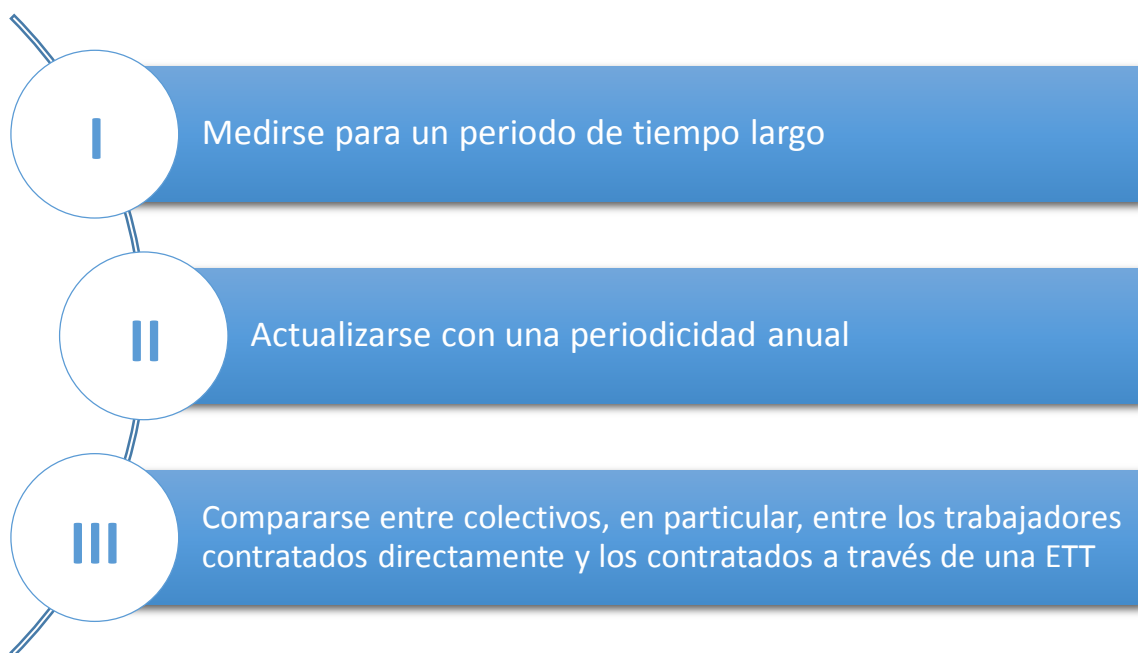


**ÍNDICE DE
CALIDAD DEL EMPLEO**
(Resumen Ejecutivo)

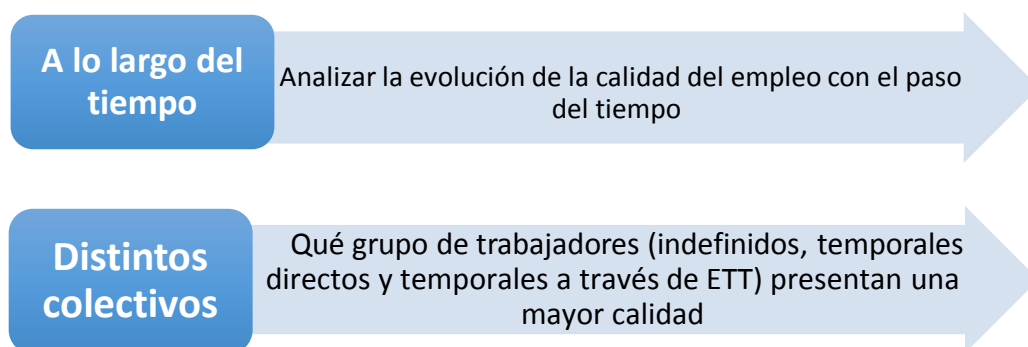
Introducción

El presente resumen ejecutivo, pretende sintetizar el objeto, la metodología, los resultados y las conclusiones que se extraen del **Índice de Calidad del Empleo (ICE)**, elaborado por la Universidad de Alcalá de Henares.

El proyecto se ha realizado con dos objetivos. Por un lado, construir un Indicador de Calidad del Empleo que permita que los resultados puedan:



Por otro lado, cuantificar el indicador en una doble dimensión:



“Crear más y mejores empleos”

“Crear empleos decentes”

Ambas expresiones son citadas como objetivos por la Unión Europea o la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La calidad del empleo se presenta como una preocupación común en todos los niveles y no es de extrañar, si tenemos en cuenta que [el trabajador europeo medio a tiempo completo dedica al trabajo una cuarta parte de su tiempo semanal disponible](#). Esto significa que lo que le suceda durante ese tiempo, tendrá implicaciones relevantes para su bienestar.



Sin embargo, a pesar de que desde hace veinte años los responsables de la política económica de la Unión Europea han venido señalando la importancia de tener en cuenta la calidad del trabajo para el desarrollo de las políticas de empleo, ni siquiera se ha llegado a un consenso para construir una medida aceptada de dicha calidad.

Este interés en examinar la calidad del empleo y su evolución y la escasez de medios para hacerlo, hace necesaria la construcción de un Indicador de Calidad del Empleo que permita la comparación temporal entre colectivos.

Nuestra contribución con la construcción del ICE, consiste en tratar de lograr una medición real de la calidad del empleo, que permita detectar los factores que hacen que esta mejore o empeore, para poder trabajar después en las medidas que hagan cumplir la prioridad europea de “crear más y mejores empleos”.

El Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Para poder cuantificar la calidad del empleo, se ha utilizado la [Encuesta de Población Activa \(EPA\)](#) y la [Muestra Continua de Vidas Laborales \(MCVL\)](#). La EPA incluye en su cuestionario una gran cantidad de preguntas que permiten la construcción de variables relacionadas con la calidad laboral. La MCVL es útil porque sus datos permiten el seguimiento de los individuos durante varios años, una vez que han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social, facilitando el examen de la calidad empleo de forma longitudinal para cada una de esas personas. De este modo, los datos y las características de ambas, permiten la construcción y la medición de un ICE.

El periodo que se ha analizado con el ICE es 2005-2013 y para ello, se han utilizado dos perspectivas: una transversal y otra longitudinal. La primera ha consistido en medir el indicador año a año utilizando los datos sobre las características de los puestos ocupados por los trabajadores en el momento en que se extrae la información, para medir la evolución temporal de la calidad del empleo. Esto se hace tanto con la EPA como con la MCVL. La segunda se ha centrado en el seguimiento de las personas a lo largo del tiempo, para ver si la calidad del empleo mejora a medida que los trabajadores avanzan en sus trayectorias profesionales y, como elemento adicional, si el ser contratado a través de una ETT mejora dicha calidad frente a ser contratado temporalmente de forma directa. En esta segunda perspectiva, los datos utilizados han sido los de la MCVL.



Resultados obtenidos con la EPA

En el agregado, las dimensiones de “Cualificación y formación” y “Combinación de trabajo y vida cotidiana”, presentan un ligero incremento de la calidad en el periodo 2006-2010 y un estancamiento después. La de “Condiciones de trabajo”, por su parte, mejora hasta 2008, luego se estanca y disminuye en 2011-2013, para todos los tipos de contratos.

En cuanto a las diferencias transversales entre colectivos, los **trabajadores con contrato indefinido** obtienen unas puntuaciones más elevadas que el resto, tanto en la seguridad en el empleo, como en términos de horas trabajadas, oportunidades de formación, contenido de cualificaciones y conciliación de la vida profesional y la familiar. Respecto a los **trabajadores temporales**, existen diferencias considerables entre los contratados de manera directa por la empresa y los que obtienen un puesto a través de una ETT. Los segundos, presentan una mayor calidad en el empleo, sobre todo en los últimos años, como se puede observar en el gráfico 1.

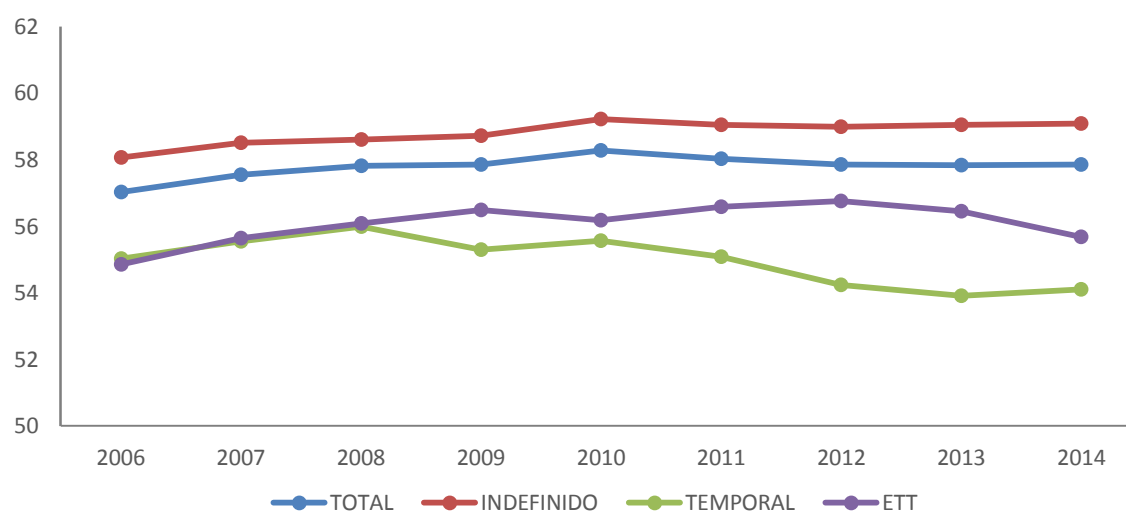


Gráfico 1. Evolución del índice sintético de calidad del empleo por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

Como en el periodo analizado existen años expansivos (2006-2008) y recesivos (2009-2013), es tentador vincular la evolución del ICE al ciclo económico. Sin embargo, esta relación, que se muestra clara en el caso de los trabajadores temporales directos, no lo es tanto en el caso de los otros dos colectivos.

Si analizamos cada una de las dimensiones del ICE por separado, las diferencias, siguen siendo palpables:

“Condiciones de trabajo”

Se evalúa teniendo en cuenta cuatro sub-componentes: trabajo a tiempo parcial (CT1), ajuste entre horas acordadas y efectivas (CT2), ajuste de las horas deseadas y efectivas (CT3) y trabajo en empresas medianas-grandes (CT4).

- Los trabajadores con contrato indefinido son los que presentan mejores puntuaciones en todos los sub-componentes de esta dimensión. Su resultado es mucho mejor que en los trabajadores temporales directos y ligeramente superior al obtenido por los trabajadores de ETTs (gráfico 2).
- Los trabajadores ETTs superan ampliamente a los temporales directos en los sub-componentes CT1, CT3 y CT4. Sólo en el CT2 (ajuste entre horas acordadas y efectivas), presentan puntuaciones muy similares.

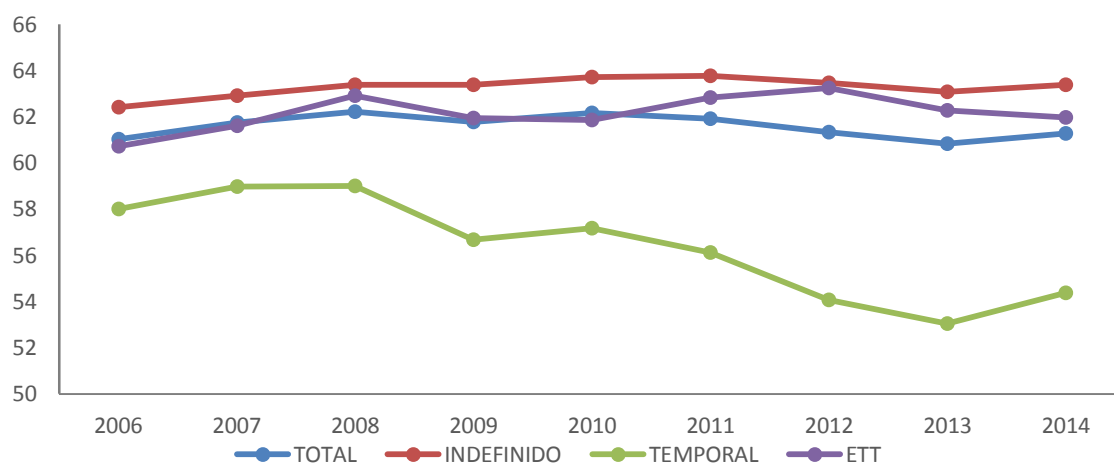


Gráfico 2. Evolución de la dimensión “Condiciones de trabajo” por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

“Cualificación y formación”

Se tienen en cuenta tres sub-componentes: realización de formación no reglada (CF1), nivel de formación requerido de los puestos (CF2) y ajuste entre cualificaciones requeridas y poseídas (CF3).

- Los tres grupos de trabajadores exhiben una tendencia creciente, siendo nuevamente, los que tienen un contrato indefinido, los que mejor puntuación presentan.
- Respecto a los trabajadores temporales, los contratados a través de ETT obtienen mejor puntuación que los temporales directos en el sub-componente CF1, pero inferiores en el CF2, algo que tiene su explicación en las características de los

Índice de Calidad del Empleo

puestos y en el perfil del colectivo. Ambos colectivos están muy igualados en el sub-componente CF3 en el que, sin embargo, los temporales directos han empeorado un poco con el paso del tiempo, mientras que los de ETTs no.

“Combinación de trabajo y vida cotidiana”

Esta dimensión resulta del análisis de dos sub-componentes: horas de trabajo (TVC1) y trabajo en horas “antisociales” (TVC2), que son aquellas que interfieren en la vida social y familiar.

- En esta dimensión no se contemplan grandes diferencias. Los trabajadores temporales directos son los mejor parados, mientras que los temporales contratados a través de ETTs son los que obtienen un resultado más bajo (un punto, en media, de diferencia).
- En el sub-componente TCV2, la puntuación apenas difería entre un colectivo y otro en los primeros años de análisis, sin embargo, desde que comenzó la crisis, los colectivos temporales han empeorado su nota.

Si nos fijamos en las características personales de los trabajadores, por **sexos**, los varones y las mujeres obtienen puntuaciones muy similares en el ICE que se extrae de la EPA, con valores ligeramente más elevados en el colectivo femenino. Los varones mejoraron entre 2006 y 2010, aproximándose a ellas y así se han mantenido en los últimos años.

Por **edades**, el grupo de trabajadores mayores es el que obtiene las puntuaciones más elevadas, seguido por el de trabajadores maduros y, en último lugar, el de los jóvenes. Para estos grupos, la evolución ha sido diferente: el ICE se ha mantenido estable entre los trabajadores mayores, ha aumentado entre los maduros y ha caído, desde 2008, entre los jóvenes, aumentando las distancias entre ellos.

Por **grado de ocupación**, los trabajadores en ocupaciones no manuales cualificadas (técnicos y profesionales) reciben una puntuación muy elevada. Los no manuales menos cualificados (administrativos y trabajadores de servicios) y los manuales cualificados y semi-cualificados (trabajadores cualificados de la agricultura, la industria y la construcción, y operadores de instalaciones y maquinaria y montadores) tienen una puntuación intermedia y los manuales no cualificados (ocupaciones elementales) una puntuación muy baja. Con el paso del tiempo, los primeros han mejorado sus resultados, mientras que el resto se ha mantenido estable.

Por último y según el **nivel de estudios**, los trabajadores con estudios terciarios son el colectivo que mejor resultado obtiene. Son seguidos por los trabajadores con estudios básicos (hasta secundaria obligatoria) y en último lugar se sitúan los trabajadores con estudios de secundaria post-obligatoria. En cuanto a la evolución, ha mejorado para quienes tienen un nivel de estudios más alto, ha empeorado para quienes lo tienen más bajo y se ha mantenido estable para los trabajadores de estudios intermedios.

Resultados obtenidos con la MCVL

El índice agregado ha mostrado una gran estabilidad a lo largo de todo el periodo, con un ligero aumento (0,5 puntos) en 2005-2007 y una pequeña reducción (1,1 puntos) en 2011-2013. Deteniéndonos en sus tres dimensiones, este mismo comportamiento lo ha mostrado el “Indicador salarial”, mientras que las otras dos dimensiones: “Indicador de perspectivas profesionales” e “Indicador de estabilidad en el empleo”, se han comportado de manera muy diferente: la de perspectivas profesionales ha mejorado más de 3 puntos y la de estabilidad en el empleo ha empeorado casi 4 puntos.

“Indicador salarial”

Los salarios se han calculado con los datos de la MCVL, que son ingresos salariales diarios brutos, expresados en términos reales y deflactados para tener en cuenta la evolución de los precios (con base 2011); y con sus variaciones, calculadas mediante la normalización de los datos salariales en un rango 0-100.

- Los salarios muestran, de media, una mejora, para el periodo 2005-2009 (los salarios reales aumentaron un 4,8%) y un empeoramiento para el periodo 2010-2013 (los salarios reales disminuyeron un 8,8%).
- Los trabajadores indefinidos presentan la mejor puntuación del indicador, con un valor de 23,2 de media entre 2005 y 2013, superior a la media total, que está por debajo de los 20 puntos. A continuación, se sitúan los trabajadores de ETTs, con una media de 17,5 y después el resto de las categorías de trabajadores, cuyos valores medios son bastante inferiores, como se puede ver en el gráfico 3.

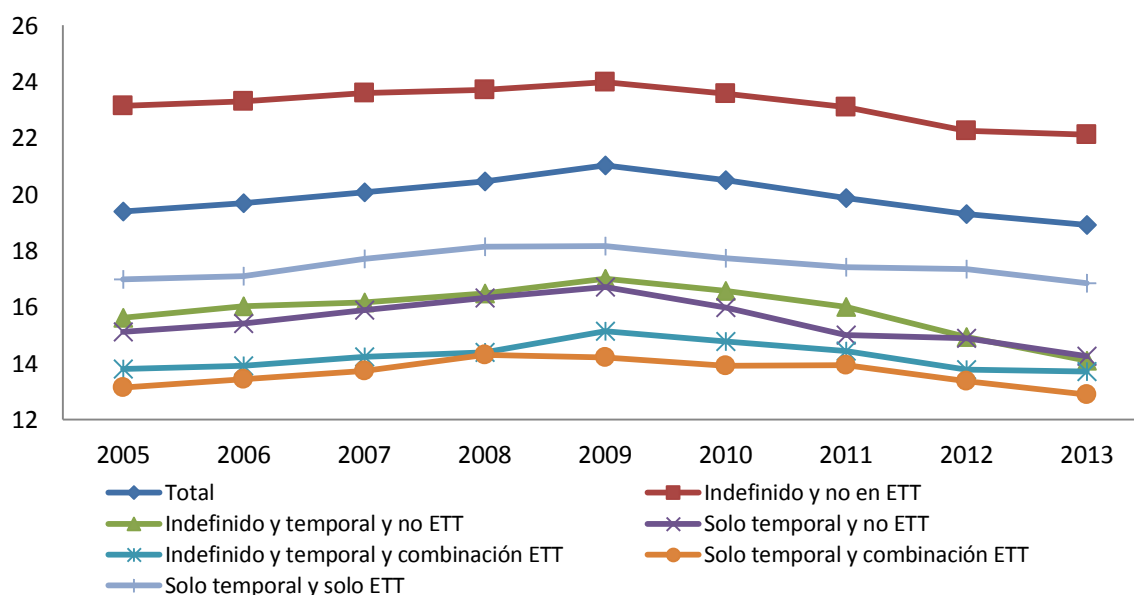


Gráfico 3. Evolución del “Indicador salarial” por tipo de contrato y relación con ETTs. MCVL, 2005-2013.

“Indicador de perspectivas profesionales”

Se obtiene a partir de la información del grupo de cotización recodificado de manera que la mayor puntuación le corresponde a aquellos para los que se requiere una mayor cualificación y viceversa; y se normaliza en un rango de 0-100.

Los resultados más relevantes son dos:

- Existe un nivel de cualificación bajo en el mercado de trabajo español (el indicador no llega al aprobado en ningún año de todo el periodo de estudio).
- El perfil más frecuente se corresponde con los oficiales de 1ª y de 2ª.

Además se observa una clara segmentación entre los tres grupos de trabajadores según el tipo de contrato:

- Los trabajadores con contrato indefinido durante el intervalo 2005-2013, exhiben un resultado elevado en el indicador (42,4 de media), es decir, ocupan puestos que requieren mayor cualificación que el resto.
- Los trabajadores que han combinado en el periodo analizado contratos temporales e indefinidos, sin relación con las ETTs, presentan una puntuación intermedia.
- Los trabajadores con relación con las ETTs (con contratos temporales e indefinidos o solo temporales), tienden a ocupar puestos de baja cualificación, con una puntuación que se mueve en el rango del 11% al 17%.

“Indicador de estabilidad en el empleo”

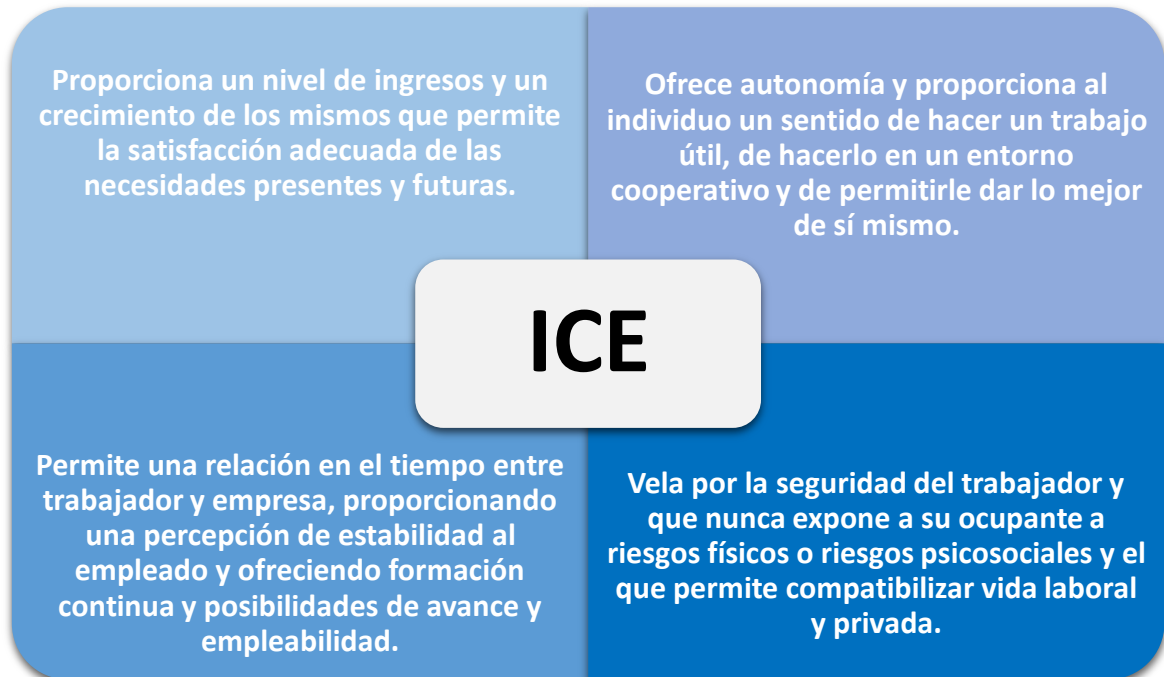
Se calcula a partir del número de días que los trabajadores están ocupados cada año, normalizándose, de nuevo, en un rango de 0-100, asignándose el valor mínimo al peor y el máximo al mejor.

- La estabilidad en el empleo tiene una puntuación de 80,8 de media para los trabajadores españoles, lo que quiere decir que permanecen ocupados casi el 81% de los días potenciales de trabajo cada año entre los analizados (2005-2013).
- Como era de esperar, tener un contrato indefinido en España es síntoma de tener más estabilidad en el empleo. Los trabajadores indefinidos presentan un valor medio del índice de 94,9 puntos, registrando la mayor puntuación de todos los grupos.

En cuanto a la evolución en el tiempo, el indicador ha disminuido casi 5 puntos desde 2007, pero la variación ha sido muy desigual: casi inapreciable entre los indefinidos, de más de 13 puntos entre los trabajadores temporales directos y entre los trabajadores con relación con las ETTs, se produjo una ligera disminución en 2009 y rebotó rápidamente al alza, es más, los trabajadores con relación exclusiva con ETT son los únicos que han mejorado su puntuación en el intervalo de tiempo analizado.

Entonces... ¿Qué es un empleo de calidad?

En ASEMPLEO consideramos que un empleo de calidad es aquel que:



Recomendaciones para mejorar la calidad del empleo

España tiene un mercado laboral muy segmentado y desigual y parece necesario plantearse seriamente la mejora de la calidad del empleo como un objetivo a incorporar a la política económica mediante la intervención pública, pero también a través de la iniciativa y la participación de los agentes económicos y sociales.

Medidas para todos...

Las medidas que se planteen deben dirigirse al total de la economía y no a sectores específicos, puesto que la evidencia empírica internacional muestra que las diferencias en calidad del empleo, están vinculadas con la existencia de grandes discrepancias dentro de los mismos tipos de puestos, independientemente del área de actividad en el que se sitúen.

...orientadas al crecimiento y a la modernización de las estructuras productivas...

Los puestos de menor calidad suelen estar concentrados en los centros de trabajo más pequeños (Eurofound, 2012), por lo que se debería hacer un mayor hincapié en ellas, mediante el desarrollo de medidas específicas dirigidas a la consecución de crecimiento económico y a la modernización de las estructuras productivas.

España posee una estructura ocupacional en la que los puestos de trabajo que requieren un bajo nivel de cualificación tienen un peso muy importante y sería deseable que los gobiernos y los agentes económicos y sociales, se empeñen en diseñar medidas que impulsen las actividades con una productividad más elevada y con más contenido cualificador. Nosotros proponemos:

- Potenciar el sector industrial avanzado, los sectores de servicios intensivos en conocimiento y los servicios colectivos.
- Estimular la innovación destinando más recursos públicos y privados a I+D+i y mejorando la eficiencia de los existentes.
- Potenciar la educación superior y la formación profesional integrada con el sistema productivo.
- Desarrollar el capital social y las iniciativas de intercambio de formación, cooperación y redes (dentro y fuera del país).

...adaptando la regulación...

Centrar el foco en el nuevo tejido productivo es fundamental pero también es importante cómo se produce y la regulación desempeña un papel muy relevante por su efecto sobre la cantidad y la calidad del empleo. En este sentido, nuestras propuestas para el ejecutivo y los agentes económicos y sociales serían:

- Articular medidas relacionadas con el aumento de la competencia entre empresas.
- Eliminar las barreras de entrada al mercado de trabajo.
- Diseñar incentivos para el crecimiento de las pequeñas empresas.
- Limitar los controles de precios.
- Etc.

...pensando en el concepto de “flexiseguridad”...

La flexibilidad que hay que dar a las empresas para que participen en un entorno cada vez más competitivo no debe dañar la seguridad de los trabajadores. En este ámbito, consideramos que las líneas prioritarias de trabajo deberían ser:

- Diseñar medidas eficaces y decididas, tanto desde los poderes públicos, como desde la responsabilidad empresarial, para combatir el excesivo nivel de rotación laboral injustificada, persiguiendo de forma eficaz el fraude en el uso de los contratos temporales.
- Impulsar la colaboración de los agentes económicos y sociales para promover la estabilidad en el empleo.

...mejorando la calidad del entorno de trabajo y la calidad “intrínseca” de los puestos.

Por un lado, habría que incrementar la autonomía y las oportunidades para el aprendizaje, la capacidad de decisión y la participación, las buenas prácticas de la dirección de las empresas y las buenas relaciones sociales en el lugar de trabajo. Por otro lado, se debería también limitar la carga y la presión para realizar el trabajo, así como la exposición a factores de riesgo físico para la salud y de intimidación o abuso en el lugar de trabajo.

Aquí hemos distinguido tres áreas en las que se puede progresar:

1. Distribución del tiempo de trabajo.

- Promover la responsabilidad empresarial y con un entorno normativo y fiscal favorable, con vistas a mejorar la conciliación entre vida personal y profesional, mediante la limitación de horas “excesivas” (sobre todo en horarios “antisociales”).
- Potenciar el trabajo a tiempo parcial voluntario.

Índice de Calidad del Empleo

- Impulsar la adopción de la jornada laboral continua, con ayudas fiscales para las empresas que la fomenten, en aquellas actividades en las que sea posible.

2. Siniestralidad, seguridad y demandas del trabajo.

- Mejorar las regulaciones con respecto a seguridad laboral y a su aplicación.
- Desarrollar medidas para reducir el impacto en la salud de aspectos específicos del entorno físico y de la presencia de elementos que generan elevados niveles de estrés y presión laboral
- Potenciar los planes de igualdad en las empresas y organizaciones.

3. Naturaleza y contenido del trabajo que se realiza y con las relaciones que se establecen en el lugar de trabajo.

- Diseñar medidas que incentiven la implantación de tecnologías o cambios en la organización del trabajo, que conlleven un incremento en la calidad del empleo.
 - o Implantación y extensión de estructuras de organización “holísticas”, con estructuras jerárquicas más horizontales, con más implantación de los trabajadores de niveles inferiores en los procesos de decisión, etc.

En resumen, las condiciones adecuadas para progresar y aumentar la calidad del empleo deben implicar cambios tanto en el lado de la oferta de trabajo, como en el lado de la demanda de trabajo.



El papel de las ETT

Los resultados del indicador han demostrado que los emparejamientos llevados a cabo por las ETT aportan mayor calidad y se ajustan más a los derechos de los trabajadores que en el caso de los trabajadores temporales directos. Las ETT son así una opción a considerar, teniendo en cuenta que uno de los objetivos a largo plazo consiste en elevar las tasas de actividad de cara a los próximos desafíos demográficos a los que se enfrentará nuestro país.

Las ETT pueden contribuir más a la mejora de la dimensión de estabilidad de la calidad del empleo, mediante acciones que permiten a las personas que trabajan en actividades inestables o estacionales, aumentar su permanencia en la ocupación (en diversos puestos).

Los salarios de los trabajadores de ETT son superiores a los de los trabajadores temporales directos y están próximos a los de los indefinidos. Es decir, que son más eficaces para conseguir que se cumpla el principio de “igual salario para igual trabajo” y potenciar su uso reduciría el diferencial salarial negativo de los trabajadores temporales con respecto a los permanentes.

ÁSEMPLIO



Universidad
de Alcalá