

ÁSEMPLEO



**ÍNDICE DE
CALIDAD DEL EMPLEO**

José María Arranz
Carlos García-Serrano
Virginia Hernanz
Universidad de Alcalá

ÁSEMPLEO



ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

José María Arranz
Carlos García-Serrano
Virginia Hernanz
Universidad de Alcalá

PRESENTACIÓN	9
1. INTRODUCCIÓN	13
2. EL CONCEPTO DE CALIDAD DEL EMPLEO	19
3. EXPERIENCIAS EN RELACIÓN CON LA CONSTRUCCIÓN Y LA MEDICIÓN DE ÍNDICES DE CALIDAD DEL EMPLEO	25
3.1. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES	25
3.2. EXPERIENCIAS NACIONALES	36
3.3. VALORACIÓN DE LOS INDICADORES EXISTENTES	38
4. BASES DE DATOS	41
4.1. LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA	41
4.2. LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES	43
5. LA CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO	53
5.1. CONCEPTO Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	53
5.2. PROPUESTA DE ICE CON LA EPA	55
5.3. PROPUESTA DE ICE CON LA MCVL	62
6. RESULTADOS	67
6.1. RESULTADOS CON LA EPA	67
6.2. RESULTADOS CON LA MCVL	82
7. RESUMEN Y RECOMENDACIONES	105
7.1. RESUMEN	105
7.2. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO	109
7.3. EL PAPEL DE LAS ETTS	112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	114
APÉNDICE	119

PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

El presente documento contiene el informe final del proyecto de investigación titulado “Construcción y medición de un indicador de calidad del empleo”.

Los dos objetivos generales del proyecto son los siguientes. Por un lado, construir un “Indicador de Calidad del Empleo” (ICE) que cumpla con tres premisas fundamentales:

1. Que pueda medirse para un periodo temporal largo.
2. Que pueda actualizarse con una periodicidad anual.
3. Que permita la comparación entre colectivos, en particular, entre los trabajadores contratados a través de una empresa de trabajo temporal (ETT) y los contratados directamente por las empresas que los emplean.

Por otro lado, cuantificar dicho indicador en una doble dimensión, a saber, a lo largo del tiempo y para los distintos colectivos, para analizar cómo la calidad en el empleo va cambiando con el paso del tiempo y en qué medida los trabajadores contratados a través de ETTs disfrutaban de una mayor o menor calidad en sus puestos frente a los contratados de forma temporal directa.

En este informe se plasman los resultados de la investigación relacionada con los objetivos mencionados. Primeramente, se dedica una parte a revisar el concepto de calidad del empleo y los diversos enfoques que pueden utilizarse para conceptualizarlo y tratar de medirlo así, como a pasar revista a las experiencias nacionales e internacionales en relación con la construcción y la medición de índices de calidad del empleo. Esto sirve para hacerse una idea de cuál es el estado de la cuestión así como de las diferentes propuestas existentes y de las limitaciones y los problemas relativos a la cuantificación en una sola medida (o conjunto de medidas) de un aspecto en principio difícil de medir y con múltiples dimensiones como es la calidad laboral.

Tras ello, se presentan las bases de datos que se utilizan posteriormente para la construcción y la medición del ICE. Para poder cuantificar la calidad del empleo se emplean los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La EPA tiene una cantidad apreciable de preguntas en su cuestionario que permite la construcción de variables relacionadas con diferentes dimensiones de la calidad laboral. Ello facilita la construcción de un ICE año a año y su cálculo para un periodo largo (2006-2014). La información contenida en la MCVL también permite la construcción y la medición de un ICE, aunque de forma más limitada. Lo que hace a la MCVL útil es el hecho de que sus datos permiten el seguimiento de los individuos durante varios años, una vez que han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social, de modo que facilita el examen de la calidad del empleo de forma longitudinal (para las mismas personas a lo largo del tiempo). El periodo de análisis en este caso es 2005-2013.

A continuación, se presentan las propuestas para la construcción del ICE que tratan de tener en cuenta, en la medida de lo posible, varias dimensiones relacionadas con la calidad laboral, de modo que esté formado por varios sub-indicadores referidos a distintos aspectos o facetas de la calidad del empleo, y se procede a su medición utilizando las bases de datos que se acaban de mencionar. En

particular, la propuesta de construcción del ICE y su posterior cuantificación se hacen utilizando dos perspectivas: una transversal y otra longitudinal. La primera es la convencional y consiste en medir el indicador año a año utilizando los datos sobre las características de los puestos ocupados por los trabajadores en el momento en que se extrae la información, lo que hace posible el examen de la evolución temporal de la calidad del empleo. Esto se hace tanto con la EPA como con la MCVL. La segunda propuesta se centra en el seguimiento de las personas a lo largo del tiempo y posee el interés de conocer si la calidad del empleo mejora a medida que los trabajadores avanzan en sus trayectorias profesionales y, como elemento adicional, si el ser contratado a través de una ETT mejora dicha calidad frente a ser contratado temporalmente de forma directa. Este aspecto es novedoso y, aunque su puesta en práctica resulta complicada por el manejo que requiere de la MCVL, aporta una visión adicional al análisis de la calidad laboral. Además, en este contexto, también se cuantifica qué proporción de trabajadores que trabajan con un contrato temporal consiguen acceder a puestos con contrato indefinido, lo que permite comparar este indicador para los dos colectivos mencionados antes (contratados a través de ETTs y contratados temporales directos).

Finalmente, se presenta el resumen de los resultados y las conclusiones y, a la vista de estos y de la evidencia empírica internacional existente, se procede a ofrecer algunas recomendaciones para mejorar la calidad del empleo, en general, y sobre el papel que pueden desempeñar las ETTs, en particular. Esta sección final del informe sirve como resumen ejecutivo de la investigación realizada.

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de la estrategia de la Unión Europea diseñada en Lisboa en el año 2000 era crear *más y mejores empleos*. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó a finales de los años noventa del siglo XX su agenda de *empleo decente* como una expresión del objetivo político de lograr una mejora de las condiciones de trabajo (especialmente en los países en vías de desarrollo). Se trataba de unos años en los cuales no se atisbaba la llegada de una gran recesión que pudiera dar lugar a una fuerte destrucción de empleo y a un aumento sustancial del paro, a pesar de que históricamente es conocido que el ciclo económico da lugar a etapas expansivas y recesivas que producen efectos evidentes sobre la ocupación y el desempleo.¹

Dadas las alteraciones continuas que se producen en el volumen de empleo (y de paro), parece lógico pensar que la prioridad desde el punto de vista económico, social y político debería ser cuantitativa, es decir, la creación de puestos de trabajo *per se*, dejando la calidad del empleo en un segundo plano. Dicho de otra forma, ¿por qué deberíamos preocuparnos por la medición de la calidad del empleo, especialmente en un contexto de crisis económica o de recuperación desde niveles especialmente elevados de paro? ¿Por qué pensar en lo que habrá sucedido con la calidad, si habrá aumentado o disminuido la cantidad de empleos “buenos” o “malos”?

Siguiendo a Muñoz de Bustillo et al. (2011), podemos considerar varias razones que justifican la preocupación de académicos y de organizaciones internacionales por la calidad del empleo, la investigación que se dedica a la misma y su medición y seguimiento con propósitos relacionados con la política.

Primera, el trabajador europeo medio a tiempo completo dedica al trabajo una cuarta parte de su tiempo semanal disponible (y el trabajador medio a tiempo parcial una octava parte). Esto significa que lo que le suceda durante ese tiempo tendrá implicaciones relevantes para su bienestar. Además, las personas trabajan no solo para obtener ingresos para vivir sino también porque se trata de una actividad que es importante para el desarrollo personal y la integración social.

Segunda, los puestos de trabajo son heterogéneos, difieren en su combinación de características positivas y negativas. Para evaluar adecuadamente los resultados de una economía, es importante saber cuál es la calidad de los puestos que se crean y se destruyen en el proceso de desarrollo económico. El análisis económico ortodoxo sugiere que no hay ningún problema al agregar todos los puestos de trabajo (buenos y malos) en una misma medida del empleo (como la tasa de ocupación) porque el mercado homogeneiza las diferencias en calidad mediante el pago de salarios más elevados a los empleos de baja calidad, manteniéndose constante el resto de las cosas. Esto significaría que la calidad no debería ser una cuestión de interés en la medida en que la “teoría de las diferencias salariales compensatorias” se cumpla. El problema es que la evidencia muestra que no se cumple, salvo en casos extremos relacionados con el riesgo de muerte. En la medida en que no se puede confiar en la existencia de dicho proceso compensatorio, la cuestión de la calidad del empleo merece un tratamiento específico con indicadores específicos.

1. A modo de ejemplo, en el caso de España, la tasa de ocupación (para las personas de 16 a 64 años) creció desde menos de un 47 por ciento en 1994 hasta un 67 por ciento en 2007 y luego disminuyó a un 55 por ciento en 2013, mientras que la tasa de desempleo se redujo desde un 24 por ciento en 1994 a un 8 por ciento en 2007 y llegó a superar el 26 por ciento en 2013. La creación neta de empleo en la etapa expansiva 1995-2007 fue superior a los 8 millones, mientras que la crisis de 2008-2013 supuso la destrucción en términos netos de 3,5 millones de puestos de trabajo.

Tercera, en tiempos de cambios rápidos e importantes en el mercado de trabajo y en la economía en su conjunto (como consecuencia del progreso técnico, la globalización, los procesos de integración económica, etc.), ampliar el análisis para tener en cuenta otras dimensiones puede ayudar a entender la naturaleza de dichos cambios y a diseñar medidas de política efectivas para responder a los efectos que producen.

Cuarta, disponer de medidas sobre la calidad del empleo puede ayudar a comprender la existencia (o no) de un intercambio entre cantidad y calidad y a examinar empíricamente la existencia de regímenes de empleo distintos en términos de la relación cantidad-calidad (como hace, por ejemplo, Gallie, 2007).

Quinta, y relacionada con la anterior, examinar la calidad del empleo es una condición necesaria para detectar buenas prácticas en el ámbito de la política laboral, no solo cuando se comparan países (o sectores u ocupaciones entre países) sino también empresas dentro de un mismo país.

Sexta, la calidad del empleo es un aspecto importante que las personas consideran cuando deciden si van a participar en el mercado de trabajo. Debido a los cambios demográficos que se están produciendo (envejecimiento), aumentar el atractivo de los puestos de trabajo puede llevar a un incremento de la población activa y de la permanencia en la misma: la mejora de las condiciones de trabajo pueden ayudar a prolongar la vida laboral y la estabilidad en el empleo. Además, la calidad del empleo es un ejemplo de lo que en economía se conocen como “bienes de lujo”, lo que quiere decir que su demanda aumenta más rápidamente que la renta. Esto significa que en el proceso de crecimiento económico el interés de los trabajadores por la calidad del empleo aumentará.

Finalmente, aunque hay periodos (cíclicos) con niveles de paro más o menos elevados, no hay que olvidar que incluso en etapas recesivas la mayor parte de los trabajadores están ocupados y para ellos es relevante cómo son sus empleos en términos de calidad. Pero incluso en periodos de elevado paro, vigilar y evaluar la calidad del empleo también es relevante, ya que se producen cambios rápidos y repentinos en el volumen de empleo cuyo impacto en la calidad es ambiguo (los empleos peores se destruyen primero pero el aumento del paro puede hacer que los trabajadores acepten peores condiciones laborales), a la vez que la calidad del empleo está relacionada directamente con la productividad y el crecimiento económico, y esto no puede olvidarse en el proceso de salida de una crisis económica.

Por tanto, además de tratarse de una prioridad esencial de la Estrategia Europea 2020, la creación de más y mejores puestos de empleo es una tarea que está relacionada entre sí. Y este es un aspecto que no debe olvidarse. Como muestra OCDE (2014), existe una correlación muy fuerte entre las posiciones que ocupan los países con respecto a la calidad del empleo (aproximada por tres dimensiones) y sus posiciones con respecto a la cantidad de empleo que hay en ellos (aproximada por la tasa de ocupación), lo que sugiere que, al menos a nivel agregado, no existe un sacrificio entre cantidad y calidad sino sinergias potenciales.

En este ámbito se sitúan las ideas que giran en torno al concepto de la “flexiseguridad” (que no es lo mismo que precariedad): lo importante es que la flexibilidad que hay que dar a las empresas para que participen en un entorno cada vez más competitivo no debe dañar la seguridad de los trabajadores. En el caso español, sería necesario pensar en propuestas que traten de mejorar los resultados cuantitativos y cualitativos del mercado de trabajo partiendo de la base de una reducción del excesivo nivel de rotación laboral injustificada y tratando de mover el entramado institucional hacia un modelo basado en la combinación de flexibilidad y seguridad.

Nuestra contribución con este estudio consiste en tratar de lograr dos objetivos vinculados con la calidad del empleo. Por un lado, construir un “Indicador de Calidad del Empleo” (ICE) que sea sencillo, comprensible y comparable, especialmente entre colectivos de trabajadores, en particular, entre aquellos que trabajan a través de una empresa de trabajo temporal (ETT) y aquellos con contrato temporal contratados directamente por las empresas que los emplean. Por otro lado, cuantificar dicho indicador en una doble dimensión, a saber, entre colectivos y a lo largo del tiempo, para analizar en qué medida los trabajadores contratados a través de ETTs disfrutaban de una mayor o menor calidad del empleo en sus puestos de trabajo frente a los contratados de forma temporal directa y cómo dicha calidad va cambiando con el paso del tiempo. Una de las principales limitaciones de los indicadores existentes es que suelen basarse en datos agregados, lo que impide que puedan utilizarse para examinar aspectos relacionados con la distribución: si la calidad del empleo es mejor o peor en unos grupos en comparación con otros. Sin embargo, en este estudio los indicadores se miden en el ámbito individual, es decir, se emplean micro-datos, lo que permite la comparación de la calidad del empleo para grupos específicos de trabajadores.

El informe se estructura de la siguiente forma. En la sección dos, se revisan el concepto de calidad del empleo y los diversos enfoques que pueden utilizarse para conceptualizarlo y tratar de medirlo. En la sección tres, se pasa revista a las propuestas nacionales e internacionales más relevantes en relación con la construcción y la medición de índices de calidad del empleo. En la sección cuatro, se presentan las bases de datos que van a utilizarse para poder cuantificar el ICE: la EPA y la MCVL. La primera se empleará para el periodo 2000-2014 y la segunda para el periodo 2005-2013.

En la sección cinco, se describen nuestras propuestas para la construcción de un ICE que cumpla con tres premisas fundamentales: que pueda medirse para un periodo temporal largo, que pueda actualizarse con una periodicidad anual y que permita la comparación entre colectivos, en particular, entre los trabajadores contratados a través de una ETT y los contratados de forma temporal directa. En realidad, se construyen dos indicadores (uno con la EPA y otro con la MCVL) que pretenden medir la calidad del empleo utilizando una perspectiva transversal, que consiste en medir el indicador año a año utilizando los datos sobre las características de los puestos ocupados por los trabajadores en el momento en que se extrae la información. También se adopta una perspectiva longitudinal (para lo cual se utiliza la MCVL, que permite el seguimiento de las personas a lo largo del tiempo) y posee el interés de conocer si la calidad del empleo mejora a medida que los trabajadores avanzan en sus trayectorias profesionales y, como elemento adicional, si el ser contratado a través de una ETT mejora dicha calidad frente a ser contratado temporalmente de forma directa. Este aspecto es novedoso y, aunque su

puesta en práctica resulta complicada por el manejo que requiere de la base de datos, aporta una visión adicional al análisis de la calidad laboral. Además, en este contexto, también se cuantifica qué proporción de trabajadores que trabajan con un contrato temporal son contratados de forma indefinida posteriormente, lo que permite comparar este indicador para los dos colectivos mencionados antes (contratados a través de ETTs y contratados temporales directos).

En la sección seis, se presentan los resultados de la medición de la calidad del empleo utilizando las dos bases de datos y las dos perspectivas mencionadas. Finalmente, en la sección siete se ofrecen un resumen, las principales conclusiones del estudio y algunas recomendaciones.

EL CONCEPTO DE CALIDAD DEL EMPLEO



2. EL CONCEPTO DE CALIDAD DEL EMPLEO

La calidad del empleo es un concepto multidimensional porque se refiere a la multitud de diferentes características que tienen los empleos, todas las cuales tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores. Para tratar de medirlo y de construir un indicador, es necesario definir claramente qué es lo que se va a intentar medir, delimitar el conjunto de atributos que se va a tener en cuenta y especificar el marco que justifica la estructura del modelo y el peso de las distintas características y dimensiones.

Cuando se trata de medir la calidad del empleo, se pueden utilizar dos conceptos (véase, entre otros, Muñoz de Bustillo et al., 2011, y Eurofound, 2012). El primero (que sigue la tradición *subjetiva*) se centra en la idea de que la calidad del empleo es la utilidad que una persona obtiene de su empleo. Esta utilidad depende de atributos del puesto de trabajo, como el salario, las horas trabajadas en el mismo y el tipo de tareas, pero es subjetiva en el sentido de que cada trabajador tiene preferencias sobre las distintas características de los puestos. El que la utilidad se pueda medir o no es cuestión de debate: hay quienes piensan que solo se puede revelar a través de acciones y comportamientos en la esfera laboral, mientras otros creen que las medidas de bienestar y de satisfacción con el empleo pueden utilizarse como medidas subjetivas de calidad del empleo.

En cualquier caso, esta opción elimina la necesidad de construir un modelo de calidad del empleo y permite al investigador superar el difícil proceso de seleccionar los atributos relevantes en términos de calidad del empleo y medirlos. El argumento sería el siguiente: como estamos interesados en medir la calidad del empleo porque queremos medir el impacto de las características de los puestos en el bienestar de los trabajadores, en vez de centrarnos en los inputs (atributos de los puestos) podemos concentrar los esfuerzos en medir el output (el bienestar los trabajadores en sus empleos). Como no hay una manera directa de medir éste, hay que recurrir a un indicador indirecto, como el nivel declarado de satisfacción con el trabajo, que se puede medir a través de las respuestas de los trabajadores en encuestas. Este enfoque presenta, por tanto, las ventajas de que simplifica la definición, la modelización, la medición y el análisis de la variable de interés, pero tiene importantes limitaciones. Entre ellas se encuentran: la escasa variabilidad de las medidas de satisfacción entre los países (incluso cuando se consideran países con distinto grado de desarrollo económico y social) y entre grupos de trabajadores (incluso cuando sus condiciones laborales difieren de forma importante); el hecho de que hay muchas otras variables que afectan al nivel de satisfacción con el trabajo (no relacionadas con las características de los puestos) que socavan el papel de esta como indicador de calidad del empleo; o la limitación que supone para el análisis científico o para la formulación de políticas el uso de una única pregunta sobre satisfacción para medir la calidad del empleo.

El segundo concepto (que sigue la tradición *objetiva*) considera que la calidad del empleo está constituida por las características de los puestos de trabajo que satisfacen las necesidades de las personas en relación con el trabajo. Este concepto procede en última instancia de una teoría sobre lo que son las necesidades humanas y lleva a investigar cuánto de dichas necesidades es satisfecho

por los puestos de trabajo. Por ejemplo, Green (2006) adapta la perspectiva de las “capacidades” de Sen y desarrolla la idea de que un empleo de buena calidad es aquel que ofrece a los trabajadores una elevada capacidad para hacer y ser cosas que ellos valoran. La capacidad para lograr bienestar depende del grado en que los puestos permitan a los trabajadores ejercitar influencia sobre el trabajo y perseguir sus objetivos personales relacionados con el empleo. Las necesidades que los trabajadores eligen para priorizar variarán pero un empleo de alta calidad será aquel que permita satisfacer un amplio rango de necesidades.

En relación con este segundo concepto, y con vistas a hacerlo operativo, hay dos enfoques posibles. El primero es en cierta manera subjetivo porque pregunta a los trabajadores lo que ellos consideran más importante para la calidad del empleo y luego utiliza sus respuestas para modelizarla. En otras palabras, hace que los trabajadores seleccionen por sí mismos los atributos que definen la calidad del empleo utilizando encuestas, pero difiere de la primera estrategia (completamente subjetiva) porque, una vez seleccionadas las dimensiones relevantes, se emplea información objetiva para medir la calidad de los puestos de trabajo. Aunque este enfoque tiene ventajas evidentes, también presenta importantes limitaciones: requiere presentar a los trabajadores un conjunto predefinido de opciones (atributos que tienen que ser seleccionados y ordenados); si el modelo varía entre países o momentos del tiempo, la comparabilidad podría verse muy afectada; las opiniones de los trabajadores pueden estar condicionadas por sus empleos actuales; y el hecho de que las personas digan que algo es importante (sin conocer el contexto en que se producen las respuestas) no necesariamente justifica su inclusión en una definición de la calidad del empleo.

El segundo enfoque es claramente objetivo y se basa en la literatura teórica y empírica de las ciencias sociales (economía, sociología y psicología) para identificar los elementos esenciales de la calidad del empleo. Existe una larga tradición de estudios que se han ocupado de examinar cómo el trabajo y las relaciones laborales afectan al bienestar de los trabajadores, basándose en diversos enfoques y puntos de vista. A este respecto, esta literatura ofrece no solo argumentos sino justificaciones teóricas y evidencia empírica sobre los atributos de los empleos que tienen un impacto en dicho bienestar. Sin ánimo de ser exhaustivos, las dimensiones de la calidad del empleo que han resaltado diferentes corrientes de la economía y la sociología han sido las siguientes:²

- El enfoque de la economía ortodoxa (la teoría de las diferencias salariales compensatorias): los salarios. De acuerdo con la perspectiva económica tradicional, los individuos tienen que elegir entre renta y ocio (los bienes económicos que forman parte de sus preferencias), así que renuncian a parte de su ocio (trabajan) para obtener una compensación (renta) que les permite comprar bienes y servicios que satisfagan sus necesidades. Sin embargo, las actividades laborales, además de generar ingresos, requieren el uso de tiempo y de “bienes” (sus atributos o características) para llevarlas a cabo. Esto significa que el resultado del trabajo entra en la función de utilidad del individuo de dos formas: indirectamente, puesto que el trabajo proporciona un salario para comprar bienes y servicios; y directamente, en la medida en que la actividad laboral en sí misma genera utilidad o desutilidad. Esto

2. Para una revisión más profunda, puede consultarse Muñoz de Bustillo et al. (2011).

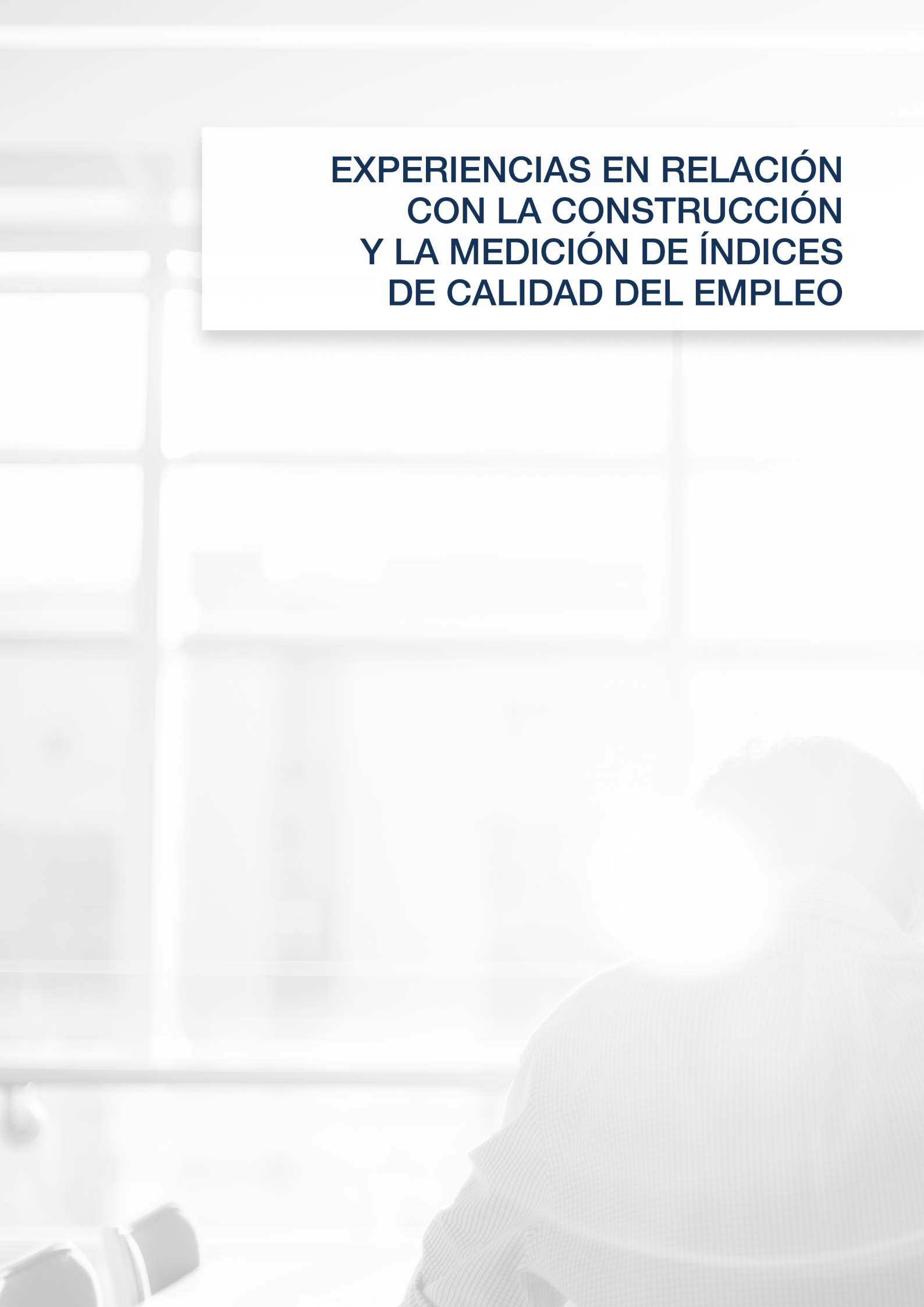
lleva a considerar el salario como un elemento compensador de las características de los puestos de trabajo: si las diferencias salariales compensan totalmente a los trabajadores por las diferencias en las características no monetarias entre puestos, entonces no hay un problema económico relacionado con la calidad del empleo. Es decir, a trabajadores con las mismas cualificaciones les ofrecerán distintas “cestas” de salarios y atributos de los puestos que llevan a la misma “remuneración total” (calidad del empleo), y aquellos elegirán la combinación que mejor se ajuste a sus preferencias.

- El enfoque de la economía radical: la importancia de las relaciones de poder, en particular la democracia industrial como poder compensatorio. La libre negociación entre trabajadores y empleadores no llevará a alcanzar un conjunto eficiente de salarios y características no salariales que reflejen las preferencias de los trabajadores. Por ello, según Marx y sus seguidores, dado que no cabe esperar diferencias salariales compensadoras y que, por tanto, los trabajadores solo aspirarían a tener puestos de baja calidad con salarios bajos, la mejora de los aspectos no monetarios de los empleos sería una tarea de los sindicatos y de los partidos políticos.
- Los enfoques del comportamiento: la participación. El comportamiento individual puede verse afectado por la pertenencia a grupos, pudiendo ser diferente dentro de un grupo al tener en cuenta los premios y los castigos que se derivarían si su comportamiento está de acuerdo o no con las normas internas del grupo. La presión que el individuo puede experimentar para adecuarse al patrón pre-existente de cómo debe hacerse un trabajo puede limitar su capacidad para negociar libremente nuevas condiciones laborales. Esto significa que grupos de trabajadores pueden verse atrapados en un nivel de condiciones laborales de baja calidad o ineficientes como consecuencia de decisiones pasadas o de normas. Por tanto, la capacidad del trabajador para participar en el establecimiento o la gestión de las reglas internas de los grupos es en sí misma una dimensión de la calidad del empleo.
- El enfoque sociológico tradicional: según la perspectiva objetiva, las cualificaciones y la autonomía; según la perspectiva subjetiva, la falta de empoderamiento, la falta de sentido, el aislamiento social y el auto-distanciamiento (o desarraigo). El concepto marxista de alienación supuso el punto de arranque de una tradición sociológica que enfatiza las cualidades intrínsecas del trabajo como determinantes claves del bienestar de los trabajadores (sin rechazar la importancia de los salarios). La primera perspectiva tiene que ver con el debate sobre el impacto que tiene el cambio estructural, el progreso técnico, la división del trabajo y las prácticas de dirección sobre dos características objetivas de la organización del trabajo: la autonomía de los trabajadores y el contenido de cualificaciones de los puestos. La segunda perspectiva trata de hacer operativo el componente subjetivo del concepto de alienación, midiendo el impacto de las características estructurales y tecnológicas del trabajo sobre el sentimiento de auto-realización y bienestar psicológico de los trabajadores.

Para ello, sociólogos y psicólogos sociales han desarrollado dicho concepto en torno a las cuatro dimensiones que se mencionaban antes: la falta de empoderamiento, la falta de sentido, el aislamiento social y el auto-distanciamiento (o desarraigo).

- El enfoque institucional: la relación contractual y la estabilidad en el empleo, por un lado; y las oportunidades para el desarrollo de las cualificaciones y la progresión profesional, por otro lado. Las teorías de la segmentación (o del dualismo) ponen de manifiesto que, más que un único mercado de trabajo que funciona de forma competitiva, hay segmentos diversos que funcionan con reglas diferentes. Si bien el mecanismo causal de la segmentación varía según la escuela que se considere (puede ser tecnológico, relacionado con el poder en el lugar de trabajo o con factores diversos como el sistema de relaciones laborales, la discriminación, etc.), todas ellas resaltan el vínculo entre las condiciones y las características del trabajo dentro de las empresas y las condiciones y las características del empleo en el mercado de trabajo. Por tanto, ponen las bases para una aproximación integral a la calidad del empleo, señalando la importancia de las condiciones de la relación de empleo.
- La literatura sobre medicina ocupacional y sobre salud y seguridad: en el ámbito de las condiciones, los riesgos físicos y los riesgos psicosociales; en el ámbito de los resultados, el impacto percibido del trabajo sobre la salud y el absentismo. Ambas áreas de estudio tienen una larga tradición, sobre todo de carácter empírico. El enfoque tradicional consideraba el lugar de trabajo como un espacio que exponía a los trabajadores a una serie de agentes físicos y psicológicos que generaba enfermedades y riesgo de accidentes. Trabajos más recientes tienden a adoptar un enfoque más integrado, asignando un papel central a los determinantes sociales de los problemas de salud y seguridad, incluyendo la motivación, la libertad de decisión y la equidad.
- Los estudios sobre equilibrio de la vida privada y profesional: el tiempo de trabajo y la intensidad del esfuerzo. Aunque se trata de una cuestión de interés tratada en estudios anteriores, no es hasta los años setenta del siglo XX cuando toma centralidad y se produce una explosión de literatura. Esta se puede agrupar en tres categorías: estudios sobre los niveles objetivos de exigencia de las actividades laborales y no laborales, y su impacto en el bienestar de los trabajadores; estudios sobre las normas y los valores en torno a la vida laboral y no laboral, y su relación con las preferencias y las expectativas de los trabajadores; y estudios sobre la evaluación subjetiva de los trabajadores de su situación con respecto al equilibrio de la vida profesional y personal, y sus determinantes. Dejando a un lado el enfoque subjetivo (que implica medir la satisfacción de cada trabajador con dicho equilibrio), el enfoque objetivo supone tratar de cubrir en detalle el nivel de las exigencias laborales en el ámbito del tiempo de trabajo (la duración, la programación, la flexibilidad, la regularidad y la existencia de límites entre tiempo laboral y no laboral) y en el ámbito de la intensidad del esfuerzo (el ritmo de trabajo y la carga).

Los tres enfoques generales que se han examinado en relación con la medición de la calidad del empleo (en particular, los dos últimos) son solo parcialmente excluyentes. Dadas las importantes limitaciones del primero, que se basa en una perspectiva puramente subjetiva centrada en la satisfacción con el trabajo, y las interrelaciones evidentes entre los otros dos enfoques, parece razonable que la mejor forma de desarrollar un modelo de la calidad del empleo para tratar de medirla consistiría en basarse en los dos últimos. Esto es lo que sucede, en general, con la mayoría de las iniciativas realizadas por instituciones e investigadores particulares, algunas de las cuales pasan a revisarse en la sección siguiente.

A person in a white shirt is seen from the back, looking out a window with a grid pattern. The scene is brightly lit, creating a high-key, almost ethereal atmosphere. The person's hair is dark and styled. The window grid is prominent, with light streaming through the panes. The overall mood is contemplative and professional.

EXPERIENCIAS EN RELACIÓN CON LA CONSTRUCCIÓN Y LA MEDICIÓN DE ÍNDICES DE CALIDAD DEL EMPLEO

3. EXPERIENCIAS EN RELACIÓN CON LA CONSTRUCCIÓN Y LA MEDICIÓN DE ÍNDICES DE CALIDAD DEL EMPLEO

La calidad del empleo ha atraído un interés creciente en la investigación y en la comunidad estadística pero también entre las instituciones políticas y económicas en las últimas dos décadas. En el ámbito internacional, se han llevado a cabo varias iniciativas con el objetivo de medir diferentes aspectos de la calidad del empleo y de construir indicadores que permitiesen las comparaciones entre países. En el caso español, también se han producido algunos trabajos de interés en relación con esta cuestión. En lo que sigue se procede a presentar las principales características de algunas de propuestas más relevantes.

3.1. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una de las instituciones más activas en relación con los aspectos vinculados a la calidad del empleo así como la protección social. Este interés se ha trasladado al concepto de “trabajo decente”, al menos desde finales de los años noventa del siglo pasado, centrado en cuatro áreas: empleo, seguridad social, derechos de los trabajadores y diálogo social. Este concepto representa más una expresión de un objetivo político que algo realmente operativo, aunque diversos autores vinculados a la OIT han desarrollado varios índices y conjuntos de indicadores basados en el mismo (Ghai, 2003; Bonnet et al., 2003; Anker et al., 2003; Bescond et al., 2003), lo que ha culminado en la publicación de un manual sobre conceptos y definiciones en relación con más de 50 “Indicadores de trabajo decente” que podrían usarse para controlar el progreso de la puesta en marcha de la “Agenda del trabajo decente” (OIT, 2012). Este manual también proporcionaba recomendaciones metodológicas y prácticas para producir dichos indicadores.

De igual forma, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE), en colaboración con Eurostat y la OIT, ha estado desarrollando recomendaciones operativas para medir varias dimensiones señaladas en su marco para medir la calidad del empleo (UNECE, 2010). Referido a más de 50 indicadores, este marco ofrece una caja de herramientas muy útil para recopilar datos y calcular indicadores comparables internacionalmente sobre la calidad del empleo.

Estos marcos estadísticos no utilizan juicios de valor explícitos sobre lo que debería considerarse buena o mala calidad del empleo y no priorizan ningún tipo de indicador ni proporcionan recomendaciones sobre cómo deberían emplearse. Contienen indicadores que miden tanto resultados de la calidad del empleo (como los salarios) como determinantes de la calidad del empleo (como las características de los sistemas de relaciones laborales). El objetivo general de estos marcos estadísticos es ofrecer recomendaciones internacionales para producir un conjunto coherente de indicadores de la calidad del empleo que puede ajustarse a distintas circunstancias y condiciones nacionales, mientras que las elecciones normativas se dejan al criterio de los usuarios de los datos. Estas propuestas constituyen un paso importante en el camino hacia el desarrollo de una base de datos comparable internacionalmente sobre la calidad del empleo, aunque este desafío permanece como una tarea inconclusa puesto que tal base de datos todavía no existe.

Junto a estas dos propuestas generales, hay otras que merecen ser destacadas. La primera es la que llevó a cabo la Comisión Europea al plantear un marco conceptual para medir la calidad del empleo (Comisión Europea, 2001a) como consecuencia de los llamamientos de los consejos europeos del año 2000 (Lisboa y Niza) para poner en marcha un sistema de indicadores con objeto de hacer un seguimiento de la pobreza y la exclusión social en los países miembros así como de evaluar la calidad del empleo, lo que dio como resultado el conjunto de “indicadores de Laeken”.

La segunda, que precisamente se basa en esta propuesta, está desarrollada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) para medir la calidad en los países europeos (Eurofound, 2002, 2012). Al concentrarse en un conjunto limitado de indicadores, este marco realiza una elección sobre qué aspectos de la calidad del empleo son de mayor importancia para los trabajadores. El marco de Eurofound identifica cuatro dimensiones principales de la calidad del empleo: ingresos, perspectivas profesionales, tiempo de trabajo y calidad intrínseca del empleo. Se centra, por tanto, en aquellos aspectos de la calidad que son determinados por la relación empleador-trabajador (incluyendo tanto los contratos laborales como las condiciones laborales).

La tercera ha sido realizada por el European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), que es el órgano de investigación del European Trade Union Congress (ETUC), el órgano de representación más importante de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea y, por tanto, un agente importante en el área del trabajo y el empleo en Europa. Su objetivo era crear un índice europeo de calidad del trabajo y medirlo anualmente para examinar los cambios a lo largo del tiempo y comparar entre países en cualquier momento del tiempo (Leschke et al., 2008).

Y la última es la realizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2014), que comparte con las anteriores el hecho de que se centra en los trabajadores (no en los puestos), recoge los resultados de la calidad del empleo (no los procedimientos) y se concentra principalmente en los aspectos objetivos de la calidad de los puestos.

3.1.1. EL ICE DE LA COMISIÓN EUROPEA

En 2001 la Comisión Europea emitió un comunicado al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones acerca de la calidad del empleo, que tenía su origen en la Agenda Social Europea, en la que se asumía la calidad como fuerza capaz de conducir en la dirección adecuada a la economía en general y de mejorar las interrelaciones entre las políticas económicas y sociales (Comisión Europea, 2001a). Parte de esta calidad debe lograrse en el trabajo, entendiendo que no solo tienen que crearse más puestos de trabajo sino también mejores puestos. Para ello, los instrumentos propuestos pasaban por construir un amplio conjunto de indicadores de calidad en el trabajo y por reforzar la efectividad de las políticas que podían llevarse a cabo en este campo.

La comunicación de la Comisión Europea asumía una definición de la calidad en el trabajo que trataba de recoger su multidimensionalidad, considerando los siguientes aspectos: las características objetivas del puesto de trabajo; las características del trabajador; la coincidencia entre las características del trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo; y la evaluación subjetiva de su situación por parte del trabajador. En particular, el marco de la propuesta de la Comisión Europea implicaba la referencia a un conjunto de diez dimensiones relacionadas con la calidad de vida laboral:

- Calidad intrínseca del puesto de trabajo.
- Cualificaciones, aprendizaje continuado y desarrollo profesional.
- Igualdad de género.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Flexibilidad y seguridad.
- Inclusión y acceso al mercado de trabajo.
- Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana.
- Diálogo social.
- Diversidad y no discriminación.
- Productividad del trabajo y desarrollo económico general.

De acuerdo con la Comisión, las primeras dos dimensiones tienen que ver con las características de los puestos mientras que las otras ocho están relacionadas con el trabajo y el contexto laboral más amplio. En cada una de las dimensiones se consideran diferentes aspectos que a su vez tratan de aproximarse mediante los datos disponibles, con objeto de comparar la situación de diferentes países y de examinar la evolución de la calidad del empleo a lo largo del tiempo. En el Consejo de Laeken en 2001 y en las Directrices para el Empleo en 2002, se definieron los indicadores clave y de contexto para todas las dimensiones, excepto para la del diálogo social, con la idea de ser calculados de forma agregada utilizando las encuestas europeas (Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo, Panel de Hogares de la Comunidad Europea, etc.) y la base de datos de Eurostat. Este conjunto de indicadores representa un sistema que no conlleva una propuesta de agregación de las distintas dimensiones, evitando cualquier juicio sobre su importancia relativa.

En el caso de las dos dimensiones relacionadas con las características de los puestos, para aproximar “la calidad intrínseca del puesto de trabajo” se proponían tres indicadores (transiciones entre desocupación y empleo y, dentro del empleo, según nivel salarial; transiciones entre desocupación y empleo y, dentro del empleo, según tipo de contrato; y satisfacción con el tipo de trabajo en el puesto actual); mientras que para medir “las cualificaciones, el aprendizaje continuado y el desarrollo profesional” se proponían dos indicadores (porcentaje de la población en edad de trabajar en educación o formación según sexo, edad, situación profesional y nivel de estudios; y porcentaje de la población activa que utiliza ordenadores en el trabajo).

Algunas debilidades de este conjunto de indicadores (que también afectan a otras propuestas) son las siguientes:

- Hay indicadores (e incluso dimensiones completas) que no miden nada relacionado con la calidad de los puestos sino con otros aspectos como los resultados económicos o del mercado de trabajo en conjunto. En algunos casos, lo que se está midiendo es la cantidad de empleos (como cuando se utilizan como indicadores las tasas de ocupación o de paro) o cuestiones relacionadas con la misma (como las transiciones entre las situaciones de ocupación, paro e inactividad).
- Se incluyen simultáneamente variables que miden resultados y determinantes. El caso más claro es el de la satisfacción, puesto que esta puede considerarse como una evaluación conjunta de la calidad del empleo realizada por los trabajadores, mientras que los otros elementos serían los determinantes de aquella.
- Se incluyen variables agregadas que miden la diferencia entre grupos (según sexo o edad), como por ejemplo la brecha entre las tasas de ocupación de varones y mujeres o las tasas de paro de larga duración de varones y mujeres. Aunque la existencia de diferencias en la calidad del empleo de grupos específicos es relevante, la forma de reflejarlo debería ser a través del cálculo de las variables de calidad para cada subgrupo y la comparación de los resultados entre ellos.
- Hay una ausencia notable: los salarios. Aunque en la mayoría de los modelos y discusiones teóricas sobre la calidad del empleo los salarios desempeñan un papel destacado, no se incluye un solo indicador sobre los niveles salariales.

Los primeros resultados referidos a este conjunto de indicadores se ofrecieron en los “Informes sobre el Empleo” elaborados por la Comisión (véase Comisión Europea, 2001b, 2002, 2003). Sin embargo, durante varios años, dichos informes dejaron de publicar un capítulo dedicado a la calidad del empleo utilizando estos indicadores. En el correspondiente a 2008 (Comisión Europea, 2008), se proponían alternativas para solventar algunos de los problemas mencionados antes. Se discutían las debilidades de algunos indicadores relativos al contexto socio-económico, la ausencia de medidas salariales y la ausencia de indicadores sobre aspectos cualitativos de la formación y de la intensidad del trabajo, proponiéndose la incorporación de doce nuevos indicadores y reformulando algunas variables o ampliando su ámbito. Sin embargo, algunas de las limitaciones señaladas más arriba permanecen: algunos de los indicadores van más allá del ámbito del trabajo, siguen siendo calculados a nivel agregado y tienen que ver con aspectos distributivos (por lo que son medidos como diferencias o gaps, sin ser calculados de forma separada para cada subgrupo de población).

Quizás como consecuencia de estas limitaciones, cuando se calcula el índice agregado de calidad del empleo para los países de la Unión Europea (Muñoz de Bustillo et al., 2011), se detectan claras inconsistencias. Así, aunque los países nórdicos (e Irlanda) aparecen en la parte alta de la clasificación

obtenida, como en la mayoría de los indicadores contruidos en los últimos años, algunos países como la República Checa, Hungría y Lituania tienen mejores resultados que Francia, Holanda, Italia y España (la cual figura en último lugar), lo cual es inconsistente con investigaciones previas.

3.1.2. EL ICE DE EUROFOUND

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) ha desarrollado indicadores para medir la calidad en el empleo a través de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS). Eurofound es una agencia de la Unión Europea que financia, diseña y coordina la realización de dicha encuesta y que tiene entre sus objetivos la acumulación de conocimiento que pueda contribuir al diseño de políticas que ayuden a mejorar las condiciones de vida y trabajo de los ciudadanos europeos. La EWCS se realiza cada cinco años y es la fuente estadística más importante sobre condiciones laborales en Europa, ya que su cuestionario es muy amplio y tiene el propósito explícito de recoger información sobre las condiciones de trabajo y ocupación de los europeos.³

Entre los objetivos de Eurofound se encuentra el diseñar y hacer operativos índices de calidad del empleo que puedan ser medidos con los datos de la ECWS. El término “calidad del empleo” se utiliza como sinónimo de “calidad del trabajo y la ocupación”. Por tanto, el carácter del empleo (entendido como puesto de trabajo) se entiende de una forma más amplia que el trabajo en sí mismo y abarca también la naturaleza del lugar físico del trabajo, pero no cubre la naturaleza del mercado de trabajo, la protección social o la economía en general.

Ya a comienzos de la década de los 2000, Eurofound había desarrollado un marco conceptual en el que la calidad del empleo se construía sobre cuatro bloques: carrera profesional y seguridad en el empleo; salud y bienestar; reconciliación de la vida profesional y personal; y desarrollo de cualificaciones (Eurofound, 2002). El desarrollo y la evolución tanto de la ECWS como del estudio científico del lugar de trabajo han evolucionado, lo que ha facilitado indicadores mejorados para algunos conceptos. Como consecuencia, Eurofound (2012), centrándose en el concepto objetivo de la calidad del empleo que mira las características esenciales de los puestos que satisfacen las necesidades de los trabajadores sobre un buen trabajo, se basa en el trabajo previo y utiliza nuevamente cuatro bloques pero organizados de forma distinta: dos grupos que se refieren a características laborales extrínsecas (ingresos y perspectivas) y dos grupos que se refieren a características intrínsecas del trabajo (calidad intrínseca del empleo y calidad del tiempo de trabajo). Cada uno de los bloques o dimensiones está formado por una serie de indicadores, todos los cuales se construyen a partir del cuestionario de la EWCS. Los indicadores son los siguientes (una descripción detallada se encuentra en Eurofound, 2012):

3. A día de hoy hay cinco ediciones publicadas: la primera se realizó en 1990/1991, la segunda en 1995/1996, la tercera en 2000, la cuarta en 2005 y la quinta en 2010. En 2015 se está llevando a cabo la sexta edición, que estará a disposición de los investigadores en 2017.

El índice de ingresos se construye a partir de un indicador que es el salario hora.

- El índice de perspectivas se basa en tres indicadores sobre seguridad del empleo (probabilidad de pérdida del empleo), progresión profesional (buenas perspectivas para el avance) y calidad del contrato (situación profesional y tipo de contrato).
- El índice de calidad intrínseca del empleo está formado por cuatro indicadores sobre cualificaciones y autonomía (complejidad de las tareas, resolución de problemas, frecuencia de uso de ordenadores, formación suministrada por la empresa, formación en el empleo, participación en el aprendizaje, grupo ocupacional, nivel de estudios medio de la ocupación, y varias variables sobre aspectos de la discreción del trabajador sobre el trabajo en sí y sobre su ritmo), buen entorno social (un indicador formado por varias variables sobre relaciones sociales con compañeros y con la dirección y otro indicador formado por varias sobre ausencia de violencia física o psicológica), buen entorno físico (varias variables que captan riesgos del entorno y varias que capturan riesgos posturales) e intensidad del trabajo (varias variables sobre velocidad, plazos ajustados, tiempo suficiente, presión en el trabajo y conflicto emocional/de valores).
- El índice de calidad del tiempo de trabajo se basa en cuatro indicadores sobre duración de la jornada semanal, horario (trabajar en algún momento en turnos de noche o en fin de semana), discreción sobre cambios en el horario y flexibilidad a corto plazo sobre el tiempo de trabajo.

En vez de reducir las cuatro dimensiones a un solo índice de calidad del empleo, en esta propuesta se mantienen separados los cuatro índices correspondientes a las cuatro dimensiones, argumentando que la calidad del empleo es un concepto multi-dimensional, que cada uno de dichos índices es fácilmente interpretable y transparente y que tener cuatro índices permite un análisis de cómo los países y los grupos de trabajadores se clasifican según cada uno de ellos, lo que tiene más valor para tomar decisiones de política.

Los resultados referidos a 34 países con los datos de la edición de 2010 (Eurofound, 2012) indican que los países nórdicos, el Reino Unido y Holanda puntúan alto en todos los índices. En el caso de España, aparece en una situación intermedia en la dimensión referida al tiempo de trabajo y un poco más arriba en las dimensiones de ingresos y calidad intrínseca del trabajo, pero cerca de las últimas posiciones en la dimensión de perspectivas futuras. En esta última dimensión, España se encuentra muy por detrás de países como Francia, Alemania e Italia, mientras que en la dimensión de calidad intrínseca se encuentra muy por delante. El análisis también se realiza por grupos de trabajadores, de acuerdo con características socio-económicas tanto personales (sexo, edad, nivel de estudios) como referidas a los puestos de trabajo (rama de actividad, ocupación, tamaño de la empresa y tipo de empleo). En este último caso, merece la pena destacar que los trabajadores por cuenta propia son los que obtienen puntuaciones más elevadas en todos los indicadores que se examinan (ingresos, tiempo de trabajo y calidad intrínseca), mientras que los trabajadores temporales son los

que obtienen puntuaciones más bajas. Además, los temporales contratados a través de ETTs se encuentran ligeramente mejor que los temporales contratados directamente por las empresas en la dimensión de ingresos, igual en la de tiempo de trabajo y peor en la de calidad intrínseca.

Finalmente, hay que mencionar que Eurofound publica regularmente informes sobre la calidad del empleo en Europa y por países utilizando la información procedente de la EWCS y de otras fuentes como la Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo, el Panel de Hogares de la Unión Europea o la Encuesta Europea de Condiciones de Vida. En el último informe que emplea los datos de la EWCS (referidos al año 2010), se llevó a cabo un análisis con objeto de determinar cuáles eran aquellas ocupaciones que acumulaban múltiples desventajas en términos de calidad del empleo (Eurofound, 2014). El resultado es que existen grandes diferencias entre los grupos profesionales en los cuatro indicadores señalados.

Los trabajadores cuya ocupación requiere niveles superiores de cualificación (directivos, profesionales y técnicos) están en la parte superior de la escala en términos de calidad en el empleo, mientras que aquellos con niveles intermedios de cualificación (trabajadores cualificados de la agricultura, silvicultura y pesca, artesanos, operadores de planta y maquinaria) y los no cualificados están en la mitad inferior de la escala. Los puestos de trabajo manuales de baja y mediana cualificación puntúan muy deficientemente en lo relativo a salarios, perspectivas y calidad laboral intrínseca y presentan niveles relativamente bajos de bienestar físico y mental, aunque su calidad de tiempo de trabajo es generalmente buena. Por el contrario, los trabajadores que ocupan puestos de trabajo altamente cualificados puntúan bastante bien en casi todos los indicadores de calidad de trabajo excepto en el de tiempo de trabajo.

3.1.3. EL ICE EUROPEO DE ETUI-REHS

El ICE de ETUI-REHS se centra en la calidad del empleo desde la perspectiva de los trabajadores, por lo que todas las variables se miden en el ámbito individual (con un par de excepciones). Sin embargo, el índice de calidad del empleo se calcula y publica a nivel nacional, basado en las medias y los porcentajes de las distintas variables, lo que hace imposible la comparación entre colectivos de trabajadores, aunque hay una excepción: el índice se calcula de forma separada para varones y mujeres.

Las bases de datos utilizadas son muy diversas: Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo (LFS), Encuesta Europea de Condiciones de Vida (EU-SILC), Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS), Base de Datos Macroeconómica Anual (AMECO) y Base de Datos sobre Características Institucionales de Sindicatos, Determinación Salarial, Intervención del Estado y Pactos Sociales (ICTWSS). Como algunas de estas bases no se llevan a cabo cada año, algunas dimensiones del ICE no pueden actualizarse anualmente.

La construcción del ICE se basa en las siguientes seis dimensiones, cada una de las cuales consta de dos a cuatro indicadores, cuyo número total es de 16 (véase Leschke et al., 2008):

- a) Salarios. Los datos salariales proceden de la base de datos AMECO de la Unión Europea. Se utilizan dos indicadores:
- Los salarios nominales por trabajador ajustados por la paridad de poder adquisitivo (pondera un 70%).
 - La pobreza en el trabajo, calculada como el porcentaje de trabajadores que viven en hogares cuyo ingreso familiar disponible se encuentra por debajo del 60% del ingreso de la mediana nacional equivalente (pondera un 30 %).
- b) Formas de empleo atípicas. Esta información procede de la Encuesta de Fuerza de Trabajo. Esta dimensión consta de dos indicadores:
- El porcentaje de empleo temporal y la parte del mismo que es involuntario, es decir, corresponde a trabajadores que tienen un contrato temporal porque no pueden encontrar un empleo indefinido (pondera un 50%).
 - El porcentaje de empleo a tiempo parcial y la parte del mismo que es involuntario, es decir, corresponde a trabajadores cuya jornada es a tiempo parcial porque no pueden encontrar un empleo a tiempo completo (pondera un 50%).
- c) Equilibrio entre el trabajo y la vida privada y distribución del tiempo de trabajo. Incluye cuatro indicadores:
- La proporción de ocupados que trabajan más de 48 horas a la semana. Pondera un 25% y se extrae de la Encuesta de Fuerza de Trabajo.
 - La proporción de trabajadores que trabajan por turnos o en horarios “antisociales” (en sábado, domingo, de noche y de madrugada). Pondera un 25% y se extrae de la Encuesta de Fuerza de Trabajo.
 - La proporción de ocupados que trabajan voluntariamente a tiempo parcial, es decir, tienen una jornada laboral inferior a 30 horas y declaran que no quieren trabajar más horas. Pondera un 25% y se extrae de la Encuesta Europea de Condiciones de Vida.
 - El porcentaje de trabajadores que consideran que su jornada laboral les permite mantener un equilibrio con los compromisos familiares y sociales. Pondera un 25% y se extrae de Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo.
- d) Condiciones laborales y seguridad del empleo. Se basa en cuatro indicadores, cada uno de los cuales incluye varias variables cuya información se extrae de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo:
- Intensidad en el empleo: proporción de trabajadores que declaran trabajar a gran velocidad, con fechas límite y sin tiempo suficiente para hacer bien el trabajo. Pondera un 25%.
 - Autonomía en el trabajo: proporción de trabajadores que pueden elegir cambiar el método de trabajo, la velocidad, etc. Pondera un 25 %.
 - Factores del entorno físico del trabajo: proporción de trabajadores expuestos a ruido, vibraciones, temperaturas altas o bajas, humo, vapores, etc. Pondera un 25%.
 - Seguridad percibida del trabajo: porcentaje de trabajadores que considera que puede perder su empleo en los próximos seis meses. Pondera un 25%.

- e) Acceso a la formación y perspectivas laborales. Se basa en dos indicadores:
 - El porcentaje de la población de 25-64 años que ha participado en educación/formación en las cuatro semanas anteriores a la realización de la encuesta. Se extrae de la Encuesta de Fuerza de Trabajo y pondera un 60%.
 - El porcentaje de ocupados que está de acuerdo con la afirmación de que “Mi empleo ofrece buenas perspectivas para el avance profesional”. Procede de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo y pondera un 40%.

- f) Representación de los intereses colectivos. Contiene 3 indicadores:
 - La proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Pondera un 40% y se extrae de la ICTWSS complementada por opiniones de expertos.
 - La proporción de trabajadores afiliados a sindicatos. Pondera un 30% y procede de la ICTWSS complementada por opiniones de expertos.
 - La proporción de trabajadores que responden afirmativamente a la pregunta sobre si son consultados en relación con cambios en la organización del trabajo. Pondera un 30% y se extrae de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo.

En conjunto, este ICE es uno de los que cubre un rango más amplio de áreas de la calidad del trabajo identificadas por la literatura especializada, aunque deja de lado ciertos ámbitos, como la utilización de las competencias en el trabajo, los sentimientos subjetivos de realización o autoestima, los aspectos relacionados con el entorno social y la exposición a riesgos psicosociales. Todas las variables utilizadas (con la excepción de la participación en educación) están claramente relacionadas con la calidad en el empleo. Los resultados con datos de 2005/06 (Leschke y Watt, 2008) y 2010 (Leschke et al., 2012) sitúan a los países nórdicos en lo más alto de la lista y a los países del este y del sur en la parte más baja. Algunos países ofrecen resultados algo sorprendentes: el Reino Unido aparece muy arriba (especialmente en el caso de las mujeres), Alemania aparece relativamente abajo (por debajo de la media europea) y Eslovenia se sitúa en 2010 en el grupo de los mejores (lejos de los resultados del resto de países del este).

3.1.4. EL ICE DE LA OCDE

La OCDE ha desarrollado un marco conceptual para definir y medir la calidad del empleo en el que trata de unir los esfuerzos de medición realizados en el área de la calidad del empleo y del bienestar, con el objetivo de desarrollar indicadores que puedan utilizarse para examinar la calidad del empleo en países y grupos de trabajadores y evaluar el papel que desempeñan las instituciones y las políticas del mercado de trabajo (muchas de las cuales se introdujeron para mejorar la calidad -y no tanto la cantidad- de trabajo).

Esta propuesta (OCDE, 2014) se basa en la idea de que la calidad del empleo se refiere a los aspectos de la ocupación que contribuyen al bienestar de los trabajadores y se basa en marcos existentes que examinan el bienestar, como el informe de la Comisión sobre Medición del Desarrollo Económico y el Progreso Social (Stiglitz et al., 2009) o la iniciativa sobre una vida mejor (OCDE, 2013). En particular, la propuesta considera tres aspectos complementarios de la calidad del empleo

(calidad de ingresos, seguridad en el mercado de trabajo y calidad del entorno laboral), los hace operativos mediante el uso de un número limitado de indicadores que son fácilmente interpretables, que se complementan entre sí, que se pueden comparar a lo largo del tiempo, entre países y entre grupos de trabajadores, y que son relevantes para las decisiones de política.

Tres aspectos relevantes de este enfoque que deben mencionarse son los siguientes:

- Se centra en los resultados por oposición a los determinantes de la calidad del empleo. Los resultados son lo que finalmente importa a los trabajadores y las autoridades, y los determinantes no siempre están perfectamente correlacionados con los resultados. Las medidas de resultados ofrecen un panorama más preciso de la calidad del empleo entre países y a lo largo del tiempo.
- Se centra en los trabajadores, en el sentido de que todos los indicadores se definen (y son relevantes conceptualmente) en el ámbito de los trabajadores. Esto significa que se puede examinar la distribución de los resultados de la calidad del empleo distinguiendo entre colectivos de la fuerza de trabajo.
- Favorece los aspectos objetivos de la calidad del trabajo (es decir, atributos de los puestos que pueden ser observados por una tercera persona) con el propósito de asegurar una mejor comparabilidad entre países y a lo largo del tiempo. Sin embargo, algunos aspectos importantes, como las relaciones en el lugar de trabajo, solo pueden medirse mediante la autoevaluación de su propia situación por parte de los individuos. Este tipo de indicadores necesariamente captura una combinación de aspectos objetivos del trabajo y de juicios subjetivos de los trabajadores sobre sus puestos.

Las dimensiones de la calidad del empleo, las medidas de resultados y los subcomponentes de esta propuesta son los siguientes:

- Calidad de los ingresos: mide el grado en que el empleo contribuye al nivel de vida de los trabajadores y sus familias, con un énfasis particular en los trabajadores de salarios bajos. Esta dimensión se mide con un índice sintético que tiene en cuenta el nivel y la distribución (desigualdad) de los ingresos laborales.
- Seguridad en el mercado de trabajo: captura los aspectos de la seguridad que están relacionados con el empleo y se refiere al riesgo de pérdida del empleo y sus consecuencias (sobre todo en términos de pérdida esperada de ingresos) para los trabajadores y sus familias. Esta dimensión se define en términos de dos componentes: riesgo de desempleo (que se obtiene como el producto de la probabilidad de convertirse en parado y la duración media esperada del paro) y protección del desempleo (que se define a través de la reducción del riesgo mediante el sistema de protección por desempleo, medida por la cobertera y la generosidad de las prestaciones). El indicador

sintético es el producto de ambos componentes (el segundo calculado como uno menos la protección efectiva).

- Calidad del entorno laboral: se refiere a los aspectos no económicos de la calidad del empleo, incluyendo factores relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo que se realiza, la distribución del tiempo de trabajo y las relaciones en el lugar de trabajo. Esta dimensión se centra en los aspectos del bienestar relacionados con la salud y se basa en la literatura sobre salud ocupacional. Se mide a través de la proporción de trabajadores que experimentan tensión en su trabajo (*job strain*), es decir, un desajuste entre los factores que generan presión y los recursos del lugar de trabajo que ayudan a desarrollar adecuadamente las tareas: los primeros se miden a través de indicadores sobre carga de trabajo y presión para realizar el trabajo, exposición a factores de riesgo físico para la salud e intimidación o abuso en el lugar de trabajo, mientras que los segundos se miden mediante indicadores sobre autonomía y oportunidades para el aprendizaje, buenas prácticas de la dirección y buenas relaciones sociales en el lugar de trabajo.

Como los resultados de la medición de estos indicadores se encuentran expresados en diferentes unidades, los valores deben ser normalizados para permitir la comparación entre países y dentro de ellos. Esto se hace ordenando los resultados de los 32 países que se examinan (que se refieren al año 2005 –calidad del entorno laboral- y 2010 –los otros dos indicadores-) para cada uno de los indicadores y para las tres dimensiones (OCDE, 2014). Los países con peores logros son Estonia, Grecia, Hungría, Polonia, Eslovaquia, España y Turquía, puesto que se encuentran entre los diez peores países en dos o en las tres dimensiones de calidad del empleo y además no se encuentran entre los diez mejores en ninguna de ellas. Como elemento adicional de interés, se obtiene una correlación muy fuerte entre las posiciones de los países con respecto a cada una de estas dimensiones y sus posiciones con respecto a la tasa de ocupación (como aproximación a la cantidad de empleo que hay en ellos). Esto sugiere que, al menos a nivel agregado, no existe un sacrificio entre cantidad y calidad.

También se realiza un análisis distinguiendo grupos de trabajadores de acuerdo con características personales (sexo, edad y nivel de estudios) y con atributos del puesto (tipo de contrato y de jornada). Los resultados indican que quienes se encuentran peor son los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel educativo y quienes ocupan un empleo temporal, mientras que las mujeres, los trabajadores mayores y quienes tienen un empleo a tiempo parcial puntúan bien en algunas dimensiones y mal en otras.

3.2. EXPERIENCIAS NACIONALES

Además de las propuestas de indicadores en el ámbito internacional, también se han producido multitud de propuestas por parte de instituciones y autores en el ámbito nacional. Aquí vamos a hacer referencia únicamente a las que se han centrado en el caso español, mostrando las experiencias más relevantes.⁴

3.2.1. EL ICE DE CIREM/UGT

CIREM (Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas del Mediterráneo) y el sindicato UGT (Unión General de Trabajadores) crearon un Indicador de la Calidad del Mercado de Trabajo que se lleva publicando de forma periódica en el Informe Socioeconómico de la UGT de Cataluña desde el año 2000 (véase Toharia y Caprile, 2004). Dicho indicador se creó con el propósito de comparar la calidad del mercado laboral de Cataluña con el de otras regiones españolas y europeas. En realidad, el objetivo era doble, al tratar de comparar una región a lo largo del tiempo y comparar entre regiones. La información para construir los distintos indicadores procede del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Trabajo, así como de Eurostat y encuestas europeas.

Este índice está compuesto por ocho dimensiones y 34 indicadores. Las dimensiones son las siguientes:

- acceso al empleo (cuatro indicadores);
- salarios e ingresos (seis indicadores);
- seguridad del puesto (tres indicadores);
- salud y seguridad en el trabajo (tres indicadores);
- equilibrio entre trabajo y vida personal (siete indicadores);
- inserción laboral de grupos con problemas (cuatro indicadores);
- satisfacción con el trabajo (cinco indicadores);
- y protección social (seis indicadores).

El índice agregado se obtiene tras estandarizar cada uno de los indicadores, obtener el valor de cada dimensión como la media aritmética de sus correspondientes sub-componentes y finalmente calcular la media ponderada de los valores de todas las dimensiones (la dimensión de “acceso al empleo” tiene el peso más elevado -25%- y la dimensión de “protección social” el más bajo -5%-).

4. Las experiencias nacionales normalmente están vinculadas a instituciones u organismos económicos o sociales. Además, existen propuestas realizadas por autores particulares para la construcción de índices que permitan la comparación internacional, como por ejemplo las de Tilly (1996), Ritter y Anker (2002), Sehnbruch (2004), Tangian (2005), Green (2006), Gallie (2007) y Muñoz de Bustillo et al. (2011).

Como puede deducirse al examinar las dimensiones de las que se compone el índice, no todas ellas se refieren a la calidad de los puestos de trabajo y varias se refieren a un ámbito más amplio. Por ejemplo, el “acceso al empleo” (primera dimensión) no es realmente un elemento de calidad del empleo sino más bien un indicador del funcionamiento del mercado de trabajo. Lo mismo puede aplicarse a la sexta dimensión, que tiene que ver con los problemas de inserción laboral de grupos específicos de población, y a la octava dimensión, relacionada con la protección social, principalmente de personas que no tienen empleo. En realidad, en torno a una tercera parte de las variables consideradas en la construcción del índice no están relacionadas con la calidad de los puestos sino con el mercado de trabajo (como la tasa de ocupación, la tasa de paro o la tasa de participación potencial), con la economía (PIB per capita), protección social externa a la relación laboral (generosidad de las prestaciones por desempleo) u otras áreas no vinculadas a un concepto de calidad centrado en el trabajador (tiempo de desplazamiento al trabajo).

3.2.2. EL ICE DE MANPOWER PROFESSIONAL

El grupo de investigación AQR-IREA de la Universidad de Barcelona ha elaborado un Indicador de Calidad Laboral para Manpower Professional que este publica periódicamente (el último informe disponible está referido al año 2009: véase AQR-IREA, 2011). El marco conceptual se basa en el diseñado por la Comisión Europea (Comisión Europea, 2001) y utiliza varias fuentes estadísticas, como la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT), la Encuesta de Población Activa (EPA) o la Contabilidad Regional de España, para proponer los indicadores asociados a cada dimensión de calidad de vida laboral y medirlos.

En particular, aunque las opciones de series estadísticas concretas propuestas por la Comisión Europea no coinciden con las de este estudio, por motivos como la falta de disponibilidad de la información o porque hay aspectos adecuados para su medición en un entorno europeo o nacional pero no en un entorno regional, el equipo de investigación ha conseguido estimar la práctica totalidad de los conceptos para los que la propia Comisión proponía alguna serie. Como se ha explicado más arriba, el marco de la Comisión Europea proponía 10 dimensiones relacionadas con la calidad de vida laboral. En el estudio AQR-IREA se recoge información de un total de 30 aspectos, los cuales han sido aproximados mediante 70 indicadores o series estadísticas, la mayoría de ellas compuestas (medidas como ratios o porcentajes respecto de alguna categoría de referencia).

Estos indicadores se tratan de calcular para desagregaciones territoriales (17 comunidades autónomas), sectoriales (10 ramas de actividad), por tamaño de empresa (3 categorías) y por grupos profesionales (3 categorías), aunque para algunas de estas desagregaciones no es posible calcular todos los indicadores, por la propia naturaleza de la variable o por dificultades estadísticas.

3.3. VALORACIÓN DE LOS INDICADORES EXISTENTES

Las propuestas para medir la calidad del empleo son numerosas y diversas. Cada una tiene sus ventajas y sus inconvenientes. En este apartado, se trata de ofrecer una perspectiva general de los aspectos positivos y negativos de las mismas.

Primero, hay algunos índices o sistemas de indicadores que no son realmente medidas de la calidad del empleo, puesto que comprenden dimensiones asociadas a aspectos como el acceso al empleo, el nivel de estudios de la población o incluso indicadores macroeconómicos. Este problema se observa claramente en el caso de los indicadores vinculados al concepto de “trabajo decente” de la OIT (también en los de Laeken), que incorporan medidas tanto de calidad como de cantidad del empleo así como de otras dimensiones relacionadas con los derechos de los trabajadores y la protección social (este último aspecto es problemático, puesto que los países tienen diferentes regímenes de bienestar, con pesos y papeles distintos de los sectores público y privado). Estos indicadores, por tanto, tienen la limitación de que dicho concepto, aun siendo relevante, no equivale a calidad del empleo.

Segundo, algunas dimensiones que se consideran importantes en la literatura de las ciencias sociales se encuentran ausentes en una buena parte de las propuestas de índices. Dos casos son especialmente relevantes. El primero es el de la intensidad del trabajo, lo cual se debe a la ausencia de fuentes estadísticas que permitan su medición, más allá de la EWCS que sí lo permite pero cuya periodicidad no es anual. El segundo es el de los salarios, puesto que hay varias propuestas que no hacen referencia a los mismos.

Tercero, hay propuestas que utilizan la satisfacción con el trabajo como un componente de la calidad junto a otras medidas de los atributos de los puestos. Esto implica que se están utilizando indicadores de factores y de resultados simultáneamente, contando ciertos atributos dos veces.

Cuarto, algunas propuestas no producen una medida agregada de la calidad del empleo sino un sistema de indicadores. Esta forma de proceder evita establecer y justificar pesos para las distintas dimensiones, pero implica que la evaluación global de los resultados pueda ser ambigua y cada observador pueda utilizar sus propios juicios de valor para obtener sus conclusiones a partir de los resultados de las diferentes dimensiones. En cuanto a la agregación de las variables en dimensiones y de éstas eventualmente a un índice agregado, en la mayor parte de las propuestas se hace empleando pesos iguales. Solo unas pocas utilizan pesos diferentes. Este aspecto es uno de los más controvertidos, por los juicios de valor que implica y porque no existe ninguna guía teórica adecuada.

Quinto, muchas propuestas tienen problemas a la hora de tratar los aspectos de distribución. En vez de incluir medidas de los gaps o diferencias entre grupos dentro de las medidas de los índices, sería mejor calcular los índices de forma separada para cada uno de los colectivos de interés. Para poder hacer esto, la mejor opción es diseñar indicadores que se puedan calcular a nivel individual, es decir, utilizando los microdatos de las fuentes estadísticas relevantes.

Quizás el índice más completo (desarrollado en el ámbito europeo) que cumple con la mayoría de las condiciones necesarias que debería tener un ICE es el del ETUI, aunque presenta algunas limitaciones que podrían tratar de subsanarse. También es muy completo el desarrollado en Muñoz de Bustillo et al. (2011), que trata de superar las limitaciones de muchos de los indicadores propuestos, basándose en un modelo teórico extraído de la literatura de las ciencias sociales, modelizando la calidad en cinco dimensiones y midiéndola para los países de la Unión Europea con los microdatos de la EWCS de 2005 (véase los capítulos 5 y 6 de dicho trabajo).

En este sentido, debe señalarse que esta base de datos europea (la EWCS) está diseñada precisamente para cumplir con el propósito de construir un ICE, puesto que lleva en funcionamiento más de veinte años, cubre casi todas las áreas que debería abarcar un indicador de este tipo y está disponible en el ámbito individual, lo que permite el examen de aspectos como la dispersión de la calidad del empleo o las diferencias entre colectivos de trabajadores. Sus principales limitaciones son su escaso tamaño muestral (por países) y la periodicidad con la que se genera (cada cinco años).

BASES DE DATOS



4. BASES DE DATOS

En este estudio se utilizan dos fuentes estadísticas, cuyos microdatos se van a emplear para la medición de los índices de calidad del empleo. Cada una de ellas presenta características distintas, por lo que se van a utilizar de forma diferente de cara a la construcción de los mismos. La EPA tiene una cantidad apreciable de preguntas en su cuestionario que permite la construcción de variables relacionadas con diferentes dimensiones de la calidad laboral. Esto permite construir el ICE y calcularlo de forma transversal para un periodo largo (2006-2014). Esto también se hace con la MCVL para el periodo 2005-2013 construyendo y calculando un ICE basado en tres dimensiones. Como además esta base de datos hace posible el seguimiento de los mismos individuos durante varios años, una vez que han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social, también se adopta una perspectiva longitudinal y se calcula el ICE para examinar el cambio de la calidad laboral a lo largo del tiempo para los mismos individuos.

4.1. LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una encuesta trimestral realizada desde 1964 por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Se lleva a cabo durante seis trimestres (ciclos) consecutivos a una muestra rotatoria de viviendas (unas 60.000 en total, lo que corresponde a unos 200.000 individuos) que es representativa en el ámbito territorial español. Esta fuente estadística ofrece una rica información sobre la estructura de los hogares y sobre las características demográficas y socioeconómicas de los individuos que los integran.

En particular, para cada individuo la EPA facilita una variable que se refiere a la situación con respecto a la actividad económica durante la semana de referencia. Este indicador se construye a partir de una serie de preguntas contenidas en el cuestionario (no es una auto-clasificación) y establece si la persona está ocupada, parada o inactiva. Por ejemplo, para ser clasificado como ocupado una persona tiene que haber contestado que ha trabajado al menos una hora en la semana de referencia; y para ser clasificado como parado tiene que haber contestado que no ha trabajado (ni siquiera una hora), que ha estado buscando empleo activamente (utilizando algún método de búsqueda) y que está disponible para trabajar en un plazo de quince días si le ofreciesen un empleo.

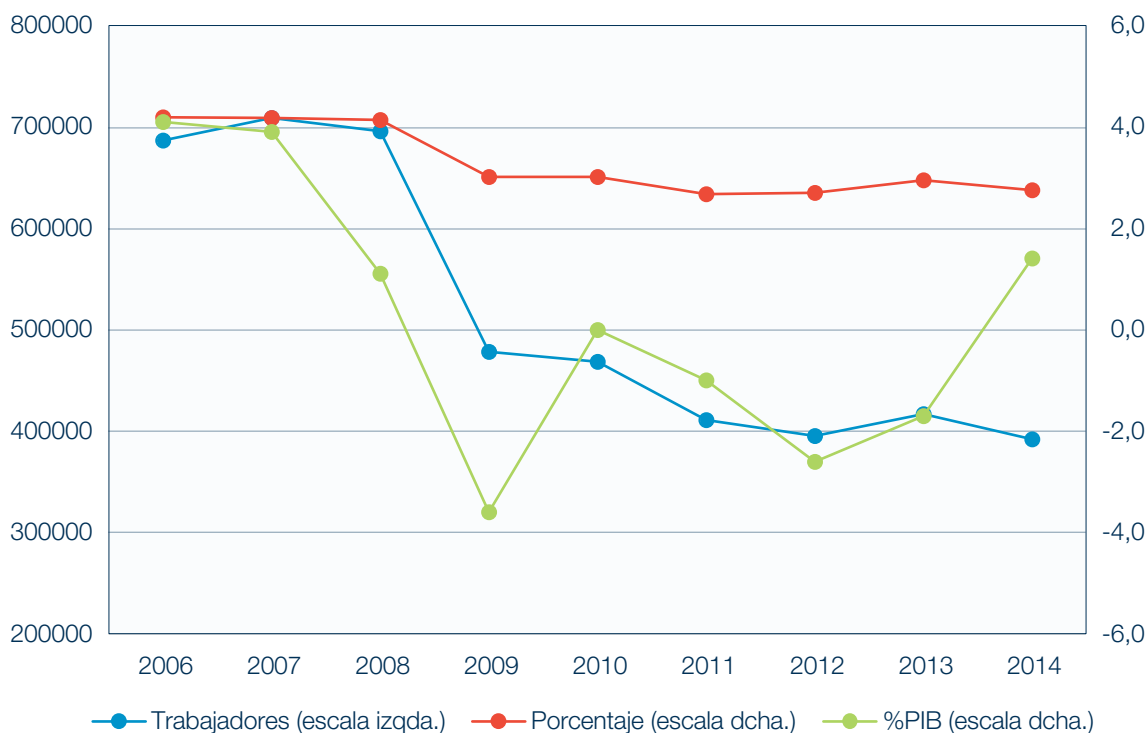
Para los individuos que están ocupados (porque tienen un empleo por cuenta propia o ajena), existe una sección completa con preguntas referidas a las características del puesto de trabajo y de la empresa en que desempeña sus tareas. Estas van desde el tipo de contrato (de duración indefinida o temporal) o la fecha de comienzo de la relación laboral hasta el tipo de trabajo (ocupación) que realiza o la actividad del establecimiento en que trabaja. Desde los cambios metodológicos introducidos en 2005, algunas de estas preguntas no se formulan trimestralmente sino anualmente. En efecto, desde dicho año se utiliza una submuestra de la encuesta, distribuida a lo largo de todo el año, con el fin de proporcionar información sobre variables de carácter estructural en media anual. Este sistema de encuesta extendida a una submuestra, que cubre una serie de variables adicionales a las encuestadas cada trimestre, se denomina sistema de submuestra; y las variables adicionales

estructurales obtenidas, variables de submuestra. La submuestra elegida para proporcionar información sobre estas variables es la sexta entrevista (que se lleva a cabo fundamentalmente a través de entrevista telefónica). Estos resultados son coherentes con los trimestrales.

El fichero de submuestra tiene un menor número de registros que los ficheros trimestrales de la EPA. El número de hogares que constituyen la muestra efectiva es de unos 2/3 de la muestra de un trimestre (el fichero de submuestra está constituido por aproximadamente una sexta parte de los registros de cada uno de los trimestres del año). Las variables adicionales disponibles en el fichero de submuestra respecto de las contenidas en los ficheros trimestrales son numerosas, pero para nuestros propósitos hay una que es fundamental: es la variable que se refiere a si, en la semana de referencia, el trabajador ha sido contratado por una ETT que le ha puesto a disposición de la empresa en que trabaja. Además, hay otras que también son relevantes, puesto que serán utilizadas en la construcción del ICE, como es la participación de la empresa en la formación no reglada; el número de trabajadores del establecimiento; o todas aquellas que tienen que ver con el trabajo en horas “atípicas” o “antisociales” (si trabajó algún sábado en las cuatro últimas semanas; si trabajó algún domingo en las cuatro últimas semanas; si trabajó al final de la tarde en las cuatro últimas semanas; si trabajó alguna noche en las cuatro últimas semanas; si ha trabajado a turnos en las 4 últimas semanas).

El gráfico 1 muestra la evolución del número de trabajadores contratados a través de ETTs y el peso que estos tienen con respecto al total de trabajadores asalariados según la EPA en el periodo 2006-2014. Para examina su evolución cíclica, también se ofrece la tasa de variación del PIB real. Como puede verse, el volumen de trabajadores pasó de unos 700 mil en 2006-2008 (algo más del 4% de los asalariados) al entorno de los 400 mil (menos del 3%) en 2011-2014, como consecuencia de la fuerte caída de la actividad económica y su impacto en el empleo en 2008-2009 y su posterior mantenimiento en forma de larga recesión en los años siguientes. Este comportamiento pro-cíclico del empleo vía ETTs en España coincide con la evidencia de trabajos internacionales que encuentran que la demanda de las ETTs tiene un claro componente cíclico (De Graff-Zijl y Berkhout, 2007; Jahn y Bentzen, 2012; Jahn y Rolshom, 2014).

Gráfico 1. Evolución del número de trabajadores contratados a través de ETTs, de su peso con respecto al total de trabajadores asalariados y de la tasa de variación del PIB. EPA, 2006-2014.



4.2. LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES

4.2.1. INTRODUCCIÓN

La MCVL es el resultado de una operación estadística emprendida por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, cuyo objetivo es explotar la enorme riqueza de información que existe en los registros informatizados de la Seguridad Social, no sólo desde el punto de vista de la afiliación durante los periodos activos, sino también en lo referente a las prestaciones sociales recibidas.

La MCVL se denomina “Muestra” porque contiene información de más de un millón de personas que representan a la población que tuvo alguna relación con la Seguridad Social (como trabajador asalariado, no asalariado, perceptor de prestaciones o pensionista) en un determinado año; “Continua” porque la Seguridad Social entrega un CD con información actualizada cada año (desde el año 2004); y “de Vidas Laborales” porque contiene el historial informatizado de la vida laboral de las personas que forman parte de la muestra.

La versión de la MCVL utilizada en este estudio contiene información basada en los registros informatizados de la Seguridad Social, los datos del Padrón Municipal Continuo del Instituto

Nacional de Estadística (INE) y los datos fiscales aportados por la Agencia Tributaria. La Seguridad Social aporta la información que existe en sus registros de las personas de la muestra, porque la persona esté cotizando como ocupado o como perceptor de prestaciones por desempleo, o porque la persona esté recibiendo algún tipo de pensión contributiva. Toda esta información se organiza en torno a la persona física, aunque gran parte de la información que guardan los registros administrativos, y que se recoge en distintos ficheros de la muestra, se refiere a situaciones diversas (trabajar, cobrar prestaciones, etc.), siendo posible que una misma persona haya tenido varias de éstas a lo largo de su vida. Esto permite que se disponga de toda la vida laboral de las personas hasta el último día en el que se recoge la información. Gracias a la colaboración del INE, la información de la MCVL se ha completado con algunas variables personales relevantes disponibles en el Padrón Municipal Continuo.

Esta versión de la MCVL con datos fiscales, en la que colabora la Agencia Tributaria aportando información procedente de la consignada en el Modelo 190, contiene el resumen correspondiente a cada ejercicio anual de la totalidad de las retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios e imputaciones de renta de las personas físicas y jurídicas. El módulo fiscal permite disponer de información sobre los ingresos salariales obtenidos por los trabajadores a lo largo del año y vincularlos con sus características personas y laborales.

4.2.2. FICHEROS

La MCVL está organizada en varios ficheros diferentes: datos personales, datos de convivientes, datos de criterios de particiones, datos de afiliados, datos de bases de cotización (cuenta ajena y propia), datos de pensiones y datos fiscales. La forma de enlazar todos estos ficheros distintos es mediante el identificador anonimizado de la persona perteneciente a la muestra, que es el mismo para dicha persona a lo largo de los diferentes ficheros y de los diferentes años. En este trabajo sólo se utilizan el fichero de personas, el de afiliaciones y el módulo fiscal.

El fichero de personas (procedente del Padrón Municipal Continuo) contiene las características básicas de la muestra, con información del sexo, la edad, la comunidad autónoma de residencia y la nacionalidad, que se distribuyen de la misma manera que la población. Los ficheros de afiliación (de la Seguridad Social) aportan información correspondiente a la afiliación: algunas variables son meramente identificativas (identificador de la persona, código de cuenta cotización, etc.), otras corresponden al puesto de trabajo (régimen de cotización, fechas de alta o baja, tipo de contrato, tipo de jornada, grupo de cotización, causa de baja, minusvalía, etc.), otras se refieren al empleador (actividad económica, tamaño de la empresa, antigüedad como empleador, etc.). Y el módulo fiscal contiene información procedente de la consignada en el Modelo 190. Este modelo de declaración es un modelo informativo y no contiene ningún supuesto de exención de la obligación de declarar. Por tanto, todas las personas físicas, jurídicas y demás entidades (incluidas las Administraciones Públicas) que paguen salarios, prestaciones por desempleo y pensiones deben presentar este modelo. Cada retenedor o pagador de rentas presenta una información resumen y una relación de perceptores con información individualizada de los datos para construir retribuciones satisfechas y retenciones practicadas.

4.2.3. POBLACIÓN DE REFERENCIA Y REPRESENTATIVIDAD

La población de referencia en la MCVL se corresponde no sólo con los trabajadores que están de alta laboral en la Seguridad Social sino también con los perceptores de pensiones y de prestaciones por desempleo contributivas y el subsidio por desempleo. No se encuentran incluidos los demandantes de empleo cuando no reciben prestaciones y los inactivos (distintos de los pensionistas), además de los trabajadores que tienen un sistema de previsión social distinto de la Seguridad Social (los funcionarios de Clases Pasivas) o no tienen ninguno (como quienes trabajan en la economía informal o sumergida o en ciertas actividades marginales). Todos ellos sí estarían recogidos, al menos en principio, en la EPA.

Por otra parte, como el ámbito poblacional y temporal de la MCVL se refiere a las personas que han tenido al menos una relación con la Seguridad Social en algún momento del año de referencia, la población de la muestra es de mayor tamaño y tiene una composición algo diferente con respecto a la que se obtendría en una fecha fija (criterio habitual de la EPA), lo que permite una mayor presencia de ciertos colectivos (como mujeres o jóvenes) que mantienen una relación más discontinua o inestable con el mercado de trabajo.

La MCVL de cada año está formada por un 4% (según muestreo aleatorio simple) de las personas de la población de referencia de cada año cuyo código de identificación personal contenga en una determinada posición las cifras que se seleccionaron aleatoriamente. Estas cifras son idénticas todos los años. Este método garantiza que sean seleccionadas las mismas personas, siempre y cuando sigan teniendo relación con la Seguridad Social, y que las entradas sean representativas de las altas en la población. El número de personas para las que se dispone de información cada año supera el millón. Dado que cada una de ellas “representa” a 25 personas de la población (es decir, el factor de elevación es 25), la población de referencia de cada año está formada por entre 25 y 30 millones de personas (dependiendo del año considerado).

En relación con el espacio temporal de referencia para el análisis de la situación de las personas, es necesario considerar que, dado que cada MCVL se realiza teniendo en cuenta un año de referencia, la población seleccionada y sus diferentes registros sólo son representativos para dicho año y que, si bien recoge las afiliaciones de dichas personas en el pasado, no recoge las afiliaciones de personas que fallecieron o abandonaron la vida activa sin causar pensión y no aparecieron más. Por tanto, la población muestral de la MCVL de un determinado año (por ejemplo, 2004) sólo es representativa del conjunto poblacional de dicho año (y no de años anteriores), y esto es así sucesivamente para todos los años en los que se realiza la MCVL.

4.2.4. EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información de la MCVL permite clasificar a los individuos asalariados en trabajadores con contrato indefinido, temporal o con relación con una ETT cada año. Sin embargo, esta no es una tarea sencilla porque, a diferencia de la EPA, en la que se pregunta a los individuos por el tipo de contrato que tienen en la semana de referencia, en el fichero de afiliados de la MCVL, al tratarse de

un registro administrativo, existen tantos registros (filas) como altas y bajas de contratos tenga el trabajador cada año. Esto significa que un mismo individuo puede tener varias filas correspondientes a varios episodios de empleo por cuenta ajena con diferentes tipos de contratos. Por ejemplo, si un individuo tiene inicialmente un contrato temporal, luego uno indefinido y posteriormente otro temporal, tendrá tres registros en el año. De esta forma, gracias a la información contenida en la MCVL, se dispone de una muestra expandida de episodios de empleo para cada individuo.

Como nuestro objetivo final es llegar a enlazar este fichero de afiliados con los ficheros de personas y fiscales, procedemos a tratar esta muestra expandida de afiliados cuantificando el número de episodios diferentes que tiene cada trabajador en el año agregando la información de sus empleos. La forma de computar la información en este caso consiste en sumar la información de los episodios en varias variables para cada individuo. En el ejemplo anterior, podemos conocer sus duraciones como asalariado, es decir, se crearía una variable que recogiese la suma de las duraciones de todas las relaciones laborales del trabajador. Y si tuviera episodios como autónomo, perceptor de prestaciones por desempleo e incluso pensionista, también se podrían cuantificar.

Evidentemente no sólo nos interesa cuantificar duraciones de episodios, sino también aspectos referidos a otras posibles variables laborales. Las variables que contienen información de los trabajadores en sus puestos de trabajo son cualitativas y no continuas, por lo que necesitan un tratamiento distinto que las variables de duración. Como se dispone de tantos registros o filas de estas variables como empleos tenga el trabajador, se procederá a calcular una medida proporcional de las mismas. Para ello, se agregan las categorías de cada variable de cada individuo y se divide por el número de registros o episodios de empleo asalariado diferentes que tenga cada uno de los individuos en cada año. De esta forma, se tendrá una medida proporcional (en tanto por uno) en cada año del tipo de contrato, relación laboral en ETT, grupo de cotización, rama de actividad y tamaño de la empresa. Estos cálculos permiten analizar los datos en términos de personas y no de registros o episodios.

Posteriormente, este fichero de afiliados agregado (y enlazado con el de personas) se enlaza con el módulo fiscal. Este último fichero también presenta problemas en su explotación que se resuelven tal como se detalla a continuación. El primer problema con el cual nos encontramos al leer el fichero que contiene los datos fiscales de cualquier año es que el registro de datos contiene tantos registros (filas) como pagadores o tipos de percepciones tenga el individuo. Eso significa que un mismo individuo puede tener varias filas de información debido a que ha tenido varios pagadores (correspondientes a varios episodios de empleo por cuenta ajena) o a que ha recibido diversos tipos de percepciones (salarios, prestaciones por desempleo, pensiones, rendimientos de actividades económicas) durante el ejercicio económico. Por ello, si un perceptor, por ejemplo, ha tenido dos empleos por cuenta ajena con diferentes pagadores durante un año y ha recibido un subsidio por desempleo, dispondrá de tres registros, dos para un mismo concepto (salarios por cuenta ajena) y otro referido al subsidio. Evidentemente, las prestaciones por desempleo vienen de manera agregada y corresponden siempre al mismo pagador, aunque se reciban de manera interrumpida en el año. Lo mismo sucede con las pensiones. El resto de claves de percepción pueden corresponder a

diferentes pagadores. Todo ello significa que disponemos de una muestra expandida de pagadores y claves de percepción diferentes para cada perceptor. Esto complica cualquier análisis a priori pero en cualquier caso es posible. Por ello, resulta útil tratar la muestra expandida de pagadores o tipos de percepción en cada perceptor cuantificando el número de registros diferentes que tiene cada perceptor por cada pagador o clave de percepción. Esto permite también analizar los datos en términos de personas y no de registros o episodios de percepción.

Después de tratar los ficheros de afiliados y fiscales, se procede al enlace de todos los ficheros (personales, afiliados y el módulo fiscal) correspondiente de cada año en la MCVL. El enlace de los ficheros se realiza a través del código de identificación del individuo para cada año.⁵ Gracias a este tratamiento de los datos, podemos relacionar los datos fiscales con las vidas laborales de los individuos y hacer la base de datos más informativa y tratable.

4.2.5. LA DELIMITACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TRAVÉS DE ETTS

¿Cómo se identifica en la MCVL a los trabajadores contratados vía ETTS? Por un lado, la variable denominada “Colectivo especial de la cuenta de cotización” permite localizar a los trabajadores cedidos por las ETTS (código 5081 de dicha variable). Por otro lado, la variable “Tipo de contrato” permite saber cuál es el contrato (indefinido o temporal) del trabajador. El cruce de ambas variables con su información relativa a lo que sucede a lo largo de un año con cada trabajador da lugar al cuadro 1, que proporciona, por tanto, la información de los trabajadores según tipo de contrato y relación con las ETTS para el periodo 2005-2013.

Dentro de cada año (aunque se ofrecen los datos referidos al total del periodo de estudio) los individuos pueden tener diferentes combinaciones de empleo atendiendo al tipo de contrato y su relación con una ETT. La tipología está formada por un máximo de nueve categorías de trabajadores. Tres de ellas son prácticamente inexistentes (y pueden obedecer a errores administrativos), por lo que nos centraremos en las seis categorías que han sido sombreadas. Puede observarse que hay cerca de 122 millones de individuos asalariados entre 2005 y 2013 (13,6 millones por año), de los cuales un 57% solo tienen contratos indefinidos a lo largo del año y un 36% solo tienen contratos temporales a lo largo del año. Con respecto al total, poco más del 3% de los trabajadores (4 millones de individuos en el total de nueve años, es decir, 444 mil por año) tienen alguna relación con ETTS: un 1,07% solo tienen relaciones laborales con ETTS a lo largo del año, mientras que un 2,18% combinan relaciones con ETTS y con otro tipo de empleador. Esta cifra es bastante similar a la que proporcionan los datos de la EPA.

5. En Arranz y García-Serrano (2011a, 2011b) se detalla de manera más extensa cómo se aplica este enlace y el tratamiento de la información de la MCVL.

CUADRO 1. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y RELACIÓN CON LAS ETTS: TOTAL DEL PERIODO. MCVL, 2005-2013.

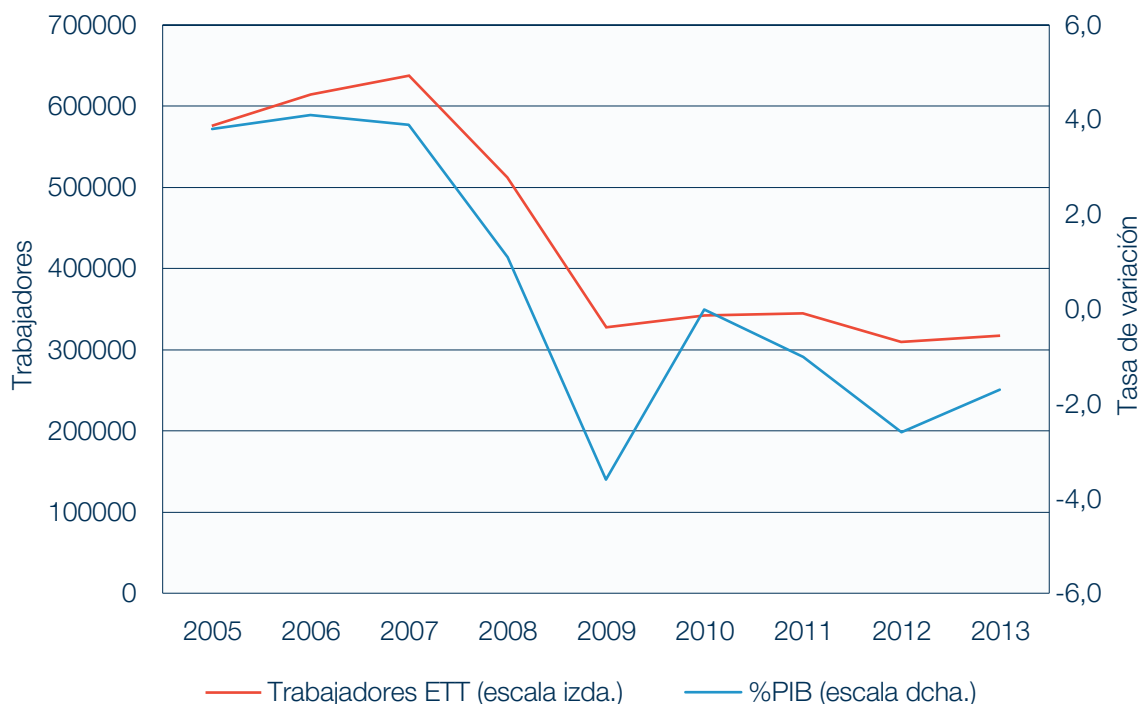
		No ETT	ETT y otro empleador	Solo ETT	Total
Indefinido	Casos	69.934.225	5.700	5.025	69.944.950
	% fila	99,98	0,01	0,01	100
	% col um.	58,96	0,21	0,38	57,05
Indefinido y temporal	Casos	7.787.475	729.475	4.025	8.520.975
	% fila	91,39	8,56	0,05	100
	% col um.	6,57	27,31	0,31	6,95
Temporal	Casos	40.896.900	1.935.550	1.297.400	44.129.850
	% fila	92,67	4,39	2,94	100
	% col um.	34,48	72,47	99,31	36,00
Total	Casos	118.618.600	2.670.725	1.306.450	122.595.775
	% fila	96,76	2,18	1,07	100
	% col um.	100	100	100	100

Nota: el número de observaciones está ponderado.

El gráfico 2 muestra la evolución del número de trabajadores ocupados (asalariados) que tienen alguna relación laboral con una ETT en algún momento del año durante el periodo 2005-2013. También se representa la evolución la tasa de variación del PIB real, indicador que puede servir para evaluar el comportamiento de la actividad económica y del empleo a lo largo del ciclo económico.

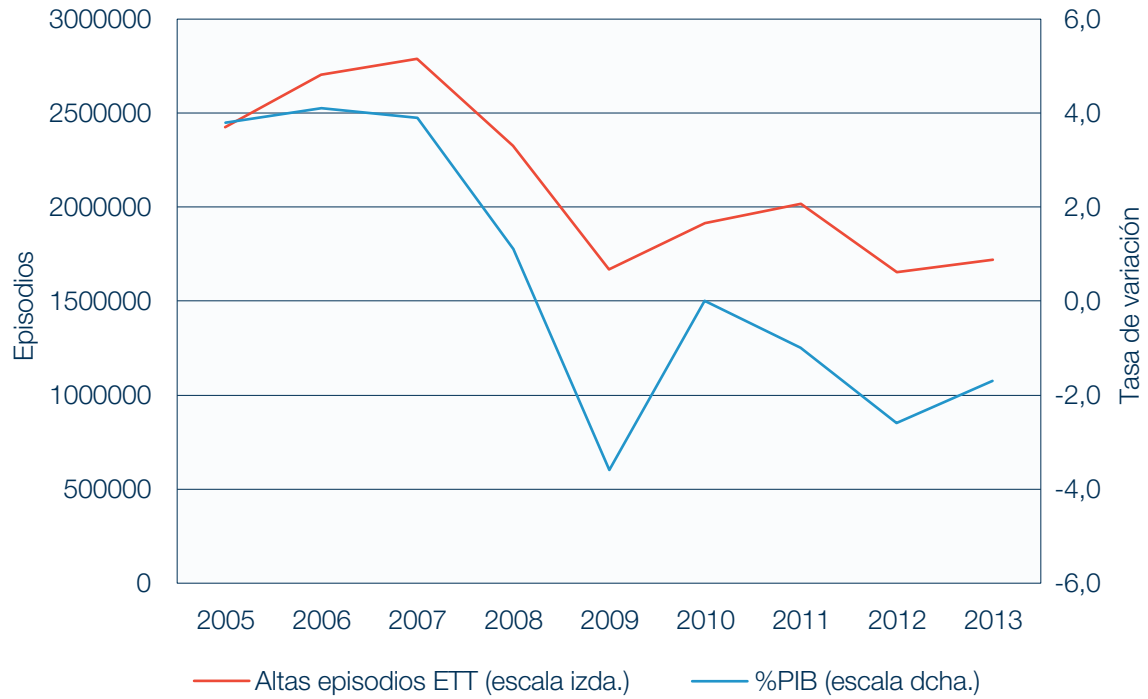
El resultado que se observa es el de una relación pro-cíclica entre el empleo vía ETTS y el comportamiento de la economía española medido a través de la variación del PIB. Durante el periodo expansivo de 2005 a 2007, con un crecimiento económico con tasas en el entorno del 4% (y con tasas de paro que se situaron en el 8-9%), el número de trabajadores con alguna relación laboral con una ETT creció un 11%, sobrepasando los 600 mil. Con el comienzo de la crisis económica a partir de 2008, la actividad económica disminuyó rápidamente, la destrucción neta de empleo fue enorme y el número de trabajadores asalariados con alguna relación con ETTS disminuyó sustancialmente (en torno a un 50%), situándose en niveles ligeramente superiores a 300 mil. La larga recesión ha mantenido el volumen de dichos trabajadores en niveles similares durante el periodo posterior, con un ligero repunte en el atisbo de recuperación de 2010-2011 y una nueva reducción en la recaída de 2012-2013. Estas cifras y su evolución desde 2006 son muy similares a las obtenidas con la información procedente de la EPA.

Gráfico 2. Evolución del número de trabajadores asalariados con alguna relación laboral con una ETT cada año y de la tasa de variación del PIB. MCVL, 2005-2013 (datos ponderados).



Por otro lado, el gráfico 3 muestra la evolución del número de episodios de trabajadores asalariados con una relación a través de una ETT entre 2005 y 2013. Esta evolución es muy similar a la observada en el caso de las personas. El número de episodios creció durante el periodo expansivo (hasta alcanzar los 2,7 millones de episodios por año), disminuyó apreciablemente con el comienzo de la recesión (hasta los 1,6 millones en 2009), se recuperó durante los dos años siguientes con lo que parecía el final de la recesión (hasta los 2 millones) y cayó nuevamente en los últimos dos años (hasta 1,7 millones en 2012-2013). Como consecuencia de estas alteraciones y de las experimentadas por el volumen de personas relacionadas con ETTs, el número medio de episodios por asalariado a través de ETTs es inferior en los años expansivos (2005-2007) que en los recesivos (2008-2013), 4 frente a 5, lo que apunta a una mayor rotación laboral en el último periodo.

Gráfico 3. Evolución del número de episodios de alta en ocupación con una ETT y de la tasa de variación del PIB. MCVL, 2005-2013 (datos ponderados).



LA CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO



5. LA CONSTRUCCIÓN DEL INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO

En esta sección se procede a presentar el diseño de los aspectos relevantes que debería tener un indicador (o conjunto de indicadores) que permitiese comparar la calidad del empleo entre colectivos de trabajadores (distinguiendo entre quienes trabajan a través de empresas de trabajo temporal -ETTs- y quienes no lo hacen) y examinar cómo cambia dicha calidad con el paso del tiempo. Para ello hay que tener en cuenta cuáles son las características o elementos que hacen que un empleo pueda considerarse “bueno” o “malo”. En primer lugar, antes de proceder a la construcción de los indicadores y los análisis posteriores, se procede a clarificar el concepto de calidad del empleo que se usará después, que no se refiere solo al trabajo en sí mismo sino también a su contexto, es decir, el empleo en un puesto de trabajo. En segundo lugar, se presenta una propuesta de índice que se mide de forma transversal año a año y que se puede cuantificar utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), por lo que es posible el examen de su evolución temporal. En tercer lugar, se realiza una propuesta basada en la información disponible en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y se aplica tanto de forma transversal (a las personas presentes en cada año en la muestra) como longitudinal (teniendo en cuenta que los trabajadores permanecen en la misma, lo cual permite analizar cómo la calidad del empleo puede ir cambiando para trabajadores concretos a medida que pasa el tiempo).

5.1. CONCEPTO Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Nuestras propuestas van en la línea de utilizar un concepto objetivo de calidad del empleo (véase la sección 2, en la que se han revisado los enfoques posibles para definirla y medirla). Aunque las emociones o las percepciones son importantes, las medidas de satisfacción con el trabajo o de bienestar no son constitutivas de calidad del empleo. Las medidas de bienestar no se corresponden necesariamente con la satisfacción de necesidades, por lo que no son aceptables como aproximaciones de la calidad del empleo. Además, otros factores afectan al bienestar y la satisfacción con el trabajo, como las expectativas de las personas y sus personalidades.

Utilizar una perspectiva objetiva no significa suponer que la calidad del empleo captura el grado en que se satisface cada necesidad del trabajador. Por el contrario, la calidad del empleo está constituida por elementos genéricos que satisfacen necesidades universales, pero el grado de dichas necesidades diferirá de acuerdo con las circunstancias personales, incluyendo el entorno social y físico en que vive una persona. Por ejemplo, el equilibrio entre trabajo y vida personal es una propiedad de la relación entre el puesto de trabajo y el individuo que lo ocupa. Si un puesto satisface la necesidad de un buen equilibrio entre trabajo y vida personal, ello dependerá de las características del puesto (horario flexible) y de aspectos de la vida personal del trabajador (responsabilidades familiares).

Esto significa que pueden adoptarse dos perspectivas. En una de ellas, el objetivo podría ser obtener medidas del grado en que los puestos satisfacen las necesidades de un trabajador teniendo en

cuenta que las circunstancias del trabajador incluyen el entorno macroeconómico, del mercado de trabajo e incluso de la sociedad. En otra, el propósito podría ser obtener medidas de la calidad del empleo independientemente de las circunstancias personales del trabajador y del mercado de trabajo, es decir, aspectos del trabajo y del empleo que en media o en conjunto satisfacen las necesidades de los trabajadores.

Ejemplos de la primera perspectiva son las propuestas de Comisión Europea (2001a), UNECE (2010) y OIT (2012), que incluyen indicadores no relacionados con la calidad del empleo como el trabajo infantil, la tasa de escolarización, la densidad sindical, la protección social, indicadores macroeconómicos o indicadores de acceso al mercado de trabajo (como la tasa de paro). Los trabajos que siguen la segunda perspectiva (Green, 2006; Muñoz de Bustillo et al., 2011; los ICE de ETUI-REHS o de Eurofound) tratan de centrarse exclusivamente en las características de los empleos. Esto implica que es posible derivar índices concentrándose en los atributos de los puestos de trabajo tal como se reportan en datos de encuesta (o administrativos).

Este estudio sigue esta segunda perspectiva, por lo que los índices que se proponen solo emplean aspectos objetivos, solo se utilizan atributos de los puestos de trabajo y se excluye la información referida a circunstancias o características personales. En particular, los principios fundamentales que se siguen son los siguientes:

- El índice se tiene que basar en una definición clara de calidad del empleo y los elementos incluidos en el mismo no deben ir más allá de dicho concepto. Esto implica que en la definición operativa utilizada la calidad del empleo se tiene que referir a las características de los puestos que tienen un impacto directo en el bienestar de los trabajadores. Esto restringe el tipo de información que un índice multidimensional debe recoger: tiene que estar restringido a la información sobre los atributos de los puestos no de los trabajadores que los ocupan (no importa quién ocupa el puesto sino las características del puesto); no debe incluir información contextual (sobre los sistemas institucionales, los niveles de paro, etc.); y debe referirse a los resultados más que a los procedimientos.
- La selección de atributos que se van a medir debe estar justificada por modelos teóricos, en particular por las principales corrientes del estudio de la calidad del empleo en la ciencias sociales.
- El índice tiene que calcularse en el ámbito individual para permitir examinar la situación de grupos específicos de trabajadores. En la medida de lo posible, los datos también tienen que estar armonizados entre países para poder calcular el índice y hacer los resultados comparables en el ámbito internacional.
- Se tiene que producir un índice agregado con el que pueda evaluarse la calidad del empleo de cualquier subgrupo de trabajadores, pero a la vez tiene que poder descomponerse en sus dimensiones e indicadores para poder entender cualquier diferencia observada a un nivel elevado de detalle.

5.2. PROPUESTA DE ICE CON LA EPA

La construcción de un índice de calidad del empleo debe partir de un hecho previo fundamental: la posibilidad de obtener información para poder medirlo posteriormente. En nuestro caso, como el interés se centra en comparar grupos de trabajadores con y sin vinculación con las ETTs en un momento dado del tiempo, no tendría sentido construir un indicador o un conjunto de indicadores que luego no pudiesen ser medidos para dichos colectivos debido a la imposibilidad de identificarlos en las bases de datos correspondientes. Esto implica que nuestra capacidad para construir y medir el indicador va a estar limitada por la existencia de bases de datos que permitan identificar a los trabajadores con y sin vinculación con las ETTs y por la información contenida en las mismas en relación con aspectos vinculados a la calidad del empleo.

La EPA es una fuente estadística que permite identificar ambos colectivos y contiene un conjunto de variables que pueden ser utilizadas para construir y medir indicadores de calidad del empleo. Por estas razones, la EPA es la base de datos que va a utilizarse en esta parte del estudio.

La revisión de la literatura muestra que la calidad del empleo se trata preferentemente como un concepto multidimensional, que cubre cuatro dimensiones principales: seguridad socio-económica (salarios dignos, estabilidad y transiciones seguras); condiciones de trabajo (calidad intrínseca del trabajo y salud y seguridad); oportunidades de mejora (cualificación y formación); y combinación de trabajo y vida cotidiana.⁶

La EPA permite la construcción de indicadores relacionados con las dos últimas dimensiones y, en parte, con la segunda. En efecto, el cuestionario de la EPA contiene un buen número de preguntas relacionadas, por una parte, con el nivel de estudios de los trabajadores, la ocupación o el tipo de trabajo que desempeñan y la realización de formación vinculada al empleo, y, por otra parte, con el tipo de jornada de trabajo, la duración, la realización de la jornada en horas “atípicas” o “antisociales”, etc. Sin embargo, el cuestionario no incluye preguntas relacionadas con algunos aspectos relevantes para la calidad del empleo, como puede ser la calidad intrínseca del trabajo (relacionada directamente con el contenido “humano” del trabajo, en el sentido de que éste aporta no solo recursos necesarios para la supervivencia sino que es una forma de realización del ser humano y fuente de autoestima), la salud y la seguridad (riesgos asociados a factores ambientales que pueden tener un impacto negativo en la salud física o psicológica de los trabajadores) o el salario.⁷

Por tanto, el conjunto de preguntas de la EPA permite la construcción de indicadores relacionados con tres ámbitos: condiciones de trabajo, oportunidades de mejora y combinación de trabajo y vida cotidiana.

6. Estas cuatro dimensiones coinciden grosso modo con los bloques que se proponen en Eurofound (2002) y en Davoine et al. (2008) siguiendo la propuesta de Comisión Europea (2001) y también, aunque agrupados de forma algo diferente, en Muñoz de Bustillo et al. (2011) y Eurofound (2012).

7. Desde 2006 la EPA dispone de información sobre la decila en la que se encuentra el salario mensual del empleo principal del trabajador, que procede de los registros de las declaraciones anuales de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF de las administraciones tributarias y de los registros del fichero general de afiliaciones y altas y el fichero de bases de cotización de la Tesorería General de la Seguridad Social. Esta información en principio podría servir para construir algún indicador –aunque muy limitado– vinculado a la dimensión de ingresos o estabilidad. Sin embargo, como se verá después, el aspecto salarial se tratará de tener en cuenta en el ICE de una forma indirecta.

Con respecto a las condiciones de trabajo, su relación con la calidad del empleo normalmente se produce a través del ámbito de la salud y la seguridad. Tanto la medicina ocupacional como los estudios relacionados con la salud y la seguridad realizados en el siglo XIX pusieron las bases de una perspectiva que considera el lugar de trabajo como un ámbito generador de enfermedades y accidentes: un entorno que expone a los trabajadores a un conjunto de agentes físicos y psicológicos que les provocan enfermedades o riesgos de accidentes. Dado que la EPA no contiene información sobre estos aspectos, en esta dimensión se utilizarán preguntas asociadas a las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la relación entre lo que ofrecen los puestos de trabajo y lo que desean los trabajadores con respecto a la jornada y las horas de trabajo.

En cuanto a las oportunidades de mejora, estas se vinculan con la cualificación y la formación requeridas por los puestos, no la poseída por los trabajadores, por lo que en parte también tienen que ver con la calidad intrínseca del trabajo en el sentido de que un mayor contenido de cualificación es una característica objetiva de la organización del trabajo que está relacionada con una mayor calidad del empleo. En este caso, esta dimensión se trata de medir no a través de las opiniones de los trabajadores (por ejemplo, preguntándoles si consideran que el puesto en el que se encuentran ofrece buenas perspectivas para el progreso profesional) sino construyendo indicadores que midan el contenido de cualificación de los puestos, si existe desajuste entre las cualificaciones requeridas por el puesto y las poseídas por el trabajador, o si el trabajador ha realizado formación vinculada al empleo y su volumen (medido en horas).

Finalmente, cualquier indicador de la calidad del empleo debe incluir información sobre el área de la combinación del trabajo y la vida cotidiana. Aquí hay dos posibles enfoques: una consistiría en medir las demandas del trabajo sobre los propios trabajadores (asumiendo que más demandas implican, *ceteris paribus*, más dificultades para reconciliar las obligaciones laborales y no laborales); la otra consistiría en medir la satisfacción de cada trabajador con su combinación actual de trabajo y vida cotidiana (ignorando el nivel concreto de las demandas del trabajo). Adoptando un enfoque objetivo, esto implicaría cubrir con cierto detalle el nivel de demandas del trabajo sobre el trabajador individual. En términos prácticos, esto significa recoger información, en la medida de lo posible, sobre dos aspectos fundamentales del trabajo: el tiempo de trabajo (con respecto a áreas específicas de duración del trabajo, programación, flexibilidad, regularidad y la existencia de límites claros entre tiempo laboral y no laboral) y la intensidad del esfuerzo de trabajo (que también puede tener implicaciones sobre la combinación del trabajo y la vida cotidiana a través del cansancio y la presión, que pueden ser disruptivas para la vida fuera del trabajo).

El cuadro 2 ofrece la estructura completa del indicador agregado de calidad del empleo, el peso asignado a cada componente y sub-componente y los detalles de la construcción del índice agregado y de sus tres dimensiones a partir de las variables de la EPA que se han utilizado. Antes de pasar a explicar en detalle cada uno de los componentes del índice, es necesario efectuar dos clarificaciones.

La primera se refiere al modo de recodificar las variables. Se ha optado por utilizar una métrica 0-100, de acuerdo con una lógica normativa de lo deseable que es cada atributo en términos de calidad: 0 es el resultado menos deseable, 100 es el más deseable y cualquier valor intermedio se asigna de forma correspondiente.

La segunda tiene que ver con la agregación de la información en cada dimensión y luego de estas en el índice agregado. Esto se ha hecho calculando las medias de los valores de las variables individuales siguiendo la estructura jerárquica mostrada en el cuadro. Los componentes que se encuentran en el mismo nivel jerárquico (sub-componentes) se supone que son equivalentes y reciben pesos iguales dentro de cada dimensión. Así, como la primera dimensión (CT) está formada por cuatro sub-dimensiones, cada una de ellas tiene un peso del 25%; como la segunda dimensión (CF) está formada por tres sub-dimensiones, cada una tiene un peso del 33,3%; y como la tercera dimensión (TVC) está formada por dos sub-dimensiones, cada una tiene un peso del 50%. Además, la agregación de la información al nivel más elevado (ICE agregado) se realiza mediante el cálculo de la media ponderada de las tres dimensiones consideradas porque, como las tres dimensiones están formadas por un número distinto de sub-componentes, cada una de ellas tiene un peso diferente en el cálculo del ICE agregado. A pesar de ello, el peso de cada sub-componente en el ICE total es exactamente igual: como hay nueve variables o sub-componentes, el peso de cada uno de ellos es igual a 11,1%.

Cuadro 2. Estructura del indicador de calidad del empleo.

Componente	Sub - componente
CT: Condiciones de trabajo (44,5%)	CT1 (11,1%): Trabajar con jornada parcial según razones: por no haber podido encontrar un empleo de jornada completa (0); resto (50); por no querer un empleo de jornada completa-(100).
	CT2 (11,1%): Trabajar habitualmente más horas de las acordadas o de las que figuran en el contrato o convenio: más horas (0); en caso contrario (100).
	CT3 (11,1%): Desear trabajar habitualmente más o menos horas de las que trabaja en la actualidad: más o menos horas (0); igual número de horas (100).
	CT4 (11,1%): Trabajar en empresas con menos de 50 trabajadores (0); con 50 empleados o más (100).
CF: Cualificación y formación (33,3%)	CF1 (11,1%): Haber realizado en las cuatro últimas semanas algún tipo de formación no reglada y que haya sido financiada por la empresa: No (0); Sí, pero no financiada por la empresa (33); Sí, y financiada por la empresa (100).
	CF2 (11,1%): Nivel de formación requerido por el puesto de trabajo: grupo ocupacional 9 (0); grupos 4-8 (33); grupo 3 (67); grupos 1-2 (100).
	CF3 (11,1%): Desajuste en cualificaciones: diferencia entre el nivel de estudios poseído por el trabajador y el requerido por el puesto de trabajo: sobre-cualificación (0); en caso contrario (100).
TVC: Combinación de trabajo y vida cotidiana (22,2%)	TVC1 (11,1%): Horas de trabajo habitual a la semana: +48 (0); 43-48 (25); 38-42 (50); 21-37 (75); 1-20 (100).
	TVC2 (11,1%): media de las siguientes cinco variables: Número de veces que en las últimas cuatro semanas la jornada laboral terminó algún día entre las 20:30 y las 24:00 horas: más de la mitad de los días que trabajó (0); ocasionalmente (50); ningún día (100). Número de veces que en las últimas cuatro semanas la jornada laboral terminó algún día después de las 24:00 horas: más de la mitad de los días que trabajó (0); ocasionalmente (50); ningún día (100). Número de veces que en las últimas cuatro semanas trabajó algún sábado: dos o más (0); uno (50), ninguno (100). Número de veces que en las últimas cuatro semanas trabajó algún domingo: dos o más (0); uno (50); ninguno (100). Trabajar con un sistema de turnos: sí (0); no (100).

Una vez establecida la forma general del índice y sus dimensiones, se procede a explicar cómo se han construido.

En primer lugar, la dimensión de “Condiciones de trabajo” está formada por cuatro sub-componentes. El primero tiene que ver con la jornada trabajada y la voluntariedad o no de trabajar menos horas. Para ello, se combinan las respuestas a dos preguntas: en una de ellas se inquiere a la persona

sobre el tipo de jornada que tiene en el trabajo (completa o parcial) y en otra (que solo contestan quienes la tienen parcial) sobre los motivos por los cuales la jornada es parcial. Entre estos motivos se encuentran los siguientes: seguir cursos de enseñanza o formación; enfermedad o incapacidad propia; cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores; otras obligaciones familiares o personales; no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa; no querer un trabajo de jornada completa; y otras razones. A partir de esta información, se ha procedido a crear una nueva variable que tenga en cuenta no solo el trabajar más o menos horas (que en realidad se considerará de forma separada en otra dimensión) sino la voluntariedad o no de trabajar menos horas, considerando que trabajar menos horas de forma involuntaria es la peor situación mientras que trabajar menos horas de forma voluntaria es la mejor situación. Por ello, se ha asignado un valor 0 a quienes responden que trabajan con jornada parcial por no haber podido encontrar un empleo de jornada completa; un valor 100 a quienes responden que trabajan con jornada parcial por no querer un empleo de jornada completa; y un valor de 50 al resto.

El segundo sub-componente hace referencia a un aspecto de la relación laboral que tiene que ver con la adecuación de las horas de trabajo realizadas a las que se han acordado entre el trabajador (o sus representantes) y las empresa. Este aspecto se trata de medir mediante la comparación entre las respuestas de los trabajadores a dos preguntas que figuran en el cuestionario de la EPA. La primera inquiriere sobre el número de horas semanales que se han acordado trabajar o que figuran en el contrato o en convenio, mientras que la segunda lo hace sobre el número de horas semanales que la persona trabaja habitualmente. Si las respuestas son tales que el resultado es que el trabajador realiza más horas que las acordadas, se asigna un valor de 0; en caso contrario, de 100.

El tercer sub-componente hace referencia al desajuste que puede existir entre las horas que desea trabajar la persona y las que le ofrece el puesto de trabajo. A este respecto, se emplea la información que proporcionan dos preguntas en relación con el deseo de trabajar habitualmente más horas de las que el individuo trabaja en la actualidad y con el deseo de trabajar menos horas aunque le suponga una reducción proporcional del sueldo. Cuando las respuestas implican que el trabajador desea trabajar igual número de horas que actualmente, se asigna un valor de 100; en caso contrario, se asigna un valor de 0.

Finalmente, el cuarto sub-componente trata de aproximar de forma indirecta la dimensión salarial tal como pone de manifiesto una extensa literatura en relación con el tamaño de la empresa. En efecto, una extensa literatura económica señala que las empresas de tamaño medio y grande proporcionan a sus trabajadores unos salarios más elevados, diferencia que se mantiene incluso cuando se comparan trabajadores con las mismas características (por ejemplo, cualificaciones o experiencia laboral), aparte de otras condiciones laborales más ventajosas, como más y mayores remuneraciones no salariales, mayores posibilidades de promoción profesional, más formación y más estabilidad. En cualquier caso, esa prima salarial por tamaño es positiva, lo que implica que un trabajador empleado en una empresa mediana o grande recibe un salario más elevado que otro trabajador similar empleado en una empresa pequeña.⁸ Por tanto, a las personas que trabajan en

8. Esta prima salarial por tamaño parece que es más elevada en España que en otros países europeos. Ramos (2015, capítulo 3), utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial Europea de 2010, encuentra que dicha prima se sitúa en el caso español en torno al 15% entre los trabajadores de empresas medianas y por encima del 20% entre los trabajadores de empresas grandes, en comparación con trabajadores equivalentes de empresas pequeñas.

empresas con 50 empleados o más se les asigna un valor de 100; en caso contrario, se les asigna un valor de 0.

En segundo lugar, la dimensión de “Cualificación y formación” está formada por tres sub-componentes. Los dos primeros se refieren a la formación recibida por el trabajador en la empresa en la que actualmente presta sus servicios. El primero se mide a través de la combinación de varias variables que contiene el cuestionario de la EPA, que se refieren a la realización de algún tipo de estudios o formación fuera de los planes oficiales de estudio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista y a la participación de la empresa en la misma. Si el trabajador dice que ha llevado a cabo actividades formativas fuera de los planes oficiales que ha sido financiada por la empresa, recibe un valor de 100 en este sub-componente; si ha realizado formación no financiada por la empresa, recibe un valor de 33; si no ha realizado formación, recibe un valor de 0.

El segundo sub-componente tiene que ver con un elemento “objetivo” de la calidad intrínseca del trabajo y se refiere a las cualificaciones pero no desde el punto de vista de los trabajadores (la habilidad para utilizar sus conocimientos de forma eficaz) sino desde la perspectiva de los puestos de trabajo (cuáles son los requerimientos asociados a cada puesto en términos de cualificaciones). Para medir este concepto, se utilizan los niveles de formación requerida captados por la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), basada en la Clasificación Internacional Estandarizada de Ocupaciones (ISCO, según sus siglas en inglés), y que por construcción corresponden a los cuatro niveles de educación formal según la Clasificación Internacional Estandarizada de Educación (CINE, según sus siglas en inglés). En este sentido, si el trabajador está ocupado en un puesto del grupo 9 (ocupaciones elementales), recibe un valor de 0; si está ocupado en un puesto de los grupos 4 a 8 (empleos administrativos y empleos de los servicios, de la industria y la agricultura), recibe un valor de 33; si está ocupado en un puesto del grupo 3 (técnicos y profesionales de apoyo), recibe un valor de 67; y si está ocupado en un puesto de los grupos 1 o 2 (directivos y gerentes, y técnicos y profesionales científicos e intelectuales), recibe un valor de 100.⁹

Finalmente, el tercer sub-componente está relacionado con el anterior pero trata de tener en cuenta la existencia de un ajuste entre las cualificaciones que requiere el puesto de trabajo y las que posee el trabajador que lo ocupa. La idea es que si una persona ocupa un puesto que requiere unas cualificaciones inferiores a las que posee, no está aprovechando adecuadamente sus conocimientos o habilidades, lo que puede dar lugar a situaciones de insatisfacción con las tareas que se están realizando pero también puede tener efectos adversos a corto y largo plazo sobre la remuneración, la formación, la estabilización de la carrera profesional, etc. La forma de medir la existencia de ajuste o desajuste de las cualificaciones en el puesto de trabajo es mediante la diferencia entre el nivel de estudios poseído por el trabajador y el requerido por el puesto de trabajo. Este último se calcula mediante un procedimiento de asignación del nivel de estudios por grupos ocupacionales a dos

9. A la hora de llevar a cabo el análisis con la EPA hay que tener en cuenta que ha sufrido varios cambios en lo que se refiere a la clasificación utilizada para agrupar las ocupaciones. La Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO-1994) se empleó desde 1994 hasta 2010, siendo reemplazada por la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-2011) en el primer trimestre de 2011, si bien a lo largo de los cuatro trimestres de 2010 las variables de ocupación se codificaron utilizando ambas.

dígitos de la CNO.¹⁰ Si el nivel poseído es superior al requerido, entonces se considera que existe sobre-cualificación y se asigna un valor 0; en caso contrario, se asigna un valor 100.

En tercer lugar, la dimensión de “Combinación de trabajo y vida cotidiana” está formada por dos sub-componentes. El primero es el de la duración de la jornada de trabajo, que está basado en la pregunta sobre las horas de trabajo habitual a la semana en el trabajo principal. Para estandarizar esta variable, en vez de aplicar el método max-min sobre la variable continua original, se ha optado por generar cinco categorías y asignar manualmente valores dentro del rango 0-100 a cada categoría. La razón es que, aunque las horas de trabajo son teóricamente una variable continua, en la práctica se comportan como una variable discreta o categórica, es decir, los trabajadores no tienen la oportunidad de elegir cualquier número de horas sino que solo pueden hacer entre algunas opciones. Esto significa que la variable se especifica mejor en intervalos. Este aspecto también permite usar una métrica no lineal para la codificación. Así, trabajar entre 1 y 20 horas a la semana es el resultado más deseable y recibe un valor de 100; trabajar entre 21 y 37 horas recibe un valor de 75; trabajar entre 38 y 42 horas recibe un valor de 50; trabajar entre 43 y 48 horas recibe un valor de 25; y trabajar más de 48 horas recibe un valor de 0. Puede resultar sorprendente que trabajar menos de 20 horas sea considerado como el resultado más deseable de este sub-componente del ICE. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que este es solo un indicador dentro de un índice agregado que incluye muchas otras medidas de calidad del empleo. Si los trabajadores a tiempo parcial tienen unas condiciones laborales peores, esto será captado por otros indicadores. Cada atributo tiene que ser evaluado por sí mismo, y trabajar menos horas es mejor que trabajar más horas, manteniéndose lo demás constante, porque permite combinar de una forma más adecuada la vida profesional y la vida personal y familiar.

El segundo sub-componente tiene que ver con la programación de la jornada laboral. La idea es que trabajar fuera de las horas “normales” es indeseable porque ello interfiere con la vida social y familiar. En este caso, la EPA dispone de cinco variables que miden el grado en que los individuos trabajan por las tardes, por las noches, los sábados y los domingos, así como si trabaja con un sistema de turnos. En particular, hay dos variables que se refieren al número de veces que en las últimas cuatro semanas la jornada laboral terminó algún día entre las 20:30 y las 24:00 horas, por un lado, o después de las 24:00 horas, por otro lado. Las respuestas se han codificado asignando 100 si el individuo no trabajó ningún día en tales horarios; 50 si trabajó ocasionalmente entre tales horarios; y 0 si lo hizo más de la mitad de los días que trabajó. Además, otras dos variables se refieren al número de veces que en las últimas cuatro semanas el individuo trabajó algún sábado, por un lado, o algún domingo, por otro lado. Las respuestas en estos dos casos se han codificado asignando 100 si el individuo no trabajó ningún día en sábado o en domingo; 50 si trabajo uno; y 0 si trabajó dos o más. Finalmente, la quinta variable tiene que ver con un caso extremo de trabajo en horas “antisociales” como es el del trabajo a turnos. En este sentido, la EPA pregunta a los individuos ocupados si trabajan con un sistema de turnos. Las respuestas se han codificado asignando un valor de 100 a quienes contestan que no y un valor de 0 a quienes contestan que sí. El valor total de este sub-componente es la media de las cinco variables consideradas.

10. Agradecemos a María Ramos su colaboración para el cálculo del indicador de desajuste.

Este conjunto de indicadores y el índice sintético de calidad del empleo resultante se van a construir y medir año a año para los colectivos definidos según su tipo de a lo largo del periodo 2006-2014. Esto permitirá la comparación entre los colectivos no solo en un momento del tiempo sino a lo largo de un periodo temporal largo.

5.3. PROPUESTA DE ICE CON LA MCVL

La propia idea de construir un índice transversal relacionado con la calidad del empleo y aplicado a los individuos que también pueda calcularse de forma longitudinal hace que resulte complicado que esté referido a características de los puestos de trabajo. En este caso, y dado el interés en comparar grupos de trabajadores con y sin vinculación con las ETTs en un momento dado del tiempo, una manera de aproximarse a su construcción es centrarse en aspectos que tengan que ver con características de la “ocupación” (no del “puesto”) que permitan a los trabajadores satisfacer su necesidad de tener un trabajo adecuado y con ciertos visos de mejora. Por ello, el índice estaría formado por tres dimensiones: indicador de salarios (IC), indicador de perspectivas profesionales (IPP) e indicador de estabilidad (IE). El ICE agregado o global sería simplemente la media aritmética de las tres dimensiones: $ICE = (33,3\% \cdot IS) + (33,3\% \cdot IPP) + (33,3\% \cdot IE)$.

En cuanto a los salarios, se tendrían en cuenta tanto el nivel como su evolución. La justificación es que los economistas tienden a dar una gran importancia al nivel de los salarios por su relación con la renta y con las condiciones materiales de vida. A su vez, la mejora de los salarios reales a lo largo del tiempo permite incrementar las condiciones de vida. Esto significa que esta dimensión de la calidad de la ocupación estaría formada por dos sub-dimensiones. La primera tiene que ver con el nivel de los salarios. En este caso, el indicador sería los ingresos laborales diarios netos en términos reales. Por lo que respecta a la segunda, al compararse diferentes momentos del tiempo, resulta necesario considerar cómo evolucionan los salarios y si estos dan lugar a un aumento de la renta y las condiciones de vida de los individuos en el futuro. En este caso, el indicador sería la tasa de variación interanual de los ingresos laborales diarios netos.

Alternativamente, los datos sobre salarios pueden re-escalarse o normalizarse en un rango 0-100, gracias a que se trata de una variable con un valor máximo y un valor mínimo que son expresados en euros. Dado el valor correspondiente del indicador, el re-escalado se hace utilizando la siguiente fórmula matemática (donde “i” se refiere al individuo): $(valor_i - min_i) / (max_i - min_i)$. Esta fórmula permite la transformación de una variable en un índice entre 0 y 100. Este método es igual al utilizado en la construcción del HDI (Human Development Index) por parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que lo publica en el *Human Development Report* desde 1990.

¿Cómo se asignan los valores máximos y mínimos? Hay dos posibilidades, cada una con sus ventajas e inconvenientes. Una primera posibilidad es considerar que los valores mínimos y máximos se refieren al peor y al mejor valor en el año actual. Esto es fácil de llevar a cabo y dará un ranking en el año actual para cada indicador. El inconveniente es que las comparaciones a lo largo del tiempo no tienen sentido. Una segunda posibilidad es asignar el valor mínimo (máximo) al peor (mejor) valor en un año base. La ventaja de este método es que permite comparaciones en el tiempo.

La segunda dimensión se refiere a las perspectivas profesionales. La necesidad de tener un empleo no solo está relacionada con la necesidad material de contar con un renta (ahora y en el futuro) sino también con la necesidad psicológica de conseguir continuidad y mejoras en la ocupación, lo cual está asociado con la autoestima y la identidad personal. Por tanto, un aspecto importante de la calidad de los puestos de trabajo es su capacidad para ofrecer a los individuos posibilidades de mejora y avance profesional, lo cual puede ser importante sobre todo para los trabajadores más jóvenes.

Una forma de medir este avance es en términos de cambio del grupo ocupacional (grupo de cotización) al que pertenece el puesto de trabajo, en la idea de que un movimiento desde un puesto hacia otro que requiere un mayor nivel de cualificación o de competencias implica un avance. Así, un aspecto positivo del puesto actual puede ser que ofrece oportunidades al trabajador para obtener ciertas cualificaciones y hacerse más empleable, de modo que, si un trabajador cambia de puesto (tanto fuera como dentro de la misma empresa) y su nuevo puesto pertenece a un grupo ocupacional más elevado, en parte puede deberse a la experiencia acumulada o las competencias adquiridas en el empleo anterior. Sin embargo, también puede pensarse que los puestos peor pagados o con peores características pueden ser más fáciles de sustituir que los puestos mejor pagados o con mejores características, por lo que la facilidad para conseguir otro empleo puede tener connotaciones negativas para la calidad del empleo. En cualquier caso, el indicador se referiría a si durante el periodo de referencia (varios años) el trabajador se ha movido hacia puestos pertenecientes a grupos ocupacionales con mayor contenido de cualificación.

En términos prácticos, el cuadro 3 contiene la información de la clave y denominación de cada grupo de cotización en la MCVL.¹¹ Estos grupos se han recodificado desde el grupo 1 (que pasa a ser el 10) hasta el grupo 10 (que pasa a ser el 1). Con esta recodificación se pretende que los grupos con numeración baja se correspondan con los de menor cualificación y los de numeración alta con los de mayor cualificación. Esta recodificación permite la construcción del IPP y entender el análisis que se realiza en la sección siguiente. A cada uno de los grupos se les asigna un valor que va de 10 a 100, de menor a mayor cualificación: 10 para el grupo 1 (“Peones y asimilados”), 20 para el grupo 2 (“Oficiales 3ª y especialistas”), y así sucesivamente hasta 100 para el grupo 10 (“Ingenieros, licenciados, alta dirección”). De esta forma, como en el caso del indicador salarial, los datos sobre cualificaciones también pueden normalizarse en un rango 0-100.

11. En este cuadro no se ha incorporado ni el grupo de cotización 11 (trabajadores mayores de 18 años y no cualificados), por tratarse solo del 0,31% de toda la muestra, ni el grupo de cotización 12 (menores de 18 años), en el que tan sólo hay 26 casos.

Cuadro 3. Clave y denominación del grupo de cotización en la MCVL.

Clave	Denominación	Recodificado como
1	Ingenieros, licenciados, alta dirección	10
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	9
3	Jefes administrativos y de taller	8
4	Ayudantes no titulados	7
5	Oficiales administrativos	6
6	Subalternos	5
7	Auxiliares administrativos	4
8	Oficiales 1ª y 2ª	3
9	Oficiales 3ª y especialistas	2
10	Peones y asimilados	1

En cuanto a la estabilidad, se trata de una dimensión de la calidad que en este caso no hay que confundir con la seguridad del puesto. Esta última tiene que ver con la probabilidad de que el trabajador continúe en el puesto de trabajo en los próximos años. En principio, dicha probabilidad, y la consecuente continuidad en el empleo, está muy relacionada con el tipo de contrato. Los contratos indefinidos tienden a durar más que los temporales. Sin embargo, hay que tener en cuenta que desde una perspectiva internacional los contratos indefinidos pueden darse por finalizados con mayor facilidad (o menor coste) en unos países que en otros, a la vez que adoptando un punto de vista longitudinal los contratos temporales y los contratos a través de ETTs son frecuentemente renovados. Por tanto, y dado el interés con lo que sucede a lo largo del tiempo, lo relevante es el tiempo que la persona se encuentra trabajando, independientemente de si lo está en el mismo puesto o en otro diferente o con un contrato u otro. Esto implica que el indicador de estabilidad se construye como la proporción del periodo de referencia (varios años) que el trabajador está ocupado.

Un aspecto complementario de la estabilidad, sobre todo en el contexto de la contratación temporal, tiene que ver con la probabilidad de los trabajadores temporales permanezcan en la misma empresa e incluso se conviertan en trabajadores con contrato indefinido, lo que significará que el emparejamiento inicial ha tenido éxito. Por ello, también es importante cuantificar un indicador que mida si el trabajador que comienza a trabajar con un contrato temporal permanece en la misma empresa y es contratado de forma indefinida posteriormente.

En términos prácticos, la construcción de los indicadores referidos a las tres dimensiones se va a realizar utilizando la MCVL tanto de forma transversal (para los individuos presentes en la muestra en cada año) como longitudinal (ya que esta base de datos permite el seguimiento longitudinal de las personas). En el caso transversal, el procedimiento es similar al de la EPA: los indicadores se calculan en cada uno de los años del periodo 2005-2013, por lo que se ofrecen información sobre la evolución de la calidad del empleo para el trabajador medio. En el caso longitudinal, es necesario elegir un periodo lo suficientemente largo para que tenga sentido la medición de las tres dimensiones del indicador. Por ello, lo que se va a hacer es construir los índices cada tres años

considerando periodos de tres años. Esto significa que, con la información disponible, se medirán los índices para el periodo 2005-2007, para el periodo 2008-2010 y para el periodo 2011-2013. Las ventajas de hacerlo así son dos. Primero, se dispone de una serie de indicadores longitudinales que se puede ir actualizado periódicamente. Segundo, estos indicadores se refieren a periodos de tres años, un periodo lo suficientemente largo para que tenga sentido hablar de características de la ocupación que permitan a los trabajadores satisfacer su necesidad de tener un trabajo adecuado y con perspectivas de mejora.

Los indicadores mencionados se van a construir y medir para los colectivos de trabajadores según su contrato y su relación con las ETTs. En un caso, se calculan para todos los años del periodo 2005-2013 y los trabajadores se agrupan teniendo en cuenta su situación a lo largo de todo el año considerado. En el otro caso, se eligen los trabajadores definidos según el tipo de contrato y la relación las ETTs en los años en que se inician los periodos anteriormente mencionados, es decir, en los años 2005, 2008 y 2011, respectivamente. Esta forma de proceder está condicionada por el hecho de que los indicadores tienen una naturaleza longitudinal, lo que implica que hay que definir un periodo de referencia en el que se determina la situación laboral del individuo.

RESULTADOS



6. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados obtenidos a partir de la medición de los indicadores de calidad del empleo construidos en la sección anterior. En primer lugar, se ofrecen los resultados referidos al ICE construido con la EPA. En segundo lugar, se proporcionan los correspondientes al ICE construido con la MCVL. En ambos casos, se presentan primeramente los resultados “brutos”, derivados del cálculo de los indicadores para los trabajadores de forma individual y luego agregados para distintas categorías de trabajadores. Posteriormente, se calculan los indicadores teniendo en cuenta la diferente composición de la población ocupada a lo largo del periodo de análisis, mediante la estimación de regresiones que controlan por una serie de características de los trabajadores, los puestos y las empresas, de modo que estos indicadores son “netos” del efecto composición.

6.1. RESULTADOS CON LA EPA

6.1.1. RESULTADOS BÁSICOS

El conjunto de indicadores y el índice de calidad del empleo resultante que se han presentado en la subsección 5.2 se han medido con la EPA para los colectivos de trabajadores temporales ocupados a través de una ETT y de contratados directamente por las empresas para todos los años que van desde 2006 hasta 2014. A efectos de comparación, también se han calculado para el grupo de trabajadores con contrato indefinido.

Los resultados agregados, referidos al ICE sintético, se ofrecen en los gráficos 4 y 5, mientras que los resultados desagregados, referidos a las tres dimensiones que componen el ICE, se muestran en los gráficos 6, 7 y 8, respectivamente. Además, el cuadro 4 proporciona los niveles del índice agregado, de las tres dimensiones y de las nueve sub-dimensiones en los años 2006 y 2014, así como las diferencias entre ambos años.¹²

Comenzando por el ICE agregado y sus dimensiones (gráfico 4), lo que se observa es un ligero incremento en el periodo 2006-2010 y un práctico estancamiento después. Algo similar sucede con las dimensiones de “Cualificación y formación” y “Combinación de trabajo y vida cotidiana”, mientras que la de “Condiciones de trabajo” mejora en 2006-2008, luego se estanca y disminuye en 2011-2013.

Profundizando más gracias al gráfico 5, los dos aspectos que se pueden examinar son, por un lado, las diferencias transversales, es decir, las que se producen entre las distintas categorías de trabajadores en cualquier momento del tiempo, y, por otro lado, la evolución temporal del índice para el total y para cada colectivo, que puede dar lugar a incrementos o disminuciones de las diferencias observadas entre ellos.

En cuanto a las diferencias transversales entre colectivos, el primer resultado que hay que mencionar es, como cabría esperar, que los trabajadores con contrato indefinido obtienen unas puntuaciones

12. Las cifras completas del ICE sintético y de las tres dimensiones para todos los años se ofrecen en el cuadro A.1 del Apéndice.

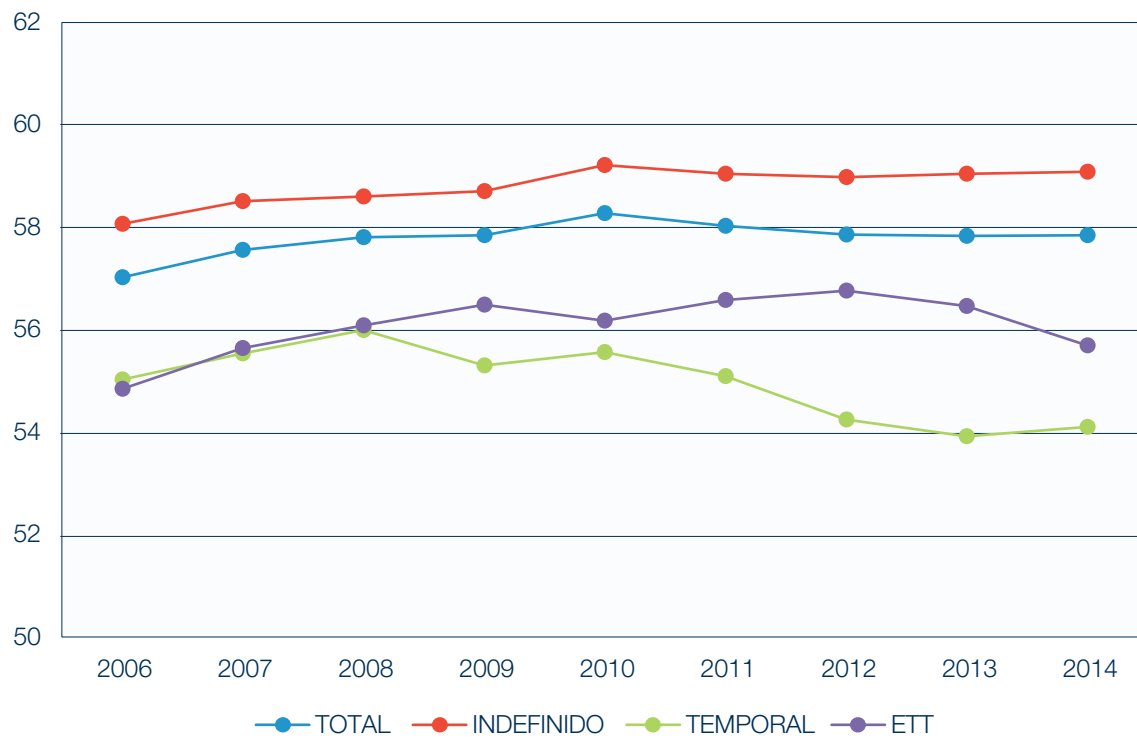
más elevadas que el resto, lo que apunta a que dichos trabajadores ocupan puestos cuyos atributos son mejores objetivamente, ofreciendo no solo mayor seguridad en el empleo sino también mejores condiciones laborales en términos de horas de trabajo, oportunidades de formación, contenido de cualificaciones y conciliación de la vida profesional y familiar. El segundo resultado es que existen diferencias entre los trabajadores temporales contratados directamente por las empresas y los trabajadores contratados a través de ETTs, pero estas diferencias dependen del año particular que se considere. En concreto, el colectivo de los trabajadores ETTs obtiene unas puntuaciones que son iguales a las del colectivo de trabajadores temporales directos en los años 2006-2008, mientras que son superiores en el periodo 2009-2014. Más abajo se examina cuáles son las dimensiones y los sub-componentes que producen este resultado.

Por lo que respecta a la evolución temporal del ICE, como se dijo antes, para el total de trabajadores se produce un ligero incremento en el periodo 2006-2010 y un estancamiento después. Este comportamiento refleja lo que sucede entre los trabajadores permanentes (su ICE aumenta un punto en los nueve años considerados) y, en cierta medida, entre los temporales contratados vía ETTs (su ICE aumenta casi continuamente y solo disminuye en 2013-2014: en total, un incremento de 0,8 puntos). El caso opuesto es el de los trabajadores temporales directos, cuyo ICE aumenta en 2006-2008 y se reduce en casi todos los años posteriores (en total, una disminución de 0,9 puntos). Como en el periodo analizado existen años expansivos (2006-2008) y años recesivos (2009-2013), es tentador vincular la evolución del ICE al ciclo económico. Sin embargo, esta relación, que parece muy clara en el caso de los trabajadores temporales directos, no lo es tanto en el caso de los otros dos colectivos, especialmente en el de los trabajadores contratados vía ETTs.

Gráfico 4. Evolución del índice sintético de calidad del empleo y sus dimensiones. EPA, 2006-2014.

	2006			2014			Diferencia 2006-2014		
	Indef.	T emp.	ETT	Indef.	T emp.	ETT	Indef.	T emp.	ETT
ICE	58,1	55,0	54,9	59,1	54,1	55,7	1,0	-0,9	0,8
CT	62,4	58,0	60,7	63,4	54,4	61,9	1,0	-3,6	1,2
CF	45,7	40,6	39,1	46,5	42,0	39,7	0,8	1,3	0,6
TVC	68,0	70,8	66,8	69,4	71,9	67,3	1,4	1,1	0,4
CT1	49,6	45,9	47,4	46,7	38,0	42,8	-2,9	-7,9	-4,6
CT2	85,0	88,4	87,4	87,8	91,7	92,1	2,8	3,3	4,7
CT3	83,8	76,8	75,8	83,4	65,1	68,0	-0,4	-11,7	-7,8
CT4	31,2	20,8	32,3	35,6	22,6	44,9	4,4	1,8	12,6
CF1	6,2	5,5	5,7	7,0	5,4	5,8	0,8	-0,2	0,1
CF2	46,2	35,2	31,4	48,5	40,7	33,0	2,3	5,5	1,6
CF3	84,7	81,2	80,1	84,2	79,8	80,2	-0,6	-1,4	0,1
TVC1	53,2	57,7	51,8	57,6	66,8	57,5	4,4	9,1	5,7
TVC2	82,8	83,9	81,9	81,1	77,0	77,1	-1,7	-6,9	-4,8

Gráfico 5. Evolución del índice sintético de calidad del empleo por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.



Cuadro 4. Evolución de las puntuaciones del índice sintético de calidad del empleo y de sus dimensiones y sub-componentes. España (2006-2014).

	2006			2014			Diferencia 2006-2014		
	Indef.	T emp.	ETT	Indef.	T emp.	ETT	Indef.	T emp.	ETT
ICE	58,1	55,0	54,9	59,1	54,1	55,7	1,0	-0,9	0,8
CT	62,4	58,0	60,7	63,4	54,4	61,9	1,0	-3,6	1,2
CF	45,7	40,6	39,1	46,5	42,0	39,7	0,8	1,3	0,6
TVC	68,0	70,8	66,8	69,4	71,9	67,3	1,4	1,1	0,4
CT1	49,6	45,9	47,4	46,7	38,0	42,8	-2,9	-7,9	-4,6
CT2	85,0	88,4	87,4	87,8	91,7	92,1	2,8	3,3	4,7
CT3	83,8	76,8	75,8	83,4	65,1	68,0	-0,4	-11,7	-7,8
CT4	31,2	20,8	32,3	35,6	22,6	44,9	4,4	1,8	12,6
CF1	6,2	5,5	5,7	7,0	5,4	5,8	0,8	-0,2	0,1
CF2	46,2	35,2	31,4	48,5	40,7	33,0	2,3	5,5	1,6
CF3	84,7	81,2	80,1	84,2	79,8	80,2	-0,6	-1,4	0,1
TVC1	53,2	57,7	51,8	57,6	66,8	57,5	4,4	9,1	5,7
TVC2	82,8	83,9	81,9	81,1	77,0	77,1	-1,7	-6,9	-4,8

Nota: ICE se refiere al índice agregado de calidad del empleo; CT a la dimensión de “Condiciones de trabajo” (cuyos sub-componentes son CT1 -trabajo a tiempo parcial voluntario-, CT2 -ajuste entre horas acordadas y efectivas-, CT3 -ajuste de las horas deseadas y efectivas- y CT4 -trabajo en empresas medianas-grandes-); CF a la dimensión de “Cualificación y formación” (cuyos sub-componentes son CF1 -realización de formación no reglada-, CF2 -nivel de cualificación requerido de los puestos- y CF3 -ajuste entre cualificaciones requeridas y poseídas-); y TVC a la dimensión de “Combinación de trabajo y vida cotidiana” (cuyos sub-componentes son TVC1 -horas de trabajo- y TVC2 -trabajo en horas “antisociales”-).

Pasemos ahora a examinar cada una de las dimensiones del ICE por separado. El gráfico 6 proporciona la evolución de las puntuaciones de la dimensión de “Condiciones de trabajo”. El indicador referido a los asalariados totales aumenta hasta 2010 y disminuye después. Los trabajadores contratados a través de ETTs muestran puntuaciones muy elevadas, que en todos los años son ligeramente inferiores a las obtenidas por los trabajadores con contrato indefinido y muy superiores a las obtenidas por los trabajadores temporales directos. Estas puntuaciones relativamente elevadas se dan en prácticamente todos los sub-componentes de esta dimensión. Los trabajadores ETTs superan a los trabajadores temporales directos en el sub-componente CT1 (trabajo a tiempo parcial voluntario), CT3 (ajuste de las horas deseadas y efectivas) y CT4 (trabajo en empresas medianas-grandes). Solo en el sub-componente CT2 (ajuste entre horas acordadas y efectivas) ambos colectivos presentan resultados similares. Por lo que respecta a la evolución, tanto el colectivo de trabajadores indefinidos como el de trabajadores contratados a través de ETTs exhiben una mejora de las puntuaciones de esta dimensión (superior a un punto en ambos casos entre 2006 y 2014 -2,5 puntos entre 2006 y 2012 entre los temporales ETTs-), mientras que los trabajadores temporales directos sufren un empeoramiento casi continuo, que es especialmente

notable en el periodo recesivo (seis puntos entre 2008 y 2013). Algunos de los sub-componentes han mejorado con el paso del tiempo (CT2 y CT4, ambos especialmente entre los trabajadores ETTs), mientras que otros han empeorado (CT1 y CT3, ambos especialmente entre los trabajadores temporales directos, seguidos por los temporales ETTs).

El gráfico 7 ofrece la evolución de las puntuaciones de la dimensión de “Cualificación y formación”. En este caso, los resultados obtenidos por el colectivo de trabajadores temporales contratados vía ETTs son inferiores a los de los otros dos colectivos. En cualquier caso, los tres grupos exhiben una cierta tendencia creciente en esta dimensión, con ganancias netas cuando se compara el año 2014 con el 2006, más elevadas entre los temporales directos y algo menores entre los temporales ETTs. Además, cuando se comparan estos dos últimos colectivo, cada uno presenta resultados más elevados que el otro dependiendo del sub-componente considerado. Mientras que los trabajadores ETTs tienden a obtener mejores puntuaciones en el sub-componente CF1 (realización de formación no reglada), siempre obtienen peores puntuaciones en el sub-componente CF2 (nivel de cualificación requerido de los puestos), en el que, aunque han mejorado, lo han hecho menos que el otro colectivo. Sin embargo, ambos grupos se encuentran muy igualados en el sub-componente CF3 (ajuste entre cualificaciones requeridas y poseídas), en el que, sin embargo, los temporales directos han empeorado un poco pero los temporales ETTs no.

Por último, el gráfico 8 muestra la evolución de las puntuaciones de la dimensión “Combinación de trabajo y vida cotidiana”. Esta dimensión es aquella en la que los trabajadores contratados a través de ETTs obtienen unos resultados más bajos en comparación con los trabajadores temporales directos (en media, la diferencia es de cuatro puntos), aunque no son muy diferentes de los obtenidos por los trabajadores indefinidos (en media, la diferencia es de un punto). Ello se debe sobre todo a la baja puntuación relativa obtenida en el sub-componente TVC1 (horas de trabajo), aunque debe señalarse que dicha puntuación es baja en relación con los trabajadores temporales directos pero no en comparación con los trabajadores con contrato indefinido (cuyo resultado es similar a los de ETTs) y también que ha mejorado con el paso del tiempo (aunque no tanto como en el caso del colectivo de trabajadores temporales directos). Por otro lado, las puntuaciones obtenidas por los tres colectivos en el sub-componente TVC2 (trabajo en horas “antisociales”), que apenas diferían entre ellos en los primeros años de análisis, han empeorado de forma sustancial para los dos colectivos de trabajadores temporales, en particular desde 2011-2012.

Gráfico 6. Evolución de la dimensión de “Condiciones de trabajo” por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

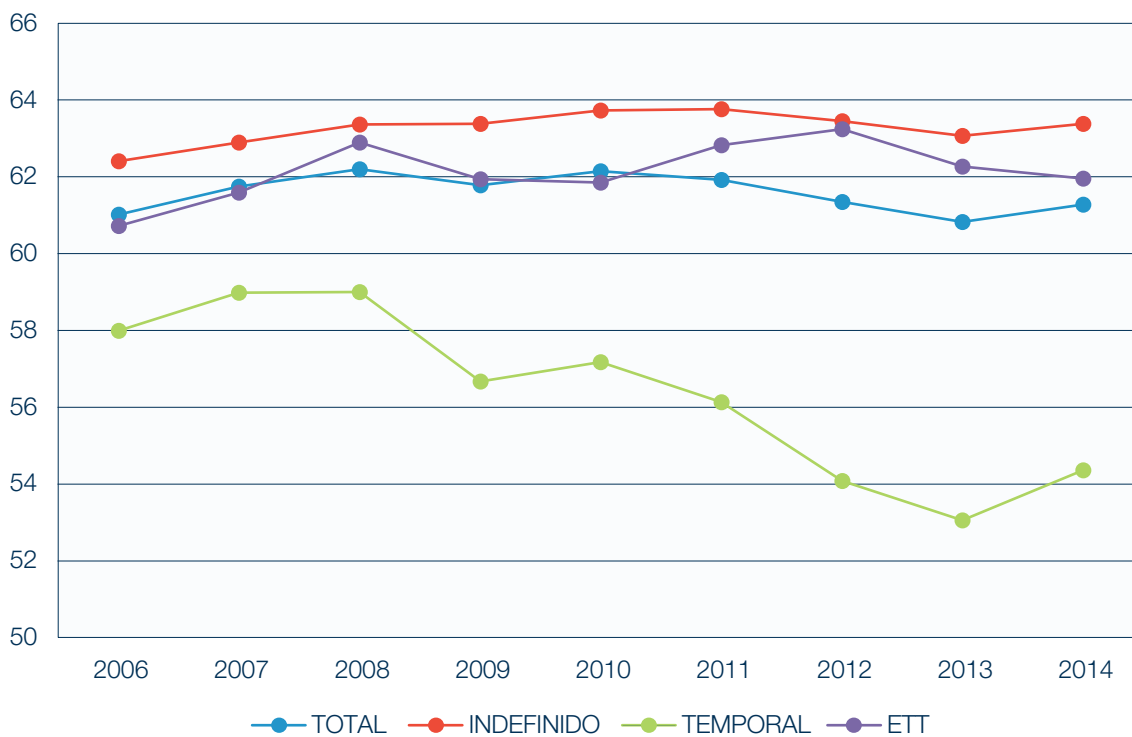


Gráfico 7. Evolución de la dimensión de “Cualificación y formación” por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

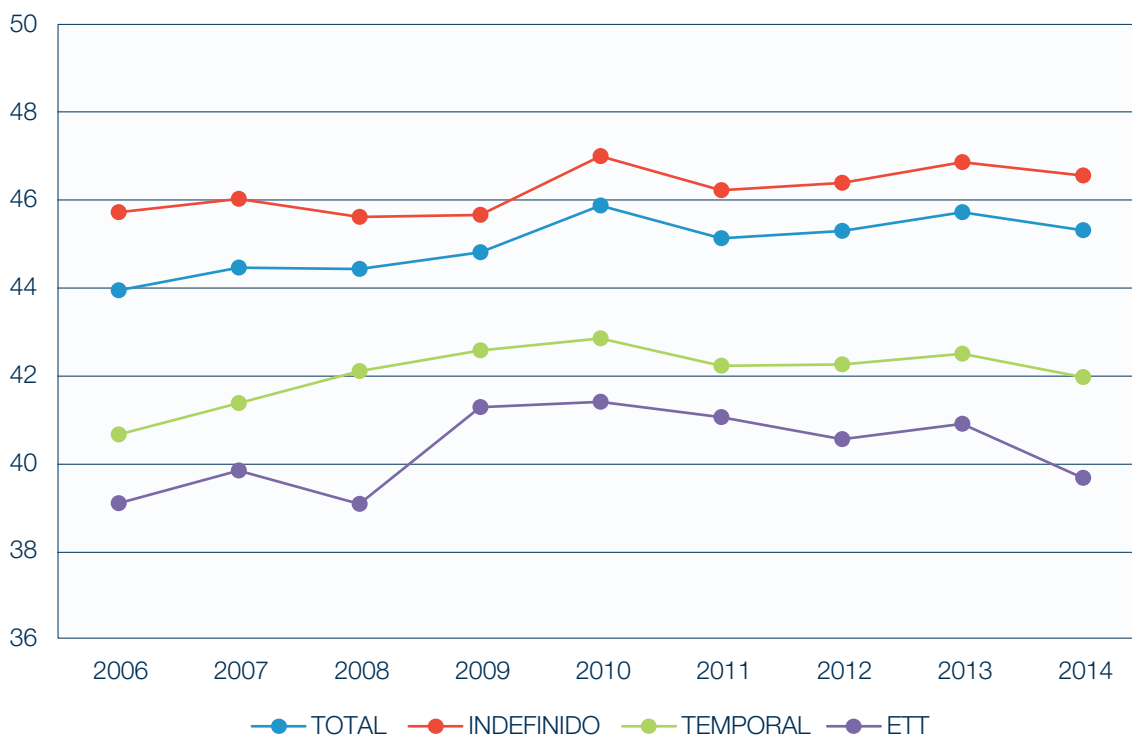
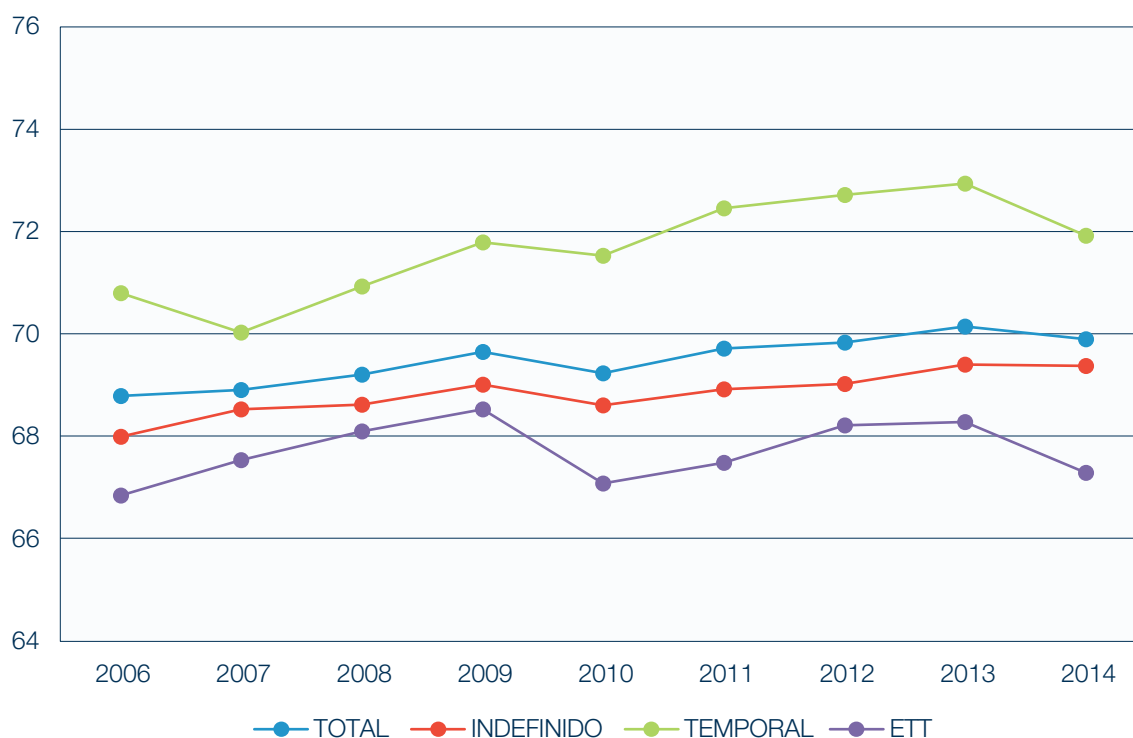


Gráfico 8. Evolución de la dimensión de “Combinación de trabajo y vida cotidiana” por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.



Finalmente, para comprobar que el ICE y sus componentes funcionan adecuadamente y ofrecen resultados plausibles, todos ellos se han calculado para diferentes colectivos de trabajadores definidos por varias características socio-laborales: sexo, edad, nivel de estudios y grupo de ocupación. Los resultados referidos al ICE sintético se ofrecen en los gráficos 9 y 10.

Los varones y las mujeres consiguen una puntuación muy similar, con valores ligeramente más elevados en el colectivo femenino, cuyo ICE exhibe además una estabilidad temporal muy marcada, mientras que el del colectivo masculino ha aumentado, acercándose más al de las mujeres, en el periodo 2006-2010.

Por edades se produce una gradación muy clara: el grupo de trabajadores mayores es el que obtiene las puntuaciones más elevadas, seguido por el de los trabajadores maduros y, en último lugar, el de los jóvenes. Además, la evolución ha sido diferente: mientras que el ICE se ha mantenido estable entre los trabajadores mayores, ha aumentado entre los maduros y ha caído (desde 2008) entre los jóvenes. De esta forma, han aumentado las distancias entre aquellos y estos.

Esa gradación también se da por grupos de ocupación: los trabajadores en ocupaciones no manuales cualificadas (técnicos y profesionales) reciben una puntuación muy elevada, los no manuales menos cualificados (administrativos y trabajadores de servicios) y los manuales cualificados y semi-cualificados (trabajadores cualificados de la agricultura, la industria y la construcción, y operadores de

instalaciones y maquinaria y montadores) una puntuación intermedia y los manuales no cualificados (ocupaciones elementales) una puntuación muy baja. Además, mientras los primeros han mejorado, los dos grupos intermedios se han mantenido estables y los últimos han empeorado claramente.

Finalmente, la gradación esperada según el nivel de estudios más alto logrado no se observa, puesto que, si bien los trabajadores que tienen estudios terciarios son el colectivo que exhibe una puntuación más elevada, estos son seguidos por los trabajadores con estudios básicos (hasta secundaria obligatoria) y en último lugar se sitúan los trabajadores con estudios de secundaria post-obligatoria. Esto es debido a que estos últimos obtienen una puntuación muy baja en la dimensión de "Cualificación y formación". En cuanto a la evolución, el ICE ha mejorado para quienes tienen un nivel de estudios más alto pero ha empeorado para quienes lo tienen más bajo y se ha mantenido más o menos estable para los trabajadores de estudios intermedios.

Gráfico 9. Evolución del índice sintético de calidad del empleo por grupos de edad y nivel de estudios. EPA, 2006-2014.

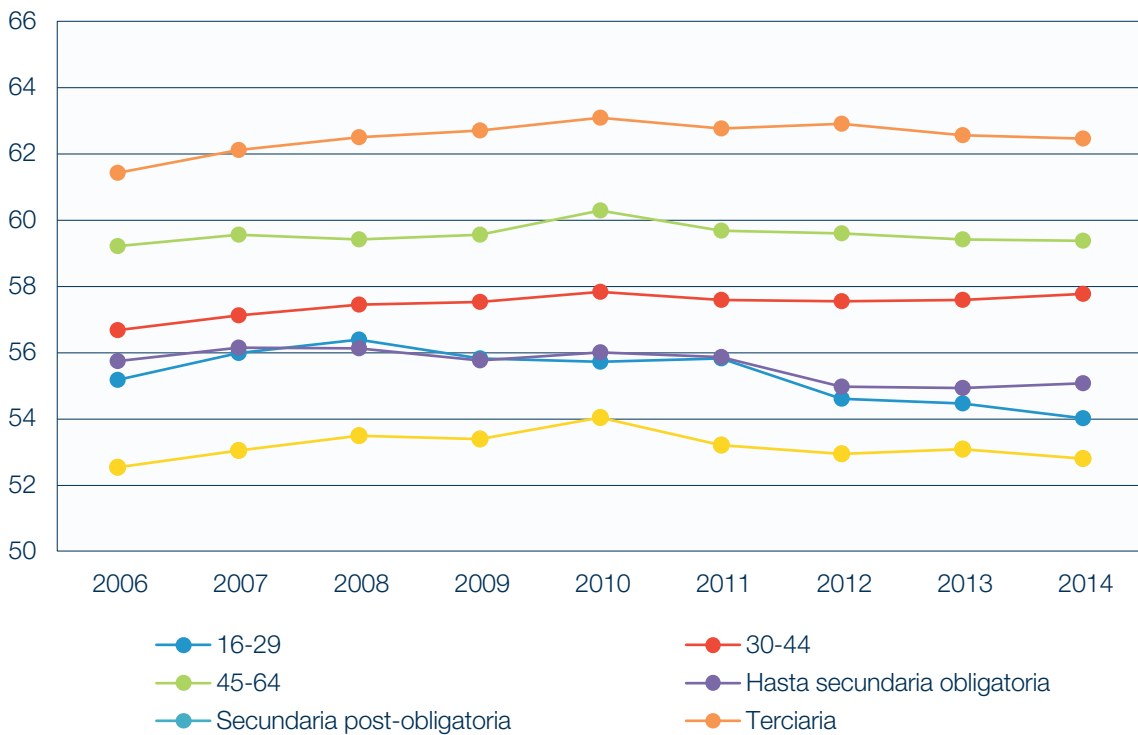


Gráfico 10. Evolución del índice sintético de calidad del empleo por sexo y grupos de ocupación. EPA, 2006-2014.



6.1.2. ANÁLISIS DE REGRESIÓN

Los resultados obtenidos de la construcción y la medición de los indicadores mostrados antes en el análisis bivalente pueden considerarse evidencia sobre la evolución de la calidad del empleo de los puestos existentes en cada momento del tiempo, refiriéndose a lo que ha sucedido con la calidad del empleo para un individuo medio, pero se encuentran afectados por la alteración de la composición de las características de la población ocupada, de modo que las variaciones en los resultados pueden reflejar los cambios de las características de los trabajadores más que los cambios efectivos en la calidad de los puestos de trabajo.

El cuadro A.2 del Apéndice ofrece la distribución de la población asalariada según diversos atributos personales y laborales en los años inicial y final del periodo de análisis (2006 y 2014). Las cifras sugieren que la población asalariada no solo ha visto alterado su volumen (se ha producido una disminución del empleo) de forma relevante sino también su composición, con incrementos del peso de las mujeres, los trabajadores mayores, las personas con mayor nivel de estudios, los trabajadores con contratos indefinidos y que trabajan en ocupaciones no manuales más cualificadas (directivos, profesionales y técnicos) o menos cualificadas (trabajadores de servicios), en ramas de actividad de los servicios y en empresas muy pequeñas o muy grandes. Este cambio refleja sobre todo el impacto de la crisis de 2008-2013, que provocó una destrucción del empleo centrada en los trabajadores varones, jóvenes y con menor nivel de estudios y en los puestos temporales y de menor cualificación requerida (García-Serrano y Malo, 2013).

Para tratar de tener en cuenta este “efecto composición”, hay que llevar a cabo un análisis multivariante mediante la estimación de regresiones del ICE (y sus componentes) controlando por características de trabajadores y puestos. Ello nos va a permitir examinar lo que sucede con la calidad del empleo a lo largo del tiempo para el trabajador medio, por un lado, y cómo ha cambiado dicha calidad para las distintas categorías de trabajadores definidos por su tipo de contrato. La información utilizada procede de los datos individuales de la EPA organizados en forma de pool de todos los años desde 2006 hasta 2014.

De lo que se trata es de estimar un modelo como el siguiente:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 T_i + v_i \quad (1)$$

Donde Y_i es la variable que mide la calidad del empleo; X_i representa un vector de variables exógenas de control; Z_i es una variable que captura el tipo de contrato de la persona en cada año; T_i es un conjunto de variables dicotómicas de los años (desde 2006 hasta 2014); y v_i representa el error.

Esta ecuación se ha estimado por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para cada indicador de la calidad del empleo, siendo las variables explicativas las siguientes: variables personales (sexo, nacionalidad, edad, nivel de estudios y región), laborales (jornada y grupo de ocupación) y de empresa (sector de actividad y tamaño).¹³ La idea de introducir las variables dicotómicas de años es que recogen las alteraciones en la calidad del empleo que se van produciendo con el paso del tiempo, condicionadas al resto de variables de control. Dicho de otra forma, esta regresión muestra si la calidad del empleo es mayor o menor en 2007, 2008, etc., que en 2006, manteniendo la estructura de la fuerza de trabajo constante en términos de las variables que se acaban de mencionar.

Los resultados referidos exclusivamente a los coeficientes de la variable de tipo de contrato y de las variables dicotómicas de los años (los β_2 y β_3) se ofrecen en el cuadro 5. Además, el gráfico 11 representa la evolución del ICE y sus dimensiones neto del “efecto composición”, utilizando los coeficientes estimados de dichas variables dicotómicas.

Los resultados confirman en parte lo obtenido previamente con la medición del ICE y sus dimensiones. En primer lugar, los coeficientes estimados muestran que los trabajadores contratados vía ETTs exhiben una calidad del empleo que es inferior a la de los trabajadores indefinidos y a la de los temporales directos, aunque la diferencia es muy pequeña (no llega a un punto en ambos casos), una vez que se controlan las características personales y laborales. Por dimensiones, los trabajadores contratados a través de ETTs presentan puntuaciones más elevadas que las de los temporales directos en la dimensión de “Condiciones de trabajo” pero inferiores en las de “Cualificación y formación” y “Combinación de trabajo y vida cotidiana” (aunque nuevamente la diferencia es muy pequeña).

13. El individuo de referencia es un varón, de 16-24 años, de nacionalidad española, que vive en Andalucía, que trabaja en una empresa pequeña (1-10 trabajadores) del sector primario (agricultura, ganadería y pesca), en una ocupación no manual de alta cualificación (directivos, técnicos y profesionales), a tiempo completo y con un contrato temporal en el año 2006.

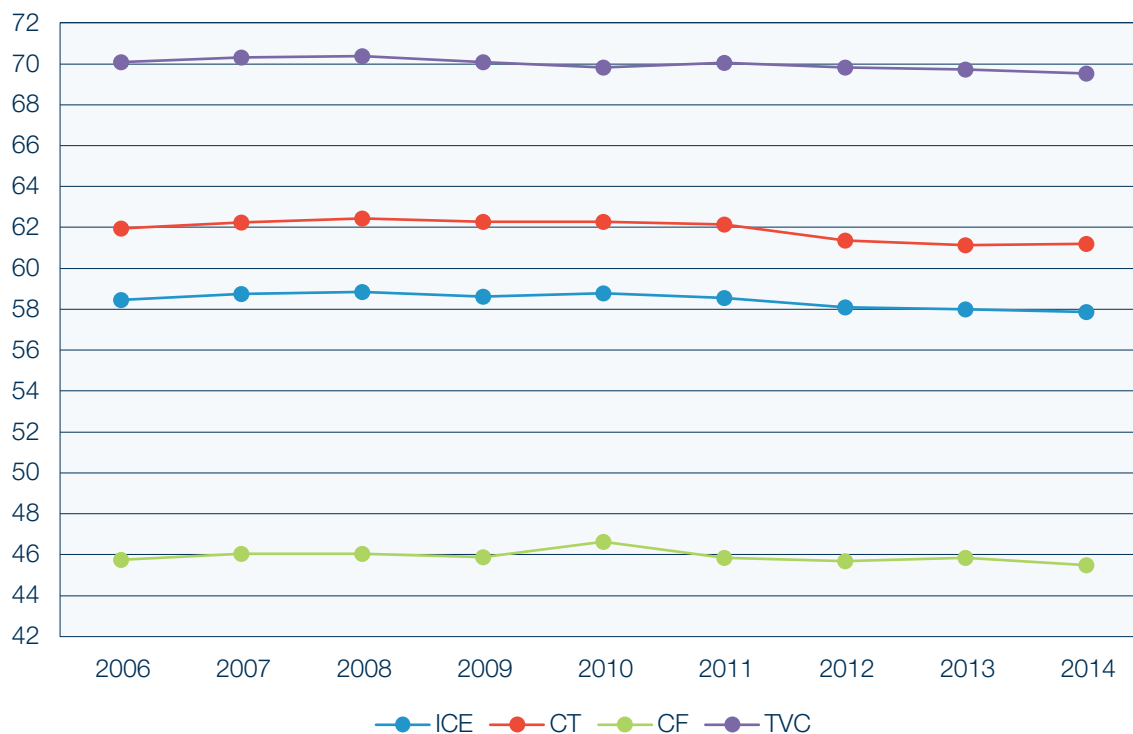
En segundo lugar, los coeficientes de las variables dicotómicas anuales ayudan a interpretar lo que ha sucedido con el trabajador medio a lo largo del periodo de análisis. En el caso del ICE sintético, los coeficientes son positivos y significativos en 2007-2010, positivo y no significativo en 2011 y negativos y significativos en 2012-2014. En cualquier caso, la magnitud de los coeficientes es muy reducida. Esto significa que el ICE fue bastante estable, mostrando un aumento muy pequeño (menos de medio punto) en el periodo 2006-2010 y una disminución muy pequeña (que no llega a un punto) en el periodo 2010-2014, lo que en conjunto implicó una cierta reducción de la calidad del empleo para el trabajador medio (véase el gráfico 11). Esto mismo sucede con las tres dimensiones que integran el ICE, aunque el tamaño de la disminución es mayor en el caso del indicador de “Condiciones de trabajo”.

Cuadro 5. Resultados de la regresión por MCO del ICE sintético y de cada dimensión. EPA, 2006-2014.

	Índice de calidad empleo (ICE)		Indicador de condiciones de trabajo (CT)		Indicador de cualificación y formación (CF)		Indicador de combinación de trabajo y vida cotidiana (TVC)	
	Coef.	Error Est.	Coef.	Error Est.	Coef.	Error Est.	Coef.	Error Est.
Constante	61,115	0,139	55,020	0,203	63,527	0,210	69,732	0,247
Contrato								
Indefinido	0,682	0,042	2,078	0,063	-0,709	0,065	0,012	0,075
Temporal	-	-	-	-	-	-	-	-
ETT	-0,216	0,103	0,327	0,153	-0,732	0,159	-0,478	0,182
Año								
2006	-	-	-	-	-	-	-	-
2007	0,287	0,067	0,304	0,100	0,295	0,40	0,234	0,120
2008	0,409	0,067	0,506	0,101	0,312	0,104	0,304	0,120
2009	0,173	0,069	0,325	0,102	0,149	0,106	0,006	0,122
2010	0,347	0,069	0,323	0,102	0,889	0,106	-0,266	0,122
2011	0,101	0,070	0,194	0,103	0,107	0,107	-0,035	0,123
2012	-0,340	0,070	-0,573	0,104	-0,071	0,108	-0,250	0,124
2013	-0,443	0,071	-0,814	0,106	0,103	0,109	-0,337	0,126
2014	-0,574	0,071		0,105	-0,269	0,109	-0,532	0,126
R2								
Observaciones								
		0,5008		0,4985		0,5204		0,3372
		268490		286923		281841		273390

Nota: las estimaciones incluyen variables como sexo, nacionalidad, grupos de edad, comunidades autónomas, tipo de jornada, grupos de ocupación, ramas de actividad y tamaño de la empresa. Nivel de significatividad: *** indica que el coeficiente es significativo al 1%, ** al 5% y * al 10%. Los errores estándar se han estimado de manera robusta.

Gráfico 11. Evolución del índice sintético de calidad del empleo y sus dimensiones netos del “efecto composición”. EPA, 2006-2014.



Por tanto, estos resultados sugieren que una buena parte de los movimientos detectados en el análisis bivariante mostrado previamente es el resultado de alteraciones en la composición de la fuerza de trabajo y los puestos, lo que subraya la importancia de llevar a cabo análisis de regresión además de análisis bivariantes para examinar la evolución de la calidad del empleo a lo largo del tiempo.

La limitación que presenta la especificación anterior de la regresión es que el efecto del tipo de contrato se supone que es constante a lo largo de todo el periodo de análisis. Sin embargo, como vimos más arriba, el comportamiento temporal de los indicadores de calidad puede ser distinto para cada categoría de trabajadores definidos por su tipo de contrato. Para tener en cuenta este hecho, se ha llevado a cabo la estimación de un modelo de regresión similar al anterior pero con una especificación distinta, en la que las categorías de la variable de tipo de contrato se han interaccionado con las variables dicotómicas de cada año. En particular, la ecuación estimada ha sido la siguiente:

De lo que se trata es de estimar un modelo como el siguiente:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 T_i + \beta_4 Z_i T_i + v_i \quad (2)$$

Donde ahora $Z_i T_i$ captura la interacción entre las distintas categorías de trabajadores según tipo de contrato y el conjunto de variables dicotómicas de los años.

La estimación de esta especificación del modelo permite el cálculo de los indicadores para cada grupo de trabajadores (indefinidos, temporales y ETTs) *neto del efecto composición* y el examen de su evolución temporal. Los resultados correspondientes que tienen en cuenta los efectos anuales estimados por tipo de contrato tanto para el ICE sintético como para cada una de las dimensiones se ofrecen en los gráficos 12, 13, 14 y 15.

La conclusión que se obtiene es que, una vez que se controlados los cambios en la composición del empleo, los trabajadores con contrato temporal (y, en menor medida, los contratados a través de ETTs) han visto empeorar su calidad del empleo en términos relativos, mientras que los trabajadores indefinidos han mejorado relativamente. En realidad, el trabajador indefinido medio mejoró hasta 2010 y luego empeoró, de modo que su calidad del empleo era similar en 2014 en comparación con 2006. Algo parecido sucedió con el trabajador medio contratado a través de ETT, aunque su empeoramiento comenzó antes y fue más intenso en 2013-2014. Finalmente, el trabajador temporal directo medio ha visto reducirse su calidad del empleo continuamente desde 2008.

Gráfico 12. Evolución del índice sintético de calidad del empleo neto del “efecto composición” por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

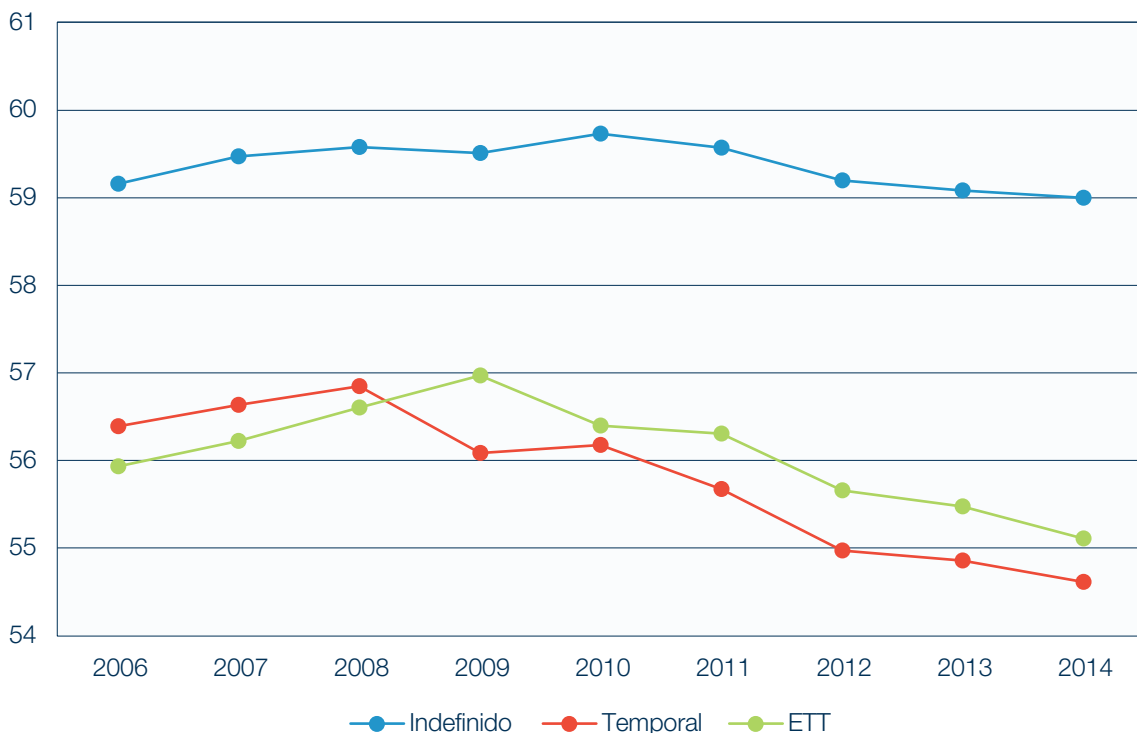


Gráfico 13. Evolución de la dimensión de “Condiciones de trabajo” neta del “efecto composición” por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

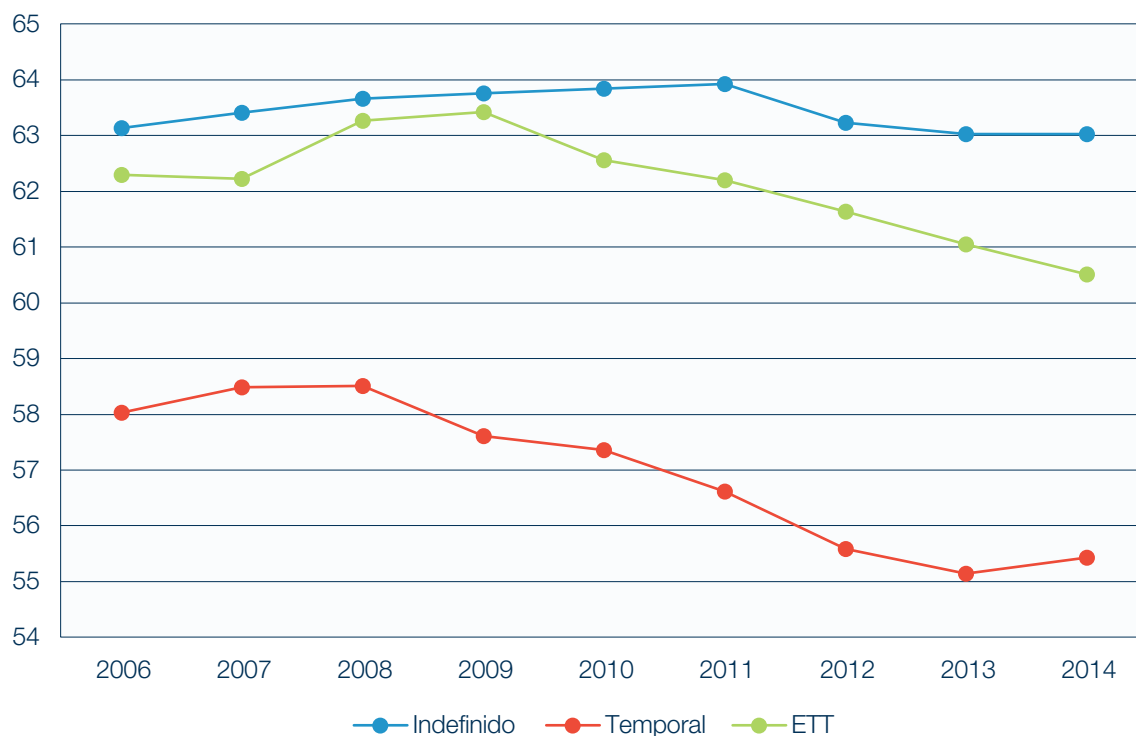


Gráfico 14. Evolución de la dimensión de “Cualificación y formación” neta del “efecto composición” por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

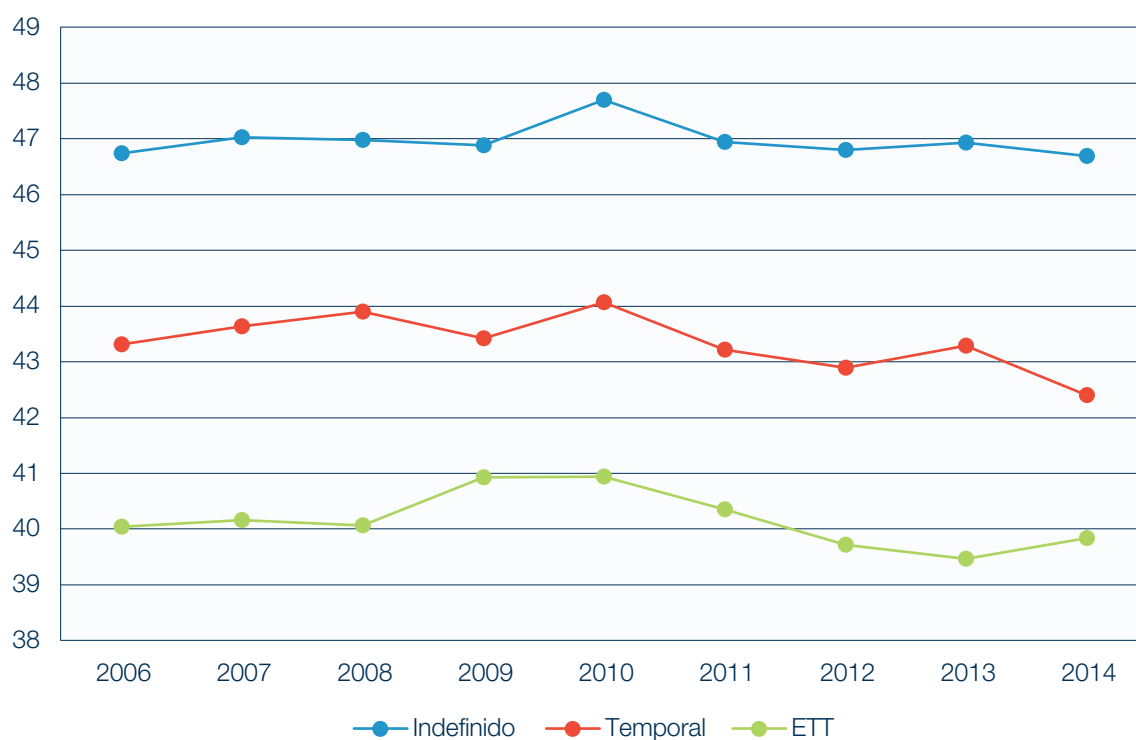
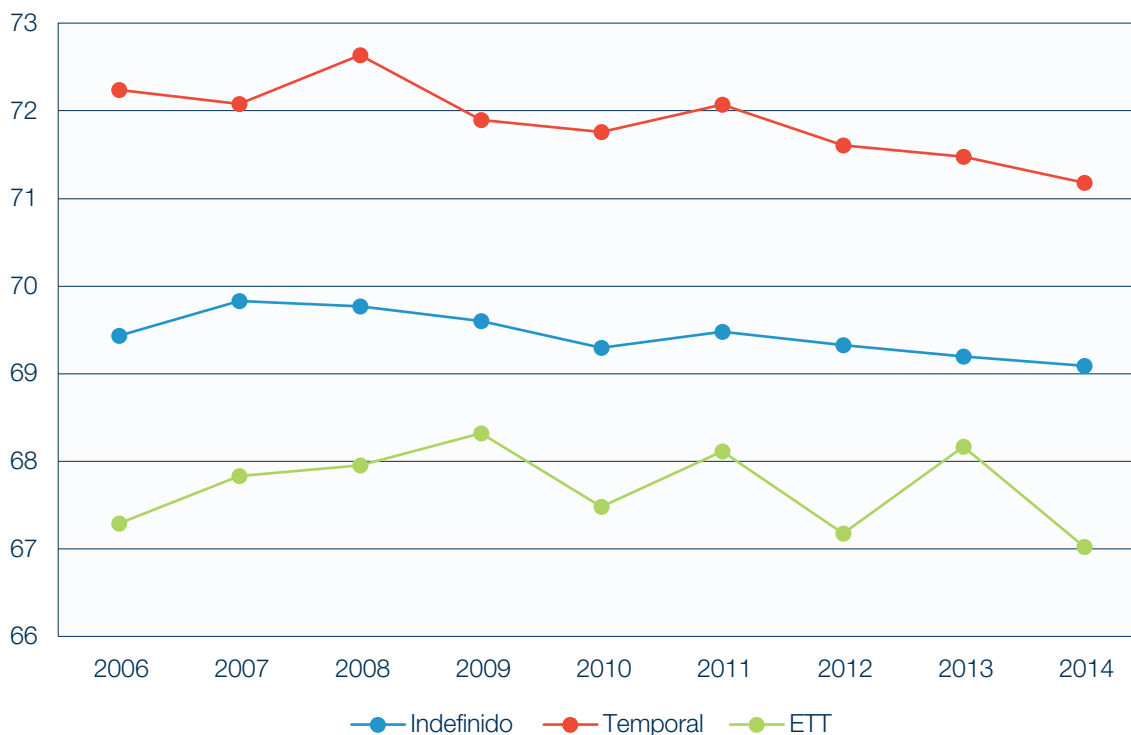


Gráfico 15. Evolución de la dimensión de “Trabajo y vida cotidiana” neta del “efecto composición”. EPA, 2006-2014.



Estos resultados agregados reflejan lo que ha sucedido sobre todo con la dimensión de “Condiciones de trabajo”. En cambio, en el caso de “Cualificación y formación” y “Trabajo y vida cotidiana” no se parece haberse dado una reducción tan intensa (excepto en el último caso para los trabajadores temporales directos).

6.2. RESULTADOS CON LA MCVL

6.2.1. RESULTADOS TRANSVERSALES BÁSICOS

Pasamos ahora a presentar los resultados del cálculo del ICE construido a partir de los registros administrativos de la MCVL tal como se presentó en la subsección 5.3. En este caso, el índice agregado consta también de tres dimensiones, pero cada una de ellas no es un índice sintético de varios componentes, como en el caso del construido con la EPA. Los resultados del ICE agregado y sus dimensiones se proporcionan en el gráfico 16, los del ICE por categorías de trabajadores en el gráfico 17 y los de las tres dimensiones que componen el índice sintético por categorías de trabajadores en los gráficos 18, 19 y 20, respectivamente. Las categorías de trabajadores agrupan a estos según tipo de contrato y relación con las ETTs a lo largo de cada año (se muestran las seis categorías más representativas, que corresponden a más del 99% de los individuos).¹⁴

14. Las cifras de base de las variables salariales, de progresión profesional (grupos de cotización) y de estabilidad en el empleo (duración) se proporcionan en los cuadros A.3 a A.5 del Apéndice, mientras que las cifras de los indicadores se ofrecen en los cuadros A.6 a A.9.

El gráfico 16 ofrece la evolución del ICE agregado calculado con la MCVL como la media aritmética de los indicadores de las dimensiones de salarios, de perspectivas profesionales y de estabilidad en el empleo obtenidos para cada uno de los individuos de la muestra. También muestra la evolución de dichas dimensiones. Como puede observarse, el ICE agregado ha mostrado una gran estabilidad a lo largo de todo el periodo, con un ligero aumento (0,5 puntos) en 2005-2007 y una pequeña reducción (1,1 puntos) en 2011-2013. Esto mismo es lo que ha sucedido con la dimensión salarial. Sin embargo, las otras dos dimensiones se han comportado de forma distinta: mientras que la de perspectivas profesionales ha mejorado más de tres puntos, la de estabilidad en el empleo ha empeorado en casi cuatro puntos.

De forma adicional, el gráfico 17 permite examinar qué ha sucedido con el ICE sintético para las distintas categorías de trabajadores. Con respecto a las diferencias entre grupos, los trabajadores con contratos indefinidos son los que presentan una mayor puntuación del ICE, con 53 puntos de promedio en todo el periodo de estudio. En el extremo contrario se sitúan los trabajadores con contratos temporales con relación exclusiva con ETTs, los cuales exhiben el ICE más bajo, con 20 puntos de media. Y en una situación intermedia se encuentran los trabajadores temporales sin relación con ETTs y los trabajadores con combinación de contratos indefinidos y temporales y alguna relación con ETTs, que exhiben unas puntuaciones en el entorno de los 35.

En cuanto a la evolución, el ICE agregado ha sido bastante estable, reflejando lo que ha sucedido entre los trabajadores con contratos indefinidos. En cambio, los trabajadores con contratos temporales sin relación con ETTs han sufrido una caída sustancial en todo el periodo de análisis (12,7 puntos) concentrada en el periodo 2009-2013 (casi 10 puntos). Por el contrario, el ICE de los trabajadores con contratos temporales con relación con ETTs ha aumentado durante todo el periodo (2 puntos), especialmente desde el comienzo de la recesión (4,2 puntos).

Gráfico 16. Evolución del indicador sintético de calidad del empleo y sus dimensiones. MCVL, 2005-2013.

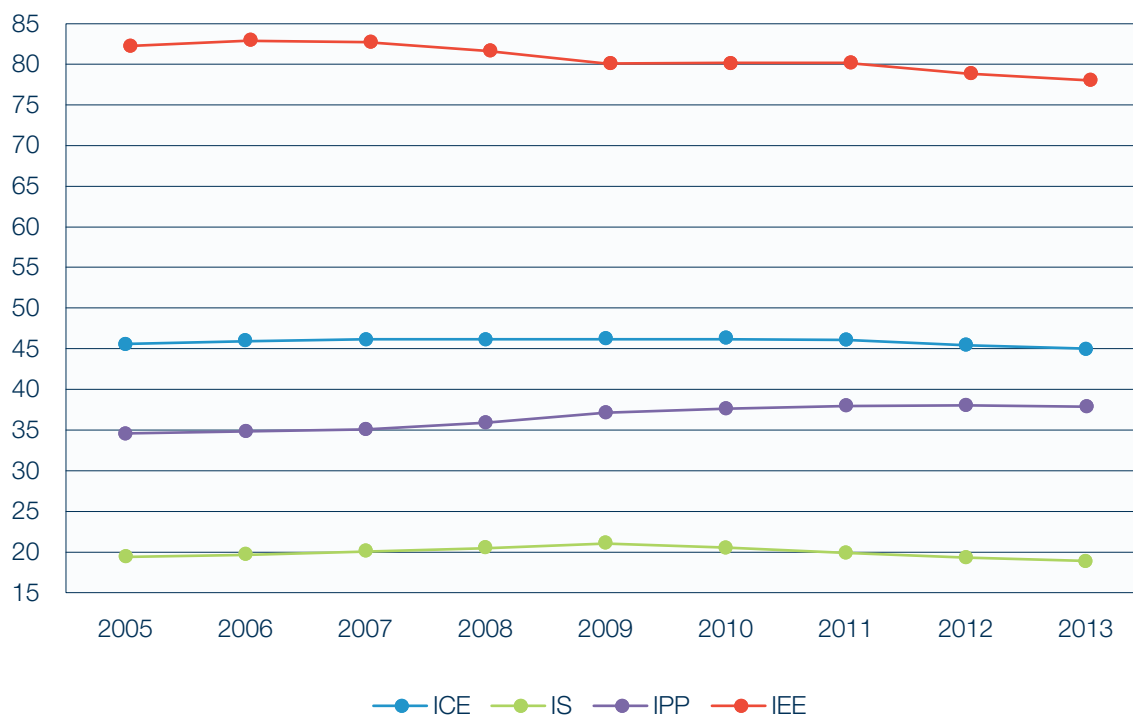
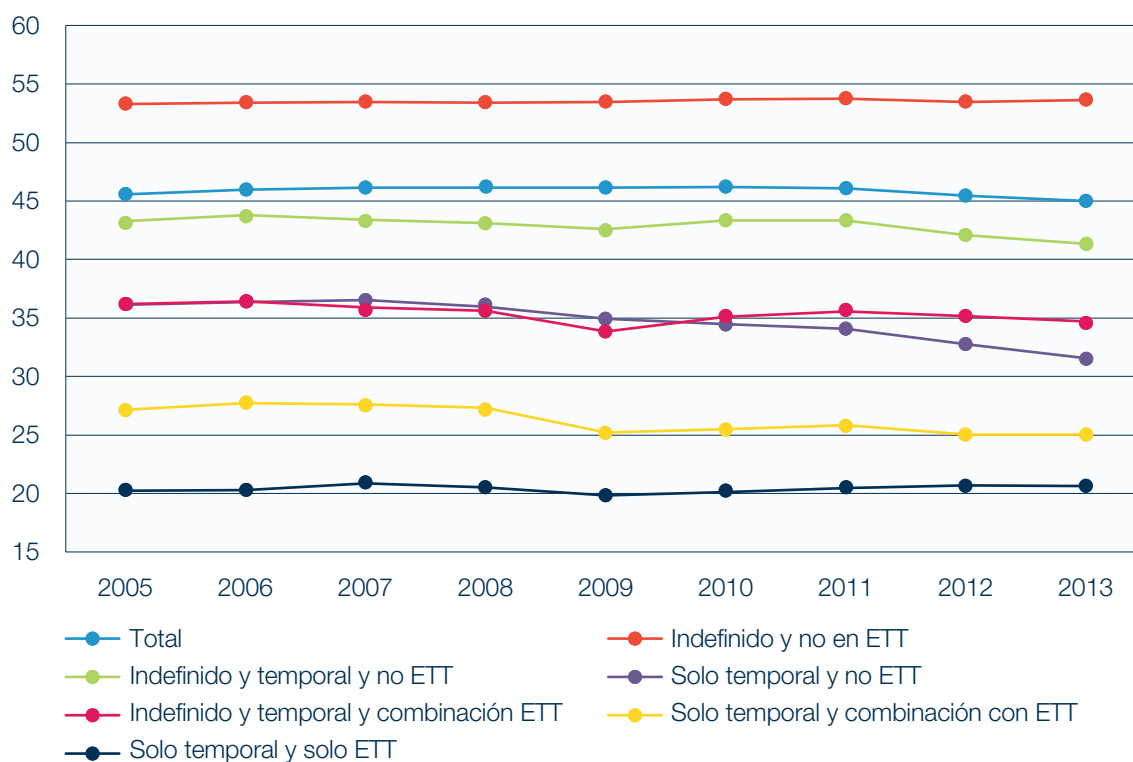


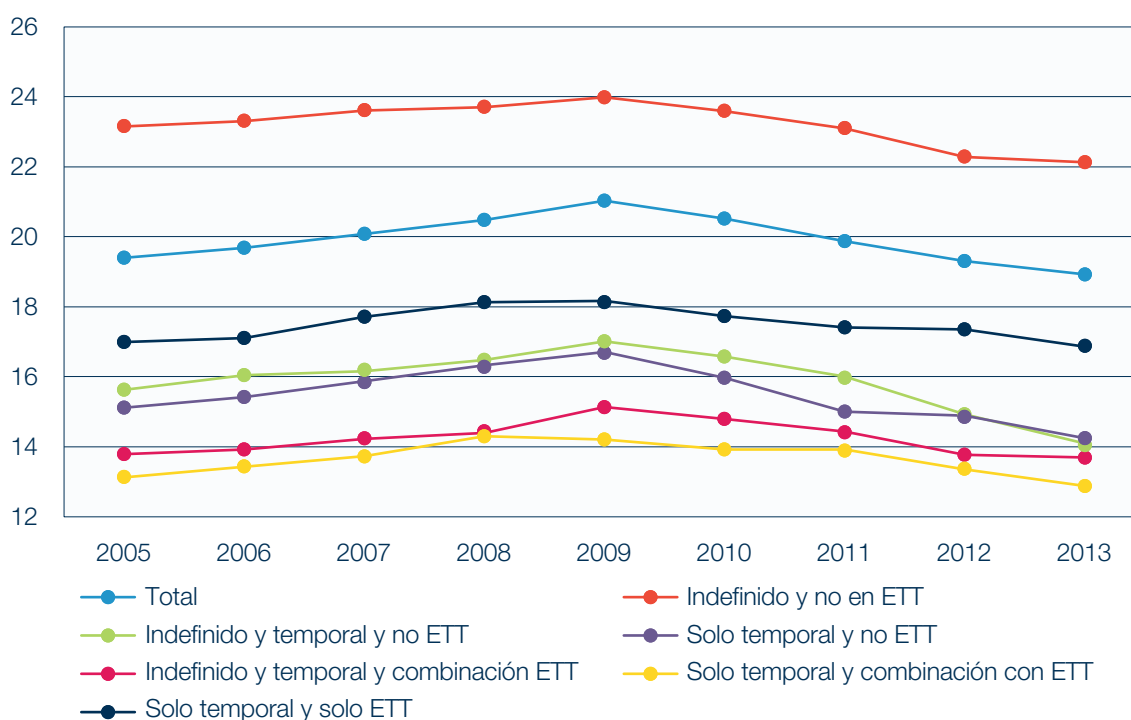
Gráfico 17. Evolución del indicador sintético de calidad del empleo por tipo de contrato y relación con ETTs. MCVL, 2005-2013.



Pasemos ahora a examinar cada una de las dimensiones del ICE por separado. Comenzamos por el “Indicador salarial” (IS). Los salarios que se pueden calcular con la MCVL son los ingresos salariales diarios brutos, que además se expresan en términos reales, deflactados para tener en cuenta la evolución del nivel de precios (con base 2011). Como se dijo en la sección anterior, para calcular el indicador lo ideal sería tener en cuenta no solo el nivel de los salarios sino también sus variaciones. Esto puede hacerse fácilmente mediante la normalización de los datos salariales en un rango 0-100, gracias a que se trata de una variable con un valor máximo y un valor mínimo que son expresados en euros. La normalización se ha realizado mediante la siguiente fórmula: $(valor_i - min_i) / (max_i - min_i)$. Para poder realizar comparaciones no solo entre grupos sino también en el tiempo, la asignación de los valores máximos y mínimos se ha hecho dando el valor mínimo (máximo) al peor (mejor) valor en el año elegido como base (2005).

El gráfico 18 representa la evolución del indicador salarial para cada colectivo de trabajadores analizado entre 2005 y 2013. Como puede verse, el IS muestra una mejora para el periodo 2005-2009 (años en que los salarios reales aumentaron –un 4,8%–) y un empeoramiento mayor para el periodo 2010-2013 (años en que los salarios reales disminuyeron –un 8,8%–). Por grupos, los trabajadores indefinidos presentan la mejor puntuación del indicador salarial, con un valor de 23,2 de media entre 2005 y 2013, superior a la media total. A continuación se encuentran los trabajadores temporales que solo tienen relación con ETTs, con una media de 17,5. Tras ellos se sitúan el resto de las categorías de trabajadores, cuyos valores medios durante el periodo de análisis son inferiores.¹⁵

Gráfico 18. Evolución del indicador de “Salarios” por tipo de contrato y relación con ETTs. MCVL, 2005-2013.



15. Estos resultados coinciden con la literatura que muestra que existe un diferencial salarial negativo para los trabajadores con contrato temporal en comparación con los trabajadores con contrato indefinido (Jimeno y Toharia, 1993; Motellón et al., 2010).

También hay que destacar la evolución del IS de los grupos considerados, pues si bien casi todos comparten la evolución general de aumento hasta 2009 y disminución desde entonces, las tres categorías de trabajadores que han tenido relación con ETTs son aquellas en que los incrementos en 2005-2009 fueron más elevados (junto con los temporales sin relación con ETTs) y en que las reducciones en 2010-2013 fueron más pequeñas, de modo que en el conjunto del periodo de análisis componen los tres grupos que menos han perdido.

En cuanto al “Indicador de perspectivas profesionales” (IPP), se ha obtenido a partir de la información del grupo de cotización recodificado, utilizando los datos anuales de los trabajadores asalariados y normalizándolos en un rango 0-100, de forma similar al indicador salarial anteriormente descrito. En este caso, también se ha asignado el valor mínimo (máximo) al peor (mejor) valor en el año base 2005. El gráfico 19 ofrece la evolución del IPP en cada año por tipo de contrato y relación con las ETTs. La interpretación es que cuanto mayor es el indicador, mayores son las cualificaciones requeridas de los trabajadores por parte de los puestos que ocupan.

Los resultados más relevantes son dos. En primer lugar, la existencia de un nivel de cualificación bajo en el mercado de trabajo español, puesto que el IPP no supera el valor de 40 en ningún año de todo el periodo de estudio.¹⁶ Este resultado se puede observar mejor atendiendo a la información proporcionada en el cuadro 6, que muestra la moda, la media y la distribución del grupo de cotización por tipo de contrato y relación con una ETT como media del periodo 2005-2013. Recuérdese que el grupo de cotización se recodificó (véase el cuadro 3) de modo que iba del menos cualificado (grupo 1: “Peones y asimilados”) al más cualificado (grupo 10: “Ingenieros, licenciados, alta dirección”).

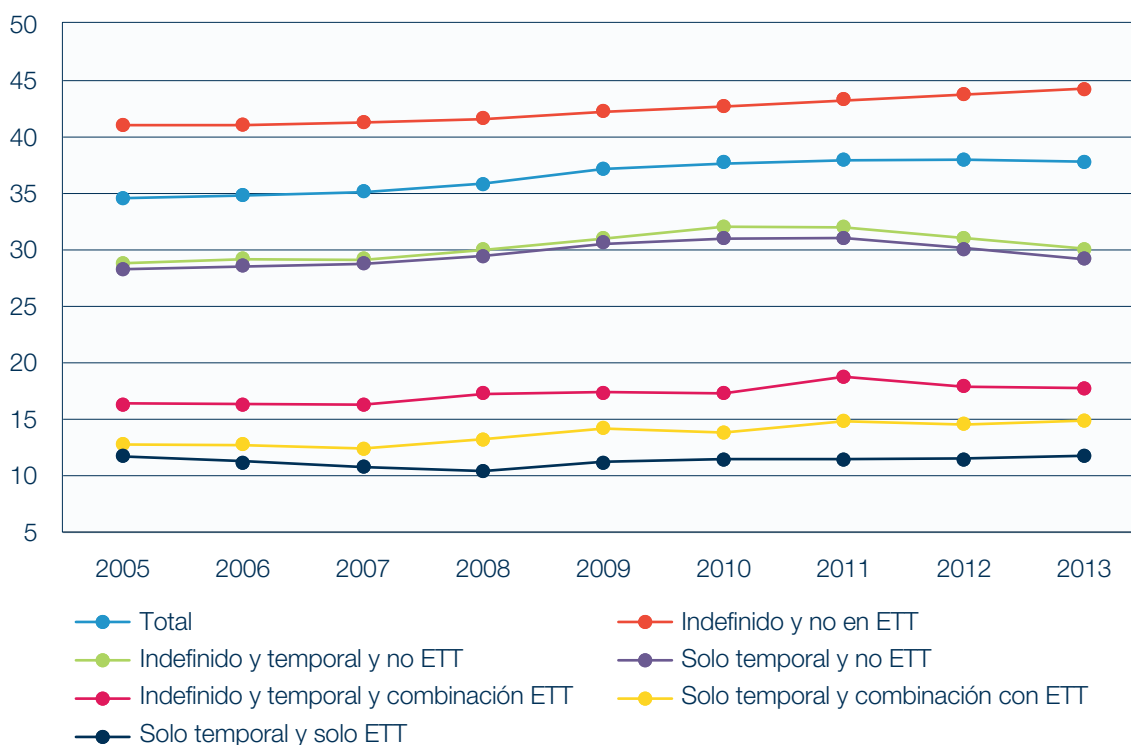
Cuadro 6. Moda, media y distribución (25%, 50%, 75% y 90%) del grupo de cotización por tipo de contrato y relación con una ETT. MCVL, 2005-2013.

	Total	Indef. y no ETT (C1)	Indef. y temp. y no ETT (C2)	Solo temp. y no ETT (C3)	Indef. Y temp. y comb. ETT (C4)	Solo temp. y comb. ETT (C5)	Solo temp. y solo ETT (C6)
Moda	3	3	1	1	1	1	1
Media	4,3	4,8	3,7	3,7	2,5	2,2	2,0
25%	2	3	2	1	1	1	1
50%	4	4	3	3	2	1	1
75%	6	6	5	5	4	4	3
90%	9	9	9	9	4	4	4

16. España se caracteriza por poseer una estructura ocupacional con un mayor peso de los puestos de trabajo poco cualificados en comparación con la media de los países europeos y, sobre todo, con los países más grandes -Alemania, Francia, Reino Unido e Italia-, lo que en parte es un reflejo de la estructura productiva, en el sentido de que su economía ha ido especializándose en actividades de servicios de bajo valor añadido y en actividades industriales (incluida la construcción) en donde predominan las labores fabriles frente a las profesionales y técnicas (véase García-Serrano y Hernanz, 2014, y Hernanz y García-Serrano, 2015).

La moda (el valor con mayor frecuencia en la distribución de datos) se corresponde con el grupo recodificado 3 (“Oficiales 1ª y 2ª”). Este resultado está condicionado por el mayor número de trabajadores indefinidos. En el resto de categorías el caso más frecuente es el del grupo recodificado 1 (“Peones y asimilados”). En cuanto a la distribución, en el total el 50% de las observaciones corresponden al grupo recodificado 4 (“Auxiliares administrativos”) o inferior, mientras que solo habría en torno a un 10% de casos que tendrían que ver con los grupos 9 o 10. Dentro del colectivo de trabajadores temporales con relación con una ETT, son frecuentes (alrededor del 50% de sus casos) los contratos asociados al grupo recodificado 1, mientras que solo un 10% corresponderían a los grupos recodificados 4 o superiores.

Gráfico 19. Evolución del indicador de “Perspectivas profesionales” por tipo de contrato y relación con ETTs. MCVL, 2005-2013.



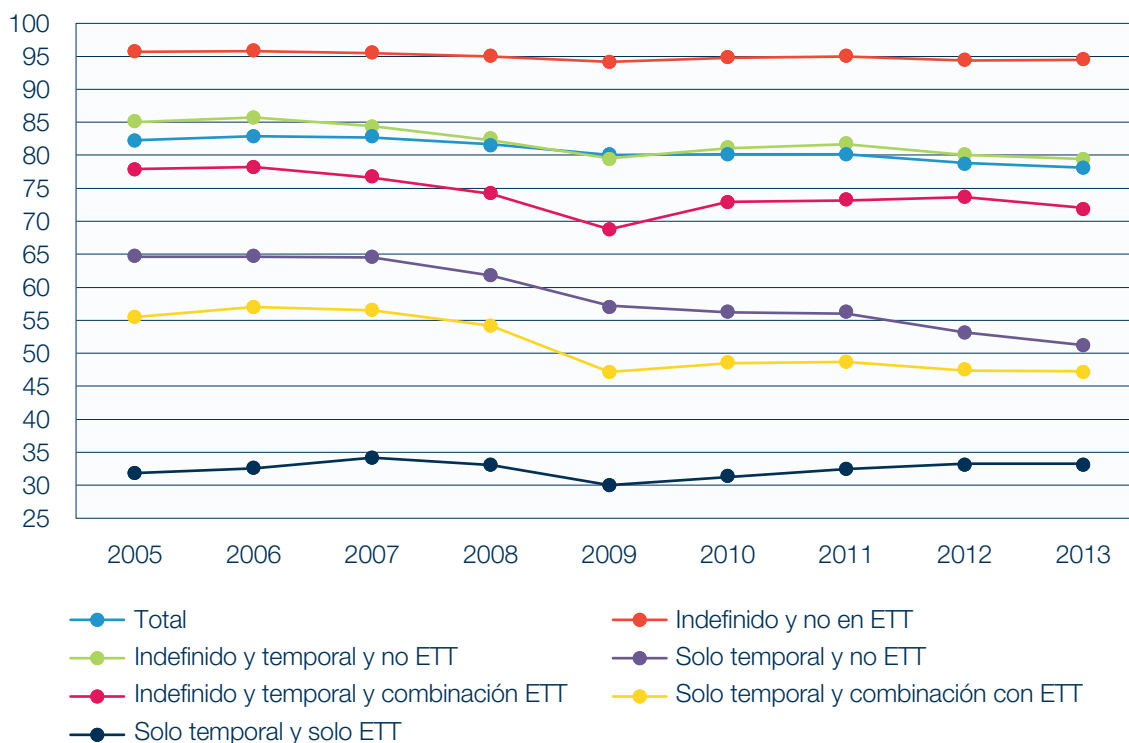
Volviendo al indicador IPP, se podría decir que se observa una clara segmentación entre tres grupos de trabajadores según el tipo de contrato y la relación con las ETTs de acuerdo con el IPP: un primer grupo constituido por los trabajadores con contrato indefinido, que exhiben un IPP elevado (42,4 de media) y, por tanto, ocupan puestos que requieren mayor cualificación que el resto; un segundo grupo, con un IPP “intermedio” (en torno a 30 durante el periodo), que se corresponde con trabajadores que combinan contratos temporales e indefinidos o solo tienen contratos temporales (pero sin relación con las ETTs) a lo largo del año; y, finalmente, un tercer grupo, formado por los trabajadores que tienen relación con las ETTs (con contratos temporales e indefinidos o solo temporales), que tienden a ocupar puestos de baja cualificación, con un IPP muy bajo, en el rango del 11%-17% en promedio.

En segundo lugar, el crecimiento del IPP global a lo largo de periodo de análisis (3,3 puntos), pero concentrado especialmente en 2008-2009 (aquí se produce casi la mitad de dicho aumento), coincidiendo con la enorme destrucción de empleo (temporal, menos cualificado) al comienzo de la recesión. Este impacto de la crisis en términos de la mejora del IPP se puede ver claramente en el hecho de que, mientras que el incremento del indicador de los trabajadores con contratos indefinidos (sin relación con ETTs) se produce de forma continua y leve a lo largo de todo el periodo, en el caso de los trabajadores con contratos temporales (sin relación con ETTs) y de los trabajadores con contratos indefinidos y temporales (sin relación con ETTs) esa mejora se concentra exclusivamente en el periodo 2008-2010.

Finalmente, el “Indicador de estabilidad en el empleo” (IEE) se ha calculado a partir del número de días que los trabajadores están ocupados cada año, normalizándose, de un modo similar al de las dimensiones de salarios y de perspectivas profesionales, en un rango 1-100, asignándose el valor mínimo (máximo) al peor (mejor) valor en el año base 2005.

El gráfico 20 presenta la evolución del IEE durante el periodo 2005-2013 para las categorías de trabajadores definidas según el tipo de contrato y la relación con las ETTs. Los resultados muestran que los asalariados españoles tienen un IEE de 80,8 de media en el periodo considerado, lo que quiere decir que permanecen ocupados casi el 81% de los días potenciales de trabajo cada año entre 2005-2013. Con respecto a las diferencias entre colectivos, como era de esperar tener un contrato indefinido es un síntoma de tener más estabilidad en el empleo, puesto que los trabajadores con contrato indefinido presentan un valor medio del índice de 94,9. Por el contrario, quienes tienen contratos temporales sin relación con ETTs exhiben puntuaciones menores (su media es de 59), que son aún más bajas en el caso de los trabajadores temporales con relación exclusiva con ETTs (su media es de 32,4).

Gráfico 20. Evolución del indicador de “Estabilidad en el empleo” según tipo de contrato y relación con ETTs. MCVL, 2005-2013.



En cuanto a la evolución en el tiempo, el IEE global ha disminuido casi cinco puntos desde 2007, pero la variación ha sido muy desigual según colectivos: casi inapreciable (un punto) entre los trabajadores indefinidos y sustancial (más de 13 puntos) entre los trabajadores temporales directos. En el caso de los colectivos que han tenido alguna relación con ETTs, su IEE disminuyó en 2009 y rebotó rápidamente al alza. En particular, los trabajadores temporales con relación exclusiva con ETTs constituyen el único grupo cuyo indicador ha crecido en el total del periodo considerado y el grupo cuya puntuación del mismo ha aumentado más durante la etapa recesiva.

6.2.2 ANÁLISIS DE REGRESIÓN

Como en el caso de los indicadores construidos con la EPA, los resultados que se acaban de obtener se refieren a lo que ha sucedido con la calidad del empleo para un individuo medio pero se encuentran afectados por la alteración de la composición de las características de la población ocupada. Por ello, para medir más adecuadamente los cambios efectivos en la calidad de los puestos de trabajo, es necesario realizar un análisis multivariante mediante la estimación de regresiones del ICE (y sus componentes) controlando por las características de trabajadores y puestos.

En efecto, la composición de la población asalariada se ha visto modificada de forma sustancial en la última década. El cuadro A.10 del Apéndice proporciona información sobre la distribución de esta población según diversas características personales y laborales en los años inicial y final del periodo

de análisis (2005 y 2013). El resultado es similar al comentado más arriba en el caso de la EPA, en el sentido de que la composición de la población asalariada se vio alterada, con aumentos del peso de las mujeres, los trabajadores maduros y mayores, aquellos con más antigüedad en la empresa, con contratos indefinidos y que trabajan en ocupaciones no manuales más cualificadas, en ramas de actividad de los servicios y en empresas muy pequeñas o muy grandes.

Para tener en cuenta estos cambios, se han estimado cuatro modelos como el de la ecuación (1) que se ha mostrado en la subsección 6.1, donde la variable dependiente de cada uno de ellos son los diferentes indicadores de calidad del empleo (el índice sintético y los tres sub-indicadores que lo integran: salarial, perspectivas profesionales y estabilidad en el empleo) y las variables explicativas son variables personales (sexo, nacionalidad/lugar de origen, región y edad), laborales (combinación de tipo de contrato y relación con ETTs y jornada laboral) y de la empresa (rama de actividad y tamaño), además de variables dicotómicas de cada año.

Las estimaciones se han realizado por dos métodos. Por un lado, por MCO con los datos conjuntos de las observaciones de todos los individuos de todos los años (pool), que trata cada observación como si procediese de una persona diferente. Por otro lado, por el método de efectos fijos de datos de panel (regresión de datos de panel), que tiene en cuenta que los individuos presentes en la muestra en el periodo 2005-2013 pueden estar incluidos en las estimaciones varias veces (es decir, que cada persona puede encontrarse en el mismo o en distintos episodios de empleo a lo largo del tiempo).¹⁷

Los resultados referidos exclusivamente a la variable de tipo de contrato y relación con ETTs y a las variables dicotómicas de los años se ofrecen en los cuadros 7 y 8. Además, los gráficos 21 y 22 representan la evolución del ICE y sus dimensiones netos del “efecto composición”, utilizando los coeficientes estimados de dichas variables dicotómicas con ambos métodos, lo que permite examinar cómo ha cambiado la calidad del empleo para el asalariado medio en cada año, por una parte, y como una aproximación a cómo ha cambiado para los mismos individuos de año en año, por otra parte.

Los resultados de regresión nuevamente confirman los obtenidos con el análisis bivariante previo. En primer lugar, los coeficientes estimados sugieren que los trabajadores contratados vía ETTs (tanto los que combinan en el año esta situación con la de tener contratos temporales directos como los que solo tienen contratos a través de ETTs, pero especialmente este segundo colectivo) presentan una calidad del empleo que es significativamente inferior a la de los trabajadores indefinidos y a la de los trabajadores temporales directos, una vez controladas las características de los individuos y los puestos. Este resultado es un reflejo de lo que sucede en las dimensiones de “Perspectivas profesionales” y “Estabilidad del empleo”. Sin embargo, los trabajadores contratados a través de ETTs exhiben una puntuación más elevada que la de los temporales directos (e incluso que los

17. Para determinar si debemos aplicar una regresión agrupada (pooled) por MCO o utilizar métodos de estimación para datos anidados o de panel, se ha realizado un contraste de Breusch y Pagan (1980), conocido también como contraste de los multiplicadores de Lagrange. Los resultados del contraste señalan que la varianza de $\hat{\beta}$ es significativamente distinta de cero, lo que implica que existe un componente inobservable de la varianza asociada a cada individuo y, por tanto, la estimación por MCO estaría sesgada. Una vez determinado que hay que estimar por un método de panel, se trata de elegir entre efectos fijos o efectos aleatorios. La realización del contraste de Hausman (1978) indica que es mejor escoger el estimador consistente de efectos fijos.

indefinidos) en la dimensión salarial.¹⁸ En general, los efectos estimados son más pequeños en las estimaciones de panel que en las de datos conjuntos, lo que permite ver la importancia de tener en cuenta el hecho de que los individuos pueden estar presentes más de una vez (pueden contribuir con más de una observación) en las estimaciones.

En segundo lugar, y centrándonos en las regresiones por MCO, los coeficientes de las variables dicotómicas anuales y la representación de la evolución del índice neto del “efecto composición” en el gráfico 21 permiten hacerse una idea de la evolución de la calidad del empleo para el trabajador medio a lo largo del periodo de análisis. En el caso del ICE sintético, los coeficientes son prácticamente nulos en 2006-2007 y negativos y significativos en 2008-2013. Esto significa que la calidad del empleo apenas cambió en los años expansivos pero disminuyó en los recesivos, por lo que en conjunto la calidad se redujo para el trabajador medio. Algo similar sucedió con el indicador salarial, con una ligera mejoría hasta 2009 y un empeoramiento después. Por el contrario, el indicador de perspectivas profesionales mostró una cierta mejora a lo largo de todo el periodo considerado, mientras que el indicador de estabilidad en el empleo disminuyó continua y sustancialmente (más de cinco puntos).

Si ahora examinamos los coeficientes correspondientes a las regresiones de panel, que permiten una aproximación a la evolución de la calidad del empleo para los mismos individuos de año en año, el panorama cambia un poco. En el caso del ICE global, los coeficientes estimados y el cálculo del ICE neto del “efecto composición” mostrado en el gráfico 22 sugieren que la calidad aumentó en 2005-2007 y luego permaneció bastante estable el resto del periodo de análisis, aunque se produjo una pequeña caída al final, por lo que la calidad del empleo no fue distinta en 2013 que en 2005. Este comportamiento agregado, además, fue el resultado de una mejora y luego un empeoramiento (menor) del indicador salarial, de un incremento notable (cuatro puntos) del indicador de perspectivas profesionales y de una cierta reducción (concentrada en 2007-2009 para luego permanecer estable) del indicador de estabilidad en el empleo.

18. En general, la literatura que muestra que el diferencial salarial negativo en contra de los trabajadores temporales tiende a reducirse, e incluso a desaparecer y revertirse en algunos casos, después de controlar por características personales, del puesto y del lugar de trabajo (Davía y Hernanz, 2002).

Cuadro 7. Resultados de la regresión por MCO del ICE sintético y de cada dimensión. MCVL, 2005-2013.

	Indicador calidad empleo (ICE)			Indicador salarial (IS)			Indicador perspectivas profesionales (IPP)			Indicador estabilidad empleo (IEE)		
	Coef.	Std. Err.	Sign.	Coef.	Std. Err.	Sign.	Coef.	Std. Err.	Sign.	Coef.	Std. Err.	Sign.
Constante	0,570	0,000	***	0,323	0,000	***	0,089	0,001	***	0,622	0,001	***
Contrato y relación ETT												
Indefinido y no ETT (C1)	0,063	0,000	***	0,010	0,000	***	0,074	0,000	***	0,312	0,000	***
Indefinido y temporal y no ETT (C2)	0,034	0,000	***	0,004	0,000	***	0,000	0,001		0,238	0,001	***
Solo temporal y no ETT (C3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido y temporal y combinac. ETT (C4)	0,018	0,001	***	-0,007	0,000	***	-0,141	0,001	***	0,171	0,002	***
Solo temporal y combinación ETT (C5)	-0,015	0,000	***	0,001	0,000	***	-0,152	0,001	***	-0,044	0,001	***
Solo temp oral y solo ETT (C6)	-0,040	0,000	***	0,033	0,001	***	-0,197	0,001	***	-0,243	0,001	***
Años												
2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	0,000	0,000		0,002	0,000	***	0,001	0,001		-0,002	0,000	***
2007	0,001	0,000	***	0,006	0,000	***	0,006	0,000	***	-0,002	0,000	***
2008	-0,003	0,000	***	0,009	0,000	***	0,009	0,001	***	-0,016	0,000	***
2009	-0,009	0,000	***	0,011	0,000	***	0,005	0,001	***	-0,037	0,000	***
2010	-0,008	0,000	***	0,006	0,000	***	0,008	0,001	***	-0,036	0,000	***
2011	-0,010	0,000	***	0,000	0,000	**	0,011	0,001	***	-0,034	0,000	***
2012	-0,016	0,000	***	-0,006	0,000	***	0,012	0,001	***	-0,046	0,000	***
2013	-0,017	0,000	***	-0,009	0,000	***	0,010	0,001	***	-0,052	0,000	***
R2		0,826			0,508			0,245			0,404	
Observaciones		4.744,342			4.744,342			4.744,342			4.744,342	

Nota: las estimaciones incluyen variables como sexo, nacionalidad, grupos de edad, comunidades autónomas, tipo de jornada, rama de actividad y tamaño de la empresa. La variable grupo de cotización no se ha incluido como regresor en el IPP y la antigüedad en el empleo se excluye como regresor en el IEE. Se ha eliminado un 0,9% de la muestra porque tiene valores perdidos en el grupo de cotización. Nivel de significatividad: *** indica que el coeficiente es significativo al 1%, ** al 5% y * al 10%. Los errores estándar se han estimado de manera robusta. Los indicadores en las estimaciones toman valores entre 0 y 1.

Cuadro 8. Resultados de la regresión de datos de panel de efectos fijos del ICE y de cada dimensión. MCVL, 2005-2013.

	Indicador calidad empleo (ICE)			Indicador salarial (IS)			Indicador perspectivas profesionales (PP)			Indicador estabilidad empleo (IEE)		
	Coef.	Std. Err.	Sign.	Coef.	Std. Err.	Sign.	Coef.	Std. Err.	Sign.	Coef.	Std. Err.	Sign.
Constante												
Contrato y relación ETT												
Indefinido y no ETT (C1)	0,063	0,000	***	-0,003	0,000	***	0,037	0,000	***	0,255	0,001	***
Indefinido y temporal y no ETT (C2)	0,030	0,000	***	-0,003	0,000	***	-0,017	0,000	***	0,182	0,001	***
Solo temporal y no ETT (C3)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido y temporal y combinac. ETT (C4)	0,021	0,001	***	-0,006	0,000	***	-0,086	0,001	***	0,144	0,002	***
Solo temporal y combinación ETT (C5)	-0,009	0,000	***	0,002	0,000	***	-0,089	0,001	***	-0,016	0,001	***
Solo temp oral y solo ETT (C6)	-0,030	0,001	***	0,031	0,001	***	-0,119	0,001	***	-0,170	0,002	***
Años												
2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	0,002	0,000	***	0,007	0,000	***	0,007	0,000	***	0,002	0,000	***
2007	0,006	0,000	***	0,016	0,000	***	0,015	0,000	***	0,007	0,000	***
2008	0,004	0,000	***	0,023	0,000	***	0,024	0,000	***	-0,003	0,000	***
2009	0,001	0,000	***	0,029	0,000	***	0,030	0,000	***	-0,024	0,000	***
2010	0,002	0,000	***	0,027	0,000	***	0,034	0,000	***	-0,020	0,001	***
2011	0,001	0,000	***	0,023	0,000	***	0,038	0,000	***	-0,015	0,001	***
2012	-0,004	0,000	***	0,016	0,000	***	0,040	0,000	***	-0,021	0,001	***
2013	-0,003	0,000	***	0,014	0,000	***	0,041	0,000	***	-0,017	0,001	***
sigma_u		0,080			0,118			0,266			0,228	
sigma_e		0,062			0,054			0,108			0,193	
Rho		0,625			0,828			0,857			0,581	
corr(u_i, Xb)		0,409			0,442			0,284			0,152	
Observaciones		4.744.342			4.744.342			4.744.342			4.744.342	

Nota: véase nota del cuadro 7.

Gráfico 21. Evolución del índice sintético de calidad del empleo y sus dimensiones netos del “efecto composición” (estimación MCO). MCVL, 2005-2013.

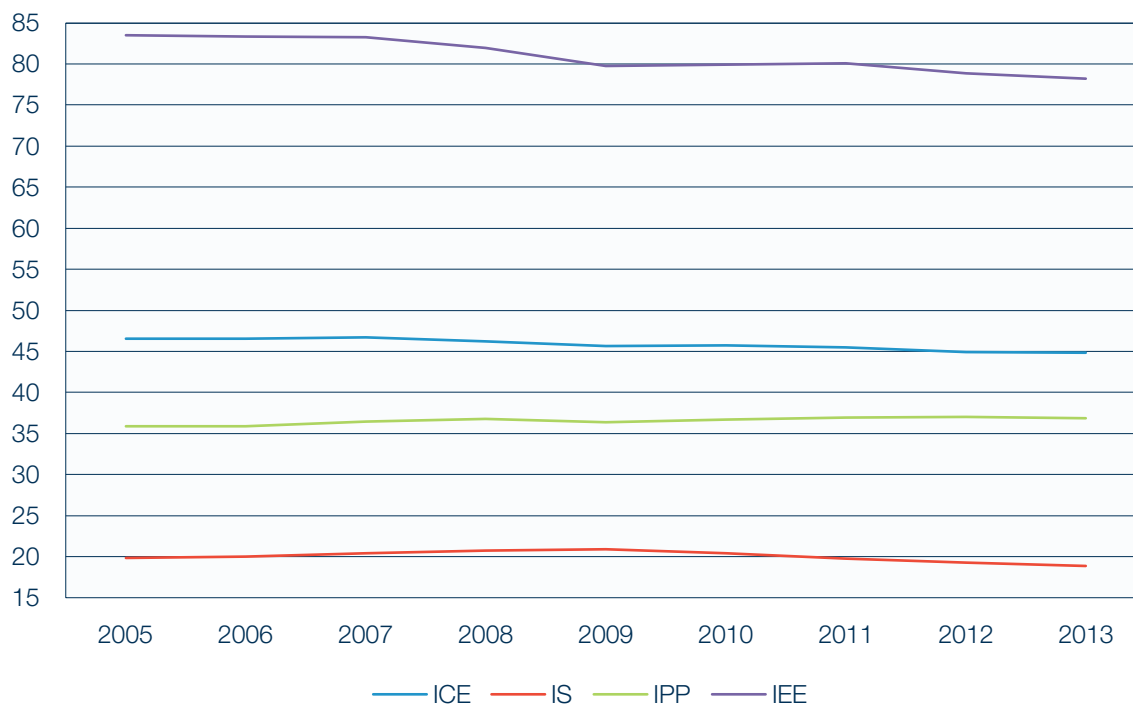
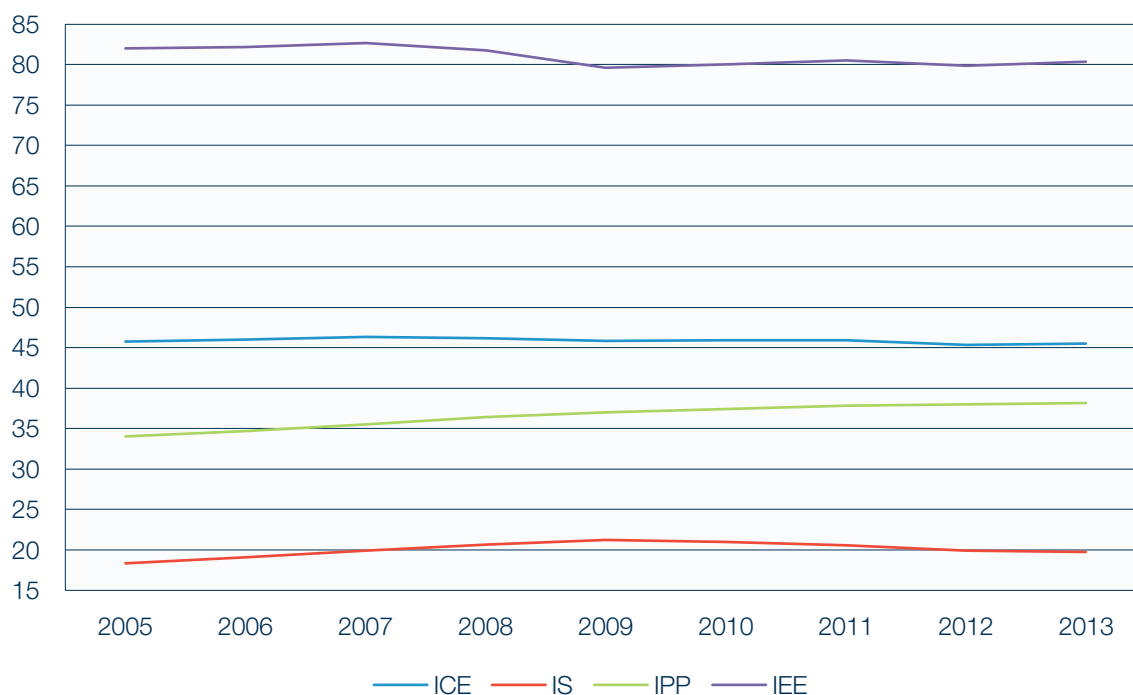


Gráfico 22. Evolución del índice sintético de calidad del empleo y sus dimensiones netos del “efecto composición” (estimación de datos de panel con efectos fijos). MCVL, 2006-2014.



En resumen, como en el caso de las estimaciones realizadas con la EPA, los resultados obtenidos sugieren que las modificaciones operadas en la composición de la ocupación se encuentran detrás de parte de los cambios observados en el análisis bivariante. Además, la posibilidad de tener en cuenta que los individuos pueden estar de forma repetida en la muestra utilizada permite aproximarse al examen de la evolución de la calidad del empleo a lo largo del tiempo para los mismos individuos. Aquí los resultados apuntan a que la calidad en 2013 era similar a la de 2005, en contra de lo obtenido para el individuo medio a partir de la comparación de esos años mediante las estimaciones de MCO con la MCVL y de 2006 y 2014 mediante las estimaciones de la EPA.

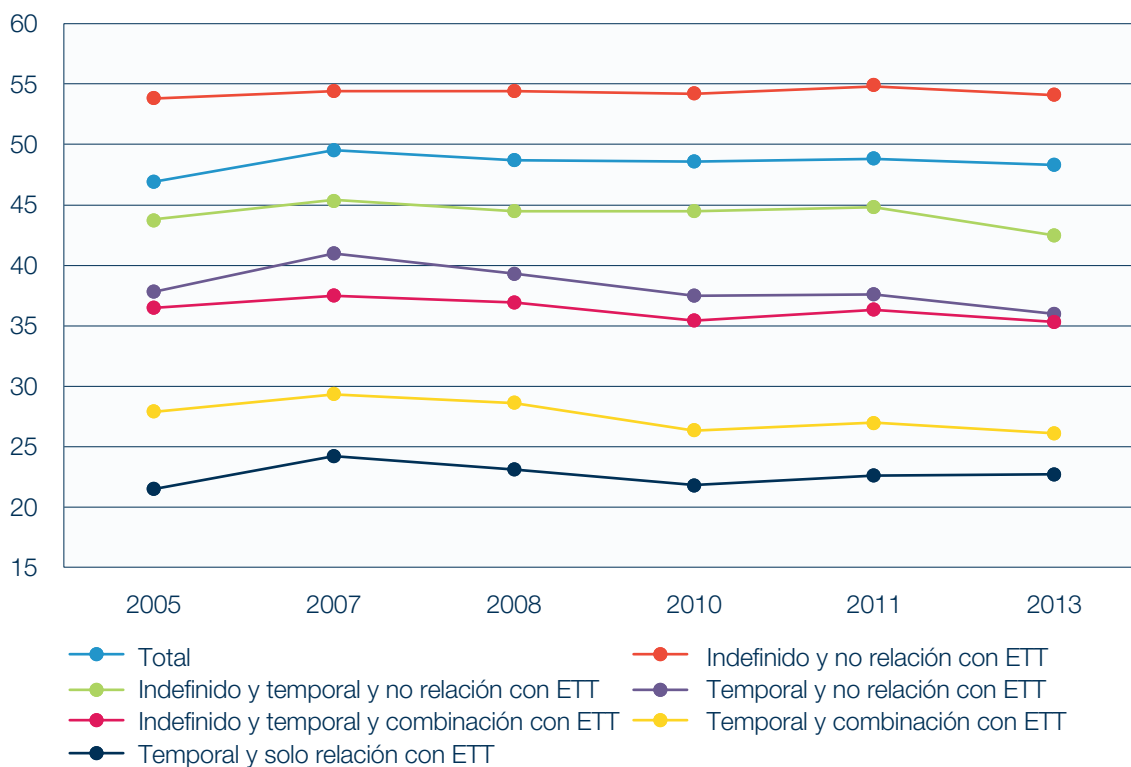
6.2.3. RESULTADOS LONGITUDINALES

En este apartado, se presentan los resultados del cálculo de los indicadores de calidad en el empleo referidos a las personas asalariadas que están presentes en un mismo periodo de tiempo, es decir, las que permanecen en la muestra varios años consecutivos. Para ello, lo que hace es, en primer lugar, definir un periodo de referencia en el que se determina la situación laboral de los individuos (estos son los años 2005, 2008 y 2011), y, en segundo lugar, se lleva a cabo un seguimiento longitudinal de los trabajadores asalariados en dichos momentos durante un periodo de tres años. Esto significa que, con la información disponible, se miden los índices de las mismas personas para los periodos 2005-2007, 2008-2010 y 2011-2013.

El ICE sintético y sus dimensiones se han construido y medido como se ha hecho anteriormente para el total y para los colectivos de trabajadores definidos según tipo de contrato y relación con una ETT en cada año. Los resultados de dicho cálculo para los tres periodos considerados se ofrecen en el cuadro 9. Por otra parte, el gráfico 23 muestra la evolución del ICE sintético para el total y para todos los grupos de trabajadores “como si” los trabajadores de cada sub-periodo fuesen en realidad los mismos a lo largo del todo el periodo, lo que permite obtener una visión más clara de los cambios temporales y de las diferencias entre colectivos.

Centrándonos en el indicador global, la calidad del empleo habría aumentado 2,6 puntos (un 5,6%) entre 2005 y 2007 para los asalariados presentes en ambos años, habría permanecido prácticamente estable entre 2008 y 2010 para los asalariados presentes en ambos años y habría disminuido 0,5 puntos (un 1,1%) entre 2011 y 2013 para los asalariados presentes en ambos años. Estos datos vendrían a confirmar de otro modo lo obtenido en el sub-apartado anterior, en el sentido de que la calidad del empleo de los mismos trabajadores se habría incrementado al comparar 2005 y 2013.

Gráfico 23. Evolución del indicador sintético de calidad del empleo por tipo de contrato y relación con ETTs. Asalariados presentes en periodos de tres años (2005-2007, 2008-2010 y 2011-2013). MCVL, 2005-2013.



Cuadro 9. ICE sintético y sus dimensiones según tipo de contrato y relación con ETTs. Asalariados presentes en periodos de tres años. MCVL, 2005-2013.

Variables	Asalariados presentes en 2005-2007				Asalariados presentes en 2008-2010				Asalariados presentes en 2011-2013			
	2005	2007	Var.%	2008	2010	Var.%	2011	2013	Var.%			
Indicador de calidad empleo												
Indefinido y no relación con ETT (C1)	53,8	54,4	1,0	54,4	54,2	-0,2	54,8	54,1	-1,3			
Indefinido y temp. y no relación con ETT (C2)	43,8	45,4	3,5	44,5	44,5	-0,1	44,8	42,5	-5,2			
Temporal y no relación con ETT (C3)	37,8	41,0	8,4	39,3	37,5	-4,5	37,6	36,0	-4,1			
Ind. efñido y temp. y combinac. con ETT (C4)	36,5	37,5	2,5	36,9	35,4	-4,1	36,3	35,3	-2,9			
Temporal y combinación con ETT (C5)	27,9	29,3	4,9	28,6	26,3	-8,3	27,0	26,1	-3,4			
Temporal y solo relación con ETT (C6)	21,5	24,2	12,8	23,1	21,8	-5,7	22,6	22,7	0,1			
Indicador salarial												
Indefinido y no relación con ETT (C1)	23,3	24,4	5,1	24,0	24,1	0,3	23,5	22,5	-4,4			
Indefinido y temp. y no relación con ETT (C2)	16,0	17,7	10,8	17,2	17,7	3,2	16,8	15,1	-10,1			
Temporal y no relación con ETT (C3)	15,5	17,7	14,7	16,9	17,4	2,6	15,8	14,9	-5,3			
Ind. efñido y temp. y combinac. con ETT (C4)	13,9	15,2	9,3	14,8	15,2	2,5	15,0	14,7	-2,1			
Temporal y combinación con ETT (C5)	13,3	14,4	8,1	14,4	14,5	0,4	14,2	13,3	-6,1			
Temporal y solo relación con ETT (C6)	17,0	18,2	7,0	18,4	17,9	-2,6	17,4	17,2	-0,9			
Indicador de perspectivas profesionales												
Indefinido y no relación con ETT (C1)	41,3	41,9	1,5	42,3	43,1	1,8	44,0	44,5	1,2			
Indefinido y temp. y no relación con ETT (C2)	29,2	31,2	6,8	31,4	33,3	6,1	33,4	31,2	-6,4			
Temporal y no relación con ETT (C3)	29,1	31,6	8,5	32,2	32,9	2,1	33,7	32,9	-2,3			
Ind. efñido y temp. y combinac. con ETT (C4)	16,8	17,7	5,2	18,1	17,4	-4,0	19,2	17,9	-7,0			
Temporal y combinación con ETT (C5)	13,4	13,3	-0,2	14,4	14,0	-2,8	15,2	15,3	0,3			
Temporal y solo relación con ETT (C6)	12,2	11,5	-5,6	11,6	11,7	1,3	11,6	11,7	1,1			
Indicador de estabilidad en el empleo												
Indefinido y no relación con ETT (C1)	96,9	96,7	-0,2	96,8	95,6	-1,3	97,0	95,3	-1,7			
Indefinido y temp. y no relación con ETT (C2)	86,3	87,2	1,0	85,0	82,4	-3,0	84,1	81,0	-3,7			
Temporal y no relación con ETT (C3)	68,9	73,8	7,0	68,7	62,3	-9,4	63,2	60,1	-4,8			
Ind. efñido y temp. y combinac. con ETT (C4)	78,9	79,5	0,7	77,6	73,5	-5,4	74,8	73,2	-2,1			
Temporal y combinación con ETT (C5)	57,1	60,1	5,4	57,1	50,3	-11,8	51,7	49,7	-3,8			
Temporal y solo relación con ETT (C6)	35,3	43,0	21,9	39,4	35,7	-9,2	39,0	39,1	0,2			
Total												
Indicador de calidad empleo	46,9	49,5	5,6	48,7	48,6	-0,2	48,8	48,3	-1,1			
Indicador salarial	19,9	21,9	10,5	21,3	21,8	2,2	20,8	20,0	-3,9			
Indicador de perspectivas profesionales	35,4	37,6	6,3	37,9	39,2	3,4	39,9	40,3	0,9			
Indicador de estabilidad del empleo	88,5	89,0	4,2	86,9	84,9	-2,3	85,8	84,6	-1,4			
Total asalariados	431.833	431.833		427.302	427.302		390.813	390.813				
Total asalariados ponderados	10.795.825	10.795.825		10.682.550	10.682.550		9.770.325	9.770.325				

Esas variaciones en el ICE sintético recogen las alteraciones que se han producido en las tres dimensiones que lo componen. En el periodo 2005-2007, el incremento observado se debió a la mejora de todas las dimensiones: en términos relativos, el indicador salarial es el que aumentó más (un 10,5% entre ambos años), aunque cuantitativamente el de estabilidad en el empleo presentó la ganancia más importante (3,5 puntos). En el segundo periodo, tanto el indicador salarial como el de perspectivas profesionales aumentaron, pero el de estabilidad en el empleo se redujo (la pérdida en términos cuantitativos fue de 2 puntos). En el tercer periodo, la disminución observada en el global se debió a que los indicadores salarial y de estabilidad en el empleo se redujeron mientras que el de perspectivas profesionales apenas mejoró.

Al desagregar por colectivos, se aprecia una diversidad de situaciones y de evoluciones en el tiempo. En el periodo 2005-2007, aunque los asalariados temporales con relación exclusiva con ETTs presentan un nivel del ICE que es menor que el del resto de asalariados en los dos años, la mejora de sus indicadores en términos relativos es la más amplia (en promedio, casi un 13%). Este incremento se explica por una sustancial mejora de la dimensión de estabilidad en el empleo (que crece un 22%) y también de la salarial (un 7%); por el contrario, el indicador de perspectivas profesionales disminuyó. El resto de colectivos también vieron aumentar su calidad del empleo, con mejoras en todas las dimensiones. Hay que mencionar el caso de los trabajadores temporales directos, que exhibieron incrementos importantes en los tres sub-indicadores.

En el periodo 2008-2010, todos los colectivos sufrieron reducciones en sus ICE, aunque las mayores caídas se concentraron en los asalariados que tienen relación con una ETT. Este patrón se observa también en la dimensión de estabilidad en el empleo. Por el contrario, el indicador salarial mejoró ligeramente para casi todos los grupos entre ambos años (exceptuando los temporales con relación con una ETT) y eso mismo sucedió con el indicador de perspectivas profesionales (exceptuando los indefinidos y temporales que combinan relaciones con ETTs).

Finalmente, en el periodo 2011-2013, prácticamente todos los grupos de asalariados, cualquiera que fuese su contrato y relación con ETTs, presentaron reducciones en el ICE sintético y en las tres dimensiones. La excepción fueron los asalariados temporales con relación exclusiva con ETTs, cuyo ICE global permaneció constante gracias a la práctica estabilidad de las tres dimensiones que lo componen. Otros colectivos, sobre todo el de los temporales contratados directamente por las empresas, sufrieron reducciones importantes, especialmente en el indicador salarial y en el de estabilidad en el empleo.

En conjunto, parece que la ligera mejora observada en la calidad del empleo utilizando el método de comparar los indicadores de las mismas personas en periodos de tres años refleja sobre todo lo que ha sucedido con los trabajadores con contrato indefinido y con los trabajadores temporales con relación exclusiva con ETTs. Por el contrario, los colectivos de trabajadores que en mayor o menor medida han estado vinculados a la contratación temporal directa son los que han visto empeorar más su situación.

Como en los apartados anteriores, para tener en cuenta el hecho de que las características de los individuos y de los puestos cambian, vamos a estimar una regresión que capta la relación de causalidad entre las diferentes variables y los indicadores de calidad del empleo. La variable dependiente en cada modelo estimado son los diferentes indicadores y las variables explicativas incluidas son variables personales, laborales y de la empresa. El cuadro 10 contiene las estimaciones por el método de efectos fijos de datos de panel (regresión de datos panel) para la muestra de individuos presentes en la MCVL en los años 2005-2007, 2008-2010 y 2011-2013 por separado. Por razones de espacio sólo se incluyen las categorías de la variable que recoge el tipo de contrato y la relación con las ETTs.¹⁹

Los resultados de las estimaciones indican, igual que en estimaciones realizadas anteriormente para todo el periodo de análisis y toda la muestra, que los trabajadores temporales con relación exclusiva con ETTs presentan puntuaciones más bajas del indicador de calidad en el empleo así como de las dimensiones de estabilidad en el empleo y de perspectivas profesionales (en comparación con los temporales sin relación con una ETT, que es el grupo de referencia). Sin embargo, estos efectos negativos son menores en magnitud en el transcurso de los años considerados, lo que puede interpretarse como que en tiempos de crisis dicho colectivo mejora su posición en términos relativos frente a los trabajadores temporales contratados de forma directa que no tienen relación con una ETT año tras año. Además, dichos trabajadores con contrato temporal y con relación con ETTs presentan puntuaciones más altas en el indicador salarial, manteniéndose lo demás constante, en los tres periodos de análisis especificados. Estas magnitudes permanecen bastante estables tanto en periodos de expansión (2005-2007) como de crisis (2008-2010 y 2011-2013).

Por otra parte, como era de esperar, aquellos trabajadores con contrato indefinido que permanecen en la muestra presentan puntuaciones más elevadas en todos los indicadores en comparación con el grupo de referencia y con el resto de colectivos (excepto en el caso de la dimensión salarial, en que son superados por los temporales con relación exclusiva con ETTs), aumentando además con el transcurso del tiempo, incluso en tiempos de recesión.

19. También se han realizado regresiones por MCO agrupadas (pooled). Se ha realizado un contraste de Breusch y Pagan (1980) para saber si es preferible estimar con técnicas de datos de panel o con MCO. Una vez conocido que hay que utilizar métodos de estimación de datos de panel, gracias al contraste de Hausman (1978) se escoge el método de efectos fijos frente a efectos aleatorios.

Cuadro 10. Resultados de la regresión de efectos fijos de los diferentes indicadores por sub-periodos: 2005-2007, 2008-2010 y 2011-2013 - 2013. Asalariados presentes en periodos de tres años. MCVL, 2005-2013.

	2005-2007				2008-2010				2011-2013			
	ICE	IS	IPP	IEE	ICE	IS	IPP	IEE	ICE	IS	IPP	IEE
Constante	0,337 (0,006)***	0,197 (0,004)***	0,230 (0,009)***	0,749 (0,015)***	0,426 (0,005)***	0,237 (0,003)***	0,300 (0,007)***	0,862 (0,014)***	0,402 (0,006)***	0,265 (0,004)***	0,315 (0,007)***	0,714 (0,016)***
Indefinido y no relación con ETT	0,085 (0,001)***	0,006 (0,000)***	0,040 (0,001)***	0,203 (0,001)***	0,091 (0,001)***	0,003 (0,000)***	0,086 (0,001)***	0,232 (0,002)***	0,100 (0,001)***	0,000 (0,000)	0,041 (0,001)***	0,258 (0,002)***
Indefinido y temporal no relación con ETT	0,048 (0,001)***	0,003 (0,000)***	-0,011 (0,001)***	0,149 (0,002)***	0,046 (0,001)***	0,001 (0,000)	-0,021 (0,001)***	0,157 (0,002)***	0,053 (0,001)***	0,002 (0,001)***	-0,018 (0,001)***	0,175 (0,002)***
Temporal y no relación con ETT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido y temporal y combinación con ETT	0,008 (0,002)***	-0,001 (0,001)	-0,080 (0,003)***	0,115 (0,004)***	0,012 (0,002)***	-0,002 (0,001)	-0,089 (0,003)***	0,131 (0,006)***	0,004 (0,003)	-0,001 (0,002)	-0,093 (0,005)***	0,111 (0,008)***
Temporal y combinación con ETT	-0,043 (0,001)***	0,001 (0,001)*	-0,088 (0,002)***	-0,030 (0,003)***	-0,035 (0,002)***	0,001 (0,001)	-0,087 (0,002)***	-0,013 (0,004)***	-0,043 (0,002)***	0,001 (0,001)	-0,082 (0,003)***	-0,043 (0,005)***
Temporal y solo relación con ETT	-0,105 (0,002)***	0,032 (0,002)***	-0,129 (0,003)***	-0,197 (0,006)***	-0,078 (0,002)***	0,029 (0,002)***	-0,110 (0,003)***	-0,141 (0,006)***	-0,080 (0,003)***	0,028 (0,002)***	-0,101 (0,004)***	-0,158 (0,007)***
sigma_u	0,135	0,115	0,266	0,173	0,150	0,124	0,278	0,197	0,152	0,127	0,285	0,197
sigma_e	0,070	0,049	0,101	0,172	0,069	0,047	0,096	0,175	0,066	0,045	0,091	0,174
Rho	0,789	0,848	0,874	0,503	0,826	0,876	0,894	0,557	0,839	0,888	0,907	0,562
corr(u_i, Xb)	0,235	0,276	0,235	0,046	0,300	0,473	0,257	0,043	0,296	0,312	0,295	0,105
Observac.	863.666	863.666	863.666	863.666	854.604	854.604	854.604	854.604	781.626	781.626	781.626	781.626

Nota: en las estimaciones se han incluido, además de las variables presentadas en el cuadro, otras como sexo, nacionalidad, edad, comunidad autónoma de residencia, tipo de jornada, rama de actividad y tamaño de la empresa. Errores estándar robustos entre paréntesis. *** indica que el coeficiente es significativo al 1%, ** al 5% y * al 10%.

6.2.4. ACCESO A UN CONTRATO INDEFINIDO DESDE UN CONTRATO TEMPORAL A TRAVÉS O NO DE UNA ETT

Un aspecto importante relacionado con la calidad del empleo que solo puede examinarse con información longitudinal está relacionado con la posibilidad de que los trabajadores con contratos temporales puedan acceder a empleos con contrato indefinido, lo que significará que el emparejamiento inicial (si el trabajador permanece en la misma empresa) o que el proceso de búsqueda (si el empleo se encuentra en otra empresa) ha tenido éxito. Por ello, tiene sentido el cálculo de algún indicador que mida si el trabajador que tiene un contrato temporal con o sin relación con una ETT posteriormente alcanza un contrato indefinido.

Esto es lo que se hace en los cuadros 11, 12 y 13, que proporcionan la distribución y los tránsitos de los mismos trabajadores asalariados entre los años 2005 y 2007, 2008 y 2010, y 2011 y 2013, respectivamente, atendiendo a su tipo de contrato y su relación con las ETTs. Estos cuadros contienen el número de individuos, el porcentaje por fila y el porcentaje por columna para cada tipo de asalariado definido según dichas variables. Las filas reflejan los valores de cada colectivo en los años 2005, 2008 o 2011 (estado inicial), mientras que las columnas muestran los valores en los años 2007, 2010 o 2013 (estado final). De esta forma, la última columna "total" indica la distribución de ocupados en 2005, 2008 o 2011 desagregando por tipo de contrato y relación con una ETT, mientras que la última fila "total" muestra la misma distribución de ocupados para los años 2007, 2010 o 2013.

El total de asalariados (ponderados) en cada año es de cerca de 11 millones en los dos primeros sub-periodos (2005-2007 y 2008-2010) y de casi 10 millones en el tercer sub-periodo (2011-2013). La mayoría tenían contratos indefinidos o temporales sin ninguna relación con ETTs (grupos C1 y C3, respectivamente): el primer colectivo, 56,4% en 2005, 62,1% en 2008 y el 64,8% en 2011; el segundo colectivo, 32,5% en 2005, 28,2% en 2008 y 28% en 2011. El porcentaje de asalariados que tuvieron algún tipo de relación con una ETT (grupos C4, C5 y C6) fue un 3,9% en 2005, un 3% en 2008 y un 2,3% en 2011.

Lo interesante es que, cuando se sigue a estos mismos trabajadores asalariados y se les observa tres años más tarde (en 2007, en 2010 o en 2013), lo que se observa es un aumento del peso y del número de quienes tienen contratos indefinidos: en el primer periodo se pasa de un 56,4% a un 63,8% (con un incremento de 800 mil); en el segundo periodo se pasa de un 62,1% a un 65,7% (con un incremento de cerca de medio millón); y en el tercer periodo se pasa de un 64,8% a un 67,3% (con un incremento de unos 250 mil). Esto significa que incluso en etapas recesivas hay trabajadores temporales que consiguen acceder a empleos con contratos indefinidos. ¿Cuántos lo consiguen?

Si nos fijamos en el colectivo C3 (trabajadores temporales sin ninguna relación con ETTs en el año), el porcentaje de trabajadores que en el año inicial pertenecen a este colectivo y en el año final del periodo de observación (entre dos y tres años después) pertenecen al colectivo C1 (trabajadores con contrato indefinido sin relación con ETTs) fue del 22,3% en 2005-2007, del 17,6% en 2008-2010 y del 15,9% en 2011-2013.

Estos porcentajes fueron bastante similares para los colectivos relacionados con las ETTs que en ningún momento del año inicial tuvieron un contrato indefinido, es decir, el colectivo C5 (trabajadores con contratos temporales y también con algunas relaciones con ETTs) y el colectivo C6 (trabajadores temporales con relación exclusiva con ETTs). Para los primeros, los porcentajes fueron del 25,6%, del 20,3% y del 17,7%, respectivamente, es decir, algo más elevados que para el grupo anterior. Y para los segundos, del 22,2%, del 14,6% y del 12,9%, respectivamente, es decir, algo menores.

Estas transiciones de éxito en términos de acceso a empleos con contrato indefinido pueden considerarse un límite inferior de las transiciones “verdaderas”, puesto que una parte de los trabajadores que pasan al colectivo C2 (trabajadores que combinan contratos temporales e indefinidos en el año) también acceden a empleos permanentes, pero al no saber si estos son los últimos que los trabajadores tienen en el año hemos optado por no incluirlos en el cálculo. En cualquier caso, las cifras anteriores implicarían que al menos una quinta parte de los trabajadores con contratos temporales en un momento del tiempo (y esto incluye a quienes tienen alguna relación con ETTs) consiguen acceder a puestos con contratos indefinidos en un periodo de dos-tres años en etapas expansivas y al menos una sexta parte en etapas recesivas.

Cuadro 11. Distribución y transiciones de los trabajadores según tipo de contrato y relación con una ETT. Asalariados presentes en 2005 y 2007. MCVL, 2005-2013 (datos ponderados).

Desde 2005	A 2007							Total
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
C1: Indefinido y no ETT	Casos	5.524.875	272.375	237.300	28.575	17.975	8.350	6.089.450
	% fila	90,7	4,5	3,9	0,5	0,3	0,1	100
	% col.	80,2	33,8	8,6	30,9	10,9	12,2	56,4
C2: Indefinido y temporal y no ETT	Casos	454.800	150.575	153.900	10.100	10.950	2.900	783.225
	% fila	58,1	19,2	19,7	1,3	1,4	0,4	100
	% col.	6,6	18,7	5,6	10,9	6,7	4,2	7,3
C3: Temporal y no ETT	Casos	780.125	342.675	2.254.500	27.250	77.700	23.625	3.505.875
	% fila	22,3	9,8	64,3	0,8	2,2	0,7	100
	% col.	11,3	42,5	81,2	29,5	47,2	34,6	32,5
C4: Indefinido y temporal y combinación ETT	Casos	48.500	9.975	14.050	6.675	6.200	2.200	87.600
	% fila	55,4	11,4	16,0	7,6	7,1	2,5	100
	% col.	0,7	1,2	0,5	7,2	3,8	3,2	0,8
C5: Temporal y combinación ETT	Casos	57.300	23.250	82.100	13.100	34.325	13.550	223.625
	% fila	25,6	10,4	36,7	5,9	15,4	6,1	100
	% col.	0,8	2,9	3,0	14,2	20,8	19,8	2,1
C6: Temporal y solo relación con ETT	Casos	23.575	7.250	33.125	6.825	17.525	17.750	106.050
	% fila	22,2	6,8	31,2	6,4	16,5	16,7	100
	% col.	0,3	0,9	1,2	7,4	10,6	26,0	1,0
Total	Casos	6.889.175	806.100	2.774.975	92.525	164.675	68.375	10.795.825
	% fila	63,8	7,5	25,7	0,9	1,5	0,6	100
	% col.	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 12. Distribución y transiciones de los trabajadores según tipo de contrato y relación con una ETT. Asalariados presentes en 2008 y 2010. MCVL, 2005-2013 (datos ponderados).

Desde 2008	A 2010							Total
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
C1: In definido y no ETT	Casos	6.032.950	199.050	355.425	11.775	16.200	16.500	6.631.900
	% fila	91,0	3,0	5,4	0,2	0,2	0,3	100
	% col.	85,9	37,1	12,3	36,6	16,2	18,6	62,1
C2: Indefinido y temporal y no ETT	Casos	378.075	125.800	206.675	3.150	7.000	3.825	724.525
	% fila	52,2	17,4	28,5	0,4	1,0	0,5	100
	% col.	5,4	23,5	7,1	9,8	7,0	4,3	6,8
C3: Temporal y no ETT	Casos	530.250	190.975	2.216.325	7.975	43.250	26.225	3.015.000
	% fila	17,6	6,3	73,5	0,3	1,4	0,9	100
	% col.	7,6	35,6	76,4	24,8	43,2	29,6	28,2
C4: Indefinido y temporal y combinación ETT	Casos	37.700	6.625	16.100	2.700	3.950	3.925	71.000
	% fila	53,1	9,3	22,7	3,8	5,6	5,5	100
	% col.	0,5	1,2	0,6	8,4	4,0	4,4	0,7
C5: Temporal y combinación ETT	Casos	32.175	10.650	77.625	3.875	18.725	15.100	158.150
	% fila	20,3	6,7	49,1	2,5	11,8	9,6	100
	% col.	0,5	2,0	2,7	12,0	18,7	17,0	1,5
C6: Temporal y solo relación con ETT	Casos	11.950	3.325	29.975	2.725	10.950	23.050	81.975
	% fila	14,6	4,1	36,6	3,3	13,4	28,1	100
	% col.	0,2	0,6	1,0	8,5	10,9	26,0	0,8
Total	Casos	7.023.100	536.425	2.902.125	32.200	100.075	88.625	10.682.550
	% fila	65,7	5,0	27,2	0,3	0,9	0,8	100
	% col.	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 13. Distribución y transiciones de los trabajadores según tipo de contrato y relación con una ETT. Asalariados presentes en 2011 y 2013. MCVL, 2005-2013 (datos ponderados).

Desde 2008	A 2010							Total
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	
C1: In definido y no ETT	Casos	5.850.075	174.825	268.575	10.625	10.825	12.825	6.327.750
	% fila	92,5	2,8	4,2	0,2	0,2	0,2	100
	% col.	88,9	38,7	10,6	41,1	12,7	14,8	64,8
C2: Indefinido y temporal y no ETT	Casos	247.225	103.875	123.275	2.600	3.750	2.250	482.975
	% fila	51,2	21,5	25,5	0,5	0,8	0,5	100
	% col.	3,8	23,0	4,9	10,1	4,4	2,6	4,9
C3: Temporal y no ETT	Casos	436.150	161.350	2.068.150	6.075	39.875	25.200	2.736.800
	% fila	15,9	5,9	75,6	0,2	1,5	0,9	100
	% col.	6,6	35,7	81,4	23,5	46,6	29,1	28,0
C4: Indefinido y temporal y combinación ETT	Casos	15.150	2.750	4.575	1.100	1.800	2.150	27.525
	% fila	55,0	10,0	16,6	4,0	6,5	7,8	100
	% col.	0,2	0,6	0,2	4,3	2,1	2,5	0,3
C5: Temporal y combinación ETT	Casos	18.650	6.850	48.400	2.775	16.050	12.475	105.200
	% fila	17,7	6,5	46,0	2,6	15,3	11,9	100
	% col.	0,3	1,5	1,9	10,8	18,8	14,4	1,1
C6: Temporal y solo relación con ETT	Casos	11.625	2.650	28.025	2.650	13.300	31.825	90.075
	% fila	12,9	2,9	31,1	2,9	14,8	35,3	100
	% col.	0,2	0,6	1,1	10,3	15,5	36,7	0,9
Total	Casos	6.578.875	452.300	2.541.000	25.825	85.600	86.725	9.770.325
	% fila	67,3	4,6	26,0	0,3	0,9	0,9	100
	% col.	100	100	100	100	100	100	100

RESUMEN Y RECOMENDACIONES



7. RESUMEN Y RECOMENDACIONES

Como parte final del informe, se presenta el resumen de los resultados y las conclusiones y, a la vista de estos y de la evidencia empírica internacional existente, se procede a ofrecer algunas recomendaciones para mejorar la calidad del empleo, en general, y sobre el papel que pueden desempeñar las ETTs, en particular.

7.1. RESUMEN

A pesar de que desde hace veinte años los responsables de la política económica de la Unión Europea han venido señalando la importancia de tener en cuenta la calidad del trabajo para el desarrollo de las políticas de empleo, ni siquiera se ha llegado a un consenso para construir una medida aceptada de dicha calidad. Y sin embargo existen muchas razones para desarrollar un indicador que permita medir su evolución, entre ellas, por ejemplo, que la calidad del empleo se encuentra muy relacionada con algunos de los objetivos fundamentales de las economías europeas (como conseguir tasas de ocupación sostenibles, mejorar la igualdad de género, lograr mejoras de la productividad) o examinar qué sucede en periodos de crisis como la última recesión, que implican una transformación de las estructuras del empleo y de las condiciones laborales (es relevante saber qué ha sucedido con el empleo en términos cuantitativos pero también en términos de calidad -¿se han visto afectadas las condiciones de quienes permanecen en la ocupación?-).

Dado el interés en examinar la calidad del empleo y su evolución en el tiempo no solo en el agregado sino también para grupos de trabajadores definidos por su relación contractual, que era el propósito principal de este estudio, se ha hecho necesario llevar a cabo un trabajo de construcción de un índice de calidad de empleo (ICE) que permitiese la comparación temporal y entre colectivos. Dicha construcción ha adoptado un enfoque objetivo, es decir, se ha basado en la literatura de las ciencias sociales para identificar los atributos de los puestos que tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores. Y además se ha diseñado teniendo como unidad de observación el individuo, considerando que idealmente el indicador debería construirse agregando información sobre diferentes atributos del trabajo, ya que de esta forma, al estar construido en el ámbito individual, el indicador permitiría la diferenciación de resultados para grupos específicos de trabajadores, lo que puede ser de especial interés para la política.

En este sentido, se ha diseñado un ICE a partir de la información existente en la Encuesta de Población Activa (EPA). También se ha construido otro con la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), teniendo en cuenta las limitaciones de esta para lograr el objetivo de medición. Ambos pueden considerarse complementarios, si bien el de la EPA es más completo porque incorpora más información. Por otra parte, la ventaja de la MCVL es que permite realizar un seguimiento de las mismas personas a lo largo de varios años y posee el interés de conocer si la calidad del empleo mejora a medida que los trabajadores avanzan en sus trayectorias profesionales así como cuantificar qué proporción de trabajadores que trabajan con un contrato temporal consiguen acceder a puestos con contrato indefinido.

La medición se ha realizado utilizando la disponibilidad de los datos de ambas bases para el periodo 2006-2014, en el caso de la EPA, y para el periodo 2005-2013, en el caso de la MCVL.

Resultados obtenidos con la EPA. La información de la EPA se ha utilizado para la construcción de un ICE que está integrado por tres dimensiones (que se refieren a “Condiciones de trabajo”, “Cualificación y formación” y “Combinación de trabajo y vida cotidiana”), cada una de las cuales está formada a su vez por varias sub-dimensiones. En total se han empleado nueve sub-dimensiones, aunque hay que señalar que algunas de ellas se han construido combinando varias preguntas del cuestionario de la encuesta y que una de las sub-dimensiones subsume la información procedente de cinco variables distintas. Todo ello ha dado lugar a un ICE que se ha calculado en cada año del periodo 2006-2014 para el total de los trabajadores asalariados así como para tres grupos de trabajadores que se distinguen según su contrato: indefinidos, temporales contratados directamente por las empresas y temporales contratados vía ETTs. Los resultados han sido los siguientes.

Primero. Los trabajadores ETTs presentan una calidad del empleo que es algo superior a la de los trabajadores temporales directos e inferior (pero no mucho) a la de los trabajadores indefinidos. Este resultado oculta, sin embargo, diferencias entre los distintos componentes del ICE. Así, los trabajadores ETTs muestran puntuaciones más altas en la dimensión de “Condiciones de trabajo”, con cifras muy superiores a las obtenidas por los trabajadores temporales directos en tres de los cuatro sub-componentes de esta dimensión; presentan puntuaciones inferiores en la dimensión de “Cualificación y formación” (a pesar de tener cifras algo superiores en el sub-componente de realización de formación no reglada pero claramente inferiores en el sub-componente de nivel de cualificación requerido por los puestos); y exhiben puntuaciones más bajas en la dimensión de “Combinación de trabajo y vida cotidiana”.

Segundo. La calidad del empleo aproximada por este ICE apenas ha variado a lo largo de los años analizados, aumentado muy ligeramente, si bien se han producido algunas mejoras en las dimensiones de “Cualificación y formación” y de “Combinación de trabajo y vida cotidiana”. En el agregado, se observan diferencias entre los colectivos: entre los trabajadores permanentes y los temporales ETTs se ha producido una ligera ganancia, mientras que los temporales directos han sufrido una reducción concentrada en los años recesivos (2008-2013). Sin embargo, aquí también se dan comportamientos distintos según dimensiones y sub-dimensiones, con evoluciones variadas. Así, el colectivo de trabajadores contratados a través de ETTs exhibe una mejora de las puntuaciones de la dimensión de “Condiciones de trabajo”, mientras que los trabajadores temporales directos sufren un empeoramiento casi continuo; a la vez, se detecta una ligera mejoría de ambos colectivos en las dimensiones de “Cualificación y formación” y de “Combinación de trabajo y vida cotidiana” (que oculta un empeoramiento del trabajo en horas “antisociales”).

Por tanto, el cálculo de los indicadores da lugar a unos resultados que sugieren que la calidad del empleo en 2014, en comparación con 2006, es ligeramente más elevada, pero que tras ello existen mejoras en algunos componentes (mejor ajuste entre las horas efectivas y las acordadas, más formación en el trabajo y jornadas laborales más cortas) y empeoramientos en otros (más empleo a tiempo parcial involuntario, peor ajuste entre las horas deseadas y las efectivas, y más tiempo de trabajo en horas “antisociales”).

Tercero. Estos resultados se encuentran afectados por la alteración de la composición de las características de la población ocupada a lo largo del tiempo, de modo que las variaciones en los resultados pueden reflejar los cambios de las características de los trabajadores más que los cambios efectivos en la calidad del empleo. Para intentar tener en cuenta este efecto, se han estimado regresiones de los indicadores de calidad manteniendo constante una serie de variables personales y laborales, lo que ha permitido calcular un ICE (y sus dimensiones) neto del “efecto composición”.

En este caso, se pueden apuntar dos resultados. En cuanto a la evolución de la calidad, la conclusión sería que una parte importante de los movimientos detectados con el cálculo del ICE bruto es el resultado de ese “efecto composición”. De hecho, una vez que se tiene en cuenta este efecto, el resultado es una pequeña reducción de la calidad del empleo (y sus tres componentes) para el trabajador medio entre 2006 y 2014.

Por lo que respecta a las diferencias en el comportamiento temporal de los indicadores de calidad según tipo de contrato, la conclusión que se obtiene es que, una vez que se tienen en cuenta los cambios en la composición del empleo, el trabajador medio con contrato temporal ha visto empeorar su calidad del empleo, mientras que el trabajador indefinido medio apenas se ha visto afectado, mientras que el contratado a través de ETTs se ha quedado en una situación intermedia (ha empeorado pero menos que el temporal directo).

Resultados obtenidos con la MCVL. Esta base de datos se ha utilizado para construir un ICE que cuenta con tres dimensiones: “Salarios”, “Cualificaciones/Promoción profesional” y “Estabilidad en el empleo”. En este caso, la base de datos es más limitada en cuanto a la existencia de variables relacionadas con la calidad del empleo, por lo que cada dimensión no está formada por distintos sub-componentes. Esto significa que los resultados de este ICE deben tomarse con cautela pues no es tan detallado en su construcción como el de la EPA. En cualquier caso, este ICE y sus dimensiones se han calculado a nivel individual en cada año del periodo 2005-2013 para el total de los trabajadores asalariados y para los grupos de trabajadores definidos según su tipo de contrato a lo largo de cada periodo anual (solo indefinido, solo temporal o una combinación de indefinido y temporal) y su relación con las ETTs (ninguna relación, alguna relación combinada con otra u otras con otros empleadores y relación exclusiva con ETTs). Los resultados obtenidos han sido los siguientes.

Primero. Los trabajadores con contratos temporales con relación exclusiva con ETTs a lo largo del año exhiben el ICE más bajo de todas las categorías consideradas. Ello es consecuencia de las bajas puntuaciones conseguidas en las dimensiones de “Estabilidad en el empleo” (debido a que el número de días de ocupación en un año apenas llega a un tercio de los días potenciales, claramente por debajo que quienes tienen contratos indefinidos o temporales) y de “Promoción profesional” (debido a que ocupan puestos cuyo requerimiento de cualificación es relativamente bajo en comparación con el resto de trabajadores). Sin embargo, dicho grupo es uno de los que presenta una puntuación más elevada en la dimensión salarial (solo superado por los trabajadores con contratos indefinidos).

Segundo. El ICE global ha permanecido más o menos estable a lo largo del periodo de estudio, con un ligero aumento en 2005-2007 y una pequeña reducción en 2011-2013, reflejando lo que ha sucedido con las distintas dimensiones: mejora de las perspectivas profesionales/cualificación, empeoramiento de la estabilidad en la ocupación, y mejora primero y luego empeoramiento de la dimensión salarial. Por colectivos, los trabajadores con contratos temporales directos han sufrido una caída sustancial en todo el periodo de análisis (debido a que el indicador de “Perspectivas profesionales” apenas ha aumentado y el de “Estabilidad en el empleo” se ha reducido sustancialmente), mientras que los trabajadores con contratos temporales con relación con ETTs han experimentado una mejoría (concentrada en el aumento de la estabilidad en la ocupación).

Tercero. Como en el caso de la EPA, también se ha calculado un ICE (y sus dimensiones) neto del “efecto composición” a partir de la realización de estimaciones multivariantes para tener en cuenta en la medida de lo posible el impacto potencial de las modificaciones operadas en la composición de la ocupación sobre la medición de la calidad del empleo. Los resultados obtenidos corroboran lo dicho anteriormente, es decir, la importancia del “efecto composición” y la reducción de la calidad del empleo en conjunto (y, especialmente, del componente de estabilidad en la ocupación) para el trabajador medio entre 2005 y 2013.

Además, como con la MCVL existe la posibilidad de tener en cuenta el hecho de que las personas pueden encontrarse de forma repetida en la muestra utilizada (puesto que pueden estar presentes, en el mismo empleo o en otro, en varios años), se han realizado estimaciones para examinar la evolución de la calidad del empleo a lo largo del tiempo para los mismos individuos. Los resultados sugieren que la calidad era similar en 2013 que en 2005, algo que no sucedía con la comparación del individuo medio en esos años mediante las estimaciones de la MCVL y en 2006 y 2014 mediante las estimaciones de la EPA.

Cuarto. Estos resultados vuelven a corroborarse cuando se utiliza la MCVL de forma puramente longitudinal, es decir, siguiendo a las personas a lo largo del tiempo. En efecto, se ha llevado a cabo el cálculo de los indicadores de calidad en el empleo referidos a las personas asalariadas que permanecen en la muestra varios años consecutivos, definiendo ventanas de observación de tres años: 2005-2007, 2008-2010 y 2011-2013. Los resultados tanto del cálculo del ICE bruto como de los análisis de regresión vuelven a sugerir que la calidad del empleo creció un poco en el primer periodo, se mantuvo constante en el segundo y disminuyó en el tercero. Este resultado global oculta diferencias tanto por dimensiones como sobre todo por colectivos (los trabajadores indefinidos y los trabajadores temporales con relación exclusiva con ETTs fueron los que mejoraron, mientras que los temporales contratados de forma directa los que más empeoraron).

Quinto. El seguimiento longitudinal de las personas también permite el cálculo de la proporción de trabajadores que tienen un contrato temporal (con o sin relación con una ETT) que posteriormente alcanzan un contrato indefinido. Los resultados obtenidos muestran que este proceso se produce tanto en periodos expansivos como recesivos (con más intensidad en los primeros que en los segundos) y que al menos una quinta parte/una sexta parte (dependiendo del momento del ciclo económico) de los trabajadores con contratos temporales en un momento del tiempo (y esto incluye a quienes tienen alguna relación con ETTs) consiguen acceder a puestos con contratos indefinidos en un periodo de dos-tres años.

7.2. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO

Teniendo en cuenta los resultados que se han obtenido, ¿cuáles pueden ser las recomendaciones relacionadas con la calidad del empleo? Si aceptásemos los postulados del enfoque económico tradicional, puesto que el salario compensa por las molestias que ocasiona el trabajo (que es visto como un “mal”, una actividad que genera malestar o insatisfacción), no habría necesidad de preocuparse explícitamente por la calidad del empleo. Los puestos de baja calidad recibirán un salario más elevado y viceversa, por lo que la combinación de atributos y salario será similar para todos ellos. Solo si hay factores externos que impiden el funcionamiento adecuado de los mercados de trabajo, este mecanismo compensador no funcionaría y habría puestos que no estarían adecuadamente compensados. Por tanto, para mejorar la calidad del empleo, solo habría que conseguir que los mercados laborales estuvieran libres de intervenciones externas.

Sin embargo, diversos estudios ponen en duda la validez de esta teoría de las diferencias salariales compensadoras. Por mencionar un resultado empírico en esta línea, no solo los diferentes componentes de la calidad del empleo se encuentran positivamente correlacionados (es decir, los buenos y los malos atributos tienden a acumularse más que a compensarse entre ellos), sino que esto sucede incluso cuando se controlan (se tienen en cuenta) el capital humano de los trabajadores (educación, experiencia laboral, antigüedad en el empleo) y algunas características laborales (ocupación, sector de actividad económica). Esto significa que incluso en el ámbito más reducido de puestos determinados existen diferencias apreciables en la calidad del empleo, lo que podría revelar que no todas las empresas prestan la misma atención a la calidad: algunas pueden ser más rigurosas con las normas de seguridad y salud en el trabajo, dar más autonomía a sus empleados, ofrecer diferentes oportunidades de formación, etc. Todo ello implica la existencia de mercados laborales segmentados, con buenos puestos de trabajo racionados y no accesibles a todos los trabajadores, incluso si tienen niveles similares de capital humano.

Esto significa que existe un (amplio) margen para la mejora de la calidad del empleo, lo cual es muy cierto en el caso de España, que en los estudios empíricos se sitúa en una posición que no se corresponde con su nivel de desarrollo económico. Por ejemplo, OCDE (2014) obtiene que España se encuentra, en relación con 32 países examinados, en el grupo de los que peores logros registran (el grupo está formado por Estonia, Grecia, Hungría, Polonia, Eslovaquia, España y Turquía) en tres dimensiones relacionadas con la calidad (calidad de los ingresos, seguridad/estabilidad en el mercado de trabajo y calidad del entorno laboral). Este resultado se corrobora en los estudios internacionales que utilizan información sobre satisfacción con el trabajo, ya que España se sitúa en los últimos lugares de los países de la EU-15. Por tanto, parece necesario plantearse seriamente la mejora de la calidad del empleo como un objetivo a incorporar a la política económica complementario de aquellos de naturaleza cuantitativa (relacionados con la consecución de más empleo). Esta mejora puede articularse mediante la intervención pública pero también a través de la iniciativa y la participación de los agentes económicos y sociales.

Las medidas que se planteen deberían dirigirse al **total de la economía**, sin atención especial a sectores específicos, al menos en principio, puesto que la evidencia empírica internacional

muestra que las diferencias en calidad del empleo entre países (europeos) no se encuentran vinculadas principalmente con las diferencias en las estructuras de la ocupación entre países sino con la existencia de grandes discrepancias en términos de calidad dentro de los mismos tipos de puestos. Es obvio que las estructuras productivas importan. Pero el grueso de las diferencias de la calidad del empleo se explican por la calidad del empleo en sí misma, y solo de forma secundaria por las diferencias en las estructuras económicas. En cualquier caso, sí es cierto que los puestos de peor calidad se encuentran más concentrados en los centros de trabajo más pequeños (Eurofound, 2012), por lo que los esfuerzos deberían dirigirse especialmente hacia dichas empresas.

Esto implica que las mejoras de la calidad del empleo se lograrían mejor mediante el desarrollo de medidas específicas dirigidas a la consecución de dicho objetivo que a través del crecimiento económico y la modernización de las estructuras productivas. Sin embargo, qué y cómo se produce también es importante, pues la calidad del empleo no solo depende de lo que sucede en el mercado de trabajo sino también del funcionamiento de otros mercados, como los de bienes y servicios, lo que afecta a la demanda de trabajo.

La especialización marca el tipo de cualificaciones que genera la estructura productiva, por lo que la posición que la economía ocupa en la división internacional del trabajo (o, dicho de otro modo, el modelo de desarrollo económico) es relevante pues determina el tipo de puestos que se crean (y destruyen) y las cualificaciones requeridas y afecta (a través de la productividad) al nivel de ingresos, a su crecimiento y también a la desigualdad. Debe recordarse que la estructura productiva española se refleja en una estructura ocupacional que desde hace décadas presenta un peso menor de los puestos con contenido abstracto y un peso mayor de los puestos con contenido rutinario y tareas personales no rutinarias (de servicios). Es decir, España posee una estructura ocupacional en la que todavía es muy importante (más que en los países europeos grandes, por ejemplo) la presencia de puestos de trabajo que requieren un bajo nivel de cualificación y en la que el peso de los empleos de mayor cualificación (por ejemplo, relacionados con tecnologías avanzadas) se encuentra claramente por debajo de la media europea. Por ello, sería deseable desarrollar medidas (véase, por ejemplo, Goos et al., 2015) para impulsar actividades con una productividad más elevada y con más contenido cualificador; potenciar el sector industrial avanzado, los sectores de servicios intensivos en conocimiento y los servicios colectivos; estimular la innovación destinando más recursos públicos y privados a I+D+i y mejorando la eficiencia de los existentes; potenciar la educación superior y la formación profesional integrada con el sistema productivo; y desarrollar el capital social y las iniciativas de intercambio de información, cooperación y redes (dentro del país y con otros países). Todo ello debería estar en la agenda de los gobiernos y los agentes económicos y sociales.

Pero también es importante cómo se produce, es decir, cómo están organizados y cómo funcionan los mercados de bienes y servicios. En este sentido, su regulación también puede desempeñar un papel relevante por su efecto sobre la cantidad y la calidad del empleo. Medidas relacionadas con el aumento de la competencia entre empresas, la eliminación de barreras de entrada, el diseño de incentivos para el crecimiento de las empresas pequeñas, la limitación de los controles de precios, etc., pueden producir aumentos significativos en la tasa de empleo, de varios puntos porcentuales (OCDE, 2002), pero también mejoras indirectas en la calidad del mismo.

Por otra parte, **en el área de la seguridad y la estabilidad del empleo**, en el caso español las mejoras relacionadas con la calidad habría que pensarlas en torno al concepto de la “flexiseguridad” (que no es lo mismo que precariedad): lo importante es que la flexibilidad que hay que dar a las empresas para que participen en un entorno cada vez más competitivo no debe dañar la seguridad de los trabajadores.

En este ámbito, la línea de trabajo principal debería implicar la articulación de medidas eficaces y decididas desde los poderes públicos para combatir el excesivo nivel de la rotación laboral injustificada (persiguiendo de forma eficaz el fraude en el uso de la contratación temporal), con la colaboración de los agentes económicos y sociales para promover la estabilidad en el empleo (no necesariamente en el puesto). Quizás se podrían implantar programas parecidos a los que se desarrollan en el ámbito de la siniestralidad laboral, como el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y la prevención de la siniestralidad laboral²⁰ o como el programa de adhesión voluntaria “PreVea” al que se podían acoger las empresas de alta siniestralidad laboral.²¹ Algo similar podría plantearse en el caso de la temporalidad (y la rotación), vinculando las mejoras en este ámbito a reducciones en las cotizaciones sociales. Aquí los agentes económicos y sociales deben desempeñar un papel activo importante, sobre todo a través de la negociación colectiva.

Finalmente, **en el área de la calidad del entorno de trabajo y la calidad “intrínseca” de los puestos**, habría que generar los incentivos necesarios para aumentar los recursos y limitar las demandas de los puestos para lograr una vida laboral satisfactoria y mejorar el contenido “humano” del trabajo. Por un lado, tratando de incrementar la autonomía y las oportunidades para el aprendizaje, la capacidad de decisión y la participación, las buenas prácticas de la dirección de las empresas y las buenas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Por otro lado, limitando la carga y la presión para realizar el trabajo así como la exposición a factores de riesgo físico para la salud y de intimidación o abuso en el lugar de trabajo.

Aquí hay varias áreas en las que se puede progresar. Primero, en la que tiene que ver con la distribución del tiempo de trabajo, donde podría intensificarse la intervención pública (también es importante la iniciativa y la negociación entre los agentes) con vistas a mejorar la conciliación entre vida personal y profesional: mediante la limitación de la realización de horas “excesivas” (sobre todo en horarios “antisociales”), la potenciación del trabajo a tiempo parcial voluntario (tratando de evitar el uso de esta figura contractual como elemento de flexibilización radical sin tener en cuenta el impacto sobre el bienestar individual y colectivo, por ejemplo, limitando la posibilidad de realización de horas más allá de las acordadas) e incluso el impulso para la adopción de la jornada laboral continua (se podrían plantear ayudas fiscales a las empresas que la adoptasen).

Segundo, en el área de la siniestralidad, la seguridad y las demandas del trabajo, mejorando de las regulaciones con respecto a seguridad laboral y su aplicación, desarrollando medidas para reducir el impacto en la salud de aspectos específicos del entorno físico y de la presencia de elementos que

20. Regulado por el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo.

21. En este programa (puesto en marcha en 2008), el empresario aplica un programa de actividades basado en el estudio de sus accidentes, de las condiciones de trabajo y de su organización; la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo se comprometen a no incluir a la empresa en el plan de visitas programadas de la ITSS ni llevar a cabo actuaciones sancionadoras relativas a deficiencias cuyas correcciones estén programadas, y en la medida en que el programa se cumpla; y la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a través de los equipos técnicos de las Mutuas, proporciona el asesoramiento y los instrumentos necesarios para que el empresario elabore y desarrolle el programa con sus medios).

generan elevados niveles de estrés y presión laboral, y potenciando los planes de igualdad en las empresas y organizaciones.

Y tercero, en aspectos relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo que se realiza y las relaciones en el lugar de trabajo, se podrían considerar medidas que incentivasen la implantación de tecnologías o cambios en la organización del trabajo que conllevasen un incremento de la calidad del empleo. En este sentido, sería conveniente que las empresas se planteasen la implantación y la extensión de estructuras de organización “holísticas”, con estructuras jerárquicas más horizontales, equipos auto-responsables, más implicación de los trabajadores de niveles inferiores en los procesos de decisión y la sustitución de canales de comunicación verticales por otros más horizontales, acompañado de otras prácticas de dirección de recursos humanos como la formación en el trabajo y sistemas de remuneración ligados al rendimiento.

En estos dos últimos ámbitos considerados, los agentes sociales deben desempeñar un papel activo, sobre todo a través del diálogo social y la negociación colectiva, que tendría que incorporar más elementos vinculados a la calidad. La responsabilidad social de las empresas también debería centrarse más en cuestiones relacionadas con la calidad del empleo.

En resumen, las condiciones adecuadas para progresar y aumentar la calidad del empleo deben implicar cambios tanto en el lado de la oferta de trabajo (como la apuesta clara por el incremento del nivel educativo de la población, el desarrollo de la formación profesional y la formación en el trabajo, y la integración de los subsistemas de educación y formación) como en el lado de la demanda de trabajo (en el ámbito microeconómico –en cuanto a la utilización del trabajo dentro de las empresas en aspectos como la estabilidad, la formación, los salarios, el tiempo de trabajo, la autonomía, la toma de decisiones, etc.- y en el macroeconómico –como en la política sectorial, tecnológica, etc.-). También hay que tener en cuenta, en el caso del mercado de trabajo, el papel que pueden desempeñar los intermediarios laborales, como las ETTs.

7.3. EL PAPEL DE LAS ETTs

Algunos de los resultados obtenidos en este estudio ponen en valor ciertos elementos asociados a la calidad del empleo que parece que las ETTs ayudan a conseguir. También sugieren líneas de actuación que pueden seguirse para mejorar dicha calidad.

Primero. Los trabajadores contratados a través de ETTs muestran puntuaciones más elevadas que los temporales directos en el indicador de condiciones de trabajo, sobre todo en lo relativo a la voluntariedad de trabajar a tiempo parcial y la relación entre horas deseadas y efectivas, lo cual vendría a demostrar que los emparejamientos llevados a cabo por ETTs aportarían mayor calidad y se ajustarían más a los deseos de los trabajadores. El resultado tiende a mantenerse cuando se tienen en cuenta los cambios en la composición del empleo, en comparación con los trabajadores temporales directos, cuyas condiciones empeoran. Este aspecto es importante para la política laboral en general si uno de los objetivos a largo plazo consiste en elevar las tasas de actividad, de

cara a los próximos desafíos demográficos a los que se enfrentará nuestro país.

Segundo. El papel de las ETTs en la consecución de la adecuación de los emparejamientos laborales (de ajustar la demanda y la oferta) queda avalado por el resultado de que una proporción relevante de los trabajadores que son contratados vía ETTs acceden a un empleo indefinido en un periodo de dos-tres años, lo que parece sugerir que sirven a los trabajadores como un “trampolín” para lograr un trabajo estable en el futuro cercano. En este sentido, las ETTs podrían contribuir más a mejorar la dimensión de estabilidad de la calidad del empleo mediante acciones que permitiesen a las personas que trabajan en actividades inestables o estacionales aumentar su permanencia en la “ocupación” (no en el puesto), aunque se trate de actividades, empleos y empresas distintas, es decir, con empleadores e incluso en sectores diferentes.

Tercero. No hay que olvidar el papel que desempeñan los salarios en tanto para el trabajador como para el empresario. Este un elemento decisivo a la hora de aceptar una oferta laboral y a su vez permite al trabajador sentirse satisfecho con el puesto que ocupa. En este ámbito, hay que destacar el papel de las ETTs porque, de acuerdo con los resultados del informe, garantizan tener unos ingresos salariales diarios que, siendo inferiores a los de los trabajadores con contrato indefinido, superan a los de los temporales directos, lo que podría interpretarse en el sentido de que las ETTs son más eficaces para conseguir que se cumpla el principio de “igual salario para igual trabajo” y, por tanto, reducir el diferencial salarial negativo con respecto a los trabajadores permanentes. Un análisis más detallado de la distribución salarial y su evolución en el tiempo sin duda aportaría más luz en este ámbito.

Cuarto. El mercado de trabajo y la sociedad en su conjunto se enfrenta a un cambio general del sistema productivo que demanda nuevas formas de concebir los puestos y el tiempo de trabajo. Sin duda, aquí el papel de las ETTs, a la vista de lo anteriormente expuesto, puede ser especialmente relevante. La velocidad a la que se producen estos cambios, las nuevas formas de empleo no presencial, el impacto de la tecnología en las relaciones entre la demanda y la oferta de trabajo, necesitan de nuevos instrumentos y de formas de emparejamientos más flexibles pero a su vez de mayor calidad. Ahora bien, cabe preguntarse si este reto supondrá que, siguiendo la tendencia observada, el papel de mediador de las ETTs quedará reducido a aquel grupo de ocupaciones de baja cualificación en el que las empresas son más proclives a externalizar la búsqueda de trabajadores, o si en el futuro los costes de llevar a cabo buenos emparejamientos, dado el aumento en la velocidad y la flexibilidad del proceso, animarán a las empresas a delegar este proceso para ocupaciones con mayor cualificación. Estas cuestiones vinculadas a las ocupaciones y las cualificaciones sugieren el interés de realizar análisis más específicos que tengan en cuenta la heterogeneidad no solo de los puestos (distintos grupos de ocupaciones) sino también de los trabajadores (diferenciados por grupos de edad o de cualificación).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F. y Ritter, J. (2003), "Measuring decent work with statistical indicators", *International Labour Review*, 142(2), 147-178.

Arranz, J.M. y García-Serrano, C. (2011a), "Los datos fiscales de la Muestra Continua de Vidas Laborales", *Papeles de Trabajo*, nº 5, Instituto de Estudios Fiscales.

Arranz, J.M. y García-Serrano, C. (2011b), "Are the MCVL tax data useful? Ideas for mining", *Hacienda Pública Española*, 199(4), 151-186.

AQR-IREA (2011), *Estudio Manpower Professional de Calidad Laboral-2011*, Manpower Professional.
Bescond, D.; Chataignier, A. y Mehran, F. (2003), "Seven indicators to measure decent work: an international comparison", *International Labour Review*, 142(2), 179-212.

Bonnet, F.; Figueiredo, J.B. y Standing, G. (2003), "A family of decent work indexes", *International Labour Review*, 142(2), 213-238.

Breusch, T. y Pagan, A. (1980), "The Lagrange multiplier and its applications to model specification in econometrics", *Review of Economics Studies*, 47, 239-253.

Comisión Europea (2001a), *Employment and social policies: a framework for investing in quality*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2001) 313 final.

Comisión Europea (2001b), *Employment in Europe 2002*, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels.

Comisión Europea (2002), *Employment in Europe 2002*, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels.

Comisión Europea (2003), *Employment in Europe 2002*, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels.

Comisión Europea (2008), *Employment in Europe 2008*, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels.

Davia, M.A. y Hernanz, V. (2004), "Temporary employment and segmentation in the Spanish labour market: an empirical analysis through the study of wage differentials", *Spanish Economic Review*, 6, 291-318.

Davoine, L.; Erhel, Ch. y Guergoat-Lariviere, M. (2008), "Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond", *International Labour Review*, 147(2-3), 163-198.

De Graaf-Zijl, M. y Berkhout, E.E. (2007), "Temporary agency work and the business cycle", *Journal of International Manpower*, 28, 646-675.

Eurofound (2002), *Quality of work and employment in Europe: issues and challenges*, Foundation Paper No. 1, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Eurofound (2014), *Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages*, Dublin.

Gallie, D. (ed.) (2007), *Employment regimes and the quality of work*, University of Chicago Press.

García-Serrano, C. y Malo, M.A. (2013), "Employment and the quality of jobs. Country case studies on labour market segmentation: Spain", *Employment Working Paper No. 143*, International Labour Office.

García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2014), "Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa", *Documento de Trabajo 4.1, VII Informe FOESSA* (accesible http://www.foessa2014.es/informe/documentos_trabajo.php).

Ghai, D. (2003), "Decent work: concept and indicators", *International Labour Review*, 142(2), 113-145.

Goos, M., Konings, J. y Vandeweyer, M. (2015), "Employment growth in Europe: the roles of innovation, local job multipliers and institutions", *Discussion Paper Series 15-10*, Utrecht School of Economics.

Green, F. (2006), *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Woodstock, Princeton University Press.

Hausman, J.A. (1978), "Specification test in econometrics", *Econometrica*, 46, 1251-1271.

Hernanz, V. y García-Serrano, C. (2015), "Cambios ocupacionales y de cualificaciones", *Ekonomiaz/ Revista Vasca de Economía*, 87(1), 154-181.

Jahn, E.J. y Bentzen, J. (2012), "What drives the demand for temporary agency workers?", *Labour*, 26, 341-355.

Jahn, E.J y Rosholm, M. (2014), "Looking beyond the bridge: how temporary agency employment affects labour market outcomes", *European Economic Review*, 65, 108-125.

Jimeno, J.F. y Toharia, L. (1993), "The effects of fixed-term employment on wages: theory and evidence from Spain", *Investigaciones Económicas*, XVII(3), 475-494.

Leschke, J. y Watt, A. (2008), "Job quality in Europe", Working Paper 2008-07, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels.

Leschke, J.; Watt, A. y Finn, M. (2008), "Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index", Working Paper 2008-03, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels.

Leschke, J.; Watt, A. y Finn, M. (2012), "Job quality in the crisis - An update of the Job Quality Index (JQI)", Working Paper 2012-07, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.

Motellón, E., Lóipez-Bazo, E. y El-Attar, M. (2010), "Cambios en la estructura salarial por tipos de contrato, 1995-2002", *Revista de Economía Aplicada*, XVIII(53), 5-38.

Muñoz de Bustillo, R.; Fernández-Macías, R.E.; Antón, J.I. y Esteve, F. (2011), *Measuring more than money: the social economics of job quality*, Edward Elgar, Cheltenham.

OCDE (2002), "And the twain shall meet: cross-market effects of labour and product market policies", Capítulo 5, *OECD Employment Outlook 2002*, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2013), *How's life? Measuring well-being*, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2014), "How good is your work? Measuring and assessing job quality", Capítulo 3, *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris.

OIT (2012), *Decent work indicators: concepts and definitions*, ILO Manual, First edition, International Labour Organization, Geneva.

Ramos, M. (2015), *Competencies, frims and qualification mismatch. Returns to education and their limits*, Tesis doctoral, Universidad de Alcalá.

Ritter, J.A. y Anker, R. (2002), "Good jobs, bad jobs: workers evaluations in five countries", *International Labour Review*, 141(4), 231-258.

Sehnbruch, K. (2004), "From the quantity to the quality of employment: an application of the capability approach to the Chilean labour market", Working Paper 9, Center for Latin American Studies.

Tangian, A. (2005), "A composite indicator of working conditions in the EU-15 for policy monitoring and analytical purposes", Discussion Paper 135, Hans Blockler Foundation WSI, Dusseldorf.

Tilly, C. (1996), "The good, the bad and the ugly: good and bad jobs in the United States at the millenium", Working Paper 103, Russell Sage Foundation.

Toharia, L. y Caprile, M. (2004), "L'indicador de Qualitat del mercat de Treball (IQT) a Espanya", en Anuari Sociolaboral de la UGT de Catalunya-2003, 42-47, Barcelona.

UNECE (2010), Measuring quality of employment – Country pilot reports, United Nations Economic Commission for Europe, Geneva.

APÉNDICE



Cuadro A.1. Evolución de las puntuaciones del índice sintético de calidad del empleo y de sus dimensiones y sub-componentes, según tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

	ICE			CT			CF			TVC						
	Total	Indef	Temp	ETT	Total	Indef	Temp	ETT	Total	Indef	Temp	ETT				
2006	57,0	58,1	55,0	54,8	61,0	62,4	58,0	60,7	43,9	45,7	40,6	39,1	68,8	68,0	70,8	66,8
2007	57,6	58,5	55,5	55,6	61,7	62,9	59,0	61,6	44,5	46,0	41,4	39,8	68,9	68,5	70,0	67,5
2008	57,8	58,6	56,0	56,1	62,2	63,4	59,0	62,9	44,4	45,6	42,1	39,1	69,2	68,6	70,9	68,1
2009	57,8	58,7	55,3	56,5	61,8	63,4	56,7	61,9	44,8	45,7	42,6	41,3	69,6	69,0	71,8	68,5
2010	58,3	59,2	55,6	56,2	62,2	63,7	57,2	61,8	45,9	47,0	42,8	41,4	69,2	68,6	71,5	67,1
2011	58,0	59,0	55,1	56,6	61,9	63,8	56,1	62,8	45,1	46,2	42,2	41,0	69,7	68,9	72,5	67,5
2012	57,9	59,0	54,2	56,8	61,3	63,4	54,1	63,2	45,3	46,4	42,2	40,5	69,8	69,0	72,7	68,2
2013	57,8	59,0	53,9	56,5	60,8	63,1	53,0	62,3	45,7	46,9	42,5	40,9	70,2	69,4	72,9	68,3
2014	57,8	59,1	54,1	55,7	61,3	63,4	54,4	61,9	45,3	46,5	42,0	39,7	69,9	69,4	71,9	67,3
Media	57,8	58,8	55,0	56,1	61,6	63,3	56,4	62,1	45,0	46,2	42,0	40,3	69,5	68,8	71,7	67,7

Cuadro A.2. Estadísticos descriptivos en los años 2006 y 2014. EPA, 2005-2014.

	2006		2014		Diferencia
	Media	S.E.	Media	S.E.	
Sexo					
Hombres	0,569	0,495	0,500	0,500	-0,069
Mujeres	0,431	0,495	0,500	0,500	0,069
Nacionalidad					
Española	0,863	0,344	0,860	0,347	-0,003
Española y doble nacionalidad	0,006	0,079	0,022	0,145	0,015
Extranjera	0,131	0,338	0,119	0,323	-0,013
Edad					
16 - 24	0,114	0,317	0,134	0,340	0,020
25 - 29	0,158	0,365	0,086	0,281	-0,072
30 - 34	0,166	0,372	0,112	0,315	-0,053
35 - 39	0,144	0,351	0,120	0,325	-0,024
40 - 44	0,136	0,343	0,120	0,325	-0,016
45 - 49	0,109	0,312	0,101	0,301	-0,008
50 - 54	0,087	0,282	0,093	0,291	0,006
55 - 59	0,057	0,231	0,095	0,293	0,038
60 - 64	0,030	0,170	0,082	0,275	0,052
Educación					
Terciaria	0,402	0,490	0,435	0,496	0,033
Secundaria post-obligatoria	0,241	0,428	0,240	0,427	-0,002
Hasta secundaria obligatoria	0,356	0,479	0,325	0,468	0,031
Ocupaciones					
No manual cualificación alta	0,280	0,449	0,334	0,472	0,054
No manual cualificac. media	0,109	0,312	0,101	0,301	-0,009
No manual cualificación baja	0,168	0,374	0,226	0,418	0,058
Manual cualificación alta	0,175	0,380	0,134	0,340	-0,041
Manual cualificación media	0,097	0,296	0,077	0,267	-0,020
Manual cualificación baja	0,170	0,376	0,128	0,334	-0,042
Actividades					
Agricultura y Pesca	0,031	0,173	0,042	0,201	0,012
Industria	0,181	0,385	0,136	0,343	-0,045
Construcción	0,122	0,327	0,057	0,232	-0,065
Servicios tradicionales	0,237	0,425	0,327	0,469	0,090
Servicios avanzados	0,206	0,404	0,136	0,342	-0,070
Servicios colectivos	0,138	0,344	0,218	0,413	0,081
Otros servicios	0,086	0,280	0,084	0,277	-0,002
Tamaño de la empresa					
1 - 10 trabajadores	0,261	0,439	0,381	0,486	0,120
11 - 49	0,226	0,418	0,189	0,391	-0,038
50 - 249	0,153	0,360	0,141	0,348	-0,012
250 o más	0,121	0,326	0,152	0,359	0,030
No saben	0,239	0,426	0,194	0,395	-0,045
Tipo de jornada					
Tiempo completo	0,877	0,328	0,838	0,369	-0,039
Tiempo parcial	0,123	0,328	0,162	0,369	0,039
Tipo de contrato					
Indefinido	0,655	0,475	0,742	0,438	0,087
Temporal	0,303	0,460	0,231	0,421	-0,072
ETT	0,042	0,201	0,028	0,164	-0,014
Comunidades Autónomas					
Andalucía	0,158	0,365	0,184	0,387	0,026
Aragón	0,029	0,168	0,028	0,164	-0,001
Asturias (Principado de)	0,021	0,143	0,023	0,149	0,002
Baleares (Islas)	0,025	0,155	0,026	0,159	0,002
Canarias	0,044	0,206	0,049	0,216	0,005
Cantabria	0,013	0,111	0,013	0,112	0,000
Castilla-León	0,050	0,219	0,051	0,221	0,001
Castilla-La Mancha	0,039	0,193	0,044	0,205	0,005
Cataluña	0,176	0,380	0,155	0,362	-0,020
Comunidad Valenciana	0,109	0,312	0,107	0,309	-0,003
Extremadura	0,019	0,136	0,023	0,151	0,004
Galicia	0,054	0,225	0,058	0,233	0,004
Madrid (Comunidad de)	0,162	0,369	0,141	0,348	-0,021
Murcia (Región de)	0,031	0,173	0,031	0,174	0,000
Navarra (Comunidad Foral)	0,014	0,117	0,014	0,116	0,000
País Vasco	0,050	0,218	0,047	0,211	-0,003
Rioja (La)	0,007	0,084	0,007	0,081	-0,001
Muestra	33148		29444		
Muestra ponderada	16241429		14094970		

Cuadro A.3. Salario medio diario bruto en términos reales (base 2011) por tipo de contrato y relación con una ETT. MCVL, 2005-2013.

	Total	Indef. y no ETT (C1)	Indef. y temp. y no ETT (C2)	Solo temp. y no ETT (C3)	Indef. Y temp. y comb. ETT (C4)	Solo temp. y comb. ETT (C5)	Solo temp. y solo ETT (C6)	Relac. ETT (C4+ C5+ C6)
2005	58,8	68,6	48,9	47,5	44,0	42,3	52,4	45,3
2006	59,5	69,0	49,9	48,3	44,4	43,1	52,7	45,7
2007	60,5	69,8	50,2	49,5	45,2	43,9	54,4	46,7
2008	61,6	70,1	51,1	50,7	45,6	45,4	55,4	48,4
2009	63,0	70,8	52,5	51,7	47,6	45,1	55,5	49,6
2010	61,7	69,7	51,3	49,8	46,7	44,4	54,4	48,8
2011	60,0	68,4	49,9	47,2	45,7	44,4	53,6	48,5
2012	58,5	66,3	47,0	46,9	44,0	42,9	53,4	47,9
2013	57,5	65,9	44,8	45,2	43,8	41,7	52,1	46,7
Media	60,2	68,8	49,7	48,6	45,1	43,7	53,7	47,2
Tasa variac.								
2005 -08	4,8	2,1	4,6	6,7	3,6	7,2	5,7	6,7
2009 -13	-8,8	-6,9	-14,7	-12,5	-7,9	-7,7	-6,2	-5,9
2005 -13	-2,2	-3,9	-8,3	-4,9	0,6	-1,6	-0,7	3,0

Cuadro A.4. Grupo medio de cotización por tipo de contrato y relación con una ETT. MCVL, 2005-2013.

	Total	Indef. y no ETT (C1)	Indef. y temp. y no ETT (C2)	Solo temp. y no ETT (C3)	Indef. Y temp. y comb. ETT (C4)	Solo temp. y comb. ETT (C5)	Solo temp. y solo ETT (C6)	Relac. ETT (C4+ C5+ C6)
2005	4,1	4,7	3,6	3,5	2,5	2,2	2,1	2,2
2006	4,1	4,7	3,6	3,6	2,5	2,1	2,0	2,2
2007	4,2	4,7	3,6	3,6	2,5	2,1	2,0	2,2
2008	4,2	4,7	3,7	3,7	2,6	2,2	1,9	2,2
2009	4,3	4,8	3,8	3,7	2,6	2,3	2,0	2,2
2010	4,4	4,8	3,9	3,8	2,6	2,2	2,0	2,2
2011	4,4	4,9	3,9	3,8	2,7	2,3	2,0	2,2
2012	4,4	4,9	3,8	3,7	2,6	2,3	2,0	2,2
2013	4,4	5,0	3,7	3,6	2,6	2,3	2,1	2,2
Media	4,3	4,8	3,7	3,7	2,5	2,2	2,0	2,2

Cuadro A.5. Duración media en el empleo (en días) por tipo de contrato y relación con una ETT. MCVL, 2005-2013.

	Total	Indef. y no ETT (C1)	Indef. y temp. y no ETT (C2)	Solo temp. y no ETT (C3)	Indef. Y temp. y comb. ETT (C4)	Solo temp. y comb. ETT (C5)	Solo temp. y solo ETT (C6)	Relac. ETT (C4+ C5+ C6)
2005	300	349	310	236	285	203	117	198
2006	303	350	313	236	286	208	119	205
2007	302	348	308	236	280	207	125	207
2008	298	347	301	226	271	198	121	192
2009	292	344	290	209	251	173	110	160
2010	293	346	296	206	266	178	115	164
2011	293	347	298	205	267	178	119	164
2012	288	344	292	195	269	174	122	161
2013	285	345	290	187	263	173	122	161
Media	295	347	302	216	276	193	119	185

Cuadro A.6. Evolución del indicador de calidad en el empleo por tipo de contrato y relación con una ETT. MCVL, 2005-2013.

	Total	Indef. y no ETT (C1)	Indef. y temp. y no ETT (C2)	Solo temp. y no ETT (C3)	Indef. Y temp. y comb. ETT (C4)	Solo temp. y comb. ETT (C5)	Solo temp. y solo ETT (C6)	Relac. ETT (C4+ C5+ C6)
2005	45,6	53,3	43,3	36,2	36,2	27,2	20,2	27,1
2006	46,0	53,4	43,8	36,3	36,4	27,7	20,3	27,8
2007	46,1	53,5	43,4	36,5	35,9	27,6	20,9	28,0
2008	46,1	53,4	43,1	36,0	35,6	27,3	20,5	26,9
2009	46,2	53,5	42,6	34,9	33,8	25,2	19,8	24,3
2010	46,2	53,7	43,4	34,5	35,1	25,5	20,1	24,5
2011	46,1	53,8	43,4	34,1	35,6	25,8	20,4	24,5
2012	45,4	53,5	42,1	32,8	35,2	25,1	20,7	24,1
2013	45,0	53,6	41,3	31,6	34,7	25,0	20,6	24,0
Media	45,9	53,5	43,1	34,8	35,7	26,7	20,4	26,1

Cuadro A.7. Evolución del indicador salarial por tipo de contrato y relación con una ETT. MCVL, 2005-2013.

	Total	Indef. y no ETT (C1)	Indef. y temp. y no ETT (C2)	Solo temp. y no ETT (C3)	Indef. Y temp. y comb. ETT (C4)	Solo temp. y comb. ETT (C5)	Solo temp. y solo ETT (C6)	Relac. ETT (C4+ C5+ C6)
2005	19,4	23,2	15,6	15,1	13,8	13,1	17,0	14,3
2006	19,7	23,3	16,0	15,4	13,9	13,4	17,1	14,4
2007	20,1	23,6	16,1	15,9	14,2	13,7	17,7	14,8
2008	20,5	23,7	16,5	16,3	14,4	14,3	18,1	15,4
2009	21,0	24,0	17,0	16,7	15,1	14,2	18,2	15,9
2010	20,5	23,6	16,6	16,0	14,8	13,9	17,7	15,6
2011	19,9	23,1	16,0	15,0	14,4	13,9	17,4	15,5
2012	19,3	22,3	14,9	14,9	13,8	13,4	17,4	15,2
2013	18,9	22,1	14,1	14,2	13,7	12,9	16,9	14,8
Media	19,9	23,2	16,0	15,5	14,2	13,6	17,5	15,0

Cuadro A.8. Evolución del indicador de perspectivas profesionales por tipo de contrato y relación con una ETT. MCVL, 2005-2013.

	Total	Indef. y no ETT (C1)	Indef. y temp. y no ETT (C2)	Solo temp. y no ETT (C3)	Indef. Y temp. y comb. ETT (C4)	Solo temp. y comb. ETT (C5)	Solo temp. y solo ETT (C6)	Relac. ETT (C4+ C5+ C6)
2005	34,6	41,0	28,8	28,3	16,4	12,8	11,7	13,2
2006	34,8	41,1	29,2	28,6	16,4	12,7	11,3	13,1
2007	35,1	41,3	29,1	28,8	16,3	12,4	10,7	12,9
2008	35,9	41,6	30,0	29,5	17,2	13,2	10,4	13,2
2009	37,2	42,2	31,0	30,5	17,4	14,2	11,2	13,4
2010	37,6	42,7	32,1	31,0	17,3	13,8	11,5	13,3
2011	38,0	43,2	32,0	31,1	18,8	14,8	11,5	13,8
2012	38,0	43,8	31,0	30,2	17,9	14,5	11,5	13,5
2013	37,9	44,3	30,1	29,2	17,8	14,9	11,7	13,7
Media	36,5	42,4	30,2	29,7	16,9	13,4	11,3	13,3

Cuadro A.9. Evolución del indicador de estabilidad de la duración del empleo por tipo de contrato y relación con una ETT. MCVL, 2005-2013.

	Total	Indef. y no ETT (C1)	Indef. y temp. y no ETT (C2)	Solo temp. y no ETT (C3)	Indef. Y temp. y comb. ETT (C4)	Solo temp. y comb. ETT (C5)	Solo temp. y solo ETT (C6)	Relac. ETT (C4+ C5+ C6)
2005	82,2	95,7	85,0	64,6	77,9	55,4	31,9	54,2
2006	82,8	95,8	85,8	64,6	78,2	57,0	32,5	56,0
2007	82,7	95,4	84,4	64,5	76,6	56,5	34,1	56,6
2008	81,6	95,0	82,3	61,8	74,2	54,2	33,1	52,4
2009	80,1	94,1	79,5	57,3	68,8	47,2	30,0	43,8
2010	80,2	94,8	81,1	56,2	72,9	48,5	31,3	44,8
2011	80,2	95,0	81,7	56,0	73,2	48,7	32,4	44,7
2012	78,8	94,3	80,0	53,2	73,7	47,4	33,2	43,9
2013	78,1	94,5	79,4	51,2	72,0	47,2	33,3	43,9
Media	80,8	94,9	82,6	59,0	75,4	52,9	32,4	50,5

Cuadro A.10. Estadísticos descriptivos del pool de la muestra (conjunto de individuos y años) en los años 2005 y 2013. MCVL, 2005-2013.

	2005		2013		Diferencia
	Media	S.E.	Media	S.E.	
Sexo					
Varón	0,579	0,494	0,524	0,499	-0,055
Mujer	0,421	0,494	0,476	0,499	0,055
Grupos de edad					
16 -25	0,173	0,378	0,093	0,291	-0,080
26 -30	0,173	0,379	0,122	0,328	-0,051
31 -35	0,160	0,366	0,152	0,359	-0,008
36 -40	0,139	0,346	0,164	0,370	0,025
41 -45	0,122	0,327	0,149	0,356	0,027
46 -55	0,168	0,374	0,231	0,421	0,063
+56	0,065	0,247	0,089	0,285	0,024
Nacionalidad/Lugar nacim.					
Nacional nacido en España	0,843	0,364	0,857	0,350	0,014
Nacional no nacido en España y doble nacionalidad	0,095	0,293	0,053	0,223	-0,042
UE y países desarrollados	0,022	0,145	0,042	0,200	0,020
Países en desarrollo	0,040	0,197	0,048	0,215	0,008
Grupo de cotización					
No manual cualificación alta	0,116	0,316	0,143	0,347	0,027
No manual cualificación media	0,074	0,255	0,082	0,268	0,008
No manual cualificación baja	0,302	0,446	0,309	0,452	0,007
Manual cualificación alta	0,211	0,394	0,181	0,374	-0,029
Manual cualificación media	0,124	0,311	0,118	0,309	-0,006
Manual cualificación baja	0,173	0,360	0,167	0,361	-0,007
Jornada					
Tiempo completo	0,848	0,334	0,740	0,419	-0,108
Tiempo parcial(<1/2 horario)	0,068	0,230	0,113	0,298	0,045
Tiempo parcial(1/2 horario)	0,043	0,185	0,066	0,231	0,023
Tiempo parcial(>1/2 horario)	0,041	0,173	0,080	0,248	0,040
Rama de actividad					
Industria extractiva, manuf. y energía	0,159	0,356	0,130	0,331	-0,029
Construcción	0,134	0,330	0,040	0,191	-0,094
Comercio	0,179	0,370	0,179	0,376	0,000
Hostelería	0,072	0,248	0,105	0,297	0,033
Transporte	0,079	0,262	0,099	0,293	0,019
Interm. Financiera, serv. inmob. y serv. a empresas	0,153	0,340	0,173	0,366	0,020
Adm. Pública, sanidad y educación	0,173	0,371	0,224	0,411	0,051
Otros serv. personales y hogares	0,051	0,209	0,051	0,212	0,000
Tamaño de empresa					
0 trabajadores	0,059	0,206	0,073	0,237	0,014
1-4 trabajadores	0,132	0,319	0,150	0,342	0,017
5-9 trabajadores	0,096	0,276	0,094	0,279	-0,002
10-19 trabajadores	0,109	0,292	0,097	0,284	-0,011
20-49 trabajadores	0,152	0,337	0,132	0,325	-0,021
50-99 trabajadores	0,095	0,275	0,092	0,277	-0,004
100-499 trabajadores	0,181	0,364	0,182	0,372	0,000
> 500 trabajadores	0,175	0,365	0,181	0,376	0,006
Antigüedad en empleo					
< 6 meses	0,412	0,492	0,384	0,486	-0,027
6 meses - 1 año	0,088	0,284	0,061	0,239	-0,028
> 1-3 años	0,221	0,415	0,150	0,357	-0,071
>3-6 años	0,135	0,342	0,149	0,356	0,014
>6 años	0,144	0,351	0,256	0,437	0,112
Tipo contrato/Relación ETTs					
Indefinido y sin relación con ETT	0,541	0,498	0,597	0,491	0,056
Indefinido y temporal y sin relación con ETT	0,072	0,258	0,047	0,212	-0,024
Temporal y sin relación con ETT	0,347	0,476	0,332	0,471	-0,015
Indefinido y temporal y alguna relación con ETT	0,008	0,089	0,003	0,052	-0,005
Temporal y alguna relación con ETT	0,021	0,145	0,010	0,100	-0,011
Temporal y solo relación con ETT	0,011	0,104	0,012	0,107	0,001
Otros	0,000	0,015	0,000	0,008	0,000
Muestra	520.548		490.477		-30.071
Muestra ponderada	13.013.700		12.261.925		-751.775

ÁSEMPLIO



Universidad
de Alcalá