

ANA NEGRO,<sup>\*</sup> GUADALUPE RAMOS-TRUCHERO,<sup>\*\*</sup>  
MARÍA CRUZ MERINO,<sup>\*\*\*</sup> NOELIA SOMARRIBA<sup>\*\*\*\*</sup>

## La calidad del empleo en España: una aportación al estudio por comunidades autónomas a través de indicadores sintéticos<sup>1</sup>

### The Quality of Employment in Spain: A Contribution to the Study of Autonomous Communities through Synthetic Indicators

#### RESUMEN

Este artículo analiza la calidad del empleo en España en los años 2000 y 2007, a través de la elaboración de indicadores sintéticos. La investigación se basa en un concepto de calidad laboral que consta de cuatro dimensiones: calidad de condiciones de empleo, calidad de condiciones de trabajo, calidad de las relaciones laborales y calidad de las políticas sociales. A partir de este enfoque se construye un sistema de indicadores sociales que, a través de la metodología de la distancia  $P_2$ , permite el diseño de indicadores sintéticos por dimensiones y de un Indicador Sintético de Calidad del Empleo global que examina la importancia de cada variable en la determinación de la calidad del empleo y su evolución temporal por comunidades autónomas. Las conclusiones de este trabajo muestran un lento incre-

#### ABSTRACT

In this paper, we analyze job quality in Spain during the period 2000-2007 by designing synthetic indicators. The research is based on a concept of job quality consisting of four dimensions: quality of employment conditions, quality of job conditions, quality of labor relations, and quality of social policy. From this approach, a system of social indicators is set up using  $P_2$  distance methodology, permitting us to design synthetic indicators by dimensions as well as an overall Synthetic Indicator of Job Quality. This analysis explores the importance of each variable in determining job quality and its evolution down through time in regions. The main findings of this study show a slow increase in job quality in the different regions analyzed, as well as a trend toward regional homogeneity.

3

\* Coordinadora de la especialidad de ergonomía y psicología en el Máster de Gestión en Prevención Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente de la Universidad de Valladolid, España, [amnegro@trs.uva.es](mailto:amnegro@trs.uva.es)

\*\* Profesora e investigadora en el Departamento de Sociología y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, España, [guadalupe.ramos@uva.es](mailto:guadalupe.ramos@uva.es)

\*\*\* Profesora e investigadora del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valladolid, España, [mcmerino@ea.uva.es](mailto:mcmerino@ea.uva.es)

\*\*\*\* Profesora del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valladolid, España, [nsomarri@eco.uva.es](mailto:nsomarri@eco.uva.es)

Recibido: 8 de julio de 2014 / Aceptado: 1º de diciembre de 2014

<sup>1</sup> Este trabajo parte de la comunicación que se presentó en el X Congreso Español de Sociología celebrado en Pamplona del 1 al 3 de julio de 2010 con el título "Una aproximación a la calidad del empleo en España".

mento de la calidad en las distintas autonomías, así como una tendencia a la homogeneidad regional.

*Palabras clave:* calidad del empleo, condiciones de trabajo, condiciones de empleo, relaciones laborales, políticas sociales, indicadores sintéticos, medidas de distancia.

*Key words:* job quality, working conditions, employment conditions, labor relations, social policy, synthetic indicator, distance measure.

## INTRODUCCIÓN

La calidad del empleo ha constituido uno de los principales objetivos en las directrices de la Unión Europea a partir del Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000 y –a pesar de que su énfasis cambió con la revisión de la Estrategia de Lisboa de 2005, pasando a ser una herramienta para promover la productividad y el crecimiento económico– siguió siendo uno de los fines fundamentales en la estrategia de empleo hasta 2007 (Kovács y Casaca, 2007).

Este trabajo pretende analizar la calidad laboral en España y, de esta manera, valorar si se cumplió el objetivo de la Estrategia Europea de Empleo de “más y mejores puestos de trabajo”, así como examinar su evolución en los años 2000 y 2007 en las distintas comunidades autónomas. La finalidad será analizar la situación del empleo en un periodo anterior a la actual crisis económica que ha supuesto una destrucción masiva de puestos de trabajo y también la “dificultad para encontrar un ‘empleo bueno’, es decir, seguro y con ciertas garantías” (Miguelez y Prieto, 2009, p. 280).

4

En definitiva, un trabajo de calidad garantiza la integración social, permite un desarrollo profesional y personal que salvaguarda un mayor rendimiento regular y un incremento de la productividad, frente a la falta de calidad del empleo donde subyacen unas condiciones de trabajo degradadas, exiguas mejoras salariales de futuro, carencia de promoción profesional en el horizonte, con escasas posibilidades de movilidad hacia “buenos” empleos, con alta probabilidad de accidentes de trabajo y con alto riesgo de marginalidad social (Lahera, 2004, pp. 187-188; Kovács y Cerdeira, 2009, pp. 74-75). La actual crisis marcará un punto de inflexión, habrá un antes y un después, y es por ello que se centra el análisis en un periodo de crecimiento, *en el antes*, para poder comprender de dónde hemos partido y poder comprender *el después* en investigaciones posteriores.

La metodología que se adopta para el análisis es la de los indicadores sociales, que permite descomponer el concepto a investigar en diversas dimensio-

nes, integradas a su vez por sus propios indicadores. De esta forma, se obtiene la calidad del empleo como resultado de la combinación de la información de diferentes variables. Así, en un primer paso se procede a seleccionar un conjunto de variables que nos permitan evaluar la calidad laboral, agrupadas en cuatro bloques dimensionales: condiciones de trabajo, condiciones de empleo, relaciones laborales y políticas sociales (Lahera, 2006, p. 374).

En un segundo paso, se realiza la elección del procedimiento de agregación de las variables para obtener el indicador sintético. A partir de esta batería de indicadores, se deriva un Indicador Sintético de Calidad del Empleo (ISCE) por medio de la metodología de la distancia  $P_2$ , que permitirá estudiar el papel de cada variable en dicho indicador y la situación de las diferentes comunidades autónomas respecto a nuestro concepto de calidad del empleo. Finalmente, se presentan los resultados comparativos del ISCE en los años 2000 y 2007.

## **DIMENSIONES PARA EL ESTUDIO DE CALIDAD DEL EMPLEO**

La calidad del trabajo es un concepto difícil de delimitar debido al carácter relativamente complejo y multidimensional que encierra. No existe una definición universalmente aceptada en el ámbito académico que permita clarificar dicho concepto, ni la dirección de la investigación de la calidad del empleo. En su acepción más amplia abarca las características del empleo y del puesto de trabajo –horas de trabajo, sueldo, cualificación necesaria, entre otros–, del entorno general del puesto y del mercado de trabajo –condiciones de trabajo, formación, igualdad de género, diálogo social, etcétera– y la percepción o valoración subjetiva del trabajador relativa a su puesto de trabajo –satisfacción laboral, expectativas laborales. Hay que tener en cuenta que combina tanto aspectos objetivos como subjetivos, de ahí la dificultad y los problemas en su medición.

5

En 2001 se establece, a partir de la Comisión Europea, un marco de análisis donde se considera que la calidad del empleo está integrada por diez dimensiones,<sup>2</sup> cada una de las cuales está cuantificada por una serie de indica-

<sup>2</sup> Dimensiones de la calidad del empleo aprobadas en el Consejo Europeo de Laeken: 1.- Calidad intrínseca del empleo. 2.- Cualificación, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional. 3.- Igualdad entre hombres y mujeres. 4.- Salud y seguridad en el trabajo. 5.- Flexibilidad y seguridad. 6.- Inclusión y acceso al mercado laboral. 7.- Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada. 8.- Diálogo social y participación de los trabajadores. 9.- Diversidad y no discriminación y 10.- Rendimiento general del trabajo.

dores claves y contextuales. Estas dimensiones abarcan aspectos amplios no sólo respecto al bienestar personal del trabajador –condiciones de trabajo, contenido de trabajo, posibilidad de promoción, igualdad de género, salud y seguridad–, sino también del funcionamiento del mercado laboral –accesibilidad, flexibilidad, conciliación, diálogo social, participación del trabajador– (Peña-Casas, 2009, p. 57; Prieto *et al.*, 2009, p. 29). Desde un punto de vista académico, para algunos autores, este marco conceptual resulta impreciso. La falta de referencia explícita a teorías económicas o sociales hace que las críticas arrecien por considerar dichas dimensiones como criterios políticos subordinados a una serie de objetivos por conseguir (Dahl, Nesheim y Olsen, 2009, p. 33). Lejos de entrar en esta discusión se debe apuntar la falta de indicadores que hagan referencia a los sueldos,<sup>3</sup> la carencia de aquellos que cuantifiquen la intensidad del trabajo, la ausencia respecto a los de legislación de protección de empleo o la consideración parcial de otros como, por ejemplo, la formación profesional (Davoine y Erhel, 2006), además de ignorar los posibles conflictos que se plantean dentro de la relación de empleo (Green, 2006). Aunque, como señala Peña-Casas (2009, p. 72), podemos apuntar como positivo la inclusión para la evaluación de calidad del empleo, de nuevas perspectivas dentro de las políticas de mercado de trabajo como la igualdad de género o la no discriminación.

6 En definitiva, la medida de la calidad del trabajo descansa sobre una amplia base de indicadores clasificados por componentes y dimensiones, a los que progresivamente se han ido incorporando otros nuevos, con el propósito de reflejar, lo más fielmente posible, la complejidad y los cambios relacionados con el trabajo. De esta forma, nos encontramos con distintas concepciones de calidad del empleo y aunque existe cierto consenso a la hora de subrayar la necesidad de aplicar un enfoque multidimensional, no lo es a la hora de decidir los indicadores a utilizar. En este sentido, hay investigadores que han tomado como punto de partida la formulación que hace la Comisión Europea y aplican dicho esquema dimensional y de indicadores (Centre d'Etudes de l'Emploi, 2006, Auzmendi, 2004), otros toman el concepto como referencia general (Alonso, 2006) o, bien, combinan dimensiones como la estabilidad y seguridad en el empleo y las trayectorias profesionales (Prieto *et al.*, 2009), salud y bienestar, desarrollo de las competencias de los trabajadores y conciliación de la vida laboral y familiar (Paoli y Bordin, 2002). Además de estos

<sup>3</sup> Esto es debido a la exclusión formal de cuestiones salariales de las competencias de las instituciones europeas (Peña-Casas, 2009, p. 64).

estudios también están los que incorporan indicadores complementarios tales como la seguridad socioeconómica, la educación y la formación profesional, las condiciones de trabajo (Davoine y Erhel, 2006, p. 19) o aquellos otros que introducen el entorno laboral, la organización del trabajo, la satisfacción laboral (Somarriba *et al.*, 2010, Ramos *et al.*, 2010), o el salario decente (Prieto *et al.*, 2009; Gutiérrez *et al.*, 2009).

En este trabajo se aborda el concepto de calidad del empleo desde dimensiones amplias para ver su evolución temporal. El objetivo será analizar no solo el ámbito de lugar de trabajo, sino también todo aquello que directa o indirectamente le rodea o interacciona con éste (Prieto *et al.*, 2009, pp. 98-103). De este modo, se considera que la calidad de empleo agrupa distintos tipos de *calidades* (Reygadas, 2002), cuya referencia se encuentra en los diferentes aspectos del modelo de trabajo que diseñó la Unión Europea para un futuro y que abarca, según plantea Lahera (2006), explícita o implícitamente otras calidades, en concreto la calidad de las condiciones de trabajo, la calidad de las condiciones de empleo, la calidad de las relaciones laborales y la calidad de las políticas sociales.

A partir del concepto de calidad anterior y desde una óptica multidimensional, se estudian los factores sociales que más directamente inciden en la calidad laboral en las distintas comunidades autónomas.

## **COMPONENTES DE LA CALIDAD DE EMPLEO: RESULTADOS DEL INDICADOR SINTÉTICO POR DIMENSIONES**

7

Cuando nos enfrentamos a conceptos dotados de una naturaleza multidimensional, como la calidad del empleo, la situación de cada una de las unidades de análisis se estudia por medio de un conjunto de indicadores que recogen información detallada de las diferentes dimensiones que integran nuestro concepto objeto de estudio. En este caso, los datos se han obtenido de diversas fuentes secundarias como: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), Anuario Laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Cabe señalar que en algunas dimensiones de la calidad hay más dificultades que en otras para obtener los indicadores apropiados, de ahí que algunas de ellas son más complicadas de reflejar y medir que otras.<sup>4</sup> Se utiliza una batería de cua-

<sup>4</sup> A pesar de ello, se considera que el conjunto de indicadores seleccionados es suficientemente amplio y diverso como para cubrir los distintos aspectos que proponemos de la calidad del empleo.

renta y cuatro indicadores,<sup>5</sup> tanto de tipo objetivo como subjetivo. Este último tipo de información permite incorporar las percepciones que los trabajadores tienen sobre su puesto de trabajo y estudiar su importancia dentro del concepto de calidad del empleo.

Uno de los problemas a afrontar es el de agregar o ponderar adecuadamente dichos indicadores con el objetivo de diseñar un ISCE. A este respecto, hay diferentes alternativas, por ejemplo el análisis de componentes principales, el análisis envolvente de datos y las medidas de distancia, entre otras metodologías; ésta última es una de las más difundidas en este campo de investigación. Sobre la comparación entre el indicador DP2 y otros procedimientos metodológicos de obtención de indicadores sintéticos, se puede consultar Somarriba (2008) y Pena Trapero (2009). La metodología del indicador sintético de distancia, DP2, de Pena (1977) resuelve de forma idónea los problemas planteados a la hora de elaborar un indicador sintético, entre los cuales, merecen ser destacados el de la agregación y el de la ponderación de los indicadores simples.

Para un estudio exhaustivo del indicador DP2 y de sus propiedades, se puede consultar Pena (1977), Zarzosa (1996) y Somarriba (2008). Aquí solamente se presentará la metodología de manera resumida, con el fin de suministrar los fundamentos metodológicos de la aplicación realizada.

Sean:

- 8
- $m$  el número de unidades espaciales (Comunidades Autónomas,  $m=17$ ).
  - $n$  el número de indicadores.<sup>6</sup>
  - $x_{ij}$ , el valor del indicador  $i$  en la unidad espacial  $j$ .
  - $\sigma_i$  la desviación típica del indicador  $i$ .
  - $R_{i,i-1,\dots,1}^2$  el Coeficiente de Determinación en la Regresión de  $X_i$  sobre  $X_{i-1}, X_{i-2}, \dots, X_1$

Se define la Distancia  $P_2$  para cada Comunidad Autónoma de la siguiente forma:

$$DP_{2j} = \sum_i \left\{ \left( \frac{d_i}{\sigma_i} \right) (1 - R_{i,i-1,\dots,1}^2) \right\} ;$$

<sup>5</sup> Indicadores referenciados en la tabla 1 del anexo.

<sup>6</sup> El número de indicadores varía en cada componente y en el indicador sintético final.

- con  $R_1^2 = 0$ ;
  - donde  $d_i = d_i(r^*) = |x_{ri} - x_{*i}|$
- y la base de referencia es  $X_* = (x_{*1}, x_{*2}, \dots, x_{*n})$ .

A raíz del cumplimiento de una serie de propiedades del indicador sintético, ciertas variables cuyo aumento implican empeoramiento de la calidad del empleo se multiplicaron por  $(-1)$  de forma que un aumento del valor de cualquier variable suponga una mejora de la calidad del empleo.<sup>7</sup>

El indicador sintético así diseñado devolverá las distancias de cada unidad espacial a una base de referencia, formada por los resultados de una Comunidad Autónoma ideal que obtiene los mejores resultados en todos los indicadores parciales.

A partir de la medida anterior se procede a calcular la  $DP_2$  por componentes y con estos nuevos indicadores resultantes se calcula un indicador sintético total. Ello facilita enormemente el cálculo y simplifica el proceso; además, nos permite obtener información detallada por componentes.<sup>8</sup> La lógica de esta forma de proceder es la siguiente: si el objetivo a buscar se descompone en varias dimensiones y se dispone de una medida adecuada para cada componente, el indicador sintético puede obtenerse al aplicar la metodología al conjunto de medidas de cada componente, a este proceso se le denomina  $DP_2$  por etapas (Somarriba, 2008).

9

### Dimensión de la calidad de las condiciones de empleo

Las condiciones de empleo tienen una gran relevancia en la valoración global del trabajador sobre su puesto de trabajo. La seguridad en el empleo debe ser compatible con el dinamismo económico que asegure unas retribuciones que faciliten la implicación de los trabajadores en la calidad del producto y la competitividad, puntos centrales de la concepción de calidad por parte de los empresarios (Reygadas, 2002, p. 259). Las políticas liberales que, en las últi-

<sup>8</sup> En el cálculo del indicador sintético por dimensiones se miden las distancias a una CCAA ideal con los mejores resultados de calidad de empleo, por ello un **menor valor** del indicador sintético nos estará indicando un **mejor resultado**. En contraposición en la obtención ISCE global se miden las distancias con respecto a una base de referencia formada por una CCAA con los peores resultados de calidad de empleo –mayores resultados de los indicadores sintéticos por dimensiones–, por ello un resultado más alto nos indica un mejor nivel de la calidad del empleo.

mas décadas, han llevado a cabo los países europeos rompen el modelo de empleo keynesiano<sup>9</sup> y así, bajo el paraguas del concepto de flexibilidad, se ha venido transformando el mercado de trabajo hacia una mayor precariedad del empleo (Lahera, 2006, p. 386).

Esta dimensión incluye, por tanto, la seguridad en el empleo, sin olvidar la seguridad de los ingresos mediante unos salarios adecuados. En cuanto al primer elemento, la seguridad en el empleo, para determinar situaciones laborales de precariedad y, por tanto, de baja calidad, se han utilizado como indicadores la tasa de temporalidad y la tasa de parcialidad respecto del total de asalariados y de ocupados, respectivamente, el porcentaje de asalariados que llevan menos de un año en la empresa y los que llevan menos de tres meses. Además, es interesante apreciar si dichos puestos de trabajo son deseados por los trabajadores. Asimismo, se introduce el número de horas habitualmente trabajadas a la semana por el asalariado.

El uso excesivo de la temporalidad, si bien ha permitido la creación de empleo y, por ende, la disminución del paro, también ha conducido a la segmentación del mercado laboral, por lo que los trabajadores con contrato temporal cuentan con peores condiciones de trabajo y perspectivas menos favorables (Amuedo, 2000; Sánchez y Toharia, 2000). Otro problema derivado de la temporalidad consiste en la alta rotación de la mano de obra con el consiguiente efecto negativo sobre el capital humano. Durante el período de análisis, a la reducción de la temporalidad en España hay que sumar un aumento del porcentaje de personas que llevan un año o menos en la empresa, privada o pública.

10

El trabajo a tiempo parcial, de escaso uso en España, experimenta un lento pero regular ascenso en todas las Comunidades en este período.<sup>10</sup> Este tipo de dedicación, considerada como idónea para un empleo flexible que además busca conciliar familia y trabajo y es una solución potencial al desempleo, tiene como consecuencia la segregación del mercado de trabajo y termina siendo pernicioso para la calidad y estabilidad del empleo, sobre todo de las mujeres (Ramos y Blázquez, 2005, p. 143-146). Además, mientras que en otros países europeos la mayoría de los trabajadores son los que eligen este tipo de

<sup>9</sup> Empleo indefinido a tiempo completo, con continuas mejoras salariales mediante la negociación colectiva (Alonso, 2000).

<sup>10</sup> El Consejo Europeo, en febrero de 2007, recomendaba a España aumentar el atractivo del trabajo a tiempo parcial, en el contexto de la revisión de la consecución de los objetivos de empleo de la Estrategia de Lisboa y con la perspectiva de continuar con el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo español.

dedicación, en el mercado laboral español el carácter a tiempo parcial viene, en muchas ocasiones, impuesto desde la parte empresarial (Valdes Dal-Ré, 2004, p. 224 y ss). Se constata en este período con datos de EPA un incremento del porcentaje de los que no desean este tipo de jornada, pues casi uno de cada tres trabajadores trabaja a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo.

Para el examen de la seguridad en los ingresos, además de la satisfacción con el salario,<sup>11</sup> se utiliza para analizar la evolución de la remuneración de los trabajadores el coste salarial por trabajador<sup>12</sup> que experimentó un aumento entre 2000 y 2007.

La tabla 1 muestra la estructura del Indicador Sintético de la Calidad de las Condiciones de Empleo por componentes, correspondiente al periodo de estudio. En la primera columna se recoge el valor del coeficiente de correlación, en valor absoluto, entre las diferentes variables y nuestro concepto de calidad de las condiciones de empleo, valor que marca el orden de acceso de los diferentes indicadores; mientras que en la última columna ( $1-R^2$ ) aparece el factor corrector, es decir el porcentaje de información que el nuevo indicador incorpora al indicador sintético descontando el efecto de las variables previamente introducidas.<sup>13</sup>

El procedimiento empleado en esta investigación para analizar la calidad del empleo permite estudiar la repercusión que, con respecto a los demás, tiene cada indicador simple en la determinación de los resultados. Por lo tanto, es posible obtener conclusiones sobre cuáles son los aspectos más relevantes en la explicación de las disparidades espaciales, de acuerdo con la metodología empleada. En este apartado se va a analizar la importancia relativa de cada indicador simple en la construcción del indicador sintético y en los resultados obtenidos, mediante dos criterios estadísticos: la correlación lineal absoluta con el indicador sintético resultante y el factor corrector (Zarzosa, 1996). A continuación, se interpretan los resultados correspondientes a las dos medidas.

Como se ha explicado en el epígrafe anterior, el valor absoluto del coeficiente de correlación lineal es la medida utilizada para jerarquizar los indica-

11

<sup>11</sup> Entendido como el porcentaje de trabajadores que están bastante o muy satisfechos con el salario de su puesto de trabajo actual, según datos de la ECVT.

<sup>12</sup> Los ingresos económicos que reciben los trabajadores –sean en efectivo o en especie– por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo (en euros).

<sup>13</sup> La estructura del indicador sintético es la misma para el resto de las dimensiones de la calidad del empleo.

TABLA 1

ESTRUCTURA DEL INDICADOR SINTÉTICO DE LA CALIDAD DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO, AÑOS 2000 Y 2007

$ r $	INDICADOR 2000	$(1-R^2)$	$ r $	INDICADOR 2007	$(1-R^2)$
0.9233	Tasa de temporalidad	1	0.8958	Tasa de temporalidad	1
0.8659	Tasa de rotación anual	0.298	0.8695	Tasa de rotación trimestral	0.428
0.848	Tasa de rotación trimestral	0.0966	0.7795	Tasa de rotación anual	0.1072
0.7271	Coste salarial por trabajador	0.4617	0.6108	Coste salarial por trabajador	0.5199
0.4504	Tasa de parcialidad	0.6663	0.5711	Involuntariedad del trabajo a tiempo parcial	0.4371
0.3489	Satisfacción con el salario	0.835	0.2929	Satisfacción con el salario	0.8528
0.3247	Jornada laboral	0.7662	0.1773	Tasa de parcialidad	0.532
0.1749	Involuntariedad del trabajo a tiempo parcial	0.7394	0.1744	Jornada laboral	0.3685

Fuente: elaboración propia.

12

dores simples en las distintas iteraciones de cálculo del indicador sintético. En la tabla 1, los indicadores simples aparecen ordenados según su rango o grado de correlación absoluta con el indicador sintético resultante; es decir, el primer indicador simple –tasa de temporalidad– es el que presenta una mayor correlación lineal, en valor absoluto, con el indicador final en ambos instantes temporales, y los últimos indicadores simples –involuntariedad del trabajo a tiempo parcial en el año 2000 y jornada laboral en el año 2007–, los que presentan la menor correlación absoluta.

El factor corrector –como se ha dicho en la definición del indicador sintético– indica la proporción de información nueva atribuible a cada indicador simple. Los factores correctores que aparecen en la tabla 1 se han obtenido a partir del orden definido por los coeficientes de correlación lineal correspondientes a la última iteración, también incluidos en dicha tabla.

Dado que la tasa de temporalidad es el indicador parcial más correlacionado con el indicador de calidad de empleo, incorpora toda su información; por eso su correspondiente factor corrector es la unidad. Las tasas de rotación trimestral y anual son los indicadores que ocupan la segunda posición en los

años 2000 y 2007 respectivamente, dada su correlación absoluta, y lo hace incorporando 30 y 43% de su información, ya que 70 y 57%, respectivamente, resulta redundante con respecto a la información contenida en el indicador de la tasa de temporalidad.

No se advierten grandes diferencias en la estructura del indicador sintético de la calidad de las condiciones de empleo por componentes entre 2000 y 2007. En ambos años las tres primeras variables que acceden son las relacionadas con la estabilidad laboral, aunque con ligeras modificaciones. Cabe destacar el papel de la tasa de temporalidad, que incorpora completamente su información en la elaboración del indicador, estando muy correlacionada en términos absolutos con la calidad de las condiciones de empleo en ambos años. Se observa, además, la variación en la tasa de rotación trimestral que mientras en el 2000 entra en tercera posición y agrega poca información, en 2007 se sitúa en segunda posición, incorporando más de 40% de nueva información.

Por otro lado, las dos variables relativas a la remuneración ocupan las mismas posiciones en los dos años de estudio en el Indicador Sintético, apreciando que en 2007 están menos correlacionadas con la calidad de las condiciones de empleo, sobre todo la satisfacción con el salario, aunque incorporan un mayor porcentaje de información.

Finalmente, se constata en las últimas posiciones del indicador el acceso de las variables que denotan una aproximación a la flexibilidad en el trabajo –la tasa de parcialidad, el grado de deseo de trabajar a tiempo parcial o la duración de la jornada–, advirtiéndose la mayor correlación de la involuntariedad del trabajo a tiempo parcial en 2007 frente a la de 2000, aportando menor información en 2007. Tanto la tasa de parcialidad como la jornada laboral retroceden posiciones en 2007.

13

### **Dimensión de la calidad de las condiciones de trabajo**

Las condiciones laborales son una de las dimensiones de la calidad del trabajo que mayor protagonismo tiene a la hora de evaluar y mejorar un puesto. En las últimas décadas, las transformaciones en la organización del trabajo y de la producción han influido sobre manera en las condiciones de los trabajadores. Por un lado, la búsqueda de la eficacia productiva y de la calidad de los empleos ha provocado ciertos cambios al tratar de superar los efectos negativos que la organización tradicional tiene sobre las condiciones de trabajo. Éstas son: la intensificación, la monotonía y la rutina de las tareas, la falta de partici-

pación de los trabajadores en las decisiones o unas relaciones laborales en las que predomina el conflicto industrial (Lahera, 2006, p. 366). Frente a estas características, se han ido introduciendo nuevos conceptos que apuestan por la cualificación de los trabajadores, por puestos de trabajo polivalentes y que resulten más interesantes para los trabajadores, así como por la introducción de la autonomía en la toma de decisiones productivas o por unas relaciones laborales basadas en la cooperación. Del mismo modo, la flexibilidad sin límites como estrategia de adaptación de la empresa a un entorno cambiante también ha sido un factor determinante en las condiciones de trabajo.

En este apartado se introduce un elevado número de variables que permitirán observar los cambios que durante el periodo de estudio se han producido en las condiciones de trabajo en España. Con este fin se han utilizado, fundamentalmente, variables subjetivas relacionadas con el puesto de trabajo que van desde la valoración del trabajador hacia el tipo de tarea –monótona, independiente y autónoma–, a la satisfacción con la salud y la seguridad que genera el trabajo realizado –protección y prevención o existencia de situaciones de riesgo– o en relación al entorno laboral físico y social –satisfacción con el ambiente de trabajo o compañerismo. De igual modo, se han incluido variables objetivas relacionadas con la formación y cualificación de los trabajadores como el nivel de estudios, la participación en los cursos de formación y la adecuación de la formación al puesto de trabajo.

**14** Con el objetivo de analizar la incidencia de las variables seleccionadas sobre la calidad de las condiciones de trabajo, se ha diseñado un indicador sintético relativo a las mismas, cuya estructura y componentes se muestran en la tabla 2, donde se advierten cambios significativos.

A diferencia del año 2000, el indicador sintético de calidad de las condiciones de trabajo de 2007 muestra muchas disparidades respecto a la importancia que toman los mismos componentes. En éste, las variables que se sitúan en las primeras posiciones son las relativas a las características de la tarea que el trabajador realiza en su puesto.

Tanto la percepción de estrés en el trabajo como la percepción de la monotonía se han revelado como dos aspectos significativos de cambio en la calidad de las condiciones de trabajo. En el caso del estrés, entendido como el factor de desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo y las posibilidades de rendimiento de cada individuo, ha mejorado sustancialmente su posición en el indicador. Mientras en el año 2000 entraba en séptima posición con 71% de información, en 2007 se muestran unos mayores índices de correlación, aun-

TABLA 2

ESTRUCTURA DEL INDICADOR SINTÉTICO DE LA CALIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, AÑOS 2000-Y 2007

$ r $	INDICADOR AÑO 2000	$(1-R^2)$	$ r $	INDICADOR AÑO 2007	$(1-R^2)$
0.6967	Satisfacción con el entorno físico	1	0.7757	Satisfacción con la autonomía e independencia en el trabajo	1
0.6578	Satisfacción con la salud y la seguridad	0.556	0.7009	Percepción de estrés en el trabajo	0.35
0.5434	Satisfacción con la autonomía e independencia en el trabajo	0.394	0.6759	Percepción de monotonía y aburrimiento en el trabajo	0.49
0.534	Adecuación de la formación al puesto que ocupa	0.832	0.6487	Satisfacción con el entorno físico	0.53
0.4855	Protección y prevención de las situaciones laborales de peligro	0.774	0.6073	Satisfacción con la salud y la seguridad	0.44
0.4223	Nivel de estudios de secundaria	0.497	0.6024	Satisfacción con el tiempo de descanso	0.67
0.4178	Percepción de estrés en el trabajo	0.715	0.5449	Percepción de situación de riesgo en el trabajo	0.48
0.3669	Percepción de situación de riesgo en el trabajo	0.406	0.5097	Participación en cursos de formación ofrecidos por la empresa	0.53
0.2144	Percepción de monotonía y aburrimiento en el trabajo	0.569	0.3769	Satisfacción con el ambiente de trabajo o compañerismo	0.66
0.1947	Satisfacción con el ambiente de trabajo o compañerismo	0.507	0.3129	Trabajo en equipo	0.32
0.1768	Trabajo en equipo	0.245	0.2846	Adecuación de la formación al puesto que ocupa	0.46
0.0744	Satisfacción con el tiempo de descanso	0.296	0.1585	Nivel de estudios de secundaria	0.13
0.0652	Participación en cursos de formación ofrecidos por la empresa	0.157	0.0024	Protección y prevención de las situaciones laborales de peligro	0.1

Fuente: elaboración propia.

que incorporando bastante menos información (35%). De igual modo, ocurre con la percepción de monotonía en el trabajo, pues la ausencia de la misma supone un indicador más de la calidad en las condiciones laborales. Su lugar

también mejora notablemente en el transcurso de los siete años del periodo estudiado, pasando del noveno al tercero; si bien la información que aportan decrece, sigue siendo significativa en los componentes del indicador (de 57% a 49%).

Otra muestra más de los cambios en la calidad de las condiciones de trabajo es el descenso que en 2007 sufren las variables relativas a la satisfacción con las características ergonómicas del entorno laboral físico y aquellas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo, que durante el 2000 se encontraban en las primeras posiciones.

En el año 2000, la tabla 2 muestra la importancia que para los trabajadores tiene el entorno laboral, sobre todo en aquellos aspectos relativos al medio físico en el que se desarrolla el trabajo. Muestra de ello es que las variables con mayor correlación son aquellas que revelan la satisfacción con el entorno físico del trabajo, en el que se engloban aspectos como iluminación, ruido, vibraciones o el ambiente térmico. Igualmente, salud y seguridad en el trabajo se relacionan directamente con las condiciones del puesto de trabajo, ya que es la segunda variable más correlacionada. En este mismo sentido, observamos la relevancia de la protección y prevención de las situaciones laborales de riesgo, variable que entra en quinto lugar en nuestro indicador sintético y que incorpora 77% de la información.

16

No obstante, hay que resaltar la posición que también ocupan la adecuación de la formación al puesto de trabajo, que se sitúa en cuarto lugar y agrega 83% de información nueva; y la satisfacción con la autonomía e independencia en el desarrollo del trabajo, que ocupa la tercera posición en el indicador sintético pero, sin embargo, aporta únicamente 39% de información.

En conclusión, los resultados de ambos indicadores sintéticos denotan la importancia de las variables subjetivas en la calidad de las condiciones de trabajo durante los años analizados, así como también muestran que la calidad de las mismas es un concepto cambiante, en el que los mismos componentes que lo forman van ganando o perdiendo importancia en la percepción de los trabajadores. Igualmente, se observa la relevancia que en los últimos años toman variables como la percepción del estrés, la rutina en el trabajo, la independencia o autonomía; de modo que, en la actualidad, su existencia se considera una garantía de calidad de las condiciones laborales. Esto supone la pérdida del peso que sufren algunos factores, como las características ambientales o la carga física de un trabajo, predominando, por tanto, una cierta inmaterialidad en la forma que los propios trabajadores entienden el trabajo y la calidad del

mismo (Sennett, 2000 y Hardt y Negri, 2003). En cualquier caso, no hay que olvidar que la coexistencia de unos factores y otros es consecuencia de la existencia de una polarización en los puestos de trabajo, en la que la realidad laboral sigue mostrando características de una organización de trabajo tradicional donde los trabajadores se someten a tareas extremadamente divididas, repetidas y apretados ritmos; frente a puestos que requieren poner en práctica más conocimientos y que permiten la posibilidad de tomar decisiones en la gestión de las tareas (Lahera, 2006, p. 380).

### **Dimensión de la calidad de las relaciones laborales**

La mayoría de los análisis sobre la relación laboral ponen de manifiesto los intensos y frecuentes cambios a los que ha sido sometido dicho concepto en sus perspectivas de estudio. El auge o el declive al que se refieren algunos autores respecto a las relaciones laborales tanto en su teoría como en su práctica da una visión de la complejidad del tema. Si en los años ochenta se plantea la revisión de las categorías analíticas utilizadas, dado que la realidad demuestra que, por ejemplo, la activación de las formas de participación de los trabajadores y su implicación corporativa modifican los enfoques anteriores respecto a la negociación colectiva (Kochan, Katz y McKenzie, 1993), en la década de los noventa las perspectivas incluyen nuevos conceptos como la Gestión de Recursos Humanos (Storey, 1995; Locke *et al*, 1995). La descentralización del proceso productivo y, por ende, de las relaciones laborales, más la globalización de la economía hacen hablar de diferentes sistemas de relaciones laborales donde dominan enfoques más microeconómicos y de la acción (García, 2004).

17

En esta dimensión de calidad de las relaciones laborales se hace referencia a aspectos tan importantes como la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la capacidad de negociación. La gestión participativa de los recursos humanos, aparecerá como un dispositivo que se encuentra en la base de articulación, no sólo de nuevas formas de organización de la producción, sino que abre las posibilidades de unas relaciones laborales diferenciadas respecto a los paradigmas organizativos tradicionales. Los efectos positivos de la participación pueden suponer el incremento de la calidad de las decisiones, el tener en cuenta las ideas y perspectivas del trabajador, facilitando su adopción, así como promocionar unas relaciones laborales más positivas y cooperativas (Lahera, 2004). Por otro lado, la descentralización productiva es un fenómeno en auge dentro del contexto laboral que ha planteado la necesidad

de buscar alternativas que se ocupen de estas nuevas relaciones laborales. El instrumento más adecuado para proteger a los trabajadores se denota en la negociación colectiva. Resulta importante que las relaciones laborales sean regidas por el trabajo colectivo, proporcionándole una herramienta, el convenio colectivo, que le proteja frente a una racionalidad cada vez más economicista (Menéndez, 2009).

En el Indicador Sintético de las Relaciones Laborales se han incorporado variables como la existencia de una estructura que facilite la negociación, si los trabajadores conocen la existencia de un convenio colectivo en su lugar de trabajo, y la satisfacción de los trabajadores, en general, con dicho convenio. Además nos interesa determinar el grado de participación del trabajador en la dirección de la misma y, es por ello, que consideramos de vital importancia saber su grado de conocimiento sobre aspectos que se refieran a la gran política de la empresa o asuntos relativos al trabajo diario. Para ello, introducimos variables como el conocimiento de los trabajadores sobre los objetivos de la empresa o sobre la organización de la empresa, o la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

18

En la estructura del indicador se observan algunos cambios si comparamos el año 2007 con la del año 2000. De tal forma que, en 2007, las variables que más correlacionan en términos absolutos con la dimensión en estudio son, en primer lugar, la existencia de un convenio colectivo o estatuto específico de regulación que incorpora el total de la información. En el marco vigente de las relaciones laborales el convenio colectivo se puede definir como el pacto o acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes, por medio del cual se fijan las condiciones de trabajo que deben regir en el ámbito de aplicación. En segundo lugar, se incorpora en la estructura del indicador el conocimiento de la organización de la empresa, como elemento regulador de la posición técnica y social de los trabajadores en su conjunto, aportando 98% de nueva información. Y en tercer lugar accede el indicador parcial sobre negociación colectiva, introduciendo 76% de la información.

Uno de los elementos que se muestran necesarios para la participación de los trabajadores en la empresa es la existencia de una estructura que facilite la negociación colectiva. No podemos obviar las demandas que, en la actualidad, se hacen para adaptar dichas estructuras a los cambios que se están produciendo en las relaciones laborales tanto individuales como colectivas. Durante este periodo de estudio no parece que se hayan cuestionado tales

TABLA 3

## ESTRUCTURA DEL INDICADOR SINTÉTICO DE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES, AÑOS 2000 Y 2007

r	INDICADOR AÑO 2000	(1-R <sup>2</sup> )	r	INDICADOR AÑO 2007	(1-R <sup>2</sup> )
0.8565	Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva	1	0.6302	Convenio o estatuto específico de regulación	1
0.8139	Convenio o estatuto específico de regulación	0.1902	0.5858	Conocimiento del organigrama de la empresa	0.9825
0.4913	Satisfacción con el convenio colectivo	0.6877	0.5099	Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva	0.7619
0.4678	Conocimiento del organigrama de la empresa	0.9146	0.4879	Satisfacción con el convenio colectivo	0.5255
0.0802	Conocimiento de los objetivos de la empresa	0.9361	0.4788	Conocimiento de los objetivos de la empresa	0.8481
0.0288	Participación en toma de decisiones	0.378	0.4528	Participación en toma de decisiones	0.9118

Fuente: elaboración propia.

estructuras y formas representativas como cauces adecuados para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores (Quintanilla, 2007).

Por otra parte, en la estructura del indicador en el año 2000 las variables que denotan una mayor correlación con este tipo de calidad son las referentes a la negociación colectiva. Así, las primeras variables que entran en el indicador, y están fuertemente correlacionadas, son la existencia de una estructura que facilite la negociación, la presencia de un convenio específico de regulación y la satisfacción con dicho convenio. La satisfacción que los trabajadores manifiestan con el convenio colectivo también sufre un cambio dentro de la estructura del indicador de 2007, dado que se incorpora en cuarto lugar con 52% de la información.

Asimismo, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones o el conocimiento de los objetivos de la empresa son variables que están muy poco correlacionadas con la calidad de las relaciones laborales. Para rentabilizar productivamente a los trabajadores es necesario que estén dispuestos a movilizar en favor de la empresa sus conocimientos, experiencia y creatividad. Para ello, se reconoce la necesidad de incrementar su participación autónoma en el trabajo y su discrecionalidad en la gestión de su propia actividad.

La única y mejor manera de lograr rentabilizar este factor humano que aparece ahora como central en la producción es permitir y facilitar su participación en el proceso de definición de la organización del trabajo, es decir, que colabore de forma autónoma con los objetivos empresariales de la compañía en que desempeña su actividad: el reconocimiento gerencial de esta participación obrera supone reconstruir las relaciones laborales (Lahera, 2004, p. 75).

### **Dimensión de la calidad de la política social**

Cuando hablamos de la calidad de la política social nos referimos a los niveles e intensidad de la protección social a los ciudadanos mediante un estado social activo, según establece la Agenda Social Europea, en el año 2000. Una mejora de la calidad del empleo y del trabajo implica, entre otras cosas, luchar contra cualquier forma de exclusión y discriminación y favorecer la integración social mediante una mejora de los niveles y de la intensidad de la protección social a los ciudadanos.

La Unión Europea (UE) desde sus orígenes ha puesto de manifiesto su preocupación por las cuestiones de naturaleza social y de empleo: “La necesidad de [...] promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a fin de su equiparación por la vía del progreso” como establece el artículo 117.1, en el Tratado CE. Esta preocupación sigue vigente en nuestros días, tal y como se pone de manifiesto en el Consejo Europeo de 25 y 26 de marzo de 2010:

20

- Aumentar hasta 75% la tasa de empleo de los hombres y las mujeres de edad comprendidos entre 20 y 64 años, mediante una mayor participación de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los de menor cualificación y mejorando la integración de los migrantes legales.
- Aumentar la integración social en particular mediante la reducción de la pobreza.

Ello ha llevado a que en el seno de la UE se añada el empleo a la política social como un aspecto esencial a la hora de evitar situaciones de pobreza y exclusión social, de modo que la política social sea un instrumento para garantizar una mayor calidad de empleo y una mayor cohesión social. Tal y como se refleja en el Tratado de Lisboa Punto 17, artículo 5 bis:

En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana.

Por todo lo anterior, a la hora de cuantificar la componente calidad de la política social se ha optado por una batería total de ocho indicadores. Dentro de estos hay algunos que intentan captar la situación de ciertos colectivos desfavorecidos en cuanto a su inserción en el mercado de trabajo como son mujeres, mayores de 55 años, jóvenes y aquellos que se encuentran en situación de desempleo por un periodo superior a un año. También se recoge la tasa de paro global con el objetivo de dar una visión global de la situación de los diferentes mercados de trabajo sin diferenciar por grupos de población, un indicador relativo a la cobertura de las prestaciones por desempleo y un indicador relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral. Finalmente, se incluye un indicador referente a la formación ocupacional como mecanismo que permite fomentar la participación en el mercado de trabajo de aquellos colectivos en una situación más desaventajada.

**TABLA 4**

**ESTRUCTURA DEL INDICADOR SINTÉTICO DE LA CALIDAD DE LA POLÍTICA SOCIAL, AÑOS 2000 Y 2007**

$ r $	INDICADOR AÑO 2000	$(1 - R^2)$	$ r $	INDICADOR AÑO 2007	$(1 - R^2)$
0.8958	Tasa de paro juvenil	1	0.6105	Tasa de paro mayores de 55	1
0.7461	Tasa de paro femenina	0.157 2	0.5251	Conciliación vida familiar y laboral	0.3437
0.7355	Tasa de paro total	0.035 5	0.4209	Tasa de paro total	0.4539
0.6352	Tasa de paro larga duración	0.383 3	0.4137	Tasa de paro juvenil	0.0686
0.4943	Tasa paro mayores de 55 años	0.094 4	0.3784	Formación ocupacional	0.5459
0.3533	Formación ocupacional	0.503 2	0.3701	Tasa de paro femenino	0.1982
0.2752	Conciliación vida familiar y laboral	0.622 1	0.2244	Tasa de paro larga duración	0.5701
0.2211	Cobertura desempleo	0.09	0.1421	Cobertura desempleo	0.4111

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la estructura del Indicador Sintético de Política Social, los primeros en acceder al indicador en el año 2007 y que por tanto presentan mayores valores de correlación en valor absoluto con el sintético de política social son la tasa de paro de los mayores de 55 años, el indicador relativo a la conciliación y la tasa de paro total que incorporan elevados volúmenes de información nueva no redundante de 100, 34 y 45%, respectivamente. Mientras que los indicadores que acceden en las últimas posiciones son la tasa de paro femenina, la tasa de paro larga duración y la tasa de cobertura de desempleo.

Merece la pena destacar, por un lado, el aumento de la importancia del indicador conciliación, que en 2007 accede en segunda posición frente a la penúltima del 2000 y, por otro, el bajo peso del indicador de la cobertura por desempleo, que es el que presenta un porcentaje de correlación absoluta más reducido, situándose en ambos años en la última posición del indicador sintético.

La mayoría de los indicadores incorporan al indicador sintético importantes volúmenes de información en los dos años de estudio, lo que pone de manifiesto que se ha llevado a cabo una buena selección de indicadores, con la excepción de la tasa de paro global, cuya aportación en el 2000 es inferior a 5%.

## **EL INDICADOR SINTÉTICO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO (ISCE)**

22

La estructura del ISCE experimenta cambios de relativa importancia en el periodo de análisis, dado que el número de indicadores sintéticos parciales es reducido: 4, y los porcentajes de información retenidos son elevados, en ningún caso inferior a 75%. Por ello, todas las componentes demuestran jugar un papel esencial a la hora de explicar nuestro concepto de calidad del empleo.

En 2007 los indicadores con más peso para denotar la calidad del empleo en España son las condiciones de empleo, seguido por las condiciones de trabajo, ambas dimensiones muy correlacionadas. Situación diferente a lo que sucede en el año 2000, cuando las dimensiones con mayor importancia son las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

La componente política social ve incrementada su importancia en el período objeto de estudio, accediendo en 2007 en tercer lugar, incorporando 85% de nueva información, en contraste con su última posición del 2000, con 75% de nueva información. Por su parte, la dimensión de relaciones laborales sufre un retroceso, pasando a la última posición.

TABLA 5

## ESTRUCTURA DEL INDICADOR SINTÉTICO DE CALIDAD DEL EMPLEO, AÑOS 2000 Y 2007

$ r $	INDICADOR SINTÉTICO AÑO 2000	$(1-R^2)$	$ r $	INDICADOR SINTÉTICO AÑO 2007	$(1-R^2)$
0.6389	Calidad de las condiciones de trabajo	1	0.7261	Calidad de las condiciones de empleo	1
0.5503	Calidad de las relaciones laborales	0.7911	0.6084	Calidad de las condiciones de trabajo	0.9481
0.5258	Calidad de las condiciones de empleo	0.9834	0.5726	Calidad de la política social	0.8553
0.5086	Calidad de la política social	0.7582	0.5381	Calidad de las relaciones laborales	0.9032

Fuente: elaboración propia.

### La calidad del empleo en las comunidades autónomas

Para valorar la situación de las comunidades autónomas, a continuación se recogen los resultados del ISCE para los años 2000 y 2007, tanto en términos absolutos como normalizados,<sup>14</sup> así como las posiciones de las diferentes regiones en función del resultado que el indicador le proporciona (*ranking*). Cabe recordar que un mayor valor del Indicador, en este caso, se asocia a un mejor resultado en la medición de la calidad del empleo.<sup>15</sup>

De esta forma, se observa que la comunidad autónoma que mejor resultado obtiene en ambos años en el ISCE es La Rioja, que alcanza el máximo valor del Indicador Sintético, seguida por Aragón. La tercera posición es ocupada en 2007 por el País Vasco, con un incremento notable de 0.28 unidades en términos del indicador normalizado, motivado por las fuertes mejoras en todos los Indicadores Sintéticos Parciales. En el año 2000 fue Murcia quien ocupó ese lugar, pero un empeoramiento drástico, fundamentalmente debido a los malos resultados en los indicadores sintéticos parciales en condiciones de trabajo y relaciones de laborales, le hace situarse en la decimocuarta posición en 2007.

23

<sup>14</sup> Se ha procedido a normalizar los resultados del indicador de la siguiente forma: valores próximos a 1 indican un mejor resultado en el ISCE y valores próximos a cero un peor resultado del indicador sintético. Para su estimación se ha utilizado la siguiente fórmula:

$$X_{nor} = \frac{X - \min}{\max - \min}$$

<sup>15</sup> En la tabla 2 del anexo, el lector interesado puede consultar los resultados de los Indicadores Sintéticos por dimensiones.

TABLA 6

INDICADOR SINTÉTICO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, AÑOS 2000 Y 2007

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	AÑO 2000			AÑO 2007		
	DP <sub>2</sub>	Valores normalizados	Ranking	DP <sub>2</sub>	Valores normalizados	Ranking
ANDALUCÍA	2.10	0.00	17	4.37	0.00	16
ARAGÓN	8.27	0.81	2	11.14	0.77	2
ASTURIAS	6.08	0.52	6	8.66	0.49	6
BALEARES	6.63	0.59	5	7.75	0.38	10
CANARIAS	3.07	0.13	16	4.91	0.06	15
CANTABRIA	5.69	0.47	9	8.93	0.52	4
CASTILLA-LA MANCHA	6.07	0.52	7	5.97	0.18	13
CASTILLA Y LEÓN	3.48	0.18	15	8.00	0.41	8
CATALUÑA	5.91	0.50	8	8.85	0.51	5
COM. VALENCIANA	4.49	0.31	12	4.35	0.00	17
EXTREMADURA	3.55	0.19	14	7.70	0.38	11
GALICIA	4.74	0.35	10	6.73	0.27	12
MADRID	4.47	0.31	13	7.76	0.38	9
MURCIA	8.14	0.79	3	5.82	0.17	14
NAVARRA	7.53	0.71	4	8.22	0.44	7
PAÍS VASCO	4.72	0.34	11	9.85	0.62	3
RIOJA (LA)	9.74	1.00	1	13.23	1.00	1

Fuente: elaboración propia.

24

Las comunidades con peores valores del ISCE en 2000 son Andalucía, Canarias y Castilla y León. Sin embargo, la evolución de estas comunidades en el periodo objeto de estudio ha sido diferente. Andalucía y Canarias apenas experimentan variaciones en sus situaciones. Por un lado, Andalucía alcanza un valor del ISCE en 2007 muy bajo del 4.37 tan sólo superado por el 4.35 que toma la Comunidad Valenciana y, por otro lado, Canarias presenta valores del ISCE normalizado próximos a cero en ambos años. Castilla y León experimentan una fuerte subida, con un valor del ISCE normalizado de 0,41 frente al 0.18 del año 2000, pasando a ocupar la posición octava en 2007 por la mejora del Indicador Sintético de la Calidad de las Condiciones de Trabajo.

En función de la variación experimentada, se pueden clasificar las comunidades autónomas de la siguiente manera:

- Variación positiva intensa: País Vasco, Castilla y León, Cantabria y Madrid, cuatro saltos o más en el *ranking*.
- Variación positiva moderada: Cataluña, Extremadura, Andalucía y Canarias, de 3 a 1.
- Variación nula: Aragón, Asturias y La Rioja.

TABLA 7

## EVOLUCIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS, RANKING EN LOS AÑOS 2000 Y 2007

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	RANKING 2000	RANKING 2007	VARIACIÓN RANKING
PAÍS VASCO	11	3	8
CASTILLA Y LEÓN	15	8	7
CANTABRIA	9	4	5
MADRID	13	9	4
CATALUÑA	8	5	3
EXTREMADURA	14	11	3
ANDALUCÍA	17	16	1
CANARIAS	16	15	1
ARAGÓN	2	2	0
ASTURIAS	6	6	0
RIOJA (LA)	1	1	0
GALICIA	10	12	-2
NAVARRA	4	7	-3
BALEARES	5	10	-5
COM. VALENCIANA	12	17	-5
CASTILLA-LA MANCHA	7	13	-6
MURCIA	3	14	-11

Fuente: elaboración propia.

- Variación negativa leve: Galicia y Navarra, descenso de 1 a 3 posiciones.
- Variación negativa intensa: Baleares, Valencia, Castilla La Mancha y Murcia, 4 o más.

25

Entre las regiones con variación positiva intensa, aparte del País Vasco y Castilla y León, ya mencionadas, se encuentra Cantabria y Madrid. En el primer caso con un ascenso de cinco posiciones en el ranking del ISCE, explicado por sus recuperaciones en todos los Indicadores Sintéticos parciales excepto en las condiciones de trabajo, y en el caso de la Comunidad de Madrid el ascenso de cuatro puestos viene determinado por los Indicadores Sintéticos de Calidad de las Relaciones Laborales y de la Política Social.

Aparte de Murcia, la variación negativa más fuerte en términos del ranking se produce en Castilla-La Mancha, por fuertes pérdidas de los Indicadores Sintéticos de condiciones de trabajo y de relaciones laborales.

En cuanto a las otras dos comunidades que descienden cinco puestos en la ordenación del ISCE, está, por un lado, Baleares que experimenta ligeros descensos en sus Indicadores de Calidad de las condiciones de empleo y de las

relaciones laborales, pero en términos absolutos desciende un total de 0.21 en el indicador normalizado y, por otro, la comunidad Valenciana que empeora en condiciones de trabajo, relaciones laborales y política social.

Finalmente, podemos observar de forma más clara la evolución que ha tenido la calidad laboral en las distintas autonomías por medio de la elaboración de cartogramas para cada uno de los años de nuestro análisis. Las comunidades autónomas se han agrupado en cuatro niveles en función del recorrido total del indicador sintético en el periodo objeto de estudio. Una mayor intensidad de color se asocia a mejores valores del ISCE; como se puede observar se ha producido un gran cambio en la imagen espacial en cuanto a la calidad laboral.

De esta manera, descubrimos la existencia de una gran dispersión en los niveles del ISCE en el año 2000, habiendo regiones en todos los grupos. Nos situamos en un escenario de grandes desigualdades del ISCE.

A partir de los resultados del Indicador Sintético se obtienen las siguientes medidas descriptivas recogidas en la siguiente tabla:

CCAA	Recorrido	Media	Coefficiente de Variación
AÑO 2000	7.64	5.56941176	0.8438268
AÑO 2007	8.88	7.77882353	0.29351075

26

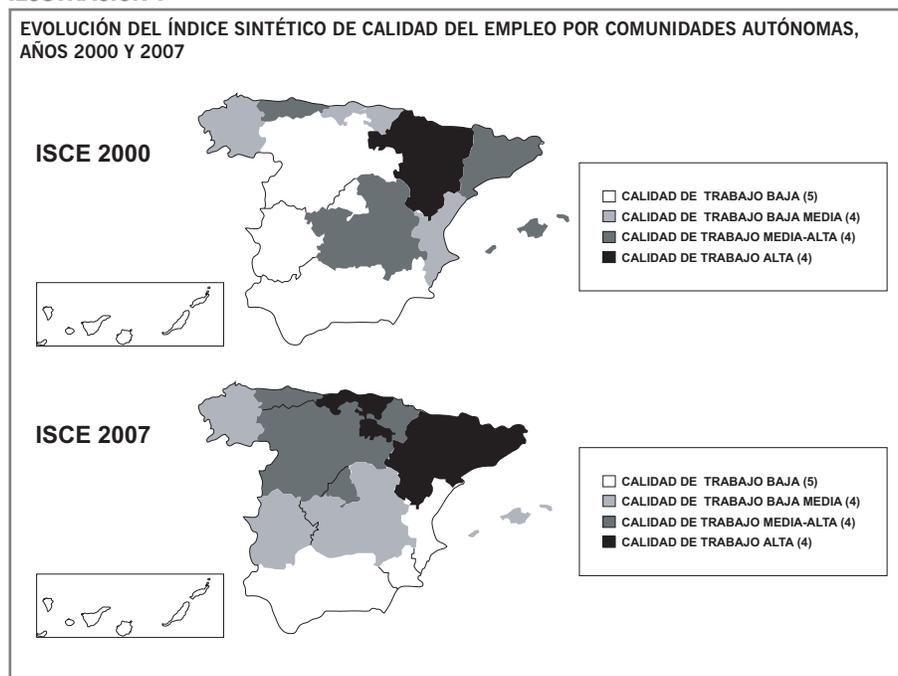
Como se puede observar, los valores del recorrido son bastantes similares en ambos años, el coeficiente de variación indica que existe mayor disparidad entre las comunidades españolas en cuanto a su nivel de calidad de empleo en el año 2000 frente al 2007. Por otro lado, si analizamos la disparidad global, por medio del recorrido con relación al valor más pequeño del Indicador Sintético, se observa que la distancia entre los valores máximos y mínimos, coincide prácticamente en ambos instantes temporales con una diferencia en torno a un punto.

Además, se advierte que en la franja norte se ubican con carácter general las regiones con una mayor calidad del trabajo.

La buena situación económica en España en el período 2000-2007 se ha traducido en una mayor homogeneidad de los niveles de calidad entre las

**ILUSTRACIÓN I**

**EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE SINTÉTICO DE CALIDAD DEL EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, AÑOS 2000 Y 2007**



distintas comunidades autónomas, que están concentradas en los dos grupos intermedios.

**CONCLUSIONES**

Con el Consejo Europeo de Lisboa del año 2000, y bajo una coyuntura económica favorable, nace una nueva Agenda de política social que establece como objetivo estratégico para la siguiente década, convertir a la Unión Europea “en la economía, basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y una mayor cohesión social” (Consejo Europeo, 2000). Esto supone que, sin dejar de lado el objetivo de crecimiento económico basado en la competitividad y el dinamismo económico, los retos que se plantea son, por un lado, la búsqueda de la cohesión social reduciendo la exclusión social, luchando contra la discriminaciones o mejorando la protección social y, por

otro, desarrollar una política de empleo encaminada a la calidad laboral y la consecución del pleno empleo.

La calidad del empleo se convierte, así, en un importante objetivo para todos los países de la Unión Europea, que trata, fundamentalmente, de modernizar la organización del trabajo en las empresas y mejorar la calidad de los puestos de trabajo. Este trabajo ha analizado la evolución de la calidad laboral en España entre los años 2000 y 2007, con el propósito de valorar hasta qué punto se ha alcanzado este objetivo de la Estrategia Europea del Empleo en España y en sus diferentes comunidades autónomas.

La literatura ha mostrado distintas concepciones y formas de medir la calidad del empleo. Este estudio utiliza un enfoque multidimensional con el objetivo de abordar la complejidad y los cambiantes aspectos vinculados al trabajo. Por ello, se ha utilizado una amplia base de indicadores clasificados por componentes y dimensiones que tratan de recoger todos aquellos factores sociales que más directamente inciden en la calidad laboral.

Entre los resultados destaca cómo la calidad de las condiciones de trabajo se caracteriza por el contraste de percepciones que contribuyen a la calidad del empleo. Por un lado, se muestra cómo la formación del trabajador y su adecuación al puesto no tienen apenas relevancia a la hora de determinar la calidad laboral, así como, la protección y prevención de las situaciones de riesgo laboral van perdiendo protagonismo a la hora de entender la calidad laboral. Y, por otro lado, se expone que las variables, como la satisfacción con el entorno físico o la salud y la seguridad en el trabajo, han tomado mayor importancia en estos años.

Nos encontramos también que, lejos de acercarnos al referente de calidad propuesto por la Unión Europea, los empleos denotan la falta de ésta, debido a las tasas de desempleo de los jóvenes, las mujeres y los mayores de 55 años. Asimismo, de alguna manera, se incentiva la creación de trabajos temporales, a tiempo parcial, que es una característica impuesta y no deseada por los trabajadores; mediante una rotación acelerada, y en ocasiones interminable – trimestral –, cuya situación hace difícil conseguir una seguridad en los ingresos, por lo que, la satisfacción con los salarios queda lejos de relacionarse con las condiciones de empleo.

Los efectos de la actual crisis económica están castigando a numerosos países europeos, con una reducción considerable de empleo. Su impacto se extiende no sólo a los trabajadores, que son quienes verdaderamente experimentan sus estragos, sino también a las diferentes dimensiones en la que se

define la calidad del trabajo. En este sentido, el trabajo demuestra, mediante el ISCE, cómo las cuatro dimensiones seleccionadas –calidad de las condiciones de trabajo, calidad de las condiciones de empleo, calidad de las relaciones laborales y calidad de la política social– juegan un papel esencial a la hora de explicar la calidad del empleo en España, ya que todas ellas aportan más de 75% de información. Si bien, en este periodo de estudio, la calidad de las condiciones de empleo ha pasado a ser el indicador parcial que más peso denota en el ISCE, seguido de la calidad de las condiciones de trabajo y la calidad de la política social.

El análisis por comunidades autónomas revela las diferentes posiciones que ocupan las regiones españolas en relación a la calidad del empleo. De este modo, en los dos años de referencia, La Rioja y Aragón se mantuvieron en las dos primeras posiciones. Si bien, País Vasco, en el último año, ocupa una tercera posición y es una de las comunidades autónomas que experimentan una variación positiva más intensa. Igualmente, Castilla y León, Cantabria y Madrid destacan por ser las regiones que más subieron en el ranking de la calidad de empleo regional y, por tanto, mejoraron la calidad de empleo. Cataluña, Extremadura, Andalucía y Canarias, igualmente, subieron de posición, aunque el ascenso de éstas fue más moderado. Mientras, otras comunidades como Galicia y Navarra perdieron posiciones durante los siete años. No obstante, los mayores descensos los sufrieron Baleares, Valencia, Castilla La Mancha y Murcia, que perdieron cuatro o más posiciones. Todos estos cambios en la evolución del ranking elaborado, hacen concluir que, el nivel de calidad de empleo por comunidades autónomas, ha tendido a homogeneizarse durante los años de buena situación económica que se vivió en España, entre los años 2000 y 2007.

29

El debate en torno al trabajo y su calidad debe dar un nuevo viraje para centrarse en determinar qué medios de acción son los más adecuados para afrontar tanto la actual crisis económica, como las nuevas formas de producción derivadas de la misma. El objetivo es transformar el trabajo, en toda su extensión, hacia un referente de calidad. En definitiva, es ahora, más que nunca, cuando las empresas y los Estados deben reflexionar, intervenir e invertir en la calidad de las condiciones de empleo y en las condiciones de trabajo, a pesar de conocer de antemano que estos esfuerzos conllevan un coste inmediato, pero también unos resultados a largo plazo sobre los trabajadores y la producción. Por todo ello, el estudio de la calidad del trabajo tiene un especial interés en estos momentos, ante la necesidad, por parte de la sociedad, de

disponer de una información que resulte útil en la toma de decisiones políticas y económicas, y en su valoración.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, L. E. (2000). *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso, L. E. (2006). Calidad del trabajo y calidad de vida: hacia una ciudadanía compleja. *Temas para el debate*, 145, pp. 55-58.
- Amuedo, C. (2000). Transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (2), pp. 309-325.
- Auzmendi Aierbe, M. (2004). *Calidad del empleo y relaciones laborales*. Bilbao, BI.: Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.
- Centre D'Etudes de L'Emploi (2006). *La qualité de l'emploi*. Paris: La Découverte.
- Consejo Europeo (2000). *Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Lisboa. 23 y 24 de marzo de 2000*. Disponible en: <http://www.minhap.gob.es/Documentacion/Publico/SGPEDC/Estrategia%20de%20Lisboa.pdf>
- Dahl, S., Nesheim, T., y Olsen, K. M. (2009): La calidad del trabajo. Concepto y medición. Guillén, A. M., Gutiérrez, R. González, S., *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Concepto, tensiones, dimensiones*, pp. 25-51. Pamplona: Thomson Civitas.
- Davione, L. y Christine, E. (2006). La qualité de l'emploi: une mise en perspective européenne. Centre d'Etudes de l'Emploi, *La qualité de l'emploi*, pp. 15-26. Paris: La Découverte.
- García Calavia, M. A. (2004). Los "buenos" tiempos de las "relaciones industriales": una aproximación sociológica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (1), pp. 89-111.
- Green, F. (2006). *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Gutiérrez, R., Guillén, A. M. y Peña-Casas, R. (2009). Desigualdad salarial y pobreza en el trabajo. Guillén, A. M., Gutiérrez, R. y González, S. *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Concepto, tensiones, dimensiones*, pp. 109-139. Pamplona, Navarra: Thomson Civitas.
- Hardt, M. y Negri, A. (2003). *El trabajo de Dionisos*. Madrid: Akal.
- 30 Kochan, T. A., Katz, H. C. y McKersie, R. B. (1993). *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Madrid, Comunidad de Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Kovács, I. y Casaca, S. F. (2007). Flexibilidad y desigualdad en el trabajo: tendencias y alternativas europeas. *Sociología del Trabajo*, 61, pp. 99-124.
- Kovács, I. y Cerdeira, M. C. (2009). Calidad de empleo: ¿quiebra generacional versus quiebra societal?. *Sociología del Trabajo*, 66, pp. 73-105.
- Lahera, A. (2004). La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas-REIS*, 106, pp. 63-101.
- Lahera, A. (2006). Diseñando el trabajo del futuro: ¿avanzando hacia un trabajo decente y un empleo de calidad o hacia un trabajo degradado y un empleo precario? F. Vidal Fernández (coord.). *Exclusión social y estado de bienestar en España*, pp. 365-405. Madrid, Comunidad de Madrid: Icaria.
- Locke, R., Kochan, T. y Piore, M. (Eds.) (1995). *employment relations in a changing world economy*, Cambridge, MA: The MIT Press.
- Menéndez Calvo, R. (2009). *Negociación colectiva y descentralización productiva*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Migueluez, F. y Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46 (1 y 2), pp. 275-287.

- Paoli, P. y Bodin, P. (2002). La calidad del trabajo y el empleo en Europa. Cambios y desafíos. *Sistema*, 168-169, pp. 145-168.
- Pena Trapero, J. B. (1977). *Problemas de la medición del bienestar y conceptos afines. Una aplicación al Caso Español*, Madrid, Comunidad de Madrid: INE.
- Pena Trapero, J. B. (2009). La medición del bienestar social: una revisión crítica. *Estudios de Economía Aplicada*, 27 (2), pp. 299-324.
- Peña-Casas, R. (2009). Más y mejores empleos, marcos conceptuales y políticos del trabajo y el empleo en la Unión Europea. Guillén, A. M., Gutiérrez, R. y González, S. *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Concepto, tensiones, dimensiones*, pp. 53-77. Pamplona, Navarra: Thomson Civitas.
- Prieto, C., Arnal, M., Caprile, M. y Potrony, J. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid, Comunidad de Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Quintanilla Navarro, B. (2007). La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25 (2), pp. 95-115.
- Ramos, G., Negro, A., Merino, M. C. y Somarriba, N. (2010). El empleo en la Unión Europea: un análisis de la calidad del trabajo. *Revista de Relaciones Laborales, Lan Harremanak*, 22, pp. 17-43.
- Ramos, N. E. y Blázquez, M. (2005). Contrato de trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos: ¿sólo para mujeres? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 66, pp. 143-159.
- Reygadas, L. (2002). *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Barcelona, Comunidad Autónoma de Cataluña: Gedisa.
- Sánchez, R. y Toharia, L. (2000). Temporary workers and productivity: the case of Spain. *Applied Economics*, 32 (5), pp. 583-591.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Comunidad Autónoma de Cataluña: Anagrama.
- Somarriba, N. (2008). *Aproximación a la medición de la calidad de vida en la Unión Europea*. Tesis doctoral. Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis/2010/mnsa/index.htm>
- Somarriba, N., Merino, M. C., Ramos, G. y Negro, A. (2010). La calidad del trabajo en la Unión Europea. *Estudios de Economía Aplicada*, 28 (3), pp. 1-22.
- Storey, J. (1995). *Human resource management: a critical text*. New York, NY: Routledge.
- Valdés Dal-Ré, F. (2004). Spain: the difficulty of marrying flexibility with security. AA.VV. *Employment policy and the regulation of part-time work in the European Union*. Cambridge, Cambridgeshire: Cambridge University Press.
- Zarzosa, P. (1996). *Aproximación a la medición del bienestar social*. Valladolid, Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Zarzosa, P. (Dir). (2005). *La calidad de vida en los municipios de la provincia de Valladolid*. Valladolid, Valladolid: Diputación de Valladolid.

**ANEXO 1**

**INDICADORES UTILIZADOS EN EL INDICADOR SINTÉTICO DE CALIDAD DEL EMPLEO**

	INDICADOR	DESCRIPCIÓN DETALLADA	FUENTE
CONDICIONES DE EMPLEO	TASA DE TEMPORALIDAD	Asalariados con contrato temporal, como porcentaje del total de asalariados.	EPA
	TASA DE ROTACIÓN ANUAL	Asalariados que llevan menos de un año en su empresa actual, como porcentaje del total de asalariados.	EPA
	TASA DE ROTACIÓN TRIMESTRAL	Asalariados que llevan menos de tres meses en su empresa actual, como porcentaje del total de asalariados.	EPA
	TASA DE PARCIALIDAD	Trabajadores que trabajan a tiempo parcial, como porcentaje del total de ocupados.	EPA
	INVOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Asalariados que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo, como porcentaje del total de trabajadores a tiempo parcial.	EPA
	JORNADA LABORAL	Número de horas habitualmente trabajadas a la semana por los asalariados a tiempo completo.	EPA
	SATISFACCIÓN CON EL SALARIO	Porcentaje de trabajadores que están bastante o muy satisfechos con el salario de su puesto de trabajo actual.	ECVT
	COSTE SALARIAL POR TRABAJADOR	Percepciones económicas que reciben los trabajadores (sean en efectivo o en especie) por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo (en euros).	ETCL
CONDICIONES DE TRABAJO	SATISFACCIÓN CON EL ENTORNO FÍSICO	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que encuentran agradable el entorno físico en el que trabajan. ECVT2007: porcentaje de trabajadores satisfechos o muy satisfechos con el entorno físico en el que se realiza su puesto de trabajo.	ECVT
	SATISFACCIÓN CON AMBIENTE DE TRABAJO	ECVT 2000: porcentaje de trabajadores que consideran que las relaciones con los compañeros de trabajo son buenas o muy buenas. ECVT 2007: porcentaje de trabajadores que consideran satisfechos o muy satisfechos con el compañerismo que hay en su trabajo.	ECVT
	SATISFACCIÓN CON EL TIEMPO DE DESCANSO	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que manifiestan poder tomar descansos durante la jornada siempre o frecuentemente. ECVT 2007: porcentaje de trabajadores que se consideran satisfechos o muy satisfechos con el tiempo del que disponen para el descanso. Satisfechos de 7 a 10.	ECVT
	SATISFACCIÓN CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que manifiestan estar satisfechos o muy satisfechos con las condiciones de seguridad e higiene de su puesto de trabajo. ECVT2007: porcentaje de trabajadores que se consideran satisfechos o muy satisfechos con la salud y la seguridad de su puesto de trabajo.	ECVT
	SATISFACCIÓN CON LA AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que están muy de acuerdo o bastante de acuerdo con que trabajan con independencia y con la posibilidad de poner en prácticas sus ideas. ECVT2007: porcentaje de trabajadores que se consideran satisfechos con la autonomía e independencia que les proporciona su puesto de trabajo.	ECVT
	PERCEPCIÓN DE ESTRÉS EN EL TRABAJO	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que consideran sienten estrés en el trabajo siempre o frecuentemente. ECVT2007: porcentaje de trabajadores que declaran tener unos niveles de estrés en el trabajo altos o muy altos. Es decir, que consideran que su trabajo es estresante entre los niveles 7 y 10.	ECVT
	PERCEPCIÓN DE MONOTONÍA EN EL TRABAJO	ECVT 2000: porcentaje de trabajadores que encuentran su trabajo aburrido y monótono siempre o frecuentemente. ECVT 2007: porcentaje de trabajadores que se sienten que la monotonía y el aburrimiento en la jornada laboral es alta o muy alta. Es decir, que consideran que su trabajo es monótono o aburrido entre los niveles 7 y 10.	ECVT
	PERCEPCIÓN DE SITUACIÓN DE RIESGO EN EL TRABAJO	ECVT 2000: porcentaje de trabajadores que consideran que nunca o casi nunca trabajan en condiciones peligrosas en su puesto de trabajo. ECVT2007: porcentaje de trabajadores que se sienten que el nivel de riesgo o peligro en su trabajo es nulo o casi nulo (0 a 3).	ECVT
	TRABAJAR EN EQUIPO	Porcentaje de trabajadores cuyo trabajo implica que siempre o solo algunas veces el trabajo que hacen es en equipo.	ECVT
	PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES LABORALES DE PELIGRO	ECVT 2000: porcentaje de trabajadores que consideran que siempre o frecuentemente se protegen adecuadamente de las situaciones de peligro en el trabajo. ECVT 2007: porcentaje de trabajadores que consideran que siempre o casi siempre toman medidas para prevenirse de los riesgos laborales.	ECVT
	RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN Y EL PUESTO QUE OCUPA	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que consideran que su formación se corresponde correctamente con el puesto de trabajo que ocupa. ECVT2007: porcentaje de trabajadores cuyo puesto de trabajo se corresponde correctamente con la formación que tienen.	ECVT

Fuente: elaboración propia.

**ANEXO 1 (CONTINUACIÓN)**

INDICADORES UTILIZADOS EN EL INDICADOR SINTÉTICO DE CALIDAD DEL EMPLEO			
	PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN OFRECIDOS POR LA EMPRESA	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que señalan participar, siempre o frecuentemente, en los cursos de formación continua que ofrece la empresa ECVT2007: porcentaje de trabajadores que señalan participar en los cursos de formación continua que ofrece la empresa.	ECVT
	NIVEL DE ESTUDIOS DE SECUNDARIA	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que han alcanzado los estudios de secundaria. ECVT2007: porcentaje de trabajadores que han alcanzado los estudios de secundaria.	ECVT
RELACIONES LABORALES	EXISTENCIA ESTRUCTURA QUE FACILITA EL CONVENIO COLECTIVO	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que manifiestan la estructura que facilita la negociación colectiva. ECVT2007: porcentaje de trabajadores que manifiestan la existencia de una estructura de negociación colectiva.	ECVT
	CONVENIO O ESTATUTO ESPECÍFICO DE REGULACIÓN	ECVT 2000: porcentaje de trabajadores que manifiestan tener un convenio o estatuto de regulación. ECVT 2007: porcentaje de trabajadores que manifiestan tener un convenio o estatuto de regulación.	ECVT
	GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL CONVENIO COLECTIVO	ECVT 2000: porcentaje de trabajadores que se consideran satisfechos con el convenio colectivo. ECVT 2007: porcentaje de trabajadores que se consideran satisfechos con el convenio colectivo.	ECVT
	CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que manifiestan conocer la organización de la empresa. ECVT 2007: porcentaje de trabajadores que se consideran satisfechos o muy satisfechos con el conocimiento de la organización de la empresa. Satisfechos de 7 a 10.	ECVT
	CONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que manifiestan tener un alto conocimiento sobre objetivos de la empresa. ECVT2007: porcentaje de trabajadores que manifiestan tener un alto conocimiento sobre objetivos de la empresa.	ECVT
	PARTICIPACION EN TOMA DE DECISIONES	ECVT2000: porcentaje de trabajadores que están muy de acuerdo o bastante de acuerdo con la características del trabajo son la toma de decisiones ECVT2007: porcentaje de trabajadores que están satisfechos o muy satisfechos con la participación de toma de decisiones.	ECVT
	TASA DE PARO	Total de población parada entre total de población activa	EPA
POLÍTICA SOCIAL	TASA DE PARO JUVENIL	Total de población parada con edades entre 16 y 24 entre total de población activa de la misma edad	EPA
	TASA DE PARO DE MAYORES DE 55	Total de población parada con edad superior a 55 años entre total de población activa de la misma edad	EPA
	TASA DE PARO FEMENINA	Total de población femenina parada entre total de población activa femenina.	EPA
	TASA DESEMPLEO LARGA DURACIÓN	Total de población parada cuyo tiempo de búsqueda de empleo es superior al año entre total de población parada.	EPA
	CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR	Ratio entre el número total de plazas de atención a la primera infancia y la población activa	MTAS
	COBERTURA DESEMPLEO	Cociente entre beneficiarios desempleo y población activa	MTAS
	FORMACIÓN OCUPACIONAL	Cociente entre las cifras de alumnos formados, es decir aquellos alumnos que superan el curso, y la población de 16 años o más.	MTAS

Fuente: elaboración propia.

**ANEXO 2**

**RESULTADOS DEL INDICADOR SINTÉTICO POR DIMENSIONES. PUNTUACIONES Y RANKINGS, AÑOS 2000 Y 2007.**

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	ISC CONDICIONES DE EMPLEO.				ISC CONDICIONES DE TRABAJO				ISC RELACIONES LABORALES.				ISC POLÍTICA SOCIAL			
	AÑO 2000		AÑO 2007		AÑO 2000		AÑO 2007		AÑO 2000		AÑO 2007		AÑO 2000		AÑO 2007	
	DP <sub>2</sub>	RAN KING	DP <sub>2</sub>	RAN KING	DP <sub>2</sub>	RAN KING	DP <sub>2</sub>	RAN KING	DP <sub>2</sub>	RANK	DP <sub>2</sub>	RAN KING	DP <sub>2</sub>	RANK	DP <sub>2</sub>	RAN KING
ANDALUCÍA	13,17	16	11,43	17	14,76	12	11,44	7	7,93	16	10,41	12	7,93	16	10,07	16
ARAGÓN	6,35	6	5,02	5	13,58	10	9,39	4	2,09	1	6,16	2	2,09	1	5,91	4
ASTURIAS	9,34	9	6,35	10	8,62	3	11,65	8	8,37	17	7,55	4	8,37	17	7,53	10
BALEARES	6,28	5	5,95	7	12,43	7	11,43	6	2,5	3	17,49	17	2,5	3	3,48	1
CANARIAS	9,43	10	6,33	9	15,46	13	13,03	10	6,02	10	12,42	16	6,02	10	10,83	17
CANTABRIA	5,88	3	4,55	3	11,56	6	14,24	12	6,85	14	7,83	5	6,85	14	6,87	7
CASTILLA-LA MANCHA	9,99	11	8,87	13	10,23	4	14,7	13	7,46	15	9,93	10	7,46	15	7,62	12
CASTILLA Y LEÓN	10,75	13	7,93	12	18	17	8,21	3	3,94	4	10,07	11	3,94	4	7,79	14
CATALUÑA	6,24	4	3,47	2	11,39	5	11,02	5	6,58	12	10,87	14	6,58	12	7,60	11
COMUNIDAD VALENCIANA	12,32	15	9,8	14	13,17	9	16,53	15	4,72	7	11,92	15	4,72	7	7,76	13
EXTREMADURA	11,38	14	11,12	16	15,86	14	7,83	2	4,84	8	8,4	7	4,84	8	7,17	8
GALICIA	9,99	11	7,33	11	13,04	8	15,82	14	6,24	11	8,25	6	6,24	11	7,82	15
MADRID	5,68	2	5,26	6	17,91	16	17,3	17	5,47	9	8,4	7	5,47	9	6,58	5
MURCIA	13,19	17	9,92	15	7,67	2	16,6	16	3,99	5	8,82	9	3,99	5	6,81	6
NAVARRA	6,68	7	6	8	13,7	11	13,65	11	2,43	2	10,83	13	2,43	2	5,54	2
PAÍS VASCO	8,97	8	4,95	4	16,72	15	11,68	9	6,66	13	5,96	1	6,66	13	7,32	9
RIOJA (LA)	3,65	1	3,12	1	7,53	1	4,19	1	4,46	6	6,59	3	4,46	6	5,86	3

Fuente: elaboración propia.