades, debido a que se trata del segmento que soporta en menor medida situaciones discriminatorias.

Analizando los datos en función del sector de actividad aparecen algunas diferencias relevantes que ponen de manifiesto algunos contrastes acusados entre sectores. En este sentido, hay que destacar que el valor del índice es significativamente superior en los sectores de educación y sanidad (8,5) y el de administración pública y organismos extraterritoriales (8,5), en tanto que es significativamente inferior en el de hogares que emplean personal doméstico (7,1), en el que parecen tener una incidencia superior los fenómenos de discriminación.

Se observa claramente cómo las situaciones discriminatorias se reducen a medida que el sector requiere algún tipo de formación, mostrando unas mejores condiciones en el sector público.

Atendiendo a la ocupación de las personas entrevistadas también se observan diferencias significativas en la calidad del trabajo por lo que tiene que ver con la igualdad de oportunidades. En términos generales, y reforzando la idea que venimos constatando, puede decirse que el nivel de igualdad es mejor a medida que se eleva la cualificación de la ocupación. En ese sentido se puede señalar que mientras entre los trabajadores no cualificados y peones el valor del índice se sitúa en 7,5, entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales ese valor es significativamente superior, situándose en 8,7.

La igualdad de oportunidades o no discriminación también está relacionada con la situación de las personas ocupadas en cuanto a previsión de estabilidad en el empleo y cobertura de derechos básicos en base a las cotizaciones correspondientes.

La mayor inestabilidad en el trabajo parece llevar asociada una situación de mayor discriminación. Mientras que entre quienes declaran nula o muy baja la probabilidad de perder el empleo el valor del índice se sitúa en 8,3, entre quienes consideran esa probabilidad alta o muy alta la puntuación es significativamente inferior (7,4).

También es más desfavorable la situación en cuanto a igualdad de oportunidades en función de que se tenga un trabajo regular o irregular. Mientras entre quienes trabajan sólo cotizando a la Seguridad Social por ello el valor del índice es de 8,2, entre quienes trabajan sólo sin cotizar ese valor es significativamente inferior y se sitúa en 7,2.

Atendiendo a los distritos de residencia, se observan algunas diferencias reseñables. El valor del índice en los distritos Triana (8,4), Sur (8,3) y Los Remedios (8,3) es significativamente superior al que registran otros como Cerro-Amate (7,8) y Norte (7,7), este último, el distrito con mayor densidad de población inmigrante de la ciudad.

Así, se ponen de manifiesto unas peores condiciones laborales entre los residentes en Cerro-Amate y Norte en lo que tiene que ver con la igualdad de oportunidades.

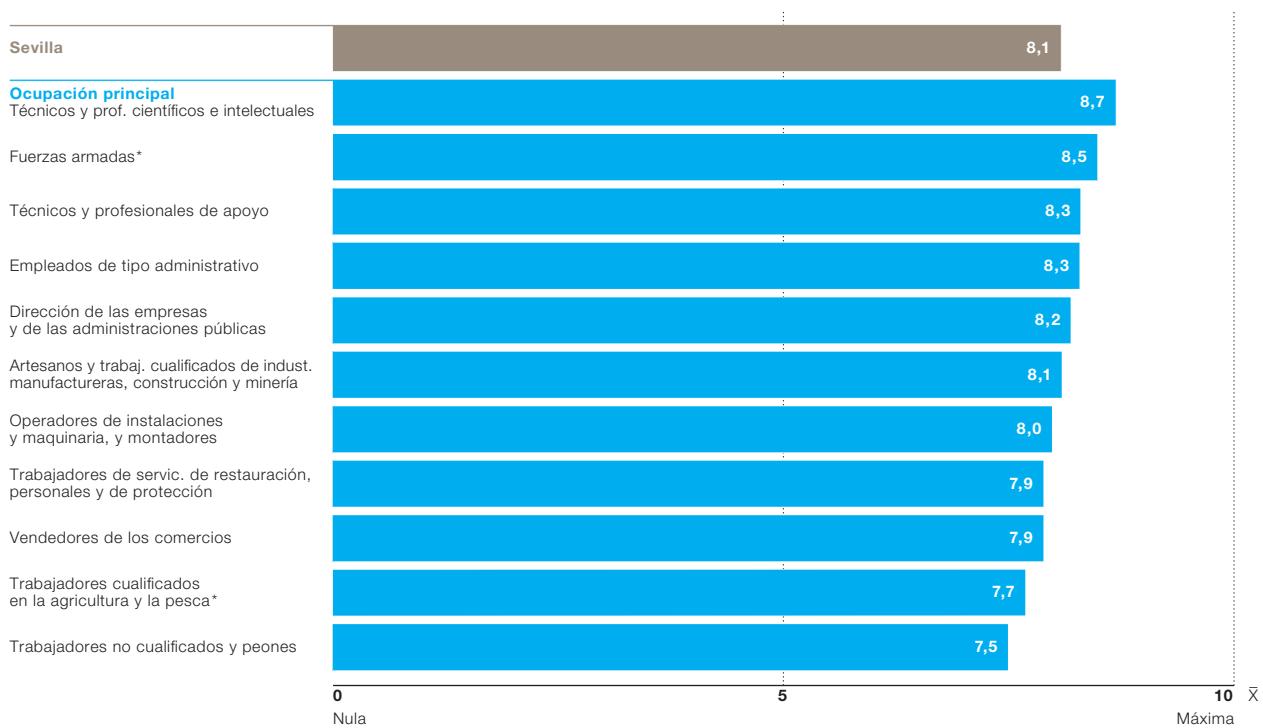


Gráfico 143. Índice de igualdad de oportunidades según ocupación principal (2009)

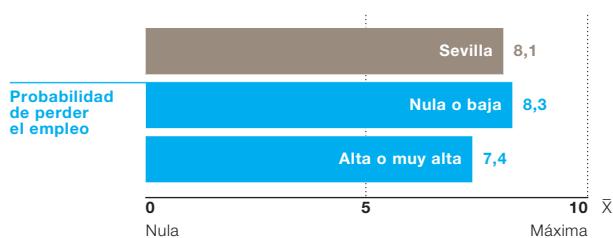


Gráfico 144. Índice de igualdad de oportunidades según probabilidad de perder el empleo (2009)

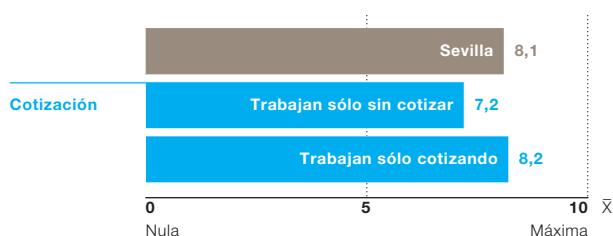


Gráfico 145. Índice de igualdad de oportunidades según cotización (2009)



Gráfico 146. Índice de igualdad de oportunidades según distrito (2009)

8. Igualdad de oportunidades

8.1.1 Indicador subjetivo: satisfacción con la igualdad de oportunidades

Dentro de este apartado corresponde prestar atención a la satisfacción expresada con las condiciones de trabajo en lo relativo a la igualdad de oportunidades, variable que ya ha sido analizada en el apartado del índice dedicado a la igualdad de género, por lo que ahora sólo se recogerán algunos de los aspectos relevantes.

Así, cabe señalar los colectivos en los que el nivel de satisfacción con las condiciones de igualdad de oportunidades es inferior, para observar a continuación en qué medida se corresponden con los de quienes aparecen con condiciones objetivas más desfavorables en esta materia.

En este sentido hay que indicar que, mientras en el conjunto de la población el indicador se sitúa en 7,0, el nivel de satisfacción es inferior entre las mujeres (6,9), entre quienes tienen niveles de estudios más bajos y especialmente los que tienen estudios primarios completos o un nivel inferior (6,7), quienes trabajan en hogares que emplean personal doméstico (5,5), los trabajadores no cualificados y peones (6,2), quienes consideran alta o muy alta la probabilidad de perder su puesto de trabajo (5,8) y quienes trabajan sólo sin cotizar a la Seguridad Social (5,5), lo que de hecho supone la falta de reconocimiento de derechos básicos.

8.1.2 Indicador objetivo: igualdad de oportunidades

El indicador objetivo de igualdad de oportunidades básicamente sintetiza la información recogida a propósito de la incidencia de actuaciones discriminatorias en el trabajo por razones de edad, nacionalidad, sexo, raza o etnia, discapacidad u orientación sexual, de forma que su valor desciende a medida que se incrementa la presencia de ese tipo de acciones.

El valor del indicador objetivo de igualdad de oportunidades se sitúa en 9,1, siendo inferior al que se registraba en 2007 (9,3).

Dentro de unos datos que pudieran interpretarse como positivos, cabe constatar que el porcentaje de quienes nunca (o casi nunca) se ven sometidos a situaciones de discriminación disminuye del 91,8% que se registró en 2007 al 89,7% que se recoge en 2009.

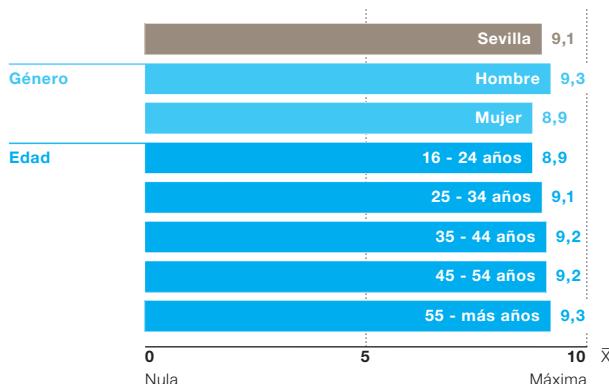


Gráfico 147. Indicador objetivo de igualdad de oportunidades según género y edad (2009)

En consonancia con el análisis expuesto en el capítulo del índice, sí se observa que la presencia de acciones de discriminación es superior entre las mujeres que entre los hombres y entre las personas entrevistadas más jóvenes. El valor del indicador entre las mujeres (8,9) es significativamente inferior al que se registra entre los hombres (9,3) y el que se da entre quienes tienen entre 16 y 24 años (8,9) es también significativamente inferior al que se da entre los integrantes de estratos de edad superiores ($\geq 9,1$).



Gráfico 148. Indicador objetivo de igualdad de oportunidades según nivel de estudios (2009)

Se aprecia una clara asociación del indicador con el nivel de estudios, la relación se manifiesta de igual forma que indicamos anteriormente, es decir, incrementándose el valor de aquél a medida que lo hace también el nivel de instrucción. El valor del indicador es de 9,0 entre quienes tienen estudios primarios completos o un nivel inferior y se eleva hasta situarse en 9,5 entre quienes tienen estudios universitarios superiores.

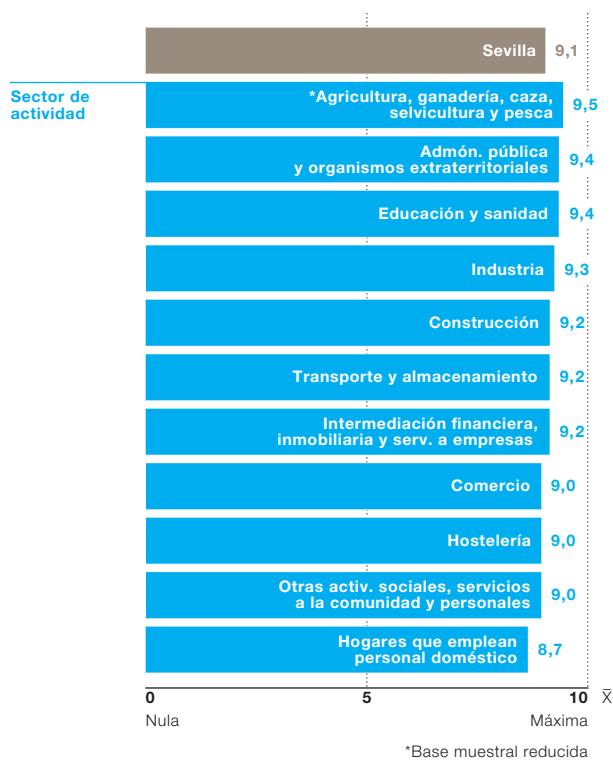


Gráfico 149. Indicador objetivo de igualdad de oportunidades según sector de actividad (2009)

Atendiendo al sector de actividad lo más reseñable es el contraste que se aprecia entre la puntuación registrada en el de los hogares que emplean personal doméstico (8,7), que es significativamente inferior a las que se registran en todos los demás sectores y especialmente en los de educación y sanidad (9,4) y el de administración pública y organismos

extraterritoriales (9,4), poniendo de manifiesto las peores condiciones que se dan en aquél en cuanto a igualdad de oportunidades y no discriminación.

En función de la ocupación también se observan diferentes situaciones que, al menos en parte, pueden considerarse asociadas con el nivel de cualificación de las ocupaciones. Las puntuaciones del indicador entre los trabajadores no cualificados y peones (8,9), los vendedores de los comercios (8,8) y los trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección (8,9), son significativamente inferiores a las que se registran prácticamente para todas las demás ocupaciones y especialmente la de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (9,6).

Este indicador está asimismo relacionado con la situación laboral en cuanto a estabilidad y cobertura de los derechos básicos. Su valor es significativamente inferior entre quienes consideran alta o muy alta la probabilidad de perder su trabajo (8,9) y quienes trabajan sólo sin cotizar a la Seguridad Social (9,0), con respecto al que se registra entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder el trabajo (9,2) y quienes trabajan sólo cotizando (9,2).

8.2 Incidencia de distintas formas de discriminación

La proporción de quienes declaran haber sufrido algún tipo de discriminación durante el último año es relativamente reducida, pero no por ello deja de ser relevante. En conjunto representan un 3,2% quienes declaran haber sufrido alguna de las formas de discriminación consideradas. De éstas las que tienen mayor incidencia son la discriminación por la edad que afecta al 1,0% de las personas entrevistadas, la discriminación por su sexo que afecta al 0,9% y la discriminación por raza o etnia que ha sido padecida por el 0,8%. Tanto el la incidencia del conjunto de las formas de discriminación, como el específico de cada una de ellas es muy similar al registrado en 2007.

8. Igualdad de oportunidades



Gráfico 150. Indicador objetivo de igualdad de oportunidades según ocupación principal (2009)

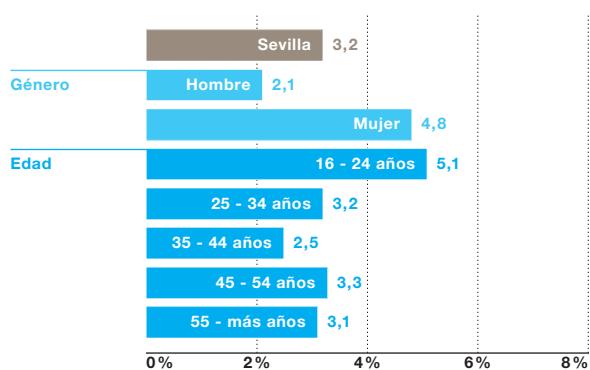


Gráfico 151. Incidencia de la discriminación según género y edad (2009)

Tomando como referencia a quienes declaran haber sufrido alguna de las formas de discriminación señaladas, cabe destacar que es superior el porcentaje entre las mujeres (4,8%) que entre los hombres (2,1%), debido fundamentalmente a la incidencia entre ellas de la discriminación por género (2,2%), que no se registra entre los hombres.

También es superior entre los más jóvenes, quienes tienen entre 16 y 24 años, el porcentaje de quienes declaran haber sufrido algún tipo de discriminación (5,1%), siendo la más frecuente la correlacionada con la edad (2,3%).

Por sectores de actividad se observa que la incidencia de prácticas discriminatorias es apreciablemente más frecuente en los de los hogares que emplean personal doméstico y el de otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales. En el primero de esos dos sectores se eleva hasta el 7,6% el porcentaje de quienes declaran haber sufrido algún tipo de discriminación y en el segundo el 5,9%.

Es especialmente reseñable la elevada presencia de situaciones de discriminación que se registra en el sector de los hogares que emplean personal doméstico. En este sector el porcentaje de quienes mencionan cada uno de los tipos específicos de discriminación es superior en la mayoría de los casos al que se registra en el conjunto de la muestra, pero

son significativamente superiores los que se registran a propósito de la discriminación por la nacionalidad (3,4%) y de la discriminación por su sexo (2,6%).

Atendiendo a la ocupación de las personas entrevistadas es preciso reparar en el importante porcentaje que representan quienes declaran haber sufrido algún tipo de exclusión en el colectivo de trabajadores no cualificados y peones (7,4%). Además, en ese mismo colectivo los porcentajes de menciones de las formas concretas de discriminación son en la práctica totalidad de los casos significativamente superiores a los que se registran en el conjunto de la muestra: discriminación por la raza o etnia (2,4%), por la edad (2,3%), por una discapacidad (1,6%) y por la nacionalidad (1,4%).

Asimismo, la incidencia de prácticas discriminatorias aparece claramente asociada con la situación de estabilidad en el empleo. Mientras entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder su trabajo representan un 1,9% quienes manifiestan haber sufrido algún tipo de discriminación, entre los que consideran alta o muy alta la probabilidad de perder el trabajo el porcentaje de los que declaran haber sido rechazados se eleva hasta el 10,4%, siendo significativamente superior el porcentaje de quienes aluden específicamente a la discriminación por su edad (4,1%), por su género (3,0%), racial o étnica (2,6%) y xenófoba (1,5%).

También es clara la asociación entre presencia de tratos discriminatorios y la situación de reconocimiento efectivo de derechos básicos. Mientras entre quienes trabajan sólo cotizando a la Seguridad Social representan un 2,1% quienes declaran haber sufrido algún tipo de discriminación, entre quienes trabajan sólo sin cotizar ese porcentaje se sitúa en el 10,3%, siendo significativamente superiores los porcentajes de quienes señalan haber sufrido discriminación por la edad (3,9%), por la raza o etnia (3,6%) y por la nacionalidad (1,2%).

8.3 Conclusión. El valor del índice de la calidad del trabajo en la ciudad de Sevilla en lo referente a la igualdad de oportunidades se sitúa en 8,1, reflejando una situación positiva y más favorable que en 2007 cuando la puntuación era de 7,7.

Se trata por otra parte de una dimensión con un peso relativamente alto en términos de aportación a la satisfacción general, que es del 10,98%.

El valor del índice tiene en cuenta la satisfacción subjetiva para la que el indicador se sitúa en 7,0, claramente por debajo del indicador objetivo (9,1), que básicamente refleja la ausencia de los distintos tipos de discriminación.

En general el índice refleja una situación más desfavorable en cuanto a igualdad de oportunidades entre las mujeres, entre la población más joven y quienes tienen menor nivel de instrucción, pero esa situación es especialmente desfavorable entre quienes están incluidos en el sector de hogares que emplean personal doméstico, los trabajadores no cualificados, quienes consideran alta o muy alta la probabilidad de perder su trabajo y quienes se encuentran en una situación de no reconocimiento de derechos básicos implícito en la cotización a la Seguridad Social. Podría decirse que las condiciones de los trabajos menos cualificados y satisfactorios se ven empeoradas por la presencia de prácticas discriminatorias que reducen la igualdad de oportunidades.

Esos colectivos son también en los que mayor es la incidencia de conductas específicas de discriminación, entre las que las más frecuentes son las vinculadas con la edad (1,0%), el género (0,9%) y la raza o etnia (0,8%).

Q2

El índice de conciliación	9.1
Indicador objetivo: la conciliación de la vida privada y laboral	9.1.1
El trabajo a turnos	9.1.1.1
El cuidado de dependientes	9.1.1.2
Pérdida de empleo por maternidad o paternidad	9.1.1.3
Repercusiones negativas de la maternidad o paternidad sobre el desarrollo profesional	9.1.1.4
El cambio de trabajo buscando principalmente una mayor conciliación de la vida laboral y la privada	9.1.1.5
Los horarios y la conciliación	9.1.1.6
La flexibilidad ante urgencias familiares	9.1.1.7
Aspectos específicos: factores que inciden en la conciliación laboral y personal	9.2
Evolución de la conciliación	9.2.1
Perfil sociodemográfico de la conciliación	9.2.2
Las características del trabajo y la conciliación	9.2.3
Tiempo dedicado a la familia y al hogar	9.2.4
Circunstancias que confluyen con la conciliación	9.2.5
La flexibilidad ante urgencias familiares y la conciliación	9.2.5.1
La conciliación y la dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad y días libres para atender a familiares enfermos	9.2.5.2
La conciliación y la satisfacción laboral	9.2.6
Conclusión	9.3

9. Conciliación de la vida privada y laboral

La incorporación de la mujer al trabajo ha sido uno de los cambios sociales más profundos de los últimos tiempos, suponiendo importantes transformaciones en los distintos ámbitos de la vida social principalmente en las relaciones concernientes a la vida privada y en las relaciones laborales.

Ello, junto a los cambios demográficos, marcados por la reducción de la tasa de natalidad, el envejecimiento de la población, el incremento en la esperanza de vida, etc., y una incipiente defensa del ámbito privado en la que se demanda la posibilidad de tener tiempo para uno mismo y crecer así como persona; sin olvidar las cada vez mayores exigencias laborales de unas empresas que cada vez han de ser más competitivas en un entorno de economía global, han configurado una nueva realidad social caracterizada por las dificultades para conciliar trabajo y vida privada especialmente para las mujeres, que son las que siguen asumiendo principalmente la responsabilidad del cuidado del hogar y de la familia. Pero también para los hombres, que poco a poco se van implicando más en las responsabilidades domésticas.

La interacción entre la vida pública y privada o entre el ámbito laboral y el ámbito personal o familiar es cada vez más acentuada, ya que el trabajo incide de manera determinante en el proyecto de vida de las personas.

En los últimos años se ha venido incrementando a todos los niveles la conciencia social sobre la necesidad de promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y privada. Fruto de esta necesidad se han desarrollado multitud de medidas legislativas cuyos objetivos son facilitar mecanismos que permitan compatibilizar trabajo y vida privada y fomentar la coparticipación de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

Pero, ¿qué es la conciliación?. Según la Comisión Europea, se define como: "La combinación de la vida profesional, familiar y privada"²⁴

¿Cuando se concilia? Cuando la persona puede adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo, no se le ponen trabas a la hora de disfrutar de los permisos de maternidad/paternidad y goza de la flexibilidad necesaria para poder atender a urgencias familiares o necesidades personales. Y la situación no es fácil: Según un estudio específico sobre conciliación realizado en 2.005 por el Ministerio de Igualdad²⁵ entre

una muestra representativa de la población española en edad laboral, compuesta de 4.003 personas, llama la atención que un 46% del total de la población entrevistada (que incluye a una proporción de personas inactivas) considera que compatibilizar la vida familiar con la vida laboral presenta complicaciones. Para algo más del 15,8%, la conciliación se considera, incluso, algo muy complicado.

A nivel europeo, de acuerdo a la Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, el 80% de los trabajadores afirman sentirse satisfechos del equilibrio entre trabajo y vida personal, si bien un porcentaje superior al 44% de los que trabajan más de 48 horas semanales se declaran insatisfechos en este aspecto.

9.1 El índice de conciliación

La ciudad de Sevilla registra este año un índice de conciliación de 8,2 puntos sobre 10, que sería la situación óptima ideal, y que supone una mejora significativa con respecto a 2007, cuando el índice se situaba en los 7,9 puntos. No obstante, este índice constituye una de las menores aportaciones al índice global de calidad respecto de su correlación con la satisfacción general (3,66%).

En la actualidad sólo el 0,7% de las personas entrevistadas registran valores inferiores a 5 reflejando situaciones en principio claramente negativas, mientras que el 96,3% se sitúa por encima de ese valor. Asimismo, se ha producido una clara mejoría en tan sólo dos años, al incrementarse en 8,4 puntos porcentuales quienes registraban los valores más altos (9-10), que llegan así actualmente al 49%.

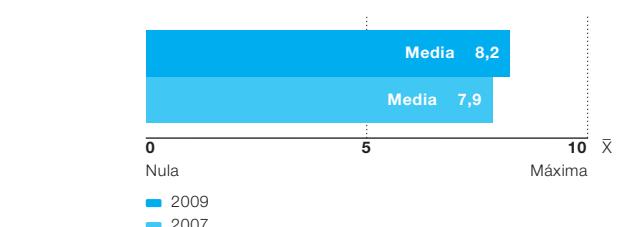
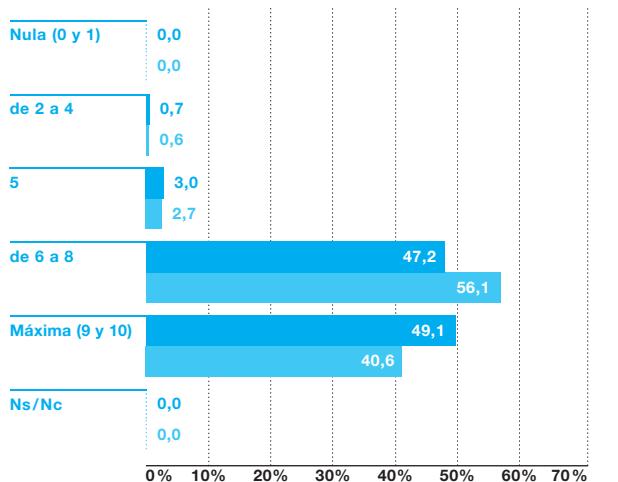


Gráfico 152. Índice de conciliación

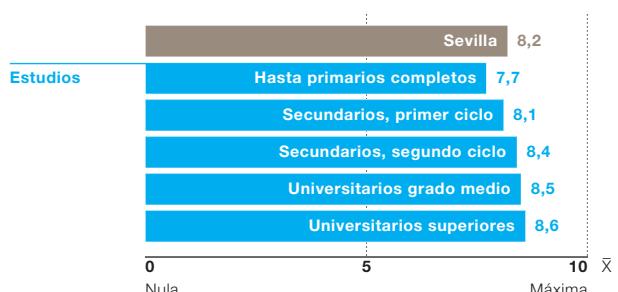


Gráfico 153. Índice de conciliación según nivel de estudios (2009)

Centrándonos en los resultados de 2009, el índice de conciliación está directamente relacionado con el nivel educativo, de tal manera que a menor nivel educativo, menor valor del índice de conciliación: así, quienes completaron estudios universitarios registran un índice de 8,6 mientras que quienes se quedaron en estudios primarios tan sólo alcanzan los 7,7 puntos.

Pero también es manifiesta la asociación que se produce en las variaciones del valor del índice atendiendo al sector de actividad, tipo de ocupación y distritos.

El valor del índice es significativamente inferior, denotando una situación de mayor ausencia de conciliación entre quienes trabajan en los sectores de comercio (7,8), hostelería (7,9) y en hogares que emplean personal doméstico (7,9); Frente a estos segmentos, se registran valores significativamente superiores entre quienes trabajan en la administración pública (8,6), y en la industria (8,5).

Atendiendo al tipo de ocupación el índice muestra valores significativamente inferiores entre miembros de la dirección de empresas y administraciones públicas (7,7), frente al que se da entre quienes desempeñan cargos técnicos y profesionales con tareas científicas e intelectuales (8,6) o de tipo administrativo (8,6), valores que muestran una mayor presencia de la conciliación.

Por distritos también se observan diferencias que pueden deberse en gran medida a las características sociodemográficas que se acaban de señalar. El valor del índice es significativamente inferior en los distritos de: Nervión y San Pablo-Santa Justa (7,7) con respecto al que se registra especialmente en el distrito de Macarena (8,7) y Este (8,6), mientras que los restantes se sitúan en valores muy similares al de la media de la muestra.

24. Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries (Sept'2005), by EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE).

25. Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas.

9. Conciliación de la vida privada y laboral

9.1.1 Indicador objetivo: la conciliación de la vida privada y laboral

Tal y como se describe en la parte metodológica de la construcción de los índices, este indicador se corresponde con el índice al carecer de indicador subjetivo, y en él se tienen en cuenta la presencia o no de una serie de condiciones laborales objetivas que dificultan la conciliación entre la vida personal y la profesional. De tal manera que cuando se da cada una de ellas, disminuye el valor óptimo de conciliación.

Pasemos a ver cada una de esas ocho condiciones laborales.²⁶

9.1.1.1 El trabajo a turnos

El hecho de trabajar en turnos de trabajo de mañana, tarde o noche que van cambiando según las necesidades de la organización de la empresa, hace muy difícil poder conciliar el trabajo con la esfera privada. De hecho, el índice de conciliación entre quienes trabajan con este

tipo jornada es un punto inferior al registrado para el total de la muestra, situándose en 7,2 puntos.

En la ciudad de Sevilla, ha descendido en estos dos años el empleo a turnos rotatorios, de manera que ha pasado de ser la jornada habitual del 20,7% de las personas trabajadoras en 2007 a serlo del 11,2% en la actualidad; motivo que sin duda incide en la mejora del índice de conciliación.

Como ya se mencionaba en el capítulo de horarios laborales, se aprecia una relación entre el trabajo a turnos de una parte y la ocupación y el sector de actividad de otra. Así, quienes se enfrentan a mayores dificultades para conciliar son quienes trabajan como montadores, operadores de instalaciones y maquinaria (el 21,2% de los cuales lo hace a turnos), y los trabajadores de servicios de restauración, cuidado personal y vigilancia (20,2%). Por el contrario, entre el personal directivo el trabajo a turnos es residual (3%).

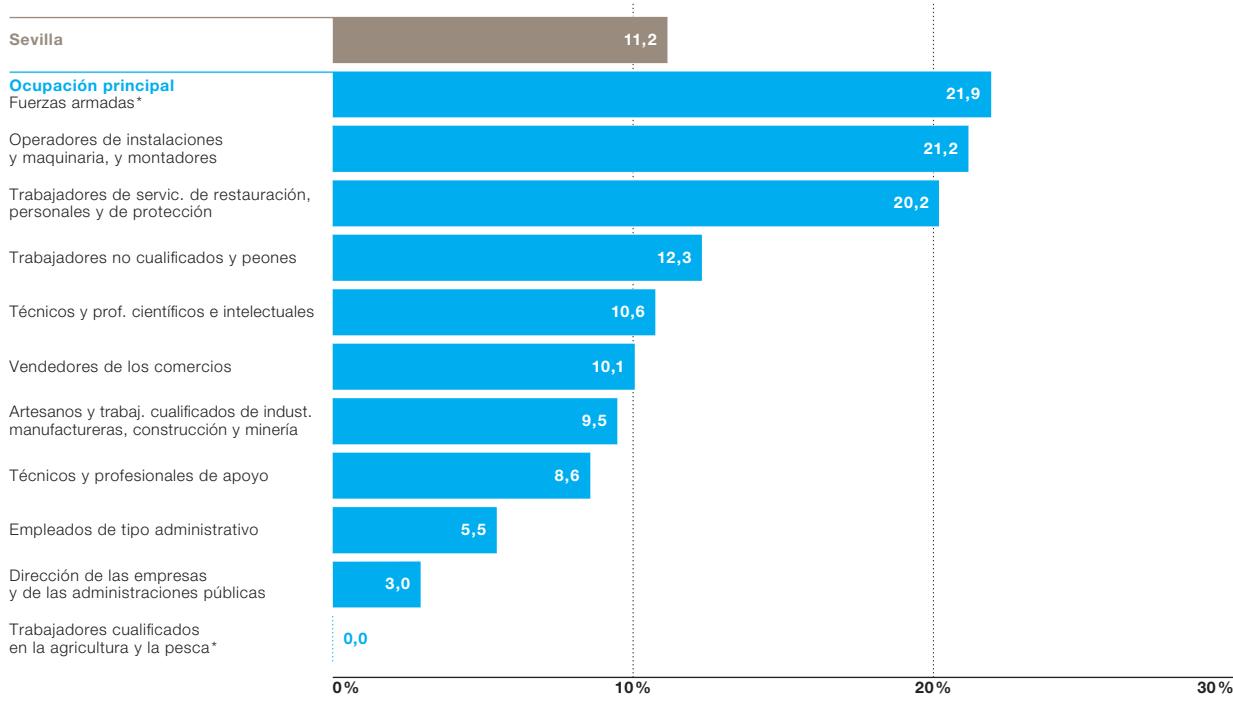


Gráfico 154. Peso de quienes trabajan a turnos por ocupación principal (2009)

Asimismo, también en los sectores de transporte y almacenamiento (16,8%) y hostelería (14,2%) se trabaja significativamente más a turnos, con lo que la conciliación laboral y personal resulta complicada.

Por distritos, donde más se trabaja a turnos es en los distritos de San Pablo-Santa Justa (16,5%) y el Norte (14,7%), en contraposición a los de Macarena (8%), Sur (8,3%) o Casco Antiguo (8,4%).

9.1.1.2 El cuidado de dependientes

Tampoco resulta fácil conciliar el trabajo con la vida personal cuando se ponen trabas a los permisos de maternidad/paternidad o cuando se dificulta el cuidado de dependientes. También en este caso el índice de conciliación desciende de los 8,2 puntos para el total de la muestra a los 6,2. En el caso de 2007 se trata de un descenso de 1,9 puntos con respecto al total para situarse en los 6 puntos.

Curiosamente, ha aumentando la proporción de quienes tienen dificultades para disfrutar de los permisos por la llegada de un hijo o para tener días libres para atender a familiares enfermos, que en 2007 eran el 5,7% y en la actualidad son el 13,1%.

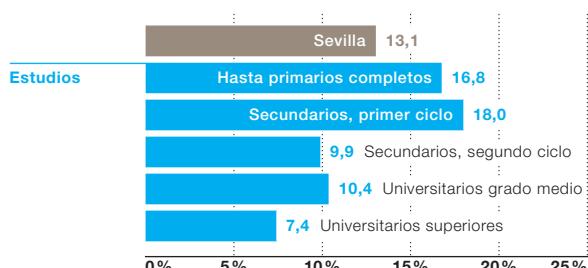


Gráfico 155. Dificultad para disfrutar de permisos según nivel de estudios (2009)

Se aprecia nuevamente la relación entre el nivel educativo y la conciliación asociada a problemas para tomarse los permisos de paternidad/maternidad o tener días libres para poder ocuparse de otros familiares. De tal manera que las prohibiciones más o menos explícitas aumentan a medida que disminuye el nivel de instrucción del trabajador o trabajadora: llegan a darse en el 16,8% y 18% de quienes tienen estudios primarios

o secundarios de primer ciclo, mientras que tan sólo le ocurre al 7,4% de los universitarios con estudios superiores.

También hay diferencias a la hora de poder obtener permisos según el sector de actividad. Así, son nuevamente los empleos de comercio y hostelería los que más dificultan dichos permisos (en el 23,3% y 19,6% respectivamente), frente a los empleos públicos (donde se expresan dificultades tan sólo en el 3,5% de los casos) o los de educación y sanidad (8,7%).

Refiriéndonos a la ocupación se observan los siguientes contrastes: en los puestos en los que encontramos mayor peso de los que tienen dificultades están los cargos directivos (29,9%), los dependientes de los establecimientos comerciales (18,4%) y trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección (17%); frente a los puestos técnicos y profesionales de contenido científico e intelectual (6,1%) y los empleos administrativos (7%), en los que resulta más fácil conciliar.

En cuanto a los distritos, quienes residen en los de Nervión (27,2%), Sur (22,7%), Los Remedios (22,2%) y Casco Antiguo (19,4%) se enfrentan más a dificultades a la hora de disfrutar de permisos, a diferencia de Macarena (2,5%) o Triana (6,2%).

9.1.1.3 Pérdida de empleo por maternidad o paternidad

El índice de conciliación entre quienes declaran haber perdido algún empleo en alguna ocasión por tener un hijo (5,5) es considerablemente inferior con respecto al índice para toda la población (8,2), incrementando la diferencia de este fenómeno que ya se reflejaba en el año 2007 (5,8 respecto de 7,9).

26. Hay un octavo aspecto que se ha considerado para la construcción del indicador (la jornada parcial debida a la inexistencia de servicios de cuidado de familiares), sin embargo no se desarrolla a continuación, ya que tan sólo 4 personas estaban en esa situación.

9. Conciliación de la vida privada y laboral

El 3,3% de la ciudadanía sevillana entrevistada en 2009 declara haber perdido algún empleo por tener o ir a tener un hijo.

Este freno a la conciliación de la vida personal y laboral se da significativamente más entre las mujeres (el 8% de las cuales lo han vivido alguna vez), las personas de 35 a 44 años (4,9%), quienes se quedaron en los estudios primarios (5,5%), el personal doméstico (15%), los vendedores de los comercios (6,8%) y en general quienes no tienen cualificación profesional (5,5%) y no cotizan a la Seguridad Social (7%); mientras que es prácticamente residual entre los hombres (0,3%), quienes tienen empleos cualificados (1,4%) y los mayores de 55 años (0,8%).

En cuanto a los distritos, el valor del índice es más negativo entre quienes viven en los distritos Norte (5,6%) y Bellavista-La Palmera (6,8%), a diferencia de Macarena (0,8%) o Este (1,1%).

9.1.1.4 Repercusiones negativas de la maternidad o paternidad sobre el desarrollo profesional

Otro ejemplo palpable de obstáculo a la conciliación es el hecho de que, en ocasiones, la maternidad o paternidad haya influido negativamente en el desarrollo profesional del individuo. Este índice entre quienes se han enfrentado a esta circunstancia es de 6,3 puntos (1,9 puntos inferior al correspondiente al total de la ciudadanía). Se trata de una mejoría bastante leve con respecto a 2007, cuando el índice de este segmento se situaba en los 6,2 puntos.

El 5,4% de la ciudadanía sevillana entrevistada en 2009 afirma que su maternidad/paternidad le ha afectado negativamente en su desarrollo profesional, apenas 8 décimas por encima de lo registrado en 2007.

Esta circunstancia, que sin duda dificulta tremendamente la conciliación de la vida personal y laboral, está significativamente más extendida entre las mujeres (el 12,4% de las cuales lo han vivido alguna vez), las personas de 35 a 44 años (8,8%), quienes trabajan como personal doméstico (19%), peones o personal no cualificado (8,2%) y quienes se encuentran en una situación más precaria al no cotizar a la Seguridad Social (9,7%); mientras que es

prácticamente residual entre los hombres (0,8%) y quienes tienen empleos cualificados (3,4%).

En cuanto a los distritos, se han visto significativamente más afectados los residentes en Bellavista-La Palmera (11,6%) y Sur (9%), en contraposición a los que viven en el distrito Este (0,7%).

9.1.1.5 El cambio de trabajo buscando principalmente una mayor conciliación de la vida laboral y la privada

Cuando una persona manifiesta explícitamente que desea cambiar de trabajo, en primer lugar, para poder conciliar su vida laboral y privada, está mostrando claramente que su actual empleo no le permite tenerla.

En este sentido, el último índice de conciliación registrado entre quienes han manifestado este motivo es de 6,3 puntos (1,9 puntos inferior al correspondiente al total de la ciudadanía). Apenas ha variado con respecto a 2007, cuando el índice de este segmento se situaba en los 6,2 puntos.

En la ciudad de Sevilla, el 1,4% de las personas entrevistadas este año expresa que desea cambiar de trabajo principalmente para poder conciliar su vida laboral y familiar, porcentaje que ha descendido significativamente con respecto al 2,6% de 2007.

Este motivo es aludido más en los sectores de trabajo doméstico y hostelería (5,9% y 3,9% respectivamente), así como por parte de cargos directivos (3,1%) y quienes trabajan en empleos no cualificados (2,6%).

En los distritos de Macarena y Norte es en donde más se ha recogido este interés (3,1% y 2,9% respectivamente), mientras que en los de Casco Antiguo, Triana y Los Remedios no se ha registrado nada.

9.1.1.6 Los horarios y la conciliación

Hemos preguntado explícitamente a los entrevistados si sus horarios laborales les permiten conciliar su vida laboral y privada. El índice de conciliación que se registra entre quienes tienen un empleo donde no se da esa circunstancia desciende a los 7,2 puntos; 1 punto por debajo del total registrado en 2007 (7,3).

Los horarios de trabajo no le permiten al 55,7% de la ciudadanía sevillana entrevistada en 2009 compaginar su vida laboral con su vida privada. Sin embargo, esta circunstancia ha mejorado significativamente, al descender 10,3 puntos porcentuales con respecto al 66% que se registraba en 2007.

Veamos ahora brevemente algunos rasgos descriptivos de quienes no pueden conciliar debido a sus horarios laborales, sin entrar a profundizar en los detalles, que se abordará en el siguiente apartado.

Se aprecia una relación entre el nivel educativo y la tenencia de un trabajo con horarios compatibles con la vida personal; de manera que, mientras que la mayoría de quienes apenas terminaron sus estudios primarios (71,7%) no tienen horarios conciliadores, el porcentaje va descendiendo hasta el 45,4% que se encuentra entre quienes cursaron estudios superiores. Por otra parte, hay también diferencias por sectores de actividad y ocupación: se registran más horarios que no permiten conciliar en el sector comercio (69,2%) y sus comerciales (70%), así como entre los cargos directivos (68,7%). En contraposición, tenemos a la administración pública, industria y servicios educativos o sanitarios (donde los porcentajes descienden al 43,6%, 45% y 46,4% respectivamente), y los empleos administrativos (45,6%).

Este freno a la conciliación de la vida personal y laboral se da significativamente más en los distritos de San Pablo-Santa Justa (76,8%), Nervión (68,5%) y Casco Antiguo (67,5%), a diferencia de Este (41,4%), Sur (45,5%) y Macarena (45,9%).

9.1.1.7 La flexibilidad ante urgencias familiares

El no poder disfrutar en el trabajo de la flexibilidad necesaria para atender a la familia en caso de urgencia es otro freno importante para la conciliación de ambas esferas de la vida del individuo. Y ello se manifiesta en el índice de conciliación, que resulta 1,1 puntos inferior al total registrado en 2009 entre quienes se enfrentan a este impedimento (7,1); y que se mantiene prácticamente igual que en 2007 (7,3).

En 2009, el 53,8% de la ciudadanía sevillana no cuenta con la flexibilidad laboral necesaria para atender a su familia en caso de urgencia luego, tiene dificultades

para compaginar su vida laboral con su vida privada. Sin embargo, esta circunstancia también ha mejorado significativamente en tan sólo dos años, al descender 9,5 puntos porcentuales con respecto al 63,3% de 2007.

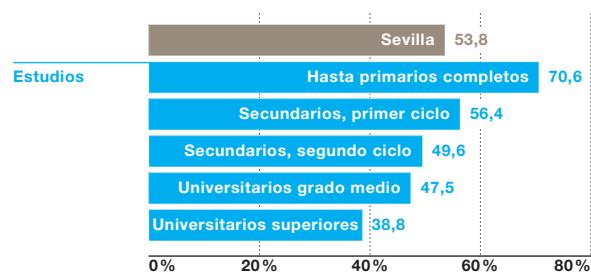


Gráfico 156. Falta de flexibilidad en los horarios de su trabajo principal según nivel de estudios (2009)

También en este aspecto hay una relación entre el nivel educativo y la tenencia de un trabajo flexible para atender a urgencias familiares; de manera que, mientras que la mayoría de quienes apenas terminaron sus estudios primarios (70,6%) no tienen esa posibilidad, el porcentaje va descendiendo hasta el 38,8% entre quienes cursaron estudios superiores. Asimismo, se registran más empleos sin flexibilidad ante emergencias, por lo que no permiten conciliar, en el sector comercio (67,8%) y sus comerciales (68,8%), así como entre los cargos directivos (68,2%). En contraposición, tenemos a la administración pública y servicios educativos o sanitarios (donde los porcentajes descienden al 40,4% y 45,1% respectivamente), y los empleos administrativos (42,6%) o de contenido científico e intelectual (44,9%).

Este nuevo obstáculo a la conciliación de la vida personal y laboral se da significativamente más en los distritos de San Pablo-Santa Justa (75,1%), Nervión (66,6%) y Casco Antiguo (66,3%), a diferencia de Este (43,5%) y Macarena (43,4%).

9. Conciliación de la vida privada y laboral

9.2

Aspectos específicos: factores que inciden en la conciliación laboral y personal

Una vez comentado el indicador de las condiciones objetivas (o índice en este caso), se va a profundizar en conocer qué rasgos tienen las personas que no pueden compaginar su vida personal y laboral, los motivos y qué aspectos favorecen o dificultan la conciliación.

9.2.1 Evolución de la conciliación

Para el análisis de la conciliación en la ciudad de Sevilla, se va a utilizar la información recogida en una pregunta directa sobre este propósito: "Dígame, por favor si la siguiente circunstancia se da en su trabajo actual: Los horarios me permiten conciliar mi vida laboral con mi vida privada". De tal manera que cuando la respuesta sea "no" se entenderá que los horarios son poco conciliadores, luego, se da una situación de "no conciliación".

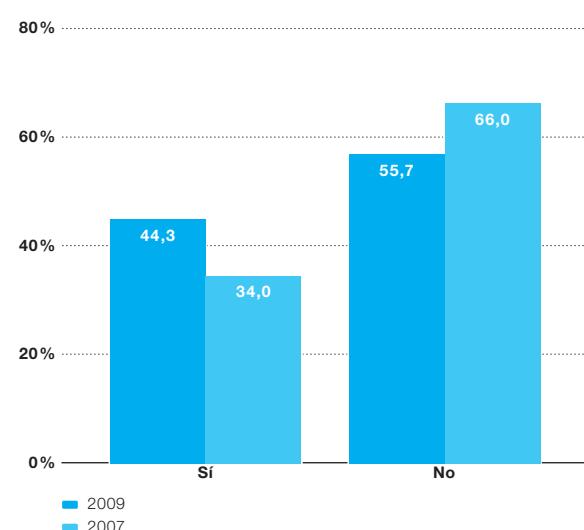


Gráfico 157. Evolución de la conciliación

Como se mencionaba anteriormente, el 55,7% de la población ocupada de la ciudad de Sevilla no tiene un trabajo cuyos horarios le permitan compatibilizar su vida laboral y personal, mientras que un 44,3% sí. Y además esta situación ha mejorado muy sensiblemente con respecto a 2007, cuando tan sólo podía conciliar el 34%.

9.2.2 Perfil sociodemográfico de la conciliación

Contrariamente a lo que cabría esperar, ni el género ni la edad de las personas trabajando influye sobre su posibilidad de tener unos horarios laborales que permitan la conciliación de ambas esferas de la vida: tanto entre hombres y mujeres, pese a que son ellas las que más tiempo emplean en la familia y el hogar (el 51,2% les dedica más de cuatro horas diarias, cosa que tan sólo hace el 27,2% de los hombres); como entre jóvenes y mayores, el porcentaje de quienes no pueden conciliar apenas se diferencia del 55,7% total, con la única excepción de los menores de 24 años, entre quienes el 62,6% declara no tener horarios conciliadores, pese a ser el colectivo que trabaja menos horas semanales (una media de 30,7 horas, frente a las 38,5 globales). Lo cual podría deberse a una demanda de mayor tiempo de ocio o para compaginar con estudios entre la fuerza de trabajo de más reciente incorporación al mundo laboral.

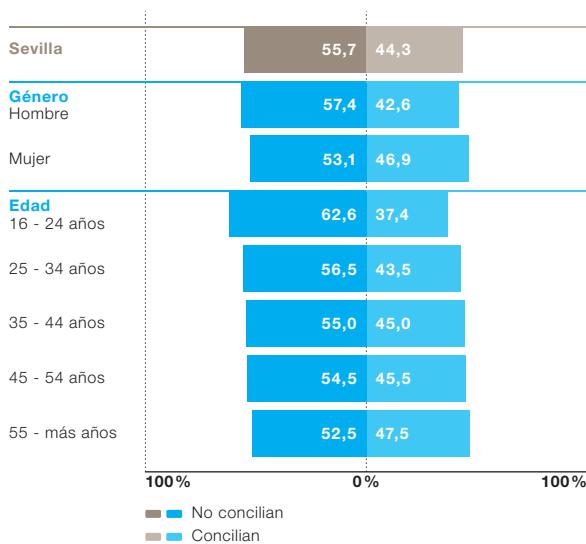


Gráfico 158. La conciliación y el género y la edad (2009)

El nivel educativo es la clave fundamental que más directamente condiciona la posibilidad de conciliar o no, ya que los estudios alcanzados a su vez se relacionan con los trabajos desempeñados, como veremos más adelante.

Así, los horarios poco conciliadores van aumentando a medida que desciende el nivel de estudios: mientras que entre quienes terminaron alguna carrera universitaria superior son un 45,4% los que no pueden conciliar, y un 44,8% entre las titulaciones cortas, la gran mayoría (71,2%) de quienes se quedaron en estudios primarios carece de horarios que hagan compatible su vida laboral y personal.

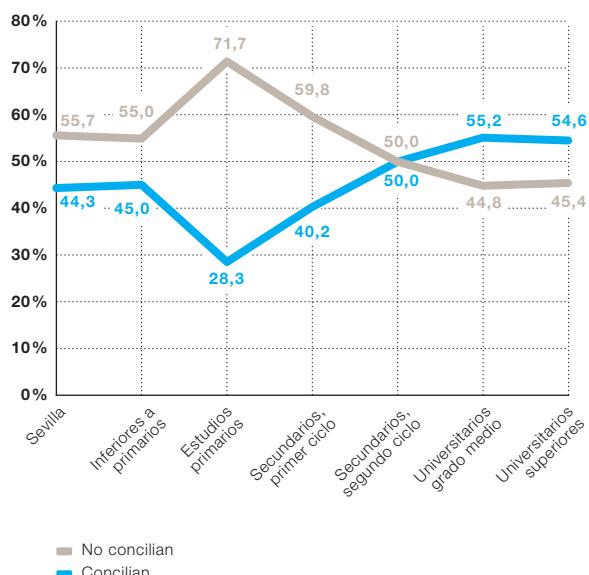


Gráfico 159. La conciliación y los estudios (2009)

Y es que precisamente entre quienes se quedaron en estudios primarios es donde se encuentran más personas trabajando como autónomas (30%), menos asalariados y asalariadas con contrato indefinido (46,4%), más con empleos no cualificados (22,5%) y más personal de ventas en comercio (11,1%). Segmentos todos ellos que se enfrentan a horarios laborales poco conciliadores.

La conciliación también encuentra diferencias por distritos. Así, donde más personas trabajadoras tienen horarios poco conciliadores es en San Pablo-Santa Justa (76,8%), Nervión (68,5%), Casco Antiguo (67,5%) y Cerro-Amate (64%), aunque por distintos motivos:

- En San Pablo-Santa Justa, el 32,4% de sus residentes trabajando, tienen estudios primarios, el 26,9% trabaja en comercios, el 16,5% lo hace a turnos rotatorios y el 21,2% lo hace en hostelería, servicios personales o de vigilancia.
- En Nervión, hay un porcentaje significativamente superior al total de personas que trabajan en hostelería (16,7%), y habiendo cursado estudios secundarios de primer ciclo (36,9%).
- En Casco Antiguo el 67,5% afirma tener un trabajo cuyo horario no permite compaginar su vida laboral y personal, pese a que tiene una incidencia significativamente mayor que en el resto de segmentos que sí concilian (el 33,2% tiene estudios universitarios superiores, el 23,3% trabaja en sanidad o educación y el 25,3% desempeñan tareas intelectuales o científicas como técnicos o profesionales) e incluso el porcentaje de quienes trabaja de 31 a 35 horas semanales (25,2%) está muy por encima del 11,1% registrado para el total de la ciudad. Ello tal vez pueda explicarse por una mayor concienciación sobre el particular y sobre las enormes posibilidades de gratificación personal de las que son conscientes las personas con mayor nivel educativo y cultural.
- Cerro-Amate: el 31,1% de su población ocupada tiene estudios primarios, el 19,3% no tiene contrato, el 24,9% trabaja en el comercio y el 16,6% en la construcción, el 22,1% trabaja en puestos no cualificados, el 17,1% desempeña labores manuales cualificadas y el 10,9% son empleados de servicio doméstico. Asimismo, en este distrito se da una presencia significativamente mayor, que en el total de la ciudad, de jornadas laborales interminables (de más de 51 horas semanales: 15,6%), pero también de las más reducidas (22,8%).

9. Conciliación de la vida privada y laboral

Por el contrario, los sectores en los que se registra una menor incidencia de horarios poco conciliadores es en los de Este (41,4%), Sur (45,5%) y Macarena (45,9%).

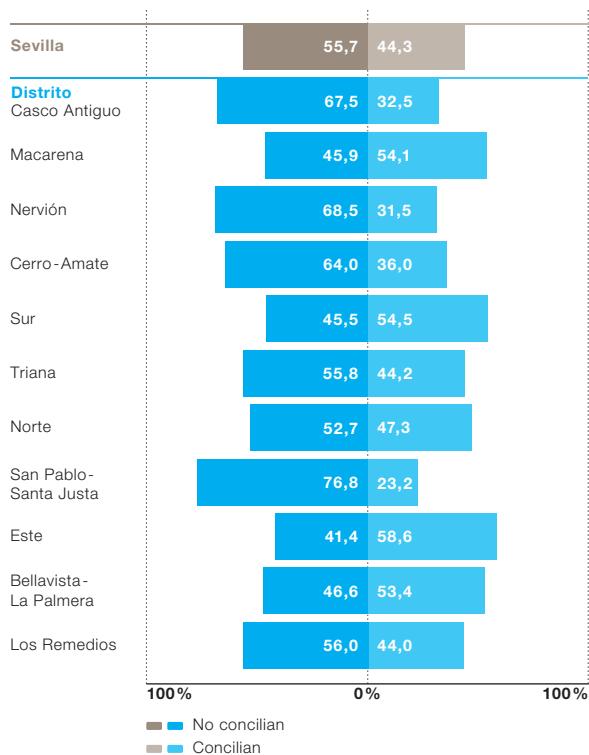


Gráfico 160. La conciliación y los distritos (2009)

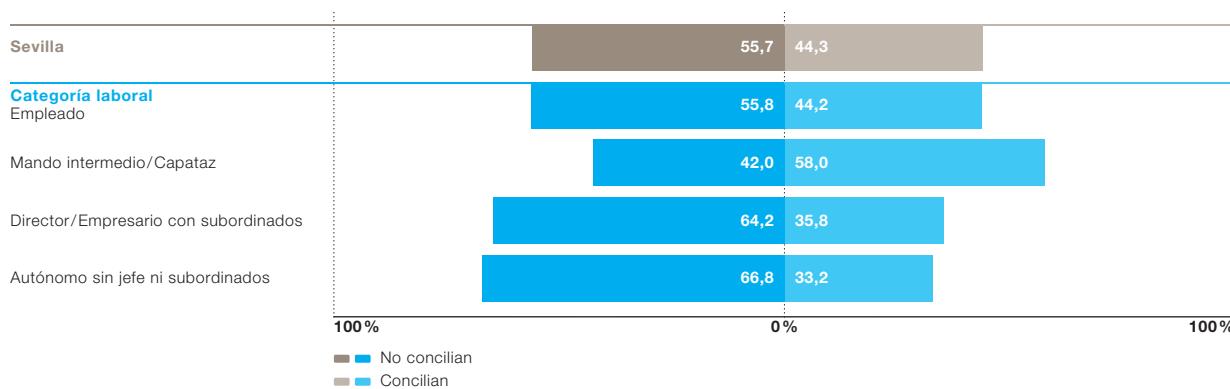


Gráfico 161. La conciliación y la categoría laboral (2009)

9.2.3 Las características del trabajo y la conciliación

El grado de responsabilidad empresarial y la posibilidad de contar con otras personas con las que repartir o delegar trabajo es también determinante a la hora de la conciliación. Así, mientras que quienes dirigen o poseen una empresa, ya sea propia y sin subordinados (autónomos) o con personas empleadas en ella son quienes más tienen horarios poco conciliadores (66,8% y 64,2% respectivamente), los mandos intermedios son quienes más (42%) pueden conciliar al desempeñar más que el resto (32,5%) labores técnicas y profesionales de tipo científico o intelectual.

Asimismo, mientras que en el conjunto de las personas empleadas que trabajan para otras pero sin nadie a su cargo, la conciliación no se distancia más que una décima del total, sí hay diferencias entre unas ocupaciones y otras.

Así pues, mientras que el 70% de las personas trabajando en comercios cara al público tienen horarios que no permiten conciliar, el porcentaje desciende hasta el 45,6% entre quienes desarrollan labores de tipo administrativo, que son a su vez quienes más han cursado estudios secundarios de segundo ciclo (21,3%) o universitarios de corta duración (23,3%).

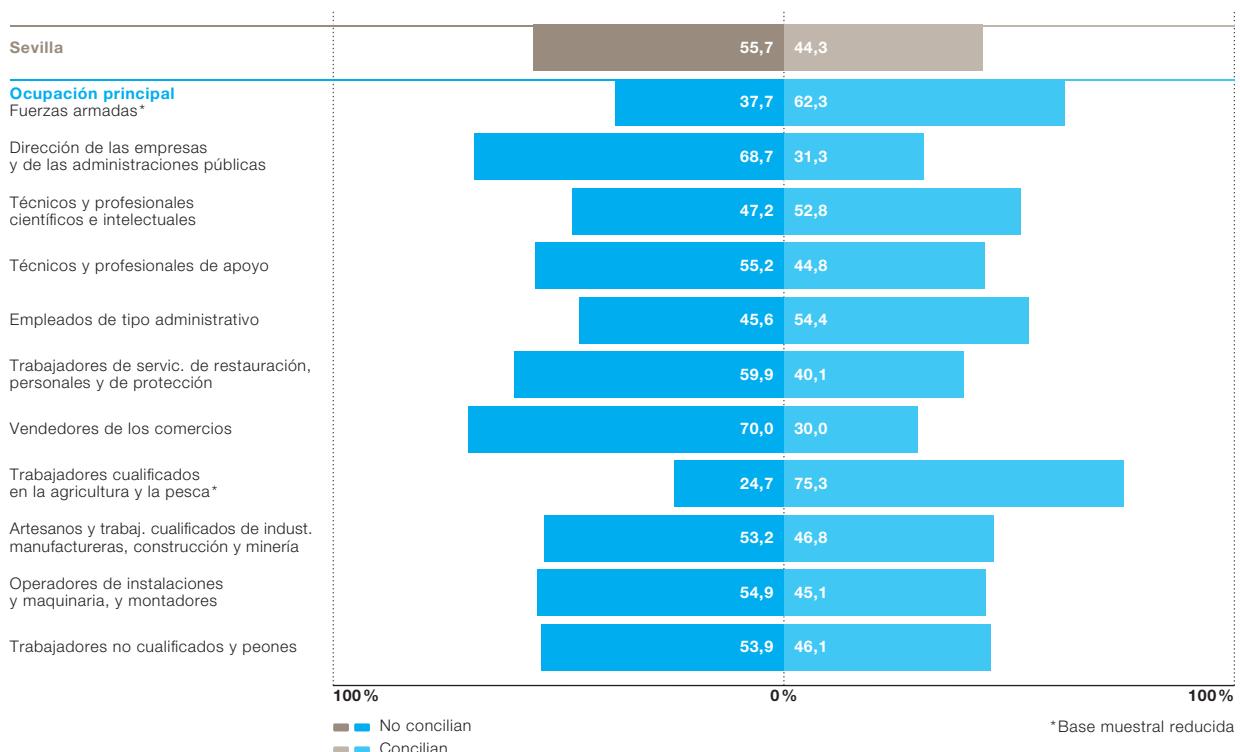


Gráfico 162. La conciliación y la ocupación principal (2009)

Como decíamos, el comercio y la hostelería son los sectores donde se tiene menos posibilidad de horarios de trabajo compatibles con la vida personal, situación en la que se encuentran el 69,2% y el 61,5% respectivamente de sus plantillas. Por el contrario, en la administración pública, industria y en educación y sanidad es donde menos personas se enfrentan a este problema (43,6%, 45% y 46,4% respectivamente).

Asimismo tienen horarios menos conciliadores quienes trabajan en pequeñas empresas de menos de 10 personas en plantilla (61,1%) entre las que están quienes trabajan por cuenta propia; así como entre quienes perciben que tienen una muy alta posibilidad de perder su empleo (69,1%) y perciben un salario de 751€ a 1.000€ (65,4%). En cambio, los horarios laborales que no permiten compaginar vida personal y profesional se dan significativamente menos (41,9%) en las empresas de tamaño medio (de 20 a 49 personas).

Lógicamente, la duración de la jornada laboral incide en la percepción de la persona de si puede o no conciliarla con su vida privada. En este sentido, a más horas de trabajo semanales, mayor incidencia de los horarios no conciliadores: así le ocurre al 76,2% de quienes trabajan más de 51 horas semanales en su trabajo principal, horarios que sufren significativamente más los cargos directivos (32,7%), autónomos (33,8%) y en los sectores de hostelería (17,3%), comercio (14,3%) y transporte (14,2%).

A diferencia de ellos, quienes consideran tener horarios poco conciliadores se dan menos entre quienes trabajan de 30 a 35 horas semanales (37,2%), que son más habituales en la administración y educación y sanidad que en el resto ($\geq 36,3\%$), o incluso menos de 30 horas semanales (46,6%). No sorprende el dato de estos últimos cuando se piensa que el 42,7% de ellos trabajan esas horas a jornada partida, en turnos de tarde, noche o incluso en turnos rotatorios.

9. Conciliación de la vida privada y laboral

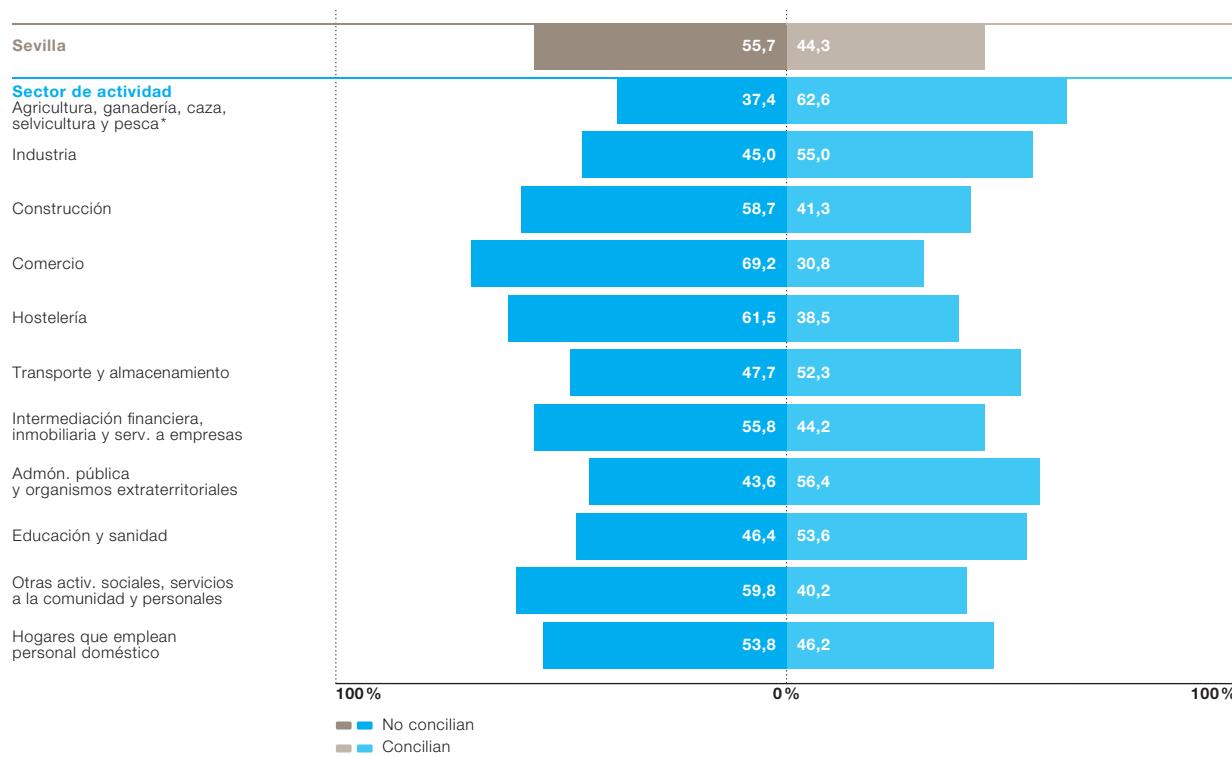


Gráfico 163. La conciliación y el sector de actividad (2009)

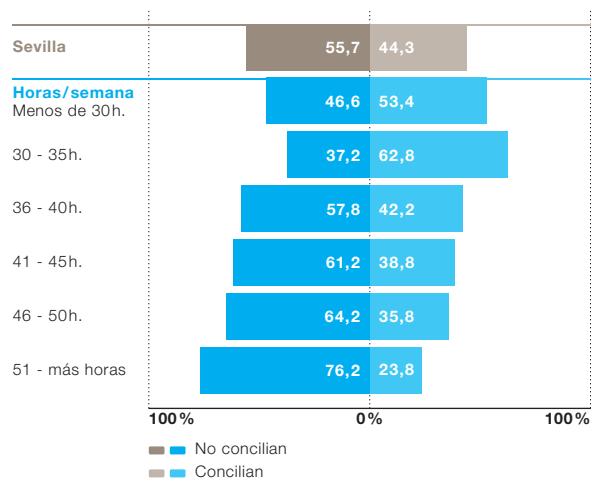


Gráfico 164. La conciliación y las horas semanales trabajadas en el trabajo principal (2009)

9.2.4 Tiempo dedicado a la familia y al hogar

En estos últimos dos años, ha aumentado el tiempo que se puede pasar atendiendo a la familia y al hogar en la ciudad de Sevilla. Así, ha mejorado significativamente el porcentaje de personas ocupadas que pueden dedicar a su familia y hogar más de dos horas diarias, que ha pasado de ser el 57,9% en 2007 al 76% (18,1 puntos más) en la actualidad. Por el contrario, han descendido también de manera significativa quienes les dedican menos de dos horas, que han pasado del 39,5% al 18,2%. Esto puede venir explicado tanto por la reducción que se ha producido en el peso de aquellas ocupaciones menos conciliadoras, como la de la venta en comercios (que ha pasado de representar el 13,5% al 7,2%) como por el crecimiento de las ocupaciones más conciliadoras: servicios financieros

y a empresas (3 puntos porcentuales hasta llegar a representar el 11,8% del total de sectores) y especialmente la de las personas desempeñando labores técnicas y profesionales de contenido científico e intelectual (que han aumentado 3,6 puntos al pasar del 7,5% al 11,1%).

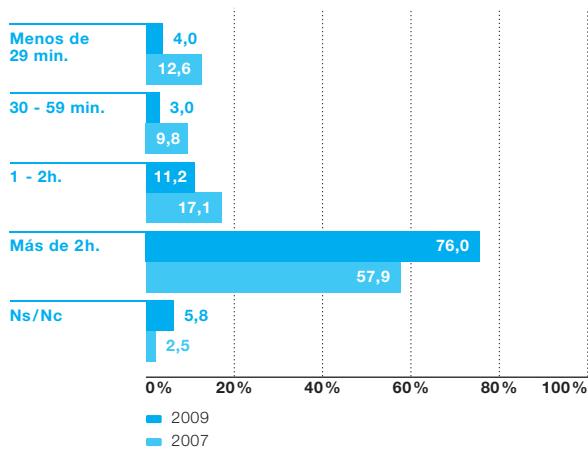


Gráfico 165. Tiempo dedicado a la familia y al hogar

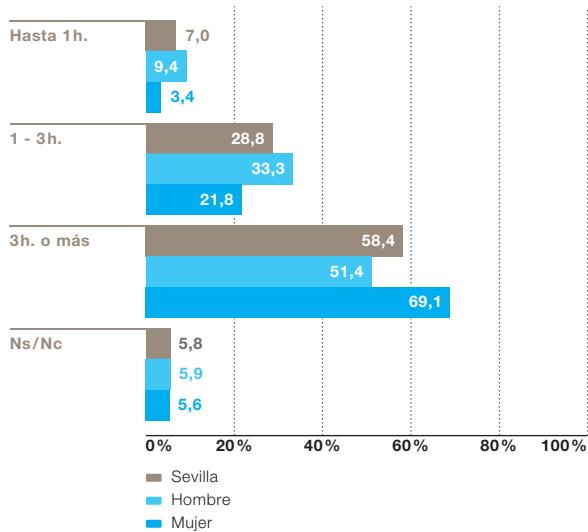


Gráfico 166. Tiempo dedicado a la familia y al hogar según género (2009)

No obstante, un 7% de las personas ocupadas todavía sigue pudiendo dedicar menos de una hora a la familia, el 4% menos de 29 minutos y el 3% de 30 a 59 minutos. Se trata fundamentalmente, de quienes no concilian, (los que no pueden llegar a dedicar 1 hora a su entorno familiar), de hombres (9,4%), menores de 24 años (16,7%), trabajando en comercio (10,1%), autónomos independientes y sin plantilla (10,6%).

El 28,8% puede dedicar a su hogar y su familia entre 1 y 3 horas diarias: el 11,2% de una a dos horas y el 17,6% de dos a tres horas. El 58,4% pasa con su familia más de tres horas: el 21,8% de 1 a 3 horas y el 36,7% incluso más de cuatro horas y son sobre todo quienes sí tienen horarios conciliadores (72,3%), mujeres (el 69,1% de las cuales pasa con su familia más de tres horas diarias), quienes trabajan en turno de mañana (68,2%), a tiempo parcial (73,5%), trabajan en el servicio doméstico (75,5%) y en empleos no cualificados (68,7%).

9. Conciliación de la vida privada y laboral

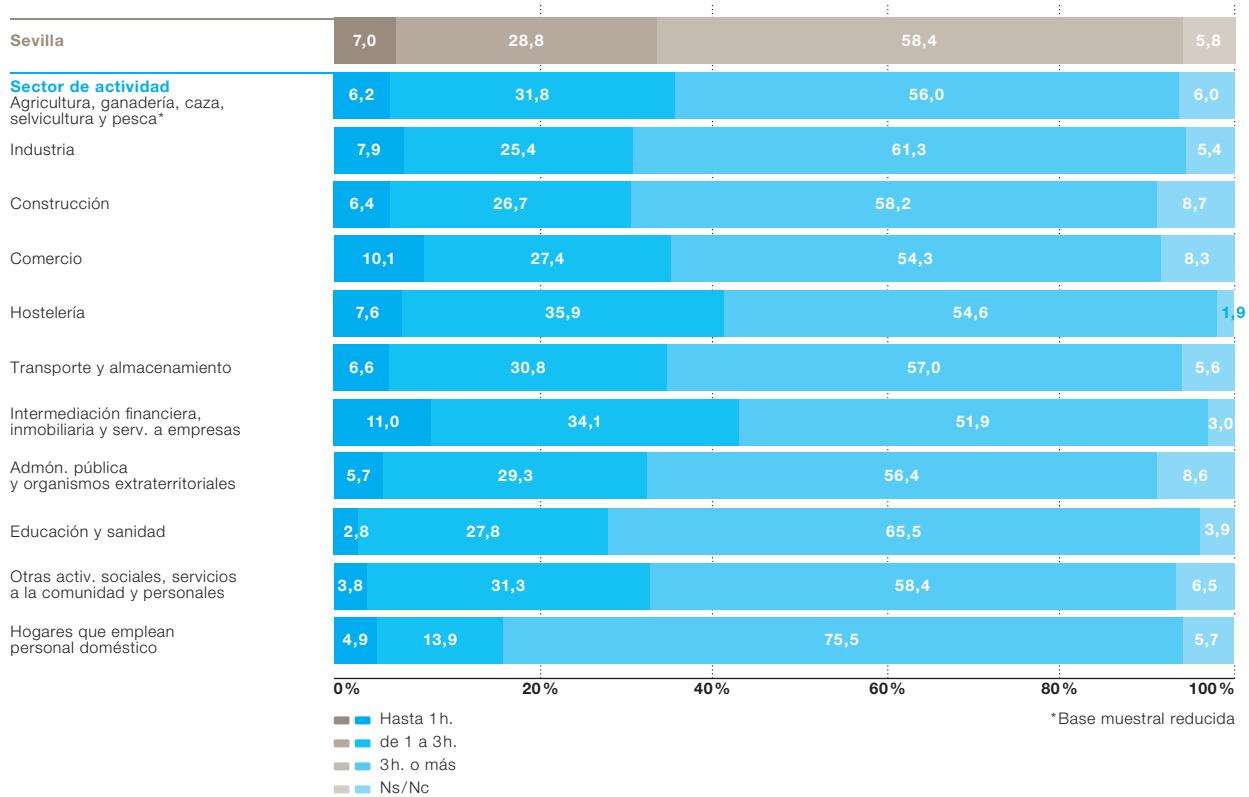


Gráfico 167. Tiempo dedicado a la familia y al hogar según sector de actividad (2009)

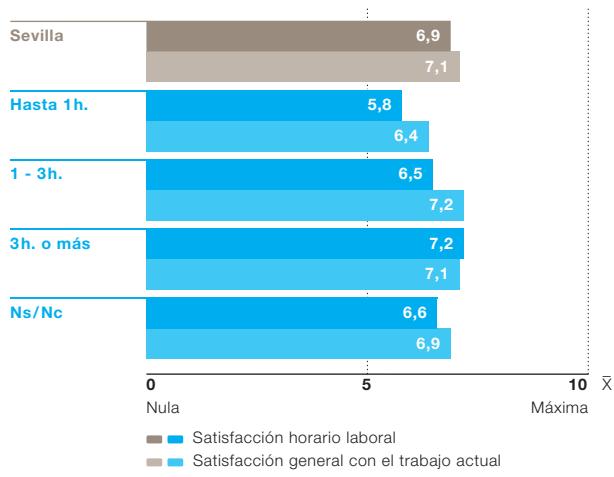


Gráfico 168. Tiempo dedicado a la familia y al hogar según satisfacción con horario laboral y satisfacción general con el trabajo (2009)

Asimismo, el tiempo que se puede dedicar a la familia y al hogar tiene una clara repercusión sobre la satisfacción, tanto con el horario laboral, como con la satisfacción general con el trabajo. Así, mientras que quienes sólo pueden pasar con su familia menos de una hora diaria, manifiestan una satisfacción general con su empleo de 6,4 puntos de media, y 5,8 puntos con su horario, quienes pueden dedicarles más de tres horas se muestran significativamente más satisfechos, tanto de manera general con su trabajo (7,1) como con su horario en particular (7,2 puntos sobre 10).

En cuanto a los distritos, también se aprecian diferencias estadísticas significativas a la hora de dedicar un mayor o menor tiempo a la familia. Donde menos tiempo se puede pasar cada día con la familia y las tareas domésticas es en Casco Antiguo (el 15,1% de sus residentes tan sólo puede estar hasta una hora), Norte (13,9%) y San Pablo-Santa Justa (17%). Por el contrario, en Cerro-Amate y Este (con un 77,8% y 73,1% de cuyos

habitantes le dedica al hogar más de tres horas diarias) es en los distritos en los que se dedica más tiempo a la familia.

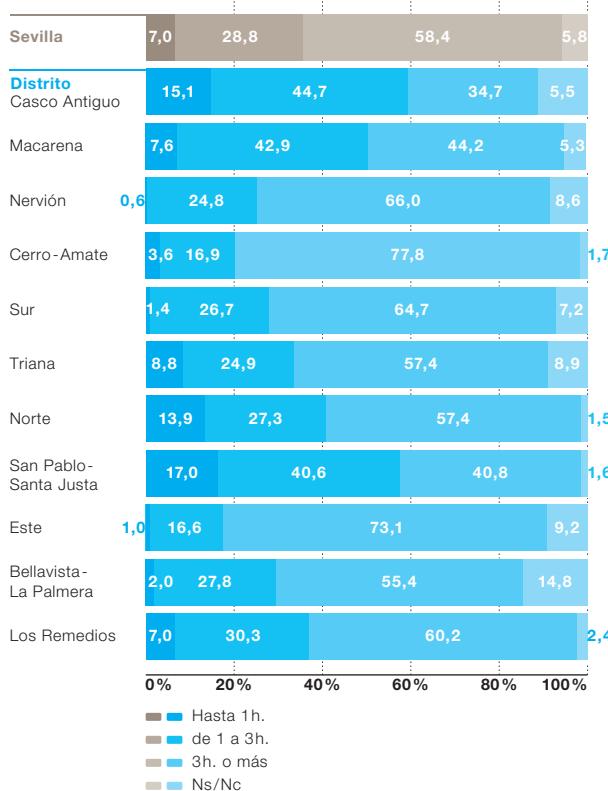


Gráfico 169. Tiempo dedicado a la familia y al hogar según distrito (2009)

9.2.5 Circunstancias que confluyen con la conciliación

Hay diversas circunstancias laborales que se producen conjuntamente con la disposición o no de unos horarios que permitan la conciliación de la vida profesional y personal. Algunas de ellas se relacionan con el horario de trabajo y las vacaciones, otras con la sobrecarga de trabajo y otras directamente con la conciliación. Estas últimas (la flexibilidad para atender a urgencias familiares y las dificultades para disfrutar de permisos), al ser dos situaciones propias de la conciliación, merecerán un análisis más detallado en este apartado. Veamos antes brevemente, cómo interactúa la disposición de horarios poco conciliadores con las diversas situaciones laborales.

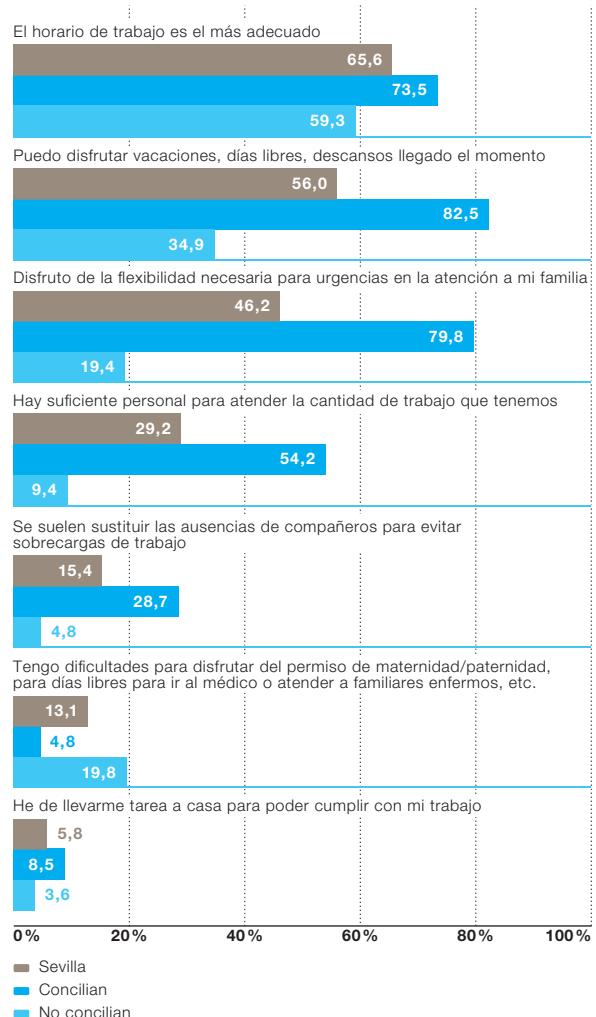


Gráfico 170. Circunstancias que confluyen con la conciliación (2009)

Quienes desafortunadamente no cuentan con horarios que permitan compaginar vida personal y vida laboral, son quienes menos consideran que su horario laboral sea el más adecuado (59,3%), no pueden disfrutar de vacaciones, días libres o descansos llegado el momento (sólo el 34,9% de quienes tienen horarios poco conciliadores puede hacerlo), no tienen la flexibilidad necesaria para atender a urgencias familiares (cosa que afirma el 19,4%), tienen dificultades para coger el permiso de maternidad/paternidad o tener días libres para atender a familiares enfermos (19,8%), y en sus empleos no hay suficiente personal para hacer frente al volumen de trabajo y no se cubren las

9. Conciliación de la vida privada y laboral

ausencias de compañeros (el 9,4% y 4,8%, respectivamente, de los que tienen horarios no conciliadores no sufren esas sobrecargas).

9.2.5.1 La flexibilidad ante urgencias familiares y la conciliación

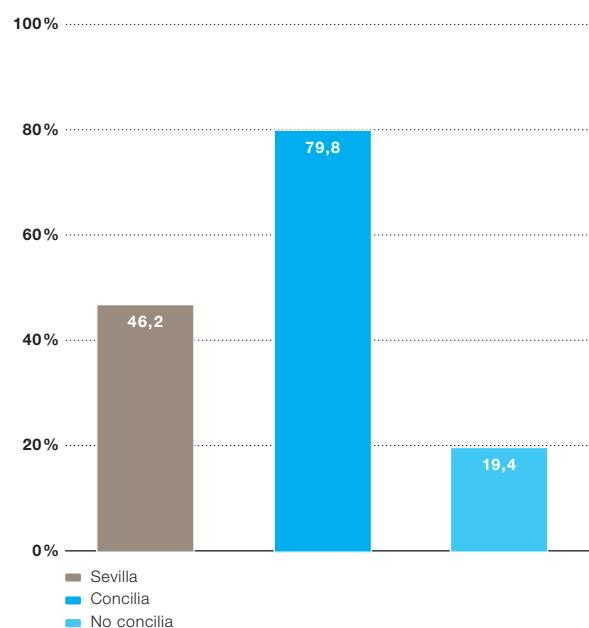


Gráfico 171. La flexibilidad ante urgencias familiares y la conciliación (2009)

En estos últimos dos años, han aumentado significativamente quienes cuentan con la flexibilidad laboral necesaria para atender a urgencias familiares en la ciudad de Sevilla, que ha pasado de ser el 36,7% en 2007 a serlo el 46,2% (9,5 puntos más).

Esta circunstancia es mucho menos habitual entre quienes cuentan con trabajos de horarios poco conciliadores: así tan sólo el 19,4% de ellos cuenta con la flexibilidad necesaria, mientras que es abrumadoramente mayoritario (79,8%) entre quienes sí tienen horarios que permiten la conciliación personal y laboral.

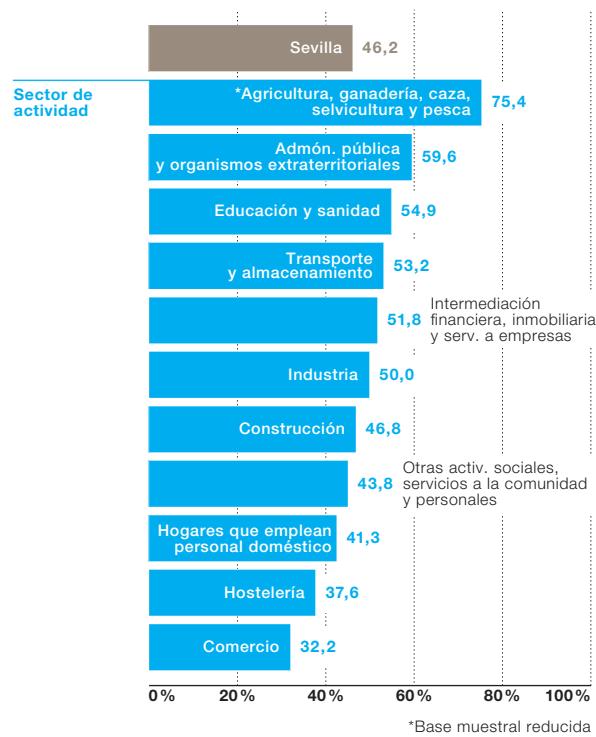


Gráfico 172. La flexibilidad ante urgencias familiares según sector de actividad (2009)

También por sectores se aprecian diferencias. Así, en la administración pública de una parte, y en educación y sanidad de otra, la mayoría puede contar con la flexibilidad necesaria para atender a emergencias familiares (el 59,6% y 54,9% respectivamente).

Quienes menos ocasión tienen de flexibilizar su tiempo de trabajo para atender a emergencias familiares son nuevamente los segmentos con menor capacidad para la conciliación: el de la venta en comercios (donde quienes pueden tener tal flexibilidad son apenas el 31,2%, 15 puntos por debajo del total), el de quienes ocupan cargos directivos (el 31,8%) o quienes se quedaron en estudios primarios (29,4%). O dicho de otra manera, mientras que el 46,2% de quienes trabajan en la ciudad de Sevilla pueden contar con la flexibilidad necesaria, quienes menos pueden hacerlo son los vendedores y vendedoras en establecimientos

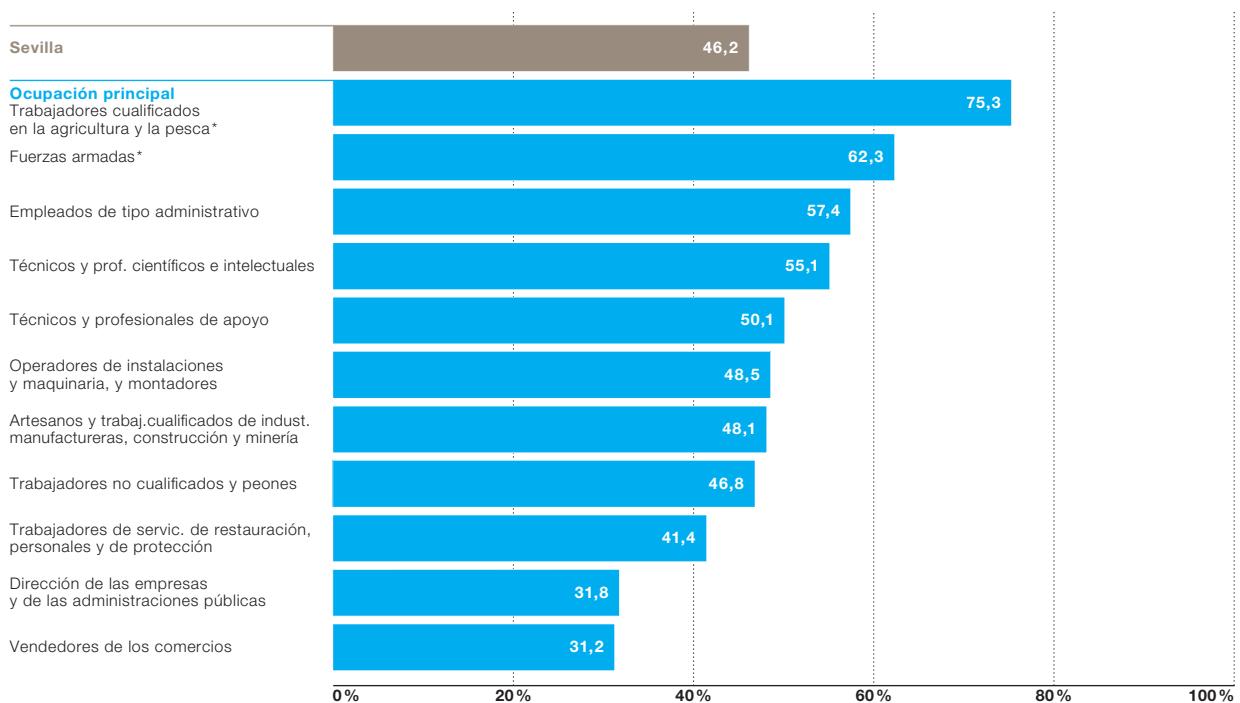


Gráfico 173. La flexibilidad ante urgencias familiares según ocupación principal (2009)

comerciales (el 68,8%), quienes tienen cargos directivos (68,2%) o quienes tienen estudios primarios (70,6%).

Por el contrario, quienes cuentan con más flexibilidad son quienes tienen estudios superiores, (el 61,2%, 15 puntos por encima de quienes pueden hacerlo en general), así como quienes tienen empleos de tipo administrativo (57,4%) o profesionales y técnicos de contenido intelectual o científico (55,1%).

En cuanto a los distritos, también se aprecian diferencias estadísticamente significativas a la hora de contar o no con flexibilidad para atender a urgencias familiares. Donde cuentan con empleos menos flexibles es en Casco Antiguo (el 66,3% de sus residentes no pueden tener esa flexibilidad y han de esperar a terminar su jornada para poder atender esa emergencia familiar) y San Pablo-Santa Justa (75,1%). Por el contrario, en Macarena y Este la mayoría sí dispone de esa flexibilidad (56,6% y 56,5% respectivamente).

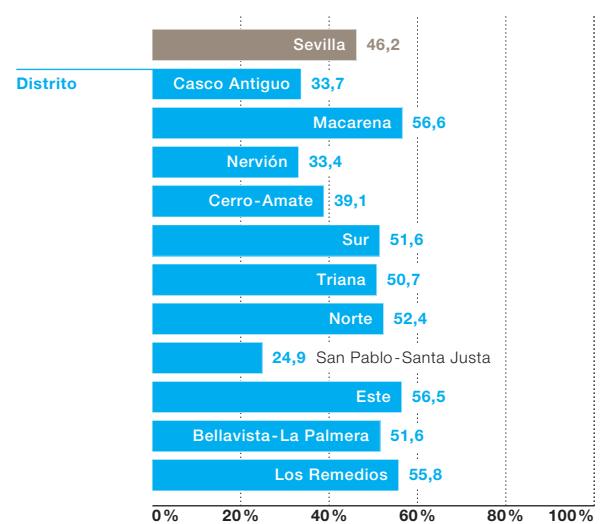
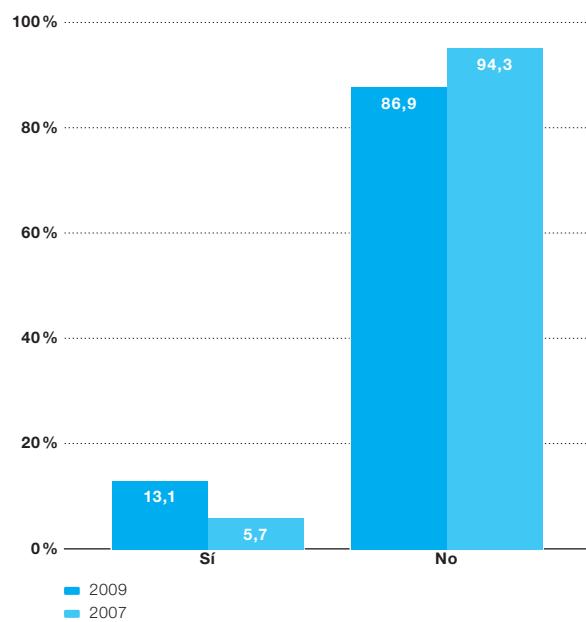


Gráfico 174. La flexibilidad ante urgencias familiares según distrito (2009)

9. Conciliación de la vida privada y laboral

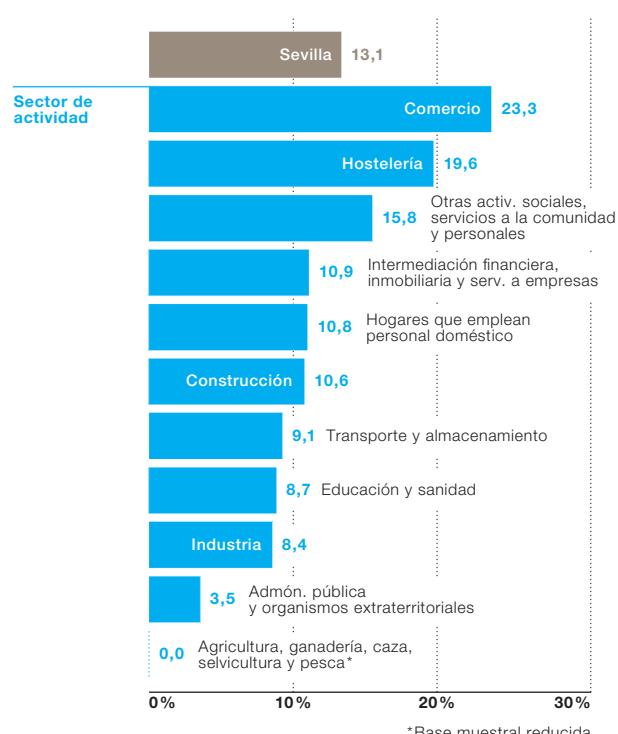
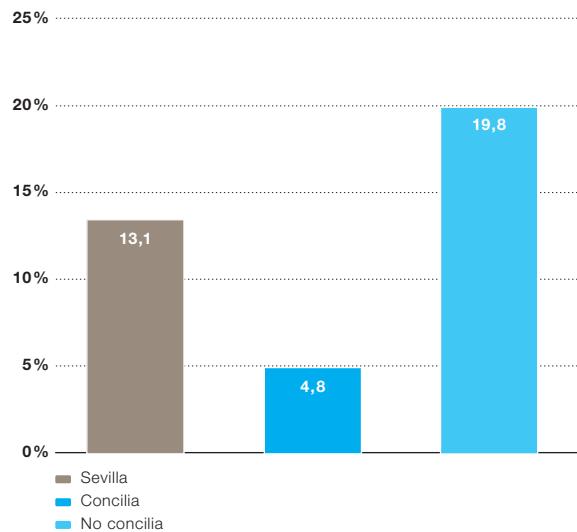
9.2.5.2 La conciliación y la dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad y días libres para atender a familiares enfermos



En estos últimos dos años, han aumentado significativamente quienes se enfrentan con dificultades a la hora de tomar su permiso de maternidad o paternidad, tener días libres para ir al médico o atender a familiares enfermos, que han pasado de ser el 5,7% al 13,1% (7,4 puntos más).

También esta circunstancia es mucho más habitual entre quienes cuentan con trabajos de horarios poco conciliadores: así el 19,8% de ellos se enfrenta a dificultades a la hora de tomar permisos, cosa que tan sólo le ocurre al 4,8% de quienes sí tienen horarios que permiten la conciliación personal y laboral.

Además de esto, son nuevamente los segmentos con menor capacidad para la conciliación: el de los cargos directivos (donde quienes tienen problemas para tomar los permisos llegan al 29,9%), los sectores de



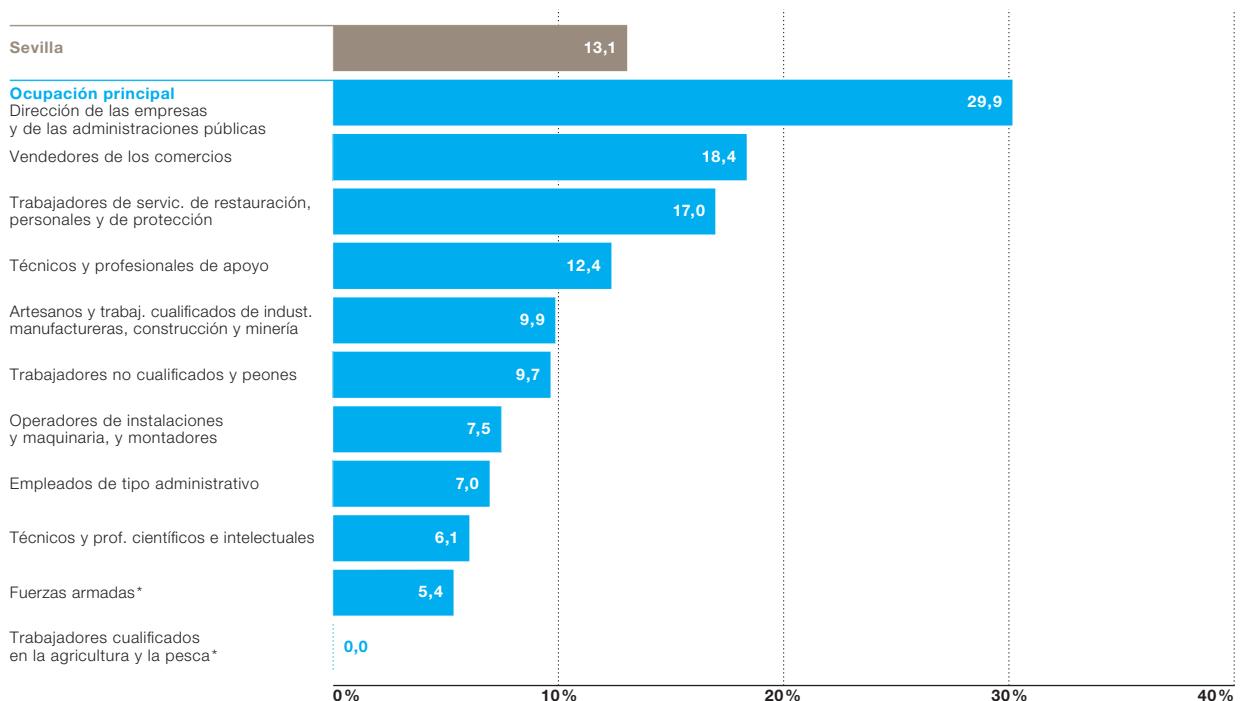


Gráfico 178. La dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad, días libres para ir al médico o atender a familiares enfermos según ocupación principal (2009)

comercios (23,3%) y hostelería (19,6%), quienes han cursado estudios secundarios de primer ciclo (18%) y quienes trabajan en régimen de autónomos (29,1%).

Por el contrario, quienes se enfrentan menos a dificultades para tomarse estos permisos son quienes tienen estudios superiores, (el 7,4%, 5,7 puntos por debajo de quienes pueden hacerlo en general), o secundarios de segundo ciclo (9,9%), así como quienes tiene empleos de tipo administrativo (7%) o técnicos y profesionales de contenido intelectual o científico (6,1%).

En cuanto a los distritos, donde más dificultades se encuentran quienes están trabajando para tomar este tipo de permisos, es en los de Nervión, Sur y Los Remedios (donde alcanza del 27,2% al 22,2% de sus residentes). En cambio, en los distritos Norte y Triana tan sólo entre el 8,2% y 6,2% se enfrenta a ese problema, lo mismo que el 2,6% del distrito de Macarena.

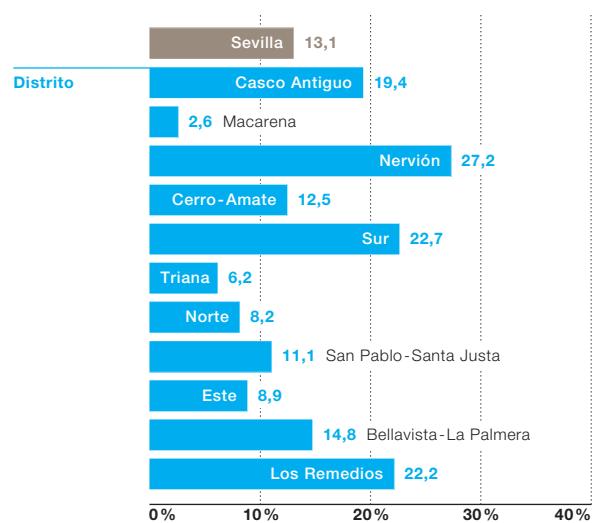


Gráfico 179. La dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad, días libres para ir al médico o atender a familiares enfermos según distrito (2009)

9. Conciliación de la vida privada y laboral

9.2.6 La conciliación y la satisfacción laboral

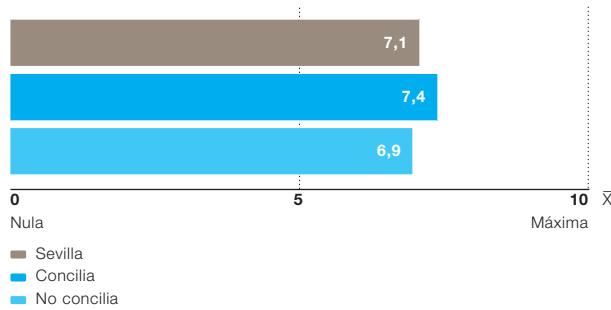


Gráfico 180. La conciliación y la satisfacción laboral (2009)

Asimismo, el hecho de contar con un empleo cuyo horario permite conciliar la vida familiar y profesional, incide claramente sobre la satisfacción, tanto con la general, como con la de todos los demás parámetros medidos, salvo el salario.

En este sentido, la satisfacción general con el empleo, que registra una media de 7,1 puntos sobre 10, desciende a los 6,9 puntos entre quienes cuentan con horarios poco conciliadores y asciende a los 7,4 puntos entre quienes sí pueden conciliar su vida personal y laboral. Tan sólo el 11,7% de los primeros manifiesta una satisfacción muy alta con su trabajo (9 ó 10 puntos), mientras que entre los segundos el porcentaje llega hasta los 23,1%.

La menor satisfacción laboral se encuentra, como ya se ha mencionado en otros capítulos anteriores, en los sectores de hostelería (6,8) y comercio (6,9), ambos con alta incidencia de horarios poco conciliadores, así como entre quienes tienen mayor inestabilidad laboral: con una probabilidad alta o muy alta de perder su empleo (5,9) o trabajan sin cotizar a la Seguridad Social (5,7). Asimismo, los empleos menos satisfactorios son los de la población de los distritos Norte (6,6), Este (6,9) y Cerro-Amate (6,8).

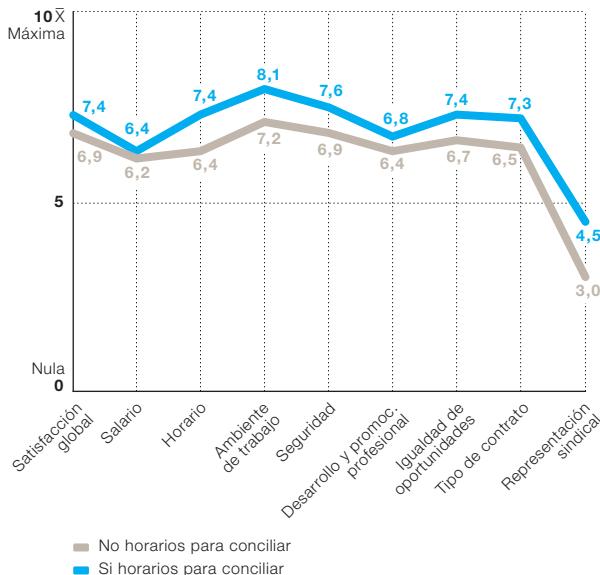


Gráfico 181. La conciliación y la satisfacción laboral en aspectos específicos del principal trabajo remunerado (2009)

La satisfacción, a propósito de casi todos los aspectos valorados, es sistemáticamente inferior entre quienes cuentan con horarios poco conciliadores, oscilando entre los 3 puntos de satisfacción con la representación sindical (probablemente debido a que sólo el 37,4% de quienes no pueden conciliar tienen comité de empresa, incluso por debajo del 41,4% del total de la ciudadanía sevillana ocupada que lo tiene); y los 7,2 puntos, promedio en cuanto al ambiente de trabajo; satisfacción que pese a todo es significativamente superior (8,1) entre quienes sí tienen horarios conciliadores.

9.3 Conclusión. El índice de conciliación laboral y personal en la ciudad de Sevilla es muy alto (8,2 indicador general) e incluso ha aumentando con respecto a 2007 (7,9 puntos). Asimismo, han mejorado todos los indicadores relativos a la conciliación salvo el de la dificultad de disfrutar del permiso de maternidad o paternidad.

Sin embargo, el 55,7% de la ciudadanía sevillana no tiene horarios laborales que permitan la conciliación laboral y personal. No obstante, este dato también ha descendido significativamente con respecto a 2007, cuando se alcanzó el 66%. Los segmentos menos conciliadores son, quienes tienen menor nivel educativo, desempeñan trabajos poco cualificados, trabajan como autónomos, ocupan cargos directivos, y trabajan en los sectores de comercio y hostelería. En cambio, los que cuentan con horarios que les permiten conciliar, ocupan principalmente cargos administrativos o técnicos y profesionales de contenido intelectual, tienen estudios universitarios, trabajan en los sectores de industria, administración pública o educación y sanidad. También la jornada a turnos rotatorios permite menos conciliación que el trabajo en turno de mañana, y a tiempo parcial, rasgos estos últimos más presentes en el trabajo femenino, pese a que el género no está directamente asociado con la tenencia o no de horarios conciliadores.

Asimismo, ascienden quienes cuentan con la flexibilidad necesaria para atender a urgencias familiares, llegando a ser el 46,2% en la actualidad, y aumenta el tiempo libre de dedicación a la familia y el hogar, llegando a ser el 76% quienes pueden dedicarles más de dos horas diarias. En cualquier caso, todavía existe un 7% de la ciudadanía sevillana que no puede dedicarles más de una hora. Se trata de los mismos segmentos mencionados arriba, a los que habría que añadir a los más jóvenes y a los hombres. El tiempo para la dedicación familiar incide directamente sobre la satisfacción laboral general y sobre la de satisfacción horaria en particular.

En cambio, no se aprecia una relación significativa entre la tenencia de horarios conciliadores y el género, la edad, la procedencia, la posibilidad de perder el empleo o si se trata o no de un trabajo regularizado, y en consecuencia, tampoco con las variables más asociadas directamente a esas circunstancias, como por ejemplo la seguridad e higiene en el trabajo, la formación interna o el diálogo social.

Q2

Diálogo social y participación de los trabajadores 10

El índice de diálogo social 10.1

Aspectos específicos 10.2

Representación 10.2.1

Participación 10.2.2

La pertenencia a los sindicatos 10.2.3

Conclusión 10.3

10. Diálogo social y participación de los trabajadores

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define el diálogo social como "todos los tipos de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores acerca de cuestiones de interés común en materia de política económica y social". Y añade que se trata de "un instrumento idóneo para promover mejores condiciones de vida y de trabajo y una mayor justicia social".

Una de las condiciones básicas necesarias para el diálogo social es el respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva, tal y como han sido enunciados en los Convenios números 87 y 98 de la OIT.

La propia OIT indica la importancia del contexto cultural, histórico, económico y político de cada país a la hora de aplicar un modelo de diálogo social. No existe un modelo "ya preparado" sino que diferirá claramente entre los distintos países manteniendo siempre, eso sí, los principios fundamentales de la libertad sindical o de asociación y del derecho a la negociación colectiva.

En el caso español, la evolución sindical ha sido creciente hasta finales de los años 90. Según un estudio de "Global Policy Network (GPN)" se ha pasado de una tasa de afiliación sindical del 8,3% en 1981 al 17% en el año 2000, para sufrir una ligera recesión en los años posteriores. El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha publicado en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2007 que los afiliados a sindicatos representaron en ese mismo año el 15,8% del total de asalariados, aumentando ese porcentaje de afiliación según se avanza en los distintos grupos de edad y el nivel de estudios de los trabajadores.

Se dan en esa misma encuesta grandes contrastes de afiliados entre los distintos sectores de actividad, con diferencias que oscilan desde el 6,7% de afiliación sindical registrado entre los asalariados de la construcción, hasta el 32,2% entre los asalariados de la intermediación financiera.

En el panorama internacional, los países escandinavos encabezan históricamente la clasificación. Suecia, Dinamarca y Finlandia cuentan con más de un 70% de afiliados sindicales a partir del año 2000, seguidos de Noruega con más del 50%, según cifras publicadas por la OCDE. España se situaría por encima de EEUU (13%)

y por debajo de Japón, Suiza y Nueva Zelanda (22%) entre los puestos 14 y 17 de esa clasificación.

No obstante, según el documento de trabajo para la Universidad de verano de la CES/ETUI-REHS de los dirigentes sindicales europeos, la densidad sindical ha disminuido en muchos países europeos. Las estimaciones sugieren que el número de afiliados en la UE-25 cayó desde el 32,6% en 1995 hasta el 26,4% en 2001. Esta caída es particularmente notoria entre los nuevos estados miembros, donde el porcentaje ha pasado del 42,7% al 20,3% entre 1995 y 2001, mientras en la UE-15 y en el mismo periodo ha pasado del 31% al 27,3% (CE 2004).

Veamos en este capítulo cual es la situación de la ciudad de Sevilla en cuanto a la representación sindical de su población trabajadora.

10.1 El índice de diálogo social

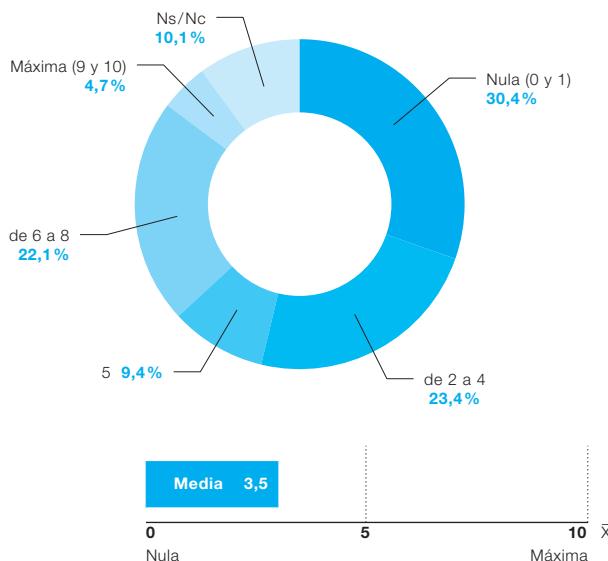


Gráfico 182. Índice de diálogo social (2009)

El índice de diálogo social tiene en cuenta por una parte la satisfacción expresada con respecto a la representación sindical como indicador subjetivo. Y por otra, funcionando como indicador objetivo, se toma la existencia de dicha

representación en su trabajo principal y la participación y uso que las personas entrevistadas hacen de ella, considerando la no existencia de comité, sección o delegación sindical, como el aspecto objetivo que incide en la reducción del valor del indicador, y por extensión del índice. Teniendo en cuenta estas apreciaciones nos centraremos en este capítulo en el índice del diálogo social, en los indicadores objetivo y subjetivo del mismo y en la pertenencia o no a algún sindicato.

La aportación porcentual del índice de diálogo social a la valoración del Índice Global de la Calidad del Empleo con respecto de la satisfacción general de la ciudad de Sevilla está muy por debajo de la aportación media del resto de índices analizados y se sitúa en un 6,11% en términos relativos, configurándose como una de las menores aportaciones de entre las doce. Esto se debe, fundamentalmente, a la estructura de las empresas en la ciudad de Sevilla, la cual, como en el resto de España, tienen una dimensión media reducida que no permite la designación de representantes de los trabajadores. Así, aproximadamente el 90% de las empresas tienen entre cero y cinco empleados, mientras que el Estatuto de los Trabajadores permite escoger un delegado de personal sólo a partir de 6 trabajadores.

10.2 Aspectos específicos

10.2.1 Representación

Ciñéndonos a quienes explícitamente informan sobre la existencia o no de representación sindical en sus empleos, el 58,6% asegura que en su empresa no existe y el 33,3% que sí.

El peso de quienes afirman que en su empresa existe representación sindical es significativamente mayor entre los hombres (36,4%) que entre las mujeres (28,5%) y guarda una clara relación con la edad según la cual aumenta a medida que la edad va avanzando, con la excepción de los más mayores.

De esta forma, mientras entre los más jóvenes el peso de quienes reconocen al sindicato o sindicalista de su empresa es del 18,8%, este porcentaje crece progresivamente hasta alcanzar el 40,2% entre quienes tienen de 45 a 54 años. Entre los de 55 y más años el

peso experimenta un receso de más de 8 puntos porcentuales (31,8%).

Los distritos en los que se registra una mayor existencia de representación sindical son Triana (41,8%), Casco Antiguo (38%) y Este (36,4%), mientras que en los que este peso es menor son San Pablo-Santa Justa (24,9%) y Cerro-Amate (27,7%), éste último además, es el distrito con mayor número de trabajadores que expresan la inexistencia de representación sindical en su empresa (67,5%).

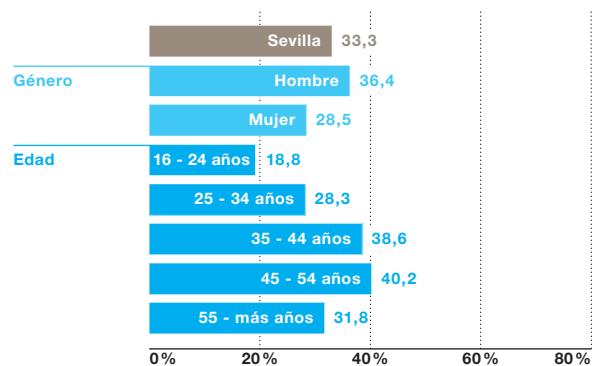


Gráfico 183. Representación sindical en la empresa según género y edad (2009)

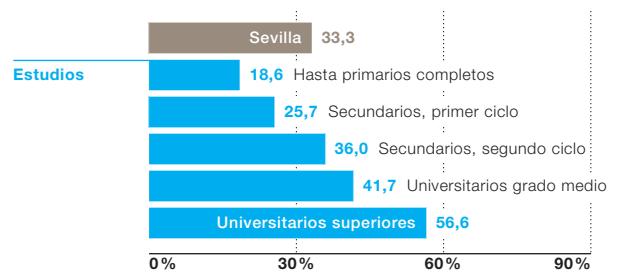


Gráfico 184. Representación sindical en la empresa según nivel de estudios (2009)

La relación entre sindicalismo y nivel formativo de las personas trabajadoras guarda una estrecha relación, de manera que la presencia de aquel aumenta a medida que crece el nivel de estudios. Así, se pasa del 18,6% de quienes tienen hasta estudios primarios completos, hasta el 56,6% que se registra entre quienes tienen estudios universitarios superiores.

10. Diálogo social y participación de los trabajadores

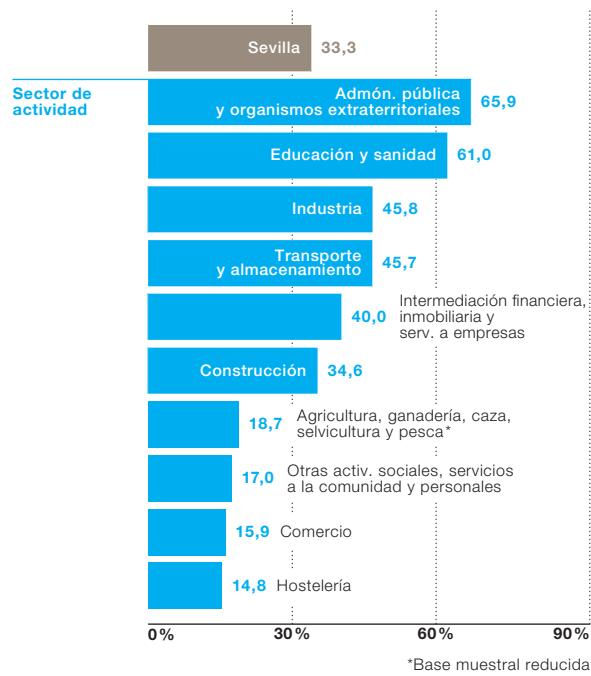


Gráfico 185. Representación sindical en la empresa según sector de actividad (2009)

Las principales diferencias que se observan se dan entre los distintos sectores de actividad. Mientras en sectores como la administración pública y los organismos extraterritoriales (65,9%), la educación y sanidad (61%) el peso de quienes cuentan con representación sindical es una amplia mayoría, en otros como el comercio (15,9%) y la hostelería (14,8%) ese peso representa una clara y significativa minoría, con su máxima expresión en el sector de hogares que emplean personal doméstico, en el que nadie declara la existencia de representación sindical.

Algo similar ocurre con las ocupaciones: entre quienes ocupan puestos técnicos y profesionales científicos e intelectuales (63,4%) y de tipo administrativo (55,7%) se dan porcentajes significativamente elevados respecto, sobre todo, del registrado entre directivos de empresas y administración pública (3,9%) o vendedores de los comercios (17,1%).

La existencia de representación sindical también está relacionada con la estabilidad laboral y la regularidad de los empleos, de forma que entre los que tienen baja o nula probabilidad de perder el empleo (36,9%) y quienes

trabajan sólo cotizando a la Seguridad Social (38%) se obtienen porcentajes que afirman la existencia de representación significativamente superiores a los que se registran entre quienes tienen alta probabilidad de perder el empleo (18,1%) y quienes trabajan sólo sin cotizar a la Seguridad Social (2,7%).

10.2.2 Participación

Tan sólo el 8,2% de las personas entrevistadas se incluyen como participantes activas en el diálogo social, ya sea perteneciendo al comité o representación sindical de su empresa (3,2%), o simplemente acudiendo a él cuando se tiene algún problema laboral (5,3%).²⁷

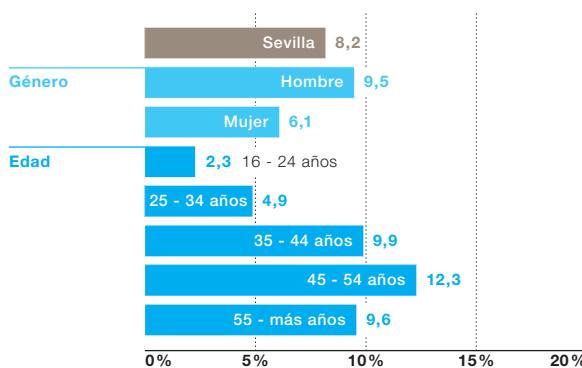


Gráfico 186. Participación sindical en la empresa según género y edad (2009)

Esta participación es significativamente más alta entre hombres (9,5%) que entre mujeres (6,1%), y crece a medida que se avanza en la edad, pasando del 2,3% de cuota de participación que se registra entre los que tienen menos de 25 años, a porcentajes a partir del 9,6% entre quienes tienen más de 35 años.

Los distritos en los que se registra una mayor participación con la representación sindical son Norte (13,8%), Este (10,6%), Los Remedios (10,3%) y Casco Antiguo (9,6%), con respecto a la que se presenta en los distritos de Macarena (3,1%), Bellavista-La Palmera (5%) y Nervión (5%).

También se da una importante relación entre el nivel de estudios y la participación. El peso de quienes participan crece a medida que crece el nivel formativo,

pasando del 4,2% entre quienes tienen estudios hasta primarios completos, hasta el peso que se obtiene entre los universitarios (a partir de 11,8%).

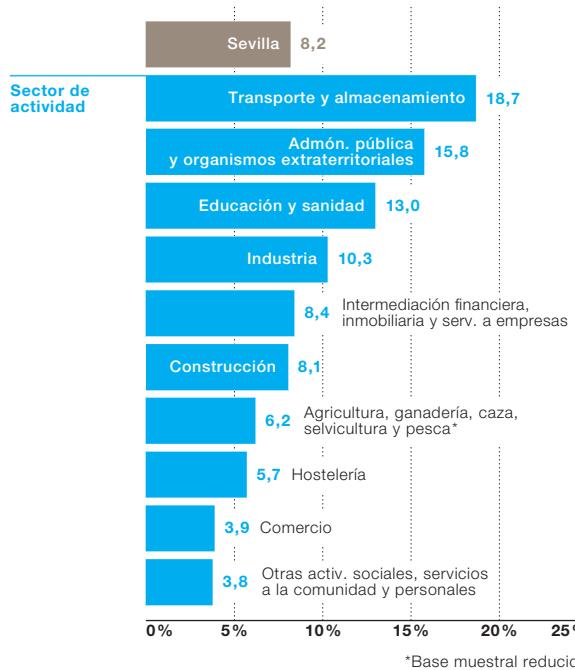


Gráfico 187. Participación sindical en la empresa según sector de actividad (2009)

Como ocurriría en el punto anterior, la participación en el diálogo social ofrece sus principales contrastes atendiendo a los distintos sectores de actividad. De esta manera se encuentra una mayor cuota de participación en los sectores de transporte y almacenamiento (18,7%), administración pública y organismos extraterritoriales (15,8%), educación y sanidad (13%), y el sector de industria (10,3%), con porcentajes que son significativamente altos con respecto a los que se registran en otros sectores como comercio (3,9%) y hostelería (5,7%). La participación es nula en hogares que emplean personal doméstico, algo que se entiende ya que también es nula la existencia de representación.

El mayor porcentaje de participación sindical se obtiene entre las ocupaciones de tipo administrativo (15%), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (14,3%) y operadores de instalaciones y maquinaria industrial

(11,1%), mientras que los directivos de empresas y de la administración (0,4%), los vendedores de los comercios (2,7%) y los trabajadores no cualificados y peones (6%) muestran cuotas de participación significativamente inferiores.

La actividad sindical entre quienes tienen nula o baja probabilidad de perder su empleo (9,4%) y entre quienes cotizan a la Seguridad Social (9,4%) es significativamente mayor respecto de la registrada entre quienes consideran alta la probabilidad de perderlo (3,4%) y entre quienes trabajan sólo sin cotizar (0,4%) respectivamente.

10.2.3 La pertenencia a los sindicatos

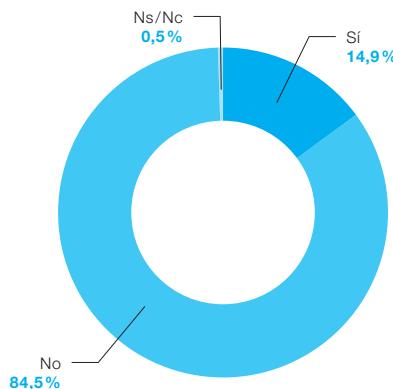


Gráfico 188. Pertenencia a un sindicato (2009)

El 14,9% de las personas trabajadoras de la ciudad de Sevilla declara pertenecer a un sindicato mientras que una gran mayoría afirma que no pertenece a ninguna organización de este tipo (84,5%).

27. Recuérdese que se trata de una pregunta que admite varias respuestas.

10. Diálogo social y participación de los trabajadores

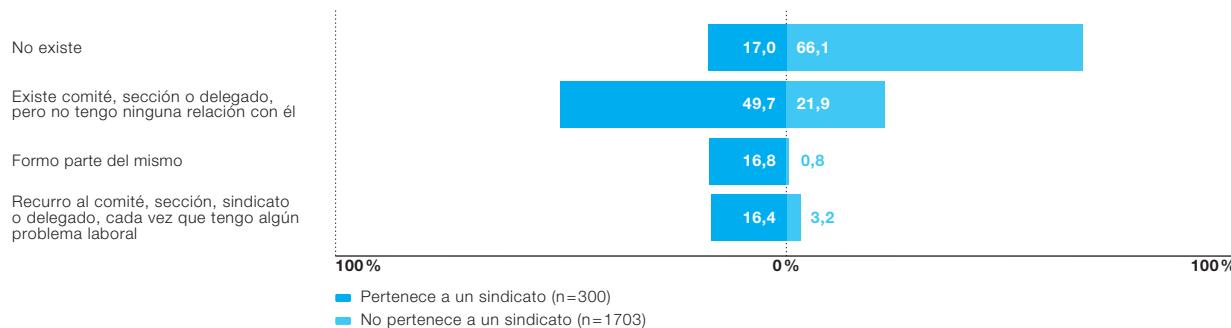


Gráfico 189. Existencia de representación sindical en la empresa y relación con ella según pertenencia o no a un sindicato (2009)

Como ya indicamos anteriormente, la mitad de las personas trabajadoras que pertenecen a un sindicato aseguran que en su empresa sí existe comité, sección, o delegado sindical (49,7%) pero que no tienen ninguna relación con él, dato que pudiera reflejar la rivalidad o contraposición de intereses de los distintos sindicatos existentes. También se da un 17% de personas sindicadas que afirman que en su empresa no existe representación sindical. El 16,8% de las personas trabajadoras sindicadas forma parte del comité sindical de su empresa, mientras que otro 16,4% recurre a esa representación cada vez que tiene algún problema laboral.

Se da un pequeño porcentaje residual de personas trabajadoras que forman parte del comité de su empresa sin pertenecer a sindicato alguno (0,8%). Por otra parte, conforman un 3,2% las personas trabajadoras que sin pertenecer a sindicato alguno recurre al comité, sección o delegado cada vez que tienen algún problema laboral.

La participación sindical es significativamente mayor entre hombres que entre mujeres. Así, el 17% de los hombres trabajadores pertenece a un sindicato, mientras que entre las mujeres este porcentaje desciende hasta un 11,7%.

Independientemente del género, la edad media de quienes pertenecen a un sindicato es de 41,3 años. Y el peso a razón de los distintos grupos de edad va creciendo desde el 9,2% de quienes están sindicados entre los que tienen de 16 a 24 años, hasta el 20,4% de quienes tienen de 45 a 54, mostrando diferencias

claramente significativas, para luego retraerse más de 5 puntos entre quienes tienen más de 55 años (15,3%). Lo que establece una clara relación entre la edad y la pertenencia a sindicatos, con el evidente retraso del último estrato formado por aquellos que iniciaron su actividad laboral inmersa en una sociedad poco propicia para el desarrollo de este tipo de agrupaciones, y que a su vez poseen una menor cualificación.

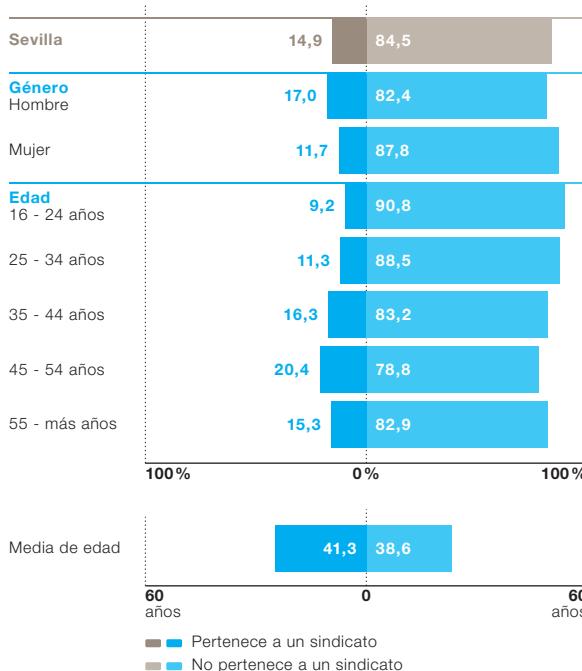


Gráfico 190. Pertenencia o no a un sindicato según género y edad (2009)

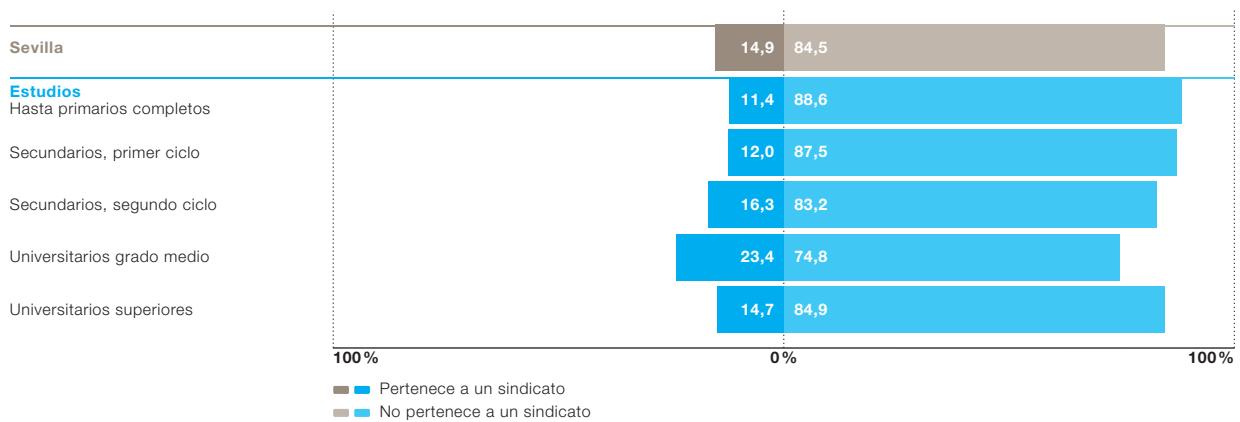


Gráfico 191. Pertenencia o no a un sindicato según nivel de estudios (2009)

Atendiendo al nivel de estudios, se observa cómo la proporción de personas trabajadoras sindicadas va aumentando con el nivel de estudios, de forma que mientras entre quienes tienen estudios primarios o inferiores la presencia de quienes se han afiliado es

del 11,4%, este peso llega a ser del 23,4% entre quienes han cursado estudios universitarios de grado medio, porcentaje significativamente más alto que el de todos los demás estratos, ya que vuelve a descender entre quienes tienen estudios universitarios superiores (14,7%).

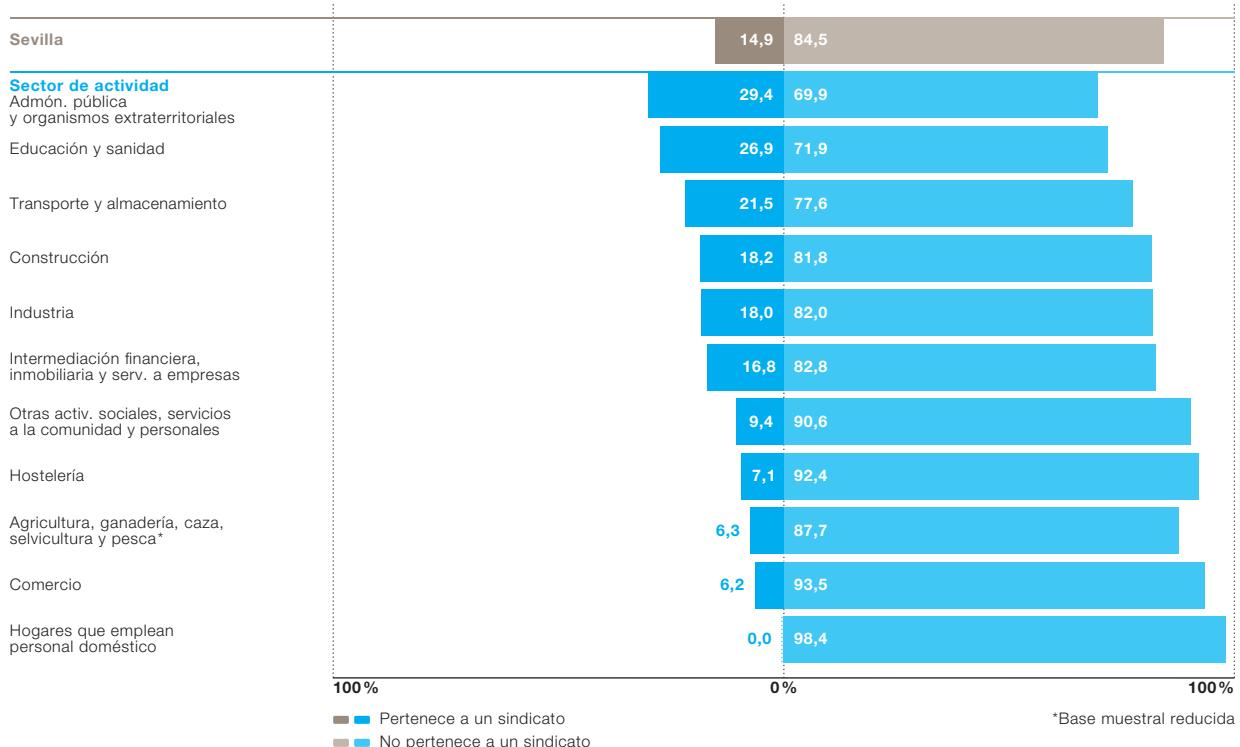


Gráfico 192. Pertenencia o no a un sindicato según sector de actividad (2009)

10. Diálogo social y participación de los trabajadores

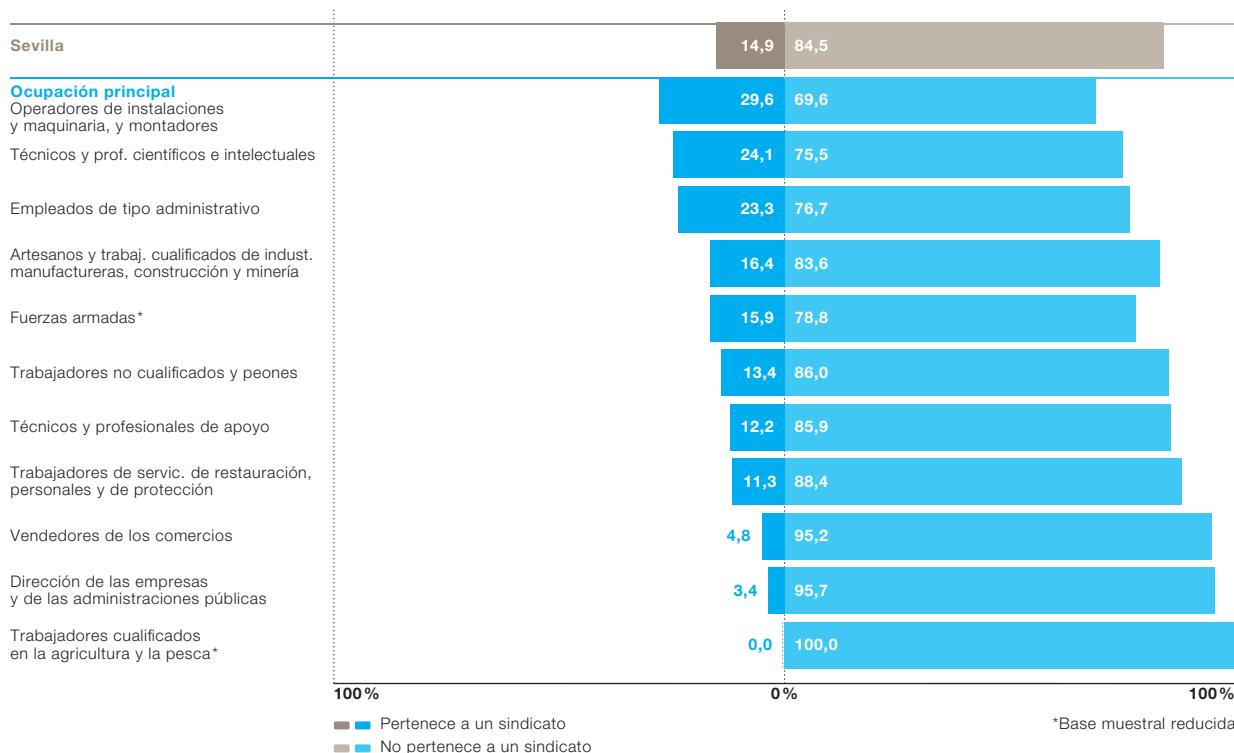


Gráfico 193. Pertenencia o no a un sindicato según ocupación principal (2009)

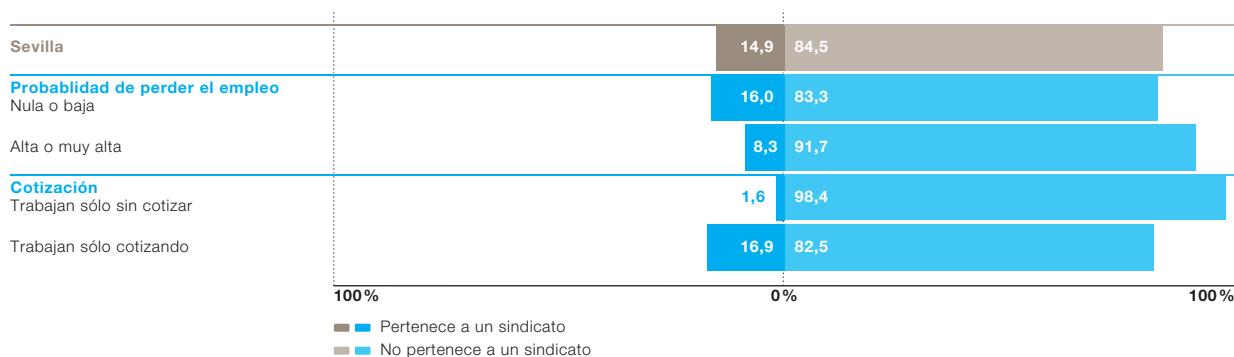


Gráfico 194. Pertenencia o no a un sindicato según probabilidad de perder el empleo y cotización (2009)

Los sectores de actividad profesional que alcanzan mayor peso de personas trabajadoras afiliadas a algún sindicato son aquellos en los que predomina el sector público, esto es, administración pública y organismos extraterritoriales (29,4%) y educación y sanidad (26,9%). A estos le siguen otros sectores con importantes porcentajes de personas afiliadas, como transporte y almacenamiento (21,5%), construcción (18,2%) e industria (18%). Por el contrario, el sector más desfavorecido a este respecto es el de hogares que emplean personal doméstico, en el que ningún informante afirma tener representación sindical (0%). Otros sectores como comercio (6,2%), hostelería (7,1%) y servicios a la comunidad y personales (9,4%) arrojan porcentajes de personas sindicadas bastante por debajo del global.

Las diferencias más significativas que se observan, teniendo en cuenta la ocupación de las personas trabajadoras, van desde el peso de la sindicación existente entre los operadores de instalaciones y maquinaria (29,6%), quienes desempeñan puestos técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24,1%) y de tipo administrativo (23,3%), hasta el 3,4% de directores de empresa y administraciones y el 4,8% del personal de venta en comercios.

Los distritos de Triana (20,9%) y Este (19,6%) arrojan el mayor peso de personas trabajadoras pertenecientes a algún sindicato, peso significativamente más elevado que el de los distritos de Los Remedios (8,2%) y Bellavista-La Palmera (11,9%), en los cuales la presencia de quienes se han afiliado a sindicatos es mucho menor en términos relativos.

Como sucediera en el caso del valor del índice, la pertenencia a los sindicatos está relacionada con la seguridad en los empleos y con la regularidad de los mismos, de forma que representan un 16% las personas sindicadas que tienen una probabilidad nula de perder su empleo y un 8,3% de quienes estiman como alta o muy alta esa misma probabilidad.

Por su parte, representan un 16,8% quienes habiéndose sindicado trabajan sólo cotizando a la Seguridad Social, mientras que las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos que trabajan sólo sin cotizar es del 1,6%, diferencias claramente significativas.

10.3 Conclusión. El índice que refleja la calidad de la representación sindical en la ciudad de Sevilla es de 3,5 puntos y se perfila como el aspecto con menor valoración de los 12 intervenientes en el estudio. De hecho, en el 53,8% de los casos el valor de este índice está por debajo de 5. Podremos explicar este fenómeno observando los resultados del indicador objetivo, que nos informa sobre la existencia o no de representación en las empresas y de la relación del trabajador con dicha representación.

La aportación relativa de este índice al Índice Global de la Calidad del Empleo es del 6,12%, la más baja que se da entre los 12 índices participantes. Esto se debe, como se ha comentado anteriormente, a la reducida dimensión media de la empresa en Sevilla, que no permite la designación de representantes de los trabajadores en un alto porcentaje de las mismas.

El porcentaje de personas trabajadoras sindicadas en la ciudad de Sevilla es del 14,9%. Por último destacamos el detalle según el cual casi la mitad de los que pertenecen a algún sindicato (49,7%) no tienen ninguna relación con la representación sindical de su empresa. Y el 17% pertenece a empresas sin presencia de representación. Por otro lado, el 3,2% de los que no pertenecen a ningún sindicato recurren a la representación sindical de su empresa cada vez que tienen un problema laboral.

Q2

Flexibilidad y seguridad en el empleo 11 (estabilidad laboral)

El índice de estabilidad laboral	11.1
Indicadores objetivos: contratación y temporalidad	11.1.1
La contratación	11.1.1.1
La temporalidad	11.1.1.2
 Aspectos específicos: el tiempo y la movilidad	 11.2
Tipos de contrato/régimen de autónomos	11.2.1
Situación laboral	11.2.1.1
Contratos temporales	11.2.1.2
Autónomos	11.2.1.3
Tiempo trabajando	11.2.2
Movilidad entre empresas	11.2.3
Tiempo trabajando/nº de empresas	11.2.4
 Conclusión	 11.3

11. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)

El análisis de la seguridad en el empleo, entendida como estabilidad laboral, se aborda en el presente estudio desde la aproximación que a la misma recogen las directrices para las políticas de empleo de la UE a partir de los acuerdos de Lisboa. Según estas, un trabajo será de calidad si confiere una seguridad a los trabajadores que garantice su integración y progresión permanente en el mercado de trabajo.

Para la construcción del índice que mide la flexibilidad y seguridad en el empleo, se han tenido en cuenta dos factores, a saber, el tipo de contratación (indefinido, temporal o inexistente) y la temporalidad media del trabajador por empresa.

La Encuesta sobre la Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT 2007) realizada desde el Ministerio de Trabajo, mide la temporalidad en España y con ello la movilidad laboral, considerando el porcentaje de ocupados que permanecen en su primer empleo. Según los resultados de ese año, últimos publicados, el 27,4% de los ocupados españoles permanecen en su primer empleo.

Ese porcentaje se había reducido respecto a la medición anterior, realizada en el año 2005 cuando permanecían en su primer puesto el 30,5% de las personas ocupadas. De estas el 55,2% afirmaban que continuaban en su primer trabajo porque era el empleo que más o menos estaban buscando, el 21,2% declararon que aceptaron lo primero que encontraron, el 11,1% que lo aceptaron por la situación económica familiar y el 4,5% porque aunque no lo necesitaba quería trabajar.²⁸

Los encuestados con menor edad y nivel de estudios presentan porcentajes mayores de “aceptan el primer trabajo que encuentran”, dato que se refleja en La Encuesta sobre la Calidad de Vida en el Trabajo tanto en 2005 como en 2007.

En la misma encuesta (2007) y refiriéndose a aquellos ocupados que han cambiado de trabajo (72,6%), el 67,5% de ellos asegura que lo hicieron de forma voluntaria, mientras que el 32,5% se vieron obligados a hacerlo.

En lo que respecta a la modalidad contractual, según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, la contratación indefinida a lo largo de 2009 ha ido descendiendo a un ritmo significativamente superior que los otros tipos de contrato. Así, al finalizar el primer semestre de 2009 la contratación indefinida en España se ha reducido un 30% en términos interanuales, frente al descenso del 18% que han sufrido el total de contratos. Esto supone que, en este contexto de crisis, la precariedad del empleo, medida en función de la relación entre contratos indefinidos y totales, haya aumentado progresivamente, siendo este cociente en el primer semestre del 10,6%.

11.1 El índice de estabilidad laboral

La aportación que este índice tiene en la construcción del Índice Global de la Calidad del Empleo de la ciudad de Sevilla (IGCE), es del 7,53%, representando una de las menores cuotas de participación, en términos relativos, entre todos los índices que lo componen. Quiere decir que esta dimensión es de las menos importantes a la hora de determinar la calidad general del empleo.

Mediante el índice de estabilidad laboral establecemos la calidad de la dimensión de seguridad en el empleo. Este índice se construye exclusivamente a partir de aspectos que hemos dado en considerar objetivos, sin incluir la percepción subjetiva de los entrevistados, y que responden estrictamente a las condiciones de trabajo: el tipo de contrato y la temporalidad laboral.

Según estas, el valor del índice de estabilidad laboral refleja 6,2 puntos sobre 10 para el conjunto de la ciudad de Sevilla, representando un significativo empeoramiento con respecto a 2007 (6,6).

De hecho, representan un 18,4% las personas trabajadoras cuyo índice se sitúa por debajo de la media con valoraciones negativas menores que 5, porcentaje que apenas superaba el 16,1% dos años antes.

Por el contrario, el peso de quienes disfrutan de unas condiciones más óptimas en cuanto a la estabilidad laboral, con valores del índice de 6 o más, ha descendido más de 5 puntos porcentuales, desde el 63,9% que se registró en 2007 al 58,4% que se obtiene con los datos recientes.

Las condiciones que garantizan la seguridad y estabilidad en los empleos, según señala la evolución del índice, están sufriendo un deterioro, reflejando de esta forma el crecimiento del número de trabajadores sin derechos acumulados en detrimento del número de personas que disfrutan de contratos fijos, protegidos por normas laborales y con derechos adquiridos.

Veamos en qué estratos de población tiene una mayor incidencia esta situación.

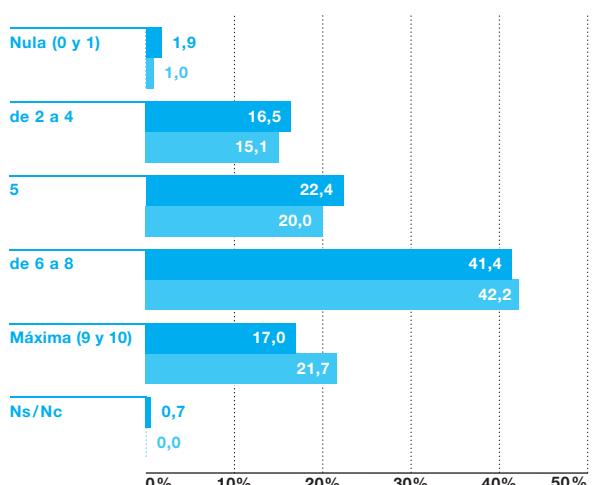


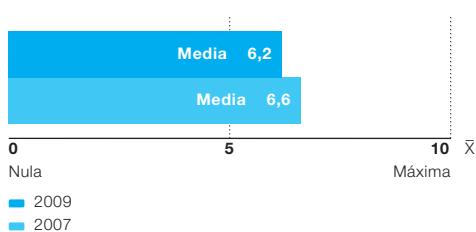
Gráfico 195. Índice de estabilidad laboral



Gráfico 196. Índice de estabilidad laboral según género y edad (2009)

El valor del índice de estabilidad laboral es significativamente superior entre los hombres (6,5) que entre las mujeres (6,2). Mantiene una relación directa con la edad, con una puntuación entre los menores de 25 años (4,8) inferior a las del resto de segmentos de edad y va progresivamente aumentando según avanza la edad hasta llegar a los mayores de 44 años, con valores registrados por encima del 6,3. Tras alcanzar un valor máximo en el grupo de 45 a 54 vuelve a retroceder, aunque muy ligeramente para los mayores de 55 años.

Por distritos se observan en algún caso diferencias significativas. En el distrito de Los Remedios (7,5) el índice adquiere un valor claramente más elevado que el resto, especialmente en el caso de Cerro-Amate (5,6).



28. En la última oleada publicada (2007) no se incluyen estos datos.

11. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)

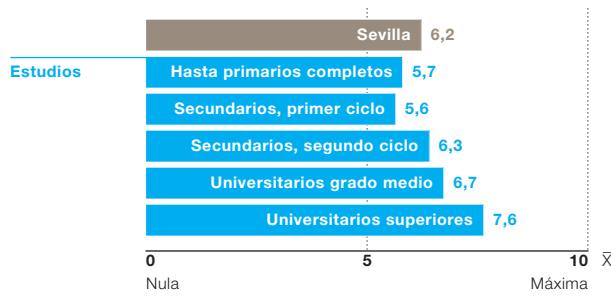


Gráfico 197. Índice de estabilidad laboral según nivel de estudios (2009)

La relación entre las condiciones de estabilidad laboral que indica el índice y el nivel de estudios de los entrevistados es clara y directa. Mientras entre quienes tienen hasta estudios secundarios de primer ciclo el valor no supera el 5,7, éste va aumentando significativamente hasta registrar un 7,6 entre quienes tienen estudios universitarios superiores.

El índice también varía considerablemente en función de los distintos sectores de actividad. La estabilidad se localiza sobre todo en el sector público, las personas empleadas en administración pública y organismos territoriales (7,7), la educación y la sanidad (7,8) o la industria (6,7). En todos estos casos el valor del índice es significativamente superior al que se registra en hogares que emplean personal doméstico (2,7), hostelería (5,5) u otras actividades sociales, servicio a la comunidad o servicios personales (5,7).

Las diferencias observadas en cuanto a la ocupación de los informantes relacionan positivamente la estabilidad laboral con el nivel de cualificación necesaria para ejercer ciertos puestos. De esta forma el valor del índice registrado entre quienes ocupan puestos técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,9) y empleados de tipo administrativo (7) está significativamente por encima respecto del que se obtiene entre los trabajadores no cualificados y peones (4,9), u otras ocupaciones como las de las personas trabajadoras de los servicios de restauración, personales y de protección (5,7) o algunos cargos directivos (5,6).

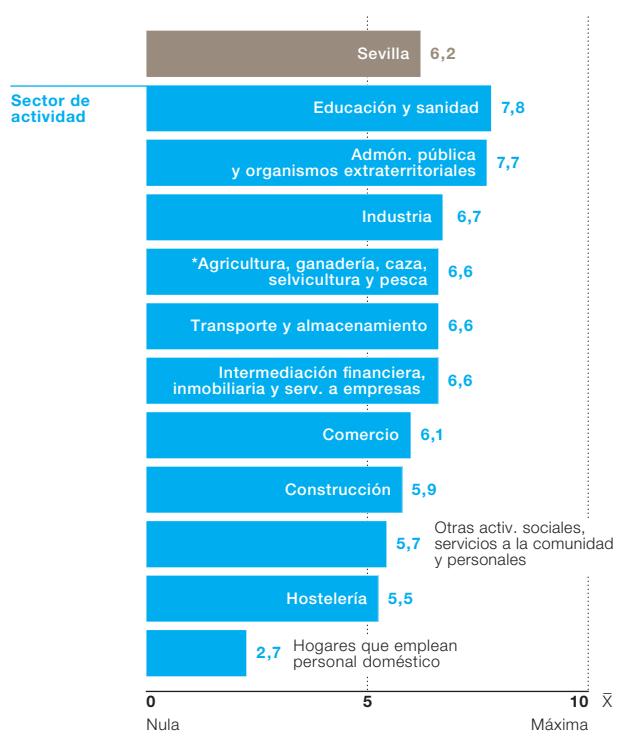


Gráfico 198. Índice de estabilidad laboral según sector de actividad (2009)

Es evidente la relación existente entre el valor del índice de estabilidad laboral y la probabilidad que los entrevistados dicen tener de perder el empleo. De manera que entre quienes consideran nula o baja la probabilidad de esa circunstancia este valor (6,7) es significativamente superior al que se da entre quienes la estiman alta o muy alta (4,7).

Aún mayor es la brecha si atendemos a la regularización de los trabajos. De forma que entre quienes sólo disponen de trabajos declarados cotizando a la Seguridad Social, el valor del índice (6,8) se sitúa significativamente muy por encima del que se obtiene entre quienes trabajan sólo sin cotizar (2,4), en cuyo caso esa puntuación adquiere el peor de sus registros.

Las condiciones de estabilidad laboral, según señala el índice, se dan significativamente en mayor medida entre las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo (6,7) que entre aquellas que disponen de jornada parcial (4,1).

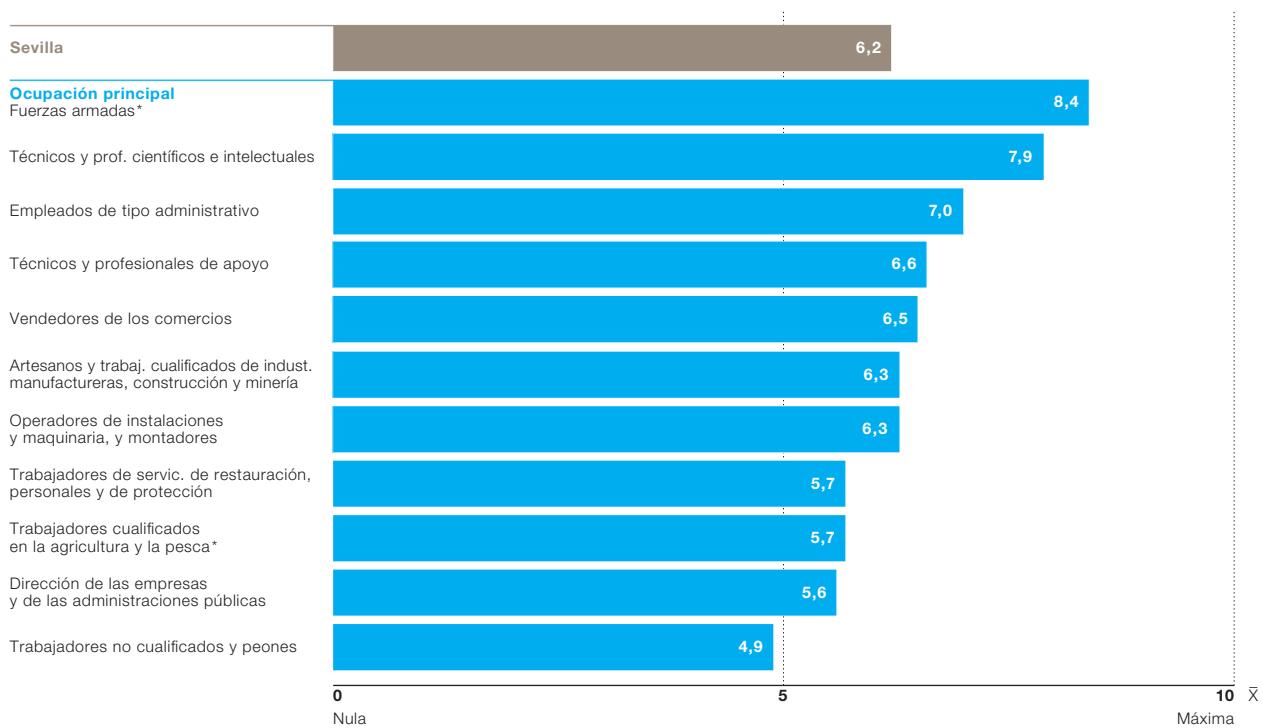


Gráfico 199. Índice de estabilidad laboral según ocupación principal (2009)

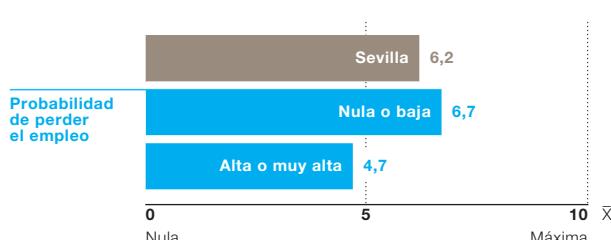


Gráfico 200. Índice de estabilidad laboral según probabilidad de perder el empleo (2009)

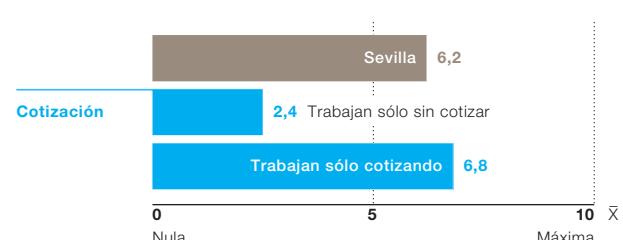


Gráfico 201. Índice de estabilidad laboral según cotización (2009)

11. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)

11.1.1 Indicadores objetivos: contratación y temporalidad

Como se explica en la metodología, el índice de estabilidad laboral analizado en el apartado anterior se corresponde exactamente con el indicador objetivo mediante el cual medimos su calidad. Éste, a su vez, se cimenta en dos aspectos básicos que son el tipo de contratación que poseen las personas trabajadoras de la ciudad de Sevilla y la temporalidad de sus empleos a lo largo de su vida laboral. Veamos la incidencia de estos dos aspectos de forma individual.

11.1.1.1 La contratación

Estamos ante el primero de los dos indicadores objetivos utilizados. Con él categorizamos la seguridad de los contratos y modalidades laborales, de forma que las valoraciones máximas se asignan a quienes disponen de contrato indefinido o son empresarios, las intermedias corresponden a quienes tienen contrato temporal, autónomos y corporativistas, y las valoraciones nulas son para las personas trabajadoras que poseen empleos sin ningún tipo de contratación.

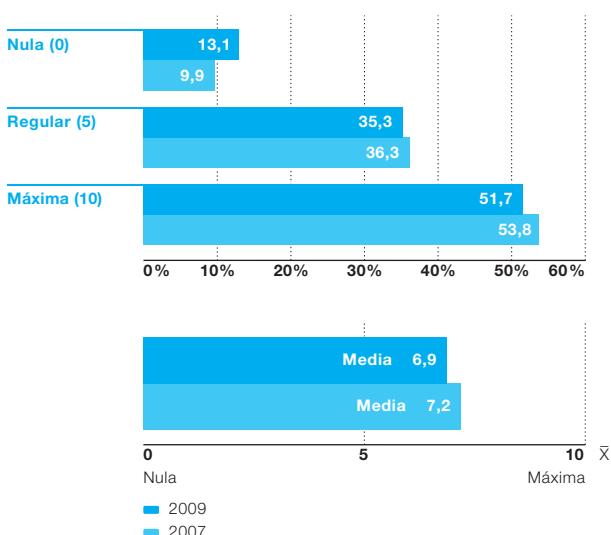


Gráfico 202. Indicador objetivo de contratación

Según esta clasificación, el valor medio del indicador resultante es positivo (6,9), aunque se observa un deterioro significativo de la situación contractual con respecto al registrado en 2007 (7,2). Este descenso es debido al aumento relativo de quienes reflejan unas condiciones nulas de contratación, que pasa de ser del 9,9% en 2007 a 13,1% en la actualidad. De modo que aún siendo un componente que favorece el valor del índice, suscita una especial atención en cuanto a esa tendencia a la baja.

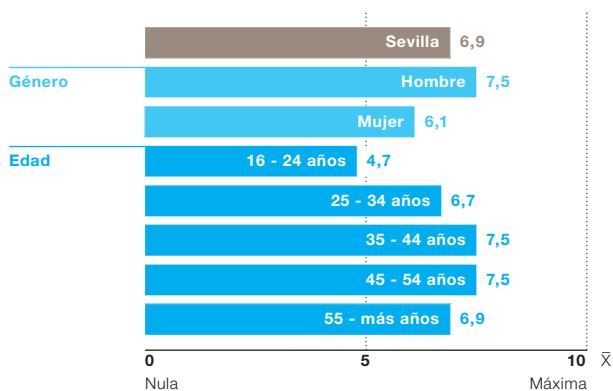


Gráfico 203. Indicador objetivo de contratación según género y edad (2009)

El indicador objetivo de contratación es significativamente superior entre los hombres (7,5) que entre las mujeres (6,1), con una diferencia de 1,4 puntos.

La edad y el tipo de contratación están claramente relacionados, de forma que la puntuación obtenida entre quienes tienen menor edad, de 16 a 24 años (4,7) es significativamente inferior a la del resto de personas trabajadoras. Este valor va aumentando hasta registrar un 7,5 entre quienes superan los 34 años, para luego experimentar un leve receso entre quienes tienen 55 y más años (6,9).

Este fenómeno se percibe claramente al comprobar cómo hasta un 27,8% de personas trabajadoras con menos de 25 años mantiene valores del indicador nulos, es decir, sin contrato regular, mientras que ese mismo peso no supera el 16% entre el resto de segmentos de edad.

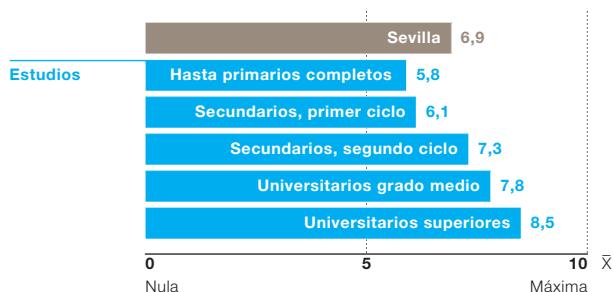


Gráfico 204. Indicador objetivo de contratación según nivel de estudios (2009)

Esta tendencia es aún más clara cuando nos referimos al nivel formativo de las personas trabajadoras. De forma que mientras el valor medio del indicador apenas llega a 6,1 entre quienes tienen estudios primarios o inferiores y secundarios de primer ciclo, pasa a ser significativamente mayor entre quienes tienen estudios secundarios de segundo ciclo (7,3) y aún más entre quienes tienen estudios universitarios de grado medio (7,8) y estudios universitarios superiores (8,5).

La principal diferencia del indicador objetivo de contratación entre los diferentes distritos se dan en el distrito de Los Remedios (8,4), registrando un valor significativamente superior al del resto de distritos (entre 6 y 7,3).

Existen importantes diferencias entre los distintos sectores de actividad. Así, los obtenidos en la administración pública y organismos territoriales (9,2), en la educación y la sanidad (8,7), en industria (7,9) y en transporte y almacenamiento (7,9) son significativamente más altos que los registrados en comercio (6,6), hostelería (5,9), otras actividades y servicios a la comunidad (6), y sobre todo en los hogares que emplean personal doméstico (1,1).

En cuanto a la ocupación de los encuestados, se observan relevantes contrastes según los cuales quienes trabajan como técnicos y profesionales científicos e intelectuales (8,8), empleados de tipo administrativo (8,7), técnicos y profesionales de apoyo (7,8) y operadores de instalaciones y maquinaria industrial (7,7) registran puntuaciones medias del indicador de contratación significativamente mayores respecto de las que se obtienen entre los trabajadores no cualificados y peones (4,8), los directores

de empresas y de las administraciones (5,3) y los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (6,2).

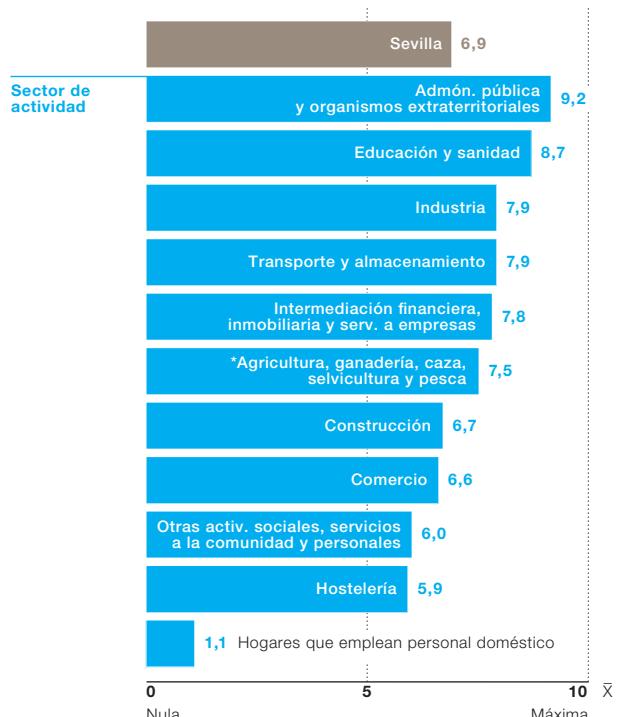


Gráfico 205. Indicador objetivo de contratación según sector de actividad (2009)



Gráfico 206. Indicador objetivo de contratación según probabilidad de perder el empleo y cotización (2009)

11. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)

Se dan diferencias importantes del valor medio del indicador entre quienes tienen nula o baja probabilidad de perder el empleo (7,5) y quienes manifiestan tener una alta o muy alta probabilidad de perderlo (4,6), reflejando diferencias estadísticamente significativas. La estabilidad laboral parece estrechamente ligada, entonces, al tipo de contrato.

Y en mayor medida, las diferencias se acentúan especialmente entre quienes trabajan solo cotizando (8) y quienes trabajan sólo sin cotizar (0,1). Contraste lógico debido a la relación directa entre las variables que intervienen.

11.1.1.2 La temporalidad

Para la construcción de indicador objetivo de temporalidad se han tenido en cuenta en primer lugar la relación entre el tiempo que llevan trabajando y el número de empresas u organizaciones para las que ha trabajado. De manera que los valores más altos del indicador reflejan permanencias relativamente largas y constantes en empresas y los valores más cercanos a 0 indican una movilidad laboral excesiva.

Si el anterior indicador de contratación reflejaba un valor positivo, el indicador objetivo de temporalidad se perfila como el principal causante de que la valoración media del índice disminuya. Y esto se pone de manifiesto al observar el valor medio del indicador de temporalidad (5,5), que también experimenta un significativo descenso respecto del recogido en 2007 (5,9).

Así, uno de cada tres informantes presenta valores del indicador con puntuaciones negativas, esto es, inferiores a 5 puntos (32,2%), mientras que el peso de quienes registran valoraciones máximas (16,6%) desciende significativamente respecto del que se mostraba en 2007 (23%). Todo ello refleja una situación que empeora con respecto a la anterior consulta y pone de manifiesto su deterioro pues la movilidad en el empleo cada vez es mayor y la duración de los mismos cada vez más breve en la ciudad de Sevilla.

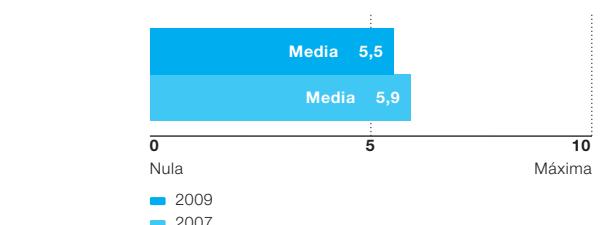
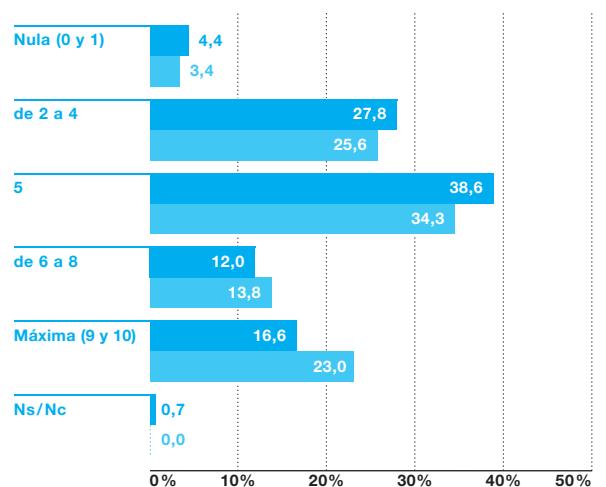


Gráfico 207. Indicador objetivo de temporalidad



Gráfico 208. Indicador objetivo de temporalidad según género y edad (2009)

No existen diferencias del valor del indicador atendiendo al género de los encuestados (5,5 puntos sobre 10 en ambos casos). Sin embargo, la temporalidad de los empleos parece tener una clara relación con la edad de las personas trabajadoras, de manera que el valor refleja una significativa división entre dos grupos: los menores de 35 años, entre quienes no llega a 5,2 y los de 35 y más años entre quienes es igual o superior a 5,6. El indicador refleja que con la edad se adquieren mejores condiciones de temporalidad en los empleos, aunque no llegan a ser notables para ningún estrato de edad, por lo que los motivos de la existencia de estas diferencias han de encontrarse en otros factores.

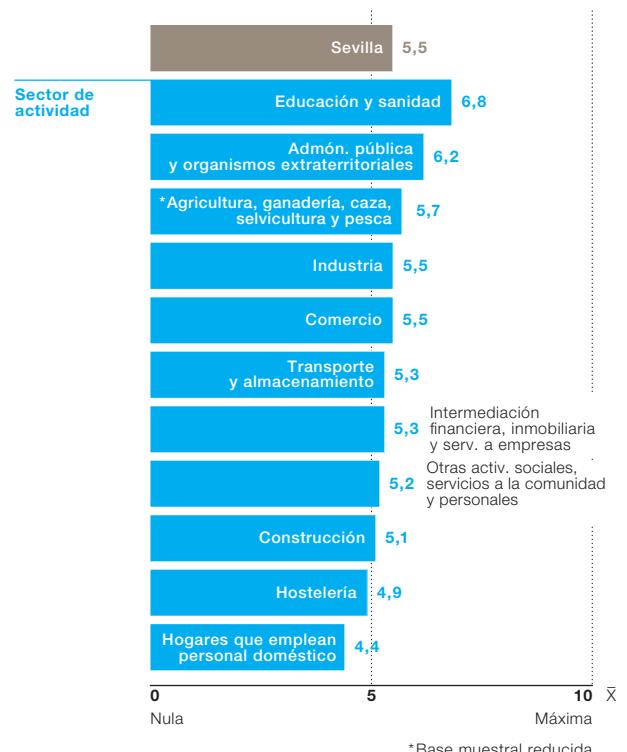
Entre los diferentes distritos de la ciudad, el único contraste que merece ser resaltado es la puntuación registrada en Cerro-Amate (5), que resulta significativamente baja respecto de las observadas en Casco Antiguo (5,9) y Los Remedios (6,5), que a su vez es el único distrito en el que destacan las condiciones favorables de temporalidad.



Gráfico 209. Indicador objetivo de temporalidad según nivel de estudios (2009)

Si atendemos al nivel formativo vemos cómo el indicador refleja claramente que unas buenas condiciones de temporalidad en el empleo tan sólo se dan en el caso de quienes tienen estudios universitarios superiores (6,7), con un valor significativamente superior al del resto.

No obstante, la relación de la temporalidad con el nivel de estudios no es directa. De hecho, quienes sólo poseen estudios primarios o inferiores²⁹ registran un valor del indicador (5,4) ligeramente por encima de quienes tienen un mayor nivel formativo sin llegar a ser universitario, aunque estas diferencias no son significativas.



*Base muestral reducida

Gráfico 210. Indicador objetivo de temporalidad según sector de actividad (2009)

Según el sector de actividad se observan claras diferencias de las condiciones de temporalidad que se experimentan en cada uno de ellos. De forma que la puntuación media recogida en los sectores de educación y sanidad (6,8) y la administración pública y organismos extraterritoriales (6,2) es significativamente más alta respecto de la registrada sobre todo en hostelería (4,9) y hogares que emplean personal doméstico (4,4).

29. Este segmento presenta la mayor edad media entre sus componentes (42,9), lo cual puede explicar en parte esa ligera diferencia.

11. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)

La relación que el valor refleja en cada sector de actividad indica una situación laboral con mejores condiciones de temporalidad en el sector público o en sectores que requieren cierta especialización, mientras que resultan claramente mejorables en otros sectores en los que no se necesita un grado alto de formación o especialización.

Construcción ha mejorado relativamente respecto al año 2007, cuando su valor fue de 4,9. Esta situación refleja los efectos de la destrucción del empleo en el sector que afecta sobre todo a los contratos temporales.

La relación entre las mejores condiciones de temporalidad en empleos y el grado de cualificación se refuerza al observar el valor del indicador en las diferentes ocupaciones.

Este valor es clara y significativamente superior entre técnicos profesionales científicos e intelectuales (7), y también resulta positivo entre quienes ocupan puestos de dirección en empresas y administraciones públicas (5,9). Por el contrario, resulta significativamente bajo entre las personas trabajadoras no cualificadas y peones (4,9), reflejando una mayor movilidad laboral y unas condiciones de temporalidad claramente mejorables.

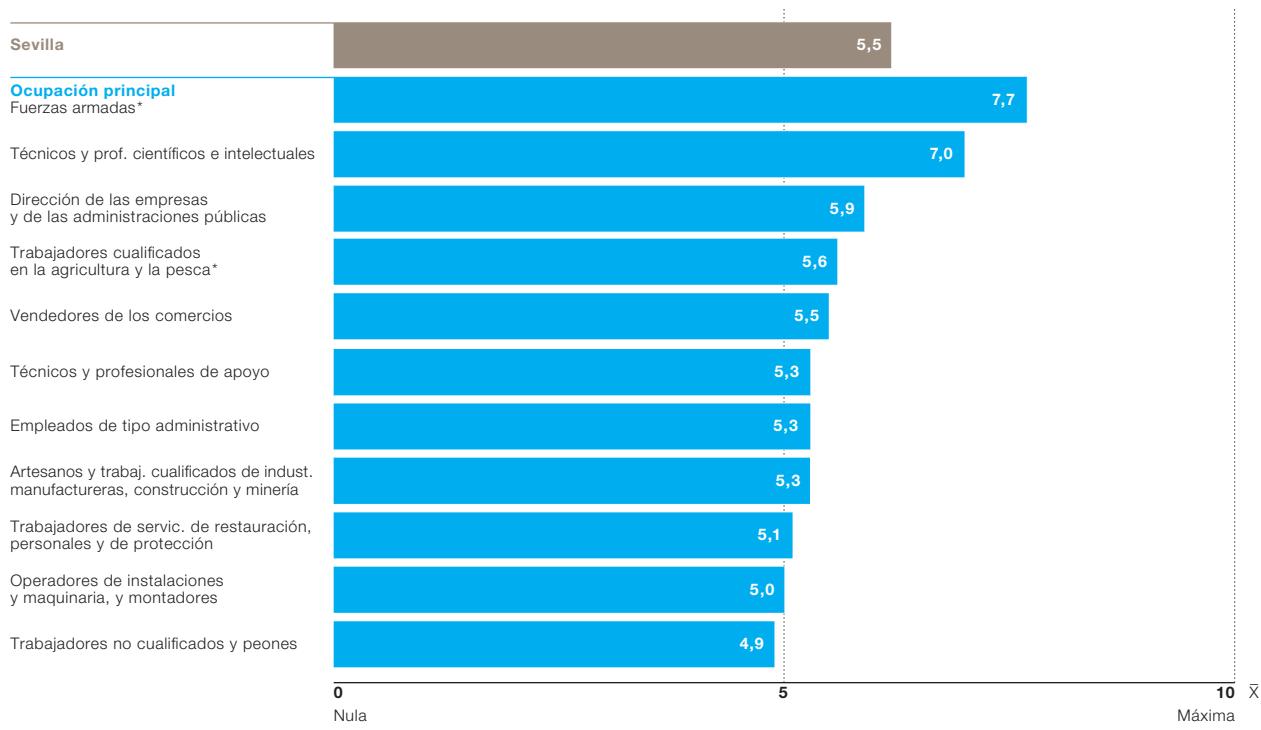


Gráfico 211. Indicador objetivo de temporalidad según ocupación principal (2009)

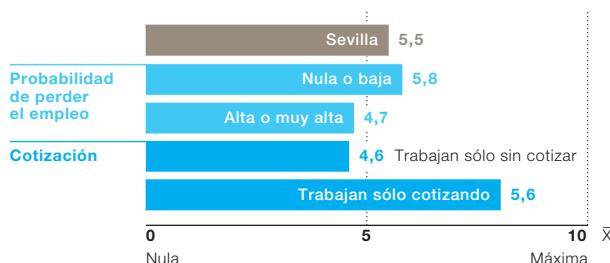


Gráfico 212. Indicador objetivo de temporalidad según probabilidad de perder el empleo y cotización (2009)

Según señalan los valores del indicador, la nula o baja probabilidad de perder el empleo (5,8) y trabajar sólo cotizando a la Seguridad Social (5,6) son características en las cuales la movilidad laboral incide menos, por lo que mejoran las condiciones de temporalidad. Estos valores son significativamente más altos que los que se registran entre quienes tienen alta o muy alta probabilidad de perder el empleo (4,7) y quienes trabajan sólo sin cotizar a la Seguridad Social (4,6) respectivamente, reflejando por tanto unas peores condiciones de temporalidad.

11.2 Aspectos específicos: el tiempo y la movilidad

Si bien mediante el correspondiente indicador de contratación se ha reflejado globalmente la situación, con el fin de profundizar en este aspecto nos centramos en primer lugar en la incidencia de cada tipo de contrato o modalidad laboral tomando como base aquellos trabajadores en situación regular, para seguidamente tratar de forma individual otros factores que tienen que ver con la temporalidad y movilidad en el trabajo.

11.2.1 Tipos de contrato/régimen de autónomos

11.2.1.1 Situación laboral

Casi 6 de cada 10 trabajadores regulares son asalariados con contrato indefinido (58,4%), mientras que el 23,2% disponen de un contrato temporal. Por su parte, el 16,7% trabajan por cuenta propia en el régimen

general de autónomos. La proporción de quienes declaran ser empresarios (0,7%) y cooperativistas no asalariados (0,3%) es prácticamente residual.

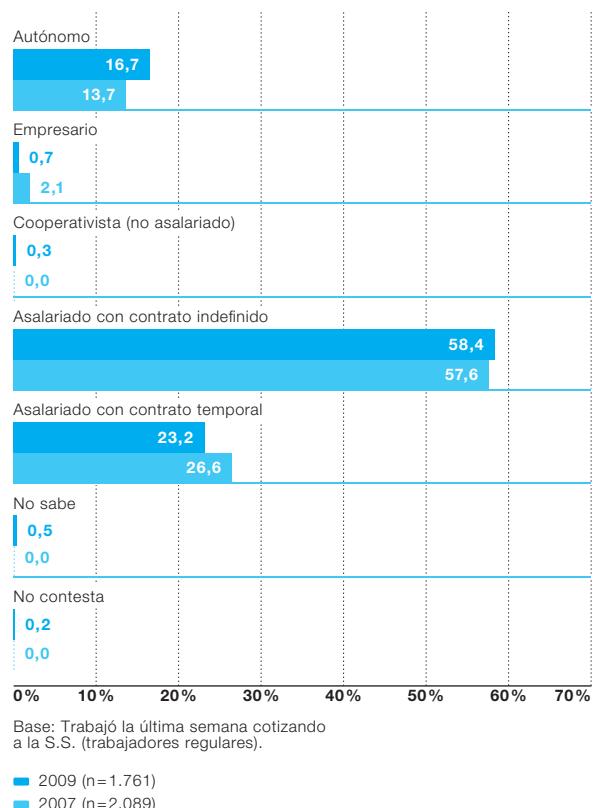


Gráfico 213. Situación laboral actual

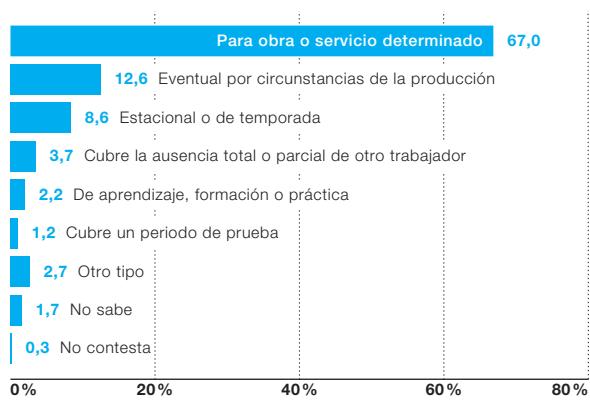
Apenas se observan diferencias con respecto al año 2007. Tan sólo cabe destacar la significativa caída del porcentaje de empresarios, pasando del 2,1% de los informantes en 2007 al 0,7% actual.

El peso de los asalariados con contrato temporal es significativamente alto entre las mujeres (30%), los más jóvenes (64,2%), con estudios secundarios de primer ciclo (28,6%) y los pertenecientes a los sectores de construcción (39,1%), hogares que emplean personal doméstico (35,6%) y hostelería (30,7%). Según la ocupación principal también destaca especialmente entre los trabajadores de servicios de restauración (30,9%), los vendedores de los comercios (35,3%) y los trabajadores no cualificados y peones (38,6%).

11. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)

Por otra parte, es significativamente alta la presencia de autónomos entre los hombres (18,8%), los mayores de 55 años (29,7%), con menor nivel de estudios (30,1%), pertenecientes a los sectores de comercio (35,7%) y a otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (34,3%).

11.2.1.2 Contratos temporales



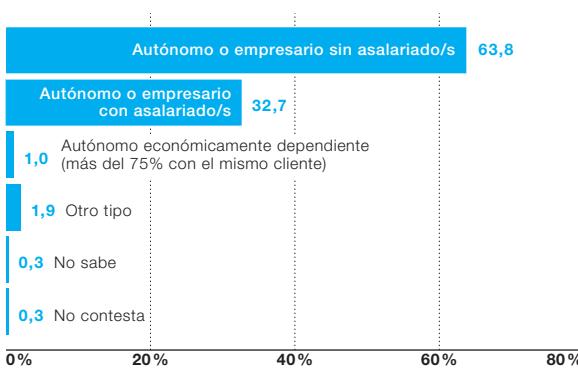
Base: Trabajadores regulares con contrato temporal. n=409

Gráfico 214. Tipo de contrato temporal (2009)

Una gran mayoría de quienes disponen de contrato temporal, lo tienen en concepto de obra o servicio determinado (67%). El 12,6% trabaja como eventual por circunstancias de la producción y el 8,6% tiene contratos estacionales o de temporada. Se dan otro tipo de contrataciones temporales que registran porcentajes menores como la ausencia total o parcial de otro trabajador (3,7%), de aprendizaje, formación o práctica (2,2%) y la que cubre un periodo de prueba (1,2%).

Centrándonos en los contratos por obra o servicio, el porcentaje de éstos es significativamente alto entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo (79,2%), en los sectores profesionales de construcción (78,8%), en la intermediación financiera e inmobiliaria (74,2%), comercio (69,9%) y hostelería (67,8%), y tienen una especial presencia en los distritos de Cerro-Amate (74,2%) y Sur (78,3%).

11.2.1.3 Autónomos



Base: Trabajadores por cuenta propia regularizados. n=313

Gráfico 215. Situación profesional (2009)

Entre quienes trabajan por cuenta propia cotizando según el régimen general de autónomos, representan 2 de cada 3 los que manifiestan ser autónomos o empresarios sin asalariados (63,8%), el 32,7% declara ser autónomo o empresario con asalariados y una pequeña proporción afirma ser autónomo económico dependiente (1%).

11.2.2 Tiempo trabajando

Las personas trabajadoras de la ciudad de Sevilla llevan, globalmente, una media de casi 20 años trabajando (19,8), dos años más que la media registrada en 2007 (17,2), lo que supone un aumento con una diferencia significativa, y se corresponde con un aumento también de la edad media de la población ocupada (39 en 2009 respecto de 37,7 en 2007).

El peso relativo de quienes llevan hasta 5 años trabajando ha descendido considerablemente, del 20,3% que reflejaba 2007 al 11,9% que se observa actualmente. Ha aumentado de una forma también considerable y significativa el porcentaje de quienes llevan más de 20 años trabajando, del 35,8% al 43%.

Los hombres acumulan más años de experiencia laboral (21,1) que las mujeres (17,7). No obstante, el segmento con mayor bagaje atendiendo al nivel formativo, es el inferior, esto es, el compuesto por quienes tienen estudios primarios o inferiores, con más de 25 años. Es relevante señalar a este respecto que es el segmento que registra una edad media mayor (42,9 años).

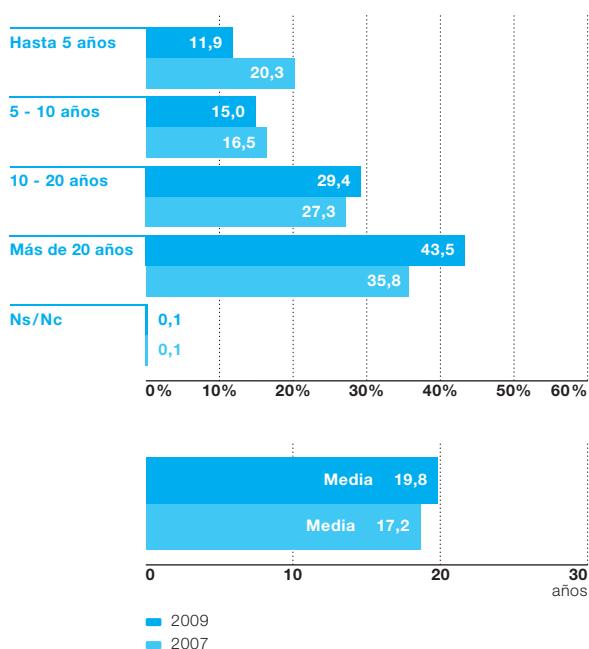


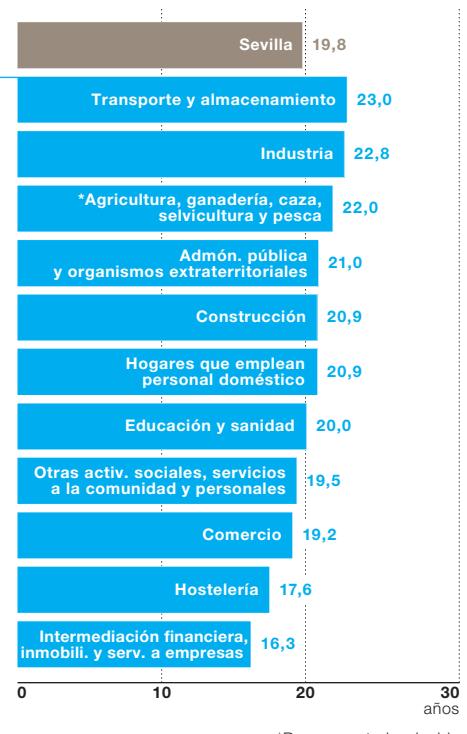
Gráfico 216. Años trabajando

Los sectores en los que la cantidad media de años trabajando de las personas trabajadoras se muestra más alta es en transporte y almacenamiento (23), industria (22,8) y la Administración Pública y los Organismos extraterritoriales (21), con respecto a la que se registra en otros sectores como la intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (16,2) o la hostelería (17,6).

Atendiendo a la ocupación, los directores de empresas o administraciones son quienes llevan más años trabajando (26), seguidos de los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias (23).

Por el contrario, los vendedores de los comercios (14,5) y quienes se emplean en servicios de restauración, personales o de protección (16,7) acumulan una experiencia laboral sustancialmente menor.

Si atendemos a la probabilidad de perder el empleo, observamos cómo quienes consideran esa probabilidad baja o nula tienen un mayor bagaje de experiencia laboral (20,7 años) que quienes opinan que la probabilidad de perder su empleo es alta o muy alta (16,5).



*Base muestral reducida

Gráfico 217. Años trabajando según sector de actividad (2009)

11. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)

11.2.3 Movilidad entre empresas

Ya sabemos los años que lleva trabajando la población ocupada de la ciudad de Sevilla, pero, ¿en cuántas empresas han trabajado?

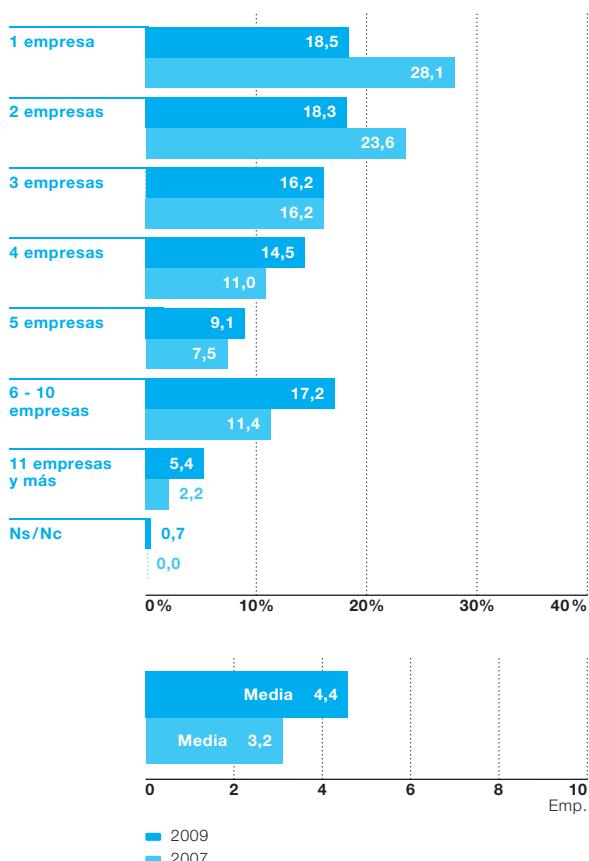


Gráfico 218. Número de empresas en las que ha trabajado

La media de empresas por las que pasa cada persona trabajadora en Sevilla capital es de 4,4. Media que ha aumentado significativamente desde 2007 (3,2).

De hecho, el peso de quienes sólo han trabajado en una empresa ha descendido de forma significativa, casi

10 puntos porcentuales, desde el 28,1% registrado en 2007 al 18,5% que se recoge en 2009. Mientras que el porcentaje de quienes han rotado por más de 5 empresas, ha pasado del 13,6% en 2007 al 22,6% actual. Estas diferencias son mucho más acusadas que las que se dan en cuanto a los años trabajados, por lo que son indicativas de la importancia de la movilidad entre empresas.

Como cabe esperar, el número medio de empresas entre quienes tienen menos de 25 años (3,4) es significativamente inferior al que se da entre los que tienen de 25 a 44 años (4,5 o más). Así como ocurre en el distrito de Los Remedios (3,1) respecto del resto ($\geq 3,9$).

Atendiendo al nivel de estudios, quienes tienen estudios universitarios superiores registran un menor número medio de empresas por las que pasan (2,9), con respecto al resto y sobre todo a quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo (5,2).

Los sectores de actividad en los cuales se observa mayor movilidad entre empresas es en el de hogares que emplean personal doméstico (6), construcción (5,3) y hostelería (5), con una media de empresas por persona muy por encima con respecto a otros como la Administración Pública y Organismos extraterritoriales (3,2) o la Educación y Sanidad (3,2), sectores ambos más vinculados a la Administración Pública.

Por otro lado, las ocupaciones en las que se observa una mayor movilidad entre empresas son las que tienen los trabajadores no cualificados y peones (5,2) y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería (5), con un número medio de empresas significativamente mayor que el que se registra entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (2,7).

Quienes tienen nula o baja probabilidad de perder el empleo presentan una media de empresas por las que han pasado (4,1) significativamente inferior a quienes

consideran esa probabilidad alta o muy alta (5,1). Lo mismo ocurre entre quienes trabajan sólo cotizando a la Seguridad Social (4,2) respecto de quienes trabajan sólo sin cotizar (5,5). Lo que refleja una mayor movilidad en los trabajos irregulares.

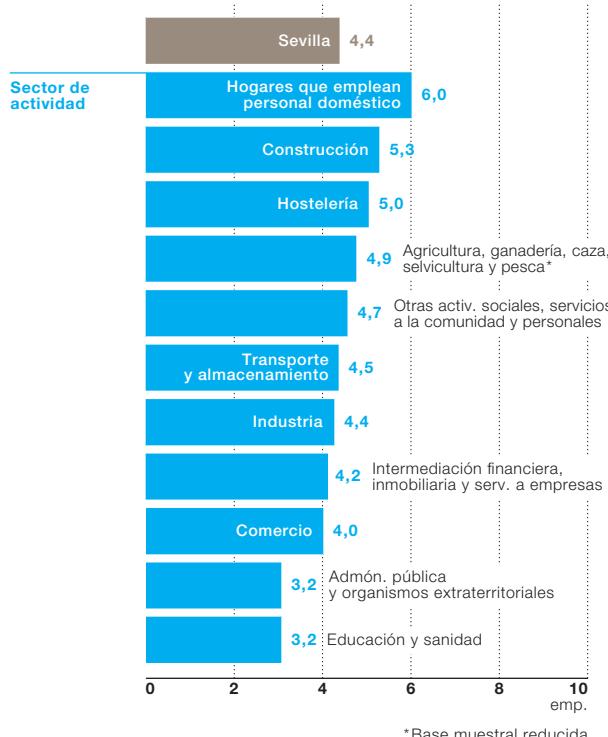


Gráfico 219. Número de empresas en las que ha trabajado según sector de actividad (2009)

11.2.4 Tiempo trabajando/nº de empresas

Para hacernos una idea sobre la estabilidad laboral a partir de los aspectos anteriores, los relacionamos entre sí calculando el ratio de los años que llevan trabajando en relación con el número de empresas por las que pasan las diferentes personas trabajadoras.

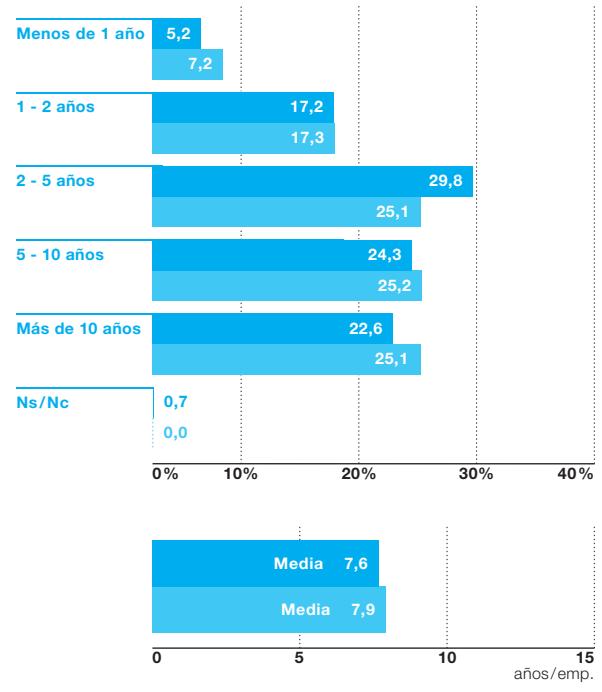


Gráfico 220. Años trabajados por empresa

Las personas trabajadoras de la ciudad de Sevilla pasan una media de siete años y medio (7,6) en cada empresa en la que trabajan. Esta media ha descendido ligeramente respecto de la que se registró en 2007 (7,9).

Casi la cuarta parte de los ocupados (22,5%) están de media menos de 2 años en cada empresa, porcentaje que, sin embargo, ha descendido 2 puntos con respecto al registrado en el año 2007 (24,5%). Por otro lado, el peso de los que pasan más de 10 años en una misma empresa, también ha descendido del 25,1% registrado en 2007 al 22,6% que se recoge actualmente.

11. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)

Para los menores de 25 años la duración media por empresa es de 1,4 años, media que va aumentando progresivamente hasta los 16,2 años que se registra entre quienes tienen 55 años y más.

En el distrito de Los Remedios la duración media de años por empresa es de 10,2 mientras que en otros como Cerro-Amate (6,6), Macarena (6,8) o San Pablo-Santa Justa (6,9) las personas trabajadoras no llegan a una media de 7 años por empresa.

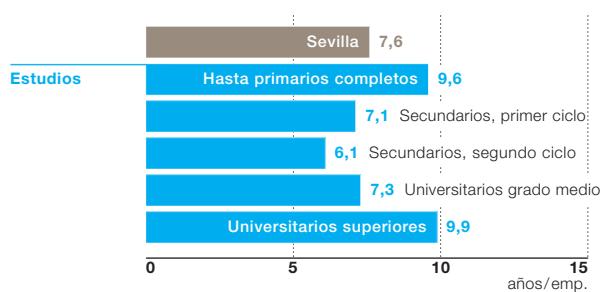


Gráfico 221. Años trabajados por empresa según nivel de estudios (2009)

Quienes tienen un nivel formativo inferior o igual a primario completo (9,6) y quienes tienen estudios universitarios superiores (9,9), presentan una media de permanencia en cada empresa significativamente mayor que la que se obtiene entre los que tienen toda clase de estudios intermedios, entre los que no se supera el 7,3. Esto explica la tendencia observada anteriormente en el indicador de temporalidad.

Los sectores relacionados con la Administración Pública, tales como Educación y Sanidad (11,4) y la Administración Pública y los Organismos extraterritoriales (9,6) son los que más destacan en cuanto a la media de años de permanencia, al contrario que ocurre en los sectores de hogares que emplean personal doméstico (4,7), hostelería (5,7) e intermediación financiera e inmobiliaria (5,8).

Atendiendo a la ocupación, la máxima permanencia se da entre quienes ocupan puestos de dirección de empresas y administraciones (11,4 años) y entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (10,5), en detrimento de quienes están ocupados en servicios de restauración (5,4) y los vendedores de los comercios (5,8).

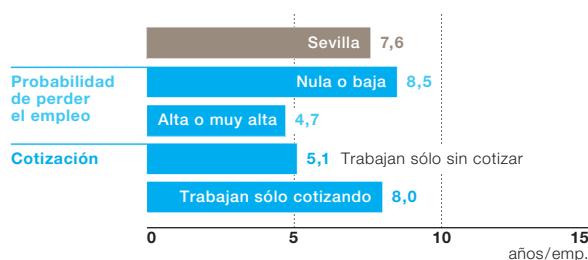


Gráfico 222. Años trabajados por empresa según probabilidad de perder el empleo y cotización (2009)

Por último, cabe destacar la diferencia entre la media de años que permanecen en una misma empresa quienes tienen nula o baja probabilidad de perder el empleo (8,5) que casi dobla a la que se obtiene entre los que consideran la probabilidad de esa circunstancia alta o muy alta (4,7), así como la diferencia que reflejan quienes trabajan solo cotizando (8 años) respecto de la que registran quienes trabajan sólo sin cotizar (5,1).

11.3 Conclusión. El índice de estabilidad laboral presenta una valoración media de 6,2 puntos sobre 10. Esta valoración ha descendido con respecto a la oleada anterior, por lo que se percibe un empeoramiento de las condiciones que configuran la calidad en el empleo a este respecto. No obstante, la aportación de este índice al Índice Global (IGCE) es de las más bajas (7,53%).

La obtención de la calidad en cuanto a la estabilidad laboral y la seguridad en el empleo se ha conformado respecto a dos indicadores objetivos fundamentales: el tipo de contratación y la temporalidad en el empleo.

El indicador objetivo que refleja el tipo de contrataciones y fórmulas laborales presenta una valoración media de 6,9 sobre 10, mientras que el indicador objetivo de temporalidad registra una valoración de 5,5. Aunque estos datos señalan a la temporalidad como el indicador que actúa para bajar la puntuación del índice, se debe tener en cuenta que los dos indicadores experimentan un deterioro con respecto a la oleada anterior, por lo que ambos han de ser “vigilados” de igual manera.

El perfil más perjudicado, que se obtiene de la complementación de ambos indicadores en cuanto a la calidad de las condiciones de estabilidad laboral, es el de las mujeres menores de 24 años, con un nivel formativo inferior al segundo ciclo de secundaria, trabajando en sectores como hogares que emplean personal doméstico o la hostelería, en ocupaciones que no requieren cualificación y que normalmente no cotizan a la Seguridad Social.

Q2

El índice de salud laboral y seguridad	12.1
Indicador subjetivo: satisfacción con la seguridad	12.1.1
Indicador objetivo: salud laboral y seguridad	12.1.2
 Aspectos específicos de la salud laboral y la seguridad	 12.2
Incidencia de problemas de salud por motivos de trabajo	12.2.1
Pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud	12.2.2
Días de trabajo perdidos por motivos de salud ajenos al trabajo	12.2.2.1
Días de trabajo perdidos por problemas de salud debidos al trabajo	12.2.2.2
Días de trabajo perdidos por accidente laboral	12.2.2.3
Presencia de elementos de riesgo en el puesto de trabajo	12.2.3
Presencia de medios de prevención de riesgos en el trabajo	12.2.4
Disposición a cambiar de trabajo para aumentar la seguridad laboral	12.2.5
 Conclusión	 12.3

12. Salud laboral y seguridad

Una dimensión fundamental para poder evaluar la calidad de los puestos de trabajo es la seguridad en ese puesto y las condiciones del entorno laboral que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

Según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en el Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, los accidentes laborales con el fatal resultado de muerte, pese a representar un porcentaje mínimo sobre el total de accidentes registrados (0,09%), supusieron en 2007 el fallecimiento en España de 826 trabajadores, de los cuales el 38% pertenecían al sector servicios, el 34% trabajaba en la construcción y 2 de cada 10 (19%) pertenecían al sector de Industria. No obstante, para interpretar adecuadamente estos porcentajes debe tenerse en cuenta el peso de la población ocupada en esos sectores que, según la EPA correspondiente al primer trimestre del año, es como sigue: industria (15,2%), construcción (10,4%) y servicios (70,1%).

Por su parte, los accidentes graves representan el 0,9% del total de accidentes con baja en jornada de trabajo y los leves el 98,9%. El Ministerio de Trabajo e Inmigración publica en el anteriormente citado anuario, que en el ejercicio anual 2007 el número de accidentes de trabajo con baja superó el millón de casos (1.022.067), de los cuales el 90,5% tuvieron lugar durante la jornada laboral y el 9,5% "in itinere", es decir, en el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo o al regreso.

Por sectores de actividad, del conjunto de accidentes durante la jornada laboral, el 42,7% de ellos tuvieron lugar en el sector servicios, el 27% en la construcción y el 26,5% en la industria, debiendo interpretarse estos datos teniendo en cuenta también el peso de estos sectores en el conjunto de la población ocupada, que se han señalado más arriba. En general hay que decir que la incidencia de los accidentes es superior a la que correspondería a su peso poblacional en el sector de industria y, especialmente, en el de la construcción.

Otro aspecto a tener en cuenta, como ya hemos señalado, son las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo. Según la Encuesta de Calidad de Vida elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el año 2007 uno de cada cuatro trabajadores calificaron las condiciones del ruido en su trabajo como mal (10,1%) o muy mal (13,5%), siendo éste el factor peor considerado. Respecto al aire acondicionado en el lugar de trabajo, el 3,3% lo consideró como mal y el 15,9% como muy mal. Las condiciones referidas a la calefacción las calificaron negativamente el 2,8% (mal) y el 11,2% (muy mal) de los trabajadores. Por último, la ventilación (3,4% mal y 5,7% muy mal), el espacio (3,1% mal y 2,2% muy mal) y la iluminación (1,9% mal y 1,4% muy mal) fueron los condicionantes laborales con menor peso de insatisfacciones.

En el contexto europeo, según la Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, elaborada por Eurofound, en el año 2005 una cuarta parte de los trabajadores de la UE están una parte de su jornada en instalaciones ajenas a la empresa, y suelen asociar ese trabajo con un mayor nivel de riesgo para su salud y seguridad.

En esa misma encuesta, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, expone que los dos riesgos más habituales, tanto en hombres como en mujeres, son los movimientos repetitivos de manos y brazos y la necesidad de adoptar posturas fatigosas o dolorosas. Este tipo de condiciones de trabajo afectan al 62% de los trabajadores europeos en el primer caso (movimientos repetitivos) y al 46% en el segundo (posturas fatigosas o dolorosas). En el estudio también se señala que la exposición más elevada a todo tipo de riesgos se encuentra en el sector de la construcción, y la más baja en la intermediación financiera.

12.1 El índice de salud laboral y seguridad

El valor del índice se sitúa en 8,1 dentro del grupo de los más elevados, reflejando una situación claramente positiva de la calidad del trabajo en la ciudad de Sevilla en lo que tiene que ver con la salud laboral, aunque se observa un mínimo descenso de esa puntuación con respecto al que se obtuvo en base a los datos de 2007 (8,2). Hay que tener en cuenta además que se trata de una dimensión que también está entre las que tienen una mayor contribución (10,54%) a la satisfacción general.

Las variaciones en el valor del índice aparecen asociadas principalmente al nivel de estudios y al sector de actividad y en menor medida a la ocupación. Sin embargo, no se observan prácticamente variaciones en función del género o la edad de los informantes y, atendiendo al distrito de residencia, tan sólo cabe reseñar puntualmente que el valor del índice es en el distrito de Cerro-Amate (7,7) significativamente inferior al que se registra en los demás distritos.

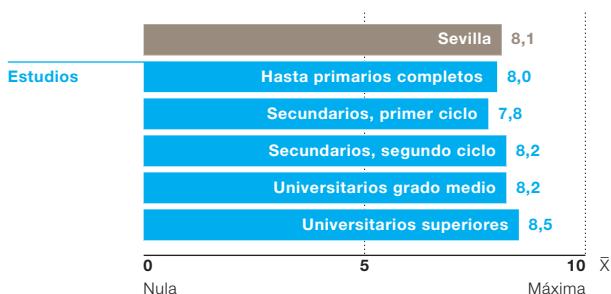


Gráfico 223. Índice de salud laboral y seguridad según nivel de estudios (2009)

La variación del índice presenta una clara asociación con el nivel de estudios, suponiendo que éstos están vinculados a distintas cualificaciones de los trabajos. Entre quienes tienen estudios universitarios de grado superior (8,5) es significativamente más elevado al que se registra en los estratos inferiores y especialmente entre quienes tienen estudios secundarios de primer ciclo (7,8) y quienes tienen primarios completos o inferiores (8,0).

Las actividades con peores condiciones de salud y seguridad laboral se dan en la construcción (índice de 7,6 puntos) y hogares que emplean personal doméstico (7,6). En sentido opuesto, las mejores condiciones se detectan en las administraciones públicas y organismos extraterritoriales (8,5), empresas de intermediación financiera, inmobiliarias y servicios a las empresas (8,5).

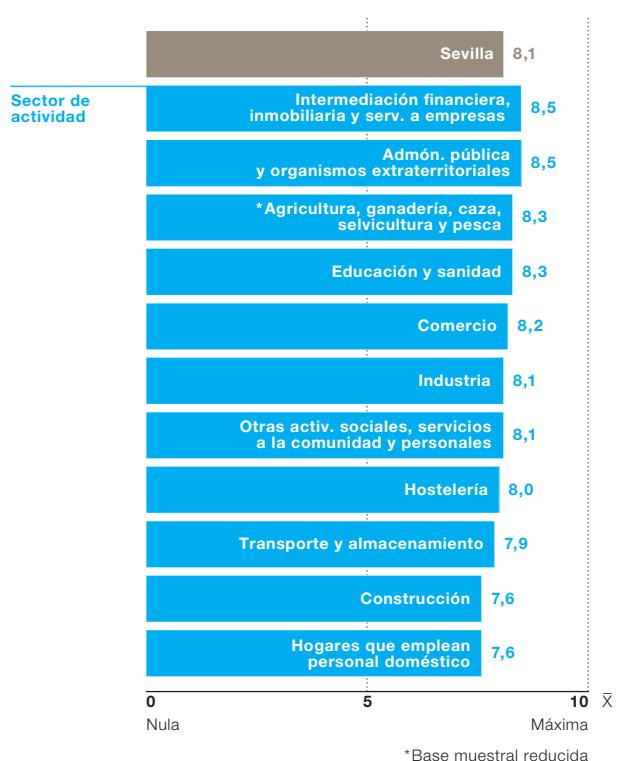


Gráfico 224. Índice de salud laboral y seguridad según sector de actividad (2009)

Atendiendo a la ocupación también se observa una clara contraposición de situaciones. El valor del índice es significativamente superior y, por tanto, refleja unas mejores condiciones de seguridad y salud laboral en los colectivos de empleados de tipo administrativo (8,6), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (8,4), técnicos y profesionales de apoyo (8,3) y vendedores de comercio (8,3), con respecto a las que se observan en los colectivos de ocupaciones en las que las puntuaciones son significativamente inferiores, como el de los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (7,6), los artesanos y trabajadores

12. Salud laboral y seguridad

cualificados de las industrias, la construcción y la minería (7,8) y los trabajadores no cualificados y peones (7,8).

Es también clara la variación del índice según las condiciones de estabilidad y respeto a los derechos básicos, aumentando entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder su trabajo (8,3) y descendiendo a 7,3 entre quienes consideran esa probabilidad alta o muy alta. Asimismo, mientras entre quienes trabajan sólo cotizando a la Seguridad Social por ello el valor del índice se sitúa en 8,2, entre quienes trabajan sin que se aporten esas cotizaciones el valor de dicho índice es significativamente inferior (7,4). En definitiva, la mayor precariedad y carencia del reconocimiento efectivo de derechos básicos parecen asociadas a unas peores condiciones del puesto de trabajo en lo que se refiere a salud laboral y seguridad.

12.1.1 Indicador subjetivo: satisfacción con la seguridad

El nivel de satisfacción con respecto a las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo es claramente positivo (7,2), y significativamente superior al que se observaba en 2007 (6,9).

Representan menos de uno de cada diez (7,1%) quienes se pronuncian en términos críticos emitiendo una puntuación inferior a 5. Sin embargo los que se pronuncian en términos moderadamente positivos, señalando puntuaciones de 6 a 8, representan más de la mitad (56,0%) y quienes se manifiestan muy o totalmente satisfechos suponen algo más de uno de cada cuatro (25,9%).

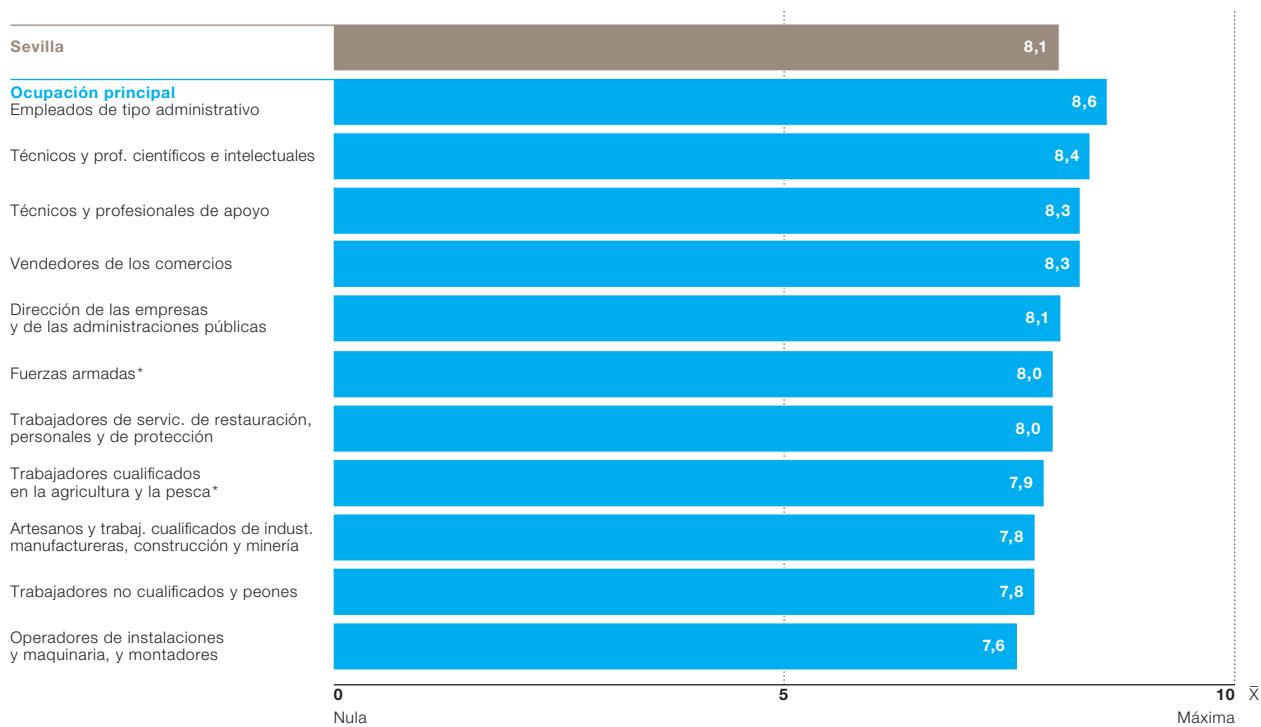


Gráfico 225. Índice de salud laboral y seguridad según ocupación principal (2009)

El nivel de satisfacción aumenta con la edad, de forma que, mientras entre quienes tienen entre 16 y 24 años la puntuación registrada es de 6,9, entre los mayores de 55 años se sitúa en 7,4. No obstante, las diferencias y contrastes más acusados se producen en función de otras variables como el nivel de estudios, el sector de actividad o la ocupación.

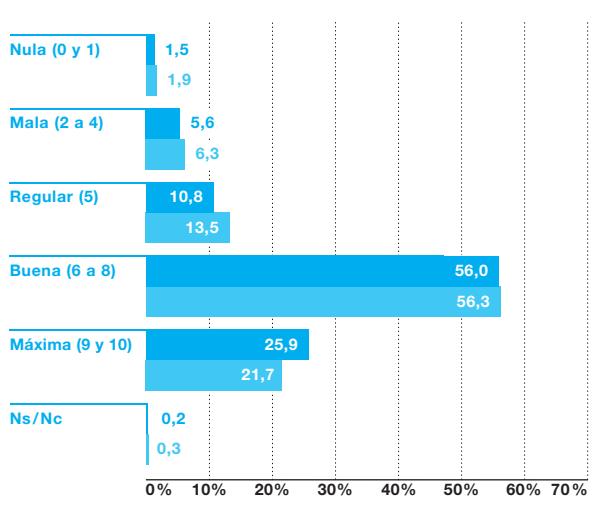


Gráfico 226. Satisfacción con la seguridad

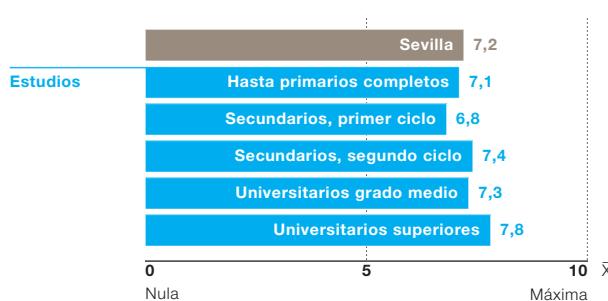
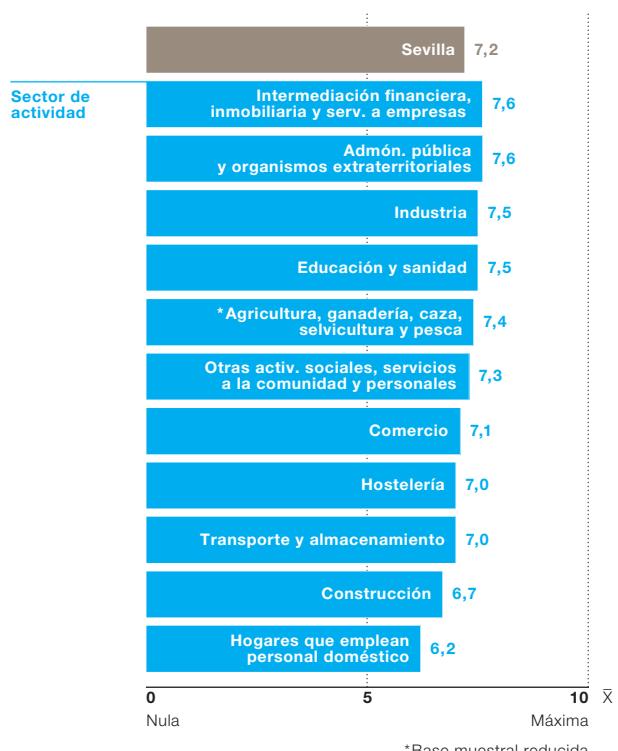


Gráfico 227. Satisfacción con la seguridad según nivel de estudios (2009)

Los titulados universitarios superiores son los que manifiestan mayor agrado con su seguridad laboral.



*Base muestral reducida

Gráfico 228. Satisfacción con la seguridad según sector de actividad (2009)

En cuanto al sector de actividad, podemos establecer grupos claramente diferenciados: un primer grupo, el de los sectores en que el nivel de satisfacción es menor con respecto a la seguridad, está integrado por los sectores de construcción (6,7) y los hogares que emplean personal doméstico (6,2); el segundo grupo, donde la satisfacción es mayor en este aspecto, está integrado por los sectores de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (7,6), administración pública y organismos extraterritoriales (7,6), educación y sanidad (7,5) y el de industria (7,5).

12. Salud laboral y seguridad

Atendiendo a la ocupación el nivel más bajo se registra entre trabajadores no cualificados y peones (6,6) y los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (6,8). En el extremo opuesto, las ocupaciones en las que el nivel de satisfacción es más alto: los empleados de tipo administrativo (7,8), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,7) y técnicos y profesionales de apoyo (7,5).

También en este punto son claras las diferencias en función de la estabilidad en el trabajo entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perderlo (7,6) y entre quienes consideran que esa probabilidad es alta o muy alta (5,8), así como atendiendo a las condiciones de respeto de los derechos básicos entre quienes realizan un trabajo sólo cotizando a la Seguridad Social (7,4) y quienes trabajan sólo sin cotizar (5,8).

12.1.2 Indicador objetivo: salud laboral y seguridad

En este indicador objetivo se compendia la información recogida a través de distintas variables relativas a la incidencia de distintos problemas de salud causados por el trabajo, la pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud, la presencia de distintos elementos de riesgo en los puestos de trabajo y la presencia de medidas de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

El valor del indicador es considerablemente elevado (9,0), aún siendo significativamente inferior al registrado en 2007 (9,4). A la hora de explicar sus variaciones, apenas son relevantes las variables de sexo y edad, frente a las del nivel de estudios, sector de actividad y ocupación.

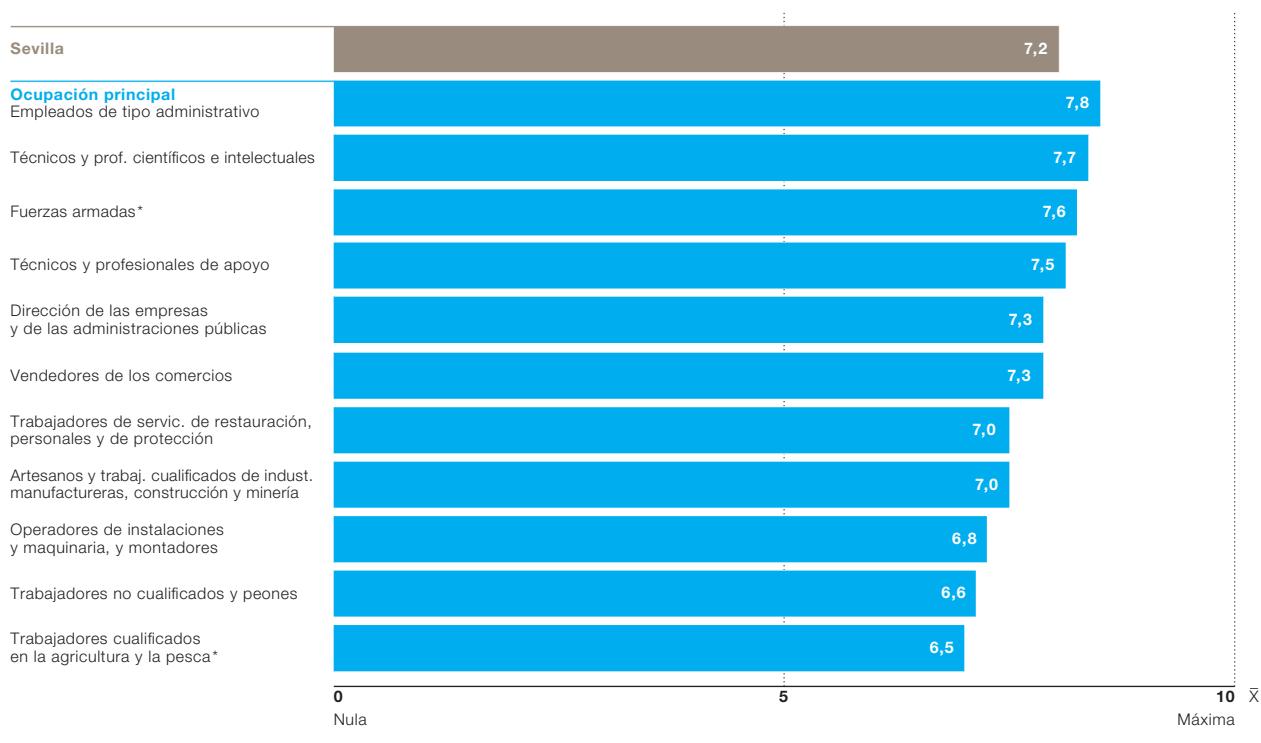


Gráfico 229. Satisfacción con la seguridad según ocupación principal (2009)



Gráfico 230. Indicador objetivo de salud laboral y seguridad según nivel de estudios (2009)

Es clara la relación existente entre el indicador objetivo de salud laboral y el nivel de estudios, elevándose el valor de aquél a medida que sube este nivel. Mientras entre los que tienen estudios primarios o inferiores el valor del indicador se sitúa en 8,8, a medida que asciende el nivel de estudios también lo hace el indicador hasta alcanzar el 9,2 entre los que tienen estudios universitarios superiores.

Según los datos registrados por sector de actividad destaca la construcción, con las peores condiciones objetivas de seguridad en el trabajo (8,5). En el otro extremo, los sectores en los que ese índice es superior y por tanto las condiciones de seguridad mejores están la intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (9,2), administración pública y organismos extraterritoriales (9,2) y comercio (9,2).

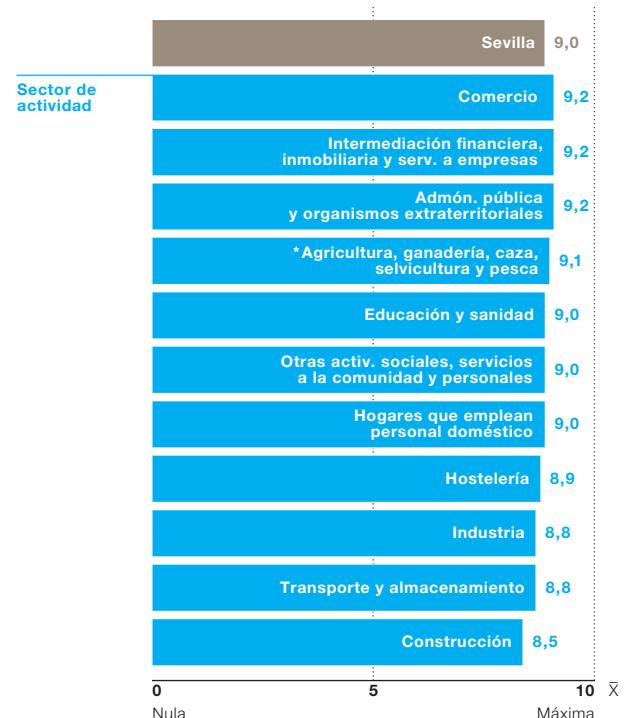


Gráfico 231. Indicador objetivo de salud laboral y seguridad según sector de actividad (2009)

*Base muestral reducida

Atendiendo a la ocupación, las diferencias son también manifiestas. Las ocupaciones en las que el valor del índice es más bajo, indicando unas peores condiciones objetivas de seguridad en el trabajo, corresponden a los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (8,5) y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias (8,5). En cambio, la puntuación del indicador es significativamente superior a la mayoría de las restantes ocupaciones en las de empleados de tipo administrativo (9,4), los vendedores de comercios (9,3) y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (9,2).

12. Salud laboral y seguridad



*Base muestral reducida

Gráfico 232. Indicador objetivo de salud laboral y seguridad según ocupación principal (2009)

12.2 Aspectos específicos de la salud laboral y la seguridad

Son diversos los aspectos que afectan a la salud y la seguridad en los puestos de trabajo, desde las incidencias o diferentes dolencias producidas por la realización del propio trabajo, hasta la presencia de medidas de prevención de riesgos laborales en las entidades correspondientes; pasando por la reducción del tiempo de trabajo por motivos de salud, las condiciones de seguridad del contexto laboral, etc.

A continuación exploramos detalladamente cada uno de estos aspectos para comprobar la situación de la ciudad de Sevilla en cuanto a las condiciones laborales y a la incidencia de las distintas afecciones entre su población trabajadora.

12.2.1 Incidencia de problemas de salud por motivos de trabajo

Casi tres de cada cuatro personas entrevistadas (73,2%) declaran no padecer ningún problema de salud producido por el trabajo, porcentaje tres puntos superior al que se registraba en 2007.

La proporción de quienes manifiestan no tener ningún problema de salud debido al trabajo es significativamente superior entre quienes tienen de 16 a 24 años (87,6%) y va descendiendo a medida que se incrementa la edad de los informantes, debido al lógico proceso de acumulación de estos problemas.

Resulta por otra parte revelador observar cómo la proporción de quienes declaran no padecer ningún problema de salud debido al trabajo es inferior de forma especialmente significativa entre quienes trabajan en el sector de la construcción (60,7%) y en el de hostelería (66,7%), en tanto que se eleva en el sector de la administración pública y organismos extraterritoriales

(83,1%), el de comercio (80,6%) y el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (79,0%), poniendo de manifiesto unas condiciones de trabajo más saludables.

Atendiendo a la ocupación, se observa que el porcentaje de quienes declaran no tener ningún problema de salud laboral es superior entre los empleados de comercio (83,8%), los empleados de tipo administrativo (80,5%) y los técnicos y profesionales de apoyo (79,1%) e inferior entre los trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería (66,5%) y los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (66,1%).

Los problemas de salud más mencionados son el cansancio general (16,0%), los problemas psíquicos como el insomnio, ansiedad, irritabilidad (6,6%), las lesiones (4,4%), dolores de cabeza (3,4) y los problemas de audición, visión y garganta (2,3%). Con respecto a 2007 las variaciones más relevantes se centran en el incremento significativo de las alusiones al cansancio general y las lesiones, así como en el descenso de las menciones de los dolores de cabeza.

Por sectores de actividad, son también claras las diferencias de incidencia de los distintos problemas.

Las alusiones al cansancio general se producen en un porcentaje significativamente superior en los sectores de hostelería (30,0%), construcción (23,2%) y de los hogares que emplean personal doméstico (23,2%). A los problemas psíquicos aluden quienes trabajan en la educación y la sanidad (9,9%) y a las lesiones se refieren en una medida también significativamente superior quienes trabajan en la construcción (12,7%) y en la industria (7,8%).

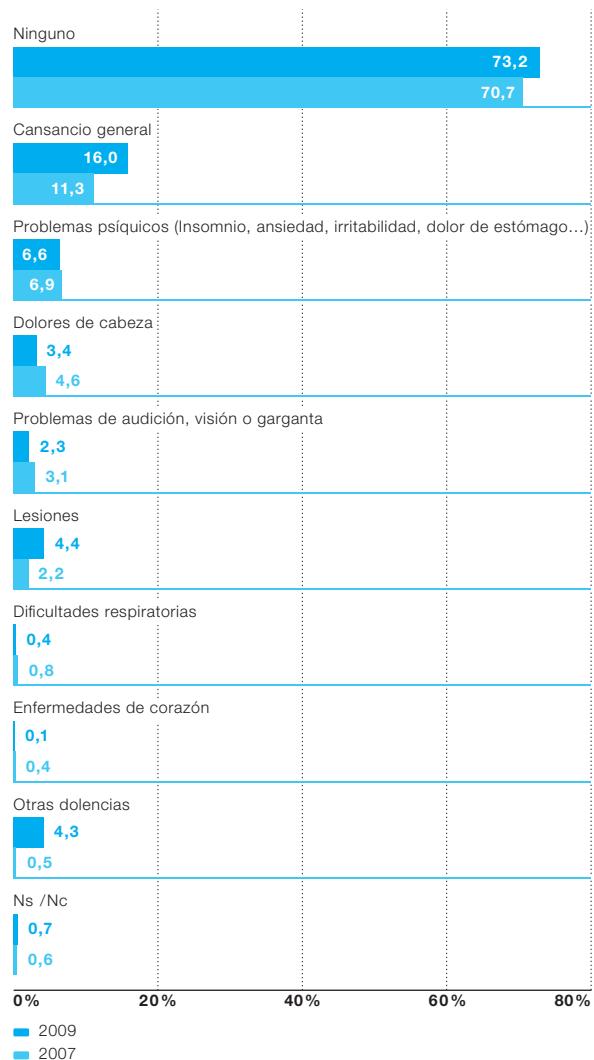


Gráfico 233. Problemas de salud por motivos de trabajo

12. Salud laboral y seguridad

	Sector de actividad													Total Muestra
Base: Total muestra	16	168	239	340	210	109	238	141	251	182	119	2.014	73,2%	
Ninguno	75,2%	71,8%	60,7%	80,6%	66,7%	73,0%	79,0%	83,1%	72,0%	70,0%	74,4%	2.014	73,2%	
Problemas de audición, visión o garganta	0,0%	3,0%	1,7%	1,2%	0,0%	0,9%	3,4%	2,7%	5,9%	2,3%	0,8%	2,3%		
Dolores de cabeza	0,0%	1,2%	2,6%	2,3%	2,8%	2,7%	7,6%	2,1%	5,2%	2,8%	3,4%	3,4%		
Dificultades respiratorias	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,4%	0,6%	1,2%	1,1%	0,0%	0,4%		
Enfermedades de corazón	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%		
Lesiones	6,2%	7,8%	12,7%	0,9%	2,3%	6,6%	1,2%	6,3%	3,6%	2,7%	2,5%	4,4%		
Cansancio general	12,2%	17,3%	23,2%	10,9%	30,0%	14,9%	7,7%	7,8%	10,7%	20,0%	23,2%	16,0%		
Problemas psíquicos (Insomnio, ansiedad...)	6,4%	6,0%	6,0%	6,2%	5,3%	8,4%	5,4%	4,3%	9,9%	9,8%	4,1%	6,6%		
Otras dolencias	6,2%	4,2%	7,6%	1,5%	2,4%	3,8%	4,2%	4,1%	5,5%	7,6%	1,6%	4,3%		
No sabe	0,0%	0,6%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,4%	0,0%	1,6%	0,4%		
No contesta	0,0%	0,0%	0,4%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,8%	0,0%	0,0%	0,3%		

Tabla 5. Problemas de salud por motivos de trabajo según sector de actividad (2009)

También es reseñable el porcentaje de menciones de los dolores de cabeza entre quienes trabajan en el sector de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (7,6%), así como de alusiones a los problemas de visión, audición y garganta entre quienes trabajan en sanidad y educación (5,9%).

Aluden al cansancio general en un porcentaje significativamente superior los trabajadores no cualificados y peones (22,98%) y los trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección (22,2%), mientras que a los problemas psíquicos se refieren en un porcentaje significativamente superior los directores de las empresas y de las administraciones públicas (16,1%).

Por su parte las referencias a las lesiones se producen en una proporción significativamente superior entre los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias (12,9%) y los operadores de instalaciones y maquinaria y los montadores (9,3%), mientras que a los dolores de cabeza se refieren en mayor medida los técnicos y profesionales de apoyo (6,7%) y a los problemas de audición, visión y garganta lo hacen especialmente los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (4,4%), y los técnicos y profesionales de apoyo (6,1%).

	Ocupación principal													Total Muestra
	Fuerzas armadas	Dir. de las empresas y de las administraciones públicas	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección	Vendedores de los comercios	Trabajadores cualificados en la agricultura y la pesca	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción y la minería	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Trabajadores no cualificados y peones			
Base: Total muestra	19	231	224	164	253	313	145	8	236	120	299	2.014		
Ninguno	62,5%	69,5%	78,0%	79,1%	80,5%	70,5%	83,8%	62,9%	66,5%	66,1%	70,1%	73,2%		
Problemas de audición, visión o garganta	0,0%	2,2%	4,4%	6,1%	3,9%	0,3%	0,0%	0,0%	2,5%	1,7%	0,6%	2,3%		
Dolores de cabeza	5,5%	3,0%	4,4%	6,7%	3,1%	2,9%	4,0%	0,0%	2,2%	1,7%	3,0%	3,4%		
Dificultades respiratorias	0,0%	0,0%	1,3%	0,6%	0,8%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,4%		
Enfermedades de corazón	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%		
Lesiones	11,0%	0,9%	2,6%	1,2%	1,9%	3,5%	0,0%	0,0%	12,9%	9,3%	6,3%	4,4%		
Cansancio general	21,5%	17,4%	7,1%	9,4%	9,0%	22,2%	10,1%	12,1%	19,7%	20,2%	22,9%	16,0%		
Problemas psíquicos (Insomnio, ansiedad...)	21,3%	16,1%	8,0%	3,7%	5,1%	5,7%	3,4%	25,0%	3,9%	8,5%	3,3%	6,6%		
Otras dolencias	5,2%	7,0%	5,7%	3,7%	3,1%	2,8%	0,7%	0,0%	4,3%	5,1%	5,3%	4,3%		
No sabe	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,3%	0,4%		
No contesta	5,3%	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%	0,3%	0,7%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,3%		

Tabla 6. Problemas de salud por motivos de trabajo según ocupación principal (2009)

12.2.2 Pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud

Representan algo más de siete de cada diez (71,7%) quienes manifiestan no haber perdido ningún día de trabajo en el último año, porcentaje superior en algo más de dos puntos al de 2007. Este porcentaje es ligeramente superior entre los hombres (73,2%) que entre las mujeres (69,3%) y entre quienes tienen entre 16 y 24 años (82,9%) frente al que se observa entre quienes tienen edades superiores, llegando como máximo al 71,3%.

La proporción de quienes declaran no haber faltado ningún día al trabajo por motivos de salud en el último año es superior entre quienes tienen inferior nivel de estudios, primarios o inferiores (76,9%), y desciende a medida que se eleva ese nivel de estudios hasta situarse en el 63,0% entre los que tienen estudios universitarios de grado medio y en el 65,3% entre quienes tienen estudios universitarios superiores.

Al considerar la incidencia de los tres tipos de problemas de salud en función del sexo, se observa que mientras el porcentaje de quienes declaran haber faltado al trabajo por problemas de salud ajenos al trabajo es significativamente superior entre las mujeres (27,5%) con respecto al que se registra entre los hombres (22,4%), entre éstos es significativamente superior el porcentaje de quienes declaran haber faltado algún día por accidente laboral (1,5%).

Es relevante también señalar cómo la falta al trabajo por motivos de salud ajenos al mismo es significativamente superior entre quienes tienen estudios universitarios de grado medio (32,2%) o superior (31,9%), que entre quienes tienen estudios de nivel inferior, específicamente quienes tienen secundarios de primer ciclo (19,4%) y primarios o inferiores (18,3%).

12. Salud laboral y seguridad

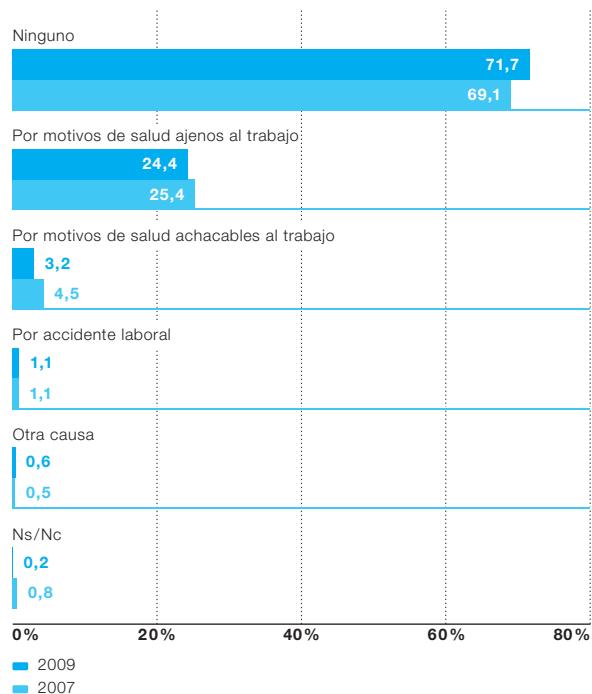


Gráfico 234. Pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud

Atendiendo a los datos registrados en función del sector de actividad se observan diferencias dignas de ser tenidas en consideración: el nivel de absentismo es mayor en los sectores de intermediación financiera (62,4%), administración pública y organismos extraterritoriales (63,7%) y educación y sanidad (65,4%) y menor en el sector de hostelería (81,3%), y el de otras actividades sociales y el de servicios a la comunidad y servicios personales (79,8%).

El porcentaje de quienes dicen haber faltado al trabajo por motivos de salud achacables al mismo es significativamente superior en los sectores de construcción (6,8%) y administración pública y organismos extraterritoriales (6,5%) y también en el sector de construcción es significativamente superior el porcentaje de quienes declaran haber faltado algún día al trabajo por accidente laboral (3,4%).

	Sector de actividad												Total Muestra
Base: Total muestra	16	168	239	340	210	109	238	141	251	182	119	2.014	
Ninguno	68,7%	69,3%	68,0%	77,4%	81,3%	75,6%	62,4%	63,7%	65,4%	79,8%	74,3%	71,7%	
Por motivos de salud ajenos al trabajo	25,1%	25,9%	22,8%	20,8%	15,8%	20,6%	34,2%	33,3%	29,5%	18,6%	23,3%	24,4%	
Por motivos de salud achacables al trabajo	0,0%	5,3%	6,8%	0,9%	2,4%	2,8%	2,1%	6,5%	4,4%	2,2%	0,0%	3,2%	
Por accidente laboral	6,2%	1,2%	3,4%	0,9%	0,5%	1,9%	0,9%	0,0%	0,4%	0,5%	0,0%	1,1%	
Otra causa	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,9%	0,9%	0,0%	1,6%	0,0%	2,4%	0,6%	
No sabe	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	
No contesta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%	

Tabla 7. Pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud según sector de actividad (2009)

	Ocupación principal													Total Muestra
Base: Total muestra	19	231	224	164	253	313	145	8	236	120	299	2.014		
Ninguno	62,9%	86,0%	62,6%	63,8%	65,2%	80,1%	76,2%	50,1%	62,7%	75,3%	72,7%	71,7%		
Por motivos de salud ajenos al trabajo	31,7%	13,1%	32,1%	33,2%	32,0%	17,9%	22,5%	37,0%	27,5%	20,5%	22,6%	24,4%		
Por motivos de salud achacables al trabajo	16,4%	0,5%	5,3%	1,2%	2,7%	1,7%	1,4%	13,0%	6,9%	4,3%	3,6%	3,2%		
Por accidente laboral	0,0%	0,9%	0,5%	1,9%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	3,8%	2,6%	0,7%	1,1%		
Otra causa	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	1,2%	0,0%	0,6%	0,0%	0,4%	0,0%	1,0%	0,6%		
No sabe	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%		
No contesta	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%		

Tabla 8. Pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud según ocupación principal (2009)

Atendiendo a la ocupación hay que señalar cómo el porcentaje de quienes declaran no haber faltado ningún día al trabajo por motivos de salud es superior entre los directores de empresas y de las administraciones públicas (86,0%) y los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (80,1%), mientras que es considerablemente inferior entre los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (62,6%), artesanos y trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería (62,7%) y los técnicos y profesionales de apoyo (63,8%).

Esas diferencias tienen que ver con la superioridad de informantes que señalan haber faltado al trabajo entre los técnicos y profesionales de apoyo (33,2%), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (32,1%) y los empleados de tipo administrativo (32,0%), mientras representa sólo un 13,1% entre los directivos de las empresas y las administraciones públicas y un 17,9% entre los trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección.

La presencia de quienes han faltado al trabajo por motivos de salud achacables a éste o por accidente laboral es mayor en el sector de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería con los porcentajes respectivamente de 6,9% y 3,8%.

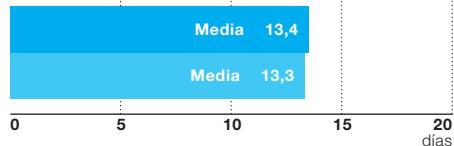
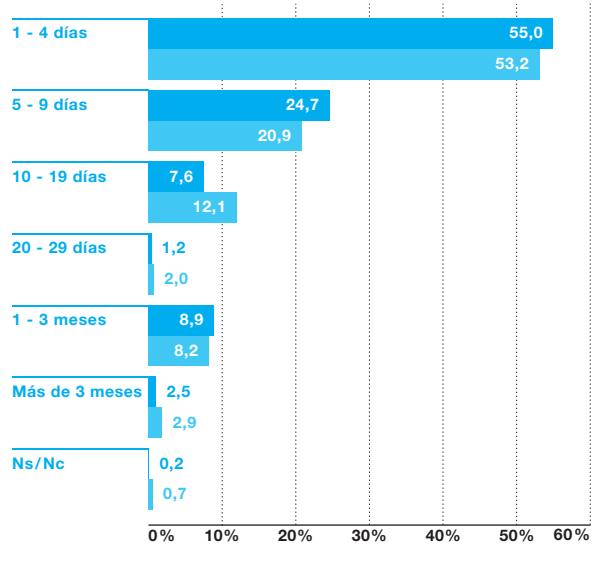
12.2.2.1 Días de trabajo perdidos por motivos de salud ajenos al trabajo

Quienes declaran haber faltado al trabajo por problemas de salud ajenos al mismo lo han hecho por una media de 13,4 días en el último año, siendo esta media sólo una décima superior a la que se registraba en 2007 y, por tanto, puede considerarse una variación no significativa.

Esa media es superior en las mujeres (16,6 días) que en los hombres (10,8 días) y también es menor entre los más jóvenes, quienes tienen entre 16 y 24 años (4,6 días), que entre quienes tienen una edad superior, con una media de al menos 12,8 días, aunque no se observa una relación directa entre ambas variables.

No obstante hay que señalar que más de la mitad de quienes faltan al trabajo por problemas de salud ajenos a éste declaran faltar 4 días o menos (55,0%), mientras un 24,7% lo ha hecho entre 5 y 9 días y uno de cada cinco (20,2%) 10 días o más.

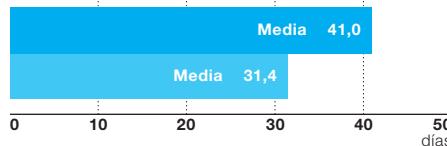
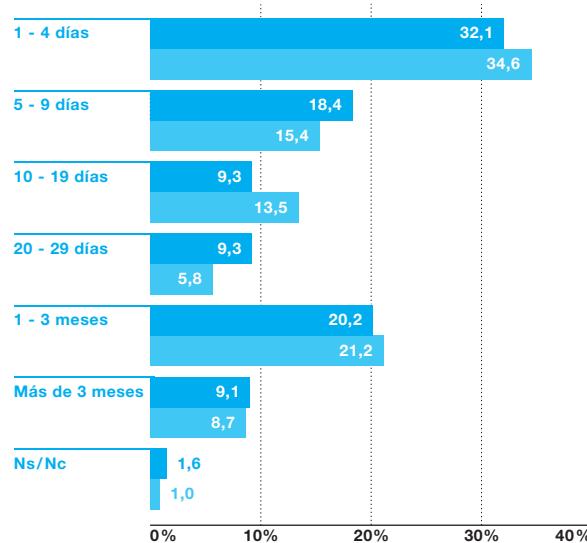
12. Salud laboral y seguridad



Base: Faltó al puesto en el último año por motivos de salud ajenos al trabajo

■ 2009 (n=492)
■ 2007 (n=588)

Gráfico 235. Días de trabajo perdidos por motivos de salud ajenos al trabajo



Base: Faltó al puesto en el último año por motivos de salud achacables al trabajo

■ 2009 (n=65)
■ 2007 (n=104)

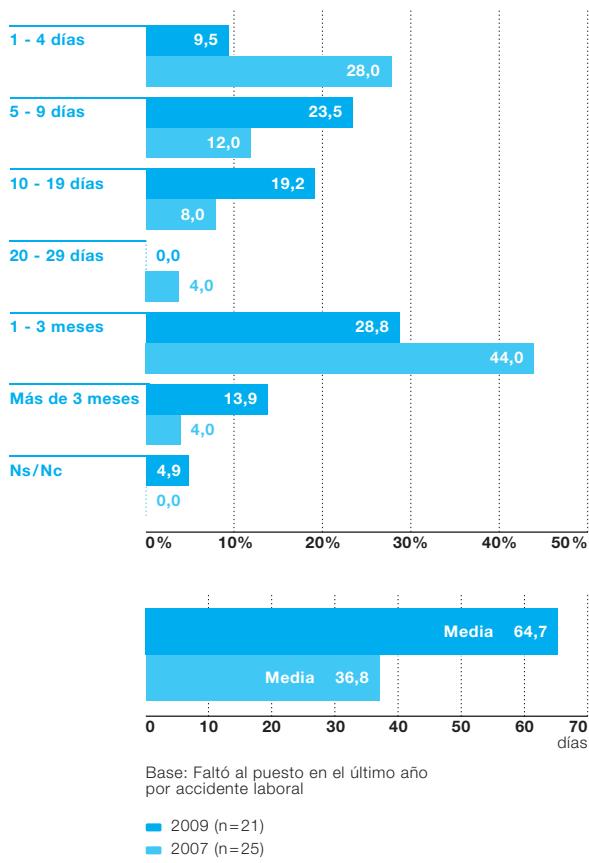
Gráfico 236. Días de trabajo perdidos por problemas de salud debidos al trabajo

12.2.2.2 Días de trabajo perdidos por problemas de salud debidos al trabajo

La media de días de falta al trabajo por motivos de salud achacables a éste (41,0 días) es claramente superior a la que se registra por motivos de salud no vinculados al trabajo. En este caso, a diferencia de los que se señalaba en el punto anterior representan algo menos de la mitad (47,9%) los que declaran haber faltado 10 días o más en el último año, mientras uno de cada tres (32,1%) manifiestan que han faltado 4 días o menos.

12.2.2.3 Días de trabajo perdidos por accidente laboral

La media de días que se han faltado al trabajo por accidente laboral se sitúa por encima de los dos meses (64,7 días), siendo esa media superior a la que se registraba en 2007, si bien ha de tenerse en cuenta que lo limitado de la base muestral disponible en ambos años obliga a ser sumamente cautelosos en la valoración de estos datos.



12.2.3 Presencia de elementos de riesgo en el puesto de trabajo

El 63,5% de las personas entrevistadas manifiestan que en su trabajo no existen riesgos de accidentes.

La presencia de riesgos parece menos elevada en los trabajos desempeñados por mujeres y por individuos más jóvenes, pues el porcentaje de quienes declaran que en sus trabajos no hay riesgos de accidentes es significativamente superior entre las mujeres (76,9%) con respecto al que se da entre los hombres (54,7%) y entre quienes tienen entre 16 y 24 años (73,2%) con respecto al que se da en edades superiores ($\leq 64,9\%$).

No obstante, la presencia de riesgos de accidentes en los puestos de trabajo parece especialmente asociada al sector de actividad y al tipo de ocupación.

12. Salud laboral y seguridad

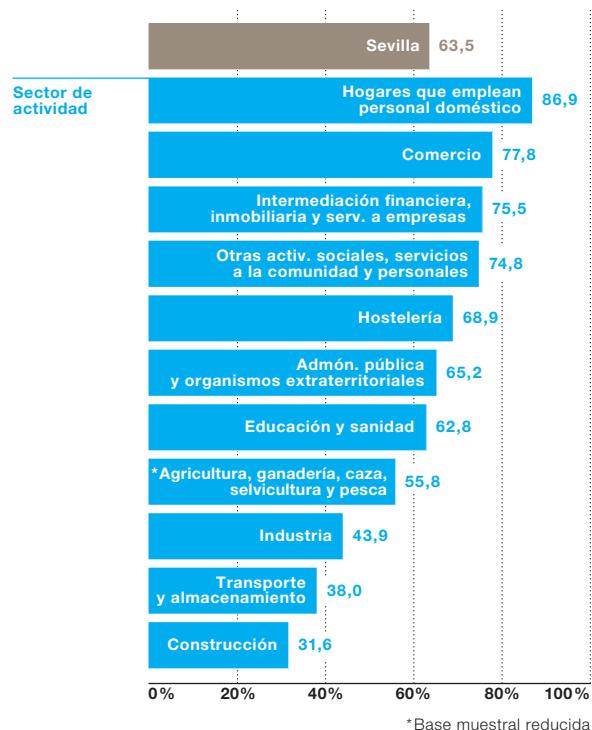


Gráfico 239. Riesgo inexistente de accidente grave en el puesto de trabajo según sector de actividad (2009)

Efectivamente, el porcentaje de quienes no perciben ningún riesgo de accidente en su trabajo es significativamente superior, reflejando en principio unas condiciones más favorables de seguridad, en el de los hogares que emplean personal doméstico (86,9%), el de comercio (77,8%) y el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (75,5%). En cambio ese porcentaje es significativamente inferior, reflejando condiciones menos favorables de seguridad, en los sectores de la construcción (31,3%), transporte y almacenamiento (38,0%) y el de industria (43,9%).

Atendiendo a la ocupación también son claras las diferencias: la proporción de quienes perciben que en sus trabajos no existe un riesgo grave de accidentes es significativamente superior entre los empleados de tipo administrativo (83,6%), los vendedores de comercios (82,9%) y los directivos de las empresas y de la administraciones públicas (79,5%). Se perciben peores condiciones de seguridad entre los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (22,0%) y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería (33,3%).

En este punto es preciso llamar la atención sobre el hecho de que la percepción de riesgos de accidente no esté asociada con el trabajo irregular. Más bien, lo que se observa es que son más las personas que trabajan sólo sin cotizar y no perciben un riesgo grave (87,9%) que los que trabajan sólo de forma regularizada y tienen esa impresión (62,5%).

Las causas de riesgos de accidentes en el trabajo más mencionadas son los esfuerzos y posturas forzadas (12,5%), el tener que realizar operaciones peligrosas (11,0%), el cansancio o la fatiga (9,5%), causas relacionadas con el tráfico (6,8%), que el área de trabajo o superficie sea insegura (4,9%), el exceso de confianza o la costumbre (4,0%) y las exigencias de tener que sacar la producción a toda costa (3,7%). Es menor la frecuencia de menciones para aspectos como el deficiente estado de la maquinaria (2,4%) o las instalaciones (2,0%), la falta de herramientas adecuadas (1,4%), la falta o inadecuación de los equipos de protección individual (0,8%), la falta de experiencia (0,6%), de espacio (0,5%) o de formación (0,3%).

En general la frecuencia de menciones de la mayoría de los elementos de riesgo es superior entre los hombres que entre las mujeres y tiende a ser superior también a medida que desciende el nivel de estudios de los informantes. No obstante el análisis más revelador lo constituye el que toma en consideración al sector de actividad y a la ocupación de los informantes.

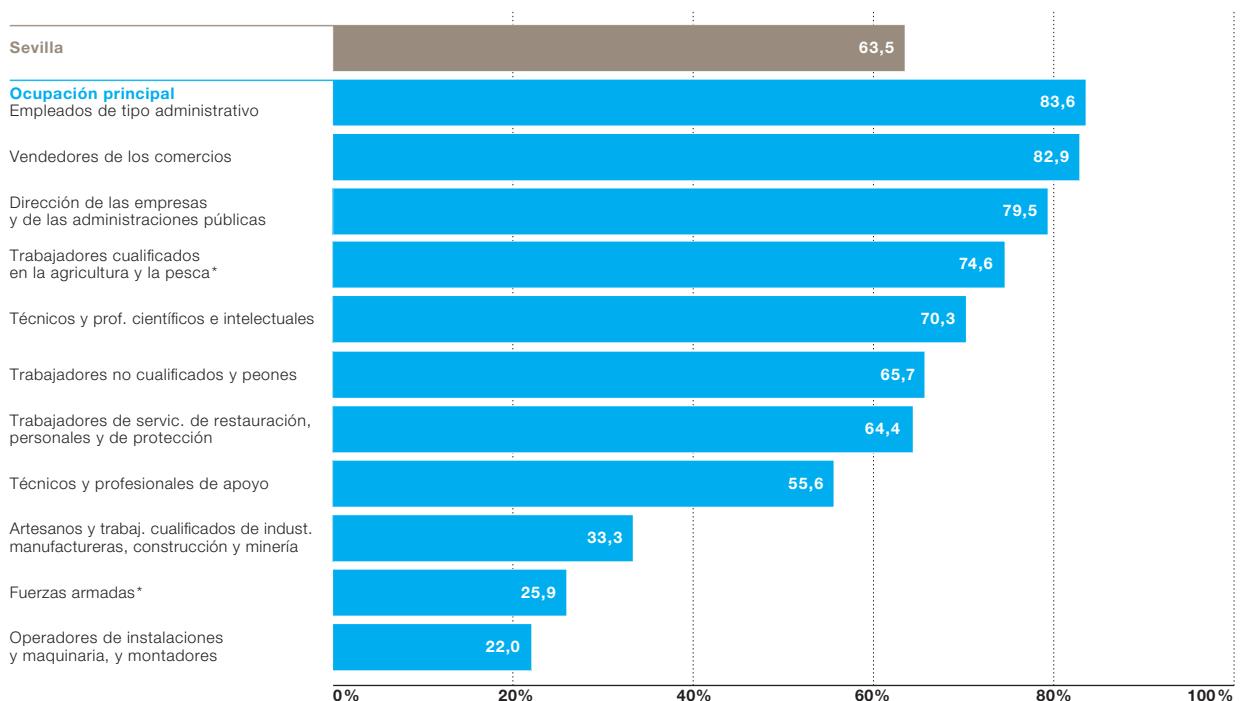


Gráfico 240. Riesgo inexistente de accidente grave en el puesto de trabajo según ocupación principal (2009)

En la construcción es elevada la proporción de alusiones a riesgos relacionados con los esfuerzos y posturas forzadas (32,9%), el que el trabajo obligue a hacer operaciones peligrosas (30,6%), que el área de trabajo o superficie sea insegura (18,7%), el cansancio o la fatiga (15,0%), el exceso de confianza o costumbre (8,5%), el elevado ritmo de trabajo (8,4%), la falta de protección de la maquinaria (6,8%), la falta de medios o herramientas adecuadas (3,4%), la falta de equipos de protección individual (2,2%) y la falta de experiencia (1,7%).

En el sector de transporte y almacenamiento se registran porcentajes significativamente superiores a los que se dan para el conjunto de la muestra cuando se aluden como causa de riesgos de accidentes a las relacionadas con el tráfico (37,5%) y los esfuerzos o posturas forzadas (19,8%).

Por su parte, en el sector de la industria son más elevados los factores relacionados con las operaciones peligrosas (21,0%), el exceso de confianza o costumbre (7,8%), la insuficiente protección de la maquinaria (7,2%), que las instalaciones sean viejas (4,8%), la falta de medios o herramientas adecuadas (3,6%) y la falta de experiencia (1,8%).

12. Salud laboral y seguridad

	Sector de actividad												Total Muestra
	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte y almacenamiento	Intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas	Admón. pública y org. extraterritoriales	Educación y sanidad	Otras actividades sociales, y servicios a la comunidad y servicios personales	Hogares que emplean personal doméstico		
Base: Total muestra	16	168	239	340	210	109	238	141	251	182	119	2.014	
No existe un riesgo grave de accidentes	55,8%	43,9%	31,6%	77,8%	68,9%	38,0%	75,5%	65,2%	62,8%	74,8%	86,9%	63,5%	
Por esfuerzos o posturas forzadas	12,6%	14,6%	32,9%	4,1%	9,3%	19,8%	4,2%	7,9%	14,1%	12,5%	9,8%	12,5%	
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	18,9%	21,0%	30,6%	2,3%	5,2%	15,1%	6,0%	15,7%	11,2%	4,4%	2,5%	11,0%	
Por cansancio o fatiga	6,4%	13,4%	15,0%	6,2%	12,6%	9,4%	8,8%	7,3%	11,7%	6,1%	2,5%	9,5%	
Por causas relacionadas con el tráfico	12,7%	10,3%	3,8%	7,5%	1,4%	37,5%	4,6%	8,5%	5,2%	2,2%	0,0%	6,8%	
El área de trabajo o superficie es insegura	6,4%	5,4%	18,7%	0,9%	3,3%	7,6%	3,3%	6,6%	1,9%	1,6%	0,8%	4,9%	
Por exceso de confianza o costumbre	0,0%	7,8%	8,5%	2,7%	4,7%	2,8%	2,5%	2,1%	2,0%	5,0%	1,6%	4,0%	
El ritmo de trabajo es elevado	0,0%	4,2%	8,4%	1,2%	4,8%	4,6%	3,0%	4,2%	6,0%	3,3%	0,0%	4,0%	
Hay que sacar la producción por encima de todo	0,0%	6,0%	3,3%	3,0%	2,9%	6,6%	4,3%	1,5%	5,5%	3,3%	0,8%	3,7%	
La maquinaria no está suficientemente protegida	6,4%	7,2%	6,8%	1,4%	1,9%	2,7%	0,9%	0,0%	1,6%	1,1%	0,0%	2,4%	
Las instalaciones son viejas	6,2%	4,8%	3,8%	1,5%	1,9%	0,9%	0,4%	0,0%	3,5%	1,7%	0,0%	2,0%	
Por falta de medios o herramientas adecuadas	0,0%	3,6%	3,4%	1,2%	0,5%	0,0%	0,0%	2,1%	2,8%	0,0%	0,0%	1,4%	
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	0,0%	0,6%	2,2%	0,0%	0,5%	0,0%	1,3%	1,4%	1,2%	0,0%	0,0%	0,8%	
Falta de experiencia en el trabajo	0,0%	1,8%	1,7%	0,6%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,6%	
Falta de espacio	0,0%	0,6%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	1,6%	0,5%	0,0%	0,5%	
Se trabaja sin la formación suficiente	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	1,4%	0,8%	0,0%	0,0%	0,3%	
No sabe	0,0%	0,6%	0,4%	0,6%	0,5%	0,0%	0,8%	0,0%	0,4%	0,6%	0,8%	0,5%	
No contesta	0,0%	0,0%	0,9%	0,3%	0,0%	0,0%	0,4%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	

Tabla 9. Riesgos de accidentes en el puesto de trabajo y sus causas según sector de actividad (2009)

Atendiendo a la ocupación y centrando la atención en las que ya se han señalado como aquellas en que más riesgos de accidente laboral parecen existir, en el colectivo de los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería es significativamente superior el porcentaje de referencias a riesgos relacionados con la realización de operaciones peligrosas (31,8%), los esfuerzos o posturas forzadas (28,9%), el tener un área de trabajo o superficie insegura (16,0%), el cansancio o fatiga (14,7%), el exceso de confianza o costumbre (12,9%), el elevado ritmo de trabajo (8,1%), la falta de protección de la

maquinaria (7,3%), las instalaciones viejas (4,8%) y la falta de experiencia (1,7%).

Entre los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, los riesgos percibidos con mayor frecuencia están relacionados con el tráfico (39,1%), el tener que realizar operaciones peligrosas (27,2%), los esfuerzos o posturas forzadas (23,8%), el elevado ritmo de trabajo (12,0%) y la falta de protección de la maquinaria (7,5%).

	Ocupación principal												Total Muestra
Base: Total muestra	19	231	224	164	253	313	145	8	236	120	299	2.014	
No existe un riesgo grave de accidentes	25,9%	79,5%	70,3%	55,6%	83,6%	64,4%	82,9%	74,6%	33,3%	22,0%	65,7%	63,5%	
Por esfuerzos o posturas forzadas	21,8%	4,3%	7,8%	5,6%	4,3%	12,9%	4,2%	25,4%	28,9%	23,8%	18,3%	12,5%	
El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas	36,7%	4,0%	7,7%	8,0%	1,2%	11,9%	3,5%	0,0%	31,8%	27,2%	7,7%	11,0%	
Por cansancio o fatiga	21,3%	6,0%	9,2%	11,1%	4,7%	11,0%	6,2%	12,9%	14,7%	14,5%	8,9%	9,5%	
Por causas relacionadas con el tráfico	0,0%	4,8%	4,0%	25,4%	3,1%	2,0%	2,8%	0,0%	0,9%	39,1%	3,1%	6,8%	
El área de trabajo o superficie es insegura	16,4%	1,3%	2,2%	4,4%	1,5%	3,9%	0,7%	12,9%	16,0%	6,9%	5,7%	4,9%	
Por exceso de confianza o costumbre	5,5%	4,4%	1,4%	1,8%	0,8%	4,8%	3,4%	0,0%	12,9%	2,5%	2,3%	4,0%	
El ritmo de trabajo es elevado	10,8%	1,3%	5,4%	2,4%	3,1%	3,8%	0,7%	0,0%	8,1%	11,0%	2,0%	4,0%	
Hay que sacar la producción por encima de todo	5,6%	2,2%	4,4%	5,0%	2,7%	3,8%	2,7%	0,0%	4,3%	6,0%	3,3%	3,7%	
La maquinaria no está suficientemente protegida	0,0%	0,9%	1,8%	1,2%	1,6%	1,3%	1,3%	0,0%	7,3%	7,5%	1,6%	2,4%	
Las instalaciones son viejas	0,0%	0,9%	3,0%	0,6%	1,6%	1,5%	0,6%	0,0%	4,8%	3,4%	2,0%	2,0%	
Por falta de medios o herramientas adecuadas	0,0%	0,9%	3,1%	1,2%	0,4%	0,9%	0,0%	0,0%	2,2%	3,3%	1,7%	1,4%	
Falta o inadecuación de equipos de protección individual	0,0%	0,0%	0,9%	0,6%	0,4%	1,6%	0,0%	0,0%	1,3%	1,7%	0,3%	0,8%	
Falta de experiencia en el trabajo	5,4%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,3%	0,7%	0,0%	1,7%	1,8%	0,3%	0,6%	
Falta de espacio	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,3%	0,5%	
Se trabaja sin la formación suficiente	5,4%	0,0%	0,5%	0,0%	0,4%	0,6%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,3%	
No sabe	0,0%	0,4%	0,5%	0,6%	0,4%	0,3%	0,7%	0,0%	0,4%	0,0%	1,0%	0,5%	
No contesta	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,3%	0,7%	0,0%	0,4%	0,0%	0,3%	0,3%	

Tabla 10. Riesgos de accidentes en el puesto de trabajo y sus causas según ocupación principal (2009)

12.2.4 Presencia de medios de prevención de riesgos en el trabajo

El 46,4% de los entrevistados manifiestan que en su trabajo no existe ninguna medida de prevención de riesgos laborales, siendo ese porcentaje ligeramente superior al registrado en 2007 (43,7%), aunque tal diferencia no llega a ser significativa.

Las medidas de prevención de riesgos más mencionadas son la aportación de información por escrito en charlas u otros medios (37,1%), la presencia de personal y

aportación de medios materiales para enseñar la forma correcta de realizar el trabajo (28,3%) y la existencia de un delegado o comité de riesgos laborales (21,2%). La proporción de menciones de estos dos últimos tipos de recursos es ahora significativamente superior a la que se registraba en 2007, cuando los porcentajes de menciones eran respectivamente del 20,2% y el 14,3%. Se mantiene en uno de cada diez la proporción de informantes que declara que en sus trabajos hay trabajadores designados por la empresa para la prevención de riesgos laborales (10,6%).

12. Salud laboral y seguridad

En conjunto hay que señalar que el peso de alusiones de todos esos recursos de prevención de riesgos es significativamente superior entre los hombres que entre las mujeres, lo que indica también ámbitos de trabajo diferentes.

También se observa una situación claramente diferente en función del nivel de estudios. El porcentaje de quienes indican que en sus trabajos no tienen ninguna de las medidas de prevención de riesgos consideradas es superior entre quienes tienen estudios primarios o inferiores (62,9%) y estudios secundarios de primer ciclo (56,0%) que entre quienes tienen un nivel de estudios más alto, hasta situarse en el 30% entre licenciados universitarios. Siguiendo esa misma tendencia, el porcentaje de menciones de los distintos medios de prevención considerados es significativamente inferior entre quienes tienen menos nivel de estudios y se eleva entre quienes tienen un nivel superior.

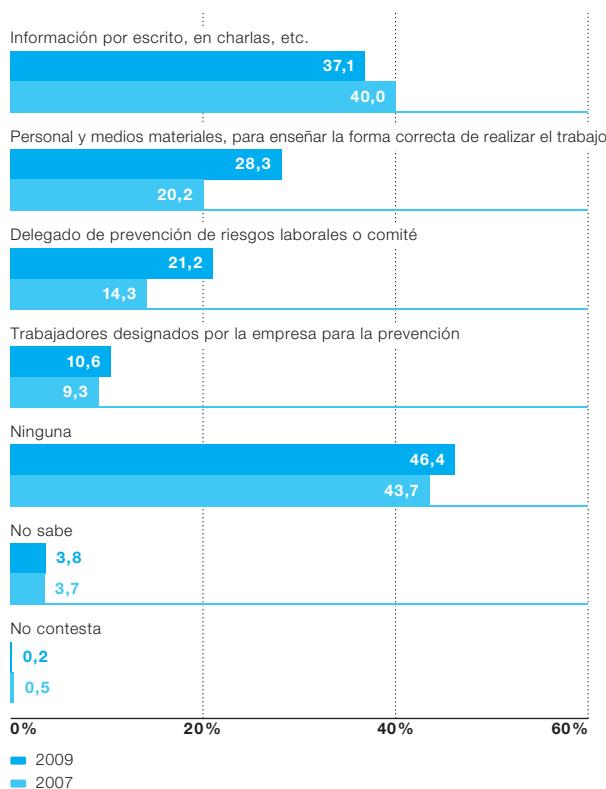


Gráfico 241. Medidas de prevención de riesgos laborales en el trabajo

Por sector de actividad se detectan dos extremos: por un lado aquel en el que un elevado número de personas asegura que en sus empresas no existe ninguna medida de protección, integrado por el de los hogares que emplean personal doméstico (99,1%), hostelería (66,6%), comercio (66,0%) y otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (65,3%) y por otro lado los sectores donde el porcentaje de menciones que señalan como presentes a cada una de las medidas de prevención de riesgos, es significativamente superior al registrado en el conjunto de la muestra, siendo el administración pública y organismos extraterritoriales (20,4%), construcción (25,7%), educación y sanidad (26,1%), transporte y almacenamiento (28,9%), industria (30,7%) y el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (37,5%)

Atendiendo a la ocupación se observa un fenómeno análogo al que se acaba de señalar en función del sector de actividad. Hay un grupo de ocupaciones en las que el porcentaje de quienes declaran que en sus trabajos no está presente ninguna de las medidas de prevención de riesgos es significativamente superior al que se registra en el conjunto de la muestra. Esas ocupaciones son las de directivos de las empresas y administraciones públicas (83,8%), trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (60,2%), vendedores de los comercios (58,3%) y trabajadores no cualificados y peones (57,3%).

En cambio, el porcentaje de quienes afirman que en su empresa no está presente ninguna de las medidas de prevención de riesgos laborales consideradas es significativamente inferior entre los empleados de tipo administrativo (25,7%), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (27,7%), los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (27,9%) y los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería (28,2%).

También hay que señalar que la proporción de quienes declaran que en su trabajo no existe ninguna de las medidas de prevención de riesgos presentadas es significativamente superior entre quienes consideran alta o muy alta la probabilidad de perder su trabajo (57,3%) y entre quienes trabajan sólo de forma irregular (89,0%), con respecto a quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder el trabajo (43,8%) y quienes trabajan sólo de forma regular (40,3%).

	Sector de actividad													Total Muestra
	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Transporte y almacenamiento	Intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas	Admón. pública y org. extraterritoriales	Educación y sanidad	Otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales	Hogares que emplean personal doméstico	Total muestra		
Base: Total muestra	16	168	239	340	210	109	238	141	251	182	119	2.014		
Información por escrito, en charlas, etc.	63,4%	53,3%	48,2%	20,6%	25,1%	52,2%	45,3%	59,5%	47,8%	23,1%	0,0%	37,1%		
Formación sobre la forma correcta de realizar el trabajo	31,8%	41,6%	39,0%	15,1%	15,4%	38,2%	34,6%	49,7%	39,6%	13,9%	0,0%	28,3%		
Delegado de prevención de riesgos laborales o comité	18,4%	32,5%	29,6%	10,0%	9,5%	32,0%	22,0%	41,8%	31,7%	9,9%	0,0%	21,2%		
Trabajadores designados por la empresa para la prevención	18,6%	15,6%	11,8%	4,8%	2,4%	14,0%	15,0%	26,4%	16,7%	2,8%	0,0%	10,6%		
Ninguna	24,6%	30,7%	25,7%	66,0%	66,6%	28,9%	37,5%	20,4%	26,1%	65,3%	99,1%	46,4%		
No sabe	0,0%	3,0%	6,3%	4,0%	3,7%	3,7%	3,3%	3,7%	3,6%	4,5%	0,9%	3,8%		
No contesta	6,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,4%	0,7%	0,4%	0,0%	0,0%	0,2%		

Tabla 11. Medidas de prevención de riesgos laborales en el trabajo según sector de actividad (2009)

	Ocupación principal													Total Muestra
	Fuerzas armadas	Dir. de las empresas y de las admiones, públicas	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección	Vendedores de los comercios	Trabajadores cualificados en la agricultura y la pesca	Artesanos y trabajadores manuales cualificados de la construcción y la minería y maquinaria, y montadores	Operadores de instalaciones cualificados y peones	Trabajadores no cualificados y peones	Total muestra		
Base: Total muestra	19	231	224	164	253	313	145	8	236	120	299	2.014		
Información por escrito, en charlas, etc.	48,1%	13,1%	51,3%	43,1%	55,2%	28,6%	19,8%	50,7%	50,3%	48,5%	27,8%	37,1%		
Formación sobre la forma correcta de realizar el trabajo	58,7%	4,9%	34,9%	32,3%	43,9%	21,5%	17,2%	24,9%	40,6%	43,3%	21,4%	28,3%		
Delegado de prevención de riesgos laborales o comité	26,9%	4,8%	32,7%	26,5%	31,7%	16,1%	11,7%	24,5%	28,1%	26,4%	15,4%	21,2%		
Trabajadores designados por la empresa para la prevención	16,2%	2,2%	17,4%	15,3%	18,7%	5,5%	3,5%	24,9%	14,2%	12,8%	7,1%	10,6%		
Ninguna	25,2%	83,8%	27,7%	37,4%	25,7%	60,2%	58,3%	24,7%	28,2%	27,9%	57,3%	46,4%		
No sabe	5,5%	0,4%	2,8%	3,6%	4,3%	3,2%	7,4%	12,5%	5,1%	4,1%	4,4%	3,8%		
No contesta	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,4%	0,3%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%		

Tabla 12. Medidas de prevención de riesgos laborales en el trabajo según ocupación principal (2009)

12.2.5 Disposición a cambiar de trabajo para aumentar la seguridad laboral

El peso de quienes afirman estar dispuestos a cambiar de trabajo para aumentar su seguridad y evitar el riesgo de accidentes o enfermedades es bastante reducido.

De hecho, quienes indican que el motivo principal para cambiar de empleo es el aumento de su seguridad laboral representan tan sólo el 0,3% de los informantes. No obstante, se registra un peso significativamente mayor entre los hombres (0,5%) y especialmente entre los ocupados como operadores de instalaciones y maquinaria (1,7%).

12. Salud laboral y seguridad

12.3 Conclusión. El índice que refleja la calidad del empleo de la ciudad de Sevilla en lo que tiene que ver con la salud laboral y la seguridad se sitúa en 8,1, colocándolo en el grupo de los más elevados del conjunto de los considerados en la investigación, siendo su contribución a la satisfacción general también considerable (10,54%).

Es relevante la asociación de este índice tanto con el sector de actividad como con la ocupación de los informantes. Su valor es superior, reflejando una mayor calidad del empleo en salud laboral y seguridad, en los sectores de administraciones públicas y organismos extraterritoriales (8,5) y el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (8,5) e inferior en los de construcción (7,6) y el de los hogares que emplean personal doméstico (7,6).

Atendiendo a la ocupación se observa que la situación es más favorable entre los empleados de tipo administrativo (8,6), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (8,4), los técnicos de apoyo (8,3) y los vendedores de comercios (8,3), mientras que es menos positiva entre los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (7,6), trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería (7,8) y trabajadores no cualificados y peones (7,8).

En el índice se integra tanto el indicador subjetivo que refleja la satisfacción con las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo, a propósito de la cual la puntuación registrada es de 7,2, como el indicador objetivo para el que la puntuación ahora registrada es de 9,0.

Representan casi tres de cada cuatro (73,2%) quienes declaran no padecer ningún problema de salud producido por el trabajo, siendo la incidencia de este tipo de problemas superior a medida que se incrementa la edad, en sectores como el de la construcción y la hostelería y entre trabajadores cualificados de las industrias y la construcción y los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores. Los problemas de salud más frecuentes son el cansancio general (16,0%), problemas psíquicos (6,6%) y lesiones (4,4%).

Siete de cada diez informantes (71,7%) manifiestan no haber faltado ningún día al trabajo por motivos de salud en el último año, el 24,4% lo ha hecho por motivos de salud ajenos al trabajo, el 3,2% por problemas achacables al trabajo y el 1,1% por accidente laboral, siendo la media de días faltados para cada uno de estos tres tipos de ausencias respectivamente de 13,4 días, 41 días y 64,7 días.

Casi dos de cada tres informantes (63,5%) manifiestan que en su trabajo no existe un riesgo grave de accidentes y entre las causas de riesgos las más mencionadas son los esfuerzos y posturas forzadas (12,5%), el tener que realizar operaciones peligrosas (11,0%), el cansancio o la fatiga (9,5%) y las causas relacionadas con el tráfico (6,8%). La presencia de factores de riesgos es superior en sectores como el de la construcción y la industria y en ocupaciones como la de trabajadores cualificados de las industrias y la construcción y los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores.

Representan algo menos de la mitad (46,4%) quienes declaran que en su trabajo no tienen ninguna de las medidas de prevención de riesgos expuestas, cuya presencia es como sigue: información por escrito, en charlas, etc. (37,1%), personal y medio materiales para enseñar a hacer correctamente el trabajo (28,3%), delegado o comité de prevención de riesgos (21,2%) y trabajadores designados por la empresa para la prevención de riesgos (10,6%). Las medidas de prevención son también más frecuentes en sectores en que la presencia de esos riesgos es superior como el de construcción o industria, pero también en otros con menor nivel de presencia de esos mismos riesgos como el de administración pública y organismos extraterritoriales y el de educación y sanidad.

El peso de quienes cambiarían de trabajo principalmente para aumentar su seguridad es prácticamente residual (0,3%).

Q2

Estrés y sobrecarga laboral 13

El índice de estrés y sobrecarga laboral 13.1

Aspectos específicos del estrés y la sobrecarga laboral 13.2

Conclusión 13.3

13. Estrés y sobrecarga laboral

El estrés laboral es un concepto que se viene cristalizando en los últimos años y que tiene una relación directa, entre otras cosas, con la sobrecarga en el trabajo al margen de otros condicionantes laborales en materia de salud y seguridad. De tal manera que según los planteamientos expuestos en la metodología, se ha considerado oportuno dedicarle un capítulo aparte, dada la peculiaridad del fenómeno y su tendencia ascendente, directamente relacionada con los nuevos modelos de comportamiento social.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha publicado recientemente los resultados de su Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo obtenidos durante el año 2007. En dicha encuesta, y tomando una escala en la que 0 es nada de estrés y 10 estrés muy alto, el nivel medio del total del estrés de los trabajadores se fija en un 5,4 sin mostrarse ninguna diferencia en cuanto al género de los trabajadores, casi 1 punto por encima del recogido por la misma encuesta dos años antes (4,5).

El nivel de estrés recogido en el reciente estudio del Ministerio de Trabajo e Inmigración va creciendo según se avanza en los grupos de edad y en el nivel de estudios de los trabajadores, aunque remite en los empleados o empresarios de 55 años o más. Y es mayor entre los directores (tanto de empresas como de Admón. Pública) y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, y menor entre los trabajadores no cualificados o los cualificados en agricultura y pesca. Tendencias que ya se daban en la oleada anterior reflejando, eso sí, mayor nivel de estrés reciente en todos los estratos.

El tamaño de la empresa y del municipio también se correlaciona positivamente con el nivel de estrés según la tendencia observada. A mayor tamaño de empresa o de municipio, mayor nivel de estrés.

En el contexto europeo, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo ha publicado en su Cuarta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, que la intensidad del trabajo está aumentando, y que cada vez es mayor el número de personas que deben trabajar a un ritmo muy elevado y sometido a plazos ajustados. De hecho, una cuarta parte de los trabajadores europeos declaran que su ritmo de trabajo es siempre o casi siempre muy elevado.

Los niveles más elevados de intensidad se registran entre los trabajadores manuales altamente cualificados. También se afirma en esa encuesta que los trabajadores de más edad están menos expuestos a un ritmo intenso de trabajo que los más jóvenes.

Por último, señalamos otra de las afirmaciones que realiza Eurofound y que revela uno de los fenómenos relacionados con este capítulo: "Los trabajadores cuyo ritmo de trabajo está determinado por la velocidad automática de una máquina o por objetivos cuantitativos de producción padecen más problemas de salud físicos, perciben el trabajo como algo más intenso y estresante, y gozan de menores niveles de autonomía en el trabajo. Por otro lado, aquellos cuyo ritmo de trabajo está determinado por demandas directas de los usuarios están más expuestos a secuelas psicológicas".

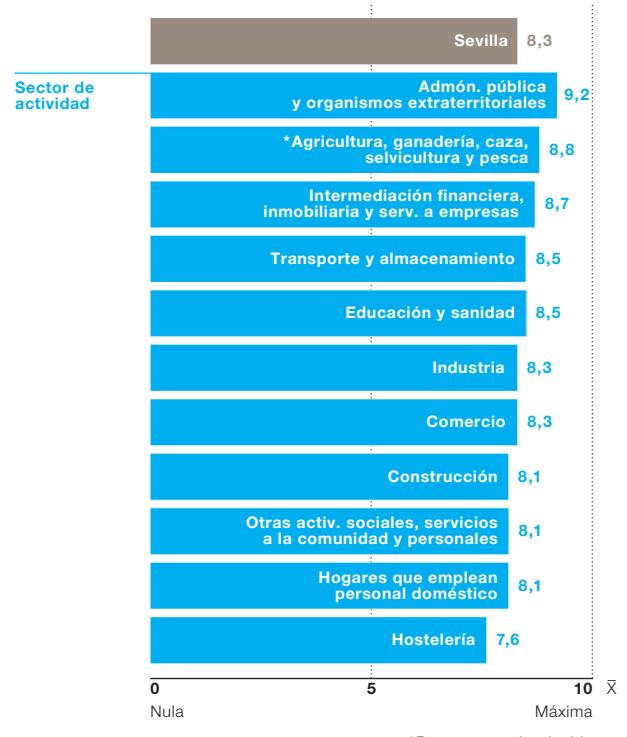
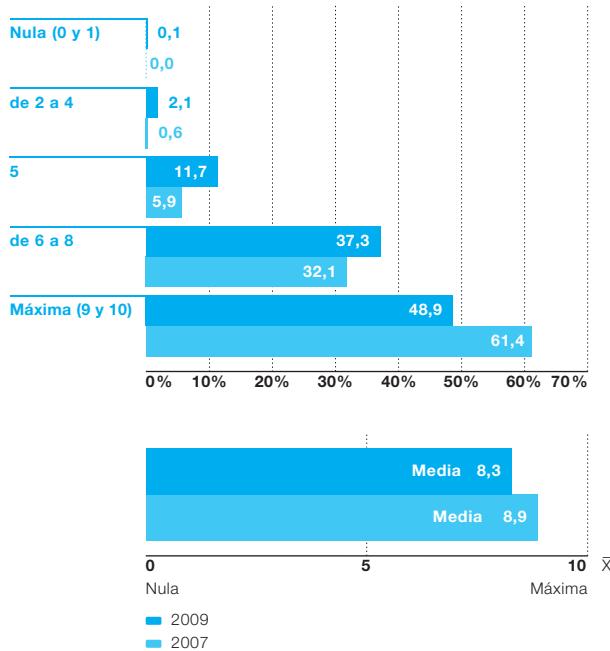
13.1 El índice de estrés y sobrecarga laboral

Los contenidos a que hace referencia este índice tienen un carácter complementario de los abordados a propósito de la salud laboral y la seguridad.

El valor del índice se sitúa en 8,3 dentro del grupo de los más elevados, reflejando una situación claramente positiva de la calidad del trabajo en relación a este aspecto. El registrado a partir de los datos de 2007 es significativamente superior, puntuando 8,9. En todo caso, debe tenerse en cuenta que su aportación a la satisfacción general (1,57%) es considerablemente reducida.

El valor del índice se sitúa en puntuaciones inferiores, que suponen una situación negativa, para el 2,2% de las personas entrevistadas, para el 11,7% en una puntuación de 5, para el 37,3% la puntuación sería moderadamente favorable, entre 6 y 8 puntos, y para casi la mitad (48,9%) sería muy positiva, entre 9 y 10.

Aunque manteniéndose siempre en valores superiores a 8, se observa que este índice tiende a descender a medida que se eleva la edad de los informantes, pasando de 8,6 entre quienes tienen entre 16 y 24 años a 8,1 entre los de 55 y más años de edad.



Observando los datos obtenidos por sectores de actividad se aprecian algunas diferencias reseñables. El valor del índice es significativamente superior al registrado para la mayor parte de los sectores en el de administración pública y organismos extraterritoriales (9,2) y en el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (8,7), en tanto que es significativamente inferior el que se da en el sector de hostelería (7,6), reflejando unas condiciones peores de carga de trabajo.

Atendiendo a la ocupación también se aprecia un claro contraste entre la puntuación que se da entre los empleados de tipo administrativo (9,1) y la de los directivos de las empresas y de las administraciones públicas (7,4).

13. Estrés y sobrecarga laboral

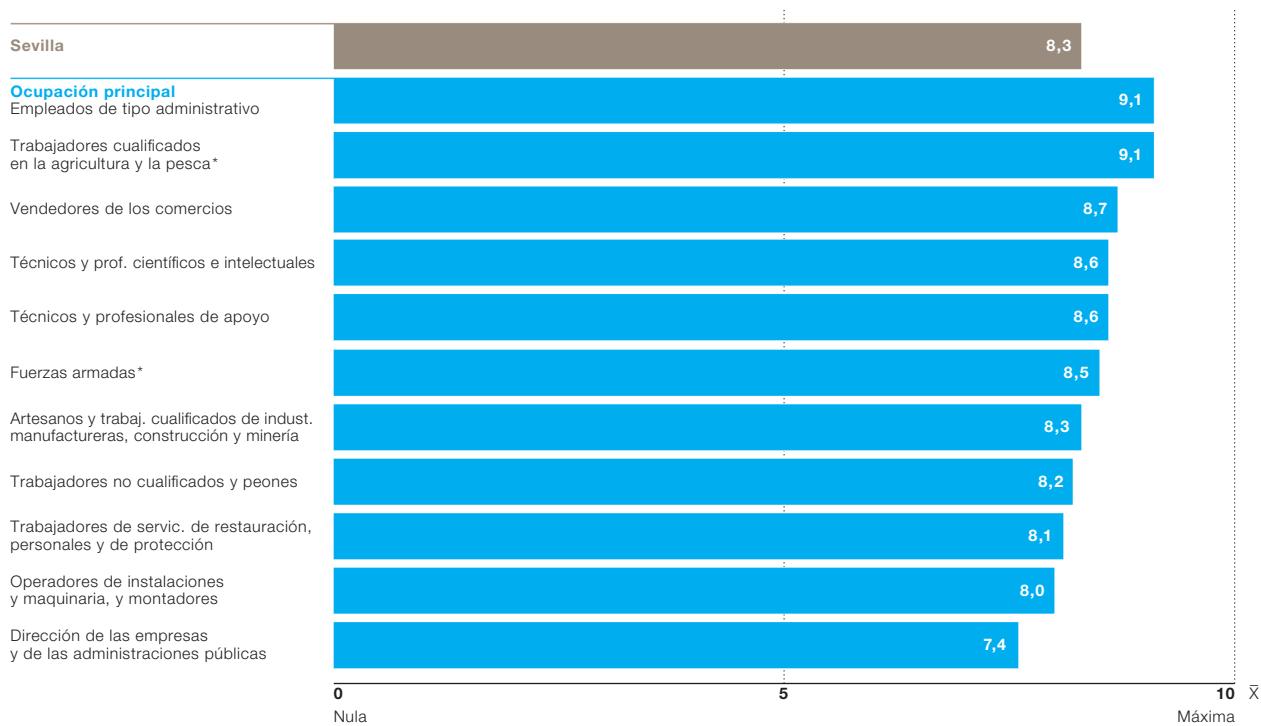


Gráfico 244. Índice de estrés y sobrecarga laboral según ocupación principal (2009)

13.2 Aspectos específicos del estrés y la sobrecarga laboral

Para la elaboración del índice se toman en consideración datos relativos a la duración de la jornada laboral, tanto completa como parcial, a la incidencia de situaciones de continuación de la tarea en el propio hogar fuera de la jornada habitual, la presencia de cansancio o fatiga en el desarrollo de la actividad laboral o situaciones de ritmo trabajo elevado.

A propósito de la duración de la jornada laboral, hay que señalar que la proporción de quienes declaran tener una jornada completa con una duración superior a las 40 horas, habitualmente considerada como la duración de referencia para este tipo de jornada, se sitúa en el 24,2% de quienes trabajan a jornada completa.

La proporción de quienes están en esa situación de trabajo, soportando uno de los elementos de sobrecarga laboral, es superior entre los hombres (27%) que entre

las mujeres (18,3%), destacando principalmente entre los mayores de 55 años (31,2%) y entre los residentes en distritos como Cerro-Amate (34,8%), Bellavista-La Palmera (34,3%) y Sur (30,5%). También se aprecia mayor incidencia entre quienes tienen menor nivel de estudios, de modo que el porcentaje de quienes trabajan más de 40 horas se sitúa en el 31,4% entre quienes tienen estudios primario o inferiores y desciende hasta situarse ligeramente por encima del 14% entre quienes tienen estudios universitarios.

Se trata de una situación con una ocurrencia claramente diferenciada en función del sector de actividad. La proporción de quienes tienen jornada completa con una duración superior a las 40 horas es claramente superior en los sectores de hostelería (43,7%), comercio (41,8%), otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (33,4%) y los hogares que emplean personal doméstico (29,6%). Sin embargo el porcentaje es significativamente inferior en el sector de administración pública y organismos extraterritoriales (3,6%) y de educación y sanidad (6,1%).

Atendiendo a la ocupación de los informantes también se observan situaciones muy distintas, de forma que mientras entre los directivos de las empresas y de las administraciones públicas el 70,8% declaran trabajar más de 40 horas a la semana, ese porcentaje es muy inferior entre los empleados de tipo administrativo (5,3%) y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (7,1%).

Por otra parte, un 37,9% de quienes trabajan a tiempo parcial manifiestan trabajar más de 20 horas, que es la cifra utilizada como indicador de la duración de la jornada parcial en investigaciones internacionales.

Otros de los elementos que reflejan sobrecarga en el trabajo lo constituye el tener que llevarse tarea a casa para cumplir con el trabajo. Representan un 5,8% quienes están en esa situación, siendo más frecuente entre quienes trabajan en los sectores de educación y sanidad (17,7%) y el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (9,3%).

Otro elemento tenido en cuenta en la elaboración del índice es la presencia de cansancio general entre los problemas de salud causados por el trabajo. Se trata de un problema que afecta al 16,0% de las personas entrevistadas, al que ya se ha hecho referencia al tratar el índice de salud laboral y seguridad. Sólo cabe ahora llamar la atención sobre cómo el porcentaje de quienes padecen ese problema es superior al registrado en 2007 (11,3%) y, dentro de los resultados actuales es significativamente superior entre quienes tienen inferiores niveles de estudios con porcentajes del 19,9% en adelante, entre quienes trabajan en los sectores de hostelería (30,0%) y construcción (23,2%) y entre los trabajadores de servicios de restauración, personales y de protección (22,2%) así como entre los trabajadores no cualificados y peones (22,9%).

El cansancio y la fatiga no como dolencia, sino como causa de riesgo de accidente en el trabajo, mencionado como tal por el 9,5% de las personas entrevistadas, es también un elemento tenido en cuenta en la elaboración del índice, con especial presencia en el sector de la construcción (15,0%) y entre los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería (14,7%) y los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (14,5%).

13.3 Conclusión. Para el índice de estrés y sobrecarga laboral, complementario al de salud laboral y seguridad, el valor registrado es de 8,3, lo que le sitúa en el grupo de los índices con una puntuación más favorable, aunque su contribución a la satisfacción general sea reducida (1,57%).

Atendiendo a este índice, puede decirse que se da una mayor sobrecarga laboral en el sector de la hostelería (donde el valor del índice es de 7,6) y mejores condiciones de trabajo teniendo en cuenta la carga de trabajo en el sector de administración pública y organismos extraterritoriales (con un índice de 9,2) y en el de intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (8,7).

El valor del índice tiene en cuenta la incidencia de la jornada laboral superior a las 40 horas, que afecta al 24,2% de las personas entrevistadas, y la de la jornada superior a las 20 horas entre quienes trabajan a jornada parcial, que afecta al 37,9% de ellos. También se tienen en consideración la ocurrencia de las situaciones en que es preciso llevar tarea a casa para terminar el trabajo, que afecta al 5,8%; la presencia del cansancio general como problema de salud achacado al trabajo que afecta al 16% y el cansancio y la fatiga como factores de riesgo de accidente presente en su trabajo para el 9,5% de la población ocupada de Sevilla.

Q2

14. Índice global de la calidad del empleo (IGCE)

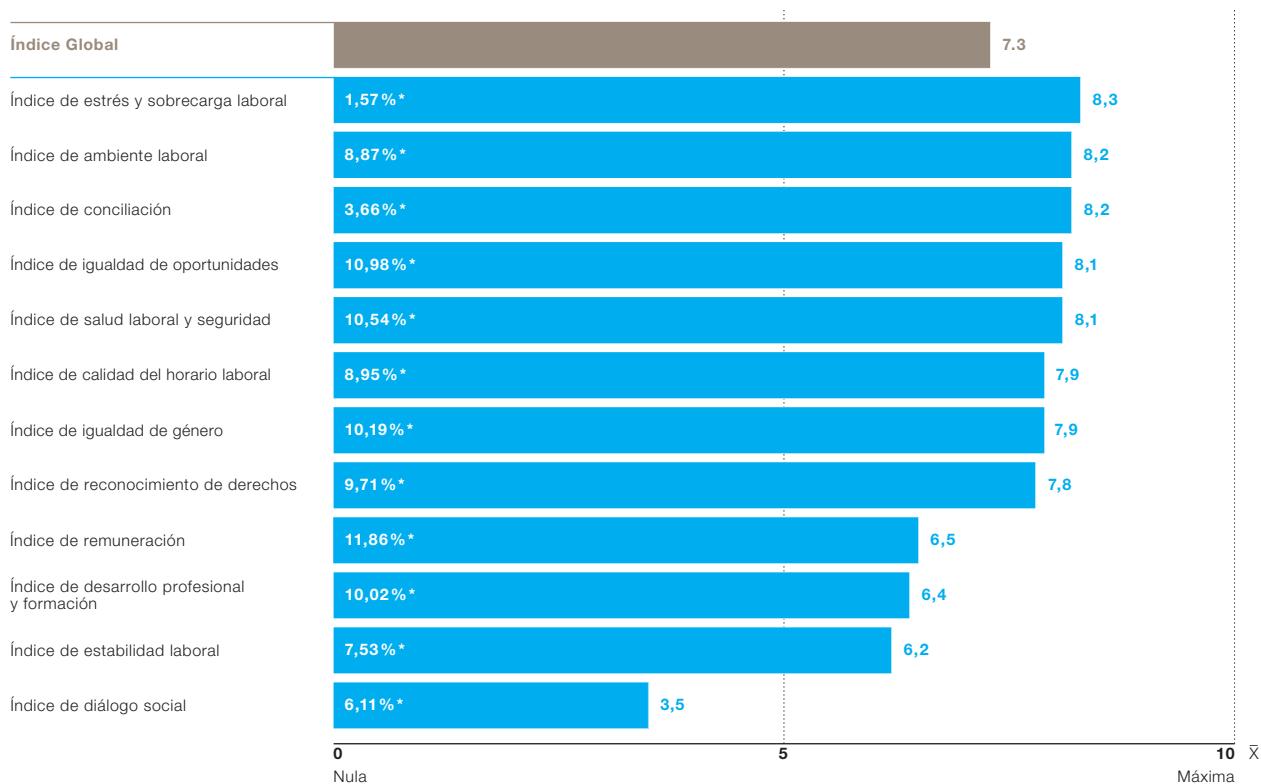
El Índice Global de la Calidad del Empleo en la ciudad de Sevilla es la media ponderada de cada uno de los índices que reflejan la valoración de las condiciones de trabajo teniendo en cuenta las condiciones objetivas del mismo y la satisfacción (dimensión subjetiva) con los distintos aspectos considerados. La ponderación o peso atribuido a cada índice se establece en base a la correlación que en cada caso existe con la satisfacción global expresada por las personas entrevistadas.

El valor del Índice Global se sitúa en 7,3 y refleja que la situación global en cuanto a las condiciones de trabajo en la ciudad de Sevilla puede considerarse positiva, aunque se observa un ligero descenso con respecto al momento en el que se realizó la primera encuesta de la calidad del empleo en 2007 (7,4).

Poniendo en relación este índice con los específicos de cada una de las dimensiones analizadas, se aprecia que

hay cuatro con valores inferiores al del Índice Global y que, por tanto, nos señalan los ámbitos donde se produce el deterioro de la calidad en el empleo, mostrando dónde debe actuarse para mejorar el Índice Global. Estas dimensiones son las que se refieren al salario (6,5), formación y desarrollo profesional (6,4), estabilidad (6,2) y diálogo social (3,5), aunque este último indicador es menos significativo puesto que el tamaño empresarial juega un papel distorsionador en los resultados.

En ese mismo sentido hay que señalar, dentro del grupo de variables con índices superiores al global, que las actuaciones que en mayor medida contribuyen a mejorar la satisfacción global de la población con la calidad de su empleo son las que tienen una mayor correlación con esta, a saber, igualdad de oportunidades, salud y seguridad laboral y la relativa a la igualdad de género.



*Peso de cada índice según la correlación con la satisfacción general

Gráfico 245. Índice global de calidad del empleo (2009)



Gráfico 246. Índice global de calidad del empleo según género y edad (2009)

El Índice Global aparece claramente relacionado con el género y la edad de las personas entrevistadas, reflejando una situación más favorable entre los hombres y entre quienes tienen más edad, es decir, los empleos de hombres y mayores de 24 años tienen, en términos globales, unas condiciones de calidad mejores que los de las mujeres o los más jóvenes.

El valor del índice es significativamente superior entre los hombres (7,4) que entre las mujeres (7,1) y entre los mayores de 25 años (con valores iguales o superiores a 7,2) que entre los de edades inferiores: quienes tienen de 16 a 24 años (6,8).

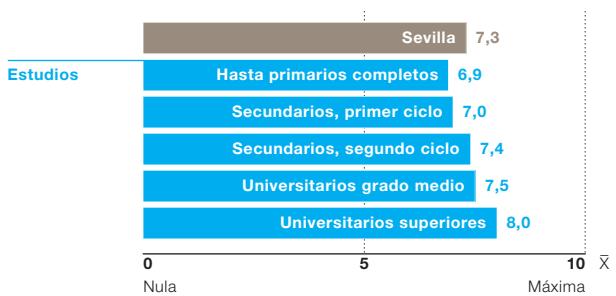
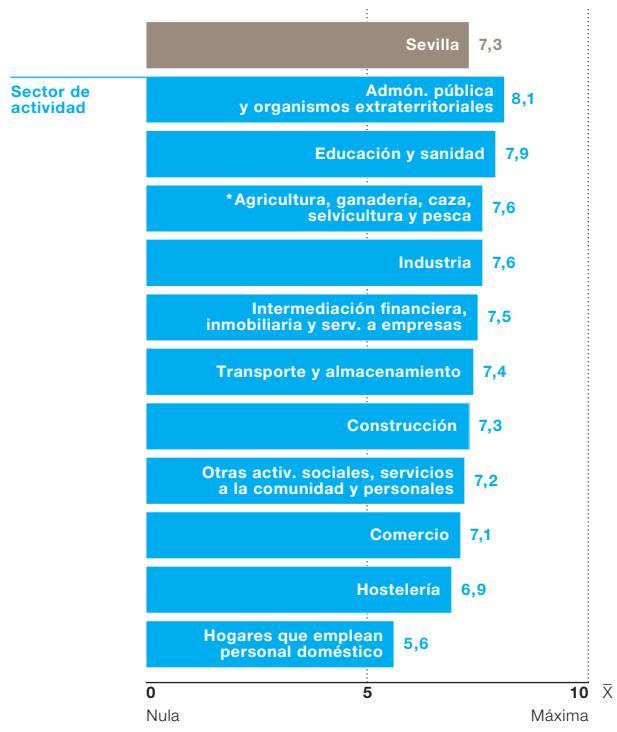


Gráfico 247. Índice global de calidad del empleo según nivel de estudios (2009)

También es clara la asociación directa del índice con el nivel de estudios. Su valor se eleva de forma directa, pasando de 6,9 entre quienes tienen estudios primarios completos o un nivel inferior a 8 entre quienes

tienen estudios universitarios superiores, reflejando unas condiciones de trabajo apreciablemente más favorables en su conjunto.

Esto nos permite asegurar que la calidad de los empleos aumenta a medida que aumenta el nivel de formación de la población trabajadora.



*Base muestral reducida

Gráfico 248. Índice global de calidad del empleo según sector de actividad (2009)

Los datos registrados en función de los sectores de actividad en que se inscriben las personas entrevistadas llevan a pensar en condiciones de trabajo claramente diferenciadas.

Por una parte nos encontramos con el grupo de sectores en los que las puntuaciones del Índice Global son inferiores al que se registra para el conjunto de la muestra, reflejando peores condiciones de trabajo. Esas puntuaciones son significativamente inferiores en los sectores de los hogares que emplean personal doméstico (5,6) y hostelería (6,9). También se registran

14. Índice global de la calidad del empleo (IGCE)

puntuaciones inferiores, aunque en menor medida, en el de comercio (7,1) y el de otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales (7,2).

En sentido opuesto, las condiciones de trabajo son más favorables, reflejándose en puntuaciones significativamente más altas en administración pública y organismos extraterritoriales (8,1), educación y sanidad (7,9), en industria (7,6) y en intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas (7,5).

Atendiendo a la ocupación también se observan claras diferencias que, al menos en parte, pueden entenderse asociadas a la cualificación que puede suponerse asociada a ellas.

Las ocupaciones en las que el valor del índice es significativamente superior a las registradas en casi todas las demás, reflejando mejores condiciones globales de trabajo, son las de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (8,1), los empleados de tipo administrativo (7,8) y los técnicos y profesionales de apoyo (7,6). Por debajo de quienes ejercen esas ocupaciones se encuentran los artesanos y trabajadores cualificados de las industrias, la construcción y la minería (7,4). Pero aún se registran ocupaciones con puntuaciones más bajas, reflejando las condiciones de trabajo más desfavorables: trabajadores no cualificados y peones (6,6), trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección (7,1) y los vendedores de comercio (7,1).

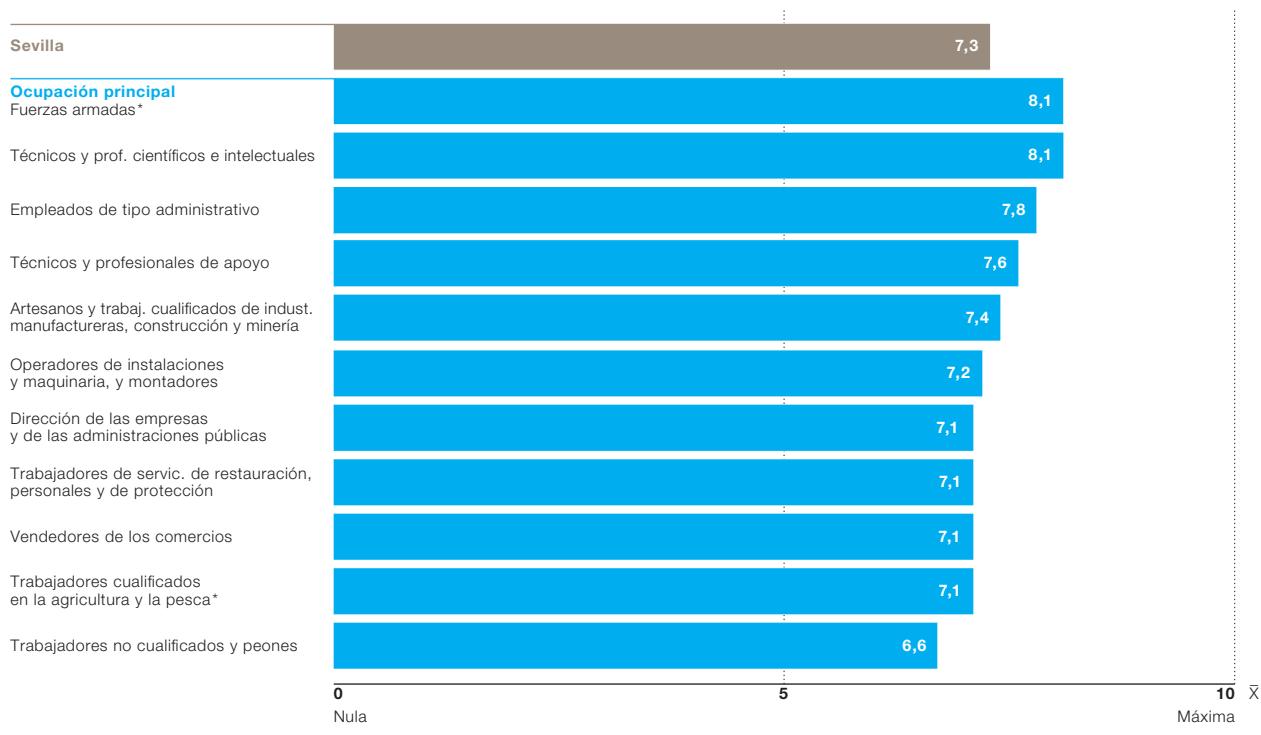


Gráfico 249. Índice global de calidad del empleo según ocupación principal (2009)

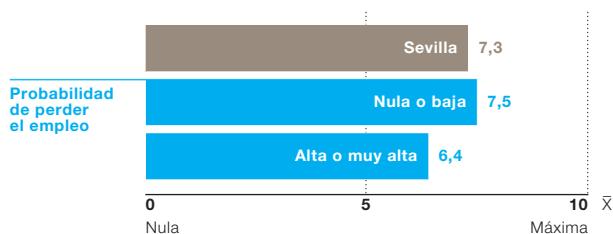


Gráfico 250. Índice global de calidad del empleo según probabilidad de perder el trabajo (2009)

La valoración de las condiciones de trabajo en su conjunto es claro que también tienen que ver con la estabilidad percibida en el puesto de trabajo.

Efectivamente, mientras entre quienes consideran baja o nula la probabilidad de perder su trabajo el Índice Global se sitúa en 7,5, entre quienes consideran esa probabilidad alta o muy alta el índice desciende a 6,4, lo que supone unas condiciones de trabajo más desfavorables en su conjunto.

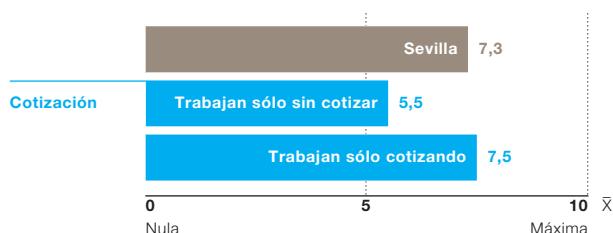


Gráfico 251. Índice global de calidad del empleo según cotización (2009)

También es claramente diferente la puntuación según las condiciones de reconocimiento de derechos básicos. Mientras entre quienes trabajan cotizando a la Seguridad Social el valor del índice se sitúa en 7,5, entre quienes lo hacen sólo sin cotizar el valor del índice es de 5,5, lo que supone una calidad de las condiciones de trabajo claramente inferior.



Gráfico 252. Índice global de calidad del empleo según distrito (2009)

Teniendo en cuenta que suele observarse cierto grado de homogeneidad en cuanto a las características socioeconómicas de la población según su distribución territorial en la ciudad, no es de extrañar que también se observen similitudes en lo que se refiere a la calidad de las condiciones de trabajo de la población ocupada residentes en cada división administrativa.

En el caso de Sevilla la mayor calidad del empleo, atendiendo al Índice Global, se registra entre la población ocupada de los distritos Sur (7,5), Triana (7,5) y Los Remedios (7,5). En cambio el índice es significativamente inferior, reflejando condiciones de trabajo más desfavorables, especialmente entre los residentes en el distrito de Cerro-Amate (7) y, en menor medida, de los distritos Norte (7,2) y San Pablo-Santa Justa (7,2).

Q2

Anexo A. Detalle metodológico

Universo	A.1
Unidades de encuesta	A.2
Ámbito de la investigación	A.3
Período de referencia	A.4
Condiciones de la selección de informantes	A.5
Principales variables y características de clasificación	A.6
Diseño muestral	A.7
Tipo de muestreo	A.8
Distribución de la muestra	A.9
Control de calidad	A.10

A. Detalle metodológico

A.1 Universo

El universo a investigar está formado por todos los hogares donde reside alguna persona ocupada. Según el último censo de población esta cifra ascendía en la ciudad de Sevilla a 152.197 hogares, es decir el 67,2% del total.

En total representan a 238.160 personas de las que 94.257, el 39,6% son mujeres y 143.903, el 60,4% son hombres. Las mujeres trabajando fuera del hogar representan el 26,4% del total mientras que este porcentaje entre los hombres asciende al 48,1%.

		Con una ocupación	Estudiando	En paro buscando el primer empleo	En paro habiendo trabajado antes	Pensionistas de invalidez	Pensionistas de viudedad u orfandad	Pensionistas de jubilación	Realizando las tareas del hogar	Otra situación	Total
Total	238.160 41,7%	62.213 10,9%	17.909 3,1%	52.578 9,2%	20.313 3,6%	28.174 4,9%	61.109 10,7%	84.928 14,9%	5.537 1,0%	570.921 100,0%	
Mujer	94.257 39,6%	32.503 52,2%	9.911 55,3%	24.948 47,4%	8.223 40,5%	27.135 96,3%	18.612 30,5%	83.386 98,2%	3.543 64,0%	302.518 53,0%	
Hombre	143.903 60,4%	29.710 47,8%	7.998 44,7%	27.630 52,6%	12.090 59,5%	1.039 3,7%	42.497 69,5%	1.542 1,8%	1.994 36,0%	268.403 47,0%	

Tabla 14. Población de 16 años o más en viviendas familiares, según género y relación con la actividad en la ciudad de Sevilla (2001)

Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados detallados definitivos Censo 2001. (17 febrero 2004)

A.2 Unidades de encuesta

- De muestreo: las unidades primarias de muestreo son las secciones censales (áreas geográficas perfectamente delimitadas). Las unidades últimas son las viviendas.
- De análisis: se toman como unidades de análisis las viviendas y las personas.

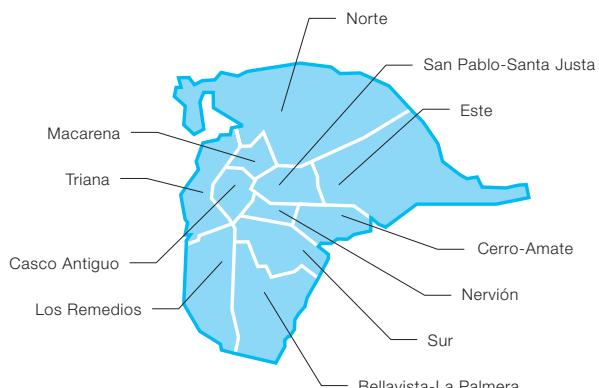
A.3 Ámbito de la investigación

El ámbito territorial es toda la ciudad de Sevilla distribuida en 11 distritos. El ámbito poblacional queda delimitado por la población ocupada de 16 y más años que reside en viviendas familiares.

	1 Persona	2 Personas	3 Personas	4 ó más Personas	Total
Hogares segúrn tamaño	43.253 19,1%	51.064 22,5%	45.460 20,1%	86.844 38,3%	226.621 100,0%
Hogares segúrn número de ocupados	85.450 56,1%	2.088 34,2%	10.927 7,2%	3.732 2,5%	152.197 100,0%
Hogares segúrn número de parados	43.333 78,3%	9.504 17,2%	1.946 3,5%	538 1,0%	55.321 100,0%

Tabla 13. Número de hogares según tamaño, personas ocupadas y paradas en la ciudad de Sevilla (2001)

Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados detallados definitivos Censo 2001 (17 febrero 2004)



Fuente: Delegación de Economía y Empleo. Ayuntamiento de Sevilla.

A.4 Período de referencia

El período de referencia de los resultados de la encuesta es el primer trimestre del año 2009. En cuanto al período de referencia de la información recogida, la clasificación por tipo de ocupación que permite determinar si un individuo es o no encuestable, se realiza tomando como período de referencia la semana anterior a la realización de la entrevista.

A.5 Condiciones de la selección de informantes

La encuesta va dirigida a la población que reside en viviendas familiares de la ciudad de Sevilla, es decir, las utilizadas todo el año o la mayor parte de él como vivienda habitual o permanente. Se excluyen, por tanto, los llamados hogares colectivos como hospitales, orfanatos, cuarteles, conventos, etc. Sí se incluyen, sin embargo, las familias que, formando un grupo independiente, residen en estos establecimientos, como es el caso de los directores o directoras de esos centros el personal de conserjería o portería, etc.

A.6 Principales variables y características de clasificación

Se ha procedido como punto de partida para establecer las diferentes hipótesis que iremos desglosando en cada capítulo, a la clasificación de la siguiente lista de variables independientes:

- Variables de clasificación: género, edad, nivel de estudios y distrito poblacional.
- Ocupación: la ocupación se determinará aplicando la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94).
- Actividad económica: la actividad económica se efectuará aplicando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93).

A estas se les ha añadido otras tres que nos permite el análisis específico de algunos aspectos de especial interés:

- Oleada (2007-2009): nos permite establecer la evolución de los datos marginales.
- Estabilidad (probabilidad de perder el empleo): nos aporta información del comportamiento de los datos en base a una clasificación poblacional de riesgo laboral.
- Cotizantes a la S.S.: permite analizar el comportamiento de los datos en base a la regularización de la situación laboral de los informantes.

Incluimos en este apartado la elaboración de la principal variable salarial, concerniente al salario del trabajo principal del encuestado:

Imputación en P42: la variable salarial P42 nos informa sobre el salario exacto al mes de los encuestados, mientras que la variable salarial P42_B nos aporta la información del estrato salarial al que pertenece.

Ambas, sobre todo en el caso de P42 presentan un porcentaje de casos sin contestar (Ns/Nc) demasiado elevados para poder ser utilizadas en la construcción de los índices, por lo cual procedemos al proceso de imputación por el que reducimos, casi totalmente, el peso de las no respuestas mediante dos fases:

- Fase 1: asignamos a todos aquellos casos que no han contestado en P42 y sí lo han hecho en P42_B el valor medio del tramo al que pertenecen.
- Fase 2: Para el resto de casos se ha procedido al cálculo de salarios medios atendiendo a las tres variables que inciden de forma más directa en el tipo de salario: género, antigüedad en la empresa y ocupación (reducida a 3 grupos), y se le ha asignado a cada caso el salario medio en función del estrato al que pertenece en la matriz creada con las tres variables.

La variable resultante que será utilizada en el transcurso del análisis adquiere el nombre: P42_A_IMP.

A. Detalle metodológico

	Mujer	Hombre	Total
Total	94.257 100,0%	143.903 100,0%	238.160 100,0%
A. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.231 1,3%	2.695 1,9%	3.926 1,6%
B. Pesca	20 0,0%	50 0,0%	70 0,0%
C. Industrias extractivas	11 0,0%	53 0,0%	64 0,0%
D. Industria manufacturera	4.555 4,8%	19.090 13,3%	23.645 9,9%
E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	519 0,6%	1.498 1,0%	2.017 0,8%
F. Construcción	1.880 2,0%	14.609 10,2%	16.489 6,9%
G. Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas, ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	16.090 17,1%	25.477 17,7%	41.567 17,5%
H. Hostelería	5.194 5,5%	9.537 6,6%	14.731 6,2%
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4.304 4,6%	14.422 10,0%	18.726 7,9%
J. Intermediación financiera	2.685 2,8%	4.997 3,5%	7.682 3,2%
K. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	10.567 11,2%	14.517 10,1%	25.084 10,5%
L. Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	11.189 11,9%	14.838 10,3%	26.027 10,9%
M. Educación	12.679 13,5%	8.774 6,1%	21.453 9,0%
N. Actividades sanitarias y veterinarias; asistencia social	13.675 14,5%	7.784 5,4%	21.459 9,0%
O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	3.925 4,2%	4.678 3,3%	8.603 3,6%
P. Actividades de los hogares	5.718 6,1%	865 0,6%	6.583 2,8%
Q. Organismos extraterritoriales	15 0,0%	19 0,0%	34 0,0%

Tabla 15. Personas ocupadas de la ciudad de Sevilla de 16 años o más en viviendas familiares según actividad del establecimiento en que se trabaja, a un dígito de la CNAE-93 (2001)

Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2001. Resultados detallados definitivos Censo 2001. (17 febrero 2004)

A.7 Diseño muestral

El diseño muestral se realizó teniendo en cuenta tres variables: número de habitantes de cada sección censal de Sevilla, género y tramo de edad. La primera variable se utilizó en la fase de selección de la muestra y las dos siguientes variables se utilizaron como variables de estratificación.

A.8 Tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado es un muestreo trietápico con estratificación de unidades de primera etapa, considerando cada sección como una unidad independiente.

Las unidades de muestreo de cada etapa serán las siguientes:

- Unidades de primera etapa: distritos censales según la información del Padrón de Habitantes o Censo de Población. (11 distritos)
- Unidades de segunda etapa: viviendas familiares según la información del Censo de Población.
- Unidades de tercera etapa: población ocupada mayor de 16 años.

Los estratos se definirán de la forma siguiente:

- Género: masculino, femenino.
- Tramo de edad: 16 a 25 años, 26 a 35, 36 a 45, 46 a 55, 56 a 65 años.
- Distrito: Casco Antiguo, Macarena, Nervión, Cerro-Amate, Sur, Triana, Norte, San Pablo-Santa Justa, Este, Bellavista-La Palmera, Los Remedios.

A.9 Distribución de la muestra

El error estadístico es +/- el porcentaje indicado en la columna correspondiente, siendo su nivel de confianza del 95,5% para $p=q=0,5$ sobre los datos directos recogidos.

En la medida en que de la primera encuesta se desprende que para la mayoría de los casos la probabilidad de p y q no son iguales, el error estimado por distrito puede disminuir por lo que los resultados en este ámbito territorial podemos considerarlos estadísticamente representativos limitando el número posibles de repuestas en las preguntas tipo test.

Para ponderar la distorsión existente entre la muestra teórica y la muestra real se ha procedido al equilibraje del fichero utilizando el porcentaje de la población real en cuanto a género, edad y distrito, de forma que se le asigna un peso a cada caso que equilibra el peso de cada una de estas tres variables.

	Población	Muestra teórica	Muestra real	Error
Total	238.160 100,0%	2.000	2.014	2,2%
16 - 24 años	24.960 10,5%	210	176	7,5%
25 - 34 años	75.791 31,8%	636	610	4,0%
35 - 44 años	66.890 28,1%	562	580	4,2%
45 - 54 años	45.642 19,2%	383	419	4,9%
55 - más años	24.877 10,4%	209	229	6,6%

Tabla 16. Distribución de la muestra según edad

	Población	Muestra teórica	Muestra real	Error
Total	238.160 100,0%	2.000	2.014	2,2%
Mujer	94.257 39,6%	792	815	3,5%
Hombre	143.903 60,4%	1.208	1.199	2,9%

Tabla 17. Distribución de la muestra según género

	Población	Muestra teórica	Muestra real	Error
Total	238.160 100,0%	2.000	2.014	2,2%
Casco Antiguo	20.005 8,4%	168	166	7,8%
Macarena	26.436 11,1%	222	226	6,7%
Nervión	20.720 8,7%	174	162	7,9%
Cerro-Amate	26.436 11,1%	222	225	6,7%
Sur	24.292 10,2%	204	207	7,0%
Triana	17.862 7,5%	150	158	8,0%
Norte	25.721 10,8%	216	211	6,9%
San Pablo-Santa Justa	22.625 9,5%	190	189	7,3%
Este	33.342 14,0%	280	283	5,9%
Bellavista-La Palmera	11.194 4,7%	94	101	10,0%
Los Remedios	9.526 4,0%	80	86	9,3%

Tabla 18. Distribución de la muestra según distrito

A. Detalle metodológico

	Populación	Muestra teórica	Muestra real
Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y pesca	3.996 1,6%	34	16
Industria	25.726 10,7%	217	166
Construcción	16.489 6,9%	138	237
Comercio	41.567 17,5%	349	341
Hostelería	14.731 6,2%	124	210
Transporte y almacenamiento	18.726 7,9%	157	107
Intermediación financiera, inmobiliaria y servicios a empresas	32.766 13,7%	276	238
Admón. pública y organismos extraterritoriales	26.061 10,9%	219	141
Educación y sanidad	42.912 18,0%	360	253
Otras actividades sociales, servicios a la comunidad y servicios personales	8.603 3,6%	72	183
Hogares que emplean personal doméstico	6.583 2,8%	55	121
NS/NC	—	—	1

Tabla 19. Distribución de la muestra según sector de actividad

A.10 Control de calidad

Los principales elementos llevados a cabo para garantizar la máxima calidad en la recogida de información son los siguientes:

- Seguimiento del trabajo de campo.
- En la explotación estadística y elaboración de informes: control de la representatividad de los subgrupos, control de la estructura de los datos, control de calidad de los informes finales.
- Control de la representatividad y estructura de los datos: eliminación de los casos atípicos, cálculo de la representatividad y validación de las submuestras, control de calidad de los informes finales.
- Validación de conglomerados obtenidos: repetición del análisis con submuestras aleatorias.
- Control de la calidad del informe final.

Q2

Anexo B. Cuestionario

B. Cuestionario

Cuestionario nº _____

Ref.: 09001-08103

Presentación

Buenos días/tardes.

Mi nombre es y desde el Ayuntamiento de Sevilla estamos realizando un estudio sobre las condiciones de trabajo. Le agradecería que me contestara a unas preguntas. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, junto con las de otros ciudadanos.

Condiciones para la selección del encuestado

Pregunta 1A

La semana pasada, de lunes a domingo, trabajó remuneradamente, aunque sólo fuera una hora, cotizando o sin cotizar a la Seguridad Social.

1. Sí.
2. No.
↳ Pasar a Pregunta 1B

Pregunta 1B

La semana de referencia, tenía un empleo o negocio, aunque no trabajara en él esa semana, por alguna de las siguientes razones:

1. No tenía ningún empleo porque no quiero trabajar.
↳ Registrar incidencia y terminar encuesta.
2. Vacaciones o días de permiso.
3. Excedencia.
4. Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado.
5. Jornada de verano, horario variable, flexible o similar.
6. Actividades de representación sindical.
7. Fijo discontinuo o trabajador estacional en la época de menor actividad.
8. Mal tiempo.
9. Paro parcial por razones técnicas o económicas.
10. Se encuentra en expediente de regulación de empleo.
11. Huelga o conflicto laboral.

12. Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento.
13. Razones personales o responsabilidades familiares.
14. Otras razones similares.
15. No sabe.
↳ Registrar incidencia y terminar encuesta.

Entrevistador

No se entrevista si la actividad consiste en una ayuda en la empresa, negocio o explotación de un familiar sin que le paguen por ello.

Entorno familiar

Pregunta 2

En primer lugar, ¿Podría decirme el número de personas que viven en su hogar, incluyéndose usted mismo?

- _____ Personas.
99. No contesta. (espontáneo)

Datos sociodemográficos entrevistado/a

Pregunta 3

Sexo del encuestado/a:

1. Hombre.
2. Mujer.

Pregunta 4

¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado? Si está estudiando ahora, codifique el último completado.

1. Inferiores a primarios.
2. Estudios primarios.
3. Estudios secundarios, primer ciclo.
4. Estudios secundarios, segundo ciclo.
5. Estudios universitarios grado medio.
6. Estudios universitarios superiores.
88. No sabe. (espontáneo)
99. No contesta. (espontáneo)

Pregunta 5

Fecha de nacimiento. (v. edad)

_____|_____|_____|_____|

Pregunta 6

¿Podría indicarme su lugar de nacimiento?

1. Sevilla ciudad.
 2. Resto provincia.
 3. Otro lugar de Andalucía.
 4. Otro lugar de España.
 5. Extranjero. (Especificar país:)
-

Experiencia laboral

Pregunta 7

¿En los últimos doce meses, trabajó remuneradamente, aunque sólo fuera una hora, sin cotizar a la Seguridad Social por ello?

1. Sí.
↳ Pasar a Pregunta 8
2. No.
↳ Pasar a Pregunta 13
88. No sabe.
↳ Pasar a Pregunta 13
99. No contesta.
↳ Pasar a Pregunta 13

Pregunta 8

¿La semana pasada, de lunes a domingo, trabajó remuneradamente, aunque sólo fuera una hora, sin cotizar a la Seguridad Social por ello?

1. Sí.
↳ Pasar a Pregunta 9
2. No.
↳ Pasar a Pregunta 13
88. No sabe.
↳ Pasar a Pregunta 13
99. No contesta.
↳ Pasar a Pregunta 13

Pregunta 9 Sólo para quienes han realizado

algún trabajo irregular la semana de referencia. Código 1 en Pregunta 8.

¿Ese trabajo (o trabajos) remunerados sin cotizar realizado en esa última semana ha sido (han sido) por cuenta propia con asalariados a su cargo, por cuenta propia sin asalariados a su cargo o por cuenta ajena?

Entrevistador

Possible respuesta múltiple.

1. Por cuenta propia con "asalariado/s" (trabajadores a su cargo).
2. Por cuenta propia "sin asalariado/s" (sin trabajadores a su cargo).
3. Por cuenta ajena.
↳ Si sólo responde "por cuenta ajena" pasar a Pregunta 11
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 10 Sólo a quienes han realizado algún trabajo irregular por cuenta propia. Códigos 1 ó 2 en Pregunta 9.

¿Podría decirme cuántas horas trabajó por cuenta propia durante esa semana, remuneradamente sin cotizar a la Seguridad por ello?

_____ Horas.

99. No contesta. (espontáneo)

Pregunta 11 Sólo a quienes han realizado un trabajo irregular por cuenta ajena. Código 3 en Pregunta 9.

¿Podría decirme cuántos trabajos tuvo (o para cuántos pagadores distintos trabajó) remuneradamente la pasada semana sin cotizar a la Seguridad Social?

99. No contesta. (espontáneo)

B. Cuestionario

Pregunta 12 Sólo a quienes han realizado algún trabajo irregular por cuenta ajena. Código 3 en Pregunta 9.
¿Podría decirme cuántas horas trabajó por cuenta ajena durante esa semana remuneradamente sin cotizar a la Seguridad Social por ello? Señale por favor el número de horas de cada uno de esos trabajos en esa semana.

99. Trabajo – pagador 1 _____
99. Trabajo – pagador 2 _____
99. Trabajo – pagador 3 _____
99. Trabajo – pagador 4 _____
99. Trabajo – pagador 5 _____
99. Trabajo – pagador 6 _____
99. Trabajo – pagador 7 _____
99. Trabajo – pagador 8 _____

Pregunta 13 A todos.

¿La semana pasada, de lunes a domingo, trabajó remuneradamente, aunque sólo fuera una hora, cotizando a la Seguridad Social por ello?

1. Sí.
 ↳ Pasar a Pregunta 14
2. No.
 ↳ Pasar a Pregunta 19
88. No sabe.
 ↳ Pasar a Pregunta 19
99. No contesta.
 ↳ Pasar a Pregunta 19

Pregunta 14 Sólo para quienes han realizado algún trabajo regular la semana de referencia.

Código 1 en Pregunta 13.

¿Su trabajo (o sus trabajos) regular/es remunerado/s de esa semana es/son por cuenta propia con asalariados a su cargo, por cuenta propia sin asalariados a su cargo o por cuenta ajena?

Entrevistador

Possible respuesta múltiple.

1. Por cuenta propia con asalariado/s (trabajadores a su cargo).
 ↳ Pasar a Pregunta 15
2. Por cuenta propia sin asalariado/s (sin trabajadores a su cargo).
 ↳ Pasar a Pregunta 15
3. Por cuenta ajena.
 ↳ Pasar a Pregunta 16

88. No sabe.
 ↳ Pasar a Pregunta 19
99. No contesta.
 ↳ Pasar a Pregunta 19

Pregunta 15 Sólo para quienes han realizado algún trabajo regular por cuenta propia.

Códigos 1 ó 2 en Pregunta 14.
¿Podría decirme cuántas horas trabajó por cuenta propia durante esa semana, remuneradamente cotizando a la Seguridad Social por ello?

- _____ Horas.
99. No contesta. (espontáneo)
 ↳ Pasar a Pregunta 19

Pregunta 16 Sólo a quienes han realizado un trabajo

regular por cuenta ajena. Código 3 en Pregunta 14.
¿Podría decirme cuántos trabajos tuvo (o para cuántos pagadores distintos trabajó) remuneradamente la pasada semana cotizando a la Seguridad Social?

- _____
99. No contesta. (espontáneo)

Pregunta 17 Sólo a quienes han realizado algún trabajo regular por cuenta ajena. Código 3 en Pregunta 14.

¿Podría decirme cuántas horas trabajó por cuenta ajena durante esa semana remuneradamente cotizando a la Seguridad Social por ello? Señale por favor el número de horas de cada uno de esos trabajos en esa semana.

99. Trabajo – pagador 1 _____
99. Trabajo – pagador 2 _____
99. Trabajo – pagador 3 _____
99. Trabajo – pagador 4 _____
99. Trabajo – pagador 5 _____
99. Trabajo – pagador 6 _____
99. Trabajo – pagador 7 _____
99. Trabajo – pagador 8 _____

Pregunta 18 Sólo a quienes han realizado un trabajo regular por cuenta ajena y algún trabajo también por cuenta ajena, pero sin cotizar a la Seguridad Social. Código 3 en Pregunta 9 y Código 3 en Pregunta 14.
¿Durante la semana pasada trabajó usted remuneradamente para la misma empresa o pagador al menos una hora cotizando a la Seguridad Social y al menos otra hora sin cotizar a la Seguridad Social por ello?

1. Sí.
2. No.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 19 A todos.

Desde que inició su andadura laboral, ¿en cuántas empresas distintas ha trabajado?

Entrevistador

Autónomo o empresario se considera como una empresa.
Se incluyen trabajos regulares e irregulares, prácticas en empresas, etc.

_____ Empresas.
99. No contesta. (espontáneo)

Pregunta 20

¿Con respecto a su primer trabajo remunerado podría decirme la edad que tenía cuando lo inició?

_____ Años.
99. No contesta. (espontáneo)

Pregunta 21

¿Y si ese trabajo correspondía con su formación o no?

1. Se correspondía con su formación o estudios
2. No se correspondía con su formación o estudios.
88. No sabe. (espontáneo)
99. No contesta. (espontáneo)

Entrevistador

En adelante las preguntas se referirán, salvo cuando se indique otra cosa, al trabajo principal. Cuando el informante tenga más de un trabajo, el principal se identificará conforme a los siguientes criterios:

- Si tiene varios trabajos y al menos uno es regular, se considerará principal el trabajo regular.
- Si tiene varios trabajos regulares, se considerará principal al que dedique más horas.
- Si solo tienen trabajos irregulares, se considerará principal al que dedique más horas.

Pregunta 22

Con respecto a su trabajo actual, ¿podría decirme la edad que tenía cuando lo inició?

_____ Años.

99. No contesta. (espontáneo)

Pregunta 23

¿Y si ese trabajo se corresponde con su formación o no?

1. Se correspondía con su formación o estudios.
2. No se correspondía con su formación o estudios.
88. No sabe. (espontáneo)
99. No contesta. (espontáneo)

Características del empleo actual

Pregunta 24 Solo para trabajadores regulares.

Código 1 en Pregunta 13.

¿Podría indicarme su situación laboral actualmente?

1. Autónomo.
↳ Pasar a Pregunta 26
2. Empresario.
↳ Pasar a Pregunta 26
3. Cooperativista (no asalariado).
↳ Pasar a Pregunta 27
4. Asalariado con contrato indefinido.
↳ Pasar a Pregunta 27
5. Asalariado con contrato temporal.
↳ Pasar a Pregunta 25
88. No sabe. (espontáneo)
↳ Pasar a Pregunta 27
99. No contesta. (espontáneo)
↳ Pasar a Pregunta 27

Entrevistador

Cooperativista: socio de una cooperativa, que trabaja en ella pero que no tiene la figura de asalariado.

B. Cuestionario

Pregunta 25 Solo para asalariados con contrato temporal y referidos a su ocupación principal.

Código 5 en Pregunta 24.

¿Qué tipo de contrato temporal tiene?

Entrevistador

Se leen las opciones. Si es otra, se indica. Si aún así no sabe, se marca esa opción.

1. Eventual por circunstancias de la producción.
2. De aprendizaje, formación o práctica.
3. Estacional o de temporada.
4. Cubre un periodo de prueba.
5. Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador.
6. Para obra o servicio determinado.
7. Otro tipo. (especificar):

88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 26 Sólo para trabajadores por cuenta propia regularizados. Códigos 1 ó 2 en Pregunta 24.

¿Cuál de las siguientes es su situación profesional?

1. Autónomo o empresario con asalariado/s.
2. Autónomo o empresario sin asalariado/s.
3. Autónomo económicamente dependiente (más del 75% con el mismo cliente).
4. Otra situación. (especificar):

88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 27 A todos.

¿Cuánto tiempo lleva con el tipo de contrato o situación laboral actual? (días, meses, años).

Entrevistador

Indicar según la unidad más amplia la cifra más aproximada. Si lleva años basta con indicar solo nº de años, si lleva solo meses, el nº de meses y si lleva días el nº de días.

Pregunta 28

¿A qué edad tuvo su primer contrato indefinido?

1. Nunca he tenido un contrato indefinido.
2. A los _____ años aproximadamente.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 29

¿Qué probabilidades cree que tiene de perder su trabajo actual en los próximos doce meses?

1. Ninguna.
2. Muy baja.
3. Baja.
4. Alta.
5. Muy alta.
88. No sabe.
99. No contesta.

Jornada y tiempo de trabajo

Pregunta 30

¿Cuál es su jornada habitual?

1. Partida.
2. Continua turno fijo mañana.
3. Continua turno fijo tarde.
4. Continua turno fijo noche.
5. A turnos de mañana tarde o noche.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 31

¿Qué tipo de jornada tiene y cuantas horas de media le ocupa? (No incluir horas para la comida).

1. Completa.
→ Pasar a Pregunta 32
2. Parcial.
→ Pasar a Pregunta 33
88. No sabe.
→ Pasar a Pregunta 36
99. No contesta.
→ Pasar a Pregunta 36

Pregunta 32 Sólo a quienes han contestado jornada completa. Código 1 en Pregunta 31.
¿Cuántas horas a la semana le ocupa la jornada completa? (No incluir las horas para la comida).

_____ Horas a la semana.

→ Pasar a Pregunta 35

Pregunta 33 Sólo a quienes han contestado jornada parcial. Código 2 en Pregunta 31.
¿Cuántas horas a la semana le ocupa la jornada parcial? (No incluir las horas para la comida)

_____ Horas a la semana.

Pregunta 34 Sólo a quienes han contestado jornada parcial. Código 2 en Pregunta 31.
¿Cuál es el principal motivo por el que trabaja a tiempo parcial?

1. Porque no encuentro trabajo a jornada completa.
2. Porque las condiciones de tiempo e ingresos son las más satisfactorias para mí.
3. Por necesitar tiempo para estudiar.
4. Por enfermedad o incapacidad (mía).
5. Porque quiero cuidar de mis hijos u otras personas dependientes a mi cargo.
6. Porque no existen servicios adecuados para cuidar a mis hijos u otras personas dependientes a mi cargo.
7. Otras razones. (especificar):

88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 35 Sólo a trabajadores regulares asalariados. Códigos 4 ó 5 en Pregunta 24.
¿Trabaja en su puesto actual más o menos horas de las que especifica su contrato?

1. Más horas remuneradas o compensadas con tiempo libre.
2. Más horas remuneradas pero sin registrar. (en negro).
3. Más horas sin remunerar ni compensación alguna.
4. Menos horas por representación sindical.
5. Menos horas por regulación de empleo.
6. Las que especifica su contrato.

7. Otras. (especificar):

88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 36 A todos.

Dígame, por favor, cuál o cuáles de las siguientes situaciones o circunstancias se dan en su trabajo actual.

Entrevistador

Leer opciones. Posible respuesta múltiple.

1. El horario de trabajo es el más adecuado.
2. Puedo disfrutar vacaciones, días libres, descansos llegado el momento.
3. Disfruto de la flexibilidad necesaria para urgencias en la atención a mi familia.
4. Los horarios me permiten conciliar mi vida laboral con mi vida privada.
5. Hay suficiente personal para atender la cantidad de trabajo que tenemos.
6. Se suelen sustituir las ausencias de compañeros para evitar sobrecargas de trabajo.
7. He de llevarme tarea a casa para poder cumplir con mi trabajo.
8. Tengo dificultades para disfrutar del permiso de maternidad/paternidad, días libres para ir al médico, días libres para atender a familiares enfermos, etc.

Pregunta 37

¿Cuánto tiempo le dedica diariamente de media al cuidado de la familia y/o a las tareas del hogar?

1. Menos de 29 minutos.
2. 30 - 59 minutos.
3. 1 - 2 horas.
4. 2 - 3 horas.
5. 3 - 4 horas.
6. Más de 4 horas.
88. No sabe.
99. No contesta.

B. Cuestionario

Características de la empresa

Pregunta 38

¿Cuál es la actividad principal de la empresa/organización donde usted trabaja?

..... (espontáneo)
CNAE: _____

Pregunta 39

¿Aproximadamente cuántas personas trabajan en su centro de trabajo?

1. Menos de 10. Indique el número exacto. _____
2. 10 - 19.
3. 20 - 49.
4. 50 - 99.
5. 100 - 249.
6. Más de 250.
7. No sabe pero más de 10.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 40

¿Cuál es su ocupación principal?

..... (espontáneo)
CNO: _____

Características del puesto de trabajo

Pregunta 41

¿Qué tipo de puesto de trabajo tiene?

1. Empleado. (con jefes y sin subordinados).
2. Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar.
3. Mando intermedio.
4. Director de pequeña empresa, departamento o sucursal.
5. Director de empresa grande o media.
6. Ocupado independiente. (sin jefes y sin subordinados).
7. Empresario o autónomo con subordinados.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 42

¿Podría decirme los ingresos netos mensuales que recibe usted por su trabajo principal?

a) €. (espontáneo)

b) Intervalos:

1. Hasta 500 €.
2. 501 - 750 €.
3. 751 - 1000 €.
4. 1001 - 1500 €.
5. 1501 - 2000 €.
6. 2001 - 3000 €.
7. 3001 - 4500 €.
8. Más de 4500 €.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 43 Sólo a quienes tienen más de un trabajo.

¿Podría decirme los ingresos netos mensuales que recibe usted por todos los trabajos que tiene?

a) €. (espontáneo)

b) Intervalos:

1. Hasta 500 €.
2. 501 - 750 €.
3. 751 - 1000 €.
4. 1001 - 1500 €.
5. 1501 - 2000 €.
6. 2001 - 3000 €.
7. 3001 - 4500 €.
8. Más de 4500 €.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 44 A todos.

¿Y podría decirme los ingresos netos que se ingresan en total en su casa entre todos los miembros, y por todos los conceptos (incluido su propio salario)?

a) €. (espontáneo)

b) Intervalos:

1. Hasta 500 €.
2. 501 - 750 €.
3. 751 - 1000 €.
4. 1001 - 1500 €.
5. 1501 - 2000 €.
6. 2001 - 3000 €.
7. 3001 - 4500 €.
8. Más de 4500 €.
88. No sabe.
99. No contesta.

Igualdad de oportunidades

Pregunta 45

En los últimos doce meses en su trabajo, ¿ha sido usted objeto de algunas de las siguientes?

Entrevistador

Possible respuesta múltiple.

1. Discriminación por edad.
2. Discriminación por la nacionalidad.
3. Discriminación por su sexo.
4. Discriminación por raza o etnia.
5. Discriminación por una discapacidad.
6. Discriminación por la orientación sexual.
7. Ninguna.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 46

¿A usted personalmente la maternidad o paternidad le ha supuesto la pérdida de algún empleo?

1. Sí.
2. No.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 47

¿Y le ha repercutido negativamente en su desarrollo profesional?

1. Sí.
2. No.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 48

¿Piensa usted que el tener hijos o hijas le supondría la pérdida del empleo?

1. Sí.
2. No.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 49

¿Y le repercutiría negativamente en su desarrollo profesional?

1. Sí.
2. No.
88. No sabe.
99. No contesta.

Salud laboral y seguridad

Pregunta 50

Dígame, por favor, si padece algún problema de salud causado por el trabajo y, en caso afirmativo, ¿Cuál?

Entrevistador

Possible respuesta múltiple.

1. Ninguno.
2. Problemas de audición, visión o garganta.
3. Dolores de cabeza.
4. Dificultades respiratorias.
5. Enfermedades de corazón.
6. Lesiones.
7. Cansancio general.
8. Problemas psíquicos. (Insomnio, ansiedad, irritabilidad, dolor de estómago...).
9. Otras dolencias. (especificar: _____)
-
88. No sabe.
99. No contesta.

B. Cuestionario

Pregunta 51

¿En el último año aproximadamente cuántos días ha faltado a su trabajo por motivos de salud?

1. Ninguno.
 2. Por motivos de salud ajenos al trabajo.
_____ días.
 3. Por motivos de salud achacables al trabajo.
_____ días.
 4. Por accidente laboral.
_____ días.
 5. Otra causa. (especificar):

_____ días.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 52

¿Piensa que en su trabajo existen riesgos de accidentes? Y de ser así ¿cuál es la principal causa de riesgos de accidente? ¿Qué otras causas de accidentes hay?

Entrevistador

Possible respuesta múltiple. Máximo tres respuestas en total.

1. No existe un riesgo grave de accidentes.
2. El área de trabajo o superficie es insegura.
3. La maquinaria no está suficientemente protegida.
4. Las instalaciones son viejas.
5. Hay que sacar la producción por encima de todo.
6. Por falta de medios o herramientas adecuadas.
7. El trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas.
8. Por esfuerzos o posturas forzadas.
9. Falta o inadecuación de equipos de protección individual.
10. Por cansancio o fatiga.
11. Por exceso de confianza o costumbre.
12. Se trabaja sin la formación suficiente.
13. El ritmo de trabajo es elevado.
14. Falta de espacio.
15. Falta de experiencia en el trabajo.
16. Por causas relacionadas con el tráfico.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 53

Señale, por favor, ¿Cuáles de las medidas de prevención de riesgos laborales existen en su trabajo?

Entrevistador

Possible respuesta múltiple.

1. Información por escrito, en charlas, etc.
2. Personal y medios materiales, para enseñar la forma correcta de realizar el trabajo.
3. Delegado de prevención de riesgos laborales o comité.
4. Trabajadores designados por la empresa para la prevención.
5. Ninguna.
88. No sabe.
99. No contesta.

Formación y desarrollo

Pregunta 54

Señale, por favor, cuáles de las siguientes situaciones en relación con la formación se dan en su trabajo?

Entrevistador

Possible respuesta múltiple.

1. La empresa me ha proporcionado formación y adiestramiento (mediante un curso específico) para realizar mi trabajo al inicio de mi actividad en ella.
2. Necesito mayor formación y adiestramiento para realizar mejor mi trabajo actual.
3. Durante los últimos doce meses, he realizado algún curso por iniciativa de la empresa para mejorar mis aptitudes y conocimiento para el trabajo.
4. Durante los últimos doce meses, he realizado algún curso por iniciativa mía para mejorar mis aptitudes y conocimiento para el trabajo.
5. Ninguno. (espontáneo).
88. No sabe.
99. No contesta.

Representación

Pregunta 55

Podría decirme si tienen en la empresa u organización en la que trabaja comité de empresa, sección o delegado sindical y, en caso afirmativo, ¿Qué relación tiene con él?

1. No existe.
2. Existe comité, sección o delegado, pero no tengo ninguna relación con él.
3. Formo parte del mismo.
4. Recurro al comité, sección, sindicato o delegado, cada vez que tengo algún problema laboral.
88. No sabe.
99. No contesta.

Pregunta 56

¿Podría decirme si pertenece a un sindicato?

1. Sí.
2. No.
88. No sabe.
99. No contesta.

Satisfacción y motivación

Pregunta 57

¿Cómo valoraría la satisfacción con cada uno de los siguientes aspectos específicos de su principal trabajo remunerado actual? Valórelos de 0 a 10, siendo 0 "Muy mala" y 10 "Excelente".

Salario:

99. Ns/Nc.

Horario:

99. Ns/Nc.

Ambiente de trabajo:

99. Ns/Nc.

Seguridad:

99. Ns/Nc.

Desarrollo y promoción profesional:

99. Ns/Nc.

Igualdad de oportunidades:

99. Ns/Nc.

Tipo de contrato:

99. Ns/Nc.

Representación sindical:

99. Ns/Nc.

Pregunta 58

¿Cómo valoraría globalmente la satisfacción con su principal trabajo remunerado actual? Valórelo de 0 a 10, siendo 0 "Muy mala" y 10 "excelente".

99. Ns/Nc.

B. Cuestionario

Pregunta 59

¿Dígame si desea cambiar de trabajo y en caso afirmativo por qué razón principalmente?

animal por qué razón prefiere? Y por qué otras razones?

1^a otras

1. 1. No deseo cambiar de trabajo.

2. 2. Para poder trabajar en aquello para lo que me he preparado o estudiado.

3. 3. Para poder tener algún tipo de responsabilidad en la organización de mi trabajo.

4. 4. Para poder conciliar mi vida laboral con mi vida privada.

5. 5. Para poder promocionarme laboralmente.

6. 6. Para poder aprender más de mi trabajo.

7. 7. Para incrementar mi salario.

8. 8. Para aumentar la seguridad y evitar el riesgo de accidentes o enfermedades.

9. 9. Para reducir mi tiempo de trabajo.

10. 10. Para mejorar la relación con las demás personas de mi entorno de trabajo.

11. 11. Otras. (especificar:)

88. 88. No sabe.

99. 99. No contesta.

Pregunta 60

Agradecemos su colaboración, y nos gustaría poder profundizar en sus opiniones y experiencias a través de posibles estudios posteriores.

¿Estaría dispuesto/a a participar en alguna de las charlas que organicemos más adelante? Se le compensará por las molestias.

1. Sí.
 2. No.

Distritos

1. Distrito I. Casco Antiguo.
 2. Distrito II. Macarena.
 3. Distrito III. Nervión.
 4. Distrito IV. Cerro-Amate.
 5. Distrito V. Sur.
 6. Distrito VI. Triana.
 7. Distrito VII. Norte.
 8. Distrito VIII. San Pablo-Santa Justa.
 9. Distrito IX. Este.
 10. Distrito X. Bellavista-La Palmera.
 11. Distrito XI. Los Remedios

Q2

Anexo C. Construcción de los doce índices de calidad

Índice de cotización	C.1
Índice de salario	C.2
Índice de horario laboral	C.3
Índice de ambiente laboral	C.4
Índice de desarrollo y formación	C.5
Índice de discriminación por género	C.6
Índice de igualdad de oportunidades	C.7
Índice de conciliación de la vida privada y la vida laboral	C.8
Índice de diálogo social y participación de los trabajadores	C.9
Índice de flexibilidad y seguridad en el empleo	C.10
Índice de seguridad y salud en el puesto de trabajo	C.11
Índice de estrés y sobrecarga	C.12

C. Construcción de los doce índices de calidad

C.1 Índice de cotización (Reconocimiento de derechos/Contratos) Trabajo irregular [IND_R_DERECHOS]

Se construye con la fórmula propuesta:

$$\text{ÍNDICE} = (\text{INDICADOR OBJETIVO} + \text{INDICADOR SUBJETIVO}) / 2$$

En la cual el indicador subjetivo es directamente la satisfacción de los encuestados con su tipo de contrato (P57_7).

El indicador objetivo (INDICE_HORAS_COT) se construye bajo la premisa de que quien cotiza todas sus horas trabajadas refleja un valor 10 y quien no cotiza ninguna de las horas que trabaja recibe un valor 0. Por lo que es un indicador que refleja la relación proporcional entre el total de horas cotizadas (TOT_HORAS_COT) respecto del total de horas trabajadas (TOT_HORAS_TRA), o lo que es lo mismo:

$$\text{INDICE_HORAS_COT} = (\text{TOT_HORAS_COT} / \text{TOT_HORAS_TRA}) \times 10$$

Dado que la relación entre el número de horas cotizadas respecto del número de horas trabajadas por cada individuo nos ofrece valores comprendidos entre 0 y 1, el resultado lo multiplicamos por 10 para que se ajuste al escalado elegido para el análisis de resultados.

Pero ¿de dónde sacamos TOT_HORAS_COT y TOT_HORAS_TRA? Teniendo en cuenta que nos referimos al total de horas trabajadas y cotizadas en todos los trabajos de que se disponga, para la construcción de estas variables hemos utilizado la siguiente formulación, utilizando las variables directas del cuestionario:

$$\text{TOT_HORAS_TRA} = (\text{P10} + \text{P12_1} + \text{P12_2} + \text{P12_3} + \text{P12_4} + \text{P15} + \text{P17_1} + \text{P17_2})$$

$$\text{TOT_HORAS_COT} = (\text{P15} + \text{P17_1} + \text{P17_2})$$

Donde P10, P12_1, P12_2 P12_3 y P12_4 suman el total de horas que los encuestados han trabajado sin cotizar en todos sus trabajos por cuenta propia o ajena. Y P15, P17_1 y P17_2 suman el total de número de

horas que los encuestados han trabajado cotizando en todos sus trabajos por cuenta propia o ajena.

C.2 Índice de salario [IND_REMUNERACION]

Utilizamos también para su construcción la fórmula estándar propuesta:

$$\text{ÍNDICE} = (\text{INDICADOR OBJETIVO} + \text{INDICADOR SUBJETIVO}) / 2$$

En la cual disponemos directamente del indicador subjetivo que es la satisfacción expresada por los encuestados en cuanto a su salario (P57_1).

La construcción del indicador objetivo (INDICE_Rem) la realizamos hallando la media de dos indicadores anteriores: el índice salarial normalizado respecto a la media de su ocupación (INDIC_SH_IND_DEF) y deseo de cambiar de trabajo para incrementar el salario (CORRECTOR_1):

$$\text{INDICE_REM} = (\text{INDIC_SH_IND_DEF} + \text{CORRECTOR_1}) / 2$$

Con la construcción de este indicador hemos conseguido reflejar que aquellas personas cuyo INDICE_Rem = 10, están cobrando un sueldo de al menos 2 veces el sueldo medio de su categoría ocupacional³⁰ y además no desean cambiar de trabajo para incrementar su salario. Para entender la relación por la cual los valores descienden en este índice es preciso explicar cómo se construyen estos dos indicadores:

CORRECTOR_1 es un indicador objetivo complementario, refleja el deseo de cambiar de trabajo de los encuestados y corrige la posible distorsión de aquellos que aún cobrando un sueldo que objetivamente esté en sintonía con el salario de su categoría ocupacional desean (por el motivo o necesidad que fuere) cambiar de trabajo para incrementar su salario. Se construye de una forma muy simple con los datos directos de encuesta, se le asigna un valor 10 a todos aquellos trabajadores que no contestan P59_1 = (7), y un valor 0 a quienes sí contestan P59_1 = (7).

INDIC_SH_IND_DEF es el índice salarial normalizado respecto a la media de su ocupación. Se construye "normalizando" y llevando a escala 0-10 el índice salarial respecto a la media de su ocupación (INDIC_SH_IND). Éste a su vez, establece la relación existente entre el salario a la hora del trabajo principal de cada individuo (SAL_HORA) y el salario medio de su categoría ocupacional:

$$\text{INDIC_SH_IND} = \frac{\text{SAL_HORA}}{\mu(\text{SAL_HORA})} \text{ de } (\text{P40_CNO} = 1, 2 \text{ ó } 3)$$

De forma que los valores que resultan de dicha relación disminuyen acercándose a 0 en tanto que el salario por hora del individuo sea menor que el de la media de su categoría ocupacional, será 1 cuando es igual y tenderá a crecer indefinidamente en la medida en que el salario del individuo sea mayor que el de la media de su categoría ocupacional.

En este punto se nos plantea una coyuntura que debemos abordar con suma sensibilidad. Debemos escalar estos valores entre 0 y 10 para adecuarlo a la metodología que estamos usando, pero ¿daremos un valor 10 al salario más alto respecto del de la media de su ocupación para valorar proporcionalmente al resto de la población? Esta decisión nos plantearía dos graves problemas, uno metodológico y otro conceptual:

1º Desde el punto de vista metodológico, la existencia de una gran dispersión existente entre los valores más altos de la variable, hace que el escalado deje a la mayoría de la muestra entre los valores más bajos, mostrando una curva asimétrica que no refleja una distribución normal (campana de Gauss).

2º Y además, desde una perspectiva conceptual esa solución estaría indicando que la calidad intrínseca del salario estaría directamente relacionada con la cuantía del mismo sin límite alguno, es decir, que aquellos salarios irracionales y desproporcionadamente altos que perjudican la convivencia social debido a que generan desigualdad estarían siendo los únicos premiados con un 10 en calidad, algo que a todas luces no se corresponde con el planteamiento teórico de este trabajo y del objetivo del mismo.

Por tanto, desde el punto de vista técnico debemos adoptar una medida que solucione ambos problemas y

que responda estadísticamente a la metodología que llevamos a cabo. Debemos establecer el valor máximo de INDIC_SH_IND a partir del cual todos los que estén por encima sean valorados con 10 independientemente de las diferencias entre ellos, de esta forma neutralizamos el efecto de la dispersión de los valores más altos. Pero ¿cómo establecemos ese máximo valor de una forma estadística? Tras varias pruebas en las que adjudicamos arbitrariamente el valor máximo y ver el comportamiento de la distribución obtenida, dicha elección nos supone un conflicto técnico ya que la estandarización estadística no tiene en cuenta el valor conceptual del índice. De modo que, a partir del indicador subjetivo (P59_7) establecemos un paralelismo distributivo y vemos como asignando el valor máximo de 10 al valor en INDIC_SH_IND = 2, la distribución responde estadísticamente y además refleja un valor conceptual que está dentro de la lógica salarial: el individuo cuyo salario dobla (al menos) el de la media de su categoría ocupacional dispone de un índice de calidad salarial objetivo = 10.

En base a ese criterio construimos INDIC_SH_IND_DEF cuyos valores están comprendidos entre 0 y 10 y responden a la distribución real de los resultados sin "premiar" la dispersión en el estrato más alto.

Por último, explicamos la construcción de la variable SAL_HORA ya que no se trata de una variable directa: En primer lugar generamos una variable que nos informe sobre el total de número de horas dedicadas a la semana en el trabajo principal (TOT_H_TP), ya sea a tiempo completo (P32) o a tiempo parcial (P33):

$$\text{TOT_H_TP} = (\text{P32} + \text{P33})$$

Seguidamente generamos la variable que nos indica la cantidad de horas anuales que cada trabajador dedica en su trabajo principal (SAL_AÑO) multiplicando TOT_H_TP por las cincuenta y dos semanas que tiene un año:

$$\text{HORAS_AÑO} = (\text{TOT_H_TP} \times 52)$$

Para relacionar directamente esta variable con el salario, el siguiente paso fue calcular una estimación del salario anual de los encuestados. Para ello utilizamos la

30. CNO reducido a tres categorías: gerentes, directivos y técnicos (1), administrativos y trabajadores cualificados (2) y trabajadores no cualificados (3).

C. Construcción de los doce índices de calidad

variable directa imputada del salario mensual neto (P42_A_IMP), la cual es multiplicada por los doce meses que completan un año³¹:

$$\text{SAL_AÑO} = (\text{P42_A_IMP} \times 12)$$

Por último relacionamos directamente el salario anual con el número de horas anuales para calcular la variable SAL_HORA que utilizamos en la construcción del indicador objetivo:

$$\text{SAL_HORA} = (\text{SAL_AÑO} / \text{HORAS_AÑO})$$

C.3 Índice de horario laboral (IND_HORARIO)

Al disponer del indicador subjetivo directo (P57_2), utilizamos la misma fórmula que en los dos casos anteriores:

$$\text{ÍNDICE} = (\text{INDICADOR OBJETIVO} + \text{INDICADOR SUBJETIVO}) / 2$$

Para la construcción del indicador objetivo (INDICE_HORAS) disponemos de seis factores diferentes en la encuesta que, de darse, restan calidad al empleo en cuanto al horario.

Estos factores son:

- La no adecuación del número de horas semanales dedicadas en el trabajo principal. Basándonos en la coyuntura actual, entendemos como "normalización" del horario la de aquellos trabajadores que dedican un máximo de cuarenta horas semanales, en el caso de los que trabajan la jornada completa y de veinte horas semanales entre quienes disponen de jornada parcial (media aritmética del conjunto de este estrato):

$$\text{P32} > 40 \text{ y } \text{P33} > 20$$

- El hecho de verse "obligados" a realizar jornada parcial, bien por no encontrar trabajo en jornada completa, bien por no poder adecuarla a la vida privada.

$$\text{P34} = (1) \text{ ó } \text{P34} = (6)$$

- Trabajar más horas de las que especifica su contrato sin remuneración ni compensación o remuneradas sin registrar (en negro), o trabajar menos horas por regulación de empleo.

$$\text{P35} = (2) \text{ ó } \text{P35} = (3) \text{ ó } \text{P35} = (5)$$

- El hecho de tener que llevarse trabajo a casa para poder cumplir su trabajo.

$$\text{P36} = (7)$$

- Tener dificultades para disfrutar del permiso de maternidad / paternidad, días libres para ir al médico, atender familiares enfermos, etc.

$$\text{P36} = (8)$$

- Desear cambiar de trabajo para reducir el tiempo de trabajo.

$$\text{P59_1} = (9)$$

Tomamos como punto de partida la situación ideal del indicador objetivo (INDICE_HORAS = 10) en la que no se da ninguno de estos factores, y considerando el peor de los escenarios en el que se den los seis (INDICE_HORAS =0), asignamos el valor del indicador objetivo de cada caso restando al valor ideal (10) -1,67 puntos por cada circunstancia de las descritas que se den, de forma que le asignamos a cada factor una importancia igual y proporcional a la escala que estamos utilizando ($1,67 \times 6 \cong 10$).

C.4 Índice de ambiente laboral (IND_AMB_LAB)

Para la construcción del índice de ambiente laboral nos encontramos con el hecho de que tan sólo disponemos de un factor que determina la situación objetiva de este aspecto: "El deseo de cambiar de trabajo para mejorar la relación con las demás personas del entorno de trabajo". Obviamente, se trata de una información incompleta y su importancia no determina "per sé" las condiciones objetivas del ambiente laboral, aunque nos indica de alguna manera, un leve diagnóstico de dicha situación.

Por otro lado, el indicador subjetivo que tomamos de la valoración de la satisfacción con el ambiente en el trabajo (P57_3), perfila por su claridad un diagnóstico más acertado debido a la relación directa de la satisfacción con las condiciones objetivas que el empleo contiene respecto al ambiente laboral.

Por lo tanto, se determina una respuesta técnica que atienda a estas consideraciones y se reformula la propuesta inicial concediendo al indicador subjetivo un 75% del peso en la construcción del índice y un 25% al indicador objetivo (INDICE_AMBLAB). Aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{ÍNDICE} = \frac{(\text{INDICADOR OBJETIVO} + (\text{INDICADOR SUBJETIVO} \times 3))}{4}$$

En la que como ya hemos apuntado el indicador subjetivo es P57_3 y el objetivo (INDICE_AMBLAB) se construye asignando el valor 10 a todos los casos excepto a aquellos en los que el encuestado declare que desea cambiar de trabajo para mejorar la relación con las demás personas de su entorno de trabajo:

$$P59_1 = 10$$

En cuyo caso se le asigna el valor 0. Una vez obtenidos los resultados, se procede a estimar la incidencia del indicador objetivo, quedando el tratamiento del análisis a expensas del criterio técnico, en el supuesto de que su aportación no sea significativa.

C.5 Índice de desarrollo y formación (IND_DES_FORMACION)

Las características de la información obtenida sobre el aspecto del desarrollo profesional y la formación nos permiten en este caso utilizar la fórmula estándar para la construcción del índice:

$$\text{ÍNDICE} = \frac{(\text{INDICADOR OBJETIVO} + \text{INDICADOR SUBJETIVO})}{2}$$

En cuya fórmula el indicador subjetivo corresponde directamente a la satisfacción de los encuestados (P57_5). Mientras que para la construcción del indicador objetivo (IND_DESYFOR) disponemos de tres

características fundamentales que mermán de igual manera la calidad del empleo en cuanto a este ámbito:

- Correspondencia entre empleo y formación: Cuando el empleo principal no se corresponde con la formación y estudios del encuestado.

$$P23 = 2$$

- Formación recibida para mejorar las aptitudes en su trabajo: Cuando la empresa no la ha proporcionado formación y adiestramiento al iniciar su trabajo. Cuando en los últimos doce meses no se ha realizado ningún curso por iniciativa de la empresa para mejorar sus aptitudes y capacidades. Cuando en los últimos doce meses no se ha realizado ningún curso por iniciativa propia para mejorar sus aptitudes y capacidades. Y cuando aunque no se de ninguno de los tres anteriores, el encuestado especifique concretamente que necesita más formación para realizar su trabajo.

$$\text{NO P54} = 1; \text{NO P54} = 3; \text{NO P54} = 4 \\ \text{y NO P54} = 5$$

- Deseo de cambiar de trabajo: Cuando ese deseo responde a la necesidad de poder trabajar en aquello para lo que se ha preparado, o para aumentar las responsabilidades en la organización de su trabajo, o para poder promocionarse laboralmente, o para poder aprender más de su trabajo.

$$P59_1 = 2; 3; 5; 6$$

La asignación de los valores se realiza de forma que IND_DESYFOR = 10 cuando no se de ninguna de las tres características, e IND_DESYFOR = 0 cuando se den las tres. Restando -3,33 a los casos que cumplen cada una de ellas, de esta forma las tres circunstancias pesan lo mismo a la hora de restar valores en el indicador objetivo. En el caso concreto de la formación recibida, al tratarse de cuatro situaciones que pueden darse en el mismo caso (P54 es múltiple) se resta por cada una de

31. Tras varios ensayos, sin disponer del número de pagas anuales y teniendo en cuenta que los encuestados nos proporcionan el salario neto al mes, este cálculo resultó ser el más eficaz.

C. Construcción de los doce índices de calidad

las situaciones -0,83, de manera que se le restará en el indicador -3,33 a quienes aglutinen las cuatro situaciones, que es el valor de pérdida asignado a esa circunstancia.

C.6 Índice de discriminación por género [IND_IGSEXO]

Para la construcción del índice de discriminación por género utilizamos nuevamente la fórmula estándar:

$$\text{ÍNDICE} = \frac{(\text{INDICADOR OBJETIVO} + \text{INDICADOR SUBJETIVO})}{2}$$

Debido a que no disponemos de una variable que valore la satisfacción con la igualdad específica de género utilizamos como indicador subjetivo la respuesta emitida por los encuestados en cuanto a su satisfacción con la igualdad de oportunidades en general (P57_6), en tanto en cuanto se entiende que quien haya experimentado discriminación de género lo hará constar en esta variable.

Para determinar el indicador objetivo de discriminación por género (PREIND2_1) lo primero que calculamos es la relación existente entre el salario por hora de cada trabajador encuestado y la media de la categoría de su tipo de puesto de trabajo, mediante la fórmula:

$$\text{Pre1Ind2_1} = \frac{\text{SAL_HORA}}{\mu(\text{SAL_HORA})} \text{ de P41 agrupado en 4 categorías}$$

Con esto establecemos quiénes reciben por hora más, igual o menos que el resto de trabajadores que tienen el mismo tipo de puesto de trabajo, considerando discriminados todos aquellos que cobren menos que la media de su categoría.

Con este factor calculado reunimos todos aquellos aspectos que inciden en la calidad con respecto a la discriminación por género, y encontramos un total de ocho factores que pasamos a concretar:

- Que haya sido objeto en los últimos doce meses de actitudes discriminatorias por su sexo.

$$\text{P45} = (3)$$

- Que trabajen obligadamente con jornada parcial por no existir servicios adecuados para cuidar a los hijos.

$$\text{P34} = (6)$$

- Que la maternidad o paternidad le haya supuesto la pérdida de algún empleo.

$$\text{P46} = (1)$$

- Que la maternidad o paternidad le haya repercutido negativamente en el desarrollo de su carrera profesional.

$$\text{P47} = (1)$$

- La convicción del encuestado de que el hecho de tener hijos o hijas le supondría la pérdida del empleo.

$$\text{P48} = (1)$$

- La convicción del encuestado de que el hecho de tener hijos o hijas le repercutiría negativamente en el desarrollo de su carrera profesional.

$$\text{P49} = (1)$$

- Que en su trabajo principal tenga dificultades para disfrutar del permiso de maternidad / paternidad.

$$\text{P36} = (8)$$

- Que su salario por hora sea inferior a la media de los que pertenecen a la misma categoría del puesto de trabajo.

$$\text{Pre1Ind2_1} < 1$$

Asignando la misma importancia a cada uno de ellos, y partiendo de la situación ideal, los individuos que no se vean afectados por ninguno de estos factores dispondrán de un indicador objetivo de calidad PREIND2_1 = 10. Restando 1,25 puntos por cada uno de los ocho factores que afectan a este indicador se va configurando la distribución en relación con la incidencia de estos factores en cada trabajador encuestado hasta llegar al peor de los casos, de manera que quien esté afectado por los 8 factores presentará un indicador objetivo PREIND2_1 = 0.

C.7 Índice de igualdad de oportunidades (IND_NODISCR)

Siguiendo el criterio establecido construimos este índice mediante la fórmula:

$$\text{ÍNDICE} = \frac{(\text{INDICADOR OBJETIVO} + \text{INDICADOR SUBJETIVO})}{2}$$

Entendemos esta dimensión como una extensión de la anterior, en la medida en la que en esta dimensión abarca tanto la discriminación de género como la realizada por cualquier otra razón. Por ello encontraremos en este proceso aspectos iguales, otros parecidos y se incorporarán otros nuevos.

El primer paralelismo lo encontramos en la determinación del indicador subjetivo, ya que es el mismo (P57_6), la valoración de los encuestados de su satisfacción con la igualdad de oportunidades en su trabajo principal.

Para construir el indicador objetivo (INDICE_NODISC), disponemos de ocho factores en los que se puede considerar la discriminación de igual manera. Los seis primeras son sustraídos de la información aportada mediante la pregunta directa (P45) sobre si ha sido objeto de:

- Discriminación por edad:

P45=(1)

- Discriminación por la nacionalidad:

P45=(2)

- Discriminación por sexo:

P45=(3)

- Discriminación por raza o etnia:

P45=(4)

- Discriminación por una discapacidad:

P45=(5)

- Y discriminación por la orientación sexual:

P45=(6)

Incluimos de nuevo la discriminación salarial en base a los mismos criterios que en el punto anterior:

- Que su salario a la hora sea inferior a la media de los que pertenecen a la misma categoría del puesto de trabajo:

Pre1Ind2_1 < 1

E incluimos también como octavo factor el conjunto de padecer alguno de los factores que definimos anteriormente:

- Que la maternidad o paternidad le haya supuesto la pérdida de algún empleo:

P46=(1)

- Que la maternidad o paternidad le haya repercutido negativamente en el desarrollo de su carrera profesional:

P47=(1)

- La convicción del encuestado de que el hecho de tener hijos o hijas le supondría la pérdida del empleo:

P48=(1)

- La convicción del encuestado de que el hecho de tener hijos o hijas le repercutiría negativamente en el desarrollo de su carrera profesional:

P49=(1)

La situación ideal del indicador objetivo INDICE_NODISC = 10, se le asigna a quien no está afectado por ninguno de estos factores, la distribución se configura restando -1,25 puntos por cada área que se presente en cada caso. El octavo factor, al componerse de cuatro subfactores que pesan en conjunto lo mismo que el resto, cada uno de ellos que se dé restará al indicador 0,31 puntos, restando así 1,25 el caso que reúna los cuatro factores y completando la distribución en la que aquel registro que se vea afectado por todos ellos contará con un valor en el índice objetivo INDICE_NODISC = 0.

C. Construcción de los doce índices de calidad

C.8 Índice de conciliación de la vida privada y la vida Laboral (IND_CONCILIACION)

Nos encontramos en este caso con uno de los aspectos carentes de indicador subjetivo, por lo cual:

ÍNDICE= INDICADOR OBJETIVO

El índice se corresponde con el indicador objetivo (IND_CONCILIACION). Para su construcción partimos de la situación ideal, de manera que en los casos en los que ningún factor concerniente a la conciliación entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores afecte negativamente al indicador se le asigna el valor IND_CONCILIACION = 10.

Para asignar el resto de los valores definimos los factores de la encuesta que inciden negativamente en la calidad del empleo con respecto a la conciliación y encontramos un total de ocho factores. Los cuales son dotados de la misma importancia, de manera que restamos a la situación ideal (10) -1,25 por cada factor que incida en cada caso. De esta manera se distribuyen los valores en toda la muestra hasta llegar al peor de los escenarios, en el cual IND_CONCILIACION = 0 en los casos en los que incidan los ocho factores que detallamos a continuación:

- Que trabaje forzosamente a tiempo parcial por no existir servicios adecuados para cuidar a sus hijos u otras personas dependientes a su cargo:

P34 = (6)

- Que su jornada habitual sea a turnos de mañana, tarde o noche:

P30 = (5)

- Que en su trabajo actual tenga dificultades para disfrutar del permiso de maternidad / paternidad, para disfrutar días libres, para ir al médico, atender a familiares enfermos, etc:

P36 = (8)

- Que la maternidad o la paternidad le haya supuesto la pérdida de algún empleo:

P46 = (1)

- Que la maternidad o paternidad le haya repercutido negativamente en el desarrollo de su carrera profesional:

P47 = (1)

- Que desea cambiar de trabajo para poder conciliar su vida laboral con su vida privada:

P59_1 = (4)

- Que en su trabajo principal no se de la circunstancia de disfrutar de la flexibilidad necesaria para urgencias en la atención a la familia:

NO P36 = (3)

- Que en su trabajo principal no se de la circunstancia con la cual los horarios le permitan conciliar la vida laboral con la vida privada:

NO P36 = (4)

C.9 Índice de diálogo social y participación de los trabajadores (IND_DIA_SOCIAL)

La construcción del índice de diálogo social y participación de los trabajadores se ve enmarcada en una situación semejante a la que ocurre en el caso del índice del ambiente laboral. Tan sólo disponemos de un factor para diagnosticar objetivamente la calidad del empleo en cuanto a diálogo social (P55) pero su aportación no resulta suficiente como para equipararse a su par subjetivo (P57_8). Sin embargo, sí nos acerca a la realidad existente en cuanto a la afiliación y presencia sindical en las empresas. Por lo tanto, para corregir esa circunstancia utilizamos la fórmula usada en el otro caso similar, en la cual se concede una aportación al índice del 75% en el caso del indicador subjetivo y del 25% en el caso del indicador objetivo:

ÍNDICE=
(INDICADOR OBJETIVO + (INDICADOR SUBJETIVO x 3))/4

Para la construcción del indicador objetivo (INDICE_DSOCIAL) partimos, como venimos haciendo, del escenario ideal en el cual el máximo valor INDICE_DSOCIAL = 10 se asigna a todos los casos en los que el trabajador encuestado forma parte del comité de empresa, sección o delegación sindical, o bien, aunque no forme parte recurre a él cada vez que tiene algún problema laboral. También se encuentran con una máxima valoración aquellos que no han expresado explícitamente ninguna de las dos características que restan puntuación y que indicamos a continuación.

Se asigna una valoración intermedia INDICE_DSOCIAL = 5 en todos aquellos casos en los que existe en su empresa comité, sección o delegado sindical pero el encuestado no tiene ninguna relación con él:

P55 = (2)

Y se considera la peor valoración objetiva en cuanto a la calidad del empleo referida al diálogo social INDICE_DSOCIAL = 0, cuando no existe en la empresa del encuestado ni comité, ni sección, ni delegado sindical:

P55 = (1)

C.10 Índice de flexibilidad y seguridad en el empleo (Estabilidad laboral) (IND_ESTABILIDAD)

Para la construcción del índice de flexibilidad y seguridad en el empleo sólo disponemos del indicador objetivo ya que no se realiza pregunta alguna sobre la satisfacción subjetiva. Por lo tanto:

ÍNDICE = INDICADOR OBJETIVO

La construcción del indicador objetivo de seguridad y flexibilidad responde a los criterios de calidad tanto de la Consejería de Empleo como de las políticas comunitarias de empleo. A saber, un empleo será de calidad en la medida en que esté protegido por unas estrictas normas legales que reconozcan los derechos adquiridos y presten una cobertura suficiente frente a las modificaciones del mercado laboral. Sólo desde esta seguridad se puede abordar la flexibilidad del empleo

requerida para adaptarse a los cambios del mercado, pues sólo así los trabajadores tendrán garantías suficientes para aceptar dichos cambios y sólo así se podrá asegurar su continua formación y desarrollo profesional para hacer frente a los nuevos retos tecnológicos que el aumento de la productividad y la adaptación a las nuevas condiciones económicas requiere.

Por ello el índice de flexibilidad y seguridad en el empleo, como ya se dijo, coincide con el indicador objetivo de esta dimensión del empleo, se construye a partir de dos factores o condiciones consideradas objetivas: el tipo de contratación y la movilidad laboral de los trabajadores o temporalidad.

Como quiera que se trata de dos aspectos de importancia pareja, construiremos un indicador para cada uno de ellos (INDICE_CONTRATO e INDICE_EMPRESAS_DEF), para la construcción del definitivo indicador objetivo (INDICE_EST_LAB). De manera que se hallará mediante la fórmula:

IND_ESTABILIDAD=
(INDICE_CONTRATO + INDICE_EMPRESAS) / 2

Pasemos a explicar la construcción de cada uno de los dos indicadores objetivos. En el caso del INDICE_CONTRATO, y siendo fieles a la metodología seguida, partimos de una situación ideal en cuanto al tipo de contrato, asignando un valor INDICE_CONTRATO = 10 a aquellas personas ocupadas que disponen de contrato indefinido y a quienes se definen como empresarios:

P24 = (2; 4)

Se le asigna un valor intermedio INDICE_CONTRATO = 5 a todos aquellos trabajadores autónomos, cooperativistas y asalariados con contrato temporal, en base al criterio de que pertenecen a grupos con cierta incertidumbre laboral:

P24 = (1; 3; 5)

Y se considera nula (INDICE_CONTRATO = 0) la calidad de los empleos relativa al tipo de contrato cuando carecen de él o trabajan sin constituir ninguna de las figuras legales para realizar un trabajo:

NO P24 = (1; 2; 3; 4; 5)

C. Construcción de los doce índices de calidad

Respecto a la construcción del otro indicador que interviene (INDICE_EMPRESAS), el primer paso será calcular el número de años que lleva trabajando cada trabajador, para lo cual restamos a su edad actual, la edad en la que comenzó su primer trabajo, así:

$$\text{AÑOS_TRABAJANDO} = (\text{P5_EDAD} - \text{P20})$$

En el siguiente paso relacionamos ese número de años con el número de empresas para las que ha trabajado, de forma que encontraremos un indicador que nos informa sobre la movilidad del trabajador:

$$\text{IND_AÑOS_EMPRESAS} = \text{AÑOS_TRABAJANDO} / \text{P19}$$

Pero el indicador hallado nos informa de esa relación independientemente de la edad del trabajador, de manera que valora de igual manera a quien lleva un promedio de dos años por empresa con sesenta años que quien lleva el mismo promedio con veinticinco.

Para corregir ese desajuste y determinar una variable que refleje fielmente el fenómeno procedemos de la siguiente manera:

Hallamos la mediana del número de empresas (P19) para cada grupo formado por la variable AÑOS_TRABAJANDO sin agregar, esto es:

MEDIANA P19 de 1 año trabajando,
MEDIANA P19 de 2 años trabajando,

...MEDIANA P19 de n años trabajando

Y asignamos en cada segmento de AÑOS_TRABAJANDO el valor 5 para quienes coinciden con la mediana,³² el valor 10 para quienes indican 1 empresa y el valor 0 para quienes muestran el valor máximo de número de empresas en ese segmento. Y asignamos proporcionalmente los valores intermedios. De esta forma creamos con escala 0-10 el indicador que estamos buscando, reflejado en la variable INDICE_EMPRESAS_DEF.

C.11 Índice de seguridad y salud en el puesto de trabajo (IND_SALUD_SEG)

Las características de los datos de que disponemos nos permiten utilizar la fórmula estándar concebida:

$$\begin{aligned}\text{ÍNDICE} &= \\(\text{INDICADOR OBJETIVO} + \text{INDICADOR SUBJETIVO}) &/ 2\end{aligned}$$

En la cual el indicador subjetivo (P57_4) viene determinado por la satisfacción de los trabajadores en cuanto a la seguridad en su trabajo principal.

Debido a las muchas posibilidades que se pueden dar a este respecto encontramos entre las variables del estudio hasta trece aspectos que pueden incidir en la calidad del empleo en cuanto a la seguridad. Uno de los cuales (P52) se refiere a la invitación al encuestado a enumerar hasta tres causas de riesgo de accidentes en su trabajo principal a elegir entre quince opciones, por lo tanto, teniendo en cuenta a todos aquellos que citen el máximo de respuestas, convertimos los trece aspectos que inciden en quince, ya que uno de ellos no puede dar hasta tres factores diferentes.

Considerando la misma importancia para cada uno de los quince factores, partimos para la construcción del indicador objetivo (INDICE_SEG) de la situación ideal en la que la calidad del empleo es óptima en cuanto a la seguridad (INDICE_SEG = 10), valor que se asignará a los casos en los que no incide ninguno de los quince aspectos.

Para asignar los valores al resto de los casos restaremos -0,67 puntos por cada una de las quince circunstancias que inciden en la seguridad, de forma que a quienes les afecten las quince, les resulte un valor del INDICE_SEG = 0. Los quince factores son determinados de la siguiente manera:

- Padecer problemas de audición, visión o garganta causados por el trabajo:

$$\text{P50} = (2)$$

- Padecer dolores de cabeza causados por el trabajo:

$$\text{P50} = (3)$$

- Padecer dificultades respiratorias causadas por el trabajo:
P50 = (4)
- Padecer enfermedades de corazón causadas por el trabajo:
P50 = (5)
- Padecer lesiones causadas por el trabajo:
P50 = (6)
- Padecer cansancio general producido por el trabajo:
P50 = (7)
- Padecer problemas psíquicos (insomnio, ansiedad, irritabilidad, dolor de estómago...) producidos por el trabajo:
P50 = (8)
- Padecer otras dolencias producidas por el trabajo:
P50 = (9)
- Haber faltado al trabajo durante el último año por motivos de salud achacables al trabajo:
P51 = (3)
- Haber faltado al trabajo durante el último año por accidente laboral:
P51 = (4)
- Cada una de los tres riesgos de accidentes existentes en su trabajo principal (en el caso de que se citen):
P52 = (2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16)
- No existir ninguna de las medidas de prevenciones de riesgos laborales en su trabajo:
P53 = (5)

- Desear cambiar de trabajo para aumentar la seguridad y evitar el riesgo de accidentes o enfermedades:

P59_1 = (8)

C.12 Índice de estrés y sobrecarga (IND_SALUD_SOBRREC)

El hecho de no disponer de un indicador subjetivo específico que nos indique la satisfacción de los trabajadores en cuanto al estrés o a la sobrecarga de trabajo, nos obliga a utilizar la fórmula alternativa:

ÍNDICE=INDICADOR OBJETIVO

Para construir el indicador objetivo encontramos cuatro factores que inciden en el diagnóstico del estrés y la sobrecarga, y son los siguientes:

- Realizar más horas de las que estipula el tipo de jornada de que dispone, más de cuarenta en jornada completa y más de veinte en jornada parcial (media aritmética de los que la tienen):
P32 > 40 ó P33 > 20
- Ha de llevarse tarea a casa para poder cumplir con su trabajo:
P36 = (7)
- Padece cansancio general causado por el trabajo:
P50 = (7)
- Piensa que existen en su empresa riesgos de accidentes por cansancio o fatiga o porque el ritmo de trabajo es elevado:
P52 = (10; 13)

32. Con el fin de poder evaluar los contrastes de la secuencia histórica se toman como base las medianas de 2007 para todas las oleadas.

C. Construcción de los doce índices de calidad

Por lo tanto, concediendo igual importancia a cada uno de los factores, partimos de la situación ideal en la que no afecta ninguno de ellos $IND_SALUD_SOBREC = 10$ como máxima valoración de la calidad referida a este aspecto, y restamos -2,5 puntos por cada factor que se dé en cada caso, de forma que aquellos casos que se vean afectados por tan sólo uno de los factores, emitirán un valor $IND_SALUD_SOBREC = 7,5$, los que se vean afectados por dos de ellos dispondrán de un $IND_SALUD_SOBREC = 5$, ese valor será de 2,5 en los casos en los que afecten tres de ellos, y en el peor de los escenarios se darán casos en los que afecten los cuatro: $IND_SALUD_SOBREC = 0$.

Q2

Índice de tablas

Índice de tablas

Capítulo 3 Remuneración

1. Diferencias del salario medio por hora según sector de actividad (2009)
pg.49

2. Diferencias del salario medio por hora según ocupación principal (2009)
pg.50

Capítulo 7 Igualdad de género

3. Indicador objetivo de la igualdad de género según la dificultad para disfrutar de permisos de atención a dependientes
pg.113

4. Indicador objetivo de la igualdad de género por discriminación salarial según género
pg.114

Capítulo 12 Salud laboral y seguridad

5. Problemas de salud por motivos de trabajo según sector de actividad (2009)
pg.188

6. Problemas de salud por motivos de trabajo según ocupación principal (2009)
pg.189

7. Pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud según sector de actividad (2009)
pg.190

8. Pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud según ocupación principal (2009)
pg.191

9. Riesgos de accidentes en el puesto de trabajo y sus causas según sector de actividad (2009)
pg.196

10. Riesgos de accidentes en el puesto de trabajo y sus causas según ocupación principal (2009)
pg.197

11. Medidas de prevención de riesgos laborales en el trabajo según sector de actividad (2009)
pg.199

12. Medidas de prevención de riesgos laborales en el trabajo según ocupación principal (2009)
pg.199

Anexo A Detalle metodológico

13. Número de hogares según tamaño, personas ocupadas y paradas en la ciudad de Sevilla (2001)
pg.216

14. Población de 16 años o más en viviendas familiares, según género y relación con la actividad en la ciudad de Sevilla (2001)
pg.216

15. Personas ocupadas de la ciudad de Sevilla de 16 años o más en viviendas familiares según actividad del establecimiento en que se trabaja, a un dígito de la CNAE-93 (2001)
pg.218

16. Distribución de la muestra según edad
pg.219

17. Distribución de la muestra según género
pg.219

18. Distribución de la muestra según distrito
pg.219

19. Distribución de la muestra según sector de actividad
pg.220

Q2

Índice de gráficos

Reconocimiento de derechos y trabajo irregular	pg. 256
Remuneración	pg. 257
Horario laboral	pg. 258
Ambiente laboral	pg. 259
Desarrollo profesional y formación	pg. 259
Igualdad de género	pg. 261
Igualdad de oportunidades	pg. 261
Conciliación de la vida privada y la vida laboral	pg. 262
Diálogo social y participación de los trabajadores	pg. 263
Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral)	pg. 264
Salud laboral y seguridad	pg. 265
Estrés y sobrecarga laboral	pg. 266
Índice global de la calidad del empleo (IGCE)	pg. 266

Índice de gráficos

Capítulo 2 Reconocimiento de derechos y trabajo irregular

1. Índice de reconocimiento de derechos (2009)
pg.21

2. Índice de reconocimiento de derechos
según género y edad (2009)
pg.21

3. Índice de reconocimiento de derechos
según remuneración total (2009)
pg.22

4. Remuneración media por hora
según trabajo regular e irregular (2009)
pg.22

5. Índice de reconocimiento de derechos
según probabilidad de perder el empleo (2009)
pg.22

6. Índice de reconocimiento de derechos
según distrito (2009)
pg.22

7. Satisfacción con el tipo de contrato (2009)
pg.23

8. Satisfacción con el tipo de contrato
según cotización (2009)
pg.23

9. Satisfacción con el tipo de contrato
según probabilidad de perder el empleo (2009)
pg.23

10. Indicador objetivo de reconocimiento
de derechos (2009)
pg.24

11. Indicador objetivo de reconocimiento
de derechos según género y edad (2009)
pg.24

12. Indicador objetivo de reconocimiento
de derechos según estudios (2009)
pg.25

13. Total horas semanales trabajadas en todos
los trabajos según género y edad (2009)
pg.25

14. Total horas semanales trabajadas en todos
los trabajos según sector de actividad (2009)
pg.26

15. Total horas semanales en trabajo regular
(cotizadas) según género y edad (2009)
pg.26

16. Total horas semanales en trabajo irregular
(no cotizadas) según género y edad (2009)
pg.26

17. Total horas semanales en trabajo irregular
(no cotizadas) según nivel de estudios (2009)
pg.27

18. Total horas semanales en trabajo irregular
(no cotizadas) según sector de actividad (2009)
pg.27

19. Total horas semanales en trabajo irregular
(no cotizadas) según ocupación principal (2009)
pg.28

20. Trabajó irregularmente la última semana
sin cotizar a la Seguridad Social (2009)
pg.28

21. Modalidad del trabajo irregular en
la semana de referencia (2009)
pg.29

22. Trabajó regularmente la última semana
cotizando a la Seguridad Social
pg.29

23. N° de horas semanales trabajadas
por cuenta propia la semana de referencia
cotizando a la Seguridad Social (2009)
pg.30

24. N° total de horas semanales trabajadas
por cuenta ajena la semana de referencia
cotizando a la Seguridad Social (2009)
pg.30

Capítulo 3 **Remuneración**

- 25.** Índice de remuneración pg.35
- 26.** Índice de remuneración según género y edad (2009) pg.35
- 27.** Índice de remuneración según sector de actividad (2009) pg.36
- 28.** Índice de remuneración según trabajo regular e irregular (2009) pg.36
- 29.** Índice de remuneración según distrito (2009) pg.36
- 30.** Índice de remuneración según horas semanales trabajadas en jornada completa (2009) pg.37
- 31.** Satisfacción con la remuneración pg.37
- 32.** Satisfacción con la remuneración según nivel de estudios (2009) pg.38
- 33.** Satisfacción con la remuneración según sector de actividad (2009) pg.38
- 34.** Satisfacción con la remuneración según ocupación principal (2009) pg.39
- 35.** Indicador objetivo de remuneración pg.40
- 36.** Indicador objetivo de remuneración según género y edad (2009) pg.40
- 37.** Indicador objetivo de remuneración según nivel de estudios (2009) pg.40
- 38.** Indicador objetivo de remuneración según sector de actividad (2009) pg.40
- 39.** Indicador objetivo de remuneración según ocupación principal (2009) pg.41
- 40.** Indicador de adecuación del salario individual al del colectivo profesional pg.42
- 41.** Disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario según género y edad (2009) pg.42
- 42.** Disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario según nivel de estudios (2009) pg.43
- 43.** Disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario según sector de actividad (2009) pg.43
- 44.** Disposición a cambiar de trabajo para incrementar el salario según ocupación principal (2009) pg.44
- 45.** Retribución del trabajo principal según género y edad (2009) pg.45
- 46.** Retribución del trabajo principal según nivel de estudios (2009) pg.45
- 47.** Retribución del trabajo principal según distrito (2009) pg.45
- 48.** Retribución del trabajo principal según sector de actividad (2009) pg.46

Índice de gráficos

- 49.** Retribución del trabajo principal según ocupación principal (2009)
pg.47
- 50.** Salario medio por hora según género y edad (2009)
pg.47
- 51.** Salario medio por hora según nivel de estudios (2009)
pg.47
- 52.** Salario medio por hora según sector de actividad (2009)
pg.48
- 53.** Salario medio por hora según ocupación principal (2009)
pg.49
- 54.** Ingresos del hogar según tamaño (2009)
pg.51
- 55.** Ingresos del hogar según distrito (2009)
pg.51
- 56.** Índice de calidad del horario laboral pg.57
- 57.** Índice de calidad del horario laboral según nivel de estudios (2009)
pg.57
- 58.** Índice de calidad del horario laboral según sector de actividad (2009)
pg.58
- 59.** Índice de calidad del horario laboral según jornada laboral (2009)
pg.58
- 60.** Índice de calidad del horario laboral según distrito (2009)
pg.59
- 61.** Satisfacción con el horario laboral pg.59
- 62.** Satisfacción con el horario laboral según género y edad (2009)
pg.60
- 63.** Satisfacción con el horario laboral según nivel de estudios (2009)
pg.60
- 64.** Satisfacción con el horario laboral según distrito (2009)
pg.60
- 65.** Satisfacción con el horario laboral según las horas semanales trabajadas en el trabajo principal (2009)
pg.61
- 66.** Satisfacción con el horario laboral según la jornada habitual (2009)
pg.61
- 67.** Satisfacción con el horario laboral según la correspondencia entre horas trabajadas y horas en contrato (2009)
pg.62
- 68.** Satisfacción con el horario laboral según la categoría laboral (2009)
pg.62
- 69.** Satisfacción con el horario laboral según la ocupación principal (2009)
pg.63
- 70.** Satisfacción con el horario laboral según el sector de actividad (2009)
pg.64
- 71.** Indicador objetivo de la calidad del horario laboral y el trabajo a tiempo parcial por no tener empleo a tiempo completo (2009)
pg.65
- 72.** Distribución de la jornada laboral pg.67

73. Distribución de la jornada laboral según género y edad (2009)
pg.68

74. Tipo de jornada laboral
pg.69

75. Tipo de jornada laboral según género y edad (2009)
pg.69

76. Tipo de jornada laboral según ocupación principal (2009)
pg.70

77. Tipo de jornada laboral según sector de actividad (2009)
pg.71

78. Tipo de jornada laboral según distrito (2009)
pg.72

79. Razones para trabajar a jornada parcial (2009)
pg.72

80. Población ocupada pluriempleada
pg.73

81. Horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada completa
pg.73

82. Horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada completa según género y edad (2009)
pg.74

83. Horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada completa según nivel de estudios (2009)
pg.75

84. Horas semanales que ocupa el trabajo principal a jornada parcial
pg.76

Capítulo 5 Ambiente laboral

85. Índice de ambiente laboral según probabilidad de perder el empleo (2009)
pg.81

86. Índice de ambiente laboral según trabajo regular e irregular (2009)
pg.81

87. Índice de ambiente laboral según remuneración en trabajo principal (2009)
pg.81

88. Satisfacción con el ambiente de trabajo según nivel de estudios (2009)
pg.82

89. Satisfacción con el ambiente de trabajo según probabilidad de perder el empleo (2009)
pg.82

90. Satisfacción con el ambiente de trabajo según trabajo regular e irregular (2009)
pg.83

91. Satisfacción con el ambiente de trabajo según remuneración en trabajo principal (2009)
pg.83

Capítulo 6 Desarrollo profesional y formación

92. Índice de desarrollo profesional y formación según género y edad (2009)
pg.87

93. Índice de desarrollo profesional y formación según nivel de estudios (2009)
pg.87

94. Índice de desarrollo profesional y formación según sector de actividad (2009)
pg.87

95. Índice de desarrollo profesional y formación según ocupación principal (2009)
pg.88

Índice de gráficos

- 96.** Índice de desarrollo profesional y formación según distrito (2009)
pg.89
- 97.** Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional (2009)
pg.89
- 98.** Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional según género y edad (2009)
pg.89
- 99.** Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional según nivel de estudios (2009)
pg.90
- 100.** Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional según sector de actividad (2009)
pg.90
- 101.** Satisfacción con el desarrollo y promoción profesional según ocupación principal (2009)
pg.91
- 102.** Indicador objetivo de desarrollo profesional y formación según género y edad (2009)
pg.91
- 103.** Indicador objetivo de desarrollo profesional y formación según nivel de estudios (2009)
pg.92
- 104.** Indicador objetivo de desarrollo profesional y formación según sector de actividad (2009)
pg.92
- 105.** Indicador objetivo de desarrollo profesional y formación según ocupación principal (2009)
pg.93
- 106.** Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual
pg.93
- 107.** Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual según género y edad (2009)
pg.94
- 108.** Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual según nivel de estudios (2009)
pg.94
- 109.** Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual según sector de actividad (2009)
pg.95
- 110.** Correspondencia entre trabajo y formación en el empleo actual según ocupación principal (2009)
pg.96
- 111.** Formación inicial en el puesto de trabajo según nivel de estudios (2009)
pg.97
- 112.** Formación inicial en el puesto de trabajo según sector de actividad (2009)
pg.97
- 113.** Formación inicial en el puesto de trabajo según ocupación principal (2009)
pg.98
- 114.** Formación en los últimos doce meses proporcionada por la empresa según nivel de estudios (2009)
pg.98
- 115.** Formación en los últimos doce meses proporcionada por la empresa según sector de actividad (2009)
pg.99
- 116.** Formación en los últimos doce meses proporcionada por la empresa según ocupación principal (2009)
pg.100
- 117.** Formación en los últimos doce meses por propia iniciativa según nivel de estudios (2009)
pg.100
- 118.** Formación en los últimos doce meses por propia iniciativa según sector de actividad (2009)
pg.101
- 119.** Formación en los últimos doce meses por propia iniciativa según ocupación principal (2009)
pg.101

120. Necesidad de formación según nivel de estudios (2009)
pg.102

121. Disposición a cambiar a un trabajo más adecuado a la formación poseída según nivel de estudios (2009)
pg.102

Capítulo 7 Igualdad de género

122. Índice de igualdad de género
pg.107

123. Índice de igualdad de género según sector de actividad (2009)
pg.107

124. Índice de igualdad de género según nivel de estudios (2009)
pg.108

125. Índice de igualdad de género según ocupación principal (2009)
pg.108

126. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades
pg.109

127. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según edad (2009)
pg.109

128. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según nivel de estudios (2009)
pg.110

129. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según sector de actividad (2009)
pg.110

130. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según ocupación principal (2009)
pg.111

131. Satisfacción laboral con la igualdad de oportunidades según distrito (2009)
pg.111

132. Indicador objetivo de la igualdad de género según género
pg.112

133. Indicador objetivo de la igualdad de género por percepción del riesgo laboral al tener hijos
pg.113

134. La incidencia de la discriminación laboral por razón de género según género y edad (2009)
pg.115

135. La incidencia de la discriminación laboral por razón de género según sector de actividad (2009)
pg.115

136. La incidencia de la discriminación laboral por razón de género según distrito (2009)
pg.115

137. Porcentaje de quienes declaran que han tenido o podrían tener desventajas laborales por tener hijos
pg.116

138. Porcentaje de quienes declaran que han tenido o podrían tener desventajas laborales por tener hijos según satisfacción con la igualdad de oportunidades (2009)
pg.116

Capítulo 8 Igualdad de oportunidades

139. Índice de igualdad de oportunidades
pg.121

140. Índice de igualdad de oportunidades según género y edad (2009)
pg.121

141. Índice de igualdad de oportunidades según nivel de estudios (2009)
pg.121

142. Índice de igualdad de oportunidades según sector de actividad (2009)
pg.122

Índice de gráficos

- 143.** Índice de igualdad de oportunidades según ocupación principal (2009)
pg.123
- 144.** Índice de igualdad de oportunidades según probabilidad de perder el empleo (2009)
pg.123
- 145.** Índice de igualdad de oportunidades según cotización (2009)
pg.123
- 146.** Índice de igualdad de oportunidades según distrito (2009)
pg.123
- 147.** Indicador objetivo de igualdad de oportunidades según género y edad (2009)
pg.124
- 148.** Indicador objetivo de igualdad de oportunidades según nivel de estudios (2009)
pg.124
- 149.** Indicador objetivo de igualdad de oportunidades según sector de actividad (2009)
pg.125
- 150.** Indicador objetivo de igualdad de oportunidades según ocupación principal (2009)
pg.126
- 151.** Incidencia de la discriminación según género y edad (2009)
pg.126
- 152.** Índice de conciliación
pg.131
- 153.** Índice de conciliación según nivel de estudios (2009)
pg.131
- 154.** Peso de quienes trabajan a turnos por ocupación principal (2009)
pg.132
- 155.** Dificultad para disfrutar de permisos según nivel de estudios (2009)
pg.133
- 156.** Falta de flexibilidad en los horarios de su trabajo principal según nivel de estudios (2009)
pg.135
- 157.** Evolución de la conciliación
pg.136
- 158.** La conciliación y el género y la edad (2009)
pg.136
- 159.** La conciliación y los estudios (2009)
pg.137
- 160.** La conciliación y los distritos (2009)
pg.138
- 161.** La conciliación y la categoría laboral (2009)
pg.138
- 162.** La conciliación y la ocupación principal (2009)
pg.139
- 163.** La conciliación y el sector de actividad (2009)
pg.140
- 164.** La conciliación y las horas semanales trabajadas en el trabajo principal (2009)
pg.140
- 165.** Tiempo dedicado a la familia y al hogar
pg.141
- 166.** Tiempo dedicado a la familia y al hogar según género (2009)
pg.141
- 167.** Tiempo dedicado a la familia y al hogar según sector de actividad (2009)
pg.142

Capítulo 9 Conciliación de la vida privada y la vida laboral

- 152.** Índice de conciliación
pg.131
- 153.** Índice de conciliación según nivel de estudios (2009)
pg.131

- 168.** Tiempo dedicado a la familia y al hogar según satisfacción con horario laboral y satisfacción general con el trabajo (2009)
pg.142
- 169.** Tiempo dedicado a la familia y al hogar según distrito (2009)
pg.143
- 170.** Circunstancias que confluyen con la conciliación (2009)
pg.143
- 171.** La flexibilidad ante urgencias familiares y la conciliación (2009)
pg.144
- 172.** La flexibilidad ante urgencias familiares según sector de actividad (2009)
pg.144
- 173.** La flexibilidad ante urgencias familiares según ocupación principal (2009)
pg.145
- 174.** La flexibilidad ante urgencias familiares según distrito (2009)
pg.145
- 175.** Evolución de la dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad, días libres para ir al médico o atender a familiares enfermos
pg.146
- 176.** La conciliación y la dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad y días libres para atender a familiares enfermos (2009)
pg.146
- 177.** La dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad, días libres para ir al médico o atender a familiares enfermos según sector de actividad (2009)
pg.146
- 178.** La dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad, días libres para ir al médico o atender a familiares enfermos según ocupación principal (2009)
pg.147
- 179.** La dificultad para disfrutar de permisos de maternidad o paternidad, días libres para ir al médico o atender a familiares enfermos según distrito (2009)
pg.147
- 180.** La conciliación y la satisfacción laboral (2009)
pg.148
- 181.** La conciliación y la satisfacción laboral en aspectos específicos del principal trabajo remunerado (2009)
pg.148
- Capítulo 10**
Diálogo social y participación de los trabajadores
- 182.** Índice de diálogo social (2009)
pg.152
- 183.** Representación sindical en la empresa según género y edad (2009)
pg.153
- 184.** Representación sindical en la empresa según nivel de estudios (2009)
pg.153
- 185.** Representación sindical en la empresa según sector de actividad (2009)
pg.154
- 186.** Participación sindical en la empresa según género y edad (2009)
pg.154
- 187.** Participación sindical en la empresa según sector de actividad (2009)
pg.155
- 188.** Pertenencia a un sindicato (2009)
pg.155
- 189.** Existencia de representación sindical en la empresa y relación con ella según pertenencia o no a un sindicato (2009)
pg.156

Índice de gráficos

- 190.** Pertenencia o no a un sindicato según género y edad (2009)
pg.156
- 191.** Pertenencia o no a un sindicato según nivel de estudios (2009)
pg.157
- 192.** Pertenencia o no a un sindicato según sector de actividad (2009)
pg.157
- 193.** Pertenencia o no a un sindicato según ocupación principal (2009)
pg.158
- 194.** Pertenencia o no a un sindicato según probabilidad de perder el empleo y cotización (2009)
pg.158
- 195.** Índice de estabilidad laboral
pg.163
- 196.** Índice de estabilidad laboral según género y edad (2009)
pg.163
- 197.** Índice de estabilidad laboral según nivel de estudios (2009)
pg.164
- 198.** Índice de estabilidad laboral según sector de actividad (2009)
pg.164
- 199.** Índice de estabilidad laboral según ocupación principal (2009)
pg.165
- 200.** Índice de estabilidad laboral según probabilidad de perder el empleo (2009)
pg.165
- 201.** Índice de estabilidad laboral según cotización (2009)
pg.165
- 202.** Indicador objetivo de contratación
pg.166
- 203.** Indicador objetivo de contratación según género y edad (2009)
pg.166
- 204.** Indicador objetivo de contratación según nivel de estudios (2009)
pg.167
- 205.** Indicador objetivo de contratación según sector de actividad (2009)
pg.167
- 206.** Indicador objetivo de contratación según probabilidad de perder el empleo y cotización (2009)
pg.167
- 207.** Indicador objetivo de temporalidad
pg.168
- 208.** Indicador objetivo de temporalidad según género y edad (2009)
pg.168
- 209.** Indicador objetivo de temporalidad según nivel de estudios (2009)
pg.169
- 210.** Indicador objetivo de temporalidad según sector de actividad (2009)
pg.169
- 211.** Indicador objetivo de temporalidad según ocupación principal (2009)
pg.170
- 212.** Indicador objetivo de temporalidad según probabilidad de perder el empleo y cotización (2009)
pg.171
- 213.** Situación laboral actual
pg.171

- 214.** Tipo de contrato temporal (2009)
pg.172
- 215.** Situación profesional (2009)
pg.172
- 216.** Años trabajando
pg.173
- 217.** Años trabajando según sector de actividad (2009)
pg.173
- 218.** Número de empresas en las que ha trabajado
pg.174
- 219.** Número de empresas en las que ha trabajado según sector de actividad (2009)
pg.175
- 220.** Años trabajados por empresa
pg.175
- 221.** Años trabajados por empresa según nivel de estudios (2009)
pg.176
- 222.** Años trabajados por empresa según probabilidad de perder el empleo y cotización (2009)
pg.176
- 223.** Índice de salud laboral y seguridad según nivel de estudios (2009)
pg.181
- 224.** Índice de salud laboral y seguridad según sector de actividad (2009)
pg.181
- 225.** Índice de salud laboral y seguridad según ocupación principal (2009)
pg.182
- 226.** Satisfacción con la seguridad
pg.183
- 227.** Satisfacción con la seguridad según nivel de estudios (2009)
pg.183
- 228.** Satisfacción con la seguridad según sector de actividad (2009)
pg.183
- 229.** Satisfacción con la seguridad según ocupación principal (2009)
pg.184
- 230.** Indicador objetivo de salud laboral y seguridad según nivel de estudios (2009)
pg.185
- 231.** Indicador objetivo de salud laboral y seguridad según sector de actividad (2009)
pg.185
- 232.** Indicador objetivo de salud laboral y seguridad según ocupación principal (2009)
pg.186
- 233.** Problemas de salud por motivos de trabajo
pg.187
- 234.** Pérdida de tiempo de trabajo por motivos de salud
pg.190
- 235.** Días de trabajo perdidos por motivos de salud ajenos al trabajo
pg.192
- 236.** Días de trabajo perdidos por problemas de salud debidos al trabajo
pg.192
- 237.** Días de trabajo perdidos por accidente laboral
pg.193
- 238.** Riesgos de accidentes en el puesto de trabajo y sus causas (2009)
pg.193
- 239.** Riesgo inexistente de accidente grave en el puesto de trabajo según sector de actividad (2009)
pg.194

Capítulo 12

Salud laboral y seguridad

- 223.** Índice de salud laboral y seguridad según nivel de estudios (2009)
pg.181
- 224.** Índice de salud laboral y seguridad según sector de actividad (2009)
pg.181
- 225.** Índice de salud laboral y seguridad según ocupación principal (2009)
pg.182
- 226.** Satisfacción con la seguridad
pg.183

Índice de gráficos

240. Riesgo inexistente de accidente grave en el puesto de trabajo según ocupación principal (2009)
pg.195

241. Medidas de prevención de riesgos laborales en el trabajo
pg.198

251. Índice global de calidad del empleo según cotización (2009)
pg.213

252. Índice global de calidad del empleo según distrito (2009)
pg.213

Capítulo 13 Estrés y sobrecarga laboral

242. Índice de estrés y sobrecarga laboral
pg.205

243. Índice de estrés y sobrecarga laboral según sector de actividad (2009)
pg.205

244. Índice de estrés y sobrecarga laboral según ocupación principal (2009)
pg.206

Capítulo 14 Índice global de la calidad del empleo [IGCE]

245. Índice global de calidad del empleo (2009)
pg.210

246. Índice global de calidad del empleo según género y edad (2009)
pg.211

247. Índice global de calidad del empleo según nivel de estudios (2009)
pg.211

248. Índice global de calidad del empleo según sector de actividad (2009)
pg.211

249. Índice global de calidad del empleo según ocupación principal (2009)
pg.212

250. Índice global de calidad del empleo según probabilidad de perder el trabajo (2009)
pg.213

NO8DO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
Economía y Empleo



Sevilla Global
Agencia Urbana de Desarrollo Integral
Ayuntamiento de Sevilla