

q

e



q

e

Calidad en el empleo en Navarra

Una aproximación sobre un conjunto de empresas creadas en el periodo

1998-2004



Q

E



Gobierno de Navarra



sectores
empresariales
en Navarra

TÍTULO:

CALIDAD EN EL EMPLEO EN NAVARRA: UNA APROXIMACIÓN SOBRE UN CONJUNTO DE EMPRESAS CREADAS EN EL PERIODO 1998-2004.

© CEIN, S.A. – Noáin 2005

EDITA:

FH – El Futuro es Hoy (CEIN, ANEL, CEDERNA GARALUR)

COLABORACIÓN EN EL ESTUDIO:

CEIN, S.A.: Pol. Mocholí, Plaza Cein 5 - 31110 Noáin (Navarra)
Tfno. 848 426000/01 - Fax 848 426 010

ANEL: C/ Río Alzania, 29 1º planta - 31006 Pamplona (Navarra)
Tfno. 948 240400 - Fax 948 239177

CEDERNA Avda. Marcelo Celayeta, 75 AA3 Oficina 36 - 31014 Pamplona (Navarra)
GARALUR: Tfno. 948 206697 - Fax 948 211051

1	RESUMEN.....	3
2	INTRODUCCIÓN.....	4
3	VARIABLES EUROPEAS DE CALIDAD DE EMPLEO.....	6
	<i>3.1. MOTIVOS PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO.....</i>	<i>6</i>
	<i>3.2. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL TRABAJO.....</i>	<i>8</i>
4	METODOLOGÍA.....	14
5	VARIABLES DEL ESTUDIO.....	16
	<i>5.1. VARIABLES DE CONTROL Y VARIABLES EXPLICATIVAS DEL EMPLEO.....</i>	<i>16</i>
	<i>5.2. SEGMENTACIÓN.....</i>	<i>17</i>
	<i>5.3. INDICADORES.....</i>	<i>18</i>
6	DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	19
7	ANÁLISIS POR FACTORES CLAVE DE CALIDAD DEL EMPLEO.....	22
	<i>7.1. DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO.....</i>	<i>24</i>
	<i>7.1.1. CALIDAD INTRÍNSECA DEL TRABAJO.....</i>	<i>24</i>
	<i>7.1.1.1) Índice de satisfacción laboral de los trabajadores.....</i>	<i>25</i>
	<i>7.1.1.2) Índice de trabajadores que promocionan en su trabajo.....</i>	<i>30</i>
	<i>7.1.1.3) Índice de adecuación de perfiles a los puestos de la empresa.....</i>	<i>31</i>
	<i>7.1.1.4) Nivel salarial y desigualdad en la distribución.....</i>	<i>31</i>
	<i>7.1.2. HABILIDADES, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....</i>	<i>34</i>
	<i>7.1.2.1) Índice de empleo/ desempleo según tramos de formación.....</i>	<i>34</i>
	<i>7.1.2.2) Índice de formación en Idiomas e Informática.....</i>	<i>36</i>
	<i>7.1.3. CONCLUSIONES DIMENSIÓN UNO DE CALIDAD EN EL EMPLEO.....</i>	<i>37</i>
	<i>7.2. DIMENSIÓN 2: ENTORNO GENERAL Y PUESTO DE TRABAJO.....</i>	<i>40</i>
	<i>7.2.1. IGUALDAD DE GÉNEROS.....</i>	<i>41</i>
	<i>7.2.1.1) Índice de remuneración por género.....</i>	<i>41</i>
	<i>7.2.1.2) Índice de segregación por género en profesiones y sectores.....</i>	<i>44</i>

7.2.1.3)	Índice de ocupación de puestos directivos y de responsabilidad según género.....	47
7.2.2.	SALUD Y SEGURIDAD.....	49
7.2.2.1)	Índice de accidentes laborales.....	49
7.2.2.2)	Índice de bajas laborales.....	52
7.2.3.	FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD.....	53
7.2.3.1)	Índice de flexibilidad en el trabajo.....	53
7.2.3.2)	Índice de estabilidad en el empleo.....	55
7.2.4.	ACCESO AL MERCADO LABORAL.....	56
7.2.4.1)	Índice de becarios en plantilla. Pregunta fuera de cuestionario.....	56
7.2.5.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	58
7.2.5.1)	Índice de flexibilidad en el trabajo.....	58
7.2.6.	DIALOGO SOCIAL E IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO.....	59
7.2.6.1)	Índice de cobertura de convenios colectivos.....	60
7.2.6.2)	Índice de adecuación y satisfacción en la cobertura de los convenios.....	62
7.2.6.3)	Índice de participación efectiva en la empresa.....	63
7.2.7.	DIVERSIDAD Y NO-DISCRIMINACIÓN.....	64
7.2.8.	PRODUCTIVIDAD Y PRODUCCIÓN.....	65
7.2.8.1)	Índice de productividad media anual por trabajador.....	65
7.2.9.	CONCLUSIONES DIMENSIÓN DOS DE CALIDAD EN EL EMPLEO.....	67
8	PRINCIPALES CONCLUSIONES ESTUDIO.....	70
8.1.	CRUCES MÁS RELEVANTES.....	70
8.2.	SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN APOYADAS POR CEIN.....	71
8.3.	ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LAS EMPRESAS APOYADAS POR CEIN.....	72
9	BIBLIOGRAFIA.....	74
10	OTROS TITULOS REALIZADOS EN EL MARCO DE LOS SECTORES EMPERGENTES.....	75

1 RESUMEN.

El presente trabajo recoge las conclusiones más relevantes referidas a la Calidad del Empleo para las empresas apoyadas por CEIN que consideramos una muestra representativa de las empresas que se crean en Navarra.

En los primeros apartados metodológicos situamos este trabajo en un contexto de otros trabajos similares en el ámbito europeo (Variables europeas de calidad en el empleo) y realizamos consideraciones sobre la muestra y las variables objeto de estudio (Metodología y Variables del estudio).

A continuación pasamos a describir cuál es la situación en las empresas apoyadas por CEIN en materia de calidad en el empleo realizando un análisis por factores clave que la definen y diferenciando los resultados, en primer lugar, para aquellos casos en los que la actividad económica pertenece o no a un sector emergente, y, en segundo lugar, en función de sí al frente de la actividad empresarial se encuentra un hombre, una mujer o un equipo mixto.

En la medida de los datos disponibles y para cada indicador analizado se realiza una comparación de los resultados obtenidos para el conjunto de la muestra utilizada con los datos disponibles para el conjunto de la UE, de España y de Navarra.

El presente trabajo finaliza con un apartado de conclusiones del estudio.

2 INTRODUCCIÓN

Este informe recoge un análisis y estudio de las principales magnitudes en calidad del empleo reflejadas por las empresas apoyadas por CEIN a través de una encuesta y su repercusión en función de los diferentes orígenes y características de cada una de ellas, con el fin de poder realizar un análisis más exhaustivo según esa aproximación.

Como parte del objetivo, se ha entendido que esta medición debe de permitir comparar esta realidad con otras realidades empresariales que son parte de nuestro entorno y comparten también objetivos similares. En este sentido, en función de los datos disponibles, en la medida de lo posible hemos pretendido comparar los resultados de este estudio con otros resultados para los mismos indicadores en materia de calidad de empleo existentes a escala europea, nacional o regional.

La convergencia europea en materia laboral es una de las aspiraciones en las que ya se comienza a trabajar a través de las diferentes políticas de la Unión y ha sido uno de los criterios a la hora de elegir el marco de medición.

Nuestra pretensión es poder ver cuál es la situación de las empresas apoyadas por CEIN con relación a la calidad del empleo respecto a la serie de estándares que se utilizan a escala europea. Este estudio pretende aclarar y aportar luz sobre cuáles son las áreas, sectores, características de empresas donde se pueda incidir, de manera singular o general, con el fin de corregir desviaciones o aprender de sus mejores prácticas, establecer políticas y medidas que ayuden a mejorar y converger con nuestros vecinos en estos ratios e incluso superarlos.

La estructura del informe coincide con las dimensiones y los aspectos de calidad de empleo fijados en la agenda de política social acordada en Lisboa en el año 2000.

Queremos resaltar que hemos recogido conclusiones sobre la calidad del empleo en las empresas pertenecientes a nuestra Comunidad para aquellos aspectos sobre los que disponemos de datos puesto que no existe una homogeneidad total en las fuentes estadísticas disponibles en los diferentes ámbitos que analiza este estudio ni, por tanto, ha sido posible en todos los casos construir los indicadores necesarios para medir las dimensiones en materia de calidad en el empleo acordadas en Lisboa.

Por último, mencionar que los datos que se comentan en el presente trabajo y correspondientes a otros ámbitos diferentes del de nuestra Comunidad de Empresas han sido consultados en las fuentes bibliográficas que se detallan al final del informe.

3 VARIABLES EUROPEAS DE CALIDAD DE EMPLEO

3.1. *MOTIVOS PARA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO*

Cada vez con más fuerza y a instancias de las políticas sociales que quieren desarrollarse desde la Unión Europea, se contemplan las recomendaciones que desde allí se van generando de cara a las diferentes políticas y estrategias internas de cada uno de los estados miembros. El crecimiento económico es uno de los grandes objetivos que se tienen en la Unión para los estados miembros.

Este crecimiento económico en la UE se debe traducir en una serie de mejoras que acerquen a la Unión a los objetivos marcados a través de las estrategias de empleo (Lisboa 2000) .

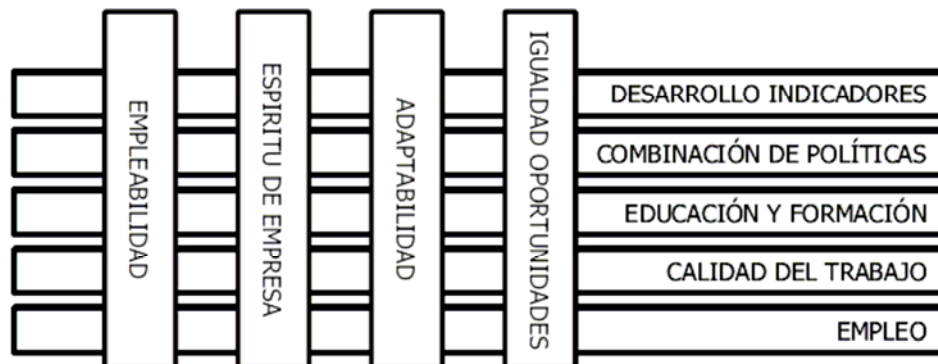
Estas estrategias interactúan en infinidad de entornos y agentes distintos que, a su vez, dependen de infinidad de variables en las diferentes partes de la Unión.

La estrategia definida por Europa en la cumbre de Lisboa es conseguir que la economía europea, basada en el conocimiento, sea la más competitiva y dinámica del mundo, y capaz de conseguir un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y una mayor cohesión social.

Los hitos más importantes referentes al establecimiento de un marco europeo para la estrategia común en materia de calidad de empleo se produjeron en 1997 con las propuestas sobre directrices de política de empleo (Luxemburgo,1997) y en 2000 con la agenda para la renovación económica y social de Europa (Lisboa, 2000).

Tal y como observamos en el gráfico 1, la **calidad de trabajo** se ha establecido dentro de estas estrategias como un objetivo horizontal dentro de la matriz de estrategias conjunta, conformada por una serie de pilares (empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades) cruzados con los objetivos horizontales (empleo, combinación de políticas, desarrollo de indicadores, educación y formación).

Gráfico 1. El esquema matricial: objetivos horizontales y pilares.



La calidad de trabajo se ha entendido como un todo, junto con el avance de la sociedad del conocimiento, representado por el "modelo social europeo" donde se insta al logro de *".. mejores trabajos y más medidas de equilibrio entre la vida laboral y personal."*

Es un concepto multidimensional y, consecuencia de esto, medido por un abanico amplio de indicadores en cada uno de sus diferentes aspectos.

En este estudio utilizamos, en la medida que la información disponible lo permite, los indicadores que miden los diferentes aspectos de la calidad del empleo en Navarra comparada con el resto del Estado y la Unión Europea.

3.2. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL TRABAJO

La concreción final de los elementos que han sido tenidos en cuenta para evaluar la calidad del trabajo ha estado guiada por las indicaciones dadas en la Agenda de Política Social fijada en Lisboa en el año 2000, tal y como hemos visto anteriormente, y sobre la cual, podemos ya plasmar la siguiente clasificación:

Dimensión 1: Características del Trabajo.

Los aspectos que cubren esta dimensión son:

A. **Calidad intrínseca del Trabajo.** Este aspecto se orienta a asegurar que los puestos de trabajo son intrínsecamente satisfactorios, compatibles con las habilidades de las personas y que proporcionan el nivel de ingresos adecuado.

Los indicadores que se sugieren son:

- a) Índice de satisfacción laboral entre los trabajadores, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo, el tipo de contrato, las horas de trabajo y el nivel de cualificación relativo con el necesario para ese puesto.
- b) Proporción de trabajadores que mejoran en el tiempo hacia otros puestos con mayor remuneración.
- c) Número de trabajadores que obtienen los salarios más bajos, proporción de trabajadores con pocos ingresos y medida de desigualdad en la distribución del ingreso.

B. **Habilidades, formación permanente y desarrollo de la carrera profesional.** Su objetivo es ayudar a que las personas desarrollen al máximo sus habilidades potenciales mediante el apoyo a los procesos de formación permanente (life long learning).

Los indicadores de medida serán:

- a) Proporción de personas trabajadoras con niveles medio y alto de educación.
- b) Proporción de personas trabajadoras que están siguiendo algún tipo de formación permanente.
- c) Proporción de personas trabajadoras con al menos formación básica en tecnologías de la información.

Dimensión 2: Entorno del puesto de trabajo y del mercado laboral en general. Se refiere a características que pertenecen a la relación del lugar de trabajo con su contexto, tanto si éste es próximo, en la propia empresa, como más lejano, en el mercado del trabajo.

Los aspectos que cubre esta dimensión son:

- A. **Igualdad entre géneros.** Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en términos de remuneración como de carrera profesional.

Los indicadores sugeridos son:

- a) Diferencias de remuneración entre géneros, teniendo en cuenta el sector, la ocupación y la edad.
- b) Segregación por género: exceso o defecto de representación de uno de los géneros en distintas profesiones y sectores.
- c) Proporción de mujeres y hombres con distintos niveles de responsabilidad dentro de una misma profesión o sector, teniendo en cuenta factores como la edad y la educación.

- B. **Salud y seguridad en el trabajo:** para garantizar condiciones de trabajo saludables y convenientes, tanto en términos físicos como psíquicos.

Los indicadores son:

- a) Indicadores compuestos de accidentes laborales (mortales y graves) que incluyan los costes derivados.
- b) Tasas de enfermedad ocupacional, incluyendo nuevos riesgos como el estrés derivado de los trabajos repetitivos, etc.
- c) Niveles de estrés y otras dificultades en las relaciones de trabajo.

C. **Flexibilidad y seguridad del trabajo**, para garantizar actitudes positivas al cambio de trabajo en el mercado laboral y garantizar también el apoyo apropiado a los que pierden su puesto de trabajo o buscan una alternativa.

Los indicadores de medida son:

- a) Cobertura efectiva de los sistemas de protección social, tanto en lo referente al número de personas como a la intensidad individual, para personas ocupadas o desocupadas.
- b) Proporción de personas trabajadoras con acuerdos o arreglos de trabajo flexible.
- c) Número de pérdidas de puestos de trabajo, y proporción de recuperación de trabajo en un intervalo temporal concreto.
- d) Proporción de trabajadores que cambian la localización geográfica de su trabajo.

D. **Acceso al mercado laboral**, tanto si es primer empleo como la reincorporación después de periodos de ausencia.

Los indicadores son:

- a) Transición efectiva de las personas jóvenes a la vida activa.
- b) Tasas de empleo y desempleo a largo plazo por grupos de edad, nivel educativo y región.
- c) Cuellos de botella en el mercado laboral y de movilidad entre sectores y/o ocupaciones.

E. **Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada**, para asegurar que las condiciones de trabajo permiten un equilibrio entre la vida laboral y la familiar.

Indicadores:

- a) Proporción de personas trabajadoras con arreglos de trabajo flexible.
- b) Oportunidades para la baja por maternidad o paternidad y su tasa de uso.
- c) Recursos de apoyo al cuidado infantil para los grupos de pre-escolar y primaria.

F. **Diálogo social e implicación de las personas trabajadoras**, para garantizar que los trabajadores están informados y que se involucran en el desarrollo de sus empresas y de su carrera profesional.

- a) Cobertura de los convenios colectivos y número de empresas de ámbito europeo con representantes de los trabajadores en sus consejos.
- b) Proporción de trabajadores con intereses o participación financiera en sus empresas.
- c) Días de trabajo perdidos por conflictos laborales.

G. **Diversidad y no-discriminación**, para garantizar que todos los trabajadores son tratados de igual forma, sin discriminación por edad, incapacidad, origen étnico, religión y orientación sexual.

Los indicadores son:

- a) Tasas de empleo y diferencias salariales de los trabajadores de más edad respecto a la media.
- b) Tasas de empleo y diferencias salariales de personas con discapacidades y personas pertenecientes a minorías étnicas, comparado con la media.
- c) Información sobre la existencia de procedimientos legales abiertos y sus resultados.

H. **Producción y productividad**, para conseguir niveles elevados de productividad y altos niveles de vida en todas las regiones de la Unión.

Los indicadores son:

- a) Productividad media por hora y trabajador
- b) Producción media anual por trabajador.
- c) Media anual del nivel de vida de las cabezas de familia, teniendo en cuenta la tasa de empleo y el ratio de dependencia.

Conformada por 2 dimensiones y 10 aspectos, esta clasificación sirve para toda la Unión, independientemente de su situación particular, con una serie de indicadores propuestos y no impuestos, de manera que se pueden identificar aquellos otros que aporten más información respecto a su calidad de empleo e integrarlos en cada uno de los aspectos propuestos.

En total, se facilitan 30 indicadores, aunque la falta de datos y la adaptación a la información obtenida sólo nos permite recoger 21.

La propia Unión ve insuficientes, ya de partida, algunos de ellos, por lo que, en cada uno de ellos incluiremos matices para su mejor recopilación e interpretación.

4 METODOLOGÍA

Para la elaboración del informe hemos partido de la encuesta que realizó CIES para CEIN durante el año 2005 y en la que se recogen datos sobre las empresas a las que ha apoyado. Son datos de todo tipo por lo que nos hemos centrado sólo en aquellos que nos aportaban información relativa a la calidad del empleo.

La metodología utilizada para la realización de la encuesta por CIES fue la entrevista personal (encuesta semi-estructurada) con las siguientes fases:

- Rastreo telefónico y envío de carta informativa.
- Elaboración de encuesta semi-estructurada.
- Desarrollo de encuestas (telefónica a ex -emprendedores y personal al resto).
- Grabación y exportación de datos e informe final.

Como inicio del informe, hemos llevado a cabo varias reuniones de coordinación para definir:

- Información relativa a los criterios de calidad de empleo existentes en Europa y documentación referente a ellos.
- Una vez recogida esta información, elaboración de la estructura que habría de llevar el informe.
- Y finalmente, solicitud de los datos necesarios y la forma en que CIES debía entregárnoslos.

Una vez entregados los datos definitivos, comenzamos la elaboración del informe manteniendo un contacto permanente tanto con los colaboradores como con CIES para validar todos ellos y solicitar más datos si era necesario.

Terminada la fase de elaboración, hemos mantenido varios cruces de información y reuniones entre las entidades participantes para aglutinar las conclusiones y terminar el documento.

La ficha técnica del estudio planteado en las empresas apoyadas por CEIN ha sido la siguiente:

TOTAL EMPRESAS:	631
• Entrevistas realizadas total	391
NIVEL DE CONFIANZA:	95%
MARGEN DE ERROR:	± 2,0%
METODOLOGÍA:	Entrevista personal Mediante cuestionario
FECHA TRABAJO DE CAMPO:	Junio 2005
DIRECCION DEL ESTUDIO:	CIES SL.

El resto de datos para Navarra, España y UE han sido extraídos de otros informes que se mencionan en la bibliografía del trabajo.

5 VARIABLES DEL ESTUDIO

La información recogida en la encuesta es amplia y abarca diferentes aspectos de la empresa, además de la calidad del empleo.

Un estudio sobre la calidad del trabajo realizado expresamente habría aportado algunas especificaciones más referentes a la Calidad en el Empleo y daría un mapa más enfocado, aunque esta puede ser una segunda fase del análisis.

5.1. VARIABLES DE CONTROL Y VARIABLES EXPLICATIVAS DEL EMPLEO

La estructura de la encuesta utilizada nos ha permitido completar la información referente a las variables definitorias de la calidad del empleo con otras variables de control o de caracterización que nos han permitido matizar algunos de los resultados del estudio como veremos más adelante.

Por un lado, trabajamos con las variables que nos definen la calidad del empleo, en cada uno de sus aspectos, tal y como hemos considerado en el apartado II.

Por otro lado, recogemos información de las variables de control que nos dan información sobre la empresa y sus características (forma jurídica, sector, zona geográfica, etc.) y sobre las que, aplicando determinados criterios, podemos segmentar y observar de manera independiente las variables anteriores, de calidad de empleo, ver qué datos nos aportan y su evolución, siempre respecto de cada segmentación realizada.

De esta manera podemos comparar los datos obtenidos entre ellas y observar cómo afectan a los diferentes grupos que hemos elegido para segmentar.

5.2. *SEGMENTACIÓN*

Como variables de control hemos incluido, a partir de los datos globales obtenidos, el origen sectorial de la empresa, su origen geográfico, su fecha de constitución y su composición por género.

El año de constitución como variable de control utilizada, nos ha aportado luz sobre la evolución de las empresas a lo largo del tiempo.

Otra segmentación utilizada ha diferenciado entre las empresas de los sectores emergentes y el resto de sectores empresariales.

Hemos segmentado también los resultados atendiendo a los sectores habituales en Navarra (Industria, Comercio y Hostelería, Nuevas Tecnologías e Informática –NT-, Cultura y Educación y Servicios). Igualmente hemos utilizado la pertenencia o no de la empresa a un sector emergente como una variable de control.

Respecto de su origen geográfico, hemos diferenciado entre Pamplona y Comarca, Montaña, Zona Media y Ribera.

Con relación a su origen por género, hemos diferenciado entre empresas promovidas por mujeres, promovidas por hombres y mixtas.

En resumen, las segmentaciones han sido las siguientes:

1. Género, origen sectorial y geográfico y fecha de constitución como variables de control en la propia encuesta.
2. Sectores emergentes; sectores no emergentes.
3. Industria; comercio y hostelería; NT e informática, Cultura y educación y servicios.
4. Empresas de Mujeres; empresas de hombres; empresas mixtas.
5. Pamplona y comarca; Zona Media; Ribera; Montaña.

5.3. *INDICADORES*

Para cada uno de los aspectos en calidad de trabajo, desde la Unión Europea se proponen algunos indicadores a modo de referencia para considerar la medición.

En nuestro caso, la particularidad de la encuesta y la disposición de datos nos hace matizar algunos, prescindir de otros e incluir algunos nuevos, de manera que se da una variación sobre los definidos previamente.

Sobre cada uno de ellos hablamos en el siguiente apartado con el fin de que sean explicados más detenidamente y según su particularidad y circunstancia.

Se recogen un total de 21 indicadores; 7 para la dimensión uno y 14 para la dimensión dos.

En general cabe decir que tenemos algún indicador para cada aspecto, quedando definidos en mayor medida los recogidos en la dimensión 1, para aquellos aspectos sin indicador, utilizamos aquellos relacionados que la encuesta nos ha permitido analizar

6 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Tal y como hemos mencionado anteriormente el presente estudio se ha realizado sobre una muestra de 391 empresas de un universo de 611 empresas asesoradas por CEIN en el periodo 1998/2004.

La **zona** donde están ubicadas las empresas objeto de estudio es:

	391	100%
ZONA		
MONTAÑA	72	18 %
MEDIA	36	9 %
RIBERA	52	13 %
PAMPLONA	231	59 %

La **antigüedad** de las empresas participantes es la siguiente:

	391	100%
AÑO CREACION		
Antes de 2000	133	34%
2000	29	7%
2001	40	10%
2002	58	15%
2003	68	17%
2004	63	16%

El **tamaño medio de las empresas** es de 5.4 empleados, en concreto su distribución por empleos creados es la siguiente:

	391	100%
TAMAÑO 2004 (Incluye socios trabajadores)		
1	109	28%
2	105	27%
3 a 5	83	21%
6 a 9	48	12%
10 o Más	46	12%
Media	5,4	
EMPLEO TOTAL	2116	

Por **sectores de actividad** la distribución es la siguiente:

	391	100
SECTOR		
AGRÍCOLA / SILVICULTURA	4	1%
IND. AGROALIMENTARIA	15	4%
EDICIÓN / ARTES GRÁFICAS	17	4%
TEXTIL. CUERO Y CALZADO	8	2%
IND. METÁLICAS	16	4%
IND. QUÍMICAS	5	1%
OTRAS INDUSTRIAS	8	2%
CONSTRUCCIÓN	8	2%
SERVICIOS A EMPRESAS	49	13%
SERVICIOS A TERCERA EDAD	4	1%
TURISMO	18	5%
CULTURA Y OCIO	25	6%
COMERCIO Y HOSTELERÍA	117	30%
SERVICIOS MEDIO-AMBIENTALES	10	3%
NUEVAS TECNOLOGÍAS E INFORMÁTICA	29	7%
EDUCACIÓN / SANIDAD	15	4%
OTROS SERVICIOS	43	11%

Por **actividad agrupada** diremos que el 21% de las empresas se dedica a la industria o la construcción, el 30% al comercio y hostelería, el 7% a las nuevas tecnologías, el 11% a cultura-ocio y turismo y el 31% a otros servicios. Las empresas de servicios son, por tanto, el 79%.

La **forma jurídica** de las empresas del estudio es la que muestra la siguiente tabla:

	391	100%
FORMA JURÍDICA		
EMPRESA INDIVIDUAL	153	39%
SOCIEDAD IRREGULAR	56	14%
SL	145	37%
SA	10	3%
SL LABORAL	21	5%
SA LABORAL	1	0%
SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA	1	0%
S.A. DE TRANSFORMACIÓN	2	1%
FUNDACIÓN	2	1%

Finalmente atendiendo al **programa en el que se adscribe el apoyo de CEIN** diremos que el 31% de las empresas pertenecen a sectores emergentes, el 6% están ubicadas en el vivero en la fecha del trabajo de campo, el 78% pertenecía a la Comunidad CEIN y, finalmente, el 34% eran empresas cuyas socias en exclusiva eran mujeres

		OPEN	Vivero CEIN	CECEIN	Socias Mujeres
TOTAL	391	120	22	306	134
	100%	31%	6%	78%	34%

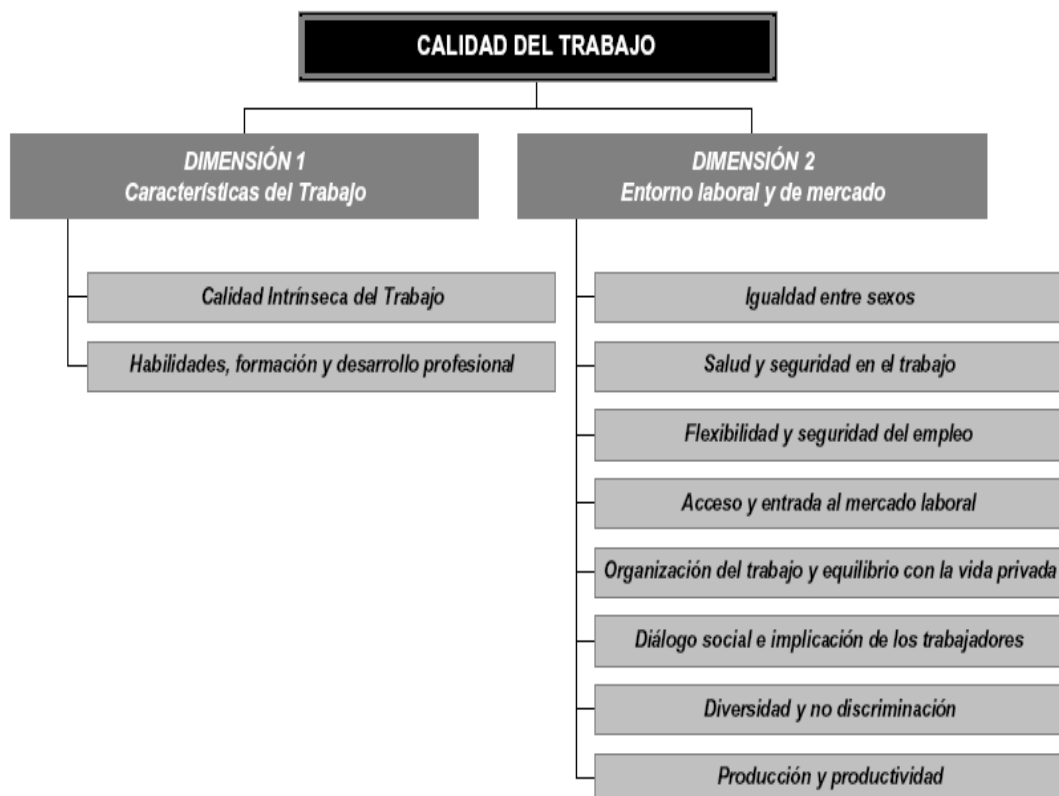
7 ANÁLISIS POR FACTORES CLAVE DE CALIDAD DEL EMPLEO

Aproximadamente 30 preguntas de 72 realizadas a las empresas en la encuesta son las que han aportado información relativa a la calidad del trabajo en las empresas.

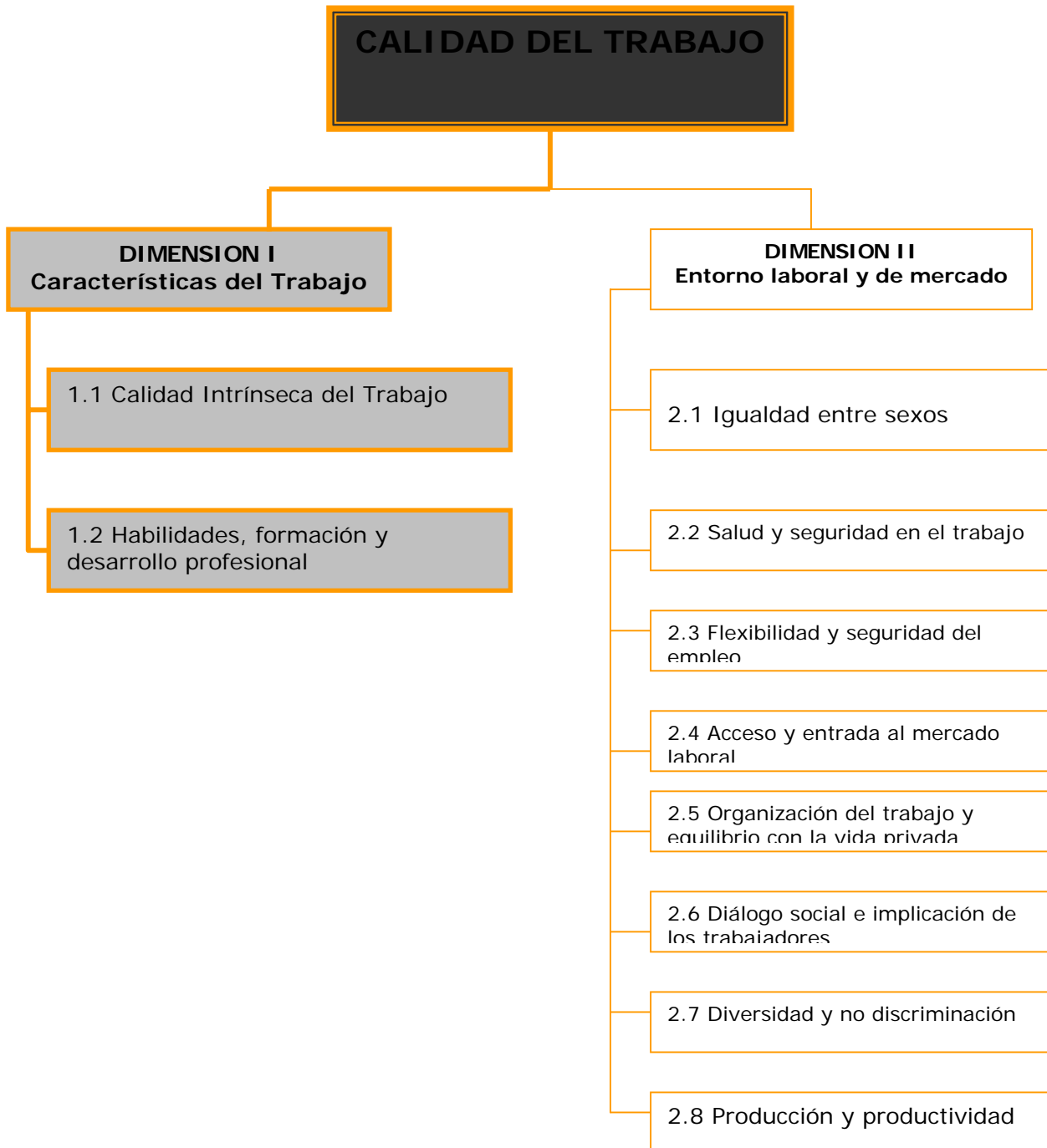
Tratarlas sobre la base de los factores clave de empleo utilizados como referencia en la Unión Europea es una de las formas, entre otras, de darles coherencia y explicarlos de manera ordenada.

Es una forma de hacerlo, como cualquier otra, con la ventaja de que nos permite compararnos con otros colectivos u otras realidades que existen a nuestro alrededor y que nos ayudan a determinar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y nuestra situación respecto a ellos.

A continuación, ponemos en relación las respuestas recibidas con los indicadores obtenidos para cada aspecto, ordenados por las dimensiones de la calidad de trabajo.



Comenzaremos nuestro análisis con los resultados para la Dimensión 1.



7.1. DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

Tal y como dice el informe Randstad “Esta dimensión se centra en los aspectos que podríamos llamar ‘micro’ del trabajo para evaluar su posible calidad. Por ‘micro’ queremos referirnos a aquellos aspectos que están relacionados con los lugares de trabajo de forma individual, uno a uno, a diferencia de los aspectos ‘macro’ que se relacionarían con el conjunto del mercado laboral.”

Aquí se diferencian dos aspectos:

- 1.1. Calidad intrínseca del trabajo.
- 1.2. Habilidades, formación y desarrollo profesional.

7.1.1. CALIDAD INTRÍNSECA DEL TRABAJO

Responde a las expectativas generadas con el puesto de trabajo. Es una valoración subjetiva, o así debería interpretarse, realizada por parte del trabajador en el desempeño de su puesto independientemente del nivel absoluto en cuanto a calidad de éste.

Los indicadores que la Comisión sugiere utilizar en este aspecto son:

1. Satisfacción laboral, incluyendo tipo de contrato, jornada, calificación.
2. Porcentaje de trabajadores que mejoran de remuneración en el tiempo.
3. Segmento de ‘salarios bajos’, empleados de baja renta y distribución ingresos.

Lo que hemos medido a través del cuestionario han sido:

- 1.1.1. Índice de satisfacción laboral de trabajadores.
- 1.1.2. Índice de trabajadores que promocionan en su trabajo.
- 1.1.3. Índice de adecuación de perfiles a los puestos de la empresa.
- 1.1.4. Nivel salarial y desigualdad en la distribución.

7.1.1.1) Índice de satisfacción laboral de los trabajadores.

Es el índice que mide el grado de satisfacción de los trabajadores en la empresa; es un índice que se obtiene de distintas fuentes y del que todavía no se disponen datos en Navarra y tampoco se pueden comparar con los datos obtenidos en España, por existir clasificaciones distintas; por tanto haremos una aproximación con los datos que disponemos.

Datos comparativos: Según datos Randstad del año 2000, el índice de satisfacción en la Unión Europea es del 85% de media y España se encuentra por debajo de este índice, con un nivel de muy insatisfechos del 4%, por encima de los 3,2% de muy insatisfechos de la Unión.

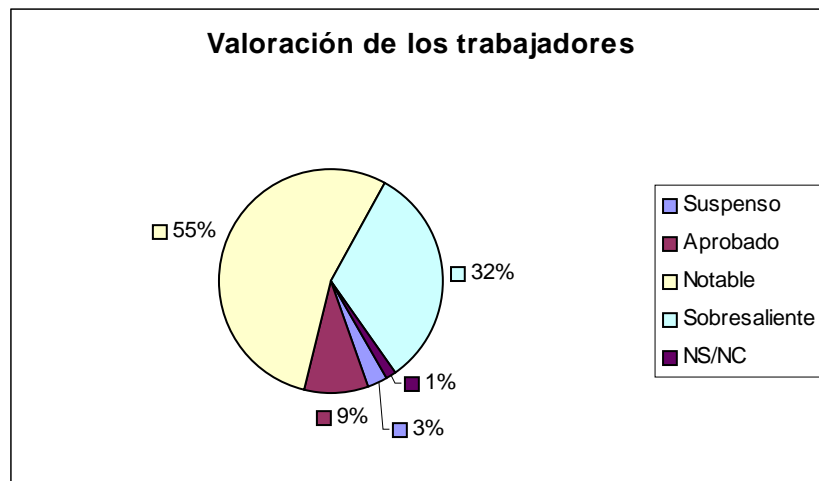
Entre 1995 y 2000 la satisfacción de los trabajadores en Europa ha ido disminuyendo marcando una clara tendencia a la baja.

Además, según el MTAS en España, durante el año 2002 se da una clara diferencia por género en el grado de satisfacción, siendo inferior entre las mujeres (media de satisfacción de 6,64 en mujeres frente a un 6,72 en hombres).

Respecto a los motivos, no hay relación entre los esgrimidos en Europa (desarrollo personal, autonomía en decisiones y buen horario) y los aportados en España (me gusta el trabajo, buen compañerismo y otros).

Empresas apoyadas por CEIN: La encuesta se ha realizado a los responsables o portavoces de la empresa, con lo que los datos no corresponderán con exactitud a la percepción de los trabajadores, pero indican una cierta afinidad con la situación de éstos. Hemos preferido utilizar las respuestas de las personas socias como aproximación aunque somos conscientes de que pueden introducir un sesgo. En concreto se preguntó:

1. "Valore de 0 (Muy insatisfecho) a 10 (Muy satisfecho) el perfil de sus trabajadores en cuanto a su adecuación a la empresa."



Aproximadamente un 85% de los/as responsables de las empresas sitúan por encima de 7 el grado de adecuación del personal a la empresa. Solo un 3% dan valores bajos en este aspecto.

Refiriéndonos a los valores otorgados por las empresas que operan en **sectores emergentes** diremos que aproximadamente un 87% de las personas encuestadas consideran que el perfil de las personas trabajadoras es el adecuado, siendo el porcentaje de personas que "suspenden" a las personas trabajadoras en este aspecto de tan sólo un 2.9%.

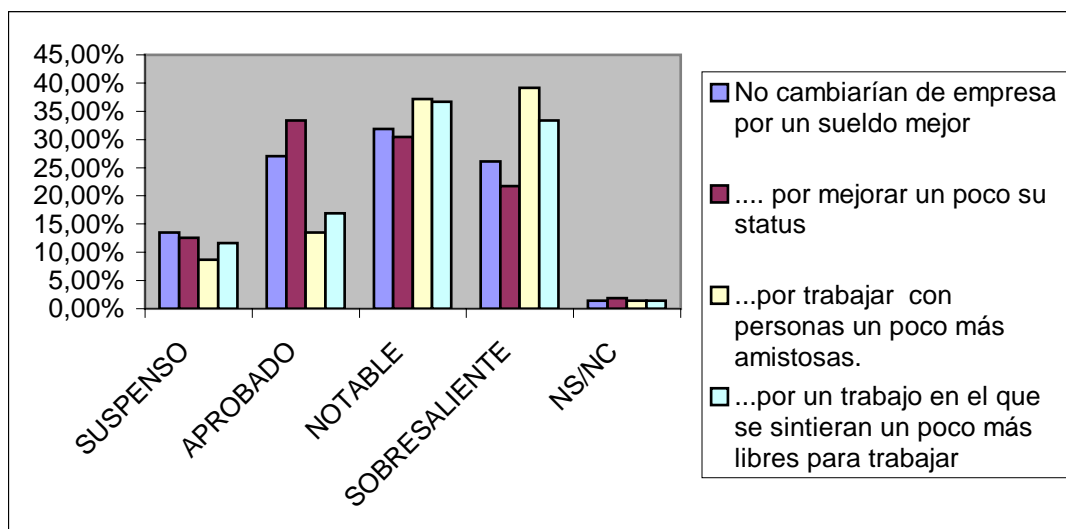
2. Grado de acuerdo (10) o desacuerdo (0) en las siguientes afirmaciones:

- a) Compromiso con la empresa.
- b) Conflictividad.
- c) Centralización de decisiones.
- d) Flujos de información.

a. Compromiso con la empresa

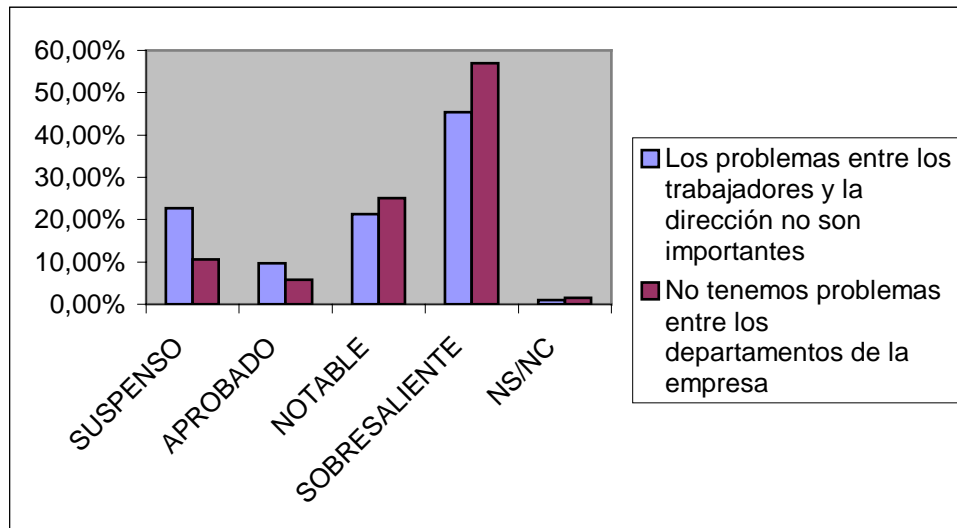
Podríamos considerar que los/as trabajadores/as están bastante comprometidos/as con sus empresas a la vista de los resultados. Se obtiene una puntuación media-alta (7.05) del nivel de compromiso con la empresa. Este compromiso con la empresa se reduce cuando el cambio de empresa es por motivo de mejora salarial o de status social (6.7).

Las personas trabajadoras que se suspenden en cuanto a su nivel de compromiso es aproximadamente la mitad en datos porcentuales (7.69%) en las empresas que operan en **sectores emergentes** frente al conjunto total de la muestra (13.53%).



b. Conflictividad

Existe una puntuación alta (escasa conflictividad) cuando nos referimos a la relación entre las personas de la empresa (8.0) y algo inferior al relacionarse estas con la dirección de la empresa (6.9).



La mayoría de las personas consultadas considera que no existen problemas entre las personas de la empresa.

Los porcentajes de personas que consideran que es mala la relación de las personas empleadas con la dirección son similares en las empresas que operan en **sectores emergentes** frente al resto. Sin embargo el porcentaje de los que admiten la existencia de problemas entre departamentos es casi el doble (19.23%) en las empresas que operan en sectores emergentes frente al resto (10.63%). En ambos casos los porcentajes de respuesta que consideran buenas o muy buenas las relaciones entre departamentos se sitúan en torno al 75%.

c. Centralización de las decisiones

Respecto de la autonomía en las decisiones se detecta un alto índice de dependencia y supervisión jerárquica en la toma de aquellas (7.5 y 6.8 respectivamente) y baja libertad con decisiones relativas al propio puesto de trabajo y a negociar plazos y condiciones con el cliente (3.9). No existen para este aspecto diferencias significativas entre las empresas de **sectores emergentes** frente al resto.

d. Flujos de información

No se recoge de forma sistemática la opinión de los trabajadores (4.7), aunque si la aportan, si se considera (8.7), se les tiene en cuenta en la toma de decisiones (6.3) y se les informa de las decisiones que se adoptan (8.1).

Aproximadamente en el 50% de las empresas de **sectores emergentes** existen mecanismos para conocer la opinión de las personas empleadas (frente al 38% del resto de sectores). En el 61% de los casos las personas trabajadoras participan en la toma de decisiones frente a un 54% para sectores no emergentes.

Los datos obtenidos no se pueden comparar con los que ofrece la Unión Europea debido a que la encuesta se ha realizado a los responsables de las empresas, aunque lo expresado pueda tener cierta relación con la situación real, existe un sesgo por parte de quien la realiza y los datos estén distorsionados,

En cualquier caso, los datos expresan unos niveles de satisfacción altos por encima de la media Europea.

Resultados por segmentación: El porcentaje de satisfacción expresado llega a un 87% entre los que la califican de alta o muy alta.

La valoración media ha sido de 7,9 sobre 10, expresando especial satisfacción los responsables de empresas cuyas socias son mujeres, las empresas creadas a partir de año 2000, las de comercio y hostelería y las de menor tamaño.

Menor satisfacción se detecta en las empresas de montaña, las creadas antes del 2000 y las de más de 10 trabajadores.

Las variables de tamaño y año de creación explican mejor la satisfacción.

7.1.1.2) Índice de trabajadores que promocionan en su trabajo.

El ratio que se utiliza en la Unión es la remuneración medido en tramos de deciles. Se calcula el incremento observando la cantidad de trabajadores en cada uno de los tramos de un año a otro.

Este dato no lo disponemos para Navarra ni para las empresas apoyadas por CEIN, por lo que utilizamos como mejora en la calidad del trabajo la promoción dentro de la empresa, que generalmente viene asociada a un incremento en la retribución

Datos comparativos: Tenemos datos de Randstad comparativos para los años 97 y 98 donde se podría hablar de mayor estabilidad salarial en Europa que en España, menor posibilidad de desempleo y una apreciación común, a medida que crece el nivel salarial, disminuye la probabilidad de desempleo.

Empresas apoyadas por CEIN: El dato sobre número de trabajadores promocionados en la comunidad es del 9% sobre el total sin diferencias reseñables por causa de género.

Resultados por segmentación: Respecto a la segmentación, tenemos, como dato significativo, la mayor posibilidad de promoción entre las empresas de nuevas tecnologías y en aquellas que pertenecen a los **sectores emergentes**. En concreto en el 14% de las empresas de sectores emergentes se produjeron promociones frente al 9% para el resto de empresas.

7.1.1.3) Índice de adecuación de perfiles a los puestos de la empresa.

Este indicador lo hemos referido al 6.1.1.1 porque los datos aportados desde otros estudios confirman el alto grado de satisfacción de los trabajadores en las empresas navarras, quizá influido por el alto componente de adecuación de perfiles a los puestos que son requeridos. No existen diferencias significativas en este indicador según el sector de actividad sea o no sea emergente.

7.1.1.4) Nivel salarial y desigualdad en la distribución.

A escala europea, el cálculo del nivel salarial se hace con el número de trabajadores con salario inferior al 60% de la retribución media de cada país.

Para nuestro caso, no existe índice para Navarra y como aproximación diferenciamos entre la retribución recibida por los socios de las empresas y las personas trabajadoras de estas.

Datos comparativos: España está en el grupo de cola con ratios superiores a la media europea llegando al 18% en porcentaje de trabajadores por debajo del 2/3 de la retribución media.

Empresas apoyadas por CEIN: El nivel salarial medio de la muestra nos aporta los siguientes datos:

Más del 50% de las empresas tiene igual retribución entre sus trabajadores, con una media de 910€ mensuales. El 15% de ellos con retribuciones inferiores al 60% de la retribución media.

El resto oscila en una orquilla entre los 833€ de la retribución mínima y los 1680€ de la retribución máxima sin diferencias apreciables por cuestión de género.

Respecto a la segmentación de trabajadores, las variables que más influyen en la retribución de los trabajadores son el tamaño de la empresa principalmente en la retribución máxima y la actividad. El año de creación

no tiene una influencia decisiva. Cuando la retribución es única, no existen diferencias significativas por variables.

Así, en la retribución máxima las empresas que más ganan son las de más de 10 empleados, de Servicios y Nuevas Tecnologías mientras que las que menos ganan son las empresas cuyas socias son mujeres y las de sectores emergentes, así como las de cultura y Ocio y las de menor tamaño. En cuanto a la retribución mínima, la mayor cuantía corresponde a la Industria y la menor al Comercio y a las empresas de sectores emergentes y aquellas cuyas socias son mujeres.

La zona geográfica no influye en la retribución de los trabajadores, ni el año de creación de la empresa

Respecto a los socios, el caso de igual retribución sube hasta el 75%, y también sube su retribución media, que alcanza los 1041€ (1182€ los que tienen retribución y así lo expresan). En este caso, el porcentaje de empresas con menos del 60% de la retribución supera el 17%.

La media de la retribución es de 1026€ para la mínima y de 1969€ para la máxima. Las diferencias salariales oscilan ente un 70% de la máxima y un 40% de la mínima a favor del hombre en ambos tramos respectivamente.

Del total de empresas –391–, 161 están compuestas por Socios varones, 142 por Socias mujeres y 88 por ambos sexos. Las empresas cuyos socios son hombres tienen una retribución de un 52% superior a la de las empresas cuyas socias son todas mujeres.

El porcentaje de media de remuneración de la mujer respecto al hombre en Navarra es del 72%. La mujer cobra de media el 72% del salario del hombre (INE).

Resultados por segmentación: Según segmentación, y con carácter general, las empresas cuyos socios no tienen retribución se caracterizan claramente por ser de menor tamaño y de reciente creación (2.002 y 2.004).

El perfil de menor retribución, además, es el de una empresa de Pamplona y comarca, del sector servicios, con un importante peso de las empresas cuyas socias son mujeres. La forma jurídica es la de Empresa Individual y Sociedad Irregular.

En las empresas que dicen tener retribución única, la retribución no varía significativamente según zona, las de industria y las de mayor tamaño.

Los socios hombres que mayor remuneración tienen son los del sector industrial y los de empresas de mayor tamaño entre las encuestadas

La variable que más incide en la retribución es el tamaño de la empresa, siendo estadísticamente significativa.

La retribución es menor entre las empresas cuyas socias son mujeres, de comercio y hostelería y de menor tamaño.

No hay tantas diferencias por variables en la retribución cuando las socias son todas Mujeres.

Cuando los socios son de ambos sexos, la retribución es un 14% inferior a la de las empresas cuyos socios son varones y un 31% superior a las empresas compuestas por socias mujeres.

También en este caso, ambos sexos, la retribución máxima corresponde a los hombres en mayor medida, siendo, además, ésta muy superior a la de las mujeres. La retribución máxima y mínima entre los hombres es muy variable, mientras que en las mujeres es muy similar.

Las retribuciones de las personas trabajadoras (medias de retribución máxima, mínima y media) son menores en **sectores emergentes** frente al resto de sectores.

7.1.2. HABILIDADES, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

En relación con el objetivo de lograr una sociedad y un desarrollo económico basado en el conocimiento, el lugar de trabajo ha de permitir el pleno desarrollo de las personas empleadas; para lo cual, debe estar equilibrado con las habilidades de las personas que lo ejercen y permitir desarrollar las habilidades que van adquiriendo en su proceso de formación continua.

La Comisión sugiere los siguientes indicadores:

- a) Proporción de personas empleadas con nivel educativo medio y alto.
- b) Proporción de personas empleadas en procesos de formación.

Los datos aportados por la encuesta nos permiten añadir 2 indicadores más.

7.1.2.1) Índice de empleo/ desempleo según tramos de formación.

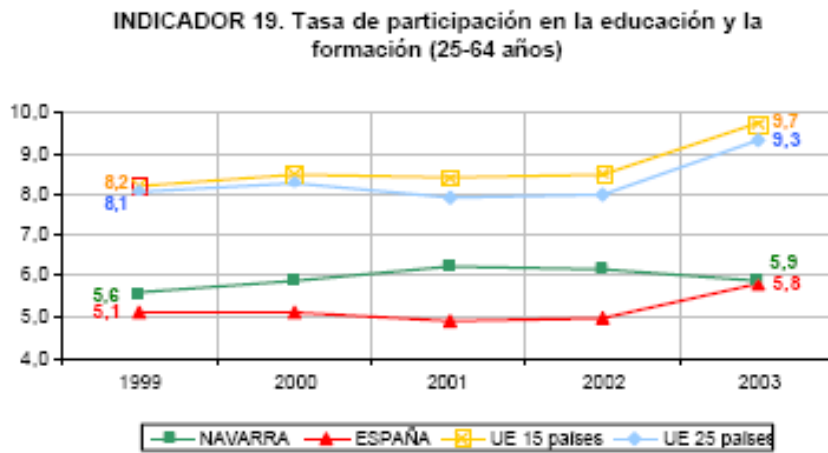
La Comisión utiliza este ratio para identificar el nivel de empleo-desempleo en cada tramo de formación respecto al total de cada país.

Datos comparativos: Sobre estos datos, España ocupa el último lugar respecto a los 15 (datos del 2002) con el mayor grado de desempleo en los niveles de formación media y superior que la media europea.

Empresas apoyadas por CEIN: Por los datos recogidos, no puede saberse el índice de formación, pero si que podemos saber que los puestos creados por las empresas han buscado perfiles de todos los niveles, con una incidencia algo mayor por perfiles técnicos (FP) en hombres y superiores (universitarios) en mujeres. Un comentario al respecto se incluye en el punto 2.1.2.

En este caso, nos referimos en exclusiva a la formación continua de los trabajadores en empresas expresados en términos de porcentaje sobre el total de la plantilla, a lo largo del último año.

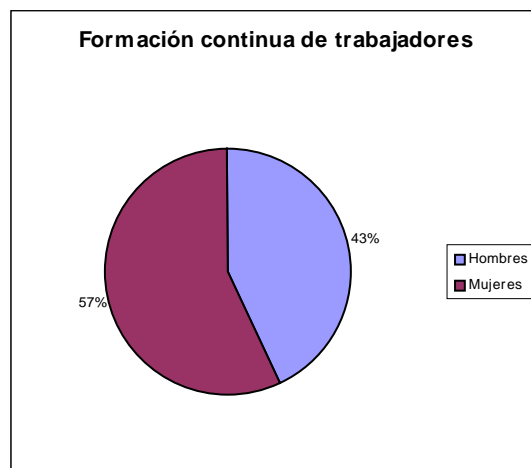
Datos comparativos: Respecto de Europa, en el año 2002 España ocupaba el cuarto puesto por la cola, con un porcentaje cercano al 4,9%. La media europea esta por encima del 8%.



Fuente: Cámara de comercio e Industria de Navarra

Empresas apoyadas por CEIN: En el caso de las empresas de nuestra encuesta el porcentaje todavía es más amplio con un 18%.

Las trabajadoras mujeres están en la actualidad siguiendo formación en mayor medida que los hombres. Así, el 21% de las mujeres está siguiendo acciones formativas en la actualidad, por un 15% de los hombres.



Resultados por segmentación: Por encima de esta media se encuentran los trabajadores de Pamplona y comarca y Zona Media, los de sectores emergentes y socias mujeres, las de Nuevas Tecnologías y Cultura-Ocio .

Por su parte, la menor proporción de trabajadores realizando formación es la de las empresas de Zona Media y Ribera, las creadas antes de 2000, las de Industria y Comercio-Hostelería.

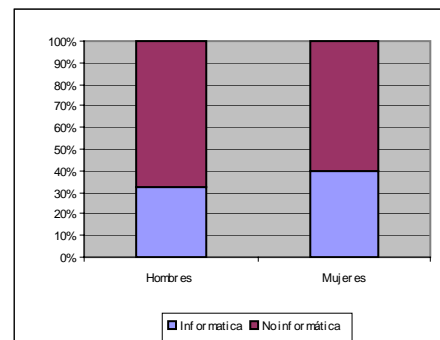
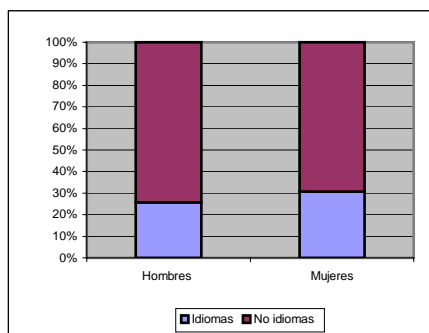
En concreto para **sectores emergentes** en el momento de realizar el trabajo de campo un 32% de las personas trabajadoras cursaban acciones de formación frente al 18% del total de la muestra.

7.1.2.2) Índice de formación en Idiomas e Informática.

Mide el porcentaje de personas con formación en idiomas y el de personas con informática respecto al total de su grupo, personas socias o personas trabajadoras.

Datos comparativos: Este indicador no aparece como tal entre los sugeridos por la Comisión por lo que no tenemos datos comparativos.

Empresas apoyadas por CEIN: Con un alto conocimiento de idiomas e informática aparecen los *socios* de las empresas consultadas (Por encima del 60% y del 80% respectivamente), bastante superior respecto a los datos de los *trabajadores* que se reducen a un 30 y 38% en cada una.



El conocimiento de idiomas y de informática es mayor en las **empresas de sectores emergentes**, siendo alto también en empresas cuyas socias son Mujeres, así como en las empresas de NT y Servicios. Algo menor el conocimiento de idiomas en la Ribera de Navarra. En concreto para **sectores emergentes** el 75% y el 81% de las personas socias tienen conocimientos de idiomas e informática respectivamente, frente a unos valores del 30% y del 38% de conocimiento en esta materia por parte de las personas socias en el resto de sectores.

7.1.3. CONCLUSIONES DIMENSIÓN UNO DE CALIDAD EN EL EMPLEO

Las conclusiones más relevantes en cuanto al aspecto de **calidad intrínseca del trabajo** son:

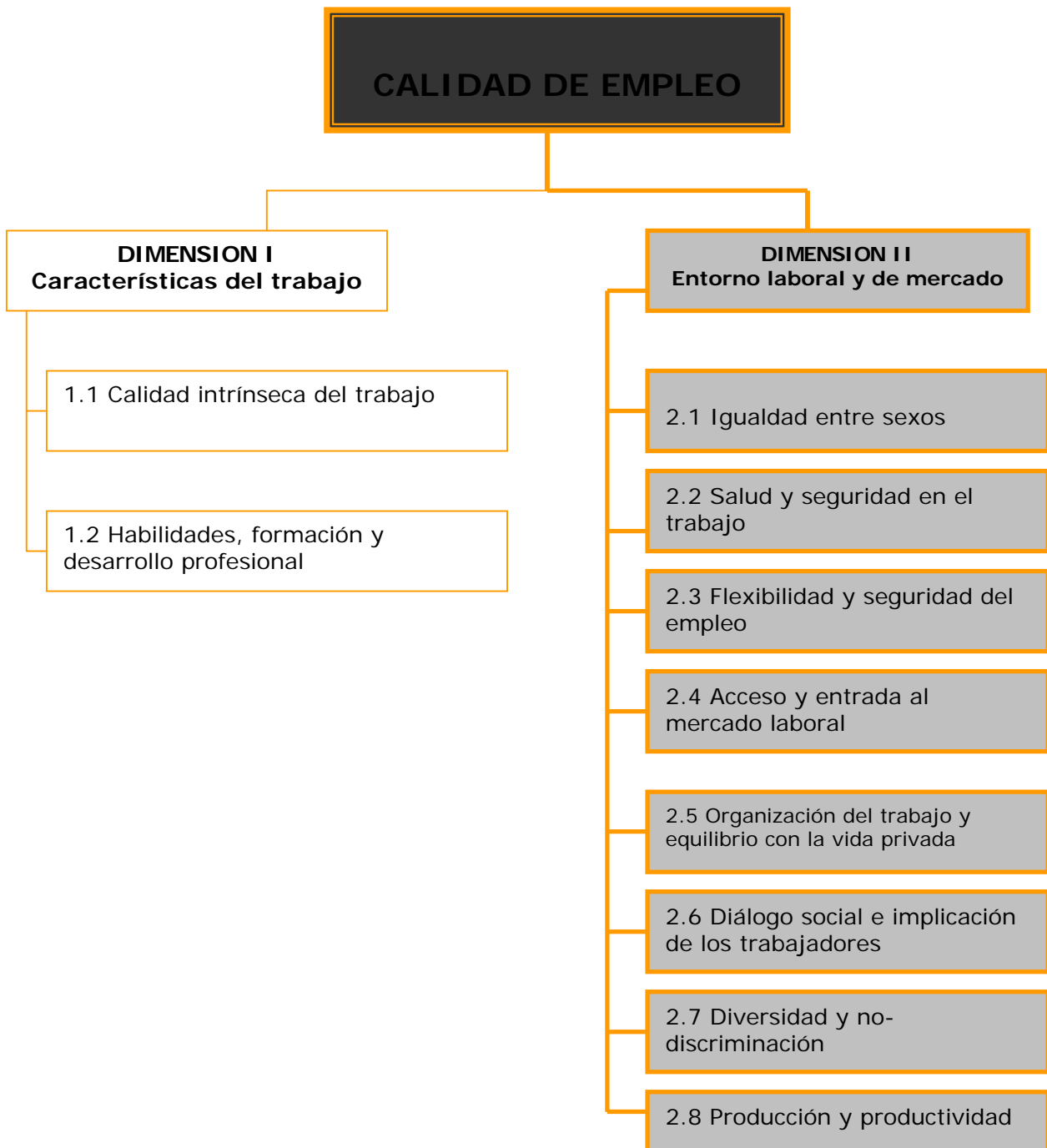
- Los/as trabajadores/as están bastante *comprometidos/as* con sus empresas al obtenerse una puntuación baja en intención de abandono.
- La mayoría de las personas consultadas considera que no existen *problemas* entre las personas de la empresa.
- Respecto de la *autonomía* en las decisiones se detecta un alto índice de dependencia y supervisión jerárquica en la toma de aquellas y baja libertad con decisiones relativas al propio puesto de trabajo.
- No se recoge de forma sistemática la *opinión de los/as trabajadores/as*, aunque si la aportan, sí se considera, se les tiene en cuenta en la toma de decisiones y se les informa de las decisiones que se adoptan.
- En general, son las empresas de mayor antigüedad y las de mayor tamaño donde se dan los mayores valores de *satisfacción*.
- Aproximadamente un 9% de los empleados/as de las empresas apoyadas por CEIN *promocionaron* el pasado año sin apreciarse diferencias significativas por razón de género en las promociones realizadas.
- Existe una mayor posibilidad de promoción entre las empresas de nuevas tecnologías y en aquellas que pertenecen a los sectores emergentes.
- Más del 50% de las empresas tiene igual retribución entre sus trabajadores, con una media de 910€ mensuales. El 15% de ellos con retribuciones inferiores al 60% de la retribución media.
- Cuando hablamos de *retribución máxima de trabajadores* las empresas que más ganan son las de mayor tamaño, de servicios y NT mientras que las que menos ganan son las empresas cuyas socias son mujeres y las de sectores emergentes, así como las de cultura y ocio y las de menor tamaño. En cuanto a la *retribución mínima de trabajadores*, la mayor cuantía corresponde a la Industria y la menor

al comercio y a las empresas de sectores emergentes y aquellas cuyas socias son mujeres.

- Las retribuciones máximas y mínimas correspondientes a socios/as de la empresa arrojan resultados preocupantes puesto que las diferencias salariales oscilan ente un 70% de la máxima y un 40% de la mínima a favor del hombre en ambos tramos respectivamente.

En cuanto a los aspectos relacionados con **las habilidades, la formación y el desarrollo profesional** diremos:

- El 18% de los trabajadores/as de las empresas apoyadas por CEIN han recibido *formación* en el último año. Este porcentaje dobla la media europea y casi cuadruplica el porcentaje del conjunto del Estado.
- Las trabajadoras mujeres están en la actualidad siguiendo formación en mayor medida que los hombres. Así, el 21% de las mujeres está siguiendo acciones formativas en la actualidad, por un 15% de los hombres.
- La formación es más intensa en los sectores emergentes y en las empresas cuyas socias son mujeres en su mayoría.
- Un 60% de los/as socios/as conoce idiomas y un 80% informática frente al 30% y 38% respectivamente de los/as trabajadores/as.
- El conocimiento de idiomas y de informática es mayor en las empresas de sectores emergentes, siendo alto también en empresas cuyas socias son mujeres así como en las empresas de NT y servicios.



7.2. DIMENSIÓN 2: ENTORNO GENERAL Y PUESTO DE TRABAJO

Con un mayor grado de dispersión de la información, esta dimensión intenta aglutinar la información en 8 aspectos que pasan de las condiciones necesarias para la calidad del trabajo como la flexibilidad, a las consecuencias de la actividad laboral, caso de la siniestrabilidad laboral.

No todos los aspectos los hemos podido recoger con toda su exactitud por la falta de datos, por lo que nos remitiremos a, sólo aquellos sobre los que podemos aportar algún dato desde la encuesta.

Son los siguientes:

- ✓ Igualdad de géneros.
- ✓ Salud seguridad
- ✓ Flexibilidad y seguridad
- ✓ Acceso al mercado laboral.
- ✓ Organización del trabajo y equilibrio entre vida laboral y privada.
- ✓ Dialogo social e implicación en el trabajo.
- ✓ Diversidad y no-discriminación
- ✓ Productividad y producción.

7.2.1. IGUALDAD DE GÉNEROS

Los indicadores sugeridos desde la Unión son:

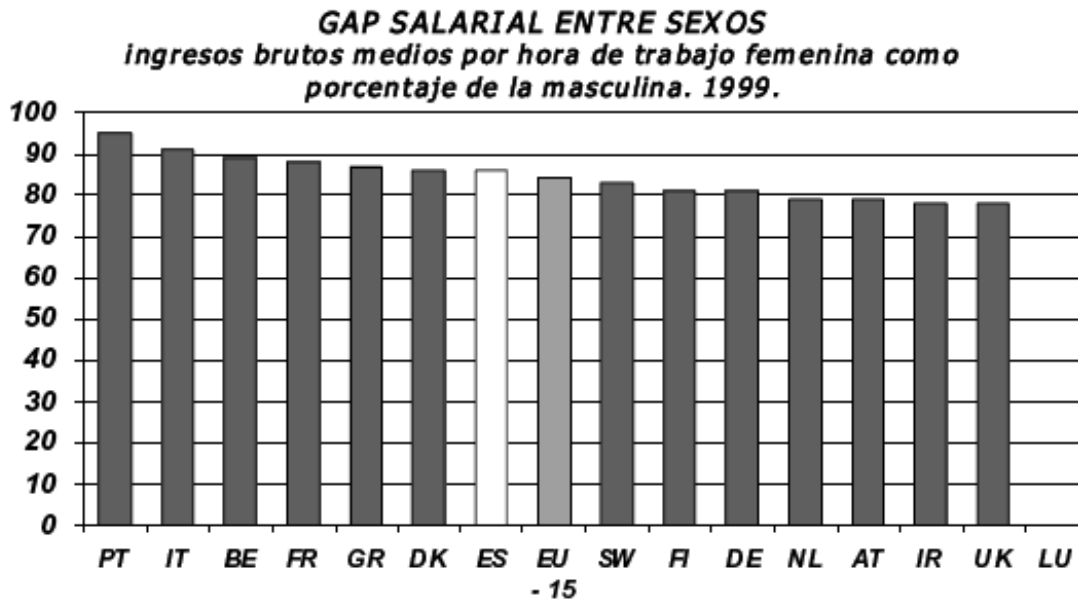
- 2.1.1. Diferencias salariales entre sexos, por edad, sector y ocupación.
- 2.1.2. Desequilibrios en las variables ocupacionales (Tasa de actividad, ocupación y paro).
- 2.1.3. Porcentaje de hombres y mujeres con diferentes niveles de responsabilidad, por edad y nivel de estudios.

Nosotros hemos podido recoger datos sobre la base de la encuesta que no son del todo coincidentes pero sí explican de alguna forma la situación y los hemos aglutinado en los siguientes índices:

7.2.1.1) Índice de remuneración por género.

Este índice mide en porcentaje la diferencia entre los ingresos brutos del hombre y la mujer de manera agregada por países y regiones.

Datos comparativos: Para este indicador los datos más actuales que provienen de una misma fuente homogénea para todos los países de la Europa de los 15 corresponden al año 1999.



Fuente: Randstad basado en Eurostat. *Structural indicators.*

Según estas cifras, en ese año el gap salarial entre hombres y mujeres, para el conjunto de la Unión, alcanzaba un 16%, es decir, por término medio, una mujer, en un puesto de trabajo equivalente, cobra un 16% menos que un hombre, sin otra razón explicativa que el sexo.

Según los últimos datos del INE para este año 2005 la diferencia alcanza el 17,3% del sueldo, incrementándose la diferencia respecto al valor de 1999.

España, en esta ocasión, aparece por encima de la media así como Portugal y Grecia, quizás debido a la poca presencia en los diferentes estratos laborales de la mujer. A medida que esa presencia se incrementa, la mujer va ocupando los puestos de menor remuneración; esto sumado a una menor remuneración comparativamente hablando, explica la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Empresas apoyadas por CEIN: Con respecto a las empresas de la muestra, aquellas que dicen no tener remuneración están representadas en su mayoría por empresas creadas por mujeres, siendo además, las que menos cobran en retribución única.

En la retribución de socios-trabajadores la mujer cobra entre un 40 y un 72% menos que un hombre según sea su retribución mínima o máxima respectivamente.

En general, las empresas formadas por mujeres cobran un 52% menos que las formadas por hombres.

En empresas mixtas (mujeres y hombres) cobran más los hombres, siendo su salario más dispar que entre las mujeres.

En relación con los trabajadores, la mujer cobra entre un 13 y un 27% menos que el hombre, según sea mínima o máxima su retribución.

Si la retribución es única en la empresa, cobran un 19% más las empresas formadas por hombres que las formadas por mujeres.

Si la retribución es distinta, la diferencia oscila entre un 41% si es mínima, y un 33% si es máxima, siempre a favor del hombre.

Resultados por segmentación: Por sectores, coinciden en ganar menos de la media las empresas de **sectores emergentes**, las formadas por socias mujeres, así como las empresas del comercio y las de cultura y ocio (casualmente, formadas principalmente por mujeres).

Por supuesto, también, las empresas de menor tamaño.

7.2.1.2) Índice de segregación por género en profesiones y sectores.

Los índices habituales que se utilizan en Europa son la diferencia entre el índice de ocupación del hombre y de la mujer en los diferentes sectores y tramos de edad para cada uno de los países, teniendo en cuenta la tasa de actividad en todos ellos.

También la tasa de desempleo masculina y femenina de cada país.

Datos comparativos: La diferencia de ocupación en España ronda el 29% entre hombres y mujeres, sólo superado por Grecia, con una ligera disminución en los últimos años.

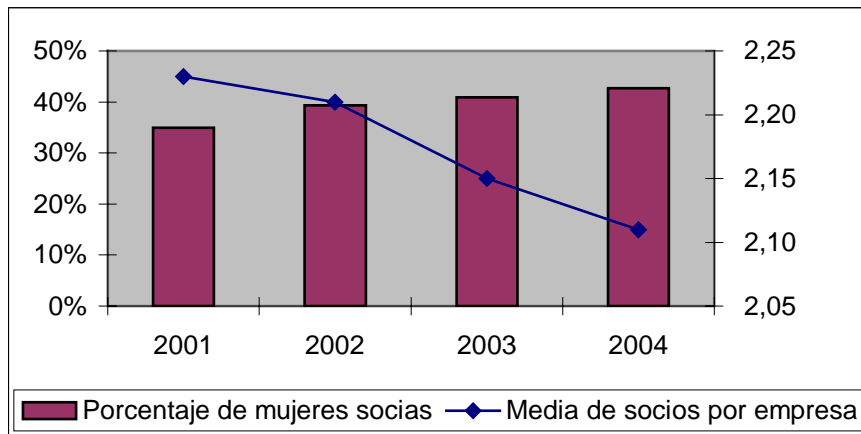
El índice de paro femenino en España duplica al masculino, también sólo superado por Grecia.

Además, en 2003, la tasa de actividad femenina está rondando el 46%, por debajo del 55% de la media europea y muy alejada de los países que encabezan la lista, como es el caso de Suiza con un 71,5%. Si se ve un avance importante respecto a los resultados de 1996.

La situación en Navarra mejora la española llegando al pleno empleo en la ocupación masculina con tasa de actividad por encima del 70% y un índice de paro femenino que dobla al masculino con tasas de actividad que no superan el 60%.

Empresas apoyadas por CEIN: No tenemos datos respecto a estos índices a través de lo obtenido en la encuesta, pero si podemos extraer las siguientes conclusiones:

En cuanto a la segregación por género en profesiones y sectores, los datos aportados por la encuesta nos dicen que la presencia de la mujer en la empresa, como socia o socia-trabajadora, se ha ido incrementando hasta igualarse en los últimos años con relación al hombre, siendo esto especial en el número de socias de las empresas de la ribera, mayor que el número de socios.



Que la edad media de los socios ronda los 37 años y que la presencia de la mujer es menor en las iniciativas industriales y de nuevas tecnologías limitándose, en algunos casos, a menos de la mitad.

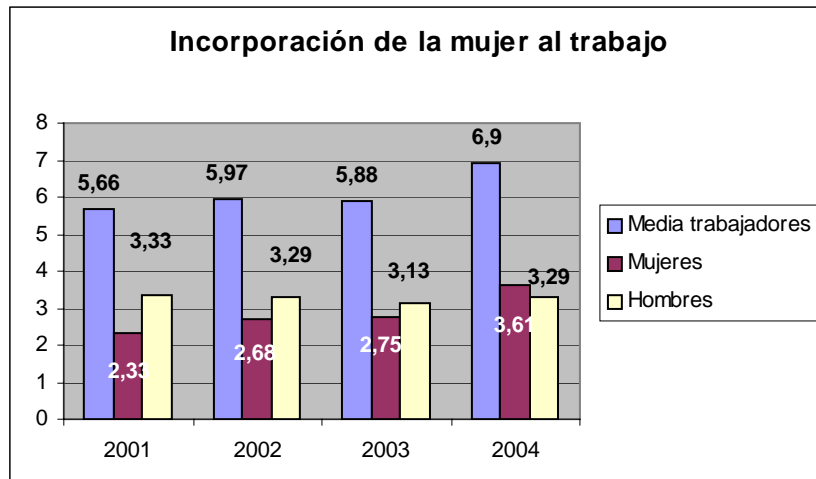
El índice de cualificación entre las personas socias de empresas es medio alto, con un alto conocimiento de idiomas e informática.

Existe un mayor nivel de formación universitaria entre las socias, aunque no muy significativo y su presencia se incrementa en las empresas de cultura y ocio y de servicios.

La tendencia es a que los socios tengan formación media y sólidos conocimientos de idiomas e informática, siendo los sectores emergentes los que mayor formación exigen a sus promotores (universitaria, informática e idiomas)

Con relación a las personas trabajadoras, el porcentaje de mujeres con educación superior es mayor a la de los hombres, un 32% y un 23% respectivamente, y algo superior también en informática.

La presencia femenina se incrementa considerablemente en las empresas creadas en los últimos años.



Resultados por segmentación: El mayor nivel de estudios corresponde a los sectores emergentes (46% cuenta con estudios universitarios), también a determinados sectores con mayor presencia femenina como son el ocio y la cultura y los servicios, además de ser sectores con menor remuneración, junto con las empresas de menor tamaño.

Existe una mayor presencia femenina en las empresas lideradas por mujeres y en las microempresas (autoempleo como salida laboral femenina).

No hay diferencias en cuanto a la estabilidad en el empleo por género (33% de eventualidad).

7.2.1.3) Índice de ocupación de puestos directivos y de responsabilidad según género.

Este índice aparece a escala europea como el cociente entre la tasa de ocupación femenina en el cargo directivo correspondiente y la tasa de ocupación femenina global, siendo mayor que 1 sobre representación y menor que 1 infra representación.

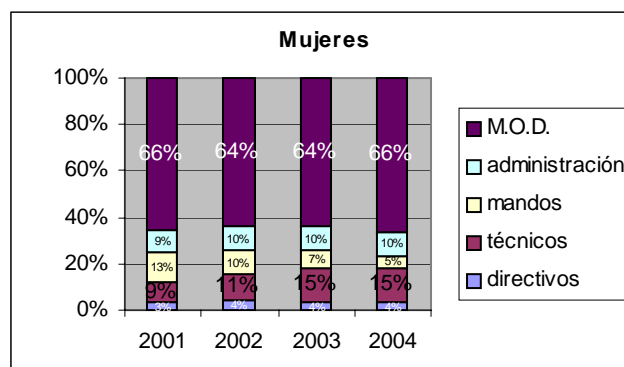
Otro indicador utilizado es el porcentaje de trabajadores cuyo inmediato superior es una mujer.

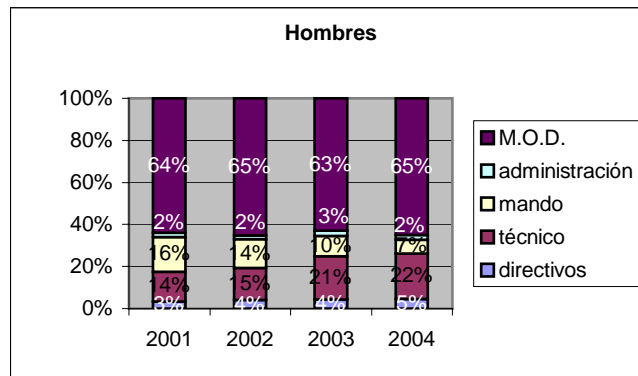
Datos comparativos: España está en la tónica de la media europea con valores que rondan el 0,5/0,6 para el primer indicador. En cambio, en el segundo, España sí que aparece como vagón de cola en la Europa de los 15.

Empresas apoyadas por CEIN: Como hemos dicho en el apartado anterior, el número de mujeres socias en las empresas de nueva creación actualmente esta equiparándose al de los hombres.

En cuanto a los trabajadores que ocupan puestos directivos, se ve una ligera inclinación hacia la masculinización y una tendencia en el tiempo a consolidarse y aumentar, excepto en las empresas creadas por mujeres.

Según puestos ocupados, la mujer tiene mayor presencia que el hombre en puestos administrativos y el hombre en puestos técnicos, así como la mujer incrementa su número en el desempeño de labores de administración y mano de obra directa respecto a los hombres, que aumentan el desempeño en labores técnicas y directivas, no habiendo grandes diferencias entre sexos.





Resultados según segmentación: Hemos detectado que las empresas lideradas por mujeres tienen menor número de puestos directivos en favor de los puestos más técnicos y en los sectores emergentes un número significativamente alto de técnicos respecto a la media junto con un índice de temporalidad alto para todos los puestos.

7.2.2. SALUD Y SEGURIDAD

No existe homogeneidad en los conceptos "Baja" y "Accidente" para toda la Unión, por lo que las fuentes pueden dar resultados en cierta medida sesgados.

Los indicadores que se tienen en cuenta a escala europea son:

1. Indicadores de accidentes de trabajo, distinguiendo entre fatales y graves.
2. Tasas de enfermedades laborales, incluyendo nuevos riesgos.
3. Niveles de estrés y otras dificultades referentes a las relaciones laborales.

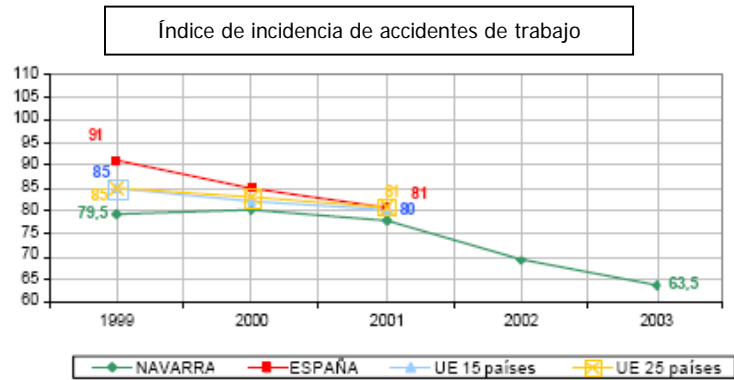
En nuestra encuesta hemos recogido datos referentes al primero, accidentes de trabajo, aunque no distinguimos entre fatales y graves.

Además, hemos recogido datos sobre las bajas por enfermedad que se han producido durante el año y que incluimos como otro indicador.

7.2.2.1) Índice de accidentes laborales.

Para este indicador disponemos de datos relativos a los accidentes con más de tres días de ausencia en la Unión para los años 98 y 99 (nº de accidentes por cada 1000 empleados).

Datos comparativos: España aparece en el último lugar a distancia del resto de los países, con un sensible empeoramiento entre estos dos años consecutivos (65 y 70 accidentes por cada 1000 empleados).



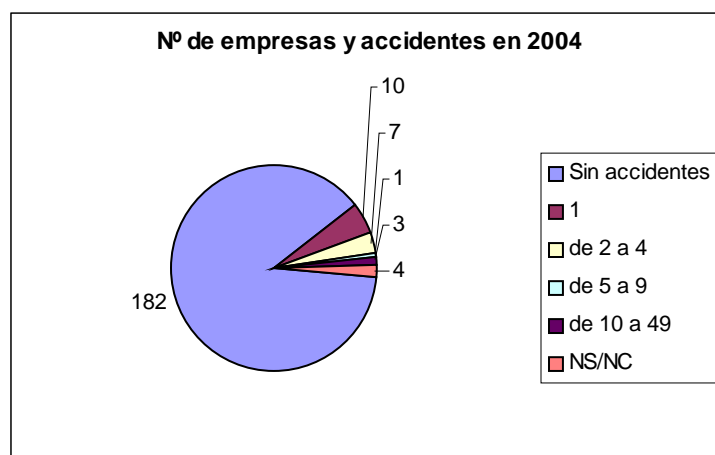
Fuente: Cámara de comercio e industria de Navarra

En Navarra el índice se mueve entre los 67,9 y los 80,4 accidentes por cada 1000 trabajadores, presentando un cierto descenso en los años 2001 y 2002.

El índice que presenta Navarra para el año 2004 es de 60,5 accidentes por cada 1000 trabajadores.

La mayor parte de los accidentes que se producen en Navarra, 80%, se producen entre la población masculina y del sector de la construcción.

Empresas apoyadas por CEIN: Respecto a los resultados de la encuesta, el índice de accidentes de trabajo tiene una media de 52,6 accidentes por cada 1000 trabajadores, por debajo de la media Navarra.



Resultados por segmentación: Teniendo en cuenta la segmentación realizada, donde más se ha concentrado la siniestrabilidad en accidentes ha sido en las empresas de la ribera (142,9), las empresas dedicadas a la

industria (100) y las de 10 trabajadores o más (166,6), así como en las empresas creadas en el año 2002 (111,1).

Por el contrario, las empresas con un menor índice de accidentes laborales han sido las lideradas por mujeres y las de los **sectores emergentes**, las de comercio y hostelería y por último, las de cultura y ocio. En concreto para sectores emergentes se da un accidente por cada 78 personas empleadas y una baja por cada 8 personas empleadas frente a 19 y 5 respectivamente para el conjunto de la muestra.

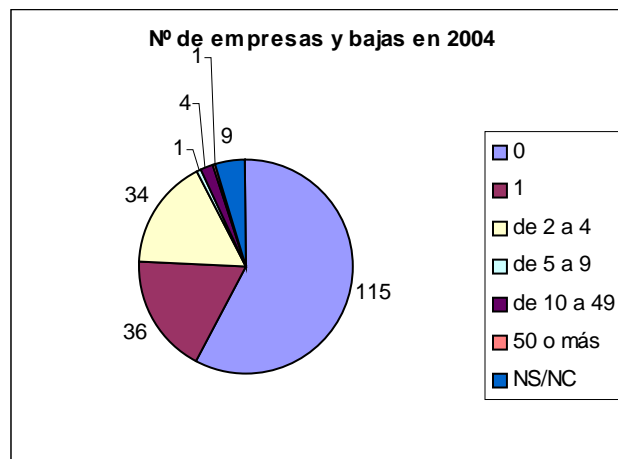
7.2.2.2) Índice de bajas laborales.

En este caso, no tenemos datos de referencia en el ámbito europeo ya que el indicador se refiere a los casos de enfermedad profesional.

Respecto a la encuesta, se ha recogido información sobre el total de bajas producidas a lo largo del año, sean por E.P. (enfermedad profesional) o no, y se han contabilizado en su conjunto.

Datos comparativos: Como referencia al indicador europeo, puede decirse que en Navarra se han dado una media de 1037,74 casos de baja por enfermedad profesional por cada 100.000 trabajadores durante 2004, con una mayor incidencia en industria y construcción y un descenso general respecto al año 2003 del 15,9%.

Empresas apoyadas por CEIN: Como resultado se da una media de 1 baja por cada 5 trabajadores, siendo más elevada su incidencia en empresas creadas en el año 2001 y menor incidencia en las empresas de NT e informática, las creadas más recientemente y las de los sectores emergentes.



7.2.3. FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD.

En este caso, la seguridad referida al propio trabajo. Este aspecto pretende cubrir tanto los temas de protección laboral (Coberturas sociales) y de la seguridad contractual, como las situaciones de flexibilidad por decisión de los trabajadores y movilidad laboral.

Los elementos con los que se evalúa este aspecto desde la Unión europea son los siguientes:

1. Cobertura real del sistema de protección social, para ocupados y desocupados.
2. Porcentaje de trabajadores con acuerdos de trabajo flexible.
3. Pérdidas de trabajo y recuperación del mismo al cabo de un cierto periodo de tiempo.
4. Porcentaje de trabajadores que cambian de lugar de residencia por motivos laborales.

Desde nuestra encuesta hemos recogido datos referentes a flexibilidad, cuyo elemento coincide con el contemplado desde la Unión aunque el indicador es distinto, y sobre estabilidad en el empleo en cuanto a tipología de contrato (Fijo o eventual) como medida de seguridad en la contratación.

7.2.3.1) Índice de flexibilidad en el trabajo.

Para la Unión Europea, los ratios utilizados son la satisfacción con la jornada laboral y los tipos de contratos (parcial o total) junto con el ratio de porcentaje de relación entre ellos.

Desde la encuesta, se ha recogido el dato de la existencia de acuerdos de flexibilidad de jornada en empresa y el número de ellos.

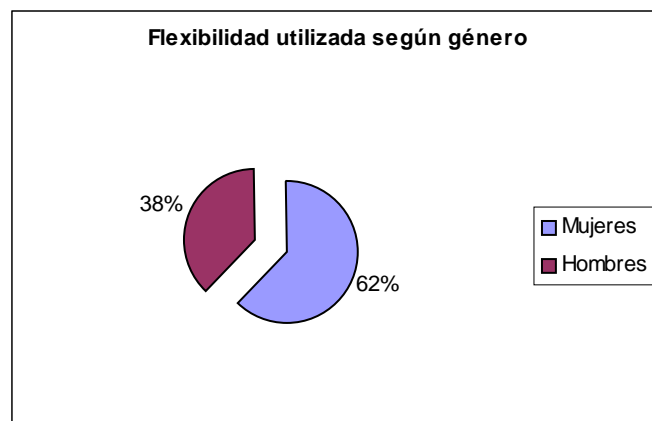
Datos comparativos: El dato que nos permite hacer alguna comparación es el porcentaje de trabajadores con acuerdos de trabajo a tiempo parcial, que en Europa ronda el 18% y que en España durante el 2005 ha llegado al 12%, muy por debajo de Europa y con un claro sesgo hacia la contratación

parcial femenina donde se afianza (78,2% de los contratos parciales firmados son con mujeres).

En el caso particular de Navarra, el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial es superior, el 15,64%.

Empresas apoyadas por CEIN: El resultado ha sido que un 25% de las empresas con personas trabajadoras tienen acordados, de algún modo, formas de contratación a tiempo parcial con ellas y que afecta a un número de empleados por encima de la media española y de la media en Navarra.

De todos ellos, el 62% son mujeres y el 38% hombres, mejorando también el ratio con respecto a España.



Resultados por segmentación: Respecto a la segmentación realizada, la zona geográfica y el tamaño de la empresa son las variables que mayor peso tienen en la incidencia de la flexibilidad laboral, así como entre las empresas cuyas socias son mujeres (32% cuentan con acuerdos de flexibilidad).

También, al ser una medida que afecta en especial a las mujeres, en aquellas empresas en las que su presencia es mayor, aparecen con mayor incidencia estos acuerdos de flexibilidad.

En sectores emergentes se dan en mayor medida acuerdos de flexibilidad laboral (18% de las empresas) que en el total de la muestra (12%).

7.2.3.2) Índice de estabilidad en el empleo.

Uno de los indicadores que utiliza Europa para medir la estabilidad en el empleo y sobre el que podemos obtener datos comparativos es el total de trabajadores con contrato temporal sobre el total de contratados/as.

Datos comparativos: En el año 2000, España aparece en esta escala con un índice de contratación temporal del 32%, muy por encima de lo que tiene Europa (13%) con una tendencia al incremento.

Con los últimos datos en la mano, España pasa a tener un ratio del 34,4% de temporalidad.

Navarra se sitúa mucho más cerca de Europa con un ratio del 25,2% en contratación temporal.

Empresas apoyadas por CEIN: En la encuesta realizada, las empresas disponen del 33% de la plantilla con contrato temporal, tanto hombres como mujeres. Este ratio se asemeja más a los valores en el ámbito nacional que a los de la Comunidad Foral.

Resultados por segmentación: Respecto a la segmentación, las empresas de **sectores emergentes** tienen el mayor número de contratos temporales con un índice del 45%, lo que da una temporalidad muy por encima de la media más alta, en este caso, España.

El índice más alto de temporalidad lo ostentan las empresas de Cultura y ocio, precisamente, con mayor presencia femenina, rondando el 58%.

La proporción de fijos va aumentando con la antigüedad de la empresa.

7.2.4. ACCESO AL MERCADO LABORAL.

El siguiente aspecto recoge temas relacionados con la facilidad para entrar y para permanecer en el mercado de trabajo, o para reincorporarse a él después de algún periodo de inactividad (por ejemplo, la reincorporación de la mujer después de haberse dedicado durante algunos años al cuidado de los hijos, etc.).

Los indicadores sugeridos por la Unión para poder trazar el correspondiente mapa de situación son los siguientes:

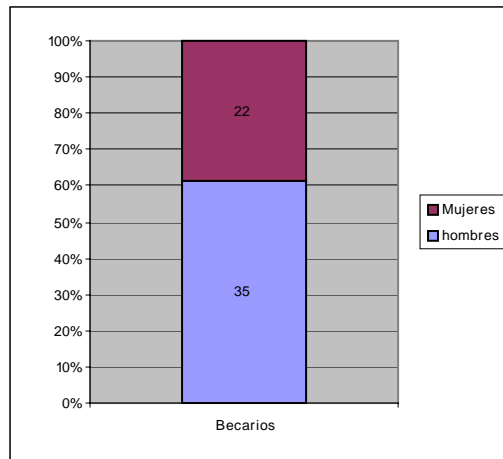
- a) Transición efectiva de los jóvenes a la vida activa
- b) Tasas de empleo y desempleo de larga duración, por edad, nivel educativo, región.
- c) Rigideces del mercado laboral: Cuellos de botella y movilidad entre sectores y ocupaciones.

De la encuesta realizada, el único dato que nos puede aportar algo de luz sobre alguno de estos elementos es el número de becarios que realizan su labor en las empresas encuestadas, en relación con la transición efectiva de los jóvenes a la vida activa.

7.2.4.1) Índice de becarios en plantilla. Pregunta fuera de cuestionario

Este índice lo incorporamos como referencia en cuanto a la accesibilidad al mercado de trabajo de los jóvenes, aunque no tiene excesiva validez por no poder disponer de datos referidos a la conversión de becas en contratos y de la situación laboral previa a la concesión de la beca de los beneficiarios.

Empresas apoyadas por CEIN: Entre el total de empresas entrevistadas –391–, solamente el 10% tiene becarios en la actualidad. El total de becarios es de 57, lo que supone un 5% sobre el total de trabajadores. Entre los que tienen alguno, la media de becarios por empresa es de 1,5. Los becarios son hombres en un 61% y mujeres en el 39% restante.



Resultados por segmentación: Las empresas con más jóvenes con beca son las de NT e informática con un 34% respecto de la plantilla contratada, seguidas por las empresas de 2 trabajadores, con un 33%. Alto número de personas con beca tienen también las empresas de los **sectores emergentes**.

7.2.5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Con este aspecto se trata de averiguar, a partir de los indicadores, si tanto la organización laboral como los recursos de soporte permiten a las personas equilibrar estos dos aspectos de nuestras vidas.

Los indicadores sugeridos son:

- a) Proporción de trabajadores con formas de trabajo flexible
- b) Oportunidades para la baja por maternidad / paternidad y tasas de uso
- c) Recursos para el apoyo al cuidado infantil en edades de pre – escolar y primaria.

Tanto para el segundo como para el tercer indicador no podemos extraer conclusiones por la falta de datos recogidos en la encuesta.

7.2.5.1) Índice de flexibilidad en el trabajo.

Para este índice nos remitimos a los datos del apartado 7º.2.3.1 Flexibilidad y seguridad por no disponer de datos respecto al uso de la jornada partida en el sentido de conciliación con la vida familiar y laboral.

Prácticamente la mujer dobla al hombre en acuerdos de jornada reducida.

7.2.6. DIALOGO SOCIAL E IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO.

Dejando ahora de lado la importancia del equilibrio entre vida laboral y personal, y centrándonos sólo en la primera de ellas, se considera un factor de calidad del trabajo que las personas empleadas tengan información sobre los planes de la empresa, su evolución y que se sientan implicadas en su desarrollo.

Los indicadores que se sugieren para evaluar este aspecto son los siguientes:

- a) Cobertura de los Convenios Colectivos y número de empresas de ámbito europeo con representantes de las personas trabajadoras en sus Consejos.
- b) Porcentaje de personas trabajadoras con intereses / participación financiera en sus empresas
- c) Días de trabajo perdidos por desacuerdos laborales (huelgas,...)

En este apartado hemos recogido información sobre la cobertura de las empresas en cuanto a los convenios en los que están enmarcadas y la adecuación de estos según los trabajadores a los que les afecta.

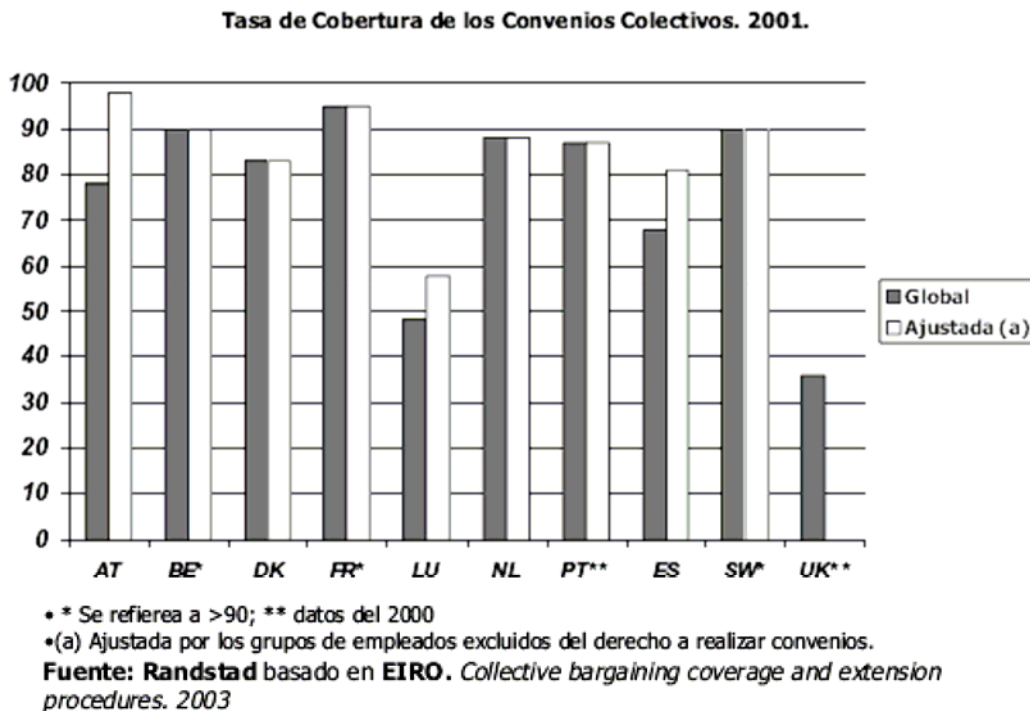
Sobre la representación de trabajadores en los consejos no tenemos información ni tampoco sobre datos de jornadas perdidas por desacuerdos laborales.

Añadimos a estos un indicador que puede dar idea del porcentaje de trabajadores que participan en las decisiones de la empresa aunque sea un dato que no se pueda comparar con el indicador europeo

7.2.6.1) Índice de cobertura de convenios colectivos.

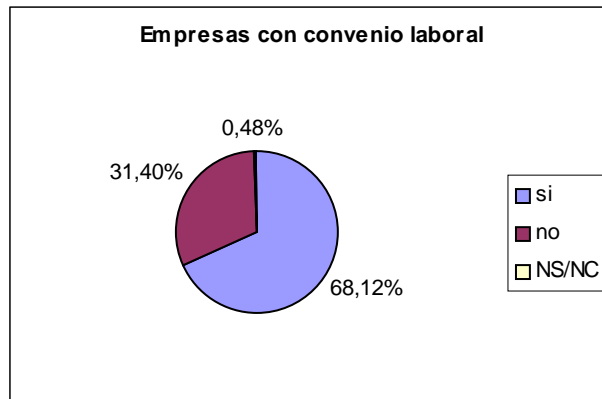
Mide el porcentaje de trabajadores que están bajo la cobertura de convenios colectivos de trabajo sobre el total de trabajadores.

Datos comparativos: En el ámbito europeo se dispone de información relativa a la cobertura de los convenios colectivos que oscila entre el 36% del Reino unido y más del 90% en Francia, Bélgica o Suecia.



España se sitúa entorno al 70%, cifra que coincide aproximadamente con la cifra media europea y que se considera una buena tasa de cobertura.

Empresas apoyadas por CEIN: Respecto a nuestras empresas, la cobertura de convenios llega al 68% de las entrevistadas, lo que nos sitúa en un nivel algo inferior a la media española y europea.



Resultados por segmentación: Por segmentación, tienen mayor cobertura las de Pamplona y Comarca, las creadas durante los dos últimos años, las industriales y de Nuevas Tecnologías e informática y las de más de 10 trabajadores.

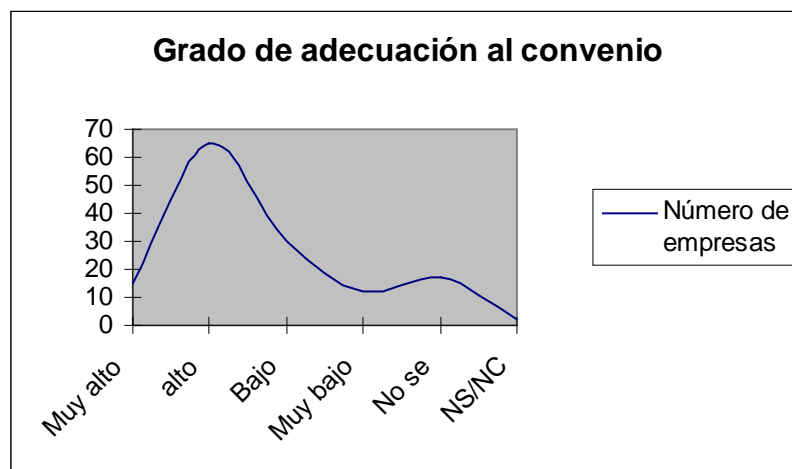
Por el contrario, las personas trabajadoras más desprotegidas son los de la Montaña y Zona Media, los de los sectores emergentes, así como las de cultura y ocio, comercio y hostelería.

En concreto para sectores emergentes el porcentaje de empresas con convenio es algo inferior que el del conjunto de la muestras (58% frente a 68% respectivamente).

7.2.6.2) Índice de adecuación y satisfacción en la cobertura de los convenios.

En este indicador no tenemos datos a escala nacional o europea, por lo que sólo incluimos los datos obtenidos a través de la encuesta.

Empresas de la apoyadas por CEIN: Según los datos que hemos recogido, de las empresas que tienen convenio para su plantilla, el 57% de esta opina que el grado de adecuación de este es alto o muy alto a su actividad, frente a un 30% que opina que es bajo o muy bajo.



Resultados por segmentación: Entre los que consideran que el convenio es adecuado se encuentran los trabajadores de la Ribera y Zona Media, los que trabajan en empresas lideradas por mujeres, las de comercio y hostelería y las de mayor tamaño.

No así entre las de la Montaña, las nuevas, las de Nuevas Tecnologías e informática y las de cultura y ocio, cuya opinión no es tan definida.

Por debajo de la media de satisfacción se encuentran las empresas pertenecientes a los sectores emergentes, aunque el porcentaje no es significativo.

7.2.6.3) Índice de participación efectiva en la empresa.

Empresas de la apoyadas por CEIN: Desde la encuesta, y con los datos obtenidos relativos al número de personas socias respecto del total de personas trabajadoras sabemos que el 32 % de las personas trabajadoras de las empresas encuestadas tienen voz y voto en las decisiones que se toman habitualmente y que afectan a todos los ámbitos de trabajo de la empresa, ya que cumplen la doble condición de personas trabajadoras y personas socias al mismo tiempo.

7.2.7. DIVERSIDAD Y NO-DISCRIMINACIÓN.

Una sociedad inclusiva, como se indica en las conclusiones de la cumbre de Lisboa, comporta que no existan tratos diferenciados a las minorías, sean del tipo que sean, ni ninguna clase de discriminación. Europa se quiere construir para todos, garantizando un trato igualitario a todos los trabajadores, sin discriminación por edad, incapacidad, origen étnico, religión y orientación sexual. Los indicadores que la Comisión sugiere para evaluar la situación en la que se encuentra la Comunidad son: :

1. Tasas de empleo y diferencias salariales de los trabajadores de más edad respecto a la media.
2. Tasas de empleo y diferencias salariales de personas con discapacidades y personas pertenecientes a minorías étnicas, comparado con la media.
3. Información sobre la existencia de procedimientos legales abiertos y sus resultados.

Desde los datos de la encuesta no se pueden extraer conclusiones ni construir ninguno de los indicadores anteriormente descritos.

7.2.8. PRODUCTIVIDAD Y PRODUCCIÓN.

Finalmente, y para completar la visión global del entorno de mercado, nos faltaría ver cómo todas las mejoras en calidad revierten en una mayor productividad.

Esta es la tesis europea: La Calidad en el Trabajo va a ir acompañada de crecimiento (en producción y productividad) y de mejoras en la competitividad de la zona.

Los indicadores que se van a utilizar para evaluar este aspecto son los siguientes:

1. Productividad media, por hora, por persona trabajadora.
2. Producción media anual, por persona trabajadora.
3. Media anual de estándar de vida familiar, teniendo en cuenta la tasa de empleo y el ratio de dependencia.

A través de la encuesta, sólo hemos podido recoger datos relativos a la productividad media anual de las personas empleadas en las empresas encuestadas en relación con la facturación obtenida.

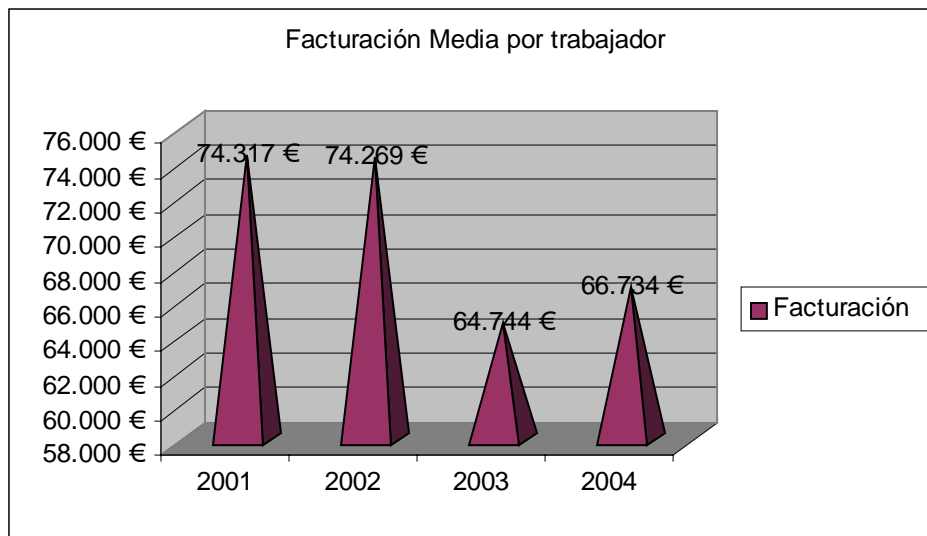
7.2.8.1) Índice de productividad media anual por trabajador.

Para este indicador la referencia europea que tenemos compara las diferentes productividades por persona y año en función del PIB de cada país, por lo que nuestro indicador, construido a partir del número de personas trabajadoras y la facturación obtenida anual en las empresas encuestadas, y el europeo no van a ser comparables.

Empresas apoyadas por CEIN: La evolución de la productividad en las empresas encuestadas ha ido disminuyendo, en una tendencia a la baja, desde el año 2001, sólo rota en el dato del 2004.

Esta tendencia puede no ser fiable debido al sesgo producido con la existencia de nuevas empresas en la muestra, que hace que la productividad vaya disminuyendo, al no contemplar, en los primeros años,

la existencia de empresas que han ido desapareciendo y que no han realizado la encuesta.



Los resultados hablan de una facturación media por empleado de 67.000 €, con una reducción de algo más del 10% respecto a lo obtenido en 2001.

Resultados por segmentación: Si lo vemos desde el punto de vista de la segmentación realizada, vemos que la facturación media va aumentando con los años y que las empresas con menor ratio de facturación son las de los **sectores emergentes**, las lideradas por mujeres, las de NT e informática y las nuevas y con menos empleados / as. En concreto la facturación por persona empleada en sectores emergentes fue de 38.553 € frente a los 66.733 € del conjunto de la muestra.

Por el contrario, la empresa con mayor índice de facturación es una empresa industrial, radicada en la Ribera, con más de 6 años de antigüedad y con más de 10 trabajadores.

7.2.9. CONCLUSIONES DIMENSIÓN DOS DE CALIDAD EN EL EMPLEO

En cuanto a la **igualdad de oportunidades** queremos destacar:

- En la *retribución* de socios-trabajadores la mujer cobra entre un 40 y un 72% menos que un hombre según sea su retribución mínima o máxima respectivamente. En relación con los trabajadores, la mujer cobra entre un 13 y un 27% menos que el hombre, según sea mínima o máxima su retribución.
- Por sectores, coinciden en ganar menos de la media las empresas de sectores emergentes, las formadas por socias mujeres, así como las empresas del comercio y las de cultura y ocio (casualmente, formadas principalmente por mujeres). Por supuesto, también, las empresas de menor tamaño.
- La *diferencia de ocupación* en España ronda el 29% entre hombres y mujeres. Además, en 2003, la tasa de actividad femenina está rondando el 46%, por debajo del 55% de la media europea. La situación en Navarra mejora la española y la europea llegando al pleno empleo en la ocupación masculina con tasa de actividad por encima del 70% y un índice de paro femenino que dobla al masculino con tasas de actividad en torno al 60%.
- La *presencia femenina* se incrementa considerablemente en las empresas creadas en los últimos años, representando ya prácticamente el 50% del capital de las nuevas empresas. Sin embargo, su presencia es todavía menor en iniciativas industriales y de nuevas tecnologías limitándose, en algunos casos, a menos de la mitad.
- No hay diferencias por género en cuanto a la *estabilidad en el empleo* (33% de eventualidad).
- El índice de calificación entre las personas socias de empresas es medio alto, con un alto conocimiento de idiomas e informática. La formación de las mujeres y de las empresas que operan en sectores emergentes es mayor que las de los hombres y la existente en sectores tradicionales en general.

- Hemos detectado que las empresas lideradas por mujeres tienen *menor número de puestos* directivos en favor de los puestos más técnicos y en los sectores emergentes un número significativamente alto de técnicos respecto a la media junto con un índice de temporalidad alto para todos los puestos

En cuanto a la **seguridad y salud** queremos destacar:

- Respecto a los resultados de la encuesta, el *índice de accidentes de trabajo* tiene una media de 52,6 accidentes por cada 1000 trabajadores / as, por debajo de la media Navarra que se sitúa en torno a los 60.5 accidentes por cada 1000 trabajadores / as. Las empresas con un menor índice de accidentes laborales han sido las lideradas por mujeres y las de los sectores emergentes (78 y 76 respectivamente), las de comercio y hostelería (14,9) y por último, las de cultura y ocio (13,6.).

En cuanto a la **flexibilidad** queremos destacar:

- El dato que nos permite hacer alguna comparación es el *porcentaje de trabajadores con acuerdos de trabajo a tiempo parcial*, que en Europa ronda el 18% y que en España durante el 2005 ha llegado al 12%, muy por debajo de Europa. En el caso particular de Navarra, el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial se sitúa en torno al 15,64%, algo inferior al de la UE.
- Para nuestra muestra el resultado ha sido que un 25% de las empresas con trabajadores tienen acordados, de algún modo, formas de contratación flexible con ellos y que afecta a un número de empleados por encima de la media europea, española y de la media en Navarra. De todos ellos , el 62% son mujeres y el 38% hombres.
- Las empresas conformadas por mujeres son las que en mayor medida arbitran fórmulas de flexibilidad para sus trabajadores / as.
- Si hablamos de estabilidad en el empleo iremos que el índice de contratación temporal para el conjunto del Estado es del 34.4%, muy por encima de lo que tiene Europa (13%). Navarra se sitúa mucho más cerca de Europa con un ratio del 25,2% en contratación

temporal y las empresas pertenecientes a nuestra Comunidad de Empresas disponen del 33% de la plantilla por contrato temporal, tanto hombres como mujeres. Este ratio se asemeja más a los valores en el ámbito nacional que a los de la Comunidad Foral.

- Los mayores niveles de temporalidad se dan en los sectores emergentes con un nivel de temporalidad cercano al 45% de las plantillas.

En cuanto a la **diálogo social** queremos destacar:

- Respecto a las empresas de la Comunidad CEIN, la cobertura de convenios llega al 68% de las entrevistadas, lo que nos sitúa en un nivel algo inferior a la media española y europea (en torno al 70-75%).
- Las empresas creadas por mujeres y las que pertenecen a los sectores emergentes son en donde menos convenios colectivos dan cobertura a los trabajadores / as.

En cuanto a **productividad** destacar que las empresas con menor ratio de facturación son las de los sectores emergentes y las lideradas por mujeres

8 PRINCIPALES CONCLUSIONES ESTUDIO.

8.1. CRUCES MÁS RELEVANTES.

A través de la muestra seleccionada y los diferentes filtros que hemos realizado como el tamaño, el año de creación y el sector al que pertenecen las empresas se plantean algunas conclusiones de carácter general.

- ✓ Prácticamente el 60% de las empresas de la muestra son de Pamplona y su comarca.
- ✓ EL 79% del total son empresas de servicios y dan empleo a un total de 2.538 personas.
- ✓ Que más del 30% del empleo creado esta configurado por los propios emprendedores.
- ✓ Se está produciendo un cambio en la tendencia del tipo de empresa creada en estos últimos años, **de empresas industriales a empresas del sector servicios y, más concretamente, hacia sectores emergentes.**
- ✓ Que las empresas que se crean son microempresas de 1 o 2 trabajadores y que conforme pasan los años se consolidan, incrementan tamaño y puestos de trabajo. El tiempo es una variable que permite ver el grado de crecimiento y consolidación de las empresas.
- ✓ Que la forma jurídica preferida a medio y largo plazo es la S.L., aunque en un inicio se opte por una forma más sencilla como la sociedad irregular o individual.
- ✓ Que la iniciativa femenina ha experimentado un empuje enorme estos últimos años y que se traduce en que el 45% de toda la actividad emprendedora actual es suya.
- ✓ A pesar de ello, la remuneración percibida por la mujer sigue muy por debajo de la del hombre (entre un 13 y un 27% menos), llegando en determinados casos al 50% menos (empresas formadas por mujeres

respecto a las formadas por hombres), datos peores que los reflejados por Europa.

- ✓ Los Índices de siniestrabilidad laboral aparecen como dato positivo y cerca de los niveles europeos, superando a Navarra, debido principalmente al peso del sector servicios, con menores índices de siniestrabilidad.
- ✓ Alto peso de la participación de los trabajadores en las decisiones en la empresa, debido a su tamaño y al peso que representan los socios en la fuerza laboral.

8.2. SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN APOYADAS POR CEIN

Respecto a la calidad del empleo en las empresas de nuestra Comunidad, podríamos concluir algunas reflexiones que ayudarían a adaptar e interpretar los indicadores existentes actuales a los utilizados en la UE:

- Actualmente, y tal y como se refleja en el informe realizado por la Cámara Navarra de Comercio e Industria de noviembre de 2005 sobre los [indicadores de calidad del empleo](#), es necesario seguir avanzando en el desarrollo y adaptación de fuentes de información estadística que nos ayuden a medir las políticas Europeas de calidad de empleo a través de sus indicadores, así como su seguimiento y cumplimiento a lo largo del tiempo.
- Aunque Navarra demuestra en algunos aspectos estar a la altura europea en calidad de empleo (siniestrabilidad, contratación parcial o formación), seguimos lastrando en otros las deficiencias propias del entorno en el que nos encontramos (como la desigualdad laboral por razón de género -remuneración, representatividad, etc.- o los índices de estabilidad en el empleo)

8.3. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LAS EMPRESAS APOYADAS POR CEIN..

El conjunto de empresas CEIN responde al perfil de empresa joven y dentro de lo que se considera pyme o micropyme a escala nacional.

La gran mayoría lastran la problemática propia de las empresas jóvenes:

- Dificultades económicas y financieras.
- Condiciones laborales muy ajustadas.
- Tamaños reducidos.
- Estructuras poco estables y flexibles.

Cuestiones que con los años se palian a medida que la empresa va consolidándose en su entorno empresarial.

Con las segmentaciones realizadas en la encuesta se podría concluir lo siguiente:

Mujeres: Su entrada en el mercado de trabajo se ha decantado por el autoempleo, quizá debido a las dificultades de incorporarse al mercado de trabajo por cuenta ajena (su presencia como becarias es muy inferior al hombre).

Los sectores preferidos son la hostelería, la cultura y el ocio (esta última con la tasa de temporalidad más alta -58%-)

Tienen una alta temporalidad y su retribución en general es la más baja encontrada, quizás debido a la alta desprotección por la falta de convenios, aunque demuestran ser más solidarias y tener menos diferencias en la retribución dentro de la empresa, comparadas con las empresas lideradas por hombres. A pesar de ello, muestran un grado de satisfacción por su trabajo muy alto.

Su formación también despunta y demuestran estar mejor preparadas que los hombres y mantenerse al día de forma continua; su siniestralidad es extremadamente baja.

También son las que cargan con el peso de la conciliación ya que casi doblan el número de contratos a tiempo parcial que los realizados por los hombres.

Su productividad tampoco destaca y esta relegada a los valores más inferiores.

Sectores emergentes: Son las empresas más volátiles debido a su alta tasa de temporalidad (45%) y al alto número de becarios que utilizan, a pesar de ello es donde más probabilidades de promocionar se tienen, aunque con altos niveles de exigencia, ya que son las que mayor formación técnica y en informática e idiomas demandan.

Además mantienen un alto índice de formación continua, muy superior a la media europea, y exigen altos grados de responsabilidad.

Son los sectores con mayor proyección empresarial, mucho más que el resto, pero en el ámbito retributivo se quedan en los últimos puestos de la lista, estando especialmente desprotegidos por la falta de convenios.

A pesar de ello, su índice de bajas laborales es de las menores entre todos los grupos de empresas. Su productividad es todavía escasa con respecto a la media de la comunidad.

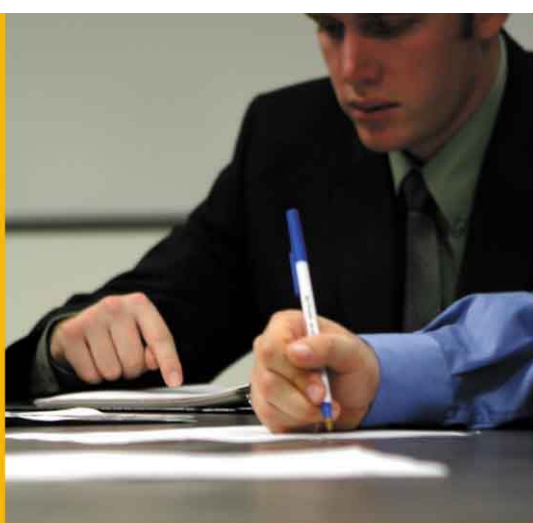
9 BIBLIOGRAFIA

- Análisis de los accidentes de trabajo notificados en el 2002. INSL. Siniestrabilidad en Navarra 2004.
- [Calidad de trabajo en la Europa de los Quince](#). Esade-randstad.2003.
- Cuestionario para el estudio de las empresas apoyadas por CEIN. CEIN. 2004
- Empleo Femenino. Asignatura pendiente del mercado laboral español. CEN. Marzo 2005.
- Estudio de la comunidad de empresas de CEIN. CIES. Octubre 2005.
- [Evolución de la economía Navarra](#). Gabinete de estudios de UGT de Navarra. 2º trimestre 2005.
- [Hacia los estándares europeos en la calidad del empleo](#). CA de Euskadi. Eustat. Informe 2003 y 2004.
- [Los indicadores de empleo de la UE como elemento de medición de las políticas de empleo en Navarra](#). Cámara Navarra. Noviembre 2005
- [Plan de empleo de Navarra 2005-2007](#). Gobierno de Navarra.
- Publicaciones del parlamento europeo. [Comunicación de la comisión del consejo al parlamento sobre la mejora de la calidad del empleo](#). COM/ 2003/ 728.
- [Siniestrabilidad laboral en Navarra. INSL. 2004](#)(Datos provisionales)
- Consultas a las páginas web oficiales del www.ine.es y el [IEN](#) .

10 OTROS TITULOS REALIZADOS EN EL MARCO DE LOS SECTORES EMERGENTES.

- ¿Hacia dónde hay que mirar? Sectores emergentes, oportunidades de empleo y negocio para esta década.
- Factores clave de éxito sectoriales
- XXI Ideas de sectores para el siglo XXI
- Concurso "¿Qué echas de menos en Navarra?". Conclusiones estudio de necesidades"

q



Q



q

E

q

e

Q

e

q



Acción Impulsada por el Servicio Navarro de Empleo



Acción englobada en el Proyecto FH