

 MONOGRAFÍAS

LA CALIDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y SUS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Lorenzo Serrano (Dir.)

Ángel Soler

Fernando Pascual

Ivie



FUNDACIÓN
RAMÓN ARECES

LA CALIDAD
DEL EMPLEO
EN ESPAÑA Y SUS
COMUNIDADES
AUTÓNOMAS

LA CALIDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y SUS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Lorenzo Serrano (Dir.) Ivie | Universitat de València

Ángel Soler Ivie | Universitat de València

Fernando Pascual Ivie

El contenido expuesto en este libro es responsabilidad exclusiva de sus autores.

Reservados todos los derechos.

Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación, sin permiso escrito de la Editorial Centro de Estudios Ramón Areces y del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie).

EDICIÓN 2023

© Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
Tomás Bretón, 21 - 28045 Madrid
T 915 061 190
cerasa@cerasa.es
www.cerasa.es

© Fundación Ramón Areces
Vitruvio, 5 - 28006 Madrid
www.fundacionareces.es

© Ivie (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas)
Guardia Civil, 22 esc. 2 1º
46020 Valencia
T +34 96 319 00 50
F +34 96 319 00 55
ivie@ivie.es
www.ivie.es

© Autores

EDICIÓN
Susana Sabater | Ivie

DOCUMENTACIÓN
Belén Miravalles | Ivie

Diseño:
KEN | www.ken.es

ISBN: 978-84-9961-450-2
Depósito legal: M-28798-2023

Impreso por:
ANEBRI, S.A.
Desierto de Tabernas, 8
28320 Pinto (Madrid)

Impreso en España | Printed in Spain

ÍNDICE

Presentación	9
Resumen ejecutivo	11
1 Introducción	17
2 Evolución del empleo en España y sus comunidades autónomas	25
2.1. Población ocupada	25
2.2. Participación laboral y tasa de empleo	27
2.3. Desempleo y tasa de paro	29
2.4. Indicadores alternativos de desempleo	33
3 Calidad del empleo	37
3.1. Estabilidad laboral: temporalidad y antigüedad en la empresa	38
3.2. Tipo de ocupación	48
3.3. Tipo de jornada	50
3.4. Horas trabajadas y horario laboral	54
3.5. Salarios	65
3.6. Siniestralidad laboral y salud	72
3.7. Digitalización y riesgo de automatización	76
3.8. Satisfacción con el empleo	77
4 Desajustes respecto a las características de los trabajadores	81
4.1. Tipo de contrato y preferencias del trabajador	82
4.2. Tipo de ocupación y nivel formativo del trabajador	84
4.3. Ocupados y deseo de modificar el horario	87
4.4. Ocupados que buscan otro empleo	89
5 El teletrabajo en el entorno de la calidad del empleo	91
5.1. Impacto del teletrabajo	91
5.2. Características del teletrabajo en España	94
5.3. Determinantes del teletrabajo en España	103
6 Índice de calidad del empleo	107
6.1. Metodología para la construcción del índice	108
6.2. Calidad global del empleo en España y sus regiones	112
6.3. El posible dilema entre cantidad y calidad del empleo	116
6.4. Calidad del empleo y teletrabajo	119
6.5. Calidad del empleo y desarrollo económico	120
7 Determinantes de la calidad del empleo	123
7.1. Tejido productivo	124
7.2. Formación de los trabajadores	134
7.3. Otros factores de entorno regional	138
8 Conclusiones	141
Anexo: Índice de calidad del empleo por CC. AA. 2022	153
Referencias bibliográficas	159

PRESENTACIÓN

Esta monografía es el resultado de una investigación sobre la calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas, realizada por investigadores del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) y patrocinada por la Fundación Ramón Areces en su cometido de impulsar la investigación de excelencia.

La calidad del empleo suscita un interés creciente por parte de los gobiernos y agentes sociales dada su relevancia para el bienestar de individuos y la sociedad en su conjunto. El presente informe contribuye a cubrir la falta de información sistematizada que actualmente existe respecto a esta cuestión a partir de la explotación de diferentes bases de datos del mercado de trabajo español para las que existe desagregación regional. De este modo, se analizan múltiples dimensiones de la calidad del empleo, que abarcan desde las propias características de los trabajos (como el salario, el régimen contractual, el tipo de jornada, el grado de conciliación con la vida familiar, la siniestralidad y la salud, entre otras) hasta su grado de ajuste respecto a las características y preferencias de las personas ocupadas. El informe también se detiene en la evolución más reciente del teletrabajo, que ha aumentado considerablemente tras la pandemia del Covid-19 y que sin duda repercute en los trabajadores, las empresas y el entorno social.

Para sintetizar todos estos aspectos se construye un índice de calidad del empleo, que permite analizar su evolución temporal desde 2007, así como las diferencias regionales. Finalmente, el estudio se completa con un análisis microeconómico de los determinantes de la calidad del empleo, donde el capital humano, la especialización sectorial o el tamaño empresarial juegan un importante papel, junto a otros factores como el marco institucional y regulatorio del mercado de trabajo o la fase del ciclo económico.

RESUMEN EJECUTIVO

La calidad del empleo es un elemento clave para el bienestar personal y social. Se trata de un fenómeno complejo ya que son diversos los aspectos del empleo que influyen en su calidad. Ese carácter multidimensional dificulta la medición, un requisito básico para cualquier análisis riguroso del problema.

El objetivo de este informe es abordar la medición de la calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas con un enfoque acorde a los criterios de los marcos analíticos desarrollados a nivel internacional. El enfoque asume plenamente la multidimensionalidad de la calidad dentro de las posibilidades que las fuentes estadísticas ofrecen y adopta el punto de vista del trabajador para evaluar la calidad.

El análisis parte de considerar las características de los empleos a través de variables relacionadas con un amplio abanico de dimensiones: estabilidad de la relación laboral, tipo de ocupación, tipo de jornada, horarios, posibilidad de conciliación y organización de la jornada, salario, siniestralidad laboral y salud, riesgo potencial de automatización o satisfacción del ocupado con su trabajo actual. El grado de ajuste entre algunas de esas características del empleo y las preferencias y características de los individuos se ha considerado como otro aspecto adicional de la calidad del empleo. En total se han considerado en torno a 40 variables para las que se ha contado con información a nivel de comunidad autónoma a partir de las fuentes estadísticas disponibles en materia salarial, laboral y de calidad de vida. También se ha construido un índice sintético, representativo de la calidad global del empleo. El análisis se ha planteado en un doble nivel, el conjunto de España a lo largo del periodo 2007-2022 y la situación de las comunidades autónomas en 2022 y en 2007, tomando este último año como referencia de la situación existente antes de las últimas crisis.

El análisis del mercado de trabajo español a partir de indicadores de empleo, actividad y desempleo muestra la existencia de una elevada sensibilidad al ciclo económico, falta de capacidad para ofrecer suficientes oportunidades laborales y gran heterogeneidad a nivel regional, con un patrón territorial notablemente persistente, caracterizado por un desempeño más favorable en las regiones del nordeste del país y Madrid y menos favorable en Canarias y las regiones del sur peninsular.

La situación actual muestra avances sustanciales tras el fin de la pandemia y es mucho mejor que la de 2013, pero en muchos aspectos todavía no se han recuperado los niveles previos a la Gran Recesión. Ese diagnóstico nacional puede extenderse en general a las diferentes comunidades autónomas con matices. En comparación con 2007 solo un número reducido de comunidades autónomas han conseguido incrementar el empleo (Illes Balears y Canarias en buena medida, Madrid y Murcia de modo más moderado) y en todas las comunidades autónomas la tasa de empleo es menor y la tasa de paro mayor que entonces.

En general, el análisis de las características del empleo apunta a la existencia de problemas relevantes de calidad en la actualidad en casi todos los aspectos considerados. En materia de estabilidad laboral, la tasa de temporalidad sigue siendo muy alta, principalmente debido al sector público, ya que en el sector privado se ha moderado sustancialmente. En materia de tipo de ocupación, tipo de jornada y

horarios también se detectan carencias. El peso de las ocupaciones de alta cualificación continúa siendo bastante más bajo que en otros países de nuestro entorno y una parte significativa de los ocupados tiene que conformarse con un empleo involuntario a jornada parcial. También son frecuentes las situaciones de subempleo, las jornadas largas, los horarios poco habituales o el trabajo a turnos. Además, una parte importante de los trabajadores se enfrentan a problemas para conciliar trabajo y vida familiar, tienen dificultades para modificar la jornada laboral, son contactados por motivos laborales durante su tiempo libre, declaran trabajar bajo presión o tienen poca o nula capacidad para influir en el orden o contenido de las tareas que debe realizar.

A todo lo anterior hay que añadir que, en línea con el comportamiento de la discreta evolución de la productividad, desde 2007 el salario medio apenas ha crecido en términos reales y que buena parte de los trabajadores recibe salarios bajos, mientras que una parte sustancial de los trabajadores está expuesta a perder el empleo en el futuro a causa de su automatización. Por otra parte, la valoración media de los trabajadores acerca de su trabajo es un notable bajo. En definitiva, existen problemas apreciables de calidad en muchos ámbitos del empleo. Sin embargo, eso no debe impedir reconocer el hecho de que la mayor parte de los ocupados no se ven afectados por muchos de esos problemas.

En la mayoría de los aspectos considerados se observa una evolución positiva en el periodo más reciente, con una situación en general mejor que la de 2007, el momento con mejor desempeño del mercado laboral español de los últimos 40 años. De hecho, en un número sustancial de indicadores los registros de 2022 son los mejores de las últimas décadas: tasa de temporalidad global y del sector privado (en parte aunque no exclusivamente gracias al incremento del empleo fijo discontinuo impulsado por la última reforma laboral), duración de los contratos temporales, antigüedad en la empresa, peso de las ocupaciones altamente cualificadas en el empleo total, incidencia de las jornadas largas, brecha salarial de género, siniestralidad o riesgo de automatización. El porcentaje de empleo involuntario a tiempo parcial y de trabajadores subempleados ha mejorado, pero sigue sin recuperar los niveles previos a la Gran Recesión.

Por el contrario, además del pobre comportamiento salarial, otras variables presentan los peores registros de últimos tiempos: tasa de temporalidad en el sector público, peso de las empresas de trabajo temporal (ETT) en el empleo asalariado o porcentaje de ocupados con horarios o jornadas poco habituales o problemáticas.

Esos problemas de calidad del empleo están presentes en mayor o menor grado en todas las comunidades autónomas, aunque ciertamente con una intensidad que en ocasiones es muy dispar. Las tasas de temporalidad de algunas comunidades se aproximan al 30%, el doble que en otras, el porcentaje de fijos discontinuos entre los asalariados va del 0,6% al 14,1% según comunidad autónoma, el porcentaje de empleados a través de las ETT oscila entre el 1,1% y el 7,1%, el peso de las ocupaciones altamente cualificadas se mueve entre el 27,6% y el 46,2%, el empleo a jornada parcial no deseado entre el 4,3% y el 8,9%, el subempleo entre el 5,9% y el 12%, las jornadas muy largas entre el 4,9% y el 9,1% y el porcentaje de trabajadores con salarios bajos entre el 5,5% y el 28,7%. Finalmente, el salario medio en algunas comunidades es un 47,5% mayor que en otras y el índice de siniestralidad el doble en unas comunidades que en otras.

En casi todos los casos la evolución del conjunto de España es extensible, aunque con intensidad desigual, al caso de las comunidades autónomas: reducción de

la temporalidad, aumento de la antigüedad en el empleo, reducción de los horarios largos o muy largos, la brecha de género y la siniestralidad, etc. Por otra parte, en algunos ámbitos el comportamiento es mucho más dispar (o incluso refleja evoluciones de signo opuesto según la comunidad de que se trate). En cualquier caso, el análisis muestra que las diferentes dimensiones de la calidad del empleo no responden a un único patrón territorial generalizable a todas ellas. Por ejemplo, Madrid tiene los mejores resultados en temporalidad, porcentaje de trabajadores en ocupaciones de alta cualificación, salarios, siniestralidad y riesgo por automatización del empleo, pero también el mayor porcentaje de trabajadores que realizan horas extras no pagadas y una satisfacción con el trabajo por debajo de la media nacional.

La calidad del empleo también depende del ajuste entre las características del empleo y las capacidades, necesidades y preferencias de los trabajadores. Existen sustanciales desajustes de distinto tipo con implicaciones para la calidad el empleo. La mayor parte de los contratos temporales son no deseados, aunque ese porcentaje está descendiendo de modo notable en parte a causa de la última reforma laboral, la mitad del empleo a tiempo parcial es involuntario, un 22% de los trabajadores con estudios universitarios trabajan en ocupaciones que a priori no requieren formación superior, uno de cada seis ocupados desea una jornada laboral diferente y un 7,7% de los trabajadores están buscando un empleo diferente porque el que ya tienen no les parece adecuado.

Algunos de esos desajustes se sitúan en niveles bajos en comparación con el pasado (porcentaje de temporalidad no deseada, deseo de trabajar más horas) y, por el contrario, otros en niveles máximos o próximos a ellos (sobrecualificación, deseo de trabajar menos horas incluso cobrando menos, trabajadores ocupados que buscan otro empleo).

En general esos desajustes están presentes de modo relevante en todas las comunidades autónomas, pero se aprecian diferencias territoriales muy sustanciales, con comunidades donde el desajuste llega a ser la mitad más que en otras. En cualquier caso, cada tipo de desajuste presenta un patrón específico, sin que haya grupos de comunidades con desajustes sistemáticamente mayores (o menores) en todos los ámbitos considerados. Por ejemplo, Madrid presenta el menor grado de desajuste educativo, pero el mayor porcentaje ocupados que desean cambiar de empleo.

El teletrabajo es un fenómeno reciente con notables implicaciones potenciales para la calidad del empleo, pero su efecto neto resulta complejo de determinar al presentar ventajas potenciales (reducción de los desplazamientos, flexibilidad horaria, posibilidad de conciliar vida laboral y personal), pero también riesgos (aislamiento social, dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida familiar, falta de contacto directo con compañeros y superiores). Por eso, es fundamental que las empresas implementen buenas prácticas para fortalecer la confianza, la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores, y que se establezcan políticas y regulaciones adecuadas para garantizar la calidad del empleo y proteger los derechos de los teletrabajadores.

El teletrabajo ha experimentado un impulso significativo y brusco durante la Covid-19, pasando del 8,3% de los ocupados en 2019 al 15,1% en 2020 y el 15,3% en 2021. Durante la pandemia fueron muchas las empresas que tuvieron que improvisar y realizar cambios sin planificación previa, con el consiguiente riesgo de consecuencias negativas no deseadas para la calidad del empleo. En la actualidad (2022) el teletrabajo en España se sitúa en el 14%, tras un moderado descenso respecto al periodo extraordinario de la pandemia, bastante por debajo de la media de la Unión

Europea (22,4%) y muy por debajo de otros países donde cerca de la mitad de los trabajadores recurren al teletrabajo con mayor o menor intensidad.

El análisis por comunidades autónomas confirma el carácter generalizado del aumento del teletrabajo originado por la Covid-19, aunque con el fin del periodo de emergencia sanitaria se haya moderado parcialmente en muchas de ellas. En cualquier caso, el porcentaje de teletrabajo sigue siendo mayor en todas que antes de la pandemia, especialmente en Madrid, Cataluña y el País Vasco. Esto ha intensificado las diferencias regionales, con un patrón caracterizado por la posición destacada de Madrid y Cataluña. La relación moderadamente positiva a nivel regional entre el índice de calidad del empleo y el porcentaje de teletrabajo, aunque no implica causalidad, sugiere que empresas y trabajadores habrían sido capaces de gestionar el brusco incremento del teletrabajo de modo razonable.

El teletrabajo es uno de los pocos ámbitos en los que la pandemia parece haber traído cambios relacionados con la calidad del empleo con visos de persistencia. Otros aspectos en los que podría estar sucediendo algo similar son los relativos a una mayor exigencia por parte del trabajador respecto a la calidad del empleo, con el aumento del porcentaje de ocupados que buscan otro empleo, que se sitúa en máximos históricos, y el sustancial repunte reciente del porcentaje de ocupados que desean trabajar menos horas con una reducción proporcional del salario.

El Índice de Calidad del Empleo que se construye en el informe se encuentra actualmente en el valor máximo de todo el periodo 2007-2022, aunque solo 3,1 puntos por encima del nivel de 2007. La evolución del índice permite apreciar claras diferencias cualitativas entre la Gran Recesión y la crisis de la Covid-19. En 2019 todavía no se había recuperado el nivel de calidad del empleo de 2009, mientras que en 2022 ya se había superado el retroceso de 2021. La mejora entre 2007 y 2022 presenta un carácter general, afectando a todas las comunidades con la única excepción de Extremadura, que sigue todavía ligeramente por debajo de su nivel de 2007. Los incrementos más destacables se han producido en Cataluña, Murcia y Castilla-La Mancha (más de 3,5 puntos) y los más débiles en Canarias, Cantabria y Aragón (en torno a 2 puntos). Son escasas las diferencias entre regiones en lo que al aumento de la calidad del empleo se refiere.

El índice dibuja un patrón claro de diferencias territoriales que, además, resulta notablemente persistente a lo largo del tiempo. En términos de calidad global del empleo los mayores niveles se dan en el País Vasco, Madrid, Cataluña, Navarra y La Rioja, todas con índices por encima de la media nacional. La situación menos favorable corresponde a Canarias y las regiones del sur peninsular. Los casos extremos corresponden al País Vasco (índice de 107,4) y Extremadura (98,8). Los índices regionales de calidad obtenidos muestran una elevada correspondencia con otros indicadores básicos de bienestar y desarrollo económico, como la renta per cápita.

Los análisis realizados para el caso de las comunidades autónomas haciendo uso de ese índice muestran que las comunidades con más calidad del empleo tienen tasas de actividad y empleo más elevadas y, sobre todo, tasas de paro más bajas que el resto. Esa evidencia sugiere que la mejora de la calidad del empleo en España no tendría por qué estar reñida con la necesidad de continuar disminuyendo la tasa de paro. En otras palabras, la creación de más empleo no tendría que pasar necesariamente por el recurso a empleos de baja calidad, sino que sería compatible con mejoras simultáneas de la calidad.

El análisis realizado muestra que la calidad del empleo depende de un conjunto complejo de factores de naturaleza diversa, como el clima económico del momento,

el marco institucional y regulatorio del mercado de trabajo, las características del tejido productivo o la formación de los trabajadores. La situación de cada comunidad en esos aspectos condiciona la calidad de su empleo en comparación con el resto. Los primeros son básicamente comunes para todas las comunidades. Sin embargo, las diferencias territoriales son sustanciales en tejido productivo y formación de los trabajadores.

El análisis de los determinantes de la calidad del empleo ha mostrado que la especialización sectorial desempeña un papel muy relevante. La estrecha relación positiva que existe a nivel regional entre el índice global de calidad del empleo desarrollado en este informe y el peso de los sectores de intensidad digital alta concuerda con esa imagen de fuerte influencia de la especialización productiva en la calidad del empleo. El tamaño de la empresa española, relativamente reducido en comparación con otros países, también está asociado de forma positiva con la calidad del empleo. Esto es relevante porque las empresas grandes tienden a concentrarse en algunas comunidades muy concretas y las diferencias de especialización son muy notables. El tejido productivo es un factor positivo favorable para la calidad del empleo en las comunidades más desarrolladas, en comparación con la situación más discreta de otros territorios, como Canarias o las comunidades del sur peninsular.

El análisis econométrico también indica que, a igualdad de sector, región y otras características personales, la calidad del empleo crece progresivamente con el nivel de estudios completados, correspondiendo la mejor situación a los trabajadores con estudios universitarios. En ese mismo sentido, el análisis de la relación entre el porcentaje regional de ocupados con estudios superiores y el índice de calidad del empleo obtenido en este informe muestra que es positiva y muy estrecha.

La notable mejora de los niveles educativos de los trabajadores estaría impulsando el avance de la calidad del empleo, que se vería frenado por los problemas en términos de competencias efectivamente adquiridas, reiteradamente diagnosticados para España por los estudios internacionales de evaluación de competencias. La formación constituye asimismo un elemento de desigualdad regional de la calidad del empleo, ya que las diferencias entre comunidades en ese ámbito son sustanciales, reforzando un patrón territorial favorable a la calidad del empleo en Madrid y las regiones del norte y nordeste del país respecto a las comunidades insulares y del sur peninsular.

Las deficiencias detectadas en diversos aspectos de la calidad del empleo hacen conveniente considerar qué tipo de actuaciones podrían plantearse para conseguir avances en ese ámbito, En consonancia con la diversidad de dimensiones de la calidad y sus determinantes, el esfuerzo debería implicar a administraciones públicas, sindicatos, empresas, sistema educativo y los propios trabajadores. La necesidad de ese esfuerzo cobra mayor urgencia en la situación actual de transformación acelerada de las relaciones económicas a causa de la digitalización. En este contexto, de los resultados obtenidos se infieren las siguientes recomendaciones:

1. La calidad del empleo depende del ciclo económico. Por este motivo, las políticas económicas orientadas a estimular el crecimiento y estabilizar la economía contribuirían a mejorar la calidad del empleo.
2. La concertación de los agentes sociales es otro aspecto fundamental. La negociación colectiva es un marco especialmente apropiado para abordar de manera adecuada las cuestiones relacionadas con la calidad del empleo, buscando acuerdos que abarquen aspectos salariales y no salariales que sean realistas y acordes con las necesidades de la organización productiva.

3. Algunas dimensiones de la calidad están muy condicionadas por la regulación existente. En este ámbito cabe una doble vía de acción. Priorizar la negociación entre los agentes, ampliando las materias que son objeto de esta y explorar cambios legislativos adicionales que propicien la *flexiseguridad* y reduzcan la dualidad laboral.
4. La baja productividad limita la calidad del empleo, un problema cuya solución requiere políticas que estimulen el emprendimiento, la inversión y su adecuada composición (más orientada a los intangibles), el esfuerzo en I+D y la innovación, la adaptación a la economía digital y la transición hacia segmentos más favorables en las cadenas globales de valor.
5. Es necesario propiciar el cambio de especialización productiva hacia sectores más dinámicos y caracterizados por un empleo de más calidad. La administración pública debe impulsar esa transformación, pero en última instancia los empresarios son el actor principal de este proceso.
6. El tamaño de la empresa es un determinante relevante de la calidad del empleo. Es preciso revisar los obstáculos de tipo financiero, fiscal o ligados a la regulación laboral que dificultan el crecimiento de las empresas, para que las iniciativas empresariales exitosas no se vean finalmente limitadas a tamaños relativamente pequeños.
7. El objetivo de la calidad del empleo pasa por la mejora de la formación. Es necesario aumentar la calidad del sistema educativo para que proporcione un mayor nivel de competencias en todos sus niveles, pero también reforzar la colaboración entre el mundo académico y el empresarial. El sector público, las empresas y el sistema educativo tienen responsabilidad en este ámbito, pero son los propios estudiantes quienes deciden finalmente cuánto y qué estudiar.

INTRODUCCIÓN

El empleo es un determinante esencial del bienestar de las personas, las familias y el conjunto de la sociedad. Por un lado, las rentas laborales representan la principal fuente de ingresos de las familias y, por otro, el trabajo es uno de los factores productivos más relevantes en la producción de bienes y servicios. Así, los incrementos en la cantidad utilizada de trabajo y la mejora de su calidad se encuentran entre las principales fuentes del crecimiento económico, con efectos sustanciales en la desigualdad entre territorios. Las diferencias en términos de capacidad de movilizar los recursos humanos (tasas de actividad y desempleo), calidad de esos recursos (capital humano) y eficiencia en su utilización y aprovechamiento son, en definitiva, responsables de buena parte de la desigualdad regional en materia de desarrollo económico.

Desde un punto de vista individual, las diferencias en acceso a un empleo y en salario constituyen uno de los determinantes más importantes de la desigualdad en cada sociedad, condicionando la posición que cada persona ocupa en la distribución de la renta. Estar ocupado es un aspecto básico de la condición socioeconómica de los individuos y, en general, resulta necesario para lograr una participación social plena. Del mismo modo, la capacidad de generar suficiente empleo constituye un aspecto esencial del desempeño económico de un territorio y condiciona su carácter más o menos inclusivo e integrador.

Efectivamente, la abundancia de empleo permite aumentar la producción de bienes y servicios e incrementa la capacidad para satisfacer mejor las necesidades de los habitantes de un territorio. Por ese motivo es sin duda necesario que quienes deseen trabajar puedan encontrar empleo y conseguir así un salario. Sin embargo, existen otros aspectos relacionados con el empleo que resultan igualmente relevantes en términos de bienestar para los individuos y las sociedades, ya que los empleos pueden presentar características muy diversas. Al fin y al cabo, la mayoría de las personas pasa gran parte de su vida en el puesto de trabajo. El entorno laboral, considerado en su sentido más amplio, en que transcurre ese tiempo, la forma en que se organice el trabajo, la seguridad legal y desde el punto de vista de la salud con que se desarrolle, las tareas concretas a realizar, la flexibilidad para conciliar el trabajo con la vida social y familiar del individuo o las perspectivas de futuro que ofrezca son otros tantos aspectos del empleo que inciden en el bienestar de los individuos, por mencionar solo algunos. En definitiva, la calidad del empleo es un aspecto también fundamental de la contribución del trabajo al bienestar personal y el desarrollo social y, por esa razón, merece ser objeto de un análisis específico como el que se pretende en este informe.

ANTECEDENTES

Debido a su relevancia para el bienestar de los individuos, la calidad del empleo ha pasado a ser materia de creciente interés y preocupación por parte de gobiernos y

agentes sociales. Las mejoras en ese ámbito se han convertido en uno de los elementos habituales de las agendas de los gobiernos y la calidad del empleo se ha convertido en uno de los objetivos de las políticas económicas y sociales, orientadas cada vez en mayor medida a conseguir crear empleo de calidad para todos en un entorno laboral cada vez más cambiante (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, 2020).

Esta evolución ha incrementado la necesidad de poder analizar este tipo de cuestiones y, por tanto, de establecer un marco apropiado para ello. En consecuencia, a lo largo de los últimos años los organismos internacionales se han esforzado en desarrollar marcos conceptuales adecuados, definiendo sistemas de indicadores que permitan aproximar la calidad del empleo, y hacer un seguimiento de su evolución a partir de las fuentes estadísticas existentes con garantías de comparabilidad entre países.

Para el caso de España, país desarrollado y miembro de la Unión Europea, los esfuerzos más relevantes son los correspondientes al trabajo de la OCDE en el campo de la medición de la calidad del empleo y los sistemas de indicadores de Eurostat para los países de la Unión Europea y del INE para el caso español. Estos se inscriben en el marco desarrollado por la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa para el análisis de la calidad del empleo (UNECE, 2015) y, en última instancia, están inspirados en las recomendaciones del informe Stiglitz-Sen-Fitoussi con vistas a la medición del progreso social y económico (Stiglitz, Sen y Fitoussi, 2009).

El marco para el análisis de la calidad del empleo desarrollado por la OCDE¹ considera tres dimensiones del trabajo que afectan al bienestar individual del trabajador y son relevantes para la política económica: el salario (*earnings quality*); la seguridad del mercado laboral (*labour market security*); y el entorno de trabajo (*quality of the working environment*). La OCDE aproxima la calidad en materia salarial combinando información sobre el salario medio y sobre la desigualdad en la distribución salarial. El indicador de seguridad en el mercado de trabajo de la OCDE refleja la probabilidad de perder el empleo y el coste que esa eventualidad tendría para el trabajador. Para ello tiene en cuenta la duración esperada del desempleo, así como las características de las prestaciones por desempleo. Finalmente, la calidad del entorno de trabajo capta otro tipo de características del empleo, referidas a aspectos como la naturaleza y contenido del trabajo, el horario y las relaciones en el puesto de trabajo.

A partir de esos tres indicadores la OCDE elabora un índice sintético de tensión laboral² (*job strain*) que refleja el porcentaje de trabajadores con puestos de trabajo caracterizados por altos niveles de exigencia laboral (*job demands*), tales como tener horarios largos y poco flexibles o factores sustanciales de riesgo físico y para la salud, y pocos recursos para hacerles frente (*job resources*), entre los que se contarían la autonomía en el trabajo, las oportunidades formativas, la colaboración por parte de compañeros y supervisores o la existencia de unas expectativas adecuadas de promoción.

1 Un mayor detalle sobre la aproximación de la OCDE al problema de la medición de la calidad del empleo puede encontrarse en Cazes, Hijzen y Saint-Martin (2015) y OCDE (2017).

2 Ver capítulo 5 de OCDE (2013) para mayor detalle de la metodología seguida en la elaboración de este indicador.

La información más reciente de la base de datos de la OCDE sobre calidad del empleo (OCDE, 2023), referida al año 2016³, situaba a España en una posición bastante discreta en todos esos ámbitos. De acuerdo al salario ajustado por desigualdad, España ocuparía el puesto 19.º dentro del ranking de 38 países de la OCDE, con un valor un 40% inferior al de Dinamarca. En términos de seguridad laboral la situación sería incluso peor, en gran parte por las mayores y persistentes tasas de paro en nuestro país, y España sería el quinto país con mayor pérdida relativa esperada de ingresos asociada al desempleo (10,7%), muy superior al 2% que caracteriza a algunos países centroeuropeos. Esa misma posición ocuparía en términos de tensión laboral. El 38,98% de los trabajadores españoles se enfrentarían a más exigencias laborales que recursos para satisfacerlas, mientras que en los países nórdicos esto afectaría a menos del 20% de la población ocupada.

Por su parte, el informe Stiglitz-Sen-Fitoussi (2009) es una de las iniciativas que más influencia ha tenido en el ámbito de la medición del progreso social y económico. El objetivo de ese informe era plantear la necesidad de ir más allá de variables como la renta per cápita, basadas en macromagnitudes procedentes de la Contabilidad Nacional convencional como el Producto Interior Bruto (PIB), y que eran las de uso más habitual, a veces hasta exclusivo, en los análisis. Por el contrario, el informe Stiglitz-Sen-Fitoussi (2009) postula un enfoque multidimensional para cuantificar el progreso de las sociedades, incorporando también la utilización de variables no monetarias, y plantea recomendaciones concretas dirigidas sobre todo a las agencias nacionales de estadística con el fin de lograr ese objetivo. En particular, uno de los apartados del informe incluye, junto a aspectos relativos a la sostenibilidad medioambiental y económica, cuestiones relacionadas con la medición multidimensional de la calidad de vida de los individuos. En este sentido, se trata de una aproximación que supera en amplitud de perspectiva a otras valiosas iniciativas previas en este ámbito, como el Índice de Desarrollo Humano de la ONU.

Dentro de ese enfoque, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE, 2015) ha liderado el desarrollo de un marco analítico cuyo objetivo es, precisamente, ofrecer una aproximación global y objetiva a la medición de la calidad del empleo en sus múltiples dimensiones (Eurostat 2023b). El marco de UNECE trata de ser comprehensivo e incluye siete dimensiones y 68 indicadores específicos que contemplan la calidad del empleo desde la perspectiva del trabajador, buscando garantizar un suficiente grado de homogeneidad que permita llevar a cabo comparaciones entre países. Las dimensiones contempladas son: 1) seguridad y ética en el trabajo; 2) salarios; 3) horas trabajadas y conciliación con la vida familiar; 4) seguridad laboral y protección social; 5) diálogo social; 6) desarrollo de competencias y formación; y 7) relaciones en el trabajo y motivación.

Eurostat ha adaptado ese marco de la UNECE para el caso particular de los países europeos, contemplando un conjunto más limitado de 42 indicadores, tras descartar aquellos que resultan escasamente relevantes en el caso de economías desarrolladas (Eurostat, 2023c). Para su obtención se utiliza información de fuentes

3 Una parte importante de estos indicadores de la OCDE se basa en estadísticas estructurales con escasa frecuencia temporal, algo que hace más difícil disponer de datos actualizados y recientes. Por ejemplo, los indicadores de tensión laboral dependen en el caso europeo de información de la encuesta *European Working Conditions Survey*.

como *Labour Force Survey (LFS)*, *European Statistics on Accidents at Work (ESAW)*, *Structure of Earnings Survey (SES)*, *Statistics on Income and Living Conditions (SILC)* y *European Working Conditions Survey (EWCS)* de Eurofound⁴. La imagen del caso español que se deriva de ese conjunto de indicadores se caracteriza en general por una menor calidad del empleo que la media europea, aunque con una notable heterogeneidad según el indicador de que se trate.

En el caso de España y sus comunidades autónomas, el INE, en aplicación de los principios del informe Stiglitz-Sen-Fitoussi y los criterios de Eurostat, ha desarrollado un sistema de indicadores de calidad de vida. El objetivo declarado es analizar todas las dimensiones relevantes de la calidad de vida a fin de que su medición no quede incompleta. Este sistema de Indicadores de Calidad de Vida incluye 60 indicadores y contempla nueve dimensiones: 1) condiciones materiales de vida; 2) trabajo; 3) salud; 4) educación; 5) ocio y relaciones sociales; 6) seguridad física y personal; 7) gobernanza y derechos básicos; 8) entorno y medioambiente; y 9) experiencia general de la vida.

La dimensión trabajo distingue, a su vez, dos subdimensiones: cantidad (2.1) y calidad (2.2). La primera subdimensión incluye tres indicadores típicos de participación en el mercado de trabajo (tasa empleo, considerada además como indicador principal de cantidad; tasa de paro; tasa de paro de larga duración), así como un indicador de subempleo (porcentaje de empleo involuntario a tiempo parcial). La segunda subdimensión (calidad) debería reflejar la calidad del empleo. Esta subdimensión incluye tres indicadores asociados a la inseguridad económica y psíquica del trabajador (porcentaje de asalariados con salarios bajos, tasa de temporalidad) y a la conciliación del trabajo y la vida personal (porcentaje de trabajadores con jornadas largas). Finalmente, esta subdimensión de calidad incluye un cuarto indicador (considerado, además, como el indicador principal de calidad) que refleja la opinión de los trabajadores respecto a la satisfacción con el trabajo.

El INE ofrece esta información por comunidades autónomas, en la mayoría de los casos a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, aunque algún indicador se obtiene a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (salarios bajos) o del módulo quinquenal sobre bienestar de la Encuesta de Condiciones de Vida (satisfacción con el trabajo). Los indicadores tienen carácter anual y cubren en general el periodo 2008-2021, salvo en el caso de los salarios bajos (que llega al 2020) y la satisfacción con el trabajo (disponible solo para 2013 y 2018).

Estas cuatro variables de calidad del empleo hacen referencia a aspectos directos de la calidad, en oposición a los enfoques basados en indicadores de inputs o recursos empleados. Sin embargo, el propio INE señala lo complicado de la tarea y advierte acerca del riesgo de que los indicadores reflejen en mayor medida factores generales de fondo (organizativos, características sectoriales, acuerdos sectoriales, diferentes sistemas organizativos de cotizaciones, condiciones establecidas de permisos y licencias, etc.) que resultados directamente medibles sobre las personas (calidad percibida del trabajo, seguridad, satisfacción, flexibilidad, horarios favorables al desarrollo de una vida familiar y personal).

4 Al igual que en el caso de los indicadores de la OCDE, una parte importante de la información depende de estadísticas estructurales con escasa frecuencia temporal. Esto provoca en el caso de muchos de los indicadores de Eurostat el mismo tipo de problemas de desfase temporal ya discutido respecto a los indicadores OCDE.

Hay que señalar que, aunque la base de datos del INE ofrece también indicadores sintéticos⁵ a nivel global de calidad de vida y de cada una de las 9 dimensiones, no presenta ningún indicador por subdimensión y, por tanto, no ofrece todavía ningún indicador sintético específico de calidad del empleo⁶.

En cualquier caso, es interesante observar que la dimensión agregada del trabajo (que reflejaría el efecto conjunto de los cambios en cantidad y calidad del trabajo) es, tras la dimensión de ocio y relaciones sociales, la que peor comportamiento muestra a nivel nacional entre 2008 y 2021 según los datos del INE. De hecho, es la única, junto a la ya señalada y la de condiciones materiales de vida, que presenta un índice en 2021 algo inferior al de 2008. Por otra parte, el valor del índice de trabajo de 2021 (99,79, en comparación con el valor 100 del año base 2008) muestra una clara recuperación respecto al mínimo de 94,12 registrado en 2013.

EL CONCEPTO DE CALIDAD DEL EMPLEO

Aunque la calidad del empleo pueda parecer en principio un concepto claro, su definición concreta resulta más difícil en la práctica. Esa complejidad se incrementa cuando se pretende plantear una definición que haga posible su medición a partir de las fuentes estadísticas disponibles.

El propio concepto de calidad del empleo y la selección de las características relevantes para medir dicha calidad pueden depender del punto de vista que se adopte. Por ejemplo, empresarios y trabajadores pueden tener perspectivas distintas sobre la calidad global de un empleo o respecto a la de algunas de sus dimensiones específicas más concretas. Esas diferencias de opinión a veces pueden ser sustanciales. Del mismo modo, la percepción acerca de qué constituye o no un empleo de calidad también puede variar de modo notablemente significativo entre territorios y momentos del tiempo, según el grado de desarrollo alcanzado o según la fase del ciclo económico de que se trate.

En la práctica, todos los marcos analíticos para la calidad del empleo discutidos previamente (OCDE, Eurostat e INE) adoptan de modo preferente el punto de vista del trabajador e incluyen básicamente rasgos del empleo relacionados con su bienestar individual. Sin embargo, hay que tener presente que cualquier valoración sobre la calidad del empleo incorpora siempre en mayor o menor grado un componente subjetivo. Una determinada característica de un empleo puede ser muy importante para un trabajador y serlo mucho menos para otro. Incluso en lo que respecta a una misma dimensión de la calidad del empleo, situaciones que resultan satisfactorias para un trabajador pueden no serlo tanto para otros. Por ejemplo, el salario puede ser fundamental para algunas personas y la posibilidad de flexibilidad serlo para otras. Del mismo modo, un trabajo con jornada a tiempo parcial puede ser el preferido por algunas personas y, por el contrario, un mal menor en comparación con carecer de empleo alguno para otras.

En cualquier caso, el carácter multidimensional debería ser un elemento básico en cualquier aproximación satisfactoria al análisis de la calidad del empleo. La

5 Utiliza para ello el método del Índice Compuesto Mazziota-Pareto Ajustado (AMPI).

6 En la actualidad el INE se encuentra realizando desarrollos referidos a indicadores multidimensionales de calidad de vida, pero todavía se encuentran en fase experimental.

calidad del empleo depende de diversos aspectos y, por tanto, el análisis debe procurar tener en cuenta todas esas dimensiones en la medida que resulte factible. Esto aumenta la complejidad de la tarea ya que esas diferentes dimensiones de la calidad del empleo afectan al bienestar de los trabajadores por vías diversas, sin que sea sencillo establecer relaciones jerárquicas respecto a la importancia de cada una de ellas. Mientras algunas dimensiones pueden estar relacionadas entre sí, a veces en sentido positivo y otras en sentido negativo, otras pueden mostrar comportamientos bastante o completamente independientes entre ellas. No resulta extraño que un empleo pueda ofrecer características relativamente favorables en unos aspectos y relativamente desfavorables en otros. En definitiva, hay que ser conscientes de que difícilmente un indicador parcial va a ser capaz de mostrar por sí solo una imagen adecuada de la calidad global del empleo.

Por otra parte, la revisión de experiencias previas sobre medición de la calidad del empleo también hace aconsejable que el análisis de esta cuestión incorpore indicadores objetivos, que muestren la situación real en algún ámbito (como el salario, el porcentaje de temporalidad, etc.), pero también otros subjetivos, que indiquen la percepción que los propios trabajadores tienen respecto a la calidad del empleo y la satisfacción que les reporta, así como otros que aproximen el grado de desajuste entre las características del empleo y las características, capacidades y preferencias de los trabajadores.

OBJETIVO, PERSPECTIVA Y ESTRUCTURA DEL INFORME

Este informe tiene como objetivo analizar la calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas, cubriendo la falta de información sistematizada que existe respecto a esta cuestión en la actualidad. Para llegar a una adecuada valoración del desempeño en términos de mercado laboral es necesario complementar la vertiente más cuantitativa del mercado de trabajo (número de ocupados y desempleados, tasa de paro, etc.) con los aspectos relativos a la calidad del empleo.

Con ese propósito, este informe aborda diversas dimensiones ligadas con ese aspecto más cualitativo del empleo. En primer lugar, además del grado de satisfacción subjetiva con el empleo, se analizan diversas características relevantes de los empleos como las referidas a salario, régimen contractual (contratos indefinidos o contratos temporales), tipo de jornada (a tiempo completo o parcial), tipo de ocupación, horas trabajadas, tipos de horarios, posibilidades de conciliación con la vida familiar o de influir en la organización del trabajo y la jornada, siniestralidad y salud o riesgo potencial de pérdida de empleo asociado al impacto de la digitalización. El conjunto de variables consideradas es amplio, pues se ha intentado incluir todas las características que pueden afectar a la calidad y el atractivo del empleo en términos de retribución, estabilidad y deseabilidad y para las que en el caso español existe suficiente información disponible a nivel regional.

También se ha considerado el grado de ajuste respecto a las características y preferencias de las personas ocupadas (correspondencia entre nivel educativo y requerimientos del puesto de trabajo; grado de deseo en el caso del empleo a tiempo parcial o temporal; deseo de modificar el horario o cambiar de empleo). Por otra parte, los aspectos relativos al teletrabajo han sido objeto de un análisis específico, considerando la naturaleza del teletrabajo y su relación con la calidad del empleo, así como los determinantes de la difusión del teletrabajo a nivel regional y situando

en este caso la experiencia de España en el contexto de la de otros países desarrollados y del impacto de la pandemia.

Un análisis adecuado de la calidad del empleo debe prestar atención a las distintas dimensiones que influyen en ella. En ese sentido, la elaboración de cualquier medida sintética siempre entraña una pérdida de riqueza informativa, algo especialmente evidente en el caso de un fenómeno tan multidimensional como la calidad del empleo. Sin embargo, contar con indicador sintético de calidad del empleo puede facilitar el análisis global de la situación relativa de la calidad del empleo de las diferentes comunidades autónomas y de la evolución a lo largo del tiempo. Por ese motivo, este informe incorpora también una propuesta de índice global o sintético de calidad del empleo y ofrece los resultados obtenidos para España y sus comunidades autónomas. Sin embargo, hay que insistir en la idea de que, en cualquier caso, ese índice global siempre debería usarse de modo complementario junto al análisis detallado por variables presentado en el resto del informe.

El análisis desarrollado en este informe aspira a contribuir, aportando más y mejor información, a poder abordar con apoyo en datos cuestiones de interés como las siguientes:

- » ¿Cuál es la situación de la calidad del empleo en España? ¿Cómo está evolucionando a lo largo el tiempo? ¿En qué ámbitos se detectan los principales problemas?
- » ¿Influye la situación cíclica en la calidad del empleo? ¿Cantidad y calidad del empleo son factores complementarios o sustitutivos en España?
- » ¿En qué medida los empleos existentes se corresponden con las preferencias y competencias de los trabajadores? ¿Está aumentando o desapareciendo ese desajuste?
- » ¿Qué relación existe entre digitalización y calidad del empleo? ¿Qué impacto está teniendo el teletrabajo?
- » ¿Cuáles son los factores determinantes de la calidad del empleo? ¿Qué tipo de medidas podrían contribuir a su mejora?
- » ¿Qué efectos ha tenido la pandemia sobre la calidad del empleo? ¿Ha afectado a todas las regiones por igual?
- » ¿Estás aumentando la desigualdad territorial en calidad del empleo o existe convergencia? ¿Cuáles son sus causas?

El análisis desarrollado explota la información de múltiples fuentes estadísticas en materia laboral que ofrecen detalle al menos a nivel de comunidad autónoma. Entre la información utilizada hay que mencionar los microdatos de la EPA y de la Encuesta de Estructura Salarial, la Encuesta de Condiciones de Vida, los Indicadores de Calidad de Vida y la Contabilidad Regional de España del INE; o la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En cada cuestión el análisis realizado se centra en la situación actual, pero se desarrolla en torno a dos niveles distintos de agregación territorial. Por una parte, para cada cuestión se analiza la situación del conjunto de España en 2022, pero situando ese análisis en el contexto de la evolución temporal reciente del agregado nacional. Por otra parte, el análisis considera la situación de las diferentes comunidades autónomas en 2022, pero también la existente en 2007. Ese año se ha considerado un punto adecuado de referencia para valorar la situación actual de la calidad del empleo, ya que se trata del periodo más favorable en términos de mercado de

trabajo experimentado por la economía española en los últimos 40 años, justo antes del inicio de la Gran Recesión del periodo 2008-2014.

El informe se ha estructurado en ocho capítulos. En el capítulo 2, como elemento previo y de contexto para el posterior análisis cualitativo, se analiza la evolución del mercado de trabajo en su vertiente más cuantitativa: población ocupada, actividad y paro. También se ofrece algún indicador alternativo de desempleo, de uso menos habitual y que incorpora una definición más amplia de infrautilización de la población activa. El capítulo 3 está dedicado al análisis de un conjunto amplio de dimensiones de la calidad del empleo relacionadas con la estabilidad del empleo, el tipo de ocupación, el tipo de jornada, el salario, el horario, la siniestralidad laboral o la satisfacción global con el trabajo que manifiesta el propio trabajador. El capítulo 4 aborda la calidad del empleo desde la perspectiva del ajuste entre características del empleo y características y preferencias de los individuos. El capítulo 5 está dedicado específicamente al teletrabajo: sus posibles efectos en la calidad del empleo, sus características y evolución, el impacto de la pandemia en este ámbito o los determinantes de su mayor o menor difusión a nivel regional. El capítulo 6 plantea una propuesta de indicador sintético de calidad del empleo y ofrece los resultados para España y sus comunidades autónomas. Además, explora cuestiones como la posible existencia de algún tipo de relación entre cantidad y calidad del empleo. En el capítulo 7 se analizan algunos de los determinantes de la calidad del empleo, como la estructura sectorial o el capital humano de los trabajadores. Finalmente, la sección 8 sintetiza las principales conclusiones obtenidas y discute algunas vías potenciales para la mejora de la calidad del empleo. El informe incorpora un anexo de fichas regionales que permiten contar con una imagen sintética de la situación actual (2022) de cada comunidad autónoma en términos de calidad del empleo.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y SUS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

El volumen de empleo es un aspecto clave del desempeño del mercado laboral y de la capacidad de un territorio para generar oportunidades laborales. Pero para tener una visión más completa resulta conveniente considerar asimismo la relación existente entre el empleo y la evolución y características de la población del territorio, valorando también los resultados en términos de desempleo y grado de utilización de la población activa potencial.

Naturalmente, cualquier análisis puramente cuantitativo de la población ocupada total resulta incompleto si no se consideran asimismo las características de los empleos y su calidad, cuestiones que serán abordadas en profundidad en los capítulos posteriores y cuyo análisis para las regiones españolas constituye el objetivo principal de este informe. Sin embargo, por los motivos expuestos, resulta oportuno que ese análisis cualitativo vaya precedido por el examen del comportamiento global del conjunto del mercado de trabajo español y el de sus regiones en términos de participación laboral, ocupación y desempleo.

El análisis regional se centra en la situación actual (2022) y la existente en 2007. Ese año constituye un buen punto de referencia, pues permite comparar el presente con uno de los momentos más favorables para la economía española y su mercado de trabajo, justo antes del inicio de la Gran Recesión. El análisis nacional es más amplio y contempla de modo más completo la evolución seguida en las últimas décadas.

El capítulo está estructurado en cinco apartados. En el primero de ellos se analiza la evolución del empleo total. El apartado 2.2. está dedicado a la participación en el mercado de trabajo, las tasas de actividad y las tasas de empleo. El apartado 2.3 está dedicado al desempleo y al problema del paro de larga duración. En el apartado 2.4 se reconsidera el desempeño del mercado de trabajo a partir de indicadores alternativos a la tasa de desempleo que permiten tener en cuenta situaciones de déficit de empleo distintas de las medidas convencionales de desempleo.

2.1. POBLACIÓN OCUPADA

El examen de la evolución a largo plazo del empleo permite valorar la capacidad de la economía española para generar oportunidades laborales y remontar las sucesivas crisis experimentadas a lo largo del tiempo. Entre 1977 y 2022 la población ocupada ha pasado de 12,6 millones a 20,4 millones, un crecimiento acumulado de 7,8 millones de ocupados (gráfico 2.1, panel a).

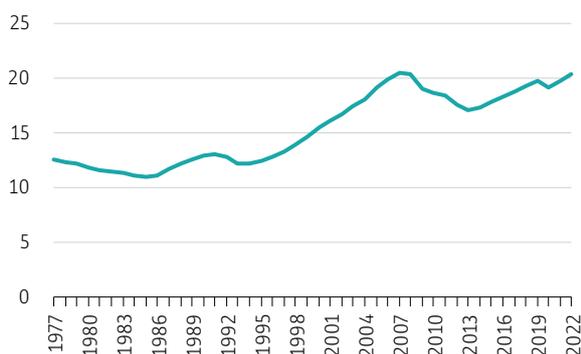
Sin embargo, ese crecimiento acumulado del empleo ha estado sujeto a fluctuaciones más que notables, asociadas a los ciclos experimentados por la economía

española. Así, a lo largo del periodo 1977-2022 el empleo total anual ha oscilado entre los 11 millones de 1985 y los 20,6 millones de 2007. Se observan fuertes caídas de empleo durante la crisis del petróleo de finales de los 70 y principios de los 80, la crisis de la primera mitad de los 90, la Gran Recesión, ligada a la crisis financiera

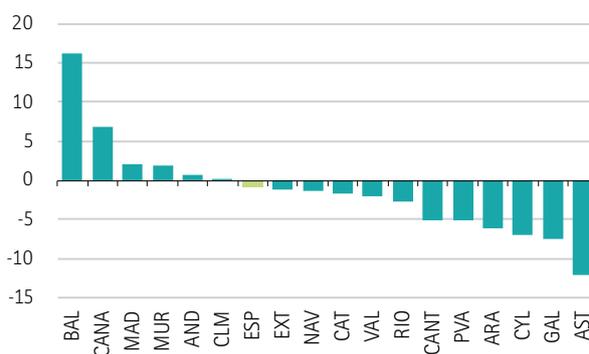
GRÁFICO 2.1.

Población ocupada

a. España. 1977-2022
(millones de personas)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(tasa de variación, porcentaje)



Nota: AND: Andalucía; ARA: Aragón; AST: P. de Asturias; BAL: I. Balears; CANA: Canarias; CANT: Cantabria; CYL: Castilla y León; CLM: Castilla-La Mancha; CAT: Cataluña; VAL: C. Valenciana; EXT: Extremadura; GAL: Galicia; MAD: C. de Madrid; MUR: R. de Murcia; NAV: C. F. de Navarra; PVA: País Vasco; RIO: La Rioja; ESP: España.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

e inmobiliaria iniciada en 2008 y con efectos posteriores en otros sectores de la economía española hasta 2014, o la última crisis provocada por la Covid-19. Por otra parte, la creación de empleo se acelera durante las fases expansivas. Así sucedió a finales de los 80 tras el ingreso de España en la Unión Europea y también durante la dilatada expansión posterior a la creación del euro que se prolongó hasta la Gran Recesión, basada en gran parte en un boom inmobiliario con un intenso endeudamiento de empresas y familias. Ocurrió de nuevo con la recuperación iniciada a partir de 2014 hasta la pandemia o, finalmente, la evolución más reciente conforme se ha ido recuperando la normalidad en la actividad social y económica del país tras la Covid-19.

En 2022 la población ocupada se encuentra en niveles muy semejantes a los máximos históricos registrados a finales de 2007 y principios de 2008, justo antes del inicio de la Gran Recesión, un 82,5% más que el mínimo de mediados de los 80 del siglo pasado⁷.

7 Según los datos de la EPA, el máximo histórico de empleo en España corresponde al tercer trimestre de 2007 (20,753 millones), el mínimo se alcanzó durante la Gran Recesión en el primer trimestre de 2014 (16,950 millones) y la recuperación había llegado a finales de 2019 hasta 19,966 millones de ocupados, un 3,8% menos que el máximo previo a la crisis. Posteriormente el fuerte impacto inicial de la pandemia redujo el empleo a 18,6 millones en el segundo trimestre de 2020, pero la normalización sanitaria y económica ha permitido que los ocupados vuelvan a superar los 20 millones desde finales de 2021.

Por supuesto, los ciclos del empleo a nivel regional se ven fuertemente influidos por el comportamiento del mercado nacional de trabajo, pero con las lógicas particularidades ligadas a las diferencias de tejido productivo, diversidad de políticas aplicadas y distintas características estructurales propias de cada comunidad autónoma. Así, aunque todas las comunidades han mostrado una notable recuperación del empleo tras los efectos negativos de la Gran Recesión y la Covid-19, la intensidad de ese proceso ha sido desigual (gráfico 2.1, panel b). Baleares, Canarias, la Región de Murcia, la Comunidad de Madrid, y en menor medida Andalucía y Castilla-La Mancha, tienen niveles de empleo en 2022 superiores a los de 2007, especialmente en los dos primeros casos gracias a fortaleza del sector turístico tras la pandemia. En Extremadura, Navarra, Cataluña, Comunitat Valenciana y La Rioja el empleo es inferior todavía al de 2007, pero la diferencia se sitúa por debajo del 5%. Finalmente, en el resto de comunidades autónomas las diferencias exceden del 5%, superando el 12% en el caso de Asturias.

En definitiva, en España el empleo tiende a acusar duramente las crisis y a crecer con intensidad en los periodos de bonanza económica, mostrando grandes oscilaciones. En conjunto España ha mostrado durante los últimos cuarenta años capacidad relativa para generar empleo, pero desgraciadamente esa capacidad de recuperación en términos de población ocupada tras cada crisis no siempre se ha manifestado, como se verá más adelante, en otros aspectos del mercado laboral. En cualquier caso, pese a la recuperación tras la pandemia, en buena parte de las comunidades autónomas las cifras de empleo continúan alejadas de los niveles de 2007 previos a la Gran Recesión, con las notables excepciones en el periodo más reciente de las comunidades turísticas insulares y, en menor medida, Madrid y Murcia.

2.2. PARTICIPACIÓN LABORAL Y TASA DE EMPLEO

La población ocupada está condicionada por el propio tamaño de la población en edad de trabajar, la mayor o menor intensidad de su participación laboral y el mejor o peor desempeño del mercado de trabajo y de la economía.

Hay que señalar que la participación en el mercado laboral en España ha seguido durante los últimos quince años un comportamiento relativamente estable, con tasas de actividad que han pasado del 59,3% en 2007 al 58,7% en 2022. Esa evolución contrasta con la tendencia al aumento de la tasa de actividad de las décadas anteriores, desde niveles en torno al 50% a finales de los 70 del siglo XX, con un incremento especialmente intenso durante la primera década de este siglo (gráfico 2.2, panel a). La ligera tendencia decreciente de los últimos años responde principalmente al progresivo envejecimiento de la población. El peso de la población de 65 y más años es cada vez mayor y a esas edades la participación en el mercado de trabajo se reduce rápidamente y de modo pronunciado. Si el análisis se restringe a la población de 16 a 64 años (gráfico 2.3, panel a), no se aprecia ninguna tendencia negativa de la tasa de actividad, que se habría mantenido ligeramente por encima del 75% desde 2011, con la excepción del periodo Covid, marcado por limitaciones a la movilidad y el contacto social que limitaron transitoriamente la posibilidad de participar en el mercado de trabajo y buscar activamente empleo.

Las tasas de actividad muestran notables diferencias entre comunidades autónomas, en buena medida como consecuencia de las diferencias de pirámide demográfica. Las tasas oscilan entre el 49,8% de Asturias y el 64,1% de Baleares (gráfico

2.2, panel b). Las tasas de actividad son en general algo más bajas que las de 2007, excepto en Extremadura, Castilla-La Mancha, Castilla y León, La Rioja y Andalucía, que registran aumentos moderados. Si se restringe el análisis a la población entre 16 y 64 años, las tasas son ligeramente mayores que las de hace quince años, oscilando dentro de un rango que va del 70% en Asturias al 79,2% en Madrid (gráfico 2.3, panel b).

En definitiva, una vez se consideran los cambios en la pirámide demográfica fruto del envejecimiento de la población, la participación en el mercado de trabajo presenta una intensidad próxima a sus máximos históricos y similar a la de hace quince años.

GRÁFICO 2.2.

Tasa de actividad

a. España. 1977-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)

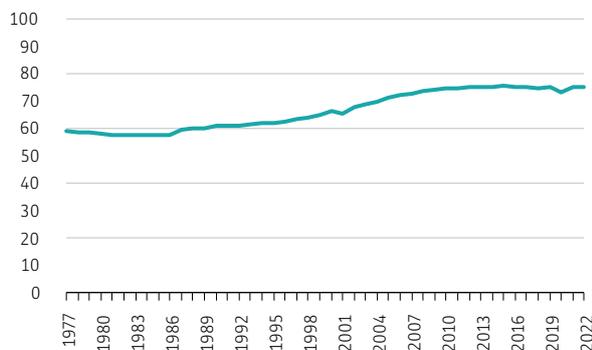


Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

GRÁFICO 2.3.

Tasa de actividad (16-64 años)

a. España. 1977-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



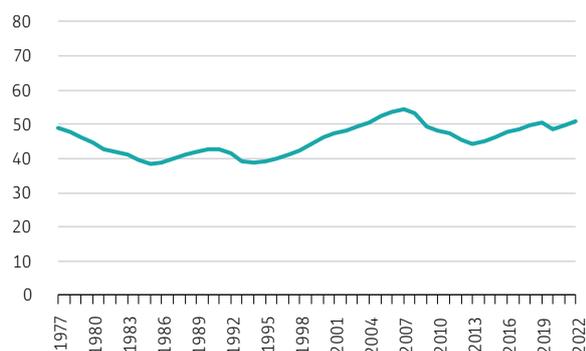
Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

El comportamiento del empleo resulta menos satisfactorio cuando se tiene esa circunstancia en cuenta. La tasa de empleo muestra el porcentaje de población mayor de 16 años que está ocupada. Su evolución temporal acusa también el impacto de los ciclos económicos, como ya sucedía con la población ocupada, situándose en 2022 en el 51,1%, a una distancia sustancial del 54,4% de 2007 (gráfico 2.4, panel a). Las diferencias regionales son sustanciales (gráfico 2.4, panel b), con algunas comunidades que no superan el 46% (Asturias, Andalucía o Extremadura), mientras que Baleares y Madrid se sitúan por encima del 56%. En todas las comunidades las tasas de empleo siguen por debajo de los niveles de 2007.

GRÁFICO 2.4.

Tasa de empleo

a. España. 1977-2022 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



2.3. DESEMPLEO Y TASA DE PARO

La evolución de la población ocupada es un buen indicador directo de la capacidad que tiene una economía de generar oportunidades laborales para la población de un territorio. Sin embargo, el comportamiento mostrado por las tasas de empleo ya permite apreciar que el análisis del desempeño del mercado de trabajo requiere considerar no solo el empleo existente sino también el empleo potencial y la diferencia entre ambos. Es decir, hay que valorar el número de ocupados a la luz del conjunto de personas que desean trabajar. En definitiva, hay que analizar el desempleo y considerar qué ocurre con la tasa de paro, esto es, el cociente entre la población activa que no encuentra trabajo (población parada) y el total de población que desea trabajar y busca activamente empleo (población activa).

La capacidad de crear empleo de la economía española, previamente examinada, ofrece una imagen mucho menos satisfactoria si se pone en relación con las necesidades de empleo de una población activa que es también creciente en el tiempo. En el conjunto del periodo 1977-2022 el paro crece con fuerza (gráfico 2.5, panel a), pasando de apenas de 689.000 personas a 3,024 millones.

El paro responde en España a un comportamiento cíclico aún más acusado que el de la población ocupada. Durante las crisis se producen inmediatos e intensos aumentos del desempleo y en los periodos de expansión caídas notables del paro. En el conjunto de España el máximo histórico de desempleo se produjo en el peor momento de la Gran Recesión (año 2013) cuando superó los 6,051 millones, prácticamente el doble de la cifra de 2022 (3,024 millones), que todavía es muy superior a la registrada antes de esa crisis (1,846 millones en 2007)⁸.

El comportamiento regional en materia de desempleo, igual que sucede con la población ocupada, sigue un patrón común, aunque no idéntico (gráfico 2.5, panel b). En todas las regiones el número de parados sigue siendo notablemente mayor que en 2007, aunque la situación muestra una gran heterogeneidad. En Castilla y León el incremento es del 31,1% y en País Vasco, Extremadura, Asturias y Galicia queda por debajo del 40%, pero en algunas comunidades supera el 90% (Canarias, Madrid y Murcia) y en otras el número de personas desempleadas es más que el doble que en 2007 (Navarra y Castilla-La Mancha).

La tasa de paro es el indicador más habitual de desempeño del mercado de trabajo. Su comportamiento a nivel nacional durante las últimas décadas muestra un deterioro progresivo respecto a la situación previa a la crisis del petróleo del siglo pasado, con una evolución muy distinta a la de otros países. A diferencia de ellos, España no ha sido capaz de volver a tasas de paro similares a las de los años setenta del siglo pasado (gráfico 2.6, panel a). Incluso en el pico de la última expansión, muy intensa y prolongada, la tasa de paro española solo consiguió situarse en 2007 en el 8,2%, muy por encima de las tasas que tuvo en la década de los setenta del siglo pasado. Hay que tener en cuenta que en otros países de nuestro entorno las tasas de paro se han mantenido por debajo o en torno del 8% incluso en los peores momentos de crisis.

La economía española ha sido capaz de remontar en términos de empleo las diversas crisis que ha ido sufriendo, pero no en términos de tasas de paro, mostrando un grado notable de persistencia (histéresis). La tasa de paro crece con fuerza en cada crisis y muestra después una gran persistencia. En las fases expansivas el desempleo se reduce con dificultad y de modo incompleto. La tasa de paro de 2022 es muy alta, 12,9%, pero de hecho es sustancialmente menor que la tasa media del periodo 1977-2021, situada en el 16,5%. Este comportamiento del desempleo se ve muy fuertemente influido por la situación de la actividad económica en general, pero también está condicionado por otros factores más estructurales que caracterizan el caso español, impulsando la tasa natural de paro.

Las tasas de paro son elevadas en todas las comunidades, pero muy desiguales, oscilando en 2022 entre el 8,6% del País Vasco y el 19% de Andalucía (gráfico 2.6, panel b). El patrón territorial se caracteriza por tasas más bajas en Madrid y el norte y nordeste del país, mientras que el sur y Canarias presentan tasas sustancialmente mayores, por encima del 15%. Las tasas son en todos los casos muy superiores a las de 2007, con incrementos que van de los 2,4 puntos en País Vasco a los 7,1 puntos en Canarias, llegando a multiplicarse por dos en el caso de Navarra.

8 En concreto, según los datos de la EPA, el máximo histórico de paro trimestral en España se produjo durante la Gran Recesión en el primer trimestre de 2013 (6,278 millones) y el mínimo de los últimos 40 años se alcanzó en el segundo trimestre de 2007 (1,773 millones).

GRÁFICO 2.5.

Población parada

a. España. 1977-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(tasa de variación, porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

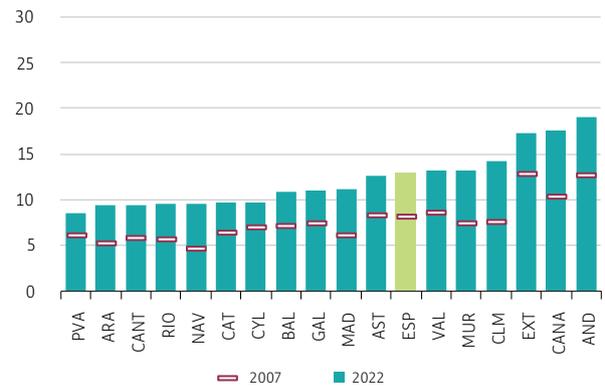
GRÁFICO 2.6.

Tasa de paro

a. España. 1977-2022
(porcentaje)

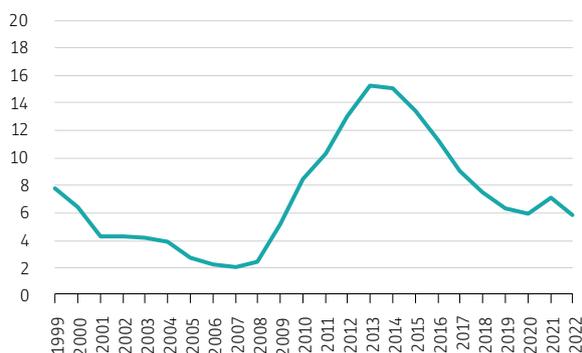


b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Tasa de paro de larga duración

a. España. 1999-2022
(porcentaje)b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Los problemas estructurales del mercado de trabajo español se traducen en una incidencia más acusada del desempleo de larga duración. En la actualidad los parados que llevan más de un año en esa situación representan por sí solos el 5,8% de la población activa (gráfico 2.7, panel a). Esa tasa es similar a la tasa de paro total de la UE27, 6,2% en 2022, resulta más elevada que la tasa de paro total de buena parte de los países miembros y prácticamente triplica el porcentaje existente en 2007, cuando el paro de larga duración supuso el 2% de la población activa, tras trece años de continuos descensos del desempleo en España.

El comportamiento en términos de duración del desempleo es muy desigual entre comunidades autónomas (gráfico 2.7, panel b), con tasas de paro de larga duración que oscilan en 2022 entre el 3,3% de Illes Balears y el 9% de Canarias. En general, la situación resulta más favorable en las comunidades del nordeste de España que en el resto. En cualquier caso, en todas las comunidades la situación actual es notablemente peor que la registrada justo antes de la Gran Recesión, reflejando el impacto acumulado de esa crisis y la reciente pandemia, así como el carácter todavía incompleto de la posterior recuperación.

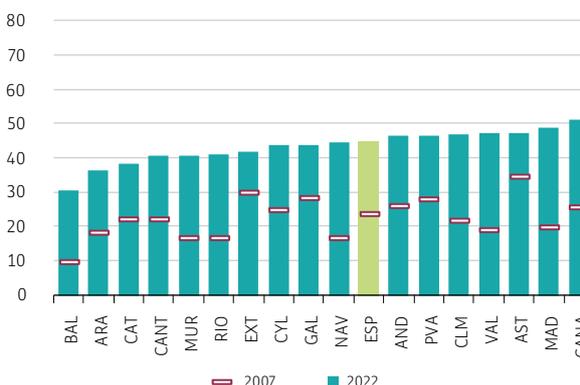
GRÁFICO 2.8.

Porcentaje de parados de larga duración sobre el total de parados

a. España. 1999-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

En 2007 la tasa de paro de larga duración era inferior al 4% en todas las comunidades y en la mayoría de ellas no llegaba al 2%, mientras en la actualidad solo unas pocas comunidades (Illes Balears, Aragón, Cataluña, Cantabria y La Rioja) quedan por debajo del 4%.

El desempleo de larga duración supone en la actualidad el 45% del desempleo total, con un mínimo del 30,4% en Illes Balears y un máximo del 50,9% en Canarias (gráfico 2.8, paneles a y b). Se trata de cifras más elevadas en todas las comunidades que las de 2007, cuando apenas representaba el 23,7% a nivel nacional y oscilaba entre el 10% de Baleares y el 30% de Extremadura.

2.4. INDICADORES ALTERNATIVOS DE DESEMPLEO

El deficiente funcionamiento del mercado de trabajo a la hora de ofrecer empleo no se manifiesta únicamente en la tasa de paro. Las personas que quieren trabajar y buscan activamente empleo, pero no lo encuentran, se ven, como es natural, afectadas negativamente. Ese colectivo de desempleados supone una menor utilización de los recursos humanos de la sociedad y niveles más bajos de producción, renta y bienestar para sus miembros. Sin embargo, la falta de oportunidades laborales puede provocar que, además, otras personas cesen en la búsqueda de empleo y pasen a formar parte de la población inactiva. Por ese motivo no aparecen en las cifras de desempleo, pero no por ello los efectos de esa situación dejan de ser similares a los asociados al desempleo: personas con expectativas laborales frustradas, menos empleo y niveles más bajos de renta y bienestar.

Las agencias estadísticas han mostrado cada vez una mayor preocupación por ese tipo de fenómenos. Así, desde 2005 la población inactiva de la EPA distingue a los activos potenciales y, en particular, a los desanimados. Los activos potenciales son los inactivos que están disponibles para trabajar, pero no buscan empleo. La definición excluye, por tanto, a quienes no buscan empleo por estar jubilados, por estar cursando estudios, por enfermedad, por tener que cuidar a personas depen-

dientes o por tener otras responsabilidades personales o familiares. Dentro de ese grupo de activos potenciales se considera como desanimados a las personas que no buscan trabajo porque creen que no lo encontrarán⁹.

La situación del mercado laboral influye sustancialmente en la existencia de ese tipo de desánimo. Cuando las oportunidades laborales son abundantes el desánimo está menos extendido y lo contrario ocurre durante las crisis, periodos en los que, lógicamente, hay menos expectativas de encontrar empleo. Los indicadores que no tienen esto en cuenta, como la tasa de paro estándar, tenderán a infraestimar el problema del desempleo durante los periodos de crisis.

El resto de activos potenciales corresponde a personas inactivas que creen que no hay ningún empleo disponible cerca de donde residen, aceptan que ninguno es acorde a su nivel de formación, personas afectadas por un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) que afirman que no podrán reincorporarse a la empresa, y personas que desconocen dónde ir a encontrarlo, esperan otra época del año con más actividad, aguardan los resultados de gestiones realizadas con anterioridad o esperan volver a iniciar su actividad como empleados por cuenta propia.

El total de activos potenciales se sitúa en 386.000 en 2022, la cifra más baja de los últimos 15 años, inferior a la de 2007 (471.000) y muy por debajo al pico de 713.000 en 2013 o al registrado en 2020 como consecuencia de la pandemia (897.000). Se trata de un colectivo cuya magnitud oscila con fuerza en función de la fase del ciclo que se atraviese. En 2022 los activos potenciales suponen solo un 1,7% de la población activa, una cifra inferior al pico del 3,9% registrado durante la pandemia y también menor que la existente en 2007, con un 2,1% (gráfico 2.9, panel a).

Esa evolución es extensible a la mayoría de las comunidades autónomas, con un colectivo de activos potenciales en comparación con la población activa en general menor que el existente en 2007. El porcentaje oscila para 2022 entre el 0,9% y 1% de La Rioja y Navarra y el 3% de Extremadura (gráfico 2.9, panel b). El fenómeno en general reviste mayor intensidad en las comunidades insulares y del sur peninsular y lo contrario sucede en el nordeste peninsular y Madrid.

Para tener en cuenta estas cuestiones conviene examinar el desempleo desde una óptica distinta y más amplia que la que recoge la tasa de paro convencional. El Departamento de Trabajo de Estados Unidos, además de ofrecer tasas de paro estándar, elabora regularmente un conjunto de indicadores ampliados de desempleo: U-4, U-5 y U-6¹⁰. El objetivo es mostrar una imagen más completa de la infrautilización del trabajo (Bregger y Haugen, 1995; Haugen, 2009; Brundage, 2014). El indicador U-4 es la suma de parados y desanimados como porcentaje de la suma de activos y desanimados. El indicador U-5 es la suma de parados y activos potenciales como porcentaje de la suma de activos y activos potenciales. Finalmente, el indicador U-6 es la suma de parados, activos potenciales y ocupados a tiempo parcial por no encontrar trabajo a tiempo completo como porcentaje de la suma de activos y activos potenciales.

En nuestro caso vamos a utilizar este último indicador porque es el que incluye un conjunto más comprehensivo de posibles problemas de insuficiencia de

9 En concreto, a las personas sin trabajo, disponibles para trabajar en un período de dos semanas y que no han buscado empleo en las cuatro últimas semanas porque creen que no lo encontrarán.

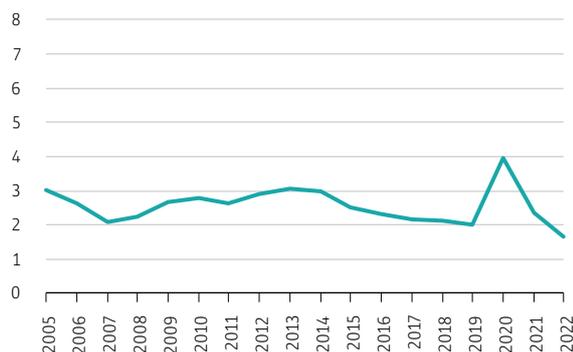
10 <https://www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#altmeasures>

empleo. Naturalmente este indicador ofrece valores siempre superiores a la tasa de paro estándar y, como cabía esperar, la diferencia resulta especialmente acusada durante los periodos de crisis (gráfico 2.10, panel a). Al incluir a los desanimados, resto de activos potenciales que no trabajan y ocupados a tiempo parcial de carácter involuntario, la tasa de 2022 aumentaría desde el 12,9% hasta el 20,1%. Esa tasa U-6 se sitúa en niveles notablemente superiores a los de 2007 (13,5%) pero mucho más bajos que los de 2013 (35,3%).

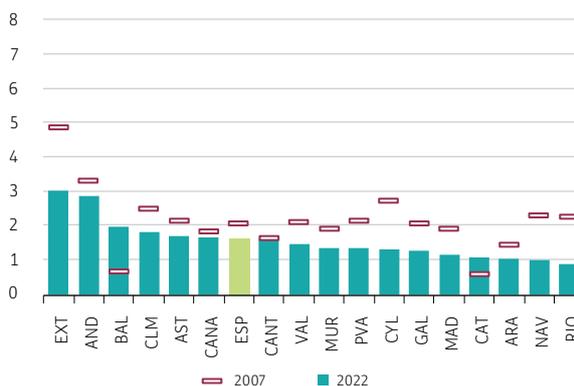
GRÁFICO 2.9.

Porcentaje de activos potenciales sobre el total de activos

a. España. 2005-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

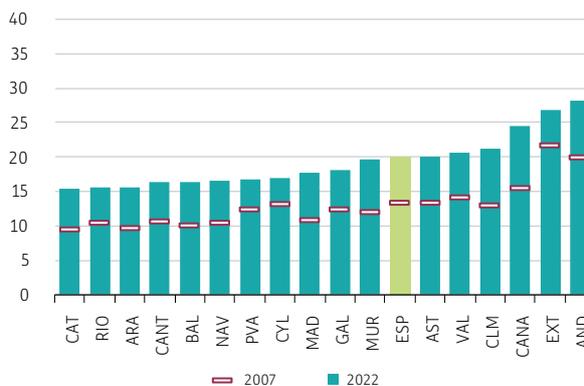
GRÁFICO 2.10.

Indicadores de desempleo: Tasa de paro y U-6

a. España. 2005-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



Nota: El indicador U-6 se define como una ratio cuyo numerador incluye los parados, activos potenciales y ocupados a jornada parcial involuntaria y el denominador los activos y activos potenciales.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Las diferencias entre regiones son muy amplias y siguen el perfil territorial habitual, con una mejor situación en Madrid y el norte peninsular en comparación el resto (gráfico 2.10, panel b). El indicador oscila entre el 15,4% de Cataluña y el 28,1% de Andalucía. En todos los casos se trata de valores notablemente mayores que los de la tasa de paro y, además, se sitúan siempre claramente muy por encima de los valores de 2007.

El simple examen de este indicador alternativo ya permite apreciar que los problemas de infrautilización del factor trabajo en España van más allá de lo que muestra la tasa de paro, afectando además de modo importante a aspectos relacionados con la calidad del empleo existente. También apunta a la existencia de un más que notable grado de desigualdad regional en ese ámbito. Se trata del tipo de problemas que serán analizados con mayor profundidad y amplitud en los siguientes capítulos de este informe.

CALIDAD DEL EMPLEO

La multidimensionalidad es la característica básica de la calidad del empleo, ya que son muchos y diversos los aspectos del empleo que indican en el bienestar de los individuos y las sociedades, tal y como ya se ha discutido anteriormente en este informe.

Las cuestiones de tipo económico y monetario, como el salario, son sin duda muy relevantes, ya que condicionan directamente la renta familiar y, por tanto, la capacidad que tienen las familias para comprar bienes y servicios y satisfacer así las necesidades de sus miembros. Sin embargo, existen muchos otros aspectos que afectan al bienestar de los trabajadores y sus familias. El entorno de trabajo, la estabilidad y seguridad de la relación laboral, el tipo de tareas que se desempeñan, el tipo de jornada laboral, las oportunidades de desarrollo personal, las posibilidades de conciliación, la existencia de discriminación o la exposición a riesgos laborales son otras tantas cuestiones que pueden afectar de modo relevante a la calidad del empleo.

En este capítulo se analiza la situación de la calidad del empleo en España y sus regiones a través de un amplio conjunto de características de los empleos que trata de abarcar en la medida de lo posible ese conjunto diverso de dimensiones. El enfoque adoptado en este informe considera la calidad del empleo fundamentalmente desde el punto de vista del trabajador individual¹¹ como una aproximación razonable a una valoración social del fenómeno. En ese sentido, todo lo demás constante, los empleos con contratos indefinidos supondrían más calidad que los empleos temporales al aportar un mayor grado de estabilidad, los horarios adecuados más que los desajustados o con jornadas largas, las ocupaciones cualificadas se considerarían preferibles a las ocupaciones básicas, los salarios altos a los bajos y los empleos con menor siniestralidad más deseables que los que suponen un mayor riesgo de accidentes.

En general los análisis hacen uso de indicadores objetivos, como el porcentaje de trabajadores temporales o el salario, pero también se ha considerado algún indicador de naturaleza subjetiva que ofrece información acerca de la opinión del trabajador, como el grado de satisfacción de los ocupados con su trabajo actual. El análisis regional considera la situación en 2022 y también la de 2007, año que se utiliza como punto de referencia, al reflejar las condiciones más favorables del mercado laboral de las regiones españolas de las últimas décadas.

Con el fin de examinar los diversos aspectos que afectan a la calidad del empleo, este capítulo se ha estructurado en ocho apartados. En el primero se aborda la estabilidad en el empleo y el problema de la temporalidad. En el apartado 3.2 se examina el carácter a tiempo completo o parcial de la jornada de trabajo. El apartado 3.3 analiza el tipo de ocupación desarrollada. El apartado 3.4 estudia la incidencia

11 Esta perspectiva naturalmente puede en ocasiones diferir de la de otros puntos de vista (piénsese, por ejemplo, en las visiones de empresarios y trabajadores en materia salarial).

de las situaciones de subempleo y así como diversos aspectos relativos a los horarios de trabajo, incluyendo aspectos de conciliación con la vida familiar en función de los márgenes de flexibilidad que la relación laboral permite al trabajador. La evolución de la productividad y los salarios es objeto de análisis en el apartado 3.5. Las cuestiones relativas a la seguridad en el trabajo centran el apartado 3.6. El apartado 3.7 aborda la digitalización y el potencial riesgo que puede suponer la automatización para diversos tipos de empleo. Finalmente, el apartado 3.8 revisa la información disponible sobre el grado de satisfacción con el trabajo de los ocupados.

3.1. ESTABILIDAD LABORAL: TEMPORALIDAD Y ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

El tipo de relación laboral entre trabajador y empleador es un aspecto muy relevante de la calidad del empleo. Para el colectivo de asalariados, que supone el 84,6% del empleo total en España en 2022, el carácter indefinido o no del contrato es un aspecto básico de la calidad. La temporalidad afecta directamente a la estabilidad y seguridad del empleo, tanto real como esperada o percibida por el trabajador, y suele ir asociada en la práctica a diferencias apreciables en otras dimensiones relevantes de la calidad del empleo, como los salarios, las posibilidades de formación, los horarios o el entorno de trabajo.

En general los trabajadores prefieren un contrato indefinido a uno temporal, ya que ofrece más seguridad y, en conjunto, mejores condiciones, al tratarse de una relación a más largo plazo entre trabajador y empresa. Por tanto, en general, el grado de temporalidad puede ser considerado como un indicador de menor calidad del empleo. Esto no significa que todo empleo temporal sea siempre empleo de baja calidad ni que fuese deseable o factible eliminar ese tipo de contratos por completo. El empleo temporal existe en todos los países y que resulte más o menos apropiado depende de su adecuación a la diferente naturaleza de las actividades productivas de los distintos sectores.

Hay que señalar que la elevada temporalidad es uno de los rasgos del mercado laboral español que lo diferencia desde hace décadas de la práctica totalidad de países de nuestro entorno. En todas las economías existe empleo temporal, pero no en la medida que sucede en España, que había venido ocupando tradicionalmente y con diferencia la primera posición por tasa de temporalidad de la Unión Europea¹². En parte eso se debe a la distinta estructura sectorial respecto a otras economías, con un mayor peso de la agricultura o la hostelería y el turismo. Sin embargo, la razón principal de un uso tan intenso hay que buscarla en su papel como mecanismo fundamental de flexibilidad laboral en España en respuesta a las crisis económicas. En la década de los 80, ante la imperiosa necesidad de crear empleo, se optó por la temporalidad mientras se mantenían intactos los elementos de protección de los trabajadores ya ocupados.

Esa opción por la temporalidad como elemento casi exclusivo de flexibilidad ha generado durante décadas un mercado de trabajo fuertemente dual, con una parte de los asalariados, los que tienen contratos indefinidos, disfrutando de niveles más elevados de protección y, otra parte importante, los asalariados temporales, en una situación mucho menos favorable. El empleo temporal facilitó la creación rápida

12 Aunque en la actualidad ese puesto corresponde a Países Bajos.

de empleo tras las crisis en un contexto de mercado de trabajo rígido. Sin embargo, eso ha tenido claros efectos negativos sobre la productividad al generar un exceso de rotación, dificultar la acumulación de experiencia y la inversión en capital humano, y reducir la motivación de unos trabajadores temporales que no tienen expectativas de mantener el puesto de trabajo que ocupan ni consolidarse, al ser más improbable la futura transformación del carácter de la relación laboral en indefinido (Jaumotte, 2011; Hernández y Serrano, 2018). La excesiva temporalidad también ha tendido a exacerbar los ajustes de plantilla a corto plazo ante situaciones de crisis, ajustes que inicialmente se han venido concentrando básicamente en este tipo de asalariados. Las fuertes oscilaciones del empleo y la tasa de paro en España, mostradas en el capítulo anterior, responden en buena medida a la elevada temporalidad.

La última reforma laboral¹³ ha venido a modificar sustancialmente ese panorama en 2022 y se caracteriza, entre otras cosas, por ser muy restrictiva en cuanto a la posibilidad de recurrir al contrato temporal, buscando limitar su uso. Para ello, entre otros aspectos, introduce el carácter prioritario del contrato indefinido, admite solo la realización de contratos de duración determinada en situaciones muy específicas, reduce el periodo establecido para encadenar contratos temporales y pasar a indefinido, elimina los contratos de obra y servicio, simplifica y reduce los tipos de contratos formativos, plantea el contrato fijo adscrito a obra para el sector de la construcción y refuerza el contrato fijo discontinuo para los empleos de temporada. Precisamente, uno de los efectos de esa reforma ha sido, como se verá más adelante, el aumento masivo del recurso a la figura del contrato fijo discontinuo.

En 2022 la tasa de temporalidad se sitúa en el 21,1%, el nivel mínimo de los últimos 30 años, muy por debajo del máximo histórico del 34,85% de 1995, el 31,5% de 2007 o el 25,1% registrado apenas un año antes en 2021 (gráfico 3.1, panel a). A pesar de esa notable reducción, todavía hay 3,65 millones de trabajadores con contrato temporal, más de uno de cada cinco asalariados. Ese doble rasgo de temporalidad todavía elevada pero menos acusada que en el pasado se reproduce en todas las comunidades autónomas (gráfico 3.1, panel b), reflejando un patrón territorial que es habitual en otros aspectos del mercado laboral y que muestra también una notable persistencia. La temporalidad es menor en Madrid y las regiones del nordeste y más intensa en Canarias y las regiones del sur peninsular. La tasa de temporalidad oscila entre el 15,8% de Madrid y el 28,8% de Extremadura. Aunque algunas de las mayores reducciones absolutas de la temporalidad se han producido en las comunidades que contaban con mayores tasas, hay que señalar que la desigualdad relativa en 2022 es prácticamente la misma que en 2007, con un coeficiente de variación¹⁴ que pasa de 0,18 a 0,19.

La temporalidad es muy elevada tanto en el sector privado como en el público (gráficos 3.2 y 3.3). En el primer caso, la tasa es del 18,5% tras años de descensos

13 Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Introdujo modificaciones en las normas de contratación laboral con entrada en vigor a partir del 30 de marzo de 2022.

14 El coeficiente de variación es un indicador habitual de desigualdad relativa y se obtiene como cociente entre la desviación típica y la media de una variable. Su valor es creciente con el grado de desigualdad relativa. A efectos de interpretación, un valor de 0,1 sería el que correspondería, por ejemplo, a una situación en que la mitad de las regiones estuviese un 10% por encima de la media nacional y la otra mitad de regiones un 10% por debajo de la media nacional.

que se han intensificado en 2022 a consecuencia de la reforma laboral, situándose en mínimos históricos claramente por debajo del 31,6% de 2007 previo a la Gran Recesión y, especialmente, del máximo alcanzado en 1995 con un 40,5%. En el sector público la temporalidad es más acusada, con una tasa del 31,4% tras un crecimiento ininterrumpido desde 2014 y que ha continuado en 2022, aunque a un ritmo mucho más moderado. En realidad, y en contraste con el sector privado, la tasa de temporalidad pública de 2022 supuso un máximo histórico. Esa evolución tan dispar ha hecho que a partir de 2019 la temporalidad haya pasado a ser mayor en el sector público que en el privado, a diferencia de lo habitual en periodos anteriores.

GRÁFICO 3.1.

Tasa de temporalidad

a. España. 1988-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)

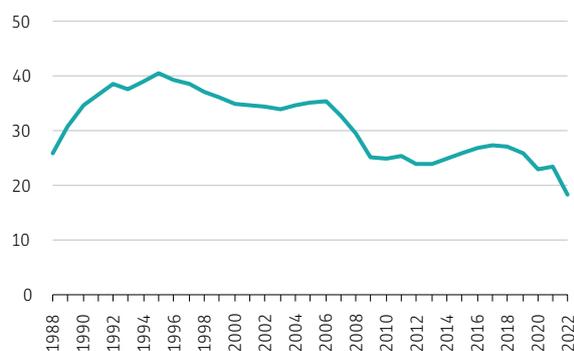


Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

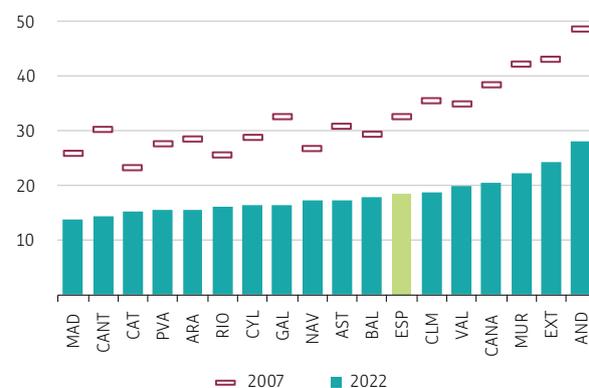
GRÁFICO 3.2.

Tasa de temporalidad (sector privado)

a. España. 1988-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

A nivel regional la temporalidad del sector privado (gráfico 3.2, panel b) sigue en 2022 un patrón similar al ya analizado en términos de temporalidad agregada. Su incidencia es más baja en Madrid y el nordeste y mayor en Canarias y las regiones del sur y en todos los casos se observa una mejora, con descensos sustanciales de la temporalidad en todas las comunidades respecto a 2007. La tasa de temporalidad oscila entre el 13,9% de Madrid y el 28% de Andalucía, con una desigualdad global que es algo superior a la observada en el agregado del empleo, además de ligeramente creciente respecto a 2007. El coeficiente de variación ha pasado de 0,20 a 0,23.

En el caso del sector público (gráfico 3.3, panel b), el patrón territorial está menos definido, con una tasa de temporalidad que oscila entre el 25,2% de Madrid y el 46,6% del País Vasco. La evolución temporal también es más dispar, con crecimientos sustanciales en muchas comunidades, especialmente en País Vasco, Asturias y Castilla y León, pero sin apenas variación en otras, como Cataluña, Murcia, Andalucía o Extremadura. Parece claro que, en el caso de la temporalidad del empleo público, el tipo de políticas de personal seguidas en este ámbito por las distintas administraciones territoriales resulta relevante. El grado de desigualdad ha crecido en los últimos 15 años, con un coeficiente de variación que pasa de 0,16 en 2007 a 0,18 en 2022.

Durante el periodo considerado, la evolución de la temporalidad responde al ciclo económico y también a cambios en la regulación laboral. La tasa de temporalidad tendió a descender al comienzo de cada crisis (al concentrarse los ajustes iniciales en ese colectivo de trabajadores) y a aumentar al comienzo de las recuperaciones (ante la incertidumbre natural antes de que estas se consoliden). Por otra parte, las sucesivas reformas laborales también han influido. Así, la reforma laboral de 2012 incluyó mecanismos adicionales de flexibilidad en el marco de relaciones laborales en España, introduciendo prácticamente por primera vez, modificaciones en las indemnizaciones por despido también para los contratos indefinidos ya existentes. La posibilidad de recurrir a otros mecanismos de flexibilidad y el acercamiento en los costes de extinción entre contratos temporales e indefinidos habría contribuido a atenuar el uso de los primeros y potenciado el de estos últimos (OCDE, 2014). Como ya se ha indicado, uno de los principales objetivos declarados de la reforma laboral de 2022 ha sido la reducción de la temporalidad a través de la reducción de modalidades de contratos temporales, causas justificadas más restrictivas para las modalidades que permanecen, el endurecimiento de las sanciones para las infracciones en este ámbito y la reducción del periodo máximo posible de concatenación de contratos.

En general, las nuevas normas de contratación laboral de la reforma del 2022 están teniendo efectos visibles desde su implantación a partir del 30 de marzo de 2022, con fuertes aumentos de los contratos fijos discontinuos como sustitutos de buena parte de los contratos temporales. Antes de la reforma el recurso a ese tipo de contratos era bastante limitado, pero tras la reforma ya representa en 2022 el 2,9% del empleo asalariado. Se trata de un porcentaje moderado pero que más que duplica los valores habituales de los años previos a la Gran Recesión, cuando oscilaba en torno al 1,2% (gráfico 3.4, panel b1). Por otra parte, con independencia del crecimiento del empleo fijo discontinuo, el porcentaje de empleo con contrato fijo permanente ha alcanzado en 2022 el máximo de las últimas décadas, un 76% del total de asalariados (gráfico 3.4, panel a1).

En general, los fijos discontinuos suponen todavía una parte menor del empleo en casi todas las regiones, con la excepción de la Comunitat Valenciana, Murcia y,

sobre todo, Illes Balears, comunidad donde representa el 14,1% del empleo asalariado (gráfico 3.4, panel b2). Por otra parte, hay que observar que ese patrón de mayor recurso a la contratación fija discontinua en regiones especializadas en actividades turísticas no se observa en el caso de Canarias, que con un 2,4% se sitúa por debajo de la media nacional.

En principio, las condiciones aplicables a los contratos fijos discontinuos son básicamente las mismas que al resto de contratos indefinidos, por lo que supondrían un incremento de calidad respecto a los contratos temporales. Sin embargo, parece evidente que con carácter general no cabría atribuirles la misma calidad que a un contrato indefinido permanente continuo a lo largo del tiempo. Habrá que esperar a que transcurra más tiempo para poder analizar el uso real que en la práctica se hace de ese tipo de contrato por parte de las empresas y su impacto en el volumen de empleo total, el salario y la estabilidad real de los fijos discontinuos, antes de poder valorar apropiadamente sus efectos en el mercado laboral y en la calidad del empleo en España.

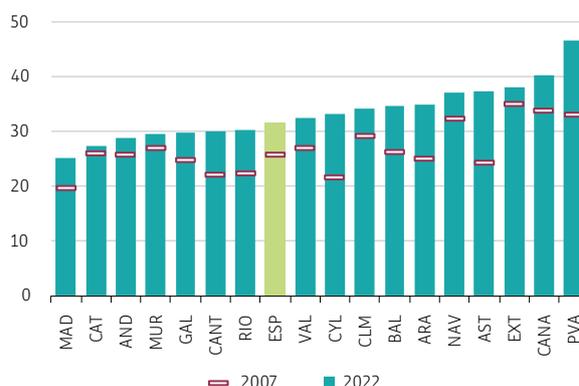
GRÁFICO 3.3.

Tasa de temporalidad (sector público)

a. España. 1988-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)

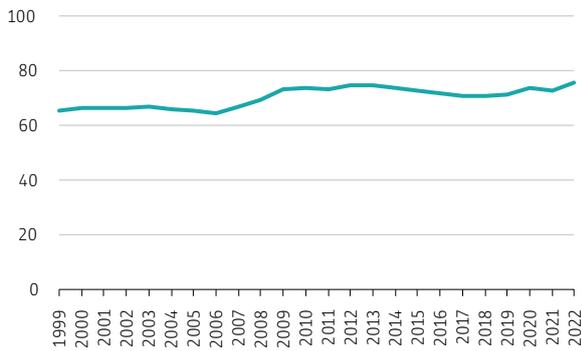


Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Asalariados con contrato indefinido

a) Contrato indefinido permanente

a1. España. 1999-2022
(porcentaje sobre el total de asalariados)

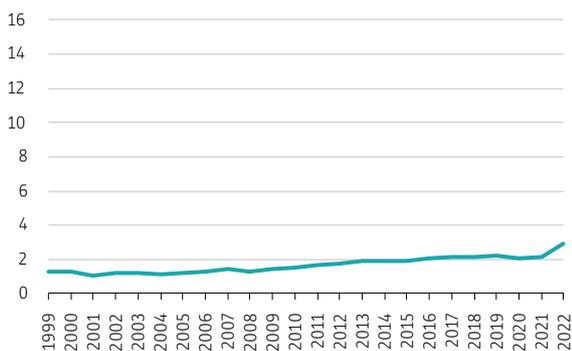


a2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje sobre el total de asalariados)

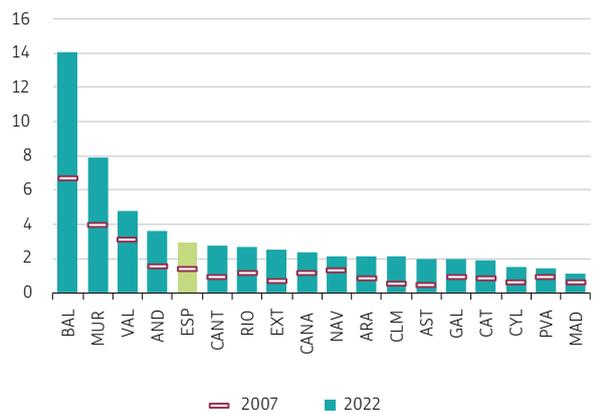


b) Contrato indefinido discontinuo

b1. España. 1999-2022
(porcentaje sobre el total de asalariados)



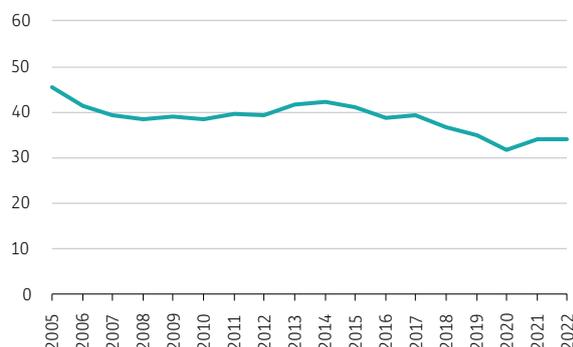
b2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje sobre el total de asalariados)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Porcentaje de asalariados temporales con contrato de duración inferior a un año

a. España. 2005-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Nota: No se incluyen los asalariados temporales que desconocen la duración de su contrato, pero es superior a un mes.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Duración de los contratos temporales

Por otra parte, hay que señalar que la caída del volumen total de contratos temporales va de la mano de un acortamiento de los contratos temporales que se siguen firmando.

Los inconvenientes ligados a la temporalidad y la inestabilidad e incertidumbre asociadas aumentan cuanto menor es la duración del contrato temporal. Esto convierte a la duración del contrato en otro indicador adicional de estabilidad y calidad del empleo¹⁵. Así, hay que señalar que Eurostat considera como empleo precario aquel con una duración del contrato que no excede los tres meses. En España un 34,2% de los asalariados temporales tenía en 2022 contratos con duración inferior a los doce meses (gráfico 3.5, panel a) y en la mayor parte de ellos inferior a los seis meses (27,9% del empleo temporal). Los contratos de menos de 3 meses suponían un 15,2% y el caso extremo lo representan los contratos de menos de un mes, que afectaban al 4,5% de los asalariados temporales. Esa escasa duración de los contratos temporales ha constituido una característica estructural del mercado de trabajo español durante los últimos decenios. Desde 2014 se ha venido produciendo una mejora sostenida en este ámbito, con una caída apreciable del peso de las duraciones más cortas dentro del total de temporales. En 2007, el empleo precario (tres o menos meses) suponía el 15,9% del empleo temporal, los contratos de hasta 6 meses el 33,9% y el total hasta 12 meses el 39,5%. Sin embargo, en los dos últimos años se observa un cierto repunte del peso de los contratos de menor duración dentro del empleo temporal.

¹⁵ A la hora de valorar los resultados sobre duración de la EPA conviene advertir que más de la mitad de los asalariados temporales no puede precisar la duración del contrato. Por ejemplo, en 2022 un 4,1% de ellos no contestaba y otro 47,7% solo saben que la duración es superior al mes, sin mayor detalle.

En general la duración de los contratos temporales resulta más breve en las comunidades turísticas o con un peso relevante de la agricultura y la industria agroalimentaria, actividades más sujetas a la estacionalidad, aunque el recurso a los contratos fijos discontinuos está modificando esa situación, en algún caso de modo notable. En 2022 el porcentaje de contratos temporales inferiores al año supera el 38% en La Rioja, Castilla-La Mancha y Galicia. Illes Balears era la comunidad con mayor porcentaje en 2021 (39,1%), pero la intensa sustitución por empleo fijo discontinuo ha modificado sustancialmente la situación, con una caída en 2022 hasta el 33,7%. Por el contrario, Asturias y Cataluña no llegan al 30%. En general, los contratos de duración inferior al año han perdido peso dentro del total de los temporales respecto a 2007, salvo en los casos de Extremadura, Andalucía, Madrid, Galicia y Cantabria donde se han registrado ascensos moderados¹⁶.

La mayor incidencia del empleo «precario», contratos de duración inferior a los tres meses, corresponde a La Rioja y Galicia, con porcentajes del 19% y del 18% sobre el total de empleo temporal, mientras que en Cataluña es solo del 12,5% y Baleares se sitúa en el extremo opuesto con un porcentaje del 11,8% debido a la intensa sustitución tras la reforma de 2022 de empleo temporal por fijo discontinuo. En el caso de los contratos de duración más breve, inferiores al mes, el rango de variación va de valores bajos como los de las comunidades insulares turísticas (1,1% en Baleares y 3,4% en Canarias), Cataluña (2,9%) y Aragón (2,9%) a otros considerablemente más elevados, como los de Extremadura (6,6%), Galicia (6,2%), Andalucía (5,8%) o Navarra (5,6%).

Antigüedad en la empresa

Los contratos temporales y su duración son dos aspectos básicos de la relación laboral directamente relacionados con la estabilidad del empleo y la seguridad para el trabajador. Sin embargo, contar con un contrato indefinido no es garantía absoluta de que el empleo se mantenga de modo indefinido sin despido. Por ese motivo los indicadores de antigüedad laboral, que hacen referencia al tiempo que un asalariado lleva empleado en su empresa actual, añaden información complementaria respecto a la estabilidad laboral.

Sin duda, es conveniente recordar que frecuentemente el cambio de empresa por parte del trabajador es precisamente la forma en que este consigue mejorar la calidad de su empleo. Sin embargo, una vez el trabajador ha conseguido un empleo satisfactorio, su continuidad y la acumulación de antigüedad serían señales de la calidad de ese empleo. Por ese motivo un porcentaje elevado de trabajadores con poca (much) antigüedad se considera habitualmente como síntoma de falta (presencia) de estabilidad laboral, especialmente si se excluye el caso de los trabajadores más jóvenes, de reciente ingreso al mercado de trabajo.

En España el porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad dentro del colectivo de asalariados mayor de 25 años presenta una evolución marcadamente cíclica, con descensos durante las crisis económicas, cuando dejan de contratarse nuevos trabajadores o se despide primero a los de menos antigüedad, e

16 En cualquier caso, hay que tener presente de nuevo la circunstancia de que un porcentaje muy elevado de trabajadores temporales no declara su duración precisa (por ejemplo, hasta un 8,1% de ellos en Extremadura) o solo que es superior al mes (hasta un 55,1% en Murcia).

incrementos en las fases de recuperación, cuando ocurre lo contrario (gráfico 3.6, panel a1). Así, en 2002 ese porcentaje se sitúa en el 16,2%, todavía lejos del 20,2% de 2007, previo a la Gran Recesión, pero mayor que el mínimo alcanzado en 2012 (13,3%) y que el 14,2% registrado durante la pandemia.

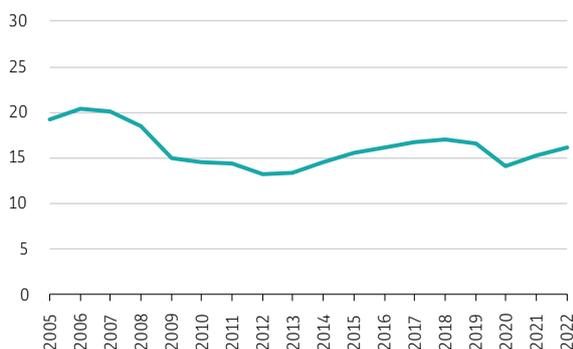
Las diferencias son sustanciales entre regiones, con valores más bajos en el nordeste peninsular y mayores en las regiones insulares y del sur peninsular. En 2022 ese porcentaje va del 11,9% del País Vasco al 21% de Canarias, con un coeficiente de variación regional de 0,17, similar al de 2007. Todas las comunidades autónomas presentan un porcentaje menor de asalariados con escasa antigüedad en comparación 2007.

GRÁFICO 3.6.

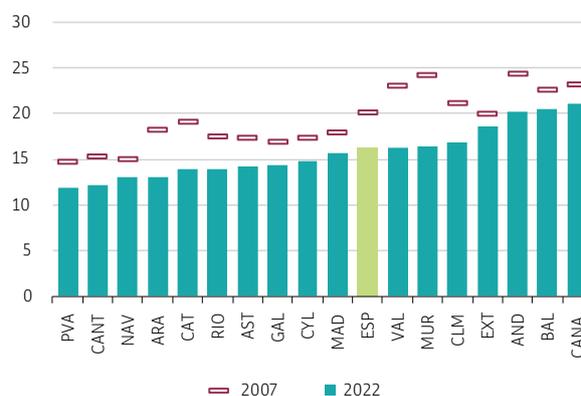
Asalariados de 25 o más años por tiempo de antigüedad en la empresa

a) Con antigüedad inferior al año

a1. España. 2005-2022
(porcentaje)

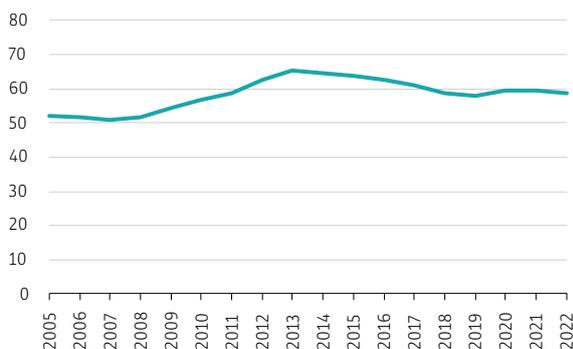


a2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)

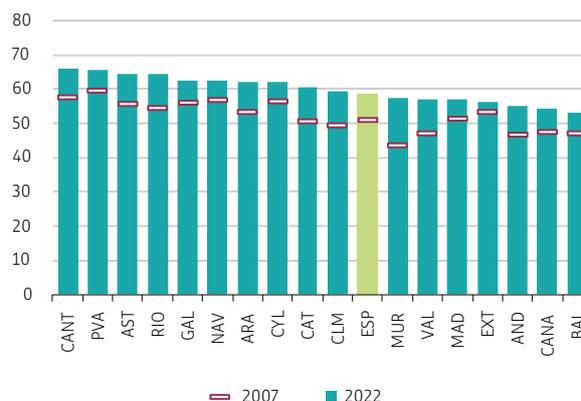


b) Con antigüedad igual o superior a 5 años

b1. España. 1988-2022
(porcentaje)



b2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

El porcentaje de trabajadores con antigüedad (considerando como tal 5 o más años en la empresa) muestra asimismo una evolución cíclica, pero en sentido contrario, creciendo durante las crisis y disminuyendo en las expansiones (gráfico 3.6, panel b1). En 2022 suponían el 58,7% de los asalariados mayores de 25 años, una mejora sustancial respecto al 51% de 2007, pero todavía lejos del 65,2% de 2013. La mayor antigüedad corresponde a Cantabria y País Vasco (ambas por encima del 65%) frente a la situación de las comunidades insulares, que se sitúan por debajo del 55%. El coeficiente de variación regional es de 0,07 en 2022, con un descenso apreciable respecto al 0,11 de 2007. En todas las comunidades se observan incrementos sustanciales de la antigüedad respecto a 2007, llegando en el caso de Murcia a los 13,6 puntos.

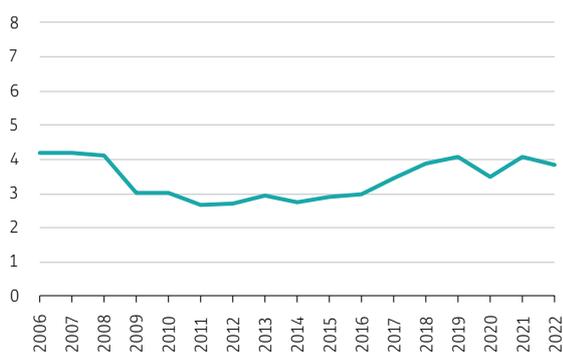
Empresas de trabajo temporal

El empleo a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) representaría el caso opuesto al empleo estable en una empresa con elevada antigüedad. Se trata de uno de los indicadores utilizados en ocasiones en el ámbito de la UE para aproximar el grado de precariedad laboral. Según la EPA en 2022 un 3,8% de los asalariados

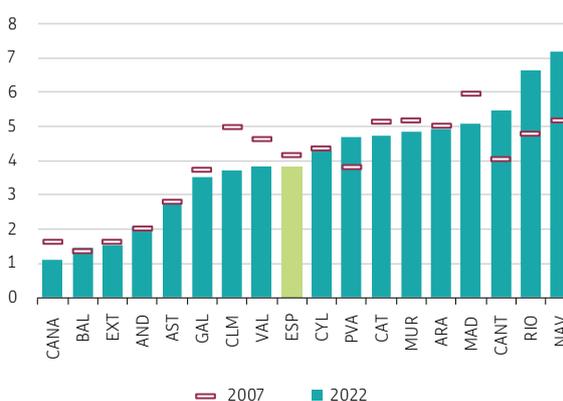
GRÁFICO 3.7.

Porcentaje de asalariados con contrato a través de una empresa de trabajo temporal

a. España. 2006-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA anual) y elaboración propia.

tenían contrato a través de una ETT (gráfico 3.7), una cifra menor que de 2007 (4,2%), pero por encima del mínimo alcanzado en 2012 (2,1%). Navarra (7,2%) y La Rioja (6,6%) son las regiones donde es más frecuente ese tipo de empleo, junto a Aragón y Madrid (ambas por encima del 5%). En el extremo opuesto se encuentran comunidades como Canarias, Illes Balears y Extremadura, que no superan el 1,5%. La evolución regional respecto a 2007 es dispar, con aumentos significativos en Navarra, La Rioja y Cantabria (de entre 1,4 y 2 puntos porcentuales) frente a una evolución especialmente favorable en Castilla-La Mancha y Madrid (con descensos en torno al punto porcentual).

3.2. TIPO DE OCUPACIÓN

Las diferentes ocupaciones implican distintas combinaciones de tareas a desarrollar, requieren niveles y tipos de formación diversos y se distinguen por la forma en que se organiza el trabajo y el clima laboral en que se desempeñan. También la productividad del trabajo y la capacidad de que este pueda ser mejor retribuido, las características contractuales o la temporalidad varían por ocupaciones. Por todo ello el tipo de ocupación es otro aspecto fundamental de la calidad de un empleo, así como de su atractivo para el trabajador. Por tanto, la calidad global del empleo de una economía va a estar fuertemente condicionada por la composición del empleo por ocupaciones.

Las valoraciones relativas de las ocupaciones pueden variar notablemente entre individuos, así que intentar establecer un ranking de calidad preciso y completo de todas las ocupaciones, en el que todas las personas coincidan es, en última instancia, imposible. En los estudios sobre este tipo de cuestiones la práctica habitual consiste en asociar la presencia de ocupaciones altamente cualificadas, que a priori requieren más formación, a una mejor calidad del empleo. En este informe vamos a utilizar la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), diferenciando las ocupaciones en cuatro grandes grupos: ocupaciones altamente cualificadas; ocupaciones de tipo administrativo; trabajos manuales; y ocupaciones elementales.

El grupo de ocupaciones altamente cualificadas corresponde a los grupos 1-3 de la CNO-11. Incluye a directores y gerentes (grupo 1); técnicos y profesionales científicos e intelectuales (grupo 2); y técnicos y profesionales de apoyo (grupo 3). Los administrativos corresponden al grupo 4 de la CNO-11: empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Los trabajos manuales agrupan los empleos de los grupos 5-8 de la CNO-11: trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (grupo 5); trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (grupo 6); artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), grupo 7; y operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (grupo 8). Finalmente, las ocupaciones elementales coinciden con el grupo 9 de la CNO-11.

El peso de las ocupaciones altamente cualificadas en la población ocupada total indicará más calidad global del empleo. Por el contrario, una mayor presencia de ocupaciones elementales, el tipo de ocupaciones que a priori implica menos requerimientos formativos, denotará una menor calidad del empleo.

La composición por ocupaciones del empleo en España muestra una tendencia sostenida¹⁷ a la mejora durante los últimos 45 años para los que la EPA ofrece información (gráfico 3.8, panel a). El porcentaje del empleo en ocupaciones altamente cualificadas se sitúa en 2022 en máximos históricos, con un 35,6%, una mejora significativa respecto al 32,1% de 2007 y más que doblando el porcentaje de 1977 (16,3%). El análisis del otro extremo de la estructura de ocupaciones ofrece resultados similares. El porcentaje de ocupaciones elementales se encuentra en mínimos históricos (12,1%), inferiores a los de 2007 (14,9%) y muy por debajo del máximo de los últimos 45 años (20,3% en 1990).

17 Hay que señalar que en 2011 se introduce una nueva clasificación nacional de ocupaciones. El cambio de clasificación supuso cambios metodológicos y modificaciones en la consideración de ciertas ocupaciones entre los datos hasta 2010 (CNO-94) y los posteriores a partir de 2011 (CNO-11). En particular, algunas ocupaciones antes incluidas entre las ocupaciones cualificadas (grupos 1 a 3 de la CNO) pasaron a incluirse en otros grupos a partir de 2011. En el análisis se han utilizado los datos homogéneos de la EPA que facilita el INE.

A nivel regional las ocupaciones altamente cualificadas son mucho más frecuentes en Navarra, Cataluña, País Vasco y, especialmente, Madrid, representando en todos los casos más del 38% del empleo total. La diferencia es sustancial respecto a Murcia, Castilla-La Mancha, Extremadura o Canarias, todas ellas por debajo del 30% (gráfico 3.8, panel b). En Madrid representan casi uno de cada dos empleos (46,2%), mientras que Murcia poco más de uno de cada cuatro (27,6%). La evolución temporal es generalmente positiva y solo Extremadura empeora ligeramente su posición respecto a 2007, con un descenso de 2,5 puntos. Algunos de los avances más relevantes corresponden a regiones que ya partían de una posición mejor antes de la Gran Recesión (como Cataluña o Navarra) y otros a las que partían de la situación contraria (como Canarias o Illes Balears). El grado de desigualdad relativa global es similar al de 2007, con un coeficiente de variación que se ha mantenido en el 0,14.

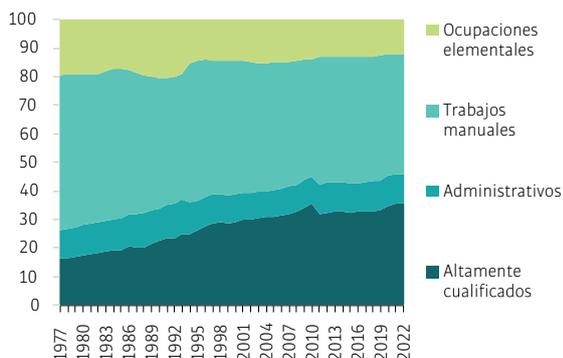
Ese patrón territorial refleja la existencia de círculos virtuosos (o en su caso viciosos) como resultado de la interacción entre factores de oferta y demanda de trabajo. La especialización sectorial de las regiones (por ejemplo, en sectores como la industria de alta tecnología y los servicios de alto valor añadido o, por el contrario, las manufacturas tradicionales, el sector primario o el turismo) genera diferentes tipos de ocupación y demanda diferentes tipos de formación atrayendo (o no) a los trabajadores más cualificados. A su vez, la abundancia o escasez de capital humano favorece (o dificulta) la especialización en los sectores productivos que generan más ocupaciones cualificadas.

GRÁFICO 3.8.

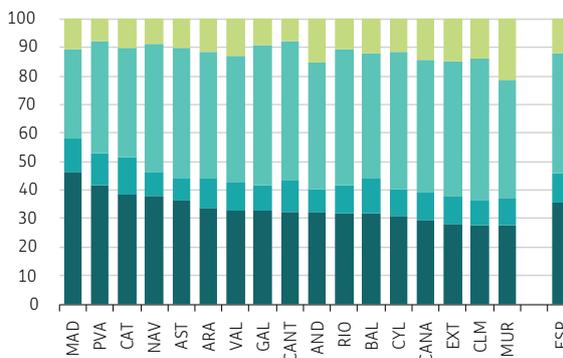
Porcentaje de ocupados por grupo de ocupación

a) Todos los ocupados

a1. España. 1977-2022 (porcentaje)

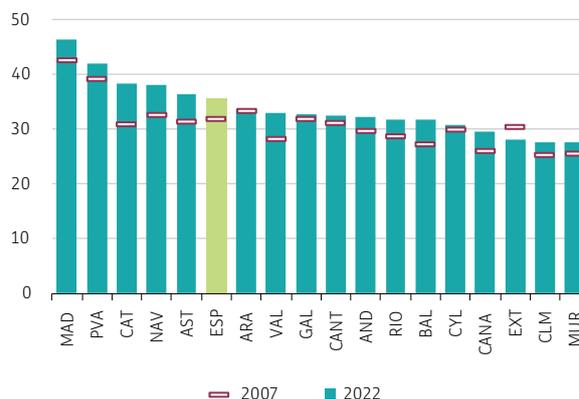


a2. Comunidades autónomas. 2022 (porcentaje)



Porcentaje de ocupados por grupo de ocupación

b) Con antigüedad igual o superior a 5 años

b1. España. 1977-2022
(porcentaje)b2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

3.3. TIPO DE JORNADA

En el mercado de trabajo coexisten empleos a tiempo completo con otros a tiempo parcial. En principio, estos últimos se caracterizarían, todo lo demás constante, por menos horas de trabajo, menos producción y menos salario. En definitiva, supondrían menos cantidad «real» de empleo y, desde ese punto de vista, menos calidad del empleo.

Por otra parte, un empleo con jornada a tiempo parcial podría implicar la misma calidad que otro con jornada a tiempo completo en la medida que ofrezcan similares condiciones de trabajo, grado de estabilidad, retribución salarial y adecuación a las necesidades y competencias del trabajador. Por otra parte, el empleo a tiempo parcial puede aumentar de forma positiva la flexibilidad del mercado laboral, ampliando las oportunidades de participación laboral de la población y facilitando un mejor ajuste a las necesidades de las diferentes actividades productivas y a las preferencias y situaciones personales y familiares específicas de cada persona en edad de trabajar.

En esas circunstancias, el empleo a tiempo parcial resulta una vía útil para incrementar la tasa de actividad y el empleo, haciendo posible un mayor aprovechamiento del potencial de recursos humanos de un territorio. Gracias al trabajo a jornada parcial personas que por sus circunstancias y características personales ni siquiera hubieran participado en el mercado laboral, debido a todas las exigencias y restricciones horarias asociadas a la jornada completa, pasan a formar parte de la población activa, buscando y desempeñando empleos a tiempo parcial. A su vez, las empresas pueden así generar puestos de trabajo que, por sus características, no se hubieran creado de otra forma, por implicar cargas horarias reducidas por trabajador. Como resultado de todo ello, la tasa de actividad, el empleo y la producción aumentan, las familias mejoran su renta, se facilita una mejor conciliación familiar o con los estudios y más personas pueden desarrollar proyectos vitales más satisfactorios.

Sin embargo, en escenarios menos favorables, con mercados de trabajo deficientes, rígidos e incapaces de generar suficiente empleo para la población, el empleo a tiempo parcial pasa a ser un síntoma adicional de la falta de oportunidades laborales. Ese tipo de empleo se convierte simplemente en la alternativa menos mala a la ausencia de empleos a tiempo completo. Evidentemente, si las personas buscan un empleo a tiempo completo y se conforman con uno a tiempo parcial por no poder encontrarlo, pueden considerarse como empleos peores para el trabajador. En esos casos, resulta razonable considerar que el empleo a jornada parcial constituye un indicador adicional de falta de calidad del empleo.

La evolución temporal¹⁸ de ambos tipos de empleo en el caso español sugiere que en gran medida el empleo a tiempo parcial funciona simplemente como sustituto del empleo a tiempo completo en situaciones de crisis y falta de oportunidades laborales (gráfico 3.9, panel a). El porcentaje de ocupados a tiempo parcial aumentó de forma continua durante la Gran Recesión, del 11,6% en 2007 al 15,9% en 2014 y, por el contrario, ha seguido una tendencia decreciente durante la recuperación posterior. En 2022 supone el 13,5% del empleo total, un porcentaje que todavía continúa siendo 1,9 puntos más alto que en 2007.

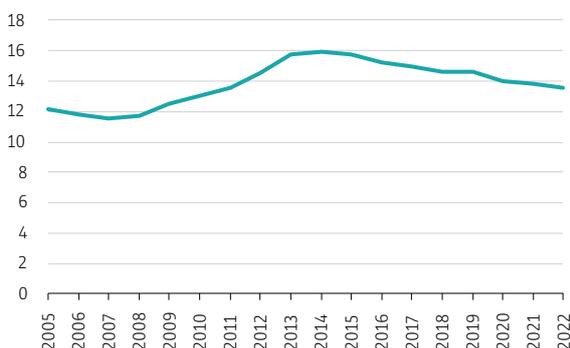
Por regiones el peso del empleo a tiempo parcial oscila entre el 10,4% de Baleares y el 15,8% de País Vasco (gráfico 3.9, panel b). Todas las comunidades muestran aumentos del peso del empleo a tiempo parcial respecto a 2007, siendo de especial magnitud en Galicia, Asturias y Castilla y León. La desigualdad relativa global en este ámbito ha caído ligeramente con un coeficiente variación que ha pasado del 0,13 en 2007 al 0,12 en 2022. Hay que señalar que el empleo a tiempo completo en 2022 sigue siendo inferior al de 2007 en todas las comunidades, salvo Illes Balears, Canarias y Murcia, mientras que el empleo a tiempo parcial ha crecido en todas ellas.

Por otra parte, analizar apropiadamente el efecto del empleo a tiempo parcial sobre la calidad global del empleo requiere tener en cuenta los motivos por los que los trabajadores ocupan ese tipo de empleo y en qué medida existe correspondencia con sus preferencias y necesidades personales.

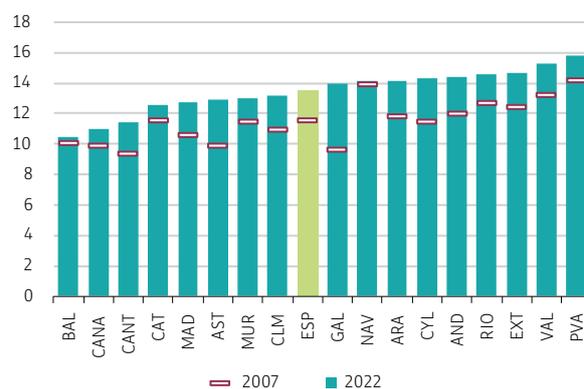
18 En el año 2005 se produce una ruptura metodológica de la EPA que no permite comparar de modo apropiado los datos sobre motivos de estar ocupado a jornada completa. Por eso el análisis se limita en este caso al periodo posterior a ese año.

Porcentaje de ocupados a jornada parcial sobre el total de ocupados

a. España. 2005-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

La EPA distingue seis motivos para los ocupados a tiempo parcial: estar estudiando; tener una enfermedad o incapacidad; cuidado de terceros y otras obligaciones familiares¹⁹; no querer un trabajo a jornada completa; no encontrar trabajo a jornada completa; y resto de motivos. Los casos en que una persona está ocupada a jornada parcial simplemente por no encontrar un empleo a jornada completa son claramente situaciones no deseadas. Indican escasez de oportunidades laborales y, por tanto, señalan problemas de calidad del empleo. Por el contrario, esto no sería así para los estudiantes o quienes no quieren empleos a jornada completa.

Actualmente el 49,6% del empleo a tiempo parcial está motivado por no encontrar trabajo a jornada completa. Esto muestra con claridad el papel de esta alternativa en España, en la mayoría de los casos un recurso de urgencia ante la falta de oportunidades laborales a tiempo completo. Esta situación supone un claro cambio a peor respecto a 2007, cuando el 32,3% del empleo parcial correspondía a ese motivo, aunque una cierta mejoría en comparación con el 62,4% registrado en 2014, cuando el mercado de trabajo tocó fondo durante la Gran Recesión.

Por tanto, en España una gran parte del empleo a tiempo parcial, a menudo la mayor parte, es no deseado, una característica que se agudiza durante las crisis y se relaja durante las expansiones.

En realidad, si se considera solo el empleo a tiempo parcial genuino (eliminando el motivado por la falta de empleo a tiempo completo), entre 2007 y 2022 se habría producido un descenso de 224 mil trabajadores. El crecimiento del empleo

¹⁹ Aunque cabría reflexionar en qué medida la situación de los ocupados a tiempo parcial debido al cuidado de terceros y otras obligaciones familiares no refleja de algún modo problemas de calidad por la rigidez de los trabajos a tiempo completo, deficientes en términos de posibilidad de conciliación con la vida familiar y salario, y la insuficiencia de las políticas públicas de servicios sociales y de atención a la dependencia. Precisamente, el segundo motivo por importancia del empleo a tiempo parcial, pero a gran distancia, corresponde al cuidado de personas y otras obligaciones familiares que actualmente representa el 18,5%.

a tiempo parcial (373 mil trabajadores más respecto a 2007) se debe en su totalidad al fuerte aumento del motivado por no encontrar empleo a tiempo completo (597 mil más que en 2007). Se trata de una evolución común a nivel regional, el empleo a tiempo parcial por no encontrar a tiempo completo crece mientras cae el motivado por el resto de las razones.

Conviene poner estas cifras en perspectiva dentro del conjunto del mercado laboral. El empleo a tiempo parcial de carácter involuntario representa en España el 6,7% del empleo total, muy por encima del 3,7% en 2007 (gráfico 3.10, panel a). La importancia relativa de este empleo oscila mucho en función de la situación cíclica, aumentado durante las fases de crisis y moderándose durante las de expansión. En cualquier caso, los actuales niveles, aunque muy elevados, son mucho menores que el pico del 10% registrado en 2014.

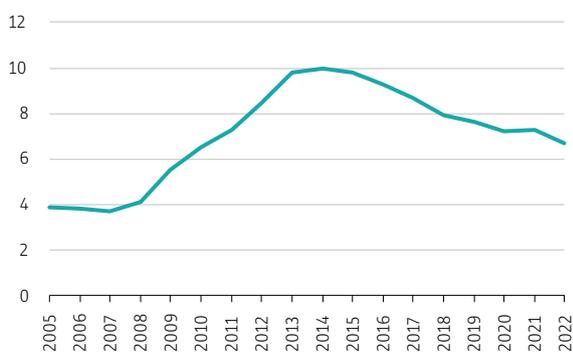
La incidencia de ese tipo de empleo es relevante en todas las regiones, pero con diferencias sustanciales entre ellas, con porcentajes sobre el empleo total que van del 4,3% en Baleares al 8,9% en Andalucía (gráfico 3.10, panel b). En todas las regiones la situación es considerablemente más desfavorable que la que existía antes de la Gran Recesión, con porcentajes de empleo con tipo de jornada no deseado que prácticamente se han duplicado en bastantes de ellas respecto a 2007. La desigualdad relativa entre regiones es notable, pero ha tendido a reducirse, con un coeficiente de variación que ha pasado de 0,24 en 2007 a 0,17 en 2022.

En definitiva, en España el empleo con jornada parcial crece de modo extraordinario durante los periodos de crisis y falta de (mejores) oportunidades laborales. Esto contribuye a aliviar los problemas más agudos de desempleo, pero refleja una menor calidad del empleo existente. Aunque pueda ser preferible tener ese tipo de empleo que carecer de una ocupación, no puede considerarse una situación plenamente satisfactoria. Pese a los avances conseguidos durante la última recuperación, todavía la mayoría de ocupados a jornada parcial querrían, pero no encuentran, un empleo a jornada completa.

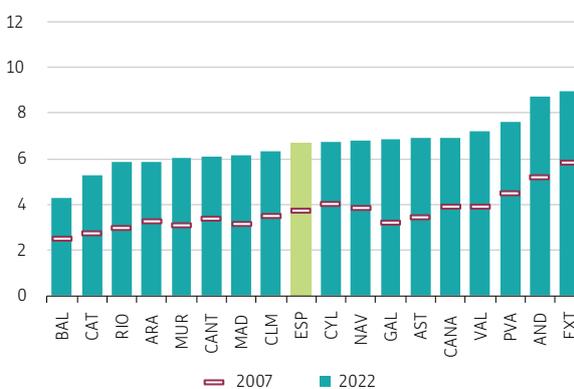
GRÁFICO 3.10.

Porcentaje de ocupados a jornada parcial indeseada sobre el total de ocupados

a. España. 2005-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Nota: Tiempo parcial indeseado comprende a los ocupados a jornada parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Sin embargo, el empleo a tiempo parcial debería constituir, como en otros países, un complemento valioso del trabajo a tiempo completo y no meramente un empleo sustitutivo de menor calidad. Esto permitiría incrementar la participación laboral y el empleo total, pero para ello es necesario que ese empleo corresponda a las auténticas necesidades y características de las actividades productivas donde se generan y a las preferencias genuinas de quienes los ocupan. Las políticas económicas y laborales y el marco regulatorio e institucional del mercado de trabajo han de propiciar la existencia de suficientes oportunidades laborales, de modo que quienes ocupen un empleo a jornada parcial lo hagan precisamente porque se ajusta mejor a sus preferencias. En la medida que eso se consiga, el empleo a tiempo parcial pasaría a impulsar la calidad del empleo, mejorando así el bienestar de los trabajadores y del conjunto de la sociedad.

3.4. HORAS TRABAJADAS Y HORARIO LABORAL

El horario de trabajo es otro aspecto que puede afectar a la calidad del empleo. Los problemas pueden deberse a diversos motivos: un horario reducido que suponga un número de horas demasiado escaso para el trabajador; horarios que impliquen jornadas laborales demasiado largas; también horarios poco habituales que obliguen a tener que trabajar en días festivos o en franjas horarias disruptivas de la vida social y familiar; o sistemas de trabajo a turnos. Naturalmente, el posible efecto negativo se ve moderado en la medida que se permita cierto grado de flexibilidad horaria, el trabajador cuente con más capacidad para poder influir en la organización de la jornada y modificar en ocasiones el horario o el sistema de trabajo a turnos esté mejor diseñado.

Subempleo

La insuficiencia de las horas de trabajo es una señal de la falta de calidad del empleo, ya que se trata de un empleo que resulta escaso para el individuo. Un trabajador ocupado se considera en situación de subempleo por insuficiencia de horas cuando las horas que trabaja son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esa persona desea desempeñar, estando disponible para hacerlo. De acuerdo con las convenciones internacionales en este ámbito²⁰ el desempleo por insuficiencia de horas requiere tres condiciones: desear trabajar más horas, estar disponible para trabajar más horas y, finalmente, haber trabajado menos de un determinado límite de horas establecido²¹.

En este ámbito de la calidad del empleo, como ocurre en muchos otros, la intensidad del problema se ve fuertemente influida por el estado del ciclo económico.

20 Resolución relativa a la medición del subempleo y a las situaciones de empleo inadecuado aprobada en la XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, octubre de 1998).

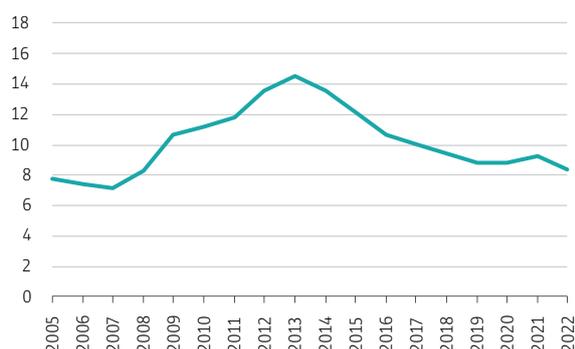
21 En particular, en la EPA española, tal y como indica su descripción metodológica, se consideran subempleados por insuficiencia de horas a los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para trabajarlas (en las dos semanas siguientes a la de referencia) o no pueden dejar su empleo actual debido al período de preaviso, siempre que sus horas efectivas trabajadas en la semana de referencia, tanto en el empleo principal como en el posible empleo secundario, sean inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo de la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.

En épocas de crisis aumenta la incidencia del subempleo, ya que las oportunidades laborales escasean y la carga de trabajo de las empresas se ve afectada negativamente. Por el contrario, el subempleo tiende a moderarse durante las expansiones, cuando la producción crece y mejoran las oportunidades laborales. Al margen del ciclo económico, otros factores de naturaleza más estructural, relacionados con el marco institucional, la especialización sectorial y las características del tejido productivo, también influyen en esta cuestión.

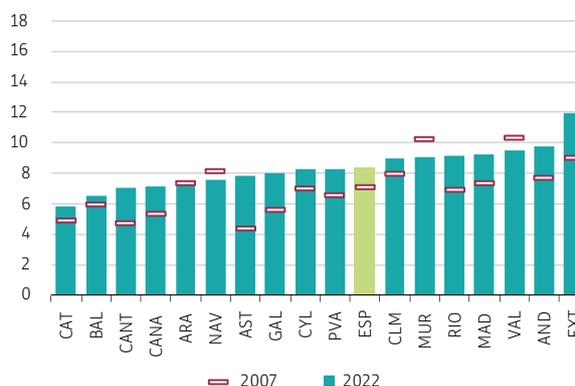
GRÁFICO 3.11.

Porcentaje de ocupados subempleados sobre el total de ocupados

a. España. 2005-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

En la actualidad (2022) esa situación de subempleo afecta al 8,3% de los ocupados, una cifra peor que el mínimo registrado antes de la Gran Recesión (7,1% en 2007), pero que se compara favorablemente con el 14,5% que llegó a alcanzarse durante esa crisis, concretamente en 2013 (gráfico 3.11, panel a).

La incidencia del subempleo presenta una notable heterogeneidad regional (gráfico 3.11, panel b). En Cataluña afecta al 5,9% de los ocupados, pero en Extremadura ese porcentaje llega al 12%. En la mayoría de las comunidades autónomas la situación es peor que en 2007, salvo en el caso de Murcia, Comunitat Valenciana y Navarra. Por otra parte, en este aspecto se ha producido una notable reducción de las diferencias relativas entre regiones, con un coeficiente de variación del porcentaje de subempleo que ha descendido de 0,25 en 2007 a 0,16 en 2021.

Jornadas largas y horarios poco habituales

Además de la insuficiencia de horas trabajadas, existen otras situaciones poco satisfactorias relacionadas con el horario laboral, con efectos en la carga de trabajo y las condiciones en que se desarrollan, que repercuten en la vida personal y afectan a la calidad del empleo. Así, las jornadas demasiado largas son también un rasgo negativo del empleo que refleja una menor calidad. Se trata de un aspecto que el INE ha incorporado a su sistema de indicadores de calidad de vida, dentro del bloque de calidad del trabajo, ofreciendo información acerca del porcentaje de ocupados con jornadas laborales largas.

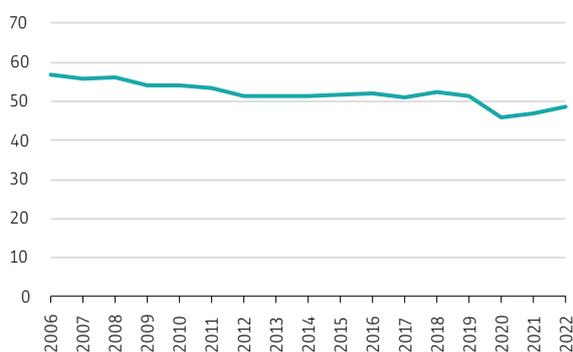
En España un 48,5% de los ocupados tienen jornadas de más de 40 horas semanales (umbral a partir del cual la jornada ya se considera larga). El 41,7% trabajan de 40 a 48 horas semanales (jornadas largas) y un 6,8% tiene jornadas de 49 o más horas a la semana (consideradas muy largas). Esa situación supone un cambio favorable respecto a 2007, cuando esos porcentajes eran del 55,9%, 44,3% y 11,6% respectivamente (gráficos 3.12, paneles a1 y b1). Es particularmente destacable la fuerte reducción de la frecuencia de las jornadas muy largas. Por otra parte, los últimos datos apuntan al posible agotamiento de la tendencia sostenida a la reducción de las jornadas largas, que registran su mínimo con la pandemia en 2020. A partir de ese momento se observa un aumento moderado que habrá que ver si es pasajero o refleja un cambio de tendencia. En cualquier caso, la incidencia de las jornadas largas se mantiene en niveles cercanos a los mínimos de las últimas décadas.

GRÁFICO 3.12.

Porcentaje de ocupados con jornadas semanales largas y muy largas sobre el total de ocupados

a) Jornadas semanales largas (de 40 a 48 horas semanales)

a1. España. 2006-2022 (porcentaje)

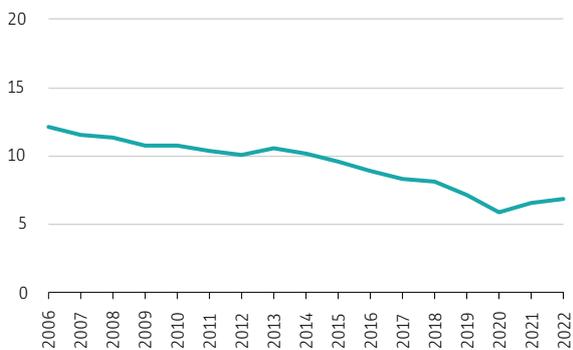


a2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



b) Jornadas semanales muy largas (49 o más horas semanales)

b1. España. 2006-2022 (porcentaje)



b2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



Nota: Las jornadas largas se definen como aquellas de 40 a 48 horas semanales, mientras que las muy largas como aquellas de 49 y más horas.

Fuente: INE (EPA, ICV) y elaboración propia.

La heterogeneidad regional vuelve a ser la pauta (gráfico 3.12, paneles a2 y b2). El porcentaje de jornadas muy largas oscila entre el 4,9% de País Vasco y el 9,1% de Galicia, aunque en todos los casos se registran disminuciones muy importantes respecto a 2007. Si se considera el agregado de jornadas largas o muy largas (todos los ocupados que trabajan más de 40 horas semanales) la incidencia varía entre el 39,5% del País Vasco y el 52,5% de Illes Balears. De nuevo en todos los casos se observan descensos, que en general en su mayor parte corresponden precisamente a la disminución de las jornadas muy largas.

La configuración de la jornada laboral tiene implicaciones en la calidad del empleo que van más allá del efecto de la escasez o exceso de horas semanales respecto a un empleo normal. En este sentido son relevantes su ubicación temporal concreta y el grado de flexibilidad en la posibilidad para el trabajador de modificarla para ajustarla a sus necesidades, facilitando así la conciliación con su vida familiar y personal. En principio, los horarios que exigen franjas horarias inconvenientes o trabajar en días no laborables para la mayoría de la población dificultan esa conciliación, reduciendo la calidad del empleo.

En 2022 el 17,4% de los ocupados trabajaba más de la mitad de los días hasta el final de la tarde y el 5,2% lo hacía por la noche (gráfico 3.13, paneles a y c). Se trata de porcentajes significativos, pero en cualquier caso algo menores que los previos a la Gran Recesión, que en 2007 eran del 18,6% y 4,9% respectivamente. A grandes rasgos, los datos muestran una gran estabilidad temporal en la frecuencia de ese tipo de situaciones hasta la pandemia y una moderada reducción a partir de 2020.

También en este ámbito la situación regional es bastante dispar (gráficos 3.13, paneles b y d). Hay comunidades donde en torno a un 15% de los ocupados trabaja por la tarde más de la mitad de los días, como Illes Balears, Murcia o La Rioja, pero ese porcentaje supera el 20% en Canarias y Cantabria. En general, los valores son menores que en 2007, salvo en el caso de las comunidades en que esos horarios eran menos frecuentes, donde se mantienen o experimentan un cierto incremento, como sucede en Canarias o el País Vasco. En el caso de los ocupados que trabajan más de la mitad de las noches, la incidencia en Canarias (7,5%) más que duplica la de Extremadura (3,4%) y las variaciones respecto a 2007 son muy irregulares, con fuertes descensos y ascensos que han modificado de modo muy sustancial el ranking regional en esa cuestión.

Además, una parte importante de los ocupados trabajan con frecuencia los fines de semana. En 2022 el 28,8% trabaja dos o más sábados al mes y el 16,9% dos o más domingos (gráfico 3.14, paneles a y c). La incidencia del trabajo en sábado es ligeramente superior a la de 2007 (27,2%), mientras que la frecuencia del trabajo en domingo ha experimentado un aumento más sustancial en comparación con el 12,9% de 2007. En ambos casos la pandemia ha significado un punto de ruptura, cuyo carácter permanente o meramente temporal no está todavía claro, respecto a la suave tendencia creciente que se mantuvo hasta 2019.

Las diferencias vuelven a ser muy sustanciales entre regiones. El porcentaje de ocupados con trabajo habitual en sábados oscila entre el 21,3% de Navarra y el 40,5% de Canarias, mientras que el trabajo dominical varía entre el 12,2% de La Rioja y el 29% de Canarias (gráficos 3.14, paneles b y d). En general el trabajo en fin de semana está más extendido en las comunidades turísticas y agrícolas, siendo menos frecuente en las comunidades con una especialización sectorial más orientada a la industria y los servicios de alto valor añadido. En cualquier caso, el trabajo en fin de

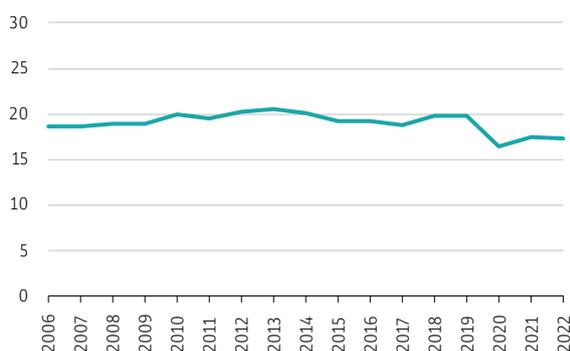
semana ha aumentado su peso en todas las regiones, salvo algún caso aislado como el de Asturias (que ya partía con uno de los mayores niveles en 2007).

Por otra parte, conviene señalar que la mayoría de los trabajadores en España tienen horarios que cabe considerar como típicos. Sin embargo, eso no quiere decir que en esos casos no se planteen problemas significativos de conciliación con la vida familiar y personal ligados a los tiempos de trabajo. Naturalmente, esos problemas se incrementan de modo notable para una parte sustancial de los ocupados que, como hemos visto, tiene horarios menos habituales y más disruptivos de la vida familiar y las relaciones sociales en general.

GRÁFICO 3.13.

Porcentaje de ocupados que trabajan en horarios poco habituales más de la mitad de los días

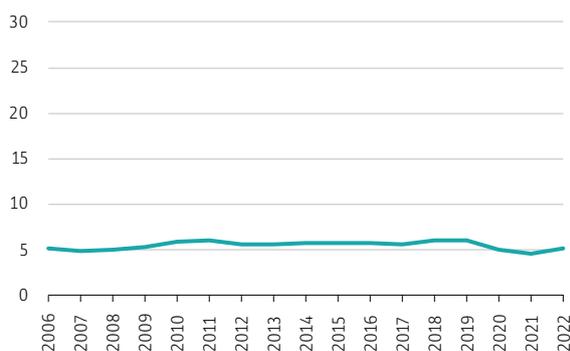
a. Al final de la tarde. España. 2006-2022 (porcentaje)



b. Al final de la tarde. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



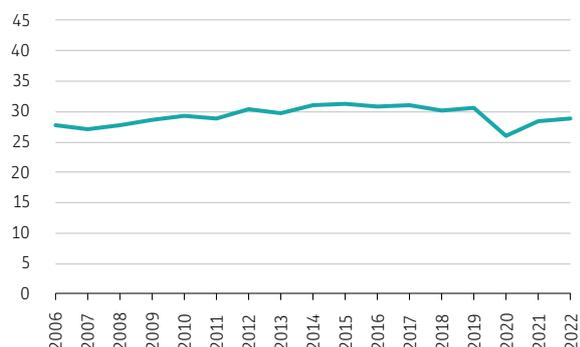
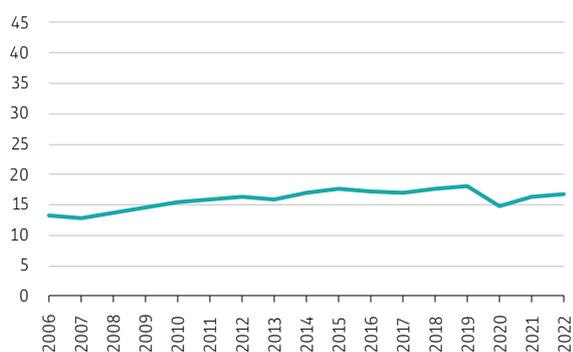
c. Por la noche. España. 2006-2022 (porcentaje)



d. Por la noche. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



Fuente: INE (EPA anual) y elaboración propia.

Porcentaje de ocupados que trabajan en sábados o domingos dos o más días del mes**a. Sábados. España. 2006-2022**
(porcentaje)**b. Sábados. Comunidades autónomas. 2007 y 2022**
(porcentaje)**c. Domingos. España. 2006-2022**
(porcentaje)**d. Domingos. Comunidades autónomas. 2007 y 2022**
(porcentaje)

Fuente: INE (EPA anual) y elaboración propia.

Conciliación entre vida familiar y laboral

En este sentido es importante el grado de flexibilidad de que disponga el trabajador para ajustar los horarios cuando ello resulte necesario. La EPA incluyó en 2018 un módulo sobre conciliación entre vida familiar y laboral que ofrece información a nivel territorial. Se trata de una cuestión de gran relevancia porque algo más de un tercio de la población entre 18 y 64 años (35,1%) tiene algún tipo de responsabilidad de cuidado regular, sea por hijos menores de 15 años (28,2%), familiares dependientes (5,1%) o ambos motivos a la vez (1,8%). Se trata de una situación frecuente en todas las comunidades autónomas, aunque el porcentaje de personas con obligaciones de esa naturaleza va del 29,83% en Canarias al 39,91% en Murcia (cuadro 3.1).

CUADRO 3.1.

Variables relacionadas con la conciliación. Comunidades autónomas. 2018 (porcentaje)

Comunidades autónomas	Personas que se hacen cargo del cuidado de hijos o familiares dependientes				Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de modificar el inicio o el final de la jornada laboral			
	Total	De hijos propios o de la pareja menores de 15 años	De familiares dependientes	Ambos casos	Total	En general es posible	No es posible o casi nunca es posible	No sabe/ No contesta
Andalucía	37,3	30,7	5,1	1,6	100,0	40,6	54,1	5,4
Aragón	35,3	28,9	5,3	1,2	100,0	50,6	45,2	4,2
P. de Asturias	32,5	22,5	8,1	1,8	100,0	43,7	52,7	3,6
I. Balears	30,8	22,7	3,9	4,2	100,0	53,0	38,8	8,3
Canarias	29,8	23,9	4,6	1,3	100,0	40,7	54,8	4,5
Cantabria	36,4	27,3	7,7	1,5	100,0	37,2	58,6	4,2
Castilla y León	32,4	26,2	5,1	1,1	100,0	43,2	52,1	4,7
Castilla-La Mancha	35,4	28,8	5,7	0,8	100,0	42,8	53,6	3,7
Cataluña	34,8	27,6	3,8	3,4	100,0	49,1	44,7	6,2
C. Valenciana	36,9	29,7	5,7	1,6	100,0	46,1	50,9	3,0
Extremadura	34,4	28,0	5,3	1,1	100,0	49,4	46,6	4,0
Galicia	33,5	24,4	7,2	1,9	100,0	40,9	54,0	5,1
C. de Madrid	34,6	29,8	3,9	0,8	100,0	51,6	45,0	3,4
R. de Murcia	39,9	31,2	6,4	2,3	100,0	44,2	51,0	4,9
C. F. de Navarra	37,9	30,1	6,9	1,0	100,0	47,0	50,1	2,9
País Vasco	34,6	26,4	6,7	1,6	100,0	45,2	51,4	3,4
La Rioja	34,2	29,0	4,1	1,1	100,0	43,9	52,8	3,2
España	35,1	28,2	5,1	1,8	100,0	45,9	49,6	4,6

Fuente: INE (EPA módulo 2018).

La gran mayoría de los ocupados entre 18 y 64 años con hijos menores de 15 años, el 76,2%, señalan que esto no tiene efectos en su empleo actual, aunque esto sucede más en el caso de los hombres (85,2%) que en el de las mujeres (65,2%). Sin embargo, en uno de cada cuatro casos esa situación repercute en el empleo, especialmente en términos de reducción de las horas de trabajo (11,0%, aunque con grandes diferencias de género, 3% entre los hombres y 20,6% entre las mujeres), cambio en las horas de entrada y salida sin modificar las horas trabajadas (5,43%, con porcentajes similares por sexo) o de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación (1,3%, 1,0% frente a 1,8%).

Esa situación está en línea con el hecho de que dos de cada tres ocupados con responsabilidades por cuidado de hijos o de familiares (67,0%) declare no experimentar ninguna dificultad especial relacionada con el trabajo. Sin embargo, el otro tercio sí se enfrenta a problemas debido al empleo. El 11,9% de los ocupados con responsabilidades manifiesta que las jornadas largas son el principal problema y para el 10,7% serían los horarios de trabajo difíciles o imprevisibles. Otras razones con menos incidencia serían la necesidad de largos desplazamientos (3,5%),

un empleo de gran responsabilidad o agotador (1,9%) o la falta de apoyo de jefes y compañeros (0,5%).

Dada la importancia de los horarios para la conciliación, un factor relevante del empleo viene dado por la capacidad del trabajador para modificar el inicio o el final de la jornada laboral, algo que en muchos casos parece complicado. Prácticamente la mitad de los asalariados de entre 18 y 64 años con responsabilidades de cuidado, el 49,6%, no pueden hacerlo nunca o casi nunca, mientras que solo el 45,86% declara que en general es posible (cuadro 3.1). Existe una apreciable diversidad por comunidades. En algunas de ellas, Baleares, Madrid, Aragón, Cataluña y Extremadura es mayor el porcentaje de quienes declaran poder hacerlo, llegando al 53,0% en Baleares. Cantabria representaría el polo opuesto, ya que solo ocurriría en el 37,2% de los casos. La falta de flexibilidad habría aumentado ligeramente respecto a 2010 o 2005, cuando el porcentaje de asalariados que no podían hacerlo fue del 46,7% y del 46,2% respectivamente.

Capacidad para influir en la organización y duración de la jornada

Los datos del módulo de organización y duración de la jornada de la EPA de 2019 ofrecen ese tipo de información para el conjunto de ocupados mayores de 16 años, tengan o no responsabilidades de cuidados (cuadro 3.2). El 13,2% puede decidir su jornada de trabajo sin restricciones, otro 15,4% puede hacerlo con ciertas restricciones y en el 70,6% de los casos el empleador o el cliente son quienes lo deciden. Para la mayoría es muy fácil (22,3%) o bastante fácil (40,9%) cogerse un par de horas libres sin avisar con antelación. Lo mismo ocurre respecto a tomarse uno o dos días libres avisando con tres días laborables de antelación. Para un 23,6% resulta muy fácil y para un 37,5% bastante fácil. Sin embargo, la situación es más complicada para casi uno de cada tres trabajadores, para los que tomarse horas o días libres resulta difícil o muy difícil.

En Canarias y Andalucía es donde resulta más problemático tomarse horas libres in previo aviso (resulta fácil solo para el 56,2% y el 57,4% de los ocupados, respectivamente), mientras que en La Rioja puede hacerlo el 69,2%. Tomarse días libres parece especialmente complicado en Cantabria (resulta fácil solo para el 56,6%), sobre todo en comparación con casos como el de Cataluña, Comunitat Valenciana o La Rioja (donde es fácil para más del 63% de los ocupados).

Del mismo modo, también son más los que no pueden organizar la jornada laboral para disponer de un día libre para asumir las responsabilidades de cuidado. Para el 48,1% de los asalariados de 18 a 64 años en esa situación no es posible nunca o casi nunca²², frente al 47,6% para el que resulta posible. En este caso la menor flexibilidad corresponde a Canarias, donde solo el 37,6% puede hacerlo, y la mayor a Asturias, con un 54,8%.

La conciliación también depende de otros aspectos de la organización del trabajo, investigados en el módulo de la EPA de 2019 sobre organización y duración de la jornada laboral. Por ejemplo, la frecuencia con la que los trabajadores son contactados por motivos laborales durante su tiempo libre. Aproximadamente esto sucede con uno de cada tres personas ocupadas. El 18,3% es contactada una o dos veces a

22 Datos del módulo de 2018 sobre conciliación entre vida familiar y laboral. En el módulo de 2005 el porcentaje de asalariados que no podían organizar su jornada laboral fue del 50,9%.

lo largo de dos meses y el 12,7% tres o más veces. Canarias es la comunidad donde la frecuencia de contacto es menor (25,6%), una circunstancia que en la Comunitat Valenciana afecta al 34% de ocupados.

En ese mismo sentido, el 22,2% de los ocupados debe enfrentarse a cambios imprevistos de horario. Esto ocurre con frecuencia semanal para el 12,4% de los ocupados y al menos una vez al mes para otro 9,8%. Canarias es la comunidad donde estas demandas son menos frecuentes (17,9%) y Asturias donde más ocurre (25,6%).

Por otra parte, el 58,9% de los ocupados declara trabajar bajo presión, aunque su carácter más o menos continuo es, por supuesto, muy relevante a la hora de considerar el impacto de esa circunstancia sobre el trabajador y la calidad del empleo. En el caso del 34,6% de los ocupados eso ocurre a veces, para otro 14,8% pasa a menudo y, finalmente, el 9,5% se enfrentan permanentemente a esa situación de estrés laboral. La presión permanente tiene una incidencia especial, por encima del 10%, en Murcia (12,1%), Madrid, Aragón, Asturias y la Comunitat Valenciana, mientras que es menos frecuente en Cantabria y Navarra, donde no llega al 8%. Si se consideran los casos en que la presión temporal es permanente o bastante frecuente, la mayor incidencia corresponde a Madrid (28,8%) y la menor a Canarias (19,3%).

Variables relacionadas con la organización y duración de la jornada laboral. Comunidades autónomas. 2019 (porcentaje)

Comunidades autónomas	Ocupados con cierta capacidad para determinar el inicio y el final de su jornada laboral		Ocupados con facilidad para tomar una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite	Ocupados con facilidad para tomar uno o dos días libres con poca antelación	Ocupados que fueron contactados al menos una vez durante su tiempo libre en los últimos dos meses	Ocupados que deben enfrentarse a cambios imprevistos de horario	Ocupados que en ocasiones deben trabajar bajo presión	Ocupados con capacidad para influir en el contenido u orden de sus tareas
	El trabajador puede decidir su jornada laboral sin restricciones	El trabajador puede decidir su jornada laboral con ciertas restricciones						
Andalucía	12,6	14,9	57,4	59,5	31,6	21,3	53,0	56,9
Aragón	12,6	18,7	65,9	59,7	32,9	24,4	63,4	66,3
P. de Asturias	13,1	23,3	64,8	59,5	30,5	25,6	58,5	66,3
I. Balears	19,1	14,5	63,2	61,9	31,9	20,9	59,0	66,4
Canarias	8,8	12,5	56,2	59,7	25,6	17,9	50,8	56,0
Cantabria	11,9	14,9	63,9	56,6	29,8	18,5	58,8	62,3
Castilla y León	15,6	14,7	66,7	60,2	31,2	21,8	57,7	68,4
Castilla-La Mancha	13,3	12,4	65,0	61,6	29,9	19,5	53,7	62,9
Cataluña	15,3	15,0	63,1	63,4	30,3	24,0	59,5	60,6
C. Valenciana	14,1	15,4	67,4	63,3	34,0	23,1	62,9	68,7
Extremadura	16,7	12,9	62,5	59,7	31,5	20,8	44,8	61,5
Galicia	14,5	16,4	67,3	63,4	31,2	23,8	59,0	65,1
C. de Madrid	10,0	16,2	62,5	58,8	31,2	23,4	63,0	68,1
R. de Murcia	15,5	13,3	68,7	61,9	34,0	23,3	59,6	65,3
C. F. de Navarra	10,4	17,6	64,4	60,6	29,1	19,2	64,7	59,6
País Vasco	11,3	18,6	66,8	61,4	29,1	18,1	69,4	60,7
La Rioja	15,8	14,4	69,2	63,2	27,0	19,5	57,1	67,9
España	13,2	15,4	63,2	61,1	31,1	22,2	58,9	63,2

Fuente: INE (EPA módulo 2019).

El grado de influencia en el orden o contenido de las tareas a realizar es otro aspecto relevante para la calidad del empleo. Uno de cada cuatro ocupados disfruta de una gran influencia en esas cuestiones (24,5%), mientras que el 38,8% tiene cierta capacidad en algunos aspectos. Finalmente, uno de cada tres ocupados (33,6%) declara que tiene poca o ninguna influencia en ese ámbito. El porcentaje de ocupados que influye en las tareas a realizar supera el 68% en Comunitat Valenciana, Castilla y León y Madrid, mientras que en Canarias y Andalucía ronda el 56%. Las situaciones de gran influencia son particularmente frecuentes en La Rioja (28,6% de los ocupados) y poco habituales en Navarra (15,1%), Cantabria (16,5%) y el País Vasco (18,2%).

El trabajo a turnos

Un modo particular de organización que merece un comentario específico es el del sistema de trabajo a turnos. Se trata de un modelo laboral en el que resulta más complicado introducir elementos de flexibilidad como los que se acaban de con-

siderar. Además, el trabajo a turnos²³ es un tipo de organización del trabajo que plantea exigencias adicionales y específicas que repercuten en la calidad del empleo, incrementando el riesgo laboral. Para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano científico técnico especializado en prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo de la Administración General del Estado, el tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El motivo es que el número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar a la calidad de vida en el trabajo y fuera del mismo (vida familiar y social), condicionado en diversos ámbitos el bienestar de los trabajadores.

En particular, el trabajo a turnos puede suponer riesgos en términos de alteración del equilibrio biológico, por el desfase de los ritmos corporales y los cambios en los hábitos alimenticios. Además, puede perturbar la vida personal y familiar, al reducir las posibilidades de coincidencia con otros (familia, pareja, vida social) y el rango de actividades que pueden desarrollarse. En el propio puesto de trabajo, ese sistema contribuiría a aumentar la fatiga, incrementando la posibilidad de cometer errores por su carácter potencialmente más estresante y fatigante, tanto desde el punto de vista físico como mental.

Ante esas desventajas, la razón de utilizar este tipo de organización a turnos se encontraría en las necesidades del proceso productivo y las características de las tecnologías utilizadas. Las ventajas en términos de eficiencia productiva superarían a las desventajas debidas al aumento del número de errores, la reducción del rendimiento, la disminución de la capacidad de control o el mayor absentismo que el sistema de turnos puede implicar por la mayor exigencia para el trabajador. En cualquier caso, el efecto final sobre la calidad del empleo dependería en buena medida de cómo se concrete la organización del sistema de trabajo a turnos y se complemente de periodos adecuados de descanso.

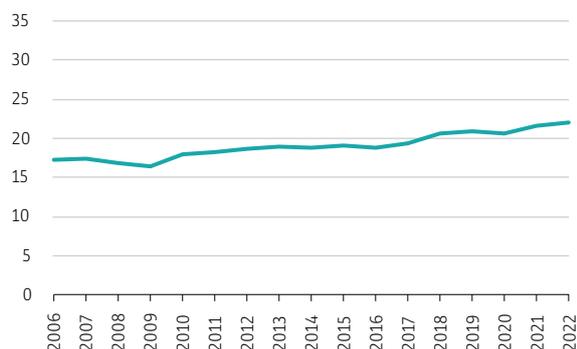
Los datos muestran que ese tipo de organización del trabajo se encuentra notablemente extendido en España, afectando en 2022 al 21,9% de los asalariados, con un sustancial crecimiento respecto al 17% de 2007. Además, los datos muestran una tendencia sostenida al alza desde 2009 (gráfico 3.15, panel a). Las diferencias entre regiones son sustanciales, con una presencia más baja en Cataluña (16,1%) y Madrid (18,1%) y notablemente superior en Canarias, donde supone casi el 3,12% de los asalariados (gráfico 3.15, panel b). En cualquier caso, este tipo de empleo ha aumentado su peso respecto a 2007 en todas las comunidades autónomas salvo La Rioja. El incremento supera los 8 puntos porcentuales (pp) en Canarias, Asturias, Cantabria, Aragón y Galicia.

23 El Estatuto de los Trabajadores define el trabajo a turnos como toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado o de días o de semanas.

GRÁFICO 3.15.

Porcentaje de asalariados que trabajan por sistema laboral de turnos

a. España. 2006-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)

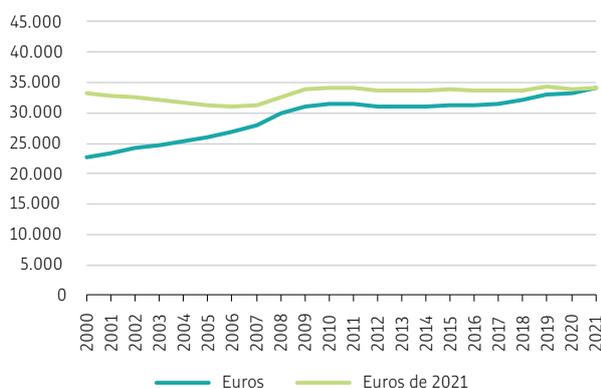


Fuente: INE (EPA anual) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.16.

Remuneración de los asalariados (por asalariado)

a. España. 2006-2021 (euros)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2021 (euros de 2021)



Fuente: INE (CRE) y elaboración propia.

3.5. SALARIOS

El salario es una característica básica del empleo y muy representativa de su calidad, tanto desde el punto de vista del trabajador individual como desde una perspectiva social. Las rentas brutas laborales agregadas reflejan la productividad del trabajo y constituyen la contribución de ese factor a la producción total de bienes y servicios, condicionando asimismo los ingresos fiscales de la administración pública y su capacidad para prestar más y mejores servicios sociales. Para el propio trabajador individual es un aspecto igualmente relevante, ya que determina la renta que el empleo aporta al trabajador y su capacidad para hacer frente a las necesidades de su familia.

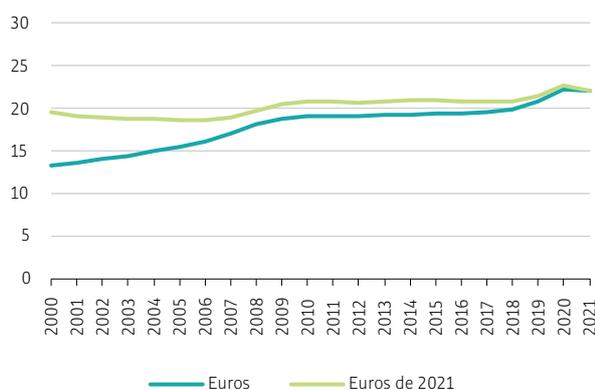
Por otra parte, en general el salario está muy asociado con otras características que marcan la calidad del empleo consideradas en este informe, como el tipo de ocupación, el tipo de contrato, el tipo de jornada, etc. En este sentido, el salario podría considerarse en sí mismo en cierto modo como un indicador sintético de la calidad del empleo.

La Contabilidad Regional de España del INE permite analizar la evolución regional de la remuneración media de los asalariados, aunque no ofrece detalle por tipo de puesto de trabajo o trabajador. El concepto de remuneración de los asalariados abarca el conjunto de renta laboral bruta de los asalariados (incluyendo el impuesto sobre la renta y contribuciones a la seguridad social tanto a cargo de la empresa como a cargo del trabajador). En 2021 su valor medio nacional fue de 34.119 euros, el máximo de la serie histórica (gráfico 3.16, panel a). Sin embargo, en términos reales una vez descontado el efecto de la inflación sobre la capacidad adquisitiva, la remuneración por asalariado muestra un comportamiento menos satisfactorio. Por una parte, a precios constantes, la remuneración de 2021 es un 9,1% más elevada que la de 2007, pero ese año representa el mínimo registrado durante el siglo XXI. En realidad, la remuneración real es apenas un 2,5% superior a la de 2000, reflejando un estancamiento de los salarios reales. Por otra parte, existe una notable heterogeneidad territorial, con remuneraciones reales mayores en Madrid y el nordeste y menores en las islas y el sur peninsular (gráfico 3.16, panel b). En 2021 la diferencia entre los casos extremos de Madrid y Murcia supera el 30%. El patrón territorial es muy persistente, con una situación relativa muy similar a la de 2007. En comparación con ese año todas las comunidades muestran avances, pero muy modestos, especialmente si se considera que el comportamiento de los salarios netos es aún menos favorable debido al incremento de la carga fiscal sobre las rentas del trabajo.

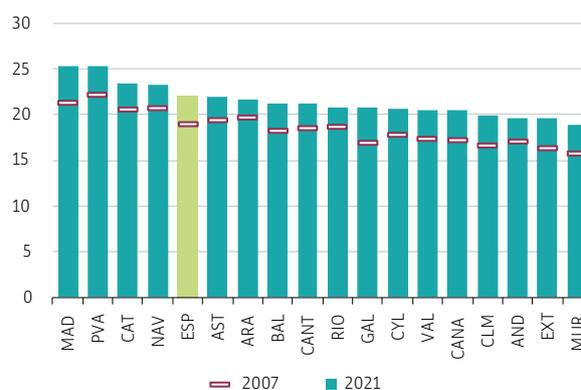
GRÁFICO 3.17.

Remuneración de los asalariados (por hora asalariada)

a. España. 2000-2021 (euros)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2021 (euros de 2021)



Fuente: INE (CRE) y elaboración propia.

En parte ese discreto comportamiento del salario anual tiene que ver con la tendencia secular a la reducción de las jornadas laborales medias. La remuneración por hora trabajada se situó en 2021 en 22,1 euros, próximo al máximo histórico de 2020 (gráfico 3.17, panel a). En términos reales supone un aumento del 16,7% respecto a

2007, con un crecimiento que se concentra en los últimos años, ya que entre 2010 y 2018 la remuneración por hora trabajada se mantuvo prácticamente inalterada. Existen grandes diferencias regionales (gráfico 3.17, panel c) entre la situación de comunidades como el País Vasco, Madrid o Navarra por un lado y la de otras como Extremadura, Murcia o Canarias por otro (la remuneración por hora en Madrid es un 38,8% más elevada que en Murcia). Por otra parte, en todas las comunidades la remuneración por hora crece ligeramente a precios constantes respecto a 2007.

En cualquier caso, hay que tener presente que una parte de las horas trabajadas queda sin cobrar. La realización de horas extras no pagadas puede considerarse como un indicador adicional de falta de calidad del empleo y su existencia contribuye a que la discreta evolución salarial antes señalada resulte todavía más preocupante desde ese punto de vista.

Los datos de la EPA indican que en 2022 un 2,5% de los asalariados realizó horas extraordinarias no pagadas (gráfico 3.18, panel a), un porcentaje que se compara favorablemente con el 3,3% de 2007, aunque resulta algo mayor que el mínimo del 2,1% registrado en 2019, justo antes de la pandemia. La incidencia de este problema es mayor en Madrid (3,9%) y Asturias (3,3%) y más moderada en comunidades como Canarias, Illes Balears y Andalucía, todas por debajo del 1,5%. En todas las comunidades autónomas se registra una evolución favorable, con descensos en el porcentaje de asalariados que han realizado horas extraordinarias no pagadas respecto 2007. En cualquier caso, se trata de situaciones que afectan a un segmento minoritario dentro del conjunto de la población ocupada.

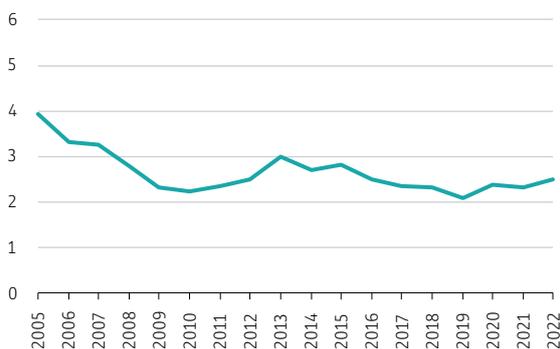
Alternativamente, la Encuesta de Estructura Salarial del INE es una operación estadística que investiga específicamente la distribución de los salarios en función de un amplio conjunto de características (sexo, ocupación, rama de actividad, antigüedad o tamaño de la empresa entre otras). La ganancia salarial de esta encuesta incluye el total de las percepciones salariales brutas en dinero efectivo y las retribuciones en especie, incluidas asimismo las cotizaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador y las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), pero no las cotizaciones sociales a cargo de la empresa.

Los últimos datos disponibles, recientemente publicados, hacen referencia a 2020 e indican que la ganancia media anual fue de 24.396 euros, el máximo histórico de la serie, prácticamente una quinta parte más que la ganancia media en 2007 (20.390 euros). De nuevo, la situación es menos positiva cuando se considera la evolución de los salarios reales descontando el efecto de la inflación (gráfico 3.19, panel a). En términos reales la mejora acumulada respecto a 2007 se modera hasta el 5,6% y el salario se sitúa por debajo de los niveles alcanzados en 2009 y 2010. En cualquier caso, desde 2013 se mantiene una tendencia moderada al alza de los salarios reales.

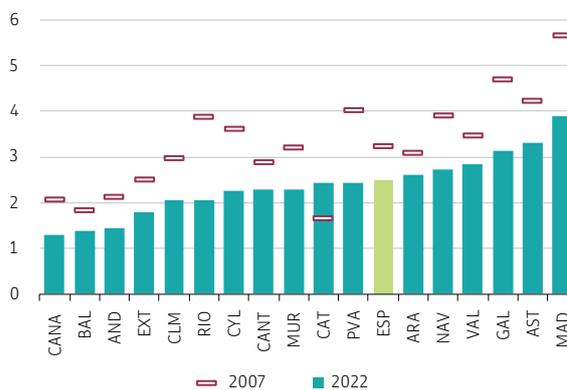
GRÁFICO 3.18.

Porcentaje de asalariados que realizaron horas extraordinarias no pagadas

a. España. 2005-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)

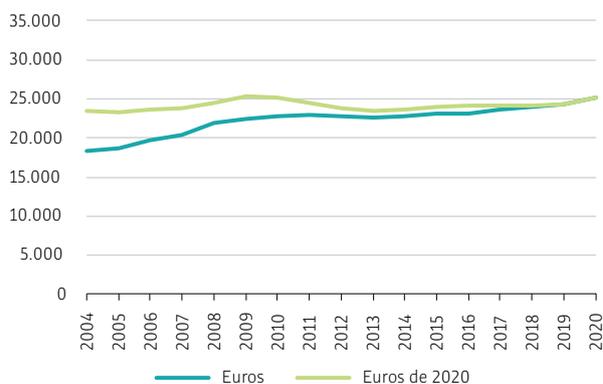


Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

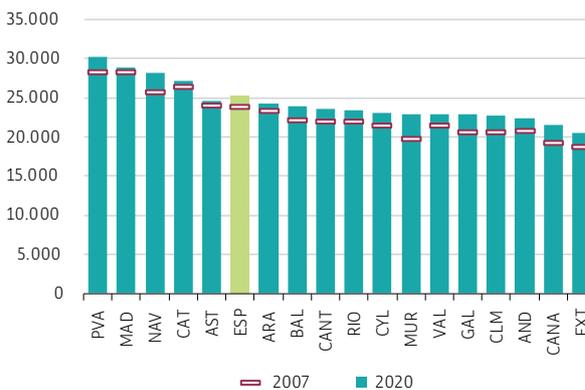
GRÁFICO 3.19.

Ganancia media anual por trabajador

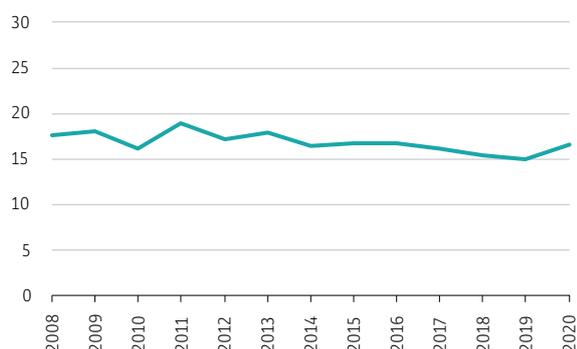
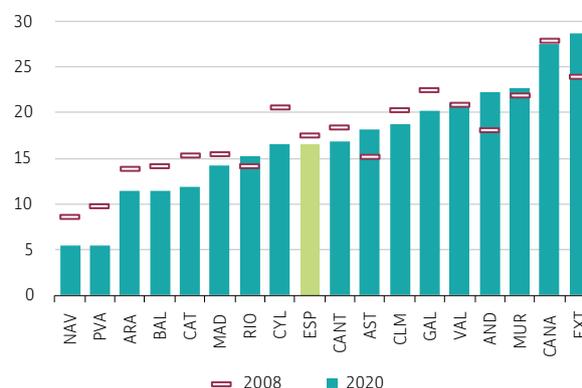
a. España. 2004-2020
(euros)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2020
(euros de 2020)



Fuente: INE (EAES) y elaboración propia.

Porcentaje de asalariados con salarios bajos**a. España. 2008-2020**
(porcentaje)**b. Comunidades autónomas. 2008 y 2020**
(porcentaje)

Fuente: INE (ICV) y elaboración propia.

Las diferencias regionales de salario son sustanciales y siguen un patrón similar al comentado respecto a los datos de la Contabilidad Regional. Los mayores salarios medios corresponden a País Vasco, Madrid y Navarra (todas por encima de los 28.000 euros) y los más bajos a Andalucía, Canarias y Extremadura (siempre por debajo de los 22.500 euros). El salario del País Vasco es un 47,6% superior al de Extremadura. En cualquier caso, todas las comunidades experimentan una mejora del salario real respecto a 2007.

El comportamiento medio de los salarios es un aspecto relevante para la calidad del empleo, pero también resulta necesario prestar atención a su distribución. Un mismo valor del salario medio puede implicar situaciones muy diversas. Puede darse con un grado moderado de desigualdad y el conjunto de trabajadores percibiendo salarios adecuados o, por el contrario, con mayor dispersión y salarios bajos para una parte considerable de los trabajadores. En la medida que esto último ocurra, la calidad global del empleo en términos salariales se vería mermada. Naturalmente, la dificultad consiste en establecer los umbrales para considerar que la desigualdad es excesiva o que el salario es demasiado bajo.

En la práctica se suele tomar como referencia el salario mediano, aquel que divide a los trabajadores en una mitad que cobra por encima y la otra mitad por debajo, estableciendo el umbral en un determinado porcentaje de ese valor. El porcentaje de trabajadores con salarios bajos es un indicador que forma parte del sistema de Indicadores de Calidad Vida promovido por diversas organizaciones internacionales y europeas (Naciones Unidas, OCDE, Comisión Europea, Oficina Estadística Europea) para la medición del progreso de las sociedades y el bienestar de los individuos y que en España ofrece el INE. En concreto, el salario bajo se define como aquel inferior a $2/3$ del salario bruto por hora mediano del país.

En 2020 un 16,6% de los trabajadores se encontraba en esa situación, el valor mínimo desde que se tienen registros y un punto menos que en 2008 (primer año para el que se cuenta con información). Con algunos altibajos durante la Gran Recesión, el porcentaje de trabajadores con salarios bajos venía mostrando una ten-

dencia decreciente, hasta el repunte de 2020, un año afectado por las circunstancias excepcionales de la pandemia (gráfico 3.20, panel a). Sin embargo, las diferencias entre regiones son muy grandes. Los salarios bajos son muy poco frecuentes en Navarra y País Vasco, donde solo afectan al 5% de los asalariados, mientras que en Extremadura y Canarias o Extremadura suponen más del 27% (gráfico 3.20, panel b). Las diferencias entre Madrid y las comunidades del nordeste de España respecto a Canarias y las comunidades del sur vuelven a definir el patrón territorial. La mayor parte de las comunidades experimenta mejoras respecto a 2008, incluso algunas de las que ya partían de valores más bajos. Por otra parte, en La Rioja, Murcia, Andalucía y, especialmente, Extremadura ocurre lo contrario.

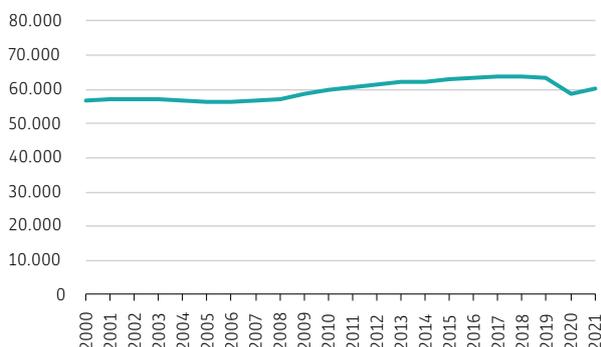
En cualquier caso, cualquier valoración de los salarios debe tener como referencia el comportamiento de la productividad del trabajo. Si esta es escasa no cabe esperar que los salarios puedan ser muy altos. Del mismo modo, si el crecimiento de la productividad es lento los salarios no deberían crecer mucho. En términos reales, la productividad por trabajador se situó en 2021 en niveles similares a los de 2011 (gráfico 3.21, panel a), aunque ello se debió en buena medida a los efectos de la pandemia, con la paralización de la actividad económica que esta impuso en buena parte del año y las restricciones a la movilidad que golpearon duramente a sectores fundamentales para España como la hostelería y el recurso masivo a los ERTE. Dejando al margen el periodo atípico de la pandemia, el comportamiento de la productividad del trabajo durante este siglo muestra una fase inicial de estancamiento hasta el inicio de la Gran Recesión que da paso a un proceso de mejora a partir de 2009 que ya daba síntomas de agotamiento en los años previos a la pandemia.

Por otra parte, en buena medida ese comportamiento discreto de la productividad real está ligado a la reducción de las horas anuales trabajadas por persona. La productividad real por hora se sitúa en 2021 próxima a los máximos históricos y su evolución a lo largo del siglo sigue una continua tendencia creciente hasta 2020 (gráfico 3.22, panel a). La mejora en términos reales respecto a 2007 es del 11,8% y afecta a todas las comunidades autónomas, aunque siguen existiendo grandes diferencias regionales de productividad (gráfico 3.22, panel b). Esa desigualdad sigue un patrón consistente con el existente en materia salarial. La productividad por hora es más elevada en País Vasco, Madrid y Navarra, mientras que los menores valores corresponden a Murcia, Canarias, Extremadura y Andalucía. La diferencia entre los casos extremos se sitúa en el 40,7%.

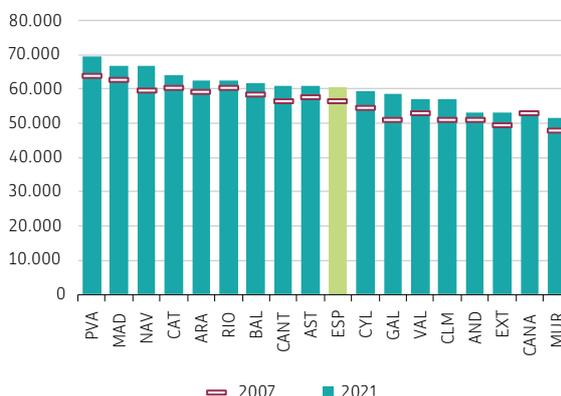
GRÁFICO 3.21.

Productividad del trabajo (por empleo total)

a. España. 2000-2021
(euros de 2021)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2021
(euros de 2021)

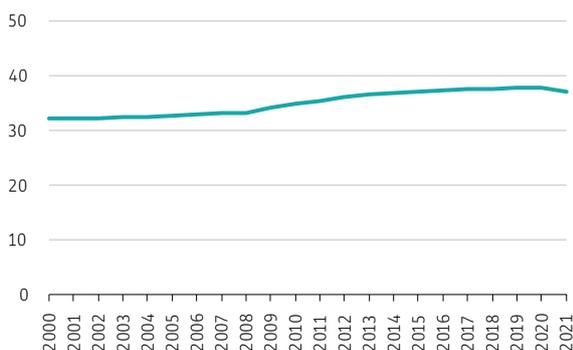


Fuente: INE (CRE) y elaboración propia.

GRÁFICO 3.22.

Productividad del trabajo (por hora trabajada)

a. España. 2000-2021
(euros de 2021)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2021
(euros de 2021)



Fuente: INE (CRE) y elaboración propia.

Brecha de género

Ese comportamiento global de los salarios va de la mano de la existencia de una situación generalizada de salarios medios más bajos para las mujeres. El indicador habitual de brecha salarial de género se define como la diferencia porcentual del salario medio por hora de las mujeres respecto del de los hombres, sin tener en cuenta otros aspectos, como las características individuales.

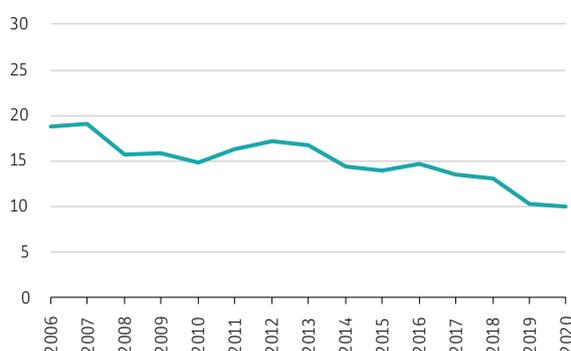
El último dato disponible, basado en la información de la Encuesta de Estructura Salarial, hace referencia a 2020 y sitúa esa brecha en el 10% (gráfico 3.23, panel

a). Ese valor es considerablemente más bajo que el 19,1% de 2007 y supone la continuación de la tendencia descendente de los últimos años²⁴. En este ámbito existe una gran heterogeneidad regional (gráfico 3.23, panel b), ya que la brecha oscila entre valores que no superan el 2% en Extremadura, Castilla-La Mancha y Canarias y otros que superan el 12%, como en Asturias, Navarra, Cataluña y la Comunitat Valenciana. Por otra parte, todas las comunidades experimentan disminuciones sustanciales de la brecha salarial respecto a 2007, especialmente acusadas en Aragón, Cantabria, Castilla-La Mancha y Madrid (con caídas en todos los casos próximas o superiores a los 12 puntos porcentuales). A pesar de esas mejoras generalizadas, la desigualdad relativa entre comunidades habría aumentado, con un coeficiente de variación regional que crece de modo notable de 0,30 en 2007 a 0,46 en 2020.

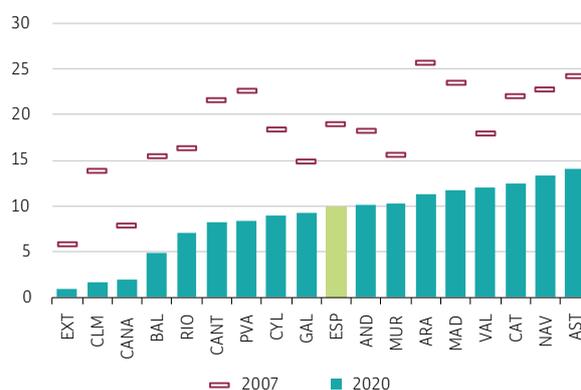
GRÁFICO 3.23.

Brecha de género

a. España. 2006-2020
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2020
(porcentaje)



Nota: La brecha de género se define como la diferencia en porcentaje de la ganancia media por hora normal de trabajo de las mujeres respecto de los hombres.

Fuente: INE (EAES) y elaboración propia.

3.6. SINIESTRALIDAD LABORAL Y SALUD

La salud e integridad de la persona en el trabajo es una cuestión fundamental para el bienestar de los trabajadores, con efectos evidentes sobre la calidad del empleo. La exposición a sufrir un accidente laboral y el riesgo de padecer problemas de salud por motivos profesionales repercuten de modo desfavorable en la calidad del empleo.

La Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social permite analizar esta cuestión, ya que ofrece la información obtenida a partir de los partes de accidentes de trabajo y relaciones de altas o fallecimientos y relaciones de accidentes sin baja.

²⁴ En realidad, si se considera solo el caso del empleo con jornada a tiempo completo la brecha sería aún más baja, del 5%.

El indicador habitual sobre accidentes laborales es el índice de incidencia, que mide la siniestralidad en el trabajo como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año, multiplicado por cien mil y dividido por la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

El índice de incidencia de accidentes de trabajo se situó en 2022 en 2.852 accidentes por cada 100.000 trabajadores, un leve repunte tras el mínimo registrado en 2020, un año atípico debido a la pandemia (gráfico 3.23, panel a). En 2020, como consecuencia de la drástica reducción de la movilidad, la actividad económica y las horas trabajadas, la siniestralidad marcó con carácter excepcional un mínimo que no es representativo de un nivel normal de actividad. El nivel de siniestralidad de 2022 supone un descenso muy importante desde los niveles en torno a 6.000 previos a la Gran Recesión. Esa reducción de la siniestralidad ha sido intensa en todas las comunidades sin excepción (gráfico 3.24), hasta niveles relativamente bajos desde una perspectiva histórica en todas ellas²⁵. Sin embargo, persisten grandes diferencias entre comunidades, con índices de siniestralidad que varían desde 2.237 accidentes por cada 100.000 habitantes en Madrid hasta los 4.715 de Illes Balears. El coeficiente de variación regional se sitúa en 0,21, con un repunte considerable respecto a periodos previos. En parte esto refleja los comportamientos bastante dispares que existen por ramas de actividad y la especialización productiva de los territorios. En general el sector con mayor siniestralidad es la construcción, mientras que los servicios constituyen el sector con menos incidencia.

Esa información de naturaleza registral puede complementarse con la que ofrece la EPA en sus módulos periódicos sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo. Esta última apunta también a la reducción de la siniestralidad y la existencia de notables diferencias entre regiones (gráfico 3.24, panel a). Según los datos de la EPA en 2020 un 3,7% de los ocupados habría tenido un accidente durante la jornada laboral, una incidencia menor que el 5% de 2007. Las diferencias territoriales son sustanciales, con porcentajes que en 2020 oscilan entre el 2,6% de Canarias y el 5,1% de Illes Balears. El descenso de la siniestralidad habría sido bastante generalizado, con las únicas excepciones de Cantabria, Asturias e Illes Balears.

Esa siniestralidad reviste especial gravedad cuando implica la existencia de lesiones, algo que afectó en 2020 al 2,7% de los ocupados, aunque con un impacto bastante heterogéneo a nivel regional (gráfico 3.25, panel b). En Canarias, Madrid y Extremadura no supera el 2%, mientras que en Cantabria, País Vasco, Asturias e Illes Balears excede del 3%.

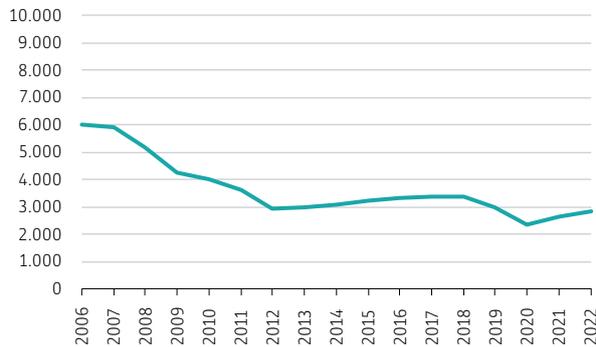
25 La interpretación de la estadística de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social está sujeta a la existencia de cambios metodológicos en los criterios del Ministerio. Así, en 2019 se incorporaron más de 2,5 millones de trabajadores afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), por lo que la comparativa de datos totales debe realizarse con cierta cautela. Si se excluyese ese colectivo la siniestralidad se habría mantenido estable entre 2018 y 2019. Además, a partir de la publicación anual de 2020, como actividad económica se pasa a considerar la del centro de trabajo en el que el trabajador está dado de alta en la Seguridad Social, pero aquí se han usado las series recalculadas para poder disponer de la evolución en años anteriores según ese nuevo criterio.

GRÁFICO 3.24.

Índice de incidencia: accidentes por 100.000 trabajadores

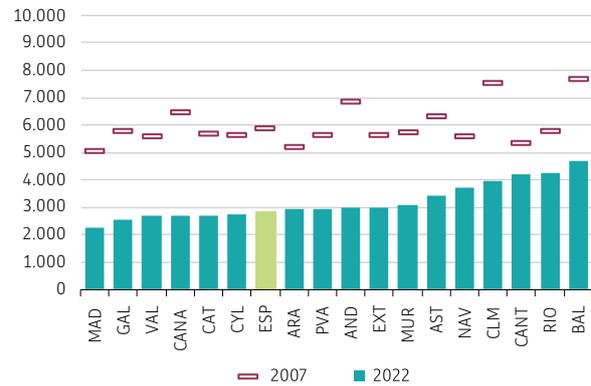
a. España. 2006-2022

(número por 100.000 trabajadores)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022

(número por 100.000 trabajadores)



Nota: Los índices de incidencia anuales se calculan como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

Fuente: MITES (Estadística de Accidentes de Trabajo) y elaboración propia.

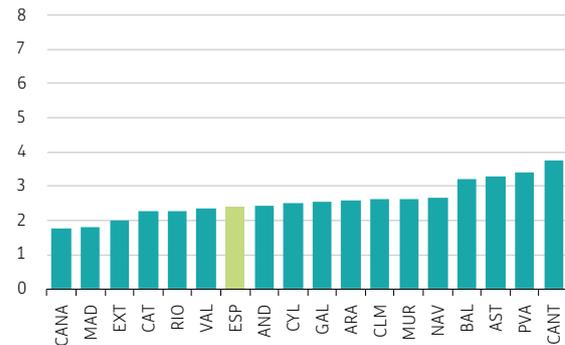
GRÁFICO 3.25.

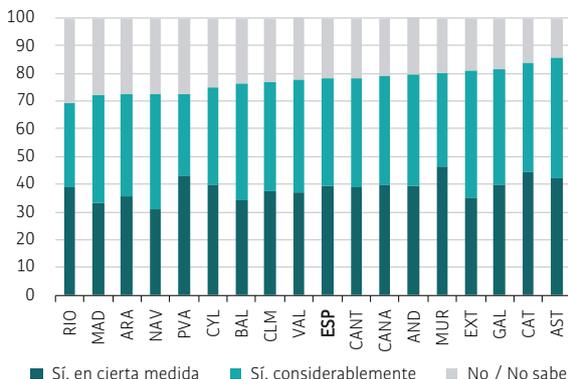
Accidentes laborales y problemas de salud en el trabajo

a. Ocupados que han tenido un accidente durante la jornada laboral. 2007 y 2020 (porcentaje)



b. Ocupados que han tenido un accidente con lesiones durante la jornada laboral. 2020 (porcentaje)



Accidentes laborales y problemas de salud en el trabajo**c. Ocupados que tuvieron alguna enfermedad provocada por el trabajo. 2020 (porcentaje)****d. Ocupados que tuvieron alguna enfermedad laboral según limite sus actividades cotidianas. 2020 (porcentaje)**

Nota: El panel d incluye la suma de las personas a las que les ha afectado en cierta medida y a las que les ha afectado considerablemente.

Fuente: INE (EPA módulo 2020) y elaboración propia.

En contraste, el porcentaje de ocupados que padecen algún tipo de enfermedad provocada o empeorada por el trabajo es considerablemente mayor. Según la EPA, en 2020 esa tasa se situó en el 34,6%, oscilando entre el 28,8% en País Vasco y el 39,3% en la Comunitat Valenciana (gráfico 3.25, panel c). Parte de esas enfermedades no tenían efectos relevantes para el desarrollo de la actividad cotidiana, pero en un 39,2% de los casos la condicionaba en cierta medida y en otro 39,2% lo hacía de modo considerable (gráfico 3.25, panel d). Las enfermedades profesionales tendían a resultar limitantes con mayor frecuencia en Cataluña y Asturias, donde representaban más del 85% de los casos, frente al mínimo del 70% en La Rioja.

Los datos sobre los partes de enfermedades profesionales que facilita el Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social (CEPROSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones apuntan en esa misma dirección. El índice de incidencia de enfermedades profesionales se sitúa en 2022 en los 85,75 casos (partes por enfermedad profesional comunicados) por cada 100.000 trabajadores, mostrando una ligera bajada respecto de 2021 (cuando estaba en 88,79), pero por encima del mínimo histórico de 81,9 registrado en el año pandémico de 2020. Por otra parte, se sitúa sustancialmente por debajo del 119,92 de 2009 y del pico registrado en 2018, con un índice de 127,19.

Hay que tener en cuenta que una gran mayoría de los ocupados consideran que se encuentran expuestos en el trabajo a efectos adversos para su salud tanto física como mental. Así, volviendo a datos del módulo de la EPA, en 2020 solo algo menos de uno de cada cuatro de ellos (el 23,96%) consideraba no estarlo, mientras que tres de cada cuatro así lo estimaban. El factor señalado con más frecuencia es la adopción de posturas dolorosas o agotadoras (19,34% de los ocupados), seguido por realizar las actividades que entrañan esfuerzo visual (12,32%); los movimientos repetitivos (10,98%) y el manejo de cargas pesadas (9,95%). Otros factores menos frecuentes serían la exposición a sustancias químicas o gases (5,55%); el ruido o las vibraciones (2,67%); el uso de maquinaria (3,38%) o vehículos (5,07%) o el riesgo de caídas y similares (3,04%).

En lo que respecta a la salud mental, su prevalencia parece menor y la mayoría de ocupados (53,35%) declara que no existe ningún factor de riesgo para su salud mental ligado con el trabajo. Entre quienes sí se consideran expuestos a ese tipo de riesgo, el factor principal son las presiones de tiempo y la sobrecarga de trabajo (24,4% de los ocupados), seguido a gran distancia por el trato difícil con clientes o alumnos (7,37%) y la inseguridad laboral (7,11%). Otros factores como la mala comunicación o los problemas de cooperación dentro de la organización (2,87%), la violencia o las amenazas (1,19%), la falta de autonomía en el trabajo (1,05%) o el acoso y la intimidación (0,67%), algunos de ellos muy graves, afectan por el contrario a colectivos mucho más pequeños de ocupados.

3.7. DIGITALIZACIÓN Y RIESGO DE AUTOMATIZACIÓN

Existe un amplio debate acerca del posible efecto de la digitalización sobre el empleo. En particular, los estudios han prestado especial atención al impacto potencial que la digitalización puede tener en términos de desaparición de puestos de trabajo debido a la automatización, sobre todo de las actividades humanas rutinarias y mecanizables, aunque el desarrollo acelerado de la IA (Inteligencia Artificial) podría extender esos riesgos a otro tipo de actividades en un futuro no tan lejano.

Las visiones en torno a los efectos de la digitalización sobre la productividad y el empleo son diversas. Algunos autores prevén procesos de innovación acelerada que incrementarían la polarización del mercado de trabajo, reduciendo el empleo y perjudicando de modo especial al trabajador medio, incapaz de adaptarse al ritmo de progreso técnico (Brynjolfsson y McAfee 2014). Para otros autores la automatización será un complemento del empleo, contribuyendo al crecimiento y generando nuevas oportunidades laborales (Autor, 2013; 2015).

Para analizar de modo empírico estas cuestiones se han desarrollado métodos para tratar de medir la probabilidad de automatización del empleo. La opción más habitual consiste en partir de una valoración técnica realizada por especialistas para imputar a cada ocupación un riesgo de automatización. Esta aproximación (basada en ocupaciones) parte generalmente del análisis pionero de Frey y Osborne (2013 y 2017) basado en la opinión de expertos para el caso estadounidense y ha sido utilizada para otros muchos países y también en el caso español (Gallego, 2017; Doménech *et al.*, 2018; Pérez [dir.], 2020). Ese método es el que va a ser utilizado en este informe, aplicando esas probabilidades de automatización a la estructura del empleo por ocupaciones a tres dígitos de cada comunidad autónoma de acuerdo con la EPA.

Los resultados obtenidos muestran una probabilidad media de automatización del 51,5% para el conjunto de España en 2022, un valor que representaría el mínimo de la última década (gráfico 3.26). El riesgo medio estimado de automatización del empleo oscila a nivel regional entre el 47,9% de Madrid y el 55,5% de Murcia. Estas diferencias reflejan la diversidad de tejidos productivos y los distintos patrones de especialización sectorial que se traducen en diferentes grados de exposición a la automatización potencial del empleo. En cualquier caso, la desigualdad regional es menor que en otros aspectos relacionados con la calidad del empleo considerados en este capítulo. El coeficiente de variación regional de este indicador sería de apenas 0,04.

En general, los menores valores corresponden a comunidades especializadas en actividades industriales o de servicios avanzados (Madrid, País Vasco, Navarra,

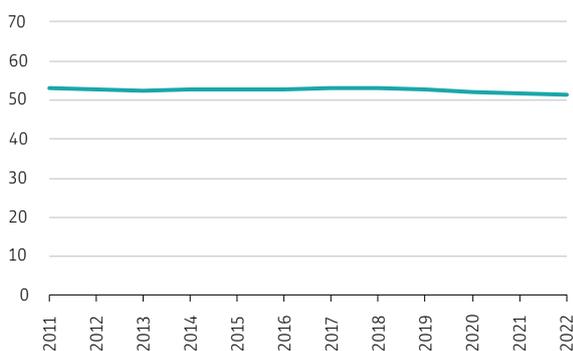
Cataluña). Por otra parte, todas las comunidades muestran un descenso moderado del riesgo de automatización entre 2011 y 2022, excepto La Rioja, Castilla-La Mancha y Murcia, que registran ligeros aumentos.

Estos resultados deben ser tomados con especial cautela, dada la elevada incertidumbre intrínseca a la cuestión objeto de análisis, pero advierten del reto que la digitalización va a suponer para España y sus comunidades autónomas. La digitalización supondrá la desaparición de algunos empleos, la aparición de otros nuevos y la transformación en el contenido de tareas de la mayoría de los empleos. Afrontar con éxito ese reto requerirá trabajadores con competencias mayores y cualitativamente distintas, seguramente con un mayor énfasis en tareas más intensas en interacción social con otros individuos. Los puestos de trabajo más expuestos en sentido negativo a la digitalización conllevan unos riesgos de futuro que reducirían la calidad atribuible a ese empleo y, en definitiva, el bienestar de los trabajadores afectados.

GRÁFICO 3.26.

Riesgo de automatización (porcentaje de población ocupada en riesgo)

a. España. 2011-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2011 y 2022 (porcentaje)



Fuente: Frey y Osborne (2017), INE (EPA) y elaboración propia.

3.8. SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

Hasta el momento todos los aspectos considerados para el análisis de la calidad del empleo han hecho referencias a características objetivas del mismo (salario, horas trabajadas, tipo de jornada, etc.). Sin embargo, también existe información acerca de la opinión que los propios ocupados tienen acerca de su trabajo. Ese tipo de información resulta especialmente valioso para evaluar la calidad del empleo, ya que permite complementar la perspectiva que ofrecen los indicadores objetivos con la valoración subjetiva de los trabajadores. El INE incorpora en su sistema de indicadores de calidad de vida el valor global que el trabajo supone para el individuo. Esa información procede de encuestas donde los individuos puntúan en una escala de 0 a 10 su satisfacción con el trabajo actual²⁶. Se trata de un indicador con escasa fre-

26 En concreto, para medir la satisfacción con el trabajo se utiliza la siguiente pregunta del cues-

cuencia temporal²⁷, pero que ofrece una valoración conjunta integral del trabajo en función de todas sus características y de la importancia que cada trabajador atribuye a las distintas dimensiones que afectan al atractivo de un empleo.

Los últimos resultados sobre satisfacción con el trabajo muestran una situación relativamente favorable, con una satisfacción media notable (7,3 sobre 10 en 2018) y más elevada que la de años anteriores (6,9 en 2013). Apenas el 6,4% de los trabajadores manifiestan una satisfacción con su empleo por debajo de 5, mientras que el resto le conceden al menos un aprobado. Prácticamente tres cuartas partes de los ocupados otorgan al menos un notable y un 25,6% conceden un 9 o más (gráfico 3.27, panel a). La mejora respecto al último dato previo es manifiesta, con caídas del porcentaje de trabajadores que valora poco su empleo y aumentos de los grupos con altos grados de satisfacción, especialmente para las valoraciones a partir de 9, cuyo peso es el que más crece (6,2 puntos porcentuales más en el total). Por otra parte, conviene mantener cierta cautela al valorar esa evolución temporal porque precisamente en 2013 el mercado de trabajo español tocó fondo durante la Gran Recesión, con tasas de paro récord, mientras que 2018 corresponde a una situación económica más favorable, tras varios años de recuperación y mejora continua de la ocupación.

Este indicador de satisfacción con el trabajo muestra también diferencias entre regiones, pero la heterogeneidad es menor en general que la habitual en los indicadores objetivos de calidad del empleo analizados previamente. Además, el patrón territorial también refleja algunas diferencias relevantes respecto a los indicadores objetivos. En 2018 la valoración oscila entre el 6,9 de Murcia y el 8,0 de Canarias por lo que todas las comunidades se encuentran en el mismo rango de notable bajo (gráfico 3.27, paneles b y c). Por otra parte, algunas de las comunidades con mejores características objetivas del empleo, como Madrid o País Vasco, se sitúan en este caso por debajo de la media nacional, mientras lo contrario sucede con Canarias, por ejemplo. La evolución temporal es favorable en casi todas las regiones (especialmente en Canarias, Galicia, Castilla y León y Madrid) con la única salvedad de Murcia, que experimenta un ligero descenso.

cionario (solo a las personas que trabajan): «¿Cuál es su grado de satisfacción global con su trabajo actual? (utilice una escala de 0 a 10, en la que 0 significa nada satisfecho y 10 plenamente satisfecho)». El INE presenta el grado de satisfacción agrupado en 4 niveles (de 0 a 4 puntos, de 5 a 6 puntos, de 7 a 8 puntos y de 9 a 10 puntos), así como el nivel medio de satisfacción.

27 La menor frecuencia obedece que la Encuesta de Condiciones de Vida no incorpora de modo regular el módulo de sobre bienestar, donde se incluye ese tipo de cuestiones. Por eso los datos solo están disponibles para los años 2013 y 2018.

Satisfacción de los ocupados con su trabajo actual**a. España. 2013 y 2018**

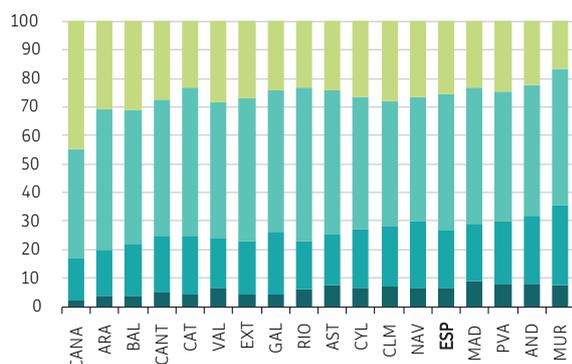
(porcentaje por rango de puntuación)

**b. Comunidades autónomas. 2013 y 2018**

(nivel de satisfacción medio)

**c. Comunidades autónomas. 2018**

(porcentaje por rango de puntuación)



Fuente: INE (ICV) y elaboración propia.

Los datos ponen de manifiesto otros rasgos de interés. Madrid y País Vasco son las dos regiones donde es mayor el porcentaje de valoraciones por debajo de 5 (9% y 8%, respectivamente) y están asimismo entre aquellas donde menor es el porcentaje de valoraciones a partir de 9. Murcia destaca por la escasa frecuencia de este último tipo de valoraciones (apenas el 16,7%), mientras que en Canarias, por el contrario, suponen el 44,8%.

Estos resultados de los Indicadores de Calidad de Vida son coherentes con los de otras fuentes como la EPA que, en su módulo de 2021 sobre la situación de los inmigrantes y sus hijos en el mercado laboral, también incorpora una pregunta acerca del nivel de satisfacción en el empleo actual. La mayoría de los ocupados (53,9%) se muestra satisfechos en gran medida y el 37,6% satisfecho hasta cierto punto, superando ampliamente a los que se muestran poco satisfechos (5,35%) o nada satisfechos (1,76%). El grado de satisfacción es algo mayor entre los nacionales que entre los inmigrantes (por ejemplo, con porcentajes de gran satisfacción del 55% y 48,8%, respectivamente).

Estos matices plantean la cuestión de la importancia que tiene la relación entre características del puesto de trabajo y del trabajador a la hora de evaluar la calidad de un empleo. La satisfacción con el trabajo de un individuo se verá afectada por la idea que este tenga de los trabajos a los que desea y puede aspirar. Al margen de cómo sea el empleo en sí, el ajuste de ese empleo a las preferencias, capacidades y características del trabajador puede ser muy relevante para la calidad. Para trabajadores con formación escasa, empleos en ocupaciones elementales y con salarios más bajos pueden resultar adecuados mientras no se corrijan las carencias de formación. Del mismo modo, para personas que están estudiando, un trabajo a tiempo parcial o incluso de carácter temporal pueden resultar apropiados. Esas cuestiones se exploran más a fondo en el próximo capítulo.

Por otra parte, el tipo de empleo dominante en el entorno puede condicionar también la satisfacción que una persona deriva de su propia situación, ya que los individuos, consciente o inconscientemente, tienden a compararse con los demás. En este sentido, cabe esperar una mayor exigencia con el empleo en aquellas regiones donde son más frecuentes los «buenos» trabajos, mientras que las expectativas respecto al empleo pueden ser más moderadas en las regiones donde sucede lo contrario.

DESAJUSTES RESPECTO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES

En el capítulo 3 se ha analizado la calidad del empleo en función de diversas características específicas del puesto de trabajo y la relación laboral. Se han considerado cuestiones como el tipo de contrato, las tareas desarrolladas, la mayor o menor estabilidad del empleo, el salario, el tipo de jornada o la exposición a riesgos laborales. Todas ellas son características objetivas relacionadas con la calidad del empleo. Sin embargo, ese análisis solo permite contar con una visión parcial de un fenómeno complejo como la calidad del empleo, al no considerar las necesidades, preferencias y características de los trabajadores. Un análisis integral de la calidad del empleo ha de tener presente el grado de correspondencia entre las características del empleo y las capacidades y objetivos del trabajador, ya que los desajustes en ese ámbito afectan al bienestar que el empleado obtiene de su trabajo.

Es evidente que un trabajo con jornada a tiempo parcial tendrá efectos diferentes en la calidad del empleo según se trate del tipo de jornada deseado por el trabajador o solo constituya un mal menor ante la falta de empleo a tiempo completo. En ese mismo sentido, según cual sea el nivel de formación del trabajador, la valoración a realizar del impacto en la calidad de un empleo no cualificado variará. No será el mismo si el trabajador cuenta con estudios universitarios o solo con estudios básicos. Del mismo modo el efecto del horario laboral en la calidad puede ser considerado de modo radicalmente distinto en función de que se ajuste a las preferencias del trabajador o sea escaso o excesivo respecto a ellas. Finalmente, la búsqueda de otro empleo por parte de trabajadores ya ocupados constituye un claro indicador de que existe algún tipo de problema de la calidad del empleo y falta de ajuste respecto a las capacidades y preferencias personales.

Este capítulo pretende abordar esas cuestiones, planteando la calidad del empleo desde la óptica del grado de correspondencia entre las características del trabajo y las de los trabajadores. El criterio adoptado es que la falta de un adecuado ajuste en ese ámbito representa una señal de la existencia de problemas en el mercado de trabajo que reducen la calidad del empleo.

El capítulo se estructura en cinco apartados. El apartado 4.1 estudia el carácter voluntario o involuntario del empleo temporal y del empleo a tiempo parcial. El grado de correspondencia entre la formación del trabajador y los requerimientos de la ocupación se analizan en el apartado 4.2. El apartado 4.3 está dedicado al ajuste entre el horario habitual de trabajo y las horas deseadas por el trabajador. El apartado 4.4 se centra en la problemática de los trabajadores que continúan buscando otro empleo pese a contar ya con uno.

4.1. TIPO DE CONTRATO Y PREFERENCIAS DEL TRABAJADOR

En el capítulo 3 de este informe, dedicado a diversas características del empleo que afectan a su calidad, se han analizado aspectos como el carácter temporal o indefinido del mismo y el tipo de jornada (a tiempo parcial o completo). En principio, un empleo temporal sería menos deseable para el trabajador que uno indefinido y un trabajo a tiempo parcial menos que uno a tiempo completo. En ambos casos se trata de contratos que, en cierto sentido, vendrían a representar menos empleo para el trabajador. Sin embargo, esa conclusión cabe matizarla en función de que se trate de empleos que se ajusten a las particulares preferencias del trabajador que los desempeña o que eso no sea así. Precisamente por ese motivo el análisis del empleo a tiempo parcial realizado previamente prestaba atención al peso del empleo a tiempo parcial en el empleo total, pero también al caso específico del empleo a tiempo parcial no deseado motivado por no haber encontrado empleo a tiempo completo.

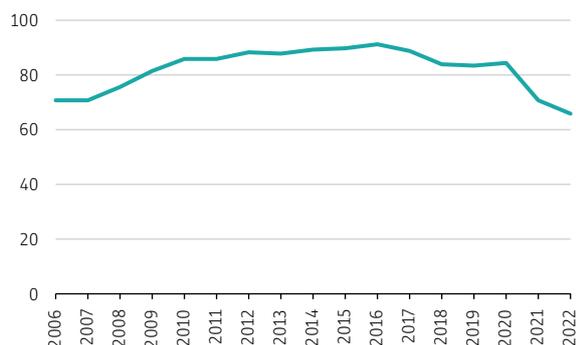
La EPA ofrece información que permite distinguir los motivos del empleo temporal y del empleo a tiempo parcial. En particular, en el caso de los asalariados con contrato temporal es posible diferenciar entre quienes lo tienen por no haber podido encontrar un trabajo indefinido (empleo temporal no deseado), por no haber querido un empleo con contrato indefinido, por solo estar disponible el trabajo con contrato o relación temporal o por otros motivos.

En el caso español la mayor parte del empleo temporal tiene carácter no deseado. En 2022 el 66% de los trabajadores tenía ese tipo de empleo a causa de la falta de empleo indefinido (gráfico 4.1). El porcentaje es muy elevado y permite comprender el énfasis de la última reforma laboral en introducir restricciones al uso de ese tipo de contratos para tratar de reducir la elevada tasa de temporalidad española, cuestión ya examinada en un capítulo previo. Sin embargo, ese porcentaje es uno de los más bajos de las últimas décadas, notablemente inferior al máximo de 91,2% alcanzado en 2016. Por otra parte, se trata de un porcentaje inferior a los niveles habituales antes de la Gran Recesión, ligeramente superiores al 71%. El desajuste presenta un cierto carácter cíclico, tendiendo a crecer en las situaciones de crisis, caracterizadas por una reducción general de oportunidades laborales, y a moderarse en los periodos de mayor bonanza económica.

GRÁFICO 4.1.

Porcentaje de asalariados con contrato temporal indeseado sobre el total de asalariados

a. España. 2006-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



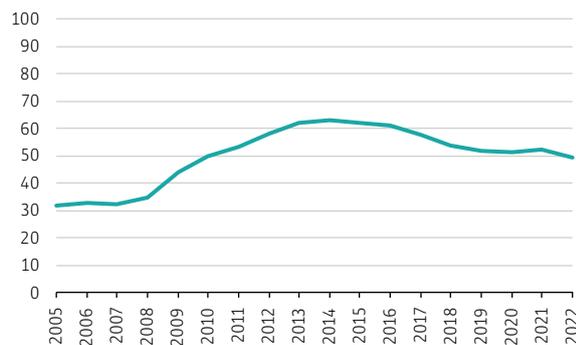
Nota: Contrato temporal indeseado comprende a los asalariados temporales por no haber podido encontrar un empleo con contrato indefinido.

Fuente: INE (EPA anual) y elaboración propia.

GRÁFICO 4.2.

Porcentaje de ocupados a jornada parcial indeseada sobre el total de ocupados a jornada parcial

a. España. 2005-2022 (porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022 (porcentaje)



Nota: Tiempo parcial indeseado comprende a los ocupados a jornada parcial por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

También en esta cuestión existen grandes diferencias regionales (gráfico 4.1, panel b), aunque no existe un patrón geográfico tan nítido como en otros ámbitos analizados de la calidad del empleo. En 2022 el porcentaje de empleo temporal indeseado oscila entre el 41,5% de Illes Balears y el 87,6% de Canarias. Esa paradójica

diferencia entre dos comunidades especializadas en el sector turístico responde en buena medida al uso mucho más intenso de los contratos fijos discontinuos en Illes Balears tras la última reforma laboral. Junto a Illes Balears, Aragón, Cataluña, Madrid y Extremadura presentan los valores más moderados, por debajo siempre del 60%, mientras que Canarias, País Vasco y Cantabria tienen porcentajes superiores al 80%. La dinámica temporal es también dispar. En comparación con 2007, la mayor parte de comunidades registra descensos, en ocasiones sustanciales como en Illes Balears, Cataluña, y Asturias. Sin embargo, otras comunidades registran incrementos, especialmente notables en País Vasco, Navarra y Canarias.

La EPA ofrece asimismo información respecto a los motivos de los ocupados a tiempo parcial y permite distinguir seis de ellos: estar estudiando, tener una enfermedad o incapacidad, cuidado de terceros y otras obligaciones familiares, no querer un trabajo a jornada completa, no encontrar trabajo a jornada completa y resto de motivos. Los casos en que una persona está ocupada a jornada parcial simplemente por no encontrar un empleo a jornada completa representarían situaciones no deseadas, reflejo de la falta de oportunidades laborales, y supondrían un problema de calidad del empleo. Por el contrario, esto no sería así en el caso de quienes están estudiando, no quieren empleos a jornada completa, etc.

En la actualidad la mitad del empleo a tiempo parcial es no deseado (gráfico 4.2, panel a). En 2022 el 49,6% de los trabajadores a tiempo parcial se conforman con esa situación solo por no haber encontrado un empleo a tiempo completo. En la otra mitad de casos, por el contrario, la jornada a tiempo parcial se ajusta a las preferencias del trabajador dadas sus circunstancias personales y vitales. Como puede observarse, el grado de desajuste es muy elevado, pero más bajo que el 62,9% registrado en 2014. En cualquier caso, la situación es notablemente peor que en 2007, cuando solo el 32,3% del empleo a tiempo parcial era no deseado.

El problema es general a nivel regional (gráfico 4.2, panel b). En todas las comunidades más del 40% del empleo a tiempo parcial tiene carácter no deseado en 2022. El problema es especialmente acusado en algunas regiones del norte peninsular (Cantabria y Asturias superan el 53%), del sur (Andalucía y Extremadura superan el 60%) y especialmente Canarias (62,9%). Por el contrario, las regiones del nordeste (La Rioja, Illes Balears, Aragón y Cataluña) se mantienen en el 40% o ligeramente por encima de esa cota. En cualquier caso, la situación es en todas ellas peor que en 2007, con incrementos sustanciales que van de los 11,6 puntos de Castilla y León a los 23,6 puntos de Canarias.

4.2. TIPO DE OCUPACIÓN Y NIVEL FORMATIVO DEL TRABAJADOR

Entre las deficiencias estructurales que caracterizan al mercado de trabajo español, una de las más destacadas es la del desajuste entre las competencias y conocimientos requeridos por el puesto de trabajo y la formación del trabajador. Ese desajuste puede producirse en ambos sentidos. Es posible que los trabajadores carezcan de la cualificación adecuada para el correcto desarrollo de la actividad. Estas situaciones de infracualificación tienen, como es lógico, efectos negativos sobre la productividad. Por el contrario, pueden existir situaciones de lo que comúnmente se conoce como sobrecualificación o sobreeducación, aunque estos términos pueden llevar a confusión, como si estar formado fuese algo negativo. Por el contrario, la formación es algo deseable y el problema radica en la falta de un adecuado aprovecha-

miento de la misma y no en que sea excesiva. En esos casos los trabajadores cuentan con una formación por encima de la necesaria para la ocupación. Este segundo tipo de desajuste formativo también genera problemas, provocando descontento en el trabajador, reduciendo la motivación y, por esa vía, puede tener también efectos negativos sobre la productividad.

Las mejoras en la formación de los trabajadores solo pueden contribuir plenamente a aumentar la productividad cuando esos recursos humanos más formados se emplean en actividades que requieren esa formación. Los análisis empíricos para el caso español sobre la relación entre formación y tipo de ocupación muestran una relación positiva entre el capital humano y la calidad de la ocupación (Pastor *et al.*, 2007; Pérez [dir.], 2018; Gorjón, Osés y de la Rica, 2022), pero también apuntan a que esa traslación es tradicionalmente deficiente, con niveles notables y persistentes de sobrecualificación y desajuste (Alba-Ramírez, 1993; Budría y Moro-Egido, 2008; García-Montalvo y Peiró, 2009; Hernández y Serrano, 2012, 2018; Mateos, Murillo y Salinas, 2014; Peiró y Serrano [dirs.], 2023). Esta situación se debe en ocasiones a un problema de carencias relativas en competencias adquiridas para un mismo nivel de estudios terminados en comparación con otros países, tal y como evidencian los resultados de evaluaciones internacionales de competencias como PISA o PIAAC. Esto repercute en el discreto rendimiento laboral de la educación en España (Hernández y Serrano, 2013; Mateos, Murillo y Salinas, 2014; Serrano y Soler, 2015).

El indicador de desajuste educativo empleado en este informe se encuadra dentro de los indicadores objetivos de sobrecualificación y es uno de los más habituales en este tipo de análisis: el porcentaje de ocupados con estudios universitarios con empleo en una ocupación que *a priori* no requiere un nivel de enseñanza tan elevado. Establecer una ordenación exacta de las ocupaciones en función de la calidad y una correspondencia perfecta con los niveles y tipos de enseñanza es un problema complejo y hasta cierto punto imposible de resolver completamente (Ramos Martín, 2014). Sin embargo, existe un amplio consenso en torno a la idea básica de que algunas ocupaciones resultan preferibles a otras y que requieren en general más formación que otras ocupaciones que corresponden a trabajos pocos cualificados. Como es práctica habitual, en este informe se ha considerado que existe correspondencia entre los estudios universitarios y las ocupaciones de los grupos 1-3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11): directores y gerentes (grupo 1 de la CNO); técnicos y profesionales científicos e intelectuales (grupo 2) y técnicos y profesionales de apoyo (grupo 3). Por tanto, el indicador de desajuste se define como el porcentaje que representan el resto de las ocupaciones (grupos 4 a 9 de la CNO) en el total de la población ocupada con estudios universitarios.

Este indicador muestra que la mejora de los niveles educativos de la población durante las últimas décadas ha ido acompañada por una tendencia al aumento del desajuste educativo, aunque a partir del año 2000 parece haberse estabilizado con oscilaciones entre el 20% y el 25% (gráfico 4.3). En la actualidad el 22,7% de los ocupados con estudios universitarios estaría desempeñando una ocupación para la que *a priori* bastaría con una formación menos avanzada. La intensidad del desajuste sería, en cualquier caso, algo menor que el techo alcanzado en 2019 con un 23,8% y relativamente similar a los niveles previos a la Gran Recesión, cuando ese porcentaje se situaba en torno al 22%.

En cualquier caso, se trata de un porcentaje muy elevado que pone de manifiesto un evidente problema de calidad del empleo. Por otra parte, conviene tener presente que las causas de esa situación son diversas y corresponden tanto a las caracte-

terísticas del tejido productivo (con escasez relativa de puestos de trabajo altamente cualificados, una cuestión ya analizada en un capítulo previo) como a deficiencias en el tipo de estudios cursados (en materias con pocas salidas laborales) o en la calidad de esa formación (con competencias que en ocasiones no está a la altura de lo esperable de la formación completada). En este último caso puede señalarse que los datos de PIAAC para España son ilustrativos, ya que muestran que en 2012 la mitad de los trabajadores universitarios menores de 35 años aparentemente sobrecualificados presentan niveles de competencias básicas bajas o medio-bajas y solo un 7% competencias básicas altas (Serrano y Soler 2105).

El desajuste educativo es actualmente un problema general a nivel regional (gráfico 4.3, panel b). En todas las comunidades el porcentaje de sobrecualificación es sustancial, oscilando entre el 18,7% de la Comunidad de Madrid y el 32,7% de Canarias, aunque en la mayoría de las regiones el porcentaje se sitúa entre el 23% y el 26%. En general la situación es más favorable en algunas regiones caracterizadas por contar con una industria tecnológicamente más avanzada y una especialización en servicios más sofisticados (Madrid, Cataluña, Navarra, etc.) y, por el contrario, más desfavorable en regiones especializadas en actividades de turismo de masas (como Canarias e Illes Balears).

GRÁFICO 4.3.

Tasa de sobrecualificación

a. España. 1977-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Nota: La tasa de sobrecualificación se define como el porcentaje de ocupados con estudios universitarios en ocupaciones no altamente cualificadas (grupos 4 a 9 según CNO-11).

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

La situación actual es, por otra parte, relativamente similar a la existente antes de la Gran Recesión. Sin embargo, algunos casos se registra un aumento sustancial entre 2007 y 2022 que, en Extremadura, País Vasco, Galicia y Cantabria, ronda o supera los 5 puntos porcentuales.

4.3. OCUPADOS Y DESEO DE MODIFICAR EL HORARIO

El horario laboral es uno de los aspectos del empleo que se presta de modo más natural a dar lugar a situaciones de falta de adaptación, sea de carácter puntual o más sistemático, respecto a las preferencias o necesidades del trabajador derivadas de sus circunstancias familiares y vitales. Para abordar esta problemática, se va a analizar la correspondencia entre la cantidad total de horas de jornada laboral y las preferencias de los trabajadores en esa materia. Se trata de una cuestión de especial relevancia en la actualidad, cuando la conveniencia de reducir la jornada (por ejemplo, pasando a la jornada de cuatro días semanales), es objeto de creciente debate.

Los datos de la EPA permiten distinguir entre los trabajadores que querrían trabajar más horas, los que querrían trabajar menos horas estando dispuestos reducir proporcionalmente el salario recibido y, finalmente, el resto de los trabajadores. Obsérvese que la opción de estar dispuesto a trabajar menos horas cobrando lo mismo no se contempla por su falta de relevancia, ya que previsiblemente tendería a captar la totalidad de las respuestas y haría que la pregunta a los encuestados careciera de carácter informativo.

El porcentaje de ocupados que manifiesta su deseo de modificar las horas trabajadas ha oscilado entre el 13,9% en 2020, año de la pandemia, y el 19,8% en 2013, cuando el mercado de trabajo tocó fondo tras la Gran Recesión (gráfico 4.4, panel a). En la actualidad, el porcentaje se sitúa en el 15,1%, una cota algo inferior al 16,1% registrado antes de esa crisis. Se trata de un porcentaje sustancial, casi uno de cada 6 trabajadores querría cambiar las horas trabajadas, pero relativamente moderado en términos históricos e inferior al del momento favorable del mercado laboral español antes del estallido de la burbuja inmobiliaria. En cualquier caso, hay que hacer notar que la gran mayoría de trabajadores no muestran deseo de modificar las horas (por ejemplo, reduciendo las horas si eso implica cobrar menos).

En 2022 el deseo de modificar las horas trabajadas (gráfico 4.4, panel b) es especialmente intenso en País Vasco, Comunitat Valenciana y Extremadura (con porcentajes cercanos o por encima del 20%) y más débil en otras comunidades como Canarias, Illes Balears o Cataluña (con porcentajes inferiores al 12%).

Naturalmente, resulta de interés diferenciar entre la situación de quienes desean trabajar más horas y quienes desean trabajar menos horas incluso sacrificando parte del salario. En el primer caso el indicador tendería a mostrar la insuficiencia del empleo, con escasez de horas e ingresos reducidos desde el punto de vista del trabajador. En el segundo caso, el problema de calidad sería de otra naturaleza y no tendría que ver con la escasez del trabajo y de ingresos para el trabajador, sino con la falta de correspondencia entre la carga horaria, demasiado elevada para el perfil de preferencias respecto a la combinación entre renta, ocio y circunstancias vitales del trabajador.

El primer tipo de desajuste es más frecuente que el del segundo tipo y habría afectado en el conjunto de España a un porcentaje de entre el 9,2% y 16,8% del total de ocupados. En la actualidad un 9,9% de los ocupados querría trabajar más horas, un porcentaje sustancial, pero moderado desde una perspectiva histórica. La intensidad de este tipo de desajuste está claramente asociada al ciclo económico, aumentando en los periodos de crisis y falta de oportunidades laborales (con aumentos progresivos durante la Gran Recesión) y moderándose en los periodos más favorables. Se trata de una relación lógica, dada la escasez de oportunidades laborales y la prevalencia de empleos menos sustanciales habituales en los periodos de crisis.

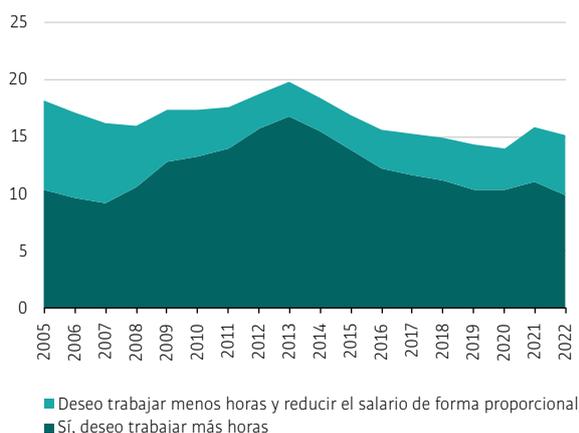
El panorama regional es diverso y en la actualidad la mayor incidencia relativa se da en Extremadura, Comunitat Valenciana, Andalucía y Comunidad de Madrid (todas por encima del 11%), mientras en Cataluña e Illes Balears se mantiene por debajo del 8%.

El segundo tipo de desajuste, deseo de menos horas incluso con menos salario, presenta siempre una menor importancia. Además, su evolución temporal resulta más compatible con la hipótesis de un comportamiento cíclico de signo opuesto, tendiendo presentar mayor frecuencia en los periodos más favorables en el mercado de trabajo y a disminuir en los periodos de crisis. En el conjunto de España el porcentaje de ocupados que preferirían menos horas pese a un menor salario ha oscilado entre el 2,9% y el 7,9% durante el periodo 2005-2022. En la actualidad, un 5,2% de los ocupados totales entrarían en esa categoría, una cifra todavía inferior a la previa a la Gran Recesión, pese al apreciable ascenso registrado tras la pandemia.

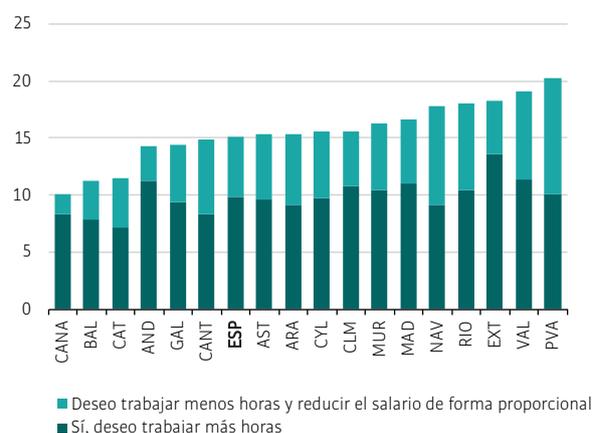
GRÁFICO 4.4.

Ocupados que desean modificar su horario habitual

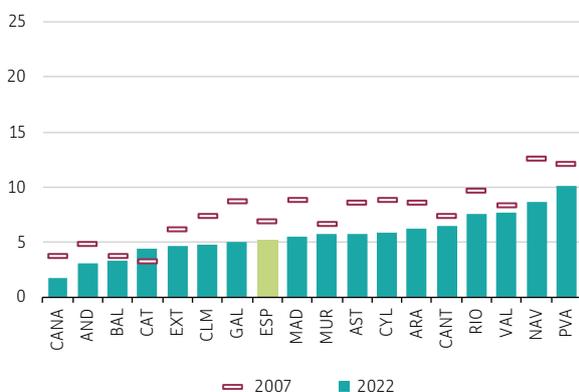
a. España. 2005-2022
(porcentaje)



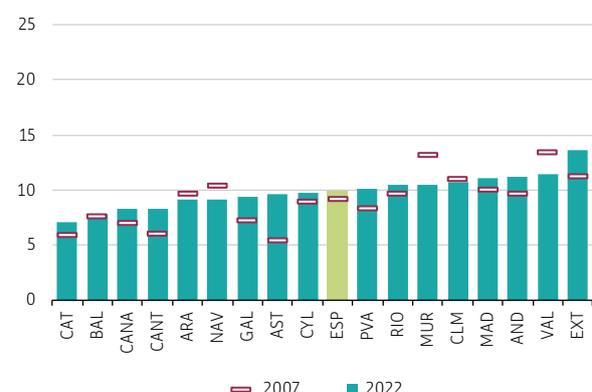
b. Comunidades autónomas. 2022
(porcentaje)



c. Desean trabajar menos horas.
Comunidades autónomas. 2007 y-2022
(porcentaje)



d. Desean trabajar más horas.
Comunidades autónomas. 2007 y-2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

A nivel territorial se aprecia una relación parcial entre la incidencia de este desajuste y las circunstancias del mercado laboral regional. La incidencia tiende a ser más elevada en regiones con menos desempleo y mayores salarios, como País Vasco y Navarra (porcentajes por encima del 8%), y menor en regiones con salarios bajos y más desempleo, como Canarias y Andalucía (con valores del 3% o inferiores), aunque el patrón no es sistemático, como evidencian en diferentes sentidos los casos de Illes Balears, Madrid o la Comunitat Valenciana.

Los cambios respecto a 2007 en las preferencias de modificar el horario derivan en mayor medida de aquellos que desean trabajar menos horas a cambio de una reducción en el sueldo (gráfico 4.4, panel c) y no tanto por aquellos que desean trabajar más horas (gráfico 4.4, panel d). Los primeros disminuyen su peso en el empleo total en todas las comunidades autónomas salvo en Cataluña, con caídas que superan los 3 puntos porcentuales en Navarra, Galicia y Madrid. La evolución temporal es más heterogénea en el caso del porcentaje de trabajadores que querrían trabajar más horas, con aumentos superiores a los 2 puntos en Asturias, Cantabria, Extremadura y Galicia y descensos superiores a los 2 puntos en Murcia y la Comunitat Valenciana.

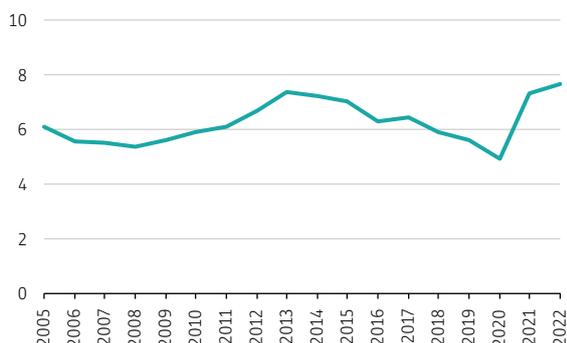
4.4. OCUPADOS QUE BUSCAN OTRO EMPLEO

Un adecuado ajuste entre las características del empleo y las características y preferencias del trabajador haría que este estuviese satisfecho con la situación. En este sentido, el que un ocupado esté buscando otro empleo es un indicador directo de falta de ajuste, aunque hay que tener presente que, como sucede con la tasa de actividad o la búsqueda de empleo en general, en la magnitud del fenómeno influye la necesidad, pero también la percepción de que encontrar ese otro empleo resulte factible.

En el caso de España el porcentaje de ocupados que buscan otro empleo ha oscilado durante el periodo 2006-2022 entre el 4,9% registrado en 2020 durante la pandemia, cuando la posibilidad de buscar empleo era bastante limitada, y el 7,7% actual (gráfico 4.5). El indicador se encuentra en 2022 en niveles históricos máximos, cercanos a los registrados en 2013, el peor momento de la Gran Recesión y sustancialmente por encima del 5,5% de 2007, en el momento previo al inicio de esa gran crisis.

Porcentaje de ocupados que buscan otro empleo sobre el total de ocupados

a. España. 2005-2022
(porcentaje)



b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

En general, este indicador ha mostrado tradicionalmente un claro patrón cíclico, con aumentos en la intensidad de la búsqueda de otro empleo pese a estar empleado en los momentos de mayores dificultades de la economía. En las situaciones de crisis y falta de oportunidades laborales más trabajadores se ven forzados a conformarse con trabajos menos deseables y continúan buscando otras opciones. Esto es lo que ocurrió durante la Gran Recesión (2008-2013). Por el contrario, durante las expansiones y las recuperaciones económicas sucede lo contrario. Esto es lo que ocurrió antes de la Gran Recesión y la recuperación posterior del periodo 2014-2019.

Sin embargo, tras la pandemia de la Covid-19, la recuperación del mercado laboral español ha venido acompañada de un incremento, algo contrario a lo esperable, hasta alcanzar, como ya se ha comentado, el valor máximo de las últimas décadas. Es pronto para determinar si se trata de un comportamiento pasajero o de una transformación estructural. Ese fenómeno parece reflejar una mayor exigencia y menor conformismo por parte de los trabajadores. Ese cambio de conducta es un rasgo común a otras economías desarrolladas que ha cobrado más intensidad tras la experiencia de la pandemia (piénsese, por ejemplo, en el fenómeno de la Gran Renuncia en los Estados Unidos).

Las diferencias entre comunidades son muy notables (gráfico 4.5, panel b), con porcentajes en 2022 superiores al 9% en la Comunidad de Madrid, Andalucía o Extremadura, mientras que en Illes Balears, Cantabria o Galicia no se supera el 6%. Sin embargo, la evolución temporal es bastante similar, con incrementos en todas las regiones respecto a 2007, especialmente acusados en Andalucía y Extremadura (con aumentos de 2,9 y 3,3 puntos porcentuales, respectivamente) y mucho más moderados en Castilla y León (0,6 puntos).

EL TELETRABAJO EN EL ENTORNO DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

5.1. IMPACTO DEL TELETRABAJO

El término teletrabajo fue utilizado por primera vez por Jack Nilles en 1975 con la acepción de trabajar desde casa o en otro lugar utilizando la tecnología y comunicándose con los superiores, los compañeros y los clientes a distancia. Pese a que este término está muy popularizado en la actualidad, también se le denomina trabajo a distancia, trabajo en remoto o trabajo ágil, entre otros.

El teletrabajo se está convirtiendo en una característica común en la vida laboral de un gran número de países, que recientemente ha ganado en popularidad debido a los avances en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y a los cambios de actitud sobre dónde y cuándo realizar el trabajo. La principal causa que ha motivado una rapidísima y disruptiva expansión del teletrabajo ha sido la pandemia de la Covid-19 con sus efectos derivados del periodo de confinamiento domiciliario y las restricciones a trabajar, producir y consumir en la forma conocida hasta el momento²⁸.

Tras la pandemia, con la vuelta a la «normalidad» post Covid-19, el teletrabajo se ha extendido a más sectores y ocupaciones de lo que previamente estaba, aunque lo ha hecho predominantemente entre los trabajadores con un alto nivel educativo y elevadas competencias digitales. Esta extensión e intensificación del teletrabajo no está teniendo lugar a tiempo completo, durante todos los días de la semana, como ocurrió en los periodos de confinamiento, sino que está derivando en un sistema híbrido con alternancia entre trabajo en remoto y presencial.

En los últimos años han proliferado estudios y artículos académicos sobre diversos aspectos del trabajo en remoto, atendiendo a los motivos de su desarrollo y sus consecuencias o efectos sobre diferentes ámbitos de los trabajadores, la productividad empresarial y la sociedad en su conjunto, si bien es cierto que existe literatura abundante en el periodo previo a la pandemia.

En cuanto a los efectos sobre los trabajadores que realizan trabajo en remoto, los estudios se centran en su bienestar y satisfacción con el trabajo (Haines, St-Onge y Archambault, 2002; Baker, Avery y Crawford, 2006; Golden, Veiga y Dino, 2008; Griggs, Casper y Eby, 2013). Los principales inconvenientes que surgen de estos estudios ponen de relevancia la importancia del apoyo específico de la empresa hacia el teletrabajo para reducir la tensión psicológica y la mejora de la satisfacción laboral; el aislamiento de trabajador es uno de los riesgos más destacados que pueden

28 El trabajo a distancia en España se regula por el Real Decreto-ley 28/2020, de 23 de septiembre de 2020 (en vigor desde el 13 de octubre de 2020). Esta norma regula el trabajo a distancia, en un período de referencia de tres meses y un mínimo del 30 % de la jornada (España 2020).

darse para personas que teletrabajen un número elevado de días a la semana, al limitarse las interacciones sociales con otros empleados, reducir el entorno laboral y la acumulación de capital social entre los trabajadores; dificultad para establecer las fronteras entre el trabajo y la vida familiar; jornadas laborales más largas que en la modalidad presencial; escasa visibilidad de cara a los superiores y dificultades en la promoción dentro de la empresa; incremento de los costes en el hogar derivado del aumento de consumo energético a causa del trabajo en remoto; ausencia del contacto cara a cara con clientes, trabajadores y superiores; mayor dificultad a la hora de comunicarse y reducción de los contactos informales.

Por otra parte, en la literatura también se destacan aspectos positivos relacionados con el bienestar de los trabajadores. El teletrabajo facilita la reducción del tiempo en los desplazamientos de los trabajadores a su puesto de trabajo, así como los costes asociados a este concepto y al de realizar comidas fuera de casa; la posibilidad de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar-personal al aprovechar la flexibilidad horaria (si se dispone de ella) para cuidar de personas dependientes o a uno mismo; libertad para planificar el tiempo de trabajo; reducción de las distracciones innecesarias derivadas de la interacción con compañeros de trabajo y mejora en la concentración derivada del aumento de los tiempos de silencio.

Tanto las ventajas como los inconvenientes del teletrabajo son matizables en función del número de días de la semana que se realiza, las competencias laborales y personales de los trabajadores y otros aspectos extraordinarios que podrían considerarse, como encontrarse inmersos en una situación excepcional como una pandemia, o una coyuntura social que implique limitaciones a la movilidad.

De este modo teletrabajar todos los días de la semana puede generar muchos inconvenientes, de forma que algunas de las ventajas señaladas se transformen en aspectos negativos. Así, la reducción de las distracciones y contactos informales con los compañeros puede conducir al trabajador a una desconexión con el entorno de trabajo y los valores de la empresa, favorecer el aislamiento social, generar hastío y afectar a la salud física y psíquica del trabajador. También puede dificultar la necesaria desconexión entre trabajo y familia en situaciones de puntas de trabajo o presión laboral, pudiendo conducir a situaciones de *burnout*.

Por otro lado, las competencias del trabajador resultan muy relevantes en la decisión empresarial de ofrecer trabajar en remoto a un empleado, tanto desde el punto de vista laboral como personal. En este sentido, el teletrabajo parece una opción poco adecuada para personas con escasa autonomía a la hora de tomar decisiones, que requieran de una supervisión continua de sus tareas, con problemas para diferenciar o segmentar la vida laboral y no laboral o que no cuenten con un espacio adecuado en su domicilio para trabajar.

Por último, debe considerarse la situación en la que se desempeña el trabajo. El abrupto crecimiento del teletrabajo tiene como origen la pandemia Covid-19, que supuso un periodo inicial de confinamiento domiciliario en el que necesariamente aquellos trabajos con tareas teletrabajables se desempeñaron a distancia y, posteriormente conllevó una serie de restricciones a la movilidad, a la forma de trabajar, consumir y relacionarse. Esta situación desdibuja las ventajas e inconvenientes del teletrabajo dado que esta intensificación sobrevenida del trabajo en remoto ha sido abrupta, improvisada y se ha realizado sin planificación previa. Dada esta situación, las consecuencias del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores no han sido las mejores, pues estos se han tenido que adaptar de forma repentina, en algunos casos con escasos medios tecnológicos o con una formación insuficiente para desa-

rollar las tareas en este formato, y con una dependencia de soporte técnico que en ocasiones ha dificultado realizar el trabajo generando insatisfacción o frustración, tanto en empleados como en directivos, gerentes o empresarios.

Desde el punto de vista de la empresa, al considerar los efectos sobre la productividad del trabajo, los resultados tienden a ser ambiguos (Kazekami, 2020), de la misma forma que en términos de satisfacción de los trabajadores. En este aspecto vuelve a ser muy relevante el número de días semanales en los que se teletrabaja, siendo preferible para lograr que se incremente la productividad el sistema híbrido, pues parece ser que es el que acentúa los beneficios y reduce los inconvenientes del trabajo en remoto. Debe tenerse en cuenta que dentro de una empresa no todos los trabajadores poseen las mismas aptitudes o competencias, como tampoco desarrollan las mismas tareas u ocupaciones.

Es por ello por lo que, en función de gran parte de las variables enumeradas previamente, los resultados sobre la productividad serán positivos (Gajendran y Harrison, 2007; Bloom et al., 2015; Gschwind y Vargas, 2019) o negativos (Morikawa, 2020; Gibbs, Mengel y Siemroth, 2021), dado que la satisfacción de los trabajadores parece influir en su productividad, del mismo modo que las competencias profesionales y personales, la ocupación desempeñada en la empresa o la situación o entorno social en el que se produzca el teletrabajo.

Algunos de los condicionantes para que la productividad del trabajo pueda verse incrementada con el teletrabajo son los siguientes:

- » Debe ser voluntario y no impuesto, puesto que no todos los trabajadores desean teletrabajar y el aislamiento social y profesional puede incidir negativamente en algunas personas.
- » Los sistemas híbridos favorecen el intercambio o transmisión del conocimiento entre compañeros, la creatividad y la innovación, frente a aquellos en los que se teletrabaja la mayor parte de los días de la semana.
- » Las ocupaciones de más alto nivel son las que mayor potencialidad de teletrabajar poseen y van asociadas a trabajadores de elevada cualificación o formación, con un destacado nivel de autonomía y escasa necesidad de supervisión continua. Son tareas que requieren una elevada concentración y menor interacción o colaboración con otros compañeros.
- » Debe mejorar aspectos psicológicos del empleado, como la satisfacción con la vida y el trabajo, y tratar de reducir el impacto negativo del aislamiento.

Desde el punto de vista de la sociedad en su conjunto, algunos efectos positivos potenciales del teletrabajo son la reducción de las emisiones de carbono y gases de efecto invernadero a causa de la disminución de los desplazamientos, un desarrollo espacial más equilibrado y la mejora de la inclusión laboral al permitir que personas con discapacidad o responsabilidades familiares puedan participar en el mercado laboral y tener acceso a oportunidades laborales que de otra manera quedarían fuera de su alcance. No obstante, debe tenerse en cuenta que el teletrabajo puede conducir a una mayor fragmentación de la mano de obra, la individualización de la relación laboral y el traslado a los trabajadores de los costes de trabajar desde casa. Asimismo, puede dar lugar a la aparición de nuevas desigualdades sociales en el mercado de trabajo entre quienes pueden teletrabajar y aquellos que no pueden hacerlo porque trabajan en sectores u ocupaciones no teletrabajables, o porque carecen de competencias o equipos digitales, o no tienen acceso a la banda ancha, entre otros motivos.

A modo de conclusión y tras haber examinado ventajas e inconvenientes del teletrabajo para los trabajadores, las empresas y la sociedad se podría decir que para que la implantación del teletrabajo tenga éxito en una empresa debería seguir una serie de buenas prácticas con el objetivo de reforzar la relación de confianza entre trabajador y empresa, facilitar una comunicación asertiva que induzca a la responsabilidad en la empresa y aumentar la satisfacción laboral del trabajador.

Entre las características que debería tener un plan de teletrabajo que contribuya a incrementar la calidad del empleo podrían señalarse las siguientes:

- » La empresa debe considerar previamente qué tipo de trabajadores y tareas van a ser teletrabajables, tomando en consideración que el teletrabajo no es adecuado para todos los trabajadores ni para todas las ocupaciones, así como la voluntad del trabajador.
- » Deberá fomentarse la comunicación y el apoyo entre compañeros y superiores, y evitar el aislamiento social que en determinadas circunstancias puede conllevar el teletrabajo al minimizarse las interacciones diarias y los contactos informales. En este aspecto cobran importancia las competencias transversales como la empatía y las habilidades de comunicación y de escucha activa para entender las necesidades por parte de los superiores y el resto de compañeros.
- » La empresa debe definir las responsabilidades de los trabajadores contractualmente, de modo que queden claros los objetivos a conseguir y la forma en la que se medirá su logro, dado que el teletrabajo no consiste en establecer una vigilancia y control del empleado.
- » La empresa debe insertar el teletrabajo en el reglamento de régimen interno de trabajo, de modo que queden reflejados los riesgos de este y puedan diferenciarse claramente los accidentes y enfermedades del trabajo y los del hogar.
- » La empresa debe reorganizar y adaptar los sistemas y procesos de trabajo, así como establecer los oportunos sistemas de colaboración, coordinación y supervisión.
- » La gestión de los recursos humanos y de dirección y liderazgo de las personas ha de adaptarse a esta forma de trabajar.
- » El trabajador debe disponer de equipos, tecnologías digitales y conexión a Internet adecuados para desempeñar las tareas en remoto. Además, creará las condiciones ambientales apropiadas para el desempeño del teletrabajo y establecerá las fronteras oportunas entre la vida personal y laboral para limitar las interferencias entre ambas esferas, especialmente si se debe atender simultáneamente a menores y/o mayores dependientes en el hogar.
- » Los trabajadores deben hacer un esfuerzo de aprendizaje para adaptarse a esta nueva forma de trabajar, tanto en herramientas como en método, contando con el apoyo de la empresa que estimulará el empeño por aprender, la formación continua y la apertura a las innovaciones.

5.2. CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

El teletrabajo en la actualidad ha experimentado un muy notable impulso con motivo de las consecuencias de la pandemia de la Covid-19, que se iniciaron en marzo de

2020. Sin embargo, previamente a la llegada de la pandemia el trabajo en remoto ya tenía un lugar entre las empresas y los trabajadores españoles, aunque con una importancia más reducida. Si tomamos los datos de los últimos catorce años se puede observar que en el año 2007 el porcentaje de población ocupada que teletrabaja²⁹ en España ascendía al 5,2%. Este porcentaje había mostrado una tendencia ligeramente ascendente antes de la pandemia de la Covid-19, al situarse en el año 2019 en un 8,3%, que se acelera hasta el 13,9% en 2022 (gráfico 5.1). Debe tenerse en cuenta que España es uno de los países de la UE-27 con menor porcentaje de teletrabajo, mostrando diferencias respecto de la media que oscilan entre los 4,4 y los 8,7 puntos porcentuales, mientras que Alemania se encuentra prácticamente en sintonía con la media de la Unión, Francia muestra porcentajes entre 6,4 y 11,3 puntos más que la media, y Países Bajos y Suecia destacan por el elevado porcentaje de trabajo en remoto llegando a alcanzar tasas de un 37% en el periodo prepandémico y que posteriormente han seguido creciendo. Se constatan de esta forma diferencias relevantes entre los países de la UE-27, que se mantendrán una vez comiencen las consecuencias de la pandemia de la Covid-19. El periodo de confinamiento domiciliario, la imposibilidad de trabajar presencialmente, salvo en las actividades consideradas por los gobiernos como esenciales, y las posteriores restricciones impuestas han provocado que los porcentajes de trabajo en remoto hayan crecido de forma abrupta en todos los países, aprovechando con mayor intensidad esta forma de trabajar para mantener el empleo de los trabajadores y el funcionamiento de las empresas.

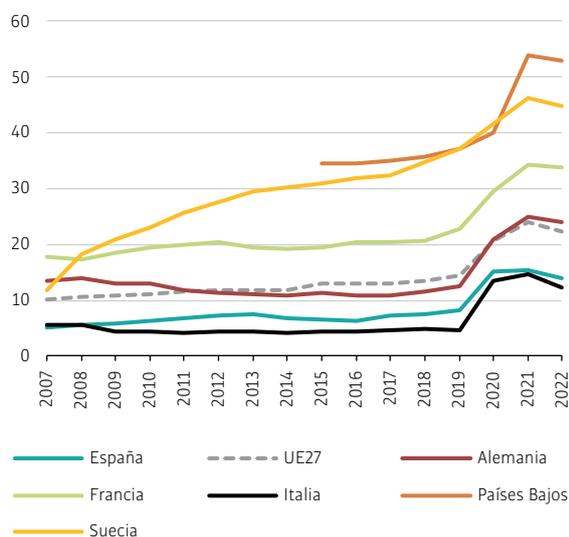
La premura con la que desarrollaron los cambios en la forma de trabajar, derivados del avance de la pandemia, condujeron a la mayor parte de las empresas a improvisar y a realizar estos cambios sin haberlos previsto o planificado, lo que condujo a la aparición de consecuencias no deseadas en algunos casos, tanto para los trabajadores (dificultad para teletrabajar por falta de espacio o de equipos adecuados, sobrecarga de trabajo, dificultad para segmentar la vida laboral de la personal, dificultad para desconectar digitalmente del trabajo, etc.) como para las empresas (reducción de la productividad, problemas para conectar a los trabajadores a una red de comunicación común, falta de preparación de los trabajadores, entre otros).

Se observa un claro contraste entre la evolución moderadamente creciente del teletrabajo previa a la pandemia, como muestran los datos entre 2007 y 2019, con la provocada por esta, con un incremento abrupto y rápido como se aprecia en la pendiente de la línea de los países entre 2019 y 2021, con un leve ajuste a la baja en 2022. En el gráfico 5.2 se observa la diferencia en el porcentaje de teletrabajo sobre el total de ocupados acumulada en los últimos catorce años, periodo en el que se dispone de una serie homogénea. En términos generales los países que partían de mayores cifras de trabajo en remoto son los que más han incrementado sus niveles en 2022, al encontrarse mejor preparados para asumir el reto. En Luxemburgo, Irlanda, los países nórdicos, Suecia y Finlandia, el crecimiento del teletrabajo supera los 20 pp (puntos porcentuales), mientras que en Bulgaria, Hungría, Polonia y Rumanía el aumento no supera los 4 pp. En España el incremento ha sido de 8,7 pp, por debajo de los 12,2 pp de la UE27.

29 En base a la submuestra anual de la Encuesta de Población Activa (INE) se define la población que teletrabaja como aquella que trabajó en su domicilio de forma ocasional o más de la mitad de los días (que trabajó) durante las cuatro últimas semanas.

GRÁFICO 5.1.

Teletrabajo efectivo. Porcentaje sobre el total de ocupados. Selección de países de la UE27. 2007-2022 (porcentaje)

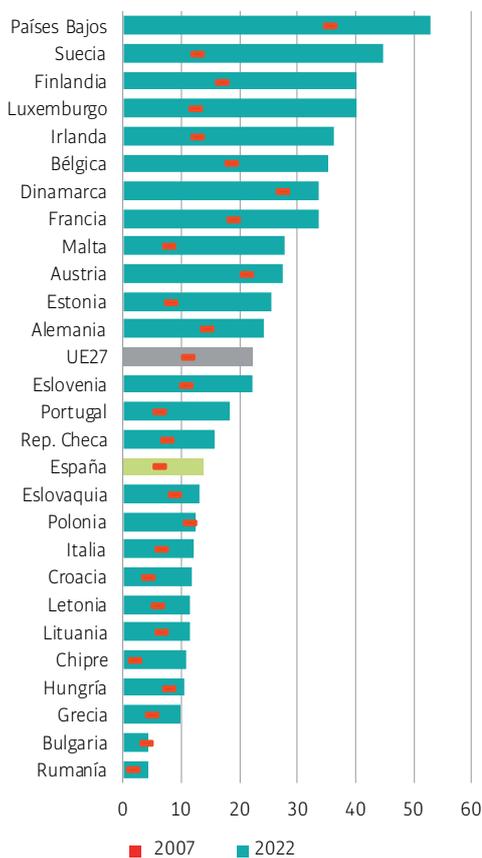


Fuente: Eurostat (2023a) y elaboración propia.

La posibilidad de teletrabajar se encuentra condicionada por diferentes circunstancias a la hora de desarrollar el trabajo, como por ejemplo pasar una cantidad importante del tiempo caminando o corriendo, usar el correo electrónico menos de una vez al mes trabajar el aire libre todos los días o estar expuestos a enfermedades o infecciones al menos una vez a la semana, entre otros. Estas circunstancias conducen a que una ocupación sea considerada como no realizable desde casa según la metodología aplicada en el trabajo desarrollado por Dingel y Neiman (2020) para medir la potencialidad del teletrabajo en Estados Unidos a partir de la encuesta O*NET³⁰. El Banco de España (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020) ha realizado una estimación sobre la potencialidad del teletrabajo en España siguiendo esta metodología y aplicándola a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 2011) a tres dígitos. A partir de los coeficientes de potencialidad del teletrabajo según ocupaciones, que el Banco de España nos ha cedido para la realización de este informe, se ha procedido a su aplicación a las ocupaciones de la EPA para obtener porcentajes de potencialidad del teletrabajo según diferentes características de los trabajadores.

³⁰ El sistema O*NET es una base de datos sobre las características de las ocupaciones, así como de información sobre los requisitos de los trabajadores de la economía de los EE. UU, actualizada regularmente. Describe las ocupaciones en términos de conocimiento, habilidades y capacidades requeridas, así como la forma en que se realiza el trabajo en términos de tareas, actividades laborales y otros descriptores.

Teletrabajo efectivo.
Porcentaje sobre el total de ocupados.
Países de la UE27. 2007 y 2022
(porcentaje)



Nota: El dato de Países Bajos de 2011 hace referencia al año 2015.

Fuente: Eurostat (2023a) y elaboración propia.

Una de las características diferenciales del teletrabajo potencial frente al efectivo es su notable estabilidad a lo largo del periodo considerado, pues en suma depende de la estructura ocupacional de la economía, y los cambios en las ocupaciones se producen lentamente al depender de la estructura productiva de la economía del país.

En el panel a del gráfico 5.3 se observa que la potencialidad del teletrabajo en 2011 era del 31,4%, mientras que el efectivo se situaba en el 6,7% del total de población ocupada. Hasta el año 2019 esta diferencia se había mantenido prácticamente invariable debido al escaso crecimiento de ambas magnitudes. Es a partir de 2019 cuando se acorta la distancia entre el teletrabajo potencial y el efectivo, pasando de 22,9 pp en 2019 a 19,2 pp en 2022 como consecuencia del incremento del teletrabajo efectivo causado por las consecuencias de la pandemia.

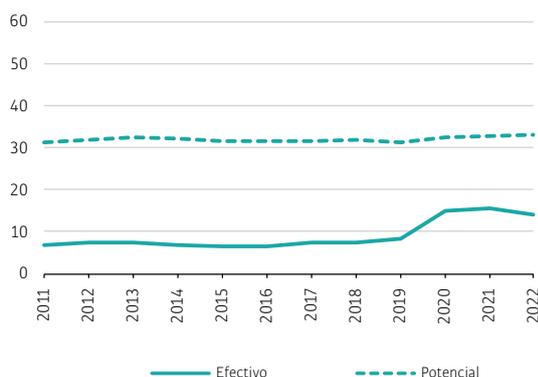
Atendiendo al sexo no se observan diferencias significativas entre mujeres y hombres en relación con el teletrabajo efectivo o potencial (panel b). Si se pone el foco en otras características como la edad de los trabajadores (panel c) se aprecian diferencias relevantes. La población ocupada de 16 a 24 años es la que menores cifras de teletrabajo presentaba con un 21,9% de potencial y un 2,1% de efectivo en 2019, esto es, una décima parte del que se podría realizar. En 2022 el porcentaje de teletrabajo efectivo sobre el potencial aumenta hasta cerca del 30% en la población más joven. En los grupos de edad de 25 a 51 años y de 52 o más años los porcentajes de teletrabajo potencial son muy similares y se encontraban alrededor del 31% en 2019, mientras que los de teletrabajo efectivo se situaban en esa fecha cercanos al 9%. Estas cifras experimentan un incremento en 2022, hasta el 33% y el 14% res-

pectivamente para el teletrabajo potencial y efectivo. Las diferencias observadas por grupos de edad obedecen fundamentalmente a que la población de mayor edad es la que trabaja en ocupaciones más cualificadas, que son aquellas en la que posibilidad de teletrabajar es mayor según la metodología seguida.

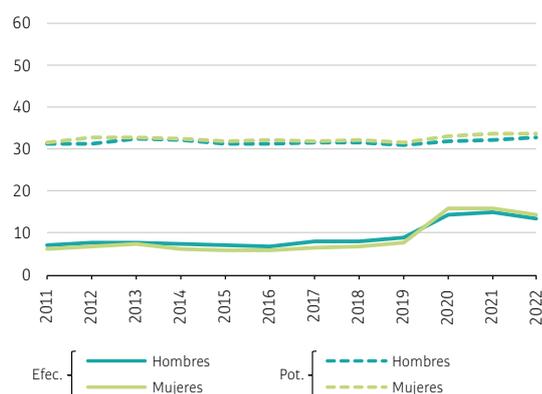
GRÁFICO 5.3.

Teletrabajo efectivo y potencial según categorías. Porcentaje sobre el total de ocupados. España. 2022 (porcentaje)

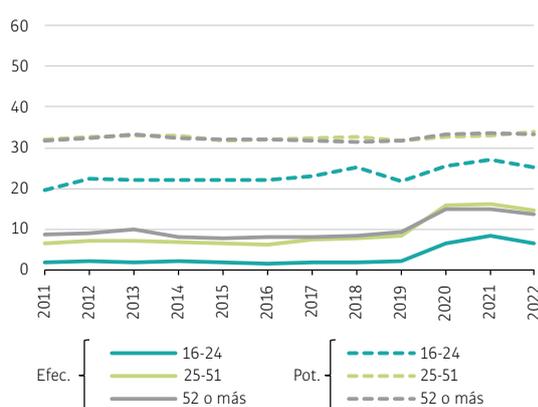
a. Total ocupados



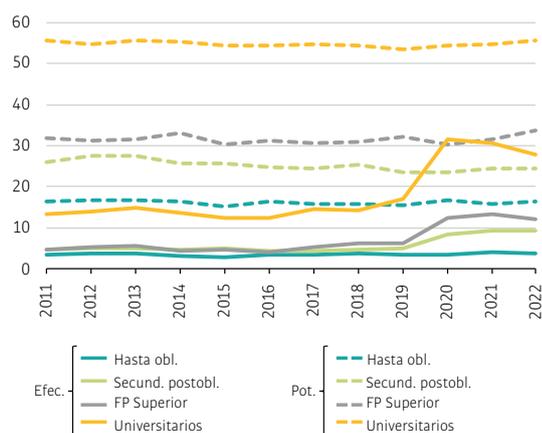
b. Sexo



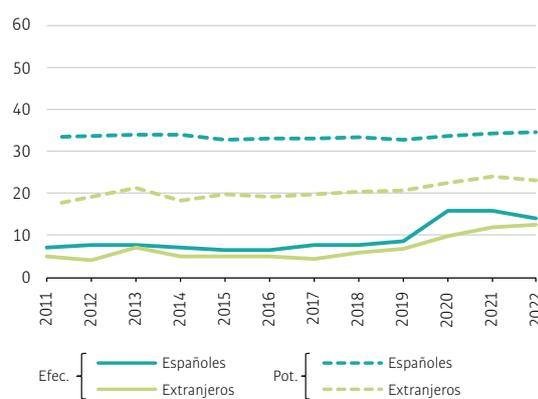
c. Edad



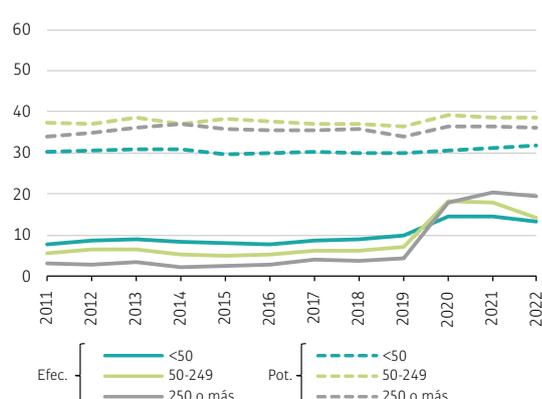
d. Nivel de estudios



e. Nacionalidad



f. Tamaño de empresa



Fuente: Banco de España (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020), INE (EPA anual) y elaboración propia.

En cuanto al nivel de formación (*panel d*), se aprecia claramente que la potencialidad para teletrabajar es mayor a medida que aumenta el nivel de estudios terminados de la población ocupada, pues desarrollan tareas de mayor cualificación. De este modo una persona con estudios universitarios podría teletrabajar en un 55,7% de los casos en 2022, pero este porcentaje se reduciría hasta el 33,6% en caso de tener estudios de FP de grado superior, sería de un 24,4% si se hubiera alcanzado como máximo estudios secundarios postobligatorios, y se quedaría en tan solo un 16,4% para aquellas personas con estudios obligatorios. Los perfiles que muestra el teletrabajo efectivo son distintos por niveles de estudios terminados, puesto que es la población con estudios universitarios la que presenta un porcentaje significativamente superior a la del resto de niveles de estudios, que no presentan diferencias destacables entre ellos. Será a partir de 2019, con las consecuencias de la pandemia Covid-19, cuando se amplíen sustancialmente las diferencias entre niveles de estudios terminados en relación con el teletrabajo efectivo.

Atendiendo a la nacionalidad de los ocupados y la potencialidad para teletrabajar (*panel e*), las diferencias entre españoles y extranjeros se encuentran más marcadas que en el teletrabajo efectivo pues una persona con nacionalidad española tiene una probabilidad de teletrabajar entre 10 y 13 pp. Mayor que una persona extranjera. En relación con el teletrabajo efectivo en el periodo previo a la pandemia la diferencia entre nacionales y extranjeros se plasmó en alrededor de tan solo 2 pp. A partir de 2019 crecieron las diferencias entre ambos colectivos hasta alrededor de 5 pp., si bien ya se han atenuado y revertido a los valores anteriores.

La última de las categorías analizadas se refiere al tamaño de la empresa (*panel f*) en la que se desarrollan las tareas. En cuanto a la potencialidad del teletrabajo las empresas de tamaño mediano (de 50 a 249 trabajadores) muestran una ventaja de entre 2 y 3 pp frente a aquellas con 250 o más trabajadores, y de entre 4 y 5 pp respecto de las más pequeñas (menos de 50 trabajadores). Sin embargo, en relación con el teletrabajo efectivo, hasta 2019 las empresas de mayor tamaño han sido las que lo han puesto en práctica en menor medida y las más pequeñas han sido las que más lo han implementado. En 2022 la relación se ha invertido siendo las empresas de mayor tamaño las que mayor porcentaje de teletrabajo efectivo muestran, y las de menor tamaño en las que menos se teletrabaja.

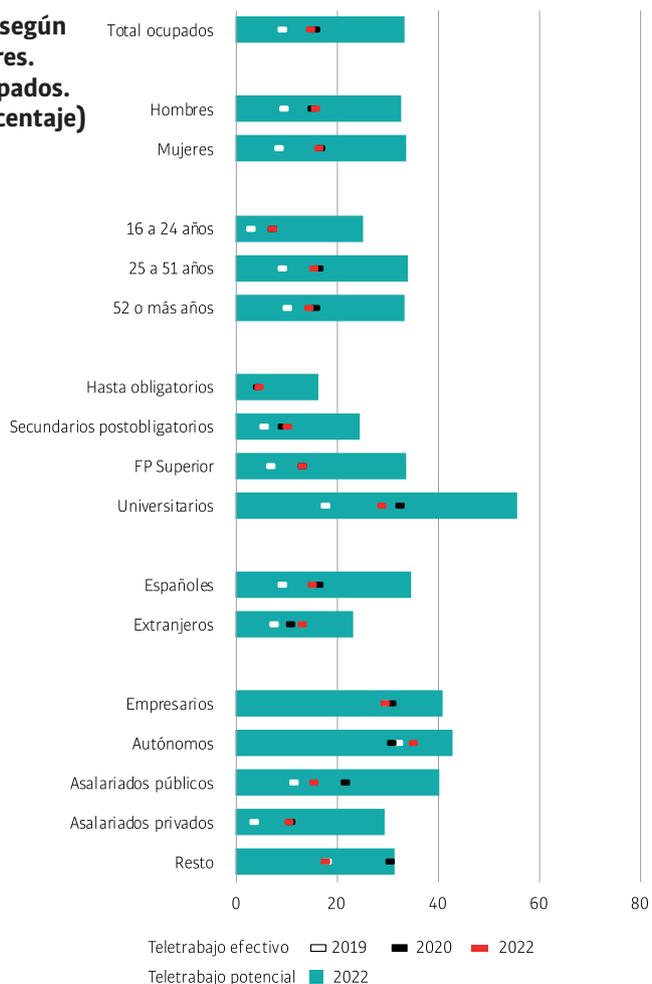
Una manera de resumir algunos de los aspectos comentados previamente para analizar los efectos de la pandemia en el teletrabajo efectivo, identificando como periodo prepandémico el año 2019, puede verse en el gráfico 5.4. En él se aprecia cómo los valores de los años 2020 y 2022 son muy similares, con incluso algún incremento en el último año. Los crecimientos más destacados se observan en la población con estudios universitarios, las empresas de 250 o más trabajadores, las empresas de 50 a 249 trabajadores, los asalariados públicos y los asalariados privados. Vale la pena destacar el caso de los trabajadores autónomos y los empresarios puesto que tienen una elevada potencialidad para teletrabajar, 43% y 41% respectivamente. Además, el porcentaje que de hecho teletrabaja es de los más elevados en todos los años analizados, pues aproximadamente el 75% de aquellos que podrían teletrabajar lo hacen, motivo por el cual no han experimentado a raíz de la crisis sanitaria un incremento en sus cifras de teletrabajo efectivo. La razón de este elevado porcentaje de teletrabajo efectivo se debe a que habitualmente la residencia habitual coincide con el lugar de trabajo.

El sector de actividad en el que se desempeñan las tareas resulta de especial interés para conocer las posibilidades de teletrabajar y la intensidad con que esta se

desarrolla. En el gráfico 5.5 se aprecia que el sector servicios es el que mayor potencialidad para teletrabajar ofrece, frente a la agricultura o la industria, concentrándose fundamentalmente en aquellos subsectores de la economía en los que las tareas son más cualificadas y permiten trabajar en remoto, como son el sector de información y comunicaciones, actividades financieras, educación o actividades profesionales o inmobiliarias. Asimismo, destacan sectores donde la posibilidad de teletrabajo es muy reducida por diferentes motivos, como son la agricultura, ganadería y pesca, construcción, hostelería, actividades administrativas o sanitarias. Por otro lado, los mayores incrementos en el teletrabajo efectivo desde 2019 se han producido en sectores como información y comunicaciones (37,4 pp); energía eléctrica, gas, vapor y agua (28,2 pp); actividades financieras (24,2 pp); actividades inmobiliarias (18,5 pp) actividades profesionales (15,2 pp); y administración pública y defensa (12,7 pp). Los sectores de construcción, hostelería y agricultura, ganadería y pesca apenas presentan variación alguna dado que, en general, la presencialidad es un requisito para desempeñar las tareas.

GRÁFICO 5.4.

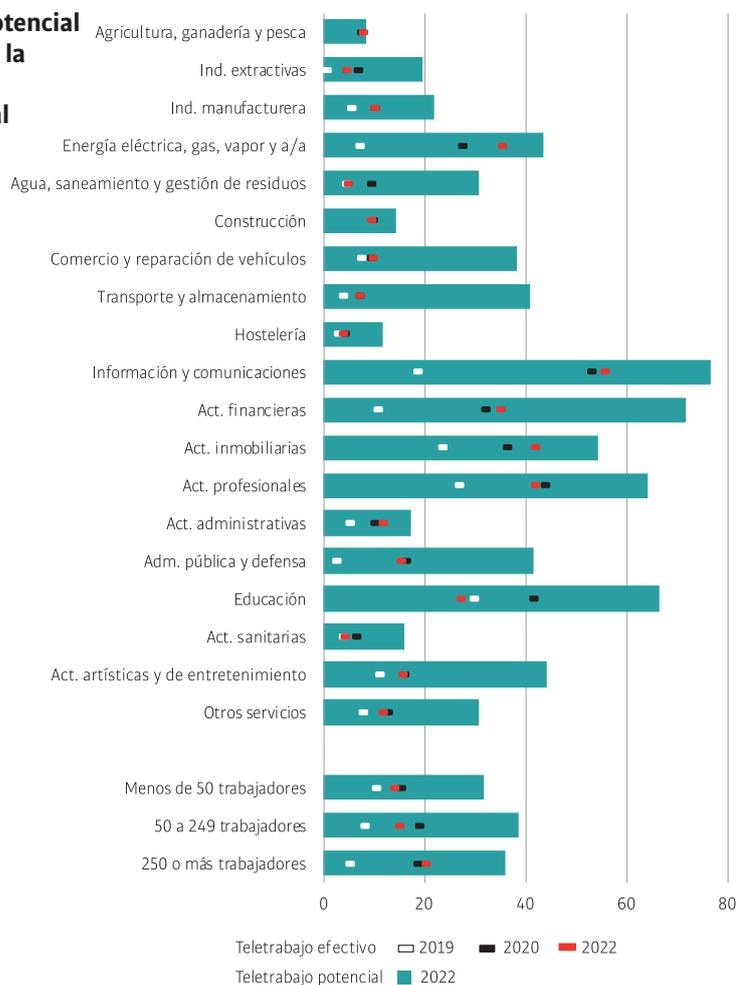
Teletrabajo efectivo y potencial según características de los trabajadores. Porcentaje sobre el total de ocupados. España. 2019, 2020 y 2022 (porcentaje)



Fuente: Banco de España (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020), INE (EPA anual) y elaboración propia.

GRÁFICO 5.5.

Teletrabajo efectivo y potencial según características de la empresa. Porcentaje sobre el total de ocupados. España. 2019, 2020 y 2022 (porcentaje)



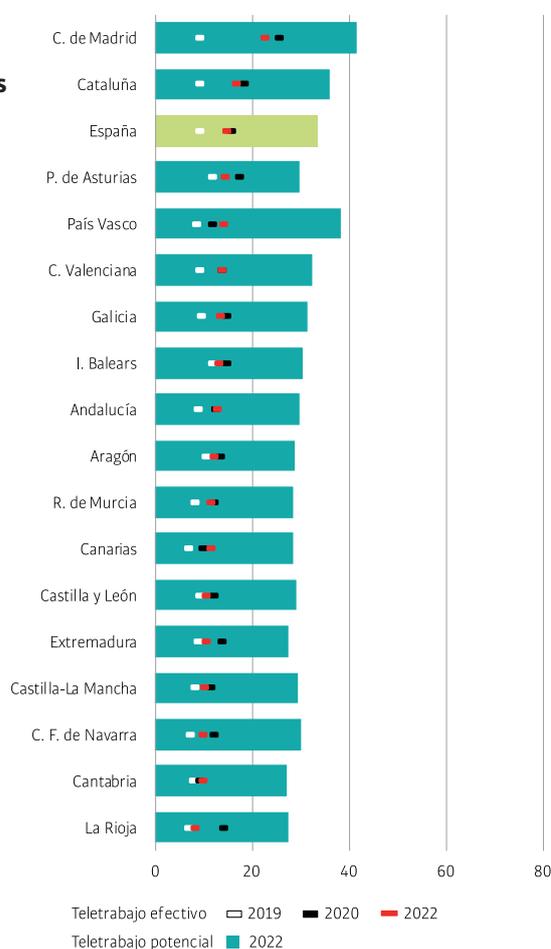
Fuente: Banco de España (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020), INE (EPA anual) y elaboración propia.

Las comunidades autónomas españolas reflejan diferentes intensidades, tanto en la realización efectiva del teletrabajo como en su potencialidad. Ello se deriva, en primer lugar, de la diferente composición sectorial de su estructura productiva, pues allí donde la producción se encuentre más concentrada en tareas cualificadas el teletrabajo potencial presentará mayores valores, lo que está relacionado con la cualificación del capital humano que desempeña las tareas. Por otro lado, una región con una estructura productiva orientada en mayor medida hacia la agricultura, la industria o la construcción presentará mayor dificultad para teletrabajar de forma efectiva. En el gráfico 5.6 se observa que la Comunidad de Madrid en el año 2022 es la que muestra un mayor porcentaje de teletrabajo potencial de entre las regiones españolas con un 41,6%, superior en 8,4 pp a la media nacional. Le siguen en esta categoría de teletrabajo el País Vasco, con un 38,2%, y Cataluña, con un 36,0%, que son, junto a Madrid, las comunidades cuyos trabajadores cuentan con mayores dotaciones de capital humano y, por tanto, con mayor potencialidad para desarrollar ocupaciones más cualificadas. En el extremo opuesto se encuentran Cantabria, con un 27,1%, La Rioja, con un 27,3% y ocho comunidades autónomas con valores inferiores al 30% (Extremadura, Murcia, Canarias, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Andalucía y Asturias).

En relación con la realización efectiva del teletrabajo las diferencias siguen siendo notables. Madrid es la región con un mayor porcentaje, situado en un 21,8%, 7,9 pp por encima de la media nacional y 14,4 pp superior al de la región con menor valor relativo, La Rioja. La región que le sigue en importancia es Cataluña con 16%, además de un grupo de comunidades autónomas en torno a una horquilla de reducida amplitud de entre el 10% y el 14%. La región que muestra una mayor diferencia entre la potencialidad para teletrabajar y la realización efectiva del teletrabajo es el País Vasco (en torno a 25 pp). Se trata de un territorio que cuenta con una población ocupada con un elevado capital humano capaz de realizar tareas altamente cualificadas, pero en su estructura productiva el sector industrial posee un peso superior al de otras regiones españolas, algo que, como se ha apuntado, dificulta la realización del trabajo en remoto. Concretamente el sector industrial en el País Vasco supone el 25,4% del Valor Añadido Bruto (VAB), mientras que la media nacional se sitúa en el 16,9% y en Madrid este sector solo representa el 10,9%.

El aumento del teletrabajo a raíz de la Covid-19 presenta un carácter generalizado a nivel regional, aunque con el paso del tiempo parte del extraordinario impulso inicial, ligado al confinamiento, se haya moderado parcialmente en muchas comunidades autónomas. Sin embargo, en todas ellas el porcentaje de teletrabajo es mayor en 2022 que antes de la pandemia. El incremento entre 2019 y 2022 es especialmente destacable en el caso de Madrid (13,6 puntos más), Cataluña (7,4 puntos) y País Vasco (5,5 puntos), mientras que en otras comunidades el avance consolidado es más moderado, como en Castilla y León, La Rioja, Aragón, Illes Balears, Extremadura o Castilla-La Mancha (con avances acumulados por debajo de los 2 puntos). Esa evolución tan dispar ha supuesto un aumento notable de la desigualdad relativa entre regiones en este ámbito, con un coeficiente de variación que ha pasado de 0,17 en 2019 a 0,27 en 2022.

Teletrabajo efectivo y potencial por comunidades autónomas. Porcentaje sobre el total de ocupados. Comunidades autónomas. 2019, 2020 y 2022 (porcentaje)



Fuente: Banco de España (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020), INE (EPA anual) y elaboración propia.

5.3. DETERMINANTES DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Una vez examinada la situación actual tanto de la potencialidad de teletrabajar como del teletrabajo efectivo, resulta de utilidad conocer y cuantificar qué factores puede facilitar o dificultar la posibilidad de teletrabajar en España. Para ello se ha estimado un modelo *probit* para el conjunto de la población ocupada en el que la variable dependiente se define como la realización del teletrabajo efectivo, y toma el valor 1 si este tiene lugar, y 0 si no se teletrabaja. Se han introducido una serie de variables de control como el sexo, la edad, el nivel de estudios terminados, la ocupación desempeñada en el puesto de trabajo, el tipo de situación profesional de la persona ocupada, el sector de actividad, el tamaño de la empresa según el número de trabajadores y la comunidad autónoma de residencia.

El cuadro 5.1 muestra los resultados obtenidos de la estimación con una muestra de 32.218 observaciones. Se presentan los efectos marginales en la probabilidad de teletrabajar, evaluando diferentes modelos en función de la inserción de distintas variables.

Una vez se ha controlado por el nivel de estudios, el tipo de ocupación y la situación profesional del trabajador, se observa que el efecto de la variable sexo es

nulo o muy reducido, y que por tanto ser hombre o mujer per se no supone una característica diferencial a la hora de teletrabajar. Otras conclusiones respecto de la consideración del género podrían derivarse de la consideración de características familiares y personales como el estado civil, el número de hijos, la existencia de cargas familiares, etc. (Rodríguez y López, 2021) no analizadas en este trabajo.

Análogamente la edad del trabajador, una vez se han practicado los controles de nivel de estudios, tipo de ocupación y situación profesional, tampoco parece ser relevante en sí misma, pues únicamente cuando no se tiene en cuenta la variable nivel de estudios el grupo de edad de entre 25 a 51 años presenta una probabilidad 2,6% pp superior al grupo de 16 a 24 años.

El nivel de estudios terminados de la persona ocupada resulta significativo en todos los modelos, y a medida que este aumenta se incrementa la probabilidad de teletrabajar. Concretamente, tras controlar por el tipo de ocupación, la población con estudios universitarios tiene una probabilidad 9,3 pp superior de teletrabajar respecto de los ocupados con hasta estudios obligatorios.

Otro análisis que resulta determinante, y que se encuentra muy relacionada con el nivel de estudios terminados, es el tipo de ocupación. La población que desempeña tareas administrativas o altamente cualificadas tiene una probabilidad de teletrabajar superior, dependiendo de los regresores incluidos en la estimación, en torno a 16 pp, y entre 20 y 22 pp, respectivamente y respecto de aquellos que desempeñan ocupaciones elementales.

CUADRO 5.1.

Efectos marginales en la probabilidad del teletrabajo. España. 2022
Variable dependiente: Teletrabajo (ocupados que teletrabajan más de la mitad de los días u ocasionalmente)

		Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Sexo	Mujer	-0,0052	0,0208 ***	0,0192 ***	-0,0044
Referencia: Hombre					
Grupos de edad	De 25 a 51 años	0,0244	0,0268 **	0,0313 ***	0,0264 **
Referencia: De 16 a 24 años	De 52 o más años	0,0140	0,0273 **	0,0237 *	0,0161
Nivel de estudios	Secundarios no obligatorios	0,0390 ***	0,0514 ***		0,0371 ***
Referencia: Hasta estudios obligatorios	Ciclo formativo grado superior	0,0429 ***	0,0689 ***		0,0445 ***
	Estudios universitarios	0,0938 ***	0,1704 ***		0,0927 ***
Ocupación	Trabajos manuales	0,0079		0,0253 ***	0,0092 ***
Referencia: Ocupaciones elementales	Administrativas	0,1646 ***		0,1692 ***	0,1602 ***
	Alta cualificación	0,2024 ***		0,2237 ***	0,1987 ***
Situación	Empresarios	0,2157 ***	0,2731 ***	0,2229 ***	0,2178 ***
Referencia: Asalariados	Autónomos	0,2876 ***	0,2764 ***	0,2672 ***	0,2884 ***
	Resto de ocupados	0,1489 ***	0,1601 ***	0,1691 ***	0,1618 ***
Sector de actividad	Ind. extractivas		-0,0096	-0,0549	
Referencia: Agricultura	Ind. manufacturera		0,0461 ***	0,0013	
	Energía eléctrica		0,2357 ***	0,1497 ***	
	Agua, saneamiento y residuos		0,0037	-0,0515 **	
	Construcción		0,0264 **	-0,0068	
	Comercio y reparaciones		0,0195 **	-0,0120	
	Transporte y almacenamiento		0,0122	-0,0202	
	Hostelería		-0,0319 ***	-0,0534 ***	
	Información y comunicaciones		0,3787 ***	0,2404 ***	
	Act. financieras y seguros		0,2065 ***	0,1002 ***	
	Act. inmobiliarias		0,1848 ***	0,0525 **	
	Act. profesionales		0,1688 ***	0,0826 ***	
	Act. administrativas		0,0715 ***	0,0491 ***	
	AA. PP.		0,0741 **	0,0307 **	
	Educación		0,1224 ***	0,0569 ***	
	Act. sanitarias		-0,0487 ***	-0,0888 ***	
	Act. artísticas y de entretenimiento		0,0683	-0,0200	
	Otros servicios		0,0090	0,0030	
	Act. de los hogares		0,0305 ***	0,1164 ***	
Comunidades autónomas	Andalucía				0,0198 ***
Referencia: País Vasco	Aragón				0,0074
	Asturias				0,0170 *
	Illes Balears				-0,0058
	Canarias				0,0088
	Cantabria				-0,0129
	Castilla y León				-0,0083
	Castilla-La Mancha				0,0010
	Cataluña				0,0392 ***
	Comunitat Valenciana				0,0195 **
	Extremadura				0,0005
	Galicia				0,0159 **
	Madrid				0,0713 ***
	Murcia				0,0135 *
	Navarra				-0,0222
	La Rioja				-0,0336 **
	Ceuta				-0,0412
	Melilla				-0,0034
Tamaño de la empresa	De 50 a 249 trabajadores	0,0288 ***	0,0332 ***	0,0317 ***	0,0261 ***
Referencia: < 50 trabajadores	De 250 o más trabajadores	0,0693 ***	0,0854 ***	0,0840 ***	0,0599 ***
Log. Verosimilitud		-5.907.915	-5.763.238	-5.525.677	-5.842.547
N		32.218	32.216	32.216	32.218
χ^2		0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Pseudo R ²		0,2491	0,2675	0,2977	0,2575

Notas: Los ocupados que teletrabajan corresponden al agregado de aquellos que teletrabajan más de la mitad de los días y aquellos que teletrabajan ocasionalmente.

***, **, * representan valores significativos a niveles de confianza del 1%, 5% y 10% respectivamente.

Fuente: INE (EPA anual) y elaboración propia.

La situación profesional del ocupado se muestra claramente significativa en todas las estimaciones. De este modo se observa que los autónomos y los empresarios son los grupos poblacionales que mayor probabilidad de teletrabajar tienen respecto de los asalariados, alrededor de un 28% y un 22% respectivamente, todo lo demás constante.

Los sectores de actividad con mayor probabilidad de teletrabajar respecto de la agricultura son información y comunicaciones (37,9%), energía eléctrica (23,6%), actividades financieras y seguros (20,7%), actividades inmobiliarias (18,4%), actividades profesionales (16,9%) y educación (12,2%). Las actividades sanitarias y la hostelería muestran probabilidades de teletrabajar inferiores a la agricultura, entre el 3% y 5%. Estos resultados sectoriales se han obtenido sin controlar por tipo de ocupación, pero se mantienen, aunque con valores más reducidos, si se controla por esta variable.

El tamaño empresarial medido en número de trabajadores se muestra significativo en todas las estimaciones, advirtiéndose un efecto positivo en la probabilidad de teletrabajar a medida que aumenta el tamaño de la empresa de alrededor del 3% para empresas de entre 50 a 249 trabajadores, y de aproximadamente el 8% para empresas de 250 y más trabajadores, respecto de empresas de menos de 50 trabajadores.

En cuanto a las comunidades autónomas, se estiman diferencias significativas entre ellas todo lo demás constante. Así, tomando al País Vasco como referencia, se observa que Madrid presenta una probabilidad un 7,1% mayor de teletrabajar, seguida de Cataluña, con un 4%, Andalucía, Comunitat Valenciana y Asturias con un 2%. La Rioja emerge como la única comunidad significativamente por debajo del País Vasco, con un 3% menos de teletrabajo.

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

La calidad del empleo es un fenómeno multidimensional, para cuyo análisis conviene considerar en detalle los diversos aspectos que influyen en ella. En ese sentido, cualquier medida sintética de calidad del empleo supondrá una cierta pérdida de información. Sin embargo, un indicador sintético presenta también ventajas de cara a poder plantear un análisis global de la calidad del empleo de las comunidades autónomas, las diferencias relativas en ese ámbito y la evolución temporal. Esa es la razón de que en este capítulo se ofrezca una propuesta de índice de calidad global del empleo para España y sus comunidades autónomas y se planteen diversos análisis a partir de los resultados obtenidos. En cualquier caso, hay que tener presente que este índice siempre debería usarse de modo complementario, y nunca sustitutivo, de la información detallada sobre más de 40 variables relacionadas con la calidad del capital humano que se ofrece en los capítulos previos de este informe.

Los indicadores compuestos, también llamados sintéticos, han ido ganando terreno dentro de los organismos que elaboran información económica y su uso está cada vez más extendido. Frente a enfoques más simples que se centran en la observación de variables concretas, como la renta per cápita para medir el bienestar o la tasa de desempleo para medir el pulso del mercado laboral, la corriente actual pasa por analizar los fenómenos económicos desde múltiples dimensiones, haciendo uso de este tipo de indicadores.

Así, como ejemplo de medición del bienestar, la OCDE elabora el Índice para una Vida Mejor (Better Life Index), que evalúa el bienestar de los países utilizando 11 dimensiones identificadas por la propia organización como esenciales para las condiciones de vida materiales y la calidad de vida (OCDE, 2020). Además, este índice no es un índice cerrado, sino que cada individuo es capaz de construirlo conforme a sus preferencias, asignando pesos a las diferentes dimensiones que lo conforman.

Existe otros ejemplos de indicadores compuestos con un amplio alcance, como el Índice de Desarrollo Humano (Human Development Index) que elabora Naciones Unidas (PNUD, 2020), que mide el desarrollo de los países basándose en tres dimensiones: una vida larga y saludable (recogida en la esperanza de vida), educación (años de escolarización) y nivel de vida digno (PIB per cápita). Otro ejemplo sería el Índice de Competitividad Global (Global Competitiveness Index) publicado anualmente por el Foro Económico Mundial. Este índice identifica en 12 pilares los factores que afectan a la competitividad y productividad de los países incluyendo, entre ellos, la calidad de las instituciones, las infraestructuras o la capacidad innovadora (Schwab y Zaidi [eds.], 2020).

Todos ellos son indicadores de sencilla lectura e interpretación, además de contar con otras ventajas como la capacidad para combinar múltiples dimensiones en una temática más amplia, la comparabilidad entre grupos de individuos o colectivos y la ayuda que brindan en los procesos de toma de decisiones por parte de los gobiernos, actuando como un cuadro de mando (Nardo *et al.*, 2005).

En el caso de España y sus regiones, cabe mencionar también el sistema de Indicadores de Calidad de Vida del INE y su planteamiento en fase experimental de un índice multidimensional de calidad de vida, ya discutido en el capítulo 1 de este informe. Una de las nueve dimensiones consideradas se refiere, precisamente, al trabajo aproximada a partir de cuatro variables de cantidad y cuatro variables de calidad del trabajo.

Al plantear un índice compuesto surge una serie de preguntas recurrentes que deben abordarse, como la selección de indicadores (uso de variables relevantes que reflejen adecuadamente aquello que se pretende medir), el tratamiento estadístico de los datos (en caso de que pueda haber lagunas de información o valores atípicos), el método de normalización utilizado y el método de agregación final. Existe una extensa bibliografía al respecto sobre los diferentes enfoques para abordar estas problemáticas.

Este capítulo se estructura en cinco apartados. El primero describe la metodología seguida para la elaboración del Índice de Calidad del Empleo (ICE). El apartado 6.2 presenta los índices obtenidos y discute a partir de ellos la evolución global de la calidad del empleo y las diferencias entre regiones. El apartado 6.3 aborda el posible dilema entre cantidad y calidad del empleo en el caso de las regiones españolas. El apartado 6.4 explora el tipo de relación existente a nivel regional entre difusión del teletrabajo y calidad del empleo. Finalmente, el apartado 6.5 se ocupa de la correspondencia entre el índice de calidad del empleo y medidas alternativas de la calidad del empleo, así como indicadores globales de desarrollo económico. La información se complementa con unas fichas individuales por comunidad autónoma recogidas en el Anexo.

6.1. METODOLOGÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE

Tal y como manifiesta Eurostat (2023b), la tipología de empleos se ha modificado durante las últimas décadas y los formuladores de políticas están más interesados en las condiciones en las que trabaja la gente, de modo que está cobrando cada vez más relevancia una correcta medición de la calidad del empleo. El organismo europeo señala al marco establecido por UNECE (siglas en inglés de la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas) como un punto de partida adecuado para medir la calidad del empleo.

Dicho organismo ha elaborado el *Handbook on Measuring Quality of Employment* (UNECE, 2015), un manual de referencia que recoge una serie de recomendaciones para una correcta medición de este fenómeno, que se plasman en un amplio espectro de indicadores agrupados en siete dimensiones: i) seguridad y ética en el trabajo; ii) ingresos y beneficios del empleo; iii) tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar; iv) seguridad del empleo y protección social; v) diálogo social; vi) desarrollo de habilidades y entrenamiento; y vii) relaciones laborales y motivación laboral.

El Índice de Calidad del Empleo que se propone en este informe se basa en esta idea, y se construye a partir de 18 indicadores de empleo para los que existe información a nivel autonómico, que se agrupan en torno a 5 dimensiones (cuadro 6.1)³¹.

31 La disponibilidad de datos a nivel regional ha condicionado que, respecto del marco establecido por UNECE, haya decidido omitirse la quinta dimensión, la referida a diálogo social, no por no ser relevante, sino por el hecho de no disponer de fuentes de información a nivel autonómico, ni estadísticas que per se reporten directamente algunos aspectos como la tasa de cobertura de trabajadores afectados por convenios, tasas de afiliación a sindicatos, etc. Del mismo modo, las dos últimas dimensiones se han agrupado en una sola, y motivación, al ser aspectos que están en cierta manera estar relacionados y no encontrar datos de formación de la EPA adecuados. La

CUADRO 6.1.

Indicadores del Índice de Calidad del Empleo (ICE) agrupados por dimensiones

Dimensión	Indicador	Variable	Unidad de medida	Interpretación	Indicador de referencia homogeneizado (interpretación positiva)	Periodo del último dato
Seguridad/Ética	Siniestralidad	Índice de incidencia de accidentes del trabajo	Número (Accidentes por 100.000 trabajadores)	Negativa	Número de trabajadores por cada 100.000 que no ha incurrido en accidentes	2022
	Turnicidad	Porcentaje de asalariados que trabajan en un sistema laboral de turnos	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de asalariados que no trabajan en un sistema laboral de turnos	2022
	Brecha de género	Brecha salarial (ganancia por hora normal de trabajo)	Porcentaje	Negativa	Paridad salarial (100 – Brecha salarial)	2020
Salario y beneficios	Remuneración	Salarios medios brutos mensuales del empleo principal	Euros de 2021	Positiva	-	2021
	Salarios bajos	Porcentaje de asalariados con salarios bajos (salario inferior a 2/3 de la mediana)	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de asalariados sin salarios bajos (salario superior a 2/3 de la mediana)	2020
	Horas extraordinarias	Porcentaje de asalariados que realizaron horas extraordinarias no pagadas	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de asalariados que no realizaron horas extraordinarias no pagadas	2022
Duración de trabajo y conciliación	Parcial indeseada	Porcentaje de ocupados a tiempo parcial indeseado sobre el total de ocupados	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de ocupados que no están trabajando a tiempo parcial indeseado sobre el total de ocupados	2022
	Horario	Porcentaje de ocupados que desean modificar la longitud de su jornada	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de ocupados que no desean modificar la longitud de su jornada	2022
	Jornadas largas	Porcentaje de ocupados que realizó jornadas muy largas (49 o más horas semanales)	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de ocupados que no realizó jornadas muy largas (49 o más horas semanales)	2022
	Horarios poco habituales	Promedio del: -Porcentaje de ocupados que trabajan al menos un sábado o un domingo al mes -Porcentaje de ocupados que trabajan más de la mitad de los días al final de la tarde o por la noche	Porcentaje	Negativa	100 – Indicador de referencia	2022
Seguridad y protección	Temporalidad	Porcentaje de asalariados con contrato temporal indeseado	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de asalariados que no tienen un contrato temporal indeseado	2022
	Precariedad	Porcentaje de asalariados con empleo precario (contrato inferior o igual a 3 meses)	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de asalariados sin empleo precario (contrato inferior o igual a 3 meses)	2022
	Antigüedad	Porcentaje de asalariados de 25 o más años con presencia en la empresa en un periodo igual o superior a 5 años	Porcentaje	Positiva	-	2022
	ETT	Porcentaje de asalariados con contrato realizado a través de una empresa de trabajo temporal	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de asalariados con contrato no realizado a través de una empresa de trabajo temporal	2022
Formación y motivación	Automatización	Porcentaje de ocupados en riesgo de automatización	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de ocupados que no están en riesgo de automatización	2022
	Cualificación	Porcentaje de ocupados en ocupaciones altamente cualificadas (Grupos 1 al 3 de la CON)	Porcentaje	Positiva	-	2022
	Sobre-cualificación	Porcentaje de ocupados universitarios sobrecualificados (ocupados universitarios en ocupaciones de los grupos CON del 4 al 9 sobre el total)	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de ocupados universitarios no sobrecualificados (ocupados universitarios en ocupaciones de los grupos CON del 1 al 3 sobre el total)	2022
	Búsqueda	Porcentaje de ocupados que buscan otro empleo	Porcentaje	Negativa	Porcentaje de ocupados que no buscan otro empleo	2022

Fuente: INE (EPA, ICV), MITES (2023), Frey y Osborne (2017) y elaboración propia..

EPA recoge si los encuestados han realizado formación reglada o no reglada, pero únicamente en el último mes, y no en un periodo más largo; del mismo modo, se trata de un indicador muy volátil cuando se calcula para comunidades autónomas.

En la elaboración del ICE han regido los criterios de simplicidad e interpretabilidad, entendiendo que el número de indicadores no debe ser excesivamente elevado, recogiendo aquellos que capten la esencia de la calidad del empleo y evitando caer en duplicidades. Asimismo, la metodología con la que se ha construido el índice aspira a ser fácilmente comprensible, ofreciendo resultados lo más intuitivos que sea posible.

La mayoría de los indicadores que conforman el índice se expresa de una manera natural en sentido negativo, como la siniestralidad, la tasa de temporalidad involuntaria, la brecha salarial, etc. Únicamente tres de ellos lo hacen en sentido positivo: remuneración, antigüedad y cualificación. Para dotar de una mayor interpretabilidad al índice y entender mejor la evolución de la calidad del empleo, se ha procedido a homogeneizar todos los indicadores a un sentido positivo.

Del mismo modo, para valorar la idoneidad en la selección de los indicadores se ha realizado un estudio de correlaciones (cuadro 6.2), con el fin de detectar potenciales similitudes entre los diferentes indicadores, y decidir si pudiera resultar conveniente prescindir de alguno de ellos con el fin de no repetir información. El análisis para el año 2022, realizado con los datos de las comunidades autónomas para las 18 variables *vis a vis*, muestra en líneas generales una reducida intensidad en los coeficientes de correlación de las variables, reflejo de la diversidad de indicadores. Hay casos con una correlación más elevada, de manera positiva (como entre el empleo precario y el porcentaje de ocupados a jornada parcial involuntaria; $r = 0,81$) o negativa (entre el riesgo de automatización y nivel de cualificación de las ocupaciones; $r = -0,92$). Sin embargo, se ha considerado que en estos casos su inclusión estaba justificada por la relevancia intrínseca de cada una de esas variables y los matices distintos de la calidad a los que hacen referencia.

Por lo que respecta al método de normalización, se ha optado por el uso de números índice, tomando como referencia el valor de España en 2007 para cada uno de los indicadores. La elección de 2007 como referencia ya se ha justificado en capítulos anteriores. Ese año representa la situación más favorable del mercado de trabajo en España y sus regiones de los últimos 40 años, justo antes del inicio de la Gran Recesión y tras una de las expansiones más dilatadas de la economía española. El método elegido no solo permite la comparabilidad entre regiones, sino que hace posible analizar su evolución temporal, es decir, hasta qué punto las regiones han mejorado o empeorado respecto de ellas mismas y si han convergido o divergido respecto de la media nacional.

La consistencia y robustez del índice se ha comprobado utilizando otros métodos alternativos, como la estandarización o *z-score* o el método *min-max*, verificando que la ordenación del ICE no se ve alterada de manera significativa.

En cuanto a la agregación, se ha optado por una media aritmética de todas las dimensiones, donde todos los indicadores tienen la misma ponderación (equiponderación). De igual manera que sucedía con el método de normalización, la elección de un método u otro de agregación (media aritmética o geométrica) tampoco altera de manera significativa el ICE y la ordenación de los sectores de actividad considerados, dado el número de dimensiones considerado. Finalmente, se ha comprobado que la opción de agregar en una primera fase indicadores individuales en las cinco dimensiones consideradas para agregar posteriormente las dimensiones en el índice final

Coefficiente de correlación de los indicadores que conforman el Índice de Calidad del Empleo. Comunidades autónomas. 2022

	Siniestralidad	Turnicidad	Brecha de género	Remuneración	Salarios bajos	Horas extraordinarias	Parcial indeseada	Horario	Jornadas largas	Horarios poco habituales	Temporalidad	Precariedad	Antigüedad	ETT	Automatización	Cualificación	Sobre-cualificación	Búsqueda
Siniestralidad	1,00	0,10	-0,28	-0,08	-0,25	-0,40	-0,43	-0,08	-0,28	-0,07	-0,27	-0,11	0,15	0,12	0,25	-0,31	0,24	-0,47
Turnicidad	0,10	1,00	-0,18	-0,12	0,14	-0,23	0,24	-0,15	-0,02	0,66	-0,08	0,09	0,14	-0,17	0,15	-0,28	0,70	-0,20
Brecha de género	-0,28	-0,18	1,00	0,47	-0,47	0,68	-0,13	0,18	0,02	-0,39	0,41	-0,28	0,38	0,52	-0,51	0,59	-0,65	-0,02
Remuneración	-0,08	-0,12	0,47	1,00	-0,80	0,49	-0,35	0,09	-0,54	-0,31	0,57	-0,62	0,38	0,46	-0,76	0,88	-0,37	-0,12
Salarios bajos	-0,25	0,14	-0,47	-0,80	1,00	-0,31	0,46	-0,20	0,51	0,54	-0,43	0,49	-0,49	-0,62	0,56	-0,65	0,36	0,29
Horas extraordinarias	-0,40	-0,23	0,68	0,49	-0,31	1,00	-0,08	0,39	0,34	-0,35	0,66	-0,26	0,43	0,48	-0,60	0,66	-0,64	0,14
Parcial indeseada	-0,43	0,24	-0,13	-0,35	0,46	-0,08	1,00	0,44	0,34	0,14	-0,22	0,81	-0,06	-0,30	-0,10	-0,10	-0,06	0,69
Horario	-0,08	-0,15	0,18	0,09	-0,20	0,39	0,44	1,00	0,16	-0,61	0,14	0,49	0,40	0,47	-0,23	0,22	-0,37	0,47
Jornadas largas	-0,28	-0,02	0,02	-0,54	0,51	0,34	0,34	0,16	1,00	0,16	-0,03	0,38	-0,01	-0,25	0,16	-0,30	-0,18	0,20
Horarios poco habituales	-0,07	0,66	-0,39	-0,31	0,54	-0,35	0,14	-0,61	0,16	1,00	-0,17	-0,10	-0,28	-0,66	0,23	-0,35	0,63	-0,11
Temporalidad	-0,27	-0,08	0,41	0,57	-0,43	0,66	-0,22	0,14	-0,03	-0,17	1,00	-0,41	0,66	0,64	-0,45	0,59	-0,29	-0,13
Precariedad	-0,11	0,09	-0,28	-0,62	0,49	-0,26	0,81	0,49	0,38	-0,10	-0,41	1,00	-0,14	-0,14	0,30	-0,44	0,00	0,59
Antigüedad	0,15	0,14	0,38	0,38	-0,49	0,43	-0,06	0,40	-0,01	-0,28	0,66	-0,14	1,00	0,65	-0,29	0,29	-0,17	-0,36
ETT	0,12	-0,17	0,52	0,46	-0,62	0,48	-0,30	0,47	-0,25	-0,66	0,64	-0,14	0,65	1,00	-0,20	0,39	-0,33	-0,13
Automatización	0,25	0,15	-0,51	-0,76	0,56	-0,60	-0,10	-0,23	0,16	0,23	-0,45	0,30	-0,29	-0,20	1,00	-0,92	0,63	-0,24
Cualificación	-0,31	-0,28	0,59	0,88	-0,65	0,66	-0,10	0,22	-0,30	-0,35	0,59	-0,44	0,29	0,39	-0,92	1,00	-0,64	0,21
Sobrecualificación	0,24	0,70	-0,65	-0,37	0,36	-0,64	-0,06	-0,37	-0,18	0,63	-0,29	0,00	-0,17	-0,33	0,63	-0,64	1,00	-0,38
Búsqueda	-0,47	-0,20	-0,02	-0,12	0,29	0,14	0,69	0,47	0,20	-0,11	-0,13	0,59	-0,36	-0,13	-0,24	0,21	-0,38	1,00

Notas:

Los coeficientes de correlación se han calculado para cada par de indicadores a partir de los valores de cada una de las 17 comunidades autónomas.

Los indicadores hacen referencia al año 2022, excepto los relativos a remuneración (2021) y salario y brecha salarial (2020).

Fuente: INE (EPA, ICV), MITES (2023), Frey y Osborne (2017) y elaboración propia.

No modifica sustancialmente los resultados respecto a haber procedido a agregar directamente los indicadores individuales en una única fase.

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (ICE) PARA LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

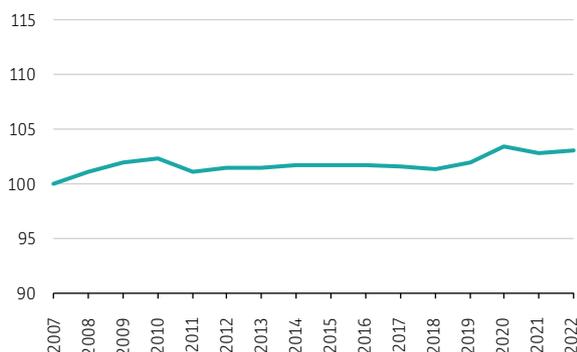
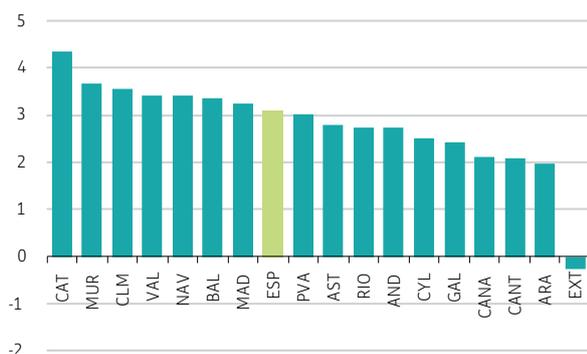
- Construido a partir de 18 indicadores relacionados con la calidad del empleo, que se agrupan en torno a 5 dimensiones.
- Calculado para el periodo 2007-2022 para las 17 comunidades autónomas y la media nacional.
- El valor de referencia de normalización de cada indicador es la media nacional en 2007, la fase alcista del ciclo antes de la Gran Recesión (índice: España 2007 = 100).
- Método de ponderación: equiponderación (asigna el mismo peso a cada una de las 5 dimensiones: 1/5) y a las variables dentro de cada dimensión.
- Método de agregación: media aritmética.

6.2. CALIDAD GLOBAL DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y SUS REGIONES

El ICE muestra una evolución ligeramente creciente para España a lo largo del periodo 2007-2022 (gráfico 6.1, panel a). En 2022 su valor ronda los máximos del periodo y se sitúa en 103,1 con un aumento acumulado de 3,1 puntos respecto a 2007. La dinámica seguida muestra una recuperación de la senda de avance tras la dilatada fase de estancamiento registrada entre 2011 y 2019. Además, ese comportamiento está en línea con la mejora aparente de algunas dimensiones de la calidad del empleo típica de las fases iniciales de crisis económica, cuando en el caso español los ajustes de plantilla tienden a concentrarse en los empleos más temporales y afectan más a los trabajadores con menor antigüedad o menos capital humano específico. El índice obtenido refleja ese comportamiento de la calidad, un tanto paradójico, en cada inicio de crisis (ocurre en 2008-2009 y posteriormente en 2020, año de la pandemia).

Por otra parte, el índice muestra apreciables diferencias en calidad global entre las comunidades autónomas (gráfico 6.1, panel b). En comparación con el valor 100 de referencia, correspondiente a la situación del conjunto de España en 2007, la mayor calidad del empleo en 2022 correspondería a País Vasco, Madrid, Cataluña, Navarra y La Rioja, todas por encima de la media nacional. Por el contrario, la situación menos favorable se daría en Canarias y las regiones del sur peninsular. La mayor diferencia es la existente entre País Vasco (107,4) y Extremadura (98,8). El actual patrón territorial es similar en términos relativos al de 2007, tras un leve incremento del grado de desigualdad relativa, con un coeficiente de variación que pasa de 0,023 a 0,025 entre 2007 y 2022.

Índice de Calidad del Empleo

a. España. 2007-2022
(índice: España 2007=100)b. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(índice: España 2007=100)a. Variación 2007-2022
(puntos porcentuales)

Fuente: Elaboración propia.

En general las comunidades presentan mayores índices de calidad en 2022 que en 2007 (gráfico 6.1, panel c), con la única excepción de Extremadura que registra un ligero descenso. Los mayores avances corresponden a Cataluña, Murcia y Castilla-La Mancha (con aumentos acumulados de más de 3,5 puntos), frente a un desempeño más moderado en Canarias, Cantabria y Aragón (con incrementos en torno a los 2 puntos).

Como puede observarse, tanto las diferencias entre regiones como las variaciones temporales son de una magnitud reducida en comparación con lo que ocurre con muchas de las variables de calidad contempladas en los capítulos anteriores de este informe. Se trata de algo esperable porque el índice sintetiza el comportamiento de variables cuyo comportamiento a veces se compensa entre sí. También hay que tener presente que en el índice muchas de las variables han sido transformadas en sentido positivo. Por ejemplo, el índice considera el porcentaje de ocupados que no buscan otro empleo en vez del porcentaje que sí lo busca. Este último muestra

importantes diferencias relativas, pero es siempre pequeño dentro del total en todas las regiones. Lo mismo sucede en muchos otros casos, por ejemplo, el índice de siniestralidad es desigual entre regiones, pero en realidad en todas ellas la inmensa mayoría de trabajadores no se ven afectados por ese tipo de problemas durante el transcurso de un año.

El análisis por dimensiones muestra que, en general, en todas se han registrado avances respecto a 2007, con la salvedad de la dimensión de duración del trabajo y conciliación (gráfico 6.2). Así, el índice de seguridad y ética crece hasta situarse en 2022 en 102,8; el de salarios hasta 102,5; el de protección hasta 107,7 y el de motivación hasta 102,7. Por el contrario el índice de duración del trabajo y conciliación desciende hasta 99,8.

En todas las dimensiones de la calidad se aprecian diferencias relevantes entre las regiones. El mayor grado de desigualdad relativa corresponde a las dimensiones de salarios y de motivación, con coeficientes de variación regional por encima de 0,05. Esto sucede sobre todo en comparación con la dimensión de seguridad y ética y la de protección, cuyos coeficientes de variación se sitúan por debajo de 0,02.

En general, la mayoría de comunidades tienden a mostrar avances en cada una de las cinco dimensiones consideradas. Estos avances resultan especialmente intensos y muestran un carácter más general en la dimensión de protección. Por el contrario, no resultan extraños los retrocesos en el índice de motivación y en el de duración del trabajo y conciliación, aunque en general se trate casi siempre de descensos de magnitud moderada.

En definitiva, los índices por dimensión ofrecen una imagen diversa del patrón territorial de diferencias de calidad y confirman la conveniencia de tener presente su carácter multidimensional. Comunidades con una posición muy favorable en algunos aspectos muestran un comportamiento relativo bastante discreto en otros. Por ejemplo, Madrid destaca en materia salarial y en motivación, pero no tanto en duración del trabajo y conciliación. Por su parte, Extremadura y Castilla-La Mancha tienen buenos índices en seguridad y ética, en buena medida por sus pequeñas brechas de género, pero en el resto de dimensiones sus índices se encuentran entre los más bajos.

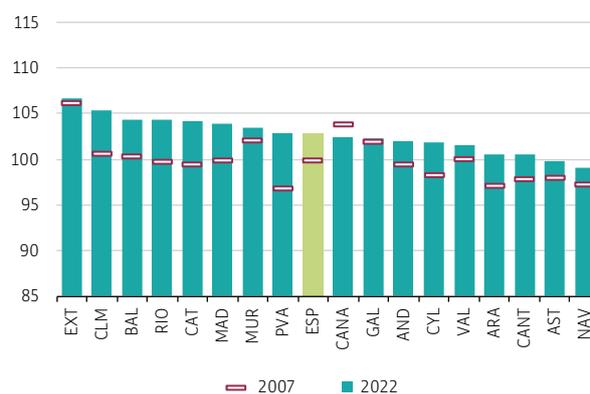
Índice de Calidad del Empleo por dimensiones (índice: España 2007=100)

a) Dimensión 1: Seguridad y ética

a1. España. 2007-2022

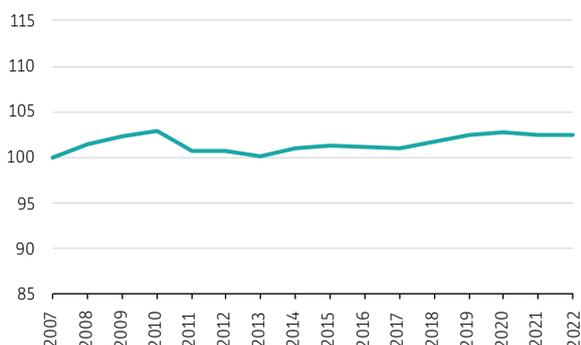


a2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022

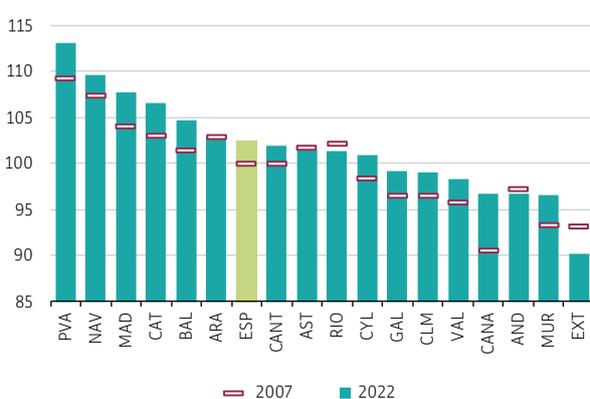


b) Dimensión 2: Salario y beneficios

b1. España. 2007-2022

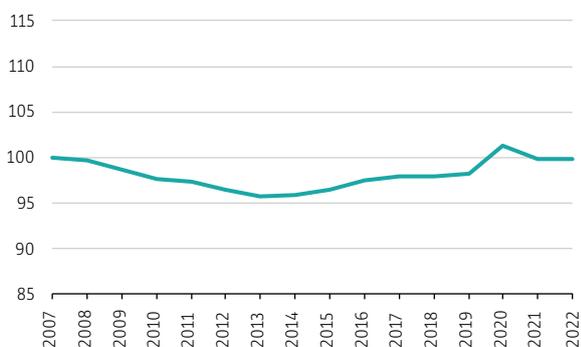


b2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022



c) Dimensión 3: Duración del trabajo y conciliación

c1. España. 2007-2022

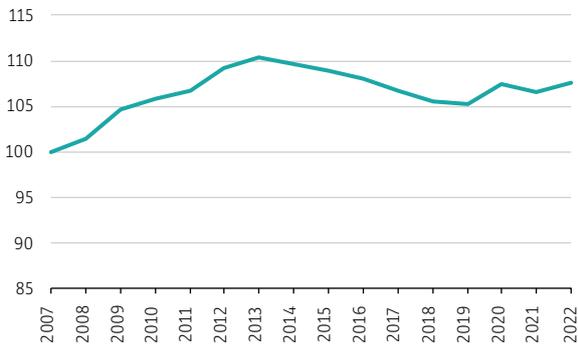


c2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022

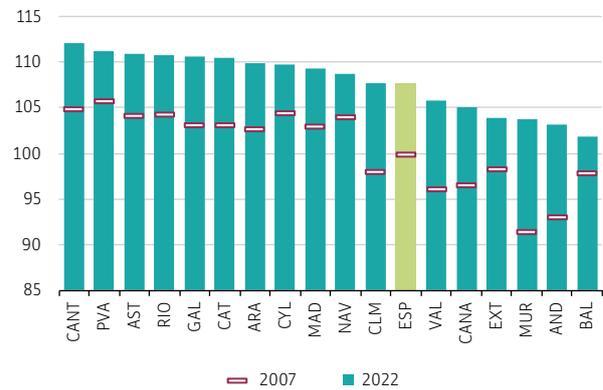


d) Dimensión 4: Protección

d1. España. 2007-2022

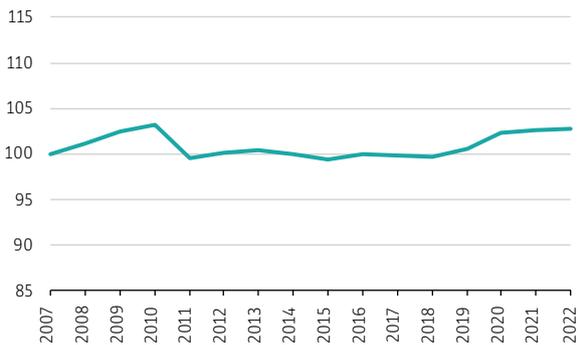


d2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022

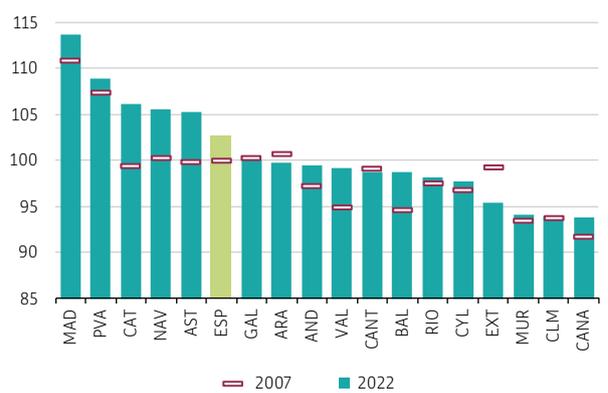


e) Dimensión 5: Motivación

e1. España. 2007-2022



e2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022



Fuente: Elaboración propia.

6.3. EL POSIBLE DILEMA ENTRE CANTIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO

En capítulos anteriores de este informe se ha analizado el desempeño de España y sus regiones en materia de mercado de trabajo, considerando en primer lugar los aspectos cuantitativos en términos de población ocupada, tasas de actividad, empleo y desempleo (capítulo 2) y, posteriormente, muchos otros relacionados con la calidad del empleo (capítulos 3 y 4).

Podría pensarse que entre ambas facetas del empleo pudiera existir algún tipo de relación de intercambio o *trade-off*, de modo que el incremento en la calidad del empleo llevase asociada la renuncia a otras alternativas laborales de menor calidad y, por tanto, diese lugar a una menor generación de empleo, con tasas más bajas de empleo e incrementos en la tasa de desempleo. En ese caso, los problemas persistentes de desempleo del caso español podrían considerarse como un obstáculo a la mejora de la calidad del empleo, al menos con carácter temporal y hasta que el problema prioritario de generar más empleo y reducir el desempleo hubiese sido solucionado satisfactoriamente.

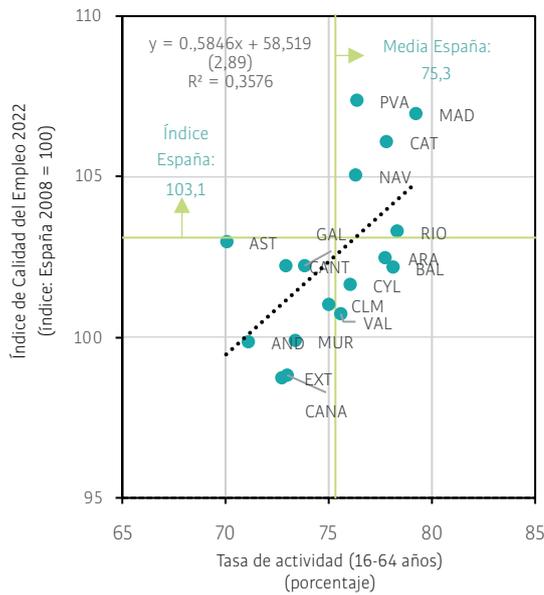
En ese sentido, el índice de calidad del empleo permite poner en relación de forma directa y simple la situación de las regiones españolas en términos de calidad global del empleo y de indicadores globales de cantidad de empleo, como la tasa de empleo o la tasa de paro.

Los resultados de ese ejercicio para el año 2022 se ofrecen en el gráfico 6.3. Como puede observarse, existe una relación positiva entre calidad del empleo y tasa actividad o tasa de empleo, mientras que existe una relación negativa con la tasa de paro. La relación es más débil en el caso de la tasa de actividad y más intensa en el caso de la tasa de empleo y, sobre todo, de la tasa de paro. Una vez más hay que insistir en que la existencia de esas relaciones simples no implica necesariamente causalidad. Sin embargo, en conjunto esos resultados son coherentes con la hipótesis de no existencia de relación de intercambio alguna entre generación de más empleo y problemas para mejorar su calidad. Efectivamente, las comunidades con un empleo de mayor calidad son en general las que tienen tasas de actividad y empleo más elevadas y, sobre todo, tasas de paro más bajas.

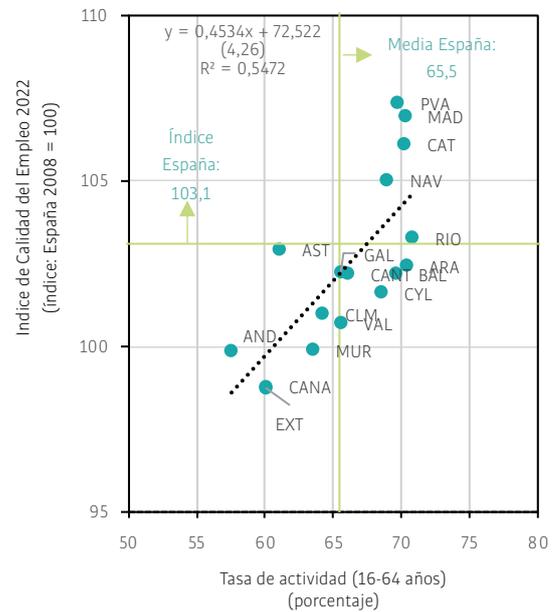
GRÁFICO 6.3.

Índice de Calidad del Empleo y variables cuantitativas del mercado laboral. Comunidades autónomas. 2022

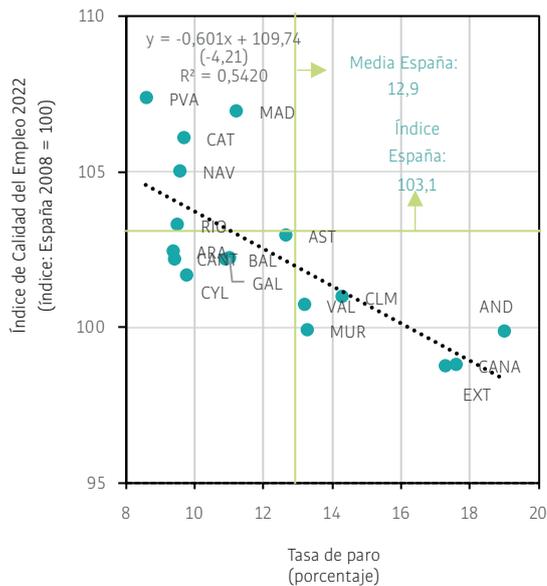
a. Tasa de actividad. 16 a 64 años (porcentaje)



b. Tasa de empleo 16 a 64 años (porcentaje)



c. Tasa de paro (porcentaje)



Nota: Entre paréntesis se muestra el valor del estadístico t.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Por tanto, en el caso de las regiones españolas la mejora de la calidad del empleo más que un freno a la creación de empleo podría más bien constituir un elemento que impulsase la participación en el mercado de trabajo y el aprovechamiento más intenso de los recursos humanos del territorio, yendo de la mano de menores problemas de desempleo. En ese sentido, el objetivo de mejorar la calidad del empleo no tendría por qué entrar necesariamente en conflicto con la muy necesaria disminución de la tasa de paro en España.

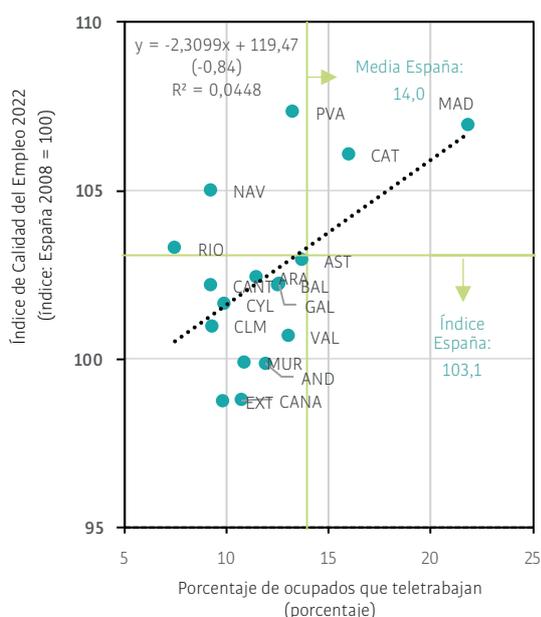
6.4. CALIDAD DEL EMPLEO Y TELETRABAJO

La posible relación entre teletrabajo y calidad del empleo es compleja, con efectos que pueden operar en sentidos opuestos según las circunstancias, características de los trabajadores y empresas o modalidades que adopte ese tipo de trabajo, con esquemas más o menos híbridos. Se trata de cuestiones que ya han sido discutidas en el capítulo 5 de este informe.

El índice regional de calidad del empleo permite explorar en qué medida el teletrabajo va de la mano de una mayor calidad global del empleo o, por el contrario, de problemas en ese ámbito. Los resultados de ese ejercicio simple para el año 2022 se ofrecen en el gráfico 6.4. Entre ambos indicadores existe una relación positiva, aunque de magnitud moderada y con un ajuste respecto al patrón medio que resulta en ocasiones bastante limitado. En cualquier caso, la mayor parte de comunidades se sitúan a la vez bien por encima de la media nacional o bien por debajo para ambos indicadores. Esa moderada correlación positiva no implica que exista una relación de causalidad entre las variables, pero sugiere que intensificar el despliegue del teletrabajo no sería perjudicial para la calidad del empleo sino probablemente más bien al contrario.

GRÁFICO 6.4.

Índice de Calidad del Empleo y porcentaje de ocupados que teletrabajan. Comunidades autónomas. 2022



Nota: Entre paréntesis se muestra el valor del estadístico t.
Fuente: INE (EPA anual) y elaboración propia.

6.5. CALIDAD DEL EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO

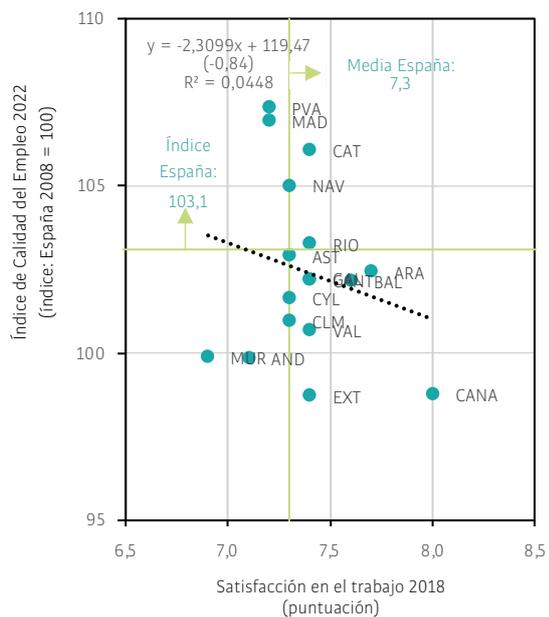
En última instancia la calidad del empleo tiene importancia en la medida que afecta al bienestar de los individuos y las sociedades. Por ese motivo esta última sección está dedicada al análisis de la relación entre calidad del empleo y nivel de desarrollo regional. Sin embargo, con carácter previo se va a abordar la cuestión de en qué medida el índice de calidad desarrollado puede reflejar una visión más completa que la que ofrecen otros indicadores de calidad del empleo incluidos en el sistema de indicadores de calidad de vida del INE.

Como ya se ha discutido anteriormente en este informe, ese sistema incluye cuatro variables de calidad del trabajo (porcentaje de asalariados con salarios bajos, tasa de temporalidad, porcentaje de trabajadores con jornadas largas y un indicador subjetivo de satisfacción con el trabajo. Este último es el considerado indicador principal de calidad del trabajo y refleja la opinión de los trabajadores respecto a la satisfacción con el trabajo. Como puede observarse, el comportamiento de ambos indicadores apenas guarda relación entre sí (gráfico 6.5). La relación es negativa, si bien de reducido valor explicativo, sugiere que el índice de calidad consigue captar más matices de la calidad del empleo. Esto sugiere que el índice de calidad consigue captar más matices de la calidad del empleo. El indicador subjetivo de satisfacción podría venir afectado por otros factores relacionados con la calidad de vida global más que del trabajo, el tipo de empleo dominante en el entorno o incluso el clima de la región. Esto explicaría que Canarias sea la región donde se expresa una mayor satisfacción con el trabajo, mientras ocupa posiciones más bien discretas en la mayoría de variables de calidad del empleo examinadas y lo contrario ocurra en Madrid y País Vasco.

Por el contrario, cuando se pone en relación el ICE con el indicador más habitual de bienestar y desarrollo económico (la renta per cápita), los resultados muestran una relación parcial pero altamente positiva entre ambos (gráfico 6.6). Esta elevada correlación positiva refuerza la confianza en que el índice esté captando de forma relativamente razonable la calidad del empleo, ofreciendo resultados sensatos y genuinamente representativos de aspectos relacionados con el bienestar personal y social. En este sentido, si se emplease como indicador de referencia de bienestar la renta per cápita, los resultados apuntarían de modo tentativo a que, dada la renta per cápita, la calidad del empleo sería un factor adicional de incremento del bienestar en comunidades como Madrid, mientras lo contrario sucedería en otras como Canarias, Murcia, Baleares o Navarra.

GRÁFICO 6.5.

Índice de Calidad del Empleo y satisfacción en el trabajo. Comunidades autónomas. 2018 y 2022

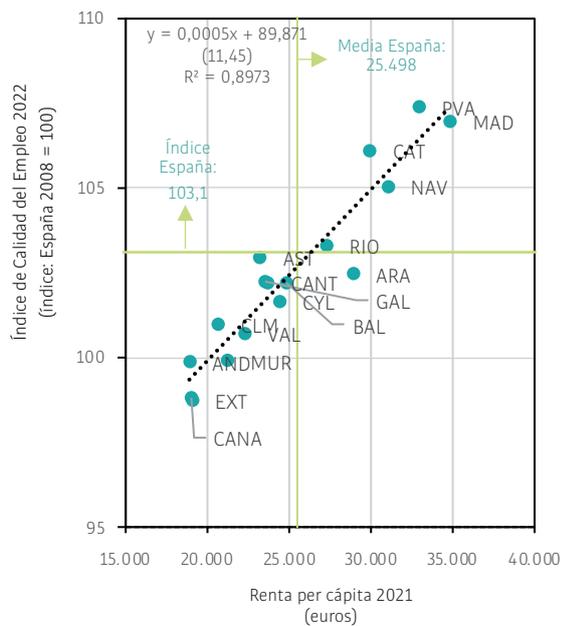


Nota: Entre paréntesis se muestra el valor del estadístico t.

Fuente: INE (ICV) y elaboración propia.

GRÁFICO 6.6.

Índice de Calidad del Empleo y renta per cápita. Comunidades autónomas. 2021 y 2022



Nota: Entre paréntesis se muestra el valor del estadístico t.

Fuente: INE (CRE) y elaboración propia.

DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

La calidad del empleo en un territorio depende de múltiples factores, algunos de los cuales ya han sido discutidos en capítulos previos de este informe. Como se ha mostrado, el estado del ciclo económico influye de modo sustancial en la evolución de la población ocupada o la tasa de paro, pero también afecta notablemente a diferentes aspectos relacionados con la calidad del empleo. Durante las crisis disminuyen las oportunidades de empleo tanto en términos cuantitativos como cualitativos, desciende el empleo y aumenta la tasa de paro, pero también los salarios se resienten y resulta más complicado encontrar un trabajo con buenas condiciones y ajustado a las preferencias y capacidades de los individuos. Por otra parte, paradójicamente, los ajustes de plantilla en España durante las crisis han recaído inicialmente en mayor medida en los trabajadores con contratos temporales, menos antigüedad o con menos capital humano específico, provocando mejoras aparentes en algunos indicadores de calidad del empleo. Por el contrario, en las fases expansivas aumenta la actividad económica y mejora el desempeño del mercado laboral, también en muchos aspectos de la calidad del empleo, pero a la vez ha sido habitual en España que se recuperasen inicialmente con intensidad ciertos tipos de empleo como el temporal. En definitiva, el comportamiento del mercado de trabajo está muy ligado al ciclo económico general, también en el ámbito de la calidad del empleo, aunque con matices particulares en cada indicador.

Al margen de esas cuestiones coyunturales, existen otro tipo de factores de carácter más estructural que afectan asimismo a la calidad del empleo, como el marco institucional y regulatorio. Así, por ejemplo, la legislación laboral y sus cambios a lo largo del tiempo han tenido mucho que ver con el elevado grado de temporalidad, muy por encima de lo habitual en los países de nuestro entorno, y su evolución temporal. Otras cuestiones como los horarios, el tipo de jornada o los riesgos laborales, por mencionar solo algunas de ellas, también dependen en gran medida de la legislación. La negociación colectiva entre los agentes sociales es asimismo relevante, pero las posibilidades y resultados de la concertación social también se han visto condicionados por la legislación laboral. Las deficiencias en esos ámbitos han contribuido a problemas persistentes en varios de los ámbitos de la calidad del empleo analizados en capítulos previos, sin que se hayan aprovechado completamente las oportunidades que podrían derivarse de lograr un marco de relaciones laborales más favorables a la misma.

Todos esos factores, sean de naturaleza coyuntural o estructural, hacen referencia a aspectos ya discutidos en capítulos previos y son de ámbito básicamente nacional. Las economías regionales están plenamente integradas en el mercado na-

cional y su actividad sigue básicamente, con los matices que se quiera, los ciclos del conjunto de España. Las posibles diferencias en ese ámbito vienen marcadas en gran medida por la especialización productiva de cada territorio. En ese mismo sentido, la legislación laboral y el marco institucional son esencialmente comunes a todas las regiones.

Por ese motivo en este capítulo el análisis de los determinantes del capital humano se va a centrar en otro tipo de factores, relacionados con las características del tejido productivo y con la formación de los trabajadores de cada territorio. La calidad del empleo varía de modo notable según el sector de que se trate y según el tipo de empresa. Por otra parte, la situación de los trabajadores y el tipo de empleo al que acceden depende mucho de la formación con que cuenten, condicionando así la calidad del empleo.

Con ese fin se ha estimado el efecto de la especialización productiva y los niveles de estudios de los trabajadores en algunas dimensiones de la calidad del empleo consideradas en los capítulos anteriores: el salario, la temporalidad, el empleo involuntario a tiempo parcial, el subempleo, los ocupados que buscan otro empleo y el tipo de ocupación. Las estimaciones se han realizado para el conjunto de España introduciendo simultáneamente variables de sector, tipo de empresa y nivel de estudios terminados del trabajador, junto a otras relativas a otras características personales (edad o experiencia laboral, sexo, nacionalidad) o del entorno (mediante variables de efectos fijos regionales) que también pueden influir en la inserción laboral.

Los efectos sobre el salario se han estimado a través de ecuaciones salariales (también llamadas *mincerianas*) a partir de los microdatos de la Encuesta cuatrienal de Estructura Salarial de 2018, última disponible, relativos a trabajadores a tiempo completo. Los efectos sobre las otras dimensiones de la calidad del empleo se han estimado usando los microdatos de la EPA de 2022, a partir de *probits* que estiman el efecto de cada variable sobre la probabilidad de que el empleo tenga o no una determinada característica. En todos los casos, lo que se obtiene es una estimación del efecto de cada variable, todo lo demás constante.

7.1. TEJIDO PRODUCTIVO

Algunos sectores son más productivos, innovan más, aprovechan mejor el capital humano y procuran la formación continua de sus trabajadores en mayor medida que otros. En ellos los salarios son más altos, las relaciones laborales más estables, el grado de ajuste respecto a las preferencias y competencias de los trabajadores más elevado, las ocupaciones más cualificadas, hay más seguridad y la satisfacción con el empleo es mayor. Sería por ejemplo el caso de las industrias de alta tecnología o los servicios intensivos en conocimiento, en los que el empleo tendría más calidad.

Los *probits* de calidad del empleo que se han estimado (cuadro 7.1) distinguen 18 ramas de actividad, tomando como referencia el sector agricultura. Por tanto, los efectos marginales de cada sector muestran la diferencia de probabilidad respecto a estar empleado en el sector agricultura cuando el resto de circunstancias (sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios, región) son las mismas. Los resultados muestran que existen diferencias significativas entre sectores incluso para trabajadores con idénticas características.

Todo lo demás constante, el empleo indefinido es más probable (y por tanto la temporalidad menor) en sectores como el financiero, la industria química o la metalurgia y mucho menos en agricultura, construcción, sanidad o educación. Las diferencias entre sectores llegan a los 25,5 puntos porcentuales. La probabilidad de que un ocupado esté en un trabajo a tiempo parcial de modo no deseado, simplemente por falta de trabajo a tiempo completo (una situación claramente poco deseable), también varía sustancialmente entre sectores, hasta en 14,9 puntos porcentuales. Se trata, todo lo demás constante, de un problema más frecuente en la rama de otros servicios (que incluye los servicios personales), la educación, actividades profesionales y administrativas o la hostelería y menos habitual en las ramas industriales.

Determinantes de la calidad del empleo. Resultados de estimaciones probit. España. 2022

		Asalariados con contrato indefinido		Ocupados a jornada parcial	
		Coefficiente	Efecto marginal	Coefficiente	Efecto marginal
Sexo Referencia: Hombre	Mujer	-0,175***	-0,043	0,671***	0,125
Grupos de edad Referencia: De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	0,818***	0,293	-0,710***	-0,188
	De 35 a 44 años	1,275***	0,425	-0,860***	-0,217
	De 45 a 54 años	1,427***	0,460	-0,928***	-0,228
	De 55 o más años	1,688***	0,510	-0,913***	-0,226
Nivel de estudios Referencia: Hasta estudios obligatorios	Sin estudios	-0,405***	-0,124	0,064	0,014
	Secundarios no obligatorios	0,189***	0,050	-0,071***	-0,015
	Ciclo formativo grado superior	0,267***	0,068	-0,189***	-0,037
	Diplomado	0,384***	0,094	-0,332***	-0,061
	Licenciado	0,279***	0,071	-0,389***	-0,070
Nacionalidad Referencia: Español	Extranjero	-0,236***	-0,062	-0,005	-0,001
Comunidades autónomas Referencia: Comunidad de Madrid	Andalucía	-0,387***	-0,097	0,086***	0,016
	Aragón	-0,134***	-0,031	0,122***	0,023
	P. de Asturias	-0,342***	-0,085	0,041	0,007
	Illes Balears	-0,094***	-0,021	-0,224***	-0,035
	Canarias	-0,324***	-0,080	-0,137***	-0,022
	Cantabria	-0,142***	-0,032	-0,028	-0,005
	Castilla y León	-0,197***	-0,046	0,138***	0,026
	Castilla-La Mancha	-0,189***	-0,044	0,085***	0,016
	Cataluña	0,018	0,004	-0,028	-0,005
	Comunitat Valenciana	-0,232***	-0,055	0,133***	0,025
	Extremadura	-0,384***	-0,096	0,178***	0,034
	Galicia	-0,200***	-0,047	0,111***	0,020
	R. de Murcia	-0,169***	-0,039	0,011	0,002
	Navarra	-0,222***	-0,053	0,140***	0,026
	País Vasco	-0,308***	-0,075	0,226***	0,044
	La Rioja	-0,119***	-0,027	0,185***	0,035
	Ceuta	0,168**	0,034	-0,095	-0,016
Melilla	-0,362***	-0,090	-0,028	-0,005	

Ocupados a jornada parcial no deseada		Ocupados subempleados		Ocupados que buscan otro empleo		Ocupados en ocupaciones de alta cualificación	
Coefficiente	Efecto marginal	Coefficiente	Efecto marginal	Coefficiente	Efecto marginal	Coefficiente	Efecto marginal
0,485***	0,054	0,274***	0,039	0,114***	0,016	-0,360***	-0,076
-0,259***	-0,044	-0,175***	-0,035	-0,112***	-0,023	-0,018	-0,004
-0,519***	-0,076	-0,379***	-0,068	-0,334***	-0,060	0,087***	0,018
-0,532***	-0,077	-0,434***	-0,075	-0,470***	-0,078	0,071***	0,015
-0,628***	-0,086	-0,597***	-0,094	-0,745***	-0,104	0,192***	0,041
0,075	0,012	-0,012	-0,002	0,053	0,008	-0,381***	-0,049
-0,165***	-0,023	-0,097***	-0,016	-0,015	-0,002	0,460***	0,091
-0,237***	-0,031	-0,212***	-0,033	-0,008	-0,001	0,890***	0,210
-0,534***	-0,059	-0,419***	-0,058	-0,141***	-0,018	1,753***	0,501
-0,501***	-0,056	-0,397***	-0,056	0,004	0,001	2,130***	0,621
0,154***	0,019	0,245***	0,039	0,231***	0,035	-0,408***	-0,085
0,224***	0,027	0,038*	0,006	0,026	0,004	-0,101***	-0,022
0,031	0,003	-0,090***	-0,013	-0,102***	-0,015	-0,163***	-0,035
0,129***	0,015	-0,033	-0,005	-0,083**	-0,012	-0,152***	-0,033
-0,284***	-0,024	-0,284***	-0,036	-0,352***	-0,043	0,032	0,007
0,044	0,005	-0,186***	-0,025	-0,171***	-0,023	-0,123***	-0,027
0,062	0,007	-0,098***	-0,014	-0,190***	-0,026	-0,227***	-0,049
0,131***	0,015	-0,012	-0,002	-0,134***	-0,019	-0,238***	-0,051
0,080***	0,009	0,012	0,002	-0,064**	-0,009	-0,143***	-0,031
-0,088***	-0,009	-0,271***	-0,035	-0,233***	-0,031	-0,056***	-0,012
0,101***	0,011	0,012	0,002	-0,046*	-0,007	-0,091***	-0,020
0,305***	0,039	0,209***	0,036	0,077**	0,012	-0,247***	-0,053
0,137***	0,016	-0,022	-0,003	-0,167***	-0,023	-0,206***	-0,045
0,017	0,002	-0,018	-0,003	-0,130***	-0,018	-0,122***	-0,027
0,142***	0,016	-0,058	-0,009	-0,081**	-0,012	-0,143***	-0,031
0,216***	0,026	0,013	0,002	-0,043	-0,006	-0,211***	-0,046
0,073*	0,008	0,067*	0,011	-0,120***	-0,017	-0,201***	-0,043
-0,002	0,000	-0,087	-0,013	-0,072	-0,010	-0,03	-0,007
0,142*	0,016	-0,014	-0,002	-0,212**	-0,028	-0,241***	-0,052

Determinantes de la calidad del empleo. Resultados de estimaciones probit. España. 2022

		Asalariados con contrato indefinido		Ocupados a jornada parcial	
		Coefficiente	Efecto marginal	Coefficiente	Efecto marginal
Sector de actividad Referencia: Agricultura	Ind. Extractivas y energía	0,781***	0,206	-0,021	-0,003
	Referencia: Agricultura	0,654***	0,180	-0,013	-0,002
	Química y metalurgia	0,784***	0,207	-0,268***	-0,029
	Maquinaria, mat. Eléctrico y de transporte	0,837***	0,217	-0,325***	-0,034
	Ind. Manufactureras diversas	0,745***	0,199	-0,067	-0,008
	Construcción	0,284***	0,087	-0,027	-0,004
	Comercio y reparación	0,863***	0,221	0,372***	0,061
	Transporte y almacenamiento	0,546***	0,156	0,188***	0,028
	Hostelería	0,586***	0,165	0,602***	0,112
	Información y comunicaciones	0,843***	0,218	0,123***	0,017
	Act. Financieras y de seguros	1,082***	0,255	-0,033	-0,004
	Act. Inmobiliarias	1,060***	0,252	0,447***	0,077
	Act. Profesionales y administrativas	0,609***	0,170	0,534***	0,096
	Administración	0,101***	0,033	-0,266***	-0,029
	Educación	0,036	0,012	0,589***	0,109
	Sanidad	0,018	0,006	0,278***	0,043
Otros servicios	0,384***	0,115	0,949***	0,210	
Constante		-0,682***	-	-0,939***	-
Número de observaciones		175.050		209.835	
Pseudo R ²		0,1399		0,1563	

Notas:

***, **, * representan valores significativos a niveles de confianza del 1%, 5% y 10% respectivamente.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Ocupados a jornada parcial no deseada		Ocupados subempleados		Ocupados que buscan otro empleo		Ocupados en ocupaciones de alta cualificación	
Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal	Coeficiente	Efecto marginal
0,126	0,006	-0,159**	-0,013	-0,088	-0,011	0,937***	0,211
0,214***	0,012	0,099**	0,010	-0,041	-0,005	0,599***	0,125
-0,126	-0,005	-0,002	0,000	-0,085**	-0,010	0,810***	0,177
-0,260***	-0,009	-0,104**	-0,009	-0,129***	-0,015	0,947***	0,213
0,163**	0,009	0,103**	0,011	-0,129**	-0,015	0,677***	0,144
0,116**	0,006	0,122***	0,013	-0,038	-0,005	0,571***	0,118
0,477***	0,034	0,213***	0,024	0,011	0,001	0,619***	0,130
0,501***	0,037	0,200***	0,022	0,083**	0,011	0,055	0,010
0,744***	0,068	0,389***	0,050	0,203***	0,030	0,182***	0,034
0,230***	0,013	0,058	0,006	0,047	0,006	2,052***	0,527
0,117*	0,006	-0,059	-0,005	-0,144***	-0,017	1,093***	0,253
0,371***	0,024	0,083	0,009	-0,013	-0,002	1,847***	0,470
0,772***	0,072	0,449***	0,061	0,205***	0,030	1,059***	0,244
0,163***	0,009	0,109***	0,011	-0,250***	-0,027	0,643***	0,136
0,920***	0,098	0,468***	0,064	-0,110***	-0,013	1,899***	0,484
0,572***	0,045	0,284***	0,034	-0,002	0,000	1,143***	0,267
1,125***	0,140	0,715***	0,116	0,408***	0,069	0,799***	0,174
-1,787***	-	-1,268***	-	-1,118***	-	-2,001***	-
209.835		209.835		209.835		208.646	
0,1341		0,0754		0,0579		0,4078	

El subempleo por insuficiencia de horas es, todo lo demás constante, más probable en otros servicios, educación, actividades profesionales y administrativas y hostelería. Lo contrario sucede en la industria y los servicios financieros. Las diferencias estimadas entre sectores llegan a los 11,8 puntos porcentuales. Las diferencias sectoriales en probabilidad de búsqueda de empleo por parte de personas ya ocupadas son más pequeñas, pero llegan a los 9,6 puntos porcentuales. Las situaciones de búsqueda de empleo son más probables en otros servicios y hostelería y menos probables en la administración pública, la educación, las finanzas y la industria. Las diferencias entre sectores son especialmente intensas, todo lo demás constante, en cuanto a probabilidad de tener una ocupación de alta cualificación, un rasgo claramente deseable. El rango de variación es de 51,7 puntos porcentuales. Las situaciones más favorables corresponden a información y comunicaciones, sanidad, finanzas, actividades profesionales y administrativas e industria energética, mientras las menos favorables se dan en agricultura, transporte, hostelería y construcción.

La estimación salarial planteada distingue también 18 ramas de actividad y muestra que, a igualdad de características personales (incluido el nivel de estudios), las diferencias salariales entre sectores llegan al 57,6% (cuadro 7.2), con salarios especialmente altos en el sector financiero. El tamaño de la empresa es otro aspecto del tejido productivo que también parece influir de modo notable en los salarios. Las estimaciones muestran diferencias salariales de hasta el 31% según el tamaño de la empresa³² a igualdad de sector y características personales del trabajador (años de experiencia laboral, sexo, nacionalidad o nivel de estudios). El salario crece con el tamaño de la empresa. En comparación con establecimientos de menos de 10 trabajadores, los salarios serían un 10% más altos en empresas de entre 10 y 49 trabajadores; un 18% más altos en empresas de entre 50 y 199 trabajadores y, finalmente, un 31% más elevados en las empresas de 200 o más trabajadores. Esta situación cuadra con la hipótesis de que las empresas grandes cuentan con equipos gestores más formados, más conscientes del valor del capital humano de sus empleados y capaces de lograr niveles de productividad más elevados y, por tanto, pagar salarios más altos.

La importancia de la especialización productiva en la calidad del empleo lo convierte en un aspecto a considerar al analizar su evolución a lo largo del tiempo y las diferencias entre regiones. Con ese propósito se ha optado por utilizar un indicador sintético que refleje el carácter más o menos avanzado de la estructura sectorial, el porcentaje de ocupados en sectores con intensidad digital alta. Para ello se ha seguido la clasificación de la OCDE sobre el grado de intensidad digital de los sectores de actividad (Calvino *et al.*, 2018), que se construye a partir de diversos indicadores relacionados con la digitalización como la inversión en software, la inversión en TIC, el uso de robots, el porcentaje de facturación derivado de ventas online, la mayor presencia de empleados especialistas en TIC, entre otros.

La evolución temporal de ese indicador muestra para España una suave tendencia creciente entre 2008 y 2022 (gráfico 7.1, panel a), reflejo de un cambio estructural positivo, pero que se produce a un ritmo lento. Así, el porcentaje pasa de 17,1%

32 En la Encuesta de Estructura Salarial el concepto operativo es el centro de cotización, de modo que el tamaño se mide por el número de asalariados en cada cuenta de cotización a la Seguridad Social.

en 2008 a 19,6% en 2022, un nivel próximo pero inferior al máximo registrado en 2021 (19,9%). Ese proceso de mejora es extensivo a todas las comunidades, pero ha sido especialmente intenso en el caso de Galicia (4 puntos porcentuales más que en 2008), Madrid (3,6 puntos más) y País Vasco (3,5 puntos). En la actualidad las diferencias son notables, con una especialización especialmente favorable en Madrid (30,1% del empleo total), País Vasco (23,3%) y Cataluña (22%), mientras que Castilla-La Mancha, Murcia y Extremadura no llegan al 14%.

CUADRO 7.2.

Determinantes de la calidad del empleo. Resultados de ecuaciones mincerianas. España. 2018

Variable dependiente: ln (salario anual)		Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Sexo Referencia: Hombre	Mujer	-0,188***	-	-
Grupos de edad Referencia: De 16 a 24 años	Años de experiencia potencial	0,026***	0,028***	0,024***
	Años de experiencia potencial ²	-0,000***	-0,000***	-0,000***
Nivel de estudios Referencia: Estudios obligatorios	Sin estudios	-0,138***	-0,139***	-0,136***
	Estudios primarios	-0,062***	-0,060***	-0,066***
	Secundarios no obligatorios	0,164***	0,180***	0,142***
	Ciclo formativo grado superior	0,257***	0,269***	0,234***
	Universitarios	0,601***	0,598***	0,599***
Nacionalidad Referencia: Español	Extranjero	-0,050***	-0,061***	-0,029***
Tamaño de la empresa Referencia: De 1 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	0,100***	0,106***	0,086***
	De 50 a 199 trabajadores	0,182***	0,190***	0,164***
	De 200 o más trabajadores	0,310***	0,315***	0,301***
Comunidades autónomas Referencia: Comunidad de Madrid	Andalucía	-0,069***	-0,059***	-0,083***
	Aragón	-0,034***	-0,016	-0,062***
	P. de Asturias	-0,063***	-0,005	-0,150***
	Illes Balears	0,019*	0,006	0,033**
	Canarias	-0,109***	-0,133***	-0,075***
	Cantabria	-0,084***	-0,073***	-0,100***
	Castilla y León	-0,071***	-0,062***	-0,085***
	Castilla-La Mancha	-0,079***	-0,077***	-0,081***
	Cataluña	0,038***	0,057***	0,014*
	Comunitat Valenciana	-0,063***	-0,059***	-0,065***
	Extremadura	-0,156***	-0,173***	-0,132***
	Galicia	-0,103***	-0,098***	-0,112***
	R. de Murcia	-0,088***	-0,090***	-0,084***
	C. F. de Navarra	0,058***	0,070***	0,039***
	País Vasco	0,102***	0,112***	0,082***
	La Rioja	-0,030***	-0,003	-0,063***
Ceuta y Melilla	0,106***	0,072***	0,162***	

Determinantes de la calidad del empleo. Resultados de ecuaciones mincerianas. España. 2018

Variable dependiente: ln (salario anual)		Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Sector de actividad Referencia: Agricultura	Ind. extractivas	0,175***	0,142***	0,339***
	Ind. manufacturera	0,036***	0,038***	0,022
	Sum. de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,361***	0,350***	0,394***
	Sum. de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,054***	0,056***	0,040*
	Comercio y reparación de vehículos	-0,052***	-0,043***	-0,054***
	Transporte y almacenamiento	-0,005	-0,012	0,021
	Hostelería	-0,084***	-0,121***	-0,035*
	Información y comunicaciones	-0,021**	-0,023**	-0,003
	Act. financieras y de seguros	0,271***	0,274***	0,281***
	Act. inmobiliarias	-0,093***	-0,108***	-0,071**
	Act. profesionales, científicas y técnicas	-0,058***	-0,057***	-0,046**
	Act. administrativas y servicios auxiliares	-0,215***	-0,217***	-0,202***
	Administración	-0,009	-0,010	0,006
	Educación	-0,143***	-0,222***	-0,092***
	Sanidad	-0,109***	-0,124***	-0,086***
	Act. artísticas	-0,068***	-0,087***	-0,029
Otros servicios	-0,172***	-0,135***	-0,185***	
Constante		9,420***	9,378***	9,276***
Número de observaciones		165.052	101,101	63,951
R² ajustado		0,4760	0,458	0,496

Notas:

Las regresiones se realizan sobre la muestra de ocupados a jornada completa.

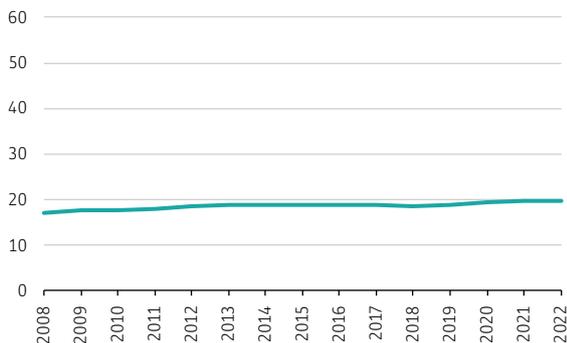
***, **, * representan valores significativos a niveles de confianza del 1%, 5% y 10% respectivamente.

Fuente: INE (ECES) y elaboración propia.

Ocupados en sectores según intensidad digital

a) Porcentaje de ocupados en sectores de intensidad digital alta

a1. España. 2008-2022
(porcentaje)

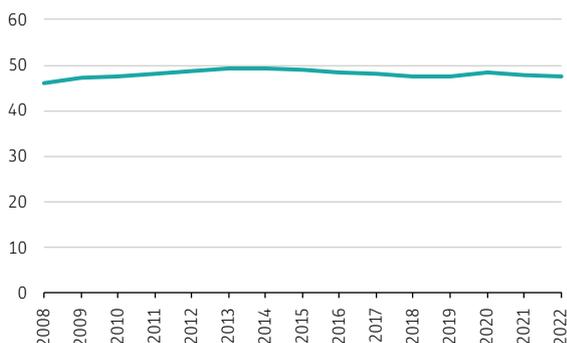


a2. Comunidades autónomas. 2008 y 2022
(porcentaje)



b) Porcentaje de ocupados en sectores de intensidad digital alta y media-alta

b1. España. 2008-2022
(porcentaje)



b2. Comunidades autónomas. 2008 y 2022
(porcentaje)



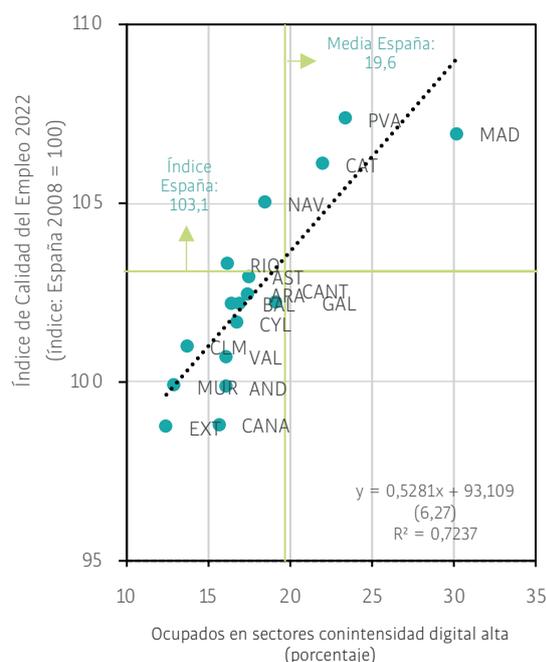
Fuente: INE (EPA), Calvino et al. (2018) y elaboración propia.

Por otra parte, hay que señalar que el análisis del agregado de sectores de intensidad alta y media-alta (gráfico 7.1b) lleva a pensar que lo sustancial del proceso de mejora y la mayor parte de las diferencias entre regiones tiene más que ver con el segmento de alta intensidad que con el de media-alta.

Aunque no pueda hablarse de causalidad en sentido estricto, la relación existente a nivel regional entre un patrón de especialización como el descrito y la calidad global del empleo (a partir del índice de calidad del empleo obtenido en el capítulo 6) es plenamente coherente con la importancia del tejido productivo como determinante de la calidad del empleo (gráfico 7.2). Como puede observarse, la relación entre ambos indicadores es clara y altamente positiva.

GRÁFICO 7.2.

Índice de Calidad del Empleo y porcentaje de ocupados en sectores con intensidad digital alta. Comunidades autónomas. 2022



Nota: Entre paréntesis se muestra el valor del estadístico t.
Fuente: INE (EPA), Calvino et al. (2018) y elaboración propia.

7.2. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La formación del trabajador condiciona de modo sustancial la calidad del empleo. En general, las oportunidades laborales son crecientes con el nivel educativo y las competencias de los individuos. Esto ocurre en términos de probabilidad de empleo (mayor para los más formados) y de calidad del empleo (también mayor). Desde el punto de vista de la teoría del capital humano, la educación no es sino un tipo de inversión que implica sacrificios y costes en el presente (durante el proceso formativo) con la expectativa de conseguir gracias a ello incrementar el capital humano y la productividad, de modo que se obtengan en el futuro mayores ingresos a lo largo del resto de la vida laboral. Esto compensaría con creces el propio coste monetario de la

formación y también el coste de oportunidad debido al tiempo dedicado a estudiar en vez de a la actividad laboral (Mincer, 1974; Schultz, 1960; Becker, 1962, 1964).

La literatura empírica ofrece abundante evidencia, a nivel nacional e internacional, del efecto positivo de la formación en la renta, la probabilidad de tener trabajo y la calidad del empleo. Por otra parte, los estudios más recientes ponen el énfasis en la calidad de esa formación y de las competencias efectivamente adquiridas para que ese efecto positivo se materialice, también en el ámbito regional (Hanushek y Kimko, 2000; Hanushek y Woessmann, 2015; Hanushek, Ruhose y Woessmann, 2015; Hanushek et al., 2017).

Las estimaciones de los modelos *probit* para diversos indicadores de calidad del empleo confirman para el caso de las regiones españolas la existencia de ese tipo de efectos (cuadro 7.1). Todo lo demás (sector, región, edad, nacionalidad o sexo) constante, la probabilidad de tener un empleo de mayor calidad en general crece progresivamente con el nivel educativo, con un efecto positivo para la calidad que alcanza en casi todos los casos el máximo para los trabajadores con estudios universitarios.

Hay que destacar que el efecto de mayor magnitud se da en la probabilidad de tener una ocupación de alta cualificación, que sería 62,1 puntos porcentuales más alta para un licenciado universitario que para alguien con estudios obligatorios, todo lo demás constante. La diferencia sería incluso mayor respecto a alguien sin estudios (67 puntos porcentuales). La educación también tiene un fuerte impacto en la incidencia de la temporalidad, con diferencias de hasta 19,5 puntos porcentuales según nivel de estudios. Todo lo demás constante la probabilidad de tener un empleo con contrato indefinido va creciendo al pasar de la ausencia de estudios a los estudios obligatorios, la secundaria postobligatoria, la FP superior y, finalmente, los estudios universitarios.

La falta de correspondencia respecto al tipo de jornada deseada también se ve agravada por las carencias formativas. Todo lo demás constante, las diferencias en probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial no deseado llegan a los 7,1 puntos porcentuales según sea el nivel de estudios completados. Algo similar sucede con la probabilidad de estar en una situación de subempleo, con diferencias de 5,8 puntos entre universitarios y personas sin estudios. Por el contrario, los resultados relativos a la probabilidad de que alguien ya ocupado siga buscando otro empleo apuntan a diferencias de menor magnitud y que, además, resultan estadísticamente poco significativas.

Las estimaciones salariales también indican la existencia de un efecto positivo muy intenso de la educación, que aparece como la variable que genera las diferencias de salario de mayor magnitud, por encima de la rama de actividad, la experiencia laboral o cualquier otra de las variables contempladas. Todo lo demás constante, la ganancia anual difiere hasta un 73,9 % según el nivel de estudios terminados (cuadro 7.2).

En realidad, el salario crece de modo progresivo con la educación a igualdad de sexo, nacionalidad, años de experiencia laboral, rama de actividad y tamaño de la empresa. Si se comparan personas iguales en todas esas cuestiones, los trabajadores sin estudios ganan un 13,8% menos que alguien con estudios obligatorios y los trabajadores con estudios primarios un 6,2% menos. La secundaria postobligatoria supondría ganar un 16,4% más que solo con estudios obligatorios; la FP superior un 25,7% y los estudios universitarios un 60,1%.

Conviene tener presente que el tipo de estudios realizados y su calidad también van a incidir sustancialmente en el rendimiento salarial de la educación, pero

la falta de suficiente información a nivel regional impide explorar más a fondo esta cuestión. Los trabajos sobre esta cuestión para el caso de los universitarios indican que el área de estudios y aspectos cualitativos de la formación (realización de prácticas, estancias de formación en otros centros, competencias en TIC, idiomas, etc.) afectan de modo sustancial a la calidad de la inserción laboral y a los salarios de los nuevos graduados (Pérez [dir.], 2018; Pérez y Aldás [dirs.], 2023).

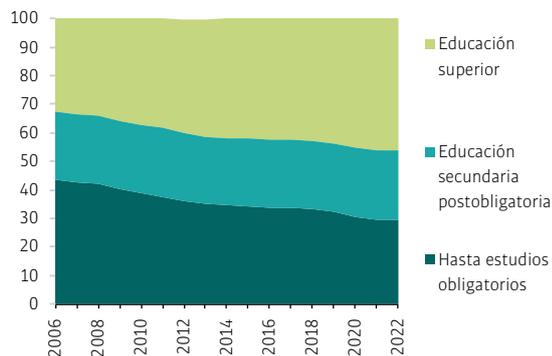
Por otra parte, la información ofrecida por el programa PIAAC de la OCDE muestra que las competencias básicas de la población en edad de trabajar son bajas, a igualdad de nivel de estudios, en comparación con otros países desarrollados (INEE, 2013). Esto tiene implicaciones para la calidad del empleo, ya que la evidencia para el caso español apunta a que el nivel de competencias influye de modo significativo en aspectos como la inserción laboral y los salarios (Hernández y Serrano, 2013). Como ya se ha mencionado en el capítulo 4, los datos de PIAAC para España indican que la mitad de los universitarios aparentemente sobrecualificados tendrían un nivel de competencias básicas por debajo del que cabría esperar con ese nivel educativo (Serrano y Soler, 2015). Además, las carencias afectarían a otro tipo de competencias menos ligadas a los conocimientos propios de la titulación cursada, pero igualmente relevantes desde el punto de vista de las empresas (Serrano y Ramos [dirs.], 2019; Peiró y Serrano [dirs.], 2023).

Estas grandes diferencias en calidad del empleo ligadas al nivel educativo de los trabajadores son relevantes ya que en este ámbito existe una sustancial desigualdad entre regiones (Pérez, Serrano y Uriel [dirs.], 2019). La evolución temporal de la composición de la población ocupada por niveles de estudios es claramente favorable para el conjunto de España (gráfico 7.3, panel a). Se produce un aumento sostenido del porcentaje de ocupados con estudios superiores (universitarios y FP superior) hasta representar el 46,4% del total en 2002 frente al 32,6% en 2006, el nivel más alto de toda la historia. Por el contrario, disminuye con fuerza el peso de quienes solo cuentan como mucho con estudios obligatorios, del 43,6% en 2006 al 29,7% en 2022. Ese avance en materia educativa afecta a todas las comunidades autónomas (gráfico 7.3, panel b), con incrementos del porcentaje de ocupados con estudios superiores por encima de los 9 puntos porcentuales respecto a 2007 en todas ellas.

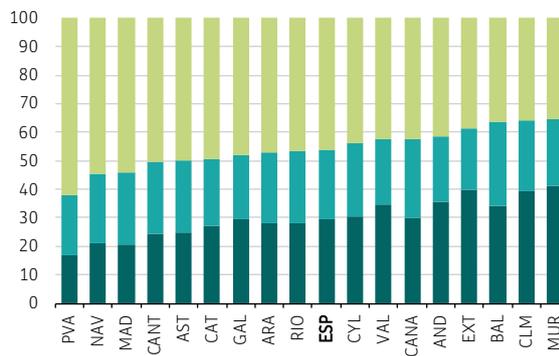
Ocupados por nivel formativo alcanzado

a) Estructura de la población ocupada

a1. España. 2007-2022
(porcentaje)

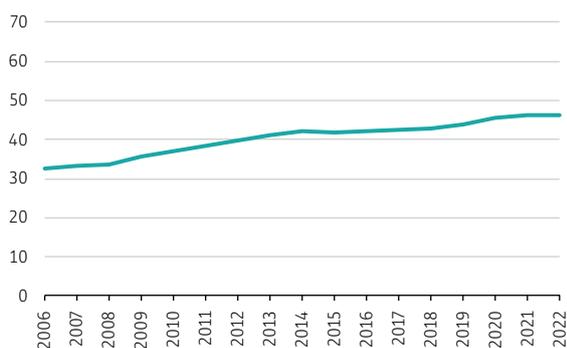


a2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)

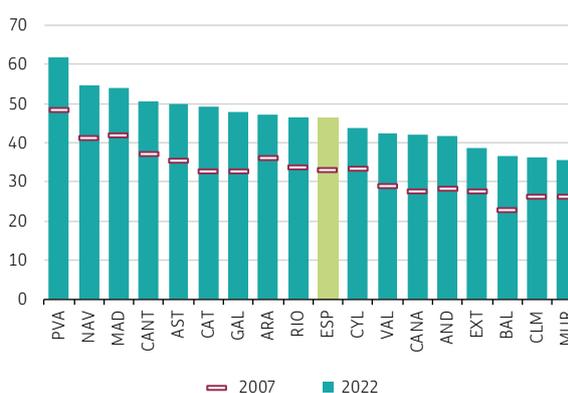


b) Porcentaje de población con estudios superiores

b1. España. 2006-2022
(porcentaje)



b2. Comunidades autónomas. 2007 y 2022
(porcentaje)



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

En cualquier caso, las diferencias continúan siendo notables entre Madrid y las comunidades del norte, por un lado, y las comunidades insulares y del sur por otro. En Cantabria (50,4%), Madrid (51,1%), Navarra (54,5%) y País Vasco (61,9%) más de la mitad de los trabajadores tiene estudios superiores. Por el contrario, Murcia, Castilla-La Mancha, Baleares y Extremadura no llegan al 40%. La diferencia entre País Vasco y Extremadura es de 26,4 puntos porcentuales, mayor de hecho que la que existía en 2007 (22,1 puntos).

Aunque hay que recordar que, como ya se ha comentado, el nivel de estudios terminados no es el único aspecto relevante en términos de formación, la gran heterogeneidad observada en ese ámbito contribuye, sin duda, a generar buena parte de las diferencias regionales observadas en calidad del empleo. De nuevo, a pesar de no poder hablar de causalidad en sentido estricto, la relación existente a nivel re-

no deseada, subempleo y trabajadores que quieren cambiar de empleo; Illes Balears en jornada parcial no deseada, subempleo y trabajadores que quieren cambiar de empleo; y Aragón, Canarias y Cantabria en subempleo.

Por el contrario, comunidades como Extremadura muestran, todo lo demás constante, resultados significativamente peores en todas las variables de calidad. En el caso de la temporalidad destaca también el efecto regional negativo de Andalucía (9,7 puntos menos de probabilidad de empleo indefinido que en Madrid todo lo demás constante), muy semejante al de Extremadura. En jornada parcial no deseada destaca Extremadura (3,9 puntos más de probabilidad) al igual que en subempleo (3,6 puntos más), búsqueda de otro empleo (1,2 puntos más) o probabilidad de un empleo cualificado (5,3 puntos menos).

Las estimaciones salariales también presentan efectos regionales estadísticamente significativos (cuadro 7.2). A igualdad de características personales de los trabajadores (nivel de formación incluido), sector de ocupación y tamaño de empresa, los salarios son significativamente más altos que en Madrid en País Vasco (un 10,2% más), Navarra (5,8%) y, en menor medida, Illes Balears (1,9%). El resto de comunidades presenta efectos regionales significativamente menores que Madrid, especialmente en el caso de Extremadura (-15,6%), Galicia (-10,3%) y Murcia (8,8%).

Como puede observarse, la magnitud de los efectos regionales es sustancial y, en general, muestra un patrón relativamente favorable en Madrid y las comunidades del nordeste, en contraposición a la situación menos favorable de las regiones del sur. Esto sugiere que otras características de entorno que, dada la información disponible, no han podido ser consideradas en este informe pueden ser relevantes, limitando o impulsando la calidad del empleo de las diferentes comunidades autónomas.

CONCLUSIONES

El objetivo de alcanzar el pleno empleo sigue siendo un elemento básico de las estrategias de política económica de los países y España, con tasas de paro especialmente elevadas, no es una excepción. A pesar de ello, la calidad del empleo ha ido ganando espacio en las agendas de los gobiernos, mientras que en el debate social y económico está cada vez más presente la idea de que la calidad del empleo es un elemento clave para el bienestar personal y social. Su inclusión dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) es buena muestra de ello.

Sin embargo, la calidad del empleo es un fenómeno complejo y difícil de hacer operativo por su carácter multidimensional. El empleo tiene muchas facetas y cada una de ellas influye en su calidad en mayor o menor grado. Esto dificulta su apropiada medición, algo que resulta imprescindible para poder analizar la cuestión con rigor. El objetivo de este informe ha sido abordar la medición de la calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas, contribuyendo así a tratar de paliar la falta de datos sobre este problema, algo especialmente evidente a nivel territorial. Ese esfuerzo se ha realizado a partir de los marcos analíticos para la medición de la calidad del empleo desarrollados a nivel internacional, cuyo elemento básico es considerar la multidimensionalidad dentro de las posibilidades que las fuentes estadísticas ofrezcan.

Esto ha supuesto tener en cuenta características del empleo tan diversas como los aspectos salariales, el tipo de contrato y de jornada, los horarios, la exposición a riesgos laborales y sanitarios, las posibilidades de conciliación, la clase de ocupación que se desarrolla o la satisfacción experimentada en el trabajo, entre otros. Además, la correspondencia entre esas características del empleo y las preferencias y características de los individuos se ha considerado como otro aspecto adicional de la calidad del empleo. Para ello se han tenido en cuenta cuestiones como los motivos del empleo a tiempo parcial o temporal, el grado de ajuste entre requerimientos del puesto y la formación del trabajador, la satisfacción respecto a los horarios o el deseo de cambiar de trabajo, indicativo de insatisfacción con el empleo actual. En conjunto, se han examinado aproximadamente 40 indicadores para los que las fuentes estadísticas disponibles ofrecen información a nivel regional.

EVOLUCIÓN CUANTITATIVA DEL MERCADO DE TRABAJO: EMPLEO, ACTIVIDAD Y PARO

La evaluación de la calidad del empleo no puede hacerse sin tener en cuenta la situación global del mercado de trabajo y situarla en ese contexto. En realidad, la existencia de empleo es una condición necesaria previa para poder empezar a hablar de su calidad. El análisis del mercado de trabajo español a partir de indicadores de empleo, acti-

vidad y desempleo muestra la existencia de una elevada sensibilidad al ciclo económico, falta de capacidad para ofrecer suficientes oportunidades laborales y una elevada heterogeneidad a nivel regional, con un patrón territorial notablemente persistente, caracterizado por un desempeño más favorable en las regiones del nordeste del país y Madrid y menos favorable en Canarias y las regiones del sur peninsular.

A nivel del conjunto de España, la situación actual (2022) muestra avances sustanciales tras el fin de la pandemia y es notablemente mejor que la de 2013, el peor momento de la Gran Recesión, pero en muchos aspectos todavía no se han recuperado los niveles previos al inicio de esa crisis. En términos históricos la situación actual podría considerarse como relativamente favorable, pero sin igualar los registros logrados en 2007.

Ese diagnóstico nacional puede extenderse en general a las diferentes comunidades autónomas con los matices pertinentes. En todas ellas se ha producido una recuperación económica y se han experimentado avances notables en materia de ocupación y reducción del desempleo. Sin embargo, esa recuperación presenta un notable grado de heterogeneidad regional y, en general, resulta todavía incompleta en relación con la situación de cada comunidad en 2007.

En comparación con ese momento, solo un número reducido de comunidades autónomas han conseguido incrementar el empleo (Illes Balears y Canarias en buena medida, Madrid y Murcia de modo más moderado). Incluso en estos casos el resto de los indicadores de mercado de trabajo muestra una situación peor en 2022 que en 2007. En todas las comunidades autónomas la tasa de empleo es menor que en 2007, con incrementos en el número de parados, la tasa de paro, la tasa de paro de larga duración o los indicadores ampliados de desempleo.

LA CALIDAD DEL EMPLEO A PARTIR DE SUS CARACTERÍSTICAS

En general, el análisis de las características del empleo apunta a la existencia de problemas relevantes de calidad del empleo para España en la actualidad en casi todos los aspectos considerados. Con información de 2022, en materia de estabilidad laboral, la tasa de temporalidad sigue siendo muy alta (21,1%), debido principalmente al sector público (31,4%), ya que en el sector privado se ha moderado sustancialmente (18,5%). Además, uno de cada tres contratos temporales (el 34,2%) tiene una duración inferior al año, el 16% de los ocupados tiene una antigüedad en la empresa inferior al año y un 3,6% de los asalariados trabaja a través de una ETT.

En materia de tipo de ocupación, tipo de jornada y horarios también se detectan carencias. El peso de las ocupaciones de alta cualificación es mayor que nunca en la historia (35,6% del empleo total), pero continúa siendo bastante más bajo que en otros países de nuestro entorno (42,9% en la media de la UE27). Una parte significativa de los ocupados (un 6,7% del total) tiene que conformarse con un empleo a jornada parcial, aunque no lo desee, por no encontrar empleo a jornada completa. Del mismo modo, las situaciones de subempleo afectan al 8,3% de los ocupados, el 48,5% de los ocupados tiene jornadas largas (entre 40 y 48 horas semanales) y otro 6,8% muy largas (49 o más horas), muchos trabajan a menudo al final de la tarde (17,6% de los ocupados), por la noche (5,2%), los sábados (28,8%) o los domingos (17,4%) y un 21,5% de los asalariados trabaja a turnos.

Además, una parte relevante de los trabajadores se enfrenta a problemas para conciliar el trabajo con la vida familiar. En el caso de uno de cada cuatro ocupados

con hijos menores de 15 años esa situación condiciona su empleo y uno de cada tres ocupados con responsabilidades por cuidado de hijos o familiares se enfrenta a problemas debido al empleo. De hecho, la mitad de los asalariados con responsabilidades de cuidado no pueden modificar el inicio o el final de la jornada laboral. Por otra parte, un tercio de los trabajadores son contactados por motivos laborales durante su tiempo libre y la mayoría de los empleados declara trabajar bajo presión, aunque esa situación solo reviste carácter permanente para uno de cada diez, mientras que uno de cada tres tiene poca o nula capacidad para influir en el orden o contenido de las tareas que debe realizar.

A todo lo anterior hay que añadir que el salario medio apenas ha crecido en términos reales, una evolución decepcionante, pero en línea con el discreto comportamiento de la productividad del trabajo en España. Además, el problema es particularmente intenso para el 16,6% de los asalariados afectados por salarios bajos (es decir, por debajo de 2/3 del salario mediano) o el 2,5% de asalariados que realizan horas extraordinarias sin cobrarlas. A su vez, la brecha salarial de género todavía es de un 10% y la probabilidad de perder el empleo en el futuro a causa de su automatización se estima en el 51,5%.

Por otra parte, la siniestralidad se sitúa con una incidencia de 2.852 accidentes por cada 100.000 trabajadores y la última información disponible sobre la satisfacción con el trabajo indica que la valoración de los trabajadores es de notable (7,3 sobre 10 en 2018).

En definitiva, existen problemas apreciables de calidad en muchos ámbitos del empleo. Sin embargo, eso no debe impedir reconocer el hecho de que una gran parte de los ocupados no se ven afectados por la mayoría de esos problemas.

Sin embargo, en la mayoría de los aspectos considerados se observa una evolución positiva en el periodo más reciente, con una situación, en general, mejor que la de 2007, el momento con mejor desempeño del mercado laboral español de los últimos 40 años. De hecho, en un número sustancial de indicadores los registros de 2022 son los mejores de las últimas décadas.

Así, la tasa de temporalidad global y del sector privado ha descendido hasta niveles mínimos en términos históricos, en parte, aunque no exclusivamente, gracias al aumento del empleo fijo discontinuo impulsado por la última reforma laboral. Lo mismo ocurre con el peso de los contratos temporales de duración más corta. Los datos de antigüedad en la empresa también reflejan esa mayor estabilidad en comparación con periodos pasados. Otra evolución positiva a señalar es el aumento sostenido del peso de las ocupaciones altamente cualificadas en el empleo total, que actualmente se sitúa en máximos históricos. La incidencia de las jornadas largas o muy largas está en niveles bajos, aunque muestra un repunte preocupante tras la pandemia. En materia salarial el único avance reseñable es la reducción de la brecha de género, que estaría en su nivel más bajo. La siniestralidad también muestra una evolución favorable y se encuentra también en su nivel más bajo de las últimas décadas y, finalmente, el riesgo medio potencial de perder el empleo por automatización muestra una evolución muy suave a la baja.

En otros indicadores la evolución reciente ha sido asimismo positiva, pero insuficiente para recuperar los niveles previos a la Gran Recesión. Esto sucede con el porcentaje de empleo involuntario a tiempo parcial (6,7% en 2022, 10% en 2013 y 3,7% en 2007) o el porcentaje de trabajadores subempleados (8,3%, 14,5% y 7,1%, respectivamente).

Por el contrario, la tasa de temporalidad en el sector público está en máximos históricos, al igual que el peso de las ETT en el empleo asalariado y el porcentaje de

ocupados con horarios poco habituales o que trabajan frecuentemente en sábado o domingo. La evolución temporal del salario real medio ha sido, como ya se ha comentado, decepcionante.

Esos problemas de calidad del empleo están presentes en mayor o menor grado en todas las comunidades autónomas, aunque ciertamente con una intensidad que en ocasiones es muy dispar. Las tasas de temporalidad de algunas comunidades se aproximan al 30%, el doble que en otras, el porcentaje de fijos discontinuos entre los asalariados va del 0,6% al 14,1% según comunidad autónoma, el porcentaje de empleados a través de las ETT oscila entre el 1,1% y el 7,1%, el peso de las ocupaciones altamente cualificadas se mueve entre el 27,6% y el 46,2%, el empleo a jornada parcial no deseado entre el 4,3% y el 8,9%, el subempleo entre el 5,9% y el 12%, las jornadas muy largas entre el 4,9% y el 9,1% y el porcentaje de trabajadores con salarios bajos entre el 5,5% y el 28,7%. Finalmente, el salario medio en algunas comunidades es un 47,5% mayor que en otras y el índice de siniestralidad el doble.

Por otra parte, en casi todos los ámbitos considerados los avances (o ausencia de ellos) producidos en el conjunto de España son generalizables a nivel de comunidad autónoma, aunque con intensidad dispar. Esto sucede con la reducción de la temporalidad, el aumento de la antigüedad en el empleo, la reducción de los horarios largos o muy largos o la reducción de la brecha de género y la siniestralidad. También ocurre con algunos problemas que se agravan o que continúan peor que en 2007, como el problema del empleo involuntario a jornada parcial o el aumento del empleo a turnos. En otros casos el comportamiento es mucho más dispar, o incluso refleja evoluciones de signo opuesto según la comunidad de que se trate.

En cualquier caso, el análisis muestra que las diferentes dimensiones de la calidad del empleo no responden a un único patrón territorial generalizable a todas ellas. Por ejemplo, Madrid presenta la menor tasa de temporalidad, el mayor porcentaje de trabajadores en ocupaciones de alta cualificación, salarios medios muy elevados, la menor siniestralidad y el riesgo más bajo por automatización del empleo, pero también el mayor porcentaje de trabajadores que realizan horas extraordinarias no pagadas y una satisfacción con el trabajo por debajo de la media nacional. La detallada información regional ofrecida en el informe permite considerar el caso concreto de cada comunidad con todos los matices que un fenómeno tan complejo como la calidad del trabajo requiere.

DESAJUSTES ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO Y DEL TRABAJADOR

La calidad del empleo depende sin duda de sus características, como las que se acaban de discutir, pero también de su mayor o menor ajuste con las capacidades, necesidades y preferencias de los trabajadores. Los datos disponibles muestran que en la actualidad todavía persisten niveles sustanciales de desajuste de distinto tipo con implicaciones para la calidad del empleo.

Así, en España la mayor parte de los contratos temporales, un 66%, son no deseados y se aceptan solo por la falta de empleo fijo, aunque en los últimos tiempos ese porcentaje está descendiendo de modo notable, en parte a causa de la última reforma laboral. Del mismo modo, la mitad del empleo a tiempo parcial es no deseado y se debe a la falta de empleo a tiempo completo. También se observan desajustes sustanciales en materia formativa, con un 22% de los trabajadores con estudios universitarios empleados en ocupaciones que a priori no requieren forma-

ción superior, y en el ámbito de la jornada laboral, con un 15,1% de ocupados que desean una jornada laboral diferente, sea con más horas para ganar más (9,9% de los ocupados) o menos horas incluso renunciando a una parte del salario (5,2%). Finalmente, un 7,7% de los trabajadores declaran estar buscando un empleo diferente, reflejo de que el que ya disponen no les parece adecuado.

Esos desajustes muestran en general un carácter cíclico, empeorando durante las crisis y moderándose en las recuperaciones gracias a la correspondiente mejora global de las oportunidades laborales. Sin embargo, conviene notar algunos fenómenos particulares. El problema del desajuste educativo ha pasado de mostrar una tendencia creciente a una aparente estabilización en los últimos quince años, dentro de la gravedad. El deseo de reducción de horas trabajadas asumiendo una reducción proporcional del salario muestra un comportamiento opuesto al de otros desajustes, aumentado su intensidad en los periodos de bonanza económica y moderándose en las crisis. Finalmente, el inconformismo del trabajador con el empleo actual parece haber crecido tras la pandemia, aumentando su intensidad durante la recuperación posterior, un fenómeno contrario al comportamiento habitual en épocas pasadas.

En términos históricos algunos de esos desajustes siguen siendo elevados, pero se sitúan en niveles mínimos (porcentaje de temporalidad no deseada, deseo de trabajar más horas) y, por el contrario, otros en niveles máximos o próximos a ellos (sobrecualificación, deseo de trabajar menos horas incluso cobrando menos, trabajadores ocupados que buscan otro empleo).

Desde una perspectiva regional los desajustes señalados están presentes de modo relevante en todas las comunidades autónomas. Sin embargo, se observan diferencias territoriales muy sustanciales. En general, en los ámbitos considerados existen comunidades con un desajuste que llega a ser la mitad más que en otras. De hecho, en el caso del desajuste entre horas trabajadas y deseadas o en el de búsqueda de otro empleo, la diferencia relativa llega a ser incluso mayor. Por otra parte, cada tipo de desajuste presenta un patrón territorial particular, sin que haya grupos de comunidades con desajustes sistemáticamente mayores (o menores) en todos los ámbitos considerados. Por ejemplo, Madrid presenta el menor grado de desajuste educativo pero el mayor porcentaje de deseo de cambiar de empleo y lo contrario sucede en Baleares o Cantabria. Del mismo modo, el deseo de cambiar las horas de trabajo es especialmente frecuente en el País Vasco, mientras que en otros tipos de desajuste esa comunidad se sitúa en la media nacional o por debajo de la misma. En definitiva, el desajuste es un aspecto básico de los mercados laborales regionales, así como una dimensión fundamental de la calidad del empleo, pero presenta rasgos particulares en cada comunidad autónoma a los que es necesario prestar atención.

TELETRABAJO Y CALIDAD DEL EMPLEO

El teletrabajo es un fenómeno reciente con notables implicaciones potenciales para la calidad del empleo. El teletrabajo ha experimentado un rápido crecimiento, especialmente impulsado por la pandemia de la Covid-19, pasando a convertirse en una característica común en la vida laboral de muchos países. Sin embargo, determinar el efecto neto del teletrabajo sobre la calidad del empleo resulta complejo. Por un lado, puede presentar ventajas como la reducción de los desplazamientos, la flexibilidad horaria y la conciliación de la vida laboral y personal. Sin embargo, por otro lado, también plantea desafíos y riesgos como el aislamiento social, la dificultad

para establecer límites entre el trabajo y la vida familiar o la falta de contacto directo con compañeros y superiores. Los estudios realizados apuntan a que la implementación exitosa del teletrabajo requiere una comunicación efectiva, apoyo mutuo, definición clara de responsabilidades, adaptación de los procesos de trabajo y el uso adecuado de la tecnología. Además, el resultado final más o menos satisfactorio puede depender en gran medida de las competencias y habilidades de los trabajadores, así como de las condiciones sociales y las limitaciones técnicas.

Desde una perspectiva más amplia, el teletrabajo puede tener efectos positivos en la sociedad, como la reducción de emisiones y la mejora de la inclusión laboral. Sin embargo, también puede generar fragmentación laboral y nuevas desigualdades, ya que no todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades o capacidades para teletrabajar. Por eso, es fundamental que las empresas implementen buenas prácticas para fortalecer la confianza, la comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores, y que se establezcan políticas y regulaciones adecuadas para garantizar la calidad del empleo y proteger los derechos de los teletrabajadores. En última instancia, el éxito del teletrabajo depende de la colaboración entre empleados, empresas y sociedad en general, así como de la adaptación continua y el aprendizaje en este nuevo entorno laboral.

El teletrabajo ha experimentado un impulso significativo durante la pandemia de la Covid-19 en España, pasando del 8,3% de los ocupados en 2019 al 15,1% en 2020 y el 15,3% en 2021. Esto supone una diferencia notable respecto a otros países donde el teletrabajo ya tenía una presencia más significativa antes de la pandemia. Se trata de un aspecto relevante porque implica que durante la pandemia fueron muchas las empresas que tuvieron que improvisar y realizar cambios sin una planificación previa, una situación que aumenta el riesgo de que se produzcan consecuencias no deseadas tanto para los trabajadores como para las empresas.

En la actualidad (2022) el teletrabajo en España se sitúa en el 14%, tras un moderado descenso respecto al periodo extraordinario de la pandemia, bastante por debajo de la media de la Unión Europea (22,4%) y muy por debajo de otros países donde cerca de la mitad de los trabajadores recurren al teletrabajo con mayor o menor intensidad. En cualquier caso, el porcentaje de teletrabajo en España es muy variable según las características del trabajador (edad, nivel de estudios), el tamaño de la empresa y el sector de que se trate.

El análisis econométrico de los determinantes del teletrabajo para España muestra que, todo lo demás constante, la probabilidad de trabajar aumenta con el nivel de estudios del trabajador y el tamaño de la empresa, es notablemente mayor entre autónomos y empresarios que entre asalariados, así como en las ocupaciones de alta cualificación y de tipo administrativo, y depende mucho del sector productivo, siendo el sector de servicios el que ofrece mayores oportunidades para el teletrabajo, mientras que sectores como la agricultura, la construcción y la hostelería presentan mayores dificultades para trabajar de forma remota.

El análisis por comunidades autónomas confirma el carácter generalizado del aumento originado por la Covid-19, aunque con el fin del periodo de emergencia sanitaria se haya moderado parcialmente en muchas de ellas. En cualquier caso, el porcentaje de teletrabajo sigue siendo mayor en todas que antes de la pandemia. En comparación con 2019 el incremento es especialmente destacable en el caso de Madrid (13,6 puntos más), Cataluña (7,4 puntos) y País Vasco (5,5 puntos), mientras que en otras comunidades el avance consolidado es más moderado, como en Castilla y León, La Rioja, Aragón, Illes Balears, Extremadura o Castilla-La Mancha (con

avances acumulados por debajo de los 2 puntos). La situación actual muestra una posición destacada de Madrid (21,8% de los ocupados) y Cataluña (16%), mientras que el resto de comunidades se sitúa por debajo de la media nacional, con seis de ellas con porcentajes inferiores al 10%.

UNA MIRADA SINTÉTICA A LA CALIDAD DEL EMPLEO

Como ya se ha comentado anteriormente, la calidad del empleo es un fenómeno multidimensional, para cuyo estudio conviene considerar la información con el mayor detalle posible. Sin embargo, con el fin de poder analizar de forma más global la evolución temporal y la situación de cada comunidad autónoma, en este informe se ha desarrollado un índice regional de calidad del empleo para el periodo 2007-2022. El valor de este índice toma como referencia el valor para el conjunto de España en 2007 (asignándole un valor de 100) y ofrece una imagen sintética en función del comportamiento de 18 indicadores individuales de calidad seleccionados, correspondientes a 5 dimensiones distintas de la calidad del empleo.

Ese índice muestra que la calidad del empleo en términos globales se sitúa actualmente en el valor máximo del periodo 2007-2022, 3,1 puntos por encima del nivel de 2007. La calidad del empleo a nivel nacional habría retomado la senda del crecimiento tras un largo estancamiento durante el periodo 2011-2019. La evolución del índice permite apreciar claras diferencias cualitativas entre la Gran Recesión y la crisis de la Covid-19. En 2019 todavía no se había recuperado el nivel de calidad del empleo de 2009, mientras que en 2022 ya se había superado el retroceso de 2021. La mejora entre 2007 y 2022 presenta un carácter general, afectando a todas las comunidades con la única excepción de Extremadura, que sigue todavía ligeramente por debajo de su nivel de 2007. Los incrementos más destacables se han producido en Cataluña, Murcia y Castilla-La Mancha (más de 3,5 puntos) y los más débiles en Canarias, Cantabria y Aragón (en torno a 2 puntos).

El índice dibuja un patrón claro de diferencias territoriales que, además, resulta notablemente persistente a lo largo del tiempo. En términos de calidad global del empleo los mayores niveles se dan en el País Vasco, Madrid, Cataluña, Navarra y La Rioja, todas con índices por encima de la media nacional. Por el contrario, la situación menos favorable se daría en Canarias y las regiones del sur peninsular. Con datos de 2022, los casos extremos corresponden al País Vasco (índice de 107,4) y Extremadura (98,8).

Resulta de interés destacar que los índices regionales de calidad muestran una elevada correspondencia con otros indicadores básicos de bienestar y desarrollo económico, como la renta per cápita, a diferencia de lo que ocurre con el indicador principal de calidad del trabajo del sistema de indicadores de calidad de vida del INE (que situaría a Canarias líder en calidad y al País Vasco y Madrid en el grupo de menor calidad).

Los análisis realizados para el caso de las comunidades autónomas haciendo uso de ese índice han confirmado la estrecha e intensa relación positiva de la especialización productiva y la formación de los trabajadores con la calidad del empleo. Asimismo, han permitido apreciar que las comunidades con un empleo de mayor calidad son, en general, las que tienen tasas de actividad y empleo más elevadas y, sobre todo, tasas de paro más bajas. Esto es relevante porque implica que la mejora de la calidad del empleo en España no tendría por qué entrar en conflicto con la

necesidad de seguir disminuyendo la tasa de paro. En otras palabras, la creación de más empleo no tendría que pasar por el recurso a empleos de baja calidad.

DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

El análisis realizado muestra que la calidad del empleo depende de un conjunto complejo de factores de naturaleza diversa, como el clima económico del momento, el marco institucional y regulatorio del mercado de trabajo, las características del tejido productivo o la formación de los trabajadores. La situación de cada comunidad en esos aspectos condiciona la calidad de su empleo en comparación con el resto.

El ciclo económico tiene una fuerte influencia en la cantidad de empleo, pero también en su calidad. En épocas de crisis desciende el empleo y aumenta la tasa de paro, pero además los salarios se resienten, aumenta el empleo involuntario a tiempo parcial y desciende la satisfacción con el trabajo, aunque inicialmente pueda haber mejoras aparentes de calidad al concentrarse los primeros ajustes de plantilla en el empleo más precario, menos protegido y menos valioso para las empresas. Durante las expansiones, y a medida que estas se consolidan, mejoran las oportunidades laborales y la calidad del empleo.

El marco institucional es también importante. Así, del mismo modo que la legislación laboral propició en el pasado tasas de temporalidad muy elevadas, la reciente reforma laboral ha contribuido a su notable reducción durante el último año, 2022. Por otra parte, aunque con diferencias según sectores y ámbitos, la negociación colectiva en España ha estado muy centrada en el aspecto salarial, en detrimento de otras materias muy relevantes para la calidad del empleo. Esto ha supuesto renunciar a explotar combinaciones alternativas de salario y otros aspectos del empleo favorables para todas las partes y para la calidad del empleo.

Los factores mencionados son relativamente comunes a todas las comunidades, que comparten un mercado único, una legislación básicamente idéntica y un marco de relaciones entre los agentes sociales bastante similar. Sin embargo, las diferencias territoriales son sustanciales en dos aspectos que condicionan de manera muy significativa la calidad del empleo: el tejido productivo y la formación de los trabajadores.

El análisis econométrico a partir de microdatos individuales de los determinantes de la calidad del empleo ha mostrado que la especialización sectorial desempeña un papel muy relevante. A igualdad de otras características (como sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios o región) existen diferencias de hasta 25,5 puntos porcentuales en la probabilidad de tener empleo indefinido; 14,9 puntos en la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial no deseado; 11,8 puntos en la probabilidad de subempleo y 9,6 puntos en la de estar buscando otro empleo diferente al que ya se tiene. El mayor efecto se produce en términos del tipo de empleo, con diferencias de hasta 52,7 puntos porcentuales en la probabilidad de tener una ocupación altamente cualificada. También son sustanciales las diferencias salariales entre sectores, que pueden variar, todo lo demás constante, hasta en un 57,6%. La estrecha relación positiva que existe a nivel regional entre el índice global de calidad del empleo desarrollado en este informe y el peso de los sectores de intensidad digital alta concuerda con esa imagen de fuerte influencia de la especialización productiva en la calidad del empleo.

Otro rasgo relevante del tejido productivo es el tamaño empresarial. El tamaño estaría asociado a ventajas en términos de equipos gestores más formados, mayor

conciencia del valor del capital humano, una organización más eficiente y capacidad de alcanzar niveles más altos de productividad. Las estimaciones realizadas indican que las diferencias salariales por tamaño son de hasta el 31% a igualdad de sector y características del trabajador. En comparación con establecimientos de menos de 10 trabajadores, los salarios serían un 10% más altos en empresas de entre 10 y 49 trabajadores; un 18% más altos en empresas de entre 50 y 199 trabajadores y, finalmente, un 31% más elevados en las empresas de 200 o más trabajadores.

Las diferencias de tejido empresarial resultan muy relevantes desde un punto de vista territorial, ya que la situación es muy dispar tanto en términos de tamaño empresarial como en estructura sectorial. Las empresas grandes tienden a concentrarse en algunas comunidades muy concretas y las diferencias de especialización son muy notables. Los sectores de alta intensidad digital suponen en algunas comunidades más del 30% del empleo total, mientras que en otras no llegan al 14%. Esto constituye un factor favorable a la calidad del empleo en las comunidades más desarrolladas, en comparación con la situación más discreta de otros territorios, como Canarias o las comunidades del sur peninsular.

La formación del trabajador es el otro gran determinante de la calidad del empleo. Las oportunidades laborales y la calidad del empleo son crecientes con el nivel educativo y las competencias de los individuos. El análisis econométrico a nivel regional muestra que, a igualdad de sector, región y otras características personales, la calidad del empleo crece progresivamente con el nivel de estudios completados, correspondiendo la mejor situación a los trabajadores con estudios universitarios. Las diferencias por nivel educativo llegan a los 67 puntos porcentuales en probabilidad de tener una ocupación altamente cualificada; 19,5 puntos en la incidencia de la temporalidad; 7,1 puntos en probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial no deseado y 5,8 puntos en probabilidad de estar en una situación de subempleo. En ese mismo sentido, las estimaciones muestran diferencias salariales de hasta un 73,9 % según el nivel de estudios terminados, todo lo demás constante. Si se considera la relación entre formación y calidad en términos más globales el resultado es similar, con una relación positiva muy estrecha entre el porcentaje regional de ocupados con estudios superiores y el índice de calidad del empleo obtenido en este informe.

Por tanto, la notable mejora global de los niveles educativos de los trabajadores a nivel nacional estaría impulsando el avance de la calidad del empleo a lo largo del tiempo. Por otra parte, los problemas en términos de competencias efectivamente adquiridas que los estudios internacionales de evaluación de competencias reflejan de manera regular para España estarían actuando en sentido contrario.

Desde un punto de vista territorial, la formación constituye otro factor importante de desigualdad en la calidad del empleo, ya que las diferencias regionales en porcentaje de ocupados con estudios superiores superan los 26 puntos porcentuales. Este desigual desarrollo educativo dibuja de nuevo un patrón territorial favorable a la calidad del empleo en Madrid y las regiones del norte y nordeste del país respecto a las comunidades insulares y del sur peninsular.

RECOMENDACIONES PARA IMPULSAR LA CALIDAD DEL EMPLEO

Las deficiencias detectadas en diversos aspectos de la calidad del empleo hacen conveniente considerar los ámbitos en los que cabe plantear actuaciones con el fin de impulsarla. En consonancia con la diversidad de dimensiones de la calidad y sus

determinantes, esa tarea debería implicar a un conjunto también amplio de agentes e instituciones: administraciones públicas, sindicatos, empresas, sistema educativo y los propios trabajadores. La necesidad de ese esfuerzo se hace todavía más evidente y cobra mayor urgencia en el contexto actual de transformación acelerada de las relaciones económicas propiciada por la digitalización.

En este contexto, siete son las recomendaciones formuladas:

1. Como hemos visto, la calidad del empleo depende de la situación económica general y de los ciclos en la actividad. Las políticas económicas orientadas a estimular el crecimiento y estabilizar la economía contribuirían a mejorar la calidad del empleo. Una combinación apropiada de políticas monetarias, fiscales y comerciales es básica para la calidad del empleo, aunque evidentemente el objetivo principal de esas políticas sea otro.
2. La concertación de los agentes sociales es otro aspecto fundamental. La negociación colectiva es un marco especialmente apropiado para abordar de manera adecuada las cuestiones relacionadas con la calidad del empleo. Las empresas y los representantes de los trabajadores deberían perseguir acuerdos amplios que traten no solo del aumento salarial, sino que abarquen un conjunto más amplio de aspectos (salariales y no salariales) igualmente importantes para el bienestar de los trabajadores y la eficiencia de la producción. Esto facilitaría conseguir mejoras globales de la calidad del empleo, conciliando de manera más satisfactoria y eficiente las preferencias y necesidades de ambas partes, pero de manera realista, siempre dentro del conjunto de posibilidades que la organización productiva de la actividad permita.
3. El repaso a las diversas dimensiones de la calidad del empleo ha evidenciado que en algunas de ellas los resultados están muy condicionados por la regulación existente. En este ámbito cabe una doble vía de acción. Por un lado, priorizar la negociación entre los agentes y la ampliación de las materias que potencialmente son objeto de esta. Por otro lado, explorar qué cambios legislativos adicionales podrían plantearse con el objetivo último de mejorar la calidad del empleo, dentro de un marco que propicie la *flexiseguridad* y la reducción de la dualidad existente en el mercado laboral.
4. El discreto desempeño en materia de productividad de la economía española en general y de la gran mayoría de sus comunidades constituye un problema básico para incrementar la calidad del empleo. Los avances serán más intensos y sostenibles con políticas que estimulen el emprendimiento, la inversión y su adecuada composición (más orientada a los intangibles), el esfuerzo en I+D y la innovación, la adaptación a la economía digital y la transición hacia segmentos más favorables en las cadenas globales de valor. En muchos de esos ámbitos las debilidades de la economía española y muchas de sus comunidades siguen siendo considerables.
5. Existen grandes diferencias sectoriales en materia de calidad del empleo. El análisis llevado a cabo para las regiones españolas ha evidenciado que la estructura sectorial es un determinante fundamental de la calidad del empleo. Por ese motivo, el cambio de especialización productiva hacia sectores más dinámicos y caracterizados por un empleo de mayor calidad constituye una palanca poderosa de mejora. La administración pública puede y debe impulsar esa transformación, o al menos no obstaculizarla, pero en última instancia son los empresarios los que han de desempeñar el papel principal.

6. El análisis realizado también ha puesto de manifiesto que el tamaño de la empresa es un determinante relevante de la calidad del empleo. En España y la mayor parte de sus comunidades autónomas, ese tamaño es habitualmente menor que en otros países de nuestro entorno. Eso tiene efectos negativos para la competitividad y productividad empresarial y, en particular, reduce la calidad del empleo. Por ese motivo sería conveniente revisar los obstáculos de tipo financiero, fiscal o ligados a la regulación laboral que dificultan el crecimiento de las empresas. El aspecto relevante es eliminar los obstáculos que hacen que las iniciativas empresariales exitosas se vean finalmente limitadas a tamaños relativamente reducidos, a diferencia de lo que ocurre en otros países.
7. El capital humano de los trabajadores es un determinante fundamental de calidad del empleo. El objetivo de la calidad del empleo pasa por la mejora de la formación. En función de las deficiencias mostradas reiteradamente por los análisis de diagnóstico de la educación y la inserción laboral en España, esto requiere actuar en un doble plano. Es necesario aumentar la calidad del sistema educativo para que proporcione un mayor nivel de competencias en todos sus niveles, pero también reforzar la colaboración entre el mundo académico y el empresarial. El sector público, las empresas y el sistema educativo en su conjunto tienen parte de responsabilidad en este ámbito. Sin embargo, las familias y los propios estudiantes, que son los trabajadores del futuro, son quienes deciden finalmente cuánto y qué estudiar.

Aunque no se ha considerado explícitamente en este informe, centrado en la dimensión territorial de la cuestión, los problemas de calidad podrían afectar de modo desigual a diferentes grupos de población. Por ese motivo tiene sentido diseñar políticas específicas dirigidas a mejorar la inserción laboral de esos grupos concretos. Esto requiere ante todo cambios en las políticas activas de empleo que las hagan más efectivas, concentrando los esfuerzos en las actuaciones formativas orientadas a aumentar la empleabilidad de esos grupos (parados mayores, jóvenes sin cualificación y otros colectivos vulnerables).

ANEXO

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

POR CC. AA. 2022

Andalucía

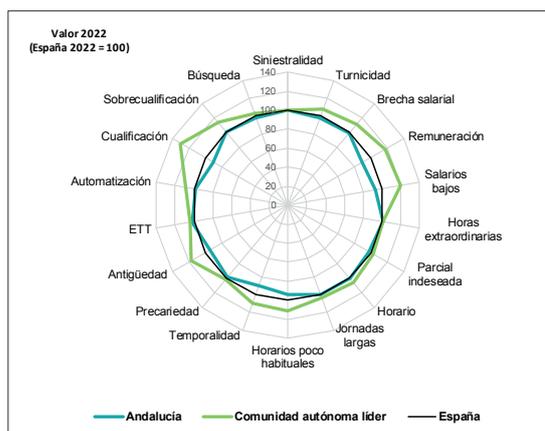
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	99,9	15	-3,2	-7,5

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	56,6	11	-2,0	-7,4
Tasa de empleo	45,9	16	-5,2	-11,2
Tasa de paro (-)	19,0	17	6,1	10,4
Ocupados a jornada parcial (-)	14,4	13	0,9	4,0

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



Aragón

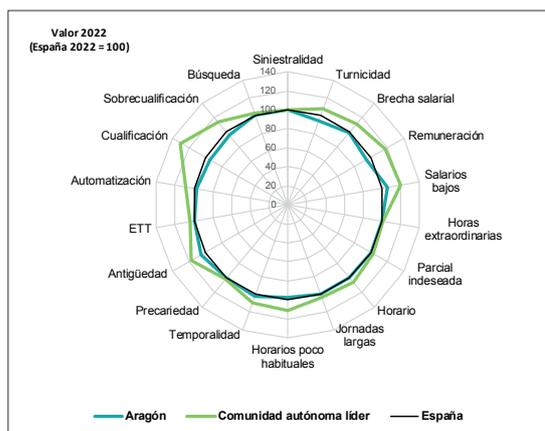
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	102,5	7	-0,6	-4,9

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	58,8	9	0,1	-5,3
Tasa de empleo	53,3	6	2,2	-3,8
Tasa de paro (-)	9,4	2	-3,5	0,8
Ocupados a jornada parcial (-)	14,2	11	0,6	3,7

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



P. de Asturias

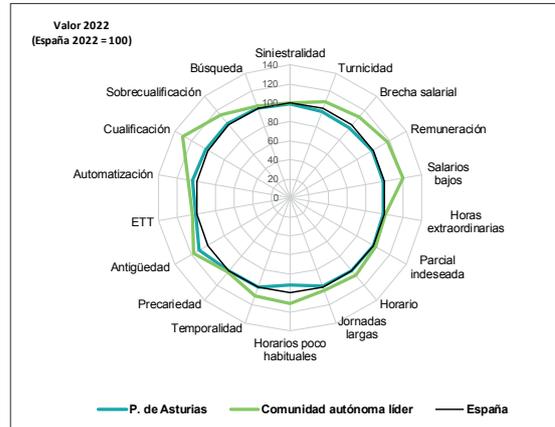
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	103,0	6	-0,1	-4,4

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	49,8	17	-8,9	-14,3
Tasa de empleo	43,5	17	-7,6	-13,6
Tasa de paro (-)	12,6	11	-0,3	4,0
Ocupados a jornada parcial (-)	12,9	6	-0,6	2,4

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



I. Balears

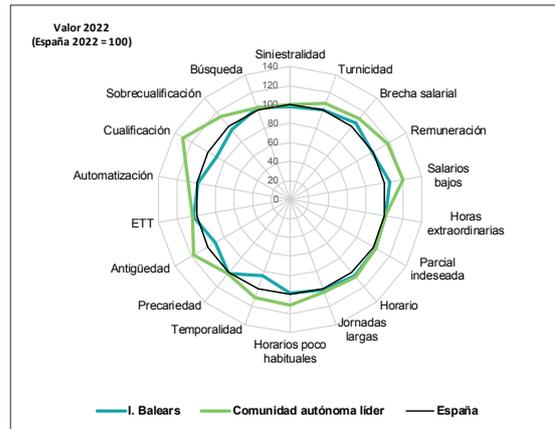
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	102,2	10	-0,9	-5,2

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	64,1	1	5,4	0,0
Tasa de empleo	57,1	1	6,0	0,0
Tasa de paro (-)	10,9	8	-2,0	2,3
Ocupados a jornada parcial (-)	10,4	1	-3,1	0,0

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



Canarias

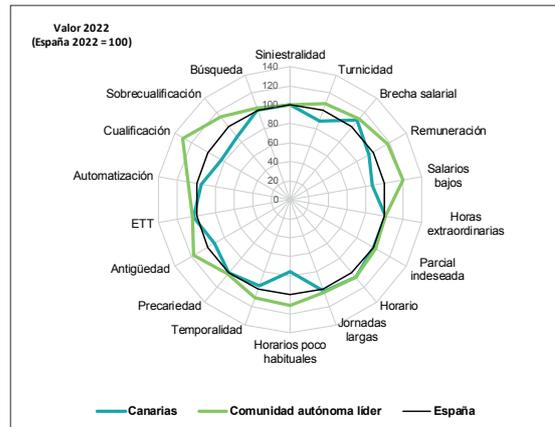
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	98,8	16	-4,3	-8,6

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	59,1	7	0,5	-5,0
Tasa de empleo	48,7	13	-2,3	-8,4
Tasa de paro (-)	17,6	16	4,7	9,0
Ocupados a jornada parcial (-)	11,0	2	-2,5	0,6

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



Cantabria

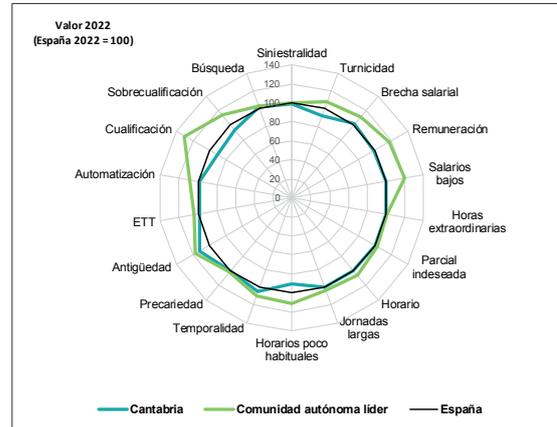
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	102,2	9	-0,9	-5,2

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	54,8	15	-3,9	-9,3
Tasa de empleo	49,6	12	-1,5	-7,5
Tasa de paro (-)	9,4	3	-3,5	0,8
Ocupados a jornada parcial (-)	11,4	3	-2,1	1,0

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



Castilla y León

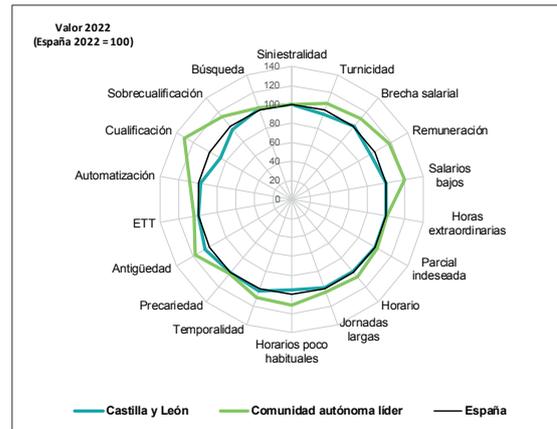
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	101,7	11	-1,4	-5,7

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	55,0	14	-3,7	-9,1
Tasa de empleo	49,6	11	-1,4	-7,5
Tasa de paro (-)	9,8	7	-3,2	1,2
Ocupados a jornada parcial (-)	14,3	12	0,8	3,9

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



Castilla-La Mancha

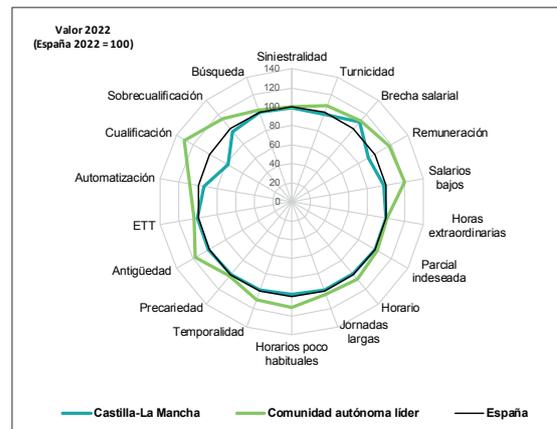
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	101,0	12	-2,1	-6,4

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	59,2	6	0,6	-4,9
Tasa de empleo	50,7	10	-0,3	-6,3
Tasa de paro (-)	14,3	14	1,4	5,7
Ocupados a jornada parcial (-)	13,2	8	-0,3	2,8

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



Cataluña

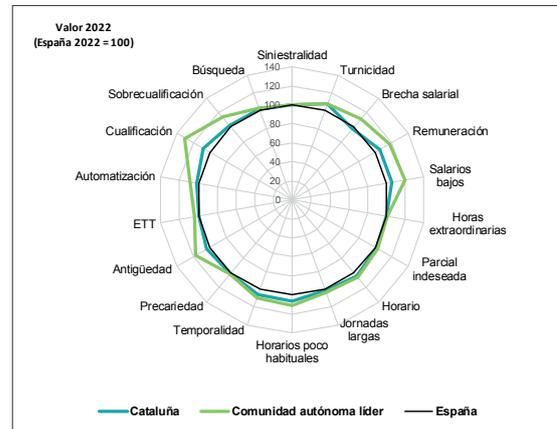
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	106,1	3	3,0	-1,3

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	60,9	3	2,3	-3,2
Tasa de empleo	55,0	3	3,9	-2,1
Tasa de paro (-)	9,7	6	-3,2	1,1
Ocupados a jornada parcial (-)	12,6	4	-0,9	2,1

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



C. Valenciana

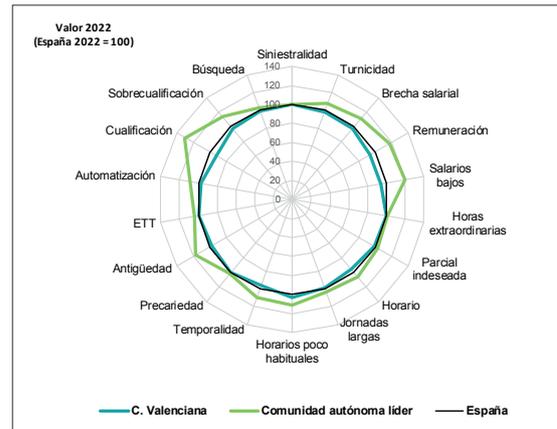
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	100,7	13	-2,4	-6,7

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	58,7	10	0,0	-5,4
Tasa de empleo	50,9	9	-0,1	-6,1
Tasa de paro (-)	13,2	12	0,3	4,6
Ocupados a jornada parcial (-)	15,3	16	1,8	4,9

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



Extremadura

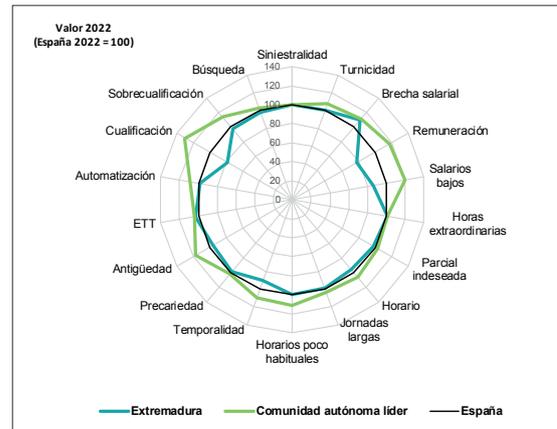
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	98,8	17	-4,3	-8,6

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	55,6	13	-3,1	-8,5
Tasa de empleo	46,0	15	-5,1	-11,1
Tasa de paro (-)	17,3	15	4,4	8,7
Ocupados a jornada parcial (-)	14,7	15	1,2	4,3

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



Galicia

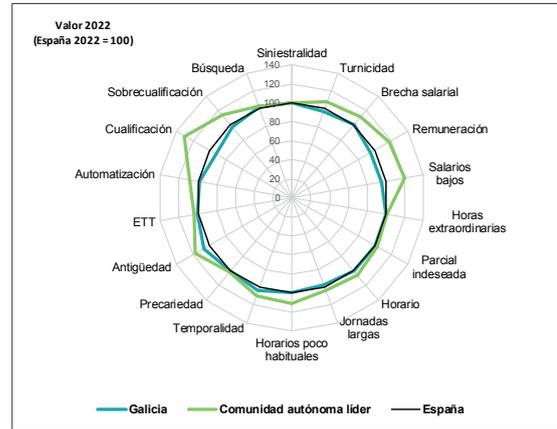
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	102,2	8	-0,9	-5,1

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	52,9	16	-5,7	-11,1
Tasa de empleo	47,1	14	-4,0	-10,0
Tasa de paro (-)	11,0	9	-1,9	2,4
Ocupados a jornada parcial (-)	14,0	9	0,5	3,6

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



C. de Madrid

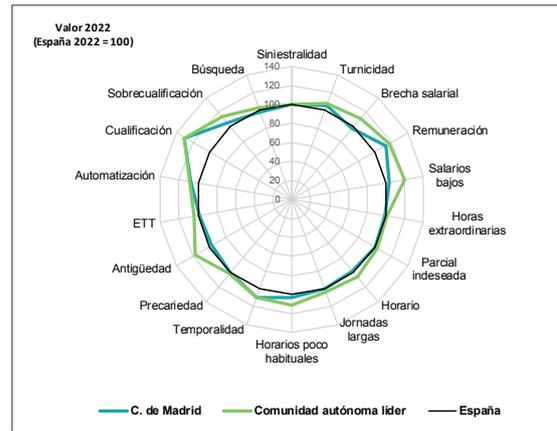
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	107,0	2	3,9	-0,4

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	63,4	2	4,8	-0,6
Tasa de empleo	56,3	2	5,3	-0,8
Tasa de paro (-)	11,2	10	-1,7	2,6
Ocupados a jornada parcial (-)	12,8	5	-0,8	2,3

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



R. de Murcia

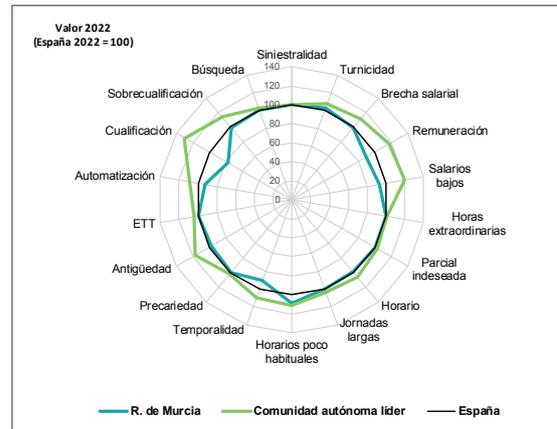
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	99,9	14	-3,2	-7,5

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	59,7	5	1,1	-4,4
Tasa de empleo	51,8	7	0,7	-5,3
Tasa de paro (-)	13,3	13	0,3	4,7
Ocupados a jornada parcial (-)	13,0	7	-0,5	2,6

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



C. F. de Navarra

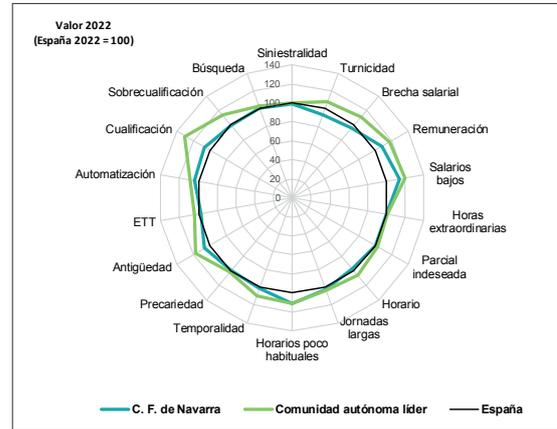
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	105,0	4	1,9	-2,3

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	59,0	8	0,3	-5,1
Tasa de empleo	53,3	5	2,3	-3,8
Tasa de paro (-)	9,6	5	-3,3	1,0
Ocupados a jornada parcial (-)	14,1	10	0,6	3,7

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



País Vasco

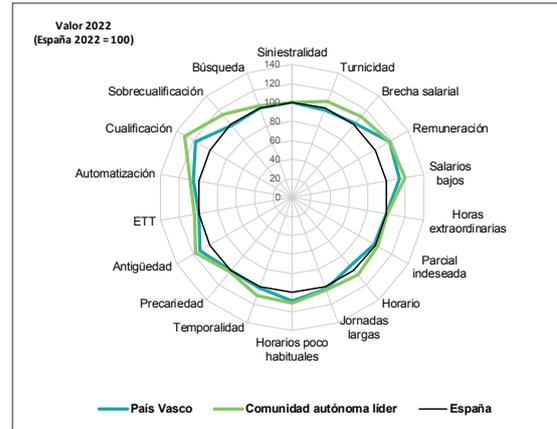
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	107,4	1	4,3	0,0

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	56,5	12	-2,2	-7,6
Tasa de empleo	51,6	8	0,6	-5,5
Tasa de paro (-)	8,6	1	-4,3	0,0
Ocupados a jornada parcial (-)	15,8	17	2,3	5,3

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



La Rioja

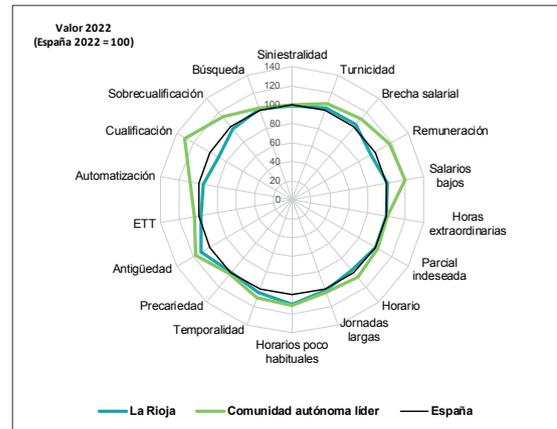
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	Valor 2022 (España 2007 = 100)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. líder
ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO	103,3	5	0,2	-4,1

VARIABLES DE CANTIDAD

	Valor 2022 (%)	Posición	Distancia (p.p.)	
			a España	a CC.AA. Líder
Tasa de actividad	59,8	4	1,2	-4,2
Tasa de empleo	54,2	4	3,1	-2,9
Tasa de paro (-)	9,5	4	-3,4	0,9
Ocupados a jornada parcial (-)	14,6	14	1,0	4,1

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO (detalle)



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBA-RAMÍREZ, A. (1993). «Mismatch in the Spanish labor market: overeducation?». *The Journal of Human Resources* 28, n.º 2: 259-278. <https://www.jstor.org/stable/146203>
- ANGHEL, B., M. COZZOLINO y A. LACUESTA (2020). «El teletrabajo en España». *Boletín Económico* n.º 2/2020. Madrid: Banco de España. <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T2/descargar/Fich/be2002-art13.pdf>
- AUTOR, D. H. (2013). «The ‘task approach’ to labor markets: an overview». *Journal for Labour Market Research* 46, n.º 3: 185-99. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0128-z>
- (2015). «Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation». *Journal of Economic Perspectives* 29, n.º 3: 3-30. <https://www.jstor.org/stable/43550118>
- BAKER, E., G. C. AVERY y J. CRAWFORD (2006). «Home alone: The role of technology in telecommuting». *Information Resources Management Journal* 19, n.º 4: 1-22. <http://doi.org/10.4018/irmj.2006100101>
- BECKER, G. S. (1962). «Investment in human capital: a theoretical analysis». *Journal of Political Economy* 70, n.º 5. <https://doi.org/10.1086/258724>
- (1964). *Human capital*. Nueva York: Columbia University Press.
- BLOOM, N., J. LIANG, J. ROBERTS y Z. J. YING (2015). «Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment». *The Quarterly Journal of Economics* 130, n.º 1 (febrero): 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- BREGGER, J. E. y S. E. HAUGEN (1995). «BLS introduces new range of alternate unemployment indicators». *Monthly Labor Review* (octubre): 19-26. <https://www.bls.gov/opub/mlr/1995/10/art3full.pdf>
- BRUNDAGE, V. (2014). «Trends in unemployment and other labor market difficulties». *Beyond the Numbers* 3, n.º 25. <https://www.bls.gov/opub/btn/volume-3/pdf/trends-in-unemployment-and-other-labor-market-difficulties.pdf>
- BRYNJOLFSSON, E. y A. MCAFFEE (2014). *The second machine age: work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies*. Nueva York: Londres: W. W. Norton & Company.
- BUDRÍA, S. y A. MORO-EGIDO (2008). «Education, educational mismatch, and wage inequality: Evidence for Spain». *Economics of Education Review* 27, n.º 3: 332-341. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.10.005>
- CALVINO, F., C. CRISCUOLO, L. MARCOLIN y M. SQUICCIARINI (2018). «A taxonomy of digital intensive sectors». *OECD Science, Technology and Industry Working Papers* n.º 2018/14. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f404736a-en>
- CAZES, S., A. HIJZEN y A. SAINT-MARTIN (2015). «Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework». *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* n.º 174. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jrp-02kjwimr-en>
- DINGEL, J. I. y B. NEIMAN (2020). «How many jobs can be done at home?». *Journal of Public Economics* 189 (septiembre): 104235. <https://doi.org/10.1016/j.jpu-beco.2020.104235>

- DOMÉNECH, R., J. R. GARCÍA, M. MONTAÑEZ y A. NEUT (2018). «Afectados por la revolución digital: el caso de España». *Papeles de Economía Española* n.º 156: 128-145. <https://www.funcas.es/articulos/afectados-por-la-revolucion-digital-el-caso-de-espana/>
- ESPAÑA (2020). «Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia». *Boletín Oficial del Estado* n.º 253, de 23 de septiembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>
- EUROSTAT. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Luxemburgo: Comisión Europea. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en [consulta: abril de 2023a].
- Labour market. Information on data. Quality of employment. Luxemburgo: Comisión Europea. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/information-data/quality-employment> [consulta: abril de 2023b].
- «Quality of employment». UNECE framework. Luxemburgo: Comisión Europea. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/341520/8195276/Quality+of+employment_UNECE+Framework.pdf/b8ff01do-5c40-bb79-f9a2-d43a5d2ba1e6?t=1673274377303 [consulta: abril de 2023c].
- FREY, C. B. y M. A. OSBORNE (2017). «The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?». *Technological Forecasting and Social Change* 114: 254-280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- GAJENDRAN, R. S. y D. A. HARRISON (2007). «The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences». *Journal of Applied Psychology* 92, n.º 6: 1524-1541. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- GALLEGO, A. (septiembre de 2017). «Ocupaciones en transformación: ¿A quién afectará el cambio tecnológico?». *El Observatori Social*. Barcelona: Fundación “La Caixa”. <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/-/ocupaciones-en-transformacion-a-quien-afectara-el-cambio-tecnologico>
- GARCÍA-MONTALVO, J. y J. M. PEIRÓ (2009). *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral. Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes 2008*. València: Fundación Bancaja, 2009.
- GIBBS, M., F. MENGEL y C. SIEMROTH (2021). «Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on IT professionals». Becker Friedman Institute for Economics Working Paper n.º 2021-56. Chicago: University of Chicago. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3843197>
- GOLDEN, T. D., J. F. VEIGA y R. N. DINO (2008). «The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?». *Journal of Applied Psychology* 93, n.º 6: 1412-1421. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0012722>
- GORJÓN, Lucía, Ainhoa OSÉS y Sara DE LA RICA (2022). *El futuro del colectivo universitario: calidad del empleo y competencias*. Bilbao: ISEAK (Informe ISEAK n.º 2022/1). <https://iseak.eu/documentos/el-futuro-del-colectivo-universitario-calidad-del-empleo-y-competencias/2022>
- GRIGGS, T. L., W. J. CASPER y L. T. EBY (2013). «Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of low-income workers». *Journal of Vocational Behavior* 82, n.º 1: 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.006>

- G SCHWIND, L. y O. VARGAS (2019). «Telework and its effects in Europe». En J. C. Messenger (ed.). *Telework in the 21st Century*. Cheltenham (Reino Unido): Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>
- HAINES III, V. Y., S. ST-ONGE y M. ARCHAMBAULT (2002). «Environmental and person antecedents of telecommuting outcomes». *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)* 14, n.º 3: 32-50. <https://doi.org/10.4018/joeuc.2002070103>
- HANUSHEK, E. A. y D. KIMKO (2000). «Schooling, labor-force quality and the growth of nations». *American Economic Review* 90, n.º 5: 1184-1208. <http://doi.org/10.1257/aer.90.5.1184>
- HANUSHEK, E. A. y L. WOESSMANN (2015). «The economic impact of educational quality». En P. Dixon, S. Humble y C. Counihan (eds.). *Handbook of International Development and Education*. Cheltenham (Reino Unido): Edward Elgar Publishing: 6-19. <https://doi.org/10.4337/9781783473540.00009>
- HANUSHEK, E. A., G. SCHWERDT, S. WIEDERHOLD y L. WOESSMANN (2015). «Returns to skills around the world: evidence from PIAAC». *European Economic Review* 73: 103-130. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2014.10.006>
- HANUSHEK, E. A., J. RUHOSE y L. WOESSMANN (2017). «Knowledge capital and aggregate income differences: development accounting for US States». *American Economic Journal: Macroeconomics* 9, n.º 4: 184-224. <http://doi.org/10.1257/mac.20160255>
- HAUGEN, S. E. (2009). «Measures of Labor Underutilization from the Current Population Survey». BLS Working Papers n.º 424. Washington D. C.: U.S. Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2009/ecog0020.htm>
- HERNÁNDEZ, L. y L. SERRANO (2012). «Overeducation and its effects: a closer look at the Spanish regions», *Investigaciones Regionales*, n.º 24: 59-90. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4087657.pdf>
- (2013). «Los efectos económicos de la educación en España: Una aproximación con datos PIAAC». En. *PIAAC: Programa Internacional para la Evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Volumen II: Análisis secundario*. Madrid: Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: 65-87. <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/dam/jcr:49e389fe-3128-472c-9de7-579ce586db16/hernandezserranopiaac2013vol2.pdf>
- (2018). «Formación, mercado de trabajo y crecimiento económico en España: ¿un nuevo modelo tras la crisis?». *Cuadernos Económicos de I.C.E.* n.º 95: 57-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6784347&orden=0&info=link>
- INE (Instituto Nacional de Estadística). Contabilidad regional de España (CRE). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=ultiDatos&idp=1254735576581 [consulta: abril de 2023].
- Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&idp=1254735976596&menu=resultados#!tabs-1254736061996 [consulta: abril de 2023].
- Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&idp=1254735976596&menu=resultados#!tabs-1254736195109 [consulta: abril de 2023].

- Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608 [consulta: abril de 2023].
 - Encuesta de Población Activa (EPA). Anual. 2022. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195128 [consulta: abril de 2023].
 - Encuesta de Población Activa (EPA). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 [consulta: abril de 2023].
 - Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo 2020. Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo. Madrid. Disponible en: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=7987> [consulta: abril de 2023].
 - Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0 [consulta: abril de 2023].
 - Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo especial 2019 (Base Censos 2011). Organización y duración de la jornada laboral. Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2019/&file=pcaxis&L=0 [consulta: abril de 2023].
 - Indicadores de Calidad de Vida (ICV). Madrid. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas [consulta: abril de 2023].
- INEE (Instituto Nacional de Evaluación Educativa) (2013). *PIAAC: Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Volumen I*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Centro de Publicaciones. <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/inee/internacional/piaac/piaac2013vol1.pdf?documentId=0901e72b81741bbc>
- JAUMOTTE, F. (2011). «The Spanish labor market in a cross-country perspective». Working Paper n.º 2011/011. Washington D.C.: Fondo Monetario Internacional (FMI). <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/The-Spanish-Labor-Market-in-a-Cross-Country-Perspective-24569>
- KAZEKAMI, S. (2020). «Mechanisms to improve labor productivity by performing telework». *Telecommunications Policy* 44, n.º 2 (marzo): 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- MATEOS, L., I. P. MURILLO y M.^a del M. SALINAS (2014). «Desajuste educativo y competencias cognitivas: efectos sobre los salarios». *Hacienda Pública Española* 210, n.º 3: 85-108. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/210_Art4.pdf
- MINCER, J. A. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research (NBER).
- MITES (Ministerio de Trabajo y Economía Social). Estadística de Accidentes de Trabajo. Madrid. Disponible en: <http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm> [consulta: mayo de 2023].
- MORIKAWA, M. (10 de abril de 2020). «COVID-19, teleworking, and productivity». *Vox-EU.org – CEPR’s policy portal*. <https://cepr.org/voxeu/columns/Covid-19-teleworking-and-productivity>

- MURILLO, I. P., M. RAHONA y M.^a del M. SALINAS (2012). «Effects of educational mismatch on private returns to education: an analysis of the Spanish case (1995-2006)». *Journal of Policy Modeling* 34, n.º 5 (2012): 646-659. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2011.07.012>
- NARDO, M., M. SAISANA, A. SALTELLI, S. TARANTOLA, A. HOFFMAN y E. GIOVANNINI (2005). «Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide». OECD Statistics Working Papers n.º 2005/03. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/533411815016>
- NILLES, J. (1975). «Telecommunications and organizational decentralization». *IEEE Transactions on Communications* 23, n.º 10: 1142-1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>
- OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) (2013). *How's Life? 2013: Measuring Well-being*. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264201392-en>
- (2014). *The 2012 labour market reform in Spain: a preliminary assessment*. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264213586-en>
- (2017). *OECD Guidelines on measuring the quality of the working environment*. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264278240-en>
- (2020). *How's life? 2020: measuring well-being*. París: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>
- *Job Quality*. París. Disponible en: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ> [consulta: mayo de 2023].
- PASTOR, J. M., J. L. RAYMOND, J. L. ROIG y L. SERRANO (2007). *El rendimiento del capital humano en España*. Valencia: Fundación Bancaja.
- PEIRÓ, J. M., L. SERRANO (dirs.), L. HERNÁNDEZ, V. MARTÍNEZ-TUR y M. MORAGA (2023). *De los estudios a las competencias. Condicionantes y resultados del capital humano en España*. Bilbao: Fundación BBVA, en prensa. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2022/12/Educacion-y-competencias_FBBVA_Ivie_version_preliminar.pdf
- PÉREZ, F. (dir.), B. BROSETA, A. ESCRIBÁ-ESTEVE, A. GÓMEZ, L. HERNÁNDEZ, J. M. PEIRÓ, L. SERRANO y A. TODOLÍ (2020). *Cambios tecnológicos, trabajo y actividad empresarial: El impacto socioeconómico de la economía digital*. Madrid: Consejo Económico y Social (CES).
- PÉREZ, F. (dir.), J. ALDÁS, J. M. PEIRÓ, L. SERRANO, B. MIRAVALLS, Á. SOLER e I. ZAERA (2018). *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno*. Bilbao: Fundación BBVA. <https://www.fbbva.es/publicaciones/itinerarios-insercion-laboral-factores-determinantes-la-empleabilidad/>
- PÉREZ, F., J. ALDÁS (dirs.), R. ARAGÓN e I. ZAERA (2023). *U-Ranking 2023: Indicadores Sintéticos de las Universidades Españolas*. 11ª edición. Bilbao: Fundación BBVA; Valencia: Ivie. http://doi.org/10.12842/U-RANKING_2023
- PÉREZ, F., L. SERRANO, E. URIEL (dirs.), L. HERNÁNDEZ, S. MOLLÁ, J. PÉREZ y Á. SOLER (2019). *Diferencias educativas regionales 2000-2016: Condicionantes y resultados*. Bilbao: Fundación BBVA. <https://www.fbbva.es/publicaciones/diferencias-educativas-regionales-2000-2016-condicionantes-y-resultados/>
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (2020). *Informe sobre Desarrollo Humano 2020. La próxima frontera: el desarrollo humano y el antropoceno*. Nueva York. Disponible en: https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2020overviewspanishpdf_1.pdf

- RODRÍGUEZ, P. y P. LÓPEZ (2021). «Job quality and work—life balance of teleworkers». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, n.º 6: 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- SCHULTZ, T. W. (1960). «Capital formation by education». *Journal of Political Economy* 69, n.º 6: 571-583. <https://doi.org/10.1086/258393>
- SCHWAB, K. y S. ZAIDI (eds.), S. BALLER, S. BROWN, R. CROTTI, A. DI BATTISTA, G. HINGEL, K. K. PAL y V. S. RATCHEVA (2020). *The Global Competitiveness Report. Special Edition 2020: how countries are performing on the road to recovery*. Colonia (Suiza): Foro Económico Mundial (WEF). http://www3.weforum.org/docs/WEF_The-GlobalCompetitivenessReport2020.pdf
- SEGURIDAD SOCIAL. Afiliación y alta de Trabajadores. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8> [consulta: abril de 2023].
- SERRANO, L. y Á. SOLER (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Bilbao: Fundación BBVA. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/DE_2015_formacion_y_empleo.pdf
- SERRANO, L., J. RAMOS (dirs.), Á. SOLER y H. GARCÍA (2019). *El compromiso de los empresarios con la educación: Situación actual y retos de futuro*. València: Asociación Valenciana de Empresarios (AVE). https://www.ave.org.es/adjuntos/documentos_ave/compromiso_empresarios_educacion_2019.pdf
- STIGLITZ, J. E., A. SEN y J. P. FITOUSSI (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. París. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf>
- UNECE (Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa) (2015). *Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework*. Nueva York: Ginebra: Naciones Unidas. <https://unece.org/statistics/publications/handbook-measuring-quality-employment>

