



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	
X	<i>Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</i>
	<i>Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y RRHH.</i>
TRABAJO FIN DE GRADO	
TITULO	LA CALIDAD DEL EMPLEO EN ANDALUCÍA, ESPAÑA Y EUROPA EN LA SEGUNDA DÉCADA DEL SIGLO XXI.
AUTOR	ALFÉREZ RODRÍGUEZ, ESTELA.
TUTOR/A	ALTUNA ISASMENDI, MIGUEL A.
DEPARTAMENTO	SOCIOLOGÍA.
FECHA 01/06/2022	

1. RESUMEN/ABSTRACT	2
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. CALIDAD DE VIDA.....	4
3.1. FACTORES.....	4
3.2. DIMENSIONES.....	4
4. CALIDAD DEL EMPLEO	5
4.1. DIMENSIONES.....	6
5. OBJETIVO Y METODOLOGÍA.....	9
6. SUBDIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	11
6.1. CANTIDAD	11
6.1.1. <i>TASA DE EMPLEO</i>	<i>11</i>
6.1.2. <i>TASA DE PARO Y TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN.....</i>	<i>14</i>
6.1.3. <i>EMPLEO INVOLUNTARIO A TIEMPO PARCIAL.....</i>	<i>18</i>
6.2. CALIDAD.....	20
6.2.1. <i>SALARIOS BAJOS.....</i>	<i>20</i>
6.2.2. <i>JORNADAS LARGAS.....</i>	<i>23</i>
6.2.3. <i>TRABAJO TEMPORAL.....</i>	<i>24</i>
6.2.4. <i>SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO</i>	<i>26</i>
7. CONCLUSIONES.....	29
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

1. RESUMEN/ABSTRACT.

RESUMEN.

La calidad del empleo es una dimensión clave para analizar la calidad de vida de un país, puesto que para poder vivir en buenas condiciones es necesario, en la mayoría de los casos, obtener un empleo de calidad.

En el presente trabajo analizaremos la calidad del empleo en Andalucía, España y Europa, desde los años precedentes a la crisis de 2008 hasta actualmente, a través de datos secundarios reforzados mediante un análisis empírico. El objetivo del mismo es poner de manifiesto la necesidad de ofrecer empleos de calidad, especialmente durante épocas de crisis.

ABSTRACT.

The quality of employment is a key dimension for analysing the quality of life in a country, since to live in good conditions it is necessary, in most cases, to obtain a quality job.

In this paper we will analyse the quality of employment in Andalucía, Spain and Europe, from the years preceding the 2008 crisis to the present, through secondary data reinforced by an empirical analysis. The aim is to highlight the need to offer quality jobs, especially during times of crisis.

Palabras claves: Calidad de Vida, Calidad del Empleo, INE, Paro, Satisfacción laboral, Cantidad.

2. INTRODUCCIÓN.

La calidad de vida se ha vuelto un concepto cada vez más importante con el paso de los años (Buela Casal, 1996; en Moreno y Ximenez: 2 y 3).

Siendo de gran importancia incluir, en relación con la calidad de vida, el Estado de Bienestar, cuya finalidad es garantizar que los recursos se distribuyan de una manera adecuada y garantizar el bienestar social (Menéndez, 2014; en Díaz, 2021:34). Uno de los objetivos que persigue este Estado es disminuir la desigualdad y la pobreza de un país, es decir, aumentar la calidad de vida del mismo (Muñoz del Bustillo, 2019; en Díaz, 2021: 34).

Las dimensiones de la calidad de vida son 9, pero, después de la dimensión Salud, la más importante es el Trabajo, puesto que es el principal medio para nuestra satisfacción personal y profesional.

En este trabajo estudiaremos la calidad del empleo en Andalucía, España y Europa a partir del estudio de 8 variables de dos subdimensiones distintas, Cantidad y Calidad, lo cual nos dará una visión de cómo es el empleo en estos ámbitos geográficos. Con este estudio, nos contestaremos a algunas preguntas importantes como: ¿Estamos evolucionando positivamente o más bien negativamente?

Además, estudiaremos cómo han afectado las distintas crisis económicas, tanto la del 2008, ocasionada por la burbuja inmobiliaria, como en la que entramos en el año 2020, producida por el virus SARS-CoV-2, más conocido como Coronavirus, cuya pandemia ha influido negativamente en la calidad del empleo.

Por último, realizaremos un breve resumen con los datos más significativos.

3. CALIDAD DE VIDA.

La Calidad de Vida de las personas está condicionada por diferentes factores, tanto objetivos como subjetivos, y, aunque no haya una definición exacta, está directamente relacionado con el Bienestar General de una persona. Algunos autores, en su definición, establecen que está asociada a la satisfacción con la vida, mientras que otros la asocian a las condiciones de vida, siendo lo óptimo una mezcla entre estos, puesto que tendría en cuenta tanto la situación personal de las personas, como los aspectos ajenos a la misma, es decir, el contexto económico, social, político, cultural... (Urzúa y Caqueo-Urizar, 2012: 62-64).

3.1. FACTORES.

La calidad de vida de una sociedad está condicionada por diversos factores. Algunos de estos factores se pueden enumerar de la siguiente manera (Nava, G., 2012: 132-133):

- **Factores materiales:** se refiere a la entrada de activos de una persona, la actividad que desarrolla en el mercado de trabajo, salud y el nivel educativo que posee.
- **Factores ambientales:** todo lo que engloba a una sociedad que hace que mejore la calidad de vida de la misma. Acceso a servicios públicos, acceso a la tecnología actual... (Nava, G., 2012: 132-133).
- **Factores de relacionamiento:** hace referencia a las relaciones que se establecen con las personas cercanas, es decir, la familia, conocidos, amigos, las relaciones que se establecen en las redes sociales, así como el tiempo que se dedica al ocio.
- **Factores sociales y calidad de vida:** engloba “*el empleo, la vivienda, el acceso a servicios públicos, las comunicaciones, la urbanización, la criminalidad, la contaminación del ambiente...*” (Nava, G., 2012: 132-133).

3.2. DIMENSIONES.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la calidad de vida abarca 9 dimensiones (INE, 2021).

Estas son:

1. **Condiciones materiales de vida:** Esta dimensión se divide en 3 subdimensiones, y en general, en las tres se incluyen indicadores subjetivos (INE, 2021).
2. **Trabajo:** Efecto del trabajo en la calidad de vida de las personas (INE, 2021).

3. **Salud:** Formas en las que una persona puede participar en la sociedad para incrementar la calidad de vida (INE, 2021).
4. **Educación:** Alcanzar un nivel educativo más alto, para aumentar la calidad de vida (INE, 2021).
5. **Ocio y relaciones sociales:** Es muy importante a la hora de analizar la calidad de vida, el tiempo que dedican las personas fuera del trabajo. Además, también es fundamental las relaciones que establecen con otras personas (INE, 2021).
6. **Seguridad física y personal:** Para ello, se utilizan “*dos indicadores objetivos: en base al número de homicidios y al número de infracciones penales*” (INE, 2021).
7. **Gobernanza y derechos básicos:** se medirá la satisfacción de la persona respecto al “*sistema político y judicial*” (INE, 2021).
8. **Entorno y medioambiente:** cómo influye el entorno y medioambiente en la calidad de vida de las personas (INE, 2021).
9. **Experiencia general de la vida:** “*manera de integrar las diferentes experiencias, prioridades, oportunidades y valoraciones que las personas hacen de su propia vida*”. (INE, 2021).

Es cierto que hay 9 dimensiones que inciden en la calidad de vida, no obstante, cada una de ellas tienen diferente influencia, es decir, las relaciones existentes entre las distintas dimensiones y la calidad de vida no tienen la misma fuerza. El trabajo es la dimensión que mayor peso tiene en el nivel de vida, siendo dos elementos muy relacionados, puesto que, si el empleo es de calidad, en consecuencia, la vida también. Analizaremos las causas de tal relación.

4. CALIDAD DEL EMPLEO.

Según la Confederación Europea de Sindicatos (CES), un empleo de calidad es aquel que tiene un salario digno, suficiente para satisfacer las necesidades personales; aquel que te ofrece seguridad y salud en el trabajo; con el que desarrollas un aprendizaje a lo largo de toda tu vida laboral; el que te permite la conciliación entre la vida familiar y laboral; aquel en el que se te reconoce todos tus derechos (CES, 2017: 5)

Un empleo de calidad aumenta la calidad de vida en un país, puesto que, un trabajador que considere que tiene un trabajo de calidad y que tenga un buen salario, aumentará la productividad de la empresa en la que trabaje y, por tanto, aumentará la economía de ese

país. Además, si la empresa le proporciona al trabajador una formación continua, el trabajador crecerá tanto a nivel profesional como a nivel personal, lo que, aumentando el nivel educativo de esa persona (Gallie, Felstead y Green, 2012; en Díaz-Chao et al., 2015: 2) aumentará la calidad del trabajo que realiza (Graso y Probst, 2012; en Díaz-Chao et al., 2015: 2).

Tras esta breve reflexión, nos damos cuenta de que, un empleo de calidad, está directamente relacionado con la satisfacción del trabajador, es decir, los sentimientos que establece el trabajador con respecto al trabajo que realiza. (Mau y Lau, 1988; en Díaz-Chao et al., 2015:3).

Por tanto, nos encontramos con dos perspectivas de la calidad del empleo. Por un lado, una perspectiva subjetiva, que engloba los aspectos personales del trabajador y, por otro lado, una perspectiva objetiva, que engloba todo lo que no está relacionado directamente con el trabajador, es decir, el entorno en el que realiza la actividad laboral. (Segurado y Agulló, 2002; González, Peiró y Bravo, 1996; Elizur y Shye, 1990; en Díaz-Chao et al., 2015:3).

La calidad del empleo tiene una doble finalidad. La primera es garantizar que los trabajadores consigan la satisfacción en el trabajo, para alcanzar el bienestar tanto a nivel social como personal (Green et al., 2013; García-Izquierdo y Ramos-Villagrasa, 2009; Aycan y Kanungo, 2001; en Díaz-Chao et al., 2015:3). Y, la segunda, es que, tras lo anterior, se logre aumentar la productividad de la empresa y así, la economía del país. (Royuela, Suriñach y Artís, 2009; en Díaz-Chao et al., 2015:3).

Actualmente, el trabajo cumple una función muy importante en la sociedad en la que vivimos (Altuna Isasmendi, 2011). Toda persona busca un empleo estable, que le proporcione seguridad, con unas condiciones de trabajo favorables... es decir, toda persona tiene la necesidad de buscar un empleo de calidad (Altuna Isasmendi, 2011)

4.1. DIMENSIONES.

Hay diferentes concepciones de la calidad del trabajo. Vamos a desarrollar algunas de ellas.

Según la Comisión Europea, la calidad del empleo se basa en 10 dimensiones (Díaz-Chao et al., 2015:4).

Dimensión 1. Calidad intrínseca del empleo.

Esta dimensión está asociada “*al grado de satisfacción general que el trabajador muestra con su actual trabajo, a la motivación del trabajador y al desarrollo personal*” (Díaz-Chao et al., 2015:8).

Dimensión 2. Aprendizaje a lo largo de la vida y desarrollo de la carrera profesional.

La importancia de ir formándose a lo largo de toda la vida laboral, es decir, que la empresa proporcione una formación continua (Marcos y Goni, 2003: 10).

Dimensión 3. Igualdad de género.

Establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como una vez establecida la relación profesional (Marcos y Goni, 2003:10).

Dimensión 4. Salud y seguridad en el trabajo.

Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en su puesto de trabajo (Marcos y Goni, 2003:10).

Dimensión 5. Flexibilidad y seguridad del empleo.

“*Construir un nuevo Mercado de Trabajo Europeo, en donde sea posible la movilidad geográfica y profesional y donde se apoye a los que pierden su trabajo o buscan alternativas diferentes*” (Marcos y Goni, 2003:10).

Dimensión 6. Inclusión y el acceso a los mercados de trabajos.

Apoyar a los colectivos más vulnerables en el acceso al mercado de trabajo y brindarle un trabajo digno (Marcos y Goni, 2003:10).

Dimensión 7. Organización del trabajo y equilibrio vida familiar-laboral.

Garantizar la conciliación entre la vida familiar y laboral, organizando el empleo de una manera adecuada (Marcos y Goni, 2003: 11).

Dimensión 8. Diálogo social y la participación de los empleados.

Mantener informados a los trabajadores de lo que suceda en la empresa y permitir la opinión en asuntos que les afecten directamente (Marcos y Goni, 2003:11).

Dimensión 9. Diversidad y no discriminación.

Garantizar que, todos los trabajadores, independientemente de su edad, discapacidad, religión..., van a ser tratador del mismo modo (Marcos y Goni, 2003:11).

Dimensión 10. Resultado económico agregado y la productividad.

“Eleva los niveles de productividad laboral y mejorar el nivel de vida” (Marcos y Goni, 2003:11).

Según un estudio realizado por Javier Armando Pineda y Carlos Eduardo Acosta (2010), la calidad del trabajo se agrupa en seis dimensiones:

- 1. Intensidad y condiciones de trabajo:** Se lleva a cabo a través de 3 variables: “*jornada laboral, lugar de trabajo y horas extras remuneradas*”. Al ser la jornada laboral ordinaria 48 horas, si una persona trabaja más, lo tomaríamos como algo negativo. Además, todo trabajador tiene derecho a trabajar en un lugar adecuado y realizar las horas que le corresponde, por lo que, cuantas más horas extras trabaje, más intenso será el trabajo (Pineda y Acosta, 2010).
- 2. Ingreso:** El ingreso dependerá del salario mínimo vigente en cada año, además, dependerá del nivel educativo y, sobre todo, de la experiencia laboral que posea la persona (Pineda y Acosta, 2010).
- 3. Protección social:** Todo trabajo deberá proporcionar una protección social para garantizar la seguridad y salud en el mismo (Pineda y Acosta, 2010).
- 4. Estabilidad:** El trabajo se deberá realizar bajo un contrato de trabajo que le proporcione al trabajador todos sus derechos (Pineda y Acosta, 2010).
- 5. Dimensión subjetiva del trabajo:** mide el nivel de satisfacción de una persona en relación con la actividad laboral que desarrolla (Pineda y Acosta, 2010).
- 6. Subempleo:** Es decir, si existe o no un segundo empleo. “*El subempleo se considera en sus tres tipos: por insuficiencia de horas, por competencias y por ingresos*” (Pineda y Acosta, 2010).

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística (INE) establece dos dimensiones de la calidad del empleo y son:

Dimensión 1. Cantidad: se establece 4 indicadores: Tasa de empleo - Tasa de paro - Tasa de paro de larga duración - Empleo involuntario a tiempo parcial. (INE, 2021).

Dimensión 2. Calidad: se establece 4 indicadores: Salarios bajos - Jornadas largas - Trabajo temporal - Satisfacción con el trabajo (INE, 2021).

5. OBJETIVO Y METODOLOGÍA.

Objetivo general:

- Analizar la calidad del empleo en Andalucía, España y Europa, en la segunda década del siglo XXI.

Objetivos específicos:

- Resaltar la importancia de la relación entre la cantidad y calidad del empleo.
- Investigar el impacto, con respecto al empleo, de la crisis económica de 2008.
- Estudiar la alta temporalidad del empleo en España.
- Examinar el impacto de la COVID-19 en el empleo.

Para realizar el análisis de la calidad del empleo, estudiaremos las dos dimensiones proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE). Como ya mencionamos antes, dichas dimensiones son Cantidad y Calidad. En la dimensión Cantidad, mediremos el porcentaje de participación en el mercado laboral a través de tres indicadores: *“Tasa de empleo; tasa de paro; tasa de paro de larga duración”* (INE, 2021). Además, analizaremos la escasez de trabajos a tiempo completo y la necesidad de buscar más de un empleo, a través de *“un indicador de subempleo: empleo involuntario a tiempo parcial”* (INE, 2021) En cuanto a la dimensión Calidad, mediremos los aspectos relacionados directamente con el trabajador, como, por ejemplo, la satisfacción con el trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral, la estabilidad laboral, entre otros. Para ello, utilizaremos los indicadores *“salarios bajos, trabajo temporal, jornadas largas y satisfacción con el trabajo”* (INE, 2021).

Dichos datos, los obtiene el INE, través de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA). La EPA es *“una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos”* (INE, 2021).

La principal tarea del INE es *“la de elaborar estadísticas públicas, que son estudios oficiales sobre la situación y evolución de la población, la economía y la sociedad de España”* (INE, 2021). Por lo que los datos que proporciona el INE, hace referencia a la evolución anual, lo cual nos permite analizar las Comunidades Autónomas, España y la Unión Europea (INE, 2021).

Por estas razones, a nivel empírico, me parece adecuado utilizar el INE para realizar este estudio, aunque no prescindiremos de otros datos.

Para analizar datos concretos de Andalucía, empíricamente utilizaremos el Observatorio ARGOS. Este observatorio nos facilita información cualitativa y cuantitativa sobre las Políticas Activas de Empleo en Andalucía, lo cual permite establecer planes de actuación y programas en concordancia con los cambios que se producen en el ámbito económico, social y laboral (Observatorio Argos, 2021).

Una de las actividades que desarrolla este Observatorio es la “*realización de estudios o investigaciones sobre sectores, territorios o colectivos específicos*” (Observatorio Argos, 2021). A esto se le puede añadir el “*desarrollo de instrumentos o metodologías de intervención e investigación innovadoras sobre el mercado de trabajo*” (Observatorio Argos, 2021). Además, con un carácter periódico este Observatorio publica informes sobre materias importantes del ámbito económico de Andalucía (Observatorio Argos, 2021).

Este observatorio establece cuatro apartados: Colectivos – Sectores – Ocupaciones - Cartografía.

El apartado colectivo se divide en tres secciones (Observatorio Argos, 2021):

- Informes: incluye el Estudio de las personas egresadas en Enseñanzas Universitarias en Andalucía; el Estudio de las personas egresadas en Formación Profesional; Informe de personas extranjeras; informes de Demanda de Empleo y Contratos registrados a personas con discapacidad en Andalucía, entre otros.
- Noticias.
- Publicaciones.

El apartado sectores incluye las mismas secciones que colectivos, pero establece informes en referencia a los distintos sectores de Andalucía (Observatorio Argos, 2021).

El apartado ocupaciones ofrece informes sobre el Mercado de Trabajo Andaluz por Ocupaciones (Observatorio Argos, 2021).

6. SUBDIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO.

6.1. CANTIDAD.

Empezaremos analizando la subdimensión Cantidad, estudiando las variables “*tasa de empleo, tasa de paro, tasa de paro de larga duración y el empleo involuntario a tiempo parcial*” (INE, 2021).

6.1.1. TASA DE EMPLEO.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de empleo es el cociente entre el número de ocupados y la población que tiene edad de trabajar, es decir, las personas de más de 16 años. La tasa de empleo es un indicador positivo. (INE, 2021).

Según el INE, los ocupados son las personas que tienen edad de trabajar y que, durante la semana de referencia, tenían un empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia (INE, 2021).

- Trabajadores por cuenta ajena:

- a) “*haber trabajado durante la semana de referencia al menos una hora a cambio de un sueldo o salario, en efectivo o en especie*” (INE, 2021).

- b) “*haber tenido un empleo, pero sin trabajar por estar temporalmente ausentes del trabajo durante la semana de referencia*” (INE, 2021).

- Trabajadores por cuenta propia:

- a) “*haber trabajado durante la semana de referencia al menos una hora a cambio de un beneficio o ganancia familiar*” (INE, 2021).

- b) “*haber tenido un trabajo, pero sin trabajar por estar temporalmente ausentes del mismo durante la semana de referencia por razones de enfermedad, accidente, vacaciones, 2 fiestas, mal tiempo u otras razones que impliquen que sigue existiendo un fuerte vínculo entre la persona y su empresa*” (INE, 2021).

El empleo ha ido evolucionando a lo largo de los años y se ha visto afectado por diferentes fenómenos. Primero una crisis económica en 2008 y luego una pandemia mundial en 2020. Vamos a realizar una primera aproximación del impacto que tuvo dicha crisis en el empleo en España, lo que dará respuesta a la situación que presenta Andalucía. El periodo

que se analizará será desde 2006 hasta 2020. Este indicador se valora de forma negativa, es decir, a menor porcentaje, peor situación.

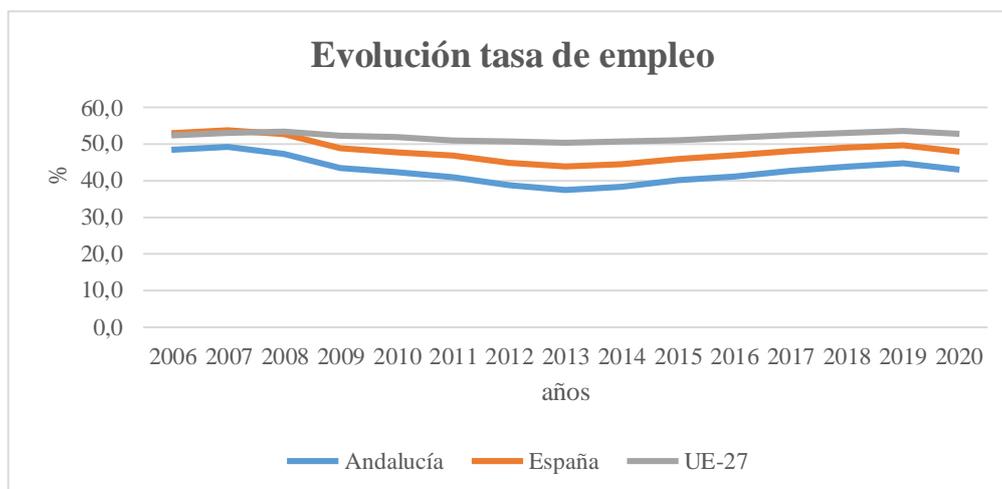


Gráfico 1. *Evolución tasa de empleo entre Andalucía, España y UE-27.* (s.f.). Fuente: Encuesta de población activa. INE.

El gráfico 1, sobre la evolución de la tasa de paro de empleo en Andalucía, España y la UE-27, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, con datos de la Encuesta de Población Activa, muestra lo siguiente:

España y Andalucía alcanzan la mayor tasa de empleo en los años precedentes a la crisis económica, donde el mercado financiero de España presenta una alta liquidez (Álvarez: 23). Con la entrada de la crisis económica en el 2008, la tasa de empleo va disminuyendo constantemente, destruyéndose aproximadamente 3 millones de puestos de trabajo (Rocha y Aragón, 2012). Con este gráfico, podemos observar que, Andalucía siempre presenta una tasa de empleo inferior a la de España, además, está muy por debajo de la media de la UE-27.

Una de las razones por la que se destruye tanto empleo en España es la caída del sector de la construcción, donde hubo una pérdida de aproximadamente 1,4 millones de puestos de trabajo, es decir, de los 3 millones de puestos que se perdieron, 1,4 millones fueron del sector de la construcción, lo que supone casi la mitad de puestos (REDPISO, 2016).

La caída de este sector se debe, entre otras razones, a la burbuja inmobiliaria, donde empezaron a subir los precios de las viviendas de forma descontrolada, a tal punto que ni los trabajadores con sus salarios, podían pagarlo (REDPISO, 2016).

Otra de las razones por la que se destruye tanto empleo es la alta temporalidad que existe en España, en todos los sectores, ya que la mayoría de los puestos de trabajos que se destruyeron fueron empleos temporales (Rocha y Aragón, 2012).

En Andalucía, como consecuencia de la crisis, el sector de la construcción pasa de representar el 15,7% al 9,1%. En cambio, el sector servicios eleva su participación. En términos de empleo, la construcción registra una gran caída, pasando del 11,4% al 5,5% (López del Paso y Domínguez-Martínez, 2013).

Tras esta crisis, la tasa de empleo va remontando poco a poco, alcanzando una tasa elevada en 2019. Dicha tasa sufre otra caída cuando la Organización Mundial de la Salud declara que estamos ante una pandemia mundial, originada por el virus SARS-coV-2, más conocido como Coronavirus.

Andalucía, se ha visto especialmente afectada por este fenómeno. Durante el confinamiento, producido por la pandemia, gran parte de la actividad laboral se paralizó, por lo que los trabajadores entraron en ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) o directamente fueron despedidos. Gran parte del empleo fue destruido, ya que las empresas no podían hacer frente al coste que suponía tener contratado a trabajadores sin producir.

Estas repercusiones se han visto reflejadas en el segundo trimestre de 2020. El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía establece que *“Según los datos de la explotación detallada de la Encuesta de Población Activa que elabora el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, respecto al trimestre anterior el número de ocupados disminuyó en Andalucía un 6,4%, situándose en 2.909.000 (198.100 menos), lo que supuso que la tasa de empleo se situase en el 41,5%”* (IECA, 2020).

No obstante, tal y como establece el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, el siguiente trimestre de 2020, el número de ocupados aumentó un 3,4%, es decir, 102.400 más, por lo tanto, la tasa de empleo aumentó en dicho periodo (IECA, 2021).

Al final del periodo 2020, Andalucía se sitúa con una tasa de empleo del 43%, España 47,9% y la UE-27 52,8%.

Aunque la UE-27 se ha visto afectada por ambas crisis, la tasa de empleo se ha mantenido estable.

6.1.2. TASA DE PARO Y TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN.

Como hemos mencionado anteriormente, el trabajo está fuertemente relacionado con la calidad de vida, por lo tanto, la falta de trabajo hace que la calidad de vida disminuya considerablemente en un país, puesto que aumentan las desigualdades, hay más riesgo de exclusión social, disminuye la satisfacción de las personas, etc. (INE, 2021).

El porcentaje de personas que no están trabajando en un ámbito geográfico concreto se puede calcular a través de la tasa de paro (INE, 2021). El Instituto Nacional de Estadística entiende por tasa de paro como el cociente entre la población parada y la población activa. La tasa de paro es un indicador negativo (INE, 2021).

Según el Instituto Nacional de Estadística, por población parada se entiende: las personas que en la semana de referencia se encontraban sin trabajo, pero disponibles para trabajar y, además, buscando activamente un trabajo. También considera como parados, a las personas que, aunque en esa semana de referencia no tengan trabajo, han encontrado uno al que van a incorporarse durante los 3 meses posteriores a la semana de referencia (INE, 2021).

El Instituto Nacional de Estadística entiende por población activa, aquella comprendida por las personas paradas y ocupadas (INE, 2021).

Al igual que el empleo, el desempleo se ha visto afectado por los dos fenómenos explicados anteriormente. Por un lado, la crisis del 2008, ocasionada por la Burbuja Inmobiliaria, y, por otro lado, la pandemia de 2020, ocasionada por el virus SARS-coV-2, más conocido como Coronavirus.

A continuación, vamos a ver cómo ha ido evolucionando la tasa de paro de Andalucía, España y Europa, desde 2010 hasta 2020. Este indicador se valora de forma positiva, de manera que, a menor porcentaje, mejor situación.

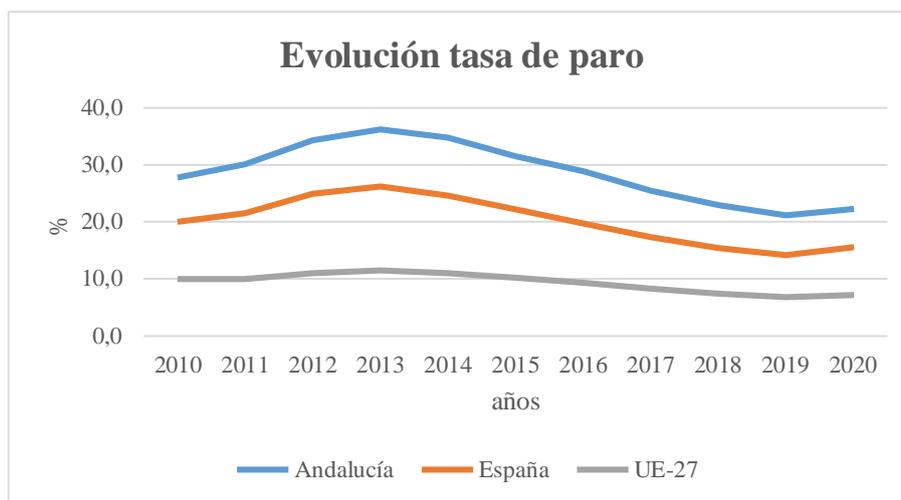


Gráfico 2. *Evolución tasa de paro entre Andalucía, España y UE-27.* Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

El gráfico 2, sobre la evolución de la tasa de paro, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, con datos de la Encuesta de Población Activa, muestra lo siguiente:

En primer lugar, se puede observar que la tasa de paro en Andalucía, ha sido uno de los principales problemas de esta región, puesto que siempre ha estado muy por encima de la media nacional. En el 2010, la tasa de paro en Andalucía se situaba en un 27,8%, España en 20% y la UE-27 en 10%.

En segundo lugar, indica que entre 2010 y 2013 hay un elevado crecimiento en la tasa de paro, tanto en Andalucía como en España, como consecuencia de la crisis de 2008. La tasa de paro va disminuyendo constantemente, tras la salida de la crisis, hasta principios del 2020, que, con la entrada de la pandemia, la tasa de paro se dispara. En el año 2020, la tasa de paro de Andalucía está 6,7 puntos porcentuales por encima que la de España, y 15,1 puntos porcentuales que la Unión Europea.

La tasa de paro más elevada de Andalucía es de un 36,2% en el año 2013, por tanto, aunque actualmente la tasa de paro sea muy elevada, no ha superado a la tasa de paro que dejó la crisis de 2008, encontrándose 13,9 puntos porcentuales por debajo.

El elevado desempleo en Andalucía, en comparación con España y la UE-27 puede deberse a varias razones. La primera de ellas, es que la población activa en Andalucía ha crecido considerablemente en los últimos años, en una cantidad superior que en el resto de España. Por tanto, aunque Andalucía haya creado más empleo, este crecimiento de la población activa ha ocasionado que el desempleo sea mayor (García y Rodríguez).

A lo anterior se le puede añadir que, parte de la población andaluza, posee un nivel de educación inferior que, en el resto de España, lo que hace que el empleo sea precario. Además, por estas razones, Andalucía se ve especialmente afectada ante el actual cambio tecnológico, puesto que muchos trabajadores en Andalucía, no están preparados para ello (García y Rodríguez).

Otra de las razones podría ser la baja participación de Andalucía en el sector industrial y la alta participación en el sector agrícola. Además, el tejido empresarial de Andalucía, está formado principalmente por microempresas, lo cual “*resta competitividad en el mercado mundial*” (Pastor, 2018).

Por último, Andalucía tiene un alto nivel de protección por desempleo, por su alta participación en el sector agrícola. Esto se debe a que en este sector se trabaja por temporadas, por tanto, se ofrece una renta para el tiempo que no están trabajando (Fortuño, 2018).

En un estudio realizado por José M. Domínguez Martínez y Rafael López del Paso, sobre los posibles factores explicativos del desempleo en España en comparación con los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), se destaca lo siguiente.

Según estos autores, basándose en datos de la Eurostat, uno de los aspectos a considerar es que la población ocupada en España es inferior a la población total ocupada de la UE-27, sin embargo, la población de España en edad de trabajar es superior a la población total en edad de trabajar de la UE-27 (Domínguez Martínez y López del Paso, 2013).

Por otro lado, estos autores establecen que, basándose en datos de profesor Schneider, la economía sumergida en España es de un 19% del PIB. Dicho esto, si hay personas que realizan trabajos y no lo declaran, la tasa de paro en España podría ser inferior a la establecida (Domínguez Martínez y López del Paso, 2013).

Tal y como reflejan datos de la OCDE, en España. las cotizaciones que corresponden al empresario son de un 82%, frente a las de los trabajadores que son un 18%. En otros países, el reparto de las cotizaciones se hace de una manera más equitativa (Domínguez Martínez y López del Paso, 2013).

Además, España presenta, al igual que Andalucía, una alta temporalidad en los contratos de trabajo, lo que, en momentos de crisis, el paro aumenta más que en otros países con una baja temporalidad (Domínguez Martínez y López del Paso, 2013).

Por otra parte, el INE analiza, a través de la tasa de paro de larga duración, la población que lleva doce meses sin trabajar y se encuentran buscando empleo. Por tanto, vamos a analizar, de todas las personas paradas, las que llevan más de doce meses sin encontrar un empleo. Este indicador se valora de forma positiva, de manera que, a menor porcentaje, mejor situación (INE, 2021).

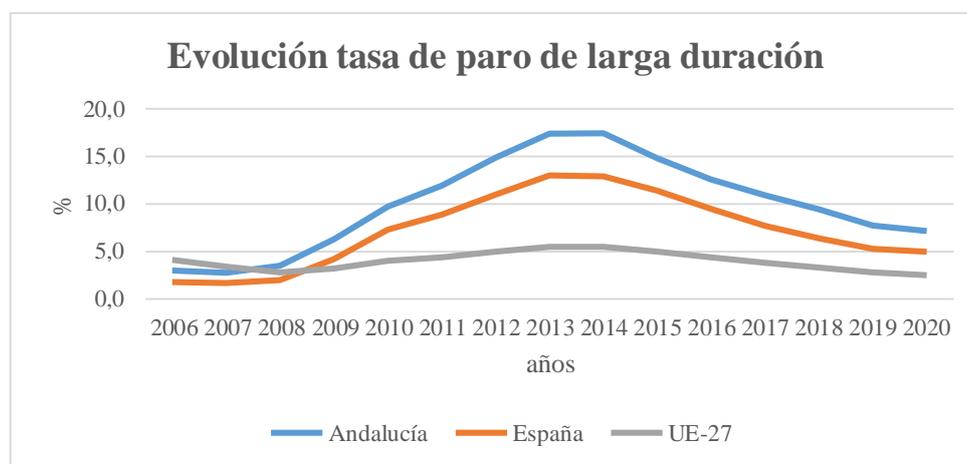


Gráfico 3. *Evolución tasa de paro de larga duración.* Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

El gráfico 3, sobre la evolución de la tasa de paro de larga duración, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, con datos de la Encuesta de Población Activa, muestra lo siguiente:

En primer lugar, Andalucía presenta, en los años precedentes a la crisis (2006-2007), un bajo porcentaje de paro de larga duración (3%), siendo 1,1 puntos porcentuales (p.p) inferior a la tasa de paro de larga duración que presenta la UE-27 y 1,2 puntos porcentuales superior a la que presenta la española. Con la salida de la crisis, la tasa de paro en Andalucía entre los años 2008 y 2013, pasa del 3,5% a situarse en 17,4%, es decir, un aumento de 13,9 puntos porcentuales. La tasa se mantiene estable hasta el año 2015, la cual empieza a disminuir hasta 2020, que tenemos una tasa del 7,2%. Tras este dato, observamos que, aunque la tasa de paro de larga duración ha disminuido bastante, no se llega a los niveles de los años que preceden la crisis (INE,2021).

En segundo lugar, España presenta, la misma evolución que la tasa de paro de larga duración de Andalucía, pero siempre muestra una inferior. Sin embargo, en comparación con la UE-27, España manifiesta una tasa de paro de larga duración muy por encima, situándose en el año 2013 con una tasa del 13%, 7,5 p.p por encima que la UE-27 (INE, 2021).

Por último, UE-27 presenta una tasa de paro de larga duración menos agresiva que España y Andalucía, aunque sigue la misma dinámica, puesto que se ve perjudicada por los mismos fenómenos (INE, 2021).

El mercado laboral de Andalucía, se ha caracterizado por un desempleo estructural, cosa que siempre ha preocupado a la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT). Este desempleo no está relacionado con la situación en la que se encuentra Andalucía en un momento concreto, sino que, es un problema más profundo (UGT Andalucía, 2020:3).

El desempleo estructural viene ocasionado por niveles bajos de educación/formación. Por tanto, para reducir este tipo de desempleo, hay que reformar el sistema educativo de Andalucía y mejorar la empleabilidad, para que la población responda eficazmente al empleo que demanden las empresas (UGT Andalucía, 2020:3).

Por estas razones, los más afectados por el desempleo de larga duración, es el colectivo de las personas en riesgo de exclusión social y de pobreza (UGT Andalucía, 2020:5).

6.1.3. EMPLEO INVOLUNTARIO A TIEMPO PARCIAL.

El empleo a tiempo parcial ha aumentado considerablemente en los últimos años. Parte de la población que cuenta con un contrato a tiempo parcial, lo hace para compaginar su vida familiar y laboral. Cuando esto sucede, hablamos de empleo voluntario a tiempo parcial. El problema radica en que, la otra parte de la población con este tipo de contratos, desea estar contratado a tiempo completo, pero no encuentran un empleo con estas características. En este caso, hablaríamos de empleo involuntario a tiempo parcial (INE, 2021).

El empleado contratado a través de un contrato a tiempo parcial, habrá pactado trabajar un número de horas inferior a las horas que trabaja un empleado a tiempo completo comparable (INE, 2021).

El Instituto Nacional de Estadística, entiende por trabajador a tiempo completo comparable “*a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo,*

con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal” (INE, 2021).

A continuación, vamos a analizar cómo ha ido evolucionando el empleo involuntario a tiempo parcial en Andalucía, España y la UE-27.

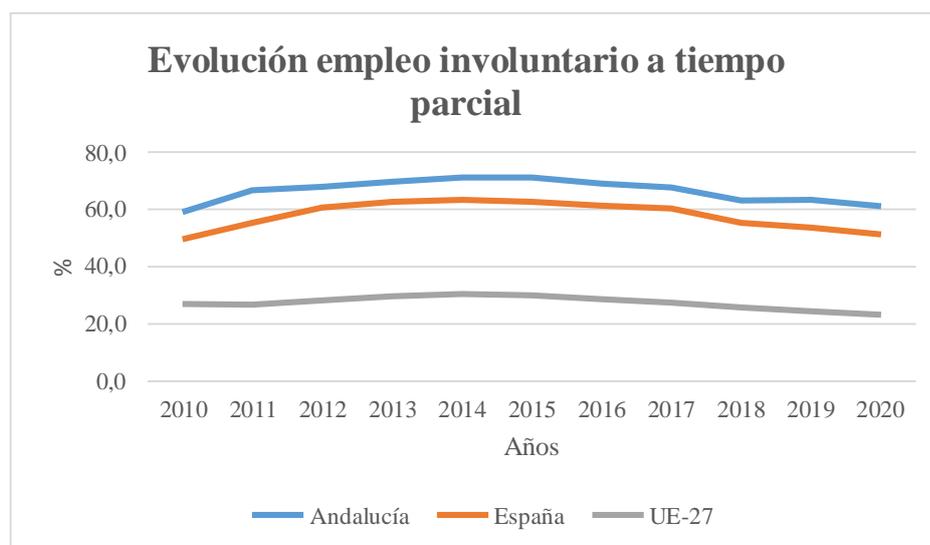


Gráfico 4. Evolución empleo involuntario a tiempo parcial. Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

El gráfico 4, sobre la evolución del empleo involuntario a tiempo parcial, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, con datos de la Encuesta de Población Activa, expone lo siguiente:

Por un lado, observamos que Andalucía en el año 2010 tiene un 59,1% de empleo involuntario a tiempo parcial, situándose 9,5 puntos por encima de España. En el año 2015, Andalucía alcanza la tasa de empleo involuntario más alta, con un 71,1%, mientras que, en España, esto ocurre en el año 2014, con un 63,3%. El empleo involuntario, tanto en España como en Andalucía, empieza a disminuir a partir de dichos años. Finalmente, Andalucía se sitúa en el año 2020 con un 61,1%, 9,8 puntos porcentuales por encima de España. Por tanto, Andalucía siempre ha experimentado una tasa más alta que España.

Por otro lado, existe una gran diferencia de España con la UE-27. España, se encuentra en el año 2010 22,6 puntos por encima, y en el año 2020, la UE-27 cuenta con un empleo involuntario a tiempo parcial del 23,2% frente a España, que tiene un 51,3%.

Estas cifras demuestran que, el empleo involuntario, tanto en España como en Andalucía, ha supuesto y sigue suponiendo, más del 50% del empleo total a tiempo parcial. Por tanto, casi todo el empleo a tiempo parcial que existe en España, puede considerarse como subempleo.

Por un lado, Lola Santillana, secretaria de empleo de Comisiones Obreras (CCOO), considera que el aumento de los contratos a tiempo parcial se debe a que las empresas ocultan jornadas completas, por tanto, según Santillana, es necesario tener un mayor control de las empresas con respecto a las jornadas. Sin embargo, por otro lado, Rosa Santos, Directora de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), sostiene que el trabajo a tiempo parcial ha sido el medio para evitar despidos tras una crisis (elEconomista, 2019).

Desde mi punto de vista, hay una combinación entre ambas consideraciones, es decir, puede ser verdad que durante tiempos de crisis se recurriera al empleo a tiempo parcial, evitando despidos, pero, también pienso que las empresas están haciendo demasiado uso de este contrato, haciendo crecer la inestabilidad del país.

6.2. CALIDAD.

Es segundo lugar, vamos a analizar la subdimensión Calidad. Para ello, examinaremos las variables “*Salarios bajos-, jornadas largas; trabajo temporal; satisfacción en el trabajo*” (INE, 2021).

6.2.1. SALARIOS BAJOS.

Se entiende por salario a la remuneración que recibe una persona a cambio del trabajo realizado (Caballero, 2015).

En España, se establece una cantidad mínima que toda persona trabajadora deberá percibir, denominado salario mínimo Interprofesional (en adelante SMI), todo ello para garantizar que las personas vivan dignamente. Asimismo, se establece un salario máximo (Caballero, 2015).

Una parte del salario va dirigido al Estado en concepto de impuesto, siendo lo más común a través del pago a la Seguridad Social y el Impuesto de la Renta a las Personas Físicas (IRPF). De esta manera, diferenciamos entre el Salario Bruto, que sería toda la contraprestación que recibe la persona, y el Salario Neto, el cual tiene descontado todas las aportaciones que se debe de realizar, es decir, este último sería lo que realmente está cobrando el trabajador (Caballero, 2015).

Actualmente, el SMI en España es de 1000€ mensuales, dividido en 14 pagas anuales. A continuación, vemos cómo ha ido evolucionando el SMI desde 2008 hasta 2022 (Fernández, 2022).

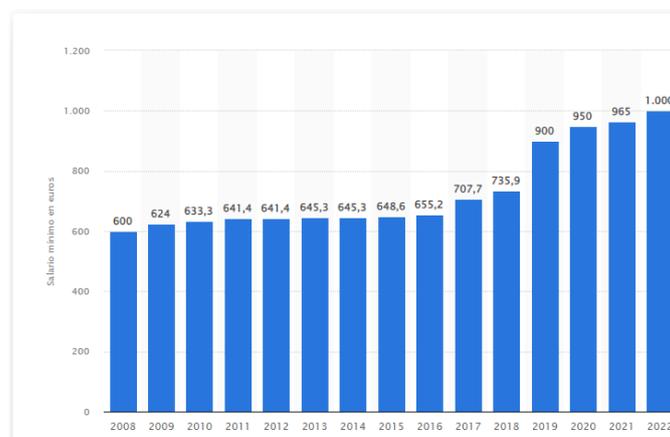


Gráfico 5. *Salario Mínimo Interprofesional mensual en España 2008-2022.* Fuente: Statista, 2022.

Según el Instituto Nacional de Estadística, “*se considera salario bajo el que corresponde o está por debajo de los 2/3 del salario bruto por hora mediano*” (INE, 2022).

La información que establece el siguiente gráfico es a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) y de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES) elaboradas por el INE. La primera de ellas (EAES) considera a trabajadores por cuenta ajena a las personas incluidas en la Seguridad Social. Además, se considerarán los salarios brutos (INE, 2022).



Gráfico 6. *Evolución salarios bajos.* Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial y Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. INE.

Según podemos ver en el gráfico 6, sobre la evolución de los salarios bajos en Andalucía, España y la UE-27, proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, con datos de la Encuesta de Población Activa, los salarios bajos en Andalucía se han mantenido, prácticamente, con el mismo porcentaje entre 2010 (19,5%) y 2018 (20%), aunque siempre se encuentra por encima de España y la UE-27, concretamente, en el año 2018, Andalucía presenta una diferencia con España de 5,7 puntos porcentuales y de 4,5 puntos en la UE-27. Además, los salarios bajos en la UE-27 son mayores que en España, la cual ha tenido una disminución de 0,4 puntos, en cambio la UE-27, ha disminuido su porcentaje entre estos años, pero sigue estando por encima de España.

Tras estos datos, observamos que la calidad del empleo en Andalucía, es inferior a la de España, puesto que cuenta con unos salarios más bajos que en el resto de Europa.

El alto porcentaje en España, puede deberse a varias razones (Navarro, 2012).

Una de ellas, según Vicenç Navarro, es la equivocación que tienen los empresarios al creer que, si pagan unos salarios más bajos, podrán invertir más en productividad, y, según este autor, esto sería al contrario, puesto que, si pagas unos salarios más bajos, la productividad disminuirá (Navarro, 2012).

Otra de las razones podría ser el elevado desempleo en España, lo que hace que los trabajadores acepten salarios bajos y malas condiciones de trabajo. A esto se le suma, el escaso número de puestos de trabajo en España (Navarro, 2012).

6.2.2. JORNADAS LARGAS.

En realidad, casi todos los aspectos que engloba a una persona, tiene una relación directa con la calidad de vida de la misma. El nivel de salario de una persona determina la calidad del empleo y, por tanto, la calidad de vida de esa persona. Al igual que el nivel de salario, hay otros aspectos a considerar, como, por ejemplo, las jornadas laborales de un trabajador. Esto es de vital importancia actualmente, puesto que, la población, aparte de considerar importante el empleo para aumentar la calidad de vida, también lo hace el tiempo dedicado al ocio y la vida personal (INE, 2022).

Según el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), la jornada laboral en España se pactará mediante Convenio Colectivo o contratos de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, 2022).

La jornada completa será como máximo de 40 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, por tanto, cada trabajador realizaría una jornada laboral de 8 horas diarias. La media jornada laboral supone un total de 20 horas semanales, lo que sería trabajar 4 horas diarias de lunes a viernes (Control laboral, 2021), no obstante, el trabajador podrá pactar con la empresa, mediante convenio colectivo o por el contrato de trabajo, una distribución irregular de la jornada a lo largo de todo el año (Estatuto de los Trabajadores, 2022).

Para el análisis de jornadas largas, tendremos en cuenta los ocupados que superan la jornada laboral de 40 horas semanales, dividiéndolo en dos intervalos (INE, 2022).

1. De 40 a 48 horas semanales (INE, 2022).
2. De 49 y más horas (INE, 2022).

En el intervalo de 40 a 48 horas, según datos del INE, elaborados a partir de la información recogida de la Encuesta de Población Activa y ILOSTAT, Organización Internacional del Trabajo, los ocupados con una jornada larga en 2010 en Andalucía suponían el 39,6%. Aunque dicho porcentaje fue disminuyendo a los años posteriores, dicha tasa tuvo un repunte en 2019, con un 40,8%. En el año 2020, la tasa, descendió 2,4 puntos porcentuales. Desde 2010 hasta 2020, las cifras muestran que los ocupados en España, siempre han tenido unas jornadas más largas en comparación con Andalucía. España se situaba en 2010 con un 43,2% y en 2020 con un 39,8%. Por otro lado, comparando a España con un país de la UE, concretamente Estonia, observamos que existe una gran diferencia entre ambos países, puesto que este último se sitúa con una tasa

de ocupados con jornadas largas en 2010 de 63,4% y en 2020 de 57,7%, es decir, en 2010 superaba a España 20,2 puntos porcentuales y en 2020, 17,9 puntos. Sin embargo, a esto podemos añadir, que, comparando con Francia, podemos ver que la tasa de España supera con creces a la de Francia, en contrato, en 2010, España, supera la cifra 25,9 puntos y en 2020, 23,1 puntos porcentuales.

En el intervalo de 49 y más horas, los porcentajes generales no son tan altos como en el intervalo anterior, pero podemos ver que, en 2020, Andalucía (6,3%) no presenta tanta diferencia con España (5,9%) y que, en este caso, España tiene un porcentaje más alto de ocupados con jornadas largas que Estonia (5,1) y Francia (9,1%) más que España.

Actualmente, tras la pandemia, podemos decir que la población que ha conseguido mantener su empleo a través del teletrabajo, se encuentra dividida en dos. Con esto quiero decir que, por una parte, cierta parte de la población ha sabido organizar su jornada laboral para tener una mayor conciliación entre la vida familiar y laboral, mientras que, la otra parte de esa población, no ha sabido hacerlo, lo que ha supuesto un aumento de las jornadas laborales ordinarias (Bartoll y Ramos, 2020). Esto lo podemos recalcar, en una encuesta realizada por Erofound durante el 2020, donde establece que (Bartoll y Ramos, 2020).

- Un 18,2% de los españoles que participaron en la encuesta, manifiestan haber aumentado su jornada durante la pandemia (Bartoll y Ramos, 2020).
- Un 37,3%, declararon que para poder hacer frente al trabajo tuvieron que dedicarle parte de su tiempo libre (Bartoll y Ramos, 2020).
- Un 58,4% de los participantes dijeron que les hubiera gustado haber dedicado más tiempo a sus familias (Bartoll y Ramos, 2020).

6.2.3. *TRABAJO TEMPORAL.*

Tal y como establece el Instituto Nacional de Estadística, la temporalidad laboral supone una disminución de la calidad de vida de las personas, puesto que carecen de seguridad en el empleo, por tanto, en épocas de crisis, los contratos temporales serán los más afectados (INE, 2022).

En Andalucía, la temporalidad siempre ha sido muy alta. En la crisis de 2008, Andalucía alcanzaba el máximo porcentaje de temporalidad, con un 40,4%. Esta cifra, fue

disminuyendo año tras año, hasta situarse en el año 2013 con un 31,4%, donde se alcanzó el mínimo. En el año 2020, este porcentaje aumentó 0,8 puntos porcentuales (INE, 2022).

En el caso de España, la tasa de temporalidad es alta, pero no tanto como en Andalucía, alcanzando su máxima en el año 2008, pero 11,2 puntos por debajo de Andalucía, y, su mínima, en el año 2013, con un 23,2%. Sin embargo, España supera con creces la cifra que presenta la UE-27, la cual presenta en el año 2008 un 15,7% y en el año 2020 registró su cifra más baja, un 13,5% (INE, 2022).

A continuación, a través del Observatorio Argos, vamos a analizar qué sectores de Andalucía fueron los más afectados por la temporalidad y cuáles fueron los menos afectados.

En primer lugar, en el primer trimestre de 2022, el Sector Agrícola registró un total de 440.948 contratos, de los cuales 409.407 fueron temporales y 31.541 fueron indefinidos, lo que supone que un 92,85% de los contratos fueron temporales. (Observatorio Argos, 2022).

En cuanto al Sector Comercio, en el primer trimestre de 2022, hubo un total de 92.300 contratos. De estos contratos, 68.840 fueron temporales y el resto fueron indefinidos. (Observatorio Argos, 2022).

Por otro lado, en el primer trimestre de 2022, los contratos en el Sector Cultural fueron 19.118, de los cuales 1.013 fueron indefinidos y el resto temporal, lo que supone un 94,70% de contratos temporales. (Observatorio Argos, 2022).

En el trimestre 4 de 2021, en el Sector Industrial, el 86,79% de los contratos fueron temporales. (Observatorio Argos, 2021).

Por otra parte, en el primer trimestre de 2022, el Sector Turístico registró un total de 131.647 contratos. El 77,26% de los contratos fueron temporales, aunque se realizaron 29.938 contratos indefinidos (Observatorio Argos, 2022).

En cuanto al Sector de la Construcción, en el trimestre 4 de 2021, se registraron un total de 89.168 contratos, de los cuales el 83,55% de estos contratos fueron temporales. (Observatorio Argos, 2021).

Los contratos en el Sector de la Pesca y Acuicultura no fueron tan elevados como en los demás sectores, pero más de la mitad del total fueron contratos temporales. (Observatorio Argos, 2022).

Para finalizar, en el Sector Medioambiental hubo un total de 68.678 contratos. Los contratos temporales supusieron el 83,57%. (Observatorio Argos, 2022).

Por tanto, tras este breve análisis, confirmamos los datos mencionados anteriormente por el Instituto Nacional de Estadística, puesto que, la media de los contratos temporales en Andalucía suponen el 81,2%. De todos los sectores analizados, el sector más afectado por los contratos temporales es el cultural, seguido del agrícola. Por otro lado, el sector menos afectado por la temporalidad es el sector de la Pesca, aunque cabe resaltar que, en este sector, no se realizan gran cantidad de contratos.

Una de las razones de la alta temporalidad en Andalucía y España podría ser a que los años entre 1984 y 1994, se establecieron distintas reformas laborales con el fin de disminuir el paro y, la alta temporalidad, fue uno de los daños colaterales de ese fin. (Ortiz, 2013: 156). Con la reforma de la Ley 11 de 1994, se intentaba disminuir la alta temporalidad existente desde las reformas anteriores. Esta reforma no sirvió de nada, ya que la temporalidad no disminuyó. Por tanto, como podemos ver con todo lo analizado anteriormente, la reforma sirvió para aumentar la temporalidad, pero no para disminuir el paro, puesto que el paro aumentó hasta el año 2013 (Manzanera, 2003; en Ortiz, 2013: 156).

Otra de las razones que podría explicar la alta temporalidad, es que, con los contratos temporales, el coste del despido es bajo, por tanto, esos contratos aumentan considerablemente. (Alonso y Galdón, 2007; en Ortiz, 2013: 157).

6.2.4. *SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO.*

Esta variable trata de medir la satisfacción de las personas en los distintos ámbitos de la calidad de vida. A través de la Encuesta de Condiciones de Vida, la persona realiza una valoración sobre su vida en general, y sobre distintos aspectos más concretos, como “*la situación económica, la vivienda, el tiempo disponible, la confianza en las instituciones, la confianza en los demás, las relaciones personales, la seguridad o la satisfacción con el trabajo actual*” (INE, 2022).

La satisfacción en el trabajo podría definirse como “*la actitud general de las personas hacia su trabajo*” (Hannoun, 2011: 15). El trabajo de las personas no es solo las actividades que realizan, sino que también se refiere a las relaciones interpersonales que establecen, a las condiciones de trabajo a las que se someten, entre otros. Además, la satisfacción recoge aspectos subjetivos de la persona, es decir, dicha satisfacción dependerá de la visión que tenga la persona sobre cómo debería ser el puesto de trabajo. (Hannoun, 2011: 15).

Robbins (1996) también nos indica que “*los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto*” (Robbins, 1996; en Hannoun, 2011: 19).

Sin embargo, muchas personas en sus puestos de trabajo se encuentran insatisfechas. La insatisfacción en el puesto, según Robbins, hace que esa persona tenga actitudes negativas hacia el mismo. (Robbins, 1996; en Hannoun, 2011: 24).

Algunas de las causas de la insatisfacción en el trabajo podrían ser: “*salarios bajos, mala relación con los compañeros o jefes, escasas o nulas posibilidades de promoción, malas condiciones laborales...*” (Hannoun, 2011: 25-26).

La insatisfacción laboral de un trabajador está fuertemente relacionada con el rendimiento del mismo y, por tanto, con la productividad de la empresa. Por tanto, las empresas deben asegurarse de que los empleados se encuentren satisfechos con sus trabajos para que realicen sus tareas de forma adecuada. (Hannoun, 2011: 26-27).

Para medir la satisfacción con el trabajo actual, la Encuesta de Condiciones de Vida, incorporó para las personas que estaban trabajando, la siguiente pregunta: “*¿Cuál es su grado de satisfacción global con su trabajo actual?, para ello se utilizó una escala de 0 a 10, siendo 0 nada satisfecho y 10 plenamente satisfecho*”. (INE, 2022).

En la encuesta realizada en Andalucía, se refleja que, en el año 2013, el 42,1% de las personas ocupadas tenían un grado de satisfacción con el trabajo entre 7 y 8, y el 22,7% entre 9 y 10. Por tanto, podría decirse que, en ese año, más de la mitad de las personas ocupadas en Andalucía, estaban satisfechas con su trabajo actual. En el año 2018, casi que se mantiene esos grados de satisfacción, aunque la satisfacción entre 7 y 8 aumenta 3,8 puntos (INE, 2022).

España y Europa mantienen, prácticamente, los mismos datos en ambos años. En el año 2013 la satisfacción media en España es de 6,9 y en la UE-28 es de 7,1. En el año 2018, la satisfacción media en España es de 7,3 y en la UE-28 es de 7,2. Por lo que podemos ver, que entre el año 2013 y el 2018, la satisfacción aumenta (INE, 2022).

Por tanto, tanto en Andalucía, España y Europa, se podría decir que los trabajadores estaban satisfechos con su trabajo actual.

7. CONCLUSIONES.

Con el paso del tiempo, se ha ido incrementando la necesidad de analizar la calidad del empleo, debido a la escasez de puestos de trabajos. Esto se puede apreciar notoriamente con la entrada de la crisis económica de 2008, en la que millones de puestos de trabajo se vieron destruidos, lo que disminuyó la calidad de vida del país. Actualmente, es necesaria la creación de puestos de trabajo de calidad, disminuyendo la alta temporalidad existente en España.

Uno de los objetivos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, era combatir la precariedad de los contratos en el sentido de la temporalidad, de manera que, con esta reforma, se establece la disminución de los contratos temporales. Para ello, se suprimen los contratos laborales de obras o servicios, que son los más utilizados en España y se presumen indefinidos. Por tanto, como contrato temporal queda el contrato laboral para la sustitución o por circunstancias de la producción. Además, pretenden aumentar los contratos fijos-discontinuos (Olías, 2022).

El desempleo estructural que presenta Andalucía, debido al bajo nivel formativo/educativo de la población, hace necesario que los nuevos jóvenes saquen adelante el mercado. La única forma de atraer a esta parte de la población, es creando puestos de trabajo de calidad, disminuyendo la precariedad laboral. Por tanto, es igual de importante la cantidad como la calidad del empleo.

Por otra parte, debido a la escasa participación en el sector industrial de la población andaluza, la tasa de paro es más elevada en Andalucía. Para ello, debido a la importancia de la Industria, se ha llevado a cabo la Estrategia Industrial de Andalucía 2020. *“La finalidad de esta Estrategia es orientar la Política Industrial de Andalucía hacia la mejora del entorno empresarial y el apoyo al desarrollo de una base industrial fuerte y sostenible, con empresas capaces de competir mundialmente. De esta forma, persigue mejorar las condiciones generales y de acceso a la financiación de las empresas, reforzar la cadena de innovación e impulsar los niveles de inversión”* (IDEA, 2020).

Para analizar la calidad del empleo, lo hemos hecho estudiando, mediante datos del Instituto Nacional de Estadística, 8 variables de dos subdimensiones distintas. A continuación, podemos ver los datos más importantes resumidos en dos tablas.

CANTIDAD. PERIODO ANALIZADO: 2006-2020.			
	ANDALUCÍA	ESPAÑA	UE-27/UE-28
TASA DE EMPLEO	Mínimo: 37,5% (2013) Promedio: 42,8% Máximo: 49,2% (2007)	Mínimo: 43,9% (2013) Promedio: 48,3% Máximo: 53,8% (2007)	Mínimo:50,4% (2013) Promedio: 52,1% Máximo: 53,6% (2019) :
TASA DE PARO	Mínimo: 21,2% (2019) Promedio:28,7% Máximo:36,2% (2013)	Mínimo: 14,2% (2019) Promedio: 20,1% Máximo:26,2% (2013)	Mínimo: 6,8% (2019) Promedio: 9,3% Máximo: 11,5% (2013)
TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN	Mínimo: 2,8% (2007) Promedio:10% Máximo: 17,4% (2013 y 2014)	Mínimo:1,7% (2007) Promedio: 7,2% Máximo: 13% (2013)	Mínimo: 2,5% (2020) Promedio: 4% Máximo: 5,5% (2013 y 2014)
EMPLEO INVOLUNTARIO A TIEMPO PARCIAL	Mínimo: 59,1% (2010) Promedio: 66,3% Máximo: 71,1% (2014 y 2015)	Mínimo:49,6% (2010) Promedio: 57,8% Máximo: 63,3% (2014)	Mínimo:23,2% (2020) Promedio: 27,4% Máximo: 30,4% (2014)

CALIDAD. PERIODO ANALIZADO: 2008-2020			
	ANDALUCÍA	ESPAÑA	UE-27/UE-28
SALARIOS BAJOS	Mínimo: 19,5% (2010) Promedio: 20% Máximo: 20,5% (2014)	Mínimo: 14,3% (2018) Promedio: 14,5% Máximo: 14,7% (2010)	Mínimo: 15,5% (2018) Promedio: 16,5% Máximo: 17,2% (2014)
JORNADAS LARGAS (40-48 horas)	Mínimo: 35,9% (2013) Promedio: 38,2% Máximo: 40,8% (2019)	Mínimo: 39,8% (2020) Promedio: 42,3% Máximo: 44,4% (2018)	<u>FRANCIA</u> Mínimo: 16,5% (2013) Promedio: 17,1% Máximo: 17,7% (2018 Y 2019)
TRABAJO TEMPORAL	Mínimo: 31,4% (2013) Promedio: 34,8% Máximo: 40,4% (2008)	Mínimo: 23,2% (2013) Promedio: 25,4% Máximo: 29,2% (2008)	Mínimo: 13,5% (2020) Promedio: 15,1% Máximo: 15,7% (2017)
SATISFACCIÓN LABORAL	De 0 a 4: 7,9% (2018) De 9 a 10: 22,5% (2018)	Baja: 14,9% (2018) Media: 59,4% (2018) Alta: 25,6% (2018)	Baja: 17,1% (2018) Media: 27,9% (2018) Alta: 25% (2018)

Tras visualizar estos datos, ¿sería posible la convergencia entre España y la Unión Europea? ¿nos estamos acercando con Europa o más bien nos estamos distanciando?

Las cifras reflejan que España está alejada de la Unión Europea, especialmente en lo que respecta a la tasa de paro, donde la media de Europa está en un 9,3% y la media de España está en un 20,1%, y, por lo que podemos observar en las gráficas anteriores, cuando las cifras en España disminuyen, también lo hacen las europeas, por tanto, desde mi punto de vista, esa convergencia no se va a hacer efectiva al 100%, aunque queda la posibilidad, de que España, poco a poco, se vaya acercando a Europa.

Por otra parte, ¿ha evolucionado Andalucía en el trabajo o podemos decir que tiene una calidad del empleo menor?

Según los datos establecidos, Andalucía, en general, ha ido evolucionando negativamente, porque, aunque el paro haya disminuido en comparación con años anteriores, los salarios son más bajos y las jornadas más largas, por tanto, disminuye la calidad del empleo, aumentando la precariedad laboral.

¿Por qué existe una gran brecha económica entre el norte y sur de España? Una de las respuestas a esta pregunta podría ser la precariedad laboral, pero, ¿por qué en el sur de España se genera un empleo de peor calidad que en el norte? ¿Podría deberse al peso de la agricultura en Andalucía o más bien podría deberse a la importancia del turismo? (Nieves, 2019).

En términos generales y, como mencionamos anteriormente, podemos resumir que el principal motivo por el que existe dicha diferencia, es la temporalidad, y, en consecuencia, España ha introducido mejoras en la reforma laboral antes mencionada. Por tanto, si disminuyen los contratos temporales, poco a poco mejorará la situación, y esa divergencia se hará, cada vez, más pequeña.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA). (2020). *Estrategia Industrial de Andalucía 2020*. Recuperado el 27 de abril de 2022 a las 9:31h de

<https://estrategiaindustrialdeandalucia.org/>

Álvarez, J.A. (s.f.). La banca española ante la actual crisis financiera. *Estabilidad financiera*, nº15, 23-38.

Armando Pineda, J. y Eduardo Acosta, C. (2010). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*, 29(65).

Bartoll, X., & Ramos, R. (2020). Covid-19 y mercado de trabajo: teletrabajo, largas jornadas y salud mental.

Bericat Alastuey, E. y Camarero Rioja, M. (s.f.) La Calidad Social en Andalucía, España y Europa. Un sistema de Indicadores. Editorial *Biblioteca Nueva*, 75-88.

Confederación Europea de Sindicatos (2017). *Definir el trabajo de calidad: un plan de acción de la CES para más y mejores empleos*, 1-9.

Control laboral. (2021). La jornada laboral en España. *Control laboral: ¿Qué modelos de contrato existen?* Recuperado el 19 de abril de 2022, a las 19:34h de

<https://controllaboral.es/modelos-jornada-laboral-espana/>.

Díaz Mordillo, María Alexandra. (2021). “Pasado y futuro del Estado de Bienestar: reflexiones desde una era postcovid”; *Lan Harremanak*, 46, 33-59.

Díaz-Chao, A., Ficapal-Cusí, P. y Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. *Revista internacional de Sociología*, 73(1), 1-14.

Domínguez Martínez, J.M. y López del Paso, R. (2013). El mercado laboral en España ante un espejo roto: posibles factores explicativos del desempleo. *Revista eXtoikos*, nº 11, 9-18.

ElEconomista. (agosto 7, 2019). El empleo a tiempo parcial se duplica en España en las dos últimas décadas. *ElEconomista.es*. <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11706866/04/22/ACS-baraja-comprar-la-concesionaria-italiana-Atlantia-valorada-en-16300-millones.html>

Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Evolución tasa de empleo*. [Gráfico].

<https://www.ine.es/jaxiPx/Tabla.htm?path=/t00/ICV/Graficos/dim2/10/&file=211G1.px&type=pcaxis&L=0>

Federico J. Caballero Ferrari. (2015). *Salario o sueldo*. Recuperado el 18 de abril de 2022 a las 19:27h de <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>.

Fernández, R. (2022). Salario mínimo interprofesional mensual en España 2008-2022. Recuperado el 18 de abril de 2022 a las 19:37h de <https://es.statista.com/estadisticas/475830/espana-salario-minimo-interprofesional-al-mes/>

Fortuño, M. (2018). ¿Por qué a Andalucía y Extremadura tienen tasas de desempleo tan altas? *El Blog Salmón*. Recuperado el 4 de abril de 2022 a las 12:54h de <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/por-que-a-andalucia-y-extremadura-tienen-tasas-de-desempleo-tan-altas>

Gómez García, F. y Prieto Rodríguez, M. (s.f.). Factores explicativos del diferencial del desempleo andaluz. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, 143-167.

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).

https://www.eldiario.es/economia/adios-trabajos-obra-servicio-entran-vigor-nuevos-contratos-temporales-reforma-laboral_1_8875546.html

Institución Nacional de Estadística (INE). (2021). *Indicadores calidad de vida*.

Recuperado el 25 de marzo de 2022, a las 10:25h de

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1259944522579¶m4=Mostrar#top

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). (2020). *Número de ocupados*. Recuperado el 1 de abril de 2022 a las 11:55h de

<https://ws089.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/blog/2020/07/>

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). (2021). Número de ocupados. Recuperado el 1 de abril de 2022 a las 12:05h de <https://ws089.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/blog/2021/07/>

Instituto Nacional de Estadística (2022). *Trabajo temporal*. Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 17:38h de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). *Dimensiones del trabajo*. Consultado el 30 de marzo de 2022 a las 18:38h en https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas¶m2=1259944523105¶m4=Mostrar

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). *Empleo involuntario a tiempo parcial*. Recuperado el 6 de abril de 2022 a las 19:16h de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944100913&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021). *Tasa de paro de larga duración*. Recuperado el 5 de abril de 2022 de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944084874&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Salarios bajos*. Recuperado el 18 de abril de 2022 a las 20:20h de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944108091&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Breve reseña histórica*. Consultado del 30 de marzo de 2022 a las 21:21h en

https://www.ine.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1254735911764&pagename=INE%2FINELayout&L=es_ES&estilo=right

Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Encuesta de Población Activa (EPA)*.

Consultado el 30 de marzo de 2022 a las 20:30h en

https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm#:~:text=La%20Encuesta%20de%20Poblaci%C3%B3n%20Activa,%2C%20activos%2C%20parados%20e%20inactivos.

Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Indicadores de las dimensiones del Trabajo*.

Consultado el 30 de marzo de 2022 a las 20:20h en

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259937499084&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas¶m2=1259944523080¶m4=Mostrar

Instituto Nacional de Estadística. (2021). *INE y sus principales funciones*. Recuperado el 30 de marzo de 2022 a las 21:30h de

https://www.ine.es/explica/docs/estaofi_queesine.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Tasa de empleo*. Recuperado el 31 de marzo de 2022 a las 8:53h de

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944447446&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Jornadas largas*. Recuperado el 19 de abril de 2022, a las 20:19h de

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944110601&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084.

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Satisfacción con el trabajo*. Recuperado el 22 de abril de 2022 a las 9:40h de

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944110686&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

López del Paso, R. y Domínguez-Martínez, J. M. (2013). Crecimiento económico y empleo en Andalucía. *Instituto Econospérides*, nº5, 1-4.

Marcos, J. y Goni, E. (2003). Hacia los estándares europeos en la Calidad del Empleo: El caso de la C.A. de Euskadi.

Moreno, B. y Ximenez, C. (s.f) Evaluación de la calidad de vida.

Nava Galán, G. (2012). La calidad de vida: Análisis multidimensional. *Enfermería Neurológica*, 11(3), 129-137.

Navarro, V. (2012). Por qué los salarios son tan bajos en España.”. *Publico publicado el*, 30(05), 2012.

Navarro, V. (s.f) El Estado de Bienestar en España. Recuperado el 25 de marzo de 2022 en <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/bienestar/textos/espana.htm>

Nieves, V. (3 de junio de 2019). El problema de Andalucía: el doble de temporalidad y de paro que Madrid. *ELEconomista.es*. Recuperado el 31 de mayo de 2022, a las 9:39h de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/9916000/06/19/El-problema-de-Andalucia-el-doble-de-temporalidad-y-de-paro-que-Madrid.html>

Observatorio Argos (2021). *El Mercado de Trabajo en el Sector de la Construcción*. Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 18:31h de <https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=629780>

Observatorio Argos. (2021). *El Mercado de Trabajo en el Sector Industrial*. Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 18:21h de <https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=629790>

Observatorio Argos. (2022). *El Mercado de Trabajo en el Sector Agrícola*. Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 18:01h de <https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=638778>

Observatorio Argos. (2022). *El Mercado de Trabajo en el Sector Comercio*. Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 18:10h de <https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=638747>

Observatorio Argos. (2022). *El Mercado de Trabajo en el Sector Cultura*. Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 18:14h de

<https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=638757>

Observatorio Argos. (2022). *El Mercado de Trabajo en el Sector de la Pesca y Acuicultura*. Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 18:37h de

<https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=638788>

Observatorio Argos. (2022). *El Mercado de Trabajo en el Sector Medioambiental*.

Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 18:40 de

<https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=638767>

Observatorio Argos. (2022). *El Mercado de Trabajo en el Sector Turístico*. Recuperado el 21 de abril de 2022 a las 18:26h de

<https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=638737>

Olías, L. (30 de marzo de 2022). Adiós a los trabajos por obra o servicio: entran en vigor los nuevos contratos temporales de la reforma laboral. *elDiario.es*. Recuperado el 27 de abril de 2022, a las 9:12h de

Ortiz García, P. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, Núm. 1 2013*.

Pastor, C. (2018). Andalucía Industrial. *Ideas y estrategias para industrias en Andalucía*. Recuperado el 4 de abril de 2022 a las 12:35h de

<http://www.andaluciaindustrial.com/analisis-de-la-industria-en-andalucia/>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado, 255*, de 24 de octubre de 2015, pp. 100224 a 100308.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Redpiso. (2016). La burbuja inmobiliaria en España: causas y consecuencias.

Recuperado el 1 de abril de 2022 a las 10:30h de

<https://www.redpiso.es/news/la-burbuja-inmobiliaria-espana-causas->

