

La calidad del empleo en España: una panorámica territorial

En el caso de España y sus comunidades autónomas, con tasas de paro todavía elevadas y por encima de lo habitual en los países de su entorno, lograr el pleno empleo ha de continuar siendo un objetivo central de la estrategia de política económica. Sin embargo, ese objetivo debe combinarse con la mejora de la calidad del empleo, tal y como señalan **Lorenzo Serrano, Ángel Soler y Fernando Pascual** quienes analizan la calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas a lo largo del periodo 2007-2022 mediante un índice sintético que recoge el comportamiento de 18 indicadores correspondientes a 5 dimensiones. Este índice de calidad dibuja un patrón claro de diferencias territoriales que, además, resulta notablemente persistente a lo largo del tiempo y coherente con el observado en otros ámbitos del desarrollo social y económico. En términos de calidad global del empleo los mayores niveles se dan en el País Vasco, Madrid, Cataluña, Navarra y La Rioja, frente a una situación menos favorable en Canarias y las regiones del sur peninsular.



ABRIL 2024

Brecha territorial - Brechas laborales - Calidad del empleo



Lorenzo Serrano
Universitat de València e Ivie



Ángel Soler
Universitat de València e Ivie



Fernando Pascual
Ivie

SUMARIO

Resumen	2
Abstract	2
1. Introducción	2
2. El concepto de calidad del empleo	5
3. El índice de calidad del empleo: metodología y resultados	7
4. Conclusiones	13
Bibliografía	15

Resumen

Este trabajo analiza la calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas a lo largo del periodo 2007-2022 mediante un índice sintético que recoge el comportamiento de 18 indicadores correspondientes a 5 dimensiones: seguridad y ética; salario y beneficios; duración del trabajo y conciliación; protección; y motivación. Los resultados muestran que el índice, tras superar el impacto de la Gran Recesión y la COVID-19, se encuentra actualmente en niveles máximos del periodo considerado, con una mejora moderada respecto a 2007 de 3,1 puntos. A nivel territorial se observa un nítido patrón de desigualdad persistente a lo largo del periodo. Todas las regiones, salvo Extremadura, han mejorado respecto a 2007 y País Vasco, Madrid, Cataluña, Navarra y La Rioja muestran los mayores niveles de calidad del empleo.

Palabras clave: Calidad del empleo, índice sintético, temporalidad, bienestar

Abstract

This work analyzes the quality of employment in Spain and its autonomous communities throughout the period 2007-2022 using a synthetic index that includes the behavior of 18 indicators corresponding to 5 dimensions: safety and ethics; salary and benefits; duration of work and conciliation; protection; and motivation. The results show that the index, after overcoming the impact of the Great Recession and COVID-19, is currently at maximum levels for the period considered, with a moderate improvement compared to 2007 of 3.1 points. At the territorial level, a clear pattern of persistent inequality is observed throughout the period. All regions, except Extremadura, have improved compared to 2007 and the Basque Country, Madrid, Catalonia, Navarra and La Rioja show the highest levels of employment quality.

1. Introducción

La calidad del empleo es sin duda un factor esencial para el bienestar de los individuos y las sociedades y su importancia resulta cada vez más evidente para los gobiernos, los agentes sociales y la ciudadanía en general. Por otra parte, la calidad del empleo depende de un amplio conjunto de factores. Esto hace que, más allá de una cierta visión global que todos puedan compartir sobre su definición, **su medición resulte una tarea compleja, al ser diversos los aspectos del empleo que influyen en su calidad y su relevancia e incluso el signo positivo o negativo del impacto de algunos de ellos pueden variar según el punto de vista adoptado (trabajador individual, empresa o sociedad en su conjunto).** En definitiva, el carácter multidimensional de la calidad del empleo dificulta su medición y los datos en este caso, como en tantos otros, son un requisito básico para cualquier análisis riguroso del fenómeno. Este trabajo presenta algunos resultados sobre la calidad del empleo y sus comunidades autónomas basados en un análisis reciente del caso español (Serrano,

Soler y Pascual 2023) a partir de una medición de la calidad del empleo acorde a los criterios de los más recientes marcos analíticos desarrollados a nivel internacional, asumiendo sus múltiples dimensiones y adoptando el punto de vista del trabajador.

El desarrollo de esos marcos analíticos hay que situarlo en la creciente relevancia de la cuestión de la calidad del empleo dentro del debate social, en un contexto en el que el objetivo del pleno empleo ha pasado a ser complementado cada vez más con la preocupación por los aspectos relativos a su calidad. El objetivo de mejorar en ese ámbito se ha convertido en uno de los elementos habituales de las agendas de los gobiernos, pasando a ser incluido de modo regular como una de las líneas básicas 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 llevó al reconocimiento de la necesidad de poder analizar el fenómeno y que esto requería disponer de marcos analíticos apropiados. Como resultado de ello los organismos internacionales han dedicado notables esfuerzos a desarrollar marcos conceptuales apropiados, definiendo sistemas de indicadores que permitan aproximar la calidad del empleo y, por tanto, hagan posible seguir su evolución a partir de las fuentes estadísticas existentes, todo ello con suficientes garantías de comparabilidad entre economías.

En el caso concreto de España, país desarrollado y miembro de la Unión Europea, las iniciativas más destacables son las relativas 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 con vistas al análisis de la calidad del empleo (UNECE 2015) y, en última instancia, están inspirados en las recomendaciones del informe Stiglitz-Sen-Fitoussi para a la medición del progreso social y económico (Stiglitz, Sen y Fitoussi 2009). A continuación, y antes de pasar al examen concreto de la calidad del empleo en las comunidades autónomas españolas, se exponen de modo sucinto algunos de sus rasgos básicos.

El marco desarrollado por la OCDE 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 salarial a partir del salario medio y de la desigualdad en la distribución salarial. El indicador de seguridad muestra la probabilidad de perder el empleo y el coste que esa eventualidad tendría para el trabajador teniendo cuenta la duración esperada del desempleo y las características de las prestaciones por desempleo. Finalmente, el indicador del entorno de trabajo capta otro tipo de características del empleo (naturaleza y contenido del trabajo, horarios, relaciones en el

puesto de trabajo, etc.). A partir de esos tres indicadores la OCDE elabora un índice sintético de tensión laboral (job strain) que muestra 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). Estos recursos incluyen cuestiones como el grado de autonomía en el trabajo, las oportunidades formativas, la colaboración por parte de compañeros y supervisores o la existencia de expectativas de promoción.

El informe Stiglitz-Sen-Fitoussi (2009), muy influyente en el ámbito de la medición del progreso social y económico, plantea 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). En su lugar, propone un enfoque multidimensional para cuantificar el progreso de las sociedades, considerando también variables no monetarias. En particular, uno de los apartados del informe incluye 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 iniciativas previas relevantes en este ámbito, como el Índice de Desarrollo Humano de la ONU. Siguiendo las líneas maestras propuestas por ese informe, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE 2015) ha liderado el desarrollo de un marco analítico para obtener una aproximación global y objetiva a la medición de la calidad del empleo en sus múltiples dimensiones (Eurostat 2023a).

Eurostat ha adaptado ese marco de la UNECE para el caso particular de los países europeos, contemplando un conjunto más limitado de 42 indicadores relevantes para el caso de economías desarrolladas como es España (Eurostat 2023b). Hay que señalar que la imagen del caso español que se deriva de ese conjunto de indicadores se caracteriza en general, al igual que pasa con los indicadores de la OCDE, por una menor calidad del empleo que la media, aunque con una notable heterogeneidad según el indicador de que se trate.

Finalmente, en el caso particular de España y sus comunidades autónomas, cabe señalar el desarrollo por parte del INE de su sistema de indicadores de calidad de vida. Este sistema es acorde con los principios del informe Stiglitz-Sen-Fitoussi y los criterios de Eurostat. Este sistema de Indicadores de Calidad de Vida ofrece información a nivel de comunidad autónoma e 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 y calidad. La cantidad incluye tres indicadores típicos de participación en el mercado de trabajo (tasa de empleo, considerada además por el INE como indicador principal de cantidad; tasa de paro y tasa de paro de larga duración), así como un indicador de subempleo (porcentaje de empleo

involuntario a tiempo parcial). La segunda subdimensión, que trata de reflejar la calidad del empleo, incluye cuatro indicadores, dos de ellos asociados a la inseguridad económica y psíquica del trabajador (porcentaje de asalariados con salarios bajos, tasa de temporalidad), otro relacionado con la conciliación del trabajo y la vida personal (porcentaje de trabajadores con jornadas largas) y un cuarto indicador (considerado por el INE, además, como el indicador principal de calidad) que refleja la opinión de los trabajadores respecto a la satisfacción con el trabajo.

Hay que hacer notar que el INE, aunque ofrece también indicadores sintéticos 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 empleo.

2. El concepto de calidad del empleo

Como se ha señalado anteriormente, la calidad del empleo puede parecer en principio un concepto claro. Sin embargo, su definición concreta para que el concepto resulte operativo en la práctica resulta más complicada y, además, no está libre en cierta medida de juicios de valor. La dificultad se incrementa cuando se pretende plantear una definición que haga posible la medición de la calidad del empleo a partir de las fuentes estadísticas disponibles a nivel regional en España.

En primer lugar, tanto el propio concepto de calidad del empleo como 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 algunas de sus dimensiones específicas más concretas (por ejemplo, horarios poco habituales, salarios, posibilidades de conciliación, etc.). 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.

Todos los marcos analíticos para la calidad del empleo discutidos previamente (OCDE, Eurostat, INE) tienden a adoptar de modo prioritario el punto de vista del trabajador e incluyen sobre todo aspectos del empleo relacionados con su bienestar individual. En cualquier caso, hay que tener presente que toda 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 para otras. Del mismo modo, un trabajo con jornada a tiempo parcial puede ser el preferido por algunas personas, mientras que para otras tan solo constituye un mal menor en comparación con

carecer de empleo.

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

Además, la revisión de experiencias previas sobre medición de la calidad del empleo muestra que resulta aconsejable combinar indicadores objetivos, que muestren la situación real en algún ámbito (como el salario, el porcentaje de temporalidad, etc.) con otros que reflejen la percepción que los propios trabajadores tienen y que aproximen el grado de desajuste entre las características del empleo y las características, capacidades y preferencias de los trabajadores.

Esto hace conveniente manejar un conjunto amplio de indicadores que muestren las diversas dimensiones de la calidad para aproximar mejor la realidad de la situación y su evolución temporal. Por otra parte, esa riqueza informativa puede dificultar la obtención de una imagen global de la calidad del empleo en un territorio, haciendo que los árboles no dejen ver el bosque. Por ese motivo la elaboración de un índice sintético de calidad del empleo a partir de los indicadores habituales constituye una herramienta útil, complementaria al siempre necesario análisis múltiple de los aspectos individuales. Ese es, por ejemplo, el enfoque adoptado en Serrano, Soler y Pascual (2023), que analiza en torno a 40 indicadores de calidad para las comunidades autónomas, combinando indicadores de características objetivas de los empleos con otros de ajuste respecto a las características y preferencias de los trabajadores, y además ofrece un indicador sintético.

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, entre otras.

3. El índice de calidad del empleo: metodología y resultados

En el ámbito de la calidad del empleo Eurostat se remite al marco establecido por UNECE como punto de partida adecuado para medir su calidad (Eurostat 2023b). Dicho organismo ha elaborado el Handbook on Measuring Quality of Employment (UNECE 2015), un manual de referencia que trata de ser comprehensivo e incluye 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 (ICE) utilizado en el análisis regional del caso español se enmarca en ese enfoque y, en particular, se construye a partir de 18 indicadores de empleo para los que existe información a nivel de comunidad autónoma, agrupados en torno a 5 dimensiones (cuadro 1). En la selección de indicadores¹ y la elaboración del índice se han seguido los criterios de simplicidad e interpretabilidad, tratando de que el número de indicadores no fuese excesivamente elevado, pero captando la esencia de la calidad del empleo y procurando evitar las duplicidades²

Cuadro 1. Indicadores del Índice de Calidad del Empleo agrupados por dimensiones

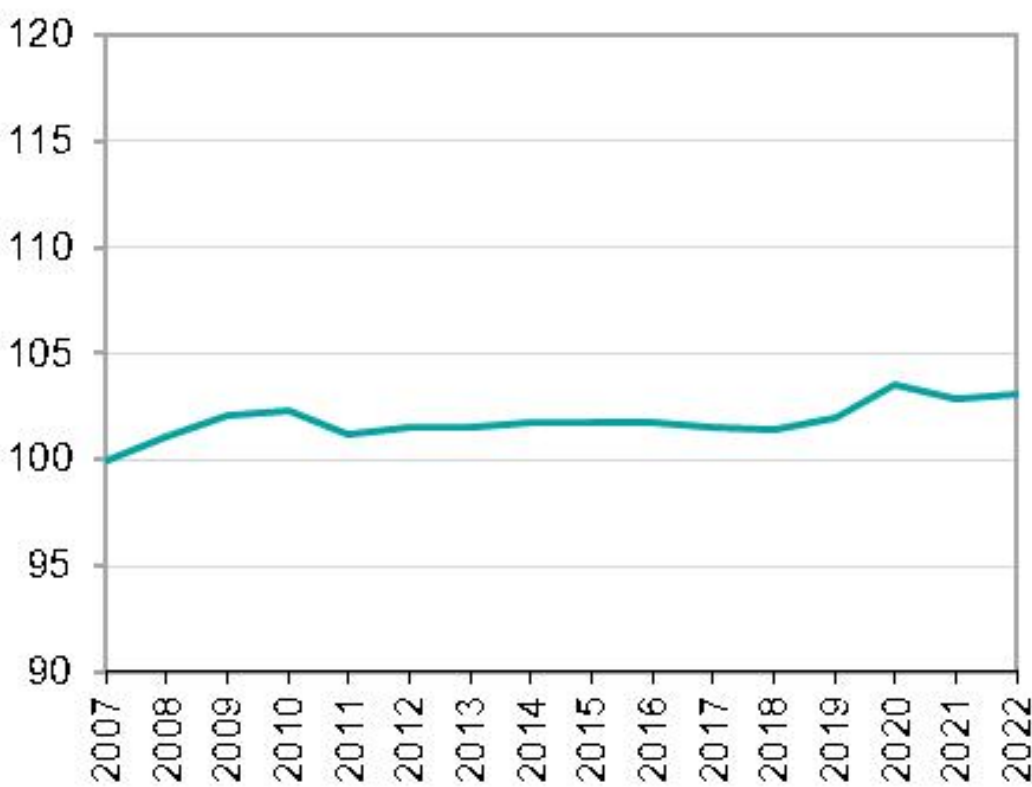
Dimensión	Indicador	Variable	Unidad de medida
Seguridad y ética	(-) Siniestralidad	Índice de incidencia de accidentes del trabajo (accidentes por 100.000 trabajadores)	Número
	(-) Turnicidad	Porcentaje de asalariados que trabajan en un sistema laboral de turnos	Porcentaje
	(-) Brecha de género	Brecha salarial (ganancia por hora normal de trabajo)	Porcentaje
Salario y beneficios	(+) Remuneración	Salarios medios brutos mensuales del empleo principal	Euros de 2021
	(-) Salarios bajos	Porcentaje de asalariados con salarios bajos (salario inferior a 2/3 de la mediana)	Porcentaje
	(-) Horas extraordinarias	Porcentaje de asalariados que realizaron horas extraordinarias no pagadas	Porcentaje
Duración y conciliación	(-) Parcial indeseada	Porcentaje de ocupados a tiempo parcial indeseado sobre el total de ocupados	Porcentaje
	(-) Horario	Porcentaje de ocupados que desean modificar la longitud de su jornada	Porcentaje
	(-) Jornadas largas	Porcentaje de ocupados que realizó jornadas muy largas (49 o más horas semanales)	Porcentaje
	(-) 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
Seguridad y protección	(-) Temporalidad	Porcentaje de asalariados con contrato temporal indeseado	Porcentaje
	(-) Precariedad	Porcentaje de asalariados con empleo precario (contrato inferior o igual a 3 meses)	Porcentaje
	(+) Antigüedad	Porcentaje de asalariados de 25 o más años con presencia en la empresa en un periodo igual o superior a 5 años	Porcentaje
	(-) ETT	Porcentaje de asalariados con contrato realizado a través de una ETT	Porcentaje
Motivación	(-) Automatización	Porcentaje de ocupados en riesgo de automatización	Porcentaje
	(+) Cualificación	Porcentaje de ocupados en ocupaciones altamente cualificadas (Grupos 1 al 3 de la CNO)	Porcentaje
	(-) Sobrecualificación	Porcentaje de ocupados universitarios sobrecualificados (ocupados universitarios en ocupaciones de los grupos CNO del 4 al 9 sobre el total)	Porcentaje
	(-) Búsqueda	Porcentaje de ocupados que buscan otro empleo	Porcentaje

Fuente: Serrano, Soler y Pascual (2023).

El método de normalización de la información se ha realizado mediante números índice³ que toman como referencia el valor de España en 2007 para cada uno de los indicadores. La elección de 2007 como base parece razonable dado que ese año representó la situación más favorable del mercado de trabajo español 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. Este método permite la comparabilidad entre regiones y a la vez el análisis de la evolución temporal.

Así es posible ver hasta qué punto las regiones han mejorado o empeorado respecto de ellas mismas y también si han convergido o divergido respecto de la media nacional. 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)⁴.

**Gráfico 1. Índice de calidad de empleo (índice: España 2007=100):
España. 2007-2022**

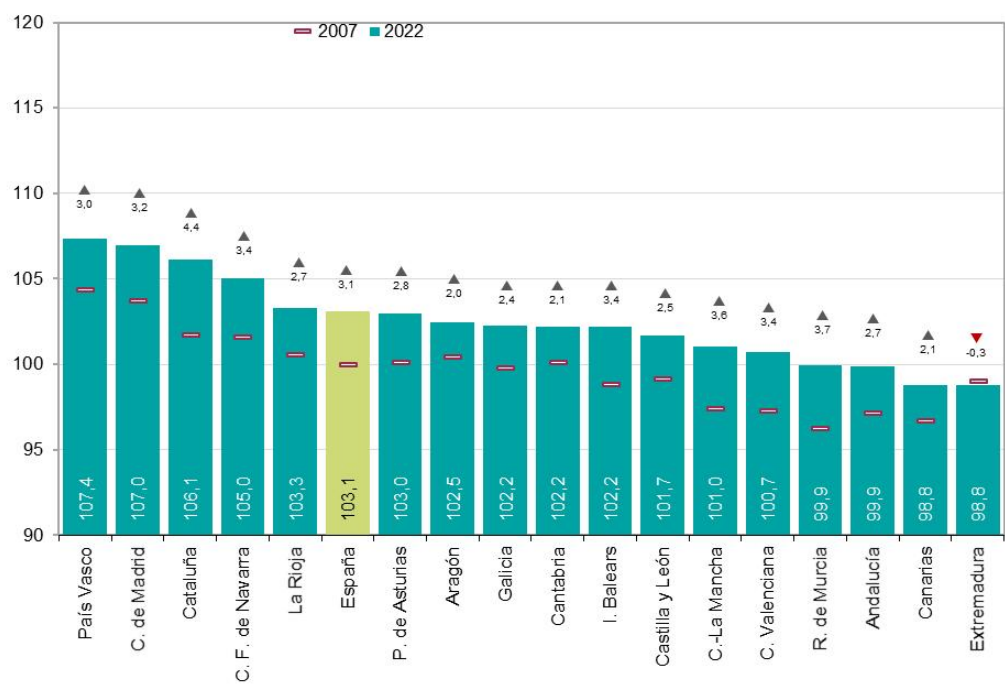


Fuente: Serrano, Soler y Pascual (2023).

La evolución del índice de calidad del empleo para el conjunto de España se muestra en el

(gráfico 1). Como puede observarse, en la actualidad se sitúa en niveles próximos a los máximos del periodo 2007-2022, con un valor de 103,1, esto es, con un aumento acumulado del 3,1% respecto a la situación en 2007. La dinámica seguida muestra un prolongado estancamiento entre 2011 y 2019, momento a partir del cual se retoma la senda de avance. Se trata de un comportamiento coherente con la habitual mejora aparente de algunas dimensiones de la calidad del empleo típica de las fases iniciales de crisis económica en España. Como es bien sabido, en el caso español las empresas han tendido a concentrar los ajustes de plantilla al comienzo de las crisis en los empleos más temporales, afectando por tanto más a los trabajadores con menor antigüedad y menos capital humano específico. El índice de calidad refleja ese comportamiento cíclico de la calidad, un tanto paradójico pero habitual en el pasado reciente del caso español, en cada inicio de crisis. Algo así ocurre primero en 2008-2009 y posteriormente en 2020, año de la pandemia.

**Gráfico 2. Índice de calidad de empleo (índice: España 2007=100):
Comunidades autónomas. 2007 y 2022**



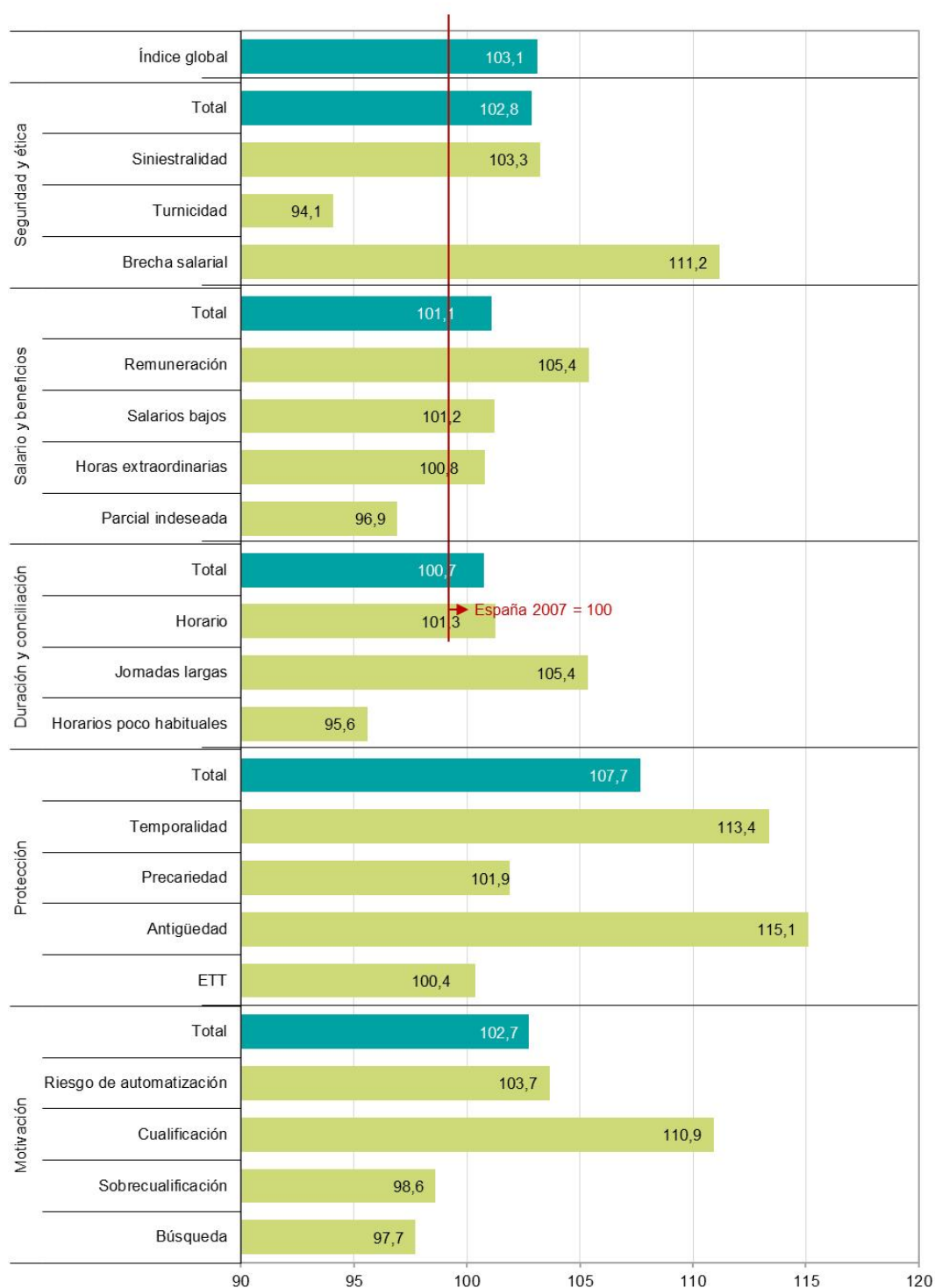
Fuente: Serrano, Soler y Pascual (2023).

Pasando al aspecto territorial, el índice muestra apreciables diferencias de calidad entre las diferentes comunidades autónomas **(gráfico 2)**. En comparación con el valor 100 de referencia (que refleja la situación del conjunto de España en 2007), País Vasco, Madrid, Cataluña, Navarra y La Rioja muestran el mayor nivel de mayor calidad del empleo en 2022.

Todas ellas se sitúan por encima de la media nacional de 2022 y, por supuesto, de 2007. En el polo opuesto se sitúan Canarias y las regiones del sur peninsular, con una situación menos favorable. En algunas de ellas la calidad del empleo es incluso inferior a la media nacional de 2007.

La mayor diferencia de calidad se registra actualmente entre País Vasco (107,4) y Extremadura (98,8). Por otra parte, como puede observarse en el gráfico, el actual patrón territorial de calidad del empleo es similar en términos relativos al de 2007, aunque se constata un leve incremento del grado de desigualdad relativa (el coeficiente de variación regional del índice de calidad crece del 0,023 de 2007 al 0,025 de 2022). En cualquier caso, en general las comunidades presentan avances en materia de calidad del empleo a lo largo del periodo analizado, con índices más altos en 2022 que en 2007. La única excepción la constituye el caso de Extremadura, ya que en esta comunidad se registra un ligero descenso respecto a su valor de 2007. Dentro de esa tónica de mejora, los mayores avances se observan en Cataluña, Murcia y Castilla-La Mancha (con aumentos acumulados de más de 3,5 puntos), mientras que los menores corresponden a comunidades como Canarias, Cantabria y Aragón (que registran incrementos en torno a los 2 puntos entre 2007 y 2022).

**Gráfico 3. Índice de calidad de empleo (índice: España 2007=100):
España. Índice por dimensiones. 2022**



Fuente: Serrano, Soler y Pascual (2023).

Un análisis más detallado de los componentes del índice muestra que el avance ha sido bastante generalizado, ya que se han producido mejoras respecto a 2007 en todas ellas

menos en el ámbito de duración del trabajo y conciliación (**gráfico 3**). Por ejemplo, el indicador 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 ligeramente en comparación con 2007 hasta 99,8.

Por otra parte, **la heterogeneidad es un rasgo común a todas las dimensiones de la calidad, observándose diferencias relevantes entre las regiones en los diferentes componentes.** La mayor desigualdad relativa entre comunidades autónomas se da en las dimensiones de salarios y de motivación, con coeficientes de variación regional por encima de 0,05. Por el contrario la desigualdad es más moderada en la dimensión de seguridad y ética y la de protección, con coeficientes de variación que se sitúan por debajo de 0,02, menos de la mitad que los anteriores.

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. No es extraño encontrar comunidades con una posición muy favorable en algunos aspectos que, por el contrario, ofrecen un desempeño relativo bastante discreto en otros. Es por poner un ejemplo el caso de Madrid, que 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.

4. Conclusiones

En el caso de España y sus comunidades autónomas, con tasas de paro todavía elevadas y por encima de lo habitual en los países de su entorno, lograr el pleno empleo ha de continuar siendo un objetivo central de la estrategia de política económica. Sin embargo, ese objetivo debe combinarse con la mejora de la calidad del empleo, un asunto de creciente importancia social cuya relevancia no ha hecho sino aumentar tras la experiencia de la pandemia de la COVID-19. Naturalmente, la existencia de empleo es una condición necesaria previa para poder empezar a hablar de su calidad, pero la idea de que la calidad del empleo es un elemento clave para el bienestar personal y social está cada vez más presente, afectando en mayor medida las decisiones de gobiernos, empresas y trabajadores.

Como hemos visto, 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. Cuando se adopta esa perspectiva global, los resultados indican que la calidad ha mejorado moderadamente respecto al año 2007, situación previa a la Gran Recesión y el momento más parecido a una situación de pleno empleo que se ha visto en España en los últimos cuarenta años. También permite apreciar claras diferencias entre los efectos de la Gran Recesión y la crisis de la COVID-19 en términos de calidad del empleo. 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. Ese doble rasgo, mejora entre 2007 y 2022 y más pronta recuperación tras la COVID, presenta un carácter general a nivel de comunidad autónoma.

Por otra parte, **el índice de calidad dibuja un patrón claro de diferencias territoriales que, además, resulta notablemente persistente a lo largo del tiempo y coherente con el observado en otros ámbitos del desarrollo social y económico.** En términos de calidad global del empleo los mayores niveles se dan en el País Vasco, Madrid, Cataluña, Navarra y La Rioja, frente a una situación menos favorable en Canarias y las regiones del sur peninsular. En particular, el análisis de la relación entre calidad del empleo y otras variables socioeconómicas de interés pone de manifiesto que los índices regionales de calidad del empleo muestran una elevada correspondencia con otros indicadores básicos de bienestar y desarrollo económico, como la renta per cápita. Este rasgo contrasta, por ejemplo, con lo que ocurre cuando se comparan esas variables 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).

Hay dos aspectos finales a destacar de los análisis realizados para el caso de las comunidades autónomas haciendo uso de ese índice. En primer lugar, se aprecia una fuerte relación positiva con la calidad del empleo de la especialización productiva y la formación de los trabajadores de la región. Estos factores aparecen, por tanto, como dos determinantes fundamentales de las diferencias regionales de calidad del empleo y, por tanto, como palancas para mejorar en ese ámbito. En segundo lugar, 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 necesariamente por el recurso a empleos de baja calidad.**

En cualquier caso, conviene no olvidar que la calidad del empleo va a depender de un conjunto complejo de factores de naturaleza diversa sobre los que la capacidad de influir de las autoridades es bastante dispar, 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 ha

condicionado en el pasado, condiciona en el presente y va a seguir condicionando en el futuro la calidad de su empleo.

Bibliografía

EUROSTAT. 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: diciembre de 2023a].

Quality of employment. UNECE framework. Luxemburgo: Comisión Europea. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/341520/8195276/Quality+of+employment_UNECE+Framework.pdf/b8ff01d0-5c40-bb79-f9a2-d43a5d2ba1e6?t=1673274377303 [consulta: diciembre de 2023b].

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. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>.

INE 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=PYSDetalleGratis [consulta: diciembre de 2023].

OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) (2020). How's life? 2020: measuring well-being. París: OECD Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>.

SERRANO, L. (dir.), Á. SOLER y F. PASCUAL (2023). La calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas. Madrid: Fundación Ramón Areces.

STIGLITZ, J. E., A. SEN y J. P. FITOUSSI (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. París. Disponible en: <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. Disponible en: <https://unece.org/statistics/publications/handbook-measuring-quality-employment>.