

2015

Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Título:

Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España

Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Elaborado por:

Javier Pinilla García

Antonia Almodóvar Molina

Mª Luz Galiana Blanco

Pilar Hervás Rivero

Marta Zimmermann Verdejo

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid
Tel. 91 363 41 00 - fax 91 363 43 27
www.insht.es

Composición:

Servicios Gráficos Kenaf, s.l.
Camino de Hormigueras 124, portal 3, 4º G
28031 Madrid
Tel. 91 380 64 71/72, fax 91 380 13 53
info@kenafsl.com

Edición:

Madrid, marzo 2017

NIPO (en línea): 272-17-019-4

NIPO (papel): 272-17-018-9

Depósito Legal: M-1682-2017

Hipervínculos:

El INSHT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSHT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquél redirija.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSHT:

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>



ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	5
1 RESUMEN EJECUTIVO	9
2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	15
2.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL ENCUESTADO	17
2.2. ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN	18
2.3. CONDICIONES DE EMPLEO	19
3 EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO	23
3.1. CAMBIO ORGANIZATIVO EN LOS CENTROS DE TRABAJO	25
3.2. REESTRUCTURACIONES	26
3.3. SALARIO	27
3.4. SEGREGACIÓN POR GÉNERO	30
4 EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS, AMBIENTALES Y ERGONÓMICOS	31
4.1. EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS	33
4.2. EXPOSICIÓN A RIESGOS ERGONÓMICOS	34
4.3. LUGAR DE TRABAJO	35
4.4. PERCEPCIÓN DE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES	36
5 RIESGOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS	37
5.1. EXIGENCIAS DEL TRABAJO Y SU INTENSIDAD	39
5.2. EXIGENCIAS EMOCIONALES	42
5.3. AUTONOMÍA EN EL TRABAJO	44
5.4. FACTORES QUE DETERMINAN EL RITMO DE TRABAJO	45
5.5. TIC, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CALIDAD	47
5.6. APOYO SOCIAL	52
5.7. INSEGURIDAD EN EL EMPLEO	53
5.8. VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO	53
6 ACTIVIDAD PREVENTIVA Y PARTICIPACIÓN	57
6.1. INFORMACIÓN SOBRE LOS RIESGOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD	59

6.2. USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	59
6.3. PARTICIPACIÓN FORMAL E IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES	60
7 TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	63
7.1. NÚMERO DE DÍAS DE TRABAJO SEMANAL	65
7.2. NÚMERO DE HORAS DE TRABAJO SEMANAL	66
7.3. TIEMPO DE TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO	68
7.4. REGULARIDAD HORARIA	69
7.5. ORGANIZACIÓN DE LOS HORARIOS LABORALES	71
7.6. HORARIOS ATÍPICOS	73
7.7. TRABAJO A TURNOS	74
7.8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL	75
8 FORMACIÓN	79
8.1. NECESIDADES DE FORMACIÓN	81
8.2. MODALIDADES DE FORMACIÓN	82
9 SALUD Y BIENESTAR	87
9.1. INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE LA SALUD	89
9.2. ESTRÉS EN EL TRABAJO	90
9.3. ESTADO GENERAL DE SALUD	92
9.4. PROBLEMAS DE SALUD DE LARGA DURACIÓN	93
9.5. PROBLEMAS DE SALUD EN EL ÚLTIMO AÑO	93
9.6. TRASTORNOS DEL SUEÑO	94
9.7. LA ENFERMEDAD Y LA PÉRDIDA DE DÍAS DE TRABAJO	96
9.8. TRABAJAR ESTANDO ENFERMOS	98
9.9. ESTADO ANÍMICO	99
9.10. MANTENIMIENTO COMO TRABAJADOR ACTIVO	100
9.11. SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO	101
10 METODOLOGÍA	103
10.1 DEFINICIÓN Y TAMAÑO DEL UNIVERSO	105
10.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA	105
10.3 MUESTREO	105
10.4 TRABAJO DE CAMPO	105
10.5 ERROR MUESTRAL	106
10.6 PONDERACIÓN	106
11 ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y OCUPACIONES INCLUIDAS EN LA 6ª EWCS Y SU DENOMINACIÓN EN EL INFORME	111
12 INDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	115
ANEXO: CUESTIONARIO	123

PRESENTACIÓN

En la línea marcada por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 que propone “mejorar la comparabilidad de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo y de gestión preventiva en las empresas con las encuestas europeas equivalentes”, España se ha sumado a la sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS), realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Mediante la ampliación de la muestra que correspondía a España se ha logrado mejorar la representatividad nacional en dicha encuesta y la comparabilidad con los países europeos.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es un organismo de la Unión Europea creado por el Consejo Europeo para contribuir a la planificación y creación de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. Eurofound facilita a actores clave en el ámbito de la política social de la UE información, asesoramiento y conocimientos expertos sobre las condiciones de vida y de trabajo, las relaciones laborales y la gestión del cambio en Europa, basándose en información comparativa, investigación y análisis.

Eurofound realizó, entre febrero y diciembre de 2015, el trabajo de campo de la sexta EWCS. Se trata de una encuesta multinacional a gran escala que la Fundación realiza cada cinco años desde 1991. En 2015 se entrevistó a 43.850 trabajadores -3.364 de ellos en España- sobre diferentes aspectos de su vida laboral, como son: la situación de empleo, el horario de trabajo, la organización del trabajo, el equilibrio entre vida laboral y vida personal, el lugar de trabajo, la exposición a riesgos físicos y psicosociales, el aprendizaje y la formación, la participación, la salud y el bienestar, así como el salario.

El objetivo de la EWCS es recoger datos fiables y comparables sobre las condiciones de trabajo en toda Europa. Específicamente pretende cuantificar las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, analizar las relaciones entre los diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, identificar grupos de riesgo, identificar aquellas cuestiones que suscitan preocupación y aquellas que suponen progresos, supervisar las tendencias y contribuir a la formulación de las políticas europeas.

La sexta encuesta 2015 abarca a los 28 Estados miembros de la UE (UE-28) más Noruega, Suiza, Turquía, la Antigua República Yugoslava de Macedonia (FYROM), Serbia, Montenegro y Albania.

Este documento constituye una explotación general de los resultados de la 6ª EWCS para España y un análisis de la evolución de determinados indicadores a través de los datos de la 4ª y 5ª EWCS (2005 y 2010) referidos a España. Están programados en el INSHT ulteriores análisis más específicos y, en particular, un estudio comparativo con el resto de los países de la UE.

Los microdatos de la 6ª EWCS correspondientes a nuestro país están en la web del INSHT a disposición de investigadores, profesionales y expertos en prevención que deseen profundizar en el tema, contribuyendo entre todos a incrementar la visibilidad de las condiciones de seguridad y salud de los centros de trabajo en España.

María Dolores Limón Tamés
DIRECTORA DEL INSHT

RESUMEN EJECUTIVO



El trabajo de campo de la 6ª EWCS se produce en un momento en el que se acumulan varios procesos de cambio, demográficos, tecnológicos y laborales, que afectan a las condiciones de empleo en España. Por ello los indicadores relativos a las condiciones de trabajo en 2015 deben ser valorados en el marco de estas profundas transformaciones.

La población ocupada muestra un claro envejecimiento, debido, en buena parte, a la importante destrucción de empleo juvenil durante la crisis. Así mismo, la proporción de mujeres ocupadas crece, si bien aún se mantiene una marcada segregación tanto ocupacional como jerárquica entre sexos. El empleo de tecnologías de información y comunicación se extiende a nuevas ocupaciones, al tiempo que su uso se intensifica. De esta forma, en 2015 casi uno de cada tres ocupados utiliza para desarrollar su trabajo, siempre o casi siempre, ordenadores u otro equipamiento informático.

Unas condiciones de empleo determinadas por la crisis

Las condiciones de empleo se han visto especialmente influidas por estos años de crisis económica. Las reestructuraciones laborales han afectado a los centros de trabajo del 21% de los entrevistados. A este respecto, seis de cada diez entrevistados en cuyo centro se había producido una reestructuración habían sido informados con anterioridad a que se produjera y a menos de dos de cada diez se les solicitó su opinión al respecto. Además, el 47% de los trabajadores habían experimentado cambios en sus condiciones laborales en el último año. La orientación más frecuente de estas modificaciones es la de un cierto incremento de las horas de trabajo, de las tareas a desarrollar y de las responsabilidades laborales, así como una reducción del salario.

Por su parte, la distribución de ingresos muestra una clara segregación por género (tres de cada

cuatro mujeres declaran tener ingresos bajos, mientras sólo la mitad de los hombres tienen bajos ingresos) y por edad (el 75% de los menores de 35 años obtienen por su trabajo salarios bajos, frente al 54% de los trabajadores de mayor rango de edad). Un 55% de los asalariados tiene un salario fijo, el 40% tiene un salario fijo más complementos de diversa naturaleza y el 5% no tienen salario fijo y sólo perciben pagos variables. Además, de forma residual (afecta al 6% de los asalariados), sigue existiendo el complemento por trabajar en malas condiciones o en condiciones peligrosas. Si bien su porcentaje es reducido, conviene insistir en que su existencia contraviene el principio de eliminar o reducir el riesgo en lugar de compensarlo económicamente. Entre los trabajadores de industria lo perciben casi el 10% y es más frecuente cuanto mayor es el tamaño de plantilla del centro donde trabaja.

El 22% de los trabajadores considera bastante posible perder su trabajo en los siguientes seis meses, la misma proporción que en 2010 y ocho puntos porcentuales más que en 2005 (14%). A este respecto, no hay diferencias por sexo pero sí las hay por edad (manifiestan más inseguridad los jóvenes menores de 35 años), por situación profesional (asalariados), por tipo de contrato (temporales y trabajadores sin contrato) o por tipo de jornada (jornada a tiempo parcial).

Al menos el 15% de los trabajadores autónomos podrían ser calificados como “autónomos dependientes” (Trade) ya que cumplen el criterio de que al menos el 75% de sus ingresos provienen de un único cliente.

La exposición a riesgos físicos y ambientales no mejora

Los riesgos físicos y ambientales más señalados por los trabajadores, a los que estarían expuestos como mínimo una cuarta parte de su tiempo de trabajo, son las altas y bajas temperaturas (36% y

25%, respectivamente) y el ruido elevado que obliga a levantar la voz (28%). Desde 2010 no se aprecia una mejora en las cifras de exposición a este tipo de riesgos, por el contrario han aumentado significativamente muchos de ellos; es el caso de la exposición a altas temperaturas (9,6 puntos porcentuales), la manipulación de productos o sustancias químicas (8,1 puntos), la manipulación de materiales infecciosos (7,8 puntos), o respirar vapores como disolventes o diluyentes (3,3 puntos). La exposición a estos factores de riesgo es más habitual entre los hombres; estos presentan frecuencias significativamente más altas que las mujeres en ocho de los nueve riesgos físicos y ambientales planteados, con la única excepción de la manipulación de materiales infecciosos.

Creciente incidencia de riesgos ergonómicos

Los riesgos de carácter ergonómico más extendidos siguen siendo la exposición, durante al menos una cuarta parte del tiempo de trabajo diario, a movimientos repetitivos de manos o brazos, que afecta al 69% de los trabajadores, las posiciones dolorosas o fatigantes (54%) y llevar o mover cargas pesadas (37%). La actividad de levantar o mover personas implica al 11% de los trabajadores. También se observa que desde 2010 ha aumentado la exposición a todos ellos.

Mayores exigencias de trabajo

En lo que respecta a los riesgos psicosociales, un tercio de los ocupados manifiesta que debe trabajar siempre o casi siempre a gran velocidad y el 35% debe cumplir plazos muy ajustados. Quienes deben hacer frente a la vez a ambas exigencias son más de una cuarta parte del total de los ocupados (26%). En este grupo destacan las Ocupaciones elementales (35%) y los Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (31%), así como las actividades de Construcción (33%) y Comercio y hostelería (31%).

Para más de la mitad de los ocupados su trabajo implica tratar directamente con personas. Es una proporción creciente como también lo es la de tratar con clientes enfadados (21%), lo que supone una exposición a elevadas exigencias emocionales. En ambas circunstancias hay un mayor porcentaje de mujeres y de jóvenes.

También es de destacar que para un 42% del total de los trabajadores su trabajo implica realizar tareas breves y repetitivas de menos de un minuto.

Mayor autonomía en la realización de la tarea

Es muy relevante destacar el alto y creciente porcentaje de trabajadores (más de dos tercios) que disponen de autonomía para adecuar ritmos, métodos y orden de las tareas a sus propias necesidades. El determinante del ritmo de trabajo más frecuente es el que se deriva de “demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.” (69%). La dependencia del ritmo de trabajo de factores externos hace que la probabilidad de tener que interrumpir la tarea que se está haciendo para realizar otra no prevista sea mayor. Esta circunstancia se da, con bastante frecuencia, entre casi un tercio de los ocupados.

La rotación entre tareas es una práctica organizativa que afecta al 43% de los asalariados de empresas de 10 o más empleados. Aún más son los asalariados de este tamaño de plantilla que trabajan en el seno de equipos o grupos de trabajo, el 62%. Sólo un 8% trabaja en equipos dotados de un alto grado de autonomía que permite a sus miembros decidir sobre la distribución de tareas, horario y dirección. El auge en los últimos años de las políticas de calidad en el trabajo ha impregnado las prácticas laborales de la mayor parte de los trabajadores, convirtiéndose la consecución de la calidad en una tarea intrínseca a la gran mayoría de las ocupaciones, tanto a través de procedimientos de trabajo que deben respetar de forma precisa lo establecido en normas de calidad (79%), como mediante la evaluación por parte del trabajador de la calidad de su propio trabajo (76%).

Uso de EPI

El 41% de los trabajadores informa que su trabajo requiere el uso de EPI, un porcentaje similar al de 2010. La mayoría de los trabajadores lo utilizan siempre que es necesario, aunque es de señalar que un 9% reconoce que no siempre lo hace.

Representación en los lugares de trabajo

Más de dos tercios de los asalariados españoles que trabajan en centros de 10 o más empleados cuentan con un representante legal de sus intereses laborales en general, en forma de comité de empresa o figura similar. Un porcentaje algo menor dispone de un representante específico para las cuestiones de salud y seguridad (delegado o comité de salud y seguridad en el trabajo). En ambos casos la presencia de estas figuras re-

presentativas es superior en el tamaño de plantilla de 250 o más empleados.

Jornadas de trabajo diversas

El número de días de trabajo semanal más común son cinco días (61%) y seis (24%). No obstante, se observa un incremento de la proporción de ocupados que trabajan menos de cinco días a la semana (5% en 2010 y 8% en 2015) y de los que trabajan los siete días de la semana (5% en 2010 y 7% en 2015).

Por su parte, la duración media de la semana laboral se ha venido reduciendo en los últimos años, de 40,3 horas en 2005 a 36,9 horas en 2015. Esta evolución está en consonancia con el significativo aumento del porcentaje de trabajadores que realizan menos de 35 horas.

Si bien la mitad de los trabajadores se encuentran satisfechos con la duración de su jornada laboral, aquellos que exceden las 40 horas semanales desearían trabajar menos y, por el contrario, aquellos que trabajan menos de 35 optarían, si pudieran, por trabajar más horas. En este último grupo son mayoría los jóvenes de hasta 35 años y las mujeres.

Las mujeres son quienes acumulan más horas de trabajo totales, sumando a las actividades remuneradas las no remuneradas: labores domésticas y cuidado de familiares. De esta forma, si los hombres, de media, dedican 14 horas semanales a estas actividades no remuneradas (tanto si tienen jornada completa como si tienen jornada parcial), las mujeres dedican 25 horas con jornada completa y, con jornada parcial, hasta 30 horas.

En la mayoría de los casos, son las empresas las que deciden el horario laboral de los trabajadores sin posibilidad de cambios por parte de estos (65%). No obstante, el 6% de los ocupados puede elegir entre varios horarios fijos; el 13%, adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (horario flexible); y el 15%, determinar enteramente su horario.

Trabajar en horarios atípicos -es decir, en sábados o domingos, con jornadas de más de diez horas, a turnos o por la noche- afecta a una proporción significativa de trabajadores: el 54% trabaja en sábados, el 33% en domingo, el 27% realiza una jornada diaria de más de 10 horas y el 22% tiene un horario nocturno. El trabajo a turnos afecta al 23% de los trabajadores. Casi la mitad de estos lo hace en turnos fijos de mañana, tarde o noche y cuatro de cada diez lo hacen en turnos rotativos o alternativos.

Difícil conciliación

El 25% de los trabajadores señala que tiene problemas para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares. Si observamos la evolución desde 2005, no se aprecia una mejora al respecto. En general, los hombres manifiestan tener más problemas para conciliar que las mujeres (26% y 22%, respectivamente).

Mayor preocupación por las consecuencias del trabajo en la salud

El 37% de los trabajadores considera que su trabajo afecta de forma negativa a su salud. Esta percepción ha visto aumentada su magnitud en los últimos años, incrementándose en 10 puntos el porcentaje de trabajadores que asocian la actividad laboral con el deterioro de la salud. Además, son los hombres, los mayores, los trabajadores de la Construcción y de la actividad sanitaria los colectivos que presentan una percepción más negativa al respecto.

Los trastornos musculoesqueléticos siguen siendo los problemas más habituales de salud manifestados. Así, las dolencias localizadas en cuello-hombro-brazo-mano se igualan, en frecuencia, a las dolencias de espalda (45% y 46%, respectivamente). Otros síntomas, tales como el cansancio general (45%), la cefalea o la fatiga visual (36%) y la ansiedad (17%) han visto incrementado su impacto, con prevalencias que superan sensiblemente a las de cinco años antes.

En particular, el estrés en el trabajo afecta, “siempre o casi siempre” al 30% de los trabajadores, viéndose incrementada su magnitud en los últimos cinco años. Aunque es un problema creciente, no afecta por igual a todos los trabajadores, destacando el sector de la Salud como la actividad con mayor proporción de aquejados.

Por otra parte, el 16% de los trabajadores tiene dificultades, a diario o semanalmente, para conciliar el sueño, un 20% se despierta varias veces durante el sueño y el 19% se despierta cansado o fatigado. Las dificultades para alcanzar un descanso reparador parecen ser más notables entre las mujeres, los trabajadores mayores y en ciertas actividades como la sanitaria.

Por otro lado, casi un tercio de los trabajadores comunica que han perdido algún día de trabajo por una baja médica o por motivos de salud, en el último año, siendo este porcentaje muy similar al de 2010. En promedio, por cada 100 días de baja

médica al año, 22 serían atribuibles a accidente de trabajo, proporción que es superior en hombres, trabajadores mayores y en las actividades de Transporte y Construcción. Así mismo, de esos 100 días de baja, 32 serían atribuibles a problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo, siendo esta última estimación superior entre las mujeres y en las actividades de Educación y Salud. Además, el 41% de los trabajadores afirma que, en los últimos 12 meses, han trabajado estando enfermos, siendo este porcentaje

superior al revelado por la encuesta de 2010 (35%).

En definitiva, los numerosos datos que revelan esta encuesta muestran la influencia de poderosas tendencias de cambio que están afectando de forma profunda a las formas en que se trabaja y a la salud de los empleados. Por tanto, el reto que se plantea es el de guiar estas transformaciones a fin de evitar un mayor deterioro de las condiciones de trabajo y, por el contrario, aprovechar todas sus potencialidades de mejora.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA



En este capítulo se describen las características sociodemográficas y laborales de la muestra. Para ello, se analizan las variables de sexo, edad, nivel educativo y nacionalidad. En cuanto a las variables de ámbito laboral, se analizan el sector y actividad económica, la ocupación y las condiciones de empleo (tipo de contrato, tipo de jornada y situación de los trabajadores autónomos). Por último, se analizan los tamaños de plantilla de los centros de trabajo y su distribución por sectores de actividad.

2.1. Perfil sociodemográfico del encuestado

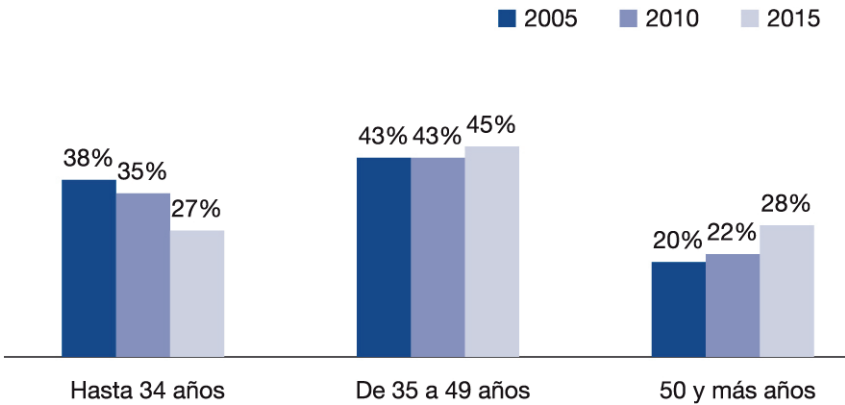
La población laboral de la muestra tiene menor presencia femenina (47%) que masculina (53%).

Sin embargo, la representación femenina ha aumentado respecto a los años anteriores, ya que en 2005 las mujeres solamente representaban un 40% de la muestra.

En cuanto a la edad, se observa, con respecto a los años anteriores, un envejecimiento de la población laboral, concentrándose esta en la franja de edad de 35 a 49 años (ver Gráfico 1), no habiendo diferencias significativas por sexo.

El análisis del nivel educativo muestra que más de una cuarta parte de los trabajadores no han terminado secundaria. Se dan diferencias en cuanto al sexo, con mayor porcentaje de mujeres con estudios superiores que de hombres (ver Tabla 1).

Gráfico 1. Distribución de la muestra por franjas de edad. Evolución 2005-2015



Base: total de trabajadores en 2005 (N=1.017), 2010 (N=1.008) y 2015 (N=3.364).

Tabla 1. Distribución de la muestra según nivel educativo y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Menos que educación secundaria completa	28%	26%	27%
Educación secundaria o equivalente	43%	39%	41%
Educación superior	29%	34%	31%
Total	100%	100%	100%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

La población más joven tiene un nivel educativo más elevado. A medida que se avanza en las franjas de edad, los porcentajes de trabajadores que no han terminado secundaria van aumentando, al tiempo que disminuyen los que tienen estudios superiores (ver Gráfico 2).

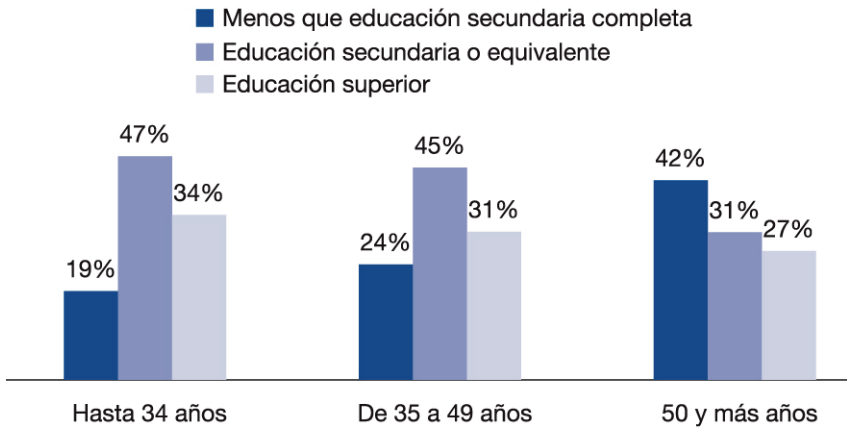
2.2. Actividad y ocupación

Tres de cada cuatro trabajadores de la muestra se encuentran en el sector Servicios (76%), principalmente en las actividades de Comercio y hostelería

y Actividades administrativas, auxiliares y financieras (ver Gráfico 3). La segregación de género por actividad y ocupación es muy marcada. Son actividades eminentemente masculinas: Construcción, Transporte, Agricultura, Industria y Administración pública y defensa. La presencia de la mujer es especialmente elevada en Salud y Educación (ver Gráfico 4).

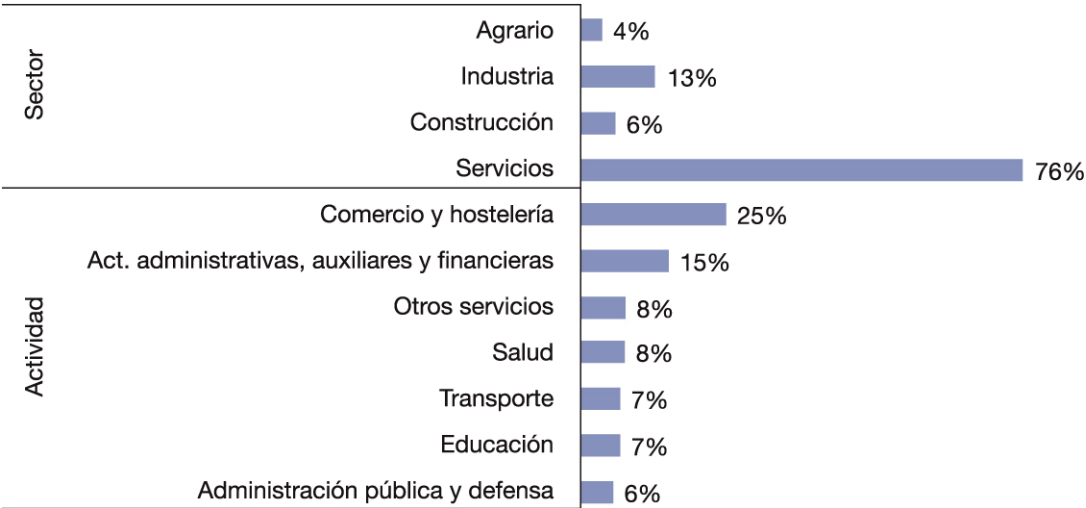
En cuanto a la ocupación del trabajador, hay mayor proporción de hombres en las ocupaciones siguientes: Artesanos y trabajadores cualificados

Gráfico 2. Distribución de la muestra según nivel educativo y edad



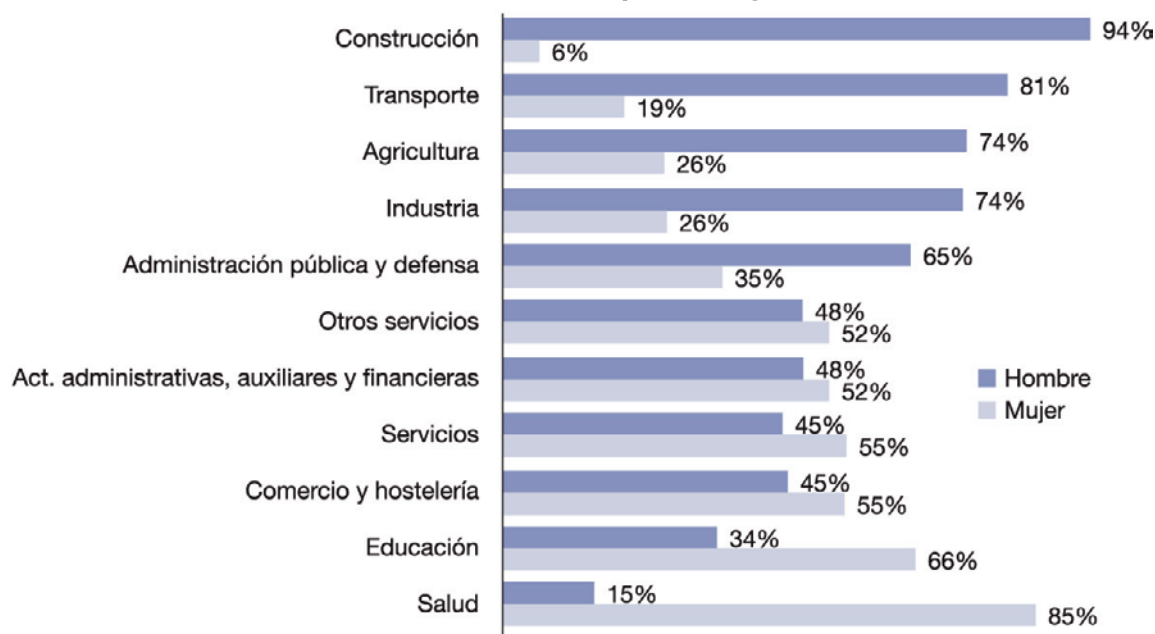
Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 3. Distribución de la muestra según actividad económica



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 4. Distribución de la muestra por sexo y actividad económica



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Tabla 2. Distribución de la muestra según ocupación y sexo

	Hombre	Mujer
Artesanos y trabajadores cualificados de la industria y construcción	86%	14%
Trabajadores cualificados del sector agrario	84%	16%
Operadores de instalaciones y maquinaria	77%	23%
Técnicos y profesionales de apoyo	58%	42%
Directores y gerentes	53%	47%
Empleados contables y administrativos	43%	57%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	42%	58%
Trabajadores de servicios y vendedores	40%	60%
Ocupaciones elementales	38%	62%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

de industria y construcción, Trabajadores cualificados del sector agrario y Operadores de instalaciones y maquinaria. Las mujeres están más presentes en ocupaciones como Trabajadores de servicios y vendedores y Ocupaciones elementales (ver Tabla 2).

2.3. Condiciones de empleo

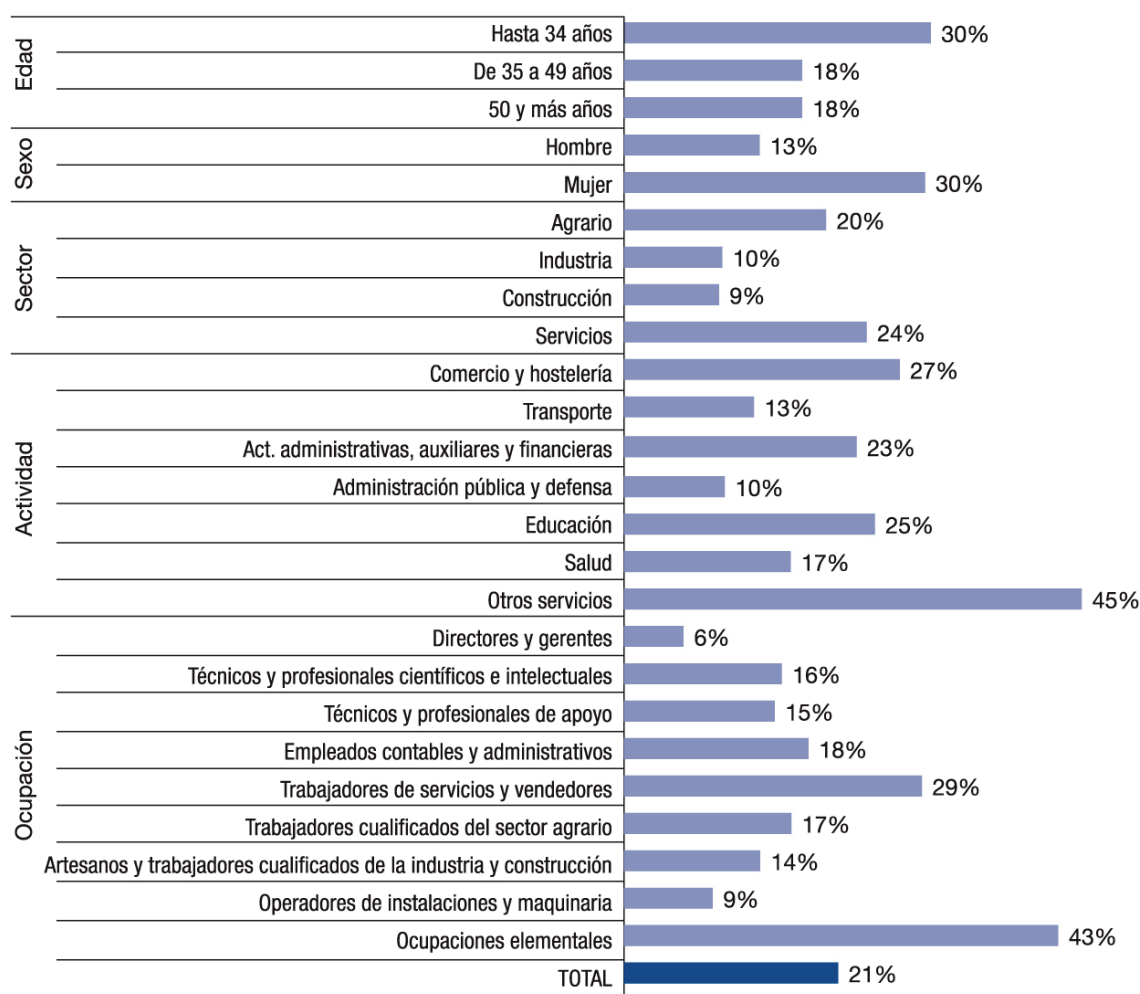
2.3.1. Tipo de jornada

La gran mayoría (79%) de los trabajadores trabajan a jornada completa y el 21%, a jornada parcial. El porcentaje de mujeres trabajadoras con jornada

parcial es más del doble del de hombres. Por franjas de edad, destaca el elevado porcentaje de menores de 35 años con jornada parcial.

Los sectores de actividad con mayores porcentajes de trabajadores con jornada parcial son el Agrario y el de Servicios. Dentro de este último, principalmente en las actividades de Otros servicios, Comercio y hostelería y Educación. Por ocupación, destaca el 43% de trabajadores en Ocupaciones elementales que tienen jornada parcial, seguido por los Trabajadores de servicios y vendedores. (Ver Gráfico 5).

Gráfico 5. Distribución de la muestra con jornada parcial por edad, sexo, actividad y ocupación



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Tabla 3. Distribución de la muestra según tipo de contrato, sexo y edad

	Sexo		Edad			Total
	Hombre	Mujer	Hasta 34 años	De 35 a 49 años	50 y más años	
Contrato indefinido	67%	65%	46%	71%	79%	66%
Contrato temporal	28%	27%	46%	23%	15%	27%
No tiene contrato	5%	8%	7%	6%	6%	6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Base: asalariados (N = 2.776).

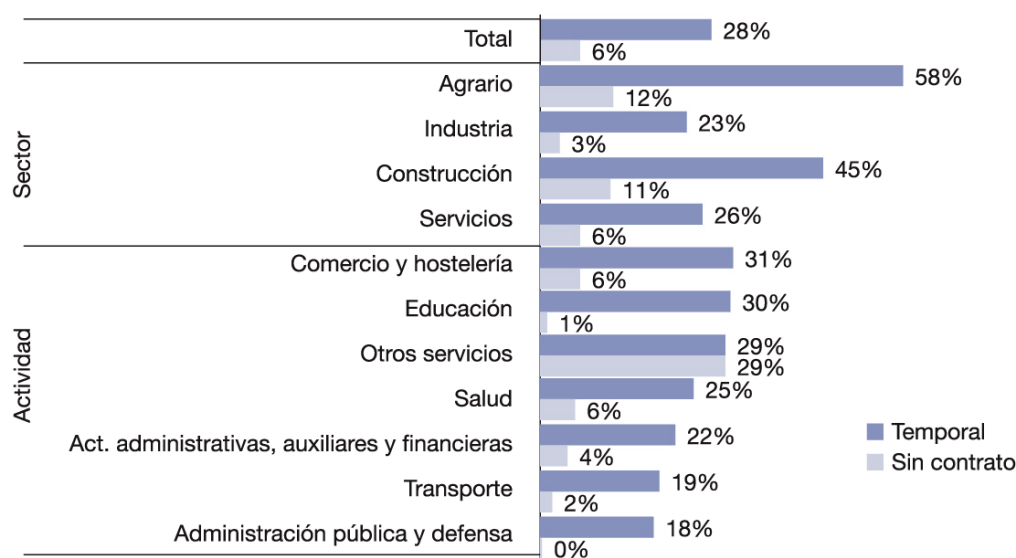
2.3.2. Tipo de contrato

La gran mayoría de los trabajadores (83%) en España son asalariados; de ellos, un 27% tiene un contrato temporal. En la Tabla 3 se detallan los datos de cada tipo de contrato por sexo y edad. Llama la atención el 6% de trabajadores que declaran no tener contrato, situación que llega hasta

el 8% en el caso de las mujeres. Los más jóvenes son los más afectados por la temporalidad.

Los contratos temporales se encuentran principalmente en el sector Agrario y en Construcción, sectores en los que también destacan los trabajadores sin contrato. Dentro del sector Servicios, las actividades con mayor temporalidad son Comercio y

Gráfico 6. Distribución de la muestra con contrato temporal y sin contrato según actividad económica



Base: asalariados (N = 2.776).

Gráfico 7. Distribución de la muestra con contrato temporal y sin contrato según ocupación



Base: asalariados (N = 2.776).

hostelería y Educación, encontrándose un 29% de trabajadores sin contrato en Otros servicios (ver Gráfico 6).

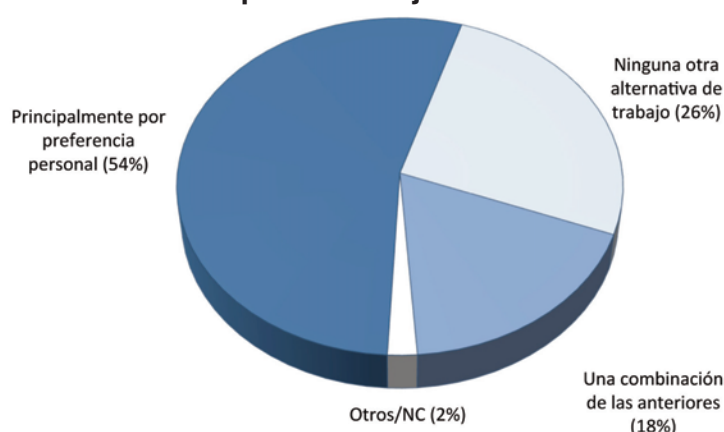
Por ocupación, hay mayor proporción de trabajadores con contrato temporal entre los Trabajadores cualificados del sector agrario, Artesanos y trabajadores cualificados de la industria y construcción y Ocupaciones elementales. En estas ocupaciones es donde también se encuentra el mayor porcentaje (15%) de encuestados sin contrato (ver Gráfico 7).

La mayoría de los ocupados por cuenta ajena trabajan en el sector privado (77%). En el sector público hay un 19% de trabajadores, y un 3% en empresas mixtas, habiendo mayor presencia femenina en ambos casos. Casi el 60% de los trabajadores tienen una antigüedad en su empresa de 5 o más años, no habiendo diferencias significativas por sexo.

2.3.3. Trabajadores autónomos

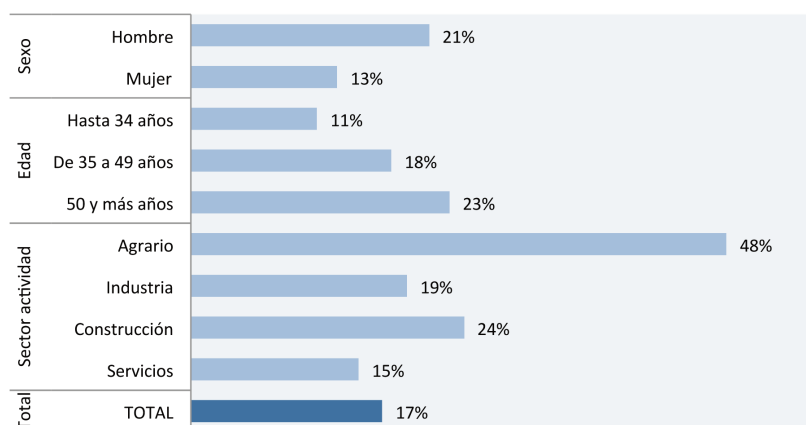
En la muestra del año 2015 el grupo de trabajadores autónomos (17%) ha aumentado con respecto

Gráfico 8. Distribución de la muestra de autónomos según los motivos por los que han optado por un trabajo autónomo



Base: autónomos (N = 588).

Gráfico 9. Distribución de la muestra de autónomos según sexo, edad y sector de actividad



Base: autónomos (N = 588).

Tabla 4. Distribución de la muestra según nivel educativo y situación profesional

	Asalariados	Autónomos	Total
Menos que educación secundaria completa	27%	33%	28%
Educación secundaria o equivalente	42%	40%	41%
Educación superior	31%	27%	31%
Total	100%	100%	100%

Base: asalariados (N = 2.776).

Base: autónomos (N = 588).

al año 2010 (13%). Dentro de este grupo de trabajadores, hasta un 26% declara que la causa de ser trabajador por cuenta propia es no tener otra alternativa de trabajo; algo más de la mitad son autónomos por preferencia personal (ver Gráfico 8).

Hay más trabajadores autónomos hombres que mujeres y la proporción de autónomos es mayor cuanto más edad. Por sector de actividad, hay mayor presencia de trabajadores autónomos en Agricultura y Construcción (ver Gráfico 9). Dentro

del sector Servicios, las actividades con más trabajadores autónomos son Comercio y hostelería y Transporte.

Atendiendo al nivel educativo, entre los trabajadores autónomos es ligeramente superior el porcentaje de los que no han llegado a completar la educación secundaria que entre los asalariados. En el caso de la educación superior, el porcentaje es ligeramente inferior al de los asalariados (ver Tabla 4).

EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO



Este capítulo explora cuestiones relativas a las consecuencias que el cambio en las organizaciones laborales ha producido sobre determinados componentes de las condiciones de empleo de los entrevistados y, en particular, las transformaciones derivadas de las reestructuraciones. Además, se analiza el nivel retributivo y los componentes del salario de los empleados, así como la procedencia de los ingresos de los autónomos. Por último, se describe la segregación por género en los centros de trabajo.

3.1. Cambio organizativo en los centros de trabajo

El cambio en las organizaciones laborales es constante y consustancial como mecanismo de adaptación a las variantes circunstancias de los mercados. Pero, además en estos últimos años, caracterizados por una grave crisis económica, es lógico pensar que esas transformaciones en las formas de organizar el trabajo, en su duración y compensación pueden haberse acelerado.

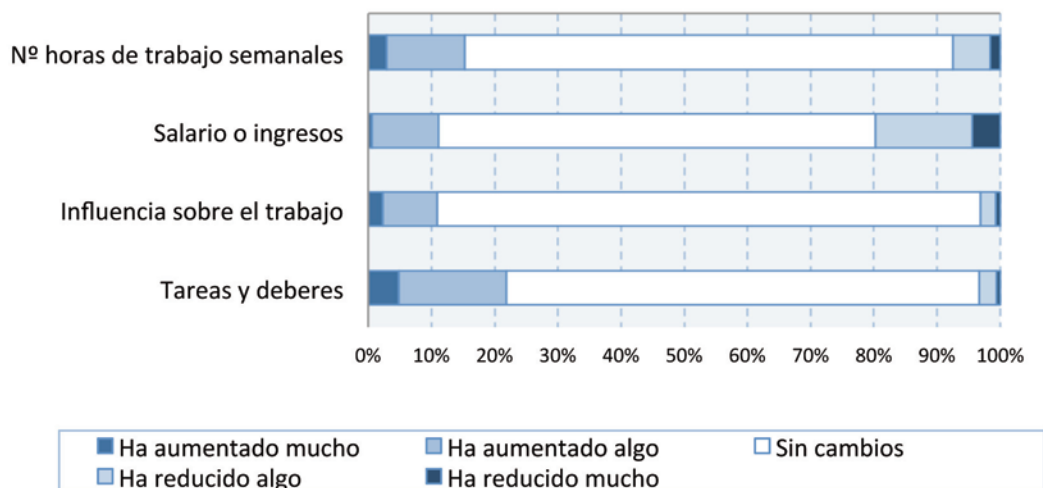
La encuesta interroga sobre los cambios que afectan al entrevistado producidos en un periodo de un año respecto a:

- El número de horas de trabajo semanal.
- El importe del salario o ingresos.
- El nivel de influencia que tiene sobre su trabajo el empleado.
- Las tareas y deberes encomendados.

Respecto a estas cuestiones, el balance del último año es que para el 47% de los trabajadores se ha producido algún cambio. Los aspectos que más han cambiado han sido el salario o ingresos (para el 31% de los trabajadores), las tareas o deberes a realizar (25%) y el número de horas trabajadas a la semana (23%). El sentido más frecuente de los cambios ha sido el de aumento, salvo en el caso del salario o ingresos, que ha sido decreciente (ver Gráfico 10).

Por actividad, destaca el incremento del número de horas de trabajo a la semana en Actividades administrativas, auxiliares y financieras (20%), Salud (19%) y Educación (18%). Por el contrario, donde con mayor frecuencia se ha reducido la duración del trabajo semanal es entre los trabajadores de la Construcción y el Transporte (13% en ambos casos).

Gráfico 10. Cambios en diferentes dimensiones del trabajo en el último año



Base: total de trabajadores (N=3.364).

En cuanto al salario e ingresos, se han reducido para el 31% de los ocupados en la Construcción y en Educación.

Por su parte, la influencia sobre su trabajo ha crecido significativamente en Actividades administrativas, auxiliares y financieras (17%), y los deberes y tareas encomendados a los trabajadores de Transporte (28%), Actividades administrativas, auxiliares y financieras (27%) y Salud (27%).

No hay diferencias importantes por sexo pero sí por edad. En el rango de edad más joven es en el

único en que el salario se ha incrementado para más trabajadores que los que han visto disminuir su retribución (ver Tabla 5).

3.2. Reestructuraciones

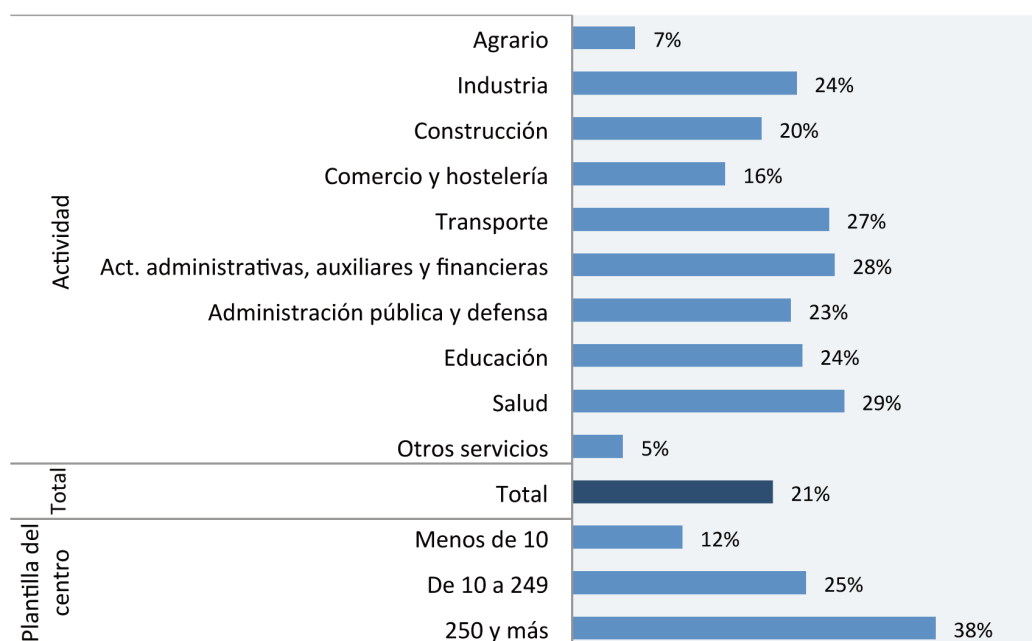
En los últimos tres años, el 21% de los asalariados ha sufrido en su lugar de trabajo una reestructuración o reorganización sustancial que ha afectado a su trabajo. Los más afectados fueron los asalariados de la actividad sanitaria (29%), y, por tamaño de plantilla, los asalariados de centros de trabajo de mayor tamaño (ver Gráfico 11).

Tabla 5. Cambios en diferentes dimensiones del trabajo en el último año según edad

	Menor de 35 años		De 35 a 49 años		50 y más años		Total	
	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye	Aumenta	Disminuye
Nº horas de trabajo semanal	19%	7%	15%	8%	12%	7%	15%	8%
Salario o ingresos	17%	12%	11%	20%	6%	26%	11%	20%
Influencia sobre su trabajo	16%	2%	10%	3%	7%	4%	11%	3%
Tareas y deberes	24%	2%	23%	3%	17%	4%	22%	3%

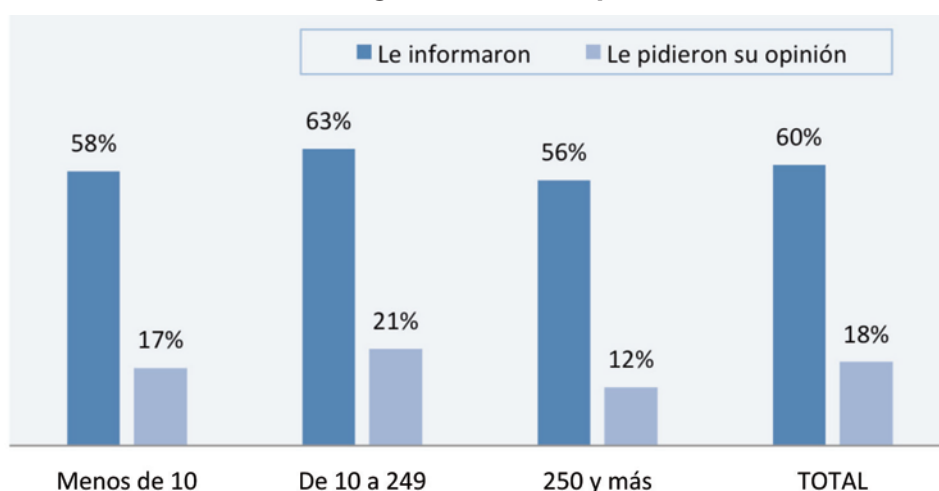
Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 11. Trabajadores afectados por una reestructuración o reorganización sustancial por actividad y tamaño de plantilla



Base: asalariados en cuyo lugar de trabajo se ha producido una reestructuración o reorganización sustancial (N=2.757).

Gráfico 12. Trabajadores que fueron informados y a los que se les solicitó opinión, antes de una reestructuración según tamaño del plantilla del centro



Base: asalariados en cuyo centro de trabajo se ha producido una reestructuración o reorganización sustancial (N= 583).

Las buenas prácticas relativas a los procesos de reestructuración aconsejan dedicar una atención especial a facilitar información y escuchar, previamente a la aplicación, la opinión de los afectados que, en una u otra medida, son el conjunto de los empleados del centro. A este respecto, seis de cada diez entrevistados en cuyo centro se había producido esa reestructuración habían sido informados con anterioridad a que se produjera, pero a menos de dos de cada diez se les solicitó su opinión al respecto. Ambas prácticas son menos frecuentes en los centros de trabajo más grandes (ver Gráfico 12).

3.3. Salario

El salario constituye un componente esencial de la calidad del empleo. No obstante, su estudio a través de encuesta es complejo dada la alta tasa de no respuesta a este tipo de preguntas. Normalmente en las encuestas de salarios suele preguntarse por los ingresos brutos que obtiene el entrevistado, bien anual, bien mensualmente. Esta encuesta, por el contrario, interroga sobre el importe neto, por lo que no es posible comparar estos resultados con los de otras, como la Encuesta de Población Activa (EPA), por ejemplo. Bien es verdad que el conocimiento del importe que se recibe en ingresos netos, sobre todo con periodicidad mensual, es más fácil de responder para la mayoría de los entrevistados que calcular el total de ingresos brutos antes de la aplicación de descuentos por impuestos o cotizaciones a la Seguridad Social.

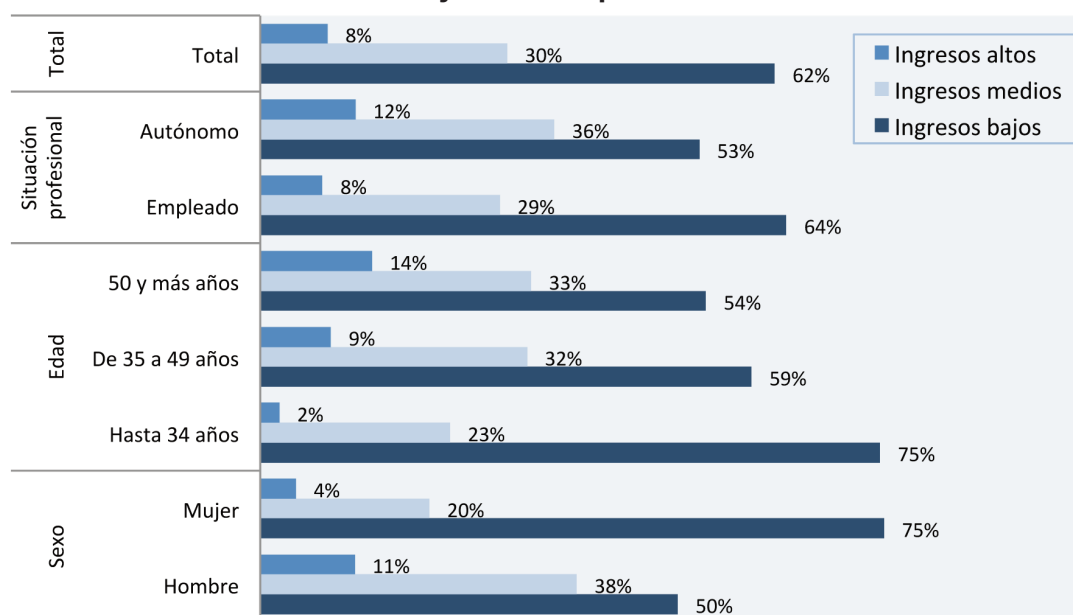
La encuesta indaga esta cuestión a través de dos preguntas, una primera abierta, en la que se inte-

roga al trabajador por sus ingresos mensuales netos de su principal trabajo remunerado y, en el caso de no contestar a esta, se le hace otra cerrada en 12 rangos salariales. Con ello se consigue reducir el porcentaje de quienes no saben o rechazan contestar, del 32% inicial, al 25%. Es decir, que uno de cada cuatro encuestados no responde a la pregunta sobre sus ingresos netos derivados de su trabajo.

Los 12 rangos se agrupan en tres categorías: una que denominamos de “ingresos bajos”, para quienes no superan los 14.400 euros al año (o 1.200 al mes); otra de “ingresos medios”, en los que se integran quienes reciben entre 14.401 y 24.000 euros al año (entre 1.201 y 2.000 al mes); y una tercera de “ingresos altos”, para quienes obtienen más de 24.000 euros al año (más de 2.000 al mes). Como se ha señalado, el porcentaje de respuesta a esta pregunta es del 75% de la muestra.

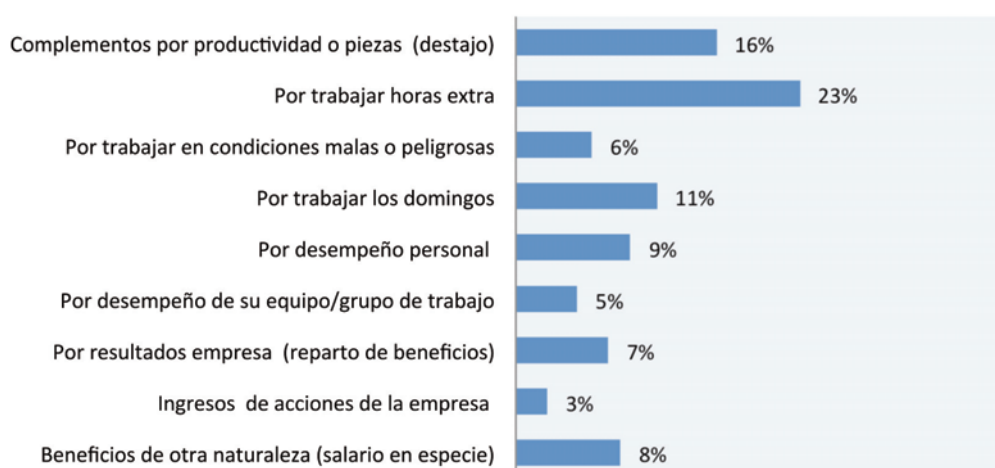
La distribución de ingresos muestra una neta diferenciación por género (tres de cada cuatro mujeres declaran tener ingresos bajos, por la mitad de los hombres) y edad (el 75% de los menores de 35 años obtienen por su trabajo salarios bajos, frente al 54% de los trabajadores de mayor edad). Igualmente, los ingresos declarados por los autónomos son superiores a los de los asalariados (ver Gráfico 13). No obstante, todas estas diferencias deben ser valoradas con cautela debido a la alta tasa de no respuesta que ya hemos señalado, en particular entre los autónomos (40%).

Gráfico 13. Nivel de ingresos mensuales netos del principal trabajo remunerado según sexo, edad y situación profesional



Base: Trabajadores que han respondido a la pregunta sobre su nivel de ingresos (N=2.506).

Gráfico 14. Tipos de complementos salariales de los asalariados



Base: asalariados (N= 2.776).

Las actividades que cuentan con mayor porcentaje de trabajadores con bajos ingresos son Otros servicios (90%) y Comercio y hostelería (74%) y, entre las ocupaciones, destacan por sus bajos ingresos las Ocupaciones elementales (88%) y los Trabajadores de servicios y vendedores (79%). Entre los asalariados, el 97% de los trabajadores sin contrato y el 81% de los temporales declaran percibir salarios bajos.

Además de su cuantía, otra dimensión importante del salario es el de su variabilidad. Un 55% de los asalariados sólo tiene un salario fijo, el 40%, un salario fijo más complementos de diversa naturaleza y el 5% no tienen salario fijo y sólo perciben

pagos variables. En este último grupo se encuentran en mayor porcentaje los Directores y gerentes (19%) y también es especialmente frecuente entre los trabajadores sin contrato (35%). Por su parte, son los Técnicos y profesionales de apoyo quienes en mayor proporción (55%) combinan un salario fijo con la percepción de distintos tipos de complementos. La naturaleza de estos es muy variada, así como su frecuencia (ver Gráfico 14).

Resulta de interés el análisis del complemento por trabajar en condiciones malas o peligrosas. Si bien su porcentaje es reducido, sólo un 6% lo percibe, conviene insistir en que su existencia contraviene el principio preventivo de eliminar o reducir el

riesgo en lugar de compensarlo económicamente. Entre los trabajadores de Industria lo perciben el 9,5% y es más frecuente cuanto mayor es el tamaño de plantilla.

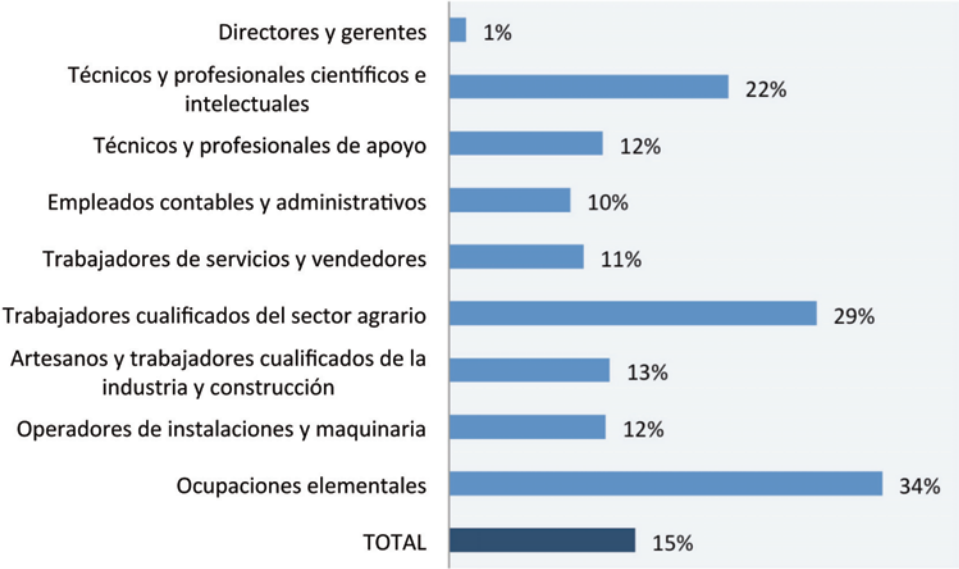
La mayor parte de los ingresos de los autónomos proceden de un sueldo (77%), en mucha menor medida, de beneficios de la empresa (30%), por ser socio de la empresa (9%) y, aún en menor proporción, de rentas provenientes de acciones de la empresa donde trabaja. No hay diferencias por sector de actividad.

La estabilidad de los ingresos de los autónomos suele corresponderse con el grado de concentración de los ingresos provenientes de un mismo cliente. A este respecto, uno de los criterios utilizados para clasificar como “autónomo depen-

diente” (Trade) es el de que al menos el 75% de sus ingresos provengan de un único cliente. El 15% de los autónomos cumple este requisito. Según ocupación, son más frecuentes entre las Ocupaciones elementales, Trabajadores cualificados del sector agrario y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (ver Gráfico 15).

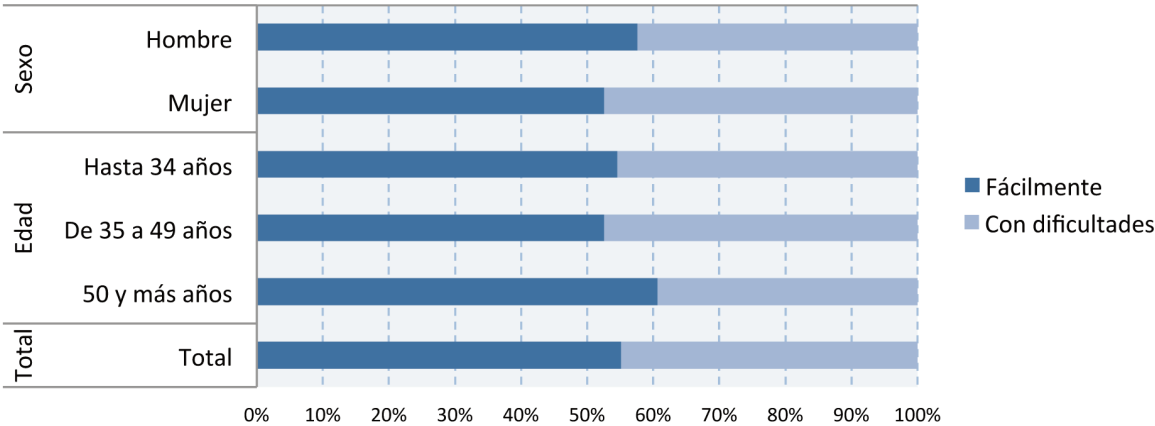
La mayor o menor facilidad para atender los gastos del hogar familiar por parte de los entrevistados es un importante componente de la calidad de vida y de satisfacción con el empleo. Un 44% de los ocupados llega a fin de mes con dificultades. Los hogares de las mujeres entrevistadas presentan más riesgo de llegar con dificultades a fin de mes, y menos los hogares de los trabajadores de más edad (ver Gráfico 16).

Gráfico 15. Autónomos cuyo principal cliente proporciona al menos el 75% de sus ingresos según ocupación



Base: trabajadores autónomos (n=587).

Gráfico 16. Hogares con dificultades para llegar a fin de mes por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N=3.364).

3.4 Segregación por género

Los hombres y las mujeres se emplean predominantemente en ocupaciones y sectores diferentes. Ello también se traduce en que, a nivel de los lugares de trabajo, la mayoría de los hombres (56%) trabajan en centros en los que la mayor parte de sus colegas son hombres y que, para la mitad de las mujeres (50%), sus colegas con el mismo cargo son predominantemente mujeres. Mientras, la proporción de mujeres que trabajan en un ambiente de trabajo predominantemente masculino es de apenas el 9% y la de hombres que trabajan en un entorno femenino es tan sólo del 8%. Únicamente un 23% de los ocupados trabajan en lugares de trabajo con plantillas mixtas, es decir, que la plantilla se compone de más o menos el mismo número de hombres y mujeres (entre el 40% y el 60% de hombres y mujeres).

Estos datos corroboran la marcada segregación horizontal entre empleos masculinos y femeninos.

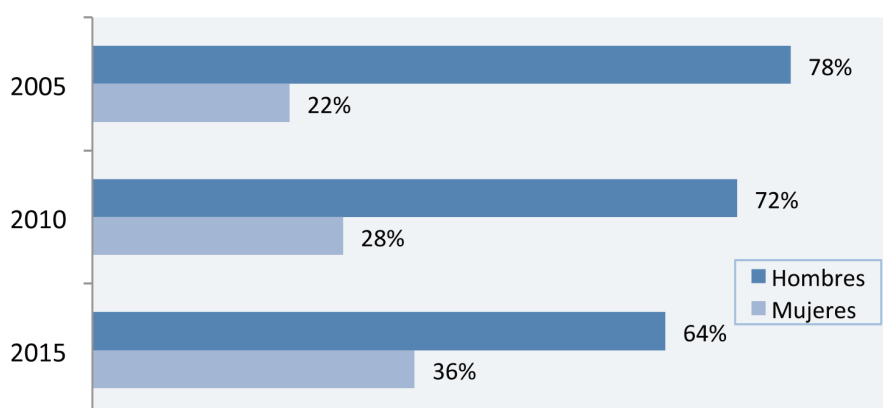
Pero, aún más, en 2015 en los centros de trabajo españoles las posiciones jerárquicas en las empresas están desigualmente repartidas entre sexos. Si un 18% del total de trabajadores tenían algún tipo de cargo de supervisión sobre otros trabajadores, este porcentaje subía hasta el 22% entre los hombres y bajaba hasta un 14% entre las mujeres.

La equiparación entre géneros en cuanto a ocupar los puestos de jerarquía en los centros de trabajo españoles ha ido mejorando lentamente en estos años (ver Gráfico 17).

Además, en 2015 sólo el 16% de los hombres asalariados tenían una mujer como supervisora, mientras que el 49% de las mujeres tenían a un hombre como jefe.

En definitiva, es cierto que la encuesta de 2015 muestra un claro avance hacia una mayor equidad, no obstante aún nos encontramos muy lejos de un reparto equilibrado por género de los puestos de responsabilidad en los centros de trabajo.

Gráfico 17. Distribución de hombres y mujeres “jefes”. Evolución 2005-2015



Base: trabajadores que tienen tareas de supervisión sobre al menos un trabajador (N 2015=612, N 2010=182 y N 2005=182).

EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS, AMBIENTALES Y ERGONÓMICOS



En este capítulo se presentan, en primer lugar, los resultados sobre la exposición de los trabajadores a los siguientes riesgos: ruido, temperatura, vibraciones, respiración de humos o gases (de soldadura o de salida de humos, por ejemplo) o polvo (tal como serrín o polvo mineral), respiración de vapores (como disolventes o diluyentes), manipular o tener la piel en contacto con productos o sustancias químicas, respirar el humo del tabaco de otras personas y manipular o tener contacto directo con materiales que pueden ser infecciosos (tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc.).

En segundo lugar, se analiza la exposición a determinados riesgos ergonómicos: posiciones dolorosas o fatigantes, levantar o mover personas, llevar o mover cargas pesadas y realizar movimientos repetitivos de manos o brazos.

En tercer lugar, se aborda la cuestión de cuál es el lugar habitual de trabajo (instalaciones de la empresa o del negocio propio, instalaciones de los clientes, en un coche u otro vehículo, en el domicilio propio, en espacios públicos como cafeterías, aeropuertos, etc., o en un sitio exterior como una obra de construcción, un campo agrícola, en las

calles de la ciudad, etc.) y si el trabajo conlleva visitar a compradores, pacientes o clientes, o trabajar en sus instalaciones o casas.

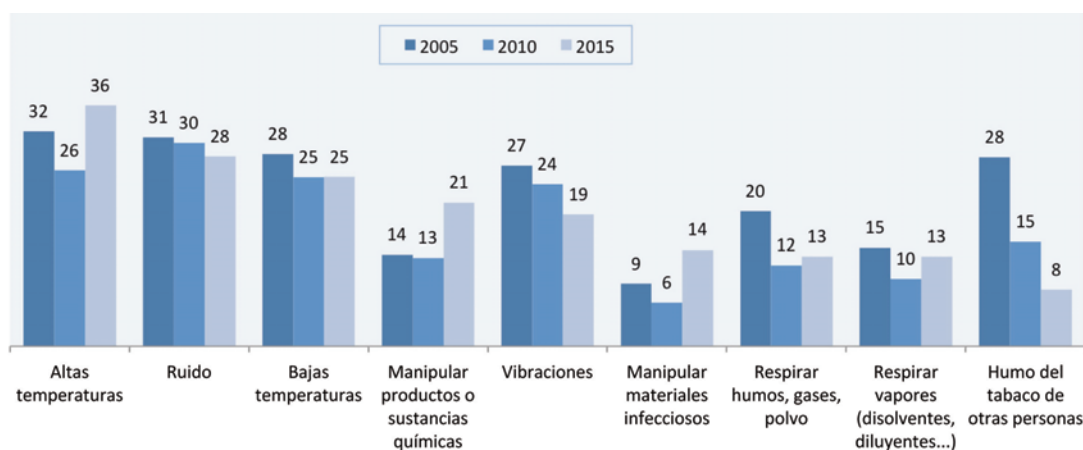
Finalmente, se ofrece la respuesta de los trabajadores acerca de si consideran que su seguridad o salud están expuestos a riesgos debido al trabajo que realizan.

4.1. Exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos

Los riesgos más señalados por los trabajadores, a los que estarían expuestos como mínimo una cuarta parte de su tiempo de trabajo, son las altas y bajas *temperaturas* (36% y 25% de los trabajadores, respectivamente, en 2015) y el ruido fuerte que obliga a levantar la voz para hablar con la gente (28% en 2015). (Ver Gráfico 18).

Desde 2010 no ha mejorado la exposición a este tipo de riesgos, por el contrario, han aumentado significativamente muchos de ellos; es el caso de la exposición a: *altas temperaturas* (9,6 puntos porcentuales), *manipulación de productos o sustancias químicas* (8,1 puntos), *manipulación de materiales infecciosos* (7,8 puntos) o *respirar vapores como disolventes o diluyentes* (3,3 puntos).

Gráfico 18. Exposición a riesgos. Evolución 2005-2015 (%)



Base: total de trabajadores en 2005 (N= 1.017), 2010 (N= 1.008) y 2015 (N= 3.364).
Categoría de respuesta: ¼ parte del tiempo o más.

Por el contrario, desde 2010 ha disminuido la exposición a *vibraciones* (-4,5 puntos) y, sobre todo, al *humo del tabaco de otras personas* (-7 puntos). En este último caso, se observa una bajada de forma acusada desde 2005 (del 28% al 8%), lo cual no puede entenderse sin tener en cuenta las sucesivas leyes antitabaco aprobadas en España (2006 y 2011). Finalmente, se mantiene sin cambios significativos, desde 2005, la exposición al *ruido* y a *bajas temperaturas*; y, desde 2010, a *respirar humos o gases, polvo*.

Un desglose por sexo deja claro que los hombres están más expuestos a riesgos físicos que las mujeres; de hecho, los hombres presentan frecuencias significativamente más altas que las mujeres en ocho de los nueve riesgos planteados. La excepción es la *manipulación de materiales infecciosos*, tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc., cuya frecuencia es similar entre hombres y mujeres.

Por actividad económica, como era previsible, también se observan diferencias significativas. Las actividades que presentan mayores frecuencias de exposición que el promedio total son la Construcción, la Industria, la Agricultura y la Salud (ver Tabla 6).

4.2. Exposición a riesgos ergonómicos

Al igual que con los riesgos físicos, se preguntó a los trabajadores sobre la frecuencia con que estaban expuestos en su trabajo a una serie de riesgos ergonómicos. Los riesgos más señalados son los *movimientos repetitivos de manos o brazos* y las *posiciones dolorosas o fatigantes* (ver Gráfico 19).

Desde 2010 ha aumentado significativamente la exposición a tres de los cuatro riesgos estudiados: las *posiciones dolorosas o fatigantes* (7,2 puntos porcentuales), *llevar o mover cargas pesadas* (6,1 puntos) y *levantar o mover personas* (4,2 puntos). Por su parte, se mantiene sin cambios significativos desde 2005 el alto porcentaje de trabajadores expuestos a *movimientos repetitivos de manos o brazos*.

Los hombres manejan *cargas pesadas* en mayor proporción que las mujeres (43% y 29%, respectivamente). Por su parte, las mujeres *levantan o mueven personas* en mayor medida que los hombres (17% y 5%, respectivamente), una tarea especialmente frecuente en trabajos relacionados con la salud y en la que predominan las mujeres; el alto porcentaje de mujeres sin contrato que *levantan o mueven personas* (34%) puede estar relacionado con el cuidado de personas en los hogares.

Tabla 6. Actividades económicas con mayor exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos

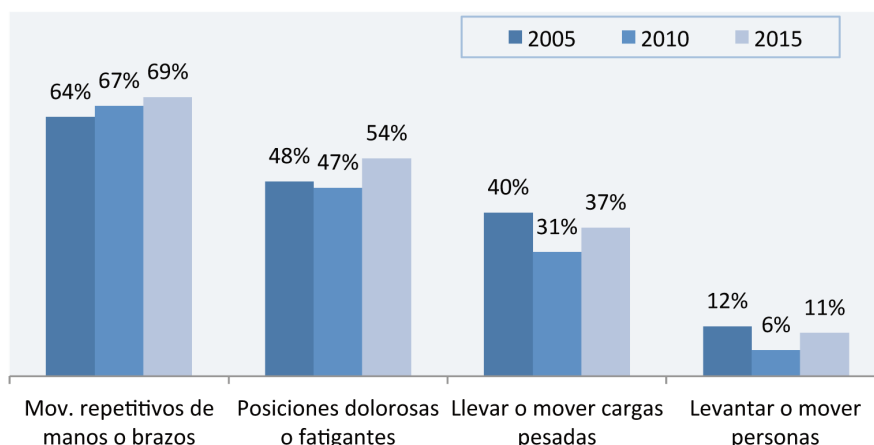
	Agricultura	Industria	Construcción	Salud	Total
Vibraciones	43%	41%	65%	8%	19%
Ruido	31%	45%	63%	13%	28%
Altas temperaturas	74%	45%	71%	24%	36%
Bajas temperaturas	68%	27%	55%	12%	25%
Respirar humos o gases, polvo, etc.	13%	30%	48%	4%	13%
Respirar vapores, como disolventes o diluyentes	11%	24%	36%	12%	13%
Manipular productos o sustancias químicas	38%	29%	42%	35%	21%
Humo del tabaco de otras personas	10%	8%	30%	3%	8%
Manipular materiales infecciosos	16%	17%	15%	59%	14%

Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Nota: las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas con el promedio total.

Categoría de respuesta: ¼ parte del tiempo o más.

Gráfico 19. Exposición a riesgos ergonómicos. Evolución 2005-2015



Base: total de trabajadores en 2005 (N= 1.017), 2010 (N= 1.008) y 2015 (N= 3.364).
Categoría de respuesta: ¼ parte del tiempo o más.

Tabla 7. Actividades económicas con mayor exposición a riesgos ergonómicos

	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio y hostelería	Salud	Otros Servicios	Total
Movimientos repetitivos de manos o brazos	79%	73%	85%	75%	65%	65%	69%
Posiciones dolorosas o fatigantes	79%	57%	69%	54%	67%	47%	54%
Llevar o mover cargas pesadas	58%	44%	73%	49%	40%	25%	37%
Levantar o mover personas	1%	2%	1%	2%	59%	29%	11%

Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Nota: las celdas sombreadas indican diferencias estadísticamente significativas con el promedio total.

Categoría de respuesta: ¼ parte del tiempo o más.

Las actividades que presentan mayores frecuencias que el promedio total en dos o tres de los riesgos ergonómicos estudiados son Construcción, Agricultura, Comercio y hostelería y Salud (ver Tabla 7).

4.3. Lugar de trabajo

El 73% de los trabajadores opera diariamente en un solo espacio de trabajo: en las instalaciones de su empresa, en las instalaciones de los clientes, en un coche u otro vehículo, en un sitio exterior (obra de construcción, campo agrícola, calles de las ciudad, etc.), en su propia casa o en espacios públicos como cafeterías, aeropuertos, etc. El 14% combina a diario dos de estos espacios, mientras que el 5% combina tres o más espacios de trabajo.

En general, lo más frecuente es trabajar a diario en las instalaciones de la empresa (74%). Le sigue, en frecuencia, trabajar en las instalaciones de los clientes (13%), en un sitio exterior (11%), en un

coche u otro vehículo (8%), en espacios públicos (6%) y, finalmente, en su propio domicilio (5%).

El lugar principal de trabajo es significativamente diferente dependiendo de la situación profesional del trabajador y su sexo. Mientras que la mayoría de las mujeres trabaja en las instalaciones de la empresa, sean asalariadas o autónomas (81% y 79%, respectivamente), en el caso de los hombres, esta situación se aplica al 70% de los asalariados y al 61% de los autónomos. El resto de hombres trabajan sobre todo en un sitio exterior, en las instalaciones de los clientes o en un coche u otro vehículo; hay una mayor proporción de hombres autónomos que trabajan en estos últimos lugares que de asalariados. Las mujeres autónomas trabajan comparativamente más que los hombres autónomos en su propia casa (19% y 12%, respectivamente).

La necesidad de visitar a compradores, pacientes o clientes, o trabajar en sus instalaciones o casas afecta al 26% de los trabajadores. Esta circuns-

tancia es más frecuente entre los hombres (33%), los autónomos (55%) y los contratados indefinidos (22%); por actividad, en Construcción (50%), Transporte (38%) y Actividades administrativas, auxiliares y financieras (33%); y por ocupación, entre Directores y gerentes (39%) y Técnicos y profesionales de apoyo (36%).

4.4. Percepción de la exposición a riesgos laborales

Desde 2005 se mantiene estable el porcentaje de trabajadores que señalan que su seguridad o salud están expuestas a riesgos en su trabajo (35% en 2015). Este aspecto es significativamente más mencionado por los hombres (40% frente al 30% de las mujeres) y por los asalariados (36% frente al 31% de los autónomos).

La percepción de riesgo no se distribuye homogéneamente por ocupación (ver Gráfico 20). Esta percepción es especialmente frecuente entre los Operadores de instalaciones y maquinaria y los Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción. La única ocupación en la que más mujeres que hombres perciben estar expuestas a riesgos es la de los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (entre los Directores y gerentes no se han hallado diferencias estadísticamente significativas por sexo).

Por actividad, más de la mitad de los trabajadores de Construcción y Salud indican que su salud y seguridad están expuestas a riesgos debido al trabajo (55% y 54%, respectivamente).

Gráfico 20. Percepción de estar expuesto a riesgos laborales según ocupación y sexo



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

RIESGOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS



Los indicadores relativos a los factores de riesgo psicosocial en esta encuesta se agrupan en varias dimensiones:

- Las exigencias del trabajo que se imponen al trabajador para hacer frente al cumplimiento de su tarea: rapidez de ejecución, plazos a cumplir o tener que realizar varias tareas simultáneamente.
- Los factores que determinan el ritmo de trabajo.
- Determinadas características de la organización del trabajo: uso de tecnologías de la información, prácticas de calidad, rotación entre tareas y trabajo en equipo.
- El trabajo directo con personas como fuente de exigencias emocionales.
- El grado de autonomía de que dispone el trabajador para decidir cómo ejecutar la tarea y la posibilidad de hacer pausas cuando lo desee.
- Las relaciones sociales en el trabajo, analizadas a través de niveles de apoyo con que cuenta en su trabajo por parte de jefes y de compañeros.
- La percepción de la inseguridad en el empleo.
- Las situaciones de violencia, acoso o discriminación sufridas por el trabajador.

5.1. Exigencias del trabajo y su intensidad

Por exigencias del trabajo nos referimos al esfuerzo que el trabajador debe hacer para llevar a cabo su tarea, tanto en términos de cantidad como en velocidad de ejecución, y que requiere emplear, con un determinado nivel de intensidad, sus capacidades físicas y mentales.

La intensidad del trabajo es difícil de medir. La encuesta proporciona dos indicadores que caracterizan el nivel de intensidad subjetiva sentida por el trabajador. Ambos se relacionan con la dimensión de tiempo:

- Percepción de tener que trabajar a gran velocidad.
- Hacerlo para cumplir plazos ajustados de tiempo.

El 33% de los ocupados debe trabajar siempre o casi siempre a gran velocidad y el 35% debe cumplir plazos muy ajustados con la misma frecuencia. Si en el primer caso no se aprecian diferencias por sexo, sí las hay en lo que se refiere a los plazos a cumplir, ya que en este caso el porcentaje entre los hombres alcanza el 37% y entre las mujeres, el 32%.

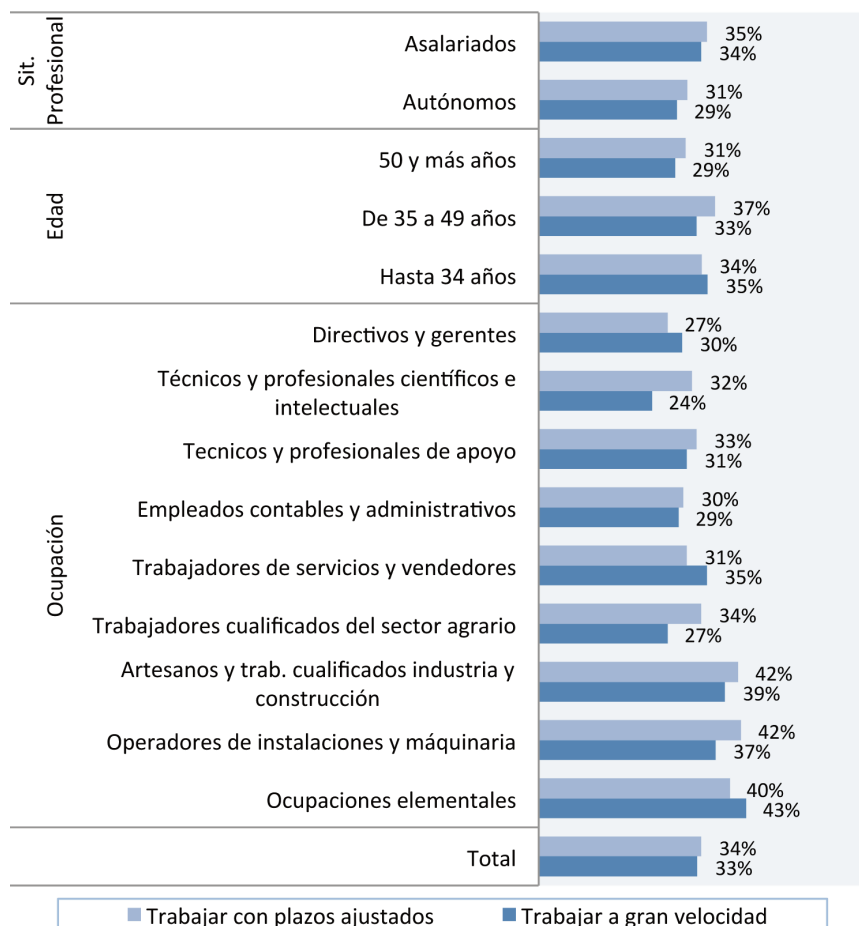
Las mayores diferencias se encuentran al analizar la edad, la situación profesional (asalariado o autónomo) y la ocupación (ver Gráfico 21).

Tener que trabajar a gran velocidad es más frecuente entre asalariados que entre autónomos, en las franjas de edad más jóvenes y en las Ocupaciones elementales y los Trabajadores de servicios y vendedores. Por su parte, tener que cumplir con plazos ajustados es también más frecuente en asalariados, en trabajadores de edad intermedia y, particularmente, en los Operadores de instalaciones y maquinaria. Dentro de los asalariados, es destacable que una proporción significativamente mayor de trabajadores con contrato temporal, respecto a los contratados fijos, deba trabajar a gran velocidad (41% frente al 32% de los fijos).

En general, más de una cuarta parte del total de los ocupados (26%) acumula ambas exigencias. En este grupo destacan, por ocupación, las Ocupaciones elementales (35%) y los Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (31%); y por actividad, Construcción y Comercio y hostelería (ver Gráfico 22).

Este grupo de ocupados que acumula las dos exigencias manifiesta, en mucha mayor proporción que el resto, que nunca o raramente tienen tiempo suficiente para hacer su trabajo (15% frente al 5%) y que nunca o raramente pueden tomarse un des-

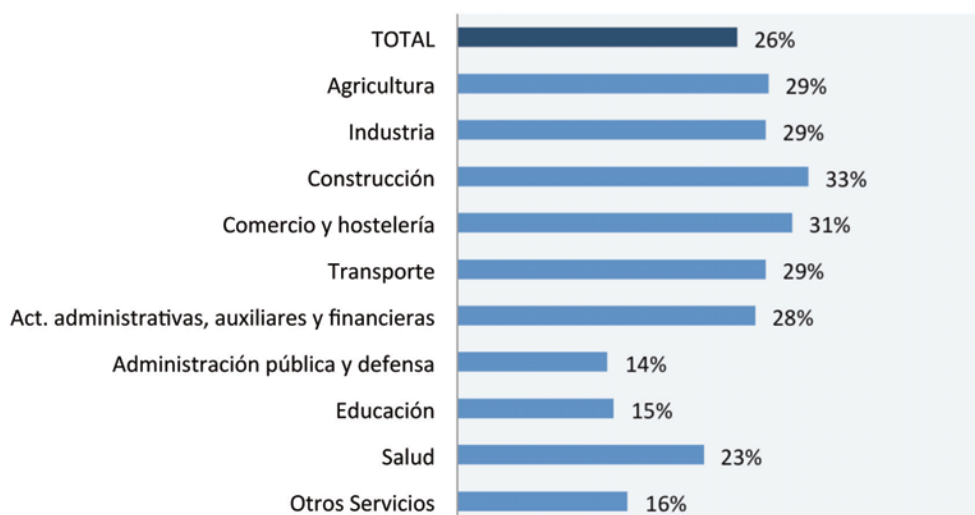
Gráfico 21. Intensidad del trabajo según situación profesional, edad y ocupación



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Categorías de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

Gráfico 22. Ocupados que deben trabajar a gran velocidad y con plazos ajustados por actividad económica



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Categorías de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

canso cuando lo desean (38% frente al 28%). También la presencia de las dos exigencias afecta más a quienes tienen jornadas largas; así, entre quienes

trabajan de 40 a 47 horas semanales, el 31% presenta ambas exposiciones combinadas y entre los que realizan jornadas de 48 o más horas, el 34%.

Así mismo, la exposición a los dos indicadores que estamos analizando ha crecido a lo largo de los diez años que van de 2005 a 2015 (ver Gráfico 23).

No sólo podemos observar esta evolución a través de los más afectados por la presión de tiempo, también se puede analizar a través de los ocupados que se encuentran a salvo de esas presiones en el conjunto de la jornada de trabajo, es decir, las categorías de respuesta de “nunca” o “casi nunca” expuestos. En 2005, el 40% de los trabajadores estaban a salvo de presiones para trabajar deprisa, frente a un 36% en 2015. Una evolución similar se da respecto a no trabajar con plazos ajustados, que afectaba en 2005 al 45% y en 2015, al 37%.

En definitiva, en 2015 aproximadamente un tercio de los ocupados debe trabajar siempre o casi siempre durante su jornada de trabajo rápidamente y sometido a plazos ajustados, otro 31% sufre estas exigencias durante una parte de su tiempo de trabajo (entre una y tres cuartas partes) y el 36% se halla a resguardo de ambas presiones temporales.

Además de estos indicadores que son los más relevantes para determinar el grado de intensidad subjetiva del trabajo, otros dos también ahondan en la percepción del trabajador sobre el grado de exigencia de su tarea, como son los siguientes: a)

no disponer de *tiempo suficiente para hacer su trabajo* y b) *no poder tomarse un descanso cuando lo desea*.

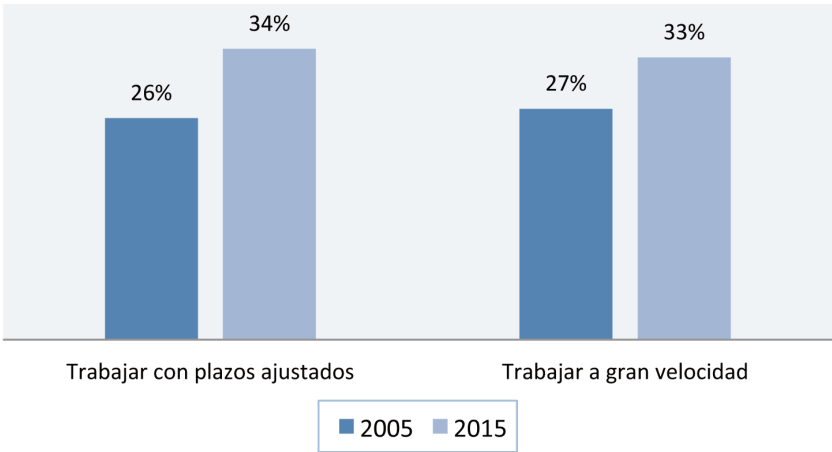
El 74% de los trabajadores señala que tiene siempre o casi siempre tiempo suficiente para hacer su trabajo. Por el contrario, aquellos que declaran que raramente o nunca tienen tiempo suficiente para hacer su trabajo son el 8% de la muestra.

Por lo que respecta a poder tomar un descanso cuando se necesita, tres de cada diez trabajadores no pueden permitírselo. Las mujeres y los trabajadores de menor edad son los más perjudicados por no poder disponer de la autonomía necesaria para decidir cuándo tomar una pausa (ver Gráfico 24).

No obstante, la evolución desde 2005 muestra un descenso del porcentaje de quienes no pueden decidir sobre sus pausas, tanto para hombres como para mujeres. En esa fecha era el 34% y hoy es el 30%. En 2015 las ocupaciones más afectadas son los Trabajadores de servicios y vendedores y Ocupaciones elementales (ambas el 36%), así como los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (35%).

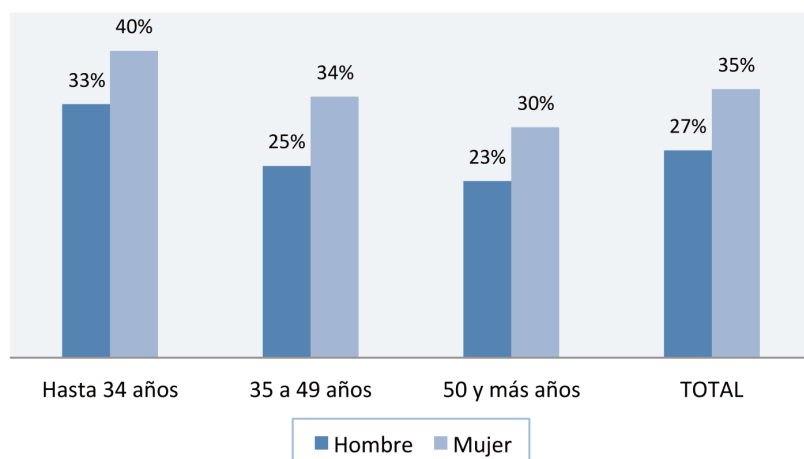
El 39% de los trabajadores manifiesta que “siempre” o “casi siempre” se sienten exhaustos cuando finaliza la jornada laboral, mientras que el 25% sólo se siente así “raramente” o “nunca”. Esta situación

Gráfico 23. Intensidad del trabajo. Años 2005 y 2015



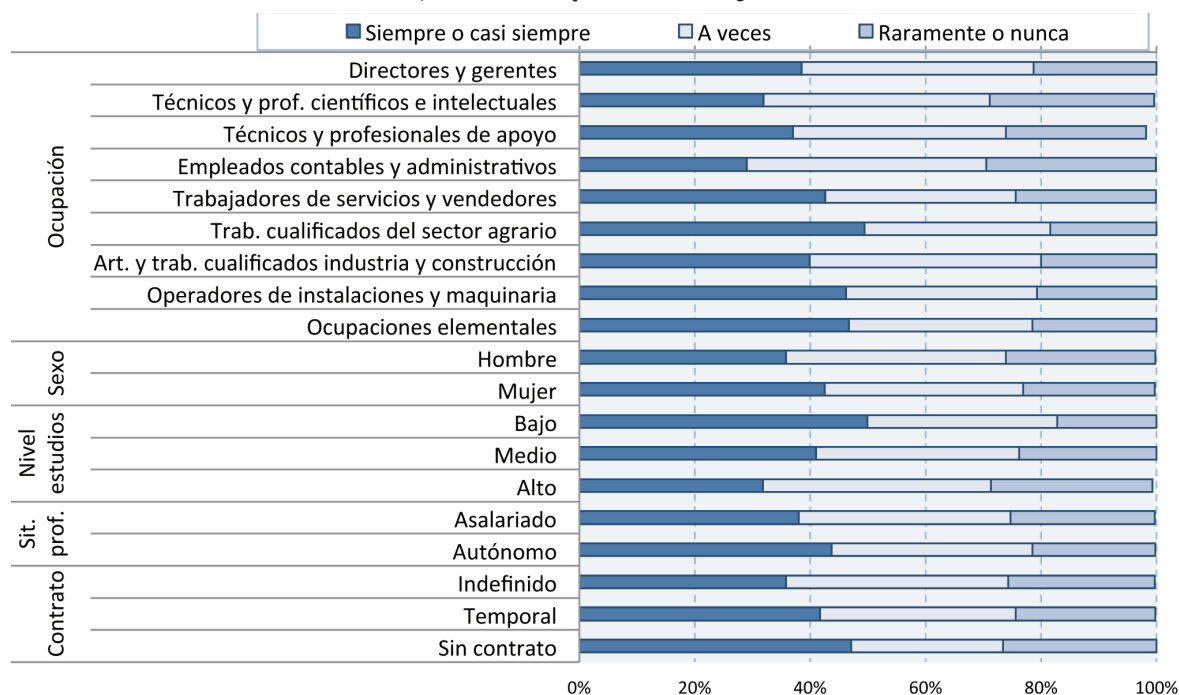
Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: “siempre” o “casi siempre”.

Gráfico 24. No poder tomarse un descanso cuando se desea por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: "raramente" o "nunca".

Gráfico 25. Sentirse "exhausto" cuando acaba la jornada laboral por ocupación, sexo, estudios, situación profesional y contrato



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres, no encontrándose diferencias por edad. También es más habitual entre autónomos que entre asalariados y entre trabajadores sin contrato y temporales que entre indefinidos. La actividad que destaca es la Agricultura y, por ocupación, los Trabajadores cualificados del sector agrario y las Ocupaciones elementales (ver Gráfico 25).

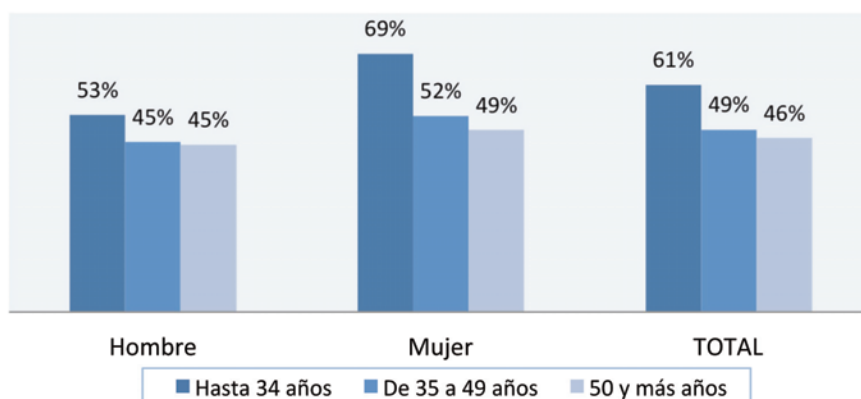
5.2. Exigencias emocionales

Por trabajo emocional se entiende el derivado de la interacción entre el trabajador y la persona des-

tinataria de su trabajo: cliente, paciente, pasajero, alumno, etc. En estas circunstancias el trabajador debe poner en juego sus emociones y sentimientos y gestionarlos de forma que la interacción sea satisfactoria para aquel. No obstante, un exceso de implicación emocional puede ocasionar un impacto negativo en la salud del trabajador.

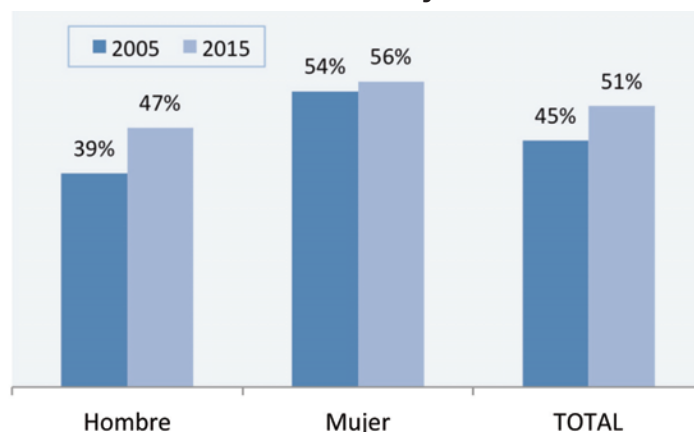
La encuesta proporciona varios indicadores para calibrar las exigencias emocionales que afectan al trabajador. En primer lugar, determinando quiénes deben, en el transcurso de su trabajo, "tratar directamente con personas que no son empleados

Gráfico 26. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja por edad y sexo



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

Gráfico 27. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja según sexo. Años 2005 y 2015



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

de donde trabaja". Con ello podemos determinar el grupo de expuestos. Dentro de este grupo estarían afectados de un riesgo de alta exigencia emocional aquellos que con cierta frecuencia deben hacer frente a personas enfadadas, este constituye otro de los indicadores empleados. El tercer indicador se refiere a la valoración del trabajador de con qué frecuencia, en su trabajo, se encuentra en situaciones que pueden molestarle emocionalmente.

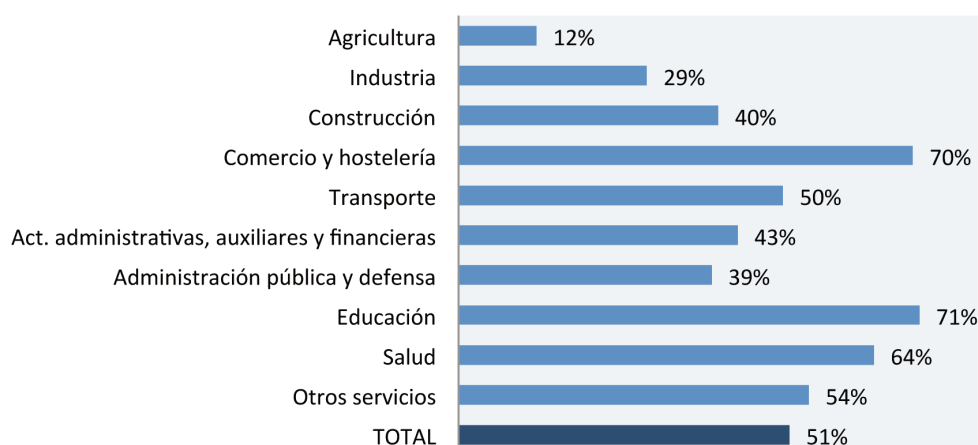
Para más de la mitad de los trabajadores su trabajo implica tratar directamente con personas. Las mujeres están particularmente afectadas debido al tipo de empleos que ocupan. También la edad se relaciona con realizar más frecuentemente esta clase de tareas. (ver Gráfico 26).

Las ocupaciones más frecuentemente (siempre o casi siempre) implicadas en estas tareas son las de Directores y gerentes (75%), Trabajadores de servicios y vendedores (68%) y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (63%).

Desde 2005 la proporción de quienes tratan con personas ajenas a su centro ha crecido sustancialmente, tanto para hombres como para mujeres (ver Gráfico 27).

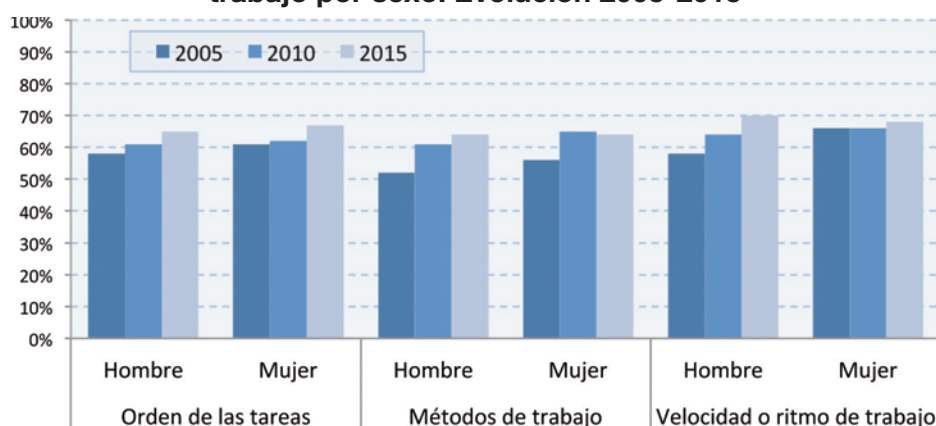
La razón de este incremento puede encontrarse en el crecimiento de las actividades de servicios en el conjunto de la economía. Son estas actividades, en particular las de Educación, Comercio y hostelería y Salud, en las que es más frecuente esta circunstancia de trabajo (ver Gráfico 28).

Gráfico 28. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde se trabaja por actividad económica



Base: total de trabajadores (N= 3.364).
Categoría de respuesta: "siempre" o "casi siempre".

Gráfico 29. Posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas, los métodos y el ritmo de trabajo por sexo. Evolución 2005-2015



Base: total de trabajadores (N=3.364).

No obstante, también es relevante que en actividades como las de Construcción e Industria, cuatro y tres de cada diez ocupados, respectivamente, estén siempre o casi siempre tratando con personal ajeno a su centro de trabajo.

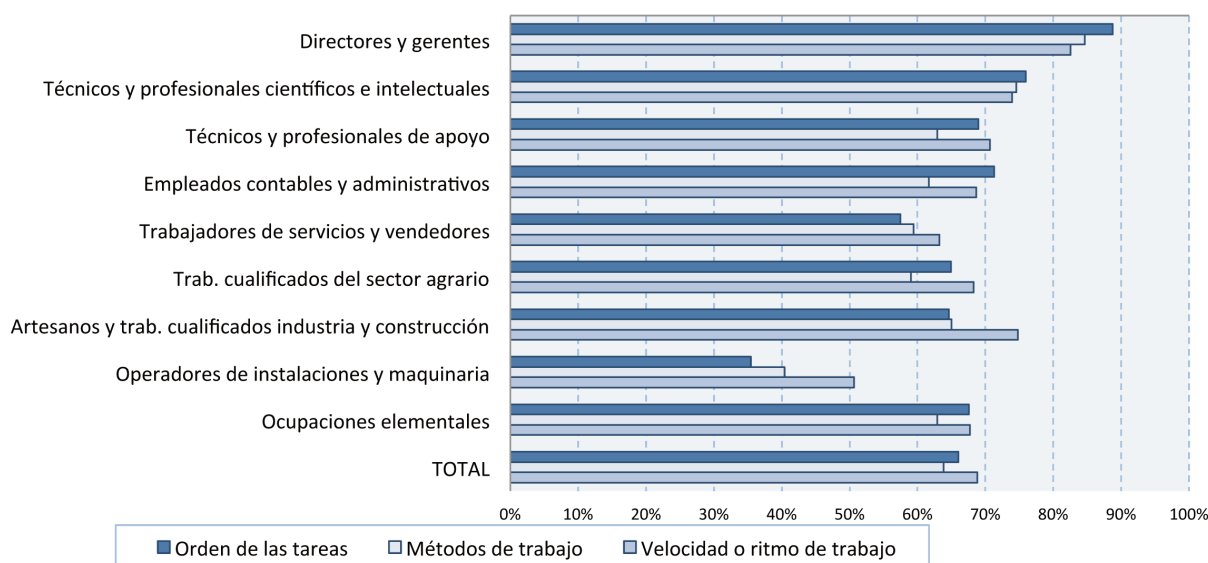
Un ejemplo extremo de exigencia emocional lo constituye tener que tratar frecuentemente con personas ajenas al centro que muestran sus quejas o enfados. Esta circunstancia se da con alta frecuencia (siempre o casi siempre) en su trabajo para el 21% de los trabajadores, el 23% de las mujeres y el 25% de los menores de 35 años. Los Trabajadores de servicios y hostelería (29%) y los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (28%) son las ocupaciones más expuestas. También es relevante el importante incremento que se ha producido respecto a 2010, cuando ese porcentaje era sólo del 7% de los trabajadores.

Encontrarse en el trabajo con situaciones que pueden molestarle emocionalmente constituye otro indicador relacionado con la exigencia emocional. Un 11% del total de trabajadores (un 13% de mujeres) manifiesta que siempre o casi siempre en su trabajo se da esa situación pero son muchos más, proporcionalmente, en la actividad de Salud (36%) y en las ocupaciones de Técnicos y profesionales de apoyo (18%) y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (16%). Lógicamente estas situaciones se dan con mucha más frecuencia entre ese 21% de quienes deben tratar con personas enfadadas como clientes, pacientes, etc. (74%).

5.3. Autonomía en el trabajo

En 2015 alrededor de un tercio de todos los trabajadores no tenían la posibilidad de elegir o cam-

Gráfico 30. Posibilidad de elegir o cambiar el orden de las tareas, los métodos y el ritmo de trabajo por ocupación



Base: total de trabajadores (N=3.364)).

biar el orden de las tareas (33%), los métodos de trabajo (36%) o el ritmo de trabajo (30%).

No obstante, desde 2005 viene creciendo el porcentaje de trabajadores que disponen de autonomía para adecuar ritmos, métodos y secuencia de realización de las tareas a sus propias necesidades (ver Gráfico 29).

En esta evolución, resulta relevante que sean, en particular, los puestos de trabajo ocupados por hombres donde más ha crecido la autonomía.

En general, todas las ocupaciones manuales están más desfavorecidas al respecto de su autonomía en el trabajo y, en particular, los Operadores de instalaciones y maquinaria. Por el contrario, quienes gozan, con mayor frecuencia, de libertad de elección respecto a estas cuestiones son los Directores y gerentes y Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (ver Gráfico 30).

5.4. Factores que determinan el ritmo de trabajo

Un aspecto que limita de forma importante la capacidad del trabajador para acomodar su forma de trabajar a sus capacidades y las circunstancias del momento es el tener que seguir un ritmo impuesto exteriormente por alguno o varios de los siguientes factores:

- El trabajo de otros compañeros.

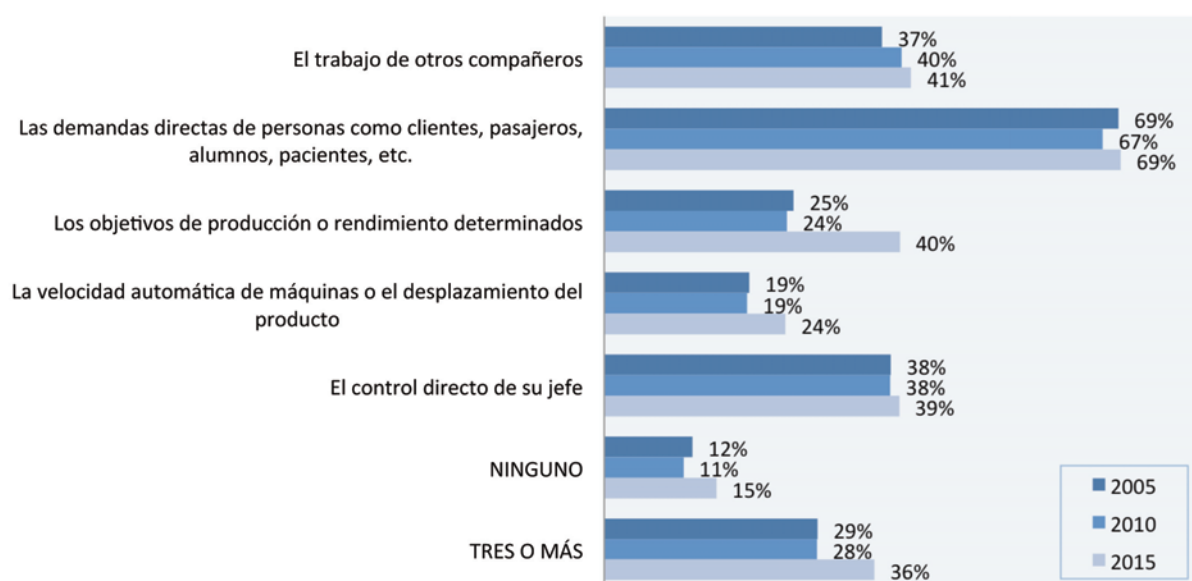
- Las demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.
- Los objetivos de producción o rendimiento determinados.
- La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento del producto.
- El control directo de su jefe.

Para el conjunto de los ocupados el factor más frecuente a la hora de imponerles un ritmo determinado es el que se deriva de “demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.”, y lo ha venido siendo desde 2005 (ver Gráfico 31), lo cual está en consonancia con las características de una población laboral, como la española, en la que predomina el sector Servicios.

Conviene destacar que entre 2010 y 2015 se ha incrementado el porcentaje de trabajadores cuyo ritmo está determinado por el cumplimiento de “objetivos de producción o rendimiento”, pasando del 24% al 40%. Igualmente se ha producido una acumulación creciente. Así, los que suman tres o más determinantes han pasado del 28% en 2010 al 36% en 2015.

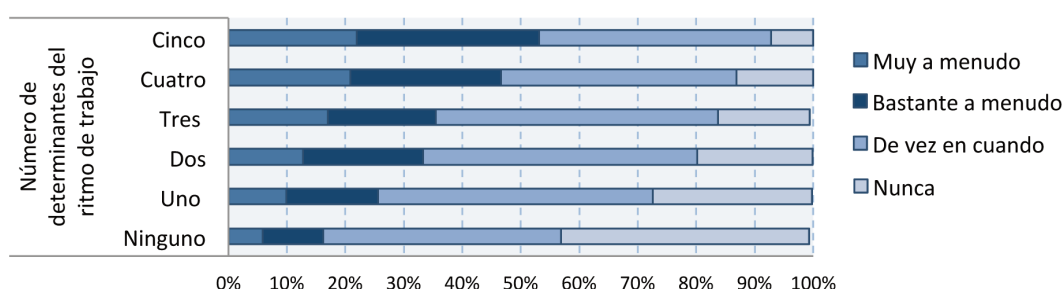
El “trabajo de otros compañeros” condiciona sobre todo el ritmo para los ocupados de Construcción (58%), Salud (57%), Administración pública y defensa (55%) e Industria (50%). Por su parte, “las demandas directas

Gráfico 31. Determinantes del ritmo de trabajo y su acumulación. Evolución 2005-2015



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 32. Trabajadores que deben interrumpir su tarea para realizar otra no prevista según el nº de determinantes de su ritmo de trabajo



Base: total de trabajadores (N=3.364).

de personas” son más frecuentes en Comercio y hostelería (85%), Salud (81%) y Educación (78%).

Los “objetivos de producción o rendimiento determinados” afectan más a Industria (59%) y Construcción (57%). La “velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos”, obviamente, es más frecuente en las actividades de Industria (50%), Construcción (39%) y Transporte (36%). Por último, el “control directo del jefe” se hace sentir con más frecuencia entre los ocupados de Administración pública y defensa (53%) e Industria (46%).

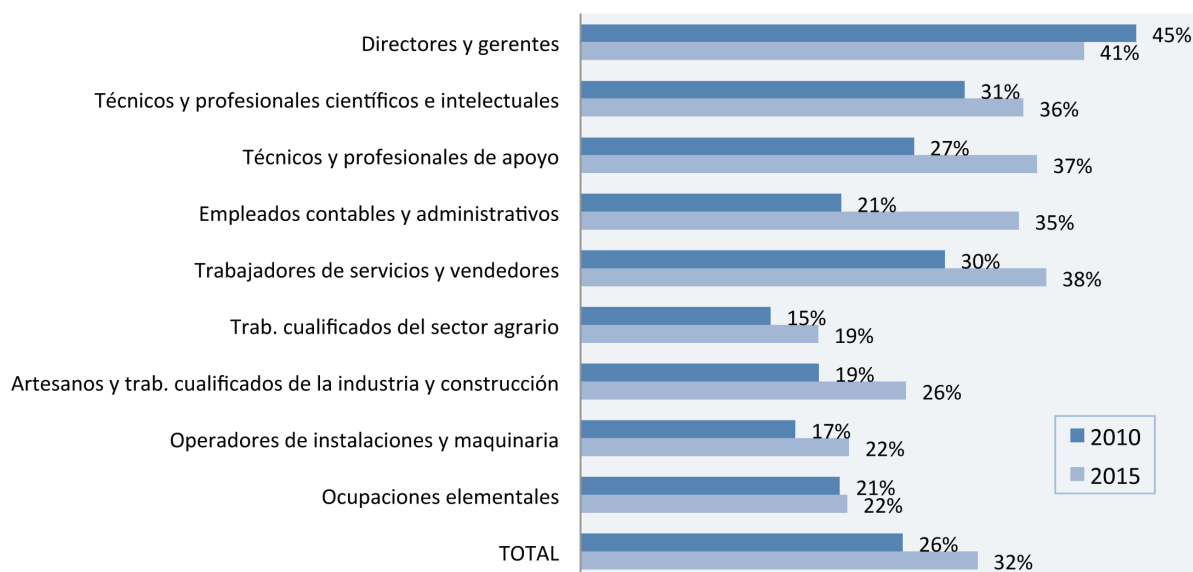
Por su parte, quienes acumulan más determinantes de su ritmo de trabajo (tres o más) son Operadores de instalaciones y maquinaria (54%) y Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (44%).

La dependencia del ritmo de factores externos tales como los analizados hace que la probabilidad de tener que interrumpir la tarea que se está haciendo para realizar otra no prevista sea mayor. Así, cuanto mayor es el número de factores determinando el ritmo, mayor porcentaje de trabajadores debe interrumpir con frecuencia su tarea para acometer otra (ver Gráfico 32).

Interrumpir la actividad para hacer otra no prevista lo hacen “muy a menudo” o “bastante a menudo” casi un tercio de los ocupados. Además, desde 2010 este porcentaje ha crecido en total y para casi todas las categorías ocupacionales (ver Gráfico 33).

Entre las actividades, destacan la Salud y el Comercio y hostelería, en los que el 45% y 41% de los trabajadores, respectivamente, suelen ver interrumpidas sus tareas “muy a menudo” o “bastante a menudo”.

Gráfico 33. Trabajadores que deben interrumpir su tarea para realizar otra no prevista según ocupación. Años 2010 y 2015



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Categorías de respuesta: "muy a menudo" y "bastante a menudo".

Para el 45% de los que ven interrumpida su tarea para realizar otra no prevista (con algún tipo de frecuencia es el 77% del total de la muestra), estas interrupciones tienen el efecto de cortar el ritmo de trabajo. Cuanto más frecuentes son estas interrupciones, más disfuncionales son percibidas por los trabajadores afectados; así, para quienes deben cambiar de actividad muy a menudo, un 66% opina que tienen como consecuencia cortarles el ritmo de trabajo.

5.5. TIC, Organización del trabajo y calidad

En las últimas décadas se han venido produciendo modificaciones sustanciales del contenido de las tareas para una gran proporción de trabajadores. Dos tipos de cambios han tenido especial incidencia. Por un lado, el creciente uso de herramientas basadas en las tecnologías de la información y la comunicación y, por otro lado, las transformaciones ocurridas en la forma de organizar el trabajo.

Estos cambios son explorados en la encuesta a través de indicadores relacionados con:

- el uso de ordenadores y otros equipos de comunicación e información,
- el empleo de sistemas de trabajo que se basan en la rotación de los trabajadores entre varias tareas y el trabajo en equipo,

- el cumplimiento por el trabajador, durante la tarea que desarrolla, de normas de calidad.

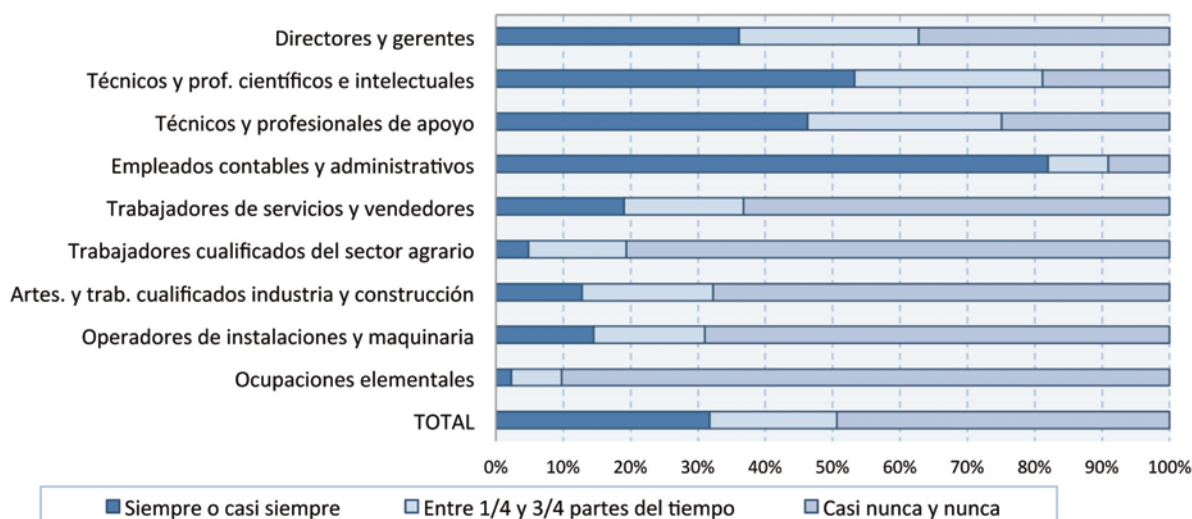
5.5.1. Uso de las tecnologías de la información y comunicación

Casi uno de cada tres ocupados utiliza para desarrollar su trabajo, siempre o casi siempre, ordenadores u otro equipamiento informático. Las actividades en que es más frecuente son: Administración Pública y defensa (52%), Transporte (49%), Actividades administrativas, auxiliares y financieras (49%) y Enseñanza (45%). Por el contrario, las actividades en las que hay más trabajadores que casi nunca o nunca emplean estos equipos son Agricultura (82%), Otros servicios (76%) y Construcción (72%).

Existen también grandes diferencias por ocupación; así, ocho de cada diez Empleados contables y administrativos utilizan siempre o casi siempre equipamiento informático, por sólo tres de cada 100 de las Ocupaciones elementales (ver Gráfico 34).

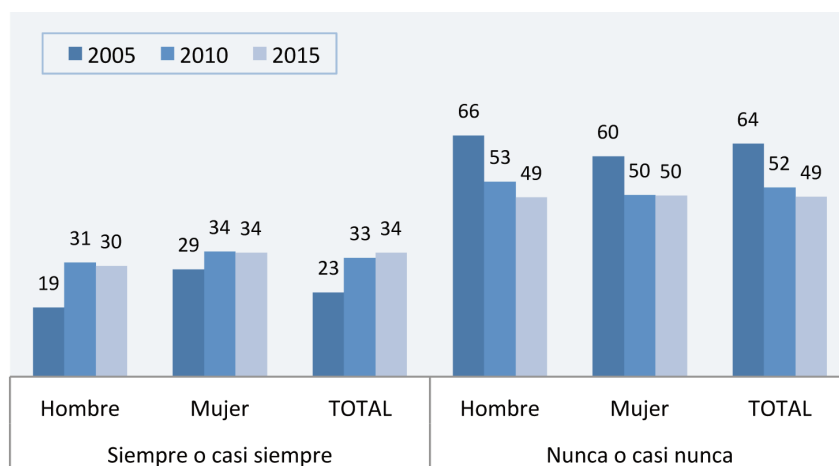
La evolución desde 2005 muestra un importante crecimiento entre los años 2005 y 2010, y una estabilización en el último período de cinco años, en el porcentaje de usuarios informáticos de alta intensidad, es decir, de aquellos que en el trabajo utilizan estas herramientas siempre o casi siempre. Igualmente, es destacable el decrecimiento de aquellos que nunca o casi nunca deben emplear

Gráfico 34. Empleo de equipamiento informático durante el trabajo por ocupación



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 35. Empleo de equipamiento informático durante el trabajo por sexo. Evolución 2005-2015 (%)



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Categorías de respuesta: "siempre" o "casi siempre" y "nunca" o "casi nunca".

estos equipos. Hoy son menos de la mitad del total de ocupados los que no tienen durante su trabajo al menos un uso ocasional de equipamiento informático (ver Gráfico 35). Ello es muestra de la constante extensión de las tecnologías de información y comunicación a un mayor número de tareas, incluso las manuales (Gráfico 34).

Debido a la segregación ocupacional las mujeres han venido empleando más frecuentemente de forma intensiva las herramientas informáticas, aunque la evolución seguida hace que en 2015 esa diferencia se acorte sustancialmente. Por su parte en lo que denominamos utilización extensiva, el proceso ha sido similar, igualándose las frecuencias entre los dos sexos de quienes nunca o casi nunca utilizan equipamiento informático.

5.5.2. Prácticas modernas de organización del trabajo

Los modelos teóricos que promueven la mejora organizativa enfatizan la rotación entre tareas y el trabajo en equipo como indicadores de una organización más flexible y eficiente del trabajo. Además de beneficiar los resultados empresariales, también la rotación se suele asociar con una menor repetitividad de las tareas y, por ello, con una prevención de los trastornos musculoesqueléticos entre los trabajadores.

Ambas prácticas suelen ser "naturales" en los centros de trabajo pequeños donde a menudo la polyvalencia del trabajador es imprescindible. Por ello, en ambos casos el análisis lo limitaremos a los centros de 10 o más empleados, lo que repre-

senta algo más de la mitad de la muestra total (n= 1.678).

En 2015 el 43% de los ocupados en centros de trabajo de 10 o más empleados rotaban entre tareas. Es un porcentaje superior al de 2005 y dicho incremento afecta sólo a las mujeres (ver Gráfico 36). La rotación es más frecuente en las actividades de Salud (63%) y Construcción (62%), y, por ocupación, entre los Trabajadores de servicios y vendedores (54%) y los Operadores de instalaciones y maquinaria (53%).

La rotación puede conllevar la realización de tareas de contenido similar, o bien de otras que requieren habilidades o cualificaciones diferentes. A su vez, la rotación puede ser decidida por el jefe o superior jerárquico, o bien de forma más autónoma por los propios trabajadores implicados. Combinando estos dos criterios, el resultado es que un 15% de los trabajadores de centros de 10 o más empleados rotan habitualmente entre tareas que requieren distintas habilidades y son decididas con cierta autonomía por los mismos trabajadores. Otro 21% del total se beneficia de la rotación entre tareas variadas si bien decidida por la jerarquía del centro de trabajo (ver Gráfico 37).

La forma de trabajo en el seno de un grupo o equipo que tiene unas tareas comunes y que puede planificar su trabajo es más frecuente que la rotación entre tareas. Así, entre los ocupados de centros de más de nueve empleados un 62% trabaja en un equipo de esas características.

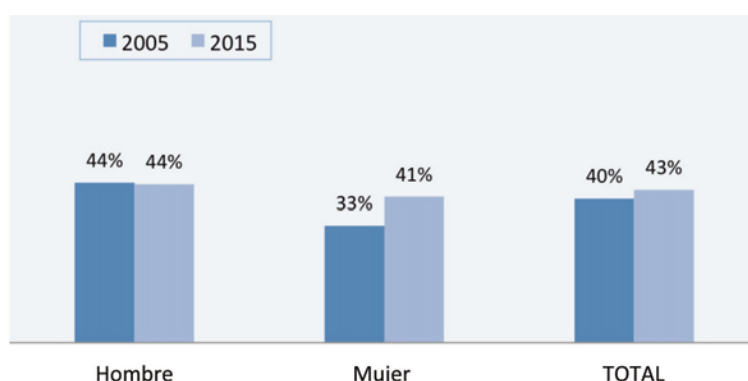
La vinculación entre ambas prácticas organizativas es evidente; así, es más frecuente la rotación de tareas entre los que trabajan en equipo (56%) que entre los que no lo hacen (20%).

La mayor parte de quienes trabajan en equipo lo hacen siempre en un mismo equipo (78%) y sólo el 22% participa en varios.

El trabajo en equipo comprende una gran variedad de prácticas. De esta forma podemos encontrar gran diversidad en el nivel de autonomía de los miembros del equipo para tomar decisiones sobre su trabajo. La encuesta indaga respecto a la posibilidad de estos para decidir respecto a: el reparto de tareas dentro del grupo, la elección de quién dirige el grupo y el horario de trabajo. En base a estos criterios se ha construido una tipología de equipos de trabajo:

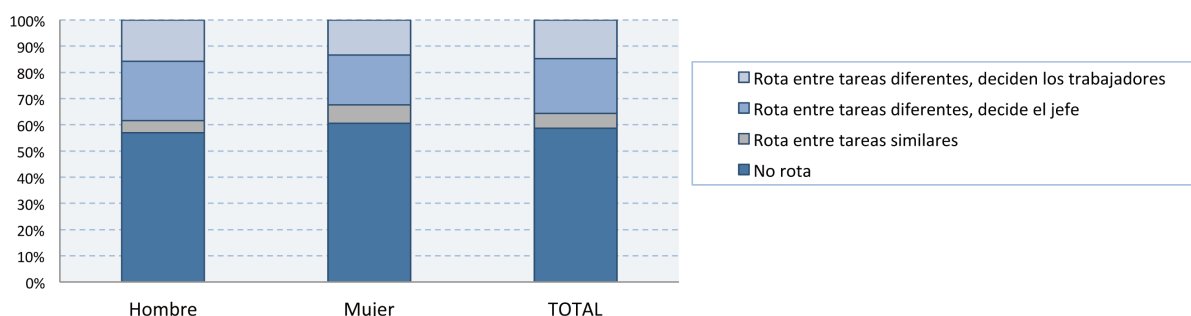
1. Equipo sin autonomía: quienes no pueden decidir sobre ninguna de estas cuestiones.

Gráfico 36. Trabajadores que rotan entre tareas según sexo. Años 2005 y 2015



Base: trabajadores de centros de trabajo de 10 o más empleados en 2015 (N= 1.678) y 2005 (N= 525).

Gráfico 37. Características de la rotación entre tareas según sexo



Base: trabajadores de centros de trabajo de 10 o más empleados (N= 1.678).

2. Equipo con autonomía baja: quienes disponen de autonomía (baja, media o alta) para decidir sobre una de esas cuestiones.
3. Equipo con autonomía media: quienes disponen de autonomía para decidir sobre dos de esas cuestiones.
4. Equipo con autonomía alta o equipo autónomo: quienes pueden decidir sobre las tres cuestiones.

La distribución entre estas categorías muestra que los trabajadores de centros de 10 o más empleados se reparten entre tres grupos: a) quienes no trabajan en equipo, que suman el 38% de esta submuestra; b) quienes trabajan en equipo pero sin ningún tipo de autonomía decisional, que representan el 31%; y c) quienes, trabajando en equipo, sí cuentan con ciertos niveles de autonomía, y que representan el 31%.

En este último grupo se encuentra incluido un 8% del total de trabajadores que disponen de autonomía en el seno del grupo para acordar la distribución de tareas, dirección y horario.

La distribución de estas categorías entre las actividades presenta grandes diferencias (ver Gráfico 38).

El trabajo en equipo es más frecuente en Construcción (80%) y Salud (70%). Por su parte, es en Educación (47%) y Salud (42%) donde es más habitual la existencia de trabajadores en equipos con algún nivel de autonomía. Por último, aquellos trabajadores que trabajan en equipos que se pueden calificar de “autónomos” son el 8%, cifra que alcanza el

15% en la actividad de Educación. En este grupo de gran autonomía se encuentran también el 9% de los hombres por sólo el 6% de las mujeres.

5.5.3. Monotonía y repetitividad

La realización de tareas breves y repetitivas de menos de 1 minuto afecta al 42% de los trabajadores y de menos de 10 minutos, a la mitad de los trabajadores (52%). El porcentaje de expuestos, en ambos casos, aumentó significativamente desde 2005 a 2010 y desde este año se ha mantenido relativamente estable (ver Gráfico 39).

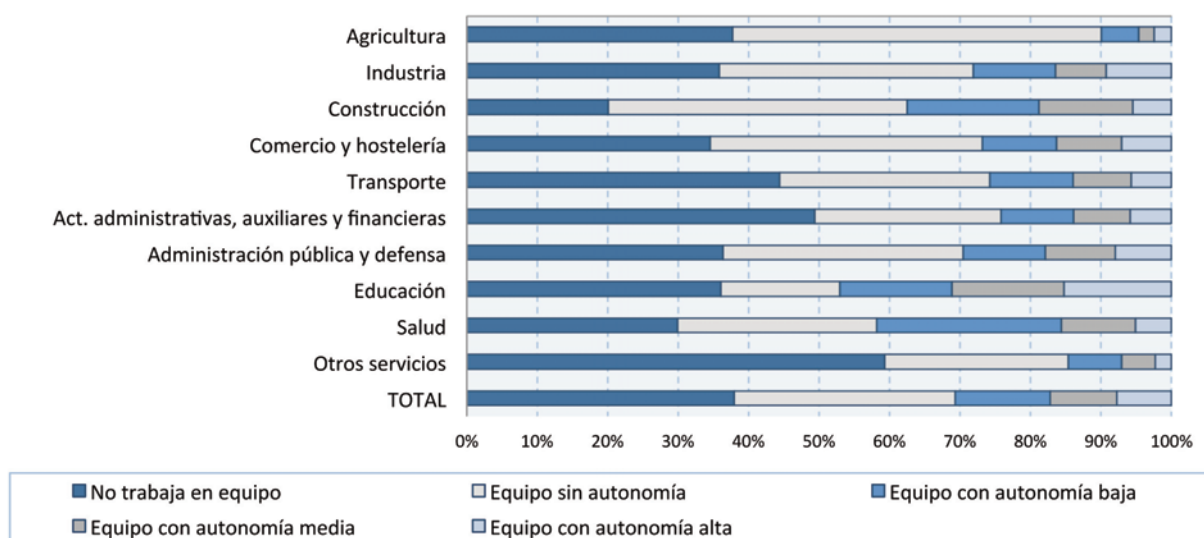
En general, los colectivos que más frecuentemente realizan tareas breves y repetitivas de menos de 1 minuto coinciden con los que realizan tareas de menos de 10 minutos. Como muestra la Tabla 8, la actividad que supera el promedio total es Agricultura, mientras que Educación y Salud recogen las frecuencias más bajas.

Respecto a las ocupaciones, destacan las Ocupaciones elementales, los Operadores de instalaciones y maquinaria, los Trabajadores cualificados del sector agrario y los Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción; mientras que los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y los Técnicos y profesionales de apoyo presentan las frecuencias más bajas.

5.5.4. Seguimiento de las normas de calidad en el trabajo

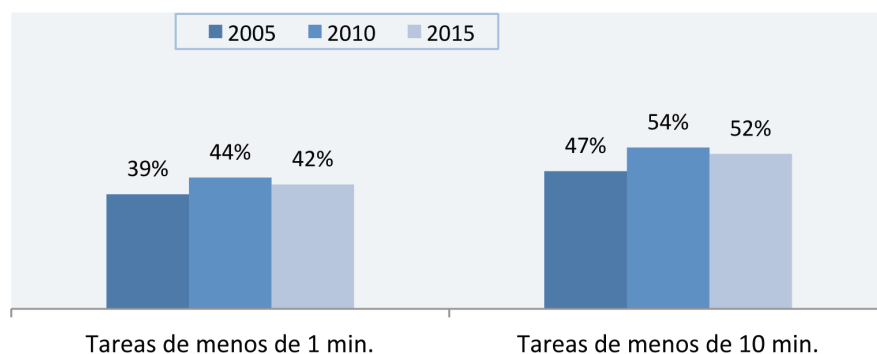
Las políticas de calidad y las herramientas y procedimientos diseñados para lograrla están cada

Gráfico 38. Tipos de equipos de trabajo por actividad económica



Base: trabajadores de centros de trabajo de 10 o más empleados (N= 1678).

Gráfico 39. Realización de tareas breves y repetitivas. Evolución 2005-2015



Base: total de trabajadores en 2005 (N=1.017), 2010 (N=1.008) y 2015 (N=3.364).

Tabla 8. Colectivos que con mayor frecuencia realizan tareas breves y repetitivas

	Tareas de menos de 1 minuto	Tareas de menos de 10 minutos
Ocupación	<p>Ocupaciones elementales (55%)</p> <p>Operadores de instalaciones y maquinaria (55%)</p> <p>Trabajadores cualificados del sector agrario (54%)</p> <p>Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (51%)</p>	<p>Ocupaciones elementales (65%)</p> <p>Operadores de instalaciones y maquinaria (64%)</p> <p>Trabajadores cualificados del sector agrario (64%)</p> <p>Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (62%)</p>
Actividad económica	Agricultura (59%)	Agricultura (71%)
Tipo de contrato	Temporales (48%)	-
Estudios	<p>Estudios de nivel bajo (51%)</p> <p>Estudios de nivel medio (48%)</p>	<p>Estudios de nivel bajo (62%)</p> <p>Estudios de nivel medio (58%)</p>

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en "tipo de contrato": asalariados (N= 2.776).

Nota: las ocupaciones y las actividades señaladas presentan diferencias estadísticamente significativas con el promedio total; en el resto de variables, las diferencias estadísticamente significativas se dan entre categorías.

(-) No hay diferencias estadísticamente significativas entre las categorías.

día más presentes en los centros de trabajo de todo tipo, públicos y privados, industriales y de servicios. Sus beneficios para la competitividad de las empresas parecen irrefutables, pero, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, sus consecuencias son ambivalentes. Por un lado, la estandarización de procedimientos de trabajo puede mejorar las condiciones de seguridad de estos, pero, también es posible que los requisitos de calidad impongan nuevas tareas de supervisión y control a ejecutar por parte de los trabajadores, lo que puede redundar en una mayor carga de trabajo.

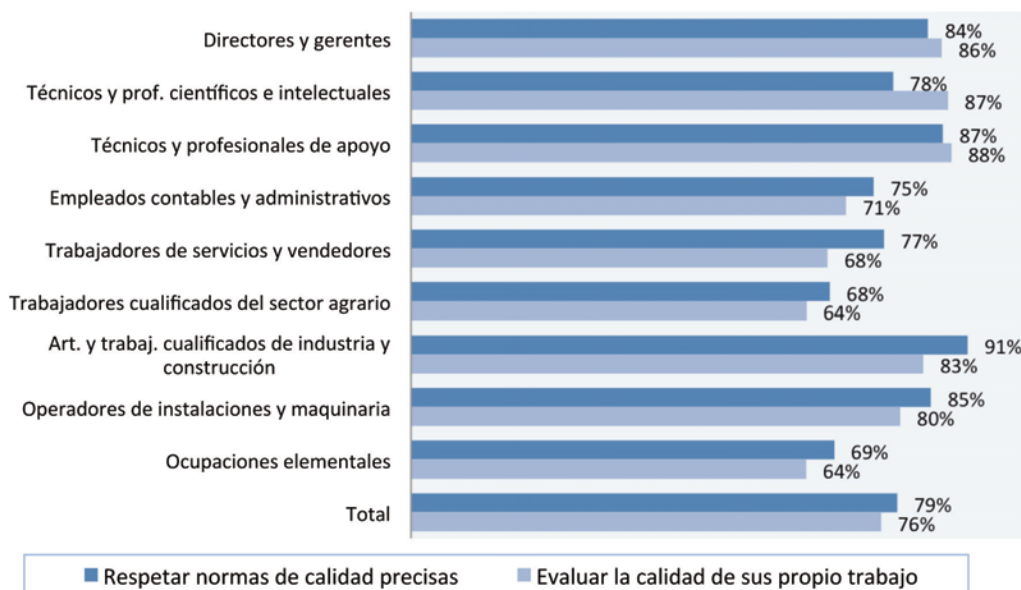
La encuesta muestra cómo la consecución de la calidad es una tarea intrínseca a la gran mayoría de las ocupaciones, tanto a través de procedimientos de trabajo que deben respetar de forma precisa lo establecido en normas de calidad, como

mediante la evaluación por parte del trabajador de la calidad de su propio trabajo (ver Gráfico 40).

Entre las ocupaciones que más deben acomodar su trabajo a normas de calidad precisas se encuentran los Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (90%), Técnicos y profesionales de apoyo (86%), Operadores de instalaciones y maquinaria (85%) y Directores y gerentes (84%). Por sexo es más habitual en hombres (82%) que en mujeres (76%).

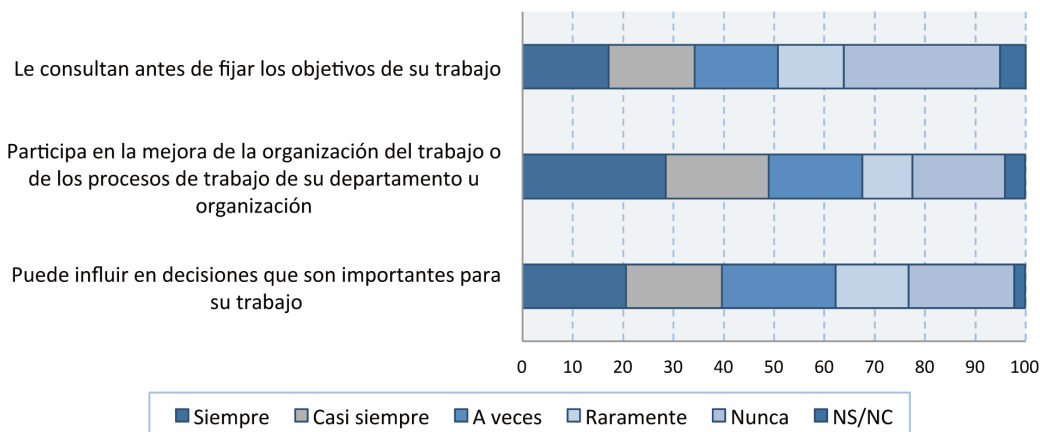
Por su parte, la evaluación directa por el trabajador de la calidad de su trabajo es más frecuente en las ocupaciones más altas de la escala jerárquica, esto es, Técnicos y profesionales de apoyo (88%), Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (87%) y Directores y gerentes (86%). Aunque también es muy frecuente entre los Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción

Gráfico 40. Exigencias de calidad por ocupación



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 41. Participación de los asalariados en la mejora de los procesos de trabajo



Base: asalariados (N= 2.776).

(83%), así como entre los Operadores de instalaciones y maquinaria (80%). También es más frecuente en hombres (79%) que en mujeres (74%).

Ambas exigencias afectan hoy a un mayor porcentaje de trabajadores que en 2010. La de acomodar su trabajo a normas de calidad precisas ha pasado del 71% al 79% y la de evaluar la conformidad a ellas del resultado de su propio trabajo, del 68% al 77%.

5.5.5. Innovación en el lugar de trabajo

Ciertas transformaciones en la organización del trabajo de las empresas buscan implicar en mayor medida a los trabajadores en la mejora de las tareas y procesos de trabajo. La encuesta propone varios

indicadores a este respecto. Su frecuencia entre los asalariados es la que figura en el Gráfico 41.

Aquellos que en menor medida participan en la mejora de los procesos de trabajo son los asalariados de las ocupaciones manuales y en especial trabajadores agrícolas, ocupaciones elementales y operadores de instalaciones y maquinaria y, en general, los trabajadores temporales.

5.6. Apoyo social

La encuesta explora el apoyo social, o la falta de este, a través de dos indicadores. Uno se refiere a la posibilidad de asistencia que los trabajadores reciben de sus colegas y el otro es el apoyo que puedan recibir de sus jefes. Un limitado apoyo so-

cial ha sido relacionado con un mayor riesgo de accidente y con mayor prevalencia de trastornos cardiovasculares y mentales. Es más: también en los modelos predictivos del estrés el apoyo social actúa como un factor de protección.

La falta de ayuda y apoyo por parte de los compañeros de trabajo es muy poco frecuente; sólo el 5% del total de asalariados se queja de ello. Este porcentaje crece hasta el 13% al valorar la falta de ayuda y apoyo por parte del jefe. Destacan las Ocupaciones elementales respecto a falta de apoyo de compañeros (9%) y, en lo que se refiere a la ausencia de ayuda por parte del jefe, los Trabajadores cualificados del sector agrario (29%) y los Operadores de instalaciones y maquinaria (20%). (Ver Gráfico 42).

5.7. Inseguridad en el empleo

En el año 2015, el 22% de los trabajadores consideran posible (“total” o “parcialmente” de acuerdo) perder su trabajo en los siguientes seis meses, la misma proporción que en 2010 y ocho puntos porcentuales más que en 2005 (14%).

A este respecto, no hay diferencias por sexo pero sí las hay, como se muestra en la Tabla 9, por edad (manifiestan más inseguridad los jóvenes menores de 35 años), situación profesional (asalariados), tipo de contrato (temporales y trabajadores sin contrato) o tipo de jornada (jornada a tiempo parcial). La incertidumbre sobre el empleo también varía dependiendo de las actividades y ocupaciones, de forma que son los trabajadores

de Construcción y los Operadores de instalaciones y maquinaria los que más temor señalan.

Incidiendo en la misma cuestión, se preguntó a los trabajadores si, en caso de que perdieran su trabajo, les sería fácil encontrar otro con un salario similar. El 44% no cree que fuera fácil (“total” o “parcialmente” en desacuerdo), frecuencia que ha disminuido significativamente desde 2010 (49%).

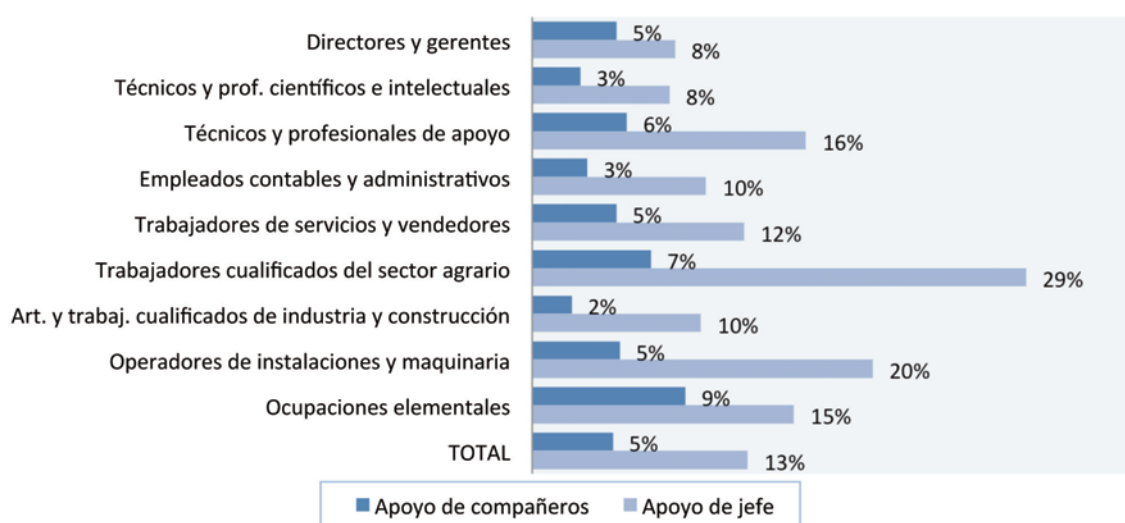
Los colectivos que perciben más dificultades para encontrar otro trabajo con un salario similar son los trabajadores de 50 y más años (ver Gráfico 43), los que tienen un contrato indefinido (47%) y los que cuentan con un nivel de estudios bajo (56%). Administración pública y defensa y las Actividades administrativas, auxiliares y financieras son las actividades en la que más se señala la dificultad de encontrar otro puesto similar (56% y 52%, respectivamente), mientras que Educación es en la que con mayor frecuencia se está de acuerdo con que sería fácil (33%).

5.8. Violencia, acoso y discriminación en el trabajo

En 2015 un 5% de los trabajadores en España ha sufrido algún tipo de discriminación en el último año. Este dato es similar al hallado en 2010 (4%) y significativamente superior al de 2005 (2%).

Los motivos de discriminación más frecuentes en 2015 son la edad, el sexo y la nacionalidad del trabajador (2% en todos los casos). La discriminación por edad afecta tanto al grupo joven (4% en menores de 35 años) como al de más edad (3% entre

Gráfico 42. Falta de apoyo social en el trabajo por parte de jefes y compañeros por ocupación



Base: asalariados (N=2.776).
Categoría de respuesta: “raramente” y “nunca”.

Tabla 9. Temor a perder el empleo en los próximos seis meses

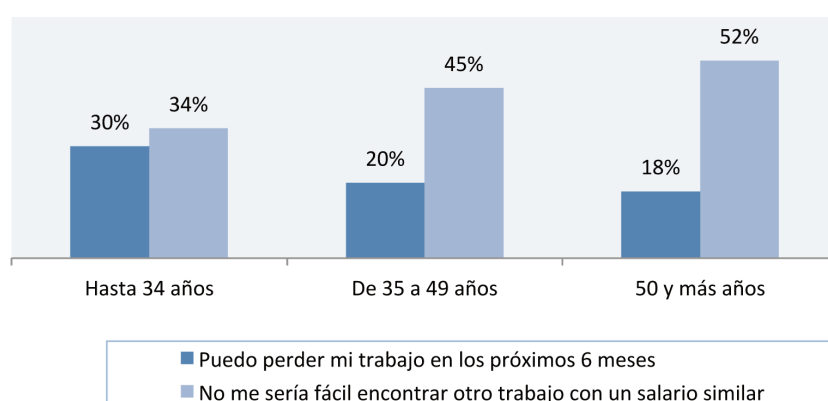
	Colectivos en los que es más frecuente el temor a perder el empleo ⁽¹⁾	Colectivos en los que es menos frecuente el temor a perder el empleo ⁽²⁾
Actividad económica	Construcción (33%)	Salud (59%) Actividades adm., auxiliares y financieras (55%)
Ocupación	Operadores de instalaciones y maquinaria (30%)	Empleados contables y administrativos (59%) Técnicos y prof. científicos e intelectuales (58%)
Edad	Hasta 34 años (30%)	35 y más años (52%)
Situación profesional	Asalariados (24%)	Autónomos (47%)
Tipo de contrato	Temporales (47%) Sin contrato (30%)	Indefinidos (60%)
Jornada	Tiempo parcial (32%)	Jornada completa (53%)

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en "tipo de contrato": asalariados (N= 2.776).

(1) Categoría de respuesta: "Totalmente de acuerdo" y "parcialmente de acuerdo".

(2) Categoría de respuesta: "Parcialmente en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo".

Gráfico 43. Temor a perder el empleo y facilidad para encontrar otro similar según edad



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Categorías de respuesta: trabajadores que han señalado que están "totalmente de acuerdo" o "parcialmente de acuerdo" con la frase "Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses" y trabajadores que han señalado que están "parcialmente en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo" con la frase "Si fuera a perder o a dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar".

los de 50 y más años). Los trabajadores de Industria y de las Actividades administrativas, auxiliares y financieras son los que más manifiestan problemas de discriminación por edad (ver Tabla 10).

Como era de esperar, la discriminación por género afecta fundamentalmente a la mujer (3% frente al 1% de hombres), mientras que más hombres que mujeres manifiestan problemas de discriminación relacionados con su nacionalidad y orientación sexual.

Los trabajadores pertenecientes a centros de trabajo de 250 o más trabajadores son los que más se quejan de ofensas verbales (13%) y de

violencia física (3%) en su trabajo. Hay que señalar que las ofensas verbales son un tipo de agresión que ha aumentado significativamente desde 2010 (5% en 2010 y 8% en 2015).

Los Trabajadores de servicios y vendedores son los que reiteradamente superan el promedio total respecto a las ofensas verbales, amenazas, acoso/intimidación, violencia física y atención sexual no deseada. Respecto a las actividades, sobresalen también repetidamente sectores que trabajan de cara al público; es el caso de la Salud, la Administración pública y defensa o el Transporte.

Tabla 10. Colectivos más expuestos a violencia, acoso o discriminación según actividad económica y ocupación*

	Actividad económica	Ocupación	Total
Discriminación por edad ⁽¹⁾	Industria (4%) Actividades administrativas, auxiliares y financieras (4%)	-	2%
Violencia física ⁽¹⁾	Salud (5%) Administración pública y defensa (4%)	Trabajadores de servicios y vendedores (3%)	1%
Acoso/intimidación ⁽¹⁾	Salud (7%)	Trabajadores de servicios y vendedores (6%)	3%
Ofensas verbales ⁽²⁾	Salud (15%)	Trabajadores de servicios y vendedores (11%)	8%
Atención sexual no deseada ⁽²⁾	Comercio y hostelería (3%)	Trabajadores de servicios y vendedores (3%)	1%
Amenazas ⁽²⁾	Administración pública y defensa (9%) Transporte (7%) Actividades administrativas, auxiliares y financieras (6%)	Trabajadores de servicios y vendedores (7%)	4%

Base: total de trabajadores (N= 3.364).

(*) Nota: actividades económicas y ocupaciones cuyas frecuencias superan significativamente el promedio total.

⁽¹⁾ En el último año.

⁽²⁾ En el último mes.

ACTIVIDAD PREVENTIVA Y PARTICIPACIÓN



6.1. Información sobre los riesgos para la salud y seguridad

El 88% de los trabajadores manifiesta que están “bien” o “muy bien” informados sobre los riesgos para la salud y la seguridad en su trabajo y el 11% que lo están “no muy bien” o “nada bien”; dichos porcentajes son similares a los obtenidos en 2010.

La falta de información es especialmente frecuente en determinados colectivos: mujeres, menores de 35 años, trabajadores por cuenta ajena, contratados temporales o, aún más, entre los que no tienen contrato y aquellos que trabajan a tiempo parcial (ver Tabla 11).

6.2. Uso de equipos de protección individual

A los trabajadores encuestados se les preguntó si su trabajo requería en algún momento el uso de

equipos de protección individual (EPI) y, si la respuesta era positiva, si los utilizaban siempre que se requería.

El 41% de los trabajadores señaló que su trabajo requería el uso de EPI, un porcentaje similar al hallado en 2010. Como era de prever, el uso de EPI es más frecuente entre los trabajadores expuestos, al menos una cuarta parte del tiempo, a riesgos como la respiración de humos, gases, polvo (77%), la respiración de vapores, como disolventes o diluyentes (76%), la manipulación de productos o sustancias químicas (77%), la manipulación de materiales infecciosos (76%) o el ruido (60%).

También es más habitual el uso de EPI entre los trabajadores expuestos a riesgos de seguridad como las caídas de altura, la caída de objetos, etc. De ahí que el uso de EPI esté por encima del promedio total en actividades como la Construc-

Tabla 11. Colectivos que están “no muy bien” o “nada bien” informados sobre los riesgos para su salud y seguridad

Colectivos en los que es más frecuente la falta de información		Colectivos en los que es menos frecuente la falta de información
Actividad económica	Otros servicios (25%)	Industria (6%) Construcción (8%) Transporte (7%) Administración pública y defensa (6%)
Ocupación	Ocupaciones elementales (18%) Trabaj. de servicios y vendedores (14%)	Empleados contables y administrativos (7%) Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (6%)
Sexo	Mujeres (14%)	Hombres (9%)
Edad	Hasta 34 años (16%)	De 35 y más años (10%)
Situación profesional	Asalariados (12%)	Autónomos (9%)
Tipo de contrato	Temporales (18%) Sin contrato (34%)	Indefinidos (7%)
Tipo de jornada	Tiempo parcial (18%)	Jornada completa (9%)

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en “tipo de contrato”: asalariados (N= 2.776).

ción (82%), la Salud (67%), la Industria (60%) y la Agricultura (58%). La división de las tareas por género también conlleva que sean los hombres los que en mayor proporción requieren utilizar equipos de protección individual (49% frente al 31% en mujeres).

La mayoría de los trabajadores indicaron que utilizaban EPI siempre que se requería, aunque un 9% reconoció que no siempre lo hacía. Este porcentaje representa un incremento significativo respecto a 2010 (ver Gráfico 44). El uso de EPI siempre que se requiere se sitúa por encima del promedio total en ocupaciones como los Técnicos y profesionales de apoyo (95%) y, por actividad, en la Salud (97%) o en la Administración pública y defensa (96%).

El uso de EPI por parte del trabajador está relacionado con la información que este posee sobre los riesgos laborales. Así, el 93% de los trabajadores que se consideran “bien” o “muy bien” informados utilizan EPI cuando se requiere, mientras que sólo el 66% de los que se creen “no muy bien” o “nada bien” informados lo hacen. Otros factores, no obstante, pueden influir en su mayor o menor uso, en particular factores ergonómicos como su comodidad, adaptabilidad a la tarea, etc.

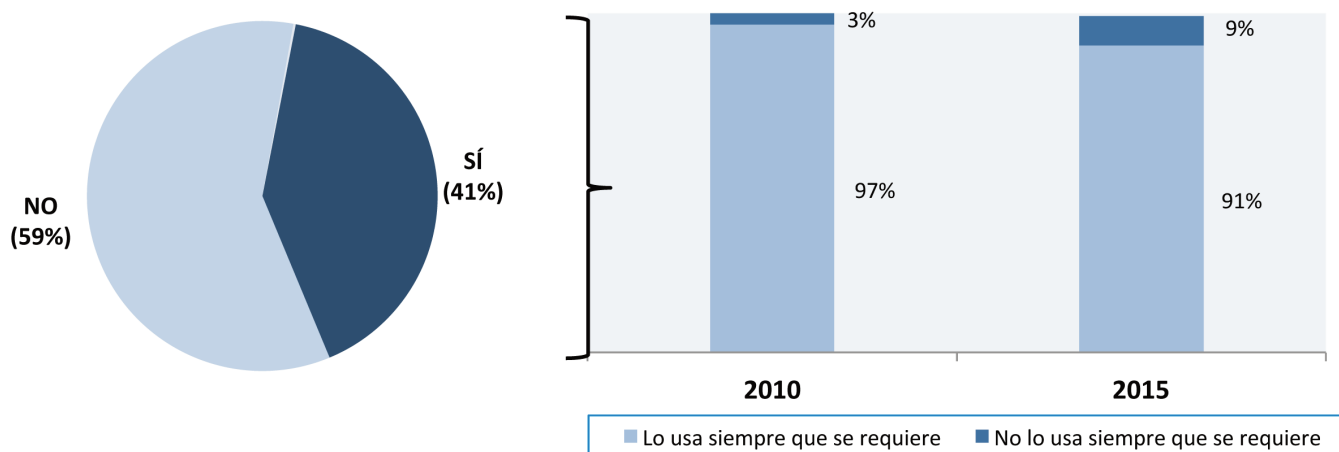
6.3. Participación formal e implicación de los trabajadores

Más de dos tercios de los asalariados españoles que trabajan en centros de 10 o más empleados cuentan con un representante legal de sus intereses laborales en general, en forma de comité de empresa o figura similar. Un porcentaje algo menor dispone de un representante específico para las cuestiones de salud y seguridad (delegado o comité de salud y seguridad). En ambos casos la presencia de estas figuras representativas es superior en el tamaño más grande de plantilla, 250 o más empleados. (Ver Gráfico 45).

Aunque en términos globales es mayor la presencia del sindicato o comité que la del delegado de prevención, en los sectores de Agricultura, y sobre todo en Construcción e Industria, la presencia de un representante específico en seguridad y salud es superior a la del sindicato o comité de empresa.

Además, las posibilidades de participar directamente en la organización en la que se trabaja, a través de reuniones habituales donde pueden manifestar su punto de vista sobre lo que ocurre en la organización, es posible para más de la mitad de los asalariados de centros de trabajo de 10 o más empleados. Comparado con 2010 el porcentaje de trabajadores que cuentan con esta posibilidad ha crecido significativamente (ver Gráfico 46).

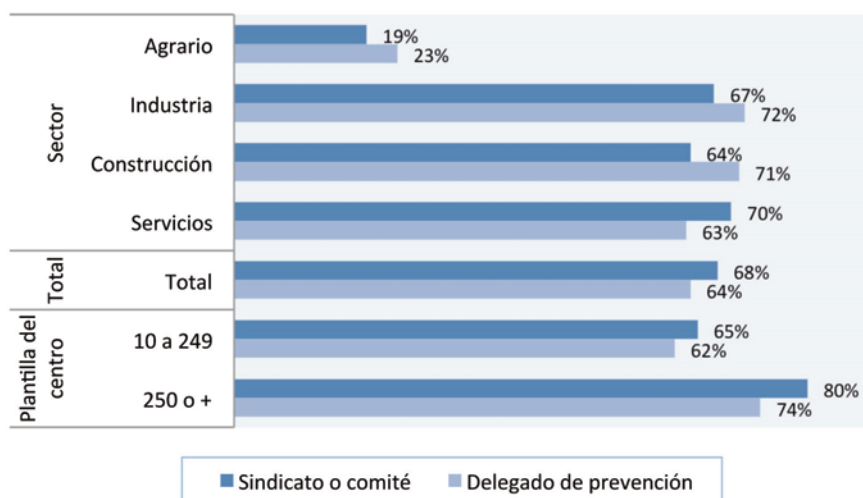
Gráfico 44. Necesidad y uso de equipos de protección individual



Base de “¿Su trabajo requiere alguna vez el uso de equipos de protección individual?”: total de trabajadores (N=3.364).

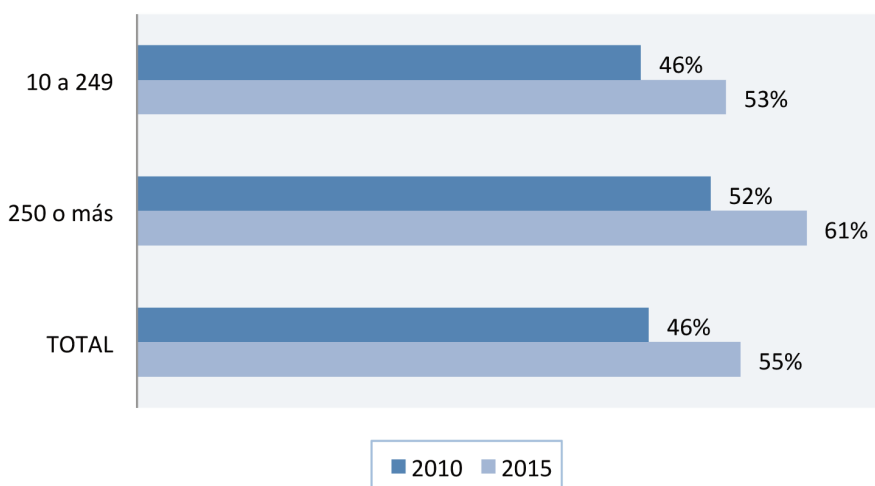
Base de “¿Lo usa siempre que se requiere?”: trabajadores que han señalado que su trabajo requiere equipos de protección individual (N= 1.369).

Gráfico 45. Existencia de representantes legales de los trabajadores por sector de actividad y tamaño de plantilla



Base: asalariados de centros con 10 o más empleados (N= 1.676).

Gráfico 46. Asalariados en cuyas empresas se realizan reuniones habituales según tamaño de plantilla. Años 2010 y 2015



Base: asalariados de centros con 10 o más empleados en 2015 (N= 1.676) y 2010 (N= 475).

TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN



El tiempo de trabajo es una variable fundamental que condiciona la salud y el bienestar de los trabajadores. Son bien conocidos los efectos sobre la salud de largas jornadas de trabajo u horarios atípicos, así como su influencia en la conciliación de la vida familiar y en la calidad del trabajo.

Las directrices relativas al tiempo de trabajo deberían perseguir, además de la protección de la salud de los trabajadores, una mayor flexibilidad horaria de las empresas y mejorar el equilibrio entre vida laboral y vida privada del trabajador.

Son varias las circunstancias a analizar cuando se habla de tiempo de trabajo. Por un lado, el aumento de la presencia de trabajadores en el sector Servicios, con la liberalización de horarios y su gran variabilidad, así como la globalización de los mercados, ha hecho evolucionar los horarios de trabajo considerados como “tradicionales” hacia un amplio abanico de posibilidades en la organización del tiempo de trabajo.

Por otro lado, se han producido ciertos cambios en el mercado laboral, tanto por el envejecimiento de la población como por la evolución de los roles

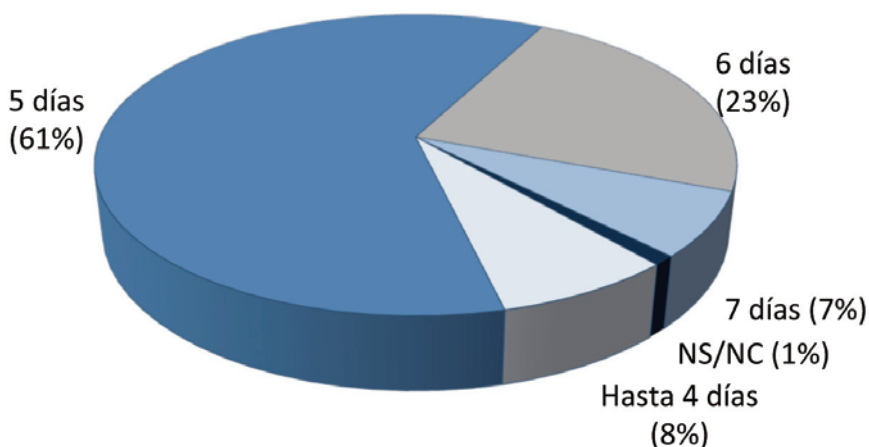
de género que han supuesto una mayor presencia de la mujer en el mundo laboral. Esta nueva situación tiene su efecto, por ejemplo, en lo relativo a los empleos a tiempo parcial.

La encuesta proporciona información sobre: la extensión de la jornada (remunerada y no remunerada), la duración del trayecto *in itinere*, el número de horas que se desea trabajar, la regularidad horaria; el trabajo en horarios atípicos, la organización de los horarios laborales y la compatibilidad del horario de trabajo con los compromisos sociales y familiares.

7.1. Número de días de trabajo semanal

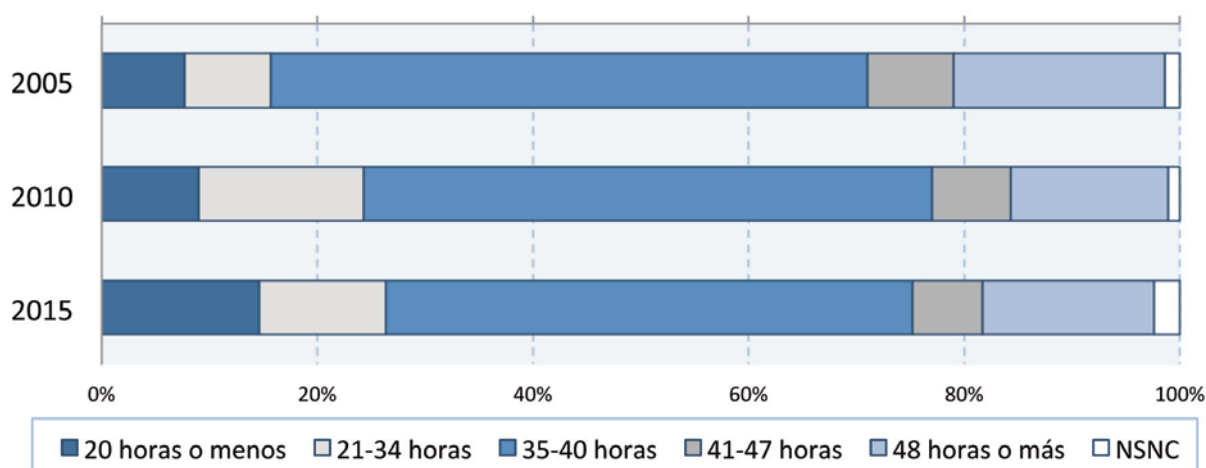
Aunque lo más frecuente es que los trabajadores realicen su trabajo durante cinco días a la semana o, incluso, durante seis días, están aumentando otras formas de organización del tiempo de trabajo. Así, se ha incrementado la proporción de ocupados que trabajan menos de cinco días a la semana (5% en 2010 y 8% en 2015) y también los que dedican los siete días de la semana a trabajar (5% en 2010 y 7% en 2015). (Ver Gráfico 47).

Gráfico 47. Número de días de trabajo a la semana



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 48. N° de horas de trabajo a la semana. Evolución 2005-2015



Base: total de trabajadores en 2005 (N= 1.017), 2010 (N= 1.008 y 2015 (N= 3.364).

Los trabajadores jóvenes (hasta 34 años) y las mujeres son los que con mayor frecuencia trabajan menos de 5 días a la semana (13% y 9%, respectivamente). Por su parte, es más común que los autónomos estén ocupados 6 días a la semana (39%) o todos los días (22%) que los trabajadores por cuenta ajena (20% y 3%, respectivamente).

Atendiendo al tipo de contrato, mientras que el 75% de los trabajadores con contrato indefinido trabaja 5 días a la semana, en el caso de los temporales tan sólo lo hace el 57%; estos últimos son los que más frecuentemente trabajan 6 días por semana (27%). Por su parte, los que no tienen contrato trabajan menos de 5 días (37%), así como todos los días (11%), en mayor proporción que los trabajadores con contrato.

7.2. Número de horas de trabajo semanal

Para analizar los horarios de trabajo, se ha dividido la duración de la semana laboral en cinco categorías:

- semana de 20 horas semanales o menos (muy corta duración),
- semana de 21 a 34 horas semanales (corta duración),
- semana de 35 a 40 horas semanales,
- semana de 41 a 47 horas semanales (larga duración)
- semana de 48 horas semanales o más (muy larga duración).

La encuesta señala que la duración de la semana laboral se ha reducido en los últimos años. La media de horas trabajadas a la semana era en 2005 de 40,3 horas (DE: 12,1), en 2010 descendió hasta las 37,6 horas (DE: 10,8) y en 2015 ha sido de 36,9 horas (DE: 13). De este modo, respecto a 2005, ha disminuido la proporción de trabajadores con una semana laboral de 35 a 40 horas y con una semana de 48 o más horas; por el contrario, han aumentado los que trabajan menos de 35 horas (ver Gráfico 48).

En la Tabla 12 se muestran, por un lado, los colectivos entre los que son más frecuentes las semanas de menos de 35 horas y, por otro, entre los que son más frecuentes las semanas de más de 40 horas. Como ocurría con el número de días a la semana trabajados, los jóvenes y las mujeres son los que más trabajan semanas de corta duración.

Por grupos de edad, el 20% de los jóvenes trabaja 20 horas o menos a la semana y el 15%, de 21 a 34 horas; por su parte, los trabajadores de 35 a 49 años trabajan, con más frecuencia que los más jóvenes, entre 35 - 40 horas a la semana (51% y 45%, respectivamente). No se observan diferencias estadísticamente significativas según la edad cuando se trata de semanas de larga o muy larga duración.

El 20% de las mujeres trabaja 20 o menos horas a la semana y el 17%, entre 21 y 34 horas (9% y 7%, respectivamente, en los hombres); en cambio, los hombres trabajan con más frecuencia semanas superiores a 35 horas; de hecho, un 20%

Tabla 12. Colectivos en los que son más frecuentes las semanas de menos de 35 horas y las semanas de más de 40 horas

	Colectivos en los que son más frecuentes las semanas de menos de 35 horas	Colectivos en los que son más frecuentes las semanas de más de 40 horas
Edad	Hasta 34 años (34%)	Trabajadores de 35 o más años (24%)
Sexo	Mujeres (37%)	Hombres (29%)
Situación profesional	Asalariados (28%)	Autónomos (52%)
Tipo de contrato	Sin contrato (70%) y Temporales (39%)	-
Actividad económica	Educación (48%) Comercio y hostelería (54%)	Agricultura (35%) Comercio y hostelería (31%) Transporte (30%) Industria (29%)
Ocupación ⁽²⁾	Ocupaciones elementales (49%)	Directores y gerentes (56%)

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en "tipo de contrato": asalariados (N= 2.776).
(-) No hay diferencias estadísticamente significativas entre las categorías.

de los hombres afirma trabajar semanas de 48 o más horas por un 11% de las mujeres.

Por tipo de contrato, los que trabajan menos horas a la semana (20 horas o menos) son: los que carecen de contrato (56%), los temporales (23%) y los indefinidos (9%). Por otra parte, los temporales realizan con mayor frecuencia que los indefinidos semanas de 48 o más horas (14% y 9%, respectivamente).

Atendiendo a la actividad económica, Otros Servicios y Educación son las actividades en las que son más comunes las semanas de 20 o menos horas (39% y 20%, respectivamente) y en Educación y Comercio y hostelería, las de 21 a 34 horas (28% y 16%, respectivamente). Las largas semanas de 41 a 47 horas son más habituales en Transporte (13%) y las de 48 horas o más, en Agricultura (30%), Comercio y hostelería (22%) e Industria (22%).

Según se deduce de estos datos, y como muestra la Tabla 12, Comercio y hostelería es la actividad en la que se da mayor coexistencia entre trabajadores con semanas de corta y de larga duración (casi un tercio de los trabajadores en cada caso); y esto se verifica también analizando sólo a los asalariados (excluyendo a los autónomos que en general realizan más horas que los que trabajan por cuenta ajena): el 28% trabaja semanas inferiores a 35 horas y el 16%, semanas superiores a 40 horas.

Del análisis por ocupación resulta que los trabajadores que realizan con mayor frecuencia semanas

de muy corta duración (hasta 20 horas) son las Ocupaciones elementales y, en menor medida, los Trabajadores de servicios y vendedores. En cuanto a las semanas de muy larga duración (más de 48 horas), son los Directores y gerentes, los Trabajadores cualificados del sector agrario y los Trabajadores de servicios y vendedores (ver Gráfico 49).

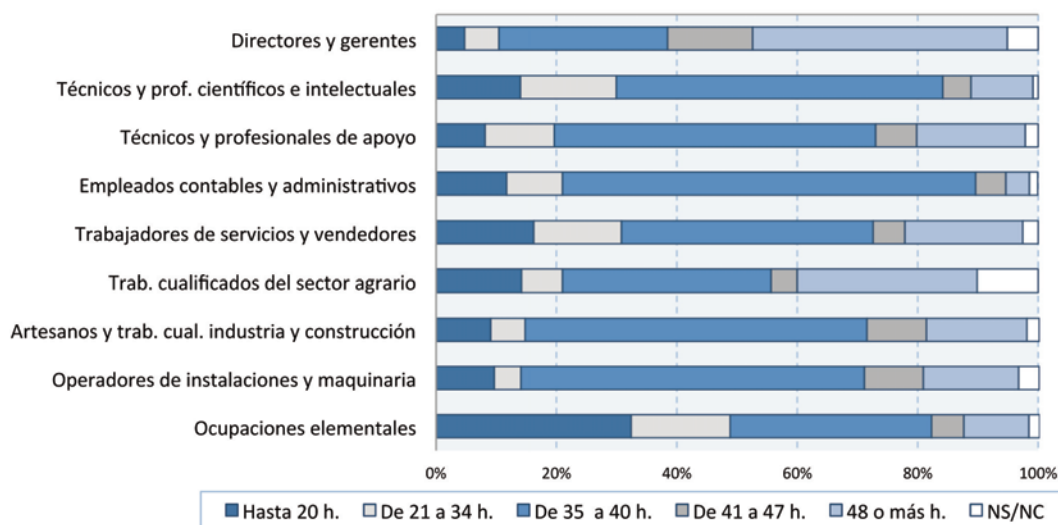
Por otro lado, se ha preguntado al trabajador por el número de horas a la semana que desearía trabajar si pudiera elegirlo libremente y por el número de horas que desearía que trabajase su pareja (en el caso de que el entrevistado tenga pareja viviendo en el mismo domicilio y trabajando).

Para la mitad de la población ocupada (52%), la duración de su jornada laboral se ajusta a sus preferencias, aunque se advierte un descenso significativo desde 2010 (56%). En el Gráfico 50 se puede observar que, como era de esperar, prefieren trabajar menos horas los que más horas dedican al trabajo y los que desearían trabajar más horas son los que menos tiempo le dedican.

Se encuentran diferencias estadísticamente significativas por edad, sexo, tipo de contrato y situación laboral. Los datos son los siguientes:

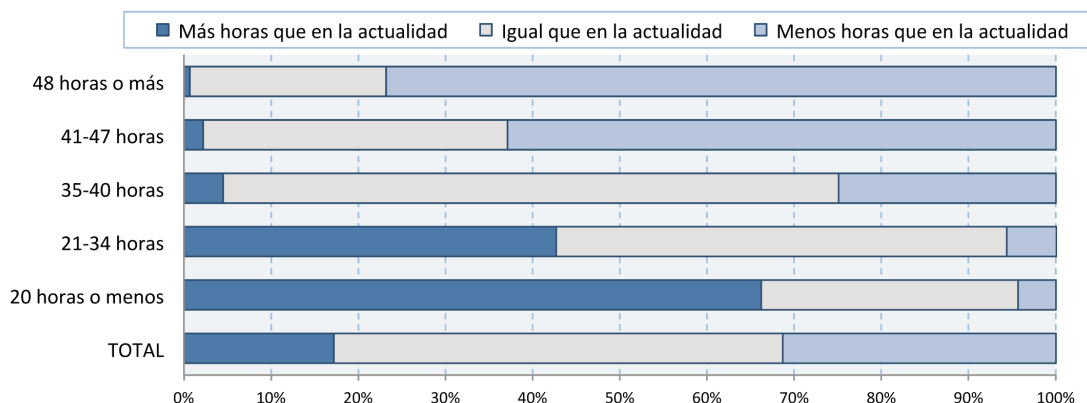
- El 24% de los jóvenes desean trabajar más horas, en comparación con los de edad intermedia (14%) o los mayores (15%).
- Las mujeres (22%) optarían por trabajar más horas en comparación con los hombres (13%).
- Más de la mitad de los que no tienen contrato preferirían trabajar más horas (56%).

Gráfico 49. N° de horas de trabajo a la semana según ocupación



Base: Total de trabajadores (N= 3.364).

Gráfico 50. Preferencias sobre el n° de horas de trabajo a la semana



Base: total de trabajadores (N=3.364).

- Aunque los contratados indefinidos en su mayoría se encuentran satisfechos con las horas que trabajan (59%), destaca un porcentaje importante de estos que optaría por trabajar menos horas semanales (31%).
- Para más de la mitad de los trabajadores por cuenta ajena su jornada laboral se ajusta a sus preferencias (54%), aunque un porcentaje importante de ellos (19%) preferiría trabajar más horas. Al contrario ocurre con los trabajadores autónomos; en su caso, la mitad (50%) escogería trabajar menos horas en comparación con los asalariados (28%).

Preguntados los trabajadores por el número de horas que desean que trabaje su pareja, más de la mitad (59%) desea que trabaje las mismas que ahora, el 34%, más que ahora y sólo un 7%, menos que ahora. La mayor proporción de traba-

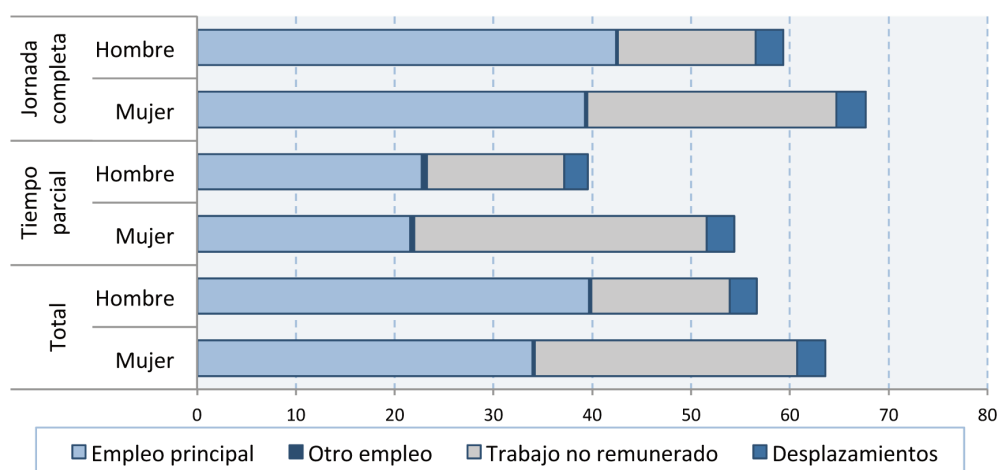
jadores que desea que su pareja trabaje las mismas horas que en la actualidad se concentra en el sector Servicios (62%).

7.3. Tiempo de trabajo remunerado y no remunerado

Las responsabilidades del cuidado y educación de los hijos y del trabajo doméstico en el seno de la familia son compartidas desigualmente por hombres y mujeres, correspondiendo a las mujeres la mayor cuota de este trabajo no remunerado y a los hombres la mayor de trabajo remunerado.

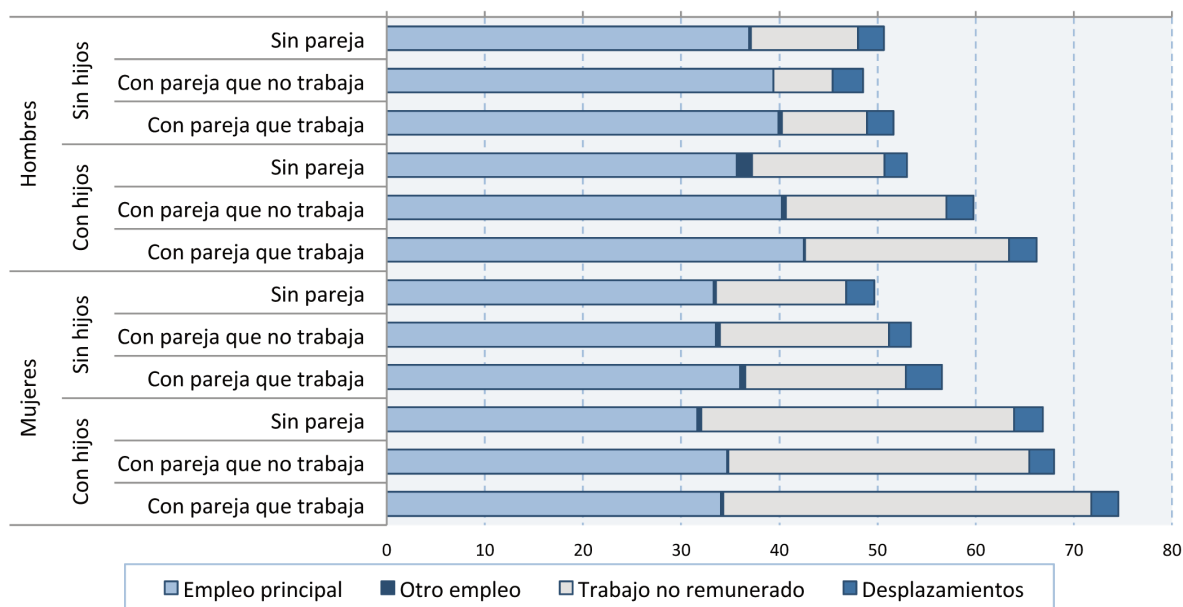
Analizando conjuntamente el tiempo de trabajo remunerado (trabajo principal y segundo empleo) y no remunerado (fundamentalmente compuesto por el cuidado y educación de hijos o nietos y la realización de tareas domésticas), se observa que las jornadas de trabajo de las mujeres son más lar-

Gráfico 51. Indicador compuesto de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según sexo y tipo de jornada (en horas/semana)



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 52. Indicador compuesto de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas según sexo, tener hijos y tener la pareja trabajando (en horas/semana)



Base: total de trabajadores (N=3.364).

gas que las de los hombres. Además, los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14 horas a la semana), independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa, mientras que las mujeres, cuando tienen jornada a tiempo parcial, incrementan el tiempo dedicado al trabajo no remunerado: 30 horas con jornada a tiempo parcial y 25 horas con jornada completa (ver Gráfico 51).

Los hijos juegan un papel importante en la dedicación de tiempo al trabajo no remunerado, de manera que tanto hombres como mujeres señalan más horas de trabajo no remunerado cuando hay

hijos en el domicilio que cuando no los hay. Sin embargo, las mujeres con hijos, solteras o en pareja (esté trabajando o no la pareja) trabajan más horas no remuneradas que sus homólogos masculinos con la misma condición (ver Gráfico 52).

Respecto al desplazamiento desde casa al trabajo y vuelta a casa, aunque lo más frecuente es que su duración no supere los 40 minutos (65%), el 28% de los trabajadores invierte más tiempo en ello.

7.4. Regularidad horaria

La adaptación de las empresas a la sociedad de 24 horas no sólo ha supuesto más flexibilidad en

la duración del trabajo, sino también en la regularidad de los horarios de trabajo. Ambos factores tienen una gran influencia en la conciliación con la vida privada.

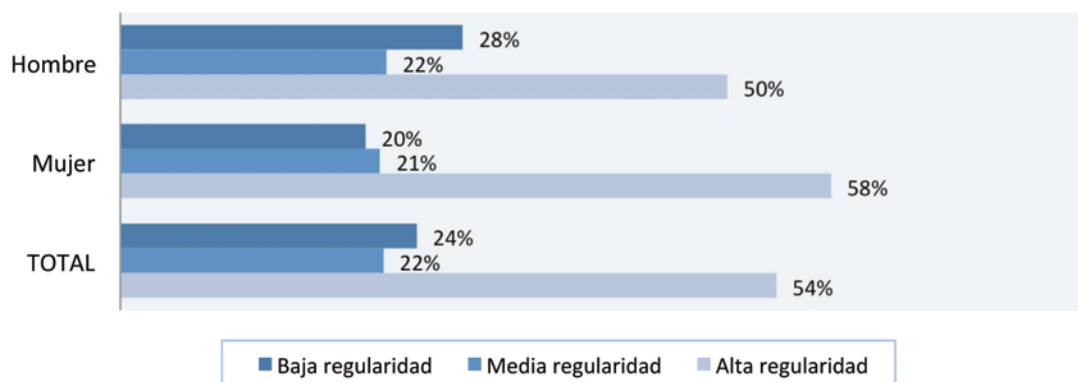
Se ha construido un indicador de regularidad horaria en base a las respuestas a las siguientes cuestiones: mismo número de horas todos los días, mismo número de días todas las semanas, mismo número de horas todas las semanas y horario fijo de entrada y de salida. Se califica como “regularidad alta” aquella que incluye una respuesta positiva a las cuatro cuestiones mencionadas; “regularidad media”, a la respuesta positiva a dos o tres; y “regularidad baja”, a la respuesta positiva a sólo una cuestión.

La regularidad alta, siendo la norma para más de la mitad de los trabajadores (54%), ha disminuido con respecto a 2010, cuando el 61% de la muestra tenía una alta regularidad. En el año 2015 se observa que la baja regularidad es más frecuente en los hombres que en las mujeres (ver Gráfico 53). No se aprecian diferencias significativas según grupos de edad.

Si se atiende a la actividad económica, la regularidad horaria es superior, encontrándose diferencias estadísticamente significativas respecto al resto, en la Administración pública y defensa, y menor en la Agricultura (ver Gráfico 54).

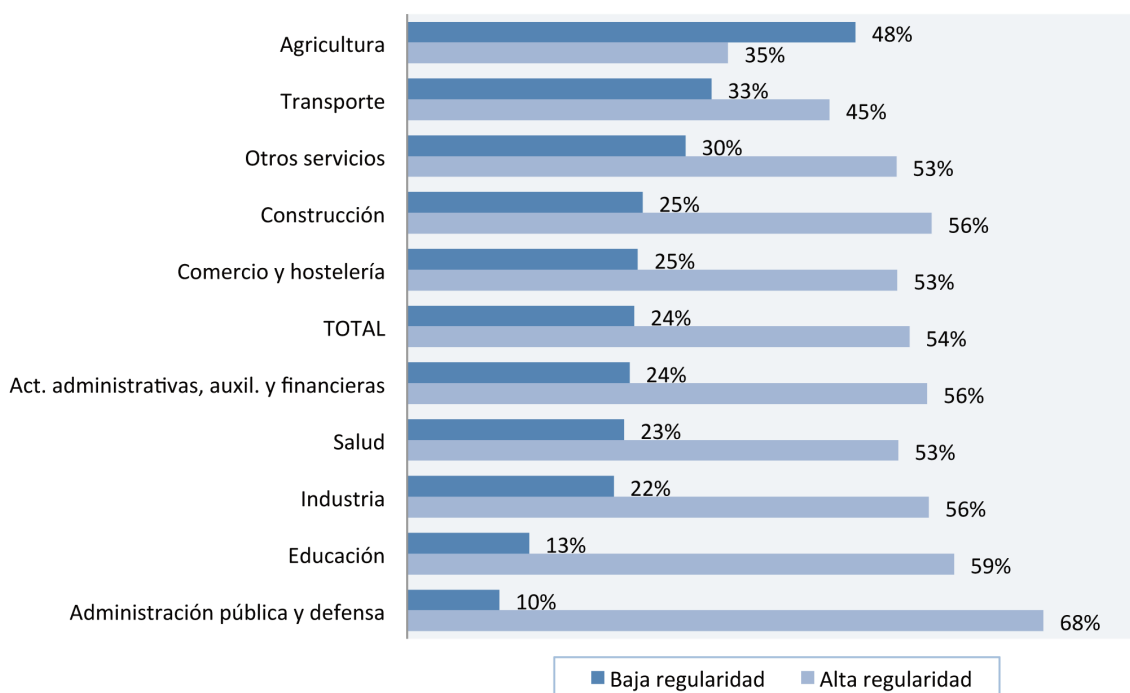
Los asalariados tienen una alta regularidad horaria (59%), en comparación con los autónomos (29%),

Gráfico 53. Regularidad horaria por sexo



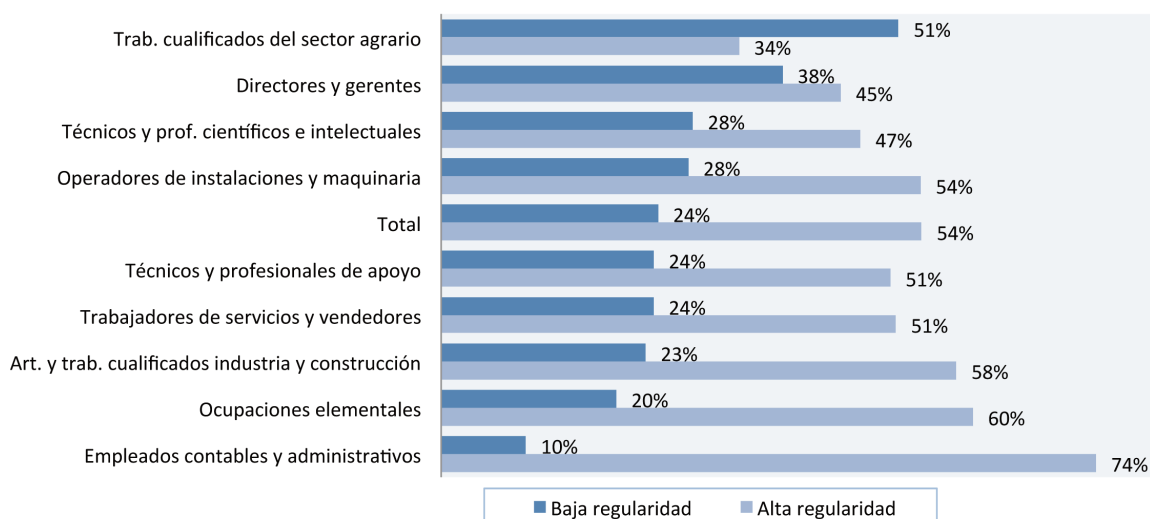
Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 54. Regularidad horaria por actividad



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 55. Regularidad horaria por ocupación



Base: total de trabajadores (N=3.364).

independientemente de si estos tienen empleados a su cargo o no. En cuanto al tipo de contrato, un 46% de los trabajadores sin contrato tiene una regularidad horaria baja; por su parte, no se dan diferencias significativas entre los asalariados con contrato indefinido y los que tienen un contrato temporal.

La ocupación de los trabajadores también establece diferencias en cuanto a la regularidad horaria. En el Gráfico 55 se observa que los Empleados contables y administrativos son los que con más frecuencia tienen horarios laborales regulares. En el lado opuesto, los Trabajadores cualificados del sector agrario son los que declaran una mayor irregularidad horaria, seguidos de los Directores y gerentes.

7.5. Organización de los horarios laborales

En la mayoría de los casos, son las empresas las que deciden el horario laboral de los trabajadores

sin posibilidad de cambios por parte de estos (65%). No obstante, el 6% de los ocupados puede elegir entre varios horarios fijos, el 13% puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (por ejemplo, horario flexible) y el 15% puede determinar enteramente su horario. El horario flexible ha aumentado en 2015 respecto a 2005 (8%) y 2010 (7%).

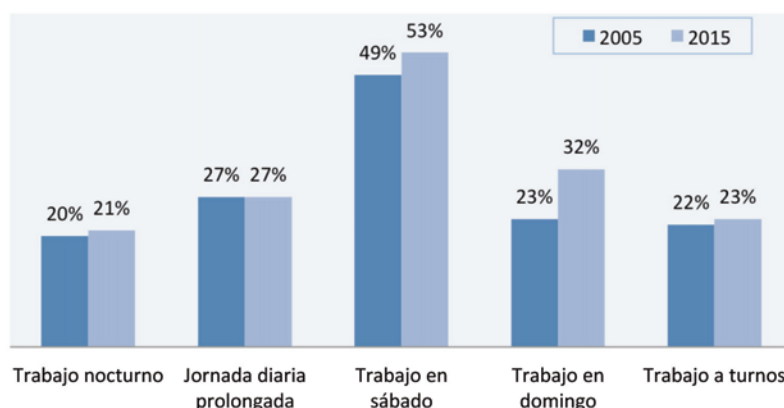
El análisis de los colectivos que predominan en cada uno de los tipos de organización horaria pone de manifiesto que casi ocho de cada diez trabajadores por cuenta ajena no puede modificar su horario laboral. Este escenario es más común entre los jóvenes, los asalariados con contrato temporal, las mujeres, los trabajadores de Educación y Administración pública y defensa. Por ocupación, Empleados contables y administrativos, Trabajadores de servicios y vendedores y Ocupaciones elementales son las que con más frecuencia están sujetas a horarios fijos (ver Tabla 13).

Tabla 13. Colectivos en los que son más frecuentes los diferentes tipos de organización horaria

	Horario fijo	Horario adaptable	Horario libre
Edad	Hasta 34 años (75%)	-	50 y más años (20%)
Sexo	Mujer (68%)	-	Hombre (18%)
Situación profesional	Asalariado (77%)	-	Autónomo (68%)
Tipo de contrato	Contrato temporal (85%)	-	No tiene contrato (17%)
Actividad económica	Administración pública y defensa (77%) Educación (80%)	-	Agricultura (35%) Comercio y hostelería (20%)
Ocupación	Empleados contables y administrativos (74%) Trabajadores de servicios y vendedores (74%) Ocupaciones elementales (73%)	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24%) Técnicos profesionales de apoyo (25%)	Directores y Gerentes (56%) Trabajadores cualificados del sector agrario (38%) Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (22%)

Base: total de trabajadores (N= 3.364); en "tipo de contrato": asalariados (N= 2.776).
(-) No hay diferencias estadísticamente significativas entre las categorías.

Gráfico 56. Horarios atípicos. años 2005 y 2015



Base: total de trabajadores en 2005 (N= 1.017) y 2015 (N= 3.364).

Al contrario ocurre con los trabajadores autónomos, dado que casi siete de cada diez pueden determinar sus horas de trabajo libremente.

Al subconjunto de encuestados con un horario fijo, sin posibilidad de cambios, unidos a los que pueden elegir entre varios horarios fijos establecidos por la organización (71%), se les ha preguntado si se producen cambios en su horario de trabajo con frecuencia y, en caso afirmativo, con cuánta antelación se les informa de dichos cambios.

Así, el 24% de éstos sufre cambios frecuentes en su horario laboral, que además se notifica con poca antelación: el mismo día (6%) o el día anterior (6%), unos días antes (8%) y unas semanas antes (4%).

Se observan diferencias si se analiza el sexo. Los hombres están más afectados (26%) por estos cambios en su horario que las mujeres (21%). Les atañe más a los jóvenes (27%) y a los de edad intermedia (25%) que a los mayores (17%). A los Operadores de instalaciones y maquinaria (30%); Trabajadores de servicios y vendedores (30%); Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (28%) y a los Operadores de instalaciones y maquinaria (30%) les modifican sus horarios laborales con una frecuencia superior a otras ocupaciones. Asimismo, por actividad sobresalen los trabajadores de Transporte (37%) seguidos por los de Comercio y hostelería (28%).

Por otra parte, al 34% de los trabajadores, en alguna ocasión en los últimos doce meses, se les ha requerido entrar a trabajar con poca antelación. Esto le ocurre al 9% de los trabajadores varias veces al mes, al 3% varias veces a la semana y al 1% todos los días. Esta circunstancia es más frecuente entre los hombres (36%) y los jóvenes (41%); por actividad, entre los trabajadores de Construcción (41%), Comercio y hostelería (40%) y Otros servicios (37%); y, por ocupación, entre los Técnicos y profesionales de apoyo (43%), los Trabajadores de servicios y vendedores (41%) y los Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción (41%).

7.6. Horarios atípicos

Trabajar en horarios atípicos, es decir, en sábados o domingos, con jornadas de más de diez horas, a turnos o por la noche, afecta a una proporción significativa de trabajadores. El 53% trabaja en sábados, el 32% en domingo, el 27% realiza una jornada diaria de más de 10 horas y el 21% tiene un horario nocturno.

Como se puede observar en el Gráfico 56, respecto a 2005 se ha producido un incremento del

39% en el trabajo en domingo y del 8% tanto del trabajo nocturno como del trabajo los sábados. Por su parte, los trabajadores con jornadas diarias prolongadas no han experimentado variación durante este periodo.

En la Tabla 14 se indican los colectivos que trabajan más frecuentemente en horarios atípicos:

- Comparando los rangos de edad, se aprecian diferencias estadísticamente significativas. Así, los jóvenes son los que más trabajan por la noche, los domingos y en sábados en comparación con los de mayor edad. Los trabajadores de edad intermedia también trabajan con más frecuencia por la noche, más que los mayores, y desarrollan jornadas diarias de más de 10 horas de manera habitual.
- Es más frecuente que los hombres trabajen por la noche, en sábados y que desarrollen jornadas laborales muy largas en relación con las mujeres. No se observan diferencias por sexo en el trabajo en domingos.
- Entre los trabajadores con semanas laborales de 35 horas y más, es más común que desem-

Tabla 14. Colectivos que con mayor frecuencia tienen horarios atípicos

	Por la noche	Domingos	Sábados	Más de 10 horas
Edad	Hasta 34 años (26%) 35 a 49 años (22%)	Hasta 34 años (36%)	Hasta 34 años (60%)	35 a 49 años (29%)
Sexo	Hombre (26%)	-	Hombre (56%)	Hombre (32%)
Horas/ semana	35 h. y más (23%)	35 h. y más (33%)	35 h. y más (56%)	35 h. y más (33%)
T. contrato	-	-	C. temporal (54%)	-
Actividad económica	Salud (32%) Transporte (31%)	Salud (52%) Agricultura (49%) Comercio y hostelería (43%)	Agricultura (77%) Comercio y hostelería (77%) Salud (61%)	Transporte (38%) Agricultura (33%) Act. adm. auxiliares y financieras (29%) Comercio y hostelería (29%)
Ocupación	Operadores de instalaciones y maquinaria (38%) Trabajadores de servicios y vendedores (30%)	Trabajadores de servicios y vendedores (50%) Directores y gerentes (43%)	Trabajadores de servicios y vendedores (79%) Directores y gerentes (79%)	Directores y gerentes (45%) Trabajadores cualificados del sector agrario (35%)
Total	21%	32%	53%	27%

Base: total de trabajadores (N=3.364); en "tipo de contrato": asalariados (N= 2.776).
(-) No hay diferencias estadísticamente significativas entre las categorías.

peñen su trabajo en horarios atípicos que los que trabajan hasta 34 horas semanales.

- Los trabajadores con contrato temporal son los que con más frecuencia trabajan en sábado. En el resto de horarios atípicos no se observan diferencias.
- Las actividades económicas que destacan porque los trabajadores realizan horarios atípicos en una proporción superior son: Salud, Transporte, Agricultura, Comercio y hostelería y Actividades administrativas, auxiliares y financieras.
- Por ocupación son los Operadores de instalaciones y maquinaria, los Trabajadores de servicios y vendedores, los Directores y gerentes, así como los Trabajadores cualificados del sector agrario, los que sobresalen por trabajar en horarios atípicos con más frecuencia que el promedio total.

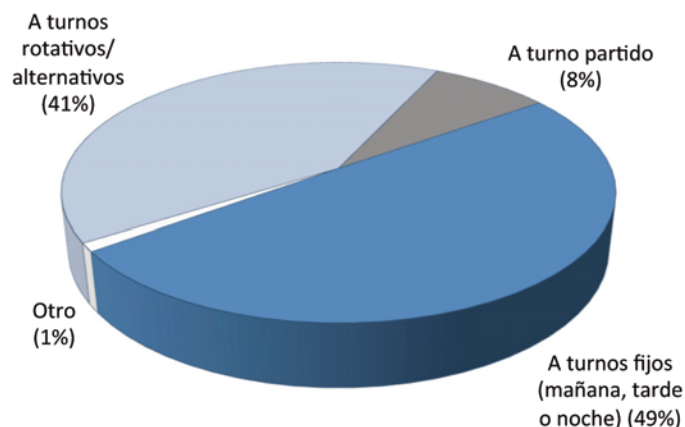
7.7. Trabajo a turnos

En 2015 el 23% de los encuestados trabajaba a turnos. A continuación se analiza este tipo de horario atípico según diversas variables:

- Por rangos de edad, se aprecian diferencias estadísticamente significativas. Así, los jóvenes (29%) y los de 35 a 49 años (24%) son los que más trabajan a turnos en comparación con los de mayor edad.
- No se observan diferencias por sexo.
- Entre los trabajadores con semanas laborales de 35 horas y más (25%), es más habitual que desempeñen su trabajo a turnos que los que trabajan hasta 34 horas semanales (19%), característica común al resto de horarios atípicos.
- En las siguientes actividades económicas es más usual el trabajo a turnos al comparar con el promedio: Salud (48%), Comercio y hostelería (31%) y Administración pública y defensa (27%).
- Según ocupación, son los Trabajadores de servicios y vendedores (40%) y los Operadores de instalaciones y maquinaria (29%) los que con más frecuencia trabajan a turnos que otros.

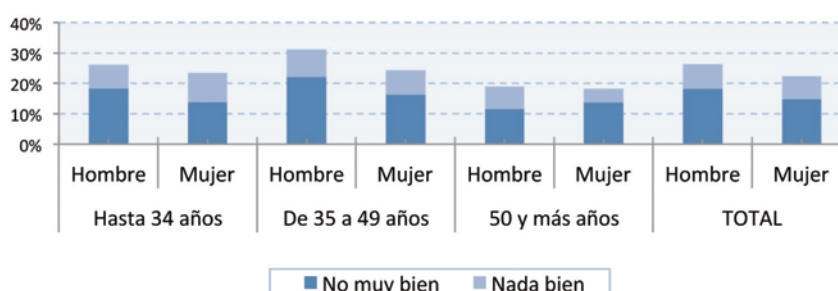
El Gráfico 57 muestra la distribución de los tipos de jornadas a turnos. Así, se observa que casi la mitad de los trabajadores que trabajan a turnos lo

Gráfico 57. Tipos de trabajo a turnos



Base: Trabajadores que trabajan a turnos. (N=777).

Gráfico 58. Adaptación del horario de trabajo a los compromisos sociales y familiares según edad y sexo



Base: total de trabajadores (N=3.364).

hace en turnos fijos de mañana, tarde o noche; cuatro de cada diez trabaja a turnos rotativos o alternativos. Finalmente, casi uno de cada diez trabaja a turno partido (con un descanso de al menos 4 horas entremedias).

Los trabajadores de 35 a 49 años (52%) y los de más de 50 años (59%) suelen trabajar más que los jóvenes (41%) a turnos fijos. Sin embargo, a turnos rotativos, son los jóvenes (48%) y los de edad intermedia (41%) a los que más les afectan (29% en los de 50 y más años).

Para más de la mitad de los ocupados que trabajan a turnos rotativos, uno de los turnos incluye la noche. De los trabajadores que están a turno partido, el 41% trabaja de noche y el 34% de los que trabajan a turnos fijos, este es nocturno.

7.8. Conciliación de la vida laboral y personal

El 25% de los trabajadores señala que tiene problemas para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares. Esta frecuencia se mantiene constante desde 2005.

En general, los hombres tienen más problemas para conciliar que las mujeres (26% y 22%, respectivamente). El análisis por sexo y edad revela que esta circunstancia se produce con mayor frecuencia entre 35 y 49 años: más hombres que mujeres de esta edad señalan que su horario de trabajo se adecúa “no muy bien” o “nada bien” con su vida familiar o sus compromisos sociales (31% y 24%, respectivamente). En general, los trabajadores de 50 y más años son los que manifiestan menos problemas a este respecto (19%). (Ver Gráfico 58).

Tabla 15. Factores de la organización del tiempo de trabajo que dificultan la adaptación entre el trabajo y los compromisos sociales y familiares

	Menor dificultad	Mayor dificultad
Nº de horas a la semana trabajadas	Menos de 35 horas (12%)	Más de 40 horas (45%)
Jornadas de más de 10 horas	No las realizan (16%)	Sí las realizan (46%)
Trabajo a turnos	No trabajan a turnos (21%)	Trabajan a turnos (35%)
Tipo de turno ^(a)	Turno fijo (27%)	Turnos rotativos/alternativos (44%)
Cambios en los horarios de trabajo	Sin cambios (19%)	Con cambios (38%)
Tiempo de antelación con que se informa de los cambios en los horarios de trabajo ^(b)	Varias semanas de antelación (30%)	El mismo día (45%) El día de antes o unos días antes (38%)
Trabajar los domingos	No trabajan los domingos (17%)	Trabajan los domingos (41%)
Trabajar los sábados	No trabajan los sábados (11%)	Trabajan los sábados (36%)
Trabajo nocturno	No trabaja por la noche (18%)	Sí trabaja por la noche (47%)
Regularidad de los horarios de trabajo (mismo nº de horas todos los días, mismo nº de días todas las semanas y mismo nº de horas todas las semanas)	Regularidad alta (16%)	Regularidad media (32%) Regularidad baja (38%)
Facilidad para conseguir una o dos horas libres para atender asuntos personales o familiares	Es fácil o muy fácil (17%)	Es difícil o muy difícil (41%)
Trabajar durante el tiempo libre	Nunca (17%)	Todos los días o varias veces por semana (50%) Varias veces al mes (35%) Con menos frecuencia (27%)

Base: total de trabajadores (N=3.364). Base(a): trabajadores a turnos (N=772); base (b): trabajadores con horarios fijos o que pueden elegir entre varios fijos que establece la empresa (N=2.392).
Categorías de respuesta: “no muy bien” o “nada bien”.

Los problemas de conciliación también se distribuyen de forma desigual si se analiza el tipo de contrato y la situación profesional. Así, los contratados temporales tienen más problemas que los indefinidos (29% y 21%, respectivamente) y los autónomos más que los asalariados (32% y 23%, respectivamente).

En la Tabla 15 se detallan una serie de factores de la organización del tiempo de trabajo que juegan un papel importante en el ajuste entre trabajo y vida privada.

Los resultados muestran lo entrelazados que están el trabajo y la vida privada. Así, en el último año, “siempre” o “casi siempre”: el 20% de los trabajadores sigue preocupado por su trabajo cuando no está trabajando; el 28% está demasiado cansado después de trabajar como para encargarse de las tareas domésticas necesarias; el 19% piensa que el trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a su familia; y al 6% le ha sido difícil concentrarse en su trabajo debido a cuestiones familiares.

La Encuesta también indica que con frecuencia el trabajador tiene que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias laborales, lo cual tiene un impacto en el equilibrio entre la vida dentro y fuera del trabajo. En este sentido, el 19% de los trabajadores ha tenido que trabajar en su tiempo libre durante el último año: el 11% varias veces al mes, el 5% varias veces a la semana y el 2% todos los días.

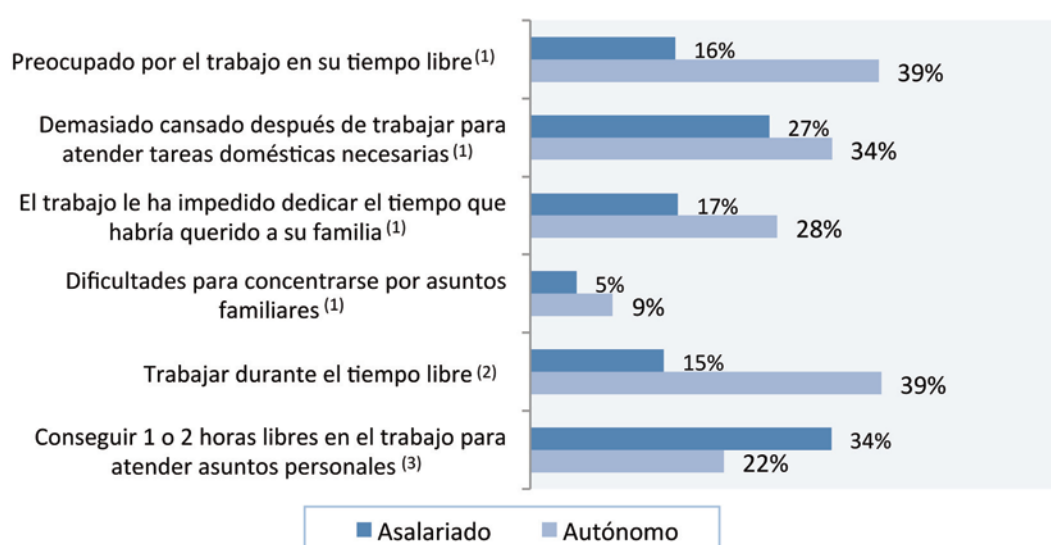
Respecto a 2010 se ha producido un descenso significativo de la frecuencia de trabajadores que debe trabajar en su tiempo libre (24% en ese año).

Por ocupación, son los Directores y gerentes y los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales los que más trabajan en su tiempo libre (30% y 35%, respectivamente); y por actividad, destacan los trabajadores de Educación por encima del promedio (39%), ya que el 8% trabaja en su tiempo libre todos los días, el 15% varias veces a la semana y el 16% varias veces al mes. No se han encontrado diferencias significativas por sexo ni edad.

Permanecer más tiempo en el trabajo no conlleva una disminución de la necesidad de trabajar durante el tiempo libre. También es más frecuente trabajar durante el tiempo libre entre los trabajadores que realizan jornadas de más de 10 horas (39%) o entre los que trabajan más de 40 horas a la semana (35%).

La actividad laboral puede no sólo invadir la vida familiar, el tiempo de ocio o el descanso, la rigidez del horario de trabajo puede dificultar atender a determinados asuntos personales o familiares. Cuando se les pregunta a los trabajadores si les resulta fácil conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender dichos asuntos, la mayor parte de ellos señala que le es “muy fácil” (34%) o “fácil” (33%) pero hasta un 32% manifiesta que le es difícil (para un 19% es “difícil” y para un 12% “muy difícil”).

Gráfico 59. Dificultades para separar trabajo y vida privada según situación profesional



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Categorías de respuesta: (1) frecuencia.- “siempre” o “casi siempre”; (2) frecuencia.- “todos los días”, “varias veces a la semana” o “varias veces al mes”; y (3) valoración.- “algo difícil” o “muy difícil”.

Si se centra el análisis en los trabajadores que consideran “muy difícil” conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares, se observa que:

- han aumentado significativamente desde 2010 (10% en 2010);
- los colectivos más afectados son mujeres (14% frente al 11% de hombres), asalariados (14% frente al 6% de autónomos) o temporales (20% frente al 11% de indefinidos);

- por actividad, destacan los trabajadores de Educación (20%) y, por ocupación, los Trabajadores de servicios y vendedores (17%).

Como ya se ha comentado, la dificultad de separar los ámbitos privado y laboral es especialmente acusada entre los autónomos (ver Gráfico 59); de ahí que, por ejemplo, los autónomos con hijos sean los que más sienten que el trabajo les impide dedicar el tiempo que querrían a su familia (31% frente al 21% de los asalariados con hijos).

FORMACIÓN



En la encuesta se analiza la formación a través de indicadores relativos a las aptitudes y necesidades del trabajador, las diversas modalidades de formación recibida y, finalmente, la valoración del trabajador de la formación recibida.

8.1. Necesidades de formación

Más de la mitad de los trabajadores afirma que sus aptitudes actuales se ajustan bien a sus obligaciones y un 33% que tiene las aptitudes necesarias para afrontar obligaciones más exigentes. Pese a ello, un 11% de los trabajadores señala que necesitan “más formación para afrontar bien sus obligaciones” (ver Gráfico 60). No hay diferencias significativas según sexo y edad.

Atendiendo a la actividad, entre los trabajadores que refieren necesitar más formación para afrontar bien sus obligaciones destacan los de Educación (19%), Salud (16%) y Actividades administrativas, auxiliares y financieras (15%). Esto contrasta con los trabajadores de Agricultura (4%), Comercio y hostelería (8%) y Otros servicios (5%), que se encuentran por debajo de las anteriores actividades en esta demanda concreta.

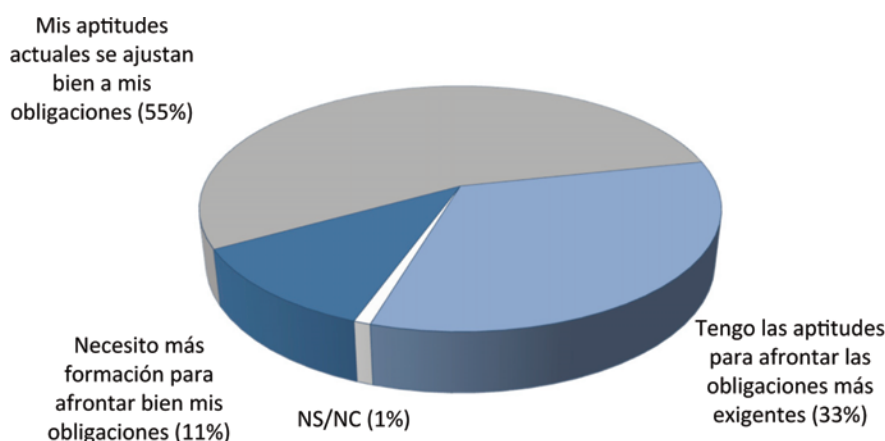
También se observan diferencias entre asalariados y autónomos. Los trabajadores por cuenta ajena consideran que necesitan formación con más frecuencia que los autónomos (12% y 8%, respectivamente). En cuanto a las aptitudes para afrontar las obligaciones más exigentes, son los autónomos los que en mayor medida creen tenerlas (38% frente a 32%). (Ver Gráfico 61).

En este gráfico también se muestran los datos por ocupaciones. Los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales son los que con mayor frecuencia consideran que “necesitan más formación para afrontar bien sus obligaciones”. En el lado opuesto (“tienen las aptitudes para afrontar las obligaciones más exigentes”) se sitúan las Ocupaciones elementales.

Finalmente, cabe destacar los datos de trabajadores sin contrato, ya que solamente un 5% de ellos estima que necesitan más formación, y el 48% considera que pueden afrontar las obligaciones más exigentes.

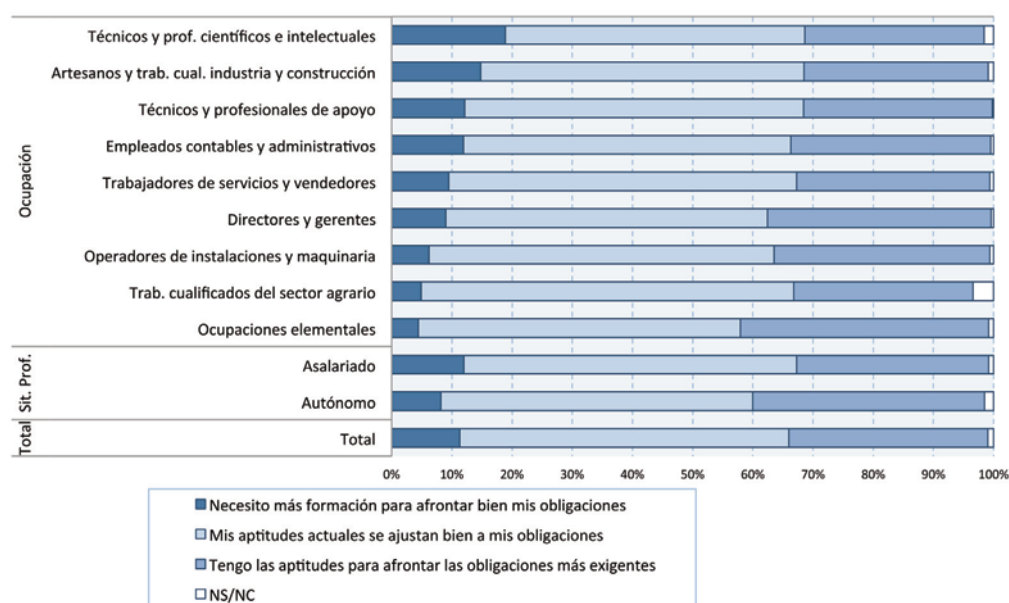
Atendiendo al nivel de formación, los encuestados con estudios superiores son los que con mayor frecuencia consideran que necesitan más formación (16%).

Gráfico 60. Habilidades y necesidades de formación



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 61. Habilidades y necesidades de formación según situación profesional y ocupación



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Tabla 16. Modalidades de formación y habilidades

	Formación pagada por el empleador	Formación pagada por el trabajador	Formación en el puesto de trabajo (impartida por otros trabajadores, supervisores)	No ha recibido formación
Necesito más formación para afrontar bien mis obligaciones	50%	24%	37%	6%
Mis aptitudes actuales se ajustan bien a mis obligaciones	32%	8%	22%	58%
Tengo las aptitudes para afrontar las obligaciones más exigentes	33%	11%	18%	35%
Total	34%	11%	23%	54%

Base: total de trabajadores (N=3.364); en "formación pagada por el empleador": asalariados (N=2.776).

8.2. Modalidades de formación

Entre las distintas modalidades de formación para mejorar las habilidades en el trabajo, en los 12 meses previos a la entrevista, tres de cada diez trabajadores por cuenta ajena han recibido formación pagada o proporcionada por su empleador, dos de cada diez la han recibido en el puesto de trabajo (impartida por otros trabajadores, supervisores) y uno de cada diez ha pagado su propia formación. En términos globales resulta que el 46% del total de ocupados ha recibido algún tipo de formación en el último año y no la ha recibido el 54% restante.

Si se centra la atención en los trabajadores que consideran que necesitan más formación (11%), se observa lo siguiente:

- La mitad de los asalariados han recibido formación en el último año pagada por su empleador.
- El 20% de los asalariados y el 50% de los autónomos han optado por la autofinanciación de su formación.
- El 39% de los asalariados y el 25% de los autónomos han recibido formación en el puesto de trabajo.

Por otra parte, tres de cada diez asalariados que consideran que sus aptitudes son adecuadas al puesto que ocupan han recibido formación por parte del empresario. (Ver Tabla 16).

El 84% de los asalariados señala que la formación recibida en el último año les ha ayudado a mejorar su forma de trabajar, el 65% considera que ahora su empleo está más asegurado y el mismo porcentaje de asalariados cree que sus perspectivas laborales de futuro son mejores. Los asalariados que se han pagado su formación creen, con mayor frecuencia que los formados por su empleador, que han mejorado sus perspectivas de futuro (72% y 65%, respectivamente).

8.2.1. Formación pagada o proporcionada por el empleador

La formación ofrecida por el empleador ha experimentado un significativo aumento, pasando del 19% en 2005 al 34% en 2015 (en el año 2010 fue del 31%).

La formación brindada por el empleador es más frecuente a medida que aumenta el nivel de estudios. Tan sólo el 20% de los trabajadores con estudios inferiores a educación secundaria completa han accedido a esta formación, frente a un 34% de los que tienen educación secundaria o equivalente y esta proporción asciende hasta el 46% de los trabajadores con educación superior. El análisis según la ocupación también pone de manifiesto esta diferencia, como se muestra en el Gráfico 62, quedando por encima del promedio

total ocupaciones como Directores y gerentes, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Técnicos y profesionales de apoyo y Empleados contables y administrativos.

Es más habitual este tipo de formación entre los trabajadores con contrato indefinido (40%) que entre los de contrato temporal (29%) y para los que trabajan a jornada completa (37%) respecto a los de jornada parcial (27%). La distribución de esta formación no presenta diferencias por sexo pero sí por edad. La franja donde es más frecuente es la de 35 a 49 años (38%) con respecto a la de 50 y más años (30%).

Respecto a la duración de la formación pagada por el empleador, esta presenta diferencias en cuanto al sexo del trabajador por cuenta ajena y el tipo de jornada (ver Tabla 17). Las mujeres reciben formación durante menos días que los hombres (períodos cortos de 3 o menos días), la misma situación que los empleados con jornada parcial frente a los de jornada completa.

A los asalariados que no habían recibido en el último año una formación proporcionada por su empleador, se les preguntó si la habían solicitado. Aunque la mayoría de las respuestas son negativas, hay un 9% de los asalariados que no tuvieron acceso a esta formación aunque la habían solicitado.

Gráfico 62. Necesidades de formación y formación pagada por el empleador según ocupación



Base: asalariados (N=2.776).

Tabla 17. Formación pagada por el empleador por sexo y tipo de jornada

	Sexo		T. Jornada		Total
	Hombre	Mujer	Jornada parcial	Jornada completa	
3 o menos días	28%	40%	37%	33%	34%
4 a 9 días	40%	34%	30%	40%	37%
10 días o más	31%	22%	31%	25%	27%
NS/NC	2%	3%	3%	2%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Base: asalariados que han recibido formación pagada o proporcionada por su empleador (N=950).

8.2.2. Formación pagada por el trabajador

La formación pagada por el propio trabajador no ha sufrido variación entre 2005 y 2015 (10% y 11%). Sin embargo, en 2010 se produjo un aumento significativo respecto a 2005, situándose en el 16% el porcentaje de trabajadores que financiaron su formación.

Según la situación profesional, pagan su propia formación un 20% de los autónomos y el 9% de los trabajadores por cuenta ajena. Entre los autónomos, destacan el 40% de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales que se pagan su formación y, en el lado opuesto, las Ocupaciones elementales (5%). Entre los asalariados, también son los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales los que más comúnmente invierten en su formación (24%).

La duración de la formación pagada por el trabajador presenta diferencias en cuanto al sexo del trabajador y el tipo de jornada (ver Tabla 18).

8.2.3. Formación en el puesto de trabajo

El 23% de los encuestados ha recibido formación en el puesto de trabajo impartida por otros traba-

jadores o supervisores. Desde 2005 se ha producido un aumento de 11 puntos porcentuales.

Las ocupaciones de mayor cualificación reciben más formación en el puesto de trabajo, teniendo los mayores porcentajes los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (39%), seguidos por los Empleados contables y administrativos (30%) y los Técnicos y profesionales de apoyo (30%). En cuanto a las ocupaciones de menor cualificación, las cifras descienden con respecto al promedio total, estando entre el 13% y el 19%.

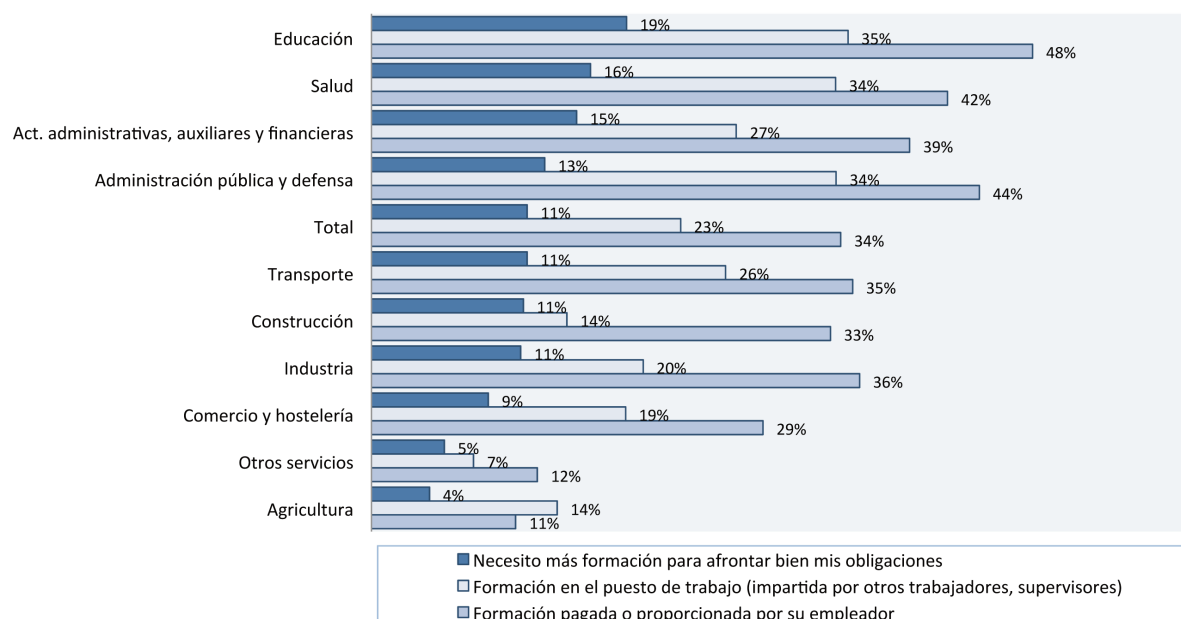
Atendiendo a la actividad económica, en el Gráfico 63 se observa cierta relación entre las necesidades de formación y la formación recibida, tanto de la modalidad pagada por el empleador como de la impartida en el puesto de trabajo. De hecho, la formación en el puesto de trabajo es significativamente más frecuente en Educación, Salud, Administración pública y defensa y Actividades administrativas, auxiliares y financieras, precisamente los grupos de actividad económica que son los que más dicen que la necesitan.

Tabla 18. Formación pagada por el propio asalariado por sexo y tipo de jornada

	Sexo		T. Jornada		Total
	Hombre	Mujer	Jornada parcial	Jornada completa	
3 o menos días	20%	26%	21%	24%	23%
4 a 9 días	29%	18%	15%	27%	23%
10 días o más	49%	54%	62%	47%	51%
NS/NC	2%	3%	2%	2%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Base: asalariados que han recibido formación pagada por ellos mismos (N=361).

Gráfico 63. Necesidades de formación y formación recibida en el último año (facilitada por el empleador y formación impartida en el puesto de trabajo) según actividad económica



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Base de la formación pagada o proporcionada por el empleador: asalariados (N=2.776).

SALUD Y BIENESTAR



En este capítulo, la salud ha sido analizada a través de varios parámetros: la percepción de cómo el trabajo afecta positiva o negativamente a la salud, el estrés asociado al trabajo, la apreciación del propio estado de salud, la presencia de problemas de salud de larga duración y aquellos sufridos en los últimos 12 meses, los problemas de sueño, la incapacidad temporal en los últimos 12 meses y el estado anímico en las últimas semanas.

De forma sistemática, la distribución de estos parámetros de salud han sido analizados, según las siguientes variables: sexo, edad, ocupación, actividad económica, situación profesional (asalariado o autónomo) y tipo de contrato. En las tablas y gráficos siguientes se destacan los resultados para aquellas variables en las que se han encontrado diferencias significativas, desde el punto de vista estadístico.

Previo a exponer estos resultados, conviene recordar que la distribución de los parámetros de morbilidad, en muchas ocasiones, varía ostensiblemente según variables propias del individuo como el sexo o la edad y otros factores relacionados con el entorno laboral. Sin embargo, el

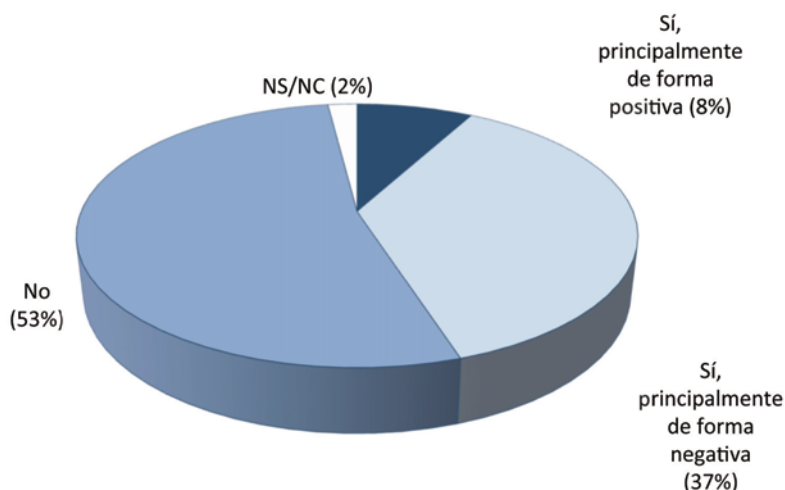
análisis que se presenta a continuación es puramente descriptivo y en él no se han incluido técnicas multivariantes para ajustar, la asociación encontrada entre ciertos daños y condiciones de trabajo concretas, según niveles de otras variables que pudieran haberse comportado como factores de confusión o de interacción.

9.1 Influencia del trabajo sobre la salud

La mitad de los encuestados opina que el trabajo no afecta a su salud y sólo un 8% que afecta de manera positiva. Por su parte, otro 37% considera que la influencia sobre su salud es negativa (ver Gráfico 64). Este último porcentaje fue superior al estimado en 2010, cuando un 27% de los encuestados estableció esta relación negativa entre trabajo y salud.

Esta percepción negativa en la relación trabajo-salud es más frecuente entre los hombres (40%), los trabajadores de más edad (40%), los asalariados (38%), los Operadores de instalaciones y maquinaria (55%), los trabajadores de Construcción (48%) y los trabajadores de la Salud (49%). (Ver Tabla 19).

Gráfico 64. Percepción de la influencia del trabajo sobre la salud



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Tabla 19. Percepción de la influencia del trabajo sobre la salud según sexo, edad, ocupación, actividad y situación profesional

		Sí, de forma positiva	Sí, de forma negativa	No influye	NS/NC	Total
Sexo	Hombre	8%	40%	51%	2%	100%
	Mujer	7%	34%	56%	3%	100%
Edad	Hasta 34 años	8%	29%	59%	4%	100%
	De 35 a 49 años	7%	39%	51%	3%	100%
	50 y más años	8%	40%	51%	2%	100%
Ocupación	Directores y gerentes	11%	26%	58%	5%	100%
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12%	33%	51%	4%	100%
	Técnicos y profesionales de apoyo	8%	33%	55%	4%	100%
	Empleados contables y administrativos	8%	24%	66%	2%	100%
	Trabajadores de servicios y vendedores	6%	34%	58%	2%	100%
	Trabajadores cualificados del sector agrario	13%	38%	47%	2%	100%
	Art. y trab. cualificados de la industria y construcción	6%	50%	43%	1%	100%
	Operadores de instalaciones y maquinaria	2%	55%	41%	2%	100%
	Ocupaciones elementales	4%	44%	50%	2%	100%
	Agricultura	13%	38%	49%	1%	100%
Actividad económica	Industria	6%	41%	52%	1%	100%
	Construcción	4%	48%	47%	1%	100%
	Comercio y hostelería	7%	34%	56%	3%	100%
	Transporte	8%	36%	53%	3%	100%
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras	7%	37%	51%	4%	100%
	Administración pública y defensa	7%	36%	53%	5%	100%
	Educación	12%	28%	55%	5%	100%
	Salud	5%	49%	43%	3%	100%
	Otros servicios	9%	25%	65%	1%	100%
Situación profesional	Asalariado	7%	38%	54%	2%	100%
	Autónomo	11%	33%	51%	5%	100%

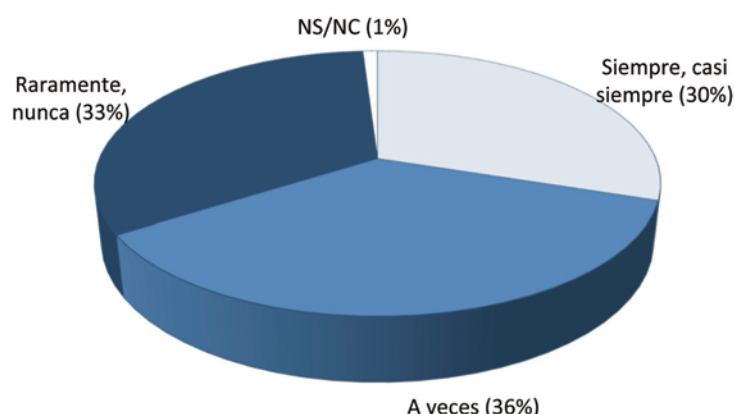
Base: total de trabajadores (N=3.364).

9.2. Estrés en el trabajo

A los trabajadores se les preguntó con qué frecuencia experimentaban estrés en el trabajo. Aunque la respuesta más frecuente es “a veces”, manifestada por el 36% de los encuestados, cabe destacar que hasta un 30% afirma sufrir estrés “siempre” o “casi siempre” (ver Gráfico 65). Este último porcentaje es superior al observado en la encuesta de 2010, donde la prevalencia de trabajadores que padecían estrés “siempre” o “casi siempre” se estimó en un 23%.

La proporción de trabajadores que “siempre” o “casi siempre” experimentan estrés es bastante homogénea en ambos sexos y en los diferentes rangos de edad, no observándose diferencias significativas. No ocurre así al analizar los diferentes grupos de ocupaciones, donde la percepción de este nivel de estrés es mayor entre los Técnicos y profesionales de apoyo (34%). Así mismo, entre actividades destaca el sector de la Salud, donde un 37% de los encuestados refiere que está expuesto a estrés “siempre” o “casi siempre”. (Ver Tabla 20).

Gráfico 65. Percepción de estrés en el trabajo



Base: total de trabajadores (N=3.364).

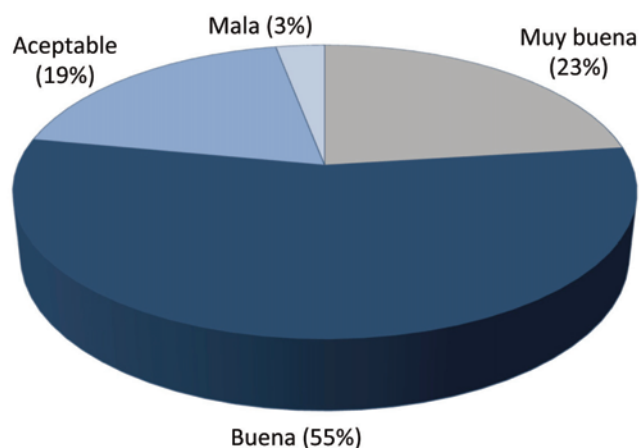
Tabla 20. Percepción de estrés en el trabajo por ocupación y actividad

		Siempre, casi siempre	A veces	Raramente, nunca	NS/NC	Total
Ocupación	Directores y gerentes	27%	42%	29%	2%	100%
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	32%	39%	29%	1%	100%
	Técnicos y profesionales de apoyo	34%	36%	29%	2%	100%
	Empleados contables y administrativos	33%	40%	27%	-	100%
	Trabajadores de servicios y vendedores	30%	35%	34%	2%	100%
	Trab. cualificados del sector agrario	22%	21%	51%	6%	100%
	Art. y trab. cualificados de la industria y construcción	27%	35%	36%	2%	100%
	Operadores de instalaciones y maquinaria	32%	38%	29%	2%	100%
	Ocupaciones elementales	25%	34%	38%	3%	100%
Actividad económica	Agricultura	24%	24%	47%	6%	100%
	Industria	31%	39%	30%	1%	100%
	Construcción	24%	36%	37%	4%	100%
	Comercio y hostelería	31%	37%	30%	1%	100%
	Transporte	32%	39%	29%	1%	100%
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras	34%	35%	29%	2%	100%
	Administración pública y defensa	28%	35%	37%	-	100%
	Educación	24%	43%	32%	0%	100%
	Salud	37%	34%	28%	1%	100%
	Otros servicios	19%	28%	50%	4%	100%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

Nota: en negrita los colectivos más destacados.

Gráfico 66. Percepción del estado de salud



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Tabla 21. Percepción del estado de salud según variables socio-demográficas

		Muy buena, buena	Aceptable	Mala, muy mala	Total
Sexo	Hombre	79%	19%	2%	100%
	Mujer	78%	18%	4%	100%
Edad	Hasta 34 años	89%	10%	1%	100%
	De 35 a 49 años	80%	18%	2%	100%
	50 y más años	66%	29%	6%	100%
Ocupación	Directores y gerentes	76%	21%	3%	100%
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	83%	15%	2%	100%
	Técnicos y profesionales de apoyo	83%	14%	2%	100%
	Empleados contables y administrativos	83%	17%	1%	100%
	Trabajadores de servicios y vendedores	79%	19%	2%	100%
	Trabajadores cualificados del sector agrario	78%	17%	5%	100%
	Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción	74%	24%	2%	100%
	Operadores de instalaciones y maquinaria	71%	24%	5%	100%
	Ocupaciones elementales	71%	22%	6%	100%
Situación profesional	Asalariado	80%	18%	3%	100%
	Autónomo	74%	23%	4%	100%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

Nota: en negrita los colectivos más destacados.

9.3. Estado general de salud

Un 55% de los encuestados señala que su salud es “buena” y un 23% la califica de “muy buena”. Por lo tanto, para más de tres de cada cuatro trabajadores su salud es óptima (ver Gráfico 66).

Comparando con la anterior encuesta, se percibe cierto empeoramiento pues, en el año 2010, hasta un 85% de los encuestados refirió tener un estado de salud bueno o muy bueno.

En 2015 este indicador de salud percibida no se distribuye homogéneamente entre hombres y mu-

jeros, siendo la percepción negativa más frecuente entre las trabajadoras (4% frente a 2% de los hombres). De igual modo, otros colectivos que destacan por esta valoración negativa del estado de su salud son: los trabajadores más mayores (6%), los trabajadores de Ocupaciones elementales (6%) y los autónomos (4%). (Ver Tabla 21).

9.4. Problemas de salud de larga duración

Un 11% de los trabajadores sufre alguna enfermedad o problema de salud de larga duración (que dure o se presuma que vaya a durar seis meses o más). Esta prevalencia se incrementa notablemente conforme aumenta la edad, afectando al 16% de los encuestados de 50 o más años.

Aunque el 42% de los afectados admite que sus actividades diarias no se ven limitadas a causa de esta enfermedad, no ocurre lo mismo con la vida cotidiana de parte de los trabajadores enfermos. Así, el 13% admite que sus actividades diarias están “muy limitadas” y un 45% las califica como “parcialmente limitadas”.

Así mismo, el 19% de los afectados señala que su lugar de trabajo o actividad laboral ha cambiado para poder adaptarse a su problema de salud y el 21% que serán necesarias adaptaciones de este tipo en el futuro.

9.5. Problemas de salud en el último año

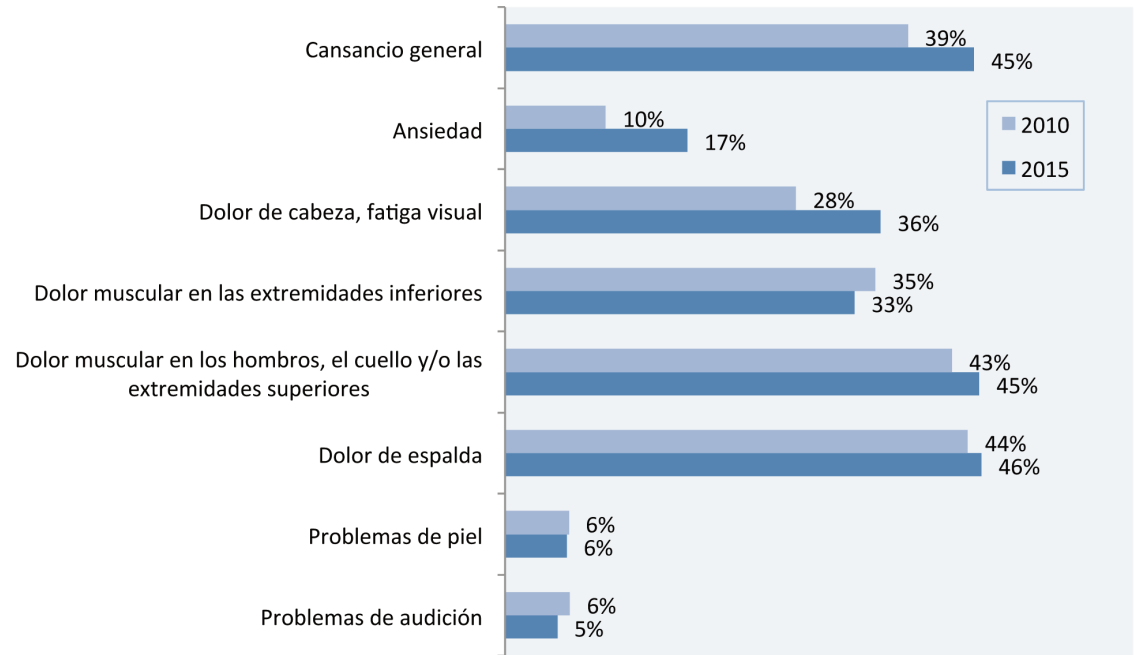
A la pregunta sobre si el encuestado había padecido, en los últimos 12 meses, alguno de los problemas de salud que se mostraban en una lista cerrada de dolencias, la respuesta revela que los problemas de salud más frecuentes son: el dolor de espalda (46% de afectados), el dolor muscular de hombros, cuello y extremidades superiores (45%) y el cansancio general (45%).

Como puede observarse en el Gráfico 67, el patrón de morbilidad es similar al observado en 2010, salvo las prevalencias de “dolor de cabeza, fatiga visual”, “ansiedad” y “cansancio general”, que son estadísticamente superiores en 2015.

En la Tabla 22 se muestra la proporción de trabajadores que presentan cada una de las ocho dolencias analizadas, estratificando por sexo, edad, ocupación y actividad económica. Según sexo, las trabajadoras, en comparación con los hombres, presentan una mayor prevalencia en todas las dolencias analizadas, excepto en el caso de los problemas de audición que, estadísticamente, afectan más a los hombres.

En cuanto al análisis por grupos de ocupación, son las Ocupaciones elementales las que han acumulado mayores prevalencias. Así mismo, el análisis por actividad revela, para seis de estas

Gráfico 67. Problemas de salud en los últimos 12 meses. Años 2010 y 2015



Base: total de trabajadores en 2015 (N=3.364) y 2010 (N=1.008).

Tabla 22. Problemas de salud en los últimos 12 meses según variables sociodemográficas

		Problemas de audición	Problemas de piel	Dolor de espalda	Dolor de cuello y extremidades superiores	Dolor de extremidades inferiores	Cefalea, fatiga visual	Ansiedad	Cansancio general
Sexo	Hombre	7%	5%	41%	41%	31%	31%	15%	39%
	Mujer	4%	7%	50%	51%	37%	41%	21%	50%
Edad	Hasta 34 años	2%	6%	34%	32%	21%	32%	16%	38%
	De 35 a 49 años	5%	6%	46%	48%	35%	37%	18%	47%
	50 y más años	9%	7%	55%	54%	44%	38%	19%	48%
Ocupación	Directores y gerentes	2%	1%	39%	39%	39%	34%	24%	49%
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4%	7%	41%	43%	27%	42%	17%	42%
	Técnicos y profesionales de apoyo	7%	7%	42%	40%	22%	37%	18%	46%
	Empleados contables y administrativos	3%	6%	40%	40%	24%	37%	17%	36%
	Trabajadores de servicios y vendedores	3%	6%	43%	41%	35%	32%	19%	45%
	Trabajadores cualificados del sector agrario	4%	3%	50%	48%	44%	25%	13%	44%
	Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción	10%	5%	47%	51%	37%	33%	15%	41%
	Operadores de instalaciones y maquinaria	8%	5%	54%	50%	34%	32%	18%	54%
	Ocupaciones elementales	6%	7%	57%	57%	48%	38%	19%	53%
Actividad económica	Agricultura	7%	5%	53%	50%	44%	26%	10%	46%
	Industria	8%	5%	44%	46%	32%	32%	17%	47%
	Construcción	8%	3%	44%	46%	39%	35%	9%	42%
	Comercio y hostelería	3%	5%	45%	45%	35%	32%	20%	48%
	Transporte	8%	3%	51%	45%	31%	35%	13%	42%
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras	3%	8%	42%	47%	32%	38%	22%	43%
	Administración pública y defensa	4%	5%	39%	41%	30%	39%	9%	39%
	Educación	7%	7%	43%	40%	26%	45%	18%	40%
	Salud	4%	11%	55%	52%	35%	43%	26%	50%
	Otros servicios	4%	6%	42%	41%	36%	34%	16%	38%
Total		5%	6%	45%	45%	34%	36%	18%	45%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

Nota: en negrita los colectivos más destacados.

dolencias, mayores prevalencias entre los trabajadores de la rama sanitaria.

Finalmente, el efecto negativo de la edad sobre la salud se evidencia en casi todas las dolencias analizadas.

9.6. Trastornos del sueño

Las alteraciones del sueño fueron exploradas mediante una pregunta que indagaba la frecuencia, en los últimos 12 meses, de tres síntomas diferen-

tes: dificultad para quedarse dormido, despertarse varias veces mientras duerme y despertarse con sensación de cansancio y fatiga.

Considerando una frecuencia de, al menos, varias veces por semana, un 16% de los trabajadores tiene dificultades para conciliar el sueño, un 20% se despierta varias veces durante el sueño y el 19% se despierta cansado o fatigado (ver Tabla 23).

Tabla 23. Trabajadores que han presentado problemas de sueño en los últimos 12 meses

	Dificultad para quedarse dormido	Despertarse varias veces mientras duerme	Despertarse con sensación de cansancio y fatiga
Todos los días	5%	6%	5%
Varias veces a la semana	11%	14%	14%
Varias veces al mes	16%	16%	18%
Con menos frecuencia	21%	23%	23%
Nunca	48%	41%	40%
Total	100%	100%	100%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

Analizando estos tres indicadores de alteración del sueño y atendiendo a la frecuencia de, al menos, varias veces por semana, el análisis estratificado por las variables socio-demográficas muestra desigualdades significativas que afectan a grupos es-

pecíficos como: mujeres, trabajadores de mayor edad, Trabajadores de servicios y vendedores, Ocupaciones elementales, de Actividades administrativas, auxiliares y financieras y, finalmente, a los trabajadores de la Salud (ver Tabla 24).

Tabla 24. Trabajadores que han presentado problemas de sueño en los últimos 12 meses según sexo, edad, ocupación y actividad

		Dificultad para quedarse dormido	Despertarse varias veces mientras duerme	Despertarse con sensación de cansancio y fatiga
Sexo	Hombre	13%	17%	15%
	Mujer	19%	23%	23%
Edad	Hasta 34 años	14%	17%	18%
	De 35 a 49 años	16%	21%	20%
	50 y más años	17%	22%	19%
Ocupación	Directores y gerentes	12%	16%	14%
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	16%	21%	20%
	Técnicos y profesionales de apoyo	12%	19%	16%
	Empleados contables y administrativos	16%	16%	17%
	Trabajadores de servicios y vendedores	18%	24%	20%
	Trabajadores cualificados del sector agrario	6%	12%	14%
	Art. y trab. cualificados de la industria y construcción	12%	17%	18%
	Operadores de instalaciones y maquinaria	15%	21%	19%
	Ocupaciones elementales	21%	23%	26%

Tabla 24. Trabajadores que han presentado problemas de sueño en los últimos 12 meses según sexo, edad, ocupación y actividad

		Dificultad para quedarse dormido	Despertarse varias veces mientras duerme	Despertarse con sensación de cansancio y fatiga
Actividad económica	Agricultura	8%	13%	12%
	Industria	14%	22%	20%
	Construcción	11%	15%	15%
	Comercio y hostelería	15%	20%	20%
	Transporte	14%	20%	16%
	Actividades administrativas, auxiliares y financieras	21%	22%	24%
	Administración pública y defensa	13%	15%	12%
	Educación	16%	20%	18%
	Salud	18%	21%	24%
	Otros servicios	17%	23%	19%
Total		16%	20%	19%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

Categoría de respuesta: al menos varias veces por semana.

Nota: en negrita los colectivos más destacados.

9.7. La enfermedad y la pérdida de días de trabajo

El 32% de los trabajadores manifiesta haber perdido algún día de trabajo, en los últimos 12 meses, debido a una baja por enfermedad o por motivos de salud. Comparado este parámetro con el estimado en la encuesta anterior, apenas se observan diferencias, pues en 2010, el 30% de los trabajadores afirmaron haber tenido algún episodio de incapacidad temporal por motivos de salud en los 12 meses previos.

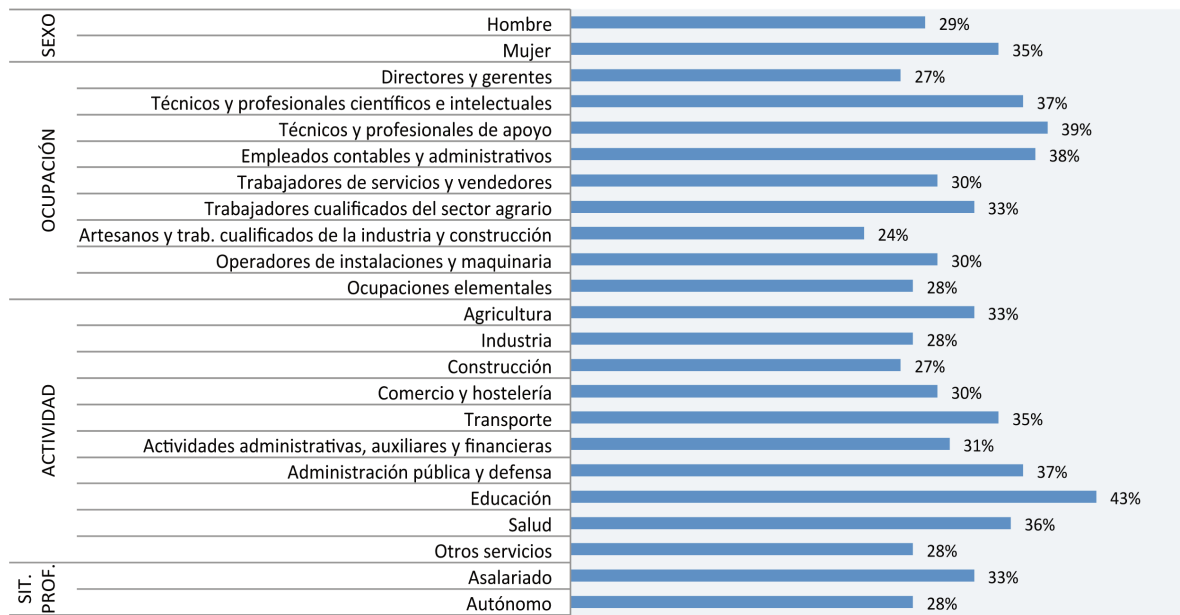
En 2015 esta prevalencia es estadísticamente superior entre las mujeres (35% frente al 29% en los hombres), no observándose diferencias por grupos de edad.

Por ocupación, la prevalencia de uno o más episodios de incapacidad temporal (en adelante IT) es superior entre los Técnicos y profesionales de apoyo (39%), los Empleados contables y administrativos (38%) y los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (37%). Así mismo, la actividad con mayor prevalencia es Educación (43%).

Finalmente, la proporción de trabajadores que sufren algún episodio de IT es superior entre los asalariados (33%) que entre los autónomos (28%). (Ver Gráfico 68).

En términos globales, la media de días de trabajo perdidos por IT es de 3,9 días por trabajador y año (desviación estándar: 17,1). Se observan variaciones de esta media global al estratificar según co-

Gráfico 68. Trabajadores que han presentado algún episodio de incapacidad temporal (it) en los últimos 12 meses según sexo, ocupación, actividad y situación profesional



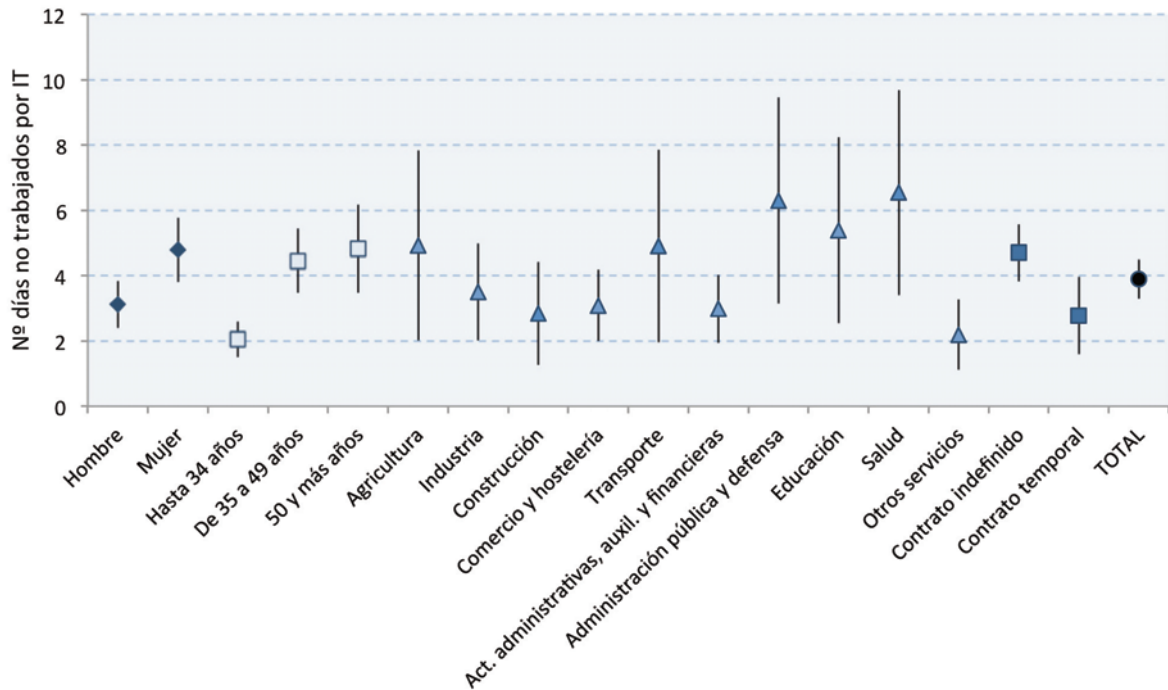
Base: total de trabajadores (N=3.364).

lectivos de interés, siendo discretamente superior entre las mujeres y los trabajadores de mayor edad. Así mismo, las actividades con mayores medias de días de trabajo perdidos por incapacidad son el Transporte y la Salud. Al analizar este parámetro por tipo de contrato se observa que los tra-

bajadores con contrato indefinido, en promedio, presentan más días de incapacidad temporal que los que cuentan con contrato temporal. (Ver Gráfico 69).

A los trabajadores que refirieron procesos de IT en los últimos 12 meses, se les pidió que estimaran,

Gráfico 69. Promedio anual de días no trabajados por incapacidad temporal (media e ic 95%) según sexo, edad, actividad y tipo de contrato



Base: total de trabajadores (N=3.364)

sobre el total de días de baja, cuántos de ellos fueron causados por accidentes laborales y cuántos por problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo.

En base a las respuestas, se estima que por cada 100 días de baja, 22 son atribuibles a accidentes de trabajo. La frecuencia es superior entre: los hombres (31% de los días de baja fueron debidos a accidente de trabajo), los trabajadores mayores (32% de los días de baja), los Operadores de instalaciones y maquinaria (65%) y las actividades de Transporte (42%) y Construcción (40%).

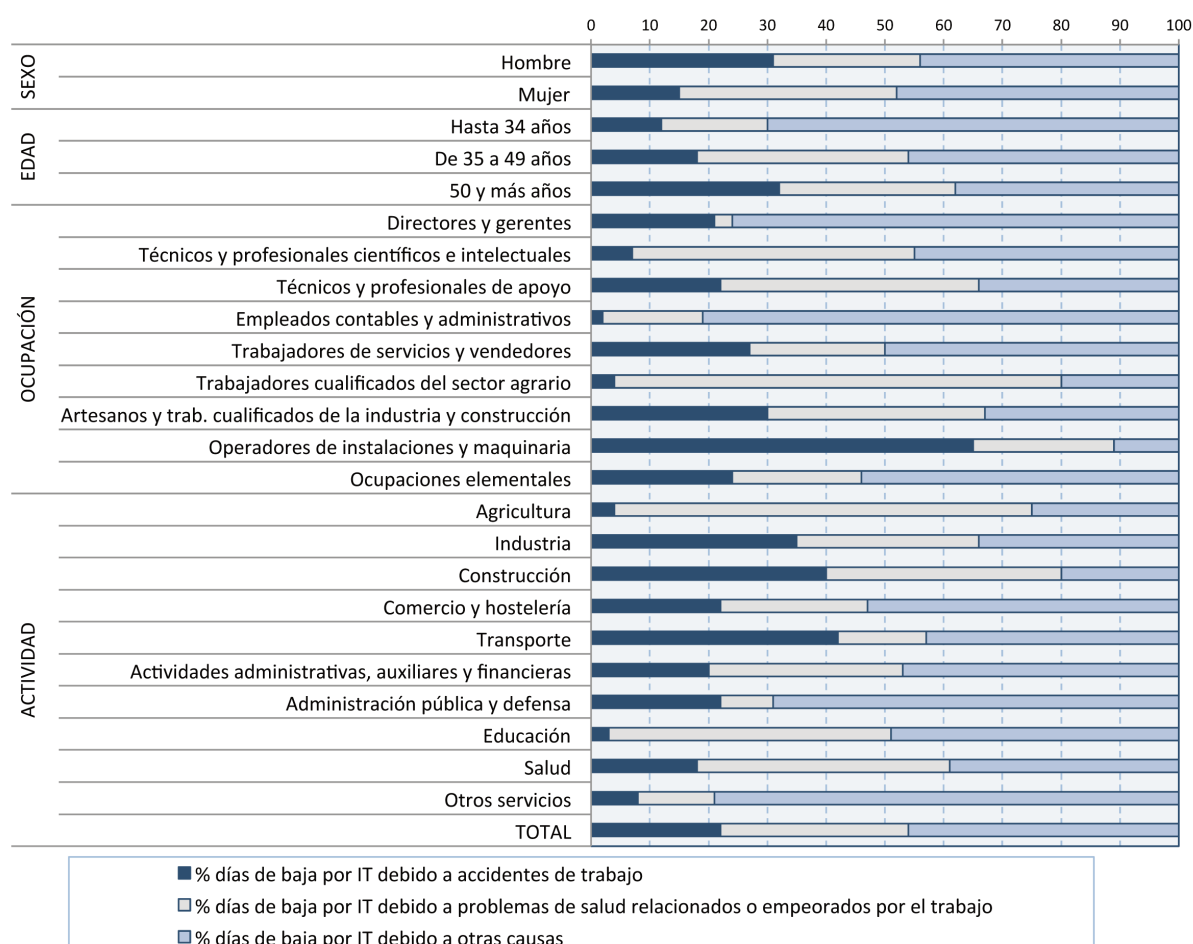
Paralelamente, por cada 100 días de baja, 32 son atribuibles a problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo. Esta estimación es su-

perior entre las mujeres (37%), los Trabajadores cualificados del sector agrario (76%) y las actividades de Educación (48%) y Salud (43%). (Ver Gráfico 70).

9.8. Trabajar estando enfermos

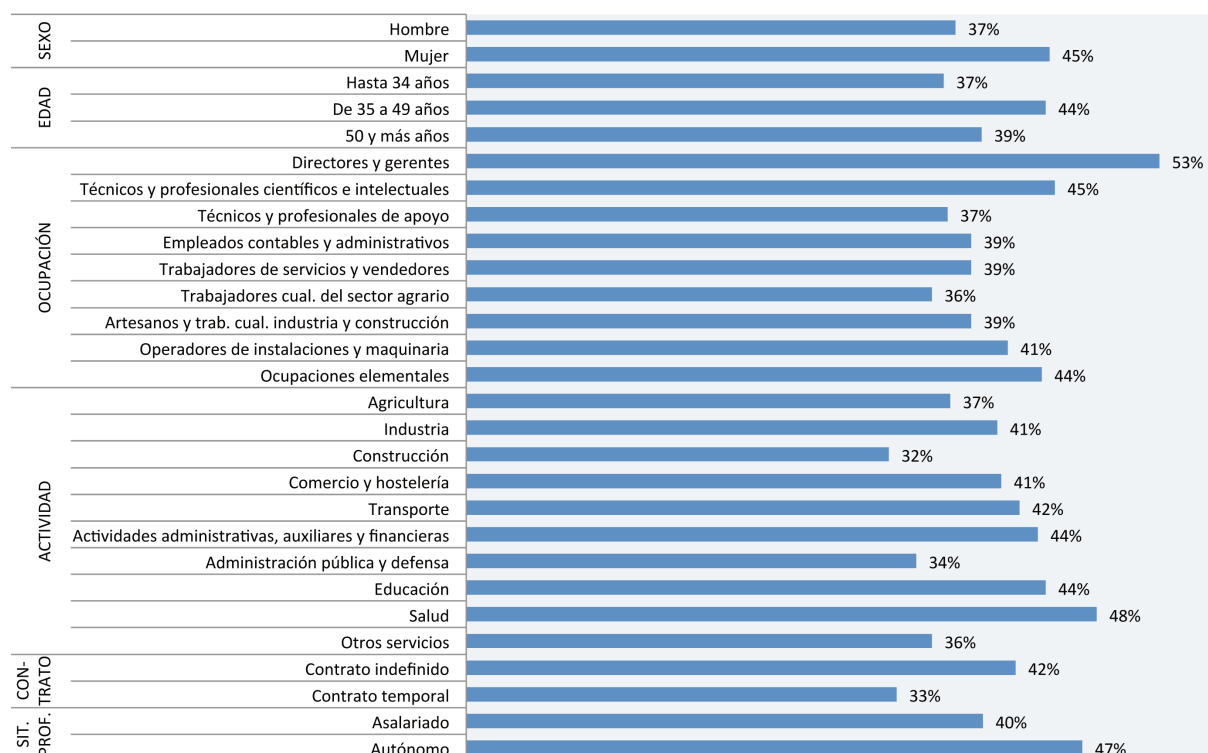
El 41% de los trabajadores afirman que, en los últimos 12 meses, han trabajado estando enfermos. Este porcentaje es algo superior al observado en la Encuesta de 2010 (35%). En 2015 esta prevalencia es sensiblemente más alta entre las mujeres (45%), los trabajadores de 35 a 49 años (44%), los Directores y gerentes (53%), los trabajadores de la Salud (48%) y los autónomos (47%) (ver Gráfico 71).

Gráfico 70. Porcentaje de días de baja atribuibles a accidente de trabajo y a problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo según sexo, edad, ocupación y actividad



Base: total de días de baja por incapacidad temporal (IT) en trabajadores que han sufrido bajas laborales en los últimos 12 meses por problemas de salud.

Gráfico 71. Trabajadores que han trabajado estando enfermos en los últimos 12 meses según sexo, edad, ocupación, actividad, tipo de contrato y situación profesional



Base: total de trabajadores (N=3.364).

9.9. Estado anímico

El estado anímico positivo del trabajador fue explorado mediante una pregunta que indagaba sobre la frecuencia de cinco estados diferentes:

sentirse alegre y de buen humor; sentirse tranquilo y relajado; sentirse activo y enérgico; despertarse fresco y descansado; y percibir la vida cotidiana llena de cosas de interés. Los resultados se muestran en la Tabla 25.

Tabla 25. Frecuencia con la que los trabajadores han experimentado distintos estados anímicos positivos en las últimas dos semanas

	Me he sentido alegre y de buen humor	Me he sentido tranquilo y relajado	Me he sentido activo y enérgico	Me he despertado fresco y descansado	Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan
Todo el tiempo	27%	25%	29%	22%	31%
La mayor parte del tiempo	43%	38%	41%	36%	40%
Más de la mitad del tiempo	18%	20%	18%	21%	17%
Menos de la mitad del tiempo	6%	9%	7%	9%	6%
De vez en cuando	4%	6%	4%	8%	4%
Nunca	1%	3%	2%	4%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Base: total de trabajadores (N=3.364).

Para conocer la variabilidad en el estado anímico según otras variables de interés, se simplificó el análisis creando un indicador cuantitativo, para cada entrevistado, resultado de la suma de las puntuaciones obtenidas para cada uno de los cinco estados. A la categoría “todo el tiempo” se le otorgó el valor 6; a la categoría “la mayor parte del tiempo”, el valor 5; a la categoría “más de la mitad del tiempo”, el valor 4; a la categoría “menos de la mitad del tiempo”, el valor 3; a la categoría “de vez en cuando”, el valor 2; y, finalmente, a la categoría “nunca”, el valor 1. De esta forma pudo estimarse un valor promedio que representara de forma cuantitativa el estado anímico del trabajador en las últimas dos semanas. También pudo estimarse un valor promedio que representara la frecuencia global de estos cinco estados, a través de una variable cuantitativa resumen, con valores posibles entre 5 y 30, donde los valores más altos corresponderían a un mayor bienestar.

Como se observa en el Gráfico 72, las puntuaciones medias son muy similares en los diferentes grupos. No obstante, desde el punto de vista estadístico, se detectan peores promedios entre las mujeres, los trabajadores mayores y los Operadores de instalaciones y maquinaria.

9.10. Mantenimiento como trabajador activo

La 6ª EWCS se interesa por la actitud y aptitud de los trabajadores para mantenerse laboralmente

activos. Con este objetivo incluye tres preguntas en el cuestionario: 1) hasta qué edad le gustaría trabajar, 2) si cree que será capaz de hacer el trabajo actual o uno similar hasta que tenga 60 años de edad y 3) en el caso de que se vea capaz, hasta qué edad cree que podrá realizar el trabajo actual o uno similar.

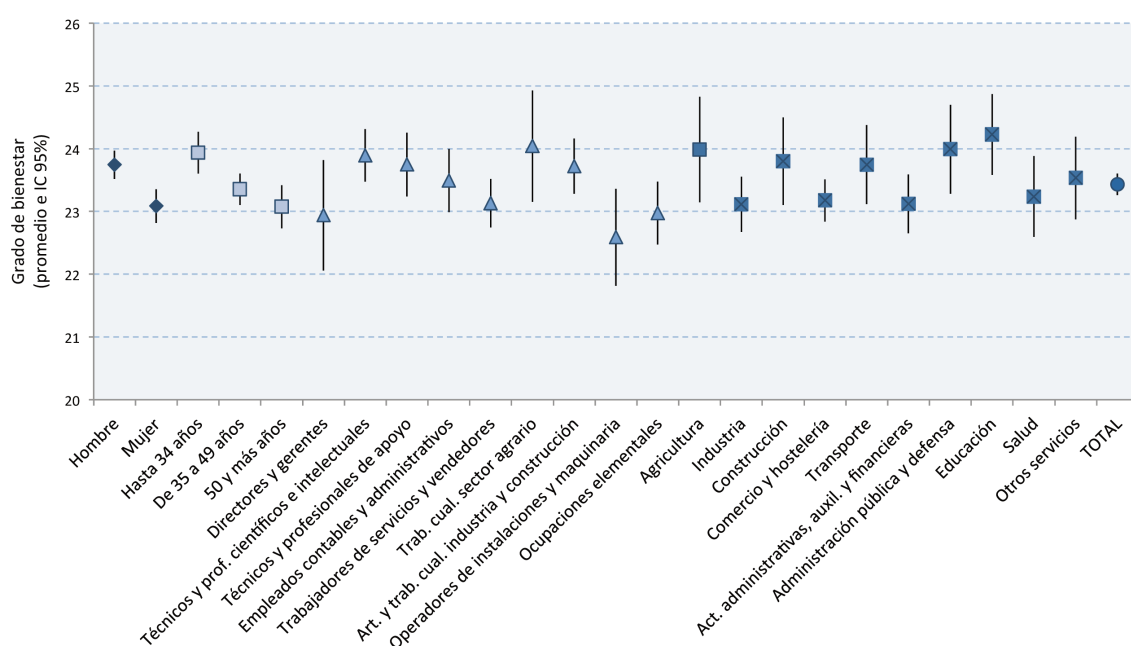
Al 15% de los trabajadores les gustaría trabajar hasta los 55 años; al 32%, entre los 56 y los 60 años; al 30%, entre los 61 y los 65 años; y al 9%, lo más tarde posible. La edad media a la que los españoles les gustaría dejar de trabajar es 60,6 años (desviación estándar= 5,2).

Los colectivos que preferirían dejar de trabajar antes son las mujeres (60,3 años), los menores de 50 años (60 años) o los que tienen estudios medios (60,3 años). No se han hallado diferencias por actividad económica, ocupación, situación profesional o tipo de contrato.

Respecto a ser capaz de realizar el mismo trabajo o uno similar hasta los 60 años, el 69% de los trabajadores sí lo considera posible, el 24% no lo cree y el 8% no lo sabe.

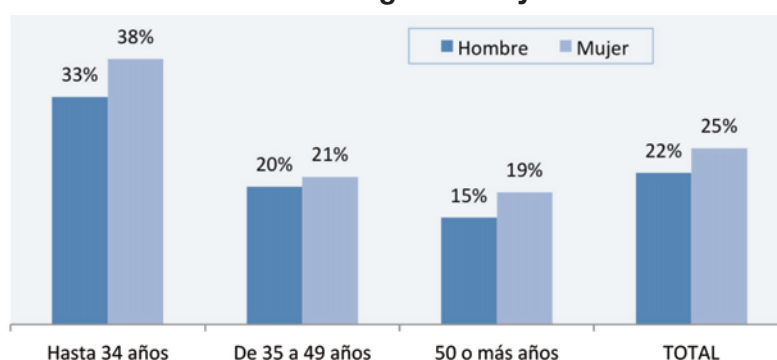
Los que más frecuentemente no se ven capaces de realizar su trabajo actual hasta los 60 años son: los menores de 35 años y las mujeres (ver Gráfico 73), además de los asalariados (25% frente al 18% de los autónomos) o los que tienen un contrato temporal (32% frente al 21% de los indefinidos). Por ocupación, supera significativamente el pro-

Gráfico 72. Indicador cuantitativo de “bienestar” según sexo, edad, ocupación y actividad



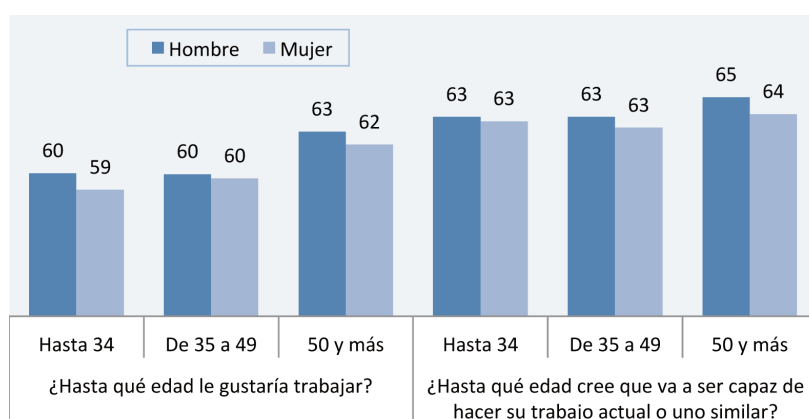
Base: total de trabajadores (N=3.364).

Gráfico 73. Trabajadores que no se ven capaces de realizar el trabajo actual o uno similar hasta los 60 años según edad y sexo



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

Gráfico 74. Edad media de preferencia para dejar de trabajar y edad media límite para poder hacer el trabajo actual o uno similar según edad y sexo (en años)



Base "¿Hasta qué edad le gustaría trabajar?": total de trabajadores (N= 3.364).

Base "¿Hasta qué edad cree usted que va a ser capaz de hacer su trabajo actual o uno similar?": trabajadores que se ven capaces de hacer su trabajo actual o uno similar hasta los 60 años (N= 2.307).

medio total Comercio y hostelería (29%) y, por actividad, las Ocupaciones elementales (32%) y los Trabajadores de servicios y vendedores (31%).

Finalmente, para los que se ven capaces de hacer su trabajo actual o similar hasta los 60 años, la edad media límite para desempeñar dicho trabajo lo sitúan en los 63,5 años (DS= 3,6).

Como en las cuestiones anteriores, indican una edad límite más temprana las mujeres (63,2 años y 63,8 años los hombres) y los trabajadores menores de 50 años (63,2 años y 64,2 años los de 50 y más años). (Ver Gráfico 74). También, por situación profesional, los asalariados (63,3 años frente a los 64,4 entre los autónomos); por ocupación, los Artesanos y trabajadores cualificados de la industria y construcción (62,8 años, edad significativamente menor que el promedio total); y por actividad económica, los trabajadores de Construcción (62,7 años, edad significativamente menor que el promedio total).

9.11. Satisfacción con las condiciones de trabajo

Preguntados los trabajadores por su grado de satisfacción con sus condiciones de trabajo en su principal trabajo remunerado, la respuesta es positiva para la mayoría de los encuestados. El 82% de los trabajadores señala que están "muy satisfechos" (24%) o "satisfechos" (58%). Este alto nivel de satisfacción se mantiene estable desde 2010, con lo que parece que la satisfacción con las condiciones de trabajo no se ha visto afectada por la crisis económica. Además, esta satisfacción subió ligeramente en cuatro puntos porcentuales desde 2005 (78%).

Los datos de 2015 muestran que, por ocupación, el 89% de los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el 86% de los Empleados contables y administrativos están satisfechos con sus condiciones de trabajo, mientras que el porcentaje baja al 77% de los trabajadores de las Ocupacio-

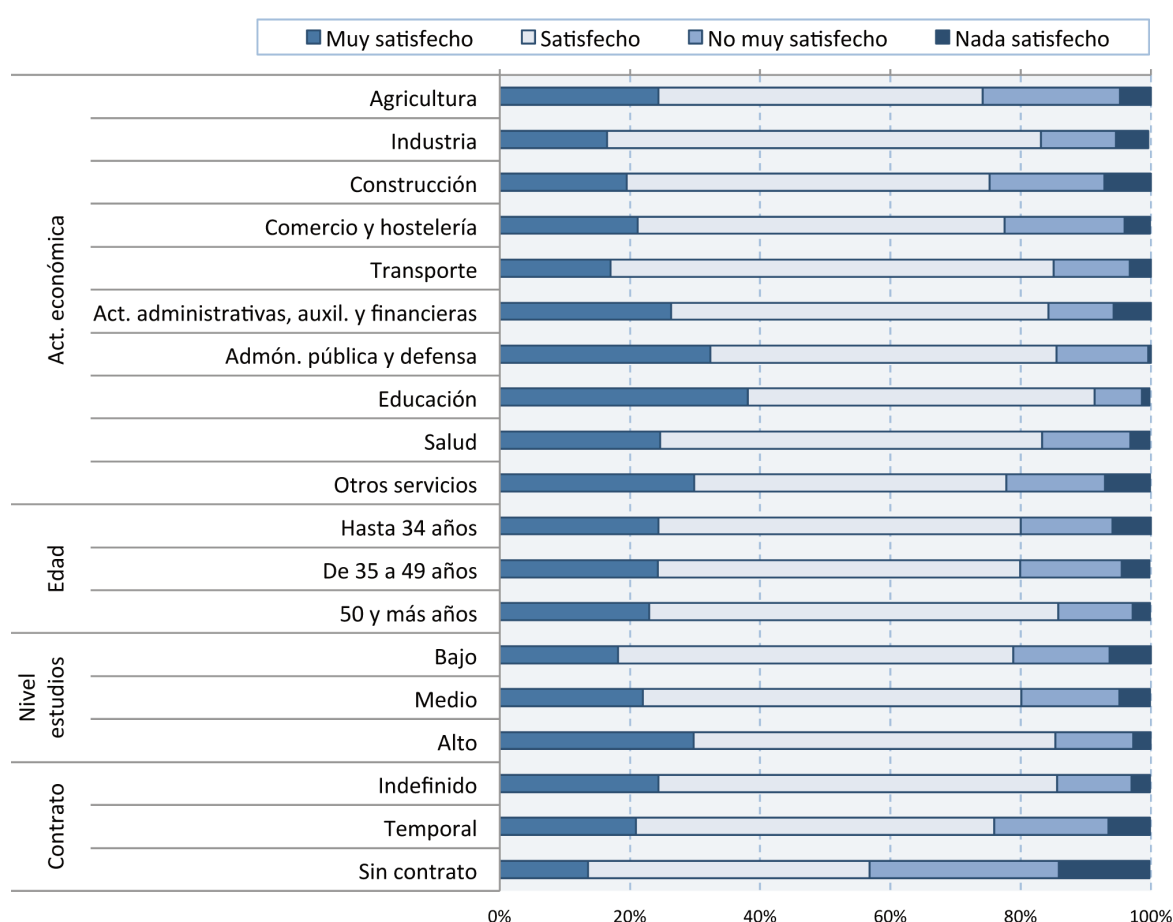
nes elementales y al 76% de los Trabajadores de servicios y vendedores.

Como muestra el Gráfico 75, alrededor de una cuarta parte de los trabajadores de Agricultura, Construcción y Comercio y hostelería no están satisfechos (“no muy satisfecho” o “nada satisfecho”) con sus condiciones de trabajo. En este mismo gráfico, se puede observar también que entre los menos satisfechos están: los menores de 50 años, los que tienen un nivel de estudios bajo o medio, los contratados temporales respecto a los contratados indefi-

nidos, y los que no tienen contrato respecto a los que sí lo tienen.

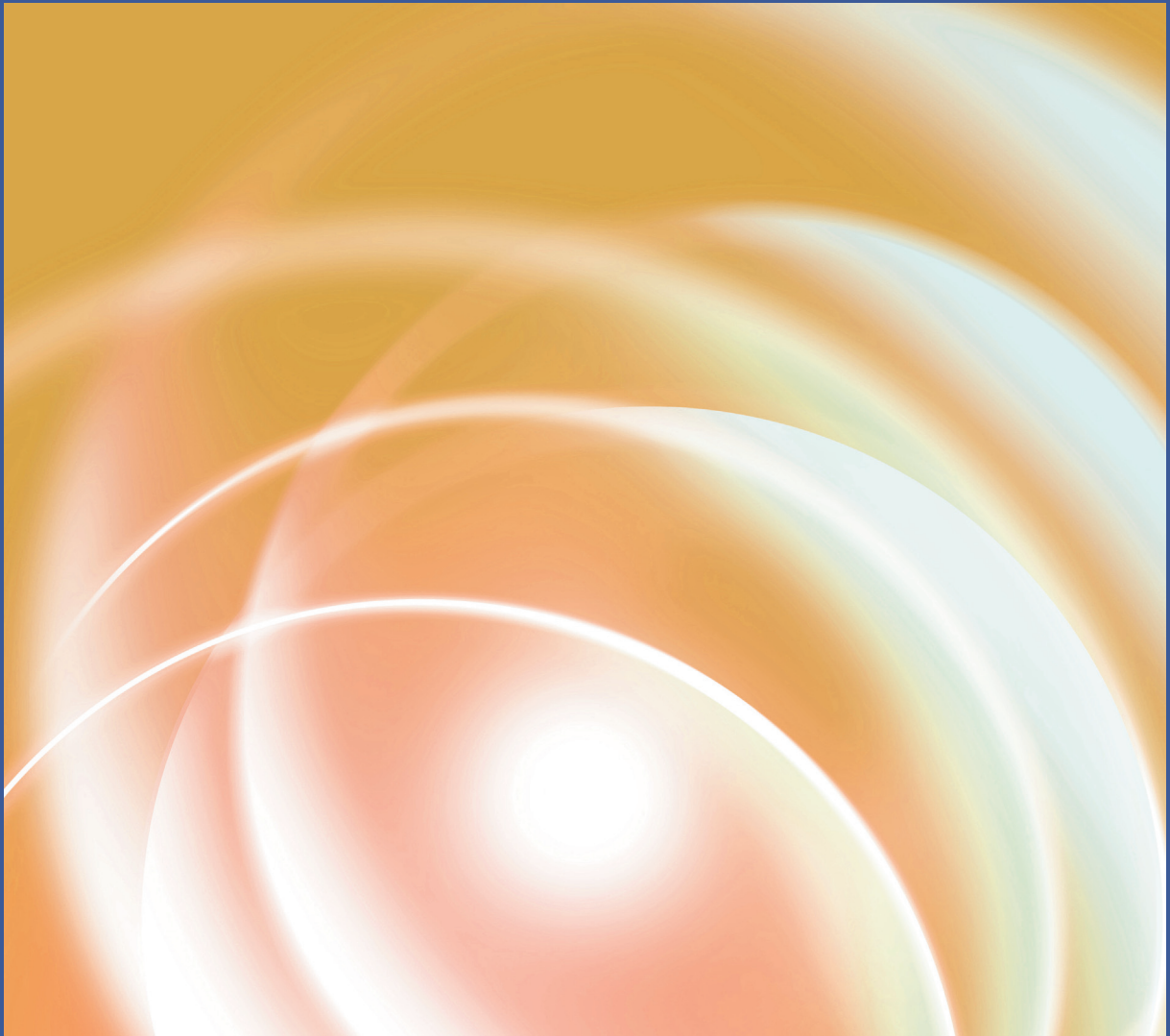
Hay que tener en cuenta que el sentimiento de satisfacción con el trabajo está influenciado por situaciones personales, culturales y, por supuesto, objetivas. Esto sugiere que, si bien unas buenas condiciones de trabajo contribuyen a aumentar el nivel de satisfacción, un alto nivel de satisfacción no conlleva necesariamente unas buenas condiciones de trabajo.

Gráfico 75. Satisfacción de los trabajadores con sus condiciones de trabajo por actividad, edad y tipo de contrato



Base: total de trabajadores (N= 3.364).

METODOLOGÍA



10.1. Definición y tamaño del universo

El ámbito poblacional de la 6ª EWCS integra a todos los residentes de 35 países europeos que cumplieran los siguientes requisitos:

- De 15 años o más. En el caso de España, Bulgaria, Reino Unido y Noruega fue de 16 años, debido a que esta es la edad mínima legal para trabajar en estos países.
- Vivían en una unidad familiar.
- Su lugar de residencia habitual estaba en los territorios de los países incluidos en la encuesta y también las personas ausentes de la casa por períodos cortos de tiempo (por ejemplo, debido a estudios, enfermedad o viajes de negocios).
- Estaban en “situación de empleo”. Se trata de aquellas personas que realizaron al menos una hora de trabajo a cambio de una remuneración o un beneficio durante la semana (de lunes a domingo) anterior a la entrevista.

10.2. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra fue de 1.000 entrevistas en la mayoría de los países. Para reflejar el tamaño de la fuerza de trabajo en los países más grandes, la muestra fue incrementada a 1.200 en Polonia, 1.300 en España, 1.400 en Italia, 1.500 en Francia, 1.600 en el Reino Unido y 2.000 en Alemania y Turquía. Además, Eurofound ofreció a los países la oportunidad de aumentar su muestra. Esta oferta fue aceptada por Bélgica, Eslovenia y España, que elevaron sus tamaños de muestra a 2.500, 1.600 y 3.300 respectivamente.

Una vez finalizado el trabajo de campo, en España el total de entrevistas realizadas fue de 3.364 y en el conjunto de los treinta y cinco países, de 43.850 entrevistas.

10.3. Muestreo

Para la 6ª EWCS se ha aplicado un muestreo aleatorio polietápico estratificado de la población trabajadora en cada país. En la primera etapa, las unidades primarias de muestreo (UPM) se seleccionaron aleatoriamente, con probabilidad proporcional al tamaño (basándose en regiones - NUTS2 en 18 países, o equivalente, y el grado de urbanización usando el indicador DEGURBA de Eurostat disponible). Posteriormente, se muestrearon los hogares dentro de cada UPM. Finalmente, se aplicó un procedimiento de selección del entrevistado en cada hogar (en algunos países, se utilizaron registros a nivel de individuos).

En España la muestra se estratificó por comunidades autónomas (17) y grado de urbanización (cinco categorías). En cada estrato se seleccionaron inicialmente, de forma proporcional al número de personas empleadas en cada estrato, 825 UPM sobre la base de secciones censales. Las estadísticas de población se obtuvieron de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al segundo trimestre del año 2014. En cada sección censal en España se cuenta con un registro de calles y números de cada calle, por lo que se realizó una selección aleatoria de direcciones dentro de cada PSU. Por último, dentro de cada unidad familiar se seleccionó aleatoriamente a la persona con trabajo que hubiera celebrado su cumpleaños más recientemente.

10.4. Trabajo de campo

El trabajo de campo de la 6ª EWCS fue conducido por la empresa IPSOS a través de 35 agencias nacionales.

En España se realizaron 21 sesiones informativas nacionales con las que se formó a 136 entrevistadores. Finalmente trabajaron 134 entrevistadores y la media de entrevistas por entrevistador fue de 22,7.

Las entrevistas fueron personales, en el domicilio del trabajador y asistidas por ordenador (CAPI). El cuestionario fue aplicado, además de en castellano, en catalán y euskera.

El periodo del trabajo de campo en España comprendió desde el 3 de marzo hasta el 29 de septiembre de 2015. El trabajo de campo se demoró más tiempo del previsto debido fundamentalmente a la baja elegibilidad (el elevado nivel de desempleo en España) y a unos índices de respuesta relativamente bajos (ver Tabla 26). Además, el trabajo de campo se interrumpió del 10 al 23 de agosto, para no agotar la muestra disponible durante el principal mes de vacaciones y para limitar los efectos de la estacionalidad.

En cuanto a la duración de la entrevista, en España tuvo una extensión media de 42,2 minutos (con una extensión máxima de 120 y mínima de 20); la media europea fue de 45 minutos.

10.5. Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas) y $P=Q$, el error para el conjunto de la muestra de España es $\pm 1,72\%$.

En las tablas siguientes se muestra: el error muestral por sexo (ver Tabla 27) y por ocupación (ver Tabla 28) de la muestra española.

10.6. Ponderación

Para garantizar que los resultados de la 6ª EWCS sean representativos de la fuerza de trabajo en Eu-

ropa se han aplicado tres tipos de ponderaciones:

Paso 1. *En el diseño*: se ajustan las diferencias en las probabilidades de selección asociadas con el diseño muestral de cada país.

Paso 2. *En la post-estratificación*: se ajustan las diferencias entre la muestra y la distribución de la población en variables determinadas (edad y sexo, región, actividad económica de la empresa –CNAE- y ocupación –CNO-) y por no respuesta. Las estadísticas de referencia para la post-estratificación son en gran parte de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2015 de Eurostat.

Paso 3. *Transnacionales o de tamaño de la población*: se trata de asegurar que cada país está representado en proporción al tamaño de su propia población trabajadora.

En la Tabla 29 se muestra la distribución de las entrevistas completadas en España según edad y sexo, ocupación, actividad de la empresa y región.

Para ampliar información sobre la metodología empleada en la 6ª EWCS se puede consultar la página web de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology>.

Tabla 26. Índices de calidad de los resultados del trabajo de campo (%)

ÍNDICE	Índice de respuesta	Índice de cooperación	Índice de negativa	Índice de contacto
Código AAPOR	RR3	COOP3	REF2	CON2
España	31,4	53,7	27,1	60,0
Europa	42,5	67,6	20,4	65,5

Fuente: Informe técnico de Ipsos NV (Bélgica).

Nota: Los cálculos se basan en códigos asignados después de haber agotado todos los intentos de contacto.

Tabla 27. Error muestral por sexo. España

	Nº entrevistas	Error muestral
Hombres	1714	2,42%
Mujeres	1650	2,46%
Total	3.364	1,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos técnicos facilitados por Eurofound.

Tabla 28. Error muestral por ocupación. España

	Nº entrevistas	Error muestral
Directores y gerentes	151	8,14%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	515	4,41%
Técnicos y profesionales de apoyo	259	6,21%
Empleados contables y administrativos	422	4,87%
Trabajadores de servicios y vendedores	708	3,76%
Trabajadores cualificados del sector agrario + Operadores de instalaciones y maquinaria	281	5,97%
Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción	435	4,79%
Ocupaciones elementales	591	4,11%
Total	3.364	1,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos técnicos facilitados por Eurofound.

Tabla 29. Distribución de las entrevistas completadas en España por edad, género, ocupación, actividad de la empresa y comunidad autónoma

CATEGORÍA	Población en EPA ('000)	Proporción en EPA	Número de encuestados en EWCS	Proporción no ponderada en EWCS	Proporción ponderada en EWCS
Género x Edad					
Hombre, 16-24	426,6	0,024	106	0,032	0,026
Hombre, 25-39	3.559,9	0,199	606	0,180	0,191
Hombre, 40-59	5.182,7	0,290	882	0,263	0,276
Hombre, 60 y más	591,0	0,033	117	0,035	0,034
Mujer, 16-24	376,0	0,021	91	0,027	0,023
Mujer, 25-39	3.142,2	0,176	581	0,173	0,181
Mujer, 40-59	4.140,6	0,232	876	0,261	0,243
Mujer, 60 y más	446,9	0,025	100	0,030	0,025
Total	17.865,9	1,000	3.359	1,000	1,000

Tabla 29. (continuación)

CATEGORÍA	Población en EPA ('000)	Proporción en EPA	Número de encuestados en EWCS	Proporción no ponderada en EWCS	Proporción ponderada en EWCS
Grupos ocupacionales (CIUO-08)					
Directores y gerentes	773,3	0,043	151	0,045	0,045
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.117,6	0,175	515	0,153	0,175
Técnicos y profesionales de apoyo	1.981,6	0,111	259	0,077	0,098
Empleados contables y administrativos	1.834,6	0,103	422	0,126	0,109
Trabajadores de servicios y vendedores + Ocupaciones militares	4.125,0	0,231	708	0,211	0,228
Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros + Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	1.759,6	0,098	281	0,084	0,094
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	2.282,4	0,128	435	0,129	0,129
Ocupaciones elementales	1.991,9	0,111	591	0,176	0,122
Total	17.865,9	1,000	3.362	1,000	1,000
Actividad de la empresa (CNAE Rev, 2,0)					
Agricultura e industria (a-e)	3.219,0	0,180	628	0,187	0,191
Construcción, transporte, TIC (f,h,j)	2.474,5	0,139	499	0,148	0,149
Comercio, hostelería y restauración (g,i)	4.426,5	0,248	789	0,235	0,247
Servicios no públicos (k-n,r-u)	3.796,3	0,212	778	0,231	0,199
Servicios públicos (o-q)	3.949,5	0,221	667	0,198	0,215
Total	17.865,9	1,000	3.361	1,000	1,000
Región					
Andalucía	2.775,2	0,155	590	0,175	0,139
Aragón	542,7	0,030	95	0,028	0,033
Principado de Asturias	377,3	0,021	72	0,021	0,019
Baleares	511,0	0,029	90	0,027	0,031
Canarias	790,3	0,044	179	0,053	0,047
Cantabria	228,6	0,013	41	0,012	0,013
Castilla La Mancha	730,9	0,041	145	0,043	0,040
Castilla y León	941,6	0,053	155	0,046	0,051
Cataluña	3.086,4	0,173	531	0,158	0,178
Comunidad Valenciana	1.878,3	0,105	364	0,108	0,109
Extremadura	357,8	0,020	90	0,027	0,021
Galicia	1.020,1	0,057	199	0,059	0,061
Comunidad de Madrid	2.819,7	0,158	485	0,144	0,158
Región de Murcia	531,3	0,030	103	0,031	0,028

Tabla 29. (continuación)

CATEGORÍA	Población en EPA ('000)	Proporción en EPA	Número de encuestados en EWCS	Proporción no ponderada en EWCS	Proporción ponderada en EWCS
Comunidad Foral de Navarra	265,0	0,015	48	0,014	0,016
País Vasco	878,9	0,049	151	0,045	0,048
La Rioja	130,8	0,007	26	0,008	0,008
Total	17.865,9	1,000	3.364	1,000	1,000

Fuente: Datos técnicos facilitados por Eurofound.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y OCUPACIONES INCLUIDAS EN LA 6ª EWCS Y SU DENOMINACIÓN EN EL INFORME



El análisis por actividad económica de la 6ª EWCS está basado en la CNAE Rev. 2 y las actividades han sido agrupadas en 10 categorías. En la Tabla 30 se muestran estas agrupaciones y la forma, más reducida, en que se denominan en el pre-

sente Informe. Del mismo modo, la Tabla 31 presenta las ocupaciones, que están basadas en la CNO-2011, y su denominación reducida utilizada en el texto.

Tabla 30. Agrupación de las actividades económicas en la 6ª EWCS

CNAE Rev. 2	Actividades económicas	Denominación en este Informe
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Agricultura
B	Industrias extractivas	Industria
C	Industria manufacturera	
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	
F	Construcción	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	Comercio y hostelería
I	Hostelería	
H	Transporte y almacenamiento	Transporte
K	Actividades financieras y de seguros	Actividades administrativas, auxiliares y financieras
L	Actividades inmobiliarias	
O	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	Administración pública y defensa
P	Educación	Educación
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Salud
J	Información y comunicaciones	Otros Servicios
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	
S	Otros servicios	

Tabla 31. Agrupación de las ocupaciones en la 6ª EWCS

CNO 2011	Ocupaciones	Denominación en este Informe
1	Directores y gerentes	Directores y gerentes
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3	Técnicos y profesionales de apoyo	Técnicos y profesionales de apoyo
4	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Empleados contables y administrativos
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Trabajadores de servicios y vendedores
6	Trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Trabajadores cualificados del sector agrario
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Operadores de instalaciones y maquinaria
9	Ocupaciones elementales	Ocupaciones elementales

INDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS



GRÁFICO 1.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR FRANJAS DE EDAD. EVOLUCIÓN 2005-2015	17
TABLA 1.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO Y SEXO.	17
GRÁFICO 2.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO Y EDAD.	18
GRÁFICO 3.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA	18
GRÁFICO 4.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA	19
TABLA 2.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO	19
GRÁFICO 5.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA CON JORNADA PARCIAL POR EDAD, SEXO, ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN.	20
TABLA 3.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO DE CONTRATO, SEXO Y EDAD	20
GRÁFICO 6.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA CON CONTRATO TEMPORAL Y SIN CONTRATO SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA	21
GRÁFICO 7.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA CON CONTRATO TEMPORAL Y SIN CONTRATO SEGÚN OCUPACIÓN.	21
GRÁFICO 8.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE AUTÓNOMOS SEGÚN LOS MOTIVOS POR LOS QUE HAN OPTADO POR UN TRABAJO AUTÓNOMO	22
GRÁFICO 9.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE AUTÓNOMOS SEGÚN SEXO, EDAD Y SECTOR DE ACTIVIDAD	22
TABLA 4.	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO Y SITUACIÓN PROFESIONAL.	22
GRÁFICO 10.	CAMBIOS EN DIFERENTES DIMENSIONES DEL TRABAJO EN EL ÚLTIMO AÑO	25
TABLA 5.	CAMBIOS EN DIFERENTES DIMENSIONES DEL TRABAJO EN EL ÚLTIMO AÑO SEGÚN EDAD	26
GRÁFICO 11.	TRABAJADORES AFECTADOS POR UNA REESTRUCTURACIÓN O REORGANIZACIÓN SUSTANCIAL POR ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA.	26
GRÁFICO 12.	TRABAJADORES QUE FUERON INFORMADOS Y A LOS QUE SE LES SOLICITÓ OPINIÓN, ANTES DE UNA REESTRUCTURACIÓN O REORGANIZACIÓN SUSTANCIAL DE SU LUGAR DE TRABAJO	27
GRÁFICO 13.	NIVEL DE INGRESOS MENSUALES NETOS DEL PRINCIPAL TRABAJO REMUNERADO SEGÚN SEXO, EDAD Y SITUACIÓN PROFESIONAL	28
GRÁFICO 14.	TIPOS DE COMPLEMENTOS SALARIALES DE LOS ASALARIADOS.	28

GRÁFICO 15.	AUTÓNOMOS CUYO PRINCIPAL CLIENTE PROPORCIONA AL MENOS EL 75% DE SUS INGRESOS SEGÚN OCUPACIÓN	29
GRÁFICO 16.	HOGARES CON DIFICULTADES PARA LLEGAR A FIN DE MES POR EDAD Y SEXO	30
GRÁFICO 17.	DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES “JEFES”. EVOLUCIÓN 2005-2015	33
GRÁFICO 18.	EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS. EVOLUCIÓN 2005-2015 (%)	34
TABLA 6.	ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS.	35
GRÁFICO 19.	EXPOSICIÓN A RIESGOS ERGONÓMICOS. EVOLUCIÓN 2005-2015.	35
TABLA 7.	ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR EXPOSICIÓN A RIESGOS ERGONÓMICOS	35
GRÁFICO 20.	PERCEPCIÓN DE ESTAR EXPUESTO A RIESGOS LABORALES SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO.	36
GRÁFICO 21.	INTENSIDAD DEL TRABAJO SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL, EDAD Y OCUPACIÓN	40
GRÁFICO 22.	OCUPADOS QUE DEBEN TRABAJAR A GRAN VELOCIDAD Y CON PLAZOS AJUSTADOS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA.	40
GRÁFICO 23.	INTENSIDAD DEL TRABAJO. AÑOS 2005 Y 2015	41
GRÁFICO 24.	NO PODER TOMARSE UN DESCANSO CUANDO SE DESEA POR EDAD Y SEXO	42
GRÁFICO 25.	SENTIRSE “EXHAUSTO” CUANDO ACABA LA JORNADA LABORAL POR OCUPACIÓN, SEXO, ESTUDIOS, SITUACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATO	42
GRÁFICO 26.	TRATAR DIRECTAMENTE CON PERSONAS QUE NO SON EMPLEADOS DE DONDE SE TRABAJA POR EDAD Y SEXO	43
GRÁFICO 27.	TRATAR DIRECTAMENTE CON PERSONAS QUE NO SON EMPLEADOS DE DONDE SE TRABAJA SEGÚN SEXO. AÑOS 2005 Y 2015.	43
GRÁFICO 28.	TRATAR DIRECTAMENTE CON PERSONAS QUE NO SON EMPLEADOS DE DONDE SE TRABAJA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	44
GRÁFICO 29.	POSIBILIDAD DE ELEGIR O CAMBIAR EL ORDEN DE LAS TAREAS, LOS MÉTODOS Y EL RITMO DE TRABAJO POR SEXO. EVOLUCIÓN 2005-2015	44
GRÁFICO 30.	POSIBILIDAD DE ELEGIR O CAMBIAR EL ORDEN DE LAS TAREAS, LOS MÉTODOS Y EL RITMO DE TRABAJO POR OCUPACIÓN.	45
GRÁFICO 31.	DETERMINANTES DEL RITMO DE TRABAJO Y SU ACUMULACIÓN. EVOLUCIÓN 2005-2015.	46
GRÁFICO 32.	TRABAJADORES QUE DEBEN INTERRUMPIR SU TAREA PARA REALIZAR OTRA NO PREVISTA SEGÚN EL N° DE DETERMINANTES DE SU RITMO DE TRABAJO.	46
GRÁFICO 33.	TRABAJADORES QUE DEBEN INTERRUMPIR SU TAREA PARA REALIZAR OTRA NO PREVISTA SEGÚN OCUPACIÓN. AÑOS 2010 Y 2015	47
GRÁFICO 34.	EMPLEO DE EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO DURANTE EL TRABAJO POR OCUPACIÓN	48

GRÁFICO 35.	EMPLEO DE EQUIPAMIENTO INFORMÁTICO DURANTE EL TRABAJO POR SEXO. EVOLUCIÓN 2005-2015 (%)	48
GRÁFICO 36.	TRABAJADORES QUE ROTAN ENTRE TAREAS SEGÚN SEXO. AÑOS 2005 Y 2015.	49
GRÁFICO 37.	CARACTERÍSTICAS DE LA ROTACIÓN ENTRE TAREAS SEGÚN SEXO	49
GRÁFICO 38.	TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	50
GRÁFICO 39.	REALIZACIÓN DE TAREAS BREVES Y REPETITIVAS. EVOLUCIÓN 2005-2015	51
TABLA 8.	COLECTIVOS QUE CON MAYOR FRECUENCIA REALIZAN TAREAS BREVES Y REPETITIVAS	51
GRÁFICO 40.	EXIGENCIAS DE CALIDAD POR OCUPACIÓN	52
GRÁFICO 41.	PARTICIPACIÓN DE LOS ASALARIADOS EN LA MEJORA DE LOS PROCESOS DE TRABAJO	52
GRÁFICO 42.	FALTA DE APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO POR PARTE DE JEFES Y COMPAÑEROS POR OCUPACIÓN	53
TABLA 9.	TEMOR A PERDER EL EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS SEIS MESES	54
GRÁFICO 43.	TEMOR A PERDER EL EMPLEO Y FACILIDAD PARA ENCONTRAR OTRO SIMILAR SEGÚN EDAD	54
TABLA 10.	COLECTIVOS MÁS EXPUESTOS A VIOLENCIA, ACOSO O DISCRIMINACIÓN SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y OCUPACIÓN*	55
TABLA 11.	COLECTIVOS QUE ESTÁN “NO MUY BIEN” O “NADA BIEN” INFORMADOS SOBRE LOS RIESGOS PARA SU SALUD Y SEGURIDAD	59
GRÁFICO 44.	NECESIDAD Y USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.	60
GRÁFICO 45.	EXISTENCIA DE REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE PLANTILLA.	61
GRÁFICO 46.	ASALARIADOS EN CUYAS EMPRESAS SE REALIZAN REUNIONES HABITUALES SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA. AÑOS 2010 Y 2015	61
GRÁFICO 47.	NÚMERO DE DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA.	65
GRÁFICO 48.	Nº DE HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA. EVOLUCIÓN 2005-2015	66
TABLA 12.	COLECTIVOS EN LOS QUE SON MÁS FRECUENTES LAS SEMANAS DE MENOS DE 35 HORAS Y LAS SEMANAS DE MÁS DE 40 HORAS	67
GRÁFICO 49.	Nº DE HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA SEGÚN OCUPACIÓN.	68
GRÁFICO 50.	PREFERENCIAS SOBRE EL Nº DE HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA . . .	68
GRÁFICO 51.	INDICADOR COMPUESTO DE HORAS DE TRABAJO REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS SEGÚN SEXO Y TIPO DE JORNADA (EN HORAS/SEMANA)	69
GRÁFICO 52.	INDICADOR COMPUESTO DE HORAS DE TRABAJO REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS SEGÚN SEXO, TENER HIJOS Y TENER LA PAREJA TRABAJANDO (EN HORAS/SEMANA)	69
GRÁFICO 53.	REGULARIDAD HORARIA POR SEXO	70
GRÁFICO 54.	REGULARIDAD HORARIA POR ACTIVIDAD	70
GRÁFICO 55.	REGULARIDAD HORARIA POR OCUPACIÓN	71

TABLA 13.	COLECTIVOS EN LOS QUE SON MÁS FRECUENTES LOS DIFERENTES TIPOS DE ORGANIZACIÓN HORARIA	72
GRÁFICO 56.	HORARIOS ATÍPICOS. AÑOS 2005 Y 2015	72
TABLA 14.	COLECTIVOS QUE CON MAYOR FRECUENCIA TIENEN HORARIOS ATÍPICOS	73
GRÁFICO 57.	TIPOS DE TRABAJO A TURNOS	74
GRÁFICO 58.	ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO A LOS COMPROMISOS SOCIALES Y FAMILIARES SEGÚN EDAD Y SEXO	74
TABLA 15.	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO QUE DIFICULTAN LA ADAPTACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LOS COMPROMISOS SOCIALES Y FAMILIARES	75
GRÁFICO 59.	DIFICULTADES PARA SEPARAR TRABAJO Y VIDA PRIVADA SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL	76
GRÁFICO 60.	HABILIDADES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN	81
GRÁFICO 61.	HABILIDADES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIÓN	82
TABLA 16.	MODALIDADES DE FORMACIÓN Y HABILIDADES	82
GRÁFICO 62.	NECESIDADES DE FORMACIÓN Y FORMACIÓN PAGADA POR EL EMPLEADOR SEGÚN OCUPACIÓN	83
TABLA 17.	FORMACIÓN PAGADA POR EL EMPLEADOR POR SEXO Y TIPO DE JORNADA	84
TABLA 18.	FORMACIÓN PAGADA POR EL PROPIO ASALARIADO POR SEXO Y TIPO DE JORNADA	84
GRÁFICO 63.	NECESIDADES DE FORMACIÓN Y FORMACIÓN RECIBIDA EN EL ÚLTIMO AÑO (FACILITADA POR EL EMPLEADOR Y FORMACIÓN IMPARTIDA EN EL PUESTO DE TRABAJO) SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA	85
GRÁFICO 64.	PERCEPCIÓN DE LA INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE LA SALUD	89
TABLA 19.	PERCEPCIÓN DE LA INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE LA SALUD SEGÚN SEXO, EDAD, OCUPACIÓN, ACTIVIDAD Y SITUACIÓN PROFESIONAL	90
GRÁFICO 65.	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS EN EL TRABAJO	91
TABLA 20.	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS EN EL TRABAJO POR OCUPACIÓN Y ACTIVIDAD	91
GRÁFICO 66.	PERCEPCIÓN DEL ESTADO DE SALUD	92
TABLA 21.	PERCEPCIÓN DEL ESTADO DE SALUD SEGÚN VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS	92
GRÁFICO 67.	PROBLEMAS DE SALUD EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES. AÑOS 2010 Y 2015	93
TABLA 22.	PROBLEMAS DE SALUD EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES SEGÚN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	94
TABLA 23.	TRABAJADORES QUE HAN PRESENTADO PROBLEMAS DE SUEÑO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES	95

TABLA 24.	TRABAJADORES QUE HAN PRESENTADO PROBLEMAS DE SUEÑO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES SEGÚN SEXO, EDAD, OCUPACIÓN Y ACTIVIDAD.	95
GRÁFICO 68.	TRABAJADORES QUE HAN PRESENTADO ALGÚN EPISODIO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES SEGÚN SEXO, OCUPACIÓN, ACTIVIDAD Y SITUACIÓN PROFESIONAL	97
GRÁFICO 69.	PROMEDIO ANUAL DE DÍAS NO TRABAJADOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL (MEDIA E IC 95%) SEGÚN SEXO, EDAD, ACTIVIDAD Y TIPO DE CONTRATO	97
GRÁFICO 70.	PORCENTAJE DE DÍAS DE BAJA ATRIBUIBLES A ACCIDENTE DE TRABAJO Y A PROBLEMAS DE SALUD RELACIONADOS O EMPEORADOS POR EL TRABAJO SEGÚN SEXO, EDAD, OCUPACIÓN Y ACTIVIDAD	98
GRÁFICO 71.	TRABAJADORES QUE HAN TRABAJADO ESTANDO ENFERMOS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES SEGÚN SEXO, EDAD, OCUPACIÓN, ACTIVIDAD, TIPO DE CONTRATO Y SITUACIÓN PROFESIONAL	99
TABLA 25.	FRECUENCIA CON LA QUE LOS TRABAJADORES HAN EXPERIMENTADO DISTINTOS ESTADOS ANÍMICOS POSITIVOS EN LAS ÚLTIMAS DOS SEMANAS	99
GRÁFICO 72.	INDICADOR CUANTITATIVO DE “BIENESTAR” SEGÚN SEXO, EDAD, OCUPACIÓN Y ACTIVIDAD	100
GRÁFICO 73.	TRABAJADORES QUE NO SE VEN CAPACES DE REALIZAR EL TRABAJO ACTUAL O UNO SIMILAR HASTA LOS 60 AÑOS SEGÚN EDAD Y SEXO ..	101
GRÁFICO 74.	EDAD MEDIA DE PREFERENCIA PARA DEJAR DE TRABAJAR Y EDAD MEDIA LÍMITE PARA PODER HACER EL TRABAJO ACTUAL O UNO SIMILAR SEGÚN EDAD Y SEXO (EN AÑOS)	101
GRÁFICO 75.	SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON SUS CONDICIONES DE TRABAJO POR ACTIVIDAD, EDAD Y TIPO DE CONTRATO.	102
TABLA 26.	ÍNDICES AAPOR DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO (%) ..	106
TABLA 27.	ERROR MUESTRAL POR SEXO. ESPAÑA	106
TABLA 28.	ERROR MUESTRAL POR OCUPACIÓN. ESPAÑA	107
TABLA 29.	DISTRIBUCIÓN DE LAS ENTREVISTAS COMPLETADAS EN ESPAÑA POR EDAD, GÉNERO, OCUPACIÓN, ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y COMUNIDAD AUTÓNOMA.	107
TABLA 30.	AGRUPACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN LA 6ª EWCS	113
TABLA 31.	AGRUPACIÓN DE LAS OCUPACIONES EN LA 6ª EWCS	114

ANEXO: CUESTIONARIO



6ª ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO (2015)

Cuestionario en español

[A TODOS]

Q1. En primer lugar, me gustaría hacerle una serie de preguntas sobre su hogar. Incluyéndose usted, ¿me podría decir cuántas personas viven en este hogar?

Número de personas viviendo en este hogar:

.....□□

99. Rechaza contestar (espontáneo)

ENTREVISTADOR: AHORA RECOJA LA INFORMACIÓN NECESARIA SOBRE EL HOGAR PARA CUMPLIMENTAR LA TABLA DE MÁS ABAJO, EMPEZANDO POR EL ENTREVISTADO

Q2.

[A TODOS]

a. [ENTREVISTADOR CODIFIQUE EL GÉNERO DEL ENTREVISTADO]

b. Empecemos por usted mismo/a. ¿Podría decirme su edad?

[MOSTRAR TARJETA D]

c. Por favor, mire esta tarjeta y dígame, ¿cuál de estas categorías es la que mejor describe su situación actual?

[PREGUNTAR SI Q2c=01]

d. ¿Y trabaja a tiempo parcial o a jornada completa?

[ENCUESTADOR: EL ENCUESTADO DEBE DEFINIR POR SÍ MISMO QUÉ ES JORNADA COMPLETA Y PARCIAL, Y USAR COMO REFERENCIA SU PROPIO CONTRATO LABORAL]

Q3.

[ENTREVISTADOR: PARA EL SEGUNDO MIEMBRO DEL HOGAR COMENZAR CON EL DE MÁS EDAD Y CON ESTE CRITERIO SEGUIR CON LAS PREGUNTAS A-E DE LA TABLA PARA EL RESTO DE MIEMBROS]

Ahora pensando en el siguiente miembro del hogar con más edad...

a. ¿Me podría decir si es un hombre o una mujer?

b. ¿Cuál es su edad?

[MOSTRAR TARJETA C]

c. ¿Qué relación tiene esta persona con usted? ¿Es su...?

[PREGUNTAR Q3d SÓLO PARA MIEMBROS DEL HOGAR DE 15 O MÁS AÑOS]

d. ¿Y cuál de estas categorías es la que mejor describe la situación de esta persona?

[PREGUNTAR Q3e SI LA ACTIVIDAD ECONÓMICA ES TRABAJANDO (Q3X=01)]

e. ¿Trabaja esta persona a jornada completa o a tiempo parcial?

TABLA HOGAR

	A				B		C		D		E			
	Género				Edad (para niños menores 1 año, codificar 1)		Relación con el encuestado		Actividad económica		Tiempo parcial/ Jorn. completa			
	Hombre	Mujer	NS	NC			Código según lista inferior		Código según lista inferior		1 – T. parcial 2 – J. completa			
1 Entrevistado	1	2	9					01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
2 Persona 2	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
3 Persona 3	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
4 Persona 4	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
5 Persona 5	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
6 Persona 6	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
7 Persona 7	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
8 Persona 8	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
9 Persona 9	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9
10 Persona 10	1	2			8		01 02 03 04 05 06 07 08 88 89		01 02 03 04 05 06 07 08 09 88 89		1	2	8	9

888 – No sabe

999 – No contesta

C. RELACIÓN CON EL ENCUESTADO (Tarjeta C)	D. ACTIVIDAD ECONÓMICA (Tarjeta D)	E. TIEMPO PARCIAL / JORNADA COMPLETA
01 Cónyuge/pareja	01 Trabaja como empleado o empresario / autónomo*	1 Tiempo parcial
02 Hijo/hija del entrevistado o pareja con la que convive	/ ayudando en una granja o negocio familiar**	2 Jornada completa
03 Padre, madre, padrastro, madrastra, suegro o suegra	02 En paro	8 NS (espontáneo)
04 Nuera o yerno	03 Incapacitado para trabajar por padecer una larga enfermedad o discapacidad	9 Rechaza contestar (espontáneo)
05 Nieto o nieta	04 Trabaja y está de baja por cuidado de hijo u otra baja	
06 Hermano/hermana (incl. hermanastros)	05 Jubilado	
07 Otro pariente	06 Ama de casa a tiempo completo / responsable de la compra y del cuidado de la casa	
08 Otro no pariente	07 Estudiando a tiempo completo (en colegio, universidad, etc.) / estudiante	
88 NS (espontáneo)	08 Otros	
99 Rechaza contestar (espontáneo)	09 [solo Q3] Niño menor de 15 años	
	88 NS (espontáneo)	
	99 Rechaza contestar (espontáneo)	

* Incluso en casos en los que el trabajo no aporta aún beneficios o ingresos.

** En el caso de haber miembros de la familia que no reciben salario, deben incluirse en este estado aunque no reciban remuneración económica y/o la persona no reciba ningún sueldo formal.

[A TODOS]

Q4a. ¿Nacieron en España tanto su padre como su madre y Vd.?

- 1. Sí
- 2. No
- 7. No aplicable (espontáneo)
- 8. NS (espontáneo)
- 9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q4a=2]

Q4b. ¿Nació usted en España?

[POR ESPAÑA NOS REFERIMOS AL COMPRENDIDO ENTRE LAS FRONTERAS NACIONALES ACTUALES, NO A POSIBLES TERRITORIOS HISTÓRICOS]

- 1. Sí
- 2. No
- 7. No aplicable (espontáneo)
- 8. NS (espontáneo)
- 9. Rechaza contestar (espontáneo)

A CONTINUACIÓN, VOY A HACERLE ALGUNAS PREGUNTAS BÁSICAS SOBRE SU TRABAJO

[A TODOS]

Q5. ¿Cuál es su principal trabajo remunerado? Por “principal trabajo remunerado” nos referimos a aquel en el que pase más horas.

[PREGUNTE Y ESCRIBA CON TOTAL DETALLE - INSISTA PARA INCLUIR TANTA INFORMACIÓN COMO SEA POSIBLE PARA AJUSTARLO A LA CLASIFICACIÓN ISCO DE 4 DÍGITOS. SI EL ENCUESTADO TIENE DOS TRABAJOS CON LAS MISMAS HORAS, PÍDALE QUE ELIJA EL QUE CONSIDERE PERSONALMENTE MÁS IMPORTANTE]

.....
.....
.....
.....
.....

- 88. NS (espontáneo)
- 99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q6. ¿Qué hace usted principalmente en su trabajo?

[PREGUNTE Y ESCRIBA CON TOTAL DETALLE - INSISTA PARA INCLUIR TANTA INFORMACIÓN COMO SEA POSIBLE PARA AJUSTARLO A LA CLASIFICACIÓN ISCO DE 4 DÍGITOS]

.....
.....
.....
.....
.....

- 88. NS (espontáneo)
- 99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q7. ¿Trabaja como empleado por cuenta ajena o es autónomo?

[AÑADIR SI ES NECESARIO: CON "EMPLEADO" NOS REFERIMOS A UNA PERSONA QUE RECIBE UN SALARIO DE UN EMPLEADOR O UNA AGENCIA DE EMPLEO TEMPORAL. "AUTÓNOMO" INCLUYE A LAS PERSONAS QUE TIENEN SU PROPIO NEGOCIO O SON SOCIOS DE UNA EMPRESA, Y TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA. UN AUTÓNOMO PUEDE TENER EMPLEADOS O NO].

[NOTA PARA EL ENTREVISTADOR: LOS ENTREVISTADOS QUE TRABAJEN EMPLEADOS EN SU PROPIA EMPRESA DEBEN CODIFICARSE COMO AUTÓNOMOS. LOS MIEMBROS DE COOPERATIVAS DE PRODUCTORES TAMBIÉN DEBEN CODIFICARSE COMO AUTÓNOMOS. EN EL CASO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN EMPRESAS FAMILIARES, DEBE DETERMINARSE QUÉ ALTERNATIVA SE CORRESPONDE MEJOR CON SU SITUACIÓN]

1. Empleado
2. Autónomo
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q7=8 o 9]

Q8a. ¿Recibe un salario o paga de un empleador?

1. Sí
2. No
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q7=2 o Q8a=2- 9]

Q8b. Mire esta tarjeta y seleccione la categoría o categorías que se corresponden mejor con su trabajo remunerado principal.

[MOSTRAR TARJETA Q8b – SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS]

1. Administrador único de negocio propio
2. Socio en un negocio o práctica profesional
3. Autónomo
4. Trabaja como subcontratista
5. Desempeña trabajo por cuenta propia
6. Una agencia le paga un salario o sueldo
7. Otro. Por favor, especificar:
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q8b=1-5 y Q8b=6-9]

Q9. En lo relativo a su negocio, usted...

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Tiene autoridad para contratar y despedir empleados	1	2	8	9
B. Recibe de forma regular unos honorarios acordados, por ejemplo cada mes	1	2	8	9
C. Tiene empleados que trabajan para usted	1	2	8	9
D. En general, tiene más de un cliente	1	2	8	9

[PREGUNTAR SI Q8b=1-5 y Q8b=6-9]

Q10. Cuando se hizo autónomo, ¿fue principalmente por su propia elección o porque no tenía mejores alternativas para trabajar?

1. Principalmente por propia preferencia personal
2. Ninguna otra alternativa de trabajo
3. Una combinación de ambas
4. Ninguno de estos motivos
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9]

Q11. ¿Qué tipo de contrato tiene en su trabajo remunerado principal?

[MOSTRAR TARJETA Q11 – SÓLO UNA RESPUESTA]

1. Contrato indefinido [IR A Q13]
2. Contrato temporal [CONTINUAR CON Q12]
3. Contrato con una empresa de trabajo temporal [CONTINUAR CON Q12]
4. Contrato de aprendizaje, formación o prácticas [IR A Q13]
5. No tiene contrato [IR A Q13]
6. Otro (espontáneo) [IR A Q13]
8. NS (espontáneo) [IR A Q13]
9. Rechaza contestar (espontáneo) [IR A Q13]

[PREGUNTAR SOLO SI Q11=2 o 3]

Q12. ¿Cuál es la duración exacta del contrato en número de años y meses?

[ENTREVISTADOR: HABLAMOS DEL CONTRATO ACTUAL; SI ES MENOR DE 1 AÑO, CODIFICAR “00” EN LAS CASILLAS DE “AÑOS” Y ANOTAR EL NÚMERO DE MESES EN LAS CASILLAS DE “MESES”. SI EL ENCUESTADO HA IDO CONCATENANDO UNA SERIE DE CONTRATOS, DEBE RESPONDER EN RELACIÓN CON SU CONTRATO ACTUAL.]

Número de años:□□

00 – Si es menor de 1 año

77. No tiene una duración exacta (espontáneo)

88. NS (espontáneo)

99. Rechaza contestar (espontáneo)

Número de meses:□□

77. No tiene una duración exacta (espontáneo)

88. NS (espontáneo)

99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q13. ¿Cuál es la actividad principal de la empresa/organización donde trabaja?

[PREGUNTAR Y ESCRIBIR CON DETALLE. INSISTIR PARA OBTENER LA MÁXIMA INFORMACIÓN POSIBLE]

.....
.....
.....
.....

88. NS (espontáneo)

99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q14. ¿Trabaja en...?

1. Sector privado
2. Sector público
3. Empresa mixta con participación privada y pública
4. Sector sin ánimo de lucro, ONG
5. Otros. Por favor, especificar:.....
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[LAS SIGUIENTES PREGUNTAS TRATAN SOBRE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE DESEMPEÑA LA MAYORÍA DE SU TRABAJO.]

[PREGUNTAR Q15a SI Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=4-9]

Q15a. Las empresas u organizaciones pueden tener su sede en un único lugar, o bien operar desde distintos lugares. ¿Opera la empresa para la que trabaja en un solo centro de trabajo o en más de uno?

[RECORDAR AL ENTREVISTADO QUE NOS ESTAMOS REFIRIENDO A SU TRABAJO PRINCIPAL. SI EL ENTREVISTADO DICE QUE ES UN TRABAJADOR MOVIL (SON LOS QUE TRABAJAN EN DISTINTOS LUGARES, PERTENECIENDO O NO A LA MISMA COMPAÑÍA U ORGANIZACIÓN) PÍDALE QUE SELECCIONE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN PARA LA QUE TRABAJA LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO.]

- 1. Un solo centro
- 2. Más de un centro
- 8. NS (espontáneo)
- 9. Rechaza contestar (espontáneo)

Las siguientes preguntas se refieren a su empresa, que puede ser distinta del lugar o lugares donde desempeña la mayoría de su trabajo.

[PREGUNTAR Q15b SI Q8b=1-3 y Q8b≠4-9]

Q15b. Las empresas pueden tener su sede en un único lugar o bien operar desde distintos lugares. ¿Opera su empresa en un solo centro de trabajo o en más de uno?

[SI EL ENTREVISTADO TRABAJA POR CUENTA PROPIA, LA PREGUNTA DEBE CENTRARSE EN ÉL/ELLA PERSONALMENTE, NO EN EL TRABAJO QUE REALICE EN LOS CENTROS DE DISTINTOS CLIENTES]

- 1. Un solo centro
- 2. Más de un centro
- 8. NS (espontáneo)
- 9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q15a o Q15b=2]

Q16a. En total, ¿cuántas personas trabajan en su lugar de trabajo, es decir, en su centro de trabajo local?

[MOSTRAR TARJETA Q16a - EL ENCUESTADO DEBE INCLUIRSE EN EL NÚMERO - EXCLUYA EL PERSONAL QUE TRABAJE EN OTROS CENTROS O INSTALACIONES]

- 01. 1 (el entrevistado/a trabaja solo/a)
- 02. De 2 a 4
- 03. De 5 a 9
- 04. De 10 a 49
- 05. De 50 a 99
- 06. De 100 a 249
- 07. De 250 a 499
- 08. 500 o más
- 88. NS (espontáneo)
- 99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q16b. ¿Cuántos empleados en total trabajan en su empresa u organización?

[MOSTRAR TARJETA Q16b - EL ENTREVISTADO DEBE INCLUIRSE EN EL NÚMERO]

- 01. 1 (el/la entrevistado/a trabaja solo/a)
- 02. De 2 a 9
- 03. De 10 a 249
- 04. 250 y más
- 88. NS (espontáneo)
- 99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q17. ¿Cuántos años lleva trabajando en su empresa u organización actual?

[ACLARAR SI ES NECESARIO: CON "EMPRESA" NOS REFERIMOS A LA ORGANIZACIÓN EN SU CONJUNTO, NO A LA UNIDAD LOCAL. EL ENTREVISTADO DEBE CONTAR TODO EL TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO EN ELLA INDEPENDIEMENTE DEL CONTRATO O DEL PUESTO QUE TENGA]

Número de años:

.....□□

999 = Menos de un año

77. No aplicable

88. NS (espontáneo)

99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q18. Ahora me gustaría que pensara en los últimos 12 meses. En este tiempo [SI Q17=00: Desde que empezó en su trabajo principal], ¿ha cambiado su trabajo en alguno de los siguientes aspectos?

[MOSTRAR TARJETA Q18 CON ESCALA - UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

[A TODOS EXCEPTO SI Q17=77-99]

	Ha aumentado mucho	Ha aumentado algo	Sin cambios	Se ha reducido algo	Se ha reducido mucho	NS	NC
A. El número de horas que trabaja a la semana	1	2	3	4	5	8	9
B. Su salario o ingresos	1	2	3	4	5	8	9
C. La influencia que tiene sobre su trabajo	1	2	3	4	5	8	9
D. Sus tareas y deberes	1	2	3	4	5	8	9

Q19. Ahora me gustaría que pensara en los últimos tres años. En este tiempo, ha aumentado, se ha mantenido o se ha reducido el número de empleados de su centro de trabajo?

[SI Q17=00, 01 o 02, PREGUNTAR ASÍ:]

Desde que empezó en su trabajo principal, ¿ha aumentado, se ha mantenido o se ha reducido el número de empleados de su centro de trabajo?

[MOSTRAR TARJETA Q18 CON ESCALA]

1. Ha aumentado mucho

2. Ha aumentado algo

3. Sin cambios

4. Se ha reducido algo

5. Se ha reducido mucho

8. NS (espontáneo)

9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS EXCEPTO SI Q17=77-99]

Q20. Durante los últimos 3 años, ¿se ha producido alguna reestructuración o reorganización sustancial en su lugar de trabajo que haya afectado su trabajo?

[SI Q17=00 OR 01 OR 02, PREGUNTAR ASÍ:]

Desde que empezó en su trabajo principal, ¿se ha producido alguna reestructuración o reorganización sustancial en su lugar de trabajo que haya afectado su trabajo?

[SI LE PREGUNTAN, ACLARE QUE PUEDE ABARCAR UNA AMPLIA VARIEDAD DE ACTIVIDADES, COMO LA REUBICACIÓN, SUBCONTRATACIÓN, FUSIÓN O ADQUISICIÓN DE OTRAS ORGANIZACIONES, DESPIDOS, EXPANSIÓN DEL NEGOCIO O REORGANIZACIÓN EN EL SENTIDO DE CAMBIO DE LA ORGANIZACIÓN]

1. Sí

2. No

8. NS (espontáneo)

9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q20=1]

Q21. Antes de la reestructuración o reorganización...

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Le informaron de tales cambios	1	2	8	9
B. Le pidieron su opinión	1	2	8	9

[A TODOS]

Q22. En su lugar de trabajo, los trabajadores con el mismo cargo que usted son ...

1. Principalmente hombres
2. Principalmente mujeres
3. Más o menos los mismos hombres que mujeres
4. No hay nadie más con el mismo cargo
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q23. ¿Cuántas personas trabajan bajo su supervisión, y además dependen de usted en lo que respecta a aumentos salariales, primas o ascensos?

Número de personas:□□□□

0000 = Ninguna

8888. NS (espontáneo)

9999. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q24. Habitualmente, ¿cuántas horas a la semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado?

[ENTREVISTADOR: SIN CONTAR EL TIEMPO DE LA COMIDA Y EL DE DESPLAZAMIENTO PARA LLEGAR AL TRABAJO Y VOLVER - SI 30 MINUTOS O MÁS, REDONDEAR AL ALZA HASTA LA SIGUIENTE HORA]

Número de horas a la semana:□□□

888. NS (espontáneo)

999. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q25. Suponiendo que pudiera elegir libremente sobre sus horas de trabajo y teniendo en cuenta la necesidad de ganarse la vida: ¿cuántas horas semanales preferiría trabajar actualmente?

Número de horas a la semana:□□□

777. El mismo número de horas que en la actualidad (espontáneo)

888. NS (espontáneo)

999. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q26. Por lo general, ¿cuántos días a la semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado?

Número de días a la semana:□

8. NS (espontáneo)

9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q27. Además de su principal trabajo remunerado, ¿tiene otro(s) empleo(s) remunerado(s)? (En caso afirmativo) ¿Es/son...?

[ENTREVISTADOR: TENGA EN CUENTA QUE UN NEGOCIO PODRÍA INCLUIRSE COMO SEGUNDO TRABAJO; "HABITUAL" SE CONSIDERA COMO DE AL MENOS 30 MINUTOS A LA SEMANA. SI MENCIONA "HABITUAL" Y "OCASIONAL", CODIFICAR 2.]

[MOSTRAR TARJETA Q27]

1. No, no tiene otro trabajo remunerado
2. Sí, habitual
3. Sí, ocasional
4. Otro (espontáneo)
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q27=2]

Q28. ¿Cuántas horas a la semana por término medio dedica a otro(s) trabajo(s) distintos de su principal trabajo remunerado?

Número de horas a la semana:□□□

888. NS (espontáneo)

999. Rechaza contestar (espontáneo)

DE AHORA EN ADELANTE, TODAS LAS PREGUNTAS SE REFIEREN A SU TRABAJO REMUNERADO PRINCIPAL.
[A TODOS]

Q29. Utilizando esta escala, dígame, por favor, ¿en qué medida está expuesto en su trabajo a...?

[MOSTRAR TARJETA Q29 CON ESCALA - UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Siempre	Casi siempre	Más o menos 3/4 partes del tiempo	Más o menos la mitad del tiempo	Más o menos 1/4 parte del tiempo	Casi nunca	Nunca	NS	NC
A. Vibraciones producidas por herramientas manuales, máquinas, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B. Ruidos tan fuertes que tiene que levantar la voz para hablar con la gente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
C. Temperaturas altas que le hacen sudar aun cuando no está trabajando	1	2	3	4	5	6	7	8	9
D. Temperaturas bajas, ya sea en el interior del edificio o en el exterior	1	2	3	4	5	6	7	8	9
E. Respirar humos o gases (de soldadura o de salida de humos, por ejemplo), polvo (tal como serrín o polvo mineral), etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
F. Respirar vapores, como disolventes o diluyentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
G. Manipular o tener la piel en contacto con productos o sustancias químicas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
H. Humo del tabaco de otras personas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I. Manipular o tener contacto directo con materiales que pueden ser infecciosos, tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

[A TODOS]

Q30. Continuando con la misma escala, ¿en qué medida implica su principal trabajo remunerado...?

[MOSTRAR LA MISMA TARJETA (Q29) CON ESCALA - UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Siempre	Casi siempre	Más o menos 3/4 partes del tiempo	Más o menos la mitad del tiempo	Más o menos 1/4 parte del tiempo	Casi nunca	Nunca	NS	NC
A. Posiciones dolorosas o fatigantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B. Levantar o mover personas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
C. Llevar o mover cargas pesadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
D. Estar sentado	1	2	3	4	5	6	7	8	9
E. Movimientos repetitivos de manos o brazos	1	2	3	4	5	6	7	8	9
F. Tratar directamente con personas que no son empleados de donde trabaja, tales como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
G. Tratar con personas enfadadas, como clientes, alumnos, pacientes, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
H. Estar en situaciones que pueden molestarle emocionalmente	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I. Trabajar con ordenadores de sobremesa, portátiles, smart-phones, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

[A TODOS]

Q31. ¿Su trabajo requiere alguna vez el uso de equipos de protección individual?

1. Sí [CONTINUAR CON Q32]

2. No [IR A Q33]

8. NS (espontáneo) [IR A Q33]

9. Rechaza contestar (espontáneo) [IR A Q33]

[PREGUNTAR SI Q31=1]

Q32. ¿Lo usa siempre que se requiere?

1. Sí

2. No

8. NS (espontáneo)

9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q33. En relación con los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de su trabajo, ¿en qué medida diría que está bien informado?

[MOSTRAR TARJETA Q33 CON ESCALA]

1. Muy bien informado
 2. Bien informado
 3. No muy bien informado
 4. Nada bien informado
 8. NS (espontáneo)
 9. Rechaza contestar (espontáneo)
- [A TODOS]

Q34. ¿Conlleve su trabajo visitar a compradores, pacientes o clientes, o trabajar en sus instalaciones o en sus casas?

1. Sí
 2. No
 8. NS (espontáneo)
 9. Rechaza contestar (espontáneo)
- [A TODOS]

Q35. Por favor, eche un vistazo a los siguientes lugares. Después, le pediré que indique con qué frecuencia ha trabajado en cada lugar /en los últimos 12 meses en su trabajo remunerado principal [SI Q17=00: desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal].

[MOSTRAR TARJETA Q35 CON LAS LOCALIZACIONES Y LA ESCALA – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	NS	NC
A. En las instalaciones de su empresa / de su propio negocio (oficina, fábrica, tienda, escuela, etc.)	1	2	3	4	5	8	9
B. En las instalaciones de los clientes	1	2	3	4	5	8	9
C. Un coche u otro vehículo	1	2	3	4	5	8	9
D. Un sitio exterior (p. ej., en una obra de construcción, en un campo agrícola, en las calles de una ciudad)	1	2	3	4	5	8	9
E. En su propia casa	1	2	3	4	5	8	9
F. En espacios públicos como cafeterías, aeropuertos, etc.	1	2	3	4	5	8	9

[A TODOS]

Q36. En total, ¿cuántos minutos al día dedica habitualmente a desplazarse desde casa al trabajo y vuelta a casa?

[SI LA RESPUESTA DADA POR EL ENTREVISTADO ES "0" MINUTOS, CODIFICAR CON CODIGO '777]

Número de minutos al día:

.....□□□

777. Irrelevante (no aplicable)
888. NS (espontáneo)
999. Rechaza contestar (espontáneo)
- [A TODOS]

Q37. Habitualmente, ¿cuántas veces al mes trabaja...?

[RESPUESTA NUMÉRICA – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Respuesta con 2 dígitos (01-31)	Nunca	NS	NC
A. Por la noche, un mínimo de 2 horas entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana	□□	999	88	99
B. Los domingos	□□	999	88	99
C. Los sábados	□□	999	88	99
D. Jornadas de más de 10 horas	□□	999	88	99

[A TODOS]

La pregunta siguiente trata sobre la cantidad de tiempo del que dispone entre días laborales.

Q38. En el último mes, ¿ha tenido al menos una vez menos de 11 horas libres entre el final de un día de trabajo y el inicio de la próxima jornada de trabajo?

1. Sí

2. No

88. NS (espontáneo)

99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q39. Usted trabaja...

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. El mismo número de horas todos los días	1	2	8	9
B. El mismo número de días todas las semanas	1	2	8	9
C. El mismo número de horas todas las semanas	1	2	8	9
D. Con un horario fijo de entrada y de salida	1	2	8	9
E. Por turnos	1	2	8	9

[A TODOS]

Q40. En los últimos 12 meses (SI Q17=00: Desde que comenzó en su principal trabajo remunerado), ¿con qué frecuencia se le ha requerido entrar a trabajar con poco tiempo de antelación?

[MOSTRAR TARJETA Q40 - SOLO UNA RESPUESTA]

1. Todos los días

2. Varias veces a la semana

3. Varias veces al mes

4. Con menos frecuencia

5. Nunca

7. No aplicable (espontáneo)

8. NS/No opina (espontáneo)

9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q39_E=1]

Q41. Usted trabaja...

[MOSTRAR TARJETA Q41]

1. A turno partido (con un descanso de al menos 4 horas entremedias)

2. A turnos fijos (mañana, tarde o noche)

3. A turnos rotativos / alternativos

4. Otro (espontáneo)

8. NS (espontáneo)

9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q42. ¿Cómo se organizan sus horarios laborales?

[MOSTRAR TARJETA Q42]

1. Los fija la empresa/organización, sin posibilidad de cambios. [CONTINUAR CON Q43]
2. Puede elegir entre varios horarios fijos establecidos por la empresa/organización [CONTINUAR CON Q43]
3. Puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (ej. horario flexible). [IR A Q44]
4. Sus horas de trabajo las determina enteramente usted mismo [IR A Q44]
8. NS (espontáneo) [IR A Q44]
9. Rechaza contestar (espontáneo) [IR A Q44]

[PREGUNTAR SI Q42=1 o 2]

Q43. ¿Se producen con frecuencia cambios en su horario de trabajo? (En caso afirmativo) ¿Con cuánto tiempo de antelación se le informa de dichos cambios?

[MOSTRAR TARJETA Q43]

1. No
2. Sí, el mismo día
3. Sí, el día antes
4. Sí, unos días antes
5. Sí, con unas semanas de antelación
6. Otro (espontáneo)
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

Las siguientes preguntas se refieren a la conciliación de la vida laboral

[A TODOS]

Q44. En general, ¿en qué medida se adapta su horario de trabajo a sus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo?

[MOSTRAR TARJETA Q44]

1. Muy bien
2. Bien
3. No muy bien
4. Nada bien
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q45 ¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses [SI Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿le ha sucedido...?

[MOSTRAR TARJETA Q45 CON ESCALA]

	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca	NS	NC	No aplicable
A. Seguir preocupado por su trabajo cuando no está trabajando	1	2	3	4	5	8	9	7
B. Sentirse demasiado cansado después de trabajar como para encargarse de algunas de las tareas del hogar que deben hacerse	1	2	3	4	5	8	9	7
C. Ver que el trabajo le ha impedido dedicar el tiempo que habría querido a su familia	1	2	3	4	5	8	9	7

	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca	NS	NC	No aplicable
D. Le ha sido difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares	1	2	3	4	5	8	9	7
E. Ver que las responsabilidades familiares le han impedido dedicar el tiempo que debería haber dedicado a su trabajo	1	2	3	4	5	8	9	7

[A TODOS]

Q46. En los últimos 12 meses [SI Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿con qué frecuencia ha tenido que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo?

[MOSTRAR TARJETA Q46]

1. Todos los días
2. Varias veces a la semana
3. Varias veces al mes
4. Con menos frecuencia
5. Nunca
7. No aplicable (espontáneo)
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q47. En su opinión, diría que arreglárselas para conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares es...

[MOSTRAR TARJETA Q47]

1. Muy fácil
2. Algo fácil
3. Algo difícil
4. Muy difícil
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS TRATAN SOBRE CÓMO SE ORGANIZA SU TRABAJO

[A TODOS]

Q48. ¿Conlleva su trabajo tareas breves y repetitivas de menos de...?

[SI ES NECESARIO, ESPECIFIQUE QUE NOS REFERIMOS A TAREAS Y NO MOVIMIENTOS / ACCIONES COMO HACER CLIC EN EL BOTÓN DEL RATÓN]

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. 1 minuto	1	2	8	9
B. 10 minutos	1	2	8	9

[A TODOS]

Q49. ¿Y podría decirme si su trabajo conlleva...?

[MOSTRAR TARJETA Q49 CON ESCALA – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

[A TODOS]

	Siempre	Casi siempre	Más o menos 3/4 partes del tiempo	Más o menos la mitad del tiempo	Más o menos 1/4 parte del tiempo	Casi nunca	Nunca	NS	NC
A. Trabajar a gran velocidad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B. Trabajar con plazos muy ajustados	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Q50. En general, ¿depende su ritmo de trabajo de...?

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC	No aplicable
A. Del trabajo de otros compañeros	1	2	8	9	7
B. De demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	1	2	8	9	7
C. De objetivos de producción o de rendimiento determinados	1	2	8	9	7
D. De la velocidad automática de máquinas o del desplazamiento del producto	1	2	8	9	7
E. Del control directo de su jefe	1	2	8	9	7

[A TODOS]

Q51. ¿Con qué frecuencia debe interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista?

[MOSTRAR TARJETA Q51]

1. Muy a menudo [CONTINUAR CON Q52]
2. Bastante a menudo [CONTINUAR CON Q52]
3. De vez en cuando [CONTINUAR CON Q52]
4. Nunca. [IR A Q53]
8. NS (espontáneo) [IR A Q53]
9. Rechaza contestar (espontáneo) [IR A Q53]

[PREGUNTAR SI Q51=1 o 2 o 3]

Q52. Para su trabajo, estas interrupciones...

[MOSTRAR TARJETA Q52]

1. Cortan el ritmo de trabajo
2. No tienen consecuencias
3. Son positivas
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q53. Generalmente, su trabajo remunerado principal implica...

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Respetar normas de calidad precisas	1	2	8	9
B. Evaluar la calidad de su propio trabajo	1	2	8	9
C. Resolver usted mismo problemas imprevistos	1	2	8	9
D. Realizar tareas monótonas	1	2	8	9
E. Realizar tareas complejas	1	2	8	9
F. Aprender cosas nuevas	1	2	8	9

[A TODOS]

Q54. ¿Tiene la posibilidad de elegir o cambiar...?

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. El orden de sus tareas	1	2	8	9
B. Sus métodos de trabajo	1	2	8	9
C. Su velocidad o ritmo de trabajo	1	2	8	9

[A TODOS]

Q55. ¿Implica su trabajo la rotación de tareas entre usted y sus compañeros?

1. Sí
2. No
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q55=1]

Q56. ¿Requieren las tareas diferentes habilidades?

1. Sí
2. No
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q55=1]

Q57. ¿Quién decide la división de las tareas?

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Su jefe/director	1	2	8	9
B. Las personas que están rotando de tareas	1	2	8	9

[A TODOS]

Q58. ¿Trabaja en un grupo o equipo que tiene unas tareas comunes y que puede planificar su trabajo?

1. Sí [CONTINUAR CON Q59]
2. No [IR A Q61]
8. NS (espontáneo) [IR A Q61]
9. Rechaza contestar (espontáneo) [IR A Q61]

[PREGUNTAR SI Q58=1]

Q59. ¿Se trata siempre del mismo grupo o equipo, o de grupos o equipos distintos?

1. Sí, siempre es el mismo
2. No, de varios
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q58=1]

Q60. En el equipo en el que Vd. trabaja principalmente, ¿deciden los miembros por sí mismos...?

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. El reparto de tareas	1	2	8	9
B. Quién dirigirá el equipo	1	2	8	9
C. El horario de trabajo	1	2	8	9

[A TODOS]

Q61. Para cada una de las siguientes frases, por favor elija aquella respuesta que mejor describa su situación en el trabajo.

[MOSTRAR TARJETA Q61 CON ESCALA – ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “O” (PERO PREGUNTAR “A” Y “B” PRIMERO, EN ESTE ORDEN, Y ROTAR DE “C” A “O”) - UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca	NS	NC	No aplicable
A. Sus compañeros de trabajo le ayudan y le apoyan	1	2	3	4	5	8	9	7
[PREGUNTAR SÓLO A EMPLEADOS, SI Q7=1 ó Q8a=1 ó Q8b=6-9]								
B. Su jefe le ayuda y le apoya	1	2	3	4	5	8	9	7
C. Le consultan antes de fijar los objetivos de su trabajo	1	2	3	4	5	8	9	7
D. Participa en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo de su departamento u organización	1	2	3	4	5	8	9	7
E. Puede dar su opinión en la elección de sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	8	9	7
F. Puede tomarse un descanso cuando lo desea	1	2	3	4	5	8	9	
G. Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo	1	2	3	4	5	8	9	
H. Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	8	9	
I. Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo	1	2	3	4	5	8	9	
J. Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil	1	2	3	4	5	8	9	
K. Sabe lo que se espera de usted en el trabajo	1	2	3	4	5	8	9	
[PREGUNTAR SÓLO A EMPLEADOS, SI Q7=1 ó Q8a=1 ó Q8b=6-9]								
L. Recibe un trato justo en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	8	9	
M. Experimenta estrés en su trabajo	1	2	3	4	5	8	9	
N. Puede influir en decisiones que son importantes para su trabajo	1	2	3	4	5	8	9	
O. Su trabajo le exige ocultar sus sentimientos	1	2	3	4	5	8	9	

A CONTINUACIÓN, ME GUSTARÍA QUE PENSASE EN SU JEFE INMEDIATO, AL QUE TAMBIÉN PUEDE DENOMINAR ENCARGADO O SUPERVISOR INMEDIATO

[PREGUNTAR A EMPLEADOS, SI Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9]

Q62. ¿Es su jefe directo un hombre o una mujer?

1. Un hombre
2. Una mujer
7. No aplicable (espontáneo)
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI (Q62=1-2) y (Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9)]

Q63. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las afirmaciones siguientes? Su jefe inmediato...

[MOSTRAR TARJETA Q63 CON ESCALA – ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “F” - UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No aplicable	NS	NC
A. Le respeta como persona	1	2	3	4	5	7	8	9
B. Le felicita y reconoce cuando hace un buen trabajo	1	2	3	4	5	7	8	9
C. Sabe cómo hacer que las personas trabajen en equipo	1	2	3	4	5	7	8	9
D. Ayuda a conseguir que se haga el trabajo	1	2	3	4	5	7	8	9
E. Le da su opinión sobre cómo desempeña Vd. su trabajo (feedback)	1	2	3	4	5	7	8	9
F. Fomenta y le apoya en su desarrollo	1	2	3	4	5	7	8	9

AHORA VOY A HACERLE ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE SUS HABILIDADES Y FORMACIÓN
[A TODOS]

Q64. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe sus habilidades en su trabajo?

[MOSTRAR TARJETA Q64]

1. Necesito más formación para afrontar bien mis obligaciones
2. Mis aptitudes actuales se ajustan bien a mis obligaciones
3. Tengo las aptitudes para afrontar las obligaciones más exigentes
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q65. Durante los últimos 12 meses [SI Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿ha realizado alguno de los siguientes tipos de formación para mejorar sus habilidades?

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
[PREGUNTAR SI Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9]				
A. Formación pagada o proporcionada por su empleador	1	2	8	9
B. Formación pagada por usted mismo	1	2	8	9
C. Formación en el puesto de trabajo (impartida por otros trabajadores, supervisores)	1	2	8	9
D. Otra formación	1	2	8	9

[PREGUNTAR SI Q65A=1 Y EMPLEADO (Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9)]

Q66. En los últimos 12 meses [SI Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿cuántos días de formación pagada o proporcionada por su empleador ha recibido en total?

1. 1 día o menos
 2. 2 o 3 días
 3. 4 o 5 días
 4. De 6 a 9 días
 5. De 10 a 19 días
 6. 20 días o más
 8. NS (espontáneo)
 9. Rechaza contestar (espontáneo)
- [PREGUNTAR SI Q65A=1 o Q65B=1]

Q67. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la formación recibida en los últimos 12 meses [SI Q65A=1 Y Q65B=1: pagada y proporcionada por su empleador] [SI Q65B=1 Y Q65A≠1 o Q65A NO SE HA CONTESTADO: pagada por usted mismo] [SI Q65A=1 Y Q65B=1: otra proporcionada por su empleador o pagada por usted mismo]?

[MOSTRAR TARJETA Q67 CON ESCALA - EN CASO DE HABER RECIBIDO VARIAS SESIONES DE FORMACIÓN, PREGUNTAR POR LA ÚLTIMA – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	NS	NC
A. La formación me ha ayudado a mejorar mi forma de trabajar	1	2	3	4	5	8	9
B. Creo que mi empleo está más asegurado a causa de mi formación	1	2	3	4	5	8	9
C. Creo que mis perspectivas laborales de futuro son mejores	1	2	3	4	5	8	9

[PREGUNTAR SI Q65B=1]

Q68. En los últimos 12 meses [SI Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿cuántos días de formación pagada por usted mismo recibió en total?

1. 1 día o menos
 2. 2 o 3 días
 3. 4 o 5 días
 4. De 6 a 9 días
 5. De 10 a 19 días
 6. 20 días o más
 8. NS (espontáneo)
 9. Rechaza contestar (espontáneo)
- [PREGUNTAR SI Q65A=2 Y EMPLEADO (Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9)]

Q69. ¿Ha solicitado que se le proporcione algún tipo de formación?

1. Sí
 2. No
 8. NS (espontáneo)
 9. Rechaza contestar (espontáneo)
- [PREGUNTAR A EMPLEADOS (Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9)]

Q70. Las preguntas siguientes tratan sobre su lugar de trabajo. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las afirmaciones siguientes?

[MOSTRAR TARJETA Q70 CON ESCALA – ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “F” - UNA ÚNICA RESPUESTA POR FILA]

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No aplicable	NS	NC
A. A los empleados se les reconoce el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	7	8	9
B. La dirección confía en que los empleados realicen bien su trabajo	1	2	3	4	5	7	8	9
C. Los conflictos se resuelven de manera justa	1	2	3	4	5	7	8	9
D. El trabajo se distribuye con justicia	1	2	3	4	5	7	8	9
E. Usted y sus compañeros de trabajo cooperan apropiadamente	1	2	3	4	5	7	8	9
F. En general, los empleados confían en la dirección	1	2	3	4	5	7	8	9

[PREGUNTAR A EMPLEADOS (Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9)]

Q71. ¿Existe lo siguiente en su empresa u organización?

[HABLAMOS DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN A LA QUE PERTENECE EL ENTREVISTADO, NO SOLO DEL CENTRO DE TRABAJO LOCAL Y SI ES EL CASO TAMPOCO DEL LUGAR DE TRABAJO]

[ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “C” – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Sindicato, comité de empresa o un comité parecido que represente a los empleados	1	2	8	9
B. Delegado o comité de salud y seguridad en el trabajo	1	2	8	9
C. Reuniones habituales en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización	1	2	8	9

[A TODOS]

Q72. En los últimos 12 meses [Si Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿ha sido usted objeto de algo de lo siguiente en su trabajo?

[MOSTRAR TARJETA Q72 – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Discriminación por su edad	1	2	8	9
B. Discriminación por su raza, origen étnico o color	1	2	8	9
C. Discriminación por su nacionalidad	1	2	8	9
D. Discriminación de género	1	2	8	9
E. Discriminación por su religión	1	2	8	9
F. Discriminación por alguna discapacidad	1	2	8	9
G. Discriminación por su orientación sexual	1	2	8	9

[A TODOS]

Q73. ¿Cree que su seguridad o salud están expuestas a riesgos debidos al trabajo que realiza?

- 1. Sí
 - 2. No
 - 8. NS (espontáneo)
 - 9. Rechaza contestar (espontáneo)
- [A TODOS]

Q74. ¿Cree que su trabajo influye sobre su salud?

- 1. Sí, principalmente de forma positiva
- 2. Sí, principalmente de forma negativa
- 3. No
- 8. NS (espontáneo)
- 9. Rechaza contestar (espontáneo)

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS TRATAN SOBRE SU SALUD, NO NECESARIAMENTE EN LO RELACIONADO CON SU TRABAJO

[A TODOS]

Q75. ¿Cómo es su salud en general? Diría que es...

[MOSTRAR TARJETA Q75]

- 1. Muy buena
- 2. Buena
- 3. Aceptable
- 4. Mala
- 5. Muy mala
- 8. NS (espontáneo)
- 9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q76. ¿Tiene alguna enfermedad o problema de salud que haya durado, o previsiblemente vaya a durar, 6 meses o más?

- 1. Sí
- 2. No
- 8. NS (espontáneo)
- 9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q76=1]

Q77- ¿Están sus actividades diarias limitadas a causa de esta enfermedad o problemas de salud?

- 1. Sí, muy limitadas
- 2. Sí, parcialmente limitadas
- 3. No, no tengo limitación alguna
- 8. NS (espontáneo)
- 9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q78. Durante los últimos 12 meses, ¿ha padecido alguno de los siguientes problemas de salud?

[MOSTRAR TARJETA Q78 – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Problemas de audición	1	2	8	9
B. Problemas de piel	1	2	8	9
C. Dolor de espalda	1	2	8	9

D. Dolor muscular en los hombros, el cuello y/o las extremidades superiores (brazos, codos, muñecas, manos, etc.)	1	2	8	9
E. Dolor muscular en las extremidades inferiores (caderas, piernas, rodillas, pies, etc.)	1	2	8	9
F. Dolor de cabeza, fatiga visual	1	2	8	9
G. Lesión(es)	1	2	8	9
H. Ansiedad	1	2	8	9
I. Cansancio general	1	2	8	9
J. Otro (espontáneo)	1	2	8	9
[A TODOS]				

Q79. En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha padecido alguno de los siguientes trastornos del sueño?

[MOSTRAR TARJETA Q79 – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	NS	NC
A. Dificultad para quedarse dormido	1	2	3	4	5	8	9
B. Despertarse varias veces mientras duerme	1	2	3	4	5	8	9
C. Despertarse con sensación de cansancio y fatiga	1	2	3	4	5	8	9

[A TODOS]

Q80. Durante el último mes, ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente?

[MOSTRAR TARJETA Q80 – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Ofensas verbales	1	2	8	9
B. Atención sexual no deseada	1	2	8	9
C. Amenazas	1	2	8	9
D. Comportamientos humillantes	1	2	8	9

[A TODOS]

Q81. Y durante los últimos 12 meses [SI Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿ha sido sometido durante el transcurso de su trabajo a algo de lo siguiente?

[MOSTRAR TARJETA Q81 – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Violencia física	1	2	8	9
B. Acoso sexual	1	2	8	9
C. Acoso/intimidación	1	2	8	9

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SON SOBRE LAS VECES QUE SE HA AUSENTADO DEL TRABAJO, RECIENTEMENTE

[A TODOS]

Q82. En los últimos 12 meses [SI Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿cuántos días en total ha faltado al trabajo debido a una baja por enfermedad o por motivos de salud?

Número de días laborables□□□

888. NS (espontáneo)

999. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q82 >0 – SÓLO A AQUELLOS QUE HAN CONTESTADO AL MENOS 1 DÍA EN Q82]

Q83. ¿Cuántos de esos días de baja fueron causados por...?

[UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Número de días	NS	NC
A. Accidente/s de trabajo	---	888	999
B. Problemas de salud relacionados o empeorados por el trabajo (excluyendo los accidentes)	---	888	999

[A TODOS]

Q84a. Durante los últimos 12 meses [SI Q17=00: Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal], ¿ha trabajado estando enfermo?

1. Sí
2. No
7. No he estado enfermo (espontáneo)
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q84a= 1]

Q84b ¿Cuántos días laborales?

Número de días laborales:□□□

888. NS (espontáneo)

999. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q76=1]

Q85. Antes ha indicado que tiene una enfermedad o problema de salud que ha durado, o se prevé que dure, 6 meses o más. ¿Ha cambiado en algo su lugar de trabajo o actividad laboral para poder amoldarse a su enfermedad o problema de salud?

1. Sí
2. No
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q76=1]

Q86. ¿Será necesario adaptar en el futuro su lugar de trabajo o actividad laboral para poder amoldarse a su enfermedad o problema de salud?

1. Sí
2. No
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q87. Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas.

[MOSTRAR TARJETA Q87 CON ESCALA – ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “E” - UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Más de la mitad del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca	NS	NC
A. Me he sentido alegre y de buen humor	1	2	3	4	5	6	8	9
B. Me he sentido tranquilo y relajado	1	2	3	4	5	6	8	9
C. Me he sentido activo y enérgico	1	2	3	4	5	6	8	9
D. Me he despertado fresco y descansado	1	2	3	4	5	6	8	9
E. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan	1	2	3	4	5	6	8	9

DE NUEVO, LAS SIGUIENTES PREGUNTAS TRATAN SOBRE SU TRABAJO EN GENERAL

[A TODOS]

Q88. En general, ¿está muy satisfecho, satisfecho, no muy satisfecho o nada satisfecho con las condiciones de trabajo de su principal trabajo remunerado? Diría que está...

[MOSTRAR TARJETA Q88]

1. Muy satisfecho
2. Satisfecho
3. No muy satisfecho
4. Nada satisfecho
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

Q89. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones sobre su trabajo?

[MOSTRAR TARJETA Q89 CON ESCALA – ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “F” Y PREGUNTAR “G” Y “H” AL FINAL EN ESTE ORDEN – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No aplicable	NS	NC
A. Teniendo en cuenta todos mis esfuerzos y logros en mi trabajo, creo que mi sueldo es apropiado	1	2	3	4	5	7	8	9
B. Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso profesional	1	2	3	4	5	7	8	9
C. Recibo el reconocimiento que me merezco por mi trabajo	1	2	3	4	5	7	8	9
D. En general me llevo bien con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5	7	8	9
E. La organización en la que trabajo me motiva para dar lo mejor de mí en el trabajo	1	2	3	4	5	7	8	9
[PREGUNTAR SI HIJOS EN EL HOGAR, Q3Cx= 02]								
F. Me llevo mejor con mis hijos porque tengo trabajo	1	2	3	4	5	7	8	9
G. Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses	1	2	3	4	5	7	8	9
H. Si fuera a perder o a dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar	1	2	3	4	5	7	8	9

[A TODOS]

Q90. Las siguientes afirmaciones tratan sobre cómo se siente en su trabajo. En cada afirmación, indique con qué frecuencia se siente de esta forma...

[MOSTRAR TARJETA Q90 CON ESCALA – ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “F” – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca	NS	NC
A. En mi trabajo me siento lleno de energía	1	2	3	4	5	8	9
B. Me entusiasma mi trabajo	1	2	3	4	5	8	9
C. El tiempo pasa volando cuando estoy trabajando	1	2	3	4	5	8	9
D. Me siento exhausto cuando acaba la jornada laboral	1	2	3	4	5	8	9
E. Dudo que mi trabajo sea importante	1	2	3	4	5	8	9
F. En mi opinión, soy bueno en mi trabajo	1	2	3	4	5	8	9

[PREGUNTAR A AUTOEMPLEADOS (Q8b=1-5 y Q8b≠6-9)]

Q91. ¿En qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones?

[MOSTRAR TARJETA Q91 CON ESCALA – ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “E” – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente en des-acuerdo	Totalmente en desacuerdo	No aplicable	NS	NC
A. Si tuviera una larga enfermedad, estaría asegurado financieramente	1	2	3	4	5	7	8	9
B. Disfruto siendo mi propio jefe	1	2	3	4	5	7	8	9
C. Me resulta fácil encontrar clientes nuevos	1	2	3	4	5	7	8	9
D. Me resulta complicado sobrellevar la responsabilidad de dirigir mi propio negocio	1	2	3	4	5	7	8	9
E. Yo tomo las decisiones más importantes sobre cómo llevar mi negocio	1	2	3	4	5	7	8	9

[A TODOS]

Q92 ¿Hasta que edad le gustaria trabajar?

Edad:□□□

666. Lo más tarde posible (espontaneo)

888. No sabe/No opina (espontaneo)

999. Rechaza contestar (espontaneo)

[A TODOS]

Q93. [SI EL ENCUESTADO TIENE 55 AÑOS O MENOS EN Q2b O Q2b=888 or 999: ¿Cree que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar hasta que tenga 60 años de edad?]

[SI EL ENTREVISTADO TIENE 56 AÑOS O MÁS EN Q2b: ¿Cree que será capaz de hacer su trabajo actual o uno similar dentro de cinco años?

1. Sí

2. No

8. NS (espontáneo)

9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI Q93=1]

Q94. ¿Hasta qué edad cree usted que va a ser capaz de hacer su trabajo actual o uno similar?

Edad:□□□

888. NS (espontáneo)

999. Rechaza contestar (espontáneo)

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS TRATAN SOBRE SUS ACTIVIDADES FUERA DEL TRABAJO

[A TODOS]

Q95. En general, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera del trabajo?

[MOSTRAR TARJETA Q95 CON ESCALA – ROTAR EL ORDEN DE PREGUNTA DE LA “A” A LA “G” – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA].

[PREGUNTAR SI Q95A A Q95G=1]

Q96. De media, ¿cuántas horas al día dedica a cada actividad?

[ESCRIBA EL NÚMERO DE HORAS. REDONDEAR AL ALZA HASTA LA HORA MÁS PRÓXIMA. SI ES MENOS DE UNA HORA AL DÍA, ESCRIBA "00" Y PREGUNTE EL NÚMERO DE MINUTOS Y ESCRÍBALOS].

	Q95.								Q96.	
	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	No aplicable	NS	NC	Nº de horas (88=NS, 99=NC)	Nº de minutos (88=NS, 99=NC)
A. De voluntariado o caritativas	1	2	3	4	5		8	9
B. Políticas o sindicales	1	2	3	4	5		8	9
C. Cuidado y educación de sus hijos o nietos	1	2	3	4	5	7	8	9
D. Cocinar y realizar las tareas domésticas	1	2	3	4	5		8	9
E. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1	2	3	4	5	7	8	9
F. Hacer un curso o formación	1	2	3	4	5		8	9
G. Actividades deportivas, culturales o de ocio fuera de su hogar	1	2	3	4	5		8	9

[PREGUNTAR SI EL ENCUESTADO TIENE A SU PAREJA TRABAJANDO (Q3cX=01)]

Q97. Ha indicado que su pareja vive en su hogar. ¿Cuántas horas suele trabajar normalmente su pareja a la semana, incluyendo las horas extra remuneradas o sin remunerar?

Número de horas a la semana:□□□

888. NS (espontáneo)

999. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR SI EL ENCUESTADO TIENE A SU PAREJA TRABAJANDO (Q3cX=01 y Q4cX=01)]

Q98. ¿Cuántas horas preferiría que su pareja trabajara a la semana?

Número de horas a la semana: □□□

777. Las mismas horas que ahora (espontáneo)

888. NS (espontáneo)

999. Rechaza contestar (espontáneo)

EN LAS SIGUIENTES PREGUNTAS HABLAREMOS SOBRE SU EDUCACIÓN E INGRESOS

[PREGUNTAR SI Q1>1 (MÁS DE UNA PERSONA EN EL HOGAR) OR 99 (NC), DE LO CONTRARIO CODIFIQUE 1]

Q99. ¿Es Vd. la persona de su hogar que más contribuye a los ingresos del hogar?

1. Sí
2. No
3. Todos por igual (espontáneo)
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS] (EQLS 2012)

Q100. Un hogar puede tener distintas fuentes de ingresos y puede contribuir más de un miembro del hogar. Pensando en los ingresos totales mensuales de su hogar, ¿su hogar puede llegar a fin de mes...?

[MOSTRAR TARJETA Q100]

1. Muy fácilmente
2. Fácilmente
3. Bastante fácilmente
4. Con alguna dificultad
5. Con dificultad
6. Con mucha dificultad
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR AL TRABAJADOR (Q7=1 o Q8a=1 o Q8b=6-9)]

Q101. Piense en los ingresos de su trabajo principal, ¿qué es lo que incluyen?

[MOSTRAR TARJETA Q101 – UNA ÚNICA RESPUESTA POR LÍNEA]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Un sueldo/salario fijo	1	2	8	9
B. Complementos salariales por productividad o piezas realizadas (destajo)	1	2	8	9
C. Complementos salariales por trabajar horas adicionales/horas extra	1	2	8	9
D. Complementos salariales por trabajar en condiciones malas o peligrosas	1	2	8	9
E. Complementos salariales por trabajar los domingos	1	2	8	9
F. Complementos derivados de su desempeño personal	1	2	8	9
G. Pagos derivados del desempeño de su equipo/grupo de trabajo/departamento	1	2	8	9
H. Pagos derivados de los resultados generales de la empresa donde trabaja (programa de reparto de beneficios)	1	2	8	9
I. Ingresos procedentes de las acciones de la empresa donde trabaja	1	2	8	9
J. Beneficios de otra naturaleza (por ejemplo, atención médica, acceso a tiendas, etc.)	1	2	8	9
K. Otro (ESPONTÁNEO)	1	2	8	9

[PREGUNTAR AL AUTÓNOMO (Q8b=1-5 Y Q8b=6-9)]

Q102. ¿Qué proporción de sus ingresos provienen de su cliente más importante?

[MOSTRAR TARJETA Q102]

1. Menos del 50%
2. Del 50% al 75%
3. Más del 75%
8. NS (espontáneo)
9. Rechaza contestar (espontáneo)

[PREGUNTAR AL AUTÓNOMO (Q8b=1-5 Y Q8b=6-9)]

Q103. ¿Qué es lo que incluyen los ingresos relacionados con su negocio principal?

[MOSTRAR TARJETA Q103]

	SÍ	NO	NS	NC
A. Sueldo por ser autónomo como por ejemplo poseer su propio negocio, profesión o granja	1	2	8	9
B. Pagos derivados de los resultados generales de la empresa (programa de reparto de beneficios) o por ser socio de donde trabaja	1	2	8	9
C. Rentas provenientes de las acciones de la empresa donde trabaja	1	2	8	9
D. Otro (ESPONTÁNEO)	1	2	8	9

[A TODOS]

Q104. Por favor, ¿puede decirnos cuáles son sus ingresos mensuales netos de su principal trabajo remunerado? Por favor, refiérase a la media de ingresos de los últimos meses. Si no sabe la cantidad exacta, por favor, dé una estimación.

[SÓLO CUENTAN LOS INGRESOS DEL TRABAJO PRINCIPAL, NO INCLUIR PENSIONES DE JUBILACIÓN, ETC.]

[ENTREVISTADOR EXPLIQUE QUE EL TRABAJO PRINCIPAL SE REFIERE AL QUE SE REFERÍA CUANDO SE LE HIZO LA PREGUNTA DE SELECCIÓN PARA SABER QUE ERA ELEGIBLE. SI ES NECESARIO, EXPLIQUE QUE LOS INGRESOS MENSUALES NETOS SON AQUELLOS DE LOS QUE UNO PUEDE DISPONER DESPUÉS DE PAGAR IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL].

Ingresos mensuales de su trabajo principal en euros:

.....□□□□□□□□

[88888888. NS (espontáneo)]

[99999999. Rechaza contestar (espontáneo)]

[PREGUNTAR SI Q104=NS o NC]

Q105. En lugar de eso, tal vez pueda usted dar un intervalo aproximado. ¿Qué letra (código) se aproxima más a los ingresos totales netos de su principal trabajo? Utilice la columna de la tarjeta que conozca mejor: ingresos semanales, mensuales o anuales.

[MOSTRAR TARJETA Q105 – RODEAR CON UN CÍRCULO EL CÓDIGO QUE CORRESPONDA A LA RESPUESTA/LETRA QUE ELIJA EL ENCUESTADO]

	Código	SEMANALMENTE	MENSUALMENTE	ANUALMENTE
1=D	D	Menos de 150 €	Menos de 600 €	Menos de 7.200 €
2=B	B	151 a 200 €	601 a 800 €	7.201 a 9.600 €
3=I	I	201 a 250 €	801 a 1.000 €	9.601 a 12.000 €
4=O	O	251 a 300 €	1.001 a 1.200 €	12.001 a 14.400 €
5=T	T	301 a 350 €	1.201 a 1.400 €	14.401 a 16.800 €
6=G	G	351 a 400 €	1.401 a 1.600 €	16.801 a 19.200 €
7=P	P	401 a 450 €	1.601 a 1.800 €	19.201 a 21.600 €
8=A	A	451 a 500 €	1.801 a 2.000 €	21.601 a 24.000 €
9=F	F	501 a 550 €	2.001 a 2.200 €	24.001 a 26.400 €
10=E	E	551 a 600 €	2.201 a 2.400 €	26.401 a 28.800 €
11=Q	Q	601 a 650 €	2.401 a 2.600 €	28.801 a 31.200 €
12=H	H	651 € o más	2.601 € o más	31.201 € o más
	22	Rechaza contestar		
	23	No sabe		

[MOSTRAR TARJETA Q105 Y LEER LO SIGUIENTE: POR FAVOR, DÍGAME LA LETRA QUE SE CORRESPONDA CON LOS INGRESOS MENSUALES NETOS DE SU TRABAJO PRINCIPAL. UTILICE LA PARTE DE LA TARJETA QUE MEJOR CONOZCA: INGRESOS NETOS SEMANALES, MENSUALES O ANUALES]

[A TODOS]

Q106. ¿Cuál es el nivel más alto de estudios o formación que ha completado con éxito?

[MOSTRAR TARJETA Q106]

1. No sabe leer ni escribir
2. Estudios primarios incompletos (hasta 5º EGB/5º primaria)
3. Estudios primarios completos, EGB, hasta 6º o 7º (inclusive) 6º primaria o 1º ESO (inclusive)
4. Estudios secundarios, primer ciclo, EGB hasta 8º o 1º BUP (inclusive), 2º ESO o 3º ESO (incl.)
5. Estudios secundarios, segundo ciclo: Bachillerato
6. Estudios secundarios, segundo ciclo: Hasta 2º BUP o 3º BUP
7. Estudios secundarios, segundo ciclo: FP, 4º ESO o 1º Bachillerato LOGSE (inclusive)
8. Bachillerato y FP: Hasta COU (inclusive)
9. 2º FP LOGSE, 2º Bachillerato (inclusive)
10. Estudios tercer grado, primer ciclo: Facultades universitarias, diplomaturas
11. Estudios tercer grado, primer ciclo: Escuelas universitarias no técnicas
12. Estudios tercer grado, primer ciclo: Ingenierías técnicas
13. Estudios tercer grado, primer ciclo: Otras enseñanzas que exigen el Bachillerato Superior
14. Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Facultades universitarias, Licenciaturas
15. Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Escuelas técnicas superiores
16. Escuelas de tercer grado, segundo ciclo: Estudios eclesiásticos, militares y otros superiores
17. Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Estudios no reglados, de nivel equivalente al universitario
18. Estudios de tercer grado, tercer ciclo: Masters, estudios de postgraduado
19. Estudios de tercer grado, tercer ciclo: Doctorado
88. NS (espontáneo)
99. Rechaza contestar (espontáneo)

[A TODOS]

P13. Gracias por participar en la Sexta encuesta del Estudio para la Fundación Europea sobre las Condiciones de Trabajo.

Eurofound podrá llevar a cabo un pequeño número de entrevistas de seguimiento (de 1 hora como máximo, de duración) con los encuestados en el próximo año. ¿Estaría usted dispuesto a participar en esta entrevista de seguimiento?

1. Sí
2. No

[A TODOS]

Cualquier comentario / información útil que quisiera agregar antes de terminar la entrevista (ej. detalles sobre el sector ocupacional o cualquier detalle en relación con la codificación de las preguntas abiertas...)



ET.143.1.17



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO