

**INFORME TRIMESTRAL SOBRE EL MERCADO
DE TRABAJO EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA
(SEGUNDO TRIMESTRE)**

SANTOS M. RUESGA BENITO
Catedrático de Economía Aplicada
Universidad Autónoma de Madrid

JOSÉ LUIS MARTÍN NAVARRO
Catedrático E.U. de Economía Aplicada
Universidad de Sevilla

CARLOS RESA NESTARES
Profesor de Economía Política
Universidad Autónoma de Madrid

EXTRACTO

Siguiendo la serie de artículos que recoge esta sección de la revista *Temas Laborales* desde hace ya varios números, este trabajo se centra en dos temas básicos de la realidad laboral. Por un lado se plantea la evolución del mercado de trabajo en España y Andalucía ocurrida en el segundo trimestre de 2003, según las principales variables de actividad, empleo y paro. Por otro lado, se plantean, de forma descriptiva, una serie de variables que caracterizan algunos de los rasgos más importantes de las relaciones laborales. En este sentido, se aborda un análisis de los siguientes temas: los salarios y costes laborales, la jornada de trabajo, la negociación colectiva, la siniestralidad, los conflictos y la satisfacción en el trabajo. Estas cuestiones se plantean tanto para el conjunto nacional, como para la economía andaluza.

INDICADORES DE COYUNTURA LABORAL. Septiembre 2003

	Unidad	Periodo	ESPAÑA			ANDALUCÍA		
			Dato	VA(*)	VB(*)	Dato	VA(*)	VB(*)
I. MERCADO DE TRABAJO								
Población activa	Miles	2º Trim. 03	18.751,1	+0,7	+2,7	3.146,0	+0,5	+1,5
Tasa de actividad	Porcentaje	2º Trim. 03	54,87	+0,6	+1,9	52,79	+0,3	+0,7
Hombres	67,28	+0,3	+0,9	66,96	+0,6	+0,5
Mujeres	43,15	+0,9	+3,5	39,37	-0,0	+1,0
16-19 años	24,65	+4,5	+2,1	27,49	+9,7	+1,1
20-24 años	61,61	+0,9	+1,8	60,79	+0,6	-0,4
25-54 años	79,26	+0,3	+1,7	74,01	+0,1	+0,6
Más de 55 años	17,51	+1,2	+3,1	15,47	-1,7	+0,4
Ocupados	Miles	2º Trim. 03	16.666,0	+1,4	+2,6	2.588,2	+1,5	+2,4
Agricultura	934,4	-3,6	-3,0	244,1	-16,3	-7,0
Industria	3.128,0	-0,5	-0,9	304,4	+2,0	+3,0
Construcción	2.010,0	+3,2	+4,1	373,9	+9,0	+5,4
Servicios	10.593,7	+2,2	+4,0	1.665,9	+3,0	+3,2
Asalariados del sector público	..	2º Trim. 03	2.716,2	+1,5	+5,6
Asalariados temporales	..	2º Trim. 03	4.153,9	+3,0	+1,8
Parados encuestados	..	2º Trim. 03	2.085,0	-4,5	+2,9	574,8	-3,5	-2,7
Hombres	887,6	-4,9	+5,2	261,9	-3,5	+2,6
Mujeres	1.197,4	-4,2	-1,9	312,9	-3,5	-6,7
Tasa de paro encuestado	Porcentaje	2º Trim. 03	11,12	-5,2	+0,3	18,17	-4,0	-4,1
Hombres	7,95	-5,2	+3,7	13,42	-4,2	+1,4
Mujeres	15,79	-5,2	-2,9	25,83	-3,6	-8,4
16-19 años	33,32	+1,4	+16,3	37,94	+1,3	+10,8
20-24 años	19,45	-8,0	-1,3	27,43	-8,1	-3,3
25-54 años	10,05	-5,3	+0,5	16,50	-3,4	-4,8
Más de 55 años	6,26	+3,8	+4,3	13,24	-8,2	-5,0
Parados de larga duración	Porcentaje	2º Trim. 03	36,91	-1,2	-2,0	36,69	-6,7	-1,5
Parados registrados	Miles	2º Trim. 03	1.622,3	-6,3	+1,6	355,9	-5,2	-0,5
Cobertura neta del subsidio de paro	Porcentaje	2º Trim. 03	71,33	+0,5	-2,0
II. CONDICIONES DE TRABAJO								
Salario mínimo	€/mes	2003	451,20	..	+2,0	451,20	..	+2,0
Coste laboral por trabajador	€/mes	2º Trim. 03	1.988,83	+3,6	+4,6	1.821,38	+3,1	+5,2
Industria	2.278,41	+6,0	+5,5	2.036,84	+3,9	+7,9
Construcción	1.939,62	+10,1	+6,3	1.840,16	+4,9	+6,5
Servicios	1.901,69	+1,6	+4,0	1.767,80	+2,5	+4,9
Jornada laboral efectiva	horas/mes	2º Trim. 03	140,9	-2,8	-3,5	141,0	-2,0	-3,5
Accidentes mortales de trabajo	Total	2º Trim. 03	373	+10,0	-0,8
III. REGULACIÓN DE EMPLEO								
Expedientes	Total	2º Trim. 03	1.055	-11,4	-15,7	142	-8,4	-42,5
Trabajadores
Extinción de empleo	8.492	-12,6	-20,2	454	-26,7	-25,8
Suspensión de empleo	16.300	+56,3	+98,5	378	+14,2	-31,4
Reducción de jornada	479	-3,4	+166,1	0	+0,0	-100,0
IV. CONFLICTOS LABORALES								
Huelgas Total	2º Trim. 03	311	+67,2	-6,0
Participantes	Miles	..	607,6	+575,4	-86,1	12,7	+3.075	-99,1
Jornadas no trabajadas	452,1	+231,6	-90,1	23,7	+9.999	-98,4
V. PRINCIPALES INDICADORES ECONÓMICOS								
Crecimiento económico	Porcentaje	2º Trim. 03	2,5	2,2	2,0
Balanza por cuenta corriente	Millardos €	2º Trim. 03	-4,1	-5,5	-3,9
Inflación Porcentaje	2º Trim. 03	2,8	3,7	3,5	2,8	3,6	3,4	..
Déficit público
(operaciones no financieras)	Millardos €	2º Trim. 03	-4,1	-2,8	-5,6
Tipo de interés (Euribor 12 meses)	Porcentaje	2º Trim. 03	2,2	2,5	3,9

(*) VA = Variación con respecto al trimestre anterior; VB = Variación con respecto a igual periodo del año anterior.

ÍNDICE

- 1. El mercado laboral español en el segundo trimestre del año 2003**
- 2. Evolución de los costes laborales**
- 3. La jornada laboral**
- 4. Negociación colectiva**
- 5. Siniestralidad**
- 6. Conflictividad laboral**
- 7. Satisfacción en el trabajo**
- 8. El mercado de trabajo en Andalucía en el segundo trimestre de 2003**
- 9. Una panorámica sobre aspectos de las relaciones laborales en Andalucía: 9.1. Salarios y costes laborales en Andalucía. 9.2. Jornada laboral. 9.3. Negociación colectiva. 9.4. Siniestralidad. 9.5. Conflictividad laboral y satisfacción en el trabajo**

1. EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL AÑO 2003

La economía española mostró en el segundo trimestre de 2003 un cierto margen de recuperación: medio punto porcentual más que en trimestres precedentes hasta el 2,5 por ciento de crecimiento interanual. Sigue en la incertidumbre cuál es la robustez de esta mejoría en un entorno, tanto europeo como norteamericano, donde los signos de progreso son contradictorios. Lo que resulta más importante es que esta recuperación económica cada vez se soporta menos sobre la construcción. Si hace un año, un quinto del crecimiento económico era responsabilidad directa de la construcción, en la actualidad este sector sólo aporta el 12% de esos 2,5 puntos porcentuales de crecimiento. Son los niveles más bajos de dependencia del crecimiento económico de la construcción desde el año 2000. Aunque su importancia disminuya porque se ralentiza su crecimiento, la construcción continúa siendo el puntal del crecimiento. En el segundo trimestre de 2003 su incremento fue del 3,8 por ciento.

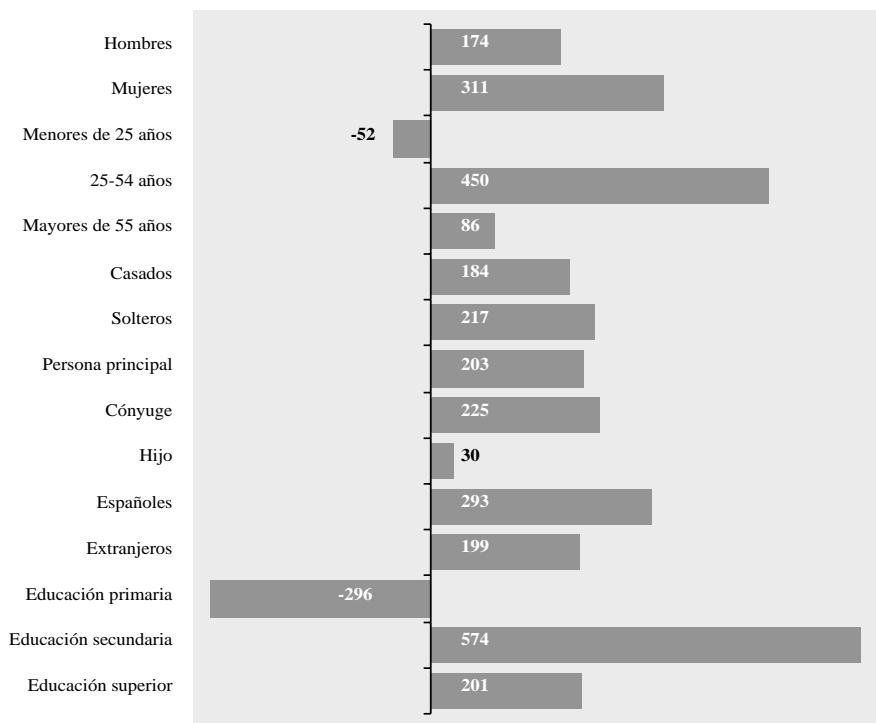
Más significativa es la recuperación del sector industrial, que aún constituye un referente para el tejido productivo. Si a principios del año 2002, este sector se encontraba en estado crítico, con crecimientos cercanos al cero por ciento, se ha pasado al 2,3 por ciento de aumento. Aún lejos, no obstante, está esta senda de las tasas superiores al cinco por ciento que se registraron a finales de la pasada década, donde el crecimiento industrial era superior al general, una circunstancia bastante infrecuente durante los últimos treinta años. En otras cifras macroeconómicas, las perspectivas de recuperación muestran ciertos elementos para el optimismo. Aunque la balanza por cuenta corriente se deteriora ligeramente, el déficit público y, sobre todo, la inflación se reducen. Los tipos de interés parecen no encontrar freno en su tendencia bajista.

Esta débil recuperación económica tiende a reflejarse en el mercado de trabajo. Durante el segundo trimestre de 2003, la ocupación aumentó en un 2,6 por ciento según la Encuesta de Población Activa, en un 1,7 por ciento según la Contabilidad Nacional y en 2,7 por ciento en términos de la Encuesta de Coyuntura Laboral. Los cotizantes a la Seguridad Social se incrementaron en un 3,2 por ciento en una tendencia ya habitual en que la contratación medida en encuestas es superada por el número de declarantes a la Seguridad Social. Todas las cifras, en suma, muestran una ligera recuperación del empleo. Pero, como siempre, el empleo está lejos de repartirse de manera paritaria. El empleo entre las mujeres aumenta, en términos relativos, tres veces más que entre los hombres. Los jóvenes pierden empleo, pero su descenso la compensan los adultos.

Desde la perspectiva de la demanda, la construcción lidera el crecimiento del empleo, aunque se reduce su diferencial con el resto de los sectores. Los servicios siguen a la construcción muy de cerca en lo relativo a la creación de empleos. La recuperación económica del sector industrial, por el contrario, no se refleja en el empleo. Durante el último año se han perdido treinta mil empleos en la industria, casi los mismos que en la agricultura. En ambos sectores, el crecimiento económico tiene su origen en un crecimiento de la productividad laboral que resulta especialmente esperanzadora para la evolución a largo plazo de la economía.

Pero la creación de empleo es incapaz de absorber la creciente incorporación de personas al mercado de trabajo. Las mujeres y los inmigrantes destacan en este aspecto. Según los datos de la Encuesta de Población Activa, durante el último año se incorporaron al mercado de trabajo español doscientos mil inmigrantes, hasta un total de apenas setecientos mil extranjeros activos. La entrada de mujeres ha sido más moderada en términos relativos pero superior en cifras totales. Durante el último año trescientas mil mujeres se han incorporado al mercado de trabajo, ya sea como ocupadas o como desempleadas, casi el doble que de hombres, que aún con todo continúan suponiendo dos tercios de los activos españoles. Los jóvenes, por el contrario, muestran rangos netos de incorporación negativos, al haber cincuenta mil jóvenes menos en el mercado de trabajo que un año antes.

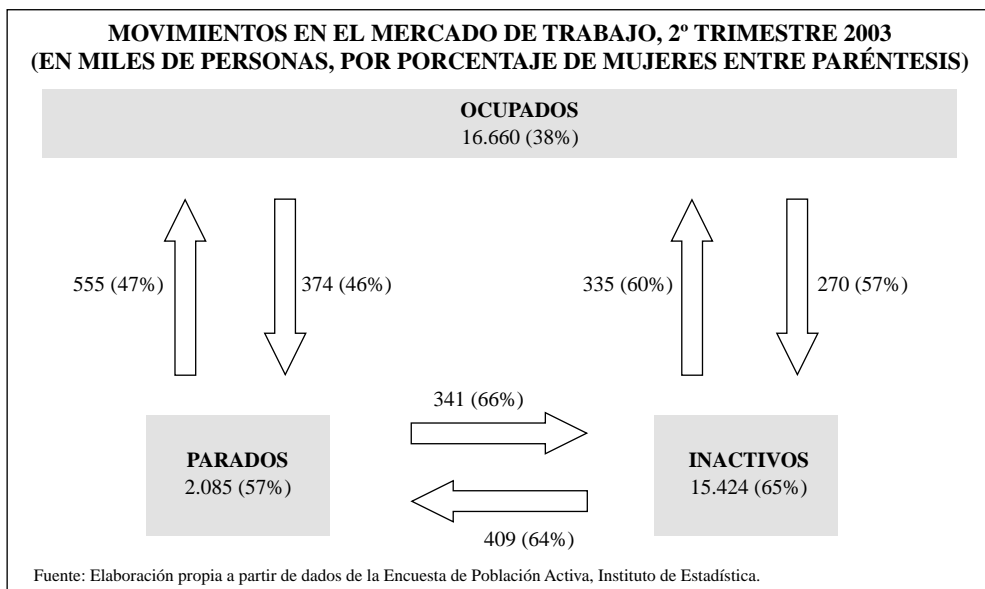
INCORPORACIÓN ANUAL DE INDIVIDUOS AL MERCADO DE TRABAJO POR CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, 2º TRIMESTRE 2003 (EN MILES DE PERSONAS)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Aunque podría pensarse que la expansión del empleo anima la incorporación de personas diferentes del receptor principal de rentas al mercado de trabajo, casi dos de cada cinco nuevos activos eran la persona principal de la vivienda en la que convivían. Por niveles educativos, el mercado de trabajo español ha sufrido una pérdida neta de casi trescientos mil individuos con instrucción primaria. No obstante, la alta tasa de escolarización superior en España no conlleva que quienes cuentan con este tipo de estudios sean mayoritarios entre los nuevos ingresos en el mercado de trabajo. Éstos siquiera compensan la deserción de las personas con educación primaria. Son quienes cuentan con educación secundaria la abrumadora mayoría de las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo.

La diferencia entre el casi medio millón de personas que se incorporaron al mercado de trabajo durante el último año y los cuatrocientos veinticinco mil empleos netos creados se traduce en un ligero aumento de la tasa de desempleo. En el segundo trimestre de 2003 existían casi sesenta mil desempleados más que en el mismo periodo del año anterior. La tasa de desempleo se sitúa en el 11,12 por ciento. Tres de cada cuatro nuevos desempleados era hombre. Pero las mujeres siguen soportando los mayores grados de movilidad dentro del mercado de trabajo, es decir, transición del empleo al desempleo y viceversa, y entre el mercado de trabajo y la inactividad. Las mujeres son mayoría en el tránsito del desempleo a la inactividad y en el paso de la inactividad a la ocupación, en los dos casos en ambos sentidos. Y en la movilidad entre la ocupación y el desempleo son casi la mitad, una proporción muy superior a la que les corresponde en la ocupación.

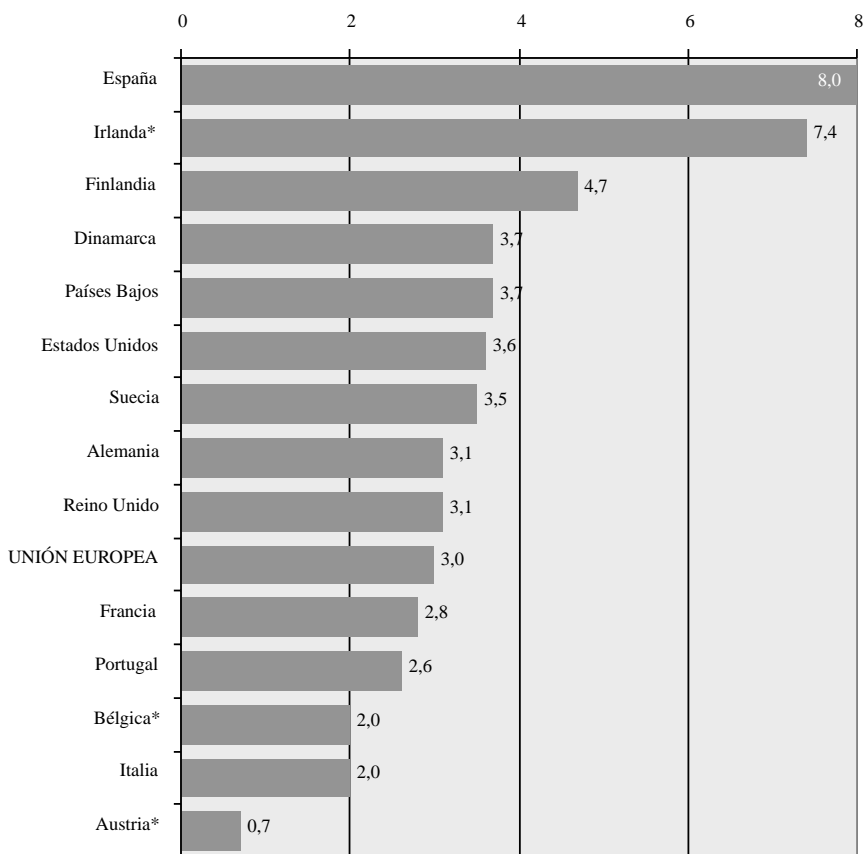


2. EVOLUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES

El buen comportamiento relativo del mercado de trabajo durante los seis primeros meses del año 2003 en términos agregados no es, por el momento, contradictorio con la mala evolución de los costes laborales, que crecen significativamente más que en el resto de países

de la Unión Europea. Este mal comportamiento de los costes es más grave en la perspectiva de la ampliación hacia el este del mercado común, una nueva área de libre comercio en la que la competencia de España vía precios será mucho más intensa que en el mercado relativamente protegido que existía hasta ahora en el que precisamente el nicho de competitividad de España se correspondía con la competencia por la vía de los bajos costes laborales. En los últimos tiempos, si acaso, se ha abierto aún más la distancia entre la evolución de los costes laborales unitarios de España y del resto de vecinos de la Unión Europea que, con la excepción del Reino Unido e Irlanda, han venido mostrando a lo largo del último lustro crecimientos de los costes laborales más bajos que los españoles.

**COSTES LABORALES UNITARIOS NOMINALES, 2º TRIMESTRE 2003
(SIN AJUSTAR ESTACIONALMENTE, EN VARIACIÓN CON RESPECTO A IGUAL
TRIMESTRE DEL AÑO ANTERIOR)**



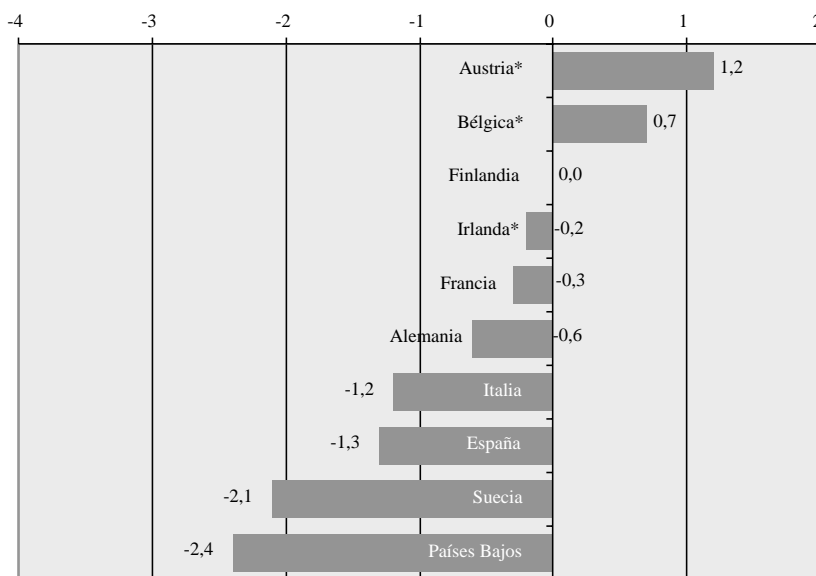
* 4º Trimestre 2002.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y del Ministerio de Economía.

Y frente al discurso habitual de responsabilizar a los salarios del crecimiento en los costes laborales unitarios, lo cierto es que lo que se dispara en España son los costes no salariales, desde los impuestos sobre el factor trabajo hasta los beneficios empresariales. En el

primer trimestre de 2003, el último para el que existen cifras disponibles, el crecimiento de los costes salariales unitarios nominales fue del 3,2 por ciento, ligeramente inferior a la inflación, con lo cual los salarios estarían contribuyendo a la competitividad de España. Frente a esto, el resto de costes labores aumentaban a un ritmo del 4,5 por ciento. Este diferencial entre los costes salariales y el resto de costes laborales ha sido continuo a lo largo de la última década. Sólo Suecia y los Países Bajos muestran una mayor distancia entre el crecimiento del resto de costes laborales y los costes salariales.

**DIFERENCIA ENTRE EL CONOCIMIENTO DE LOS COSTES SALARIALES
Y EL RESTO DE COSTES LABORALES, 1^{er} TRIMESTRE 2003
(SIN AJUSTAR ESTACIONALMENTE, EN VARIACIÓN CON RESPECTO
A IGUAL TRIMESTRE DEL AÑO ANTERIOR)**



* 4^o Trimestre 2002.

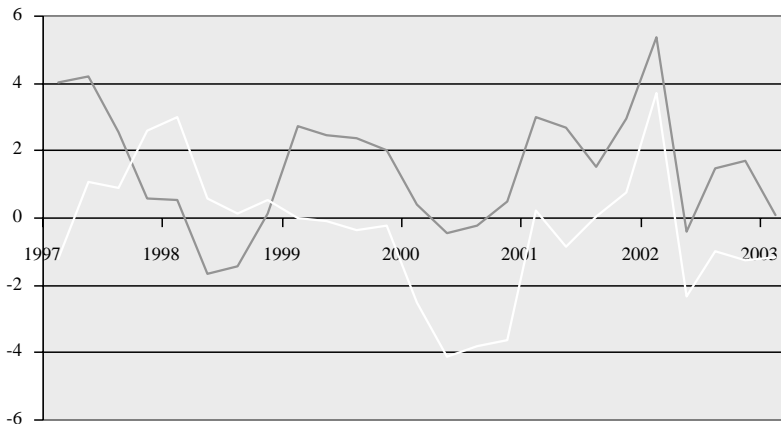
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Entre 1997 y 2003, los costes laborales no salariales casi sistemáticamente se han situado por encima de los costes salariales. De hecho, el que los costes salariales unitarios reales hayan tenido signo positivo ha sido casi la excepción durante ese periodo. Sólo en 1997 y 1998 y también a finales del año 2001 estos costes salariales han proporcionado pérdidas reales de competitividad. Por el contrario, los costes laborales no salariales han estado de manera casi permanente en números positivos.

La pérdida de poder adquisitivo de los salarios es un asunto relativamente reciente. Aparte de casi todos los años desde 1998, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios es un fenómeno que sólo se registró en los años en 1994 desde los años ochenta. En los últimos veinte años el poder adquisitivo de los salarios ha mejorado en un cuarenta por ciento. Pero con dos tendencias internas bien definidas. Hasta 1998 se registra un crecimiento

sostenido del poder adquisitivo de los salarios y, a partir de ese momento, los salarios por hora registran un mantenimiento en el tiempo que apenas sirven para recuperar las pérdidas de valor adquisitivo producidas por la inflación.

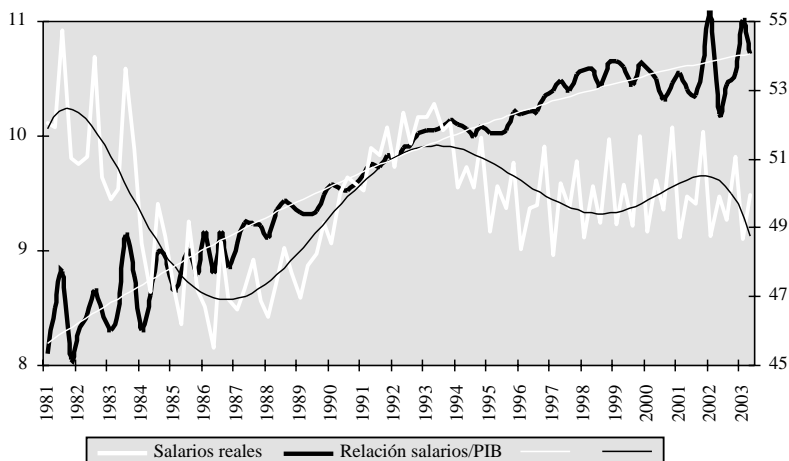
VARIACIÓN DE LOS COSTES LABORALES UNITARIOS REALES POR COMPONENTE, 1997-2003 (EN PORCENTAJE SOBRE EL MISMO TRIMESTRE DEL AÑO ANTERIOR)



* 4º Trimestre 2002.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y del Instituto Nacional de Estadística.

COSTE SALARIAL TOTAL POR HORA TRABAJADA EN ESPAÑA (EUROS CONSTANTES DE 2003, ESTACIONALIDAD CORREGIDA) Y RELACIÓN ENTRE REMUNERACIÓN DE LOS ASALARIADOS Y PIB (EN PORCENTAJE), 1981-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

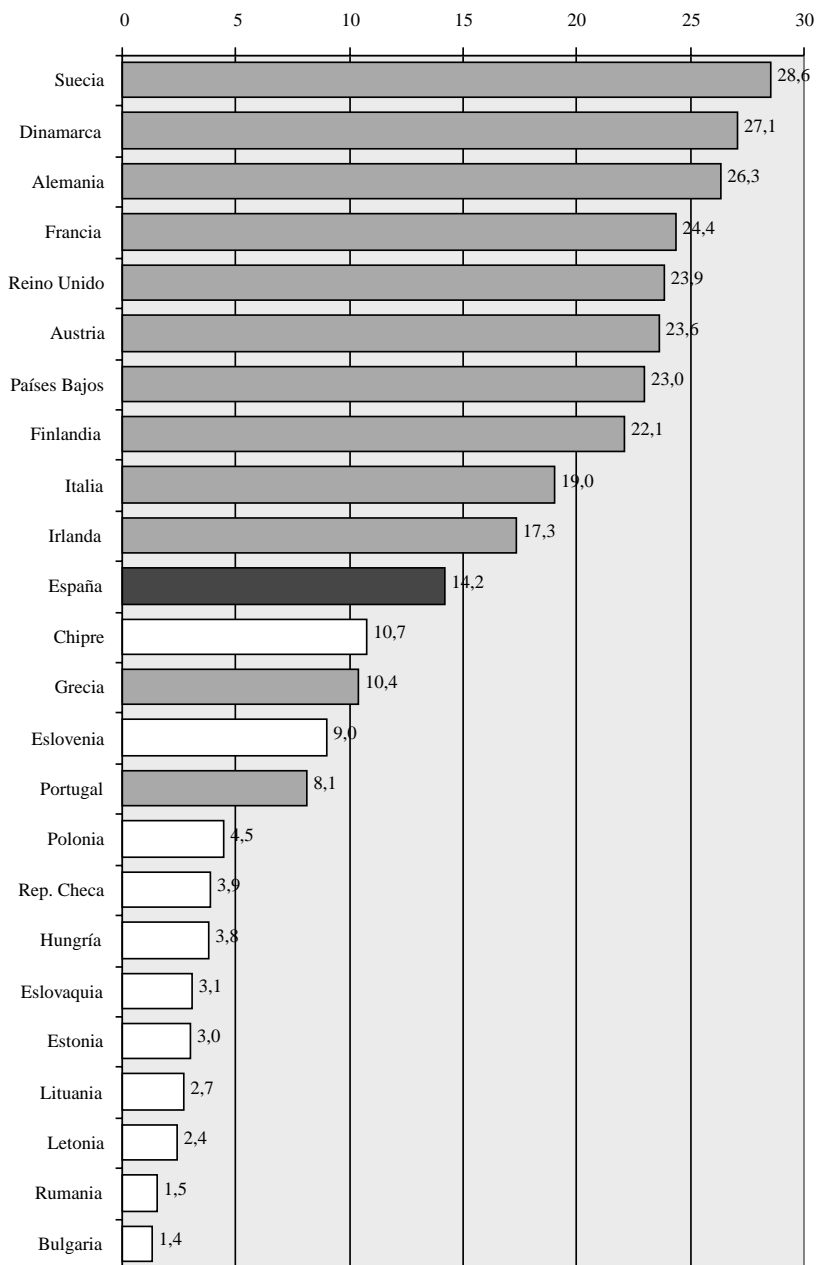
Una tendencia totalmente independiente ha registrado la masa salarial, es decir, el conjunto de retribuciones a los trabajadores en porcentaje del Producto Interior Bruto. La parte principal del resto del Producto Interior Bruto es el excedente bruto de explotación y las rentas mixtas, los beneficios empresariales a fin de cuentas, con lo cual se considera una buena aproximación a la distribución de la renta de un país entre trabajadores y empresarios. La relación entre masa salarial y Producto Interior Bruto registró un fuerte retroceso durante los años ochenta, al final de los cuales se produce una recuperación en la participación de los salarios en la renta española total. Desde entonces, con oscilaciones, la masa salarial ha permanecido más o menos constante alrededor del cincuenta por ciento del Producto Interior Bruto. Esta relación muestra una fuerte componente cíclica, con una tendencia al alza durante los periodos de expansión económica y una disminución en periodos más templados del ciclo económico.

Estas tendencias de fuerte crecimiento de los costes laborales vienen a representar un ajuste con la media de la Unión Europea, aún bastante lejana, que puede ser especialmente grave cuando se incorporan países con costes laborales más bajos o mucho más bajos. Los costes laborales unitarios en España — catorce euros por hora trabajada, dos mil euros al año — son casi dos tercios de la actual media comunitaria, la mitad que en Suecia, Dinamarca o Alemania. Pero cuatro veces más grandes que la media de los países de la ampliación hacia el este. Los países bálticos se encuentran incluso por debajo de esa cantidad. Desde luego, si España mantiene unos patrones de competitividad basados exclusivamente en los bajos costes laborales dentro de un área monetaria, esta ventaja competitiva se pierde completamente con la ampliación. Las diferencias interregionales en cuanto a costes laborales son de las más altas de la Unión Europea, ya que los costes laborales unitarios en Madrid casi duplican los registrados en las Islas Canarias.

Mientras tanto, los costes laborales representan en España las dos terceras partes del valor agregado total, según Eurostat. Este porcentaje lo sitúa en la zona media de los países de la Unión Europea. Muy por debajo de los países centrales de la Unión Europea, y en la actualidad los menos dinámicos en términos de crecimiento económico, y muy por encima de los países más liberales social y económicamente, como Finlandia, el Reino Unido y los Países Bajos.

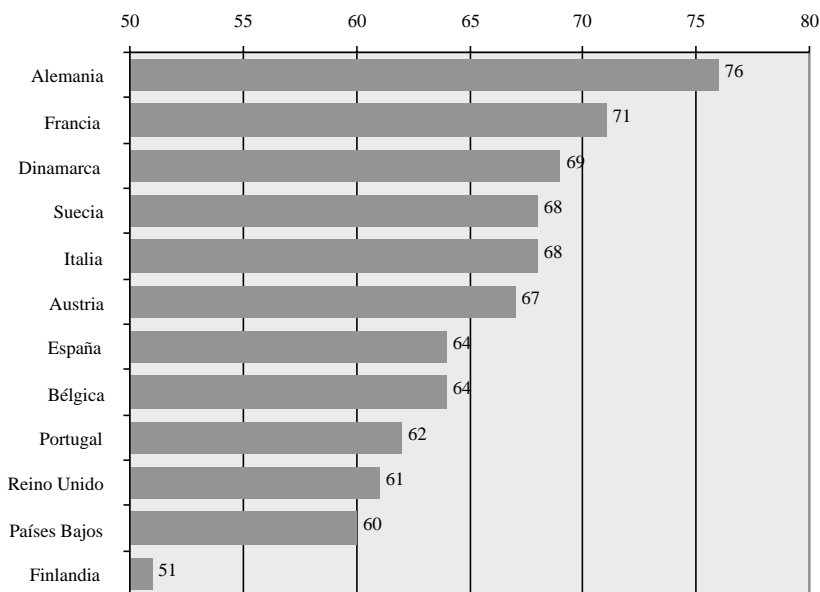
Por lo tanto, en la condición de trabajo que más valoran los españoles, su salario, las dos últimas décadas han sido de crecimiento de su poder adquisitivo, aunque se ha mantenido constante su participación en el conjunto de la renta española y bastante por debajo de la media europea. Pero, si bien esta explicación es correcta desde una perspectiva agregada, los salarios no se han repartido de manera equitativa durante el mismo periodo de tiempo. Los salarios que se pagan en el sector financiero triplican a los de la hostelería. En los tramos altos de las retribuciones medias por hora trabajada se encuentran, aparte de los servicios de intermediación financiera, las industrias energéticas y extractivas y la educación. En la parte baja de los salarios se sitúan la hostelería, la construcción, pese al fuerte crecimiento salarial del último lustro, el comercio y los servicios personales. En términos generales los trabajadores del sector industrial están mucho mejor retribuidos que los que se prestan su fuerza de trabajo al sector servicios. En términos históricos, la distribución salarial inter-sectorial ha permanecido más o menos constante durante las dos últimas décadas, con los sectores con fuerte presencia del sector público retrayendo los crecimientos salariales medios del sector de actividad. Los mismos sectores y ocupaciones que recibían peor tratamiento salarial en los años ochenta siguen teniendo salarios sensiblemente inferiores a la media.

COSTES LABORALES UNITARIOS POR HORA DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS, 2000 (EUROS)



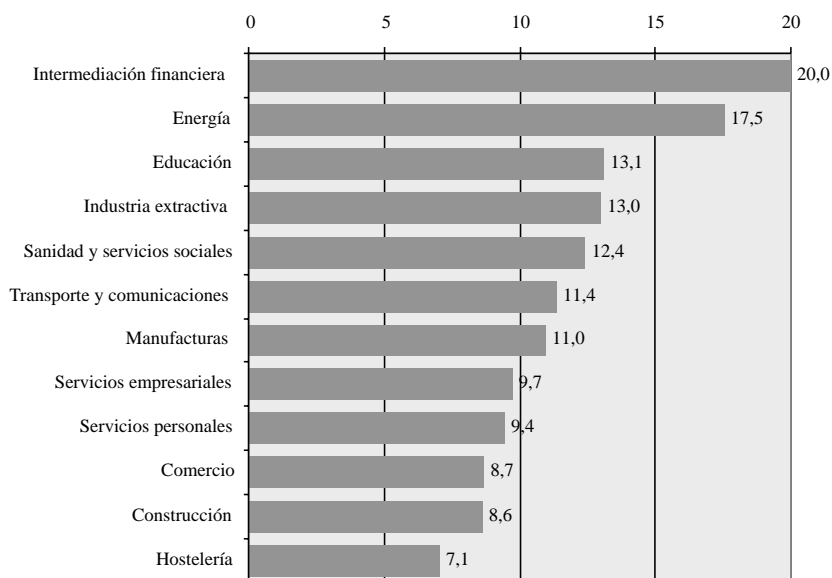
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

COSTES LABORALES COMO PORCENTAJE DEL VALOR AÑADIDO, 2000



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

COSTE SALARIAL TOTAL POR HORA TRABAJADA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, 2002 (EN EUROS)

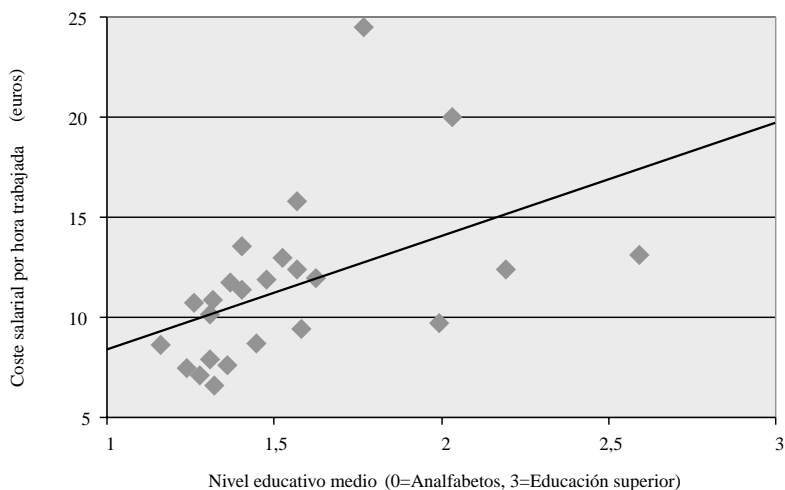


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Índice de Costes Laborales, Instituto Nacional de Estadística.

Una parte de la explicación de estas significativas diferencias salariales podría encontrarse en los niveles educativos, tal y como preconiza la teoría del capital humano. A mayor presencia de individuos con alta formación haría prever mayores salarios que compensen la inversión anticipada en educación y retribuyan una mejor productividad laboral. Tomando como referencia un indicador de los niveles educativos de la fuerza de trabajo en un determinado sector, que asocia un 0 a los analfabetos, un 1 a quienes cuentan con estudios primarios, un 2 a los que pasaron por la educación secundaria y un 3 a quienes concluyeron la formación superior, los resultados muestran una fuerte correlación entre nivel educativo del sector y la retribución media.

No obstante, existen fuertes diferencias salariales para los mismos niveles de demanda que necesitarían explicarse por circunstancias propias de mercado más allá de la cualificación potencial de los oferentes de empleo. Por ejemplo, los trabajadores del sector financiero muestran niveles medios de educación parecidos a los de quienes se emplean en la sanidad y los servicios sociales. Sin embargo, los primeros cobran siete euros más por hora trabajada, en promedio, que los segundos. Los trabajadores de la sanidad, por su parte, comparten niveles salariales con los asalariados de la industria papelera, que por muestran niveles educativos sensiblemente inferiores. En un nivel que rondan los doce euros se sitúan, asimismo, los salarios de los educadísimos trabajadores del sector educativo y de los menos instruidos asalariados de la industria del automóvil, donde las exigencias de cualificación son bastante menores.

CORRELACIÓN ENTRE NIVEL EDUCATIVO Y SALARIO MEDIO POR HORA TRABAJADA, POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2002

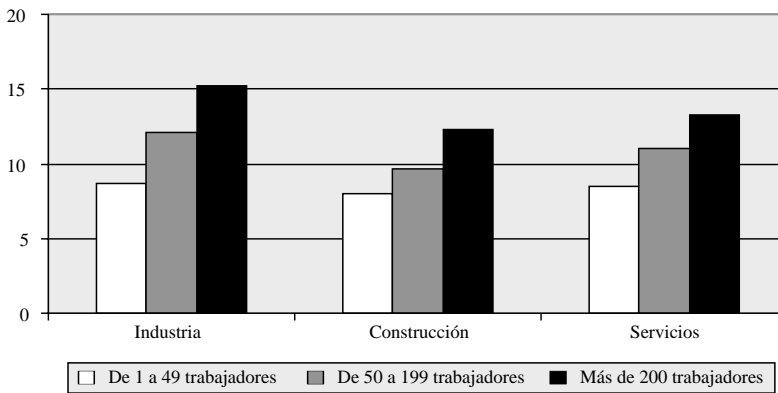


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Una parte de la explicación de estas diferencias salariales está en el tamaño del establecimiento en el que los trabajadores prestan sus servicios. A mayor tamaño del centro, mejores salarios. Los asalariados en centros de trabajo menores de cincuenta trabajadores cobran un diecisiete por ciento menos que la media. Quienes prestan sus servicios en centros de entre cincuenta y doscientos trabajadores ganan un nueve por ciento más que la media, un

diferencial que aumenta hasta el treinta y cuatro por ciento entre quienes se emplean en lugares de trabajo de más de doscientos empleados. En todos los sectores de actividad se registra la misma diferencia entre salarios y tamaño del centro de trabajo. La ciencia económica ha relacionado esta evidencia casi universal con las facilidades para la organización sindical que permiten las grandes fábricas y, complementariamente, con la casi nula capacidad negociadora con que cuentan los trabajadores en lugares de trabajo minúsculos, mucho más cuando a un tejido industrial muy fragmentado en algunos sectores se unen necesidades de cualificación muy generalistas.

COSTE SALARIAL TOTAL POR HORA TRABAJADA SEGÚN SECTOR Y TAMAÑO DEL CENTRO DE TRABAJO, 2002 (EN EUROS)



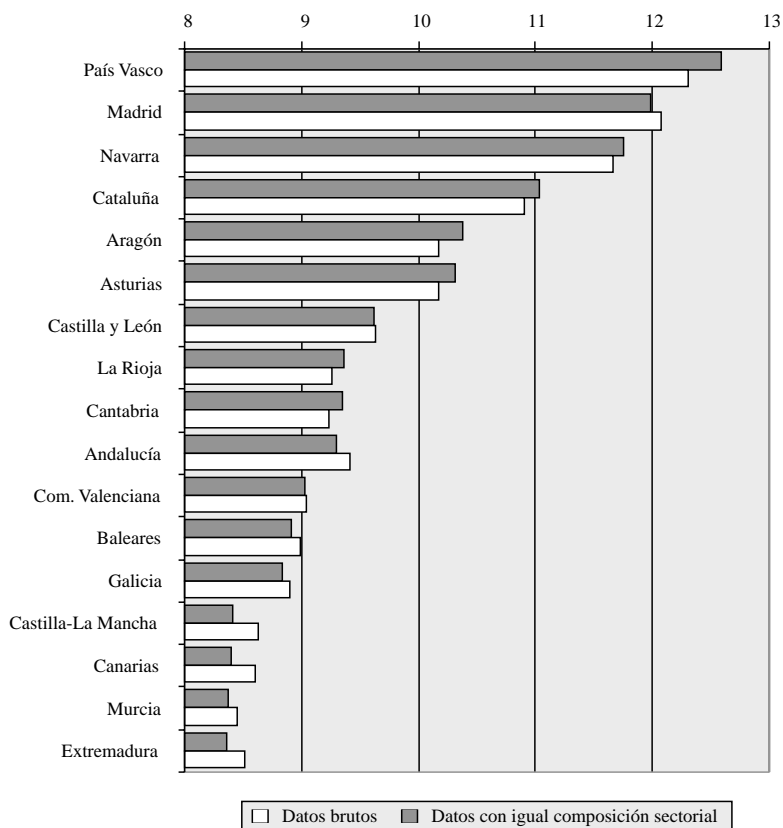
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Índice de Costes Laborales y la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Otro origen explicativo de las diferencias de renta, junto al nivel educativo y el tamaño del lugar de trabajo, es el territorio. España es uno de los países de la Unión Europea con mayores diferencias internas en niveles salariales, que se unen a las desigualdades en ocupación y desempleo por comunidades autónomas. Los asalariados vascos cobran, en promedio, un cincuenta por ciento más que los murcianos, los extremeños y los canarios, por este orden los peor pagados de España. En términos generales, toda la cornisa norte junto con Madrid ofrecen los salarios más jugosos. Frente a esta homogeneidad territorial, las regiones de bajos salarios muestran una mayor diversidad. Se encuentran regiones casi completamente de servicios, como Baleares y Canarias, y regiones con una fuerte presencia de la actividad agro-industrial, cual es el caso de Murcia. Al mismo tiempo, los bajos salarios ponen en el mismo lugar a comunidades autónomas con altos niveles de desarrollo, como la Comunidad Valenciana o las Baleares, con regiones relativamente empobrecidas, como Extremadura, Galicia o Castilla-La Mancha.

A simple vista, se podría pensar que esta diferencia se debe a la diferente composición del tejido productivo en cada comunidad autónoma. Los territorios especializados en el sector terciario son las que muestran consistentemente salarios más bajos frente a las que concentran una mayor participación del sector industrial. Sin embargo, una vez que se desestructuraliza el tejido productivo, considerando que todas las comunidades autónomas tiene

la misma composición sectorial, el diferencial salarial se mantiene prácticamente inalterado. En realidad, en un país tan terciarizado como España, las diferencias interregionales en composición del tejido productivo son bastante reducidas como para tener una influencia notable sobre los salarios medios de esas regiones. Había que acudir entonces, para una explicación sectorializada, a la diferente comparación del sector servicios, por Comunidades Autónomas.

COSTE SALARIAL TOTAL POR HORA TRABAJADA SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA, 2002 (EN EUROS)

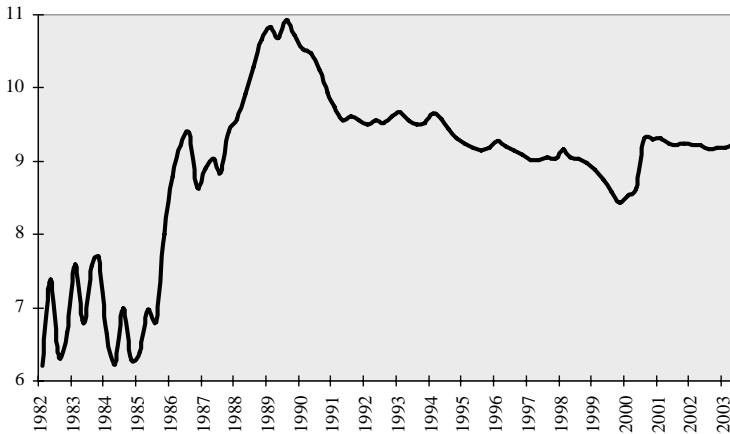


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Índice de Costes Laborales y la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

Esta fuerte disparidad salarial entre comunidades autónomas que no puede explicarse en términos de diferencias en la cualificación o en la estructura productiva, ha demostrado una gran estabilidad en el tiempo. La dispersión salarial se ha mantenido constante durante las dos últimas décadas, entrando así en contradicción con las tendencias descritas en los modelos económicos más clásicos, que aventuran que los diferenciales salariales no derivados de disparidades en la cualificación tienden a cerrarse en el largo plazo debido a que los territorios con bajos salarios expulsan mano de obra redundante y son más atractivos para las

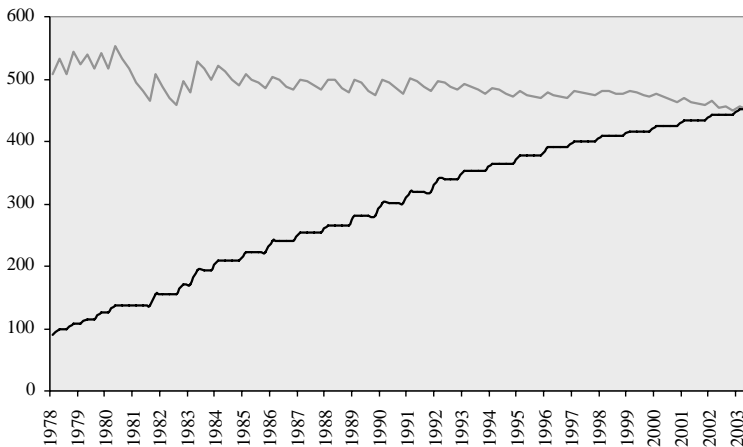
inversiones de capital interno y externo. No parece que esta predicción se haya cumplido en España. En la actualidad los salarios son más desiguales entre comunidades autónomas que lo que lo eran a principios de los años ochenta. Fueron la recta final de esa década la que incrementó la disparidad territorial de los salarios en España, aunque los primeros años de la década siguiente vieron algo parecido a un efecto rebote. Desde 1991, ni la más dramática recesión ni la más esplendorosa expansión han conseguido variar las disparidades relativas de salarios.

DISPERSIÓN SALARIAL ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 1982-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL NOMINAL Y REAL, 1978-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Siguiendo con las teorías más clásicas de la ciencia económica y su explicación del funcionamiento del mercado de trabajo, España podría presentar una discordancia que implicaría que se alcanzase el punto salarial de equilibrio, donde sólo existe desempleo friccional. Es la existencia de un salario mínimo obligatorio. Éste se ha multiplicado por cinco desde principios de la década de los ochenta, en términos nominales. Pero lo cierto es que el salario mínimo es cada vez menos un umbral de renta que implique una cortapisa para la contratación. Si hace cinco lustros el salario mínimo estuvo por encima del cuarenta por ciento del salario medio, en la actual representa menos del treinta por ciento del salario medio. De hecho, el salario mínimo interprofesional ha perdido poder adquisitivo casi de manera constante, aunque de manera muy gradual y leve, desde los años ochenta. En euros actuales, el salario mínimo llegó a estar por encima de los quinientos euros a finales de los años setenta, es decir, más de lo que serían cien mil pesetas actuales.

3. LA JORNADA LABORAL

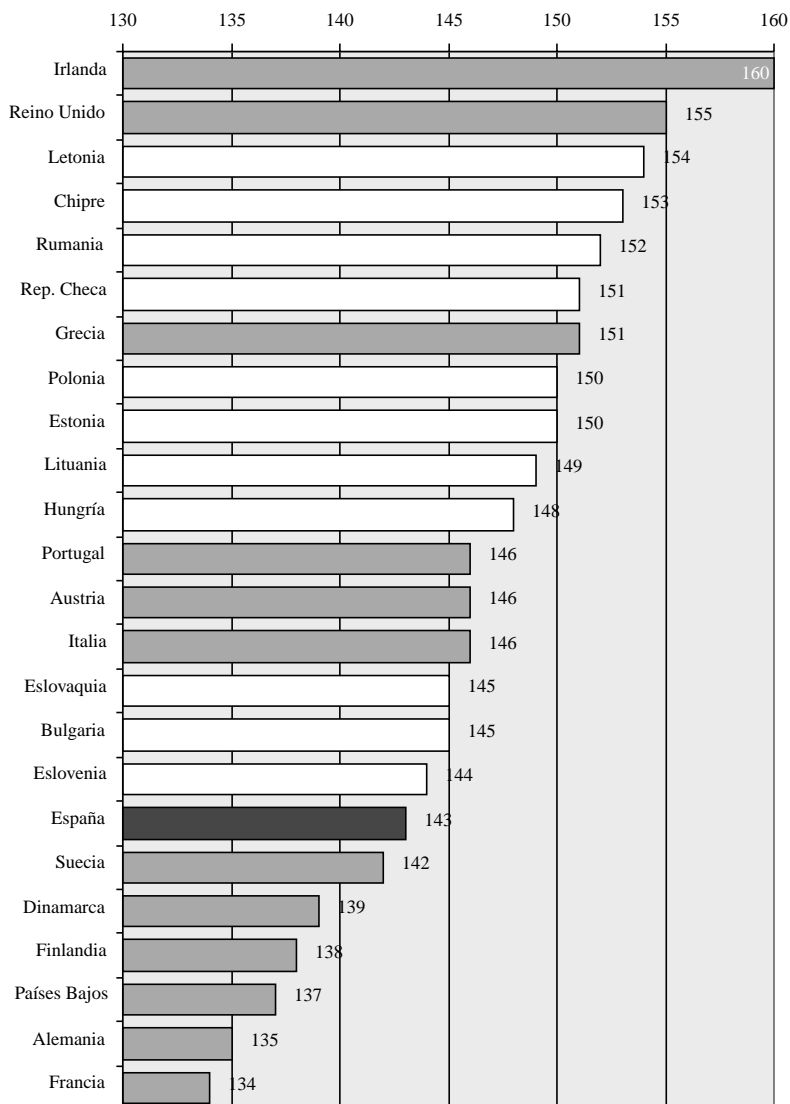
La jornada laboral pactada en convenios colectivos se redujo en diez horas anuales entre 1996 y 2002 hasta alcanzar las mil setecientas sesenta y cuatro horas anuales.

Además, frente a una creencia muy extendida, los españoles no son los europeos que más trabajan. Trabajan, eso sí, hasta diez horas más que los franceses. También trabajan más que los países nórdicos y que Alemania. Pero, en sentido contrario, es más breve su jornada de trabajo que la de británicos e irlandeses, por una parte, y que la de los otros países mediterráneos de la Unión Europea. Con la ampliación de la Unión Europea hacia el este, la jornada laboral en España se sitúa bastante por debajo de la media comunitaria.

Pero, como en el caso de los salarios, existen fuertes diferencias en cuanto a la jornada laboral entre sectores de actividad, entre centros de actividad y entre regiones. Los trabajadores de la construcción son quienes cuenta con jornadas de trabajo más prolongadas frente a las más livianas de los asalariados de la industria. Existe una fuerte correlación indirecta entre tamaño del centro de trabajo y jornada de trabajo: mayor dimensión del lugar de trabajo, menores jornadas laborales. Además, los trabajadores de cuello blanco, mejor retribuidos, son también quienes prolongan menos su estancia en el lugar de trabajo. Por regiones, quienes trabajan menos horas son, por este orden, vascos, navarros y asturianos, lo cual agrupa casi por completo a la cornisa cantábrica. Los trabajadores con jornadas medias de trabajo más prolongadas se encuentran en las Islas Baleares, Castilla-La Mancha y Madrid. Como ocurría con los salarios más bajos, de nuevo una combinación heterogénea tanto por distribución en el mapa como por sus características socio-económicas.

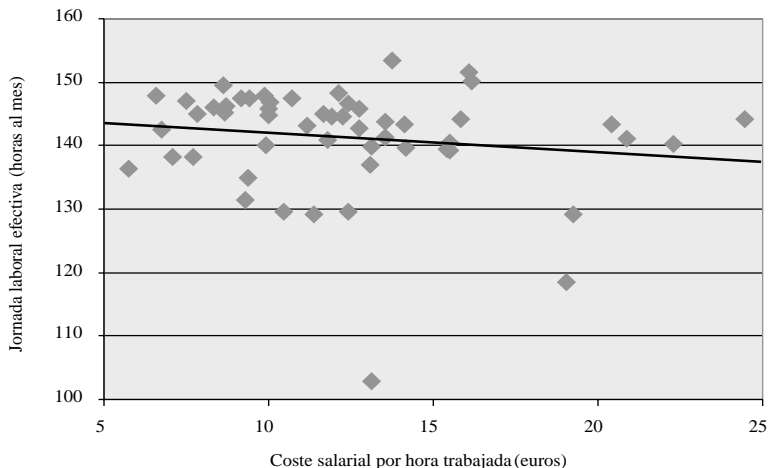
De la anterior descripción de la distribución de la jornada laboral según diversos parámetros podría extraerse la conclusión de que quienes más cobran trabajan menos horas. Tiene sentido cuando se considera con trazo grueso la relación con el tamaño de la empresa, con el sector de actividad e incluso con el territorio. Sin embargo, cuando se acerca el microscopio a las ramas de actividad se observa que apenas existe relación entre ambas variables. La correlación entre jornada laboral y salario medio por hora trabajada es muy baja en este plano de análisis. Por lo tanto, el nivel salarial no parece estar relacionado inversamente con la jornada laboral sino que son un conjunto de factores como el tamaño del centro o la actividad profesional los que afectan positivamente, no en términos matemáticos sino de satisfacción del asalariado, tanto sobre los niveles salariales como sobre la jornada de trabajo, a menudo en sentidos contrarios.

JORNADA LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA, 2000 (HORAS AL MES)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

CORRELACIÓN ENTRE SALARIO MEDIO POR HORA TRABAJADA Y JORNADA LABORAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD, 2002

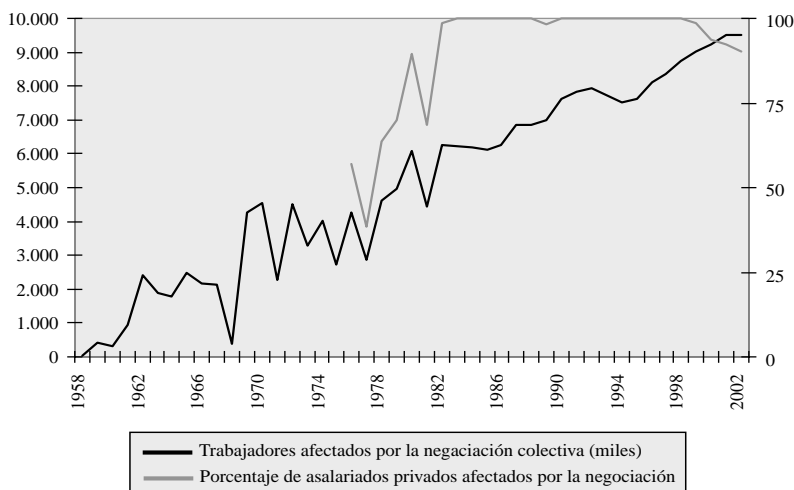


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tanto la jornada laboral como los niveles salariales, los dos aspectos fundamentales de las condiciones de trabajo de los asalariados, están lejos de ser una cuestión de decisión exclusiva y bilateral entre un empresario y un asalariado. Prácticamente la totalidad de los

TRABAJADORES AFECTADOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1958-2002

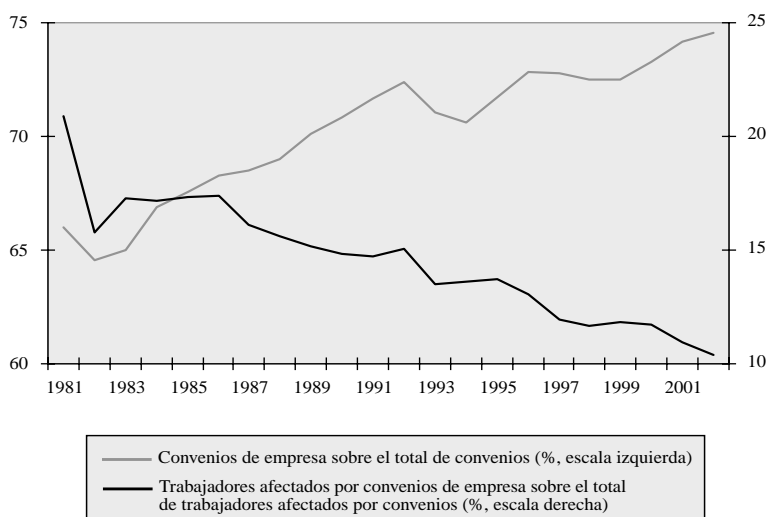


Fuente: Elaboración propia a partir de Santos M. Ruesga, *La negociación colectiva*, y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

asalariados privados tiene reguladas sus condiciones de trabajo por un convenio colectivo. Este es el resultado de un proceso que se inició a finales del franquismo, con grados muy bajos de libertad entre los agentes para definir las cláusulas de los convenios colectivos, que puede darse por concluido a mediados de los años ochenta, cuando la práctica totalidad de asalariados privados estaban sujetos a las condiciones pactadas en la negociación colectiva. Desde los años ochenta ha existido una gran estabilidad en las circunstancias que rodean a la negociación colectiva, que sigue siendo el principal elemento de definición de las condiciones de trabajo fuera de los límites fijados por las leyes laborales y de otro tipo susceptibles de aplicarse al ámbito del trabajo.

La negociación colectiva presenta en España un notable nivel de atomización. Según las cifras del Ministerio de Trabajo, durante la última década se han firmado, con ligeras variaciones, unos cinco mil convenios colectivos y/o revisiones anuales, de los cuales los suscritos a nivel de empresa han representado dos de cada tres. A título comparativo, en 1981 se firmaron poco más de dos mil quinientos convenios colectivos. Los convenios de empresa constituyen casi tres de cada cuatro convenios firmados. Y registra una tendencia ascendente: a principios de los años ochenta eran dos de cada tres. Entre 1981 y 2002 el número de convenios de empresa se duplicó hasta superar los cuatro mil. Sin embargo, el número de trabajadores afectados por esta modalidad de convenios ha permanecido constante a lo largo del tiempo alrededor del millón de personas mientras aumentaba el total de trabajadores afectados por convenios de otro ámbito. Así, en 1981 el veinte por ciento de los trabajadores susceptibles de acogerse a un convenio lo hacían a uno de empresa. En 2002 ese porcentaje había disminuido al diez por ciento.

CONVENIOS DE EMPRESA EN EL TOTAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, 1981-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El resultado de este retraimiento de los convenios de empresa durante las dos últimas décadas supone un incremento de la supremacía de los convenios sectoriales como forma de fijación más frecuente de las condiciones de trabajo de los asalariados. Casi el noventa por

ciento de los trabajadores afectados por un convenio fijan sus condiciones laborales a través de un acuerdo. El ámbito territorial de los convenios de sector varía conforme a dos variables independientes. Por una parte, crecen el número de convenios de sector de ámbito autonómico como consecuencia de la adaptación de los marcos negociadores a la distribución territorial de las comunidades autónomas. No obstante, su participación en el total de convenios sigue siendo marginal, afectando a apenas un ocho por ciento del total de trabajadores. El segundo componente que tiene relevancia es la pérdida de impulso de los convenios nacionales de sector, quizás una derivación del interés de las autoridades políticas por la descentralización de la negociación colectiva. Esta política implícita se basa en la idea de que cuanto más se acerquen las mesas de negociación a las condiciones específicas de cada empresa se conseguirán mejores ajustes a las condiciones concretas de negocio en cada sector y territorio.

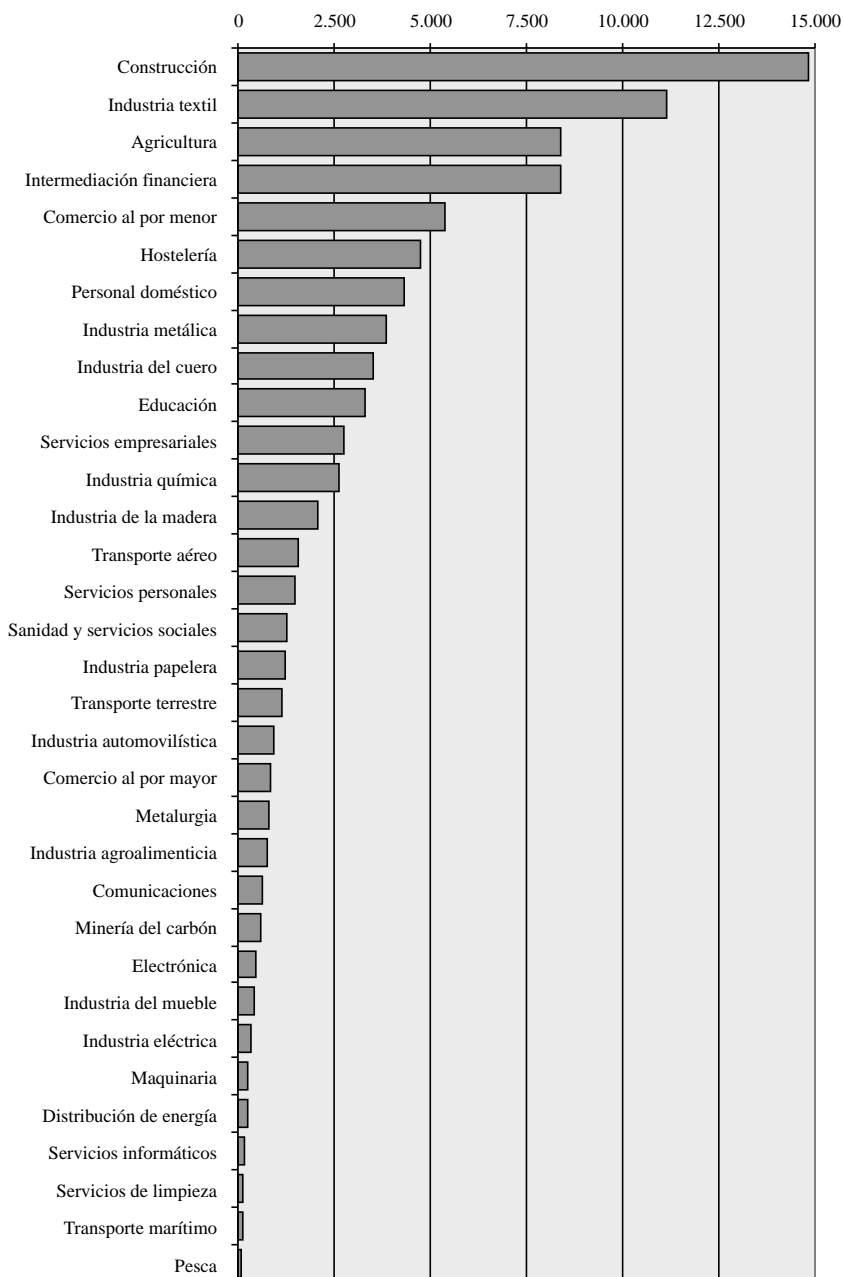
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL, 1995, 2000 (EN PORCENTAJE)

	1995		2000	
	Convenios	Trabajadores afectados	Convenios	Trabajadores afectados
Convenios de empresa	71,7	13,7	73,3	11,7
Provinciales	62,0	6,2	63,8	5,6
Autonómicos	2,0	0,8	2,9	0,6
Nacionales	7,7	6,7	6,6	5,5
Convenios de grupos de empresa	1,4	0,4	1,6	0,6
Provinciales	1,1	0,1	1,1	0,2
Autonómicos	0,1	0,1	0,2	0,1
Nacionales	0,2	0,2	0,3	0,4
Convenios de sector	26,9	85,9	25,1	87,7
Local o comarcal	0,5	0,1	0,5	0,1
Provinciales	24,0	55,3	22,0	54,3
Autonómicos	0,7	3,1	1,0	8,1
Nacionales	1,7	27,4	1,7	25,2
Total	(4.827)	(7.605,1)	(5.252)	(9.230,4)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Pero el nivel de agregación de la negociación colectiva sigue patrones históricos que están bien relacionados con la densidad del tejido industrial. Las ramas de actividad con convenios que afectan a mayor número de trabajadores se dan en los extremos de la densidad empresarial. Por una parte, en sectores con gran fragmentación empresarial existen convenios colectivos que afectan a gran número de empresas y trabajadores. El convenio medio en la construcción afecta a catorce mil trabajadores, mientras el convenio promedio en el textil o en la agricultura son de cumplimiento obligatorio para once mil y ocho mil trabajadores, respectivamente. La consecuencia práctica de convenios de amplio alcance y fragmentación empresarial es que es difícil dar seguimiento al cumplimiento de este tipo de

TRABAJADORES MEDIOS AFECTADOS POR UN CONVENIO COLECTIVO SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

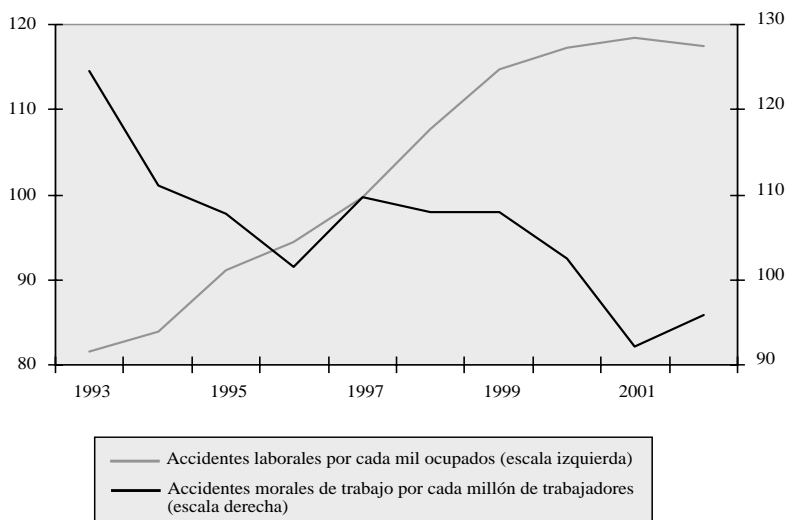
convenios. Por otra parte, otro conjunto de convenios de amplia aplicación en términos de trabajadores afectados se instalan en ramas de actividad con pocas empresas que, por lo general, tienden a tener un comportamiento como mínimo alejado de la competencia. En el sector financiero el convenio promedio afecta a ocho mil asalariados, una cantidad que casi duplica al mismo ratio en la industria metalúrgica.

Por el contrario, las ramas de actividad que cuentan con mayor fragmentación de convenios colectivos son aquellas en las que existe una fuerte dispersión de empresas. El transporte marítimo y la pesca lideran esta tabla de fragmentación con lconvenios en estos sectores que afectan a una media de cien personas. La mayor parte de las ramas de actividad con multitud de convenios pertenecen al sector de servicios, ya sean personales o empresariales. Junto a ellos, algunas ramas de la industria como la maquinaria, en las que la externalización de la producción ha generado un tejido productivo mucho más disperso del que existía hace tan solo dos décadas.

5. SINIESTRALIDAD LABORAL

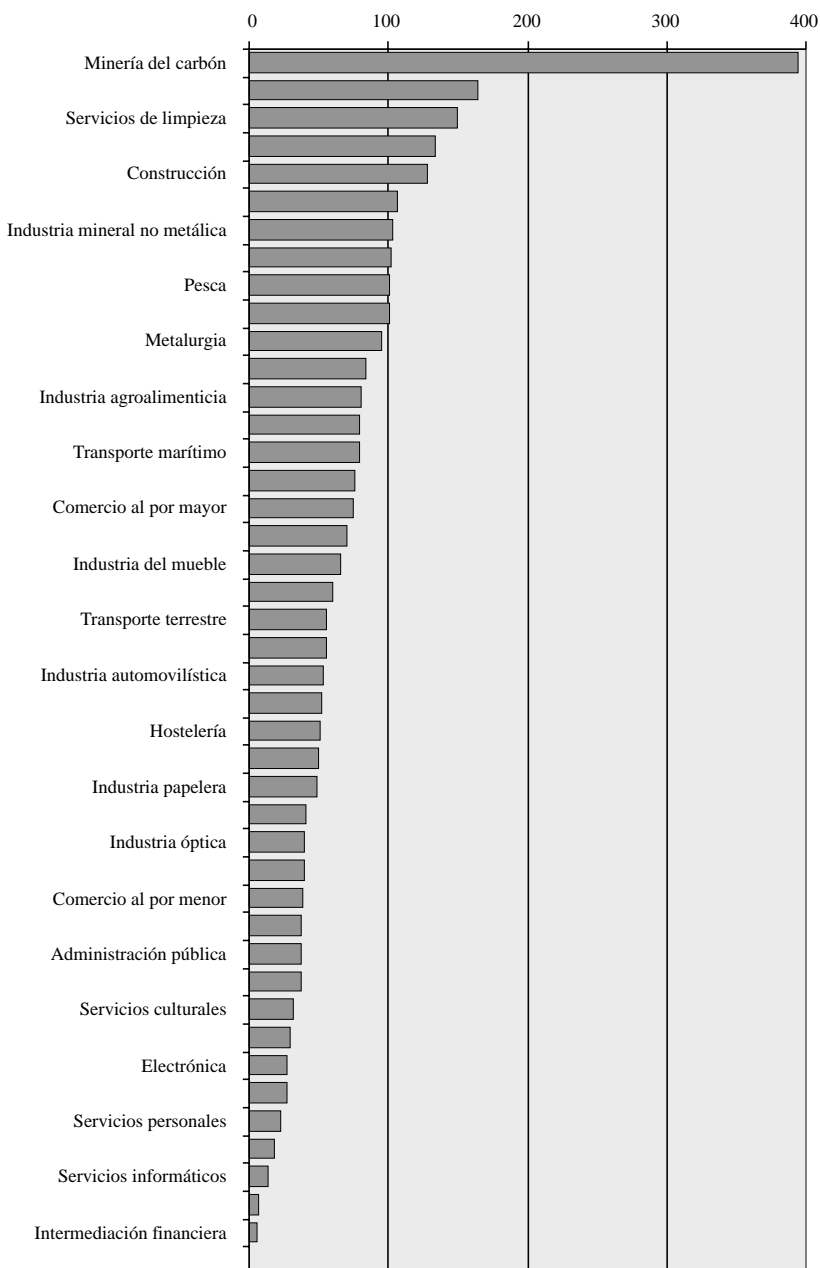
Fuera de la negociación colectiva están los accidentes laborales, aunque en la primera puedan situarse algunos acuerdos programáticos orientados a evitar los segundos. Existe la convicción más o menos extendida de que la siniestralidad laboral se ha incrementado en los últimos años, en especial los accidentes laborales con resultado de muerte. A la percepción popular, estimulada por los relatos habituales de muertes en el trabajo que transmiten los medios de comunicación, no le falta razón. Entre 1993 y 2002 se ha pasado de un millón de accidentes laborales a casi dos millones, a un crecimiento anual de la siniestralidad laboral cercana al siete por ciento. Si en el primer año de ese periodo ochenta de cada mil ocupados sufrían un accidente laboral, en la actualidad el ratio ha crecido hasta los ciento veinte accidentes por cada mil ocupados.

SINIESTRALIDAD LABORAL, 1993-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR CADA MIL
OCUPADOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD, 2002**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Pero en los accidentes que generan mayor número de protestas, la realidad, o al menos la estadística oficial, es contradictoria con la percepción más comentada. Los accidentes laborales con resultado de muerte se han mantenido más o menos estables a lo largo de la última década. En 1993 se registran 1.532 muertes por accidentes laborales. En 2002 la cifra había aumentado a 1.557. Esta última cifra sí representa un crecimiento generoso con respecto al mínimo histórico de la década pasada, cuando en 1996 se registraron tan sólo mil trescientas muertes por accidentes de trabajo. Pero si las cifras de muertes en el trabajo se han movido en un rango muy concreto a lo largo de la década en términos absolutos, la referencia es que en la actualidad hay casi cuatro millones de personas más trabajando que a principios de la década. Si en lugar de considerarse las cifras absolutas, se tiene en cuenta la cantidad de accidentes laborales por ocupado el resultado es que la siniestralidad laboral se ha reducido a lo largo de la última década de manera notable. En 1993 ciento veinticinco de cada millón de trabajadores fallecieron en su lugar de trabajo a lo largo del año. Diez años después, este ratio se había reducido hasta los noventa muertos por cada millón de ocupados. Y el descenso en la siniestralidad laboral por ocupado ha sido constante durante el último lustro con la sola excepción del pasado año, en el que se registró un ligero repunte.

La siniestralidad laboral está indisolublemente unida a comportamientos de riesgo. Y éstos a su vez están muy desigualmente repartidos entre ocupaciones y ramas de actividad. Las distancias entre ramas de actividad en su relación con los accidentes de trabajo son amplísimas. En la minería del carbón cuatro de cada diez asalariados sufren un accidente laboral que resulta en baja a lo largo de un año. Pese a los peligros inherentes al hogar, fuente principal de accidentes, sólo uno de cada mil trabajadores del servicio doméstico sufrió accidentes de trabajo en el año 2002. Fuera de extremos, entre los sectores de actividad con más propensión a los accidentes de trabajo se encuentran la industria metálica, los servicios de saneamiento público, la minería no energética y, en quinto lugar, la construcción, donde uno de cada cuatro trabajadores sufre un accidente laboral con baja a lo largo del año. Las ramas de actividad más seguras pertenecen al sector servicios con gran presencia de trabajadores cualificados no manuales. Aparte del servicio doméstico, con menos de un accidente por cada doscientos cincuenta trabajadores están la intermediación financiera, la educación, la informática y los servicios personales.

Los riesgos laborales, al menos en términos agregados, no se trasladan a la nómina. La correlación entre accidentes laborales por ocupado y salarios medios es ligeramente negativa. Es decir, que los sectores con menor siniestralidad laboral gozan de mejores salarios. En ambos extremos pueden encontrarse ejemplos de sectores con altos y bajos salarios. Entre las ramas de actividad con niveles más bajos de siniestralidad laboral están los peor remunerados, trabajadores del servicio doméstico, junto a los bien pagados ocupados en los servicios financieros. Igualmente, la siniestralidad laboral está presente en ramas de actividad con altos salarios medios, como la minería del carbón o la industria metálica en compañía de otras ramas con salarios netamente más bajos como el saneamiento urbano o la construcción.

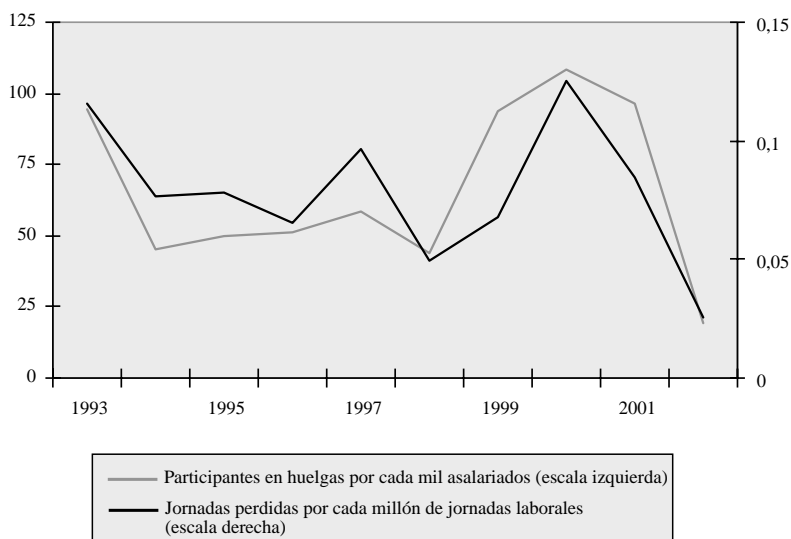
6. CONFLICTIVIDAD LABORAL

Geográficamente, la siniestralidad laboral muestra un sorprendente mapa. Las cinco regiones con mayor número de accidentes laborales por ocupado concentran el ochenta por ciento del sector turístico español. Baleares, Cataluña, las islas Canarias, la Comunidad Valenciana y Andalucía, por este orden, son las únicas que superan la media de sesenta

accidentes con baja por cada mil ocupados. Resulta curiosa esta asociación porque ninguna de las citadas tiene una presencia industrial destacada, normalmente asociada a la siniestralidad. Y frente a ello, tienen un sobrerrepresentado sector hostelero, que es una actividad de las que registra menor número de accidentes laborales. Con tasas de siniestralidad laboral por debajo de la media se sitúan las comunidades autónomas de interior, además de Galicia y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, que son con diferencia las menos arriesgadas para realizar algún tipo de trabajo remunerado.

Si consideramos los niveles de huelga como una aproximación al grado de conformidad que los trabajadores tienen con sus condiciones de trabajo, lo menos que puede decirse es que esta percepción ha mejorado de manera notable durante la última década. En 2002, un cuarto de millón de personas hicieron huelga por motivos laborales para casi seiscientos mil jornadas de trabajo perdidas. Ambas son las cifras más bajas de toda la década pasada, en lo que ha podido constatar una permanente reducción de la conflictividad laboral desde que se inició la democracia. Esta disminución parece haberse acelerado con la generalización de los contratos temporales, que dejan en manos del empresario la decisión capital con respecto a la permanencia del trabajador en la empresa, lo cual inhibe o convierte en muy costosas para el asalariado las huelgas, por malas que sean las condiciones laborales. Si existe alguna relación con otros factores más allá de la tendencia descendente, puede afirmarse que, en contra de lo que sería previsible, una bonanza económica facilita la movilización de los trabajadores en la persecución de sus objetivos laborales. Los tiempos de crisis parecen hacer más expreso el riesgo de pérdida del puesto de trabajo. Lo que parece incitar a los trabajadores a no movilizarse(o hacerlo de modo menos intenso) por sus condiciones de trabajo ante el riesgo de que el despido o el cierre de la empresa arrastran unos efectos más negativos que las malas condiciones de trabajo a las que se enfrentan en el conflicto colectivo.

PARTICIPANTES Y JORNADAS PERDIDAS EN HUELGAS POR MOTIVOS ESTRICTAMENTE LABORALES, 1993-2002

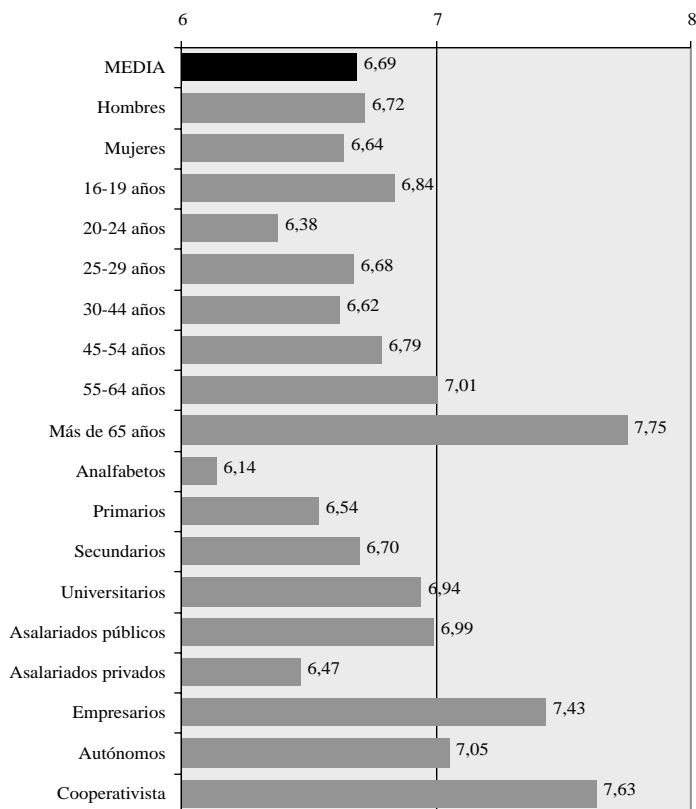


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

7. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Pero fuera de la manifestación más específica de agrado o desagrado con las condiciones de trabajo, los españoles muestran amplios grados de satisfacción con sus empleos. Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, los españoles califican con un 6,7 sobre diez a su empleo. Y sorprendentemente, las diferencias por características socio-demográficas u ocupacionales son muy bajas. Los hombres (6,7) dicen sentirse ligeramente más satisfechos con su trabajo que las mujeres (6,6). La satisfacción con el trabajo aumenta con la edad con la sola excepción de quienes no superan los veinte años. Quienes cuentan con entre veinte y veinticuatro años (6,4) conceden una valoración a su trabajo muy inferior a la que manifiestan los que superan los sesenta y cinco años (7,7), lo cual puede ser la derivada lógica de la conjunción de unas mejores condiciones de trabajo objetivas y unas aspiraciones aún frustradas en el primer caso y más cumplidas en el segundo.

**NIVEL MEDIO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO SEGÚN SEXO, EDAD, SITUACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN, 2002
(0=NADA SATISFECHO; 10=TOTALMENTE SATISFECHO)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Hay no obstante, elementos psicológicos, de autoestima, en el sustrato de esas discrepancias, que no corresponde evaluar aquí.

La educación es un factor que está positivamente correlacionado con la satisfacción en el trabajo, lo cual puede resultar una obviedad dado que los mejores trabajos en todos los terrenos, pero sobre todo salariales, suelen corresponder a los que han pasado más años en la educación formal. Con una explicación similar en términos de condiciones objetivas de trabajo, los asalariados del sector privado (6,5) son los que valoran peor su trabajo. Los asalariados del sector público tiene un concepto de su trabajo mejor que la media (7,0), pero inferior a todas las categorías de trabajadores cuya retribución no es el salario. Son los cooperativistas (7,6) los que muestran una mayor satisfacción con el trabajo, superior incluso a la de los empresarios (7,4), lo que indicaría que además de nivel retributivo, hay otros elementos nuevos objetivables (no materiales) que confluyen en la definición del grado de satisfacción en el trabajo realizado.

La ocupación determina de manera radical la satisfacción con el puesto de trabajo, aunque las diferencias no son grandes. Los directores de empresa (7,3) disfrutan con su trabajo bastante más que el resto de los trabajadores en una secuencia que recuerda la valoración social de los empleos: trabajadores cualificados no manuales (7,1), trabajadores cualificados manuales (6,7) y trabajadores no cualificados (6,0). Pero, por sexos, la mejor valoración de su trabajo que hacen todos los colectivos la dan las mujeres que están alistadas en las fuerzas armadas (8,6), dos puntos por encima de sus colegas varones y un punto por encima de los directivos varones, que son los que le siguen en el ranking de valoración personal del trabajo.

La valoración personal del trabajo por ramas de actividades está fuertemente influenciada por las ocupaciones que abundan en dicho sector. Sorprende que sean los trabajadores de la educación (7,2) quienes mejor valoran su empleo, lo cual parece contradictorio con el alto grado de depresión que se registra, sobre todo entre el profesorado de enseñanza primaria y secundaria. Los trabajadores del sector financiero (7,2), de la energía (6,9) y de la pesca (6,9) también tienen un concepto de su trabajo bastante superior a la media. A gran distancia de estos se sitúan los trabajadores del servicio doméstico (5,6), que son, con mucho, quienes peor perciben su trabajo. Es el único colectivo que registra una gran diferencia con respecto a la valoración media del trabajo que tienen los trabajadores en España. También los trabajadores agrícolas (6,2) evalúan muy mal su trabajo. En ambos casos se registra una circunstancia bastante particular, y es la diferencia de valoración que hombres y mujeres de la misma rama de actividad hacen de su trabajo. Tanto las trabajadoras del servicio doméstico como las agricultoras valoran mucho peor su trabajo (5,6 y 5,7 respectivamente) que sus colegas varones, casi un punto por debajo en una evaluación que ya de por sí es muy baja.

Por territorios, quienes mejor valoran su empleo son los trabajadores insulares, tanto de las islas Canarias (7,1) como los de las islas Baleares (7,0). Lo inusitado del asunto es que en ambas regiones los salarios, como principal motivo de satisfacción, son inferiores a la media. Entre los españoles que peor valoran, en promedio, sus respectivos trabajos están los cántabros (6,5), los andaluces (6,6), los valencianos (6,6) y los vascos (6,6). En lo que sí parece existir una relación es entre la satisfacción con el trabajo y el tamaño del municipio, lo cual podría hipotéticamente estar relacionado con el tiempo que se gasta en viajar entre el lugar de trabajo y el hogar. Quienes viven en municipios menores de diez mil habitantes (6,9) evalúan su trabajo con mayor satisfacción que quienes viven en municipios mayores de cien mil habitantes (6,6). Las mujeres llevan peor su relación con el trabajo en los municipios más habitados.

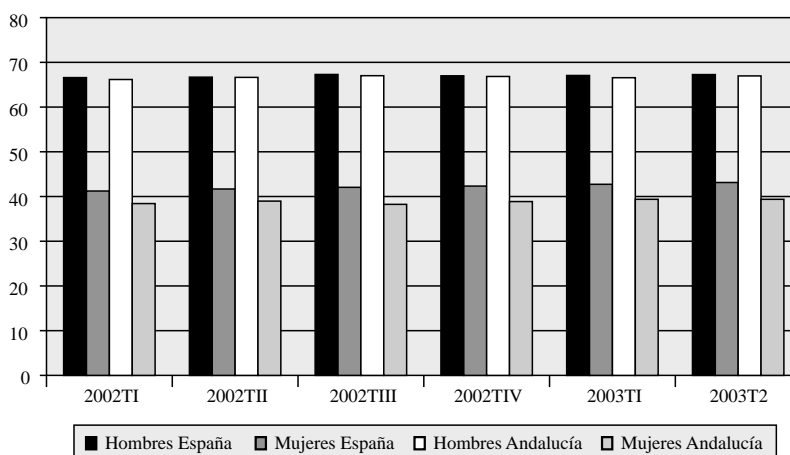
8. EL MERCADO DE TRABAJO EN ANDALUCÍA EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2003

Según la Encuesta de Población Activa realizada por el INE, la evolución de las principales variables laborales en el segundo trimestre de 2003 ha sido bastante favorable, en consonancia con el crecimiento experimentado por el conjunto de la economía española. El comportamiento positivo de las variables laborales correspondientes al conjunto de la economía española tiene diferentes matices en cada una de las comunidades; a continuación nos centraremos en un análisis más particularizado de lo ocurrido en el mercado de trabajo de Andalucía.

El número de activos en el segundo trimestre de 2003 se ha situado en 3.163.000 personas, lo que significa un aumento de 17.100 personas respecto al trimestre anterior y un aumento de 47.600 respecto al mismo trimestre del año pasado. En este trimestre el crecimiento de la población activa ha sido fundamentalmente masculino (15.000 hombres frente a 2.100 mujeres).

Estos cambios sitúan la tasa de actividad andaluza en un 52,79%, lo que supone un aumento de 0.16 puntos respecto al trimestre anterior, ligeramente inferior respecto a lo ocurrido en el conjunto del territorio nacional. En el caso de las mujeres la tasa de actividad se sitúa en un 39,37%, aumentando ligeramente la diferencia con la tasa de actividad femenina española, que en este trimestre alcanza un máximo histórico. En el caso de los hombres, la tasa de actividad andaluza se ha situado en el 66,96% lo que continúa acercándola a la media nacional de la que sólo la separan 0.34 puntos.

TASAS DE ACTIVIDAD ESPAÑA Y ANDALUCÍA



Fuente: EPA

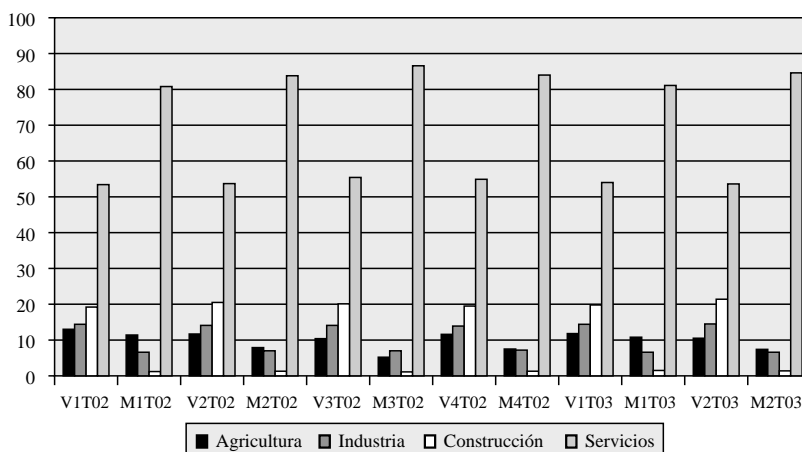
El crecimiento de la ocupación ha sido significativo en el periodo considerado respecto al trimestre precedente (37.800 personas) y también con respecto al mismo trimestre del año anterior (61.800 personas). Este incremento ha situado la ocupación en Andalucía en el periodo considerado en 2.588.200 personas por término medio.

Por sexo, el crecimiento del empleo en el trimestre ha sido fundamentalmente masculino (igual que el crecimiento del conjunto de la población activa) 24.500 hombres por 13.300 mujeres. En este caso, el comportamiento de la economía andaluza ha sido diferente del

nacional, donde el crecimiento de la ocupación ha sido mayor en las mujeres que en los varones (137.100 frente a 96.600).

Por sectores económicos, los Servicios han experimentado un fuerte crecimiento de 48.600 personas respecto al trimestre anterior. El sector de la Construcción, que es el que más crece a nivel nacional, aumenta también de manera significativa en Andalucía (30.900 personas). En términos porcentuales el crecimiento del empleo en este sector es aún más destacado, se sitúa en un 9% en el trimestre considerado y en un más moderado, pero relevante, 5,40% en términos interanuales. Es sin duda éste, el sector productivo que más crece en el periodo y se pone de manifiesto el importante papel que está jugando la Construcción en el crecimiento de la economía andaluza y española de los últimos periodos. Por su parte, la industria presenta un crecimiento moderado de 6.000 personas lo que representa un 2% en el trimestre considerado y un 3% de variación interanual. Por el contrario, el sector agrícola reduce la ocupación de forma significativa en 47.700 personas; una caída del 16,35% respecto al trimestre pasado y de casi un 7% respecto al mismo trimestre del año pasado.

**PORCENTAJE OCUPACIÓN POR SEXO (VARONES Y MUJERES)
Y SECTOR ECONÓMICO.
ANDALUCÍA 1^{er} TRIMESTRE 2000 - 2^o TRIMESTRE 2003**



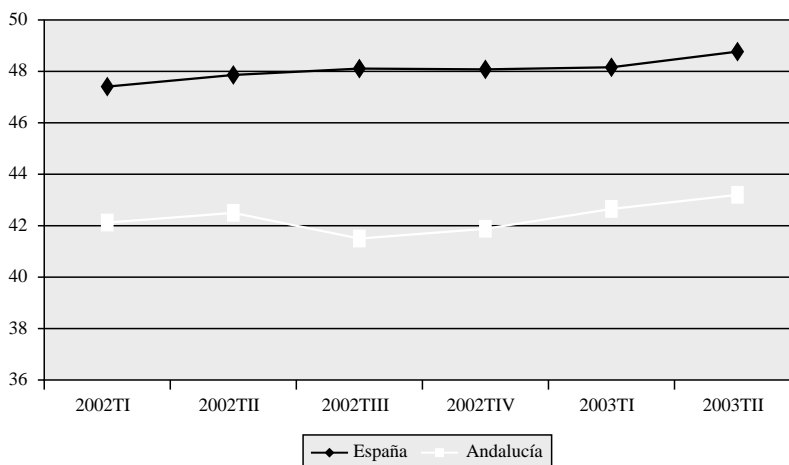
Fuente: INE, y elaboración propia

En cuanto a la situación profesional de los ocupados, el crecimiento más destacado se sitúa en el grupo de los asalariados, que representan un porcentaje del 4,75% de crecimiento respecto al mismo trimestre del año anterior. En este sentido, hay que destacar el importante peso que tiene el empleo temporal en el total de la ocupación y que para el conjunto de la economía española se sitúa en el 30,6% en el segundo semestre del año.

Por último, la evolución de la ocupación puede verse de forma más global a través del uso de la tasa de empleo, porcentaje de los ocupados respecto a la población de referencia. La tasa de empleo incorpora los efectos de la inactividad y el desempleo sobre la estructura del mercado laboral. En el caso de Andalucía, esta tasa se ha situado en un 43,2% en el segundo trimestre de 2003. Para el conjunto de la economía española la cifra es del 48.77%.

Como se observa en el gráfico, las tasas de empleo están creciendo de forma sostenida desde el tercer trimestre del año pasado, lo que puede ser otro indicativo de la evolución positiva en este campo, aunque todavía se esté alejado de los estándares europeos señalados como objetivos en la Cumbre de la Unión Europea celebrada en Lisboa. No obstante hay que hacer la precisión de que la definición de la tasa de empleo de Eurostat difiere algo de la que hemos planteado pues se considera una población de referencia la comprendida entre las edades de 15 y 64 años, que no son exactamente los límites de edad que se consideran en nuestra Encuesta de Población Activa.

TASAS DE EMPLEO. ANDALUCÍA Y ESPAÑA 1^{er} TRIMESTRE 2002 - 2^o TRIMESTRE 2003



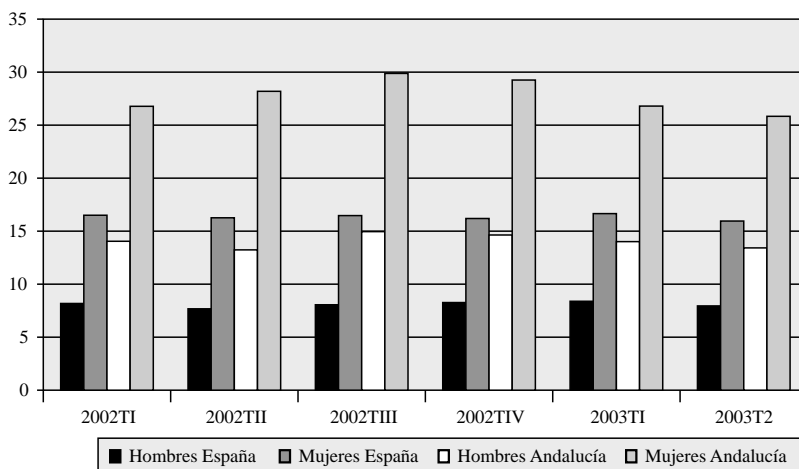
Fuente: INE, EPA y elaboración propia.

El conjunto de la evolución de la actividad y la ocupación ha determinado que el desempleo en Andalucía se haya reducido este trimestre, y se ha situado, según la EPA, en 574.800 personas, lo que significa una reducción de 20.700 respecto al trimestre anterior (un 3,47% en términos relativos) y 15.800 personas menos respecto al mismo trimestre del año 2002 (un 2,67%). Esta positiva evolución ha conseguido situar la tasa de desempleo en el 18,17% de la población activa, frente al 18,93% del trimestre anterior. Se ha producido una importante reducción de la tasa de paro de 0,76 puntos en el trimestre analizado.

En términos absolutos, el desempleo ha disminuido fundamentalmente entre los trabajadores de sexo femenino (11.200 mujeres frente a 9.500 hombres). En términos relativos, la reducción ha sido prácticamente igual entre ambos sexos (3,49% de reducción entre los hombres y 3,46% entre las mujeres).

Este comportamiento positivo sitúa la tasa de desempleo masculina en el 13,42% y la femenina en el 25,83%, lo que significan sustanciales reducciones de ambas (casi seis décimas cae la tasa de paro masculina y casi un punto porcentual la femenina). Todo ello, deja la diferencia entre las tasas de desempleo en España y Andalucía en 5,47 puntos para los varones y 9,88 puntos para las mujeres. Constituye éste una de las divergencias más graves que presenta el mercado de trabajo en Andalucía.

TASAS DE PARO ESPAÑA Y ANDALUCÍA



Fuente: EPA

En atención al desempleo por provincias, se observa importantes diferencias en las tasas de desempleo provinciales. La tasa más baja se encuentra en Almería (8,49% para ambos sexos y un 6,43% para los varones), le sigue Málaga (16,13%) y Granada (16,62%). Por el contrario, las provincias que presenta unas mayores tasas de desempleo son Cádiz (22,44%), Córdoba (22,43%) y Jaén (21,26%). Huelva y Sevilla se encuentran en una situación intermedia con tasas de desempleo del 17,79% y 17,89% respectivamente.

9 UNA PANORÁMICA SOBRE ASPECTOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN ANDALUCÍA

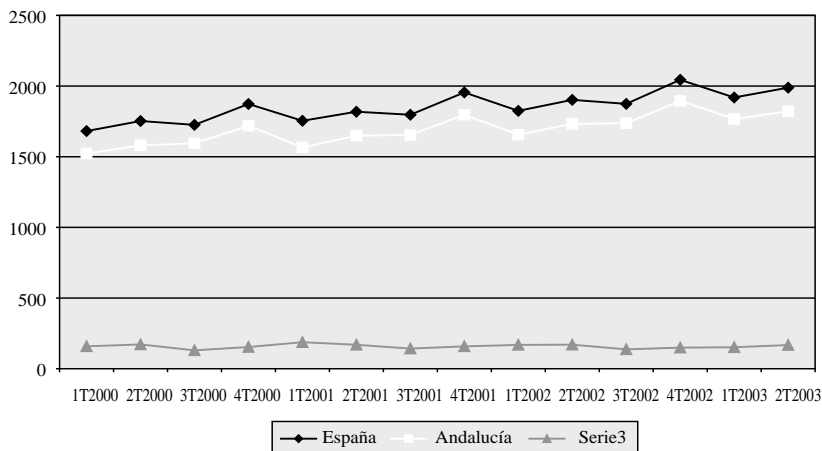
9.1. Salarios y costes laborales en Andalucía

La buena evolución de las variables laborales en los últimos años puede complementarse con el análisis descriptivo de lo que ha ocurrido con otras importantes variables laborales como son los costes laborales, y más concretamente, los costes salariales. Para este análisis vamos a utilizar la información que proporciona el Instituto Nacional de Estadística, referida a la encuesta de Índice de Costes Laborales cuyos resultados trimestrales presentan una evolución estacional importante. El análisis que aquí presentamos puede ser complementario de la información facilitada por el análisis de la negociación colectiva en Andalucía presentada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales cuyos principales resultados han aparecido en el número 69 de esta revista.

Para comenzar, vamos a utilizar dos indicadores básicos el de los costes laborales totales y el de los costes salariales por trabajador.

El coste laboral total por trabajador en Andalucía ha presentado una evolución tendencial positiva, aunque está sujeto a un claro componente estacional, que se repite con la misma pauta de comportamiento, aumentando de forma significativa en el cuarto trimestre

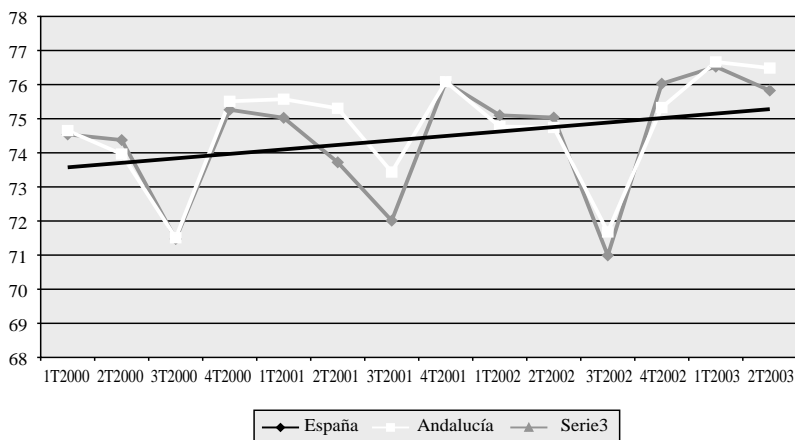
COSTE LABORAL TOTAL POR TRABAJADOR (EN EUROS)



Fuente: INE y elaboración propia.

de los años considerados. El paralelismo con la evolución de los costes salariales en Andalucía y en España es claro, aunque se presenta una diferencia estable a lo largo del periodo a favor del conjunto nacional. La diferencia se mantiene en torno al 9%. Esta diferencia expresa de forma significativa una ventaja competitiva se considera en la literatura económica como un factor clave para el crecimiento económico, como se ha puesto de manifiesto en fases de fuerte crecimiento económico de los años sesenta y setenta experimentado por la propia economía española. No obstante, esta ventaja debe matizarse en tanto en cuanto el área de decisión de las inversiones crece significativamente con la próxima ampliación de la Unión Europea y los países que se incorporan tienen unos costes laborales más bajos.

PORCENTAJE DE COSTES SALARIALES SOBRE TOTAL DE COSTES LABORALES



Fuente: INE ICL y elaboración propia.

Otro factor a tener en cuenta, según la teoría económica convencional, es el componente de productividad asociado a los costes salariales. Salarios y productividad están ligados y hay que pensar que si los menores costes laborales están asociados a menores niveles de productividad en nuestra región, la ventaja se anula.

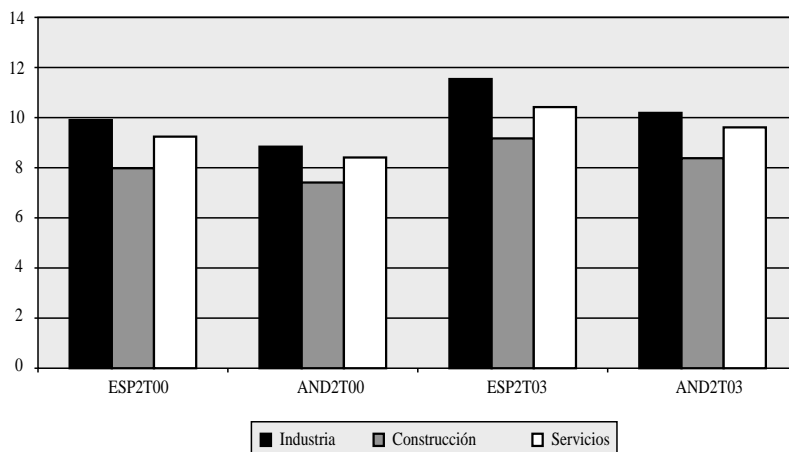
La evolución de los costes laborales puede matizarse si observamos el peso de los costes salariales en el total. La evolución de la participación es semejante en las dos áreas geográficas consideradas. La participación de los costes salariales presenta una clara evolución estacional a lo largo del año que oscila entre un mínimo en el tercer trimestre de cada año situado en torno al 72% y un máximo que suele situarse en el Cuarto trimestre de cada año o primero del siguiente, que se sitúa entorno al 76%. La media del periodo se sitúa en torno al 74%. Sin embargo, está presente una importante evolución tendencial de crecimiento de la participación de los costes salariales sobre el total de los costes laborales. Esta evolución es significativa en cuanto nos da indicios para pensar que la presión al alza de los salarios en un contexto de crecimiento económico sostenido es importante tanto en Andalucía como en España.

Esta idea puede ser matizada si consideramos la evolución de los salarios según sectores económicos. Según la Encuesta Trimestral Índice de Costes Laborales del INE la evolución del coste salarial total por hora trabajada ha presentado un aumento generalizado entre los sectores en el periodo considerado. En el gráfico, se representan los costes salariales por hora trabajada en la industria la construcción y los servicios, en España y en Andalucía.

En términos generales, los costes salariales totales por hora han crecido tanto en España como en Andalucía. En términos nominales y referidos al segundo trimestre de cada año, la media de costes salariales en España ha pasado entre el año 2000 y 2003 de 9,25 a 10,5 euros y en Andalucía de 8,33 a 9,45 euros. Lo que representa un crecimiento del 13,51% en España y del 13,44% en Andalucía.

Si atendemos a la evolución de cada uno de los sectores económicos, es en la industria donde se muestran los costes salariales más altos y donde mayor ha sido el crecimiento en

COSTE SALARIAL TOTAL POR HORA POR SECTORES ECONÓMICOS, ANDALUCÍA Y ESPAÑA 2ºT 2000 Y 2º T 2003



Fuente: INE ICL y elaboración propia.

el periodo considerado (16,56% en España y 15,27% en Andalucía). Los costes salariales por hora más bajos corresponden al sector de la construcción para ambas zonas geográficas y además presentan unas subidas salariales más moderadas (14,9% y 13,09% respectivamente). Este dato es relevante si consideramos, como hemos planteado en un epígrafe anterior referido a la evolución de la ocupación, que es el sector de la construcción donde está creciendo de forma muy intensiva el empleo. La relativa moderación del crecimiento de los costes salariales por hora puede ser considerada como un mecanismo de ajuste del aumento de la oferta de trabajo en este sector derivado de un creciente proceso de inmigración.

Algo parecido ocurre con la evolución de los costes salariales en el sector servicios, en términos absolutos, los costes salariales por hora son más moderados que a nivel nacional y se sitúan entre los de la industria y de la construcción. En cuanto al crecimiento en el periodo que estamos considerando, el crecimiento es el más moderado a nivel nacional (12,77%) y algo más elevado en Andalucía (14,26%).

Por último, podemos señalar que los costes salariales por hora en Andalucía son aproximadamente el 90% de la media nacional. Esta diferencia se mantiene a lo largo del periodo considerado. En lo que respecta a los costes salariales por sectores económicos, las divergencias se mantienen en torno a este 90% variando entre el 89% de la construcción y el 92% de los servicios. Como dijimos anteriormente, estas diferencias plantean todavía ganancias posibles en localización que pueden aun ser explotada por las empresas radicadas en nuestra región, pero que deben ser compensadas por ganancias de productividad para que las ventajas se mantengan.

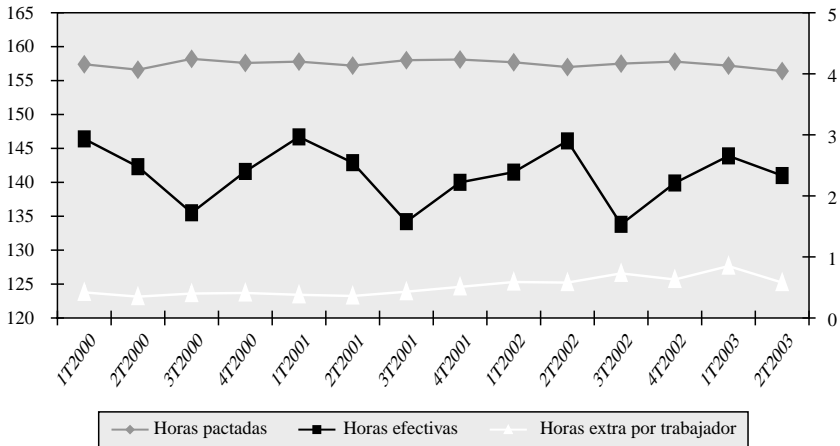
9.2. Jornada laboral

La evolución de la jornada laboral es otra variable a considerar. Según la información aportada por el INE en el Índice de Costes Laborales, la jornada laboral total de los trabajadores en Andalucía, medida por la evolución de las horas pactadas, presenta un valor bastante estable en el periodo. Si comparamos el segundo trimestre de 2000 y de 2003 pasando de 156.6 h a 156.4 h. Las horas efectivas de trabajo plantean una evolución estacional muy clara a lo largo del año, presentando un mínimo en el tercer trimestre de cada año y un máximo en el primer trimestre (salvo en el año 2002 cuando el máximo se presenta en el segundo trimestre). En todo caso, la evolución estacional presenta una moderada tendencia a la baja a lo largo del periodo analizado, mientras que las horas pactadas se mantienen más estables. La evolución de la jornada de trabajo debe completarse con la evolución de las horas extras por trabajador, que muestran una tendencia creciente en el periodo, lo que se puede interpretar como una progresiva presión de la demanda de trabajo sobre la oferta que no se ha traducido en un ajuste de horas más que de empleo, que, como sabemos, también ha crecido en este tiempo. Esta evolución se ha puesto de manifiesto en unos años en los que se ha debatido sobre la reducción de jornada como un mecanismo para la reducción del desempleo.

Es también de interés plantear la relación que existe entre la evolución del empleo, que ha sido creciente en el periodo, y la ligera tendencia decreciente de las horas de trabajo efectivas. No obstante, las relaciones que estamos planteando necesitan un análisis más específico que se extienden más allá de los límites propios de este trabajo.

La evolución del tiempo de trabajo puede matizarse si analizamos la evolución de las horas de trabajo efectivas por trabajador y sector económico. Como se ve en el gráfico

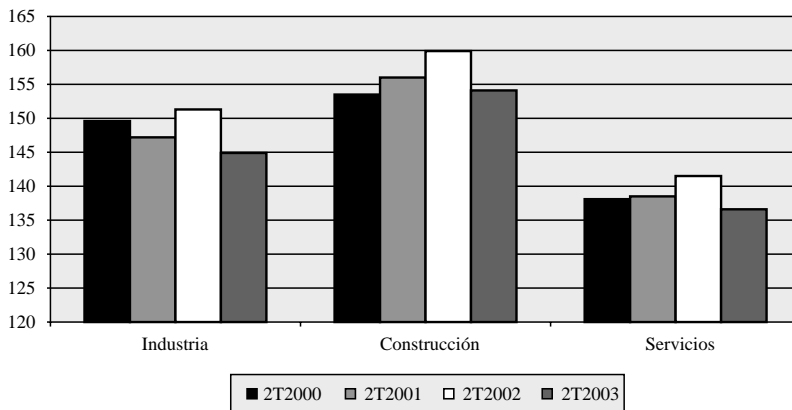
**TIEMPO DE TRABAJO TOTAL DE TRABAJADORES
ANDALUCÍA 1T2000-2T2003**
(horas extras eje derecho)



Fuente: INE ICL y elaboración propia.

correspondiente, la jornada efectiva más baja corresponde al sector servicios, que se sitúa en 136,6 horas en el segundo trimestre de 2003, mientras que la más alta corresponde al sector de la construcción, que se sitúa en una media de 145,1 h. en este mismo periodo. Todo ello supone una diferencia de 17,5 horas o un 11,35% menos de la jornada de la construcción. Si comparamos la evolución de las horas en este segundo trimestre de los últimos años, se observa que los valores de la jornada son menores para todos los sectores en el segundo trimestre de 2003.

**HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO POR TRABAJADOR
ANDALUCÍA 2T2000-2T2003**



Fuente: INE ICL y elaboración propia.

Observamos de nuevo la importante influencia de la demanda sobre el sector de la construcción y recordemos que el coste salarial total en este sector por hora de trabajo era el más bajo. Estos datos pueden arrojar una luz complementaria a la evolución de la ocupación en este sector caracterizado por un crecimiento acelerado en los últimos años.

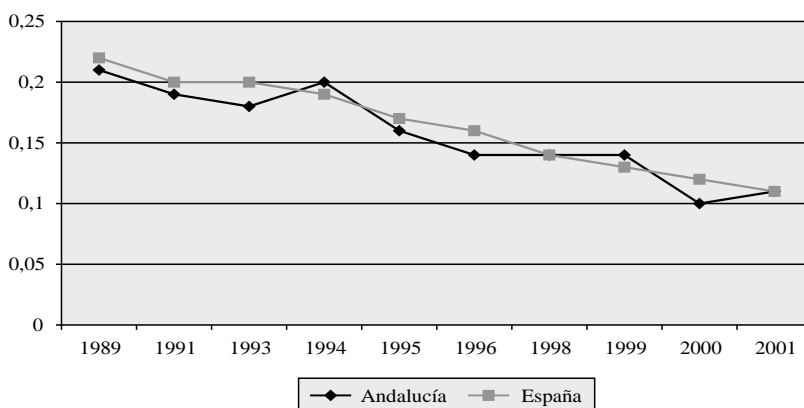
9.3. Negociación Colectiva

Para continuar la misma estructura que hemos planteado en la parte primera del artículo dedicado al conjunto del mercado de trabajo nacional, deberíamos plantear ahora un análisis de la negociación colectiva en Andalucía. La memoria anual que sobre la negociación colectiva en Andalucía que realiza y publica el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales recoge de forma exhaustiva un análisis de lo ocurrido en este elemento, por ello nos remitimos a este exhaustivo estudio en lo referente a este apartado y a su versión abreviada que aparece en el número 69 de esta misma revista¹.

9.4. Siniestralidad

La siniestralidad laboral es uno de los problemas más graves que tiene planteado la economía y, en general, la sociedad española en general y andaluza en particular. La siniestralidad está ligada a situaciones de riesgo lo que a su vez hace muy específico su análisis según el sector económico al que se refieran los accidentes laborales. Causa además una enorme alarma social y está poniendo de manifiesto una creciente preocupación por las cuestiones de prevención de riesgos, medios y condiciones de trabajo y legislación aplicable en materia de seguridad e higiene en el trabajo que deben asumirse por todos los implicados en el proceso productivo. En este sentido, por ejemplo los líderes sindicales advierten

PORCENTAJE DE ACCIDENTES MORTALES RESPECTO AL TOTAL DE ACCIDENTES (AMBOS SEXOS)



Fuente: INE, MTAS y elaboración propia.

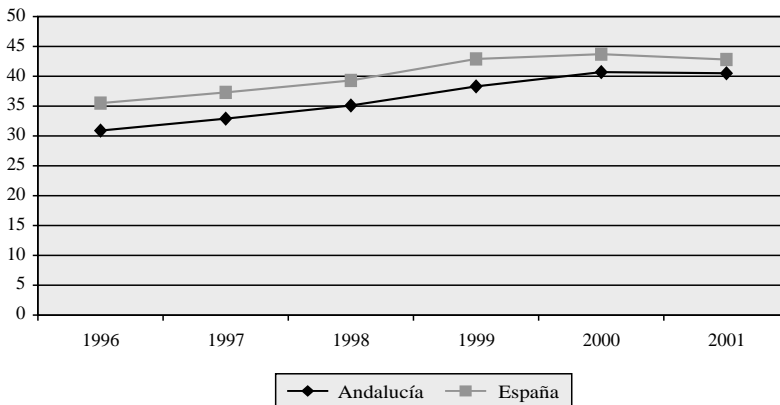
¹ Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (2003). *Memoria 2002. La negociación Colectiva en Andalucía*. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Junta de Andalucía. Sevilla
 “La negociación Colectiva en Andalucía durante 2002”. *Temas Laborales* n° 69, pp 225-246.

además sobre la incidencia de la creciente precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo o la subcontratación, y también los representantes de la patronal han expresado su preocupación por estas cuestiones muy dolorosas para el conjunto de la sociedad. Por su parte la Administración ha desarrollado una creciente preocupación por estas cuestiones aumentando el cuerpo normativo relacionado con las cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo. Un análisis específico de esta importante cuestión se extiende más allá de los límites de esta breve panorámica, por ello vamos a plantear a unas cuantas pinceladas que sirvan de introducción a estas cuestiones.

En lo que respecta al mercado laboral andaluz y atendiendo a los datos oficiales aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el porcentaje de los accidentes mortales sobre el total de accidentes se ha reducido en la última década tanto en España como en Andalucía.

Sin embargo, en términos absolutos, los accidentes en jornada de trabajo, con relación al total de horas de trabajo, han crecido en los últimos años se forma muy significativa con un diferencial positivo en lo que respecta al ámbito nacional. Esto significa que la incidencia de los accidentes se hace cada vez más frecuente en el periodo considerado.

ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA DE TRABAJADOR POR CADA MILLÓN DE HORAS TRABAJADAS POR LOS TRABAJADORES EXPUESTOS AL RIESGO

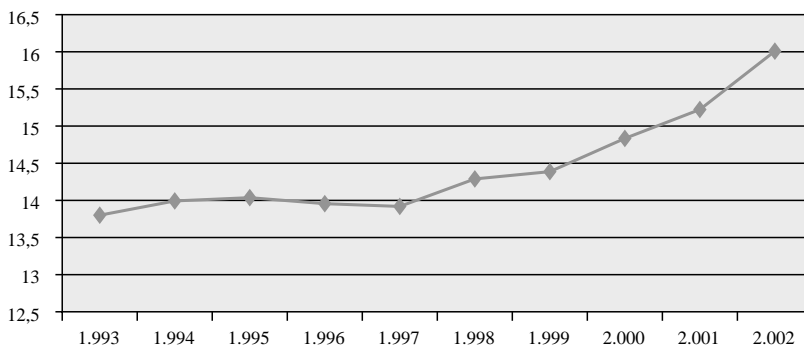


Fuente: INE, MTAS y elaboración propia.

No obstante, hay que hacer constar que si consideramos la incidencia de los accidentes en Andalucía respecto al total nacional se observa que en los últimos años, la participación de la economía andaluza es creciente. Este fenómeno habría que matizarlo como consecuencia de la situación de partida o la mayor existencia de los sectores de riesgo en la economía andaluza o de los factores de mayor riesgo que se han señalado por los agentes sociales. Todo ello tiene sentido en cuanto que las cinco regiones con mayor siniestrabilidad, medida por el índice de número de accidentes por ocupado, son, por este orden. Baleares, Cataluña, Canarias Comunidad Valenciana y Andalucía. Todas ellas tienen una fuerte presencia del sector turístico así como de la construcción, lo que acentúa la importancia de los

factores a los que nos hemos referido anteriormente. Se trata pues, como podemos intuir de los pocos datos expuestos, de una cuestión a considerar y que su incidencia, con ayuda de todas las partes implicadas, reducirse al máximo

ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO CON BAJA (% ANDALUCÍA RESPECTO AL TOTAL NACIONAL)

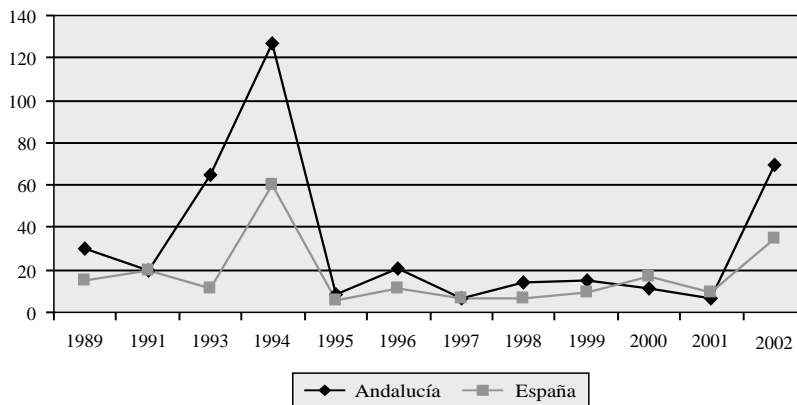


Fuente: INE, MTAS y elaboración propia.

9.5. Conflictividad laboral y satisfacción en el trabajo

El análisis de la conflictividad laboral es otro de los factores más relevantes a la hora de considerar las relaciones laborales. La evolución de la conflictividad según ponen de manifiesto los datos oficiales, muestran una incidencia muy semejante en Andalucía y España salvo para algunos años específicos, asociados a un periodo de profunda crisis económica (1993-1994) o a un conflicto específico que ha tenido más incidencia en Andalucía que en

TASA DE TRABAJADORES AFECTADOS POR HUELGAS (% DE TRABAJADORES AFECTADOS POR HUELGAS RESPECTO AL TOTAL DE ASALARIADOS)



Fuente: INE, a partir de EPA y MTAS y elaboración propia.

el conjunto nacional (asociado, probablemente, a la Huelga general convocada en junio de 2002). Una pista sobre lo que estamos diciendo se puede plantear a partir del gráfico que muestra el porcentaje de trabajadores afectados por huelgas respecto al total de asalariados.

La reducción de los conflictos corresponde a un periodo de crecimiento del empleo asociado a un importante crecimiento económico pero también puede estar asociado, según señalan algunos autores, en la creciente incidencia de la temporalidad del empleo y en general por la reducción de las condiciones de trabajo. La incidencia de las huelgas tiene que ver con los conflictos laborales y en cierta medida es un indicador de la satisfacción de los trabajadores con las condiciones generales del mercado laboral. Si el nivel de conflictos laborales se reduce se puede suponer que hay más satisfacción por las partes intervinientes, sin embargo, la incidencia de la precariedad laboral también es un factor a tener en cuenta. Por ello, puede ser útil analizar el clima de trabajo contemplando el grado de satisfacción de los trabajadores andaluces respecto al nivel nacional analizando específicamente esta cuestión a través del uso de la información facilitada por la Encuesta sobre calidad de vida en el trabajo proporcionada por el INE.

En general, el nivel de satisfacción es medio-alto y se mantiene en los últimos años en valores semejantes en España y Andalucía, aunque en términos generales los valores son algo más reducidos en Andalucía, salvo en lo referido en el ámbito del estrés y también podríamos destacar los bajos niveles de conocimiento y participación. El cuadro recoge algunas variables que caracterizan distintos aspectos de relación entre colectivos laborales a lo largo del periodo 1999-2002.

INDICADORES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO (10 MUY SATISFECHO, 0 NADA SATISFECHO)

Nivel de satisfacción con el trabajo que realizan				
Territorios/Años	1999	2000	2001	2002
España	6,6	6,8	6,8	6,7
Andalucía	6,6	6,8	6,6	6,5
Nivel de estrés en el trabajo que realizan				
España	4,9	4,7	4,8	4,7
Andalucía	5	5,2	4,9	5,1
Nivel de orgullo en el trabajo que realizan				
España	7,8	7,8	7,5	7,5
Andalucía	7,6	8	7,8	7,2
Nivel de participación en las tareas que realizan				
España	5,9	5,7	5,7	5,4
Andalucía	5,7	5,9	5,3	4,8
Nivel de conocimiento de los objetivos de la empresa				
España	6,4	6,2	6,1	6,3
Andalucía	6,1	6,2	6,3	4,8
Nivel de monotonía y aburrimiento en la jornada que realizan				
España	3,6	3,6	3,2	3,4
Andalucía	3,6	3,6	3,1	3,7

Fuente: MTAS Encuesta de calidad de vida en el trabajo y elaboración propia.