



ENCUESTA ARAGONESA DE CONDICIONES TRABAJO

Principales Resultados

Diciembre 2022

Introducción	6
1. DATOS DE CLASIFICACIÓN PERSONAL	9
2. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	13
2.1. Contenido del Trabajo	13
2.2. Tipo de contrato, antigüedad y tamaño del establecimiento	17
2.3. Cambio de trabajo y posibilidades de promoción	20
3. HORARIOS DE TRABAJO	23
3.1. Cuestiones generales sobre los horarios de trabajo	23
3.2. Conciliación del horario de trabajo y las obligaciones personales	33
3.3. Vacaciones	35
4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	38
4.1. Cuestiones generales sobre la organización del trabajo	38
4.2. Condicionantes del ritmo de trabajo	43
4.3. Condicionantes del correcto desarrollo del trabajo. Productividad	46
5. EQUIPOS UTILIZADOS Y FORMACIÓN	48
6. AMBIENTE DE TRABAJO Y EXPOSICIÓN A RIESGOS	51
6.1. Condiciones materiales en que se desempeña el trabajo	51
6.2. Obligaciones del puesto de trabajo	56
6.3. Riesgos del puesto de trabajo	58
6.4. Presión psicológica que provoca el puesto de trabajo	63
6.5. Los factores de riesgos psíquicos. Resumen	65
7. REMUNERACIÓN	66
8. AFILIACIÓN SINDICAL Y DETERIORO DE LAS CONDICIONES LABORALES	71
ANEXO CUESTIONARIO	

Índice de Tablas

Tabla 1.	Estudios de la población asalariada (titulación 4 niveles). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	10
Tabla 2.	Sector de actividad y Situación profesional de la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	11
Tabla 3.	Tipo de profesión de la población asalariada (11 grupos). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	12
Tabla 4.	Contenido principal del trabajo (desglose). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	14
Tabla 5.	Tipo de tarea (10 grupos). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	15

Índice de Gráficos

Gráfico 1.	Sexo y Edad de la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón	9
Gráfico 2.	Nacionalidad de la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón	9
Gráfico 3.	Estudios de la población asalariada (titulación 6 niveles). Porcentaje sobre el total de Aragón	10
Gráfico 4.	Estado civil legal de la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón	11
Gráfico 5.	Existencia de otro empleo remunerado en la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón	12
Gráfico 6.	Contenido principal del trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	13
Gráfico 7.	Tipo de tarea (4 clases). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	15
Gráfico 8.	Satisfacción contenido trabajo (2 niveles) e Índice de Satisfacción con el contenido de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	16
Gráfico 9.	Tipos de contratos. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	17
Gráfico 10.	Duración contrato temporal. Porcentaje sobre el total de Aragón	17
Gráfico 11.	Expectativas laborales. Porcentaje sobre el total de Aragón	18
Gráfico 12.	Número de años que lleva trabajando en la empresa. Porcentaje sobre el total de Aragón	18
Gráfico 13.	Tamaño del establecimiento. Porcentaje sobre el total de Aragón	19
Gráfico 14.	Nivel de satisfacción en el trabajo (2 niveles) e Índice de Satisfacción con el puesto de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	19
Gráfico 15.	Planteamiento cambio de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	20
Gráfico 16.	Motivo para cambiar de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón	20
Gráfico 17.	Promociones personales. Porcentaje sobre el total de Aragón	21
Gráfico 18.	Satisfacción posibilidades promoción (2 niveles) e Índice Satisfacción Posibilidades de Promoción. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	21
Gráfico 19.	Horas trabajadas por la población asalariada en una semana normal. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	22
Gráfico 20.	Días trabajados en una semana normal. Porcentaje sobre el total de Aragón y para cada sexo	23
Gráfico 21.	Tipo de jornada. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	23
Gráfico 22.	Lugar donde realiza habitualmente la comida. Porcentaje sobre el total de Aragón	24
Gráfico 23.	Tiempo disponible para comer. Porcentaje sobre el total de Aragón	24
Gráfico 24.	Pausas, paradas o descansos adicionales al de la comida. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	25
Gráfico 25.	Número de pausas adicionales a la de la comida. Porcentaje sobre el total de Aragón	25
Gráfico 26.	Elecciones de pausas, paradas o descanso y Sustituciones. Porcentaje sobre el total de Aragón	26

Gráfico 27.	Medio de transporte habitual en el desplazamiento de casa - trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	26
Gráfico 28.	Tiempo de desplazamiento. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	27
Gráfico 29.	Delimitación del horario trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	27
Gráfico 30.	Trabajo a tiempo parcial. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	28
Gráfico 31.	Horas y días semanales trabajados en una semana normal. Medias del total de Aragón y provincias.....	28
Gráfico 32.	Motivo del trabajo tiempo parcial. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	29
Gráfico 33.	Le gustaría cambiar el número de horas. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	29
Gráfico 34.	Tipo de control horario. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	30
Gráfico 35.	Otras cuestiones sobre el horario de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	30
Gráfico 36.	Disfrutan de horario de verano. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	31
Gráfico 37.	Satisfacción con el horario (2 niveles) e Índice Satisfacción Horario de Trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	32
Gráfico 38.	Dedicación a tareas del hogar o cuidados de personas. Porcentaje sobre el total de Aragón y para cada sexo.....	32
Gráfico 39.	Tiempo medio diario (minutos) dedicado a tareas del hogar y/o cuidados. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	33
Gráfico 40.	Su horario le permite atender obligaciones familiares o sociales. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	33
Gráfico 41.	Trabajaría menos horas a cambio de salario. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	34
Gráfico 42.	Ha disfrutado en últimos doce meses de vacaciones completas. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	34
Gráfico 43.	Duración de vacaciones completas.....	35
Gráfico 44.	Decisión sobre el periodo de vacaciones. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	35
Gráfico 45.	Motivo no disfrutar vacaciones completas. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	36
Gráfico 46.	Primeras cuestiones sobre la organización del trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	37
Gráfico 47.	Puestos ocupados y existencia de una persona con cargo superior ante quien responder. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	38
Gráfico 48.	Modo de recibir las órdenes. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	38
Gráfico 49.	Discriminación en el trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y para cada sexo.....	39
Gráfico 50.	Cómo soluciona situaciones inesperadas. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	40
Gráfico 51.	Implicaciones del puesto de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	40
Gráfico 52.	Situaciones de violencia, acoso o discriminación en la empresa. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	41
Gráfico 53.	Satisfacción relaciones jefas/jefes e Índice Satisfacción Relaciones con las personas ante las que tiene que responder. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	42
Gráfico 54.	Condicionantes del ritmo de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	42
Gráfico 55.	Factores determinantes del ritmo de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	43
Gráfico 56.	Puede elegir o cambiar el ritmo de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	43
Gráfico 57.	Satisfacción ritmo trabajo e Índice Satisfacción Ritmo de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	44
Gráfico 58.	Cuestiones para el correcto desarrollo del trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	45
Gráfico 59.	Productividad de su trabajo en los últimos 4 años. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	46
Gráfico 60.	Equipos usados en su trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	47
Gráfico 61.	Frecuencia de uso y adecuación. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	47
Gráfico 62.	Uso de correo electrónico o internet. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	48
Gráfico 63.	Realización algún curso de formación. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	48

Gráfico 64.	Iniciativa del curso. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	49
Gráfico 65.	Trabajo en la calle. Porcentaje sobre el total de Aragón	50
Gráfico 66.	Trabajo en local. Porcentaje sobre el total de Aragón	50
Gráfico 67.	Posibilidad de trabajar desde su domicilio. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	51
Gráfico 68.	Suele trabajar en su domicilio. Porcentaje sobre el total de Aragón	51
Gráfico 69.	Trabaja en atmósfera climatizada. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	52
Gráfico 70.	Temperatura en el puesto trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón	52
Gráfico 71.	Características o situaciones del lugar de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón	53
Gráfico 72.	Satisfacción condiciones materiales e Índice Satisfacción de las Condiciones Materiales. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	54
Gráfico 73.	Obligaciones del puesto de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	55
Gráfico 74.	Satisfacción dureza del trabajo e Índice Satisfacción Dureza del trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	56
Gráfico 75.	Exposiciones del puesto de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón	57
Gráfico 76.	Equipos de protección usados en su trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	58
Gráfico 77.	Se siente Informado/a sobre riesgos. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	58
Gráfico 78.	Existencia de delegadas/os o comité de prevención o salud. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	59
Gráfico 79.	Realización de actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	60
Gráfico 80.	Baja laboral. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	60
Gráfico 81.	Molestias físicas o psíquicas sin baja. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	61
Gráfico 82.	Satisfacción riesgos del trabajo e Índice Satisfacción Riesgos del trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	62
Gráfico 83.	Presión psicológica en el puesto de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	63
Gráfico 84.	Satisfacción stress, presión psicológica e Índice Satisfacción Stress, Presión Psicológica. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	63
Gráfico 85.	Análisis específico de los factores de riesgo psíquico. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	64
Gráfico 86.	Realización horas extraordinarias. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	65
Gráfico 87.	Remuneración o compensación por horas extraordinarias. Porcentaje sobre el total de Aragón	66
Gráfico 88.	Conceptos incluidos en su remuneración. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón.....	66
Gráfico 89.	Remuneración neta del último mes. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	67
Gráfico 90.	Salario por hora. Porcentaje sobre el total de Aragón	68
Gráfico 91.	Pagas (nóminas) a lo largo del año. Porcentaje sobre el total de Aragón	68
Gráfico 92.	Reducción de la remuneración en los últimos cuatro años. Porcentaje sobre el total de Aragón.....	68
Gráfico 93.	Satisfacción con el salario e Índice Satisfacción Salario. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	69
Gráfico 94.	Afiliación sindical. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias	70
Gráfico 95.	Existencia de deterioro en últimos cuatro. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias.....	70
Gráfico 96.	Gravedad del deterioro. Porcentaje sobre el total de Aragón	71

Introducción

A lo largo del mes de octubre y la primera semana de noviembre de 2022 se ha llevado a cabo una encuesta dirigida a la población ocupada de Aragón que ha tenido como objetivo conocer las **condiciones de trabajo** de las personas asalariadas de la Comunidad Autónoma.

El proyecto, denominado **Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo (EACT)**, se ha desarrollado por intermediación del Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón, a través de su *Dirección General de Economía*.

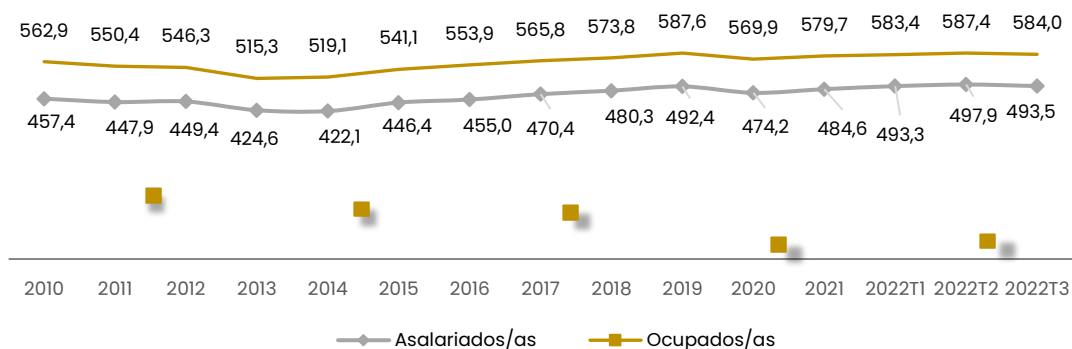
Este documento recoge los principales resultados de esta encuesta. Se trata de una exposición de las principales cuestiones que se han planteado en el cuestionario utilizado para la recogida de información, a modo de *fotografía estática*, dado que no se dispone de información precedente que pudiera permitir realizar un análisis evolutivo.

Pero antes de proceder al análisis de los datos conseguidos, al tratarse de una encuesta, ha sido necesario llevar a cabo un proceso de reajuste de la muestra al colectivo al que se quiere representar. Para ese reajuste, se ha utilizado información pública que la *Encuesta de Población Activa (EPA)* del Instituto Nacional de Estadística (INE), proporciona para la Comunidad de Aragón.

Según la EPA, en el tercer trimestre de 2022 se contabilizan en Aragón 584 mil personas ocupadas de las que **493,5 mil son personas asalariadas**.

Personas ocupadas y asalariadas. 2010-tercer trimestre de 2022

(Miles de personas: medias anuales y tres trimestres de 2022)



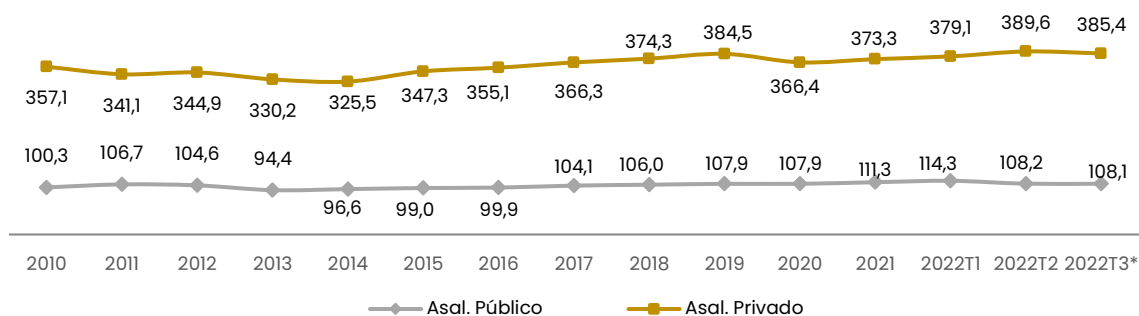
Fuente: Encuesta Población Activa. INE

Como se ha indicado, la población ocupada que se quería analizar se ha circunscrito a las personas asalariadas y asimiladas como cooperativistas, algunos tipos de personas autónomas (*autoasalariados/as* o con un *único cliente*), personal doméstico...; quedando fuera del objetivo de la encuesta aquellas personas que trabajan ayudando en un negocio familiar y las personas empresarias al uso.

Atendiendo a esta clasificación, la población finalmente encuestada se han agrupado dos grandes bloques: personas asalariadas del sector público y personas asalariadas del sector privado.

Los datos que proporciona la EPA sobre el volumen de personas asalariadas públicas o privadas para el tercer trimestre de 2022 son **108,1 mil** personas asalariadas en el sector público y **385,4 mil** personas asalariadas en el sector privado.

Personas asalariadas por tipo de sector (público o privado). 2010-tercer trimestre de 2022
(Miles de personas: medias anuales y tres trimestres de 2022)



(*) Los datos del tercer trimestre de 2022 se han estimado a partir de la información disponibles

Fuente: Encuesta Población Activa. INE

En definitiva, el marco de referencia al que se han reajustado los datos de la EACT, creado a partir de la información recogida de la EPA para Aragón, ha quedado establecido como se recoge en el cuadro adjunto.

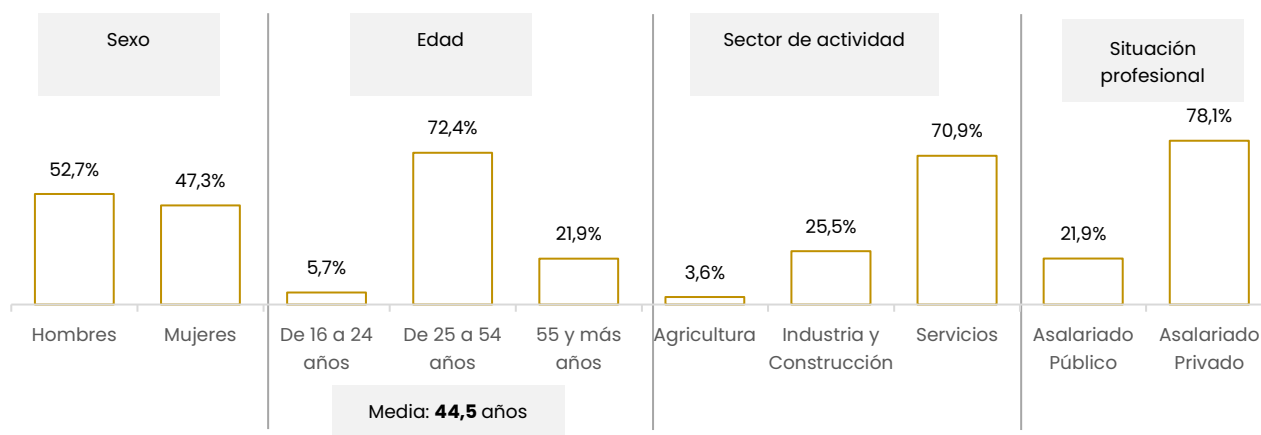
Marco de Referencia

(Miles de personas)

	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza
Total	493,5	80,7	48,9	363,9
Sexo				
Hombres	260,3	43,4	25,9	191,0
Mujeres	233,3	37,3	23,1	172,9
Edad				
De 16 a 24 años	28,3	4,2	1,2	22,9
De 25 a 54 años	357,2	54,8	38,6	263,8
55 y más años	108,0	21,6	9,2	77,2
Sector				
Agricultura	17,7	6,8	3,7	7,2
Industria	100,5	16,9	9,7	73,9
Construcción	25,2	4,2	2,8	18,2
Servicios	350,1	52,8	32,8	264,5
Situación Profesional				
Asalariado/a Público	108,1	17,4	10,8	79,8
Asalariado/a privado	385,4	63,3	38,1	284,1

Marco de Referencia

(Porcentajes sobre el total de cada variable)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

1. DATOS DE CLASIFICACIÓN PERSONAL

La población asalariada en Aragón tiene una media de edad de 44,5 años. Con predominio de los hombres. La tercera parte tiene estudios medios o superiores .

El 94,3% de la población asalariada de la Comunidad de Aragón tiene más de 25 años. Apenas un 6% tiene menos de 25 años (5,7%) y casi tres cuartas partes tiene entre 25 y 54 años (72,4%).

Todo ello se traduce en una media de edad de las personas asalariadas de Aragón de 44,5 años.

La distribución de las personas asalariadas por sexo muestra un mayor peso de la población masculina (casi el 53%) que el de la población femenina (47%). Aunque esta desproporción es más ajustada que la que se produce en el colectivo de personas ocupadas (54,3% hombres frente al 45,7% de mujeres), se aleja de la que se detecta en el conjunto de la población aragonesa (aproximadamente el 49% de hombres y el 51% de mujeres).

Gráfico 1. Sexo y Edad de la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

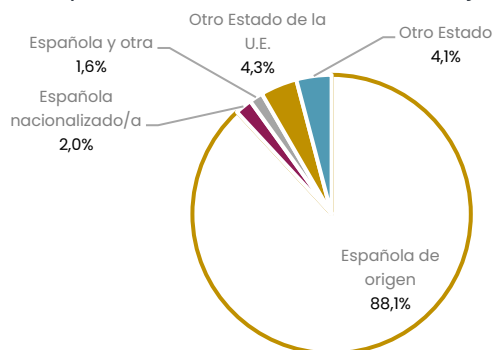


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

La gran mayoría de esta población asalariada (casi el 92%) tiene nacionalidad española, ya sea de origen (88,1%), nacionalizada (2,0%) o con doble nacionalidad (1,8%). Entre las personas no españolas, el peso de las que provienen de otro estado de la UE (4,3%) es similar a las que provienen del resto del mundo (4,1%).

Gráfico 2. Nacionalidad de la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

El 33,5% de las personas asalariadas tienen estudios universitarios medios (14,6%) o superiores o de grado (18,9%). En la provincia de Zaragoza este peso de las personas con estudios medios o superiores llega al 35,0%.

Tabla 1. Estudios de la población asalariada (titulación 4 niveles). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza
Medios o superiores	33,5%	29,7%	28,1%	35,0%
Secundarios	18,4%	24,6%	17,5%	17,2%
Profesionales	29,8%	28,4%	31,7%	29,8%
Primaria o inferior	18,3%	17,2%	22,7%	17,9%

Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

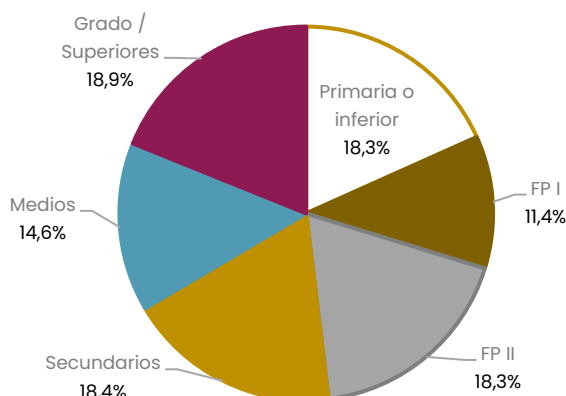
El segundo grupo con mayor peso relativo son las personas con estudios profesionales (casi el 30% de la población asalariada). Con predominio de las personas con título de FP II (18,3%), 7 puntos porcentuales más que las que tienen estudios de FP I (11,4%).

En Teruel, las personas con estudios profesionales (31,7%) superan la media de Aragón (29,8%). Lo mismo ocurre con las personas con estudios primarios o inferiores: en la provincia de Teruel este peso porcentual (22,7%) es más de 4 puntos mayor que la media en Aragón (18,3%).

Las personas asalariadas con estudios secundarios suponen un 18,4% en el conjunto de la Comunidad de Aragón. Destacando relativamente más, en Huesca donde alcanza el 24,6%.

Gráfico 3. Estudios de la población asalariada (titulación 6 niveles). Porcentaje sobre el total de Aragón

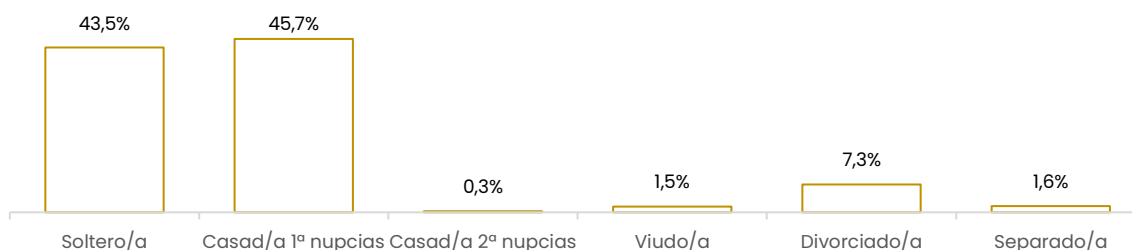
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Como último dato sociodemográfico, indicar que el 46% de la población asalariada está casada (en primeras o segundas nupcias), aunque el peso de las personas solteras es importante: 43,5%.

Gráfico 4. Estado civil legal de la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Prácticamente el 71% de las y los asalariados pertenecen al sector servicios. Predomina el perfil técnico (31,3%). El 78% son personas asalariadas del sector privado.

En el conjunto de la Comunidad de Aragón el sector de la economía que agrupa un mayor volumen de empleo es el **sector servicios**: el 70,9% del colectivo de asalariados trabaja en algunas de las ramas del sector terciario.

Esta circunstancia es algo mayor entre las personas asalariadas residentes en la provincia de Zaragoza, donde casi el 73% pertenece a ese sector.

La agrupación de **industria y construcción** acoge al 25,5% de la población asalariada de Aragón. Proporción que es muy similar en las tres provincias.

El **sector primario**, que acoge al 3,6% de personas asalariadas en Aragón, tiene más peso relativo en Huesca (8,4%) o Teruel (7,6%) que en Zaragoza (2,0%).

Tabla 2. Sector de actividad y Situación profesional de la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza
Sector de Actividad				
Agricultura	3,6%	8,4%	7,6%	2,0%
Industria y Construcción	25,5%	26,1%	25,5%	25,3%
Servicios	70,9%	65,4%	67,0%	72,7%
Situación Profesional				
Asalariado/a Público/a	21,9%	21,6%	22,2%	21,9%
Asalariado/a Privado/a	78,1%	78,4%	77,8%	78,1%

Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

La distribución de las personas asalariadas entre públicas y privadas mantiene una proporción similar en las tres provincias: en torno al 78% son asalariadas del sector privado y en torno al 22% trabajan en el sector público.

Desde la perspectiva de la ocupación u oficio desempeñado por este colectivo de trabajadores/as, cerca de la tercera parte (31,3%) se clasifica con un perfil técnico. También destaca el perfil administrativo (16,1%), las personas que trabajan en la industria no siderometalúrgica (14,2%) y la hostelería (13,6%).

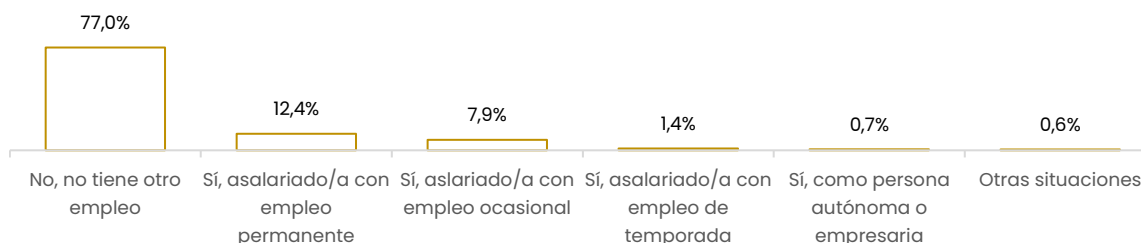
Tabla 3. Tipo de profesión de la población asalariada (11 grupos). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as)

	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza
Técnicos	31,3%	27,8%	24,5%	33,0%
Profesores	8,5%	4,9%	6,0%	9,6%
Directivos	2,6%	1,3%	6,0%	2,4%
Administrativos	16,1%	13,6%	17,9%	16,4%
Vendedores	5,1%	3,4%	5,5%	5,4%
Hostelería	13,6%	17,0%	16,4%	12,4%
Siderurgia	1,2%	1,4%	1,0%	1,1%
Metalurgia	4,5%	6,9%	3,2%	4,2%
Construcción	0,9%		2,8%	0,8%
Resto Industria	14,2%	19,4%	16,1%	12,8%
Resto	2,2%	4,3%	,5%	2,0%

Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En otro orden de cosas, el 77% de las y los asalariados han declarado tener un empleo único y algo más del 12% requieren de un segundo empleo de carácter permanente. El 8% se apoyan en un segundo empleo ocasional en su vida profesional.

Gráfico 5. Existencia de otro empleo remunerado en la población asalariada. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

2. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

2.1. Contenido del Trabajo

Se constata el predominio de las tareas técnicas.

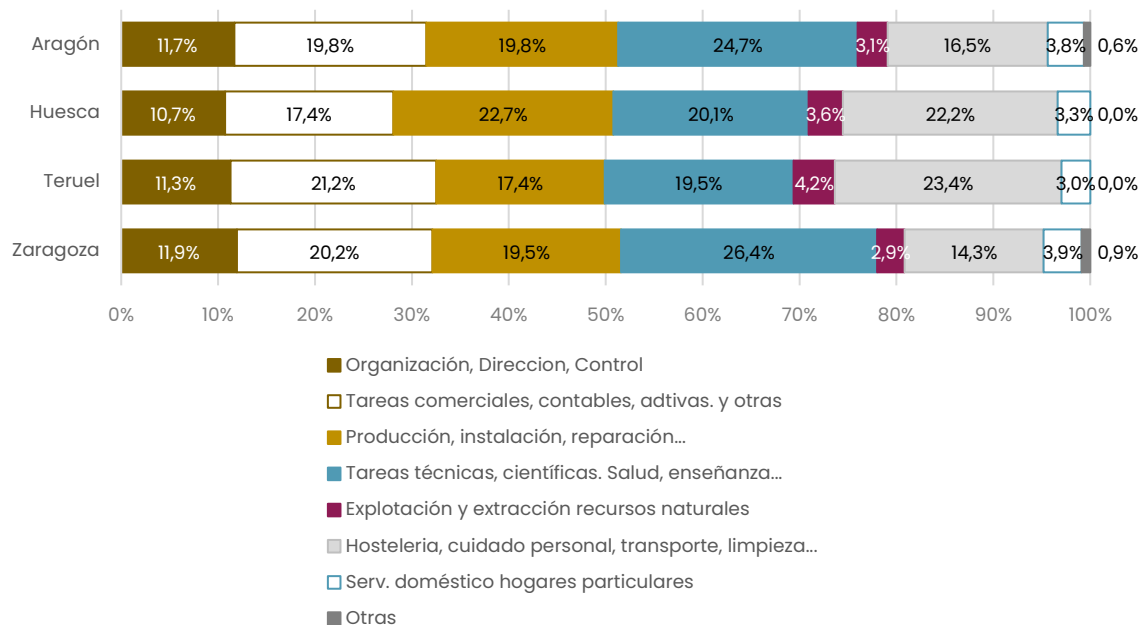
Casi la cuarta parte de la población asalariada de Aragón (24,7%) clasifican el contenido principal de su trabajo en el grupo de **Tareas técnicas o científicas. Salud, servicios sociales y enseñanza. Profesionales liberales.**

Y dentro de ellas, tienen mayor relieve las referidas a los *Servicios de enseñanza, educación o dinamización cultural* (9,2%) o los *Servicios de salud (medicina, enfermería...)* con un 6,9%.

También destacan, con un peso relativo cercano al 20%, el grupo de **Tareas comerciales, contables, administrativas y otras de oficina** (19,8%) y las de **Producción, instalación, reparación, mantenimiento, embalaje** (19,8%).

Entre las tareas del primero de estos dos grupos, destacan las tareas asociadas a *trabajos comerciales con relación directa con clientes o suministradores* (10,1%). Y dentro de las tareas de producción, la que más proporción refleja es la que se refiere a la *producción de todo tipo de bienes* (9,2%).

Gráfico 6. Contenido principal del trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Dentro de los grandes grupos de tareas, también destaca las relacionadas con la **Hostelería, cuidado personal, transporte, limpieza o seguridad**, situándose en cuarto lugar con un 16,5% de las personas asalariadas que las ejecutan.

Tabla 4. Contenido principal del trabajo (desglose). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza
Organización, Dirección, Control	11,7%	10,7%	11,3%	11,9%
Instalación, ajuste, mantenimiento y reparación	3,6%	6,3%	3,0%	3,1%
Medición, análisis de muestras, pruebas y ensayos	1,2%	2,5%	1,3%	,9%
Manutención máquinas... Carga/descarga...	4,5%	,3%	3,0%	5,6%
Producción de todo tipo	9,2%	14,0%	10,5%	8,0%
Control, supervisión de máquinas o instalaciones automatizadas	0,7%	1,4%	1,0%	0,5%
Embalaje, envasado, empaquetado	1,8%	,7%		2,3%
Transportistas. Conducción vehículos transporte	3,7%	5,1%	8,8%	2,7%
Explotación y extracción recursos naturales	3,1%	3,6%	4,2%	2,9%
Limpieza, acondicionamiento de locales. Jardinería	3,8%	2,7%	2,3%	4,3%
Análisis y programación informática. Diseño y elaboración Estudios	3,5%	1,0%	0,1%	4,5%
Ventanilla. Caja, recepción. Centralita telefónica	2,2%	2,3%	1,4%	2,3%
Trabajos comerciales. Relación directa con clientes/as, suministradores/as	10,1%	8,8%	15,8%	9,6%
Tareas administrativas	3,9%	2,7%	1,9%	4,4%
Trabajo diversificado de oficina o despacho	3,7%	3,6%	2,1%	3,9%
Educación. Dinamización cultural	9,2%	4,9%	6,0%	10,5%
Vigilancia y seguridad	2,5%	3,6%	2,8%	2,2%
Otras tareas	0,6%			0,9%
Hostelería	3,7%	5,4%	5,8%	3,0%
Cuidado y bienestar personal	1,4%	1,9%	2,6%	1,2%
Servicios de salud	6,9%	6,6%	6,9%	6,9%
Servicios sociales, atención general; trabajo social	0,8%	1,5%		0,7%
Servicios sociales, cuidado directo continuado	2,1%	3,2%	2,6%	1,8%
Profesionales liberales	1,1%	,5%	2,5%	1,1%
Reparto de paquetería, comida, etc.	1,3%	3,4%	1,1%	0,9%
Servicios doméstico hogares particulares	3,8%	3,3%	3,0%	3,9%

Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

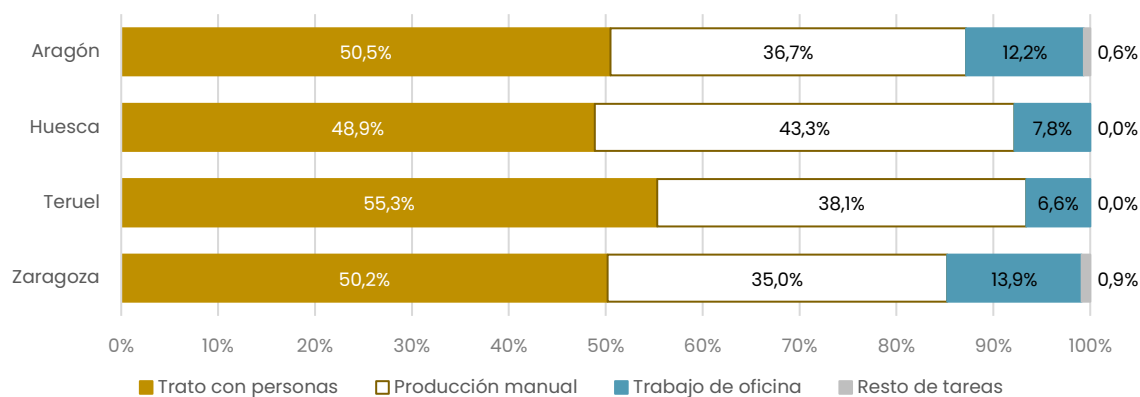
Más de la mitad de la población asalariada realiza tareas que requieren trato con personas.

En una primera agrupación (en cuatro grandes grupos) de las tareas desarrolladas por las personas asalariadas de Aragón, se concluye que el 50,5% de ellas requieren tener trato con otras personas. Este porcentaje es algo mayor en la provincia de Teruel (55,3%).

La producción manual, que afecta a casi el 37% de la población asalariada aragonesa, tiene mayor relevancia en Huesca (43,3%). Mientras que el trabajo de oficina predomina más en la provincia de Zaragoza (casi el 14%), con casi dos puntos porcentuales más que la media aragonesa (12,2%).

Gráfico 7. Tipo de tarea (4 clases). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En una nueva agrupación de diez clases de tareas, destacan las que tienen que ver con la **salud y la educación** (20,3%) que compendian la *educación y/o dinamización cultural* (9,2%), los *servicios de salud* (6,9%) o *servicios sociales* (2,9%) y el *cuidado y bienestar personal* (1,4%).

Tabla 5. Tipo de tarea (10 grupos). Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza
Dirección pruebas	16,3%	14,2%	12,7%	17,3%
Relación clientes	18,5%	20,1%	25,8%	17,1%
Salud Educación	20,3%	18,1%	18,2%	21,1%
Instalación equipos	3,6%	6,3%	3,0%	3,1%
Carga descarga	6,3%	1,0%	3,0%	7,9%
Producción	9,2%	14,0%	10,5%	8,0%
Operar con máquinas	5,8%	10,0%	10,9%	4,1%
Limpieza	7,6%	6,0%	5,3%	8,2%
Tareas oficina	8,7%	6,8%	6,5%	9,4%
Otras tareas	3,8%	3,6%	4,2%	3,7%

Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En segundo lugar, se encuentran las tareas que requieren **relación con clientes** (18,5%), que aglutinan los propios *trabajos comerciales* (10,1%), las tareas de *hostelería* (3,7%), las de *recepción, ventanilla...* (2,2%) y las de *vigilancia y seguridad* (2,5%).

El tercer grupo destacado se refiere a la denominada **dirección y pruebas** (16,3%), que además de las propias tareas de *organización, dirección y control* (17,7%), añade las más técnicas como *análisis y programación informática, diseño...* (3,5%) o *medición, análisis de muestras, pruebas y ensayos* (1,2%).

La población asalariada aragonesa se siente bastante satisfecha con el contenido del trabajo que desempeña.

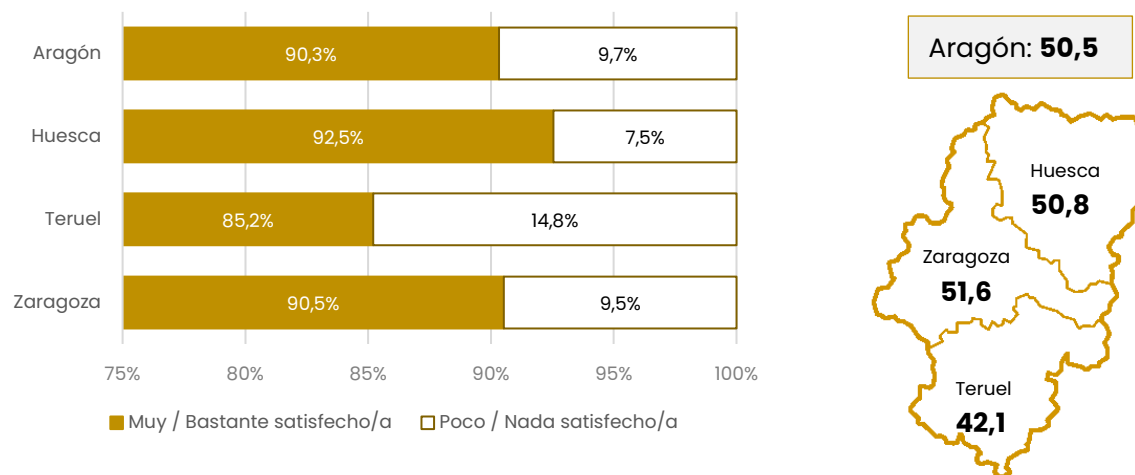
Algo más del 90% de la población asalariada de la Comunidad aragonesa manifiesta sentirse muy o bastante satisfecha con el contenido del trabajo que desarrolla.

La provincia de Huesca es la que mayor proporción de asalariados/as satisfechos/as declara (92,5%). Mientras que en Teruel esa proporción (85,2%) se sitúa a cinco puntos por debajo de la media de Aragón (90,3%).

Si se genera un indicador sintético (*Índice de Satisfacción*) que de un valor diferente a cada estado de las respuestas recogidas (-100 puntos a las personas *nada satisfechas*, -33,3 puntos a las personas *poco satisfechas*, 33,3 a quienes se declaran *bastantes satisfechos o satisfechas* y 100 punto positivos a las personas *muy satisfechas*), el valor medio de esa puntuación para el conjunto de Aragón sería de 50,5 puntos.

La provincia de Zaragoza sería quien mayor índice de satisfacción con el contenido de trabajo declara (51,6 puntos) y la de Teruel la que menos (42,1 puntos).

Gráfico 8. Satisfacción contenido trabajo (2 niveles) e Índice de Satisfacción con el contenido de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

2.2. Tipo de contrato, antigüedad y tamaño del establecimiento

Importante predominio del contrato indefinido entre la población asalariada aragonesa. Los contratos temporales tienden a durar más de un año, con ciertas expectativas de renovación.

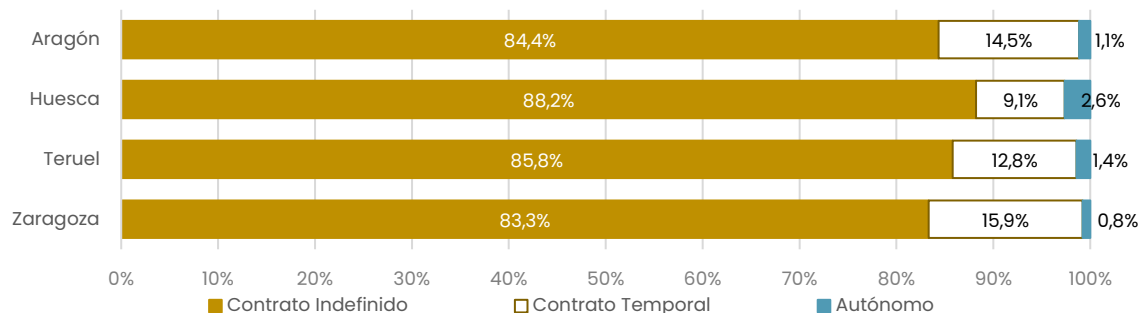
La proporción de personas asalariadas con contrato indefinido en la comunidad de Aragón supera el 84%.

En la provincia de Huesca, esa proporción se sitúa casi en el 90% (88,2%). También se supera la media aragonesa en Teruel (85,8%), mientras que en la provincia de Zaragoza se observa el peso relativo más bajo (83,3%) de este tipo de contratos.

Es en esta provincia de Zaragoza donde tienen más peso relativo los contratos temporales (casi 16%) al superar en un punto y medio el dato observado en el conjunto de Aragón (14,5%).

Gráfico 9. Tipos de contratos. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

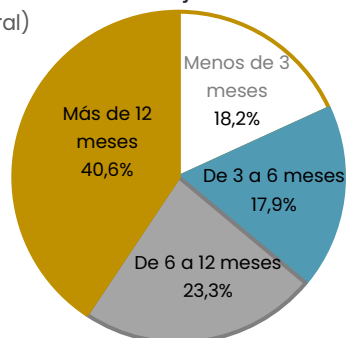


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Hay que señalar que los contratos temporales tienden a ser de cierta duración ya que el 64% dura más de seis meses, representando los mayores de un año el 40,6%.

Gráfico 10. Duración contrato temporal. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as con contrato temporal)

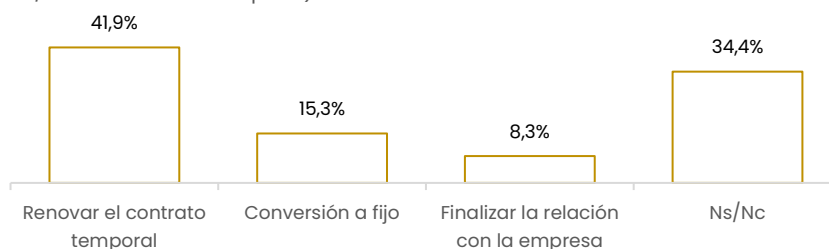


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Cerca del 42% tiene expectativas de renovarlo y algo más del 15% espera poder convertirlo a indefinido. Aunque es importante el peso de quien no sabe (o no contesta) cual será el futuro de su contrato (34,4%).

Gráfico 11. Expectativas laborales. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as con contrato temporal)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

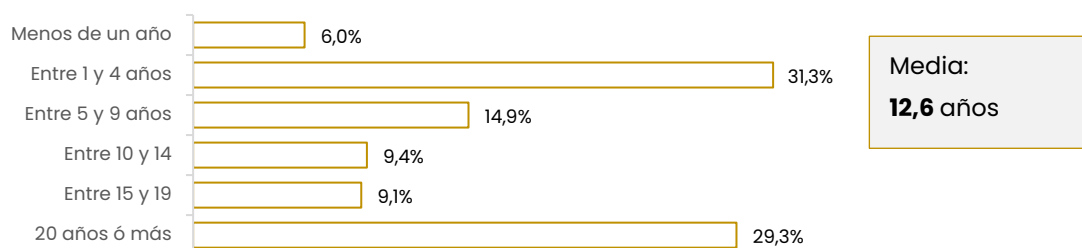
En Aragón, las personas asalariadas llevan un media de casi 13 años trabajando en la empresa. Cerca del 70% trabaja en establecimientos de menos de 100 trabajadores/as.

El porcentaje de personas asalariadas que llevan entre uno y cuatro años en la empresa alcanza el 31,3% del total de personas asalariadas de Aragón. Pero también es importante el porcentaje de personas asalariadas con 20 o más años de antigüedad (29,3%).

Esta combinación de personas de reciente incorporación con personas más veteranas en la empresa lleva a que la media de años en la empresa en Aragón se sitúe en los 12,6 años.

Gráfico 12. Número de años que lleva trabajando en la empresa. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

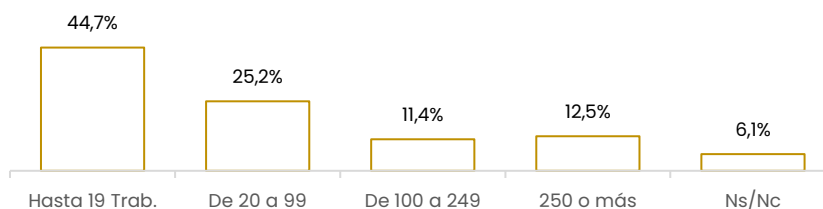


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Algo menos del 45% de asalariados/as desarrollan su labor profesional en establecimientos con menos de 20 personas trabajando. Otro 25% lo llevan a cabo en establecimientos de 20 a 99 personas trabando. Y cerca del 24% en establecimientos de más de 100 personas.

Gráfico 13. Tamaño del establecimiento. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Las y los asalariados aragoneses se sienten satisfechos con el puesto de trabajo en cuanto a las condiciones en las que se desarrolla.

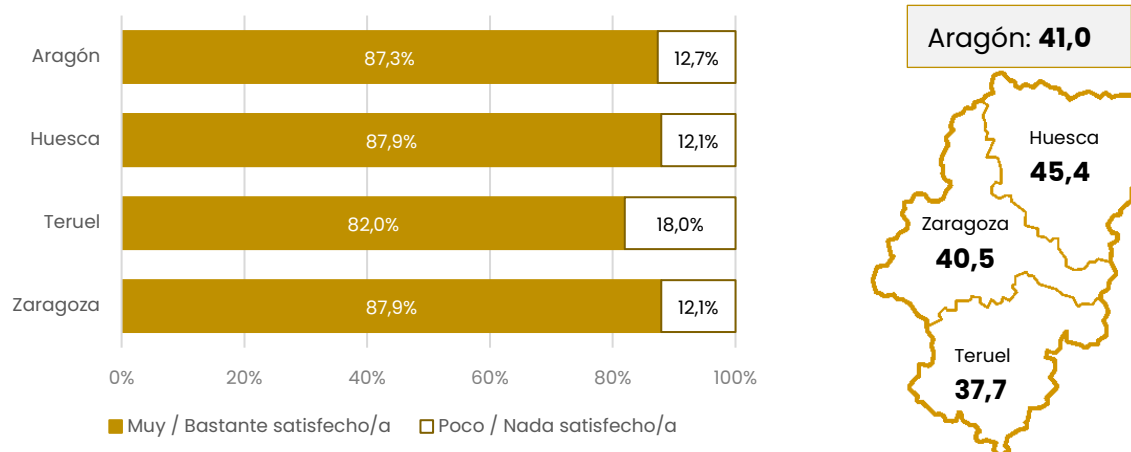
De nuevo, una gran mayoría de población asalariada manifiesta su grado de satisfacción con las condiciones en las que desarrolla su trabajo.

Así, más del 87% de este colectivo de asalariados y asalariadas en Aragón declaran sentirse muy o bastante satisfechos/as.

Sólo en la provincia de Teruel se detecta algo más de insatisfacción situándose el porcentaje de muy o bastante satisfechos/as en el 82%.

Gráfico 14. Nivel de satisfacción en el trabajo (2 niveles) e Índice de Satisfacción con el puesto de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En términos de índice de satisfacción, los 41 puntos alcanzados en el conjunto de Aragón son ampliamente superados en Huesca (45,4 puntos). Quedan a más de tres puntos de distancia en Teruel (37,7 puntos), mientras que en Zaragoza (40,5 puntos) se detecta el dato más parecido al global de Aragón.

2.3. Cambio de trabajo y posibilidades de promoción

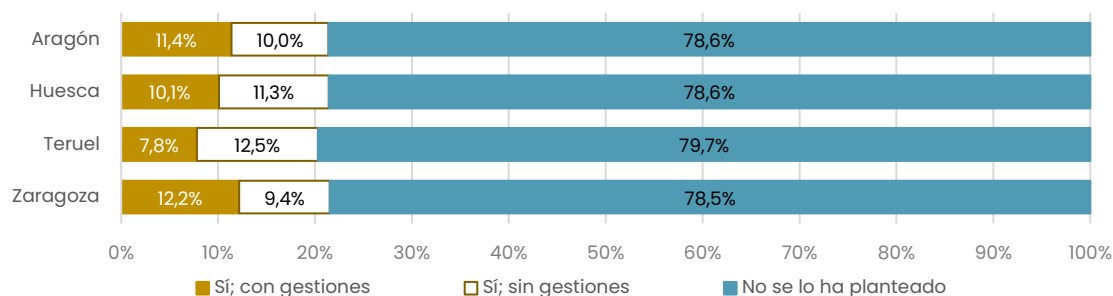
Algo más de la quinta parte de asalariados/as de Aragón se han planteado cambiar de trabajo. El 63% declara no haber podido promocionar en los últimos años.

En torno al 79% de la población asalariada en Aragón manifiesta que no se ha planteado cambiar de trabajo.

En cambio, un colectivo del 21% sí lo ha hecho: y más de la mitad (11,4% del total de asalariados/as) han llegado a realizar gestiones para ello.

La provincia de Zaragoza es donde se observa un mayor porcentaje de asalariados/as declaran haber hecho gestiones para cambiar de trabajo (12,2%) y la de Teruel donde menos personas asalariadas quieren cambiar de trabajo y han hecho alguna gestión (7,8%).

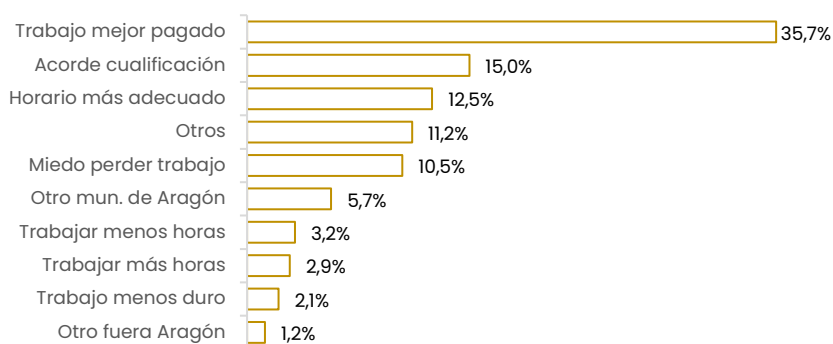
Gráfico 15. Planteamiento cambio de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En el *ranking* de motivos para querer cambiar de trabajo destaca, sobre todos los demás, la búsqueda de empleos mejor pagados: el 35,7% de las personas asalariadas que se han planteado cambiar de trabajo. A cierta distancia se coloca el interés por encontrar un empleo más acorde a su cualificación (15,0%). Y en tercer lugar, la necesidad de un trabajo con un horario más adecuado a sus necesidades (12,5%).

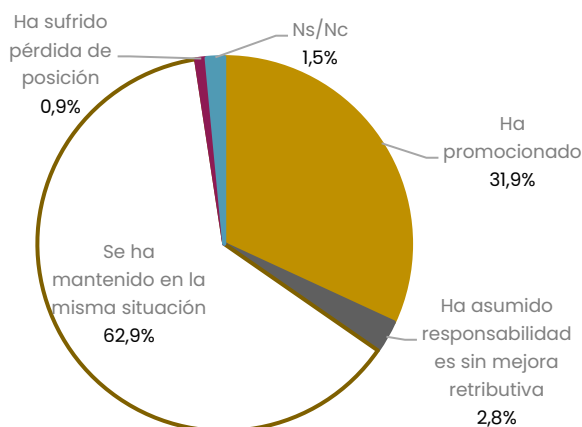
Gráfico 16. Motivo para cambiar de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón (Base: Asalariados/as que se han planteado cambiar de trabajo)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En cuanto a las posibilidades de promoción, un 32% de la población asalariada en Aragón afirma haber promocionado en categoría profesional y/o remuneración a lo largo del tiempo en la empresa. Aunque el mayor porcentaje se concentra entre las personas asalariadas que declaran haberse mantenido en la misma situación a lo largo de los años (62,9%).

Gráfico 17. Promociones personales. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



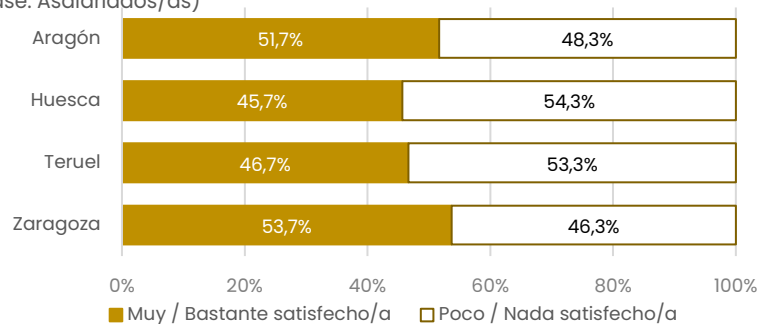
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

La población asalariada en Aragón manifiesta su insatisfacción por las posibilidades de promoción en su empresa.

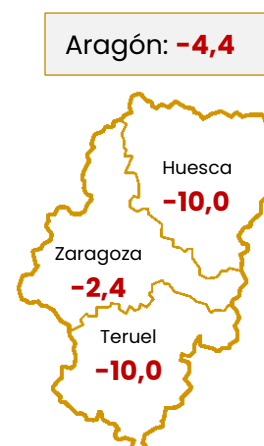
En Aragón el porcentaje de personas asalariadas satisfechas con las posibilidades de promoción (51,7%) supera a las personas insatisfechas (48,3%), debido al peso de la provincia de Zaragoza (53,7% y 46,3%, respectivamente), ya que tanto en la provincia de Huesca (45,7% y 54,3%) como en la de Teruel (46,7% y 53,3%), el efecto es el contrario.

En cualquier caso, el *índice sintético* generado para la comparación de situaciones toma valores negativos en todos los ámbitos poblacionales analizados. Huesca y Teruel alcanzan los 10 puntos negativos y Zaragoza se queda en -2,4 puntos. En el conjunto de la Comunidad esa puntuación es de -4,4 puntos.

Gráfico 18. Satisfacción posibilidades promoción (2 niveles) e Índice Satisfacción Posibilidades de Promoción. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados



3. HORARIOS DE TRABAJO

3.1. Cuestiones generales sobre los horarios de trabajo

Más de la mitad de las y los asalariados trabajan entre 40 y 44 horas semanales. El 86% lo hacen 5 días por semana. Y las tres cuartas partes trabajan en jornada continua.

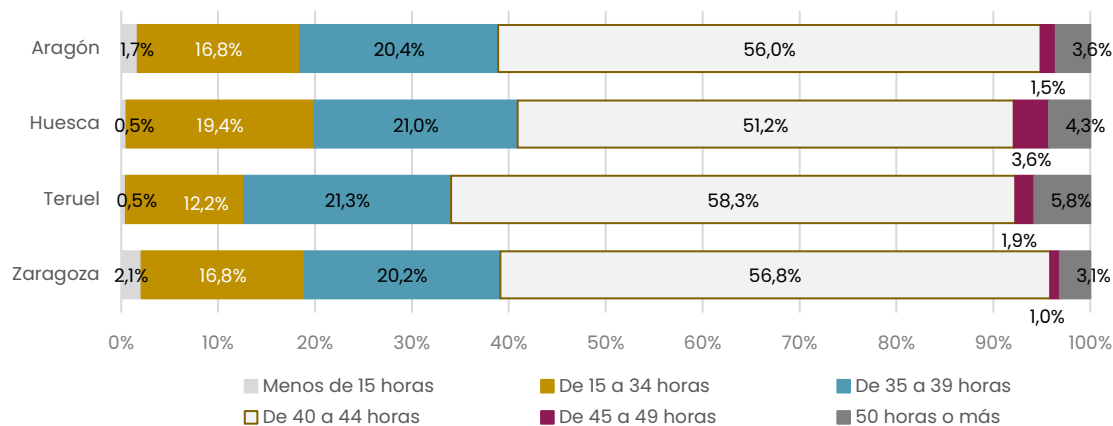
El 56,0% de las personas asalariadas de Aragón se clasifican como trabajadores/as con una **jornada normal**, entendida como una jornada de entre 40 a 44 horas semanales. En Teruel, este peso es algo superior (58,3%), mientras que en Huesca sucede lo contrario (51,2%). Zaragoza, con el 56,8%, presenta porcentajes similares al conjunto comunitario.

La **jornada reducida** (hasta 39 horas semanales) se produce entre el 38,9% de este colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Mientras que la **jornada prolongada** (más de 44 horas semanales) afecta al 5,1% de la población asalariada, con más incidencia en las provincias de Huesca y Teruel (en ambos casos, cerca del 8%).

Gráfico 19. Horas trabajadas por la población asalariada en una semana normal. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

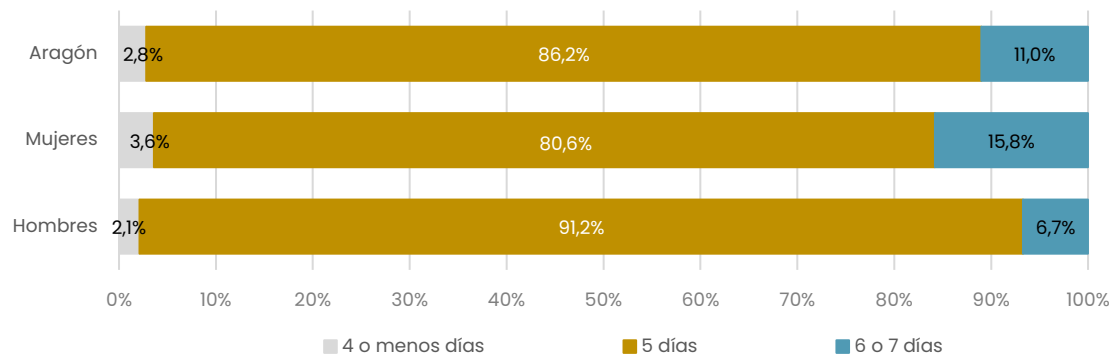


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Más significativo es el porcentaje de personas que trabajan 5 días por semana (86,2%). Con una cierta presencia de las semanas con más de 5 días de trabajo (11,0%).

Gráfico 20. Días trabajados en una semana normal. Porcentaje sobre el total de Aragón y para cada sexo

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

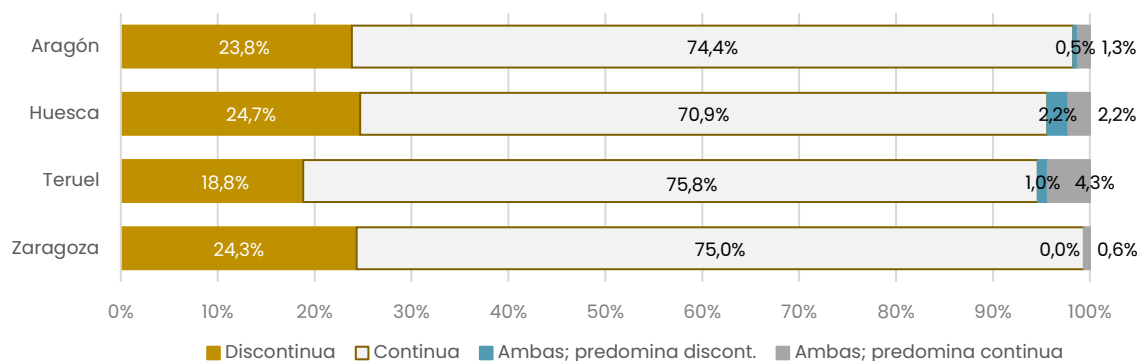
Desde una perspectiva de género, los hombres asalariados de Aragón tienden a trabajar 5 días a la semana (91,2% de ellos), mientras que entre las asalariadas destaca el peso relativo de quienes trabajan más de 5 días por semana (15,8%).

Respecto al tipo de jornada de trabajo, cerca del 75% de la población asalariada en Aragón trabaja en jornadas continuas de trabajo. A este grupo se podría añadir un 1,3% que combinan la jornada continua y la discontinua, en una semana tipo de trabajo, aunque con predominio de esta última.

El grupo de personas que trabajan en jornadas discontinuas (cerca del 24%) o con predominio de ellas (0,5%), no alcanza la cuarta parte de colectivo de asalariados/as.

Gráfico 21. Tipo de jornada. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

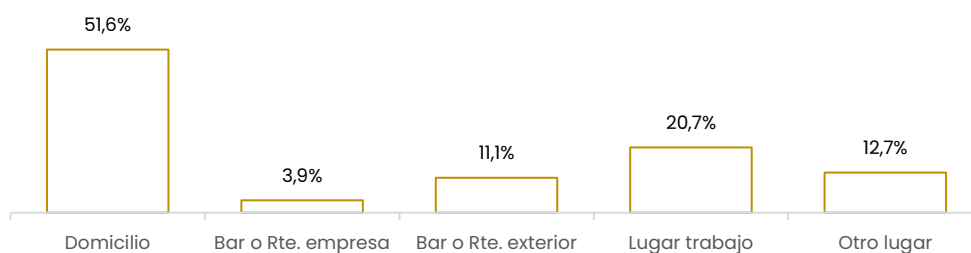


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

La jornada discontinua puede tener algo de más presencia en Huesca mientras que la continua prevalece en Teruel y Zaragoza.

El domicilio particular es la opción más preferida por las personas asalariadas con jornada partida para realizar habitualmente su comida (51,6%). Pero no hay que perder de vista el peso relativo de asalariados/as que comen en su lugar de trabajo (20,7%) que no es un establecimiento acondicionado (bar o restaurante de la empresa: 3,9%).

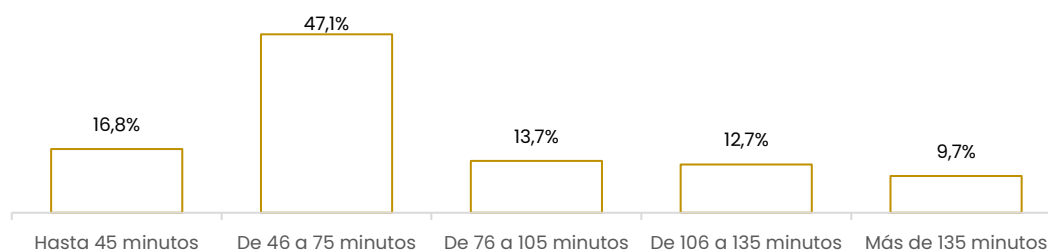
Gráfico 22. Lugar donde realiza habitualmente la comida. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as que han trabajado de forma discontinua)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

De hecho, casi el 64% de este colectivo dispone de menos de una hora y cuarto para comer: 16,8% tiene tres cuartos de hora y 47,1% entre 45 minutos y una hora y cuarto.

Gráfico 23. Tiempo disponible para comer. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as que han trabajado de forma discontinua)

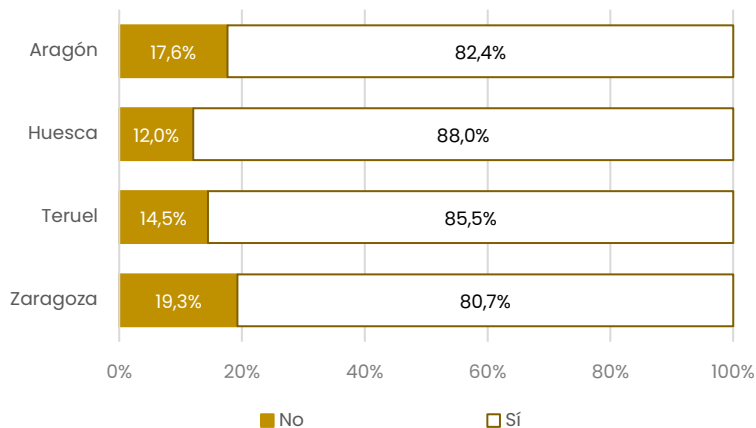


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Se trata de una comida caliente para la práctica totalidad de las personas encuestadas que paran su jornada laboral para comer (96%).

Independientemente de la pausa propia de la comida, el 82,4% del conjunto de la población asalariada aragonesa (trabajo de forma continua o discontinua), dispone durante la jornada de trabajo de otras pausas, paradas o descansos. Circunstancia que se supera en Huesca (88,0%) y Teruel (85,5%) y es menor en Zaragoza (80,7%).

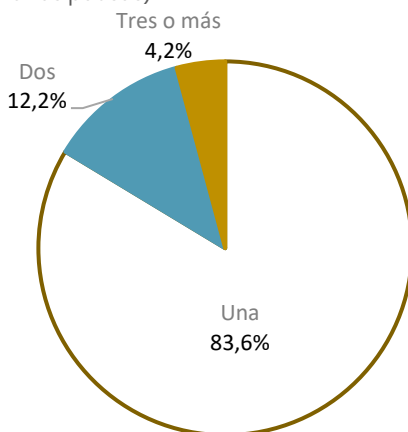
Gráfico 24. Pausas, paradas o descansos adicionales al de la comida. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En la mayoría de los casos, el colectivo de asalariados/as que tienen alguna pausa para descansar a lo largo de su jornada laboral, declara una única pausa (83,6%).

Gráfico 25. Número de pausas adicionales a la de la comida. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as que tienen otras pausas)

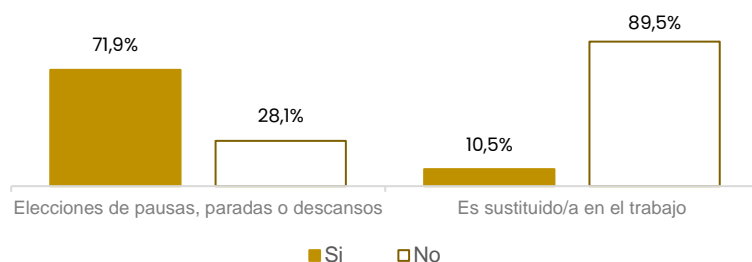


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Aunque casi el 72% puede elegir el momento en que pueden disfrutarlas. Se trata de pausas que no requieren ser cubiertas en el 89,5%.

Gráfico 26. Elecciones de pausas, paradas o descanso y Sustituciones. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as que tienen otras pausas)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Destaca el vehículo motorizado en el desplazamiento casa-trabajo. El tiempo de desplazamiento no supera los 30 minutos.

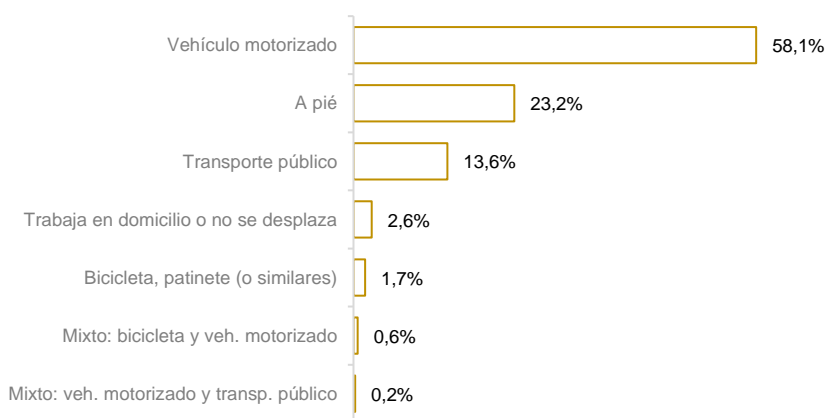
Un 58,1% de las personas asalariadas de la Comunidad de Aragón se desplazan habitualmente en automóvil o motocicleta (*vehículo motorizado*) para ir de casa al trabajo.

El segundo modo de acceder al puesto de trabajo que más destaca es del grupo de personas que van andando (23,2%).

Por su parte, el transporte público es utilizado por el 13,6% del colectivo de asalariados y asalariadas.

Gráfico 27. Medio de transporte habitual en el desplazamiento de casa - trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón

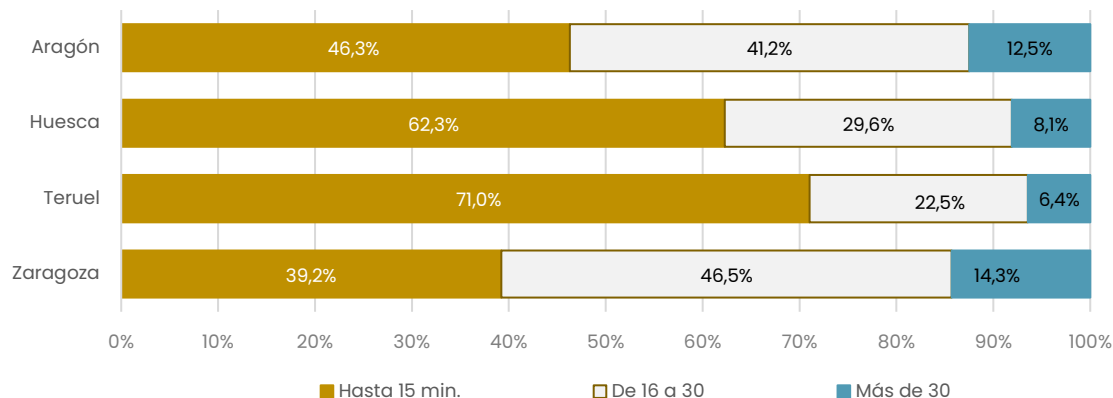
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Más del 87% de personas asalariadas que se desplazan para acudir a su puesto de trabajo tardan menos de 30 minutos en llegar. Un 46,3% lo hace en 15 minutos o menos y un 41,2%, entre 16 y 30 minutos.

Gráfico 28. Tiempo de desplazamiento. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as que se desplazan para ir al trabajo)

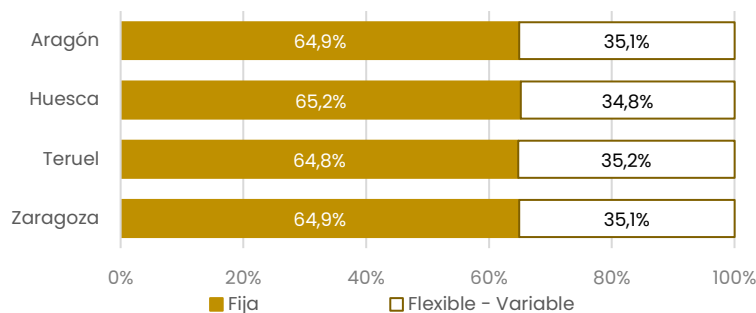


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En la provincia de Teruel el grupo de asalariados/as que llegan a su lugar de trabajo en 15 minutos o menos, es del 71,0%. Y del 62,3% en Huesca. En Zaragoza, el 14,3% tarda más de media hora en llegar de casa a su trabajo.

Predominan los horarios de trabajo fijos (casi el 65%) sobre los horarios flexibles (dentro de determinados márgenes) o variables (adaptados a exigencias de la empresa o de propia voluntad).

Gráfico 29. Delimitación del horario trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as)



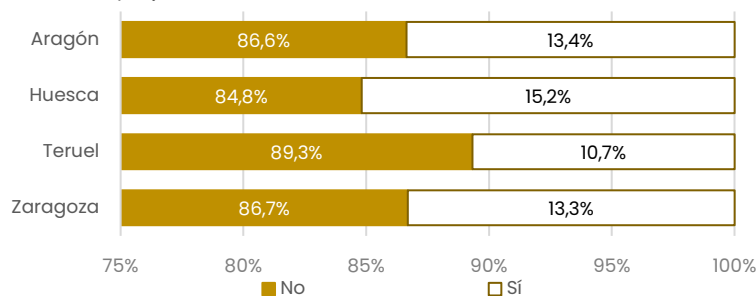
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Poco más del 13% de asalariados y asalariadas de Aragón trabaja a tiempo parcial.

El fenómeno del trabajo a tiempo parcial afecta al 13,4% de personas asalariadas de Aragón; destacando en este sentido la provincia de Teruel con el 89,3%.

Gráfico 30. Trabajo a tiempo parcial. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

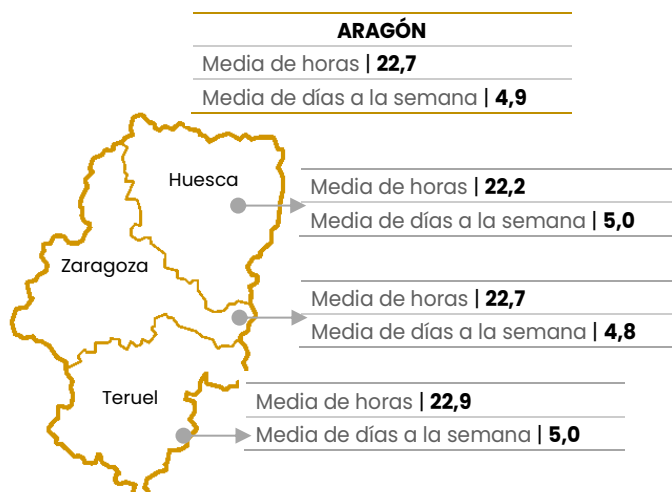


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Se trata de un trabajo parcial que no supera las 23 horas semanales aunque prácticamente se trabajen cinco días de siete.

Gráfico 31. Horas y días semanales trabajados en una semana normal. Medias del total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as a tiempo parcial)



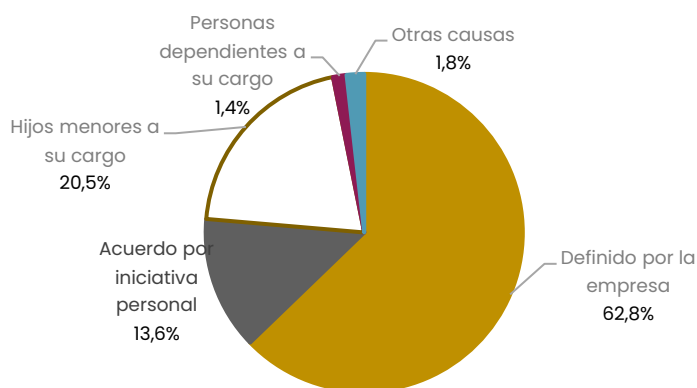
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En casi el 63% de los casos, el motivo de trabajar a tiempo parcial se debe a que el puesto de trabajo está así definido por la empresa. No llegan al 14% las personas asalariadas que tienen este tipo de trabajo por iniciativa propia.

Pero destaca el porcentaje de quienes trabajan a tiempo parcial por obligaciones personales (casi el 22%), ya sea por tener que atender a menores de 12 años que están a su cargo (20,5%) o tener que atender a personas dependientes (1,4%).

Gráfico 32. Motivo del trabajo tiempo parcial. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as a tiempo parcial)

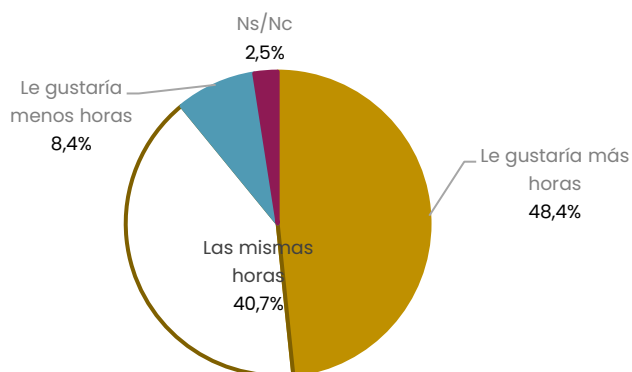


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Algo menos del 41% está de acuerdo con trabajar las horas que trabaja en el puesto de trabajo parcial; aunque a cerca de la mitad le gustaría poder trabajar más horas (48,4%).

Gráfico 33. Le gustaría cambiar el número de horas. Porcentaje sobre el total de Aragón

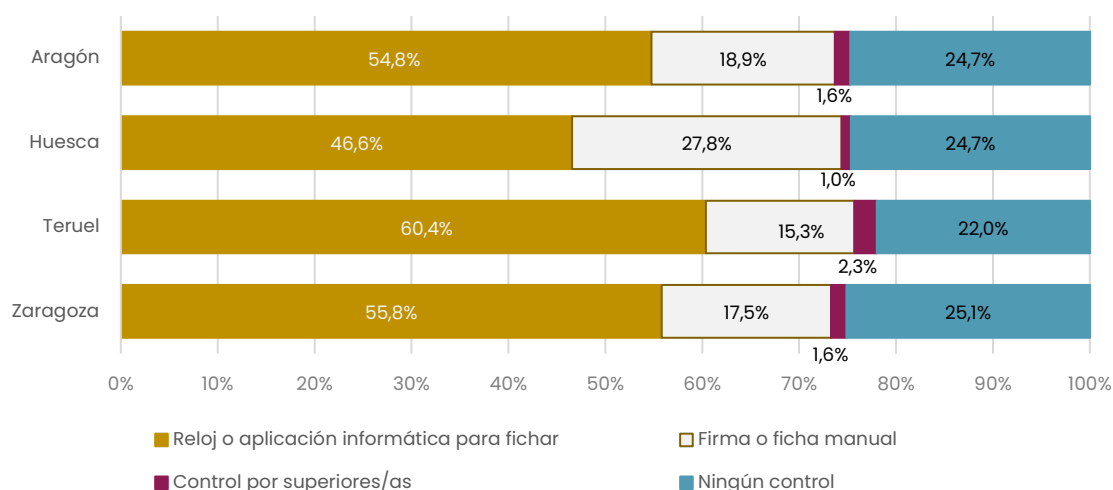
(Base: Asalariados/as a tiempo parcial)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En otro orden de cosas, se puede destacar que una cuarta parte de las personas asalariadas de la Comunidad de Aragón declara no disponer de ningún dispositivo de control horario en su puesto de trabajo. Entre quienes sí disponen de alguno, lo más extendido es el *reloj o aplicación informática para fichar* (54,8%). El control personal por jefes/as o superiores/as apenas supone un 1,6%.

Gráfico 34. Tipo de control horario. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as)



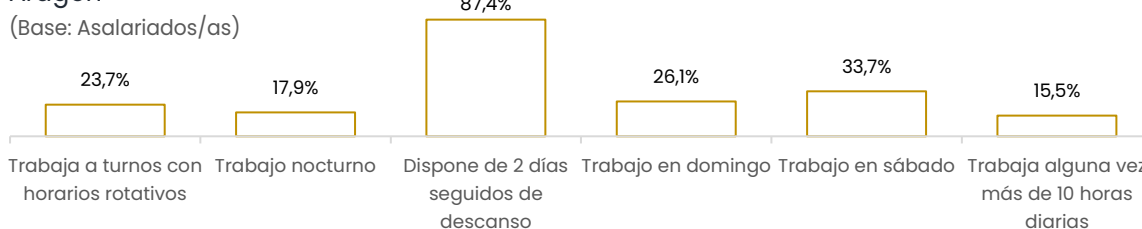
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

El 87% dispone de dos días seguidos de descanso a la semana. El horario de verano no es significativo entre la población asalariada de Aragón.

Analizando otras cuestiones sobre los horarios de trabajo de las personas asalariadas de Aragón, se puede destacar que un 87,4% de este colectivo dispone de dos días de descanso semanales seguidos.

El trabajo en fin de semana tiene cierta relevancia. Casi un 24% trabaja a turnos con horarios rotativos, mientras que el trabajo nocturno afecta a casi el 18% de la población asalariada. Por último, un 15,5% ha declarado haber trabajado alguna vez más de 19 horas diarias.

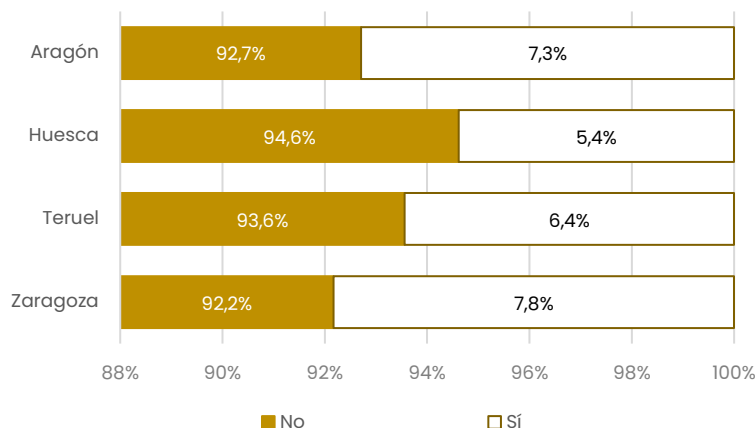
Gráfico 35. Otras cuestiones sobre el horario de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Para finalizar, señalar que en el colectivo de personas asalariadas de Aragón el fenómeno de lo que se denomina *horario de verano* tiene poca representación.

Gráfico 36. Disfrutan de horario de verano. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En el conjunto de la Comunidad, apenas un 7,3% de asalariados/as declara poder disfrutar del horario de verano. Algo más en la provincia de Zaragoza (7,8%) siendo, en cambio, este porcentaje muy bajo en Teruel (6,4%) y, sobre todo, en Huesca (5,4%).

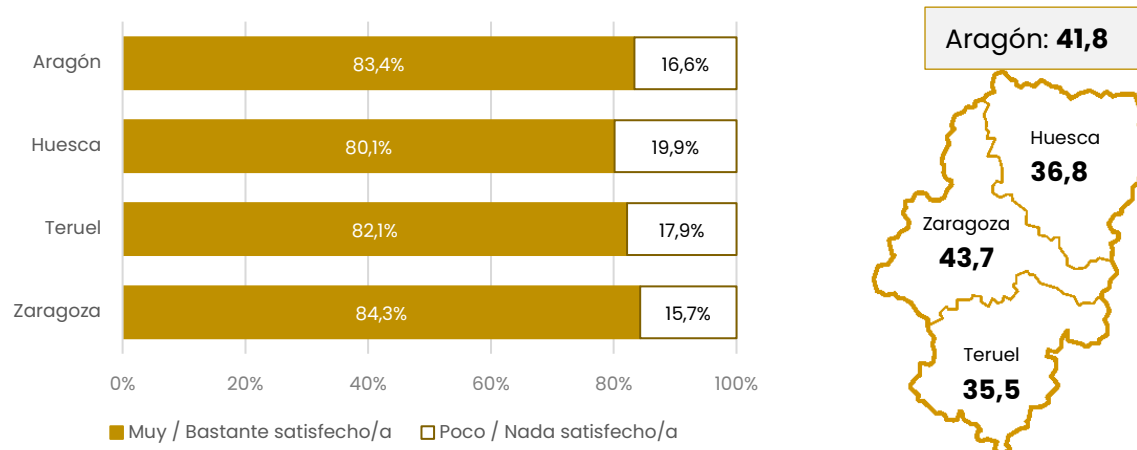
Satisfacción moderada con el horario de trabajo entre la población asalariada en Aragón.

En Aragón, el porcentaje de personas asalariadas muy o bastante satisfechas con el horario de trabajo es del 83,4%.

Huesca es la provincia con mayor insatisfacción relativa (casi el 20%). Y en Teruel también se sitúa por debajo de la media aragonesa el porcentaje de personas asalariadas muy o bastante satisfechas con su horario de trabajo (82,1%).

Todo esto se refleja en un índice de satisfacción del horario por debajo del 37 puntos en Huesca (36,8) y por debajo de 36 puntos en Teruel (35,5); quedando la media aragonesa en cerca de los 42 puntos por la puntuación alcanzada entre los y las asalariadas de la provincia de Zaragoza (43,7 puntos).

Gráfico 37. Satisfacción con el horario (2 niveles) e Índice Satisfacción Horario de Trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)



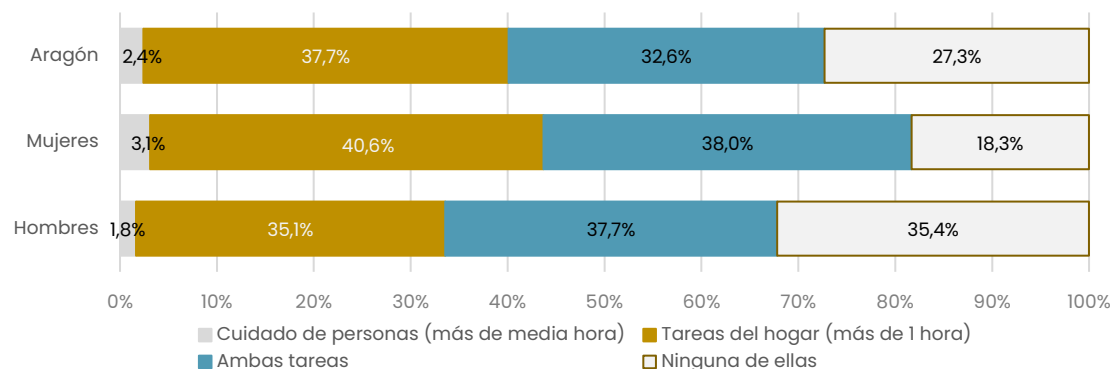
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

3.2. Conciliación del horario de trabajo y las obligaciones personales

Un 73% de personas asalariadas tienen que atender a las tareas del hogar o al cuidado de personas.

En la Comunidad de Aragón un 72,7% de las personas asalariadas declaran que tienen que dedicar tiempo diario, en días laborales, a las tareas del hogar (el 37,7% dedica más de una hora al día a esa labor), al cuidado de personas (al menos media hora diaria) por enfermedad, discapacidad, ancianidad, menores... (2,4%) o ambas tareas (32,6%).

Gráfico 38. Dedicación a tareas del hogar o cuidados de personas. Porcentaje sobre el total de Aragón y para cada sexo (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

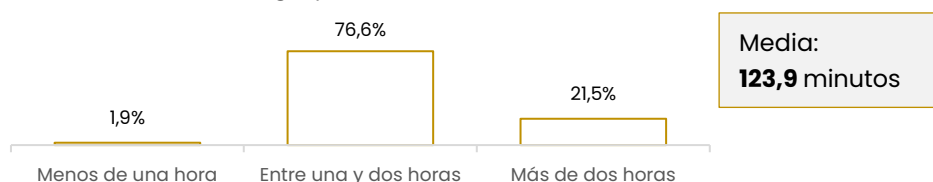
Estas tareas recaen, fundamentalmente, sobre el colectivo de las mujeres asalariadas: casi el 82% de ellas se ven afectadas por esas obligaciones personales.

En cuanto a los hombres asalariados, el 35,5% afirman no verse afectados por ninguna de estas tareas duplicando, prácticamente, el porcentaje de mujeres asalariadas que tampoco las afrontan (18,3%).

En general, estas tareas suponen una dedicación media diaria (en un día laboral) de más de dos horas (casi 124 minutos); predominando las personas que requieren entre una y dos horas (76,6%).

Gráfico 39. Tiempo medio diario (minutos) dedicado a tareas del hogar y/o cuidados. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as con tareas del hogar y/o cuidados)

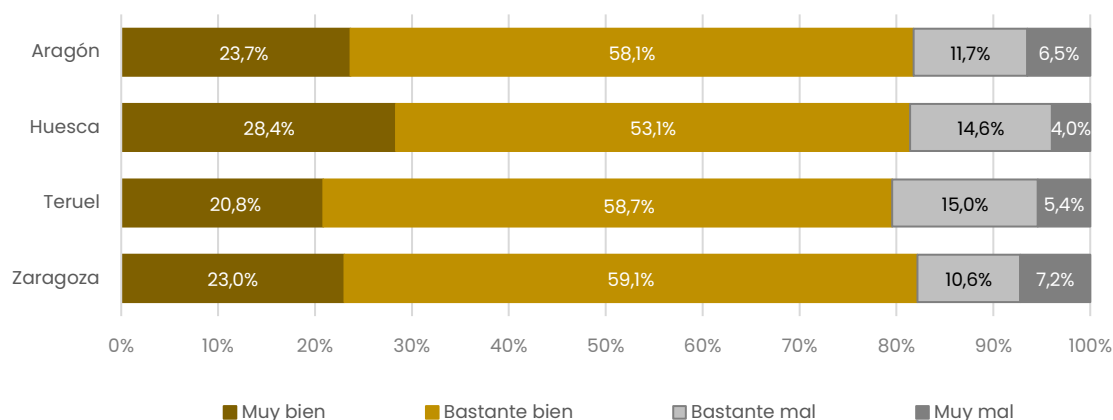


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Por otra parte, casi el 82% de las personas asalariadas declara que su horario laboral le permite atender sus obligaciones familiares y sociales *muy bien* (23,7%) o *bastante bien* (58,1%); circunstancia que se reproduce con bastante similitud entre las tres provincias aragonesas.

Gráfico 40. Su horario le permite atender obligaciones familiares o sociales. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

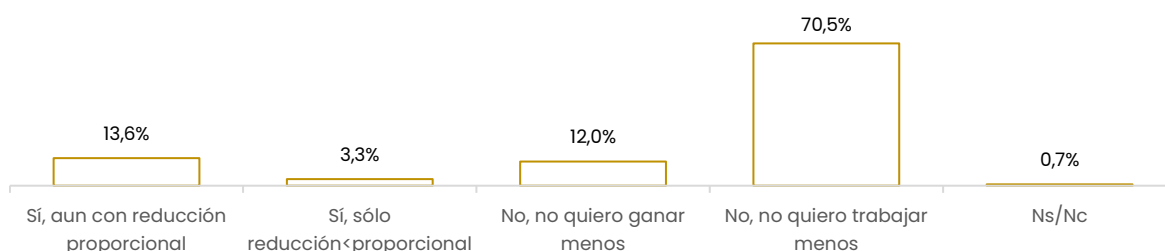


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Un 82,5% de las personas asalariadas no desean trabajar menos a cambio de salario: el 70,5% porque no están interesadas en trabajar menos horas y el 12,0% porque no están dispuestas a perder salario.

En torno al 17% de asalariados/as estarían dispuestos a perder poder adquisitivo a cambio de trabajar menos horas.

Gráfico 41. Trabajaría menos horas a cambio de salario. Porcentaje sobre el total de Aragón (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

3.3. Vacaciones

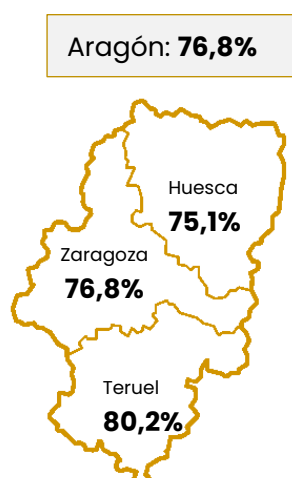
Tres de cada cuatro asalariados/as han disfrutado de vacaciones.

Los datos de la encuesta reflejan que prácticamente el 77% de las personas asalariadas de la Comunidad de Aragón han disfrutado, en los doce últimos meses, de las vacaciones completas correspondientes a un año de trabajo.

Este porcentaje, que es el mismo que se detecta en la provincia de Zaragoza, es algo inferior en la provincia de Huesca (75,1%) y más de tres puntos superior en la de Teruel (80,2%).

Gráfico 42. Ha disfrutado en últimos doce meses de vacaciones completas. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

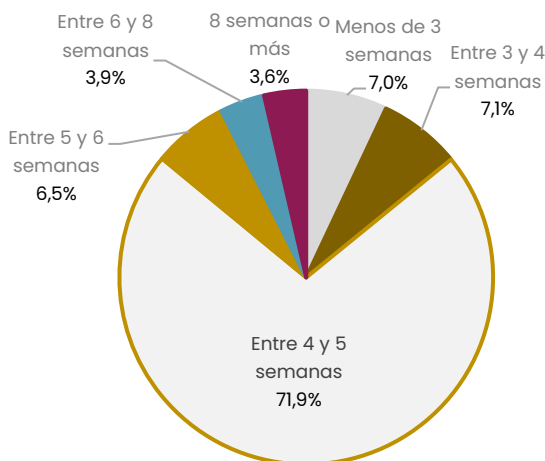


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Se trata de unas vacaciones con una duración de 4 o 5 semanas (71,9%) o incluso más (14,0%).

Gráfico 43. Duración de vacaciones completas

(Base: Asalariados/as que han disfrutado de vacaciones)

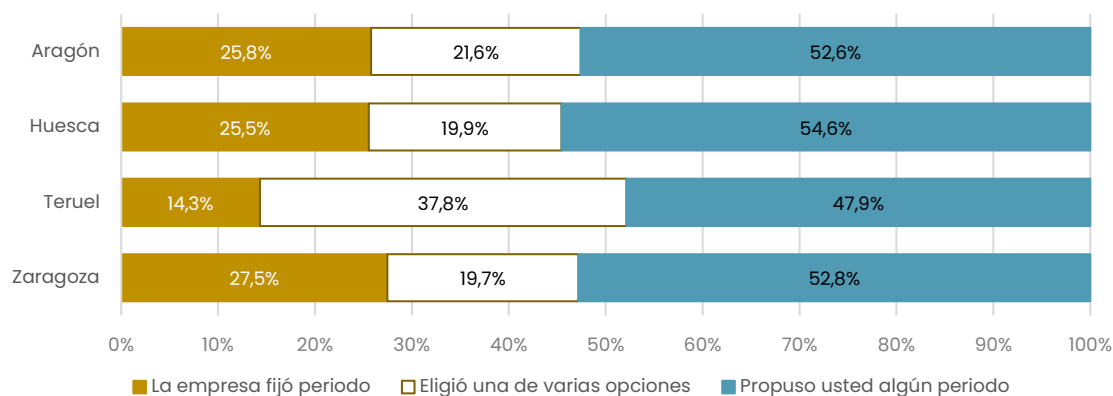


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Estas vacaciones son, normalmente, disfrutadas en el periodo del año que propuso la propia persona asalariada (52,6%). En Aragón, las empresas fijan el periodo vacacional a su personal asalariado en el 25,8% de los casos, quedando un 21,6% restante de casos en los que las personas asalariadas eligen entre las opciones propuestas por las empresas.

Gráfico 44. Decisión sobre el periodo de vacaciones. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as que han disfrutado de vacaciones)



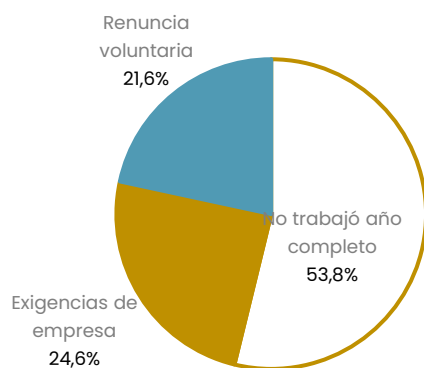
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En la provincia de Teruel, aunque la proporción de situaciones en las que la empresa fija el periodo vacacional es la más baja (14,3%) tiene mayor relevancia relativa la situación en la que la empresa ofrece unas opciones entre las que deben elegir las y los asalariados (37,8%).

La razón principal por la que no se ha disfrutado de vacaciones completas han sido por no haber trabajado el año completo (53,8%). Las exigencias de la empresa (24,6%) o la renuncia voluntaria (21,6%) tienen un peso similar entre el resto de los motivos aducidos.

Gráfico 45. Motivo no disfrutar vacaciones completas. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as que no han disfrutado de vacaciones)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

4.1. Cuestiones generales sobre la organización del trabajo

Importante relevancia del trabajo en grupo y del contacto con el público. Casi todos y todas han de responder ante alguien.

El trabajo desarrollado por las personas asalariadas de Aragón presenta algunos primeros resultados interesantes en cuanto a la organización general de sus tareas.

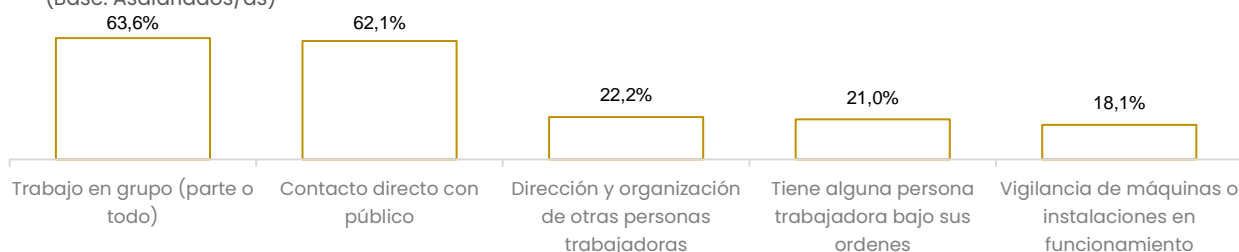
En primer lugar, se puede destacar que en un 63,6% de las personas asalariadas, el desempeño de esas tareas implica hacer parte o todo su trabajo dentro de un grupo de trabajo.

En un porcentaje similar, el desarrollo del trabajo requiere contacto directo con el público (62,1%).

Las tareas de dirección y organización de otras personas afectan al 22,2% de las personas asalariadas de Aragón. En porcentajes parecidos se encuentran las respuestas positivas a cuestiones como la existencia de personas a cargo de las y los asalariados (21,0%) o el desarrollo de tareas que requieren la vigilancia de máquinas o instalaciones durante su funcionamiento (18,1%).

Gráfico 46. Primeras cuestiones sobre la organización del trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

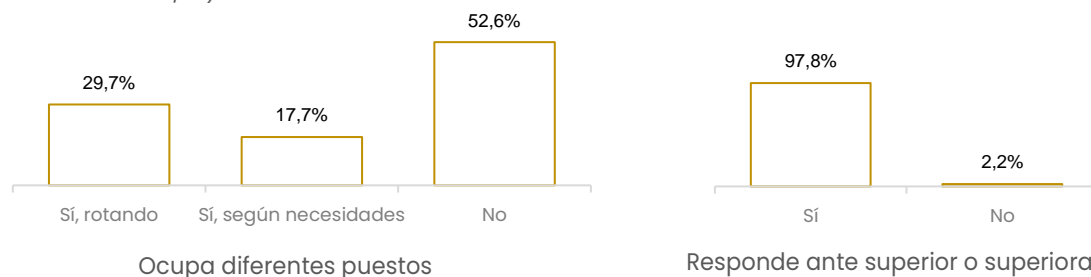


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En otro orden de cosas, se puede destacar que más de la mitad de las personas asalariadas ocupa el mismo puesto de trabajo (52,6%) a lo largo de su ejecución diaria. El resto de personas asalariadas varían de puesto de trabajo, casi el 30% rotando regularmente entre diferentes puestos (29,7%) y casi el 18% cambiando de puesto en función de las necesidades de la empresa (17,7%).

Gráfico 47. Puestos ocupados y existencia de una persona con cargo superior ante quien responder. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)



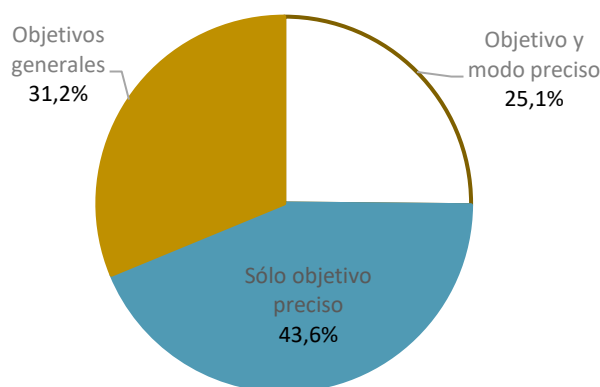
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Prácticamente la totalidad de la población asalariada (97,8%) ha de responder ante una persona con cargo superior al suyo. Aunque se puede afirmar que se aprecia un cierto grado de autonomía en el desarrollo de las tareas ya que apenas la cuarta parte de las personas encuestadas señalan que les indican con precisión el objetivo de su trabajo y el modo de hacerlo (25,1%).

Entre esta población asalariada que han de responder ante una o un superior, al 43,6% le señalan con precisión el objetivo de su trabajo aunque el modo de su ejecución depende exclusivamente de ellos o ellas; y en el 31,2% restante les indican los objetivos de carácter general que posteriormente ha de concretar la persona que los ejecuta.

Gráfico 48. Modo de recibir las órdenes. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as que responden ante un superior)



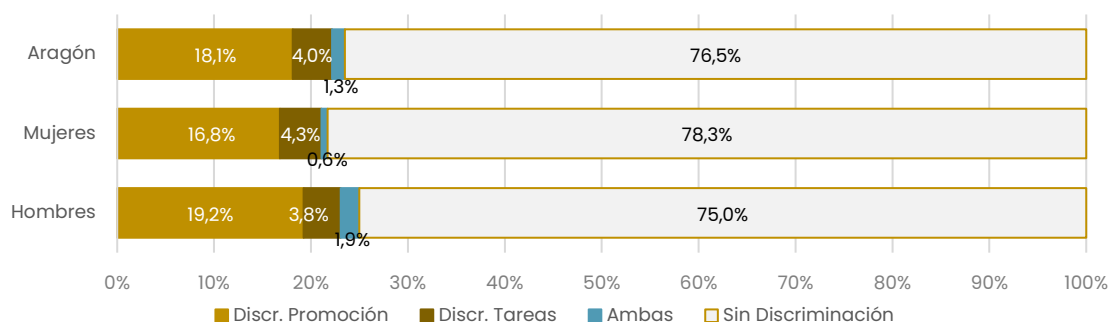
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Finalmente, en esta primera exposición de cuestiones que tienen que ver con la organización del trabajo de las personas asalariadas de la Comunidad de Aragón, destaca que (entre las personas que tienen que responder de su trabajo, junto con otros u otras compañeras, ante alguien) algo más de tres de cada cuatro de ellas no sienten ninguna discriminación en el trabajo (76,5%).

Pero esta circunstancia también tiene su lectura opuesta según la cual el 23,5% del citado colectivo de asalariados/as aragoneses siente algún tipo de discriminación en el trabajo.

La incidencia de la discriminación se asocia, entre un 18,1% de las esas personas asalariadas, a la que se refiere a las posibilidades de promoción. En un 4,0%, la sensación de discriminación se refiere a la ejecución de tareas y en el 1,3% restante se refiere a ambas circunstancias.

Gráfico 49. Discriminación en el trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y para cada sexo (Base: Asalariados/as con mismo superior y no son únicas)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

El análisis por sexo revela que la sensación de algún tipo de discriminación es superior entre los asalariados (25,0%) que entre las asalariadas (21,7%). Entre ellos, destaca la discriminación en cuanto a posibilidades de promoción (19,2%) y entre ellas, la relacionada con la ejecución de tareas (4,3%).

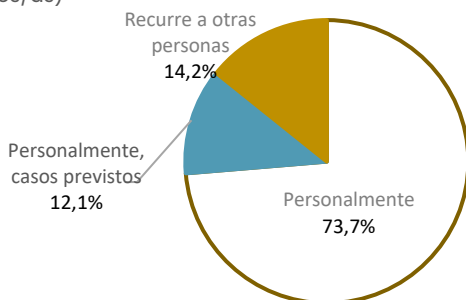
Se detecta cierto grado de autonomía en el desempeño de las tareas.

A la hora de solucionar situaciones inesperadas, se constata un elevado grado de autonomía en la mayoría de la población asalariada aragonesa.

De este modo, en el 73,7% de las personas encuestadas la solución a esas situaciones se solucionan, en la mayoría de los casos, personalmente.

En un 12,1% la solución de las situaciones inesperadas es personal, pero sólo en los casos bien definidos previstos con antelación.

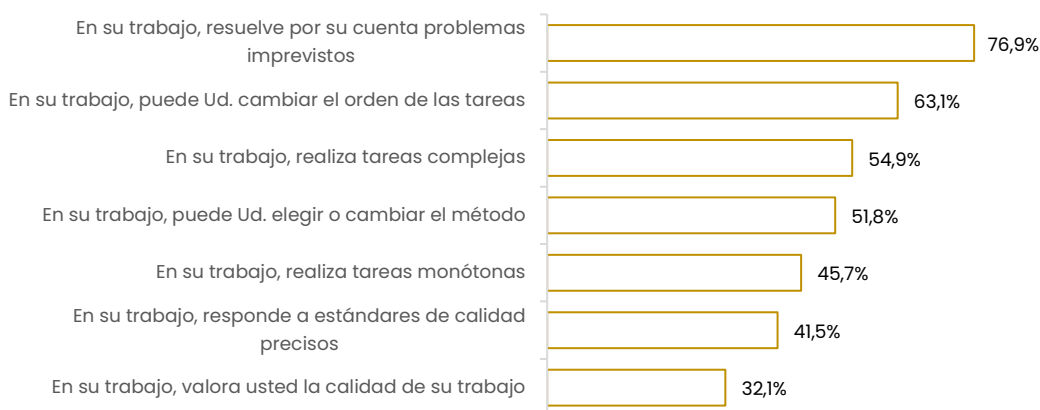
Gráfico 50. Cómo soluciona situaciones inesperadas. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

De hecho, prácticamente el 77% de las personas asalariadas reflejan que su trabajo implica resolver por su cuenta problemas imprevistos.

Gráfico 51. Implicaciones del puesto de trabajo. Porcentaje de “Sí” sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Otros aspectos destacados de las implicaciones del puesto de trabajo son que el 63% puede cambiar el orden de las tareas a realizar y en casi un 52% pueden elegir o cambiar el método de trabajo.

Casi el 55% de los y las asalariadas realizan tareas complejas. Cerca del 46% de asalariados/as declaran que las tareas que realizan son monótonas; y por encima del 41% esas tareas responden a estándares de calidad precisos.

Aunque no llega a la tercera parte de asalariados o asalariadas quienes valoran la calidad del trabajo que realizan (32,1%).

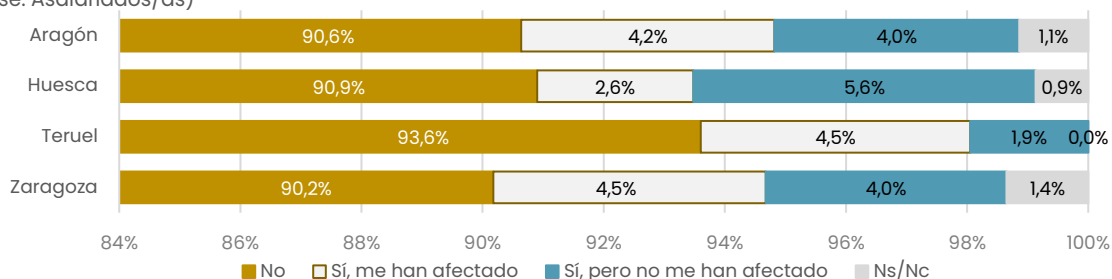
El 90% no aprecia (o no vive) situaciones de violencia, intimidación o acoso.

En otro orden de cosas, aunque de forma muy mayoritaria no se producen (en el último año) situaciones de violencia, intimidación, acoso o discriminación grave (90,6%), se hace necesario destacar que hay en torno a un 8% de situaciones que sí se han producido.

En un 4,2% de los casos han afectado personalmente a la persona entrevistada y en un porcentaje similar, se han producido y han podido ser observadas por la persona entrevistada (4,0%).

Gráfico 52. Situaciones de violencia, acoso o discriminación en la empresa. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Por provincias, en Huesca las situaciones que han sido observadas por las personas entrevistadas suponen un 5,6%. Teruel es la provincia con menos situaciones de este tipo declaradas: un 6,4% (4,5% personalmente afectadas y 1,9% observadas). En Zaragoza los resultados se aproximan a los datos del conjunto de la Comunidad.

Se constata una mayoritaria satisfacción respecto a las relaciones con las personas ante las que tienen que responder.

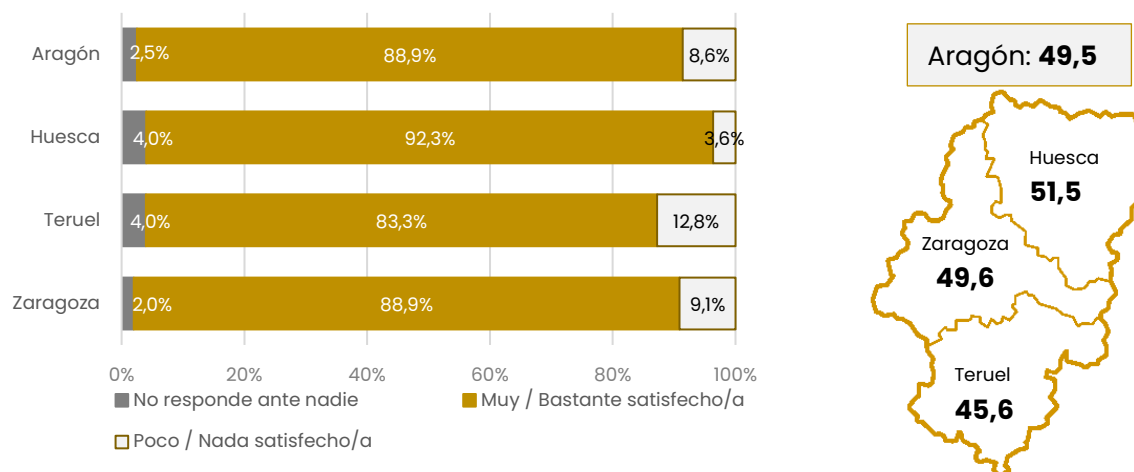
Cerca del 90% de las personas asalariadas se muestran muy o bastantes satisfechas con las relaciones con sus superiores.

Este porcentaje es algo superior en la provincia de Huesca (92,3%).

Analizando estos porcentajes en términos de del indicador sintético que se ha generado al efecto, la primera lectura delata un índice ciertamente positivo para el conjunto de Aragón (49,5 puntos).

La provincia de Zaragoza presenta una puntuación similar (49,6 puntos); en la provincia de Huesca se da la mayor puntuación (51,5 puntos), mientras que en la de Teruel (45,6 puntos) es cuatro puntos menor que la media aragonesa.

Gráfico 53. Satisfacción relaciones jefas/jefes e Índice Satisfacción Relaciones con las personas ante las que tiene que responder. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

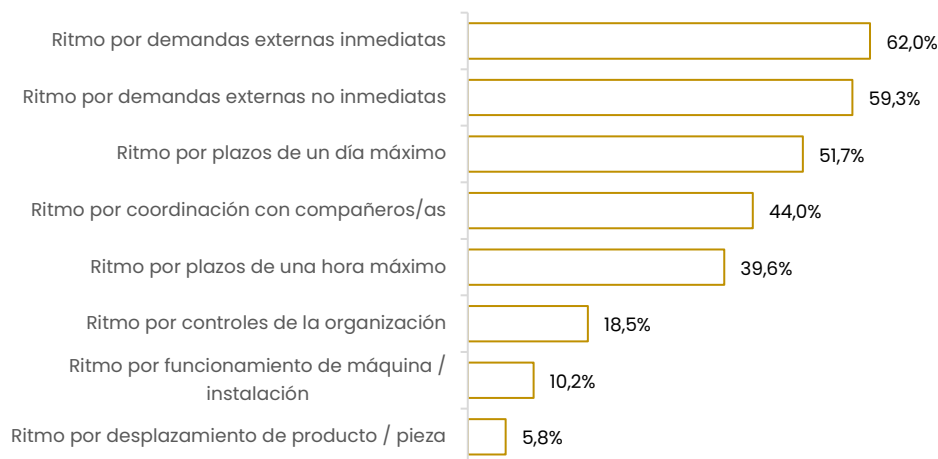
4.2. Condicionantes del ritmo de trabajo

Las demandas externas y los plazos de un día como máximo condicionan, principalmente, el ritmo de trabajo.

El 62,0% de las personas asalariadas de Aragón apuntan a las demandas externas de las personas usuarias que obligan a una respuesta inmediata como el factor que afecta principalmente al ritmo de trabajo.

En una proporción parecida, el 59% de las personas asalariadas consideran que condicionan su ritmo de trabajo las demandas externas no inmediatas.

Gráfico 54. Condicionantes del ritmo de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón. (Base: Asalariados/as)

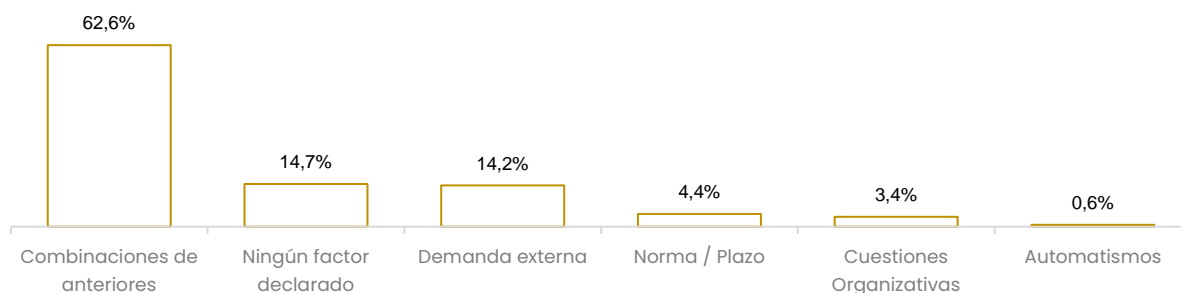


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

El tercer factor más declarado se refiere a las tareas, normas de producción o de plazo que han de respetarse en un día como máximo (51,7%).

No existe un factor único que determine el ritmo de trabajo de las y los asalariados de Aragón. Si acaso, la demanda externa (14,2%) o las normas o plazos (4,4%), como se ha indicado. En general, se produce una combinación de factores (62,6%) o no se declara ninguno (14,7%).

Gráfico 55. Factores determinantes del ritmo de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón (Base: Asalariados/as)

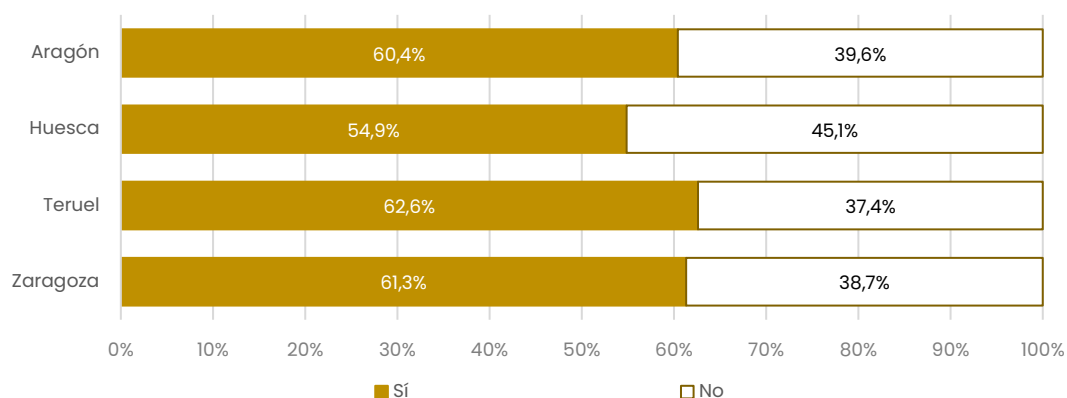


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En cualquier caso, el 60,4% de las personas asalariadas de Aragón pueden cambiar o elegir su ritmo de trabajo; sobre todo entre la población asalariada de Teruel (62,6%). Huesca presenta el porcentaje más bajo de este condicionante (54,9%).

Gráfico 56. Puede elegir o cambiar el ritmo de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

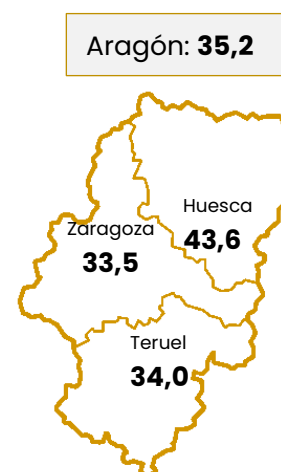
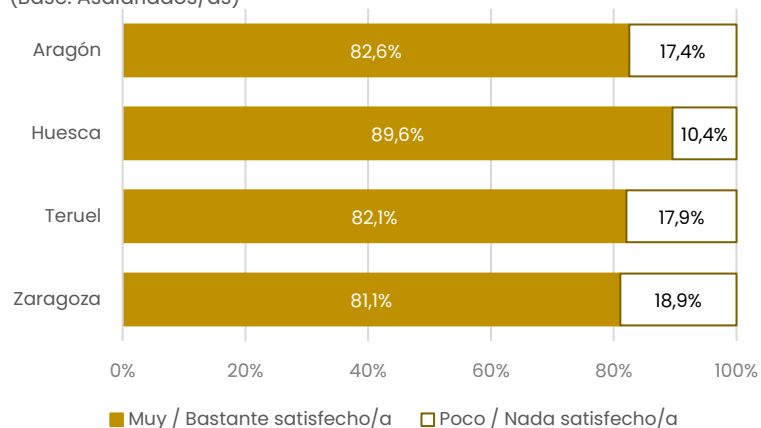
Escasa satisfacción positiva con el ritmo de trabajo por parte de la población asalariada.

El índice de satisfacción del ritmo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras asalariadas en Aragón se sitúa en 35,2 puntos. Sólo en la provincia de Huesca se superan los 40 puntos. En esta provincia el porcentaje de personas asalariadas muy o bastante satisfechas (casi el 90%) es la más alta de las tres provincias aragonesas.

Teruel detecta la puntuación más baja (34 puntos) con el 82% de asalariados/as muy o bastante satisfechos. Zaragoza se sitúa también por debajo de la media aragonesa (33,5 puntos) con el porcentaje más bajo de satisfacción (81,1%).

Gráfico 57. Satisfacción ritmo trabajo e Índice Satisfacción Ritmo de trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Esta aparente contradicción entre los porcentajes de satisfacción y el índice asociado se justifica por el elevado porcentaje de asalariados/as que se manifiestan *satisfechos/as* (59,2% en Aragón, 63,1% en Huesca, 58,9% en Teruel y 58,4% en Zaragoza) respecto a los que se sienten *muy satisfechos/as* (23,3%, 26,5%, 23,2% y 22,7%, respectivamente).

4.3. Condicionantes del correcto desarrollo del trabajo. Productividad

Valoración positiva de las cuestiones que permiten un desarrollo correcto del trabajo. Cerca de la mitad de los y las asalariadas han aumentado su productividad.

Un 90% de las personas asalariadas afirma disponer, por lo general, de información clara y suficiente para desarrollar correctamente su trabajo.

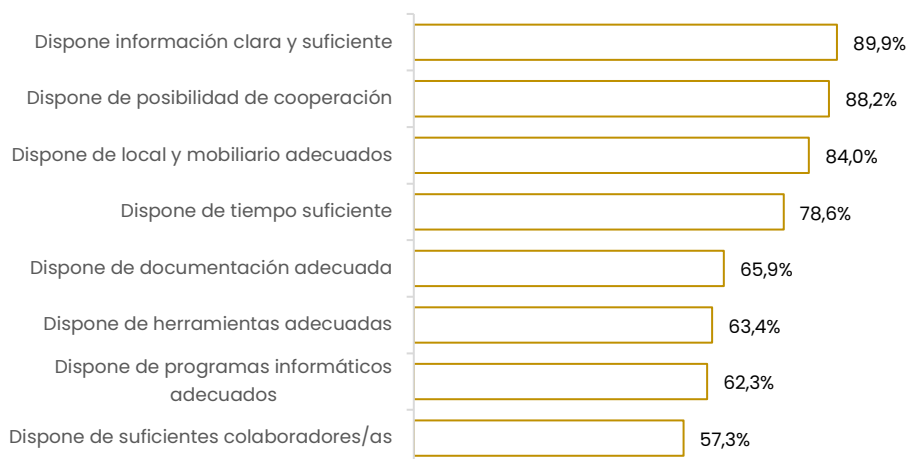
El 88,2% declara la disponibilidad de la posibilidad de cooperación (intercambio de información y ayuda). Y también por encima del 80% de respuesta positiva se encuentra quienes afirman disponer de un local y mobiliarios adecuados (84,0%).

En general, todas cuestiones que se han planteado al respecto presentan una respuesta positiva por encima del 50%: tiempo suficiente (casi 79%), documentación adecuada (70%), herramientas adecuadas (63,4%) o programas informáticos adecuados (62,3%).

El porcentaje positivo más bajo corresponde a la disponibilidad de un número suficiente de colaboradores/as: 57,3%.

Gráfico 58. Cuestiones para el correcto desarrollo del trabajo. Porcentaje de “Sí” sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

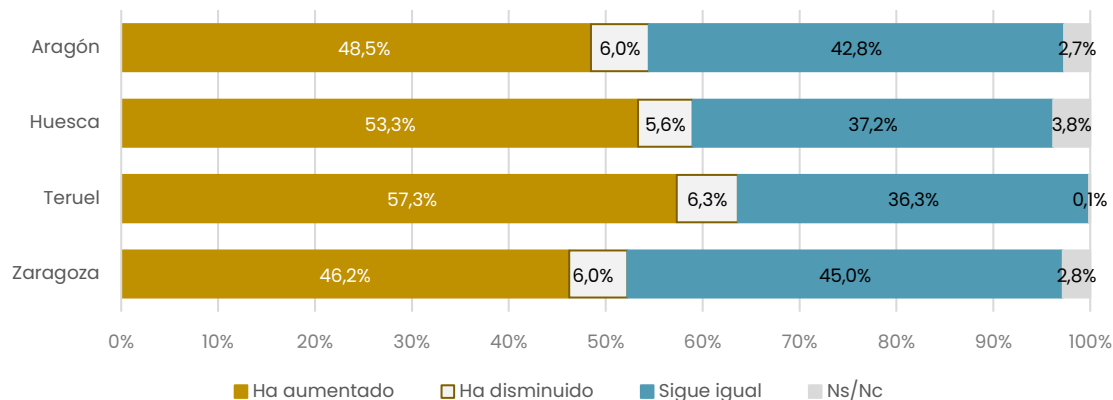


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Así, un 48,5% de las personas asalariadas de Aragón consideran que la productividad de su trabajo ha aumentado en los últimos cuatro años o desde que ocupa el puesto. Cerca del 83% considera que sigue igual y apenas un 6% cree que ha disminuido.

Gráfico 59. Productividad de su trabajo en los últimos 4 años. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

La provincia con menor porcentaje de aumento de productividad es Zaragoza (46,2%) ya que tanto en Huesca (53,3%) como en Teruel (57,3%) esa sensación supera en el 50% de su población asalariada.

5. EQUIPOS UTILIZADOS Y FORMACIÓN

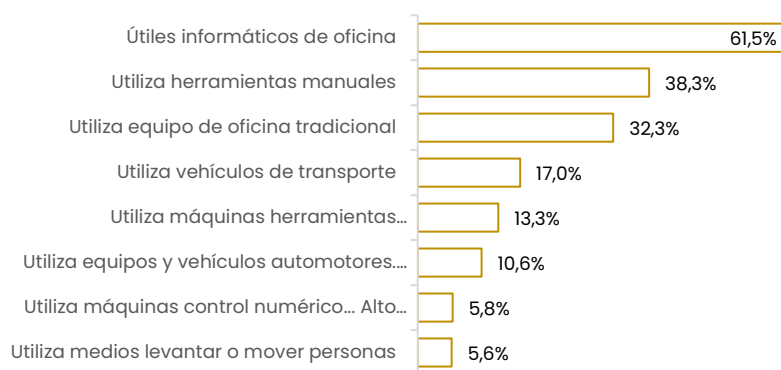
Destacado uso de equipo informático de oficina.

El 61,5% de la población asalariada en Aragón utiliza en su trabajo herramientas informáticas de oficina (procesador de texto, bases de datos...), paquetes integrados de gestión financiera o contable, otras aplicaciones informáticas (videoconferencias...) o diseño asistido por ordenador.

El uso de otro tipo de útiles como las herramientas manuales (38,3% de los y las asalariadas de Aragón) o del equipo de oficina tradicional, archivos manuales... (32,3%), se sitúan bastante por debajo de las herramientas informáticas. El resto de los equipos o dispositivos se ven afectados más por el tipo de trabajo del que se trate.

Gráfico 60. Equipos usados en su trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

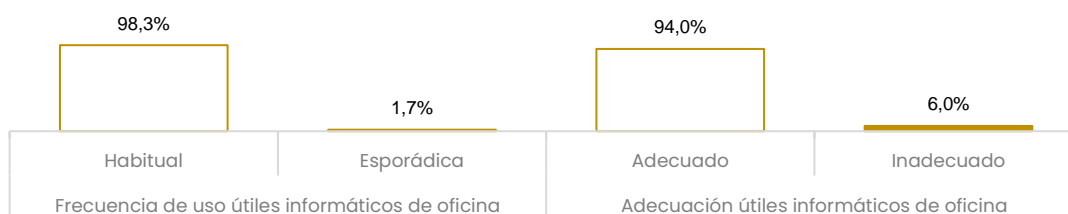


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

El 98,3% de personas asalariadas hacen un uso habitual de esos útiles informáticos y el 94,0% consideran adecuados los que disponen en su puesto de trabajo.

Gráfico 61. Frecuencia de uso y adecuación. Porcentaje sobre el total de Aragón

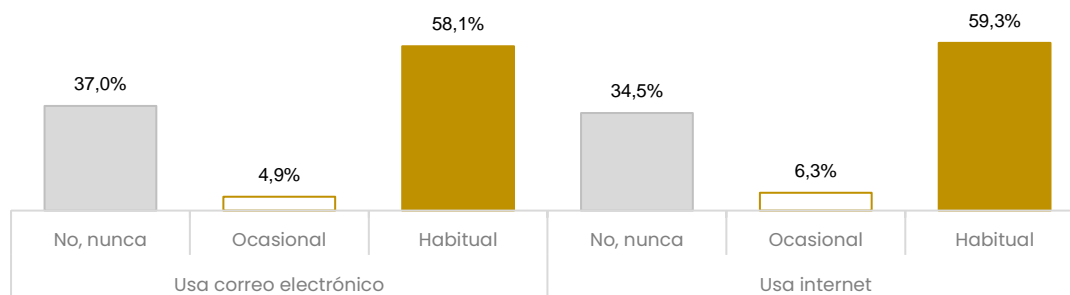
(Base: Asalariados/as que usan útiles informáticos de oficina...)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

El 63% de la población asalariada utiliza correo electrónico en el desempeño de su trabajo: el 58,1% de forma habitual y casi el 5% de forma ocasional. Por su parte, el acceso a internet es declarado por 65,6% de las personas asalariadas de Aragón; el 59,3% habitualmente y el 6,3% de forma ocasional.

Gráfico 62. Uso de correo electrónico o internet. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



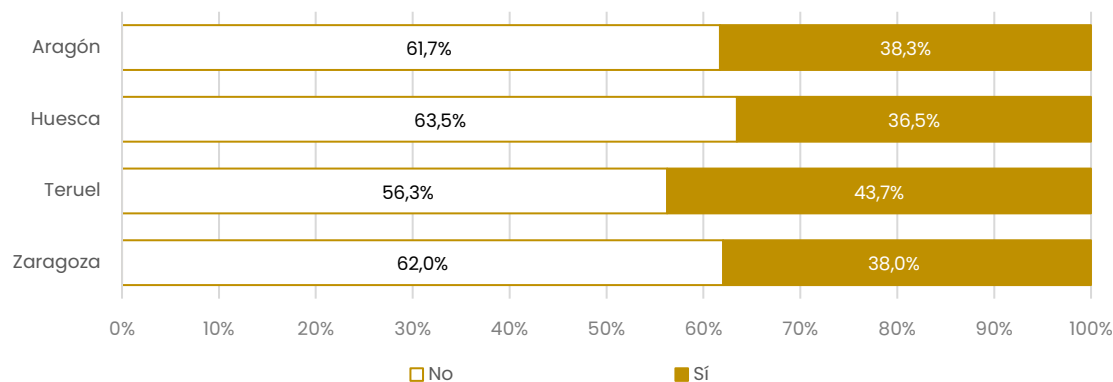
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Más de la tercera parte de la población asalariada ve actualizada su formación.

Casi el 40% de las personas asalariadas de Aragón han realizado, en el último año, algún curso de 40 o más horas cuyo contenido estuviera relacionado con su trabajo actual (38,3%).

Teruel destaca, entre las tres provincias aragonesas, como la que mayor población asalariada acude a este tipo de formación (43,7%). En Huesca el efecto es el opuesto: el 36,5% de su población asalariada ha sido formada en los últimos doce meses. Por su parte, en la provincia de Zaragoza el porcentaje es similar al conjunto de Aragón.

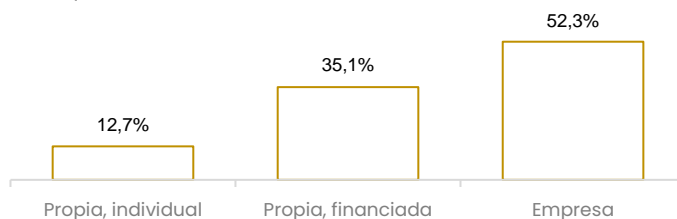
Gráfico 63. Realización algún curso de formación. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Hay que resaltar que en el 52,3% de los casos, estos cursos se han llevado a cabo por iniciativa de la propia empresa y el 35,1% se han realizado por iniciativa de la persona asalariada, pero contando con facilidades o financiación de la empresa.

Gráfico 64. Iniciativa del curso. Porcentaje sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as que han realizado cursos)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Queda un 12,7% de población asalariada que el curso realizado ha sido por iniciativa propia, sin contar con apoyo empresarial: ni facilitando su participación ni financiándola.

6. AMBIENTE DE TRABAJO Y EXPOSICIÓN A RIESGOS

6.1. Condiciones materiales en que se desempeña el trabajo

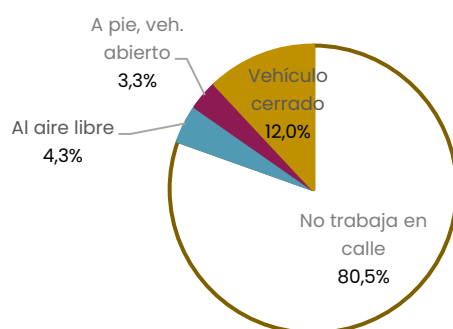
Las y los asalariados en Aragón trabajan mayoritariamente en un local cerrado. Un 30% de ellos podría hacerlo desde su domicilio.

El 19,5% de la población asalariada de Aragón realiza todo o parte de su trabajo en la calle.

Se trata de los y las conductoras de vehículos cerrados como autobuses o taxis... (12,0%), de las personas que se desplazan a pie o en vehículos no cerrados como motos, bicicletas... (3,3%) y de las personas que trabajan al aire libre (4,3%).

Gráfico 65. Trabajo en la calle. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

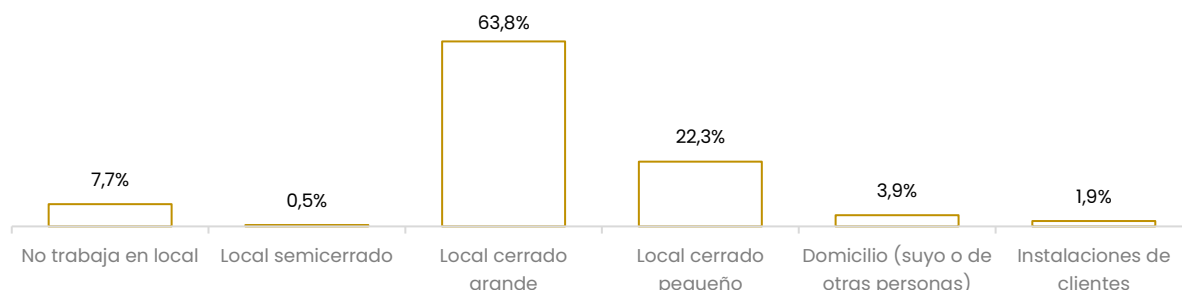


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Por su parte, las personas que declaran realizar su trabajo en un local (todo o en parte) suman el 92,3% de la población asalariada. Son mayoría quienes trabajan en un local cerrado (86%), predominando quienes trabajan en locales de más de 200 m² (63,8%) sobre quien lo hace en establecimientos más pequeños (22,3%).

Gráfico 66. Trabajo en local. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

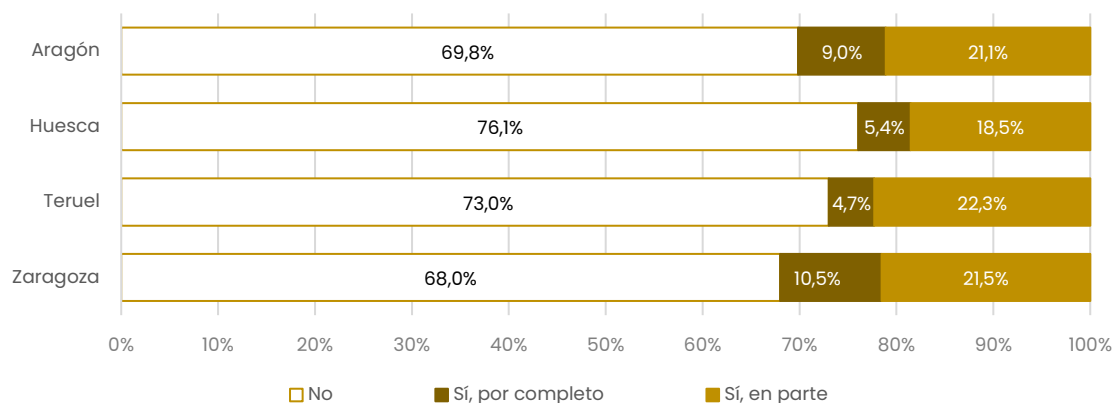


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Apenas el 4% afirma trabajar en su propio domicilio, aunque el 30% podrían hacerlo, bien por completo (9,0%) o bien en parte (21,1%).

Gráfico 67. Posibilidad de trabajar desde su domicilio. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as que trabajan en local cerrado o semicerrado)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

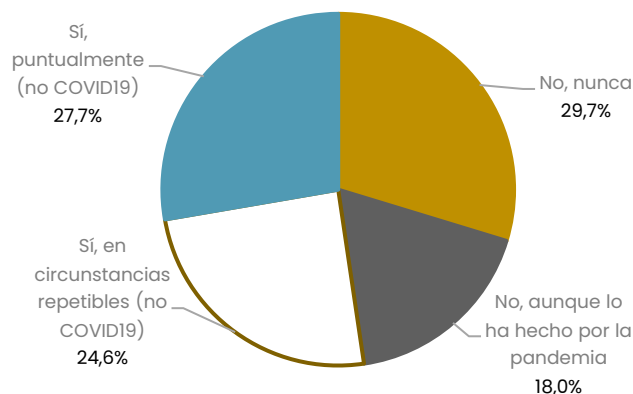
Son las personas asalariadas de la provincia de Zaragoza quienes más declaran esa posibilidad: el 10,5% podrían realizar todo su trabajo desde su domicilio y el 21,5% parte de su trabajo.

En general en la Comunidad de Aragón, entre todas las personas asalariadas que podrían trabajar desde su domicilio, cerca del 30% no suelen hacerlo nunca y un 18,0% no suele hacerlo pero lo hizo durante el periodo de pandemia Covid-19.

Más de la mitad sí han trabajado en su domicilio, ya sea puntualmente (27,7%) o en circunstancias excepcionales más o menos repetibles (24,6%).

Gráfico 68. Suele trabajar en su domicilio. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as que podrían trabajar en su domicilio)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

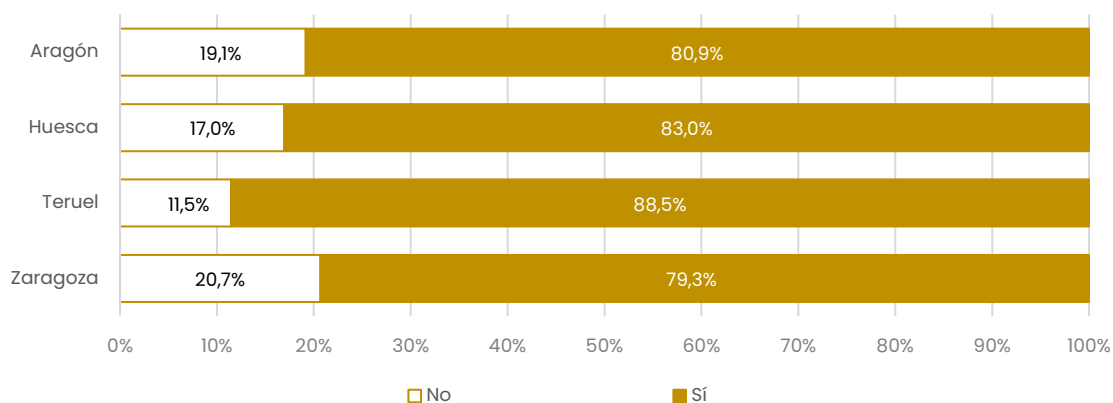
Predominio del trabajo llevado a cabo en una atmósfera climatizada, confortable todo el año.

De forma mayoritaria, las persona asalariadas de Aragón afirman trabajar en una atmósfera con aire acondicionado o similares (80,9%).

Por provincias, este porcentaje es susceptiblemente superior en Teruel (88,5%) y Huesca (83,0%). Sólo en la provincia de Zaragoza (79,3%) ese dato se sitúa por debajo de la media

aragonesa.

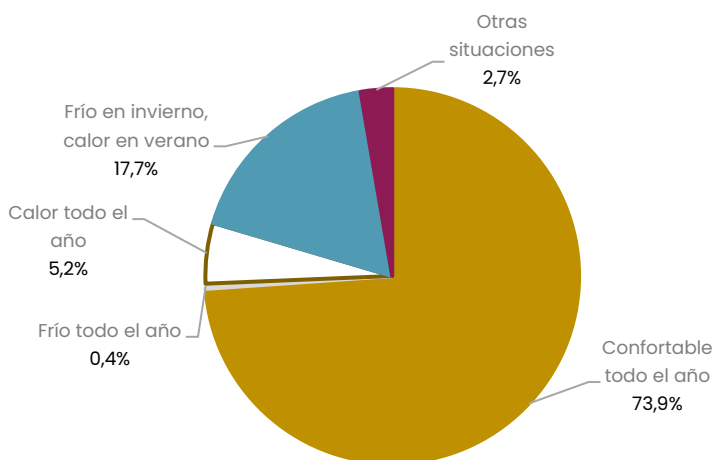
Gráfico 69. Trabaja en atmósfera climatizada. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as que trabajan en local, domicilio o instalaciones de clientes)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Esta circunstancia se traduce en que casi las tres cuartas partes de personas asalariadas en Aragón califican de confortable todo el año la temperatura de su puesto de trabajo (73,9%).

Gráfico 70. Temperatura en el puesto trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón (Base: Asalariados/as que trabajan en local, domicilio o instalaciones de clientes)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Escasas situaciones de no confortabilidad entre los y las asalariados de Aragón.

Apenas un 13% de la población asalariada afirma que su trabajo o su lugar de trabajo presenta corrientes de aire. Se trata de la situación de no confortabilidad más destacada por las personas que han participado en el estudio.

Otras situaciones en las que aproximadamente una de cada diez personas asalariadas manifiesta su desagrado son la suciedad en el puesto de trabajo (10,5%) o la presencia de humedad (9,5%).

Gráfico 71. Características o situaciones del lugar de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

El resto de las situaciones planteadas han sido la ausencia de vistas al exterior (5,5%), la ausencia o mal estado de las instalaciones sanitarias (4,0%) y los trabajos con iluminación artificial insuficiente (3,7%).

Valoración positiva de las condiciones materiales en las que desempeña su trabajo la población asalariada en Aragón.

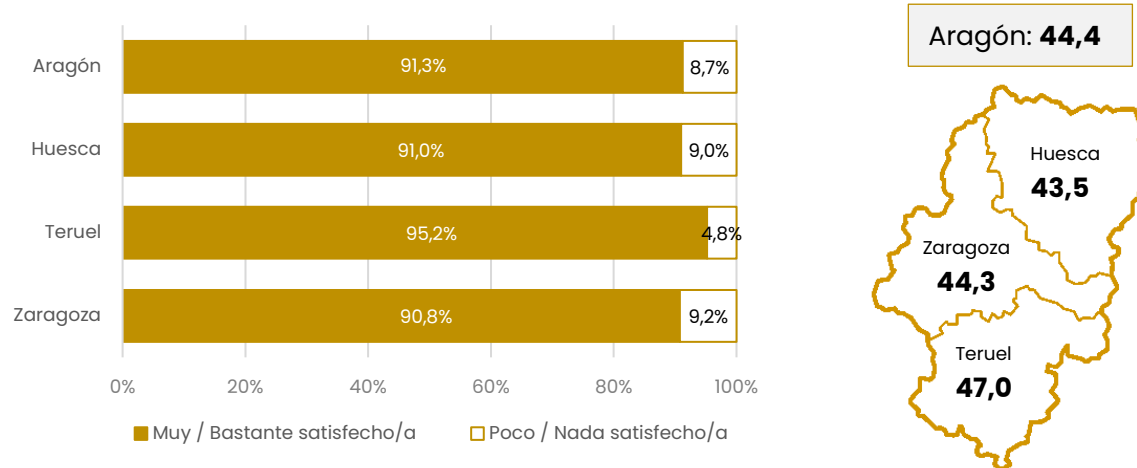
Nueve de cada diez personas asalariadas que trabajan en la Comunidad de Aragón se muestran muy satisfechas (27,0%) o bastante satisfechas (64,3%) con las condiciones materiales en las que desempeña su trabajo.

Lo que se traduce en un índice de satisfacción con una puntuación positiva de 44,4 puntos en la Comunidad.

En el análisis provincial destaca Teruel con un índice de 47 puntos producido por el alto porcentaje de personas satisfechas (95,2%) que se localizan en dicha provincia.

Tanto Huesca como Zaragoza ofrecen datos muy similares a la media aragonesa.

Gráfico 72. Satisfacción condiciones materiales e Índice Satisfacción de las Condiciones Materiales. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

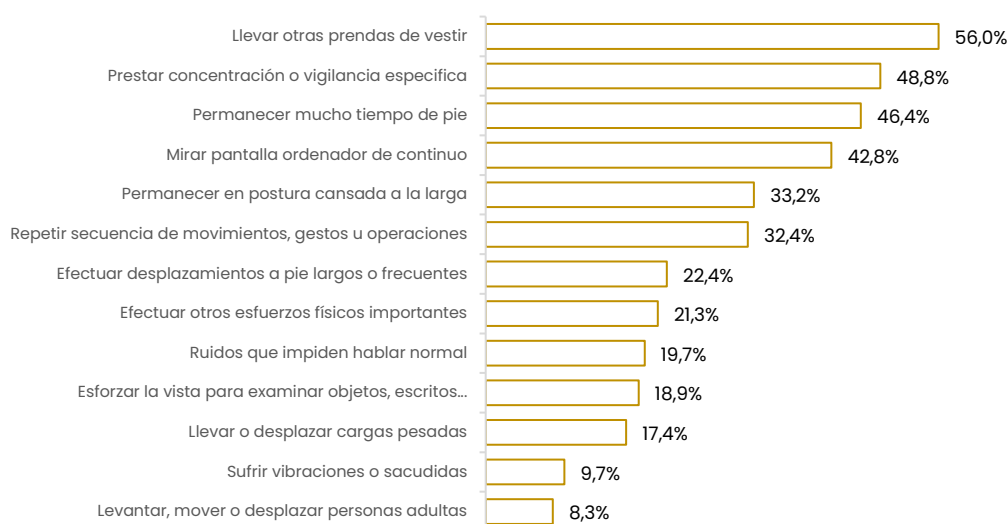
6.2. Obligaciones del puesto de trabajo

Más de la mitad de la población asalariada se ve obligada a llevar otras prendas de vestir.

El uso, en el puesto de trabajo, de prendas de vestir diferentes a las habituales, se produce en el 56% de las personas asalariadas de Aragón.

También tienen cierta trascendencia la población asalariada que se ve obligada a prestar concentración o vigilancia continua (48,8%) o permanecer mucho tiempo de pie (46,4%).

Gráfico 73. Obligaciones del puesto de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

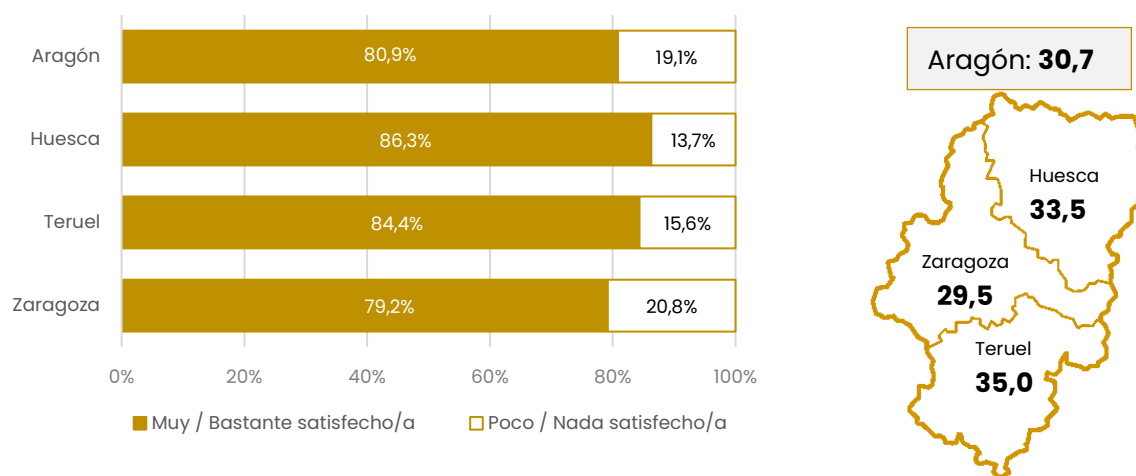
Para finalizar, también tiene cierta importancia, entre las obligaciones del puesto de trabajo, situaciones como tener que mirar de manera continua la pantalla de un ordenador (42,8%), permanecer mucho tiempo en una postura pesada o cansada a la larga (33,2%) y repetir reiteradamente una misma secuencia de movimientos, gestos u operaciones (32,4%).

Casi dos de cada diez personas asalariadas se muestran insatisfechas con la dureza del trabajo que realizan.

En Aragón, el 80,9% de la población asalariada afirma sentirse (muy o bastante) satisfecha con las situaciones de dureza que le obliga su puesto de trabajo.

Zaragoza destaca como la provincia con menos grado de satisfacción, lo que se traduce en un índice por debajo de los 30 puntos, alejado de las otras dos provincias aragonesas.

Gráfico 74. Satisfacción dureza del trabajo e Índice Satisfacción Dureza del trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
 (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

6.3. Riesgos del puesto de trabajo

Destacado riesgo de sufrir heridas.

Casi 9 de cada 10 personas asalariadas se sienten informadas de los riesgos.

Entre las exposiciones de los puestos de trabajo de las personas asalariadas, destacan los riesgos a sufrir heridas, ya sea provocadas por las herramientas o materiales con los que trabajan (27,2%) o por las máquinas que utilizan (20,5%).

Desde un punto de vista más psicológico, también destacan las preocupaciones que inciden en la calidad del sueño (21,5%).

Entre los primeros puestos de este ranking destacan, además, otros riesgos físicos como los accidentes de circulación (18,5%) o el de sufrir alguna infección (18,3%) por microbios, virus o parásitos.

Gráfico 75. Exposiciones del puesto de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



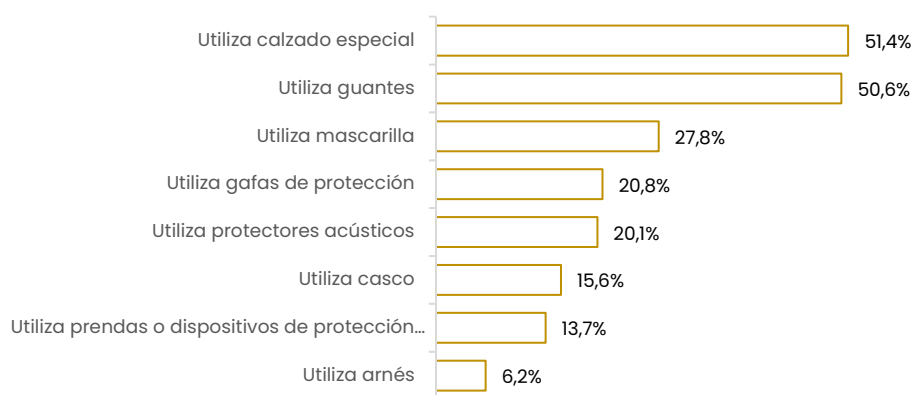
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En este análisis de diferentes exposiciones, se han presentado 16 situaciones a la valoración de las personas entrevistadas. La media del número de exposiciones citadas es de 2,0.

Para protegerse de las distintas situaciones las y los asalariados de Aragón tienden a usar calzado especial (51,4%) y/o guantes (50,6%). Otro tipo de protecciones como el uso habitual de mascarillas (27,8%), gafas de protección no ópticas (20,8%) o protectores acústicos (20,1%), etc. dependen de los propios puestos trabajos desarrollados.

Gráfico 76. Equipos de protección usados en su trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

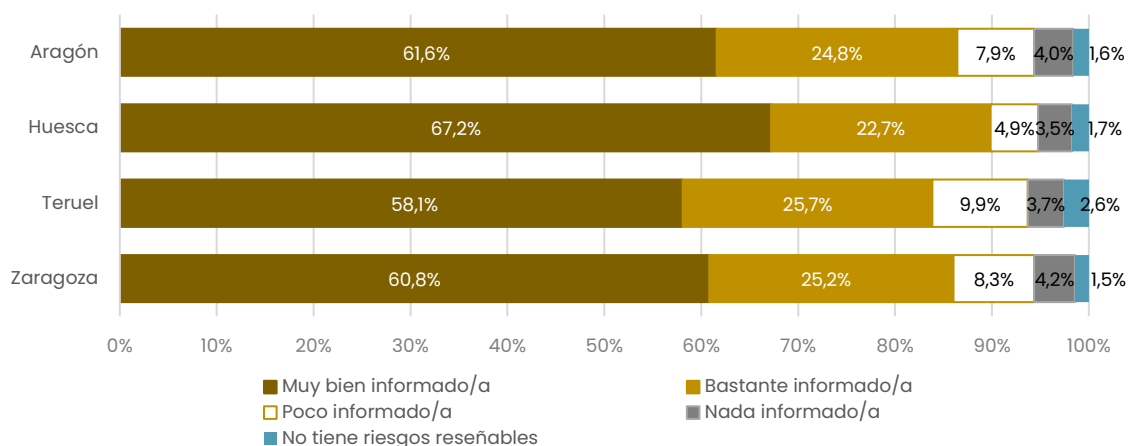


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Además, cerca del 90% de la población asalariada manifiesta sentirse muy bien (61,6%) o bastante (24,8%) informada por la empresa respecto a los riesgos de su puesto de trabajo y de las medidas de prevención a adoptar.

Gráfico 77. Se siente Informado/a sobre riesgos. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Mayoritaria presencia del comité de seguridad y salud laboral (o similar) en las empresas con predominio de los reconocimientos médicos y las formaciones sobre seguridad y salud.

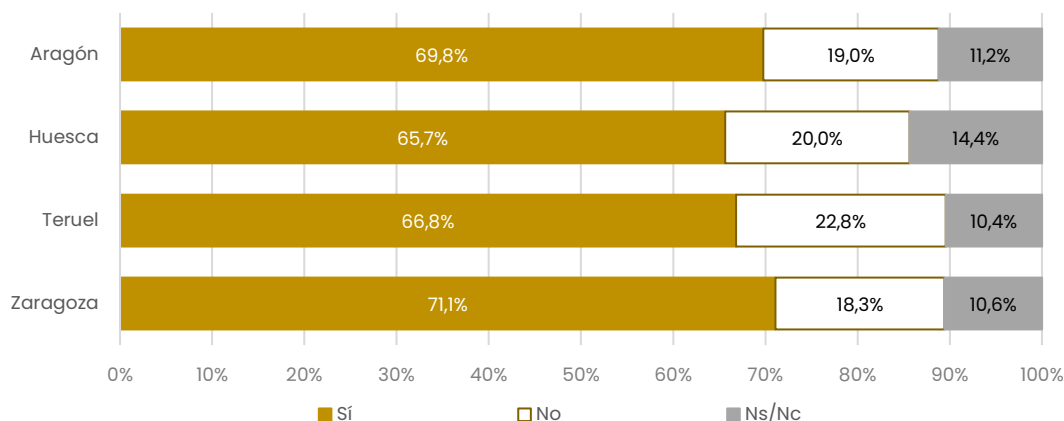
Casi el 70% de los y las asalariadas de Aragón han respondido afirmativamente cuando se les ha preguntado por la existencia en su empresa de delegados o delegadas de prevención y/o de un comité de seguridad y salud laboral.

Esta proporción es mayor entre la población asalariada de la provincia de Zaragoza (71,1%) que la que se produce en Huesca (65,7%) o Teruel (66,8%), en ambos casos por debajo de la media aragonesa (69,8%).

Tiene cierta relevancia, en general, la proporción de personas asalariadas que no saben o no contestan (11,2%) a esta cuestión, sobre todo en la provincia de Huesca (14,4%).

Gráfico 78. Existencia de delegadas/os o comité de prevención o salud. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

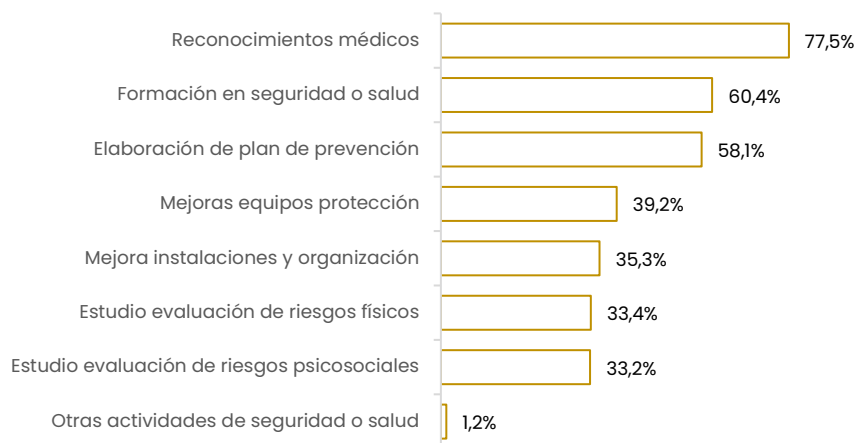


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Respecto a las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral realizadas por las empresas en el último año, destaca la de los reconocimientos médicos. Un 77,5% de la población asalariada así lo ha constatado al responder afirmativamente a esta actividad.

Porcentajes altos de respuesta positiva también se observan en la realización de cursos o charlas al respecto (60,4%) y en la elaboración de un plan de prevención (58,1%) por parte de las empresas.

Gráfico 79. Realización de actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral. Porcentaje de “Sí” sobre el total de Aragón
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En términos generales, más de la tercera parte de las personas asalariadas han respondido positivamente a las distintas actividades concretadas relacionadas a la seguridad y salud laboral.

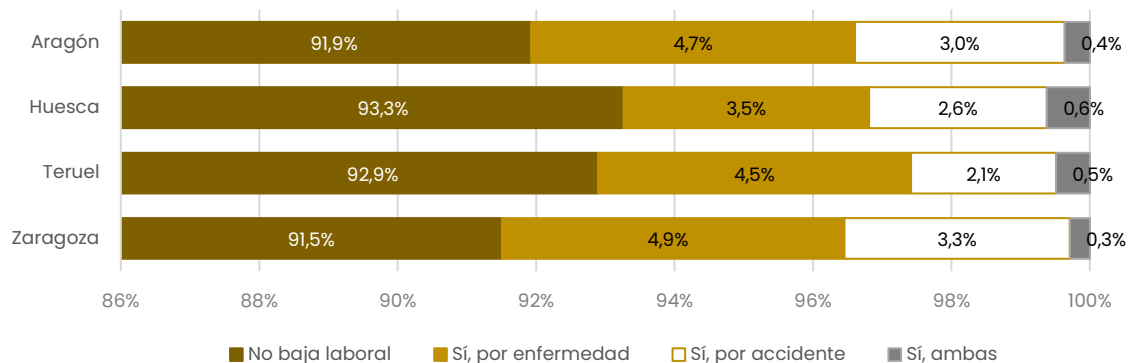
Escasa incidencia de bajas laborales.

Mayor presencia de molestias que no han provocado baja laboral.

En torno al 8% de la población asalariada manifiesta haber sufrido, en el último año, algún tipo de baja laboral; ya sea por enfermedad (4,7%), por accidente (3,0%) o por ambas circunstancias (0,4%).

Estas bajas laborales se dan menos en las provincias de Huesca (6,7%) o Teruel (7,1%) que en la provincia de Zaragoza (8,5%).

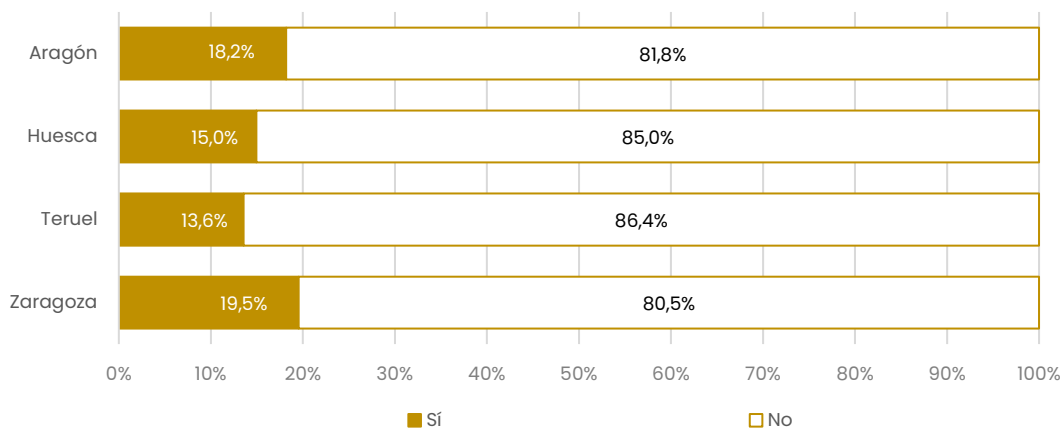
Gráfico 80. Baja laboral. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias
(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

No obstante, en estos últimos doce meses, más del 18% de asalariados y asalariadas en Aragón declaran haber sufrido molestias físicas o psíquicas, causadas por el trabajo, aunque no hayan sido motivo de baja laboral.

Gráfico 81. Molestias físicas o psíquicas sin baja. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

De nuevo, esta circunstancia es más observada entre la población asalariada de la provincia de Zaragoza (19,5%) que la de la provincia de Huesca (15,0%) o la de Teruel (13,6%).

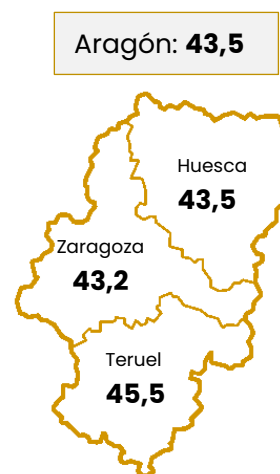
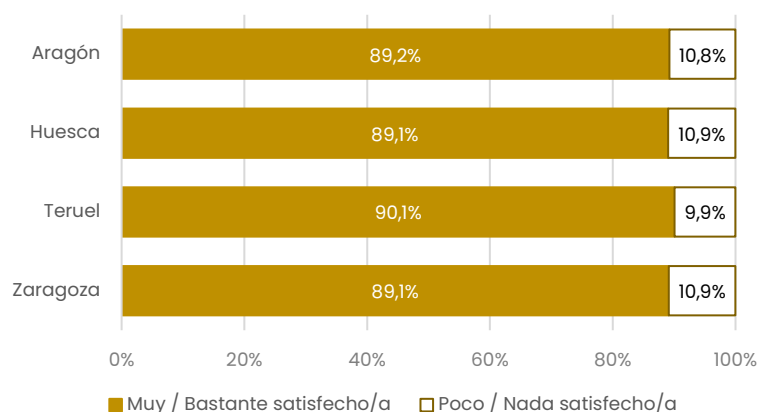
Casi nueve de cada diez personas asalariadas muestran su satisfacción con el nivel de riesgos que conlleva su trabajo.

De una forma bastante homogénea, tanto en Aragón como en sus tres provincias, en torno al 90% de la población asalariada manifiesta su satisfacción con el nivel de riesgos al que se ven expuesto en el desarrollo de su actividad laboral.

En términos del indicador sintético, esto se traduce en una puntuación de 43,5 puntos positivos que se reproducen tanto en Zaragoza como en Huesca y se ven ligeramente superados en Teruel, donde el porcentaje de satisfacción es algo superior.

Gráfico 82. Satisfacción riesgos del trabajo e Índice Satisfacción Riesgos del trabajo. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

6.4. Presión psicológica que provoca el puesto de trabajo

Retención de mucha información, efectos negativos en el producto o servicio de posibles errores y escasa tensión con el público, son los factores de presión psicológica más relevantes.

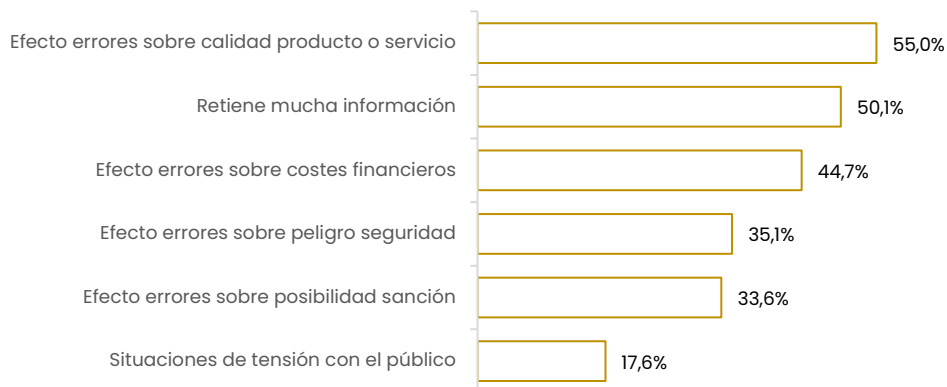
Un 50,1% de las personas que trabajan como asalariadas en Aragón han afirmado que su trabajo le obliga a retener mucha información a la vez.

El 55,0% declara que un error en su cometido puede o podría ocasionar consecuencias graves para la calidad del producto o servicio. Otro 44,7% se teme que los errores afectarían a los costes financieros de la empresa.

La incidencia de los errores sobre la seguridad, suya o de otras personas, (35,1%) y los que tendrían algún tipo de sanción (33,6%), son respondidos afirmativamente por una tercera parte aproximada de los y las asalariadas.

Gráfico 83. Presión psicológica en el puesto de trabajo. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

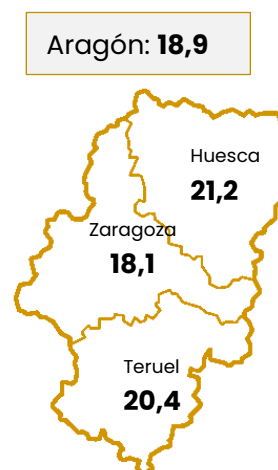
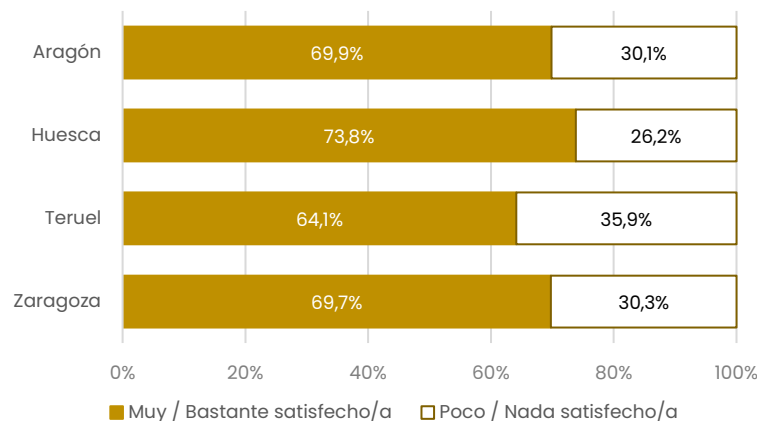
Por último, las tensiones provocadas por las relaciones con el público solo afectan al 17,6% de la población asalariada. Un 55,5% no vive a menudo este tipo de situaciones y un 26,8% no tiene relación con el público.

Satisfacción moderada con el stress o la presión psicológica que le provoca el trabajo.

No llega al 70% el colectivo de personas asalariadas que muestran su satisfacción por el grado de stress o presión psicológica que produce su actividad laboral. Lo que se traduce en uno de los índices de satisfacción más bajos (aunque positivo) de los analizados hasta ahora: 18,9 puntos.

Gráfico 84. Satisfacción stress, presión psicológica e Índice Satisfacción Stress, Presión Psicológica. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

La provincia de Zaragoza (con un porcentaje de satisfacción similar al conjunto aragonés) presenta la puntuación más baja (18,1 puntos). La provincia de Huesca (con 21,2 puntos y 73,8% de personas satisfechas) es la que más positivamente valora esta circunstancia. Por su parte, la provincia de Teruel, aunque presenta la proporción más baja de población satisfecha (64,1%), tiene una puntuación del índice (20,4 puntos) más alta que en el total de Aragón, provocada por elevado porcentaje de personas muy satisfechas (22,7%).

6.5. Los factores de riesgos psíquicos. Resumen

Las personas asalariadas citan dos de los seis factores de riesgos psíquicos, por término medio.

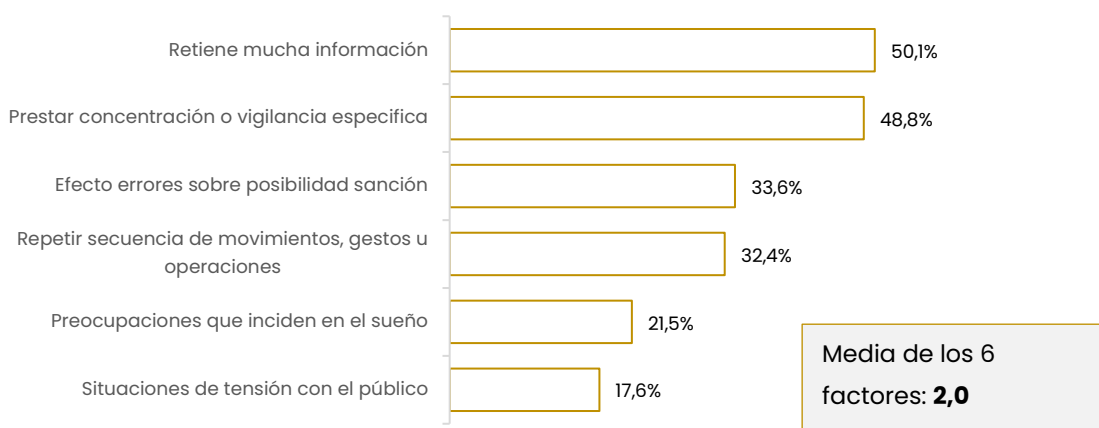
En un análisis específico centrado en los seis factores que se consideran que pueden conllevar consecuencias psíquicas, destacan la retención de mucha información a la vez (50,1%) y prestar concentración o vigilancia específica (48,8%).

En torno a la tercera parte de las personas asalariadas temen sufrir sanciones por los errores cometidos (33,6%) o tiene un trabajo que requiere repetir secuencias de movimientos, gestos u operaciones (32,4%).

Menor incidencia se observa entre quienes declaran preocupaciones que inciden en el sueño (21,5%) o sufrir tensiones por el trato con el público (17,6%).

Gráfico 85. Análisis específico de los factores de riesgo psíquico. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

En cualquier caso, las personas asalariadas de Aragón citan, por término medio, dos de estos seis factores como posibles riesgos para su equilibrio psicológico.

7. REMUNERACIÓN

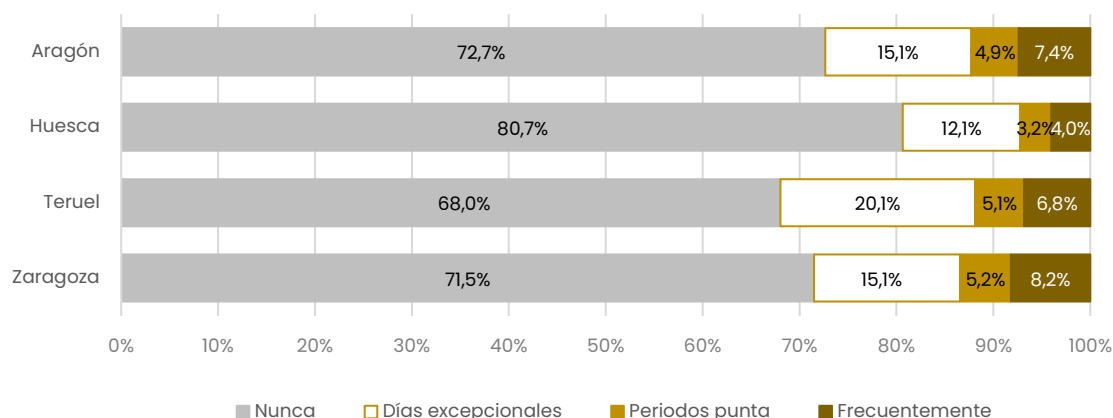
Más de una de cuatro personas asalariadas en Aragón han realizado horas extraordinarias.

Un 27% de la población asalariada de Aragón declaran haber realizado horas extraordinarias en el último año, generalmente motivadas por situaciones no habituales: por días excepcionales (15,1%) o debido a periodos punta de producción (4,9%).

Apenas un 7,4% declaran realizar horas extraordinarias de manera habitual.

En la provincia de Huesca su incidencia es menor (19,3%). Mientras que destacan en la provincia de Teruel, donde un 32% de la población asalariada las realiza. En la provincia de Zaragoza, aunque la proporción (28,5%) es similar a la de Aragón, es donde más porcentaje de horas extraordinarias de forma frecuente se declaran (8,2%).

Gráfico 86. Realización horas extraordinarias. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)

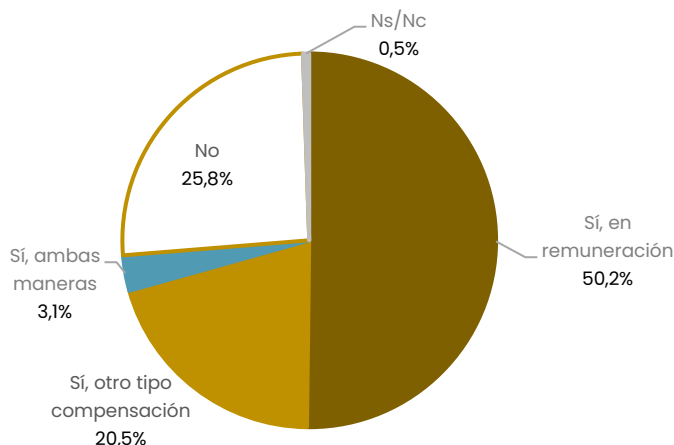


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Lo más habitual es que esas horas se paguen, ya sea en remuneración (50,2%), en otro tipo de compensación (20,5%) o de ambas maneras (3,1%); pero llama la atención que la cuarta parte de ellas no sean abonadas (25,8%).

Gráfico 87. Remuneración o compensación por horas extraordinarias. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as que declaran haber realizado horas extraordinarias)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

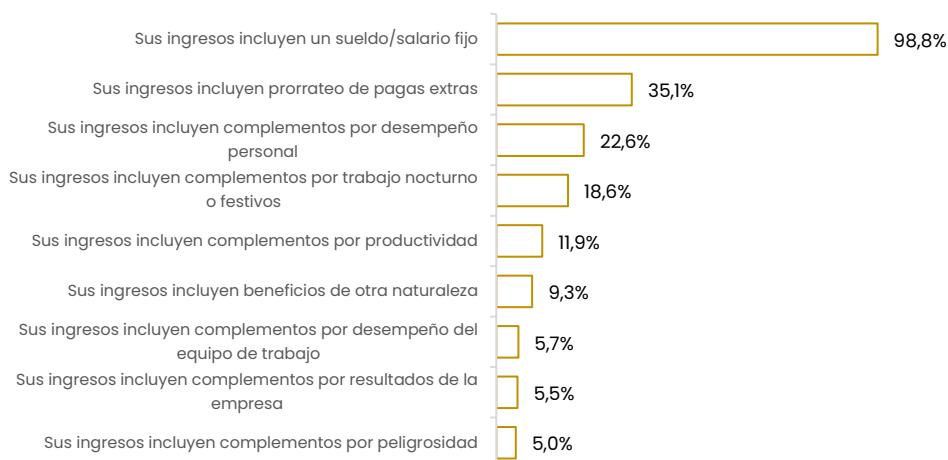
Como no puede ser de otra manera, los ingresos de las personas asalariadas se sustentan en base al propio salario o sueldo fijo: el 98,8% de la población asalariada así lo declara.

También tiene cierta importancia conceptos como el prorrateo de las pagas extra (35,1%) o los complementos por el desempeño profesional (22,6%) y los del trabajo nocturno o festivo (18,6%).

Los complementos por productividad afectan al 11,9% de los y las asalariadas de Aragón.

Gráfico 88. Conceptos incluidos en su remuneración. Porcentaje de "Sí" sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

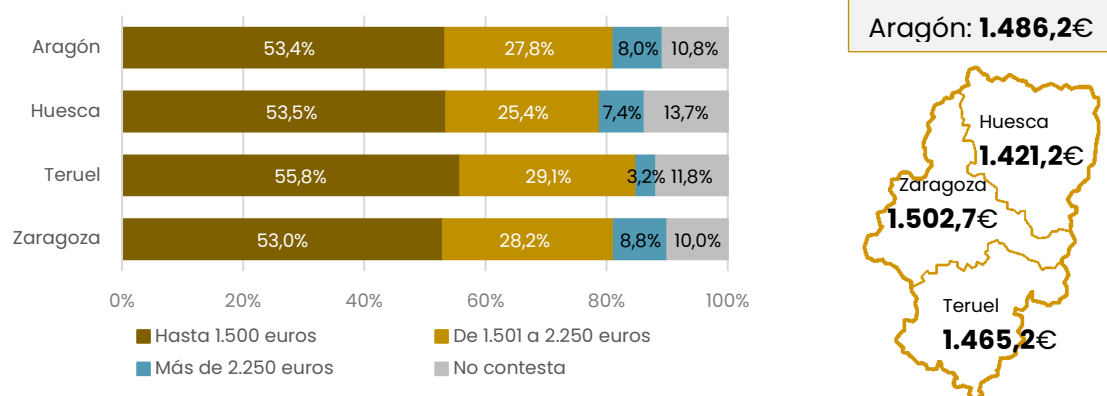
El sueldo medio neto en Aragón se sitúa cercano a los 1.500€ al mes. El 47% de la población asalariada tienen una remuneración superior.

Más de la mitad de las personas asalariadas que realizan su actividad laboral en la Comunidad de Aragón tienen una remuneración neta mensual de 1.500 euros o menos.

Un 8,0% declara unos ingresos mensuales netos de más de 2.250 euros.

Por término medio, los ingresos de las y los asalariados se sitúan en 1.486,20 euros netos mensuales.

Gráfico 89. Remuneración neta del último mes. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias (Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

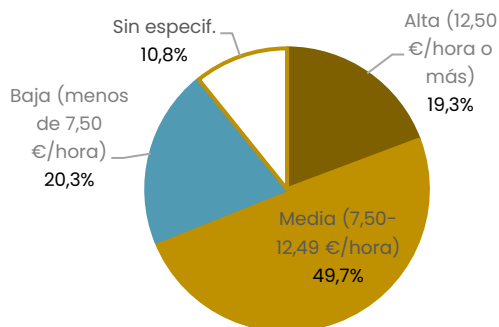
Esta media solo se ve superada en la provincia de Zaragoza (1.502,70 euros al mes) donde el 28,2% de las personas asalariadas ingresan de 1.501 a 2.250 euros al mes y un 8,8% más de 2.250 euros al mes.

Huesca es la provincia aragonesa con el sueldo medio más bajo (1.421,20 euros/mes) y Teruel (1.465,20 euros/mes) la que menos proporción de población asalariada ingresa por encima de 2.250 euros (3,2%). En estas dos últimas provincias es más significativo el porcentaje de personas que no han respondido a este dato.

En términos generales, la mitad de la población asalariada de Aragón tiene una remuneración que se puede considerar media (entre 7,50 y 12,49 euros a la hora). Un 19,3% tendría una remuneración considerada alta (por encima de los 12,50 euros la hora) y en un 20,3% la remuneración es considerada baja (menos de 7,50 euros por hora).

Gráfico 90. Salario por hora. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

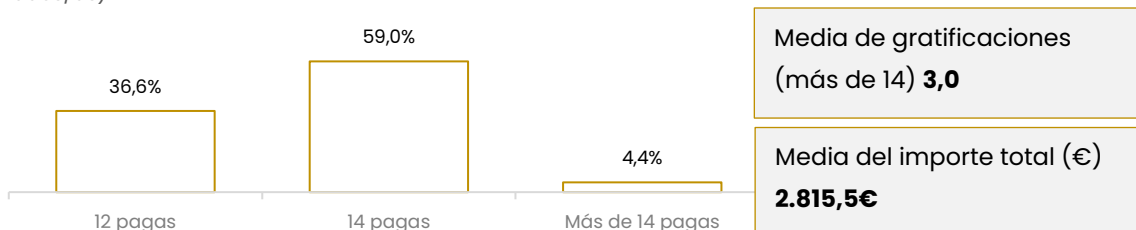


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Lo más habitual es recibir 14 pagas anuales (59,0%), aunque el peso de la población que recibe una paga por mes es importante (36,6%).

Gráfico 91. Pagas (nóminas) a lo largo del año. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)

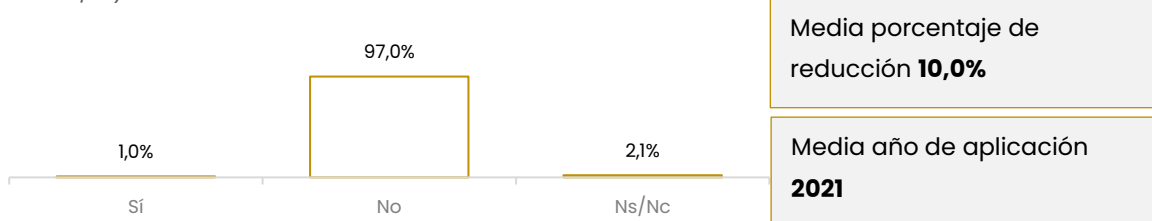


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Y finalmente, se puede resaltar que se trata de ingresos con cierta estabilidad ya que solo un 1% han declarado haber sufrido alguna reducción (10% de media) que se ha producido desde 2021.

Gráfico 92. Reducción de la remuneración en los últimos cuatro años. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Se advierte una reducida satisfacción de la población asalariada con su remuneración.

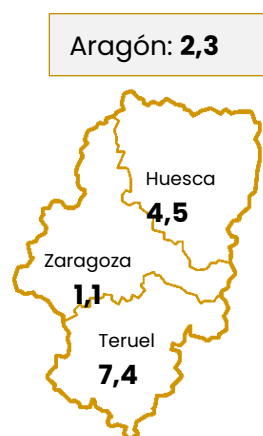
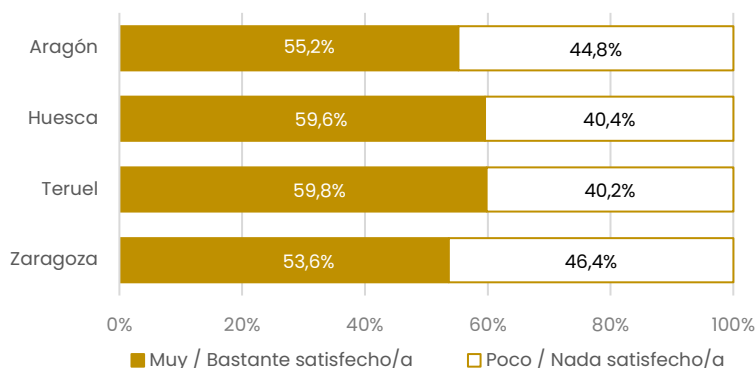
Prácticamente el 45% de la población asalariada aragonesa no se siente satisfecha con su remuneración (44,8%). Esta circunstancia se traduce en el menor índice positivo que se ha dado entre las diferentes cuestiones analizadas a lo largo de este documento: 2,3 puntos para el conjunto de la Comunidad.

En el análisis de la dinámica provincial, la población asalariada de Zaragoza es la que menos satisfacción declara: 53,6% de población satisfecha y 1,1 puntos del indicador sintético.

La población asalariada de Huesca y Teruel muestran su satisfacción en términos porcentuales parejos (rondando el 60%), aunque en la provincia de Teruel la puntuación del índice (7,4 puntos) es más alta que en Huesca (4,5 puntos).

Gráfico 93. Satisfacción con el salario e Índice Satisfacción Salario. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)



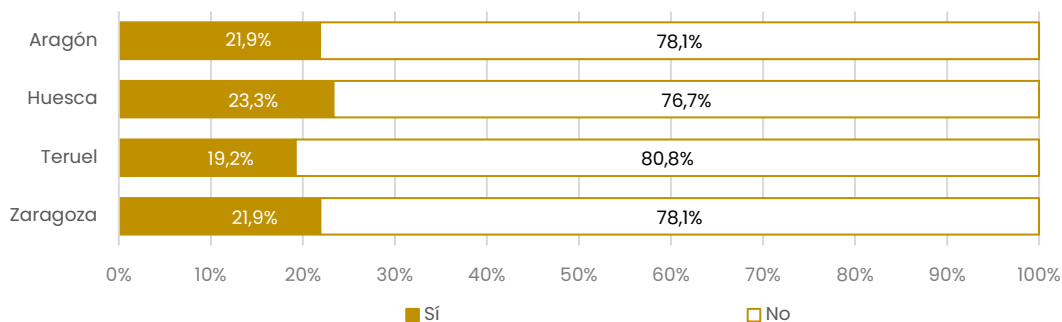
Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

8. AFILIACIÓN SINDICAL Y DETERIORO DE LAS CONDICIONES LABORALES

El porcentaje de población asalariada afiliada a alguna organización sindical se sitúa por debajo del 22% en el total de la Comunidad aragonesa. No llega al 20% en la provincia de Teruel y supera el 23% en la de Huesca. La provincia de Zaragoza presenta los mismos datos que la media comunitaria.

Gráfico 94. Afiliación sindical. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

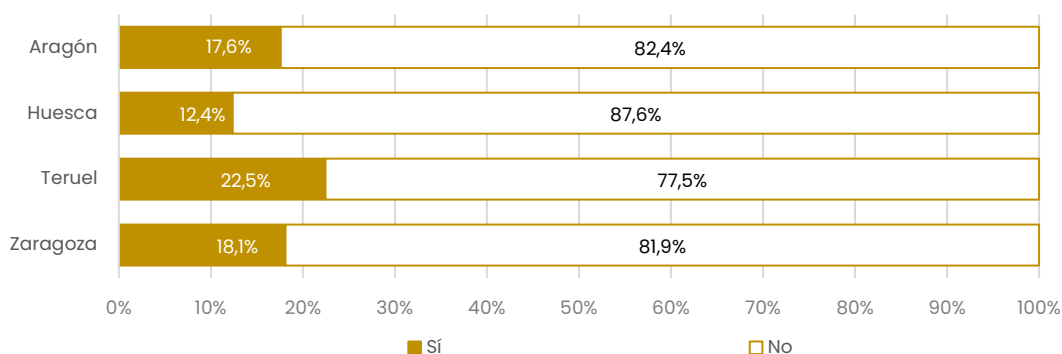


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Casi el 18% de las y los asalariados en Aragón declara la existencia de deterioro en alguna de sus condiciones laborales, en los últimos cuatro años. Deterioro que es más pronunciado entre la población asalariada de Teruel (22,5%) y menos entre las y los asalariados de Huesca (12,4%).

Gráfico 95. Existencia de deterioro en últimos cuatro. Porcentaje sobre el total de Aragón y provincias

(Base: Asalariados/as)

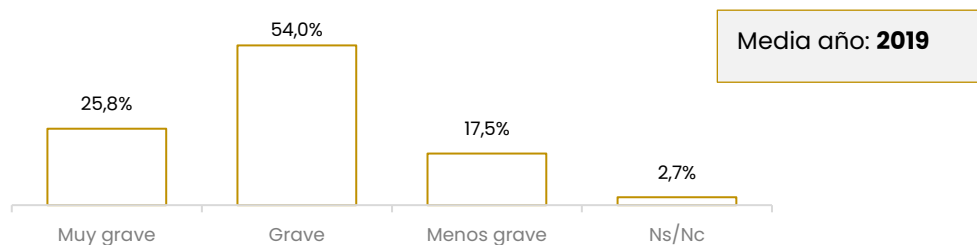


Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

Este deterioro declarado es considerado grave por el 54,0% de la población asalariada afectada y se produce desde 2019.

Gráfico 96. Gravedad del deterioro. Porcentaje sobre el total de Aragón

(Base: Asalariados/as que declaran existencia de deterioro)



Fuente: Encuesta Aragonesa de Condiciones de Trabajo 2022. Datos Elevados

ANEXO CUESTIONARIO

**ENCUESTA ARAGONESA DE CONDICIONES DE TRABAJO 2022
(EACT-2022)**
CUESTIONARIO INDIVIDUAL

1. NUMC: _____

2. NÚMERO ORDEN DE LA PERSONA: _____

3. ENTREVISTADOR/A: _____

4. FECHA DE ENCUESTA: ____/____/2022

5. HORA DE INICIO: ____:____

6. DURACIÓN: ____ minutos

DATOS DE CLASIFICACIÓN PERSONAL

1	2	3	3A	4
ESTADO CIVIL LEGAL	SEXO	EDAD, FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO	¿DE QUÉ NACIONALIDAD DISPONE?	TÍTULO DE ESTUDIOS REGLADOS (CON TITULACIÓN OFICIAL RECONOCIDA) DE MÁS ALTO NIVEL QUE HA OBTENIDO
A. Soltero/a <input type="checkbox"/> 11 B. Casado/a 1 ^{er} nupcias <input type="checkbox"/> 12 C. Casado/a 2 ^{er} nupcias <input type="checkbox"/> 13 D. Viudo/a <input type="checkbox"/> 14 E. Divorciado/a <input type="checkbox"/> 15 F. Separado/a <input type="checkbox"/> 16	A. Mujer <input type="checkbox"/> 9 B. Varón <input type="checkbox"/> 7	1. Edad [][] 2. Fecha de nacimiento [][] [][] [][] día mes año 3. Provincia de nacimiento (o País de nacimiento si nacido fuera) [][][]	Española de origen <input type="checkbox"/> 1 Española nacionalizado/a <input type="checkbox"/> 2 Española y otra <input type="checkbox"/> 3 Otro Estado de la U.E <input type="checkbox"/> 4 [][][] Otro Estado <input type="checkbox"/> 5 [][][]	1. 2. A. No sabe leer ni escribir <input type="checkbox"/> 01 B. Sin estudios, sabe leer y escribir <input type="checkbox"/> 02 C. Primarios (Educación primaria, Graduado escolar, Certificado escolar, EGB) <input type="checkbox"/> 03 D. Secundarios (no profesionales) (ESO, REM, BUP, COU, Bachillerato, Acceso a la universidad, PREU, ...) <input type="checkbox"/> 04 E. Profesionales grado medio (FP1, Oficialía, Grado Medio, ...) <input type="checkbox"/> 05 F. Profesionales grado superior (FP2, Maestría, Grado Superior) <input type="checkbox"/> 06 G. Univers. medios - Diplomatura (Ingeniería técnica, Peritaje, Magisterio, Enfermería y otros del mismo nivel) <input type="checkbox"/> 07 H. Estudios de Grado <input type="checkbox"/> 09 I. Univers. superiores -Licenciatura (Doctorado, Postgrado, Máster) <input type="checkbox"/> 08

5B	6
ADEMÁS DE SU PRINCIPAL EMPLEO REMUNERADO, ¿TIENE USTED ALGÚN OTRO EMPLEO REMUNERADO COMO PERSONA ASALARIADA O AUTÓNOMA? (en caso de disponer de varios empleos, refiérase al de mayor remuneración)	CENTRÁNDONOS EN SU PRINCIPAL EMPLEO REMUNERADO, CUÁL ES LA ACTIVIDAD PRINCIPAL DEL ESTABLECIMIENTO DONDE TRABAJA, NOMBRE Y RAZÓN SOCIAL Y MUNICIPIO Y PROVINCIA DONDE SE LOCALIZA (Detallar el nivel de producto, especificando si es fabricación, venta, etc.)
A. No, no tiene otro empleo remunerado <input type="checkbox"/> 2 B. Sí, como persona asalariada B.a. Empleo permanente <input type="checkbox"/> 4 B.b. Empleo ocasional <input type="checkbox"/> 6 B.c. Empleo de temporada <input type="checkbox"/> 8 C. Sí, como persona autónoma o empresaria <input type="checkbox"/> 1 D. Otras situaciones <input type="checkbox"/> 9	1. Actividad [][][] 2. Nombre o Razón Social A. Negocio sin nombre o Razón Social <input type="checkbox"/> 2 B. Unidad doméstica (casa particular) <input type="checkbox"/> 3 C. No lo conoce <input type="checkbox"/> 4 D. Sí conoce (especificar) <input type="checkbox"/> 5 [][][] 3. Municipio [][][] 4. Provincia [][]

8	8A	10	12
OFICIO U OCUPACIÓN DESEMPEÑADA EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL (Precisar lo más posible. Por ejemplo, mecánico reparador de automóviles)	SU CONTRATO LABORAL ¿CUENTA CON ALGUNA CLAÚSULA POR LA QUE UD. ESTÉ OBLIGADO A ESTAR DISPONIBLE CUALQUIER DÍA A CUALQUIER HORA PARA TRABAJAR?	SITUACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO	¿CUÁL ES LA CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL QUE TIENE INCLUIDO EN SU CONTRATO?
	A. Sí <input type="checkbox"/> 1 B. No <input type="checkbox"/> 2 C. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 3 D. Autónomo/a <input type="checkbox"/> 9	A. Socio/a Cooperativista o SL <input type="checkbox"/> 1 B. Asalariado/a B.a. Admón. o Empresa pública <input type="checkbox"/> 2 B.b. Sector privado <input type="checkbox"/> 3 B.c. Hogar (servicio doméstico) <input type="checkbox"/> 7 C. Asalariado/a de su propia empresa <input type="checkbox"/> 4 D. Autónomo TRADE (único/a cliente) <input type="checkbox"/> 5	1. Grupo profesional A. Autónomo/a <input type="checkbox"/> 9 B. No lo conoce <input type="checkbox"/> 1 C. Sí conoce (especificar) <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 1 2. Categoría profesional A. Título Superior (Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura...) <input type="checkbox"/> 61 B. Título Medio (Peritaje, Ingeniería técnica...) <input type="checkbox"/> 62 C. Jefes/as Admón. o de Taller <input type="checkbox"/> 63 D. Oficial/a Administrativo/a <input type="checkbox"/> 64 E. Oficial/a de Primera y Segunda y Ayuda No Titulados/as <input type="checkbox"/> 65 F. Oficial de Tercera y Especialistas <input type="checkbox"/> 66 G. Auxiliar Administrativo/a <input type="checkbox"/> 67 H. Peones/as <input type="checkbox"/> 68 I. Subalternos/as <input type="checkbox"/> 69 J. Autónomo/a <input type="checkbox"/> 99 K. No la conoce <input type="checkbox"/> 90

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

14.0	14.1	14.2
CONTENIDO PRINCIPAL DE SU TRABAJO	CONCRECIÓN DE "Tareas comerciales, contables, administrativas y otras de oficina". ¿PODRÍA CONCRETAR QUÉ TIPO DE TAREAS REALIZA PRINCIPALMENTE?	CONCRECIÓN DE "Producción, instalación, reparación, mantenimiento, embalaje". ¿PODRÍA CONCRETAR QUÉ TIPO DE TAREAS REALIZA PRINCIPALMENTE?
A. Organización, dirección, control del trabajo <input type="checkbox"/> 10 → 1.5 B. Tareas comerciales, contables, administrativas y otras de oficina <input type="checkbox"/> 20 → 14.1 C. Producción (incluye construcción), instalación, reparación, mantenimiento, embalaje <input type="checkbox"/> 30 → 14.2 D. Tareas técnicas o científicas. Salud, servicios sociales y enseñanza. Profesionales liberales <input type="checkbox"/> 40 → 14.3 E. Explotación y extracción de recursos naturales (agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, canteras, minería...) <input type="checkbox"/> 50 → 1.5 F. Hostelería, cuidado personal, transporte, limpieza o seguridad <input type="checkbox"/> 60 → 14.4 G. Servicio doméstico en hogares particulares (para limpieza y/o cuidado de personas) <input type="checkbox"/> 70 → 1.5 H. Otros (especificar) <input type="checkbox"/> 80 → 1.5	A. Trabajos de ventanilla, caja, recepción, centralita telefónica <input type="checkbox"/> 12 → 1.5 B. Trabajos comerciales en relación directa con clientes/as o suministradores/as (compraventa, relaciones públicas) <input type="checkbox"/> 13 → 1.5 C. Tareas específicas de tipo administrativo (mecanografía, grabación de datos, mantenimiento de archivos) <input type="checkbox"/> 14 → 1.5 D. Trabajo diversificado de oficina o despacho (documentación, informes, contabilidad) <input type="checkbox"/> 15 → 1.5	A. Producción de todo tipo de bienes (incluido construcciones y obras públicas) utilizando herramientas, útiles o máquinas no automáticas <input type="checkbox"/> 05 → 1.5 B. Instalación, ajuste, mantenimiento y reparación de máquinas, equipos (incluidos equipos domésticos), locales y viviendas <input type="checkbox"/> 02 → 1.5 C. Manutención de máquinas, de obras o de instalaciones, tareas de carga y descarga, transporte interior, alimentación de máquinas <input type="checkbox"/> 04 → 1.5 D. Control y supervisión de máquinas o instalaciones automatizadas <input type="checkbox"/> 06 → 1.5 E. Embalaje, envasado, empaquetado... <input type="checkbox"/> 07 → 1.5

14.3	14.4	15
CONCRECIÓN DE "Tareas técnicas o científicas. Salud, servicios sociales y enseñanza. Profesionales Liberales". ¿PODRÍA CONCRETAR QUÉ TIPO DE TAREAS REALIZA PRINCIPALMENTE?	CONCRECIÓN DE "Hostelería, cuidado personal, transporte, limpieza o seguridad". ¿PODRÍA CONCRETAR QUÉ TIPO DE TAREAS REALIZA PRINCIPALMENTE?	¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL CONTENIDO DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA?
A. Medición, análisis de muestras, pruebas y ensayo <input type="checkbox"/> 03 → 1.5 B. Análisis y programación informática, diseño y elaboración de estudios <input type="checkbox"/> 11 → 1.5 C. Servicios de salud (medicina, enfermería) <input type="checkbox"/> 22 → 1.5 D. Servicios sociales D.a. Atención general a la demanda, trabajo social y similares <input type="checkbox"/> 23 → 1.5 D.b. Atención y cuidado directo continuado a las personas <input type="checkbox"/> 24 → 1.5 E. Servicios de enseñanza, educación o dinamización cultural <input type="checkbox"/> 17 → 1.5 F. Profesionales liberales (despachos profesionales: abogados/as, arquitectos/as, notarios/as, ...) <input type="checkbox"/> 25 → 1.5	A. Hostelería <input type="checkbox"/> 20 → 1.5 B. Cuidado y bienestar personal (masaje, peluquería) <input type="checkbox"/> 21 → 1.5 C. Transportistas. Conducción de vehículos de transporte (autobuses, camiones) <input type="checkbox"/> 08 → 1.5 D. Repartidores/as. Reparto de paquetería, comida, etc. <input type="checkbox"/> 25 → 1.5 E. Limpieza, acondicionamiento de locales, jardinería <input type="checkbox"/> 10 → 1.5 F. Vigilancia y seguridad <input type="checkbox"/> 18 → 1.5	A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 01 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 02 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 03 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 04

16		18		19		19B					
TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL		DURACIÓN DEL CONTRATO		¿CUÁNTOS CONTRATOS (O TRABAJOS, SI NO TIENE CONTRATO) TEMPORALES HA TENIDO EN EL ÚLTIMO AÑO? EN CASO DE VARIOS: ESTOS TRABAJOS ANTERIORES, ¿FUERON EN LA MISMA EMPRESA PARA LA QUE TRABAJA ACTUALMENTE?		¿CUÁLES SON SUS EXPECTATIVAS LABORALES A LA FINALIZACIÓN DE ESTE CONTRATO LABORAL?					
A.- Sin Contrato <input type="checkbox"/> 10 ----> 19 B.- Contrato Indefinido b.a. Permanente <input type="checkbox"/> 01 b.b. Discontinuo <input type="checkbox"/> 02 b.c. Otras situaciones de contrato indefinido <input type="checkbox"/> 19 C.- Contrato Temporal c.a. De obra o servicio determinado... <input type="checkbox"/> 07 c.b. Estacional o de temporada <input type="checkbox"/> 04 c.c. Interinidad <input type="checkbox"/> 15 c.d. Para la formación y el aprendizaje <input type="checkbox"/> 16 c.e. En prácticas <input type="checkbox"/> 18 c.f. Otros tipos de temporales (especificar) <input type="checkbox"/> 09 D.- Autónomo/a <input type="checkbox"/> 99 ----> 20		A. Menos de 3 meses <input type="checkbox"/> 1 B. De 3 a 6 meses <input type="checkbox"/> 2 C. De 6 a 12 meses <input type="checkbox"/> 3 D. Más de 12 meses <input type="checkbox"/> 4		1. Contrato anterior A. Uno, el actual.. <input type="checkbox"/> 51 ----> 19B B. Dos <input type="checkbox"/> 52 C. Tres <input type="checkbox"/> 53 D. Cuatro <input type="checkbox"/> 54 E. Cinco <input type="checkbox"/> 55 F. De 6 a 10 <input type="checkbox"/> 56 G. Más de 10.. <input type="checkbox"/> 57 2. ¿Misma Empresa? A. Sí, todos <input type="checkbox"/> 81 B. Sí, algunos <input type="checkbox"/> 83 ----> 19B C. No, fueron en otra empresa <input type="checkbox"/> 85		A. Renovar el contrato temporal <input type="checkbox"/> 72 B. Conversión a contrato fijo . <input type="checkbox"/> 74 C. Finalizar la relación laboral con esta empresa <input type="checkbox"/> 76 D. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 78					
20		22		24		28		30		32	
¿ESTÁ DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL U OTRO RÉGIMEN EQUIPARABLE?		NÚMERO DE AÑOS QUE LLEVA TRABAJANDO EN LA EMPRESA (En la ocupación actual u otra)		NÚMERO DE AÑOS QUE LLEVA EJERCENDO LA OCUPACIÓN ACTUAL EN LA EMPRESA		NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL ESTABLECIMIENTO DONDE TRABAJA (Si es un trabajo aislado: vigilancia, etc., indicar el tamaño del centro, delegación, etc. del que dependa)		NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DN LA EMPRESA (INCLUYENDO EL ESTABLECIMIENTO)		TENIENDO EN CUENTA TODAS LAS CONDICIONES EN LAS QUE SE DESARROLLA SU TRABAJO, CALIFICARÍA USTED SU PUESTO DE TRABAJO ACTUAL COMO ...	
A. Si <input type="checkbox"/> 05 B. No <input type="checkbox"/> 06		1. N.º años [][] 2. Estrato A. Menos de un año ... <input type="checkbox"/> 1 B. Entre 1 y 4 años <input type="checkbox"/> 2 C. Entre 5 y 9 años <input type="checkbox"/> 3 D. Entre 10 y 14 <input type="checkbox"/> 5 E. Entre 15 y 19 <input type="checkbox"/> 7 F. 20 años o más <input type="checkbox"/> 9		1. N.º años [][] 2. Estrato A. Menos de un año ... <input type="checkbox"/> 1 B. Entre 1 y 4 años <input type="checkbox"/> 2 C. Entre 5 y 9 años <input type="checkbox"/> 3 D. Entre 10 y 14 <input type="checkbox"/> 5 E. Entre 15 y 19 <input type="checkbox"/> 7 F. 20 años o más <input type="checkbox"/> 9		1. N.º Trab. [][][] 2. Estrato A. De 1 a 2 <input type="checkbox"/> 1 B. De 3 a 9 <input type="checkbox"/> 2 C. De 10 a 19 <input type="checkbox"/> 3 D. De 20 a 49 <input type="checkbox"/> 4 E. De 50 a 99 <input type="checkbox"/> 5 F. De 100 a 249 <input type="checkbox"/> 6 G. De 250 a 499 <input type="checkbox"/> 7 H. 500 y más <input type="checkbox"/> 8 I. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 9		1. N.º Trab. [][][] 2. Estrato A. De 1 a 2 <input type="checkbox"/> 1 B. De 3 a 9 <input type="checkbox"/> 2 C. De 10 a 19 <input type="checkbox"/> 3 D. De 20 a 49 <input type="checkbox"/> 4 E. De 50 a 99 <input type="checkbox"/> 5 F. De 100 a 249 <input type="checkbox"/> 6 G. De 250 a 499 <input type="checkbox"/> 7 H. 500 y más <input type="checkbox"/> 8 I. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 9		A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 01 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 02 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 03 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 04	
34		36		38		38B		39			
¿SE HA PLANTEADO RECIENTEMENTE LA POSIBILIDAD DE CAMBIAR DE TRABAJO? EN CASO AFIRMATIVO, ¿HA REALIZADO ALGÓN TIPO DE GESTIÓN EN ESE SENTIDO EN LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS?		¿CUÁL HA SIDO EL MOTIVO PRINCIPAL PARA PLANTEARSE CAMBIAR DE TRABAJO?		¿DIRÍA USTED QUE SUS POSIBILIDADES DE ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO MEJOR DENTRO DE LA EMPRESA SON MENORES QUE LAS DE OTRAS PERSONAS DE SU MISMA CATEGORÍA Y ANTIGÜEDAD?		¿DIRÍA USTED QUE SU POSICIÓN EN LA EMPRESA HA MEJORADO A LO LARGO DEL TIEMPO O QUE LE HAN PROMOCIONADO EN ALGUNA OCASIÓN?		¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON SUS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN EN LA EMPRESA?			
A. Si, y ha realizado gestiones <input type="checkbox"/> 5 B. Si, pero no ha realizado gestiones <input type="checkbox"/> 7 C. No se lo ha planteado <input type="checkbox"/> 9		A. Tiene miedo o certeza de perder el trabajo actual <input type="checkbox"/> 01 B. Quiere un horario más adecuado a sus necesidades <input type="checkbox"/> 02 C. Desea encontrar un trabajo más acorde a su cualificación o formación o aptitudes personales <input type="checkbox"/> 03 D. Desea un trabajo mejor pagado <input type="checkbox"/> 04 E. Desea encontrar un trabajo menos duro o con menos riesgos para su salud <input type="checkbox"/> 05 F. Desea un trabajo en otro municipio dentro de Aragón <input type="checkbox"/> 06 G. Desea un trabajo en otro municipio fuera de Aragón <input type="checkbox"/> 07 H. Desea trabajar menos horas <input type="checkbox"/> 08 I. Desea trabajar más horas <input type="checkbox"/> 10 J. Otros (especificar) <input type="checkbox"/> 09		A. Si <input type="checkbox"/> 81 B. No <input type="checkbox"/> 82 C. No hay personas de la misma categoría y antigüedad <input type="checkbox"/> 83		A. Ha promocionado en categoría profesional y/o remuneración <input type="checkbox"/> 72 B. Ha asumido más responsabilidades sin mejora retributiva <input type="checkbox"/> 74 C. Se ha mantenido en la misma situación <input type="checkbox"/> 76 D. Ha sufrido una pérdida de posición <input type="checkbox"/> 78 E. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 79		A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 51 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 52 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 53 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 54			

HORARIOS DE TRABAJO

42	44	45	46	48	50
<p>¿CUÁL HA SIDO LA ÚLTIMA SEMANA TRABAJADA NORMALMENTE, NO PERTURBADA POR RAZONES PARTICULARES O PASAJERAS (SEMANA DE REFERENCIA) Y CUÁNTAS HORAS TRABAJÓ DURANTE LA MISMA? ¿Y DÍAS?</p> <p>ENCUESTADOR/A: Mostrar calendario y señalar número de la semana (99 si fue en 2021)</p>	<p>CON RELACIÓN A ESTA SEMANA DE REFERENCIA, ¿TRABAJÓ ALGUNA JORNADA DE FORMA CONTÍNUA (sin interrupción de comida, entendiéndose por comida una de las principales del día, no pausas para café y bocadillos)?</p>	<p>CON RELACIÓN A ESTA SEMANA DE REFERENCIA, ¿TRABAJÓ ALGUNA JORNADA DE FORMA DISCONTÍNUA (con interrupción de comida, entendiéndose por comida una de las principales del día, no pausas para café y bocadillos)?</p>	<p>¿CUÁNTAS JORNADAS TRABAJÓ ESA SEMANA DE UNA FORMA DISCONTÍNUA? ¿CUÁL HA SIDO SU HORARIO HABITUAL DURANTE LAS JORNADAS DISCONTÍNUAS?</p>	<p>¿DÓNDE REALIZA HABITUALMENTE LA COMIDA?</p>	<p>¿CUÁNTO TIEMPO LE QUEDÓ PARA COMER, DESCONTANDO EL TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO?</p>
<p>1. Semana de referencia</p> <p>Del () () al () () día mes día mes</p> <p>Código semana () ()</p> <p>2. Horas trabajadas () ()</p> <p>3. Días trabajados ()</p>	<p>1. Trabajó de forma continua</p> <p>A. No <input type="checkbox"/> 05 → 45</p> <p>B. Sí <input type="checkbox"/> 01</p> <p>↓</p> <p>2. N.º de días trabajados en la semana como jornada continua ()</p> <p>3. Horario habitual de estas jornadas</p> <p>A. Servicio doméstico interno <input type="checkbox"/> 9999</p> <p>B. De () () a () ()</p>	<p>A. No <input type="checkbox"/> 07 → 56</p> <p>B. Sí <input type="checkbox"/> 02 → 46</p>	<p>1. Días de trabajo ()</p> <p>2. Horario</p> <p>De () () a () ()</p> <p>Y</p> <p>De () () a () ()</p>	<p>A. En su domicilio <input type="checkbox"/> 1</p> <p>B. Bar o Rte. de la empresa <input type="checkbox"/> 2</p> <p>C. Bar o Rte. exterior a la empresa <input type="checkbox"/> 3</p> <p>D. En el lugar de trabajo <input type="checkbox"/> 4</p> <p>E. En otro lugar <input type="checkbox"/> 5</p>	<p>() () horas</p> <p>() () minutos</p>

52	56	58	60	62	64	66
<p>¿FUE UNA COMIDA CALIENTE?</p>	<p>¿DISPONE DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO DE OTRAS PAUSAS, PARADAS O DESCANSOS APARTE DE LA DE LA COMIDA? ¿CUÁNTAS?</p>	<p>¿PUEDE ELEGIR EL MOMENTO DE ESTAS PAUSAS, PARADAS O DESCANSOS?</p>	<p>¿ES NECESARIO QUE ALGUIEN LE REEMPLAZE EN SU PUESTO DE TRABAJO?</p>	<p>¿QUÉ MEDIO DE TRANSPORTE UTILIZA NORMALMENTE EN EL DESPLAZAMIENTO DE CASA AL TRABAJO?</p>	<p>¿CUÁNTO TIEMPO TARDA HABITUALMENTE EN LLEGAR DE SU CASA AL TRABAJO EN ESE MEDIO DE TRANSPORTE?</p>	<p>¿LA DELIMITACIÓN DE SU HORARIO DE TRABAJO ES...?</p>
<p>A. Sí <input type="checkbox"/> 1</p> <p>B. No <input type="checkbox"/> 6</p>	<p>1. Otras pausas, paradas, descansos</p> <p>A. No ... <input type="checkbox"/> 2 → 52</p> <p>B. Sí <input type="checkbox"/> 7</p> <p>↓</p> <p>2. ¿Cuántas? ()</p>	<p>A. Sí <input type="checkbox"/> 01</p> <p>B. No <input type="checkbox"/> 06</p>	<p>A. Sí <input type="checkbox"/> 2</p> <p>B. No <input type="checkbox"/> 7</p>	<p>1. Trabaja en su domicilio o no se desplaza</p> <p>A. Sí <input type="checkbox"/> 2 → 66</p> <p>B. No <input type="checkbox"/> 1</p> <p>↓</p> <p>2. A pie</p> <p>A. Sí <input type="checkbox"/> 2 B. No <input type="checkbox"/> 1</p> <p>3. Bicicleta, patinete (o similares)</p> <p>A. Sí <input type="checkbox"/> 2 B. No <input type="checkbox"/> 1</p> <p>4. Vehículo motorizado (automóvil, motocicleta)</p> <p>A. Sí <input type="checkbox"/> 2 B. No <input type="checkbox"/> 1</p> <p>5. Transporte público</p> <p>A. Sí <input type="checkbox"/> 2 B. No <input type="checkbox"/> 1</p>	<p>1. () () horas minutos</p> <p>2. Estratos</p> <p>A. 15 minutos o menos <input type="checkbox"/> 61</p> <p>B. De 16 a 30 minutos... <input type="checkbox"/> 62</p> <p>C. De 31 a 59 minutos... <input type="checkbox"/> 63</p> <p>D. De 1 a 1'30 horas..... <input type="checkbox"/> 64</p> <p>E. De 1'31 a 2 horas..... <input type="checkbox"/> 65</p> <p>F. Más de 2 horas..... <input type="checkbox"/> 66</p>	<p>A. Fija <input type="checkbox"/> 1</p> <p>B. Flexible, dentro de unos márgenes <input type="checkbox"/> 2</p> <p>C. Variable, adaptado a las exigencias de la empresa <input type="checkbox"/> 3</p> <p>D. Variable según su propia voluntad <input type="checkbox"/> 4</p>

67	68	69
<p>¿CUÁL ES EL NÚMERO DE HORAS DE TRABAJO QUE ANUALMENTE CORRESPONDEN A SU PUESTO DE TRABAJO EN 2022 (SEGÚN CONVENIO, ACUERDO CON LA EMPRESA O PERSONAL)?</p>	<p>EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS Y DE ACUERDO CON SU CONVENIO O ACUERDO LABORAL CON LA EMPRESA, ¿HA HABIDO ALGÚN CAMBIO EN EL N.º DE HORAS DE TRABAJO ANUALES QUE CORRESPONDAN A SU PUESTO? EN CASO AFIRMATIVO INDIQUE EL TIPO DE CAMBIO, EL NÚMERO DE HORAS DE REDUCCIÓN O AUMENTO EXPERIMENTADO, ASÍ COMO DESDE QUÉ AÑO SE HA PRODUCIDO DICHO CAMBIO.</p>	<p>¿TRABAJA USTED A TIEMPO PARCIAL (Menos horas del horario base que es habitual para otras personas de su rango en su empresa o sector)? EN CASO AFIRMATIVO, ¿CUÁNTAS HORAS Y DÍAS A LA SEMANA TRABAJA EN EL EMPLEO DEL QUE ESTAMOS HABLANDO LO QUE PODRÍA ENTENDERSE COMO UNA SEMANA NORMAL?</p>
<p>1. N.º de horas () ()</p> <p>2. Estratos</p> <p>A. 1.900 o más <input type="checkbox"/> 01</p> <p>B. De 1.850 a 1.899 <input type="checkbox"/> 02</p> <p>C. De 1.800 a 1.849 <input type="checkbox"/> 03</p> <p>D. De 1.750 a 1.799 <input type="checkbox"/> 04</p> <p>E. De 1.700 a 1.749 <input type="checkbox"/> 05</p> <p>F. De 1.650 a 1.699 <input type="checkbox"/> 06</p> <p>G. De 1.600 a 1.649 <input type="checkbox"/> 07</p> <p>H. Menos de 1.600 <input type="checkbox"/> 08</p> <p>I. NS/NC <input type="checkbox"/> 09</p> <p>J. No existe convenio/acuerdo... <input type="checkbox"/> 10</p>	<p>1. Cambio en n.º de horas</p> <p>A. Sí <input type="checkbox"/> 1 →</p> <p>B. No <input type="checkbox"/> 2 →</p> <p>C. Ns/Nc..... <input type="checkbox"/> 3 → 69</p> <p>2. Tipo de cambio y horas.</p> <p>A. Aumento <input type="checkbox"/> 1 () h. } →</p> <p>B. Reducción ... <input type="checkbox"/> 2 () h. } →</p> <p>C. Ns/Nc..... <input type="checkbox"/> 3 → 69</p> <p>3. Desde el año () ()</p>	<p>1. Tiempo parcial</p> <p>A. No <input type="checkbox"/> 5 → 72</p> <p>B. Sí <input type="checkbox"/> 9</p> <p>↓</p> <p>2.1. Horas semanales en una <u>semana normal</u> () horas</p> <p>2.2. Estratos</p> <p>A. 19 y menos <input type="checkbox"/> 01</p> <p>B. De 20 a 34..... <input type="checkbox"/> 02</p> <p>C. De 35 a 39..... <input type="checkbox"/> 03</p> <p>D. De 40 a 44..... <input type="checkbox"/> 04</p> <p>E. 45 y más <input type="checkbox"/> 05</p> <p>3. N.º de días que trabaja en una <u>semana normal</u> () días</p>

70	71	72	74				
¿CUÁL ES EL MOTIVO DE TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL?	¿LE GUSTARÍA TRABAJAR MÁS, MENOS O EL MISMO NÚMERO DE HORAS?	¿DISFRUTA DURANTE LOS MESES DE VERANO DE UN HORARIO MÁS REDUCIDO QUE DURANTE EL RESTO DEL AÑO (Jornada de verano)? EN CASO AFIRMATIVO, ¿FECHAS? (Mostrar Calendario)	¿A QUÉ TIPO DE CONTROL HORARIO ESTA SUJETO HABITUALMENTE?				
A. Puesto de trabajo definido así por la empresa <input type="checkbox"/> 1 B. Acuerdo personal con la empresa a iniciativa de Vd..... <input type="checkbox"/> 3 C. Tiene menores de 12 años a su cargo <input type="checkbox"/> 5 D. Tiene personas dependientes a su cargo <input type="checkbox"/> 6 E. Regulación de empleo o paro parcial (ERE, ERTE)..... <input type="checkbox"/> 7 F. Otras causas <input type="checkbox"/> 9	A. Le gustaría más horas <input type="checkbox"/> 2 B. Las mismas horas..... <input type="checkbox"/> 4 C. Le gustaría menos horas..... <input type="checkbox"/> 6 D. Ns/Nc..... <input type="checkbox"/> 8	1. Horario de verano A. No..... <input type="checkbox"/> 1 → 74 B. Sí..... <input type="checkbox"/> 6 ↓ 2. Fecha de inicio y final Del () () / () () Al () () / () ()	A. Reloj o aplicación informática para fichar <input type="checkbox"/> 01 B. Firma o ficha cumplimentada manualmente (y similares)..... <input type="checkbox"/> 02 C. Control de llegada por su superior o superiora <input type="checkbox"/> 03 D. Ningún control <input type="checkbox"/> 05				
76	77	77A					
¿PODRÍA RESPONDER A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SOBRE HORARIOS DE TRABAJO? (Se refiere a su ocupación actual)	¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU HORARIO DE TRABAJO?	DURANTE LOS DÍAS LABORALES, ¿DEDICA, POR TÉRMINO MEDIO, MÁS DE MEDIA HORA DIARIA A LAS TAREAS DE CUIDADO DE OTRAS PERSONAS EN EL HOGAR O FUERA DEL HOGAR (POR ENFERMEDAD, DISCAPACIDAD, ANCIANIDAD O POR MENORES DE 15 AÑOS Y SUS NECESIDADES: Recogida, Transporte...)? ¿DEDICA MÁS DE UNA HORA DIARIA A LA REALIZACIÓN DE TAREAS DEL HOGAR, INCLUIDAS LAS COMPRAS Y GESTIONES NECESARIAS PARA SU FUNCIONAMIENTO? EN CASO POSITIVO, TIEMPO MEDIO (MINUTOS) DEDICADO A ESAS ACTIVIDADES EN DÍAS LABORALES					
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;"><u>1. Procede</u></td> <td style="width: 50%; text-align: center;"><u>2. Frecuencia</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">A. No</td> <td style="text-align: center;">B. Sí</td> </tr> </table> 1. ¿Trabaja a turnos con horarios rotativos? <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9 2. ¿Trabaja alguna vez por la noche? (entre las 0 y las 5h.) <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 3. ¿Dispone de 2 días al menos seguidas de descanso en la semana? <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 4. ¿Trabaja alguna vez en Domingo? (entre las 0 y las 24 h.)..... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 5. ¿Trabaja alguna vez en sábado? (entre las 0 y las 24 h.)..... <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 6. ¿Trabaja alguna vez más de 10 horas diarias?..... <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5	<u>1. Procede</u>	<u>2. Frecuencia</u>	A. No	B. Sí	A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 51 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 52 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 53 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 54	1. Dedicar tiempo en días laborales a... A. Cuidado de personas (más de media hora diaria)..... <input type="checkbox"/> 1 B. Tareas del hogar (más de una hora diaria)..... <input type="checkbox"/> 3 C. Ambas tareas <input type="checkbox"/> 5 D. Ninguna de ellas <input type="checkbox"/> 7 → 77B	2. Tiempo medio (minutos) dedicado a esas actividades, en días laborales 2.1. Tiempo ___ minutos 2.2. Intervalo de tiempo A. Menos de una hora <input type="checkbox"/> 1 B. Entre 1 y 2 horas <input type="checkbox"/> 2 C. Más de 2 horas <input type="checkbox"/> 3
<u>1. Procede</u>	<u>2. Frecuencia</u>						
A. No	B. Sí						
77B	78	79					
EN GENERAL, ¿CÓMO CREE QUE SU HORARIO DE TRABAJO LE PERMITE ATENDER SUS OBLIGACIONES FAMILIARES Y SOCIALES?	¿DESEARÍA TRABAJAR MENOS HORAS, AUNQUE ELLO LE SUPONGA UNA CIERTA REDUCCIÓN SALARIAL?	¿HA DISFRUTADO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES DE LAS VACACIONES COMPLETAS CORRESPONDIENTES A UN AÑO DE TRABAJO?					
A. Muy bien <input type="checkbox"/> 81 B. Bastante bien <input type="checkbox"/> 83 C. Bastante mal <input type="checkbox"/> 85 D. Muy Mal..... <input type="checkbox"/> 87 E. Ns/Nc..... <input type="checkbox"/> 89	A. Sí, aunque la reducción fuera proporcional a las horas..... <input type="checkbox"/> 61 B. Sí, sólo si la reducción es menos que proporcional <input type="checkbox"/> 62 C. No, no estoy dispuesto/a a ganar menos..... <input type="checkbox"/> 63 D. No, no estoy interesado/a en trabajar menos <input type="checkbox"/> 64 E. NS/NC..... <input type="checkbox"/> 65	A. No <input type="checkbox"/> 1 → 84 B. Sí <input type="checkbox"/> 6 → 80					

				ORGANIZACIÓN							
80				82		84		86			
INDIQUE POR FAVOR EN QUÉ MESES DEL AÑO DISFRUTÓ DE SUS VACACIONES (DÍAS LABORABLES NO TRABAJADOS) Y DURANTE CUÁNTOS DÍAS EN CADA UNO DE ELLOS ENCUESTADOR: Recordar que Semana Santa ha sido del 9 al 13 de abril)				¿CÓMO SE DECIDIERON LAS FECHAS DE DISFRUTE DEL PERÍODO PRINCIPAL DE VACACIONES (EL DE MAYOR DURACIÓN)?		¿CUÁL FUE EL MOTIVO DE NO DISFRUTAR DEL PERÍODO COMPLETO DE VACACIONES?		¿PODRÍA RESPONDER A LAS SIGUIENTES CUESTIONES SOBRE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO?			
1. Enero <input type="checkbox"/> 2 ↓ <input type="checkbox"/> 7 → (.....)		2. Nº días laborables		1.- A. No <input type="checkbox"/> B. Sí <input type="checkbox"/> 6 → (.....)		A. La empresa fijo el periodo <input type="checkbox"/> 01 B. La empresa propuso varias opciones y eligió usted una de ellas <input type="checkbox"/> 02 → <input type="checkbox"/> 06 C. La empresa aceptó algunos de los periodos propuestos por usted <input type="checkbox"/> 03		A. No trabajó en la empresa durante el año completo <input type="checkbox"/> 41		A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	
2. Febrero .. <input type="checkbox"/> 3 ↓ <input type="checkbox"/> 8 → (.....)		8. Agosto		A. No <input type="checkbox"/> B. Sí <input type="checkbox"/> 7 → (.....)				B. Hubo exigencias de la empresa que se lo impidieron <input type="checkbox"/> 42		1. ¿Tiene alguna persona bajo sus órdenes o autoridad? <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9	
3. Marzo <input type="checkbox"/> 4 ↓ <input type="checkbox"/> 9 → (.....)		9. Septiembre		A. No <input type="checkbox"/> B. Sí <input type="checkbox"/> 8 → (.....)				C. Renunció voluntariamente <input type="checkbox"/> 43		2. ¿Consiste su trabajo en la dirección y organización de otras personas? <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6	
4. Abril <input type="checkbox"/> 1 ↓ <input type="checkbox"/> 6 → (.....)		10. Octubre		A. No <input type="checkbox"/> B. Sí <input type="checkbox"/> 9 → (.....)						3. ¿Consiste su trabajo en la vigilancia de máquinas o de instalaciones en funcionamiento? <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7	
5. Mayo <input type="checkbox"/> 2 ↓ <input type="checkbox"/> 7 → (.....)		11. Noviembre		A. No <input type="checkbox"/> B. Sí <input type="checkbox"/> 6 → (.....)						4. ¿Está usted en contacto directo con el público? <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8	
6. Junio <input type="checkbox"/> 3 ↓ <input type="checkbox"/> 8 → (.....)		12. Diciembre		A. No <input type="checkbox"/> B. Sí <input type="checkbox"/> 7 → (.....)						5. ¿El desempeño de su tarea implica hacer parte o todo su trabajo en un grupo de trabajo? <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9	
7. Julio <input type="checkbox"/> 4 ↓ <input type="checkbox"/> 9 → (.....)		TOTAL DÍAS LABORABLES	 (.....)							

88	90	92	94	96	98
¿OCUPA DIFERENTES PUESTOS EN SU TRABAJO? (No confundir puestos con horarios rotativos o relevos ni puestos complejos)	¿RESPONDE USTED ANTE ALGUNA PERSONA CON CARGO SUPERIOR AL SUYO? (Esa persona también puede ser responsable, a su vez, ante otras de mayor cargo)	ESA PERSONA ANTE LA QUE RESPONDE, ¿CUÁNTAS PERSONAS DE SU MISMA CATEGORÍA O NIVEL (del encuestado/a) TIENE BAJO SU RESPONSABILIDAD?	¿DIRÍA USTED QUE CUANDO SE DISTRIBUYEN DIFERENTES TAREAS ENTRE PERSONAS DE SU MISMA CATEGORÍA PROFESIONAL, A USTED LE SUELEN TOCAR LAS PEORES?	ENTRE ESAS PERSONAS QUE ESTAN BAJO LA MISMA PERSONA RESPONSABLE QUE USTED, ¿CUÁNTAS HACEN EXACTAMENTE EL MISMO TRABAJO QUE USTED?	CUANDO LAS PERSONAS ANTE LAS QUE DEBE USTED RESPONDER LE DICEN LO QUE HAY QUE HACER, EN GENERAL...
A. Sí, rotando regularmente entre diferentes puestos <input type="checkbox"/> 01 B. Sí, cambiando de puesto en función de las necesidades de la empresa <input type="checkbox"/> 02 C. No <input type="checkbox"/> 03	A. Sí <input type="checkbox"/> 6 → <input type="checkbox"/> 02 B. No <input type="checkbox"/> 8 → <input type="checkbox"/> 101	A. Una (solo usted) ... <input type="checkbox"/> 01 → <input type="checkbox"/> 08 B. Dos <input type="checkbox"/> 02 C. Tres <input type="checkbox"/> 03 D. Cuatro <input type="checkbox"/> 04 → <input type="checkbox"/> 04 E. De 5 a 9 <input type="checkbox"/> 05 F. De 10 a 19 <input type="checkbox"/> 06 G. 20 o más <input type="checkbox"/> 07 H. No sabe <input type="checkbox"/> 08	A. Sí <input type="checkbox"/> 91 B. No <input type="checkbox"/> 96	A. Una (solo usted) ... <input type="checkbox"/> 21 B. Dos <input type="checkbox"/> 22 C. Tres <input type="checkbox"/> 23 D. Cuatro <input type="checkbox"/> 24 E. De 5 a 9 <input type="checkbox"/> 25 F. De 10 a 9 <input type="checkbox"/> 26 G. 20 o más <input type="checkbox"/> 27 H. No sabe <input type="checkbox"/> 28	A. Le señalan con precisión el objetivo de su trabajo y el modo de hacerlo <input type="checkbox"/> 01 B. Le señalan con precisión el objetivo de su trabajo y usted elije el modo de hacerlo <input type="checkbox"/> 02 C. Le indican más bien objetivos de carácter general que usted concreta <input type="checkbox"/> 03

101	101B	101C
CUANDO EN EL CURSO DE SU TRABAJO SE PRODUCE ALGO INESPERADO ¿CÓMO LO SOLUCIONA?	¿DIRÍA USTED QUE SU TRABAJO IMPLICA ¿GENERALMENTE ...?	¿PUEDE USTED ELEGIR O CAMBIAR ...?
A. En la mayoría de los casos personalmente <input type="checkbox"/> 11 B. Personalmente, pero sólo en los casos bien definidos previstos con antelación <input type="checkbox"/> 12 C. Generalmente recurre a otros/as (superior/a, compañero/a, servicio especializado) <input type="checkbox"/> 13	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> 1. Resolver por su cuenta problemas imprevistos <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9 2. Responder a estándares de calidad precisos <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 3. Valorar usted la calidad de su trabajo <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 4. Realizar tareas monótonas <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8 5. Realizar tareas complejas <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9	1. El método de trabajo A. Sí <input type="checkbox"/> 1 B. No <input type="checkbox"/> 6 2. El orden de las tareas A. Sí <input type="checkbox"/> 3 B. No <input type="checkbox"/> 8

102			
¿POR LO QUE USTED SABE, EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES, EN LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA, ¿SE HAN PRODUCIDO SITUACIONES DE VIOLENCIA, INTIMIDACIÓN, ACOSO O DISCRIMINACIÓN GRAVE? EN CASO AFIRMATIVO; ¿HA SIDO USTED OBJETO DE ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES? EN CONCRETO, DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES ¿CUÁLES SE HAN DADO EN SU EMPRESA O HA SUFRIDO USTED PERSONALMENTE?			
1. Situaciones en la empresa		1. Empresa	
		A. No	B. Sí
A. No <input type="checkbox"/> 4 → 103	2. Especificación de situación		
B. Sí,	2.1. Violencia física	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 7
B. a. Me han afectado personalmente <input type="checkbox"/> 5 →	2.2. Intimidación, acoso o amenazas	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
B. b. No me han afectado personalmente <input type="checkbox"/> 6 →	2.3. Discriminación por razón de sexo	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 7
C. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 7 → 103	2.4. Acoso sexual	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
	2.5. Discriminación por edad	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 7
	2.6. Discriminación por nacionalidad	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
	2.7. Discriminación por diversidad étnica o cultural	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 7
	2.8. Discr ligada a discapacidad física- psíquica	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9
	2.9. Discr por diversidad sexual (orientación sexual o identidad de género)	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 7
	2.10. Desprecio personal grave en el trabajo (ofensas verbales, comportamientos humillantes, ...)	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9

103	104	106B	107
¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES QUE MANTIENE CON LAS PERSONAS ANTE LAS QUE TIENE QUE RESPONDER?	SU RITMO DE TRABAJO ESTA DETERMINADO PRINCIPALMENTE POR	¿PUEDE USTED ELEGIR O CAMBIAR EL RITMO DE TRABAJO?	¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL RITMO AL QUE DEBE REALIZAR SU TRABAJO?
	A. Sí B. No		
A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 51	1. El desplazamiento automático de un producto o de una pieza ... <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9	A. Sí <input type="checkbox"/> 3 B. No <input type="checkbox"/> 8	A. Muy satisfactorio .. <input type="checkbox"/> 51
B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 52	2. El funcionamiento automático de una máquina o instalación <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6		B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 52
C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 53	3. La coordinación con sus compañeros/as de trabajo que requiere su presencia inmediata <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7		C. Poco satisfactorio .. <input type="checkbox"/> 53
D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 54	4. Tareas, normas de producción o de plazos que han de respetarse en una hora como o máximo <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8		D. Nada satisfactorio .. <input type="checkbox"/> 54
E. No tiene jefes, superiores <input type="checkbox"/> 55	5. Tareas, normas de producción o de plazos que han de respetarse en un día como o máximo <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9		
	6. Demandas externas (personas usuarias) que obligan a una respuesta inmediata <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6		
	7. Demandas externas (personas usuarias) que no obligan a una respuesta inmediata <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7		
	8. Controles o vigilancias permanentes (o al menos habituales) ejercidos por la organización <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8		
	9. Otros (especificar) <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9		

108	108B
PARA DESARROLLAR CORRECTAMENTE SU TRABAJO, DISPONE POR LO GENERAL DE ...	EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS O DESDE QUE OCUPA ESTE TRABAJO, DIRÍA VD. QUE LA PRODUCTIVIDAD DE SU TRABAJO...
1. Tiempo suficiente <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 <input type="checkbox"/> 03	A. Ha aumentado <input type="checkbox"/> 81
2. Informaciones claras y suficientes <input type="checkbox"/> 04 <input type="checkbox"/> 05	B. Ha disminuido <input type="checkbox"/> 83
3. Documentación adecuada <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 <input type="checkbox"/> 03	C. Sigue igual que antes ... <input type="checkbox"/> 85
4. Posibilidad de cooperación (intercambio de información, ayuda) <input type="checkbox"/> 04 <input type="checkbox"/> 05 <input type="checkbox"/> 08	D. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 87
5. Local y mobiliario adecuados <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02	
6. Herramientas y máquinas adecuadas <input type="checkbox"/> 04 <input type="checkbox"/> 05 <input type="checkbox"/> 08	
7. Programas informáticos adecuados <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 <input type="checkbox"/> 03	
8. Número suficiente de colaboradores/as <input type="checkbox"/> 04 <input type="checkbox"/> 05 <input type="checkbox"/> 08	

EQUIPOS UTILIZADOS						
110						
¿UTILIZA EN SU TRABAJO ALGUNO DE LOS SIGUIENTES EQUIPOS? ¿CON QUÉ FRECUENCIA?						
¿ALGUNOS DE ELLOS PODRÍA CONSIDERARSE MANIFIESTAMENTE INADECUADO?						
	1. Utiliza		2. Frecuencia de Uso		3. Inadecuados	
	A. No	B. Sí	A. Habitual	B. Esporádica	A. Sí	B. No
1. Máquinas de control numérico, centros de mecanizado de robots o sistemas de manipulación con alto nivel de automatización, autómatas programables, u otros equipos tecnológicamente modernos	<input type="checkbox"/> 2 ↓	<input type="checkbox"/> 7 →	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
2. Máquinas herramientas convencionales, proceso o cadenas tecnológicamente tradicionales o cualquier equipo productivo tradicional.....	<input type="checkbox"/> 3 ↓	<input type="checkbox"/> 8 →	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
3. Herramientas manuales.....	<input type="checkbox"/> 1 ↓	<input type="checkbox"/> 6 →	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
4. Útiles informáticos de oficina (procesador de textos, base de datos ...), paquetes integrados de gestión contable, financiera, productiva u otras aplicaciones informáticas (vídeoconferencias...), diseño asistido por ordenador	<input type="checkbox"/> 3 ↓	<input type="checkbox"/> 8 →	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
5. Equipo de oficina tradicional, máquinas de escribir, archivos manuales, instrumentos de diseño y dibujo manuales	<input type="checkbox"/> 1 ↓	<input type="checkbox"/> 6 →	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
6. Vehículos de transporte, automovil, camión,	<input type="checkbox"/> 3 ↓	<input type="checkbox"/> 8 →	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
7. Medios técnicos especializados para levantar/mover personas (grúas...)	<input type="checkbox"/> 3 ↓	<input type="checkbox"/> 8 →	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
8. Equipos y vehículos automotores, maquinaria de elevación, maquinaria de construcción, equipos de obras públicas, maquinaria agrícola	<input type="checkbox"/> 1 ↓	<input type="checkbox"/> 6 →	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

FORMACIÓN

AMBIENTE DE TRABAJO Y EXPOSICIÓN A RIESGOS

111	112	114	116	118
¿SE VE EN LA NECESIDAD DE CONDUCIR ESTOS VEHICULOS POR VÍAS PÚBLICAS HABITUALMENTE?	EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO, ¿UTILIZA VD. CORREO ELECTRÓNICO? ¿E INTERNET?	¿HA REALIZADO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES ALGÚN CURSO DE 40 O MAS HORAS CUYO CONTENIDO ESTUVIERA RELACIONADO CON SU TRABAJO ACTUAL? EL CURSO LO HA REALIZADO... (Si ha realizado varios referirse al último)	¿REALIZA PARTE O TODO SU TRABAJO HABITUAL EN LA CALLE? EN CASO AFIRMATIVO ESPECIFICAR	¿REALIZA PARTE O TODO SU TRABAJO HABITUAL EN UN LOCAL? EN CASO AFIRMATIVO ESPECIFICAR
A. No <input type="checkbox"/> 2 B. Sí <input type="checkbox"/> 7	<p>1. Correo Electrónico 2. Internet</p> <p>A. No, nunca <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2</p> <p>B. Ocasionalmente <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4</p> <p>C. Habitualmente <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6</p>	<p>1. Ha realizado cursos</p> <p>A. No <input type="checkbox"/> 1 → 116</p> <p>B. Sí <input type="checkbox"/> 6 ↓</p> <p>2. El curso lo ha realizado</p> <p>A. Por iniciativa propia, sin contar con facilidades ni financiación de la empresa <input type="checkbox"/> 01</p> <p>B. Por iniciativa propia, pero contando con facilidades o financiación de la empresa <input type="checkbox"/> 02</p> <p>C. Por iniciativa de la empresa <input type="checkbox"/> 03</p>	<p>1. Trabaja en la calle</p> <p>A. No <input type="checkbox"/> 4 → 118</p> <p>B. Sí <input type="checkbox"/> 9 ↓</p> <p>2. Tipo de trabajo</p> <p>A. Al aire libre sin desplazamientos ... <input type="checkbox"/> 11</p> <p>B. Desplazándose a pie o en un vehículo no cerrado (moto, bicicleta) <input type="checkbox"/> 12</p> <p>C. Desplazándose en un vehículo cerrado (autobús, taxi ...) <input type="checkbox"/> 13</p>	<p>1. Trabaja en local</p> <p>A. No <input type="checkbox"/> 01 → 118</p> <p>B. Sí <input type="checkbox"/> 06 ↓</p> <p>2. Tipo de local</p> <p>A. Local semicerrado (tejavana) <input type="checkbox"/> 21</p> <p>B. Local cerrado grande (de más de 200 m2. Eje.: nave, taller) <input type="checkbox"/> 22 → 119</p> <p>C. Local cerrado pequeño (menos de 200 m2. Eje.: oficina, tienda, despacho) <input type="checkbox"/> 23</p> <p>D. En su domicilio <input type="checkbox"/> 24 → 120</p> <p>E. En otros domicilios particulares <input type="checkbox"/> 25 → 120</p> <p>F. En las instalaciones de las y los clientes <input type="checkbox"/> 26 → 120</p>

119	120	122	132	133
¿DIRÍA USTED QUE PODRÍA REALIZAR SU TRABAJO DESDE SU PROPIO DOMICILIO? EN CASO AFIRMATIVO, ¿HACE USO DE ESTA POSIBILIDAD?	¿TRABAJA USTED EN UNA ATMOSFERA CLIMATIZADA? (AIRE ACONDICIONADO O SIMILARES)	¿CÓMO CALIFICA LA TEMPERATURA DE SU PUESTO DE TRABAJO?	¿A QUE CREE QUE ES DEBIDA ESA INCONFORTABILIDAD?	¿PRESENTA SU TRABAJO O SU LUGAR DE TRABAJO LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS O SITUACIONES?
<p>1. Puede trabajar desde su domicilio</p> <p>A. No <input type="checkbox"/> 5 → 120</p> <p>B. Sí, por completo ... <input type="checkbox"/> 7</p> <p>C. Sí, en parte <input type="checkbox"/> 8 ↓</p> <p>2. Suele trabajar en su domicilio</p> <p>A. No, nunca <input type="checkbox"/> 3</p> <p>B. No, aunque sólo he hecho durante el periodo de pandemia COVID-19 <input type="checkbox"/> 4 → 120</p> <p>C. Sí, en circunstancias excepcionales, más o menos repetibles (no COVID-19) <input type="checkbox"/> 6</p> <p>D. Sí, en alguna ocasión puntual (no COVID-19) <input type="checkbox"/> 8</p>	<p>A. Sí <input type="checkbox"/> 02</p> <p>B. No <input type="checkbox"/> 07</p>	<p>A. Confortable todo el año <input type="checkbox"/> 81 → 133</p> <p>B. Frío todo el año <input type="checkbox"/> 82</p> <p>C. Calor todo el año <input type="checkbox"/> 83</p> <p>D. Frío en invierno y calor en verano <input type="checkbox"/> 85</p> <p>E. Otras situaciones de no confortabilidad térmica .. <input type="checkbox"/> 86 → 132</p>	<p>A. Aislamiento deficiente <input type="checkbox"/> 11</p> <p>B. Climatización inexistente <input type="checkbox"/> 12</p> <p>C. Climatización Inadecuada <input type="checkbox"/> 13</p> <p>D. A las instalaciones (hornos, frigoríficos, etc.) o al producto que se trabaja <input type="checkbox"/> 14</p>	<p>A. Sí B. No</p> <p>1. Suciedad <input type="checkbox"/> 81 <input type="checkbox"/> 82</p> <p>2. Humedad <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02</p> <p>3. Corrientes de aire <input type="checkbox"/> 81 <input type="checkbox"/> 82</p> <p>4. Ausencia o mal estado de instalaciones sanitarias <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02</p> <p>5. Ausencia de vistas al exterior <input type="checkbox"/> 81 <input type="checkbox"/> 82</p> <p>6. Trabajo con iluminación artificial insuficiente <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02</p>

134	135	136						
¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES MATERIALES EN QUE DESEMPEÑA SU TRABAJO?	SU TRABAJO LE OBLIGA A ...	¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL GRADO DE DUREZA DE SU TRABAJO?						
A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 01 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 02 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 03 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 04	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 1. Permanecer mucho tiempo de pie..... <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 2. Permanecer mucho tiempo en una postura pesada o cansada a la larga <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 3. Efectuar desplazamientos a pie largos o frecuentes <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 4. Llevar o desplazar cargas pesadas..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 5. Efectuar otros esfuerzos físicos importantes <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 6. Sufrir vibraciones o sacudidas..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 7. Esforzar la vista para examinar objetos, impresos o escritos <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 </td> <td style="vertical-align: top;"> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C. Sí</td> <td style="text-align: center;">D. No</td> </tr> </table> 8. Prestar concentración o vigilancia específica (prestar atención continua) <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 9. Llevar otras prendas de vestir que las que lleva habitualmente <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 10. Repetir reiteradamente una misma secuencia de movimientos, gestos u operaciones <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 11. Mirar de manera continuada la pantalla de un ordenador (o similar) <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 12. Sufrir ruidos muy fuertes o agudos que impiden hablar con normalidad..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 13. Levantar, mover o desplazar a personas adultas <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 </td> </tr> </table>	1. Permanecer mucho tiempo de pie..... <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 2. Permanecer mucho tiempo en una postura pesada o cansada a la larga <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 3. Efectuar desplazamientos a pie largos o frecuentes <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 4. Llevar o desplazar cargas pesadas..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 5. Efectuar otros esfuerzos físicos importantes <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 6. Sufrir vibraciones o sacudidas..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 7. Esforzar la vista para examinar objetos, impresos o escritos <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C. Sí</td> <td style="text-align: center;">D. No</td> </tr> </table> 8. Prestar concentración o vigilancia específica (prestar atención continua) <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 9. Llevar otras prendas de vestir que las que lleva habitualmente <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 10. Repetir reiteradamente una misma secuencia de movimientos, gestos u operaciones <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 11. Mirar de manera continuada la pantalla de un ordenador (o similar) <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 12. Sufrir ruidos muy fuertes o agudos que impiden hablar con normalidad..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 13. Levantar, mover o desplazar a personas adultas <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62	A. Sí	B. No	C. Sí	D. No	A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 01 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 02 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 03 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 04
1. Permanecer mucho tiempo de pie..... <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 2. Permanecer mucho tiempo en una postura pesada o cansada a la larga <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 3. Efectuar desplazamientos a pie largos o frecuentes <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 4. Llevar o desplazar cargas pesadas..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 5. Efectuar otros esfuerzos físicos importantes <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 6. Sufrir vibraciones o sacudidas..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 7. Esforzar la vista para examinar objetos, impresos o escritos <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">C. Sí</td> <td style="text-align: center;">D. No</td> </tr> </table> 8. Prestar concentración o vigilancia específica (prestar atención continua) <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 9. Llevar otras prendas de vestir que las que lleva habitualmente <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 10. Repetir reiteradamente una misma secuencia de movimientos, gestos u operaciones <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 11. Mirar de manera continuada la pantalla de un ordenador (o similar) <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62 12. Sufrir ruidos muy fuertes o agudos que impiden hablar con normalidad..... <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 13. Levantar, mover o desplazar a personas adultas <input type="checkbox"/> 61 <input type="checkbox"/> 62	A. Sí	B. No	C. Sí	D. No			
A. Sí	B. No							
C. Sí	D. No							

144	146	148								
EN SU PUESTO DE TRABAJO ESTA EXPUESTO A ...	EN SU TRABAJO, ¿QUÉ EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL SUELE UTILIZAR?	¿SE CONSIDERA BIEN INFORMADO/A POR LA EMPRESA RESPECTO A LOS RIESGOS DE SU PUESTO DE TRABAJO Y LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN A ADOPTAR?								
<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 1. Respirar humos (incluido tabaco) <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 2. Respirar polvo <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 3. Respirar productos tóxicos <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 4. Manipular o estar en contacto con productos tóxicos o nocivos <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 5. Manipular o estar en contacto con productos explosivos.. <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 6. Riesgo de ser alcanzado por el lanzamiento o caída de materiales o de objetos <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 7. Riesgo de sufrir una caída de altura <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 8. Riesgo de sufrir una descarga eléctrica fuerte <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 </td> <td style="vertical-align: top;"> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> <td style="text-align: center;">C. Ns/Nc</td> </tr> </table> 9. Riesgo de quemaduras ... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 10. Riesgo de heridas por las máquinas <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 11. Riesgo de heridas con herramientas o materiales..... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 12. Riesgo de accidentes de circulación (en el transcurso de su trabajo)..... <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 13. Riesgo de radiaciones (rayos X, gamma) <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 14. Riesgos de infección (microbios, virus, parásitos) <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 15. Manipulación o contacto con fluidos corporales o desechos <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 16. Preocupaciones que inciden en la calidad y duración del sueño <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 </td> </tr> </table>	1. Respirar humos (incluido tabaco) <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 2. Respirar polvo <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 3. Respirar productos tóxicos <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 4. Manipular o estar en contacto con productos tóxicos o nocivos <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 5. Manipular o estar en contacto con productos explosivos.. <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 6. Riesgo de ser alcanzado por el lanzamiento o caída de materiales o de objetos <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 7. Riesgo de sufrir una caída de altura <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 8. Riesgo de sufrir una descarga eléctrica fuerte <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> <td style="text-align: center;">C. Ns/Nc</td> </tr> </table> 9. Riesgo de quemaduras ... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 10. Riesgo de heridas por las máquinas <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 11. Riesgo de heridas con herramientas o materiales..... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 12. Riesgo de accidentes de circulación (en el transcurso de su trabajo)..... <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 13. Riesgo de radiaciones (rayos X, gamma) <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 14. Riesgos de infección (microbios, virus, parásitos) <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 15. Manipulación o contacto con fluidos corporales o desechos <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 16. Preocupaciones que inciden en la calidad y duración del sueño <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9	A. Sí	B. No	C. Ns/Nc	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 1. Casco..... <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 2. Mascarilla..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 3. Arnés..... <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 4. Calzado especial..... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8 5. Gafas de protección (no ópticas)..... <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9 6. Guantes..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 7. Protectores acústicos <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 8. Prendas o dispositivos de protección integral . <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8 </td> <td style="vertical-align: top;"> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> </tr> </table> A. Muy bien <input type="checkbox"/> 61 B. Bastante <input type="checkbox"/> 62 C. Poco <input type="checkbox"/> 63 D. Nada <input type="checkbox"/> 64 E. Su puesto no tiene riesgos reseñables <input type="checkbox"/> 65 </td> </tr> </table>	1. Casco..... <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 2. Mascarilla..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 3. Arnés..... <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 4. Calzado especial..... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8 5. Gafas de protección (no ópticas)..... <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9 6. Guantes..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 7. Protectores acústicos <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 8. Prendas o dispositivos de protección integral . <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> </tr> </table> A. Muy bien <input type="checkbox"/> 61 B. Bastante <input type="checkbox"/> 62 C. Poco <input type="checkbox"/> 63 D. Nada <input type="checkbox"/> 64 E. Su puesto no tiene riesgos reseñables <input type="checkbox"/> 65	A. Sí	B. No
1. Respirar humos (incluido tabaco) <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 2. Respirar polvo <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 3. Respirar productos tóxicos <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 4. Manipular o estar en contacto con productos tóxicos o nocivos <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 5. Manipular o estar en contacto con productos explosivos.. <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 6. Riesgo de ser alcanzado por el lanzamiento o caída de materiales o de objetos <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 7. Riesgo de sufrir una caída de altura <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 8. Riesgo de sufrir una descarga eléctrica fuerte <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> <td style="text-align: center;">C. Ns/Nc</td> </tr> </table> 9. Riesgo de quemaduras ... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 10. Riesgo de heridas por las máquinas <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 11. Riesgo de heridas con herramientas o materiales..... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 12. Riesgo de accidentes de circulación (en el transcurso de su trabajo)..... <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 13. Riesgo de radiaciones (rayos X, gamma) <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 14. Riesgos de infección (microbios, virus, parásitos) <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9 15. Manipulación o contacto con fluidos corporales o desechos <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 8 16. Preocupaciones que inciden en la calidad y duración del sueño <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 9	A. Sí	B. No	C. Ns/Nc						
A. Sí	B. No	C. Ns/Nc								
1. Casco..... <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 2. Mascarilla..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 3. Arnés..... <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 4. Calzado especial..... <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8 5. Gafas de protección (no ópticas)..... <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9 6. Guantes..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 7. Protectores acústicos <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 8. Prendas o dispositivos de protección integral . <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> </tr> </table> A. Muy bien <input type="checkbox"/> 61 B. Bastante <input type="checkbox"/> 62 C. Poco <input type="checkbox"/> 63 D. Nada <input type="checkbox"/> 64 E. Su puesto no tiene riesgos reseñables <input type="checkbox"/> 65	A. Sí	B. No							
A. Sí	B. No									

150	151	152						
¿EXISTEN EN SU EMPRESA DELEGADOS O DELEGADAS DE PREVENCIÓN Y/O UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL?	DURANTE EL ÚLTIMO AÑO, ¿SE HAN REALIZADO EN SU EMPRESA ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL?	EN EL TRANCURSO DE LOS ÚLTIMOS 12 MESES ¿HA SUFRIDO ALGUNA BAJA POR ACCIDENTES OCASIONADOS POR SU TRABAJO? (El accidente ha de ser imputable al trabajo) EN CASO AFIRMATIVO ¿CUÁL CREE QUE FUE LA CAUSA DEL ACCIDENTE? ¿CUÁNTOS DÍAS TUVO DE BAJA DURANTE ESTOS ÚLTIMOS 12 MESES? (MOSTRAR CALENDARIO)						
A. Sí <input type="checkbox"/> 6 B. No <input type="checkbox"/> 7 C. Ns/Nc..... <input type="checkbox"/> 8	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 1. Reconocimientos médicos <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 2. Formación (cursillos, charlas) al respecto <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 3. Mejoras en los equipos de protección <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 4. Mejora de instalaciones y organización con este objetivo <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 5. Estudio de evaluación riesgos físicos (ruido, temperatura, radiación) <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 6. Estudio de evaluación de riesgos psicosociales (estrés, carga de trabajo, acoso...)..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 7. Elaboración de un plan de prevención <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 8. Otras actividades <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 </td> <td style="vertical-align: top;"> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> <td style="text-align: center;">C. Ns/Nc</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	1. Reconocimientos médicos <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 2. Formación (cursillos, charlas) al respecto <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 3. Mejoras en los equipos de protección <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 4. Mejora de instalaciones y organización con este objetivo <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 5. Estudio de evaluación riesgos físicos (ruido, temperatura, radiación) <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 6. Estudio de evaluación de riesgos psicosociales (estrés, carga de trabajo, acoso...)..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 7. Elaboración de un plan de prevención <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 8. Otras actividades <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> <td style="text-align: center;">C. Ns/Nc</td> </tr> </table>	A. Sí	B. No	C. Ns/Nc	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 1. Bajas por accidente A. No <input type="checkbox"/> 1 → 154 B. Sí Ba. Durante la jornada laboral..... <input type="checkbox"/> 3 → 152.2 Bb. En el desplazamiento al centro de trabajo <input type="checkbox"/> 2 → 152.1B Bc. En el desplazamiento desde el centro de trabajo <input type="checkbox"/> 4 → 152.1B 1B. Motivos del accidente a. Factor humano (intrínseco a la persona) <input type="checkbox"/> 5 → 152.2 b. Factores viales (estado de las vías) o ambientales (climatología adversa) <input type="checkbox"/> 6 → 152.2 c. Factor vehicular (estado del vehículo) <input type="checkbox"/> 7 → 152.2 d. Otros factores <input type="checkbox"/> 8 → 152.2 2. Días naturales de baja en los últimos 12 meses (.....) </td> </tr> </table>	1. Bajas por accidente A. No <input type="checkbox"/> 1 → 154 B. Sí Ba. Durante la jornada laboral..... <input type="checkbox"/> 3 → 152.2 Bb. En el desplazamiento al centro de trabajo <input type="checkbox"/> 2 → 152.1B Bc. En el desplazamiento desde el centro de trabajo <input type="checkbox"/> 4 → 152.1B 1B. Motivos del accidente a. Factor humano (intrínseco a la persona) <input type="checkbox"/> 5 → 152.2 b. Factores viales (estado de las vías) o ambientales (climatología adversa) <input type="checkbox"/> 6 → 152.2 c. Factor vehicular (estado del vehículo) <input type="checkbox"/> 7 → 152.2 d. Otros factores <input type="checkbox"/> 8 → 152.2 2. Días naturales de baja en los últimos 12 meses (.....)
1. Reconocimientos médicos <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 2. Formación (cursillos, charlas) al respecto <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 3. Mejoras en los equipos de protección <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 4. Mejora de instalaciones y organización con este objetivo <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 5. Estudio de evaluación riesgos físicos (ruido, temperatura, radiación) <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 6. Estudio de evaluación de riesgos psicosociales (estrés, carga de trabajo, acoso...)..... <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9 7. Elaboración de un plan de prevención <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 8 8. Otras actividades <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 9	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">A. Sí</td> <td style="text-align: center;">B. No</td> <td style="text-align: center;">C. Ns/Nc</td> </tr> </table>	A. Sí	B. No	C. Ns/Nc				
A. Sí	B. No	C. Ns/Nc						
1. Bajas por accidente A. No <input type="checkbox"/> 1 → 154 B. Sí Ba. Durante la jornada laboral..... <input type="checkbox"/> 3 → 152.2 Bb. En el desplazamiento al centro de trabajo <input type="checkbox"/> 2 → 152.1B Bc. En el desplazamiento desde el centro de trabajo <input type="checkbox"/> 4 → 152.1B 1B. Motivos del accidente a. Factor humano (intrínseco a la persona) <input type="checkbox"/> 5 → 152.2 b. Factores viales (estado de las vías) o ambientales (climatología adversa) <input type="checkbox"/> 6 → 152.2 c. Factor vehicular (estado del vehículo) <input type="checkbox"/> 7 → 152.2 d. Otros factores <input type="checkbox"/> 8 → 152.2 2. Días naturales de baja en los últimos 12 meses (.....)								

154	156	157
EN EL TRANCURSO DE LOS ÚLTIMOS 12 MESES ¿HA SUFRIDO ALGUNA BAJA POR ENFERMEDAD OCASIONADA POR SU TRABAJO? (La enfermedad ha de ser imputable al trabajo) EN CASO AFIRMATIVO ¿CUÁNTOS DÍAS TUVO DE BAJA DURANTE ESTOS ÚLTIMOS 12 MESES? (MOSTRAR CALENDARIO)	EN EL TRANCURSO DE LOS ÚLTIMOS 12 MESES ¿HA SUFRIDO ALGÚN TIPO DE MOLESTIAS FÍSICAS O PSÍQUICAS A CAUSA DE SU TRABAJO QUE HAYAN REQUERIDO ATENCIÓN MÉDICA, AUNQUE NO HAYAN SIDO MOTIVO DE BAJA?	¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL NIVEL DE RIESGOS QUE CONLLEVA SU TRABAJO?
1. Bajas por enfermedad A. No <input type="checkbox"/> 05 → 156 B. Sí <input type="checkbox"/> 09 ↓ 2. Días naturales de baja en los últimos 12 meses (.....)	A. Sí <input type="checkbox"/> 01 B. No <input type="checkbox"/> 06	A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 51 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 52 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 53 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 54

158	160	162	163
¿LE OBLIGA SU TRABAJO A RETENER MUCHA INFORMACIÓN A LA VEZ?	UN ERROR EN SU TRABAJO PUEDE O PODRÍA OCASIONAR...	¿VIVE USTED A MENUDO SITUACIONES DE TENSIÓN EN SUS RELACIONES CON EL PÚBLICO (Personas usuarias, viajeras, Pacientes, etc.)?	¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL STRESS O LA PRESIÓN PSICOLÓGICA QUE LE PROVOCA SU TRABAJO?
A. Sí <input type="checkbox"/> 2 B. No <input type="checkbox"/> 7	A. Sí <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 13 B. No <input type="checkbox"/> 01 <input type="checkbox"/> 02 <input type="checkbox"/> 03 C. Consecuencias peligrosas para su seguridad o la de otras personas..... <input type="checkbox"/> 04 <input type="checkbox"/> 05 <input type="checkbox"/> 06 D. Que a usted le sea impuesta una sanción (riesgo o pérdida de empleo, disminución de salario) <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 13	A. Sí <input type="checkbox"/> 6 B. No <input type="checkbox"/> 7 C. No tiene relaciones con público <input type="checkbox"/> 8	A. Muy satisfactorio <input type="checkbox"/> 01 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 02 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 03 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 04

REMUNERACIÓN

164	166
EN EL ÚLTIMO AÑO ¿HA REALIZADO USTED HORAS EXTRAORDINARIAS?	¿HA PERCIBIDO EN EL ÚLTIMO AÑO ALGUNA REMUNERACIÓN O ALGUNA OTRA COMPENSACIÓN POR HABER TRABAJADO HORAS EXTRAORDINARIAS?
A. Nunca <input type="checkbox"/> 1 → 175A B. En días excepcionales <input type="checkbox"/> 2 C. En períodos punta de producción <input type="checkbox"/> 3 → 166 D. Frecuentemente <input type="checkbox"/> 4	A. Sí A.a. en remuneración <input type="checkbox"/> 1 A.b. otro tipo de compensación <input type="checkbox"/> 2 A.c. de ambas maneras <input type="checkbox"/> 3 B. No <input type="checkbox"/> 4 C. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 5

175A	176	176.4
PENSANDO EN LOS INGRESOS DE SU TRABAJO PRINCIPAL, ¿QUÉ ES LO QUE INCLUYEN?	SU REMUNERACIÓN NETA EN EL ÚLTIMO MES QUE COBRE FUE (euros):	CUÁNTAS PAGAS (O NÓMINAS) RECIBE A LO LARGO DEL AÑO
A. Sí B. No 1. Un sueldo/salario fijo <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 2. Complementos por condiciones generales de trabajo 2.1.- Por productividad o piezas realizadas (destajo) <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 2.2.- Por trabajar en condiciones malas o peligrosas <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8 2.3.- Por trabajo nocturno o festivo <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9 3.- Complementos ligados al rendimiento general 3.1.- Derivados de su desempeño personal <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8 3.2.- Derivados del desempeño de su equipo, grupo de trabajo o departamento <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 9 3.3.- Derivados de los resultados generales de la empresa (participación en beneficios o ingresos procedentes de acciones de la empresa) <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 6 4.- Beneficios de otra naturaleza (atención médica, accesos a tiendas, coche de empresa también de uso propio etc.) <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 7 5.- Prorrato de Pagas Extras <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 8	1.- Salario [][][][][][][][][][][] € 2.- A. Hasta 500 € <input type="checkbox"/> 11 B. 501-750 € <input type="checkbox"/> 12 C. 751-1.000€ <input type="checkbox"/> 13 D. 1.001-1.250€ <input type="checkbox"/> 14 E. 1.251-1.500€ <input type="checkbox"/> 15 F. 1.501-1.750€ <input type="checkbox"/> 16 G. 1.751-2.000€ <input type="checkbox"/> 17 H. 2.001-2.250€ <input type="checkbox"/> 18 I. 2.251-2.500€ <input type="checkbox"/> 19 J. 2.501-3.000€ <input type="checkbox"/> 20 K. Más de 3.000€ <input type="checkbox"/> 21 L. No Contesta <input type="checkbox"/> 22	A. 12 pagas <input type="checkbox"/> 41 → 176B B. 14 pagas <input type="checkbox"/> 42 → 176B C. Más de 14 pagas <input type="checkbox"/> 43 → 176.5

OTROS

176.5	176B	177	178
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, EN EL ÚLTIMO AÑO	EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS O DESDE QUE OCUPA VD. ESTE TRABAJO, ¿HA HABIDO ALGUNA REDUCCIÓN EN SU REMUNERACIÓN NETA HABITUAL? EN CASO AFIRMATIVO, INDIQUE EL % QUE HA SUPUESTO ESTA REDUCCIÓN, ASÍ COMO DESDE QUÉ AÑO SE HA PRODUCIDO LA MISMA	¿CUÁL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU REMUNERACIÓN?	¿ESTA USTED ACTUALMENTE AFILIADO O AFILIADA A ALGUNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?
1. En el último año, ¿Cuántas gratificaciones extraordinarias ha tenido? () 2. Importe anual total de estas gratificaciones A. ()€ B. Ns/Nc (999999)	1. Reducción remuneración A. Sí <input type="checkbox"/> 1 → B. No <input type="checkbox"/> 2 → 177 C. Ns/Nc <input type="checkbox"/> 3 2. % de reducción () % 3. Desde () año	A. Muy satisfactorio ... <input type="checkbox"/> 01 B. Bastante satisfactorio <input type="checkbox"/> 02 C. Poco satisfactorio <input type="checkbox"/> 03 D. Nada satisfactorio <input type="checkbox"/> 04	A. Sí <input type="checkbox"/> 5 → 178B B. No <input type="checkbox"/> 6 → 179

178B	179		
¿CON QUÉ FRECUENCIA PARTICIPA VD. EN ACTIVIDADES DE SU SINDICATO?	EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS O DESDE QUE OCUPA VD. ESTE TRABAJO ¿CONSIDERA QUE ALGUNA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE SU ACTUAL TRABAJO HA EXPERIMENTADO ALGÚN DETERIORO SIGNIFICATIVO? EN CASO AFIRMATIVO, DESTAQUE LOS TRES FACTORES QUE HAN EXPERIMENTADO UN MAYOR DETERIORO, EL AÑO EN EL QUE SE HA PRODUCIDO EL MISMO, ASÍ COMO LA GRAVEDAD QUE OTORGA		
A. Todos los días <input type="checkbox"/> 21 B. Alguna vez a la semana <input type="checkbox"/> 23 C. Alguna vez al mes <input type="checkbox"/> 25 D. Alguna vez al año <input type="checkbox"/> 27 E. Nunca <input type="checkbox"/> 29	1. Existencia de deterioro A. Sí <input type="checkbox"/> 1 → 179.2 B. No <input type="checkbox"/> 2 → 180	2. Condiciones laborales 1. Contenido y condiciones de las tareas a realizar () 2. Puesto de trabajo, presión psicológica, () 3. Acceso a la formación y/o promoción en la empresa () 4. Condiciones contractuales, horarios, jornadas, vacaciones, ... () 5. Relaciones con los jefes/subordinados () 6. Ritmo de realización del trabajo () 7. Organización del trabajo () 8. Condiciones materiales en que desempeña el trabajo () 9. Nivel de riesgos del puesto de trabajo () 10 Remuneración () 11 Otros ()	3. Desde el año () Año ↓ <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> 4. Gravedad del deterioro Muy grave <input type="checkbox"/> 1 Grave <input type="checkbox"/> 2 Menos grave <input type="checkbox"/> 3 Ns/Nc <input type="checkbox"/> 4

180
¿HAY ALGÚN OTRO ASPECTO QUE PARA USTED SEA PROBLEMÁTICO, PERO QUE NO HAYAMOS MENCIONADO?
A. _____ _____ _____ _____ _____ _____ B. Ninguno más <input type="checkbox"/> 99