



**ESTUDIO
MANPOWER PROFESSIONAL**

Calidad Laboral

Mayo 2008



Dirección:

Manuel ARTÍS ORTUÑO
Jordi SURIÑACH CARALT

Investigador:

Jordi LÓPEZ-TAMAYO

Colaborador:

Sergio Plaza Palacios

Grupo de Investigación AQR
de la Universidad de Barcelona

Institut de Recerca en Economia Aplicada
(IREA)
Parc Científic de Barcelona
Espai de Recerca en Economia
Avinguda Diagonal, 690
08034 BARCELONA

Telèfon: 93 403 72 41
Fax: 93 403 72 42
E-mail: aqr@pcb.ub.es
Pàgina web: <http://www.pcb.ub.es/aqr>

www.manpowerprofessional.es



Tabla de Contenido

Editorial

Resumen Ejecutivo	i
1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	1
2. MARCO CONCEPTUAL	1
3. DIMENSIONES, FUENTES Y SERIES ESTADÍSTICAS.....	2
4. RESULTADOS DEL ESTUDIO	7
4.1. RESUMEN GENERAL DE RESULTADOS.	7
4.2. RESULTADOS POR DIMENSIÓN.....	15
4.2.1. <i>Dimensión 1. Calidad intrínseca al puesto de trabajo.</i>	18
4.2.2. <i>Dimensión 2. Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores.</i>	20
4.2.3. <i>Dimensión 3. Igualdad de género.</i>	25
4.2.4. <i>Dimensión 4. Salud y seguridad en el trabajo.</i>	30
4.2.5. <i>Dimensión 5. Flexibilidad y seguridad.</i>	34
4.2.6. <i>Dimensión 6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.</i>	39
4.2.7. <i>Dimensión 7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana.</i>	44
4.2.8. <i>Dimensión 8. Diálogo social.</i>	49
4.2.9. <i>Dimensión 9. Diversidad y no discriminación.</i>	55
4.2.10. <i>Dimensión 10. Productividad del trabajo y desarrollo económico general.</i>	60
4.2.11. <i>Análisis del grado de asociación entre Dimensiones.</i>	65
4.3. RESULTADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL.	67
4.4. RESULTADOS POR TAMAÑO EMPRESARIAL.	74
4.5. INFORME DETALLADO POR SECTORES DE ACTIVIDAD.	82
4.5.1. <i>Análisis General.</i>	86
4.5.2. <i>Fichas Sectoriales.</i>	89
4.6. INFORME DETALLADO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.	95
4.6.1. <i>Análisis General.</i>	115
4.6.2. <i>Fichas Territoriales.</i>	117
5. ANEXO. DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES EN CONCEPTOS Y MEDICIONES MEDIANTE SERIES ESTADÍSTICAS.	124

Editorial

A finales del 2005 se presentó el primer informe sobre Calidad Laboral fruto de la colaboración entre Manpower Profesional y el grupo de investigación *Anàlisi Quantitativa Regional* (AQR-IREA) de la *Universitat de Barcelona*. Este informe nació con el espíritu de ser un trabajo de referencia en un ámbito, como la Calidad Laboral, que se impulsó desde la Comisión Europea en el 2001 (Ver apartado 1 sobre objetivos del estudio).

Por las características de la información presentada, tanto desde Manpower Profesional como desde AQR-IREA, se consideró por aquel entonces que sería útil para los analistas de cuestiones laborales que dicho informe fuese de periodicidad anual. No obstante, la reestructuración de las encuestas que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (básicamente la “Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)^a”), nos dejó sin la principal fuente de información necesaria para elaborar el informe del año 2007, dado que en el año 2005 no se realizó esta Encuesta. El Ministerio ha vuelto a realizarla durante el 2006, totalmente reestructurada. Este hecho ha obligado a revisar el tratamiento de dicha información que se realizó en el informe anterior para el periodo 2001-2004 con el objetivo de compatibilizarla con la encuesta que se realiza en la actualidad (y así poder tener una serie enlazada 2001-2006).

Debe tenerse presente que cuando se realiza un análisis temporal, siempre existen determinados cambios en la información estadística que, si no se tienen en cuenta, pueden adulterar la comparación de los resultados a lo largo del tiempo. Dichos cambios en la información pueden influir, a muy grandes rasgos^b, en dos direcciones. En primer lugar, aquellos cambios puntuales o coyunturales cuya presencia distorsiona y adultera la interpretación de los resultados. En segundo lugar, aquellos cambios en el estado de las cosas, como pueden ser cambios metodológicos, que se convierten en permanentes en el tiempo. Sobre el primer aspecto existe un sinfín de literatura econométrica sobre como tratar aquellas observaciones *influyentes* o *atípicas* (*outliers* en terminología anglosajona), cuando esos datos quieren utilizarse en modelos o se quiere analizar el comportamiento tendencial de la serie sin esa “distorsión puntual”. Sobre el segundo, independientemente de su tratamiento, los cambios metodológicos se deben asumir en el comportamiento temporal de

^a Ver el Anexo del presente informe para valorar la importancia de la información de la ECVT en la elaboración del estudio.

^b Téngase en cuenta que no se pretende realizar en estas páginas un análisis econométrico exhaustivo sobre la influencia de la calidad de la información en los resultados de un estudio.

una serie (en este caso el Índice de Calidad Laboral -ICL-), pero deben tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados.

Pues bien, durante el bienio 2004-2006 se han dado efectos de los dos tipos y, obviamente, se deben tener presentes a la hora de interpretar correctamente los resultados que se presentan en el informe. Así, además de la ausencia de la ECVT durante el 2005 y el posterior cambio metodológico a partir del 2006, hay que considerar cuatro efectos más, los cuales se valorarán de forma más concreta a lo largo del informe. Sin embargo, creemos conveniente realizar un breve comentario al respecto.

El primero de ellos, de tipo coyuntural, es el desorbitado incremento de las jornadas perdidas por huelgas en el sector agrícola de la provincia de Sevilla durante el 2004. Dicho incremento afectaba de forma notoria a los resultados para el año 2004 en lo que hace referencia a los resultados globales para el conjunto de España en la Dimensión 8 sobre Diálogo social, al índice global de Calidad Laboral para el conjunto de España, al índice de calidad laboral del sector Agrícola, así como los resultados que se obtenían para el conjunto de la comunidad autónoma de Andalucía^a.

En segundo lugar, hay que tener presente que durante el 2005 se ha modificado la metodología de la Encuesta de Población Activa (EPA) siguiendo las directrices europeas de Eurostat y, por lo tanto, éste es un cambio que hay que asumir para los sucesivos años de elaboración del informe. A grandes rasgos el principal efecto de dicho cambio metodológico es una reducción muy sensible del número de parados desde el 2005. Dicho efecto, como se comentará con posterioridad, ha afectado fundamentalmente a los resultados para el año 2006 de la Dimensión 6 sobre Inclusión y acceso al mercado de trabajo, a los de la Dimensión 9 (Diversidad y no discriminación) y, evidentemente, al índice global de Calidad Laboral.

En tercer lugar, también se debe tener presente que durante el 2005 tuvo lugar en España el proceso de regularización de la situación de la población inmigrante. Este cambio está en línea con el realizado en la EPA, antes comentado, que implica un incremento en el nivel de la calidad laboral de este colectivo de trabajadores. Dicho cambio ha afectado de forma notable a la Dimensión 9 (Diversidad y no discriminación) y, por lo tanto, al índice global de Calidad Laboral^b.

^a Consúltese www.mtas.es para mayor información.

^b Consúltese www.mtas.es para mayor información.

Finalmente, el último cambio metodológico que merece una especial mención ha sido el cambio de base en la Contabilidad Regional de España (CRE). En el anterior informe la CRE utilizada era base 1995 y en este informe se han recalculado todos los índices con la información base de la CRE 2000. Como es sabido, una de las características principales de este cambio de base, adicionales a determinados cambios en la metodología de obtención de las series^a, ha sido la afloración de una parte importante de la economía sumergida de España. En consecuencia, la Dimensión 10 sobre Productividad del trabajo y desarrollo económico general se ha visto afectada durante todo el período 2001-2006. No obstante, se debe puntualizar que, a diferencia de los casos anteriores, dicho cambio metodológico no implica un salto de nivel entre el 2004 y el 2006, sino un recálculo del ICL de dicha dimensión durante todo el periodo, lo cual ha afectado al índice global.

Todos estos cambios, suponen que en este Informe se presente una nueva serie de Calidad Laboral para España, desagregada por comunidades autónomas, sectores, categoría profesional y tamaño empresarial, enlazada para el período 2001-2006^b.

A continuación se presenta el esquema sobre el contenido del informe con un Resumen ejecutivo previo al mismo, en el cual se detallan los resultados más importantes del estudio realizado.

Los Autores.

^a Consúltese www.ine.es para una mayor información.

^b Aunque no presenta los datos del año 2005.

Resumen Ejecutivo

Antes de proceder a realizar una síntesis del conjunto de resultados que se presentan en el este Informe 2008 sobre calidad laboral, recordar que durante el bienio 2004-2006 se han producido tres efectos muy importantes y de forma simultánea que han de ser tenidos en cuenta a la hora de valorar los resultados que se presentan aquí. En primer lugar, el cambio metodológico que ha sufrido la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), en segundo lugar, el cambio metodológico en la Encuesta de Población Activa (EPA), y en último lugar, el proceso de regularización de la población inmigrante^a.

El resultado más relevante que se deriva del estudio realizado es que la calidad laboral^b en el período 2001-2006 ha mejorado en el conjunto del Estado español. Dado que han existido cambios importantes de carácter metodológico en las fuentes básicas que suministran la información para la computación del índice global de calidad laboral, el problema reside en estimar la cuantía de esta mejora. Para ello, se han realizado ejercicios parciales de simulación que han permitido mitigar, que no anular, dichos cambios, con el objetivo de cuantificar en alguna medida, dichas influencias^c. En resumen, la cuantificación de dicha mejora se situaría en una orquilla del 6,7%^d, resultado de la simulación, y del 9,6%. Dado que el objeto de realizar una simulación ha sido el de contrastar qué habría sucedido si no se hubiesen dado dichos cambios, y así dar sostenibilidad estadística a los resultados que se han obtenido cuando, como no podría ser de otra manera, se asumen dichos cambios como una alteración del nivel real de la situación de partida. **En consecuencia, nuestra estimación es que la calidad laboral en España entre el 2001 y el 2006 ha crecido un 9,6%.**

Como se explica con posterioridad, la mayor aportación del presente estudio es la vinculación de la información estadística de la economía española con las diez dimensiones de calidad laboral que recomienda la Comisión europea a la hora de abordar el análisis de

^a La explicación sobre la influencia de estos aspectos en los resultados obtenidos se detalla en el apartado 4 del informe.

^b Para concretar qué se entiende por calidad laboral en el presente informe, léase el apartado 2 del presente estudio.

^c Sobre la forma en que se ha realizado el ejercicio de simulación, así como detalles de los resultados obtenidos, léase apartado 4 del informe.

^d Valor sesgado a la alza por los aspectos metodológicos que se especifican el apartado 4 del informe.

un aspecto tan controvertido como es el que nos ocupa^a. Estas diez dimensiones son las que se muestran en la tabla siguiente.

Dimensiones y conceptos incluidos en el Índice de Calidad Laboral.

Dimensión 1. Calidad intrínseca al puesto de trabajo	Dimensión 6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo
Concepto 1.1. Satisfacción laboral de los trabajadores (medidas objetivas y subjetivas) Concepto 1.2. Proporción de trabajadores que mejoran su salario Concepto 1.3. Trabajadores con bajos salarios	Concepto 6.1 Transición efectiva de la gente joven a la vida laboral Concepto 6.2. Desempleo de larga duración Concepto 6.3. Cuellos de botella del mercado de trabajo y movilidad intersectorial
Dimensión 2. Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores	Dimensión 7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana
Concepto 2.1. Proporción de trabajadores con niveles elevados de educación Concepto 2.2. Proporción de trabajadores que desarrollan algún tipo de aprendizaje continuo	Concepto 7.1. Proporción de trabajadores con trabajos flexibles Concepto 7.2. Oportunidades para la maternidad Concepto 7.3. Servicios de atención a la infancia y plazas de preescolar y oportunidades sociales en general
Dimensión 3. Igualdad de género	Dimensión 8. Diálogo social
Concepto 3.1. Brecha salarial por motivos de género Concepto 3.2. Segregación por género: infra-representación de las mujeres por sectores de actividad Concepto 3.3. Proporción de hombres y mujeres con diferentes niveles de responsabilidad	Concepto 8.1. Cobertura de los acuerdos colectivos Concepto 8.2. Proporción de trabajadores con intereses financieros en las empresas en las que trabajan Concepto 8.3. Días perdidos por disputas laborales
Dimensión 4. Salud y Seguridad en el Trabajo	Dimensión 9. Diversidad y no discriminación
Concepto 4.1. Accidentes en el trabajo Concepto 4.2. Enfermedades profesionales Concepto 4.3. Niveles de estrés y otras dificultades acerca de las relaciones laborales	Concepto 9.1. Diferenciales en salarios y en tasas de empleo de los trabajadores de más edad Concepto 9.2. Diferenciales en salarios y en tasas de empleo de los trabajadores con discapacidades o de minorías étnicas Concepto 9.3. Existencia de acuerdos y procedimientos de mejora en temas de no discriminación
Dimensión 5. Flexibilidad y Seguridad	Dimensión 10. Productividad del trabajo y desarrollo económico general
Concepto 5.1. Cobertura efectiva de los sistemas de protección social Concepto 5.2. Proporción de trabajadores con empleos flexibles Concepto 5.3. Trabajos perdidos Concepto 5.4. Proporción de trabajadores que cambian la localización geográfica de su trabajo	Concepto 10.1. Productividad media por hora trabajada Concepto 10.2. Producción media anual por trabajador Concepto 10.3. Estándar de vida medio per capita y tasas de dependencia

Otro aspecto de especial relevancia es la situación de partida para el primer año de creación del índice, el año 2001. Hay que tener presente que no existe ningún criterio para asignar un

^a Apartados 1 a 3.

valor de partida distinto entre las diferentes dimensiones que se analizan en el presente informe. No existe literatura académica que sugiera en ningún momento que, por ejemplo, la calidad laboral en términos de Diálogo social (D08) deba ser superior, inferior o igual a la calidad laboral de, por ejemplo, la Igualdad de género (D03). En consecuencia, el nivel de partida en el año 2001, en términos de calidad laboral, es el mismo para todas las dimensiones situando el valor del índice de calidad laboral (ICL) en 100 puntos para el promedio español. A partir de aquí con once índices que toman el valor 100 para el año 2001 (uno para cada dimensión y uno para el índice global) el objetivo reside en analizar cómo evolucionan dichos índices durante el período 2001-2004 y 2006^a.

Los resultados obtenidos muestran que en comparación con el 2001 **la calidad laboral ha disminuido en la D01 sobre Calidad en el puesto de trabajo (-2%) y en la D10 sobre Productividad del trabajo (-1,1%)**. En cambio, fruto de la regularización de inmigrantes suyo efecto ha sido una mejora en la afiliación a la Seguridad Social y una mayor presencia en los resultados procedentes de la EPA, **la calidad ha mejorado de forma muy notable en la D03 sobre Igualdad de género (30,1%), la D06 sobre Inclusión y acceso al mercado de trabajo (27,4% frente a un 22% resultado de la simulación, en la que se intentan eliminar los efectos de los cambios metodológicos EPA y de regularización de inmigrantes) y en la D09 sobre Diversidad y No discriminación (22,6% que tan solo habría crecido en un 0,1% fruto de la simulación)**. Estas tres dimensiones, a su vez, son las que presentan unos valores más elevados del ICL si se comparan con los resultados obtenidos para las otras dimensiones. En este sentido, parece ser que **ni en la D08 sobre Diálogo social (0,2%) ni en la D04 sobre Salud en el trabajo (2,7%), ni en la D02 sobre formación (4,0%) se han conseguido grandes avances durante el período 2001-2006**. Finalmente, también cabe remarcar las mejoras relativas que se han alcanzado en la D07 sobre Equilibrio con la vida cotidiana (5,9%) y en la D05 sobre Flexibilidad y seguridad (6,3%). En cualquier caso, los resultados son inferiores a la mejora media del 9,6% que ha experimentado el índice global de calidad laboral para el conjunto del Estado español^b.

La pregunta que se plantea a la vista de los resultados que se observan para el conjunto de la economía española es evidente. ¿Cómo se ha comportado la calidad laboral en las diferentes comunidades autónomas, agrupaciones sectoriales, agrupaciones de categorías

^a La ausencia del año 2005 está justificada por la reestructuración de la ECVT durante ese período, y dado que su peso en términos de serie es notablemente elevado, no se ha realizado el ejercicio para dicho año.

^b Las diferentes justificaciones de los resultados expuestos se explicitan en los apartados 4.2.1 a 4.2.10 del informe.

profesionales y agrupaciones de tamaños empresariales considerados en el presente estudio^a?

Antes de contestar a dicha pregunta hay que hacer una breve referencia a la calidad estadística de las más de 200 series utilizadas para elaborar el estudio. Para ello, habría que pensar en el concepto de consistencia. Es decir, la información base utilizada presenta una escala de consistencia no cuantificada que va desde la información más consistente, aquella que hace referencia a las diferentes comunidades autónomas a la menos consistente, la distribución en función de tamaño empresarial. Y ello es debido a la calidad de la información *input* utilizada para realizar el estudio. Así hay que pensar que los resultados son muy robustos para los diferentes territorios, menos robustos para las diferentes agrupaciones sectoriales, menos para las categorías profesionales y, finalmente, menos para los diferentes tamaños empresariales. Este criterio, que hay que tenerlo presente a la hora de asignar intensidad a los resultados cuantitativos globales que se presentan en el informe, hay que tenerlo aún más en cuenta a la hora de valorar los cruces que se hacen entre las diferentes categorías. Y para ello no hay un concepto más apropiado que el de probabilidad^b. Es decir, es altamente probable que los resultados sean así para los diferentes territorios y la probabilidad desciende de forma escalonada para las agrupaciones sectoriales, profesionales y de tamaño empresarial.

Teniendo en cuenta el comentario anteriormente, los resultados más robustos del estudio son los que se presentan para los diferentes territorios. En la tabla siguiente se muestran, de forma sintética los resultados que los ICLs de cada comunidad autónoma para el año 2006 en la parte central de la tabla. Las dos últimas columnas muestran la tasa de variación entre los años 2001-2006. Al respecto, y de cara a la interpretación de los resultados, cabe remarcar que si bien, todas las dimensiones y el índice global presentaban un ICL de 100 para el período 2001, esto no tiene porqué ser así para las comunidades autónomas, para las que el valor 100 de referencia es el dato del ICL del año 2001 para el conjunto del Estado Español.

^a **Regiones:** 17 Comunidades a excepción de Ceuta y Melilla. **Ramas de Actividad:** (01. Agricultura, Ganadería y Pesca, 02. Energía, Química, Caucho y Metalurgia, 03. Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición, 04. Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte, 05. Construcción, 06. Comercio, Hostelería y Reparaciones, 07. Transportes y Telecomunicaciones, 08. Servicios Financieros, a Empresas y Alquileres, 09. Administración Pública, Educación y Sanidad, 10. Otros Servicios Colectivos). **Tamaño Empresarial:** (1. Autónomos, 2. PYMEs y 3. Grandes Empresas –250 trabajadores o más-). **Categoría Profesional:** (1. Directivos y Profesionales, 2. Técnicos y Trabajadores Cualificados, 3. Operadores y Trabajadores no Cualificados).

^b Entendiendo probabilidad como el término comúnmente aceptado cuando se tiene la creencia de que un fenómeno puede suceder y se le asigna una escala implícita de valor con el objetivo de compararlo con otro suceso. No estamos hablando de probabilidad en un estricto sentido estadístico donde la probabilidad de todos los sucesos del espacio considerado han de dar como suma la unidad sujetos una distribución de probabilidad determinada.

Posición relativa	ICL. CCAA	2006	Crecimiento ICL 2001-2006. CCAA	
1	Baleares	130,09	Castilla León	21,01%
2	La Rioja	119,98	Extremadura	19,43%
3	Cataluña	119,30	La Rioja	17,09%
4	Murcia	117,09	Andalucía	14,03%
5	Madrid	115,36	Baleares	13,49%
6	Aragón	115,08	Murcia	13,43%
7	Navarra	114,70	Canarias	11,72%
8	Canarias	113,23	Aragón	11,51%
9	Total	109,59	Cantabria	11,20%
10	Comunidad Valenciana	108,04	Galicia	10,57%
11	Extremadura	106,31	Total	9,59%
12	País Vasco	106,28	Cataluña	7,80%
13	Castilla León	105,07	Asturias	7,59%
14	Cantabria	104,56	Comunidad Valenciana	7,04%
15	Galicia	103,16	Castilla La Mancha	6,43%
16	Asturias	98,19	Navarra	5,98%
17	Andalucía	97,62	Madrid	5,88%
18	Castilla La Mancha	95,68	País Vasco	3,04%

Como se puede observar, el recorrido del índice es muy elevado, de 35 puntos, hecho que revela que existe una notable disparidad en la calidad laboral en los diferentes mercados laborales regionales. Así, **las comunidades autónomas donde la calidad laboral fue superior a la de la media (109,6) en el ejercicio 2006 fueron las de Baleares, La Rioja, Cataluña, Murcia, Aragón, Madrid, Navarra y Canarias.** En cambio, las comunidades autónomas de la Comunidad Valenciana, Extremadura, País Vasco, Castilla León, Cantabria, Galicia, Asturias, Andalucía y Castilla La Mancha, presentaron resultados inferiores a esa cota. Obsérvese que esos resultados no son exactamente los mismos cuando se analizan las tasas de variación. Es decir, **de las diez comunidades autónomas que mejoran su calidad laboral por encima de la mejora experimentada en el conjunto del Estado, cinco de ellas se encuentran en niveles aún por debajo de la media. Esto sucede en las comunidades autónomas de Castilla León, Extremadura, Andalucía, Cantabria y Galicia. Lo contrario sucede en Cataluña, Navarra, Madrid y País Vasco.** Es decir, territorios que se encuentran en niveles de calidad laboral por encima de la media del conjunto del Estado, que crecen a una velocidad inferior a la media. En resumen, y aquí ya se puede entrar en juicios de valor, pero bajo un premisa de equidad, todo indica que se está hablando de un buen resultado, dado que muestra que los que se encuentran peor posicionados, presentan una velocidad crucero superior a los que se encuentran mejor. En consecuencia, **parece que se está dando un proceso de convergencia en los niveles de calidad laboral de algunos mercados laborales territoriales^a.**

De forma breve, las principales características asociadas a las CCAA que presentan unos resultados más destacados, son:

^a Para un análisis más detallado sobre cada una de las comunidades autónomas el apartado 4.6 del documento se presentan fichas autocontenidas para cada una de las comunidades autónomas.

- Andalucía destaca por su elevado crecimiento, entre 2001 y 2006, en Flexibilidad y Seguridad Laboral (D05). También crecen sustancialmente más que el promedio español, las dimensiones D06 (Inclusión y Acceso laboral), D05 (Flexibilidad), D02 (Formación) y D10 (Productividad). Además, presenta un bajo nivel de Equilibrio con la vida cotidiana (D07), con un crecimiento negativo entre 2001 y 2006. Debe recordarse el elevado número de jornadas perdidas en Agricultura en el 2004, que afecta a la dimensión de Diálogo Social.
- Asturias destaca por su bajo nivel en Igualdad de Género (D03), Diversidad y no Discriminación (D09) e Inclusión y Acceso al mercado de trabajo (D06). Asimismo, presenta uno de los más elevados crecimientos en Productividad (D10). Asimismo, ha evolucionado mal, en términos relativos, en Flexibilidad y Seguridad laboral (D05) y Diversidad y no Discriminación (D09).
- Baleares presenta un crecimiento elevado de la D07 (Equilibrio con la vida cotidiana), D09 (Diversidad y no Discriminación) y D02 (Formación), aunque en ésta última su nivel es de los más bajos de España. También el nivel en Igualdad de Género (D03) y Flexibilidad y seguridad (D05), Inclusión y Acceso al mercado laboral (D06), Equilibrio con la vida cotidiana (D07), Diversidad y no Discriminación (D09) es de los más elevados. En cambio, es una de las comunidades con una tasa de crecimiento de la D10 (Productividad) y D05 (Flexibilidad) más negativa.
- Canarias destaca por ser una de las CCAA con un nivel en Igualdad de Género (D03) y de Calidad intrínseca laboral más elevado en España (D01). En cambio, es la que presenta un menor índice en Diálogo Social (D08).
- Castilla La Mancha destaca por su bajo nivel de Formación (D02), en Igualdad de Género (D03), en Flexibilidad y Seguridad (D05), en Equilibrio con la vida cotidiana (D07), donde además la tasa de crecimiento es negativa, y en la D10 (Productividad).
- Respecto a otras CCAA, Cataluña destaca por su elevado nivel en Flexibilidad y Seguridad (D05), Diversidad y no Discriminación (D09), y Calidad del puesto de trabajo (D01). Únicamente está peor posicionada, en términos relativos, en las dimensiones D02 (Formación) y D08 (Diálogo Social). En cambio, presenta una tasa negativa de crecimiento en la D10 sobre Productividad. Respecto al conjunto del Estado español, Cataluña, entre los años 2001 y 2006, ha crecido también más en Equilibrio con la vida cotidiana (D07), Calidad del puesto de trabajo (D01) y Salud y Seguridad en el trabajo (D04).

- En la comunidad Valenciana, entre 2001 y 2006, ha bajado mucho la D01 de Calidad Intrínseca del puesto de trabajo (que recoge tanto el nivel retributivo como la percepción del trabajador sobre su calidad laboral). En cambio, presenta un elevado crecimiento en Diversidad y no Discriminación (D09). Asimismo, es de las peor situadas en Equilibrio con la vida cotidiana (D07).
- Extremadura es la comunidad que presenta un nivel de Calidad intrínseca del puesto de trabajo (D01, dimensión que recoge la percepción subjetiva del trabajador) más elevada, a pesar de que su nivel ICL global no es elevado. También los resultados en Salud laboral (D04) son muy buenos. En cambio, presenta el nivel más bajo de todas las CCAA en Formación (D02), Diversidad y no Discriminación (D09), e Inclusión y Acceso al mercado de trabajo (D06). También es la comunidad autónoma con un mayor crecimiento en Igualdad de Género (D03), Productividad (D10), y una de las que más crecen en Equilibrio con la vida cotidiana (D07).
- Galicia presenta un elevado crecimiento en el período en Formación, aunque sigue por debajo la media nacional en dicha dimensión D02. También en la D01 (Calidad intrínseca laboral) y D04 (Salud laboral) presenta un nivel de los más bajos de España.
- Madrid destaca por presentar una evolución negativa en la D02 (Formación), aunque es la segunda comunidad con un mayor índice en dicha dimensión. Además, es de las CCAA con menor crecimiento en Igualdad de Género (D03) y Equilibrio con la vida cotidiana (D07). Asimismo, presenta una elevada calidad laboral (y una elevada tasa de crecimiento) en la D09 (Diversidad y no Discriminación), y en la D10 (Productividad), aunque en ésta última la tasa de crecimiento es negativa. Por el contrario, en la D01 (Calidad Intrínseca laboral) el nivel es de los más bajos.
- En Murcia ha crecido en términos relativos de manera destacada la Igualdad de Género (D03), la Salud laboral (D04) y el Equilibrio con la vida cotidiana (D07). Dicha comunidad también destaca por su elevado nivel de calidad laboral en la D07 (Equilibrio con la vida cotidiana) y D09 (Diversidad y no Discriminación). En cambio, presenta una baja calidad en la D10 (Productividad y desarrollo económico).
- A destacar el alto nivel de la D06 sobre Inclusión y Acceso al mercado de trabajo en Navarra, aunque en el período analizado es la que ha experimentado peor evolución. También presenta una elevada calidad laboral en Flexibilidad y Seguridad (D05). En términos de evolución 2001-2006 presenta una tasa negativa de crecimiento en Productividad (D10) y Salud laboral (D04).
- En el País Vasco, entre 2001 y 2006, ha bajado mucho la D01 de Calidad Intrínseca del puesto de trabajo (que recoge tanto el nivel retributivo como la percepción del

trabajador sobre su calidad laboral). Presenta un elevado nivel en la D02 (Formación), aunque en el período analizado presenta una evolución negativa, y también destaca en el nivel de la D10 (Productividad y desarrollo económico).

- En La Rioja destaca el fuerte crecimiento de la D01 entre 2001 y 2006, cuando para el promedio nacional esta dimensión ha empeorado. También en la D02 (Formación) y D07 (Equilibrio con la vida cotidiana) es una de las CCAA con mayor crecimiento. En cambio, es la que menos crece en Diálogo Social (D08) y Flexibilidad (D05). Asimismo, es la comunidad con mayor nivel de Salud en el trabajo (D04), y una de las primeras en Calidad Intrínseca laboral (D01).

Teniendo en cuenta que la calidad de la información *input* desciende ligeramente para las diferentes agrupaciones sectoriales consideradas en el estudio, los resultados básicos para cada una de ellas son los siguientes:

Posición Relativa	ICL. SECTORES.		Crecimiento ICL 2001-2006. SECTORES	
1	Servicios Financieros, a Empresas y Alquileres	132,46	Otros Servicios Colectivos	22,70%
2	Energía, Química, Caucho y Metalurgia	126,5	Construcción	18,95%
3	Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	117,6	Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	17,09%
4	Administración Pública, Educación y Sanidad	116,74	Agricultura, Ganadería y Pesca	16,66%
5	Transportes y Telecomunicaciones	110,61	Energía, Química, Caucho y Metalurgia	15,03%
6	Total	109,59	Transportes y Telecomunicaciones	12,50%
7	Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	104,44	Total	9,59%
8	Agricultura, Ganadería y Pesca	101,81	Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	8,81%
9	Otros servicios colectivos	99,22	Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	7,42%
10	Comercio, Hostelería y Reparaciones	99,15	Administración Pública, Educación y Sanidad	4,21%
11	Construcción	98,24	Comercio, Hostelería y Reparaciones	3,79%

Los Servicios financieros, a empresas y alquileres; Energía, química, caucho y metalurgia; Maquinaria, mat. eléctrico y de transporte; Administración pública, educación y sanidad y, finalmente, Transportes y telecomunicaciones, se encuentran por encima del promedio del conjunto de la economía (109,6). En cambio, Alimentación, textil, madera, papel y edición; Agricultura, ganadería y pesca; Otros servicios colectivos; Comercio, hostelería y reparaciones y la Construcción, se encuentran por debajo. Nuevamente el recorrido del índice se acerca a los 35 puntos, por lo que las condiciones laborales en los diferentes sectores de la economía española distan bastante de ser homogéneas. A su vez, obsérvese que de aquellos que se encuentran en una situación inferior al promedio de la economía, los sectores de Otros servicios colectivos; Construcción

y Agricultura, ganadería y pesca han mejorado durante el período 2001-2006 más que lo que lo ha hecho el promedio. En cambio, de los sectores que se encuentran mejor posicionados, son el de Administración pública, educación y sanidad y los Servicios financieros a empresas y alquileres a pesar de crecer por debajo del promedio. En consecuencia, **también se percibe un proceso de convergencia en términos de calidad laboral en los diferentes mercados sectoriales considerados en el presente estudio^a.**

De forma breve, las diferentes dimensiones que justifican las tasas de variación mostradas en la tabla anterior son las siguientes:

- El sector de la Administración pública, enseñanza y sanidad es uno de los que presenta una menor tasa de crecimiento entre 2001 y 2006, aunque es uno de los que tiene un nivel de ICL global más elevado. Asimismo, presenta el nivel de Calidad Laboral Intrínseca (D01, dimensión que recoge la percepción subjetiva del trabajador) más elevada. Asimismo, destaca por el elevado nivel en Inclusión y acceso al mercado de trabajo (D06) y Equilibrio con la vida cotidiana (D07). En cambio, el nivel es de los más bajos en Flexibilidad y seguridad laboral (D05). Presenta un crecimiento negativo en Diálogo social (D08), Flexibilidad y seguridad (D05) y en Salud laboral (D04).
- El sector del Comercio, hostelería y reparaciones es de los que presenta un menor nivel de calidad laboral en el 2006 y, además, de los que menos crece entre el 2001 y el 2006. Destaca positivamente en Igualdad de género (D03), Salud laboral (D04) e Inclusión y acceso al trabajo (D06), y negativamente en Equilibrio con la vida cotidiana (D07).
- El sector de la Construcción es uno en los que más ha crecido en la D02 (Formación), la D10 (Productividad) y la D08 (Diálogo social). En este período también ha crecido de manera significativa, respecto otros sectores, la D06 sobre Inclusión y acceso al trabajo y Salud y seguridad laboral (D04). Asimismo destaca por su bajo nivel en la D04 (Salud laboral), en la D07 (Equilibrio con la vida cotidiana), D08 (Diálogo social). Por el contrario, obtiene muy buenos resultados en la D03 (Igualdad de género), tanto en el nivel, como en la tasa de crecimiento experimentada entre 2001 y 2006.
- El sector Servicios financieros a empresas y alquileres es el que presenta un mayor ICL global, resultado en parte asociado al elevado resultado de la D02 sobre

^a Para un análisis más detallado sobre cada una de las agrupaciones sectoriales, el apartado 4.5 del informe se presentan fichas autocontenidas para cada una de los sectores.

Formación (el más elevado de todos los sectores), aunque este sector presenta una evolución negativa en el período analizado. Comparativamente, también decrece entre 2001-2006 en Diálogo social (D08), y en Calidad del puesto de trabajo (D01). También es el sector con mayor nivel en la D10 (Productividad y desarrollo económico). En general, es un sector con buenos resultados en la mayoría de dimensiones analizadas. Por el contrario, la peor calidad se obtiene en la D01 (que recoge, entre otras cosas, la percepción subjetiva del trabajador).

- El sector del Transporte y comunicaciones es el que presenta un nivel de Calidad laboral intrínseca (D01, dimensión que recoge la percepción subjetiva del trabajador, y el nivel retributivo) más baja. En cambio, presenta una elevada calidad laboral en las dimensiones D10 (Productividad y desarrollo económico), D09 (Diversidad y no Discriminación) y D08 (Diálogo social). Destaca además por su bajo crecimiento en comparación a los otros sectores en Equilibrio con la vida cotidiana (D07) y la Calidad del puesto de trabajo (D01), y por el elevado crecimiento en Diversidad y no Discriminación (D09) y Flexibilidad y seguridad laboral (D05).
- En el sector Otros servicios colectivos ha mejorado la D01 (dimensión que incluye la percepción subjetiva del trabajador), cuando el promedio sectorial es negativo, probablemente afectado por los procesos de regularización y contratación habidos en el período. También es el sector que mejora más en términos de Salud laboral (D04) y también ha crecido respecto a otros sectores en Equilibrio con la vida cotidiana (D07). Asimismo, el sector Otros servicios colectivos destaca por su bajo nivel en la D05 (Flexibilidad y Seguridad laboral), aunque en los últimos años ha aumentado mucho fruto de los procesos de regularización y otras medidas políticas que se han adoptado durante el período. También presenta un bajo nivel en la D10 sobre Productividad (con una tasa de crecimiento en el período de las más negativas) y en Diálogo social (D08).

Para acabar este breve resumen sobre el informe 2008 sobre calidad laboral, obviamente se debe hacer referencia a las dos últimas agrupaciones que se han tenido en cuenta; la categoría profesional y el tamaño empresarial.

Respecto al primero de ellos, la categoría profesional, ésta ha sido dividida en tres categorías: Directivos y profesionales, Técnicos y Trabajadores Cualificados y Operadores y Trabajadores No Cualificados. Esta división obedece a la escasez de información estadística disponible para desagregaciones mayores. En consecuencia, también se ha de tener presente que aquella información *input* que ha entrado en el cómputo de los diferentes índices, ha tenido que ser agregada utilizando diferentes técnicas estadísticas, para obtener

la información correspondiente a cada uno de los tres colectivos de trabajadores. Los resultados más relevantes son los que se sintetizan a continuación.

Los Profesionales y directivos siguen presentando una calidad laboral notablemente superior a las otras dos categorías profesionales consideradas en el estudio (122,8). De hecho, presentan un diferencial de casi 15 puntos con los Técnicos y trabajadores Cualificados (107) y de 18 puntos con los Operadores y trabajadores no cualificados (104,0). Asimismo, se puede observar que **las diferencias entre estos dos últimos colectivos de trabajadores no son tan notables como cabría esperar en un principio**. Respecto a la evolución durante el período, se ha podido observar que la calidad laboral se ha mantenido estable para los Profesionales y Directivos (-0,1%). No obstante, como se ha comentado anteriormente, el nivel de calidad laboral está muy por encima que en el resto de casos. En cambio, se observa una mejora muy substancial entre los trabajadores con una menor cualificación: Operadores y trabajadores no cualificados. Ésta ha crecido un 25,9%. En una situación intermedia se encuentran los Técnicos y Trabajadores Cualificados con una mejora del 8,1%.

En el caso de los Directivos y profesionales, las principales dimensiones que han impulsado este descenso son las caídas experimentadas en la D08 sobre Diálogo social (-12,4%), la D04 sobre Salud en el trabajo (-4,9%), la D10 sobre Productividad (-1,4%) y la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo (-5,5). Obsérvese que estos resultados no están vinculados (de forma específica) a efectos asociados a los cambios metodológicos esgrimidos anteriormente y también se ha de tener presente que la primera dimensión tiene un peso que es el doble de lo que pesan el resto de dimensiones en la configuración del ICL global^a. Ello ha contrarrestado la mejoría que se ha observado en la D06 sobre Inclusión y acceso al trabajo (15,7%), D09 sobre Diversidad y no discriminación (14,8%), en la D02 sobre Habilidades y aprendizaje (7,2%) o en la D03 sobre Igualdad de género (20,8%), entre las más destacadas.

En cambio, los Técnicos y trabajadores cualificados han mejorado de forma notable en ciertos aspectos sociales, dado que detrás de la mejora global del 8,1% se encuentra, de forma destacada, la D03 sobre Igualdad de género (29,5%), la D06 sobre Inclusión y acceso al mercado de trabajo (29,8%) y la D09 sobre Diversidad y no discriminación (23,7%). De hecho la gran mejoría experimentada en estas dimensiones ha permitido la mejora global del índice y contrarrestar los efectos negativos de la caída en la D02 sobre Habilidades y

^a Véase apartado 2 sobre el Marco conceptual.

aprendizaje (-6,3%), en la D10 sobre Productividad (-1,1%) y, dado su peso final, en la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo (-3,3%).

La última de las categorías profesionales, la que integra a los Operadores y trabajadores no cualificados, es la que ha mejorado de forma realmente sorprendente, en parte, como resultado de la mejora del colectivo de trabajadores inmigrantes. Entre el 2001 y el 2006, han mejorado un 25,9%. Si bien este colectivo, al igual que el resto de trabajadores ha bajado en la D10 sobre Productividad del trabajo (-1,1%), obsérvese que del resto de dimensiones, seis crecen por encima del 15% y la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo lo hace en un 5,1%, siendo el único colectivo que mejora en esta dimensión entre el 2001 y el 2006.

Finalmente, los resultados que se dibujan, si se considera el tamaño empresarial, muestran que la calidad laboral continua siendo notablemente más alta para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en Grandes empresas (123,2), respecto a los Autónomos (105,2), o a aquellos que lo hacen en Pequeñas y medianas empresas (104,9). El nivel de Calidad laboral de estos dos últimos casos se sitúa por debajo del promedio del conjunto de trabajadores españoles. Durante el período 2001-2006, los Autónomos han mejorado un 5,4%. A la vista de los resultados, las dimensiones que más han incidido en esta mejora son la D06 sobre Inclusión y acceso al trabajo (27,7%), la D05 sobre Flexibilidad y seguridad (17,4%), la D09 sobre Diversidad y no discriminación (17,4%), la D02 sobre Habilidades y aprendizaje (15,3%) y la D03 sobre Igualdad de género (23,1%). En cambio, han penalizado a este colectivo de trabajadores la D04 sobre Salud en el trabajo (-7%), la D08 sobre Diálogo social (-4,0%) y, especialmente dado su peso, la D01 sobre calidad del puesto de trabajo (-2,4%).

La mejora ha sido mayor en el caso de los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas. Si bien, la relación de dimensiones que han mejorado o han empeorado han sido más o menos las mismas, las diferencias en intensidad ha hecho que este colectivo haya mejorado entre el 2001 y el 2006 un 12,2%. Han mejorado las dimensiones D02 (13,1%), D03 (35,9%), D06 (26,7%), la D08 (1,6%) y D09 (19,2%), y empeoran la D01 (-0,9%) y D10 (-0,6%).

Finalmente, los trabajadores de Grandes empresas han mejorado del orden de un 5,9%. Los resultados muestran que la penalización en la calidad laboral ha venido de la mano de la Formación (D02) y la Calidad intrínseca del puesto de trabajo (D01) y en Productividad del trabajo (D10). Éstas han retrocedido, respectivamente, un -12%, -4,4% y -2,7%. Estas tres

dimensiones han contrarrestado las mejoras experimentadas en la D03 sobre Igualdad de género (18%), la D06 Inclusión y Acceso al mercado (29,1%) y la D09 sobre Diversidad y no discriminación (33%).

Para acabar esta breve síntesis general de resultados, se ha podido analizar los procesos de convergencia en el ICL para las diferentes agrupaciones (comunidad autónoma, sector económico, categoría profesional y tamaño empresarial). Los resultados para el 2006 muestran que la dispersión es mayor (existen más diferencias entre los valores de los ICLs las diez dimensiones) entre los sectores económicos. Ésta es noblemente mayor que para las otras tres agrupaciones, siendo la menor dispersión la existente entre las diferentes categorías profesionales. De hecho, en términos evolutivos, se puede observar una inversión en la tendencia de crecimiento de la dispersión en el ICL entre categorías profesionales, reduciéndose la dispersión drásticamente en el 2006. Nuevamente, la mejora de la calidad laboral de la población inmigrante se encuentra detrás de este resultado. En cambio, en el resto de agrupaciones se observa una tendencia más o menos constante. En el caso de sectores económicos y tamaños empresariales, la dispersión parece haberse reducido de forma clara. En cambio, territorialmente, parece que las diferencias en calidad laboral se mantienen e incluso muestran una ligera tendencia a la alza.

Síntesis de Resultados

1. El crecimiento del ICL entre 2001 y 2006 ha sido del 9,6%.
2. Casi un 3% del crecimiento del ICL se debe a la revisión metodológica efectuada por la EPA sobre lo que se considera población ocupada y parada, así como por la regularización de la población inmigrante. Las CCAA más afectadas por estos cambios metodológicos son Baleares, Madrid, Cataluña y Murcia.
3. Las dimensiones en las que más ha crecido la calidad laboral entre 2001 y 2006 son la D03 (Igualdad de género), la D06 (Inclusión y acceso al mercado de trabajo), y la D09 (Diversidad y no discriminación), dimensiones que se ven afectadas por las revisiones metodológicas (especialmente ésta última).
4. En cambio, las dimensiones D01 (en la que se incluye la percepción subjetiva del trabajador sobre su calidad laboral, además del tema remuneración) y la D10 (sobre productividad) son las que no han experimentado mejora en este período. A resaltar el comportamiento de la D02 (Habilidades y aprendizaje), en la que debe anotarse su mal comportamiento en trabajadores de Grandes empresas y en la categoría de Directivos y profesionales.
5. Dimensiones como la Formación (D02), Salud en el Trabajo (D04), Equilibrio en la vida cotidiana (D07), y Seguridad laboral (D04), han crecido entre 2001 y 2006 menos que la media.
6. Es preocupante que la D01, que recoge la percepción subjetiva de los trabajadores sobre la calidad laboral, así como la calidad del puesto de trabajo (representada por su nivel retributivo) no crezca entre 2001 y 2006.
7. La D03 de Igualdad de género ha crecido, en general, para todas las CCAA, sectores, categorías profesionales y tamaños empresariales.
8. Baleares es la comunidad autónoma con un mejor ICL, seguida de La Rioja y Cataluña.
9. Castilla La Mancha es la comunidad autónoma con peor ICL, seguida de Andalucía y Asturias.
10. Las CCAA con un mayor crecimiento del ICL entre 2001 y 2006 son Castilla León (con fuertes crecimientos en la D06 sobre Inclusión y acceso al trabajo y en la D03 sobre Igualdad de género) y Extremadura (donde crece mucho la Igualdad de género y la D10 sobre Productividad). En ambas comunidades, la D01 (que recoge la percepción subjetiva de los trabajadores) ha crecido de forma notable.
11. Las CCAA que presentan un menor crecimiento del ICL entre 2001 y 2006 son el País Vasco (con descensos en las dimensiones D04 sobre Salud en el trabajo, D02 sobre Habilidades y aprendizaje y D01 sobre Calidad del puesto de trabajo, donde se

- incluye tanto temas salariales como la percepción subjetiva del trabajador), Madrid (con descensos en las dimensiones D02, sobre Habilidades y aprendizaje, D10 sobre Productividad y D01 sobre Calidad del puesto de trabajo) y Navarra (con descensos en la D04 sobre Salud en el trabajo, la D10 sobre Productividad y la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo).
12. Se produce un proceso de convergencia en el Índice de Calidad Laboral, sobre todo en sectores, categorías profesionales y tamaños de empresa.
 13. A nivel sectorial, el de los Servicios financieros a empresas y alquileres es el que presenta una mayor calidad laboral, seguido del de Energía, química, caucho y metalurgia. En cambio, el sector de la Construcción, el de Comercio, hostelería y reparaciones y el de Otros servicios colectivos, son los de menor calidad laboral.
 14. Los sectores de la Construcción y el de Otros servicios colectivos son los que más crecen entre 2001 y 2006, mientras que los Servicios financieros y el de la Administración pública, enseñanza y sanidad son los que menos crecen.
 15. La Construcción y los Otros servicios colectivos crecen sobre todo en la D03 sobre Igualdad de género, la D06 sobre Inclusión y acceso al mercado de trabajo (el de Otros Servicios también por la mejora en la D09 sobre Diversidad y no Discriminación), dimensiones afectadas por los cambios metodológicos habidos entre 2004 y 2006. Por su parte, los Servicios financieros han empeorado su ICL sobre todo en las dimensiones D01 sobre Calidad del puesto de trabajo, en la D09 sobre Diversidad y no discriminación, y en la D02 sobre Formación; y la Administración pública, enseñanza y sanidad empeora en la D10 sobre Productividad, la D08 sobre Diálogo social y la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo.
 16. De lo anterior, se deduce un proceso de convergencia sectorial en el ICL en el periodo analizado.
 17. Los Directivos y profesionales son los que presentan mayor calidad laboral, seguidos por los Técnicos cualificados y, por último, los Técnicos no cualificados. Sin embargo, la categoría que mayor avance ha tenido en ICL es ésta última, mientras que los Directivos y profesionales mantienen en el 2006 un ICL similar al del 2001.
 18. Los Directivos y profesionales en el 2006, mantienen aproximadamente el nivel de calidad laboral del 2001. No ha mejorado, básicamente por la mala evolución experimentada en la percepción subjetiva de los mismos (D01), y la Salud laboral (D04).
 19. Los Directivos y profesionales en Grandes empresas son los que alcanzan un ICL más elevado, aunque entre 2001 y 2006 el crecimiento ha sido negativo.

20. Asimismo, la mejora en Operadores y trabajadores no cualificados, la mayor de todas las categorías, se debe sobre todo a la mejora generalizada en todos los índices, y se ve muy afectada por los cambios metodológicos y de regularización habidos (incluso la D01 sobre temas de remuneración y percepción subjetiva de la calidad laboral, mejora para esta categoría). La D02 (Formación) también ha crecido mucho más que en otras categorías profesionales, lo que probablemente recoge, entre otras causas, la sobrecualificación de la población inmigrante incorporada al mercado laboral. Lo mismo cabe decir sobre la D03 (Igualdad de género), D05 (Flexibilidad y seguridad) y D06 (Inclusión y acceso al mercado laboral).
21. Los Directivos y profesionales presentan los mejores ICL en todas las dimensiones excepto en Igualdad de género, Flexibilidad y seguridad (dimensión D05 donde los datos de los Técnicos cualificados es el más elevado), y Diversidad y no discriminación (dimensión D09 donde los mejores resultados los presentan los Operadores y trabajadores no cualificados).
22. En general, se observa que cuanto menor cualificación, asociada a las diferentes categorías profesionales, **mayor** es la Igualdad de género (D03). Ello podría reflejar el proceso social de incorporación de la mujer ligado a una la dificultad para acceder a cargos de responsabilidad dentro de empresas.
23. Debido al proceso de regularización y cambio metodológico, se observa un claro proceso de convergencia, puesto que el ICL de Operadores y trabajadores no cualificados (colectivo muy afectado) ha crecido más que el del resto de trabajadores.
24. Por tamaño empresarial, los trabajadores en Grandes empresas son los que presentan mejor ICL, habiendo pocas diferencias entre las otras dos categorías (Autónomos y PYMEs). Los trabajadores en PYMEs son los que han experimentado un mayor crecimiento del ICL entre 2001 y 2006. En la evolución del ICL por tamaño empresarial se observa una convergencia de ICLs entre las 3 categorías.
25. Los trabajadores en Grandes empresas presentan mayores ICLs en todas las dimensiones excepto en la D04 sobre Salud en el trabajo (mejor en Autónomos) y la D03 sobre Igualdad de género (mejor en PYMEs). Sin embargo, destaca la evolución negativa en la D02 (Formación), aspecto que no sucede en las otras categorías, y D10 (Productividad).
26. Los trabajadores de PYMEs han experimentado un notable crecimiento en Igualdad de género (D03), y destacan por ser los que presentan menor Equilibrio con la vida cotidiana (D07).

27. Parece existir una correlación positiva entre la D01 (Percepción subjetiva de la calidad laboral y nivel retributivo), con el nivel de Formación (D02) y de Equilibrio con la vida cotidiana (D07).
28. Asimismo, parece existir una correlación positiva entre nivel de Formación (D02) y Igualdad de género (D03), indicando que la incorporación de la mujer ha elevado más que proporcionalmente el nivel formativo al colectivo de ocupados.
29. También se observa una correlación positiva entre la Salud y seguridad en el trabajo (D04) con la Flexibilidad y seguridad laboral (D05), en el sentido que la Salud y seguridad física en el trabajo aumenta con la estabilidad.
30. Asimismo, a mayor Flexibilidad laboral (D05), se observan mayores facilidades en el Acceso al mercado laboral (D06).
31. En cambio, el Acceso al mercado laboral (D06) presenta una correlación negativa con el Equilibrio con la vida cotidiana (D07). Quizá la explicación sea que los trabajadores que deseen esta conciliación laboral-familiar tienen mayores dificultades de encontrar trabajo.
32. Por último, la correlación negativa entre Diversidad y no Discriminación (D09) y Productividad (D10), viene a mostrar un modelo intensivo en mano de obra que se ha visto reforzado por la incorporación de mano de obra inmigrante recientemente regularizada, fuertemente demandada en sectores intensivos en mano de obra y poco productivos.

1. Objetivos del Estudio

El objetivo de este Informe es la construcción de un sistema de indicadores que recoja un amplio abanico de aspectos del mercado de trabajo en particular y del mundo laboral en general, que permita evaluar el concepto multidimensional de la Calidad Laboral. El ámbito temporal es 2001-2006 y el territorio analizado es el español.

La principal novedad de esta herramienta es la de construir una estructura de indicadores que permita evaluar, de manera conjunta, información relativa a distintas componentes que forman parte del concepto "Calidad laboral". Se incluyen variables ya habituales como las tasas de paro, de ocupación o de actividad, con otra información relevante dentro del concepto genérico de Calidad Laboral, como pueden ser los accidentes de trabajo, la tasa de temporalidad, la formación de los trabajadores y su adecuación al puesto de trabajo, o incluso las oportunidades de servicios ligados a la maternidad que ofrecen las empresas o las diferencias por motivos de género.

A la hora de afrontar el estudio, la primera pregunta es clave: ¿cómo hay que definir la Calidad Laboral? Para poder responder de la manera más inequívoca y clara posible nos debemos remontar al año 2001. En aquel año la Comisión Europea emitió un comunicado al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, acerca de "Las Políticas Sociales y de Empleo: un marco para invertir en calidad"^a. Este comunicado tenía su origen en la Agenda Social Europea, la cual asume la *calidad* como fuerza capaz de conducir en la dirección adecuada a la economía en general, así como de mejorar las interrelaciones entre las políticas económicas y sociales. Parte de esta calidad se debe lograr en el trabajo, entendiendo que no sólo se tienen que crear *más* puestos de trabajo sino también *mejores* puestos de trabajo. En esta comunicación de la Comisión Europea, se proponen un total de 10 dimensiones de la *Calidad de Vida Laboral*, que recogen los diversos conceptos que pretenden definirla. Así, el presente Informe toma la propuesta de la Comisión como marco definitorio de la Calidad de Vida Laboral y, a partir de aquí, se aproximan dichos conceptos para el caso español.

En concreto, el detalle de los resultados se basa en la dimensión territorial (17 comunidades autónoma) y en la sectorial (10 ramas de actividad). Pero se ha ido incluso más allá y se ofrecen resultados con un detalle en cuanto al tamaño de las empresas, destacándose los

^a COM(2001) 313 final, Bruselas, 20.6.2001.

resultados por Tamaño empresarial (3 categorías), así como por Categoría profesional de los trabajadores (3 categorías)^a.

Todo ello se presenta en este documento que esperamos sea del interés de los diversos agentes sociales, de los responsables de política económica y laboral de nuestras administraciones y, por supuesto, de los trabajadores en general. Así, en las próximas páginas se describe el marco conceptual que permite definir la Calidad Laboral en general y las dimensiones que contiene, así como las aproximaciones metodológicas habituales para trabajar con el Concepto de Calidad de Vida, que se intenta aproximar mediante indicadores tanto objetivos como subjetivos. A continuación, se describen de manera sucinta las fuentes de información utilizadas, y por último, se explicitan los resultados obtenidos: dónde, en qué sectores, y con qué características del lugar de trabajo, se puede afirmar que existe una mejoría o empeoramiento en la Calidad de Vida Laboral.

2. Marco Conceptual

Como se ha comentado anteriormente, el marco conceptual en el que se basará el presente Informe reside en el comunicado presentado a diferentes órganos de la Unión Europea por parte de la Comisión en 2001. Dicho documento reflejó una propuesta marco que buscaba conseguir una calidad genérica como fuerza conductora de la actividad económico-social de la Unión, en particular mediante la calidad en el trabajo. Para ello, los instrumentos propuestos pasaban por construir un amplio conjunto de indicadores de calidad en el trabajo y por reforzar la efectividad y la eficiencia en las políticas que se podían llevar a cabo en este campo. Asimismo, la comunicación de la Comisión Europea asumía una definición de calidad en el trabajo que recogía su multidimensionalidad, y que considera de manera genérica:

- ✓ Las características objetivas del puesto de trabajo;
- ✓ Las características del trabajador;
- ✓ La coincidencia entre las características del trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo en el cual se encuentra;
- ✓ La evaluación subjetiva por parte del trabajador de su situación.

^a **Regiones:** 17 Comunidades a excepción de Ceuta y Melilla. **Ramas de Actividad:** (01. Agricultura, Ganadería y Pesca, 02. Energía, Química, Caucho y Metalurgia, 03. Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición, 04. Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte, 05. Construcción, 06. Comercio, Hostelería y Reparaciones, 07. Transportes y Telecomunicaciones, 08. Servicios Financieros, a Empresas y Alquileres, 09. Administración Pública, Educación y Sanidad, 10. Otros Servicios Colectivos). **Tamaño Empresarial:** (1. Autónomos, 2. PYMEs y 3. Grandes Empresas –250 trabajadores o más-). **Categoría Profesional:** (1. Directivos y Profesionales, 2. Técnicos y Trabajadores Cualificados, 3. Operadores y Trabajadores no Cualificados)

En cualquier caso, la dificultad de encontrar una definición estándar del concepto en cuestión conlleva asumir **dimensiones claves** que se corresponden con los diversos aspectos que condicionan la calidad en el trabajo. Para poder abordar adecuadamente esta tarea se ha optado por el análisis de los llamados Sistemas de Indicadores, que se emplean cuando se quiere describir, analizar y valorar los fenómenos sociales, y cuando para hacerlo se necesita, además, una cuantificación. Todo ello teniendo en cuenta la disparidad de unidades de medida de las variables incluidas en el análisis.

Con el marco de referencia de la propuesta de la Calidad Laboral tal y como la recoge la Comisión Europea, ésta define un conjunto de dimensiones que han de tenerse en cuenta a la hora de valorar dicho concepto tan controvertido:

1. Calidad intrínseca al puesto de trabajo.
2. Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores.
3. Igualdad de género.
4. Salud y seguridad en el trabajo.
5. Flexibilidad y seguridad.
6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.
7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana.
8. Diálogo social.
9. Diversidad y no discriminación.
10. Productividad del trabajo y desarrollo económico general.

En cada una de estas dimensiones se tratan diferentes conceptos que a su vez se intentan aproximar mediante las series estadísticas oportunas. Hay que señalar, en este sentido, que las opciones de series estadísticas concretas propuestas por la Comisión Europea no van a tener que coincidir necesariamente con las de este estudio, por motivos a veces tan simples como la no disponibilidad de la información y otras veces porque habrá aspectos adecuados de medir en un entorno europeo o nacional, pero que no se puedan considerar en entornos regionales. Cabe remarcar que, para poder captar algunos de los conceptos integrados en las dimensiones de Calidad Laboral, la Comisión propuso la elaboración de nuevas estadísticas que permitiesen ir mejorando el citado índice, pero en este aspecto, poco se ha avanzado de momento. En cualquier caso, avanzándonos al análisis estadístico del siguiente apartado, y por lo que se refiere al Índice de Calidad Laboral (ICL) que se presenta en este estudio, puede afirmarse que se ha conseguido estimar la práctica totalidad de los conceptos para los que la propia Comisión proponía alguna serie, lo que permite hablar sin

ninguna duda de una medida muy aproximada de la Calidad Laboral en España y continua siendo novedosa dentro de este entorno socio-económico de investigación.

A la hora de tratar la información estadística, se ha utilizado la metodología propuesta por el Grupo AQR-IREA de la Universidad de Barcelona en otros trabajos relacionados con la Calidad de Vida^a. El procedimiento se basa en dar la mayor importancia posible a toda la información con la que se trabaja, de manera que, mediante una estructura de ponderaciones, se ha empleado un método numérico basado en números índices para tratar la multidimensionalidad del concepto y para, al mismo tiempo, llegar a resultados compuestos que nos sirvan como resumen del concepto escogido^b. En este sentido, hay que señalar que por norma general todas las dimensiones tienen un mismo peso en el índice final. La única excepción ha sido el mayor peso de la primera de las dimensiones propuestas por la Comisión Europea (D01-Calidad Intrínseca del puesto de trabajo), dado que se encuentra constituida por la información más básica, tanto desde el punto de vista subjetivo, como del objetivo, de la Calidad Laboral. En concreto, a esta dimensión se le ha dado un peso del doble que al resto. Respecto a los conceptos que se incluyen en cada una de las dimensiones, de manera genérica, éstos han sido tratados de forma equitativa^c.

3. Dimensiones, Fuentes y Series Estadísticas

En el presente Informe, para analizar la Calidad Laboral, se han considerado las dimensiones y los conceptos concretos asociados a ellas, siguiendo la propuesta de la Comisión Europea. Esto permite trabajar con una definición dada, aceptada y que, consecuentemente, se ha pretendido cuantificar de la manera más fiel posible. En la tabla siguiente se muestran las diez dimensiones y los conceptos recogidos por cada una de ellas.

^a Valgan como ejemplos la estimación de la Calidad de Vida de los Municipios de las provincias de Barcelona o Tarragona, promovido por las respectivas Diputaciones, o el Sistema Municipal de Indicadores de Excelencia Empresarial, desarrollado para el Ayuntamiento de Sant Cugat del Vallés, o el Indicador de Atractividad de Mercados Exteriores elaborado para el Consorcio de Promoción Comercial de Cataluña (COPCA).

^b Si se desea consultar esta metodología, véase el artículo de Royuela, Suriñach y Reyes (2003) "Measuring Quality of Life in Small Areas over Different Periods of Time: Analysis of the Province of Barcelona", *Social Indicators Research*: (número 64, volumen 1) [www.kluweronline.com/issn/0303-8300/contents].

^c Las circunstancias que en algunos casos nos puedan haber alejado de esta regla se han debido fundamentalmente a problemas de calidad de la información estadística con la que se ha trabajado.

Dimensión 1. Calidad intrínseca al puesto de trabajo

Concepto 1.1. Satisfacción laboral de los trabajadores (medidas objetivas y subjetivas)
 Concepto 1.2. Proporción de trabajadores que mejoran su salario
 Concepto 1.3. Trabajadores con bajos salarios

Dimensión 2. Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores

Concepto 2.1. Proporción de trabajadores con niveles elevados de educación
 Concepto 2.2. Proporción de trabajadores que desarrollan algún tipo de aprendizaje continuo

Dimensión 3. Igualdad de género

Concepto 3.1. Brecha salarial por motivos de género
 Concepto 3.2. Segregación por género: infra-representación de las mujeres por sectores de actividad
 Concepto 3.3. Proporción de hombres y mujeres con diferentes niveles de responsabilidad

Dimensión 4. Salud y Seguridad en el Trabajo

Concepto 4.1. Accidentes en el trabajo
 Concepto 4.2. Enfermedades profesionales
 Concepto 4.3. Niveles de estrés y otras dificultades acerca de las relaciones laborales

Dimensión 5. Flexibilidad y Seguridad

Concepto 5.1. Cobertura efectiva de los sistemas de protección social
 Concepto 5.2. Proporción de trabajadores con empleos flexibles
 Concepto 5.3. Trabajos perdidos
 Concepto 5.4. Proporción de trabajadores que cambian la localización geográfica de su trabajo

Dimensión 6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo

Concepto 6.1 Transición efectiva de la gente joven a la vida laboral
 Concepto 6.2. Desempleo de larga duración
 Concepto 6.3. Cuellos de botella del mercado de trabajo y movilidad intersectorial

Dimensión 7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana

Concepto 7.1. Proporción de trabajadores con trabajos flexibles
 Concepto 7.2. Oportunidades para la maternidad
 Concepto 7.3. Servicios de atención a la infancia y plazas de preescolar y oportunidades sociales en general

Dimensión 8. Diálogo social

Concepto 8.1. Cobertura de los acuerdos colectivos
 Concepto 8.2. Proporción de trabajadores con intereses financieros en las empresas en las que trabajan
 Concepto 8.3. Días perdidos por disputas laborales

Dimensión 9. Diversidad y no discriminación

Concepto 9.1. Diferenciales en salarios y en tasas de empleo de los trabajadores de más edad
 Concepto 9.2. Diferenciales en salarios y en tasas de empleo de los trabajadores con discapacidades o de minorías étnicas
 Concepto 9.3. Existencia de acuerdos y procedimientos de mejora en temas de no discriminación

Dimensión 10. Productividad del trabajo y desarrollo económico general

Concepto 10.1. Productividad media por hora trabajada
 Concepto 10.2. Producción media anual por trabajador
 Concepto 10.3. Estándar de vida medio per capita y tasas de dependencia

Así pues, se ha recogido información de un total de 28 conceptos, los cuales han sido aproximados mediante un total de 70 series estadísticas, la mayoría de ellas compuestas, esto es, resultado de computar algún ratio o porcentaje respecto alguna categoría de

referencia, lo cual implica un volumen aún mayor de información a la que se ha recurrido.^a En el anexo 1 se repasan por separado cada una de las dimensiones, junto con los conceptos y medidas que las cuantifican. Valgan para esta introducción dos ejemplos:

1.- El concepto 1.1, *Satisfacción laboral de los trabajadores*, se ha aproximado mediante medidas subjetivas (Grado de satisfacción expresado por los trabajadores en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y objetivas (entre otras, la Ganancia media por trabajador, aproximada mediante la Encuesta de Estructura Salarial y por la Encuesta de Coyuntura Laboral).

2.- Por su parte el concepto 8.1, *Cobertura de los acuerdos colectivos*, se ha aproximado mediante la ratio de Trabajadores con convenio sobre Total de ocupados (con datos del Anuario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de la Encuesta de Población Activa), y mediante la proporción de trabajadores que trabajan en empresas en las que existe estructura para la negociación colectiva o en las que existe convenio o estatuto aparte del Estatuto de los Trabajadores (datos extraídos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo).

Así pues, siempre que ha sido posible se han intentado combinar por un lado datos provenientes de fuentes de registro y medidas objetivas de conceptos económicos y sociales, y por otro lado percepciones subjetivas de los individuos sobre su entorno de trabajo.

El detalle de la información siempre se ha buscado a nivel territorial (17 comunidades autónomas^b), sectorial (10 ramas de actividad), tamaño empresarial (Autónomos, PYMES y Grandes Empresas) y categoría profesional (Directivos y profesionales, Técnicos y trabajadores cualificados, y Operadores y trabajadores no cualificados). No obstante, algunos de estos detalles no siempre están disponibles bien por la propia naturaleza de la variable (la tasa de actividad, por ejemplo, que no tendrá sentido a nivel sectorial o por tamaño de empresa) bien por dificultades estadísticas (como la propia Comisión Europea pone de manifiesto en algunos de los conceptos para los que no propone ninguna serie estadística que sirva como indicador).

^a En concreto se ha trabajado, para el período 2001-2004, 2006, con aproximadamente unas 200 series básicas de datos, las cuales se han tratado para 17 Comunidades Autónomas, 10 sectores, 3 tamaños empresariales y 3 categorías profesionales. Estas cifras dan una idea aproximada del enorme volumen de información con el que se ha trabajado.

^b Exceptuando Ceuta y Melilla dada la carencia de información estadística en muchas fuentes.

4. Resultados del estudio

4.1. Resumen general de resultados.

Antes de comentar los resultados del estudio realizado cabe recordar que durante el bienio 2004-2006 se han producido tres efectos muy importantes y de forma simultánea que han de ser tenidos en cuenta a la hora de valorar los resultados que se presentan a continuación. En primer lugar, el cambio metodológico que ha sufrido la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), en segundo lugar, el cambio metodológico en la Encuesta de Población Activa (EPA), y último lugar, el proceso de regularización de la población inmigrante.

Respecto al primero, la nueva ECVT ha implicado un incremento importante de la muestra, hecho que refuerza su fiabilidad estadística, pero también ha implicado una reducción del número de preguntas para evitar la duplicidad con otras encuestas que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), y la reformulación de algunas de las existentes. Todo ello ha obligado a realizar un análisis de sensibilidad con el objetivo de compatibilizar las encuestas realizadas entre el 2001 y el 2004 con la nueva ECVT del 2006.

En el caso del cambio metodológico de la EPA, el resultado más significativo ha sido una reducción generalizada del número de parados, así como algunos cambios relevantes en su distribución territorial, y una mejor captación de toda la información referenciada al colectivo de mujeres y de población inmigrante, hecho que ha implicado algunos cambios en la ordenación territorial del índice y un cambio relativo en la ponderación de sexos.

Finalmente, el principal efecto del proceso de regularización de la población inmigrante ha sido una afloración de todo lo vinculado al concepto empleo así como al registro en los afiliados en situación de alta al sistema de la Seguridad Social. El colectivo de población inmigrante, presenta una probabilidad de encontrarse activo y ocupado muy superior a la de encontrarse en situación de desempleado; ello ha provocado un incremento en el nivel generalizado de la calidad de laboral, debido a que, de golpe, un volumen de información oculta, latente, no contabilizada, ha aflorado y lo ha hecho unidireccionalmente mejorando la calidad laboral. Es decir, respecto al año 2004, aparecen muchas personas que se incorporan al mercado de trabajo, y lo hacen en forma de ocupados alterando el peso relativo de este colectivo frente al de los que no trabajan. Aparecen, específicamente, muchas mujeres ocupadas que antes no estaban contabilizadas estadísticamente, y que ahora existen como trabajadoras frente a las que no lo hacen.

Los tres factores afectan al estudio que presentamos por dos vías diferentes. La primera vía, la más directa, es el resultado del cambio en el nivel de muchas de las variables *input* que entran en los índices de las diferentes dimensiones y que, en consecuencia, incrementan de forma notable el nivel del índice en comparación al 2004. Este caso es claro en lo que respecta a la población inmigrante, cuyas variables específicas se recogen en la dimensión D09, sobre Diversidad y no discriminación. También afectan a cambios en los pesos relativos hombre/mujer o mujer/hombre de las variables *input* que, por ejemplo, entran en la dimensión D03 sobre Igualdad de género. Asimismo, todas las variables procedentes de la EPA, se encuentran contaminadas en las estimaciones para el 2006 de ese efecto metodológico que implica un decremento relativo de la población parada respecto a la población no parada.

Aparte de esta afectación originada en el cambio de nivel de muchas de las variables, hay que añadir un segundo efecto, menos llamativo, más difuso, pero igualmente importante, que está vinculado a la misma construcción matemática del índice. Es decir, todos los índices de todas las dimensiones, independientemente de cual sea la información base que utilice como *input*, con el objetivo de distribuir la información correctamente en función del peso del mercado laboral del cual se esté hablando (territorial, sectorial, categoría profesional o tamaño empresarial), y poder luego proceder a las correspondientes agrupaciones, están ponderados por la población ocupada de su mercado de trabajo de referencia. Por lo tanto, todas las dimensiones se encuentran afectadas por un cambio metodológico, que si ya de por sí incorpora diferencias estructurales en los colectivos de parados (descienden en términos generales), ocupados y activos (incrementando ambos en términos generales), por sexos, edades y origen, hay que añadir que los diferentes colectivos han visto alterados sus pesos específicos debido a que un volumen importante de población inmigrante, que antes del 2005 no se tenía en cuenta, y ahora sí, precisamente, por haberse regularizado su situación. Cabe añadir, que además de este cambio metodológico, la estructura de la población inmigrante, también se filtra en las estimaciones de la EPA, dado que era específicamente un objetivo del cambio metodológico. En consecuencia, la variable de ponderación de cada dimensión se encuentra afectada por los dos efectos y presenta un cambio de nivel y de distribución en el 2006, respecto a las mismas variables utilizadas en el período 2001-2004.

Por lo tanto, este efecto extendido por todo el mercado de trabajo hay que tenerlo muy presente. Evidentemente, no se puede pretender realizar una simulación completa planteando qué habría sucedido sin que estos cambios se hubiesen producido, dado el

volumen de información con que se trabaja en el presente estudio y, fundamentalmente, por dos motivos. Uno por cuestiones estadístico-económicas, cuestiones en las que no se entrará dado el perfil del estudio, simplemente remarcar que éstas se han tenido presente. El segundo, quizás aboga más por el sentido común y está vinculado con la extensión del trabajo, cuya simulación completa, en caso de ser posible, haría perder, en muchos aspectos, el punto de referencia de comparación. En consecuencia, asumiendo el efecto matemático en la construcción del índice, al que se ha aducido anteriormente, se ha procedido a plantear simular aquellas dimensiones con efectos directos sobre las variables *input* que entran en la composición del índice dimensional. Esto ha conducido a plantear simulaciones en la Dimensión D06, sobre Acceso al mercado de trabajo y, en la Dimensión D09, sobre diversidad y no discriminación, que permiten realizar una aproximación a una situación imaginaria en la que no se hubiesen producido dichos cambios. Cabe remarcar, que dichas simulaciones se han realizado tan sólo a nivel territorial, no entrando, dado que la información base no lo permitía, a valorar estos aspectos desde una óptica sectorial, o para las diferentes categorías profesionales y tamaños empresariales.

En consecuencia, a continuación se presentan los resultados asociados al índice global con una breve comparativa con el índice simulado, resultado de haber realizado las simulaciones en las dimensiones seis y nueve. Asimismo, en apartados posteriores, cuando se traten de forma más específica dichas dimensiones se realizarán los comentarios pertinentes respecto al ejercicio de simulación.

El ICL se ha situado en el año 2006 para el conjunto del Estado español en un valor de 109,6 puntos, lo cual implica que la calidad laboral ha mejorado un 9,6% entre el 2001 y el 2006. Para analizar como se habría comportado el ICL sin que los efectos comentados previamente hubiesen tenido lugar, se ha procedido a la obtención, mediante simulación, de los valores de las series básicas que afectan a las dimensiones D06 y D09, y que se habrían obtenido para el año 2006 mitigando el proceso de regularización de la población inmigrante y el cambio metodológico EPA. En este caso, el ICL para el 2006 habría sido de 106,7 puntos implicando un crecimiento de la calidad laboral entre el 2001 y el 2006 de un 6,7%, casi tres puntos porcentuales menos al registrado. En consecuencia, ¿podemos decir que la calidad laboral ha incrementado un 9,6% durante el período de análisis? La contestación a esta pregunta es relativa. Nuestra impresión es que sí, ya que hay que asumir estos

cambios como estables en el tiempo^a. Por lo tanto, se ha de tener presente, y ello es una muy buena noticia, que la población inmigrante ha mejorado su posición de forma notable entre el 2004 y el 2006 y que ello ha revertido en un incremento generalizado de la calidad laboral en todo el Estado. Asimismo, se ha de puntualizar que la reducción oficial del desempleo, dada su nueva forma de cómputo, ha repercutido en el mismo sentido. Así, la calidad laboral en el conjunto del Estado español ha incrementado un 9,6% entre el 2001 y el 2006, del cual, aproximadamente la mitad, se ha realizado entre los años 2001 y 2004. Concentrándose la mitad restante entre este año y el período de finalización del estudio, el año 2006.

En el gráfico 4.4.1, se puede observar el diferente posicionamiento relativo de cada una de las comunidades autónomas. Las comunidades autónomas de Baleares (130,1), La Rioja (120,0), Cataluña (119,3), Murcia (117,1), Madrid (115,4), Aragón (115,1), Navarra (114,7) y Canarias (113,2), presentan un ICL superior a la del conjunto del Estado (109,6). En cambio, las comunidades de Comunidad Valenciana (108,0), Extremadura (106,3), País Vasco (106,3), Castilla León (105,1), Cantabria (104,6), Galicia (103,2), Asturias (98,2), Andalucía (97,6) y Castilla La Mancha (95,7), presentan una calidad inferior a la media española. Cabe remarcar, que de éstas, las tres últimas presentan un ICL inferior al nivel de partida, en el 2001, del promedio español.

Si se comparan estos resultados con los obtenidos de la simulación realizada (tabla siguiente) se puede observar que, en ambos casos, las comunidades autónomas que se encuentran por encima y las que se encuentran por debajo, son las mismas. Ahora bien, sí se observan cambios en la ordenación en la parte central de la distribución. Como cambios más relevantes, se puede observar la pérdida de tres posiciones de Navarra así como la mejora en dos de la Comunidad Valenciana y Castilla León.

^a Es evidente que si el cambio metodológico de la EPA y el proceso de regularización de la población inmigrante se hubiesen dado en año 2000 no se estaría hablando de un crecimiento de la calidad laboral del 9,6%, pero tampoco se puede saber a ciencia cierta si el crecimiento se habría situado en el 6,7% que se obtiene de la simulación sin los cambios. Dado que no se disponen de valores futuros para el conjunto de variables afectadas, no se puede hacer una simulación retrospectiva con tal de obtener los valores simulados pasados teniendo en cuenta esos cambios, por lo que se tendrá que esperar a un cambio de base del índice al año 2006 así como valorar el crecimiento entre los años 2006 y 2007 para abstraerse, en cierta medida, de dichos cambios. No obstante, esto no podrá ser posible hasta el próximo informe.

Posición relativa	ICL. CCAA	2006	ICL Simulado. CCAA	2006
1	Baleares	130,09	Baleares	124,56
2	La Rioja	119,98	La Rioja	115,91
3	Cataluña	119,30	Cataluña	113,35
4	Murcia	117,09	Navarra	112,33
5	Madrid	115,36	Murcia	111,81
6	Aragón	115,08	Aragón	111,29
7	Navarra	114,70	Canarias	110,07
8	Canarias	113,23	Madrid	109,94
9	Total	109,59	Total	106,71
10	Comunidad Valenciana	108,04	Extremadura	106,71
11	Extremadura	106,31	País Vasco	105,82
12	País Vasco	106,28	Comunidad Valenciana	105,68
13	Castilla León	105,07	Cantabria	104,21
14	Cantabria	104,56	Galicia	102,93
15	Galicia	103,16	Castilla León	102,90
16	Asturias	98,19	Asturias	98,20
17	Andalucía	97,62	Andalucía	97,77
18	Castilla La Mancha	95,68	Castilla La Mancha	94,96

Los ICL's para cada una de las agrupaciones sectoriales consideradas en el presente informe se pueden observar en el gráfico 4.1.2. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de calidad laboral se encuentra por encima de la media del conjunto de trabajadores (109,6) en Servicios financieros, a empresas y alquileres (132,5); Energía, química, caucho y metalurgia (126,5); Maquinaria, mat. eléctrico y de transporte (117,6); Administración pública, educación y sanidad (116,7) y Transportes y telecomunicaciones (110,6). En cambio, los sectores de Alimentación, textil, madera, papel y edición (104,4); Agricultura, ganadería y pesca (101,8); Otros servicios colectivos (99,2); Comercio, hostelería y reparaciones (99,2) y Construcción (98,2), se sitúan por debajo. Cabe remarcar que de éstos, los tres últimos no han superado el nivel de calidad medio del 2001 (100).

El gráfico 4.1.3 muestra que los Profesionales y directivos (122,8) siguen presentando una calidad laboral notablemente superior a las otras dos categorías profesionales consideradas en el estudio. De hecho, presentan un diferencial de casi 15 puntos con los Técnicos y trabajadores cualificados (107) y de 18 puntos con los Operadores y trabajadores no cualificados (104,0). Asimismo, se puede observar que las diferencias entre estos dos últimos colectivos de trabajadores no son tan notables como cabría esperar en un principio.

Finalmente, en el gráfico 4.1.4 se muestran los resultados obtenidos para los diferentes tamaños empresariales. Así, la calidad laboral continua siendo notablemente más alta para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en Grandes empresas (123,2) respecto a los Autónomos (105,2) o a aquellos que lo hacen en Pequeñas y medianas empresas

(104,9). El nivel de Calidad laboral de estos dos últimos casos se sitúa por debajo del promedio del conjunto de trabajadores españoles.

Una vez revisada una primera instantánea de la situación de la calidad laboral en el 2006 veamos cómo se ha producido la evolución durante el período 2001-2006. Dicha información se puede observar en el gráfico 4.1.5. Se observa que las CCAA con un mayor crecimiento de la Calidad Laboral en este período son Castilla León, Extremadura, Andalucía, La Rioja, Baleares, Murcia, Canarias y Cantabria. En cambio, las CCAA que han experimentado un menor crecimiento son el País Vasco, Madrid, Navarra, Castilla La Mancha y la Comunidad Valenciana.

Como se ha hecho previamente, a continuación, se presenta la tabla donde se sintetiza esa información y se compara con el resultado obtenido de la simulación realizada para mitigar en lo posible el efecto de la regularización de inmigrantes así como del cambio metodológico de la EPA. Así, se puede observar que la ordenación del territorio queda diferente si se tienen en cuenta unos resultados u otros. Grosso modo, se podría decir que fruto de los cambios acaecidos (integrando cambios metodológico EPA y efecto regularización) mejoran en más de cuatro puntos porcentuales las comunidades autónomas de: Cataluña (5,4%), Murcia (5,1%), Baleares (4,8%) y Madrid (4,9%).

Posición Relativa	Crecimiento ICL 2001-2006. CCAA	Crecimiento ICL 2001-2006. Simulación. CCAA
1	Castilla León	21,01%
2	Extremadura	19,43%
3	La Rioja	17,09%
4	Andalucía	14,03%
5	Baleares	13,49%
6	Murcia	13,43%
7	Canarias	11,72%
8	Aragón	11,51%
9	Cantabria	11,20%
10	Galicia	10,57%
11	Total	9,59%
12	Cataluña	7,80%
13	Asturias	7,59%
14	Comunidad Valenciana	7,04%
15	Castilla La Mancha	6,43%
16	Navarra	5,98%
17	Madrid	5,88%
18	País Vasco	3,04%

Si se replica el análisis para el caso de las diferentes agrupaciones sectoriales consideradas en el estudio (gráfico 4.1.6) se observa que los sectores en los que se ha avanzado más en

cuanto al crecimiento de la Calidad Laboral son algunos de los que peor nivel presentan. Esto ha sido así en Otros Servicios Colectivos (22,7%); Construcción (18,95%); Maquinaria, o Agricultura, Ganadería y Pesca (16,7%). Pero este resultado no ha sido así en todos los sectores. Por ejemplo, Comercio, Hostelería y Reparaciones que presenta unos niveles de ICL modestos (3,79%). En cambio, por ejemplo, los sectores con una posición relativa elevada, como son el de Servicios Financieros a Empresas y Alquileres, o el de Administración Pública, Educación y Sanidad, presentan unos crecimientos más moderados. Éstos son, respectivamente, 7,4% y 4,2%.

Los gráficos 4.1.7 (categorías profesionales) y 4.1.8 (tamaño empresarial) también ofrecen una dinámica muy interesante durante el período 2001-2006. En el caso de las categorías profesionales, se puede observar que la calidad laboral se ha mantenido estable para los Directivos y profesionales (-0,1%). No obstante, como se ha comentado anteriormente, el nivel de calidad laboral está muy por encima que en el resto de casos. En cambio, se observa una mejora muy substancial entre los trabajadores con una menor cualificación: Operadores y trabajadores no cualificados. Ésta ha crecido un 25,9% situándose a una considerable distancia de la mejoría experimentada por los Técnicos y trabajadores cualificados (8,1%).

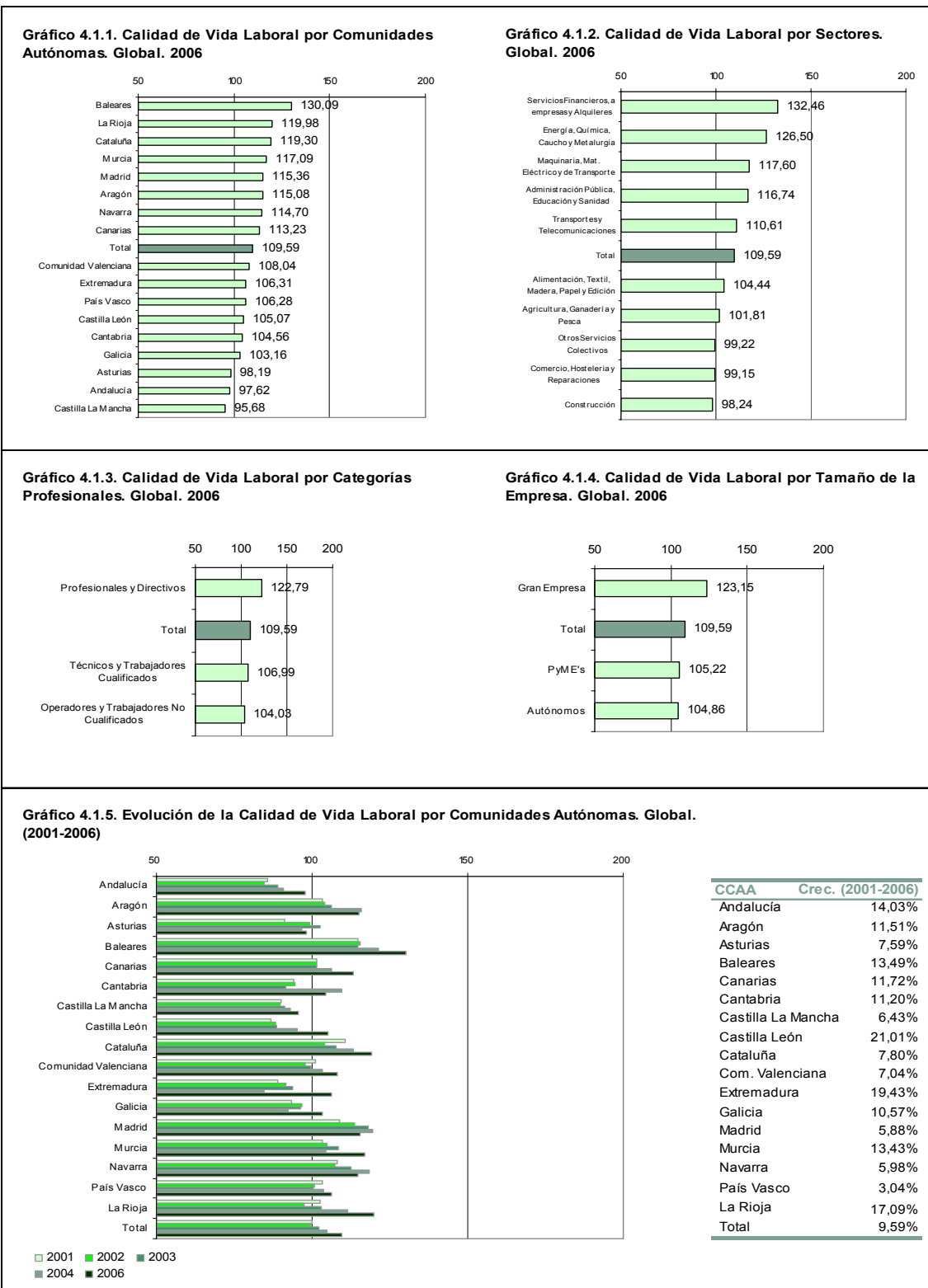
Finalmente, los resultados que se dibujan si se considera el tamaño empresarial (gráfico 4.1.8) muestran que la calidad laboral continua siendo notablemente más alta para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en Grandes empresas (123,2) respecto a los Autónomos (105,2) o a aquellos que lo hacen en Pequeñas y medianas empresas (104,9). El nivel de Calidad laboral de estos dos últimos casos se sitúa por debajo del promedio del conjunto de trabajadores españoles. Durante el período 2001-2006, los Autónomos han mejorado un 5,4%, las Pequeñas y medianas empresas lo han hecho en un 12,2% y los trabajadores de Grandes empresas han mejorado del orden de un 5,9%.

Uno de los resultados en que se entrará en más detalle en el próximo apartado, y que es la mayor aportación del informe, es el que hace referencia a la situación de la calidad laboral por dimensiones. Al respecto, el gráfico 4.1.9 muestra que en comparación con el 2001 la calidad laboral ha disminuido en la D01 sobre Calidad en el puesto de trabajo (-2%) y en la D10 sobre Productividad del trabajo (-1,1%). En cambio, fruto de la regularización de inmigrantes por una doble vía, la mejora en la afiliación a la Seguridad Social y su mayor presencia en los resultados procedente de la EPA, la calidad ha mejorado de forma muy notable en la D03 sobre Igualdad de género (30,1%), la D06 sobre Inclusión y acceso al mercado de trabajo (27,4% frente a un 22% resultado de la simulación) y en la D09 sobre

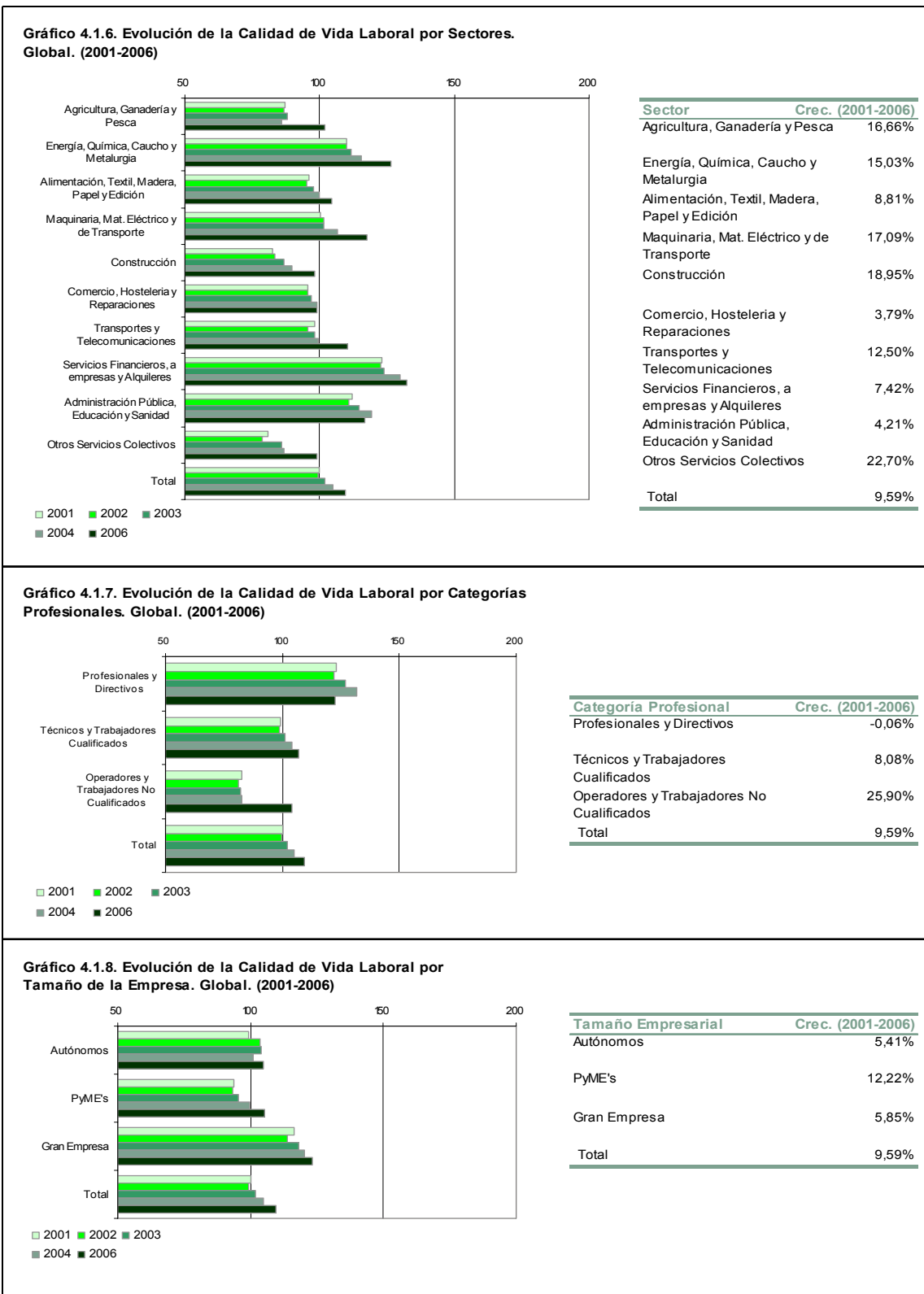
Diversidad y no discriminación (22,6% que tan solo habría crecido en un 0,1% fruto de la simulación). Estas tres dimensiones, a su vez, son las que presentan unos valores más elevados del ICL si se comparan con los resultados obtenidos para las otras dimensiones. Sin embargo, parece ser que ni en la D08 sobre Diálogo social (0,2%) ni en la D04 sobre Salud en el trabajo (2,7%), ni en la D02 sobre Habilidades y aprendizaje continuo (4,0%) se han conseguido grandes avances durante el período 2001-2006. Finalmente, también cabe remarcar las mejoras relativas que se han alcanzado en la D07 sobre Equilibrio con la vida cotidiana (5,9%) y en la D05 sobre Flexibilidad y seguridad (6,3%). En cualquier caso, resultados son inferiores a la mejora media del 9,6% que ha experimentado el índice global de calidad laboral.

Para acabar esta breve síntesis general de resultados, los gráficos 4.1.10 y 4.1.11 permiten valorar si ha existido un proceso de convergencia en el ICL para las diferentes agrupaciones (comunidad autónoma, sector económico, categoría profesional y tamaño empresarial). Los resultados para el 2006 muestran que la dispersión es mayor (existen más diferencias entre los valores de los ICLs de las diez dimensiones) entre los sectores económicos. Ésta es noblemente mayor que para las otras tres agrupaciones, siendo la menor dispersión la existente entre las diferentes categorías profesionales. De hecho, en términos evolutivos, se puede observar una inversión en la tendencia de crecimiento de la dispersión en el ICL entre categorías profesionales, reduciéndose la dispersión drásticamente en el 2006. Nuevamente, la mejora de la calidad laboral de la población inmigrante se encuentra detrás de este resultado. En cambio, en el resto de agrupaciones se observa una tendencia más o menos constante. En el caso de sectores económicos y tamaños empresariales, la dispersión parece haberse reducido de forma clara. En cambio, territorialmente, parece que las diferencias en calidad laboral se mantienen e incluso muestran una ligera tendencia a la alza.

Cuadro 4.1. Síntesis de los resultados del Índice Global (I)

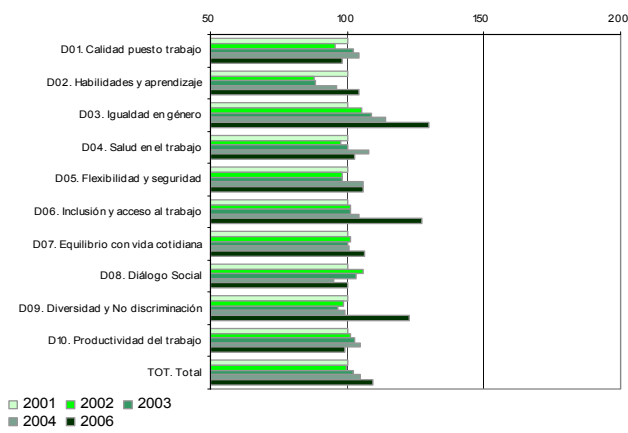


Cuadro 4.1. Síntesis de los resultados del Índice Global (II)



Síntesis de los resultados del Índice Global (III)

Gráfico 4.1.9. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Dimensiones. (2001-2006)



Dimensión	Crec. (2001-2006)
D01. Calidad puesto trabajo	-2,0%
D02. Habilidades y aprendizaje	4,0%
D03. Igualdad en género	30,1%
D04. Salud en el trabajo	2,7%
D05. Flexibilidad y seguridad	5,9%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	27,4%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,3%
D08. Diálogo Social	0,2%
D09. Diversidad y No discriminación	22,6%
D10. Productividad del trabajo	-1,1%

Gráfico 4.1.10. Dispersión de la Calidad de Vida Laboral por Agrupación. Global. 2006

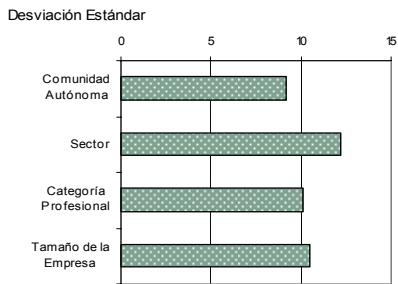
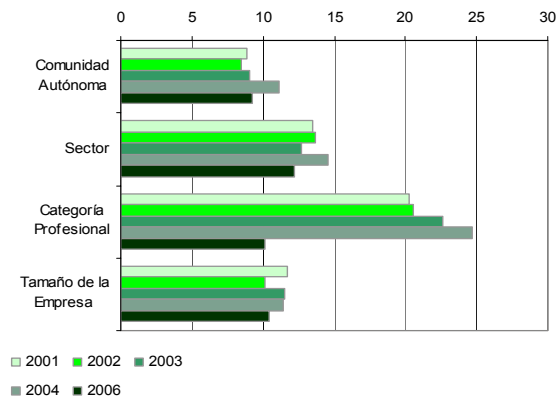


Gráfico 4.1.11. Evolución de la Dispersión de la Calidad de Vida Laboral por Agrupación. (2001-2006)



4.2. Resultados por Dimensión

4.2.1. Dimensión 1. Calidad intrínseca al puesto de trabajo.

Como se ha comentado con anterioridad una de las principales aportaciones del informe es la valoración de la calidad laboral siguiendo las dimensiones sugeridas por la Comisión Europea (ver apartados 2 y 3). En este caso, la dimensión D01 aglutina aspectos relacionados con la calidad intrínseca del trabajo. Así, en ella se valoran, mediante diferentes medidas (ver apartado 5) dos conceptos: en primer lugar, la satisfacción laboral “subjetiva” expresada por los trabajadores y, en segundo lugar, la calidad “objetiva” del puesto de trabajo (aproximada por el nivel salarial).

A la vista de los resultados (ver cuadro 4.2.1) se puede observar que para el conjunto de España, en el año 2006, el índice se encuentra en un 98,0, es decir, ligeramente por debajo del nivel de partida de 100 en el año 2001 (gráfico 4.2.1.1). Entrando a valorar las diferentes agrupaciones consideradas en el estudio, las comunidades autónomas que presentan una calidad laboral superior a la del conjunto del Estado en esta dimensión son las de: Extremadura (115,2), La Rioja (114,5), Aragón (111,1), Cataluña (107,1), Baleares (105,6), Canarias (104,9), Castilla León (102,5) y Castilla La Mancha (100,2), encontrándose el resto por debajo de la media nacional, desde los trabajadores de Murcia que presentan un ICL para la D01 de 97,9 hasta los trabajadores del País Vasco que se sitúan en una calidad laboral mínima del 82,5.

Por sectores económicos (gráfico 4.2.1.2), la calidad laboral es superior a la media en: Administración pública, educación y sanidad (107); Maquinaria, material eléctrico y de transporte (105); Otros servicios colectivos (102,1); Alimentación, textil, madera, papel y edición (98,6) y, finalmente, Energía, química, caucho y metalurgia (98,3). Se sitúan con una calidad laboral inferior a la media de la dimensión D01 los sectores de Construcción (97); Comercio, hostelería y reparaciones (95,3); Servicios financieros a empresas y alquileres (93,1); Agricultura, ganadería y pesca (92,3) y, finalmente, Transportes y comunicaciones con un 87,5.

En lo referente a las diferentes categorías profesionales (gráfico 4.2.1.3). se puede observar que la calidad intrínseca del puesto de trabajo es notablemente superior entre los Profesionales y directivos (115,1) que entre los Operadores y trabajadores no cualificados (94,8), la cual apenas difiere de la que presentan los Técnicos y trabajadores cualificados

(93). En cambio, si se distingue entre tamaños empresariales (gráfico 4.2.1.4) no se observan diferencias tan abultadas como en los casos anteriores y todas las categorías rondan la media del conjunto de trabajadores situándose a décimas del ICL global de la D01, que es de 98.

Respecto a la evolución de los diferentes ICL de cada una de las agrupaciones durante el período 2001-2006, el gráfico 4.2.1.5 muestra que se ha producido un crecimiento muy notable en La Rioja (27,1%), en Extremadura (19,9%), en Castilla y León (15,1%) y ya debajo del 10%, Aragón con un 8,2%. En cambio, las comunidades autónomas donde se ha percibido una notable caída en la calidad laboral de esta dimensión han sido en el País Vasco (-15,9%) y en la Comunidad Valenciana (-11,1%), valores todos ellos, tanto los positivos como los negativos muy alejados de la caída del -2% que se ha detectado en el comportamiento global del índice.

Como se puede observar en los gráficos 4.2.1.6, 4.2.1.7 y 4.2.1.8, estas diferencias en las tasas de variación no han sido tan espectaculares en el resto de agrupaciones. Así, en el caso de los sectores económicos (gráfico 4.2.1.6) la mayor caída en la calidad laboral de la D01 la han experimentado los trabajadores de Servicios financieros a empresas y alquileres con un -10%. Le siguen los trabajadores de Transportes y telecomunicaciones con un -7,8% y los del sector de Energía, química, caucho y metalurgia con un -5,4%. En cambio, han mejorado de forma notable aquellos trabajadores que desempeñan su labor en el sector de Otros servicios colectivos, que han experimentado una mejora del 6,1% y los trabajadores del sector de la Construcción con un 2,8%.

Si se valora el conjunto del período para las diferentes tipologías de categorías profesionales (gráfico 4.2.1.7) se puede observar que tan sólo la calidad laboral intrínseca del puesto de trabajo ha mejorado para la categoría, a priori, más desfavorecida. Así, los Operadores y trabajadores no cualificados han mejorado la calidad en esta dimensión un 5% entre el 2001 y el 2006. No ha sucedido lo mismo entre los Profesionales y directivos (-5,5%), ni entre los Técnicos y trabajadores cualificados (-3,3%), valor a un punto porcentual y escasas décimas del experimentado en el conjunto de la dimensión (-2%).

Para acabar, se puede observar en el gráfico 4.2.1.8 que no se han producido mejoras si se tiene en cuenta la tipología de tamaño empresarial. Los Autónomos han visto reducida la calidad intrínseca de su puesto de trabajo durante el período 2001-2006 en un -2,4%, los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas en un -0,9% y, finalmente, aquellos que trabajan para una gran empresa la han visto mermada en un -4,4%.

Cuadro 4.2.1. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D01. Calidad puesto trabajo (I)

Gráfico 4.2.1.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D01. 2006

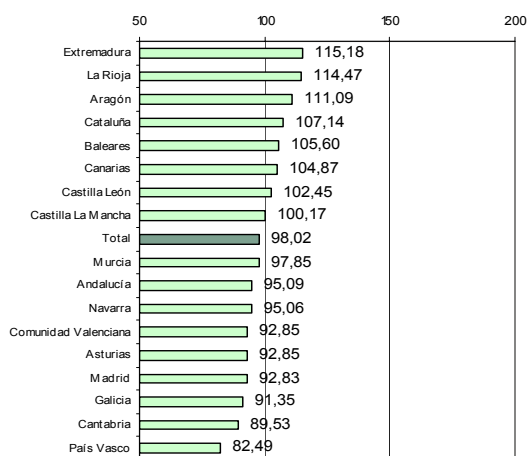


Gráfico 4.2.1.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D01. 2006

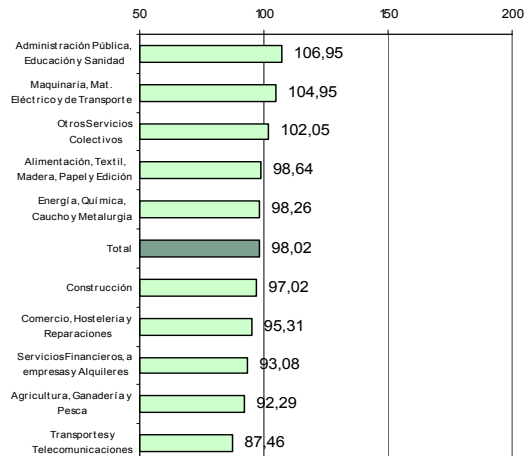


Gráfico 4.2.1.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D01. 2006

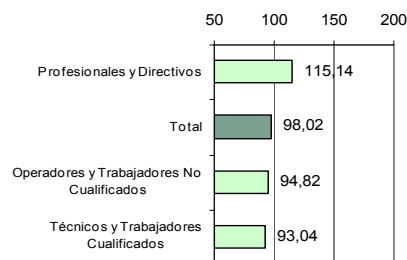


Gráfico 4.2.1.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D01. 2006

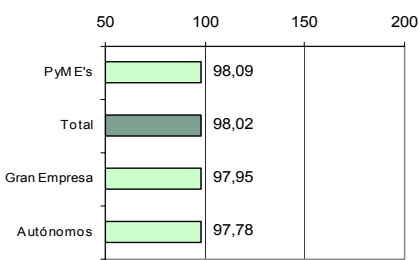
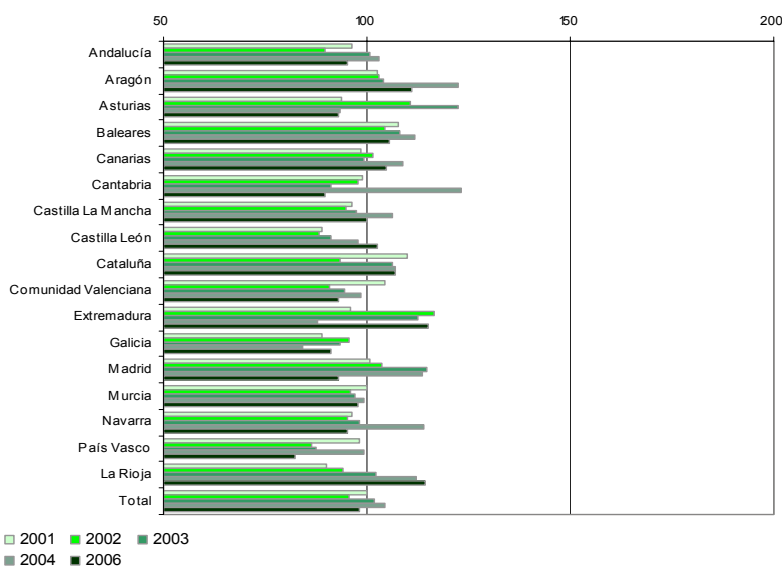


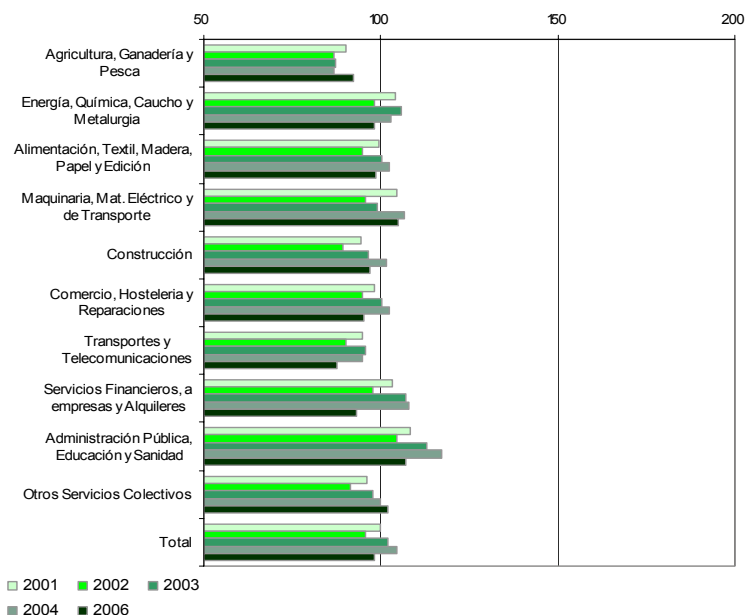
Gráfico 4.2.1.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D01. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	-1,20%
Aragón	8,19%
Asturias	-1,13%
Baleares	-2,13%
Canarias	6,34%
Cantabria	-9,60%
Castilla La Mancha	3,99%
Castilla León	15,14%
Cataluña	-2,41%
Com. Valenciana	-11,08%
Extremadura	19,88%
Galicia	2,84%
Madrid	-7,69%
Murcia	-2,19%
Navarra	-1,35%
País Vasco	-15,90%
La Rioja	27,14%
Total	-1,98%

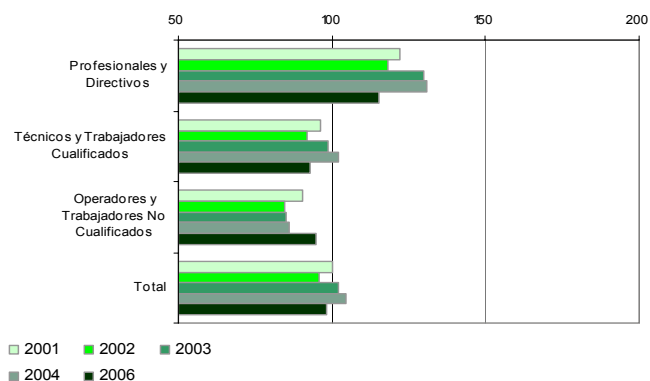
Cuadro 4.2.1. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D01. Calidad puesto trabajo (II)

Gráfico 4.2.1.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D01. (2001-2006)



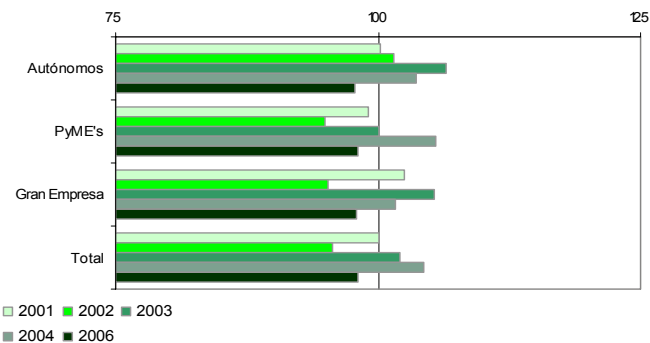
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	2,46%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	-5,41%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	-0,88%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	0,45%
Construcción	2,77%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	-2,80%
Transportes y Telecomunicaciones	-7,75%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	-9,91%
Administración Pública, Educación y Sanidad	-1,09%
Otros Servicios Colectivos	6,10%
Total	-1,98%

Gráfico 4.2.1.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D01. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	-5,50%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	-3,31%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	5,07%
Total	-1,98%

Gráfico 4.2.1.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D01. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	-2,40%
PyME's	-0,94%
Gran Empresa	-4,41%
Total	-1,98%

4.2.2. Dimensión 2. Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores.

La dimensión D02 recoge aquellos aspectos relacionados con la formación de los trabajadores y valora dos conceptos cruciales en este ámbito. El primero de ellos es la situación del *stock* de formación existente en la economía. A ello se dedica el primero de los dos conceptos, y mediante diferentes medidas, se valora la proporción de trabajadores con niveles elevados de formación. En segundo lugar, y tan importante o más que el anterior, qué dinámica se sigue en el proceso de formación de la mano de obra. Así, el segundo concepto valora en qué medida existen trabajadores que desarrollan algún proceso de aprendizaje de forma continuada. Es decir, si la formación existente, se va o no ampliando, reciclando y adaptando a las nuevas necesidades del mercado.

Los resultados que muestra el cuadro 4.2.2 indican que, en términos generales, el proceso formativo general de los trabajadores ha mejorado, aunque sólo sea moderadamente. El ICL de la Dimensión 2 (gráfico 4.2.2.1) muestra que en el 2006 se ha alcanzado un 104. En el mismo gráfico se puede observar que, en términos territoriales, la dispersión es enorme. El nivel máximo lo presenta la comunidad autónoma del País Vasco, con un ICL de 147,7 (precisamente la que presentaba un valor mínimo en la anterior dimensión) y el mínimo se encuentra en Extremadura con un 68,2% (precisamente donde la Dimensión 1 era máxima). Entre este valor máximo y la media de 104 se encuentran las comunidades autónomas de Madrid, Navarra, Cantabria, La Rioja, Asturias, Aragón y Cataluña, encontrándose el resto por debajo de la media del conjunto del Estado.

A diferencia del caso anterior, en la calidad de la formación en los distintos sectores de la economía (gráfico 4.2.2.2) se observan discrepancias notables entre los diferentes sectores. Se puede observar que el máximo se encuentra en el 150,3, nivel de calidad de la formación de los trabajadores del sector de Servicios financieros a empresas y alquileres que, curiosamente, era el tercer sector por la cola en Calidad intrínseca del puesto de trabajo. Los que han presentado un crecimiento en formación superior al registrado en el conjunto del Estado, conjuntamente con los Servicios financieros son: Administración pública, educación y sanidad (114,3); Otros servicios colectivos (114); Energía, química, caucho y metalurgia (113); Maquinaria, material eléctrico y de transporte (110) y Transportes y telecomunicaciones (108,6). En cambio, Comercio, hostelería y reparaciones (98,9);

Alimentación, textil, madera, papel y edición (84,7), Construcción (74,6) y finalmente, y muy por debajo, el sector de Agricultura, ganadería y pesca (59,6).

Es evidente que en esta dimensión se han de observar diferencias en la cualificación de los individuos ya que es, precisamente, esta característica la que ayuda a categorizarlos. Así, en el gráfico 4.2.2.3 se puede observar que los Profesionales y directivos presentan un ICL noblemente superior (122,5) al de las otras categorías. Sin embargo, parece que las diferencias entre Operadores y trabajadores no cualificados (102,2) y Técnicos y trabajadores cualificados (98) deberían ser mayores y, además en orden inverso. Una posible explicación podría encontrarse en un esfuerzo superior de los trabajadores no cualificados por salir de esa situación y, en consecuencia, mejorar sus procesos de formación continuada.

Finalmente, y en referencia a los tamaños empresariales (gráfico 4.2.2.4), se observan diferencias de gran calado. Los trabajadores de Grandes empresas presentan un ICL notablemente superior (126,6) al obtenido por Autónomos (104,4, en línea con el conjunto de la D02) y mucho mayor si se compara con los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas (95,5).

Respecto a la dinámica seguida durante el período 2001-2006, se puede observar que se han experimentado mejoras muy notables en La Rioja y Baleares (ambas con una mejora del 38,5%), Galicia (35%) o comunidades donde se ha crecido casi un 20% como Extremadura o incluso por encima del 20% como Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha y la Comunidad Valenciana. Cabe remarcar que se han experimentado retrocesos importantes en Madrid (-19,1%) y en el País Vasco (-8,3%). Respecto a los sectores que han mejorado su formación, se puede observar (gráfico 4.2.2.6) que dicha mejora ha sido especialmente notable en el caso de la Construcción (25,3%), la Agricultura, ganadería y pesca (16,1%) o el Comercio, hostelería y reparaciones (10,4%). En cambio, el descenso ha sido especialmente remarcable en el caso de los Servicios financieros a empresas y alquileres (-16%).

Finalmente, respecto a las dos últimas agrupaciones, se puede observar un efecto de la sobrecualificación en la población inmigrante dado que entre el 2004 y el 2006, el colectivo de Operadores y trabajadores no cualificados (gráficos 4.2.2.7) ha experimentado un crecimiento superior al 33%. Los Profesionales lo han hecho en un 7,2% y, sin embargo, la calidad de la formación se ha visto reducida en los Técnicos y trabajadores cualificados en un -6,3%. Este efecto también se puede observar en el tamaño empresarial, donde los

Autónomos han mejorado un 15,3%, las Pequeñas y medianas empresas un 13,1% y, en cambio, la calidad de la formación en la Gran empresa ha disminuido un -12% entre el 2001 y el 2006.

Cuadro 4.2.2. Síntesis de los resultados del índice de la Dimensión D02. Habilidades y aprendizaje (I)

Gráfico 4.2.2.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D02. 2006

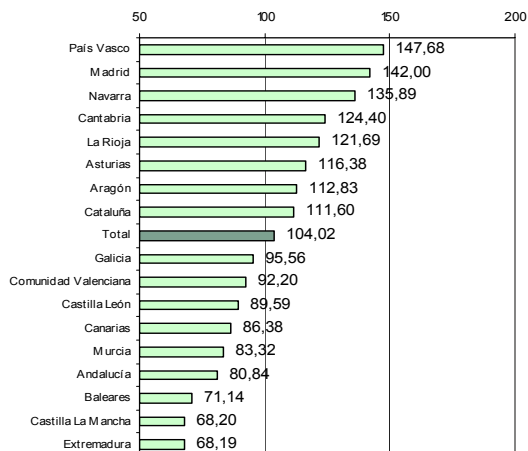


Gráfico 4.2.2.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D02. 2006

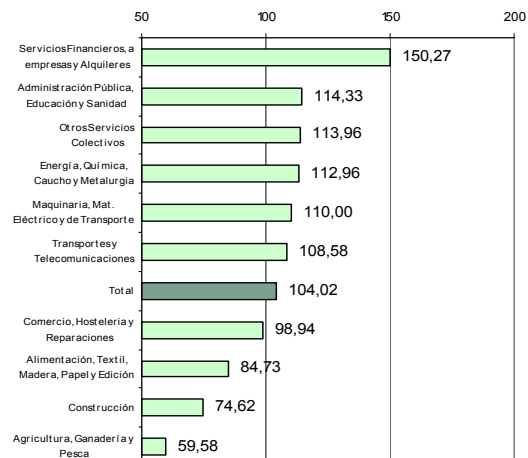


Gráfico 4.2.2.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D02. 2006

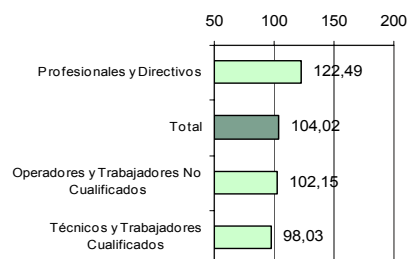


Gráfico 4.2.2.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D02. 2006

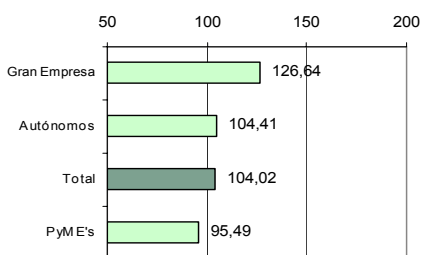
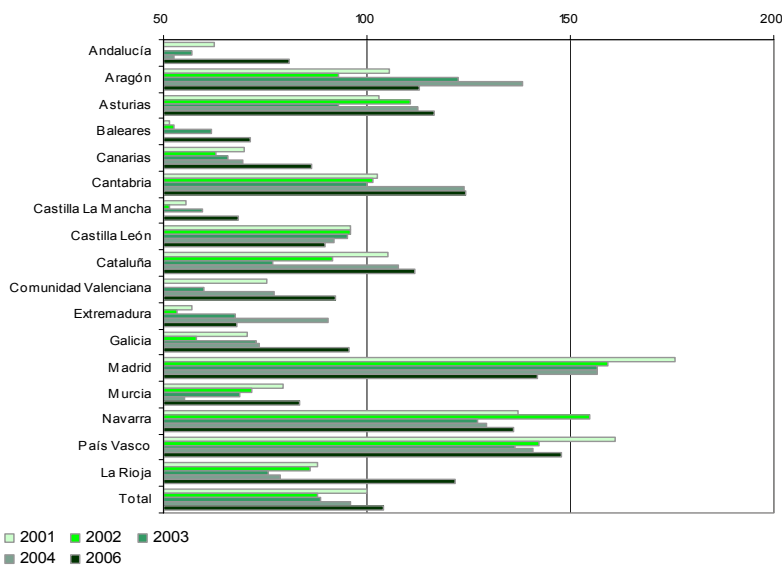


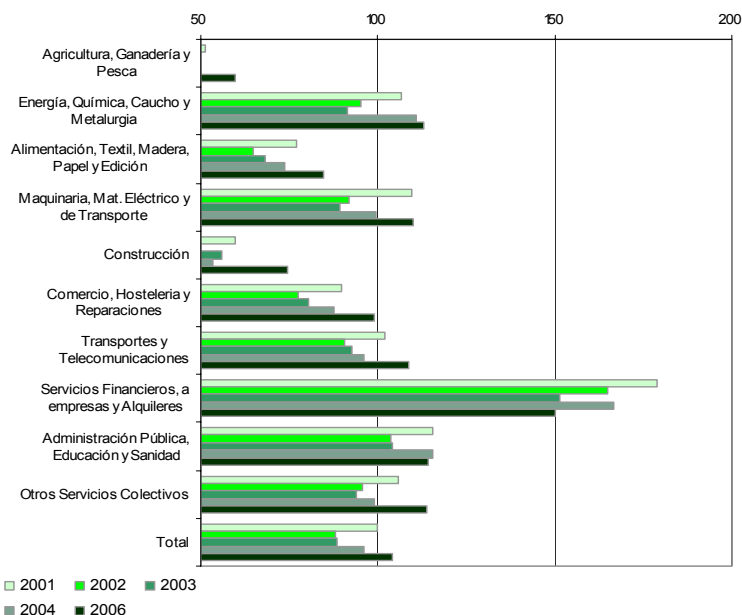
Gráfico 4.2.2.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D02. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	29,00%
Aragón	6,91%
Asturias	13,04%
Baleares	38,52%
Canarias	23,80%
Cantabria	21,30%
Castilla La Mancha	22,62%
Castilla León	-6,51%
Cataluña	6,13%
Com. Valenciana	22,42%
Extremadura	19,52%
Galicia	35,08%
Madrid	-19,17%
Murcia	5,03%
Navarra	-0,78%
País Vasco	-8,27%
La Rioja	38,49%
Total	4,02%

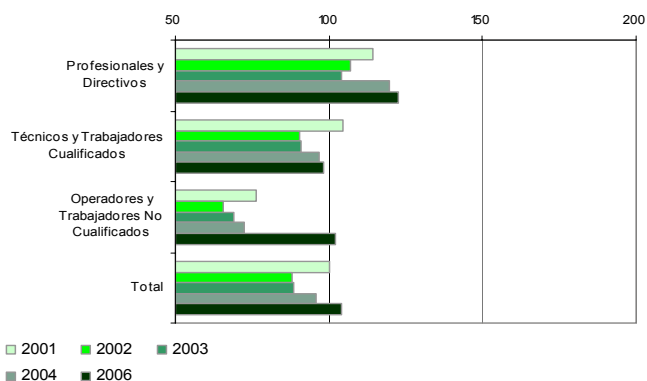
Cuadro 4.2.2. Síntesis de los resultados del índice de la Dimensión D02. Habilidades y aprendizaje (II)

Gráfico 4.2.2.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D02. (2001-2006)



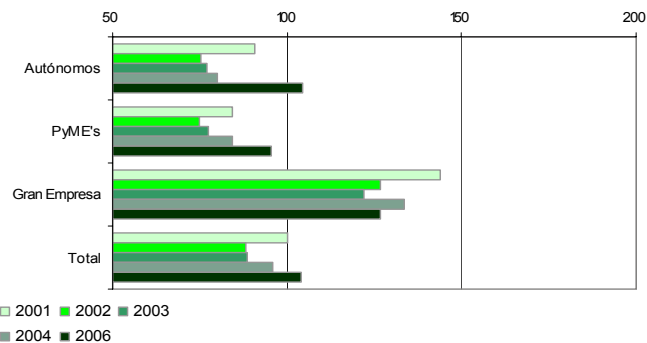
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	16,14%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	6,07%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	9,84%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	0,42%
Construcción	25,32%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	10,37%
Transportes y Telecomunicaciones	6,63%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	-15,99%
Administración Pública, Educación y Sanidad	-1,07%
Otros Servicios Colectivos	7,95%
Total	4,02%

Gráfico 4.2.2.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D02. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	7,17%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	-6,30%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	33,88%
Total	4,02%

Gráfico 4.2.2.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D02. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	15,29%
PyME's	13,08%
Gran Empresa	-11,97%
Total	4,02%

4.2.3. Dimensión 3. Igualdad de género.

Una de las dimensiones en la que los resultados muestran una mejora espectacular es la dimensión D03 sobre Igualdad de género. Los tres conceptos básicos que se tratan en esta dimensión son, en primer lugar, la brecha salarial por motivos de género, en segundo lugar, la infra-representación de las mujeres por sectores de actividad (teniendo en cuenta tasas de empleo, tasas de actividad o tasas de desempleo) y en tercer lugar, la proporción de hombres y mujeres con diferentes niveles de responsabilidad. Las fuentes que nutren de información son tres: la Encuesta de Calidad y Vida en el Trabajo (ECVT), la encuesta de estructura salarial (EES) y la Encuesta de Población Activa (EPA). Tanto la ECVT como la EPA han sufrido cambios metodológicos relevantes que afectan directamente a los aspectos relacionados con la ponderación entre hombres y mujeres. Si bien en otras dimensiones como la D06, sobre acceso al trabajo, y la D09, sobre Diversidad y no discriminación se han podido realizar algún tipo de simulación para valorar en cierta medida el efecto de los cambios metodológicos de la EPA y del proceso de regularización de la población inmigrante, lamentablemente, en la dimensión D03 sobre Igualdad de género, no se han podido realizar estas simulaciones dada la intervención de la Encuesta de Calidad de Vida, cuyo proceso de simulación requeriría de un estudio específico. En consecuencia, a continuación se comentan los resultados obtenidos del cómputo del índice teniendo presente lo expuesto previamente.

En el gráfico 4.2.3.1 se puede observar que el ICL presenta un nivel de 130,1, es decir, un 30% de crecimiento entre el 2001 y el 2006. También se puede observar que esta mejora no se ha producido por igual en el conjunto del Estado español. Existe un gran número de comunidades autónomas que se encuentran por encima de la media del conjunto del Estado. Éstas son: Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana, Galicia, Cantabria, Extremadura, Cataluña, País Vasco, La Rioja, Madrid y Navarra, con valores todos por encima de los 130 puntos. En cambio, Murcia, Andalucía, Castilla León, Aragón, Asturias y Castilla La Mancha ofrecen resultados inferiores a la media estatal. Especialmente, cabe remarcar que Castilla La Mancha presenta unos resultados inferiores a los que ofrecían el conjunto de los trabajadores españoles en el 2001 (100).

Este crecimiento generalizado durante el período en la Igualdad por género también se ha reflejado en las diferentes agrupaciones sectoriales (gráfico 4.2.3.2). No obstante, en este caso a diferencia del anterior, tan sólo se observa que los sectores de la Construcción

(141,7) y de Comercio, Hostelería y Reparaciones (132,4), son los únicos que superan la media estatal.

Evidentemente, las otras dos agrupaciones muestran mejoras generalizadas en sus índices. Respecto a las diferentes categorías profesionales (gráfico 4.2.3.3), es importante remarcar que a pesar de que existe un nivel elevado comparado con el resto de dimensiones, en este caso, los índices de todas las categorías son notablemente elevados y con escasas diferencias relativas en torno a la media estatal. Cabe remarcar también que, en este caso, cuanto menos cualificación más ha mejorado la igualdad entre sexos; hecho que podría reflejar el proceso social de incorporación de la mujer al mercado de trabajo junto con una todavía relevante dificultad para acceder a cargos de responsabilidad dentro de las estructuras jerárquicas de las empresas y estamentos públicos. Así, si los Profesionales y directivos presentan un 125,1, los Técnicos y trabajadores cualificados presentan un valor máximo de 132. Entre los dos extremos, pero con una mejora relevante, se encuentran los Operadores y Trabajadores No Cualificados (129,8). En lo que hace referencia a la dimensión empresarial, la mayor calidad laboral se presenta en los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas (134,5), siendo menor ésta en las Grandes empresas (123,2) y en los Autónomos (117,3).

Una buena noticia que se desprende del análisis de esta dimensión, más allá de efectos de posibles cambios metodológicos y legislativos, cuya depuración abarca más allá de los objetivos del presente informe, es que se puede constatar que la Igualdad de género ha mejorado durante el período de análisis. Además ésta lo ha hecho, en mayor o menor medida, en todos los territorios, todos los sectores, todas las categorías profesionales y todos los tamaños empresariales considerados en el estudio. Ello no quiere decir que se haya superado ningún listón y que se deba caer una situación de autocomplacencia. Es decir, el índice no expresa si se ha superado una cota, que no existe y por lo tanto, no se puede expresar en términos de suficiencia o insuficiencia. Lo único que muestran dichos resultados es que comparando dos situaciones en el tiempo, se ha mejorado mucho respecto a la situación de partida.

Ya, concretando, diez comunidades autónomas han mejorado la Igualdad de género por encima del 30% respecto a sus valores iniciales del 2001 (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y Murcia). El resto de comunidades autónomas, salvo Madrid (18,4%) han mejorado entre un 20% y un 30%. Lo mismo sucede en todos los sectores económicos (gráfico 4.2.3.6); si bien estas

mejoras son inferiores a las experimentadas territorialmente son, de forma generalizada, magnitudes que se sitúan entre el 19% y el 50%.

Las variaciones durante el período por categorías profesionales se puede observar en el gráfico 4.2.3.7. La mayor mejora se produce entre los trabajadores peor cualificados, es decir, los Operadores y trabajadores no cualificados 40,7%. Los Técnicos y trabajadores cualificados ha crecido un 29,5% y los Profesionales y directivos un 20,8%.

Finalmente, por tamaño empresarial (gráfico 4.2.3.8) se observa que las mejoras se han concentrado en las Pequeñas y medianas empresas (35,9%), el doble de lo que ha mejorado la Igualdad de género entre las Grandes empresas (18%) situándose a medio camino los Autónomos con un 23%.

Cuadro 4.2.3. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D03. Igualdad en género (I)

Gráfico 4.2.3.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D03. 2006

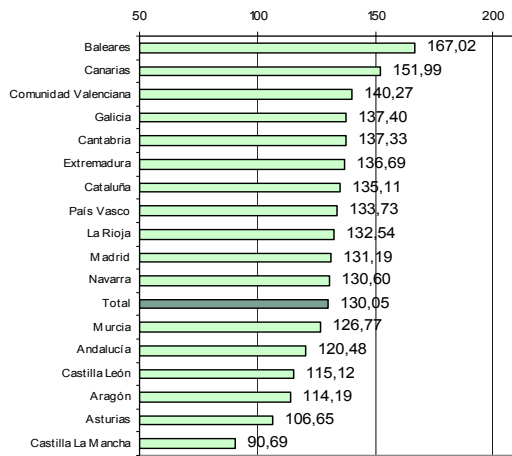


Gráfico 4.2.3.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D03. 2006

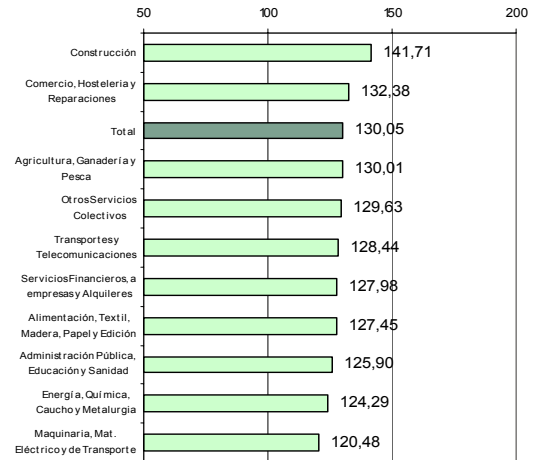


Gráfico 4.2.3.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D03. 2006

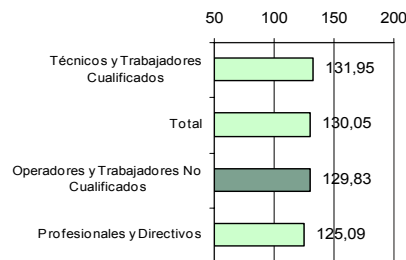


Gráfico 4.2.3.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D03. 2006

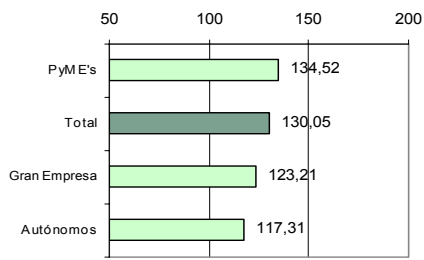
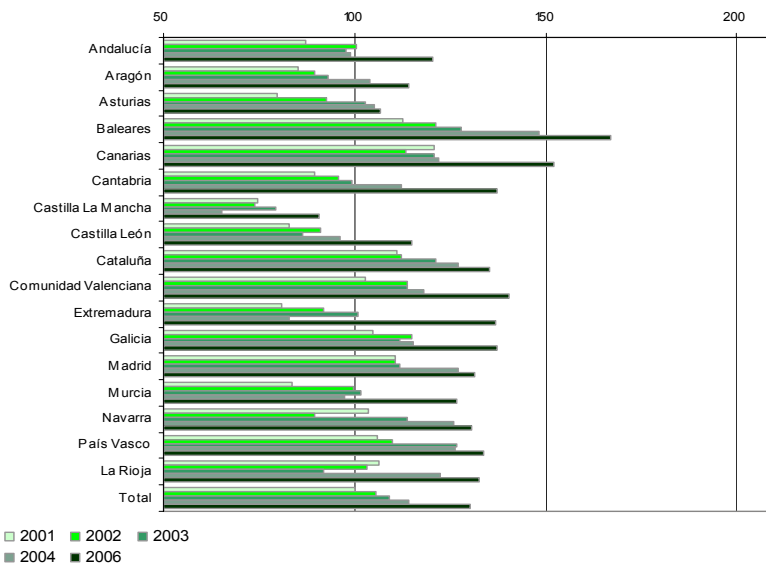


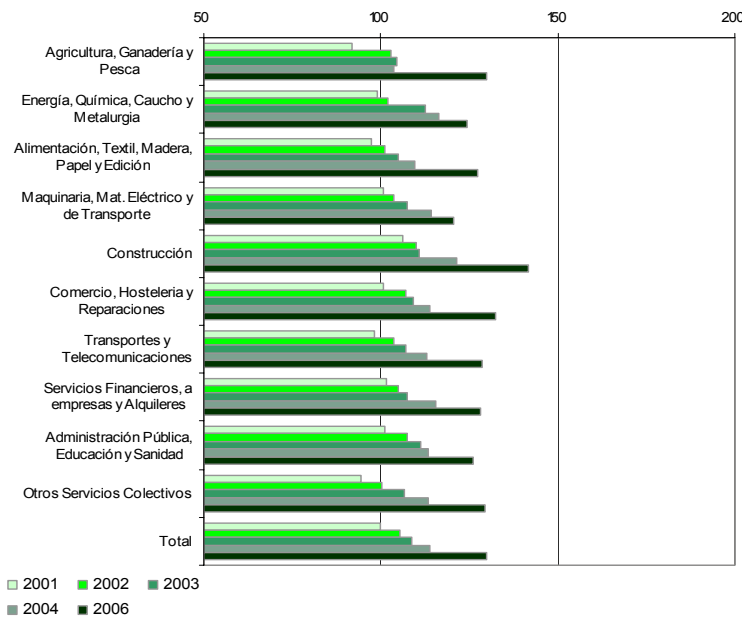
Gráfico 4.2.3.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D03. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	38,34%
Aragón	33,96%
Asturias	33,50%
Baleares	48,39%
Canarias	25,65%
Cantabria	53,60%
Castilla La Mancha	21,80%
Castilla León	38,89%
Cataluña	21,55%
Com. Valenciana	36,52%
Extremadura	69,00%
Galicia	31,29%
Madrid	18,42%
Murcia	51,27%
Navarra	25,99%
País Vasco	26,31%
La Rioja	24,87%
Total	30,05%

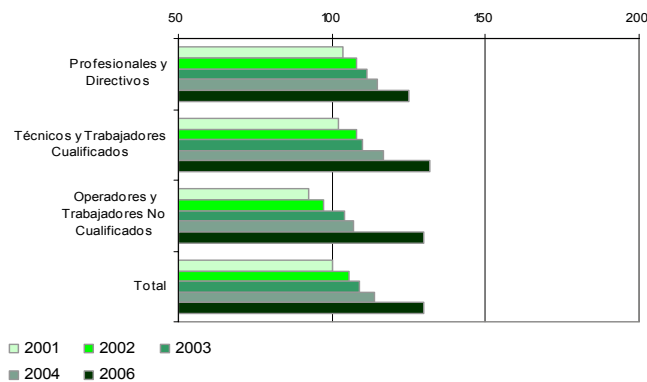
Cuadro 4.2.3. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D03. Igualdad en género (II)

Gráfico 4.2.3.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D03. (2001-2006)



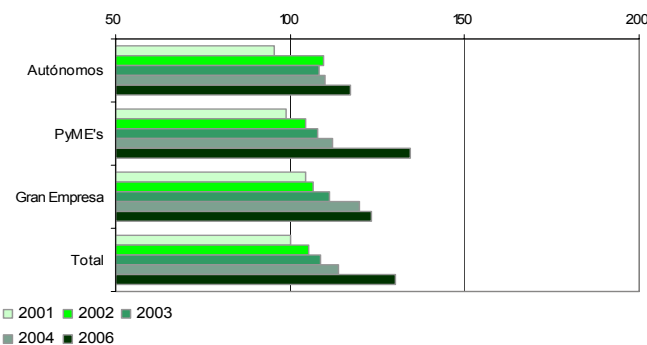
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	41,87%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	25,67%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	31,13%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	19,84%
Construcción	33,47%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	31,27%
Transportes y Telecomunicaciones	30,89%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	26,00%
Administración Pública, Educación y Sanidad	24,60%
Otros Servicios Colectivos	37,07%
Total	30,05%

Gráfico 4.2.3.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D03. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	20,78%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	29,51%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	40,69%
Total	30,05%

Gráfico 4.2.3.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D03. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	23,02%
PyME's	35,91%
Gran Empresa	18,01%
Total	30,05%

4.2.4. Dimensión 4. Salud y seguridad en el trabajo.

La dimensión D04 aglutina aquellos aspectos relacionados con la Salud y seguridad en el trabajo, entendiendo como tal aquellos aspectos vinculados a la prevención de accidentes o la valoración de aspectos como pueden ser el estrés, que no tienen porqué desembocar en una lesión física para el trabajador, pero que pueden afectar a su estado psíquico-emocional y, en consecuencia, afectar a su nivel de calidad laboral. En concreto, se analizan índices de siniestralidad laboral y se valora la percepción que tienen los trabajadores sobre las medidas de seguridad físicas implementadas en sus puestos de trabajo. Toda la información se sintetiza en el Cuadro 4.2.4.

Como se puede observar en el gráfico 4.2.4.1, la calidad de la salud laboral presenta en el 2006 un valor de 102,7, un nivel siete puntos inferior al registrado en el índice global (109,8). A diferencia de las dos dimensiones anteriores, en este caso las discrepancias regionales son menores. Así, entre el máximo (La Rioja con 117) y el mínimo (Galicia con 93,4) existen 24 puntos de diferencia. Tras La Rioja, Extremadura (115,3), Aragón (113,7), Canarias (111,1), Murcia (106,1), Cataluña (106) y la Comunidad Valenciana (105,5) son las comunidades autónomas que presentan una Salud y seguridad laboral superior a la media española. El resto de comunidades se encuentran por debajo existiendo tan solo 9 puntos de diferencia entre Madrid (102,1) y Galicia (93,4).

En cambio, por sectores, las diferencias son mayores (gráfico 4.2.4.2). Los resultados muestran que la salud laboral es superior al promedio del Estado en Otros servicios colectivos (113,6); Administración pública, educación y sanidad (111,6); Comercio, hostelería y reparaciones (109,9), Servicios financieros a empresas y alquileres (109,8) y Maquinaria, material eléctrico y de transporte (103,5). Ahora bien, si entre los sectores que se encuentran por encima de la media obran 10 puntos de diferencia, ésta se incrementa hasta casi los 20 puntos entre los sectores que se encuentran por debajo. Así, la Salud y seguridad se sitúa en un 101,6 en el sector de la Alimentación, textil, madera, papel y caucho, pero desciende hasta 82 en el sector de la Construcción. En la misma línea (gráfico 4.2.4.3), existen diferencias de más de 25 puntos entre los Profesionales y directivos (117,5) y los Operadores y trabajadores no cualificados (91,6) y de 15 si se comparan con los Técnicos y trabajadores cualificados (101,8).

En cambio, si se valora el tamaño de la empresa, el nivel de Salud y seguridad es menor en las Pequeñas y medianas empresas (99,9), encontrándose ésta 10 puntos por debajo de la

mayor seguridad que se registra en el caso de los Autónomos (109,8), ligeramente por encima de la registrada en las Grandes empresas (107,5).

Durante el sexenio 2001-2006 se ha observado un crecimiento bastante dispar entre los diferentes territorios (gráfico 4.2.4.5). Existen comunidades autónomas que han mejorado de forma notable como son las de Murcia (15,2%), Aragón y La Rioja (ambas un 11%), Canarias (9%), Andalucía (7%) y Cataluña y Madrid (ambas un 4,2%). En cambio, otras comunidades han retrocedido en Salud y seguridad. Así, en Navarra se ha descendido un -8,3%, en Galicia un -7,6% o en Baleares un -3,2%. El resto de comunidades autónomas se han mantenido entre el -1,5% y el 0,7%. En cambio, sólo los sectores (gráfico 4.2.4.6) de Administración pública, educación y sanidad, con un -5,7% y de Alimentación, ganadería y pesca con un -0,2%, han retrocedido entre los años 2001 y 2006 en cuestiones relacionadas con la Salud y la seguridad laboral. Donde sí se han mejorado estos aspectos ha sido en Otros servicios colectivos (25,5%) y Construcción (16,5%) muy por encima de la mejora experimentada en Transportes y telecomunicaciones (6,5%) o de la observada en Agricultura, ganadería y pesca (5,4%).

De la observación del período en su conjunto se percibe una mejoría en la prevención de accidentes físicos, pero el empeoramiento en todos aquellos aspectos más vinculados a un malestar de carácter psico-emocional. Así, los Profesionales y directivos (gráfico 4.2.4.7) han visto reducida su calidad laboral en cuestiones relacionadas con la Salud y seguridad en el trabajo durante este sexenio en -4,9%. En cambio, se ha observado una mejora más que sensible en los Operadores y trabajadores no cualificados, colectivo que ha mejorado Salud y seguridad en un 15,5%, incremento muy superior al experimentado por el colectivo de Técnicos y trabajadores cualificados (1,6%).

Par acabar, el gráfico 4.2.4.8 muestra la evolución durante el período 2001-2006 para los diferentes tamaños empresariales. La Salud y seguridad ha mejorado un 3,9% en Pequeñas y medianas empresas y un 4,2% en las Grandes. En cambio, los trabajadores Autónomos han perdido posiciones respecto al año 2001, perdiendo un -7% en aspectos relacionados con la dimensión D04.

Cuadro 4.2.4. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D04. Salud en el trabajo (I)

Gráfico 4.2.4.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D04. 2006

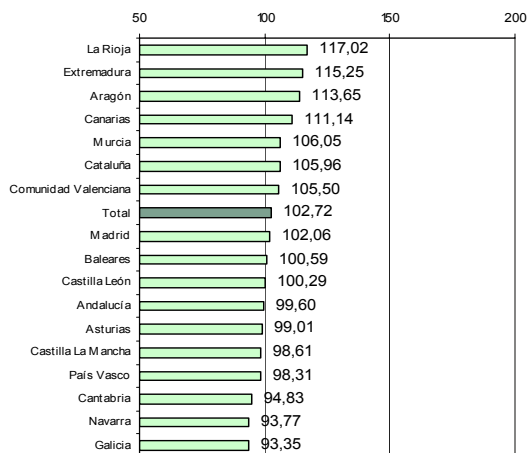


Gráfico 4.2.4.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D04. 2006

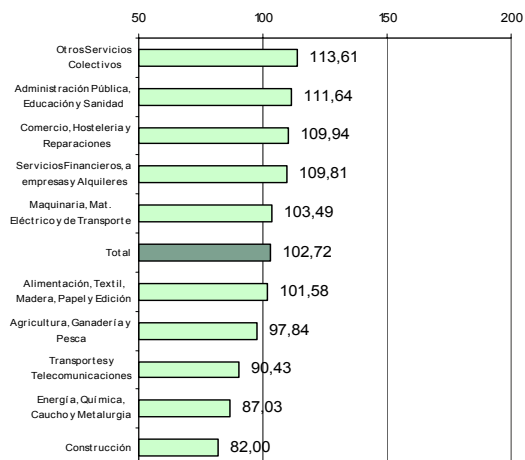


Gráfico 4.2.4.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D04. 2006

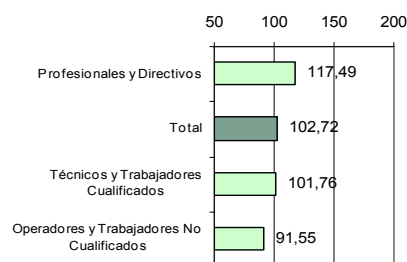


Gráfico 4.2.4.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D04. 2006

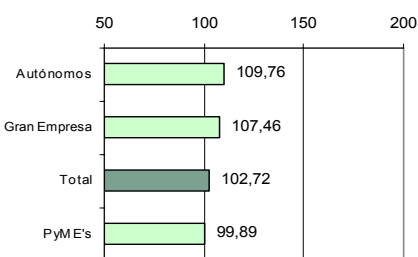
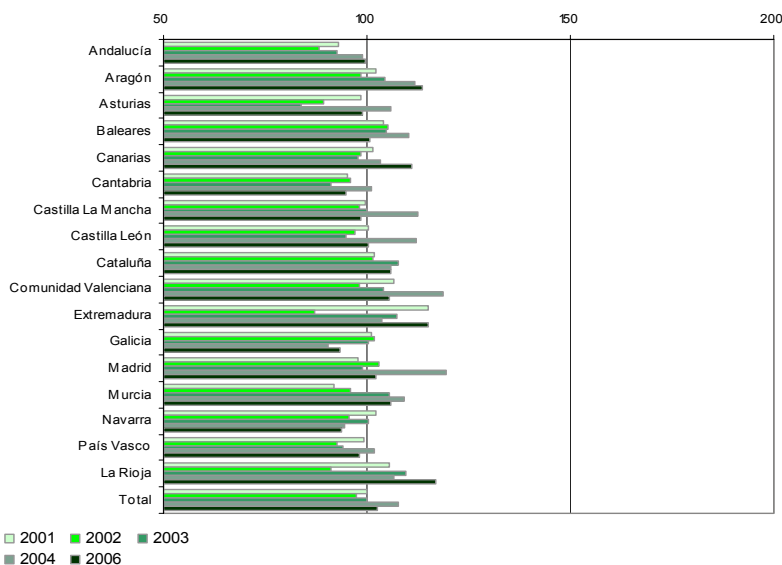


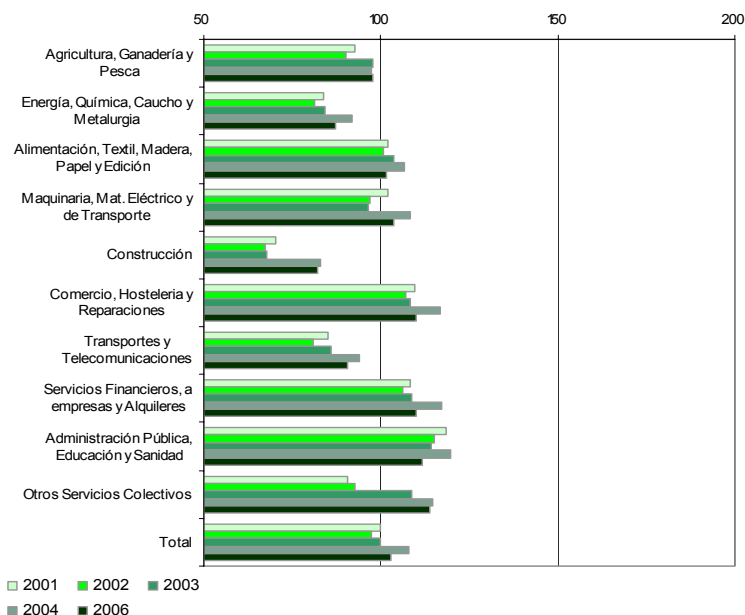
Gráfico 4.2.4.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D04. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	7,03%
Aragón	11,01%
Asturias	0,58%
Baleares	-3,21%
Canarias	9,51%
Cantabria	-0,42%
Castilla La Mancha	-1,19%
Castilla León	-0,11%
Cataluña	4,23%
Com. Valenciana	-0,99%
Extremadura	0,13%
Galicia	-7,55%
Madrid	4,23%
Murcia	15,21%
Navarra	-8,28%
País Vasco	-1,08%
La Rioja	10,97%
Total	2,72%

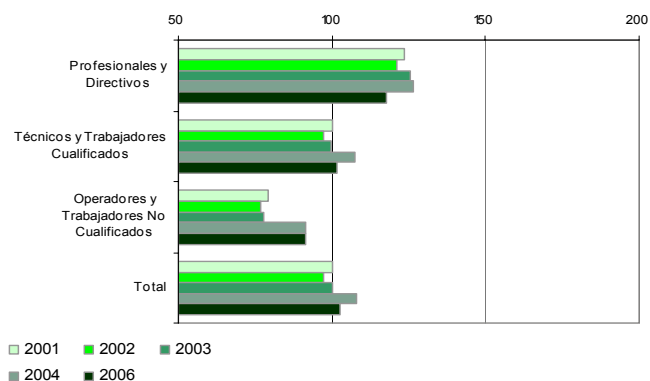
Cuadro 4.2.4. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D04. Salud en el trabajo (II)

Gráfico 4.2.4.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D04. (2001-2006)



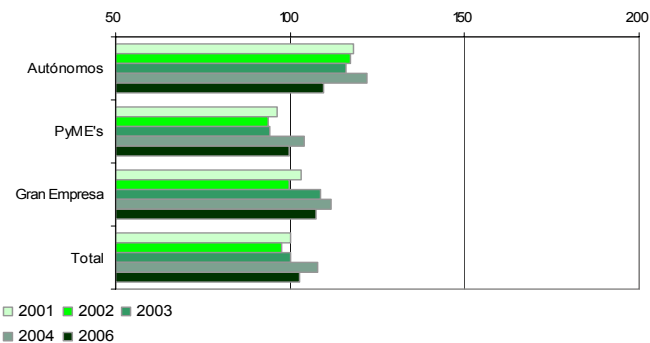
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	5,35%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	3,71%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	-0,20%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	1,48%
Construcción	16,50%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	0,36%
Transportes y Telecomunicaciones	6,46%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	1,34%
Administración Pública, Educación y Sanidad	-5,65%
Otros Servicios Colectivos	25,50%
Total	2,72%

Gráfico 4.2.4.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D04. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	-4,89%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	1,64%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	15,47%
Total	2,72%

Gráfico 4.2.4.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D04. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	-7,02%
PyME's	3,87%
Gran Empresa	4,22%
Total	2,72%

4.2.5. Dimensión 5. Flexibilidad y seguridad.

El ICL de la dimensión D05 sobre Flexibilidad y seguridad busca sintetizar en una única medida aquellos aspectos vinculados a la cobertura de los sistemas de protección social, teniendo en cuenta tanto el volumen de beneficiarios como el valor de las prestaciones recibidas (ver apartado 5), valorar el grado de flexibilidad laboral o la pérdida de empleo que se ha sufrido en las diferentes agrupaciones analizadas. Los resultados de esta dimensión se presentan en el cuadro 4.2.5.

Una primera inspección del gráfico 4.2.5.1 muestra que el nivel de calidad de la D05 para los diferentes territorios considerados se ha situado por debajo del ICL global (109,8) en los 105,9 puntos. No obstante, esto implica que la Flexibilidad y seguridad ha mejorado entre los años 2001 y 2006 5,9 puntos. Otro de los aspectos importantes que se desprende de dicho gráfico es la gran distancia que existe entre el máximo (Baleares con un 129) y el mínimo (Castilla La Mancha con 75,8). Por encima de la media, junto con Baleares, se encuentran las comunidades autónomas de Navarra (126,4), Cataluña (126,4), País Vasco (113,6), La Rioja (111,4), Madrid (111,2), Murcia (107,9), Cantabria (106,9) y Aragón (106,7). Cabe remarcar que las comunidades autónomas de Galicia, Asturias, Andalucía, Extremadura, Canarias, y en último lugar, Castilla La Mancha, no superan la media española de 100 puntos que presentaba la D05 en el 2001.

En lo referente a la distribución sectorial (gráfico 4.2.5.2), se puede observar que las diferencias son elevadas entre el máximo (Energía, química, caucho y metalurgia con 125,8) y el mínimo (Otros servicios colectivos con 50,7). De hecho, casi todos los sectores se encuentran por encima de la media del conjunto de trabajadores para el conjunto de la economía española (105,9) salvo los sectores Comercio, hostelería y reparaciones (104,4); Administración pública, educación y sanidad (104,4) y a gran distancia, como se ha comentado anteriormente, Otros servicios colectivos (50,7). No obstante, tanto Comercio como Administración pública, sí superan el valor medio de 100 puntos que presentaba la D05 el año 2001.

Existen menos discrepancias en función de la categoría profesional (gráfico 4.2.5.3). En este caso tan sólo existe una diferencia de 20 puntos entre los Técnicos y trabajadores cualificados, que presentan un nivel de ICL máximo de 110 frente al mínimo de 100,3 presentado por los Profesionales y directivos. Cabe remarcar que tanto Operadores y

trabajadores no cualificados (100,5), como las otras dos categorías presentan valores del índice superiores a la que presentaba la media del conjunto de la D05 en el año 2001 (100), pero las mejoras sólo son remarcables en el caso de los Operadores y trabajadores no cualificados, como se verá posteriormente.

Para acabar este análisis estático, en el gráfico 4.2.5.4, se puede observar que las diferencias en el nivel del ICL son más notables en el caso de los tamaños empresariales. Así, los trabajadores que desempeñan su labor en Grandes empresas tienen una Flexibilidad y seguridad mucho mayor (120,8) que aquellos que lo hacen en Pequeñas y medianas empresas (103,3) y unos 35 puntos por encima del nivel asociado a los trabajadores Autónomos (85,2).

Si se pasa a analizar la dinámica que han seguido las diferentes agrupaciones durante el período 2001-2006, en el gráfico 4.2.5.5 (distribución territorial) se puede observar que ésta ha sido bastante dispar según qué comunidad autónoma se esté considerando. Existen comunidades autónomas que a pesar de no mostrar niveles elevados en el 2006, durante el período, han mejorado su posición de forma espectacular, como son los casos de Andalucía (33%, que partía de valores muy bajos), el de Castilla León (19,7%), el de Murcia (15,2%) y el de Galicia (12,3%). En cambio, existen otras comunidades que han seguido una dinámica totalmente inversa. Aragón, por ejemplo, ha empeorado de forma continuada desde el 2001 perdiendo un -15,3% (aunque su situación inicial era muy alta). Asturias, si bien con altibajos, también ha descendido un -13,3% y Castilla La Mancha lo ha hecho en un -11,4%.

Respecto a la evolución de los sectores (gráfico 4.2.5.6) ésta ha sido más homogénea que en el caso de las comunidades autónomas. Así, tan sólo el sector de Administración pública, educación y sanidad ha retrocedido un -3,1%. El resto de sectores ha mejorado entre los años 2001 y 2006, especialmente el de Transportes y telecomunicaciones (20,1%) y de forma espectacular el de Otros servicios colectivos (74,92%, aunque su nivel continua muy bajo respecto al resto de sectores). Cabe remarcar que en este caso se partía de resultados extremadamente modestos.

Para acabar esta breve síntesis de la D05, los gráficos 4.2.5.7 y 4.2.5.8 muestran la evolución que han seguido las diferentes categorías profesionales así como los diferentes tamaños empresariales. Respecto a la primera agrupación, cabe remarcar la notable mejora que han experimentado los Operadores y trabajadores no cualificados, con un 23,7%, si se compara el incremento registrado por los Profesionales y Directivos (3,6%) o la modesta mejora de los Técnicos y trabajadores cualificados (1,1%). Respecto al tamaño empresarial,

la Flexibilidad y seguridad ha mejorado notablemente en el caso de los Autónomos (17,4%), relativamente en el caso de los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas (7,8%) y casi no ha variado entre los trabajadores de Grandes empresas (-0,2%).

Cuadro 4.2.5. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D05. Flexibilidad y seguridad (I)

Gráfico 4.2.5.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D05. 2006

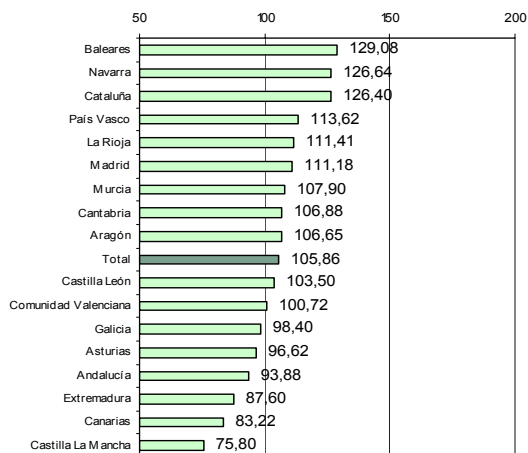


Gráfico 4.2.5.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D05. 2006

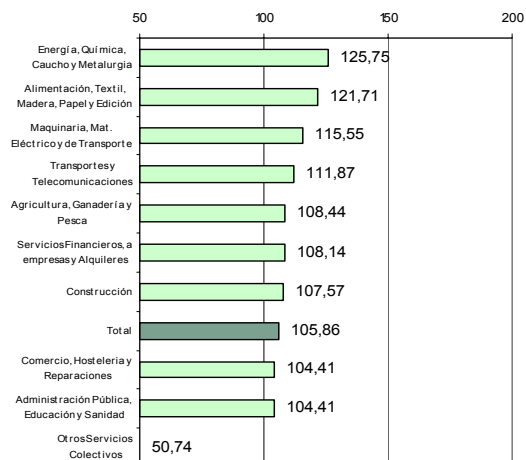


Gráfico 4.2.5.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D05. 2006

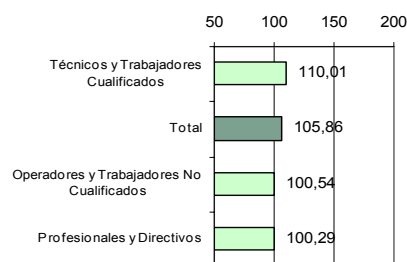


Gráfico 4.2.5.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D05. 2006

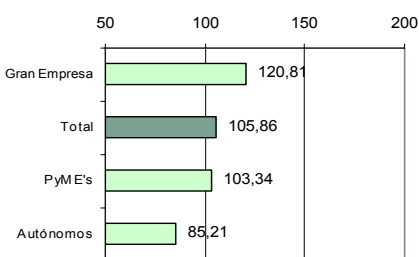
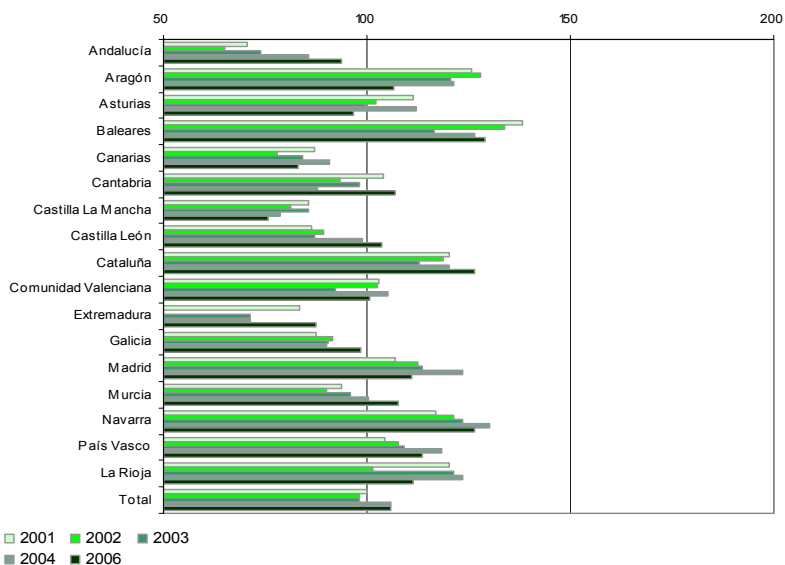


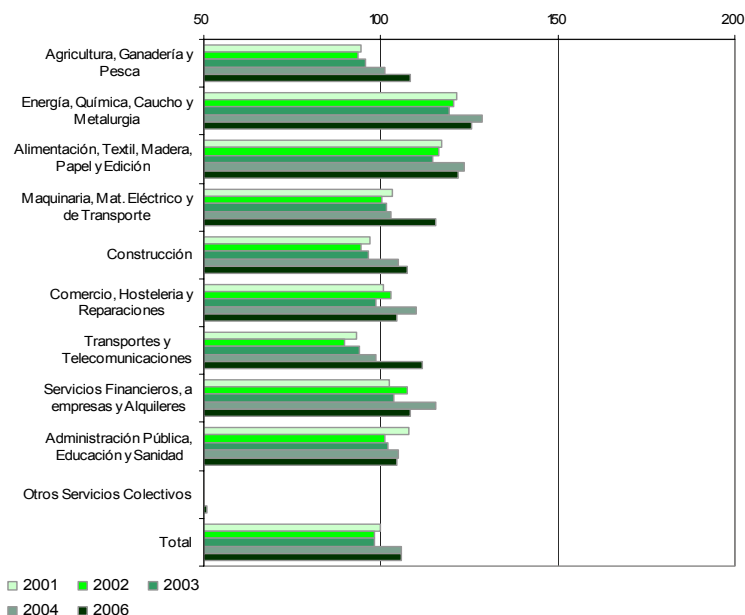
Gráfico 4.2.5.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D05. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	33,04%
Aragón	-15,29%
Asturias	-13,29%
Baleares	-6,58%
Canarias	-4,69%
Cantabria	2,81%
Castilla La Mancha	-11,40%
Castilla León	19,71%
Cataluña	4,98%
Com. Valenciana	-2,20%
Extremadura	4,88%
Galicia	12,25%
Madrid	4,02%
Murcia	15,20%
Navarra	8,34%
País Vasco	8,84%
La Rioja	-7,20%
Total	5,86%

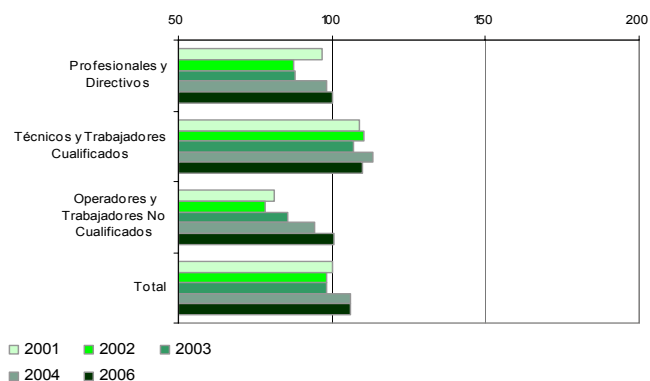
Cuadro 4.2.5. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D05. Flexibilidad y seguridad (II)

Gráfico 4.2.5.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D05. (2001-2006)



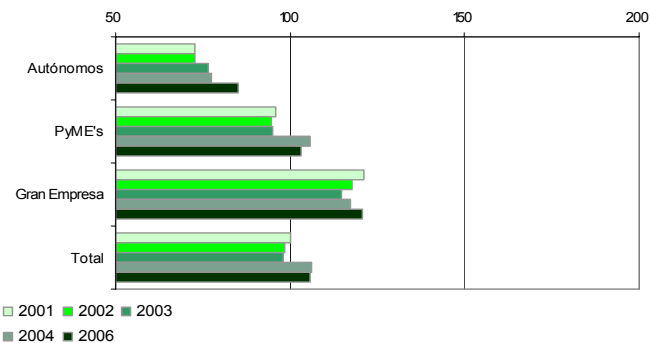
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	14,81%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	3,47%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	3,92%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	11,98%
Construcción	10,97%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	3,72%
Transportes y Telecomunicaciones	20,10%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	5,74%
Administración Pública, Educación y Sanidad	-3,09%
Otros Servicios Colectivos	74,92%
Total	5,86%

Gráfico 4.2.5.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D05. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	3,59%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	1,11%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	23,71%
Total	5,86%

Gráfico 4.2.5.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D05. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	17,36%
PyME's	7,78%
Gran Empresa	-0,18%
Total	5,86%

4.2.6. Dimensión 6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.

Otra de las dimensiones que se ha visto directamente^a afectada por los cambios metodológicos experimentados entre el 2004 y el 2006 ha sido, precisamente, la dimensión D06. Esta dimensión aglutina todo el proceso de incorporación al mercado de trabajo mediante la valoración de tres conceptos (ver apartado 5). En primer lugar, la transición efectiva de la gente joven a la vida laboral; en segundo, el desempleo de larga duración y, finalmente, el análisis de los cuellos de botella del mercado de trabajo. Esta dimensión se ha visto afectada por el cambio metodológico de la EPA en el año 2005, en lo que se refiere a la disminución del nivel de paro observado. Adicionalmente a este cambio, también hay que tener en cuenta que el proceso de regularización de la población inmigrante ha alterado la composición de la población activa así como la del número de empleados. Cabe añadir que además de estos dos efectos, el mercado de trabajo español ha presentado durante los últimos años uno de los mejores comportamientos registrados en la Unión Europea, tanto en términos de creación de empleo, como en la reducción de la tasa de paro (no así en el nivel de la tasa que continua siendo ligeramente elevado). Pues bien, todos estos cambios sufridos en tan sólo dos años han influido de forma especial en los resultados obtenidos de esta dimensión.

Dada la sospecha de que esta dimensión, específicamente, se podría haber visto afectada seriamente por el cambio metodológico de la EPA acaecido en el 2005, se planteó un ejercicio de simulación parcial, al cual se hará referencia en alguno de los puntos más relevantes.

Como se puede observar en el gráfico 4.2.6.1 el ICL para el conjunto del Estado español se sitúa en un nivel del 127,4, frente a un 122,1 que se habría situado como resultado del ejercicio de simulación. En este caso, como en otros que ya se han valorado previamente, el recorrido del índice presenta una magnitud elevada, siendo éste de 80 puntos. Desde un mínimo de 83,4 presentado por Extremadura, con una tasa de paro de menores de 25 años que se sitúa en el máximo de las diferentes comunidades autónomas (24,4%) y un desempleo de larga duración del 31,4%, segundo peor registro después del de Asturias (34,5%), hasta el máximo en el que se sitúa Baleares con un 163,8, que presenta a su vez, una tasa de ocupación (51,6%) y de actividad (59,6%) máximas, y un desempleo de larga duración situado en el mínimo del territorio (12,5%), si se compara el resto de CCAA. Las

^a Es decir, alterándose la estructura de las variables *input* que entran a formar parte del índice de la dimensión.

comunidades autónomas que se presentan por encima de la media, junto con Baleares, son: Navarra (145,7), Comunidad Valenciana (144,7), Aragón (143), Madrid (141,8), La Rioja (136,3), Cataluña (132,7), Murcia (130,1) y Castilla la Mancha (127,8). El resto de comunidades autónomas se encuentran por debajo de los 127,4 puntos de media y, en concreto, Asturias (98,7) y Extremadura (83,4) se sitúan por debajo de los 100 puntos que presentaba esta dimensión para el conjunto del territorio español en el año 2001.

Por sectores (gráfico 4.3.6.2), en cambio, se puede observar que el recorrido del índice es inferior. El máximo se sitúa en los 132,7 puntos que presenta el sector de Administración pública, educación y sanidad, y el mínimo lo registra el sector de Agricultura, ganadería y pesca con unos 115,4 puntos. Cabe remarcar que todos los sectores superan con creces los 100 puntos de partida que presentaba la D06 para el conjunto de los trabajadores de la economía española en el año 2001.

Como en el caso de las comunidades autónomas, también existen diferencias remarcables entre cada una de las categorías profesionales (gráfico 4.2.6.3). Obsérvese que el ICL de los Profesionales y directivos alcanza un valor de 148,1, muy superior al ya elevado valor que se registra para el conjunto de trabajadores (127,4) y por encima del presentado por Técnicos y trabajadores cualificados (122,6) y por Operadores y trabajadores no cualificados (120,3). En cambio, las diferencias son mucho menores si se analizan los resultados para los diferentes tamaños empresariales (gráfico 4.2.6.4). En este caso el recorrido apenas alcanza los 3,5 puntos. Los trabajadores de Grandes empresas se sitúan en un 129,5, los de Pequeñas y medianas empresas en 126,8 y los Autónomos en un 125,9.

Respecto a la evolución experimentada durante el sexenio 2001-2006 (gráfico 4.2.6.5) se observa una mejora generalizada en la Inclusión y acceso al mercado de trabajo en todas las comunidades autónomas a excepción de Navarra, la cual se ha estancado durante el período mostrando un crecimiento del -0,5%. En este sentido, cabe remarcar que la tasa de desempleo de los menores de 25 años crece entre el 2001 y el 2006 un 18%, pasando del 12% al 14,1% y, por el contrario, si bien las tasas de actividad y empleo mejoran, lo hacen en un escaso 5%, mejora tan solo superior a la experimentada por Cataluña (3%). Este descenso asociado a la comunidad de Navarra habría sido inferior en caso de no haber existido los cambios metodológicos comentados anteriormente, dado que el índice simulado para dicha comunidad autónoma, en ese caso, no refleja una caída, sino un moderado crecimiento del 2,5%.

Existen mejoras espectaculares en Castilla León (58,4% frente a un 43,3% resultado de la simulación), Andalucía (48,9% frente a un 49,4%), Cantabria (47,6% frente a un 24,8%), Madrid (43,5% frente a un 37,5%), Galicia (42,9% frente a un 27%), País Vasco (34,6% frente a un 28%) o Asturias (32,9% frente a un 19,4%). A excepción del País Vasco, la tasa de ocupación de los menores de 25 años ha mejorado entre un mínimo del 20% hasta un máximo del 44% entre el 2001 y el 2006. Dicha mejora se concentra, en más del 50% en la mayoría de CCAA, en el bienio 2004-2006, por lo que cabe atribuirlos parcialmente a los cambios metodológicos enunciados de forma reiterada. El resultado es parecido si se analiza la tasa de actividad, con la salvedad que Murcia y La Rioja son las únicas comunidades autónomas que retroceden en este aspecto^a.

Este buen comportamiento de la D06 es incluso más claro si observa la evolución del índice en el caso de los diferentes sectores (gráfico 4.2.6.6), de las diferentes categorías profesionales (4.2.6.7) o de los diferentes tamaños empresariales (4.2.6.8).

^a De hecho, la pérdida en estas dos CCAA se producen específicamente entre el 2004 y el 2006, dado que en el período 2001-2004, ambas habían mejorado sus resultados, aunque fuese moderadamente.

Cuadro 4.2.6. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D06. Inclusión y acceso al trabajo (I)

Gráfico 4.2.6.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D06. 2006

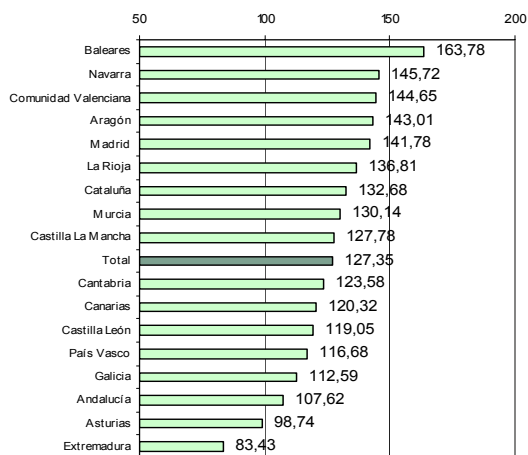


Gráfico 4.2.6.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D06. 2006

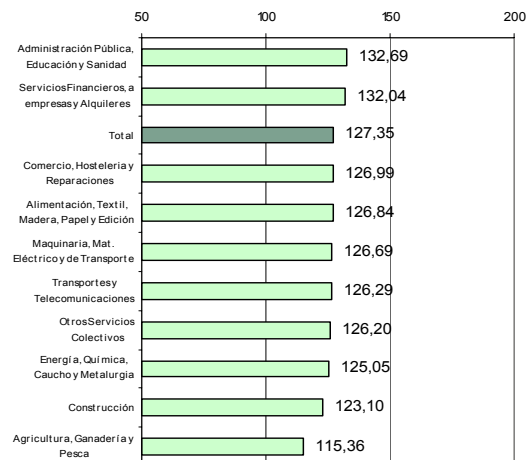


Gráfico 4.2.6.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D06. 2006

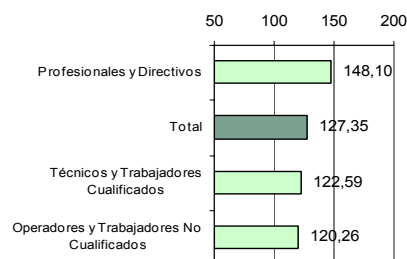


Gráfico 4.2.6.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D06. 2006

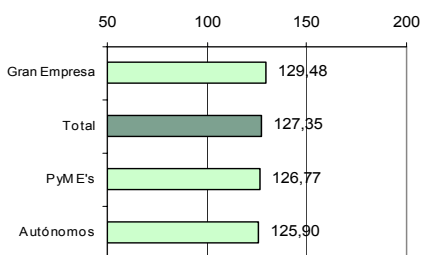
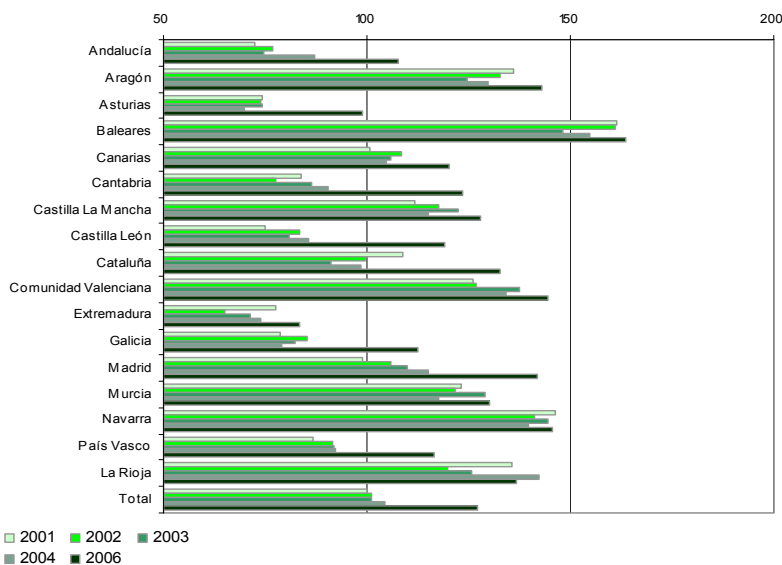


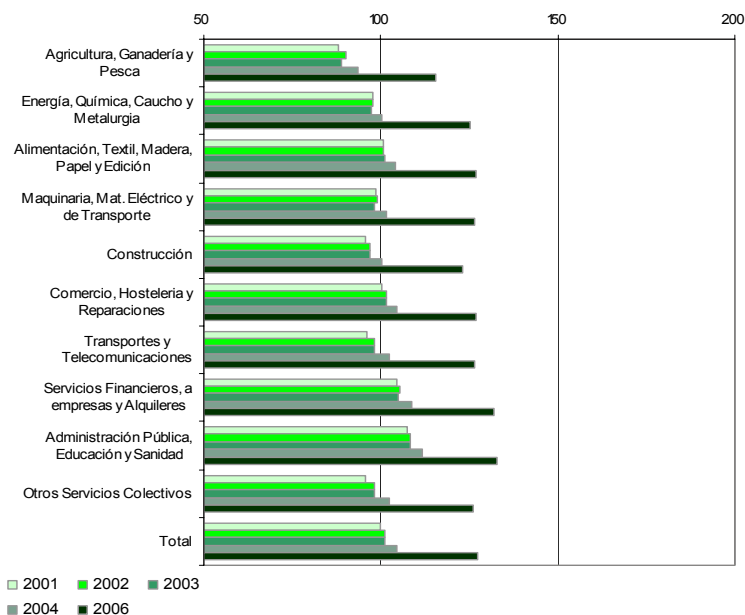
Gráfico 4.2.6.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D06. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	48,92%
Aragón	5,12%
Asturias	32,92%
Baleares	1,55%
Canarias	19,35%
Cantabria	47,63%
Castilla La Mancha	14,25%
Castilla León	58,39%
Cataluña	22,00%
Com. Valenciana	14,66%
Extremadura	7,52%
Galicia	42,88%
Madrid	43,54%
Murcia	5,65%
Navarra	-0,49%
País Vasco	34,63%
La Rioja	0,96%
Total	27,35%

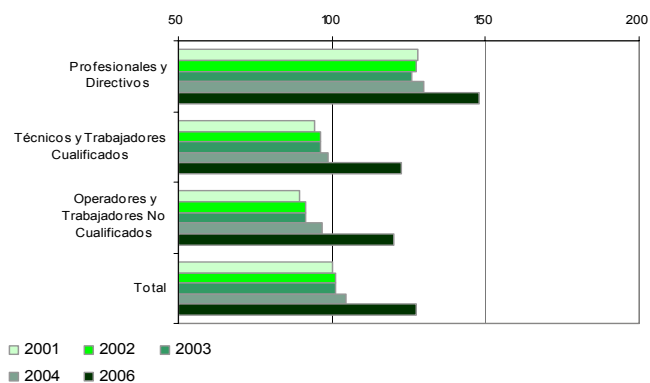
Cuadro 4.2.6. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D06. Inclusión y acceso al trabajo (II)

Gráfico 4.2.6.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D06. (2001-2006)



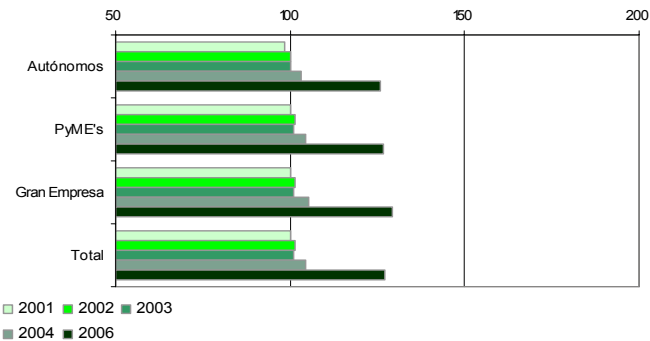
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	30,81%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	27,87%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	26,10%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	28,52%
Construcción	28,72%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	26,52%
Transportes y Telecomunicaciones	31,58%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	26,59%
Administración Pública, Educación y Sanidad	23,30%
Otros Servicios Colectivos	31,74%
Total	27,35%

Gráfico 4.2.6.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D06. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	15,68%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	29,80%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	34,77%
Total	27,35%

Gráfico 4.2.6.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D06. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	27,72%
PyME's	26,67%
Gran Empresa	29,05%
Total	27,35%

4.2.7. Dimensión 7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana.

La dimensión D07 recoge aquellos aspectos que valoran si el trabajador tiene margen de maniobra a la hora de compatibilizar su trabajo con su vida cotidiana. Para ello, mediante diferentes medidas se computa un índice que sintetiza dos aspectos básicos. El primero de ellos es si el trabajador dispone de cierta flexibilidad laboral para realizar dicha adaptación, y el segundo, si el sistema social existente (incluyendo tanto al Estado como a las Empresas) ofrecen facilidades para que esta compatibilización sea posible mediante las oportunidades que se ofrecen en casos de maternidad, servicios de atención a la infancia, plazas preescolares y otras oportunidades de carácter social (véase apartado 5).

El conjunto de la dimensión se ha situado en un nivel del 106,3 (gráfico 4.2.7.1). Se puede observar que, como en otras dimensiones, existe un gran recorrido del índice, de casi 80 puntos. No obstante, hay que remarcar que dos comunidades autónomas destacan de forma especial: Murcia, con un 166,8 y Baleares con un 159,5. En este caso la razón obedece a que el importe total de subvenciones por atención a la infancia por habitante se encuentra muy por encima del resto de territorios considerados. Éste se encuentra en el caso de Murcia 5,2 veces por encima de la media del conjunto del Estado, situación bastante alejada de la segunda comunidad autónoma mejor posicionada, precisamente Baleares, con 2,6 veces. Lo mismo sucede en aspectos relacionados con plazas de atención primaria; las comunidades autónomas mejor posicionadas son Baleares y Murcia, por este orden, seguidas de La Rioja. Pero el resto de comunidades autónomas se encuentran sensiblemente por debajo. Se ha de añadir a lo comentado que también el peso de los contratados a tiempo parcial, considerado como una forma de facilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral, representó en Murcia el 14,8% durante el 2006, siendo el valor máximo del conjunto de comunidades autónomas.

Entre estos valores máximos y el valor medio (106,3) se encuentran las comunidades de Extremadura (125,6), Galicia (125,4), País Vasco (114,2), Cataluña (109,7), Canarias (108,9), Asturias (108,5) y Navarra (106,7). Del resto de comunidades, que se encuentran por debajo del promedio estatal, cabe remarcar los casos de Castilla La Mancha (94,9), la Comunidad Valenciana (93) y Andalucía (88,3).

Entre la agrupación sectorial considerada en el estudio (gráfico 4.2.7.2) cabe remarcar que se observa un escalonado bastante uniforme entre los diferentes sectores, encontrándose

en primera posición el sector de Administración pública, educación y sanidad con un (118,7). Por encima de la media le siguen los sectores de Agricultura, ganadería y pesca (113,2), Servicios financieros a empresas y alquileres (111,1); Maquinaria, material eléctrico y de transporte (110,7); Energía, química, caucho y metalurgia (108,9) y Otros servicios colectivos (106,8). Por debajo del promedio se encuentran el resto de sectores, siendo el último de ellos el sector de la Construcción con 95,9 puntos.

Los gráficos 4.2.7.3 y 4.2.7.4 muestran los resultados que se han obtenido para las diferentes categorías profesionales y diferentes tamaños profesionales. Se puede observar que en el primero de los casos, no existen grandes diferencias (si se compara con lo observado para otras dimensiones). Así, los Profesionales y directivos presentan el mejor nivel de calidad en Equilibrio con la vida cotidiana, situándose éste en los 110,4 puntos. Le siguen los Técnicos y trabajadores cualificados (109,1) y, finalmente, los Operadores y trabajadores no cualificados (95,7). En cambio, respecto a los diferentes tamaños empresariales sí que se observan diferencias importantes. Aquellos trabajadores que trabajan para Grandes empresas encuentran más facilidades para compatibilizar trabajo y vida privada, mostrando un nivel en el ICL de esta dimensión de 136,7 puntos. Los Autónomos presentan un ICL de 107,7 y, en último lugar, los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas son los que salen peor parados con un índice de 94,7, valor incluso inferior al de la media que presentaban todos los trabajadores en el año 2001.

Respecto a cómo ha evolucionado el Equilibrio con la vida cotidiana, el gráfico 4.2.7.5 muestra que éste ha sido, en términos generales, positivo. Se puede observar que Baleares, Murcia, Extremadura, y La Rioja son las comunidades en que estos aspectos han presentado unos mejores resultados durante todo el período. En el caso de Baleares, el gran salto del ICL entre el 2004 y el 2006 ha hecho que esta comunidad haya mejorado su posición en un 39,9%, crecimiento muy por encima del experimentado por La Rioja (25,4%), Extremadura (21,6%) o Murcia (13,9%). Hay que remarcar que determinadas comunidades autónomas han empeorado sus resultados respecto a los valores iniciales del 2001. Así, han retrocedido en Equilibrio con la vida cotidiana las comunidades autónomas de Andalucía (-7,4%), Castilla La Mancha (-3,9%) y, en menor medida, Madrid (-0,8%).

Respecto a la evolución de los diferentes sectores (gráfico 4.2.7.6), se puede observar que en todos los casos se han producido mejoras, especialmente entre el 2004 y el 2006. De hecho, tan sólo los sectores de la Construcción y el de Comercio, hostelería y reparaciones se encuentran por debajo de la media de la dimensión en el 2001, aunque muy cercanos a este valor de 100 puntos. En cualquier caso, se puede observar que la mejora ha sido

generalizada y no se observan discrepancias remarcables salvo la relevante mejora experimentada en Otros servicios colectivos (14,1%) y el hecho de que en los Transportes y telecomunicaciones, ésta haya sido algo más moderada que la experimentada en el resto de sectores (3,2%).

Para acabar se puede observar que en todas las categorías profesionales (gráfico 4.2.7.7), y todos los tamaños profesionales (4.2.7.8), especialmente los trabajadores de la Gran empresa, han mejorado sus posiciones, entre un 5,5% y un 7,8%.

Cuadro 4.2.7. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D07. Equilibrio con vida cotidiana (I)

Gráfico 4.2.7.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D07. 2006

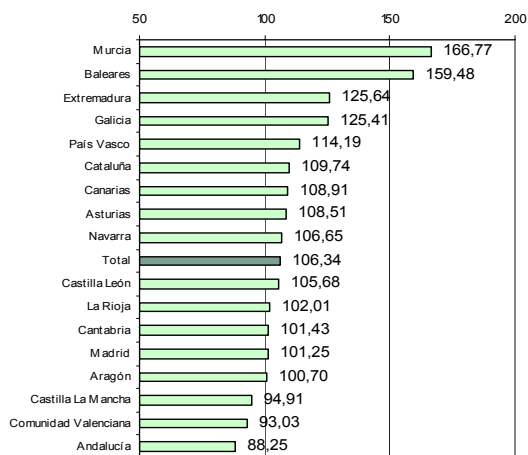


Gráfico 4.2.7.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D07. 2006

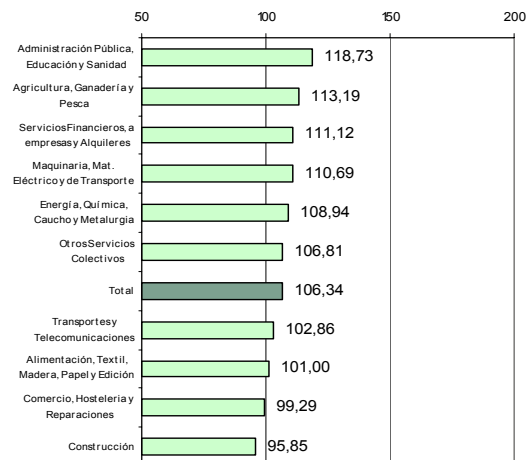


Gráfico 4.2.7.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D07. 2006

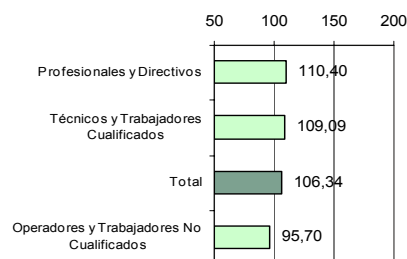


Gráfico 4.2.7.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D07. 2006

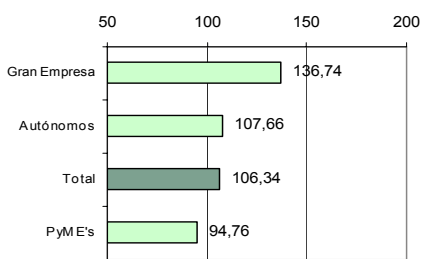
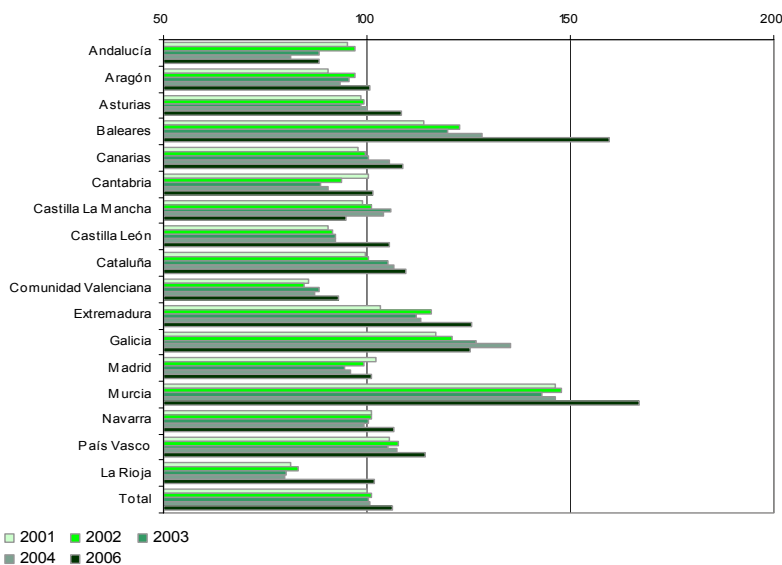


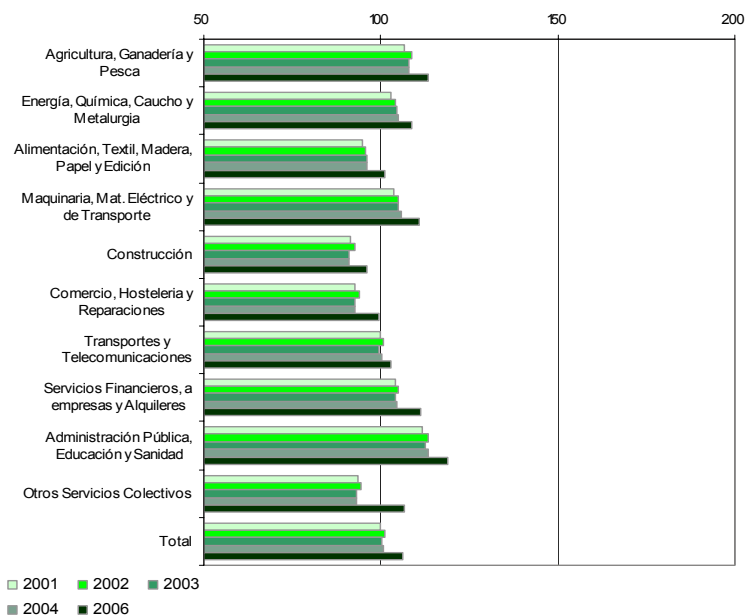
Gráfico 4.2.7.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D07. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	-7,39%
Aragón	11,26%
Asturias	10,20%
Baleares	39,92%
Canarias	11,38%
Cantabria	0,99%
Castilla La Mancha	-3,90%
Castilla León	16,78%
Cataluña	10,25%
Com. Valenciana	8,70%
Extremadura	21,56%
Galicia	7,20%
Madrid	-0,84%
Murcia	13,93%
Navarra	5,58%
País Vasco	8,15%
La Rioja	25,44%
Total	6,34%

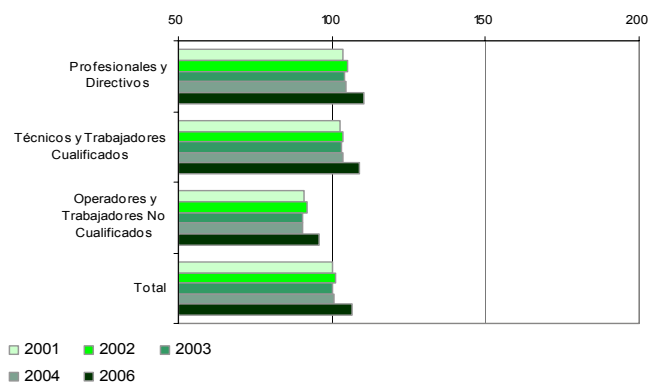
Cuadro 4.2.7. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D07. Equilibrio con vida cotidiana (II)

Gráfico 4.2.7.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D07. (2001-2006)



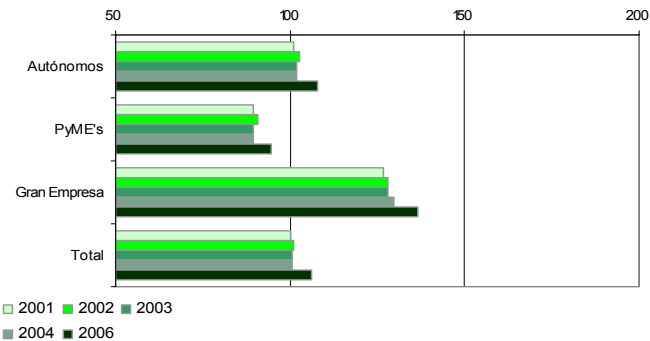
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	6,32%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	6,13%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	6,67%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	6,82%
Construcción	4,93%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	7,05%
Transportes y Telecomunicaciones	3,17%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	6,71%
Administración Pública, Educación y Sanidad	6,11%
Otros Servicios Colectivos	14,15%
Total	6,34%

Gráfico 4.2.7.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D07. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	6,37%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	6,47%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	5,51%
Total	6,34%

Gráfico 4.2.7.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D07. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	6,53%
PyME's	5,91%
Gran Empresa	7,77%
Total	6,34%

4.2.8. Dimensión 8. Diálogo social.

En la Dimensión 8 se recogen aquellas cuestiones vinculadas al Diálogo social, teniendo en cuenta tanto aquellos aspectos que pueden facilitar que se dé como tal, así como los resultados que se obtienen de su mayor o menor fluidez. Esto se realiza teniendo en cuenta diferentes medidas (ver apartado 5) que se sintetizan en tres conceptos clave. En primer lugar, el grado de cobertura de acuerdos colectivos. En segundo lugar, el peso de los trabajadores que tienen intereses financieros en las empresas para las cuales trabajan y, para acabar, los días perdidos a causa de las disputas laborales.

En el editorial del presente documento se hacía referencia a una serie de sucesos que han acaecido durante el bienio 2004-2006 que ayudan a entender los resultados que se han obtenido para las diferentes agrupaciones tratadas así como para las diez dimensiones que se estudian siguiendo las directrices de la Comunidad Europea. Ahora bien, desde el punto de vista estadístico, si bien hay que asumir la existencia de determinados hechos (como puede ser el proceso de regularización de la población inmigrante) o de determinados cambios metodológicos (cambio en las definiciones de la Encuesta de Población Activa), no está tan claro que determinados sucesos puntuales haya que asumirlos y no deban ser tratados de alguna forma. Esta contingencia es, precisamente, la que afecta a esta dimensión.

Una de las variables básicas que se utilizan en la computación del índice son las jornadas perdidas por huelgas (información extraída de los anuarios laborales que publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –MTAS-). Durante el año 2004, según información proporcionada por los sindicatos al MTAS (consúltese <http://www.mtas.es>) la provincia de Sevilla registró un volumen de jornadas perdidas desorbitado en el sector agrícola cuyo resultado fue que el número de jornadas perdidas de dicho sector de la comunidad autónoma de Andalucía fue del orden de las 3.216.460, cuando en el 2003 se habían registrado unas 2.450 y en el 2006 no se perdió ninguna jornada. La introducción de estos datos en el cómputo del índice no sólo afectaba de forma anómala a los resultados globales del sector de la Agricultura, ganadería y pesca de Andalucía, así como al índice global de la comunidad autónoma, sino que afectaban a todos los resultados de otras agrupaciones, como Operadores y trabajadores no cualificados, a los resultados de Pequeñas y grandes empresas, al índice global del conjunto de España, así como a los resultados globales y parciales de las diferentes comunidades autónomas.

Para hacerse una idea del efecto contaminante del dato de las jornadas perdidas por huelgas se procedió a realizar una simulación de qué es lo que habría sucedido si se considerara que en el 2004 existieron el mismo número de huelgas que en el 2003 para el caso de la comunidad autónoma de Andalucía. En la siguiente tabla se muestran los resultados básicos de esa comparativa donde los resultados de la columna "Real" se han obtenido considerando los 3.216.460 de jornadas perdidas para el 2004 en caso de Andalucía y en la columna "Simulado" se muestran los resultados que se obtienen asignando a las jornadas perdidas por huelgas de Andalucía para el período 2004 el mismo valor que el observado en el 2003, es decir, 2.450.

Comparativa entre los resultados reales y los simulados. Año 2004.

CCAA	Real	Simulado	Sector	Real	Simulado
Andalucía	67,48	90,97	Agricultura, Ganadería y Pesca	40,05	86,66
Aragón	121,51	114,73	Energía, Química, Caucho y Metalurgia	112,85	112,63
Asturias	94,57	96,14	Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	100,58	98,79
Baleares	127,20	118,88	Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	107,18	104,88
Canarias	105,56	103,95	Construcción	90,65	88,63
Cantabria	112,55	108,19	Comercio, Hostelería y Reparaciones	100,07	98,45
Castilla La Mancha	93,41	95,55	Transportes y Telecomunicaciones	101,03	98,41
Castilla León	94,41	96,09	Servicios Financieros a Empresas y Alquileres	125,43	125,82
Cataluña	115,96	110,78	Adm. Pública, Educación y Sanidad	115,66	116,56
Comunidad Valenciana	100,94	100,90	Otros Servicios Colectivos	91,68	87,92
Extremadura	78,73	85,60	Total	101,89	103,45
Galicia	85,09	90,20			
Madrid	123,72	116,42			
Murcia	105,40	103,85			
Navarra	124,87	117,03			
País Vasco	101,71	102,27			
La Rioja	113,44	109,30			
Total	101,89	103,45			
				Real	Simulado
			Dimensión 8	80,00	94,77
			Total	101,89	103,45

Como se puede apreciar los efectos de esa observación atípica o influyente distorsionan el análisis en su totalidad^a. Los resultados muestran que el índice global de la comunidad autónoma de Andalucía no llegaría ni a los 70 puntos. A su vez, algunas comunidades autónomas presentan una diferencia de casi siete puntos a causa de unas huelgas sucedidas puntualmente en la provincia de Sevilla (piénsese que la configuración del índice es un juego matemático de suma cero).

Por todo ello, los resultados que se presentan en este Informe "corrigen" el dato real, y trabajan con el "simulado" para el sector de la Agricultura en Andalucía, para que el análisis temporal (entre 2001 y 2006) y transversal (para los distintos sectores, CCAA,...) pueda ser

^a No se han introducido más comparativas como podrían ser los efectos sobre las diferentes categorías profesionales o tamaños empresariales, dado que con los resultados que se muestran en la tabla bastan para percibir dicho impacto.

interpretable^a. En consecuencia, los resultados que se comentan a continuación son el resultado de computar todos los índices del estudio realizando dicha congelación en la serie de jornadas perdidas de la provincia de Sevilla para el 2004, lo cual sólo afecta a los resultados para dicho año.

Como en dimensiones anteriores, el primer gráfico del cuadro 4.2.8 muestra el nivel que ha alcanzado el ICL de Diálogo social para todas y cada una de las comunidades autónomas (a excepción de Ceuta y Melilla). Se puede apreciar que en el año 2006 y para el conjunto de España, el ICL toma un valor de 100,2, es decir éste no ha variado apenas en el sexenio considerado^b. Por encima de la media se encuentran las comunidades autónomas de Aragón (109,2), Castilla León (108,2), Baleares (107,4), Navarra (107,2), Murcia (103,8), La Rioja (103,8), Madrid (101,4) y Extremadura (101,2). Por debajo de la media del Estado del año 2006, y también por debajo de la media que se registró en el año 2001, se encuentran el resto de comunidades autónomas, siendo la última, la comunidad de Canarias con un índice de 96,1.

En el caso de la agrupación sectorial (gráfico 4.2.8.2), se puede apreciar que el recorrido del índice no es especialmente elevado, si se compara con lo visto en otras dimensiones. El recorrido no llega a los 14 puntos, siendo el valor máximo el que presenta el sector de la Agricultura, ganadería y pesca con un ICL de 106,9, y el mínimo el correspondiente a la Construcción con 93,6 puntos. Por encima de la media se encuentran los sectores de Servicios financieros a empresas y alquileres (104,1), Transportes y telecomunicaciones (102,8), Energía, química, caucho y metalurgia (102,6), Comercio, hostelería y reparaciones (101,6) y Maquinaria, material eléctrico y de transporte (101,1).

Si entre sectores no existían grandes diferencias, éstas son menores entre categorías profesionales (gráfico 4.2.8.3), donde los Profesionales y directivos presentan la mayor calidad en Diálogo social con 102,3 puntos y los Técnicos y trabajadores cualificados la mínima con 99 puntos. No sucede lo mismo si se analizan los resultados por diferentes tamaños empresariales (4.2.8.4). En este caso se puede observar que el recorrido del índice incrementa y los trabajadores que trabajan para Grandes empresas presentan un ICL de

^a Obviamente, somos plenamente conscientes de que dicha decisión es criticable y que podrían haberse tomado otras alternativas. En este caso los autores del presente estudio, valorando la sencillez de aplicación así como la facilidad de comprensión del cambio realizado, decidimos en su momento, frente a otras alternativas, que ésta era la más correcta.

^b Teniendo en cuenta que se ha mitigado el efecto "Sevilla" y que éste sería en cierta medida, superior al presentado.

111,8, seis puntos por encima del que presenta los Autónomos (104,8) y 16 por encima del observado para los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas (95,1).

La dinámica de la D08 durante este sexenio presenta algunas características territoriales que son dignas de mención. Así, se pueden observar mejoras relativamente relevantes en Cantabria y Castilla León (ambas con 11,5%) y en Aragón (10,3%), Navarra (8%) o Baleares (5,8%). Pero en otras partes del territorio el Diálogo social ha perdido fuerza. Éste es el caso de La Rioja (-6,7%), Galicia (-6%), Cataluña (-5,1%) o Castilla La Mancha (-5%).

Respecto a las agrupaciones sectoriales consideradas (gráfico 4.2.8.6), cabe remarcar la gran mejora que se ha experimentado en Maquinaria, material eléctrico y de transporte (26,4%). No obstante, se ha de matizar, que ello es debido a la comparativa con el año 2001. Si analiza el gráfico de barras, se puede observar que el gran impulso en este sector se realizó en el 2002, manteniendo una tendencia decreciente con posterioridad para volver a mejorar en el 2006. También se observa el mismo patrón de comportamiento en otros sectores como por ejemplo la Construcción (9,4%). En cambio, se encuentran peor que en el 2001 los sectores de Administración pública, educación y sanidad (-6,5%), los Servicios financieros a empresas y alquileres (-6,7%), Otros servicios colectivos (-3,4%) o Comercio, hostelería y reparaciones (-2,2%).

La dinámica de las diferentes categorías profesionales (gráfico 4.2.8.7) también presenta resultados interesantes. Los Profesionales y directivos han perdido calidad laboral en términos de Diálogo social durante el período en un -12,4%. En cambio, los Operadores y trabajadores no cualificados (9,3%), y los Técnicos y trabajadores cualificados (1,9%) la han mejorado.

Para acabar, se puede apreciar que de los diferentes tamaños empresariales (gráfico 4.2.8.8), tan solo los trabajadores pertenecientes a Pequeñas y medianas empresas han mejorado la calidad en Diálogo social (1,6%) y, por el contrario, no ha sido así en el caso de los Autónomos (-4%), ni de los trabajadores de Grandes empresas (-1,2%).

Cuadro 4.2.8. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D08. Diálogo Social (I)

Gráfico 4.2.8.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D08. 2006

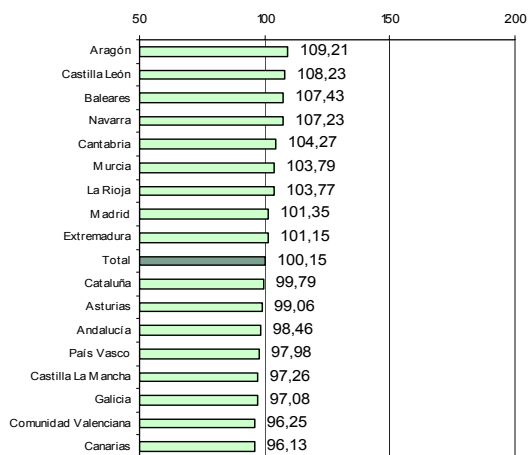


Gráfico 4.2.8.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D08. 2006

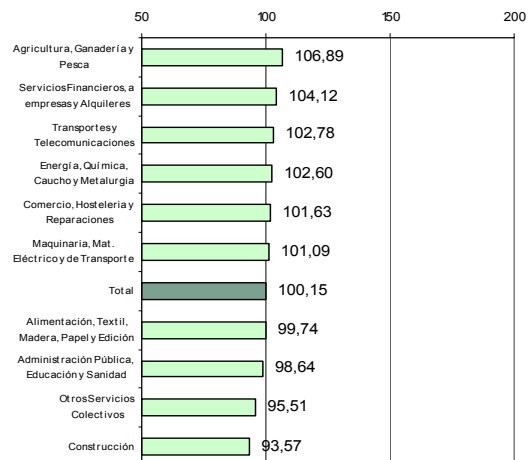


Gráfico 4.2.8.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D08. 2006

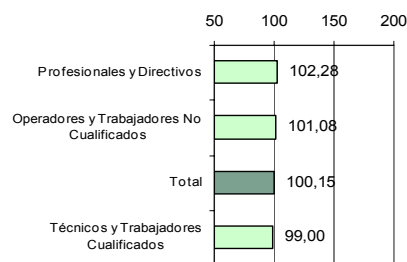


Gráfico 4.2.8.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D08. 2006

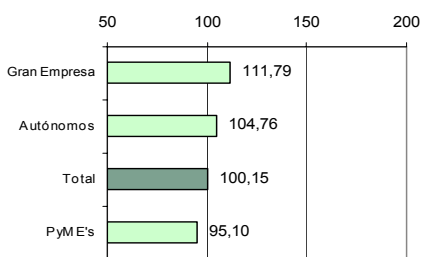
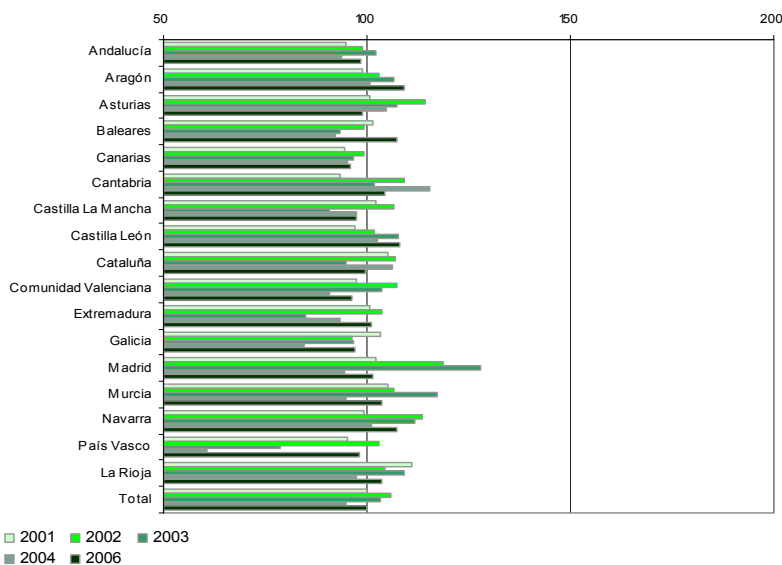


Gráfico 4.2.8.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D08. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	3,64%
Aragón	10,34%
Asturias	-1,79%
Baleares	5,79%
Canarias	1,78%
Cantabria	11,53%
Castilla La Mancha	-4,96%
Castilla León	11,49%
Cataluña	-5,09%
Com. Valenciana	-1,25%
Extremadura	0,47%
Galicia	-6,00%
Madrid	-0,82%
Murcia	-1,26%
Navarra	8,01%
País Vasco	3,09%
La Rioja	-6,67%
Total	0,15%

Cuadro 4.2.8. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D08. Diálogo Social (II)

Gráfico 4.2.8.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D08. (2001-2006)

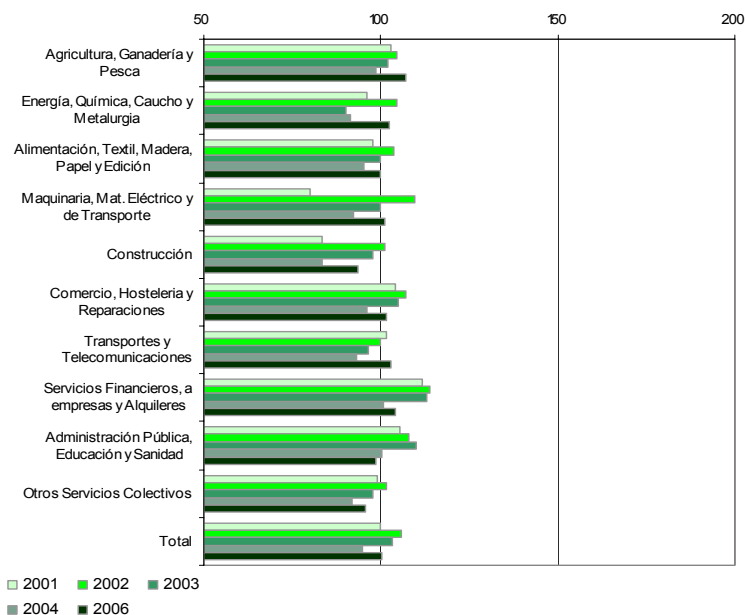


Gráfico 4.2.8.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D08. (2001-2006)

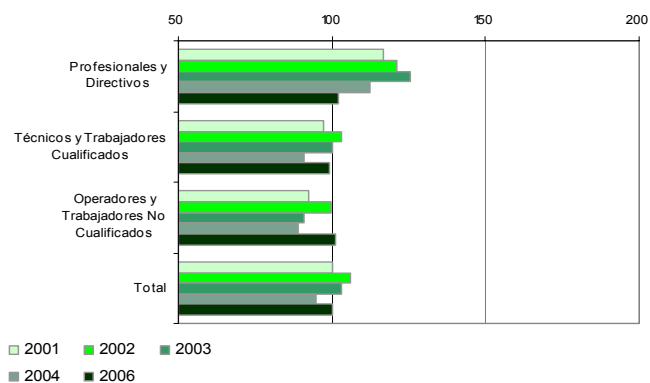
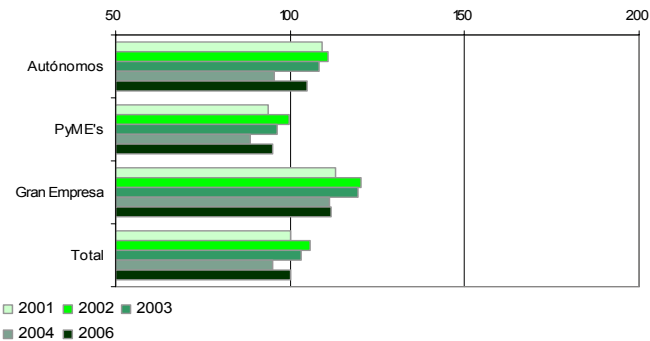


Gráfico 4.2.8.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D08. (2001-2006)



4.2.9. Dimensión 9. Diversidad y no discriminación.

Otra de las dimensiones en la que se puede observar de forma clara y contundente el impacto que ha tenido sobre la economía española el proceso de regularización de la población inmigrante, es la dimensión D09. Así como la dimensión D03 se dedicaba en su totalidad a valorar la discriminación por razón de género, esta dimensión está dedicada a valorar la discriminación por razón de origen, capacidad y edad en el mercado de trabajo. Para ello se analizan, mediante diversas medidas (ver apartado 5), los diferenciales salariales y las tasas de empleo de los trabajadores de más edad, los trabajadores con discapacidades y los de origen extranjero.

Los resultados de la obtención del ICL de la D09 para las diferentes comunidades autónomas se pueden observar en el gráfico 4.2.9.1. Dos son las características principales que se pueden extraer de dicha información. La primera, que el ICL de la D09 presenta un valor especialmente elevado (122,6). El resultado del abultado crecimiento, en términos medios, contrasta con el resultado que se obtiene en el ejercicio de simulación en el cual se mitiga sustancialmente el efecto del cambio metodológico de la EPA y del proceso de regulación de inmigrantes^a. En este caso, el índice global de la D09 se habría ubicado en los 100,9 puntos. Es decir, ha existido un diferencial aproximado del 20%. La segunda, es el elevado recorrido del índice, lo cual indica la gran dispersión que existe en esta dimensión a nivel territorial. Así, el máximo se encuentra en Madrid (169,3 frente a 120,8 fruto del ejercicio de simulación) y el mínimo en Extremadura (44,5 frente a 59,3). A su vez, obsérvese que existen, junto con Madrid, tres comunidades autónomas más en las que el nivel del ICL para el año 2006 se sitúa por encima de los 150 puntos. Estas son: Baleares (157,4), Cataluña (155,6) y Murcia (154,9), comunidades donde el flujo de población inmigrante ha sido, precisamente, mayor. Por encima del promedio estatal también se encuentran las comunidades autónomas de La Rioja (137,3), Canarias (133,5), Navarra (132,9), Comunidad Valenciana (130) y Aragón (123,3). Como último detalle, se puede observar que el resto de comunidades autónomas, que se encuentran por debajo del promedio estatal, se sitúan a una gran distancia del mismo, no superando, en ningún caso, los 100 puntos que presentaba el conjunto de la dimensión en el año 2001. Este conjunto de comunidades autónomas son: Castilla La Mancha (99,2), País Vasco (97,3), Andalucía

^a Entendiendo por mitigar el hecho de que se ha abordado uno de los aspectos, es decir la variable *input* que entra en el cómputo de índice, pero no la ocupación estimada por submercados laborales que entra como ponderador matemático a la hora de elaborar el índice de todas y cada una de las diez dimensiones consideradas, así como del índice global.

(84,5), Galicia (79,6), Cantabria (79,6), Castilla León (78,9), Asturias (75,1) y la ya mencionada Extremadura (44,6).

Obviamente, los resultados tan abultados en los índices obligan a una explicación. Ésta se podría realizar tan extensa como se deseara, pero tan solo cuatro datos ilustrarán de forma clara y evidente la magnitud del efecto que se está tratando. Según las estadísticas del MTAS, considerando todos los regímenes, el conjunto de afiliados en situación de alta en la Seguridad Social se incrementó entre el ejercicio del 2004 y el del 2006 en un 8,9%. En cambio, el colectivo de población inmigrante afiliada incrementó en un 69,4%. Si dicha valoración se concreta en el régimen del Hogar, el conjunto de afiliados en alta incrementó en un 85%, en cambio, el colectivo inmigrante lo hizo en un 144%. Evidentemente, el impacto territorial y sectorial es muy diferente, pero dichos porcentajes pueden dar una idea muy aproximada de la magnitud del efecto de la regularización.

Ahora bien, no todo lo que recoge la D09 es estrictamente mejora en el colectivo inmigrante. También se recoge la no discriminación por cuestiones de edad. Se remarca este aspecto, porque uno de los resultados que llama la atención y podría arrojar dudas sobre la argumentación realizada anteriormente es, precisamente, el índice asociado a Extremadura, donde dada su proximidad con la puerta de entrada sur del continente, podría pensarse en un índice más elevado y, como resultado de la simulación, un índice inferior. Sin embargo, los resultados son precisamente los contrarios a los que cabría esperar. Si se analiza la información básica correspondiente a la comunidad autónoma de Extremadura se observa lo siguiente. La ratio del crecimiento entre el total de afiliados y el de afiliados de origen extranjero se sitúa alrededor del 15,2% unos 2,5 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto del Estado. En consecuencia, cabría esperar que el índice se hubiese comportado en la misma tónica. Ahora bien, si se observan los datos correspondientes a la población con más de 55 años se observa que mientras la tasa de actividad y la tasa de ocupación se situaron en el 2006 para el conjunto de España en el 19,6% y en el 18,6% respectivamente, en el caso de Extremadura éstas fueron del 13,1% y 14,7% (respectivamente). Pero no sólo hay un diferencial a la baja en el nivel, sino que además existe una caída en la tasa de variación respecto al 2004. Es decir, mientras en el conjunto del Estado ambas tasas han crecido un 10% y 9% respectivamente, Extremadura es la única comunidad autónoma con tasas de variación negativas, un -1% en ambos casos. Si se observan los datos correspondientes a la tasa de paro, los resultados son semejantes. Mientras en el conjunto del Estado la tasa ha pasado de un 6,8% en el 2004, a un 5,4% en el 2006, en el caso de Extremadura, la tasa de paro de los mayores de 55 años se situaba en el 2004 en un 10,1% y en el 10,9% en el 2006, reflejando no tan solo un diferencial en el

nivel substancialmente elevado, sino también una variación temporal de sentido opuesto. Pues bien, eso es lo que está reflejando el valor bajo del índice: que en términos de población inmigrante, el efecto es más o menos semejante al de la media (no de los más elevados) y que el efecto asociado a los mayores de 55 años se encuentra en mínimos respecto al resto del territorio.

A la vista de los resultados, la calidad laboral relacionada con la Diversidad y no discriminación parece haber crecido de forma intensa en algunos sectores económicos y parece ser inversa a la cualificación de los trabajadores y ha experimentado mejoras notables en las Grandes empresas.

Si se analiza la evolución que ha experimentado la calidad laboral en temas de diversidad y no discriminación (gráficos 4.2.9.5 a 4.2.9.8) se observa el salto cuantitativo que se ha producido entre el 2004 y el 2006. Al respecto, indicar que se han producido mejoras notables en determinadas partes del territorio como en Madrid (48,6%), Comunidad Valenciana (43,9%), Baleares (40,3%), Cataluña (36,8%), Murcia (34,7%), comunidades donde más ha afectado los cambios esgrimidos anteriormente. En cambio, han descendido de forma notable en Extremadura (-49,9%), caso que ya se ha comentado específicamente, Asturias (-15,1%), Galicia (-15,2%) y Castilla León (-6,0%). Finalmente, se puede observar, de forma generalizada, mejoras casi todos los sectores económicos, todas las categorías profesionales y todos los tamaños empresariales.

Cuadro 4.2.9. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D09. Diversidad y No discriminación (I)

Gráfico 4.2.9.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D09. 2006

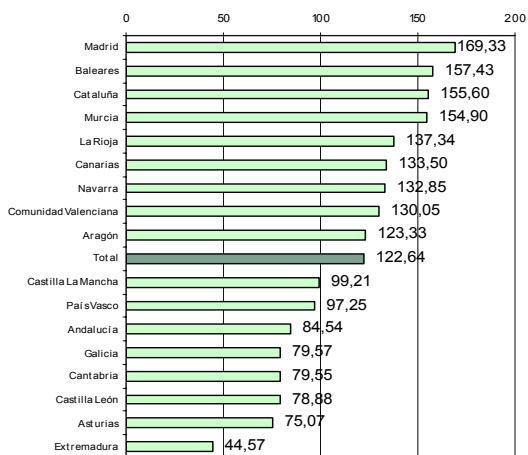


Gráfico 4.2.9.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D09. 2006

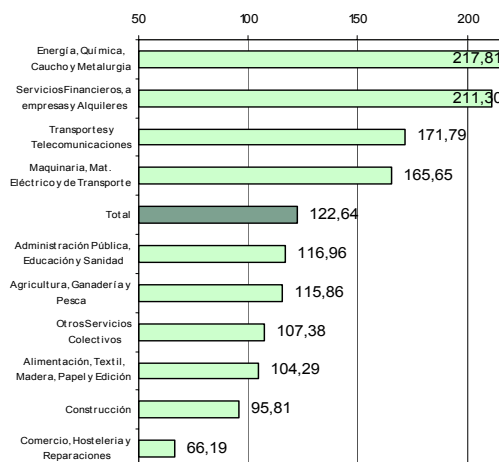


Gráfico 4.2.9.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D09. 2006

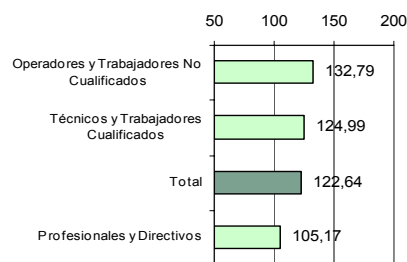


Gráfico 4.2.9.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D09. 2006

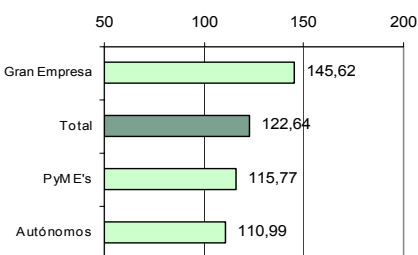
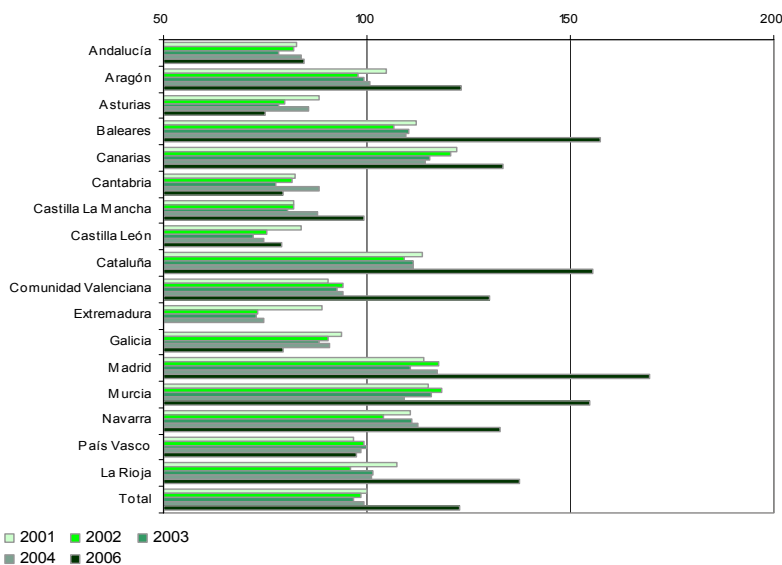


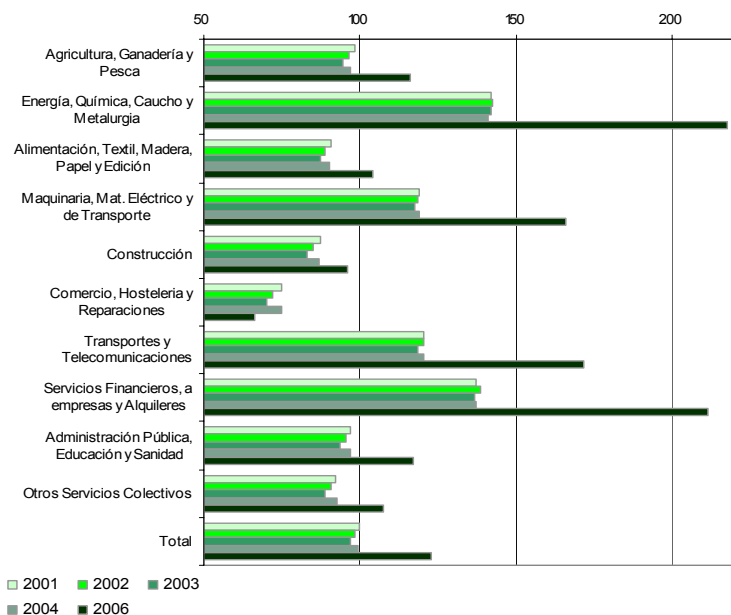
Gráfico 4.2.9.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D09. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	2,35%
Aragón	17,56%
Asturias	-15,09%
Baleares	40,26%
Canarias	9,48%
Cantabria	-3,26%
Castilla La Mancha	20,99%
Castilla León	-6,00%
Cataluña	36,76%
Com. Valenciana	43,88%
Extremadura	-49,93%
Galicia	-15,17%
Madrid	48,64%
Murcia	34,68%
Navarra	20,25%
País Vasco	0,40%
La Rioja	28,12%
Total	22,64%

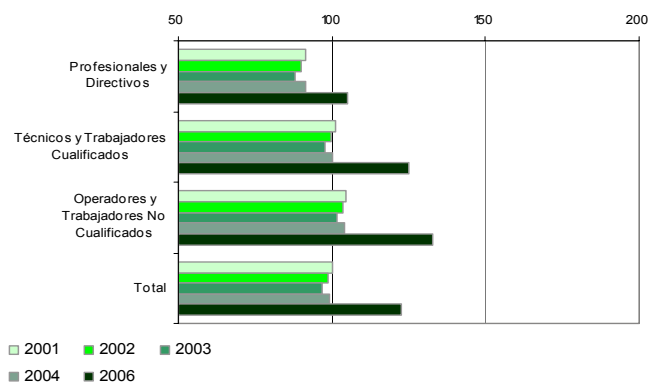
Cuadro 4.2.9. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D09. Diversidad y No discriminación (II)

Gráfico 4.2.9.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D09. (2001-2006)



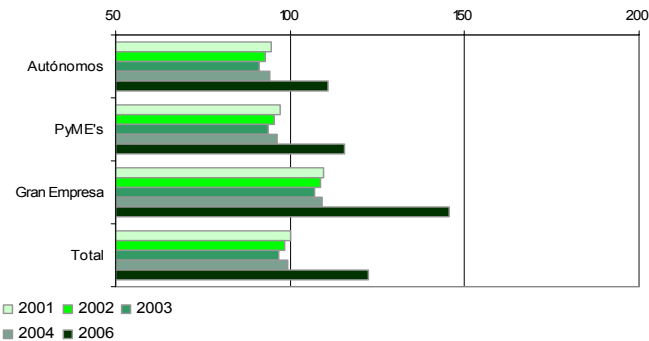
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	17,77%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	53,36%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	15,06%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	39,07%
Construcción	9,52%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	-11,38%
Transportes y Telecomunicaciones	42,91%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	54,10%
Administración Pública, Educación y Sanidad	20,62%
Otros Servicios Colectivos	16,81%
Total	22,64%

Gráfico 4.2.9.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D09. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	14,84%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	23,65%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	26,88%
Total	22,64%

Gráfico 4.2.9.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D09. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	17,37%
PyME's	19,21%
Gran Empresa	32,95%
Total	22,64%

4.2.10. Dimensión 10. Productividad del trabajo y desarrollo económico general.

Como se ha comentado al principio del Informe, dado el cambio de base en la Contabilidad Regional de España (CRE), esta dimensión se ha revisado en su totalidad. Una de las implicaciones de esta revisión ha sido la afloración de una cuantía importante de la economía sumergida española. En síntesis, los conceptos que se recogen en esta dimensión son tres: la productividad media por hora y por trabajador, la producción media anual por trabajador y el estándar de vida medio per capita y tasas de dependencia económica (ver apartado 5).

Como se puede observar en el gráfico 4.2.10.1, la Productividad del trabajo sigue siendo uno de los aspectos pendientes de solucionar del mercado de trabajo español. Los resultados para el año 2006 muestran que la economía española no mejora posiciones (98,9) respecto a su situación en el año 2001 (100)^a. La Productividad y desarrollo económico es superior a la media en las comunidades autónomas del País Vasco (118,9), Madrid (108,9), Asturias (106,2), Navarra (105,4), Castilla León (105), Cataluña (101,9), Aragón (101) y Cantabria (100,6). El resto de comunidades presentan valores inferiores a la media, encontrándose en último lugar la comunidad de Murcia con un ICL para la D10 de 83,8 puntos. Si se analizan los resultados con más detalle, se puede observar que la jerarquía presentada dista de la que cabría esperar en estrictos términos de Valor Añadido Bruto por ocupado. En este caso el matiz a dicha ordenación lo introducen aspectos como la jornada efectiva por trabajador. Por ejemplo, se puede observar que el caso de Asturias ocupa una posición jerárquica a la que no se está acostumbrado en las jerarquías macroeconómicas habituales. Ello es debido, a que en el caso del País Vasco y Asturias, la jornada efectiva se situó, en el 2006, alrededor de las 1.559,7 y 1.583,7 horas anuales respectivamente. En cambio, para el conjunto del Estado esta cifra se situaba, aproximadamente en las 1.627 horas anuales. También el VAB por ocupado es mínimo en los casos de Castilla La Mancha y Murcia, relegadas a las últimas posiciones de la tabla.

^a No se entra a valorar, dado que no es objetivo del presente estudio, el posible sesgo a la baja que podría haber existido en la contabilización de la productividad aparente del trabajo en la economía española. El argumento detrás de esta posible sospecha se basa en que es muy probable que una parte importante del VAB generado en términos de economía sumergida sí se haya filtrado en el numerador del cociente. En cambio, la ocupación que ha generado dicho VAB no y, en consecuencia, no se haya filtrado al denominador. Como resultado, es muy probable que la productividad de la economía española previa al proceso de regularización de inmigrantes, de por sí baja, estuviera sesgada a la alza por un problema de estimación de la ocupación. Ello podría conducir a que realmente, la productividad esté mejorando, aunque su nivel siga siendo bajo. No obstante, este argumento, que no deja de ser una mera conjetura, debería ser estudiado con más profundidad y contrastar estadísticamente hasta qué punto es cierto, lo cual, obviamente se escapa a los objetivos del presente estudio.

Otro resultado que podría extrañar son las diferencias entre Madrid y Cataluña o la ubicación entre ambas de Castilla León. Respecto a la primera cuestión, coincide que la jornada efectiva es ligeramente inferior en Cataluña, pero el VAB por ocupado es más elevado en Madrid que en Cataluña y el índice de dependencia económica^a de la capital del Estado es el mínimo del conjunto de comunidades autónomas. Respecto a la segunda cuestión, la posición relativamente elevada de Castilla León, obedece a que presenta una jornada efectiva de las más bajas (1.600 horas anuales) y un VAB por ocupado relativamente por encima de la media.

Por sectores (gráfico 4.2.10.2), tan solo los sectores de Servicios financieros a empresas y alquileres (159,5), Energía, química, caucho y metalurgia (131,3) y Transportes y telecomunicaciones (116,0) presentan una productividad/desarrollo económico superior a la media. El resto de sectores presentan unos índices notablemente bajos, especialmente los sectores de Agricultura, ganadería y pesca (72,2) y de Otros servicios colectivos (67,2).

Las diferencias observadas son menores en el caso de las otras dos agrupaciones. Por categoría profesional (gráfico 4.2.10.3) los más productivos son los Profesionales y directivos, con un modesto ICL de 102,8 puntos. En lo referente a los distintos tamaños empresariales tampoco destaca ninguna categoría. Así, la mayor productividad se encuentra en las Grandes empresas, cuyo ICL es de 105,4 puntos.

No obstante, a pesar de que los niveles de productividad/desarrollo económico son bajos y en términos globales no han mejorado desde el año 2001, sí cabe remarcar que en algunas comunidades autónomas se han producido mejoras en este aspecto (gráfico 4.2.10.5). Así, Extremadura mejora un 34,9% (partía de valores muy bajos), Asturias lo ha hecho en un 27,1%, Andalucía en un 19,6%, Castilla León ha mejorado en un 17,9% y Galicia en un 14,9%. En cambio, los resultados del Índice no han ido tan bien para las comunidades autónomas de Baleares (-18,9%), Madrid (-11,8%), Cataluña (-11,4%) y Navarra (-8,1%). Es decir, las comunidades con un potencial más modesto han crecido más durante el período que lo que lo han hecho las comunidades autónomas con economías, aparentemente, más potentes. Este resultado ha supuesto pérdidas en las posiciones de algunas de estas comunidades. Diferentes estudios sobre convergencia regional ya vienen argumentando desde hace años que se está dando cierta convergencia en productividad regional^b, sobre

^a El Índice de dependencia económica se obtiene como la población mayor de 15 años no ocupada respecto a la población ocupada.

^b Lo cual no quiere decir que haya una convergencia global en el territorio, o que incluso no se estén dando procesos de divergencia entre las regiones en otras macromagnitudes.

todo, por la mejoría de posiciones en los más desfavorecidos, hecho que refleja los resultados presentados en este informe.

Por sectores (gráfico 4.2.10.6) las cosas no han ido bien en términos generales. Así se observa que tan solo han mejorado la productividad durante el sexenio en los sectores de Agricultura, ganadería y pesca (4,1%), Construcción (5,3%) y Administración pública, educación y sanidad (0,2%). En este caso, se puede aplicar el mismo argumento que se ha esgrimido en el caso territorial y las mejoras se han producido en sectores cuyos puntos de partida eran más bajos y cuyo componente tecnológico también era más bajo de partida y, en consecuencia, la mejora ha sido relativamente fácil. En cambio, aquellos sectores más estabilizados, la mejoría se torna más difícil.

Finalmente, tampoco se observan mejoras en las diferentes categorías profesionales (gráfico 4.2.10.7); todas caen entre en -1% y un -1,4%. Lo mismo sucede en los diferentes tamaños empresariales salvo la escasa mejora de los Autónomos, los cuales mejoran su productividad un 0,5% entre el 2001 y el 2006.

Como se puede observar, toda la dinámica temporal sufre un punto de inflexión entre el 2004 y el 2006. El importante proceso de regularización de la población inmigrante y las mejoras del mercado en términos de una mayor ocupación y un menor desempleo no se han acabado traduciendo en mejoras de productividad. Es decir, los procesos productivos no han mejorado y continúan siendo excesivamente intensivos en mano de obra, resultado que *per se* aboca a pérdidas en competitividad frente a otros menos intensivos.

Cuadro 4.2.10. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D10. Productividad del trabajo (I)

Gráfico 4.2.10.1. Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D10. 2006

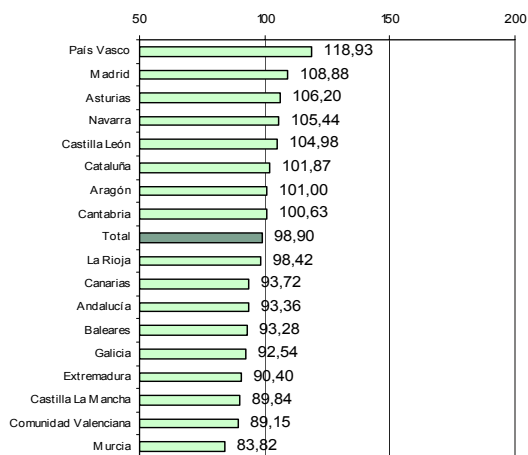


Gráfico 4.2.10.2. Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D10. 2006

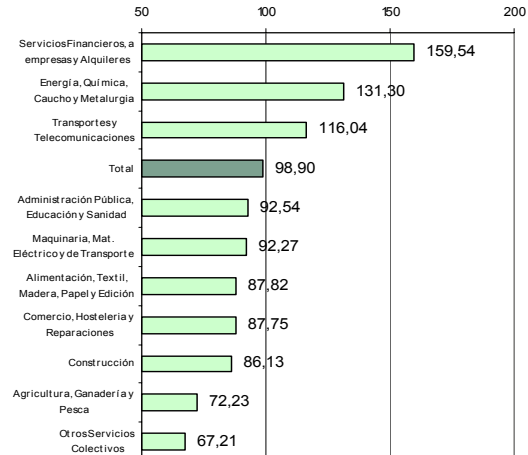


Gráfico 4.2.10.3. Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D10. 2006

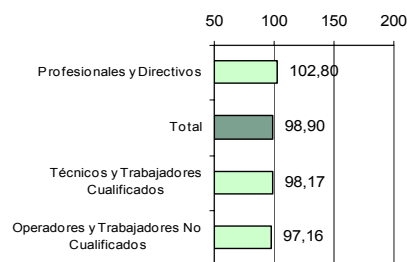


Gráfico 4.2.10.4. Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D10. 2006

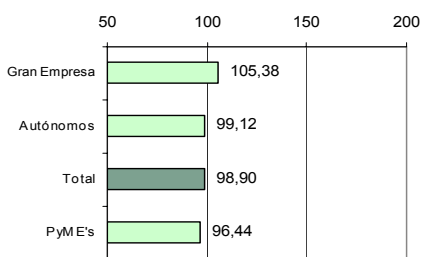
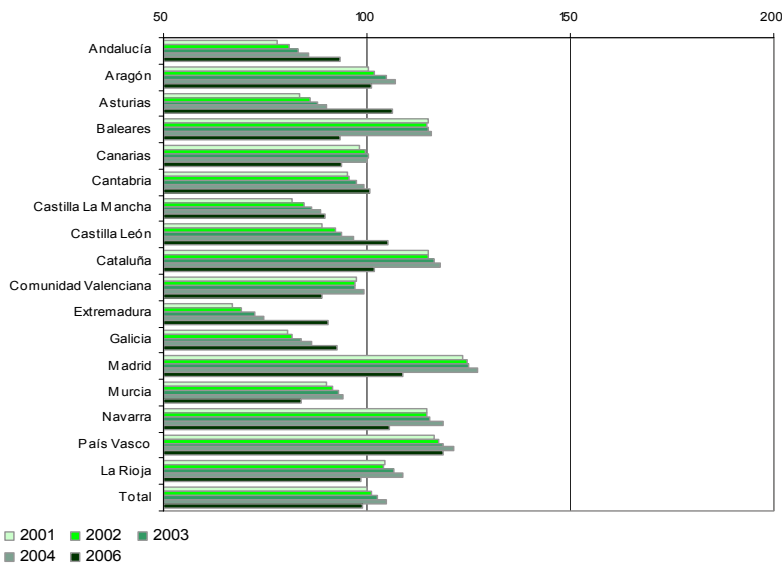


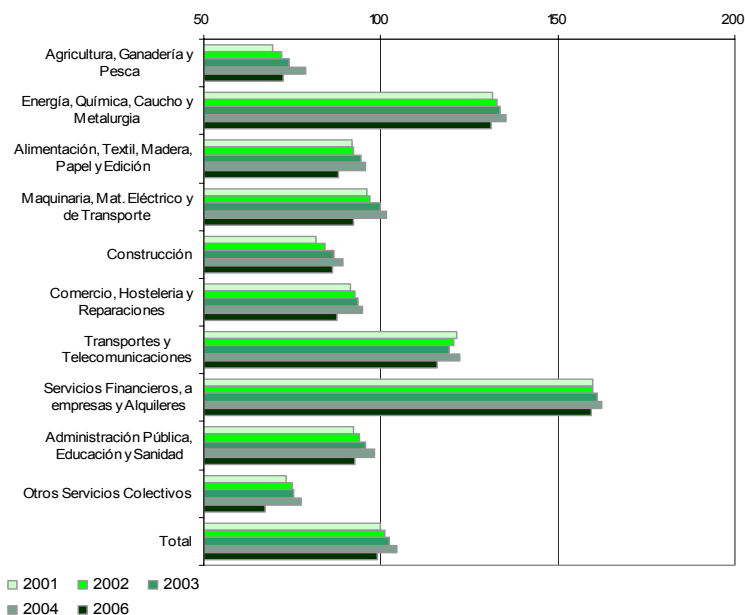
Gráfico 4.2.10.5. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Comunidades Autónomas. Dimensión D10. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	19,58%
Aragón	0,56%
Asturias	27,07%
Baleares	-18,99%
Canarias	-4,56%
Cantabria	5,68%
Castilla La Mancha	10,20%
Castilla León	17,93%
Cataluña	-11,39%
Com. Valenciana	-8,42%
Extremadura	34,91%
Galicia	14,95%
Madrid	-11,83%
Murcia	-7,04%
Navarra	-8,13%
País Vasco	1,96%
La Rioja	-5,82%
Total	-1,10%

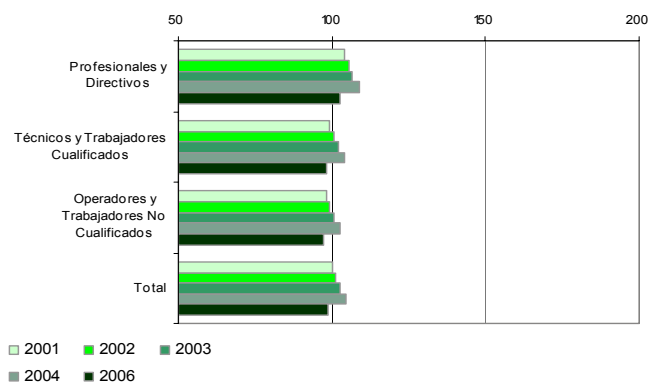
Cuadro 4.2.10. Síntesis de los resultados del Índice de la Dimensión D10. Productividad del trabajo (II)

Gráfico 4.2.10.6. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Sectores. Dimensión D10. (2001-2006)



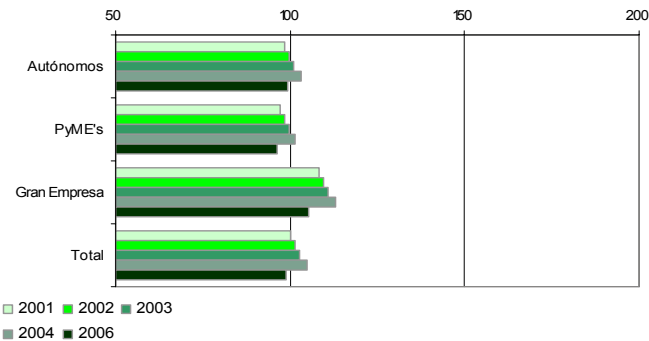
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	4,02%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	-0,14%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	-4,55%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	-4,05%
Construcción	5,43%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	-4,17%
Transportes y Telecomunicaciones	-4,48%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	-0,09%
Administración Pública, Educación y Sanidad	0,16%
Otros Servicios Colectivos	-8,45%
Total	-1,10%

Gráfico 4.2.10.7. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Categorías Profesionales. Dimensión D10. (2001-2006)



Categoría Profesional	Crec. (2001-2006)
Profesionales y Directivos	-1,42%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	-1,05%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	-1,06%
Total	-1,10%

Gráfico 4.2.10.8. Evolución de la Calidad de Vida Laboral por Tamaño de la Empresa. Dimensión D10. (2001-2006)



Tamaño Empresarial	Crec. (2001-2006)
Autónomos	0,52%
PyME's	-0,58%
Gran Empresa	-2,68%
Total	-1,10%

4.2.11. Análisis del grado de asociación entre Dimensiones.

Antes de proceder a valorar las mejoras o retrocesos experimentados en función de la categoría profesional, el tamaño empresarial, los diferentes sectores económicos y las diferentes comunidades autónomas, es preciso sintetizar, de alguna manera, la información que nos ha mostrado la diferente evolución que se ha observado en las diez dimensiones que aglutinan los diferentes aspectos más relevantes de la calidad laboral.

De los resultados expuestos se extrae claramente que las mejoras en la calidad laboral que se han experimentado en el conjunto del Estado están vinculadas con aspectos relacionados con la Igualdad en género (130,1)^a, Inclusión y acceso al trabajo (127,4), y Diversidad y no discriminación (122,6). En estos aspectos, claramente se ha avanzado desde el año 2001. Comparativamente, los avances han sido mucho más modestos en Equilibrio con vida cotidiana (106,3), Flexibilidad y seguridad (105,9), Habilidades y aprendizaje (104) y Salud en el trabajo (102,7). Finalmente, no se ha avanzado de forma apreciable o incluso se ha retrocedido en el Diálogo Social (100,2), Productividad del trabajo (98,9) y en Calidad puesto trabajo (98,02).

Una de las preguntas que parece legítimo realizarse es si existe algún tipo de relación entre mejoras o caídas en una dimensión y mejoras o caídas en otra. Para intentar contestar a esta cuestión, se ha construido una matriz con todos los crecimientos experimentados entre el 2001 y el 2006 por los índices correspondientes a las diez dimensiones de cada comunidad autónoma, las diez dimensiones de cada agrupación sectorial, las diez dimensiones de cada categoría profesional y las diez dimensiones de cada tamaño empresarial. Al respecto hay que remarcar lo siguiente. Si bien todas las dimensiones presentan un índice para el año 2001 que toma el valor de 100 para el conjunto del Estado, esto no es así para cada una de las agrupaciones (territorial, sectorial, categoría profesional, y tamaño empresarial) que se han considerado en el estudio. Es decir, en todas y cada una de las dimensiones, cada comunidad autónoma se posiciona relativamente por encima o por debajo de ese valor 100 en base a la información observada específicamente en dicho territorio. Por lo tanto, sí se puede decir que una comunidad autónoma mejora o empeora. Pero en ningún caso se puede aseverar que una comunidad autónoma está bien o está mal. Lo mismo sucede para cada sector económico, para cada categoría profesional y para cada tamaño empresarial. En consecuencia, si bien

^a Recuérdese que en el año 2001, todas las dimensiones tienen base 100 para el conjunto de España.

todas las dimensiones presentan el valor 100 para el año 2001 para la media de la economía española, eso no es así para las diez dimensiones de, por ejemplo, la comunidad autónoma de Cataluña. Tampoco es así, para las diez dimensiones del sector de la Construcción, para las diez asociadas a los Directivos y empresarios y, finalmente, tampoco es así para, por ejemplo, las diez dimensiones de trabajadores de Pequeñas y medianas empresas.

En consecuencia, para valorar si existe algún tipo de relación entre la dinámica que han seguido las diferentes dimensiones, en términos globales, en la tabla siguiente se muestran las correlaciones entre los diez vectores columnas que muestran los crecimientos experimentados en las diez dimensiones para los treinta y tres individuos considerados (17 comunidades autónomas, 10 sectores económicos, 3 categorías profesionales y 3 tamaños empresariales).

Antes de proceder a analizar la tabla de correlaciones que se muestra a continuación, se debe dejar claro que no existe ninguna causalidad en dicho análisis. Es decir, mejoras (caídas) en determinadas dimensiones están asociadas con mejoras (caídas) en otras y no hay que interpretar que mejoras (caídas) en una determinada dimensión causan mejoras (caídas) en otras, dado que no existe ningún modelo econométrico detrás del análisis que justifique tal relación de causalidad, todo y que alguno de los comentarios que se realicen a continuación pueden llegar a interpretarse en tal sentido.

	D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08	D09	D10
D01		0,41	0,27	0,30	0,03	-0,24	0,44	0,05	-0,39	0,34
D02	0,41		0,40	0,13	-0,03	-0,20	0,27	0,00	-0,28	0,16
D03	0,27	0,40		0,18	0,17	-0,06	0,37	0,20	-0,48	0,39
D04	0,30	0,13	0,18		0,47	0,01	0,06	0,15	0,16	-0,16
D05	0,03	-0,03	0,17	0,47		0,40	-0,13	0,06	-0,03	-0,02
D06	-0,24	-0,20	-0,06	0,01	0,40		-0,49	0,19	-0,18	0,33
D07	0,44	0,27	0,37	0,06	-0,13	-0,49		-0,01	-0,06	-0,17
D08	0,05	0,00	0,20	0,15	0,06	0,19	-0,01		0,02	0,03
D09	-0,39	-0,28	-0,48	0,16	-0,03	-0,18	-0,06	0,02		-0,76
D10	0,34	0,16	0,39	-0,16	-0,02	0,33	-0,17	0,03	-0,76	

Si se analizan los resultados de la tabla anterior por columnas se observa que existe una correlación positiva especialmente intensa entre la Calidad del puesto de trabajo (D01), las Habilidades en el aprendizaje (D02). Esta correlación sensiblemente más elevada muestra que existe una relación positiva entre la formación y una mejora en la satisfacción subjetiva que tiene el trabajador sobre la función que desempeña en el mercado laboral y con una

mejora en la medida objetiva de su remuneración así como de los ingresos medios familiares.

Respecto a las mejoras (o retrocesos) experimentados en las Habilidades y aprendizaje continuo de los trabajadores (D02) se observa una relación intensa con la Igualdad por género (D03). Es decir, parece ser que la incorporación de la mujer en el mercado del trabajo va asociada a una mayor formación del colectivo de trabajadores^a.

Finalmente, también se observa una correlación positiva entre la Habilidades y aprendizaje (D02) y la Productividad (D10). Es decir, mejoras (caídas) en los índices de formación y aprendizaje continuado están asociadas a mejoras (caídas) en productividad. Finalmente cabe remarcar que se ha observado una correlación negativa entre la Habilidades y aprendizaje (D02) y el Acceso al mercado de trabajo (D06), indicador de que refleja la vinculación del desempleo de larga duración con una capacitación desacorde con las necesidades del mercado.

La dimensión D04, Salud en el trabajo presenta una relación positiva intensa con la Flexibilidad y seguridad (D05). Cabe recordar que los aspectos fundamentales que se recogen en esta dimensión 5 son la posibilidad de encontrar jornada a tiempo parcial cuando se desea trabajar a tiempo parcial o la estabilidad en el empleo. En este sentido, los resultados que se presentan parecen mostrar que existe una relación positiva entre estos aspectos y la salud en el trabajo. Este resultado induce a pensar que aquellos trabajadores carentes de estabilidad laboral o menor flexibilidad en el tiempo de trabajo están asociados con una mayor siniestralidad o bien con condiciones de trabajo más peligrosas, más estrés o la realización de sus funciones en entornos físicos menos agradables.

En lo que hace referencia a la Flexibilidad y seguridad (D05), se puede observar que ésta está vinculada positivamente con la Inclusión y acceso al mercado de trabajo (D06). Es decir, de los resultados se desprende que la posibilidad de que los trabajos sean más flexibles van asociados a mayores incorporaciones en el mercado de trabajo.

^a Visto desde el otro lado de la asociación, se diría que dado que los incrementos en la formación están asociados a mejoras con la igualdad de género, el colectivo que mejor formación presenta es el de las mujeres frente al de los hombres.

En lo referente a la Inclusión y acceso al mercado de trabajo (D06), los resultados muestran que ésta está relacionada con el Equilibrio con la vida cotidiana (D07), fenómeno difícil de explicar, y con la Diversidad y no discriminación (D09).

Como se han venido observando durante la explicación previa, dada la simetría de la matriz pocos comentarios quedan más que añadir. El más relevante es la alta correlación negativa (-0,76) existente entre la Diversidad y no discriminación (D09) y la Productividad (D10). Al respecto, parece que dicho resultado vuelve a mostrar un modelo de producción altamente intensivo en mano de obra, lo cual se refleja en su máximo exponente con la población inmigrante, la cual sólo puede optar a trabajos en sectores muy intensivos en mano de obra y, en consecuencia, de valor añadido bruto por ocupado sensiblemente inferior al de otros sectores.

4.3. Resultados por Categoría Profesional.

Este apartado del Informe se dedica a valorar, con un poco más de profundidad, cual ha sido la evolución, entre el año 2001 y 2006, de cada una de las categorías profesionales utilizadas en el estudio. No se entrará a realizar una estática comparativa entre ellas, dado que este ejercicio ya se ha realizado en los apartados previos cuando se ha explicado el estado y evolución del ICL global, así como el de cada una de las dimensiones. El primero de los cuadros de este apartado, el Cuadro 4.3.1, se destina a mostrar cómo han evolucionado las diferentes dimensiones en cada una de las diferentes categorías profesionales consideradas, es decir, para Directivos y profesionales, Técnicos y trabajadores y Operadores y trabajadores no cualificados. Con posterioridad se presenta un cuadro específico para cada una de las categorías profesionales con el objetivo de sintetizar la información más relevante desde el punto de vista territorial, sectorial y por tamaños de empresa de cada uno de los colectivos. Así, el Cuadro 4.3.2 sintetiza la información de Directivos y profesionales, el Cuadro 4.3.3 la de Técnicos y trabajadores, y el Cuadro 4.3.4 la de Operadores y trabajadores no cualificados.

Respecto a la primera de las categorías profesionales, los Directivos y profesionales, que son los que disponían de mejores niveles de calidad laboral en el año 2001, se puede observar que éstos apenas han variado su calidad laboral durante el sexenio (-0,1%, gráfico 4.3.1.1). A la vista de los resultados, las principales dimensiones que han impulsado este descenso son las caídas experimentadas en la D08 sobre Diálogo social (-12,4%), la D04 sobre Salud en el trabajo (-4,9%), la D10 sobre Productividad (-1,4%) y la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo (-5,5). Obsérvese que estos resultados no están vinculados (de forma específica) a efectos asociados a los cambios metodológicos esgrimidos anteriormente y recuérdese, a su vez, que la primera dimensión tiene un peso que es el doble de lo que pesan el resto de dimensiones en la configuración del ICL global. Ello ha contrarrestado la mejoría que se ha observado en la D06 sobre Inclusión y acceso al trabajo (15,7%), D09 sobre Diversidad y no discriminación (14,8%), en la D02 sobre Habilidades y aprendizaje (7,2%) o en la D03 sobre Igualdad de género (20,8%), entre las más destacadas.

En cambio, los Técnicos y trabajadores cualificados (gráfico 4.3.1.2) han mejorado de forma notable en ciertos aspectos sociales, dado que detrás de la mejora global del 8,1% se encuentra, de forma destacada, la D03 sobre Igualdad de género (29,5%), la D06 sobre Inclusión y acceso al mercado de trabajo (29,5%) y la D09 sobre Diversidad y no discriminación (23,7%). De hecho la gran mejoría experimentada en estas dimensiones ha

permitido la mejora global del índice y contrarrestar los efectos negativos de la caída en la D02 sobre Habilidades y aprendizaje (-6,3%), en la D10 sobre productividad (-1,1%) y, dado su peso final, en la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo (-3,3%).

La última de las categorías profesionales, la que integra a los Operadores y trabajadores no cualificados (gráfico 4.3.1.3), es la que ha mejorado de forma realmente sorprendente, como resultado de la mejora del colectivo de trabajadores inmigrantes y los cambios metodológicos en la EPA. Entre el 2001 y el 2006, ha mejorado un 25,9%. Si bien este colectivo, al igual que el resto de trabajadores ha bajado en la D10 sobre Productividad del trabajo (-1,1%), obsérvese que del resto de dimensiones, seis crecen por encima del 15% y la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo lo hace en un 5,1%, siendo el único colectivo que mejora en esta dimensión entre el 2001 y el 2006.

Finalmente, en el gráfico 4.3.1.4 se valora la dispersión que entre los índices asociados a cada una de las dimensiones en cada uno de los años en que se ha hecho seguimiento de la información. Como se puede observar, los Directivos y profesionales son los que presentan una dispersión mayor y ésta se mantiene más o menos estable durante el período de estudio con una ligera tendencia creciente. En cambio, los Operadores y trabajadores no cualificados han experimentado un salto entre el 2004 y el 2006 que refleja una menor convergencia en los índices asociados a cada una de las dimensiones. Un efecto que es incluso mayor en la categoría de los Técnicos y trabajadores cualificados.

Si se entra en más detalle a valorar la evolución que ha experimentado el colectivo de trabajadores Directivos y profesionales, se puede observar que, desde un punto de vista territorial (gráfico 4.3.2.1) la mejora se ha concentrado en las comunidades autónomas de Aragón (8,7%), Andalucía (5,5%), Galicia (4,4%), Canarias (3,9%) y Cantabria (3,5%). En cambio, en el País Vasco el descenso ha sido notable (-5,7%) y ya, en menor medida, también ha descendido su calidad laboral en Cataluña (-4,8%), Castilla La Mancha (-3%) y en Madrid (-1,8%), como descensos más relevantes.

Respecto a la distribución sectorial (gráfico 4.3.2.2) se puede observar que los Directivos y profesionales que han visto mejorar su calidad laboral son los que desempeñan sus funciones en los sectores de Otros servicios colectivos (5,6%), en el de la Construcción (3,8%), Maquinaria, material eléctrico y de transporte (3,4%) y Energía, química, caucho y metalurgia (3,4%), como mejoras más relevantes. En cambio, los Directivos y profesionales que han visto caer el nivel del ICL son los que trabajan en el sector del Comercio, hostelería

y reparaciones (-2,9%), en el Alimentación, textil, madera, papel y edición (-1,7%) y en la Administración pública, educación y sanidad (-0,3%).

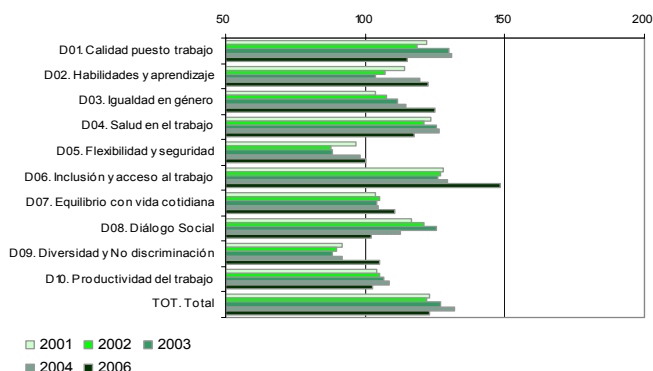
Para los diferentes tamaños empresariales (gráfico 4.3.2.3), sólo mejoran de forma relevante los Autónomos (5,4%) y empeoran de forma clara los que trabajan para Grandes empresas (-6,1%), aunque son los que parten de niveles más altos.

Respecto a los Técnicos y trabajadores cualificados, se puede observar en el gráfico 4.3.3.1 que en términos generales, éstos han mejorado su calidad laboral, entre el 2001 y el 2006, un 8,1% y que ésta ha sido general, en mayor o menor medida en todo el territorio. Ha sido especialmente relevante en las comunidades autónomas de Castilla León (22,3%), Extremadura (19,2%), La Rioja (16,0%), Baleares (13,4%) y Andalucía (11,0%). El resto de comunidades presentan mejoras más moderadas. En cambio, por sectores (gráfico 4.3.3.2) la mejora ha sido generalizada. Destacan los sectores de Otros servicios colectivos (17,1%), Construcción (14,6%), Maquinaria, material eléctrico y de transporte (14,5%), Energía, química, caucho y metalurgia (12,7%) y Agricultura, ganadería y pesca (12%). El resto de sectores han mejorado entre un 3% y un 10%. Respecto a las diferencias observadas por tamaño de empresa (gráfico 4.3.3.3) el único colectivo que ha visto como su ICL ha disminuido durante este período ha sido el de los Autónomos (apenas un -1%), hecho que no se ha dado entre los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas (10,6%) ni entre los que lo hacen para Grandes empresas (6,2%).

La última categoría profesional, la de los Operadores y trabajadores no cualificados (gráfico 4.3.4.1) es la que ha experimentado una mejoría más clara y notoria, en buena medida como resultado de una regularización de la población inmigrante que ha pasado a engrosar las filas de este colectivo de trabajadores. Así, los Operadores y trabajadores no cualificados han experimentado una mejora en el ICL global del 25,9%. Como se puede observar, dicha mejora ha sido generalizada en todo el territorio y con valores muy elevados, desde el mínimo observado en Asturias (15,3%) hasta un máximo observado en Castilla León (47%). Además obsérvese que esa mejora se acentúa de una forma especial entre el año 2004 y el 2006. El mismo efecto se observa para las agrupaciones sectoriales (gráfico 4.3.4.2), y en el caso de los diferentes tamaños empresariales (gráfico 4.3.4.3). En consecuencia, la mejora de este colectivo no depende ni del territorio, ni del sector ni tan solo del tamaño empresarial, ha sido una mejora importante y generalizada.

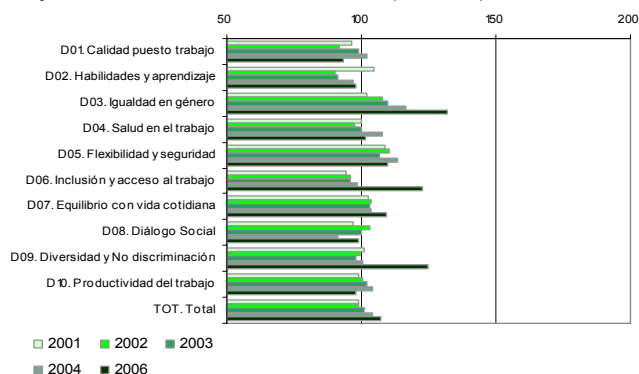
Cuadro 4.3.1. Análisis de las Dimensiones por Categoría Profesional

Gráfico 4.3.1.1. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Directivos y Profesionales. Por Dimensiones. (2001-2006).



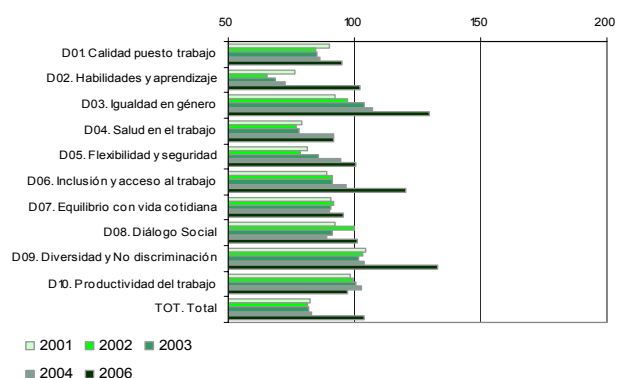
Dimensiones	Crec. (2001-2006)
D01. Calidad puesto trabajo	-5,50%
D02. Habilidades y aprendizaje	7,17%
D03. Igualdad en género	20,78%
D04. Salud en el trabajo	-4,89%
D05. Flexibilidad y seguridad	3,59%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	15,68%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,37%
D08. Diálogo Social	-12,39%
D09. Diversidad y No discriminación	14,84%
D10. Productividad del trabajo	-1,42%
TOT. Total	-0,06%

Gráfico 4.3.1.2. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Técnicos y Trabajadores Cualificados. Por Dimensiones. (2001-2006).



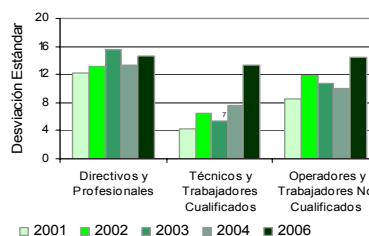
Dimensiones	Crec. (2001-2006)
D01. Calidad puesto trabajo	-3,31%
D02. Habilidades y aprendizaje	-6,30%
D03. Igualdad en género	29,51%
D04. Salud en el trabajo	1,64%
D05. Flexibilidad y seguridad	1,11%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	29,80%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,47%
D08. Diálogo Social	1,93%
D09. Diversidad y No discriminación	23,65%
D10. Productividad del trabajo	-1,05%
TOT. Total	8,08%

Gráfico 4.3.1.3. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Operadores y Trabajadores No Cualificados. Por Dimensiones. (2001-2006).



Dimensiones	Crec. (2001-2006)
D01. Calidad puesto trabajo	5,07%
D02. Habilidades y aprendizaje	33,88%
D03. Igualdad en género	40,69%
D04. Salud en el trabajo	15,47%
D05. Flexibilidad y seguridad	23,71%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	34,77%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	5,51%
D08. Diálogo Social	9,29%
D09. Diversidad y No discriminación	26,88%
D10. Productividad del trabajo	-1,06%
TOT. Total	25,90%

Gráfico 4.3.1.4. Convergencia en la Calidad de Vida Laboral en cada Categoría Profesional. (2001-2006)



Cuadro 4.3.2. Síntesis de los resultados para Directivos y Profesionales.

Gráfico 4.3.2.1. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Directivos y Profesionales. por Comunidades Autónomas. Global. (2001-2006)

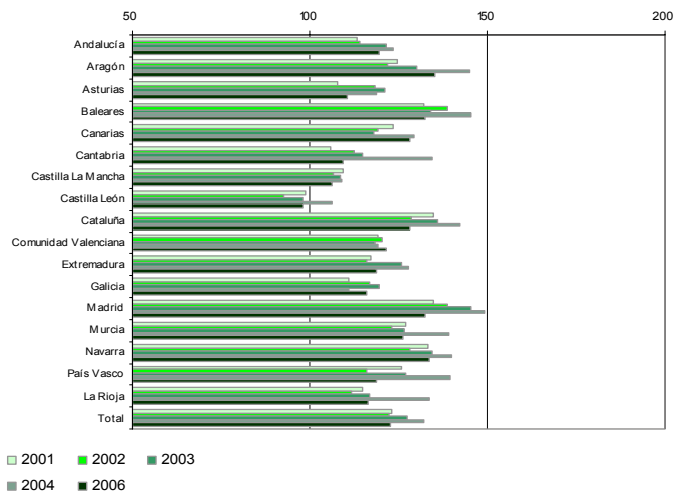


Gráfico 4.3.2.2. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Directivos y Profesionales. por Sectores. Global. (2001-2006)

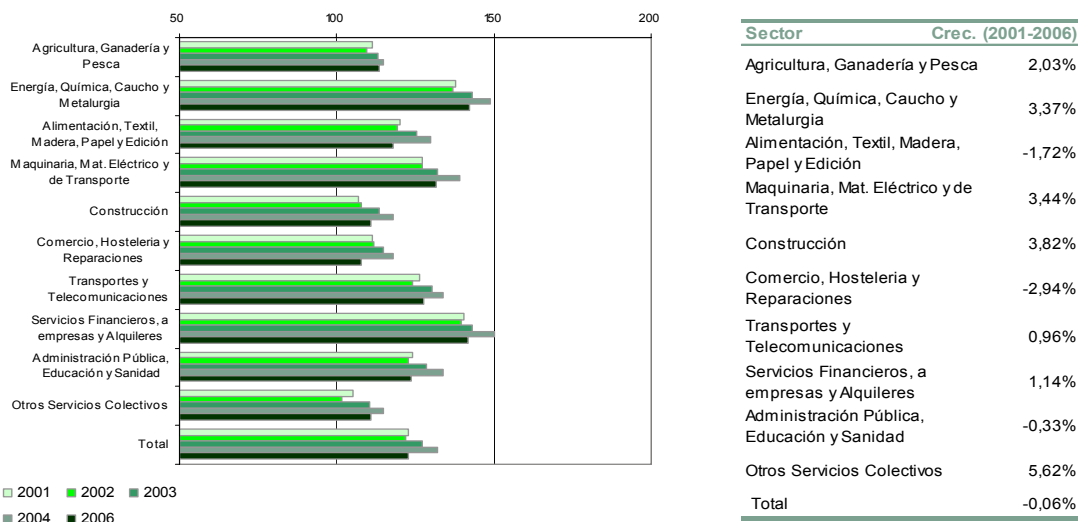
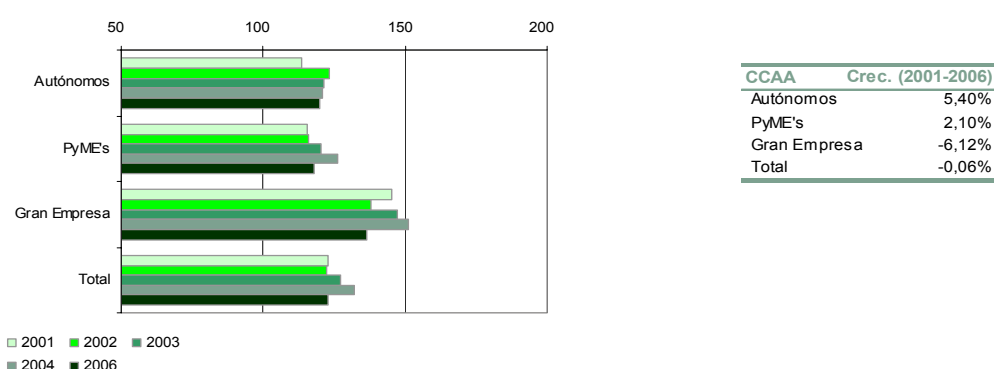
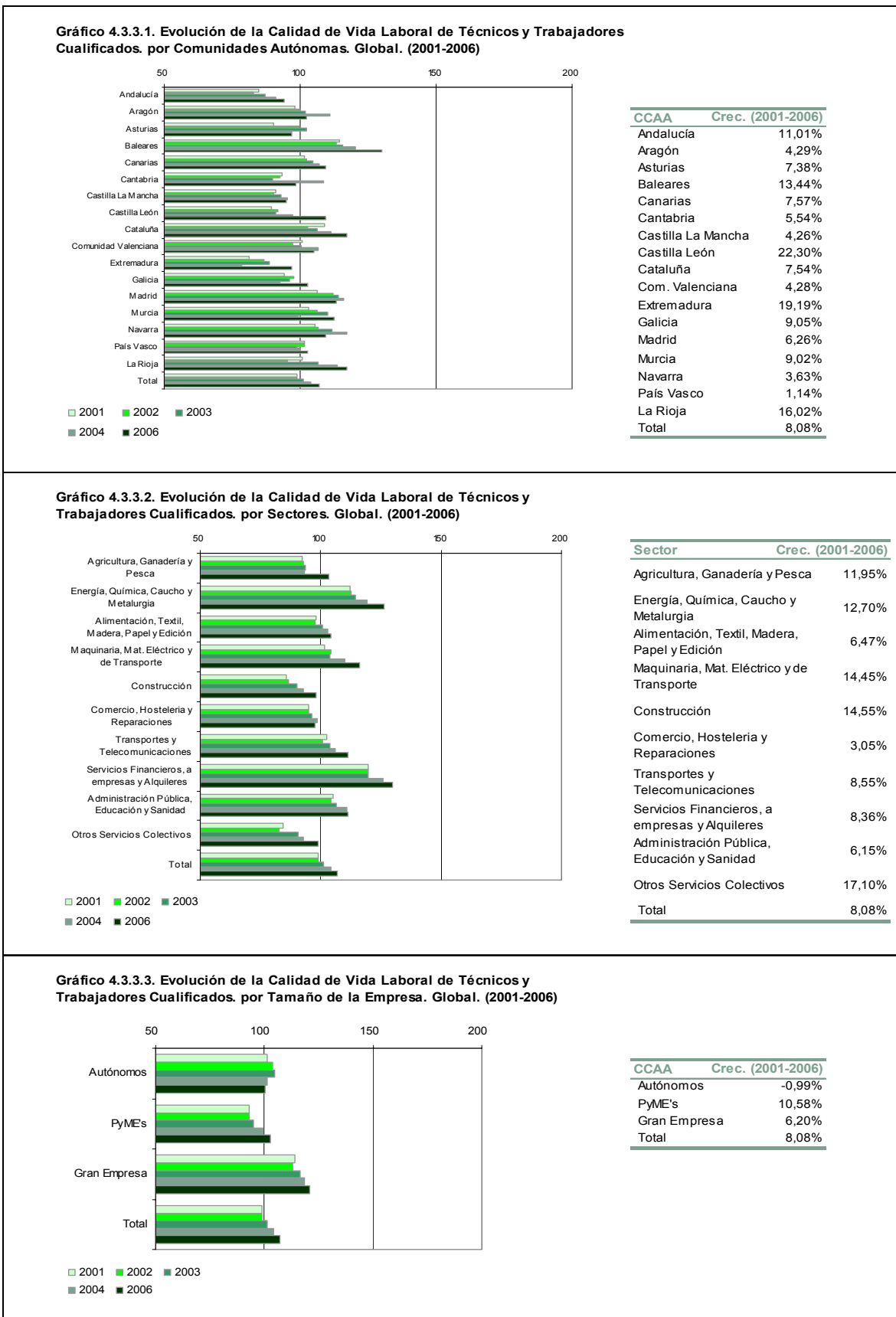


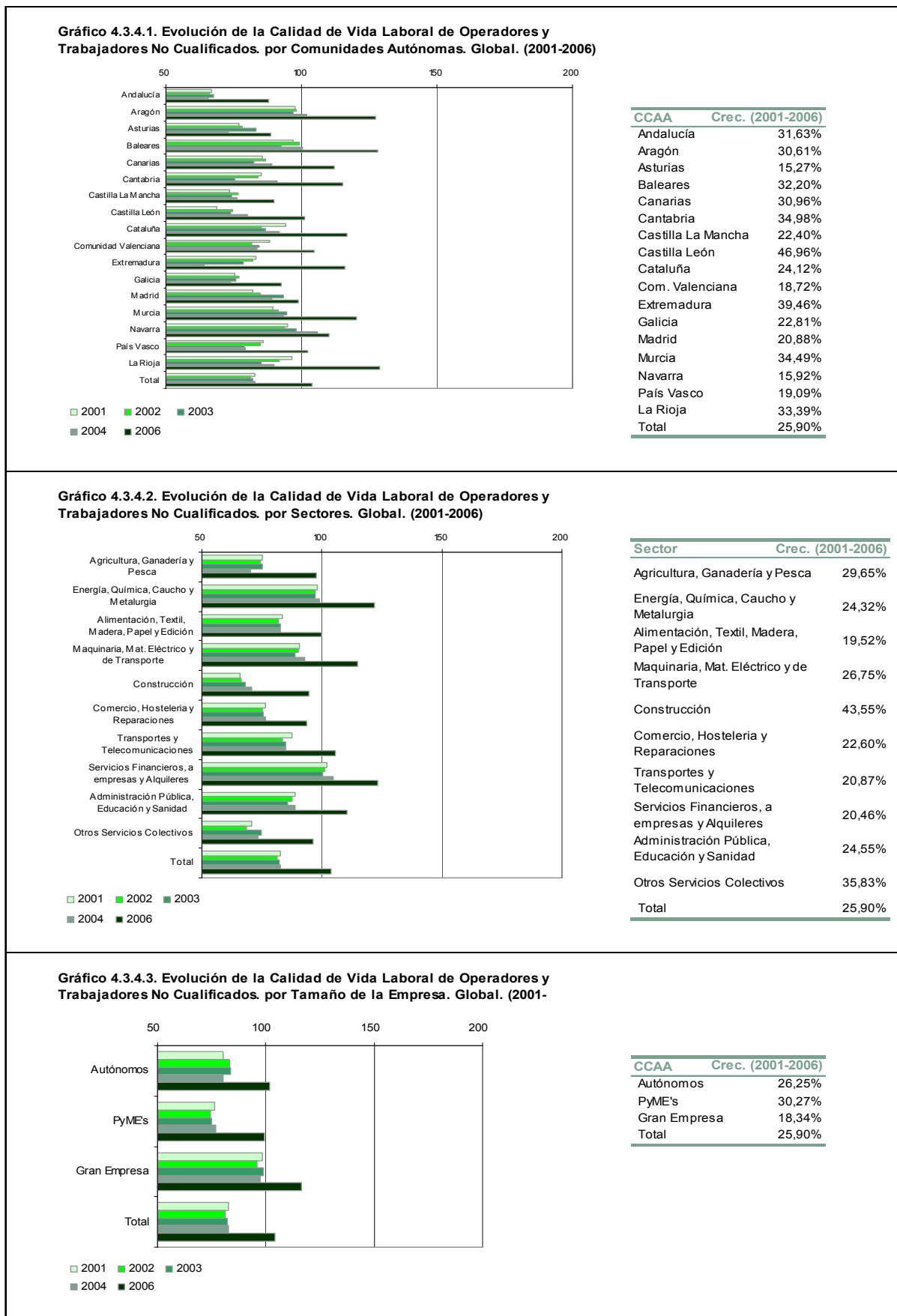
Gráfico 4.3.2.3. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Directivos y Profesionales. por Tamaño de la Empresa. Global. (2001-2006)



Cuadro 4.3.3. Síntesis de los resultados para Técnicos y Trabajadores Cualificados.



Cuadro 4.3.4. Síntesis de los resultados para Operadores y Trabajadores No Cualificados.



4.4. Resultados por Tamaño Empresarial.

Para analizar la dinámica seguida por los diferentes tamaños empresariales se seguirá la misma estructura que la que se ha presentado en el apartado anterior para las diferentes categorías profesionales. En consecuencia, tampoco se entrará en una estática comparativa entre los diferentes tamaños empresariales sino que se valorará la situación de cada una de ellas con un poco más de profundidad de lo que se hizo cuando se analizó el comportamiento del ICL global y el de las diferentes dimensiones. En el Cuadro 4.4.1, se sintetiza el comportamiento de los índices de cada dimensión y para cada tamaño empresarial y que justifican el comportamiento de los índices globales de cada tamaño empresarial considerado. El Cuadro 4.4.2, sintetiza los principales resultados para el caso de los Autónomos, el Cuadro 4.4.3 para el de Pequeñas y medianas empresas y, finalmente, en el Cuadro 4.4.4, se muestran los principales resultados para los trabajadores de Grandes empresas.

Respecto a la primera de las categorías de los diferentes tamaños empresariales, los Autónomos han mejorado un 5,4% durante el período 2001-2006 (gráfico 4.4.1.1). A la vista de los resultados, las dimensiones que más han incidido en esta mejora son la D06 sobre Inclusión y acceso al trabajo (27,7%), la D05 sobre Flexibilidad y seguridad (17,4%), la D09 sobre Diversidad y no discriminación (17,4%), la D02 sobre Habilidades y aprendizaje (15,3%) y la D03 sobre Igualdad de género (23,1%). En cambio, han penalizado a este colectivo de trabajadores la D04 sobre Salud en el trabajo (-7%), la D08 sobre Diálogo social (-4,0%) y, especialmente dado su peso, la D01 sobre Calidad del puesto de trabajo (-2,4%).

La mejora ha sido mayor en el caso de los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas (gráfico 4.4.1.2). Si bien, la relación de dimensiones que han mejorado o han empeorado han sido más o menos las mismas, las diferencias en intensidad ha hecho que este colectivo haya mejorado entre el 2001 y el 2006 un 12,2%. Han mejorado las dimensiones D02 (13,1%), D03 (35,9%), D06 (26,7%), D08 (1,6%) y D09 (19,2%), y empeoran la D01 (-0,9%) y D10 (-0,6%).

Finalmente, los trabajadores de Grandes empresas (4.4.1.3) han mejorado del orden de un 5,9%. Los resultados muestran que la penalización en la calidad laboral ha venido de la mano de la Formación (D02) y la Calidad intrínseca del puesto de trabajo (D01) y en Productividad del trabajo (D10). Éstas han retrocedido, respectivamente, un -12%, -4,4% y -2,7%. Estas tres dimensiones han contrarrestado las mejoras experimentadas en la D03

sobre Igualdad de género (18%), la D06 Inclusión y acceso al mercado (29,1%) y la D09 sobre Diversidad y no discriminación (33%).

Finalmente, en el gráfico 4.4.1.4 se muestra como ha evolucionado, durante el período 2001-2006, la dispersión de los índices correspondientes a las diez dimensiones para cada uno de los tamaños empresariales. En este sentido, el único tamaño empresarial en el que se observa una moderada convergencia durante el período es el de los trabajadores Autónomos. En cambio, los otros dos tamaños empresariales divergen dado que se puede observar que la dispersión de los índices de las diez dimensiones ha ido creciendo durante el período.

Una valoración más detallada sobre la evolución de la calidad laboral de los Autónomos se muestra en el Cuadro 4.4.2. En concreto, el gráfico 4.4.2.1 muestra como se ha comportado el ICL global para los Autónomos en las diferentes comunidades autónomas durante el período 2001-2006. En el conjunto del Estado, el ICL ha mejorado para los Autónomos un 5,4%. No obstante, esta mejoría, aunque generalizada, ha sido de diferente intensidad dependiendo del territorio. Así, han mejorado de forma muy destacada en La Rioja (24,1%), en Baleares (25,0%), Extremadura (16,5%), en Castilla León (16,1%) y Madrid (12,5%). En cambio, en otras partes del territorio los Autónomos se encuentran peor de lo que lo estaban en el año 2001. Los Autónomos de las comunidades de Murcia (-11,3%), País Vasco (-6,7%), Castilla La Mancha (-4,4%) y la Comunidad Valenciana (-4,2%), claramente han perdido calidad global durante el período.

Respecto a la agrupación sectorial utilizada para elaborar el presente informe (gráfico 4.4.2.2) se observan mejoras de los Autónomos en todos los sectores salvo en el de Comercio, hostelería y reparaciones, donde el ICL ha caído entre el 2001 i el 2006 un -1,6%. Destacan las mejoras que han experimentado el sector de Otros servicios colectivos (19,8%), Maquinaria, material eléctrico y de transporte (16,2%) o el de la Construcción (11,7%).

También se observan diferencias según la categoría profesional (gráfico 4.4.2.3). Así, los Autónomos Operadores y trabajadores no cualificados han mejorado el nivel del ICL en un 26,3% entre el 2001 y el 2006, y los Directivos y profesionales lo han hecho en un 5,4%. En cambio, los Técnicos y trabajadores cualificados han sufrido una pérdida del -1%.

A diferencia de lo observado en el caso de los Autónomos, los trabajadores que desempeñan sus funciones en una Pequeña y mediana empresa, han mejorado de forma

generalizada en todo el territorio español (Cuadro 4.4.3). El ICL para este colectivo ha crecido un 12,2% entre el 2001 y el 2006. Por comunidades autónomas (gráfico 4.4.3.1), destacan las mejoras que han experimentado en las comunidades de Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia y la Rioja. Todas ellas entre el 10% y el 25%. Los crecimientos más modestos se han apreciado en Asturias (5,5%) o en el País Vasco (5,6%).

Para los diferentes sectores considerados (gráfico 4.4.3.2) también se observa una mejora generalizada en las Pequeñas y medianas empresas, destacando particularmente la experimentada en Otros servicios colectivos (28,5%), Construcción (22,4%), Material eléctrico, y de transporte (22,8%) o en Agricultura, ganadería y pesca (20,4%).

Ya entrando en las diferentes categorías profesionales (gráfico 4.4.3.3) la mejoría más que destacable en las Pequeñas y medianas empresas ha sido la de los Operadores y trabajadores no cualificados, que han mejorado un 30,3%, muy por encima de los Técnicos y trabajadores cualificados (10,6%), mientras que el índice de calidad de los Directivos y profesionales de Pequeñas y medianas empresas han crecido un modesto 2,1%.

A diferencia de los trabajadores de Pequeñas y medianas empresas, los que lo hacen para las Grandes Empresas (gráfico 4.4.4.1) han mejorado un modesto 5,9%. En este caso, si bien la mejora ha sido generalizada, también, como en el caso anterior, la intensidad ha sido diferente dependiendo de la zona de España. Frente a los buenos resultados de Cantabria (21,2%) y de Extremadura (22,8%), se puede observar éstos han sido nulos Madrid y más modestos en comunidades autónomas como las de Murcia (2%) o el País Vasco (1,7%).

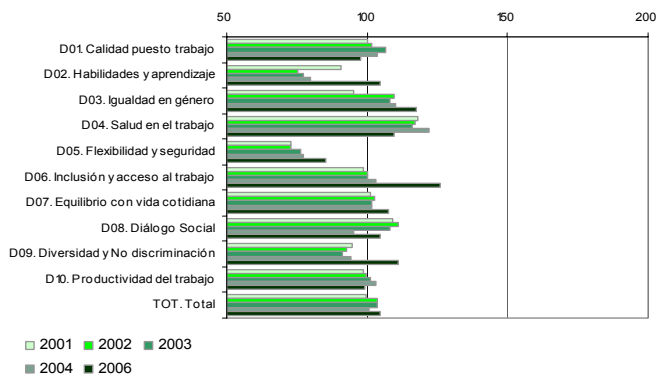
Los resultados sectoriales (gráfico 4.4.4.2) también presentan ciertas peculiaridades dignas de mención. El único sector donde el ICL de las Grandes empresas ha caído respecto a las posiciones que presentaba en el 2001 es el de Administración pública, educación y sanidad (-1,8%). También se observa una tímida mejora en Comercio, hostelería y reparaciones (0,8%). Todos los demás mejoran posiciones, especialmente los de la Agricultura, ganadería y pesca (13,6%), Otros servicios colectivos (13,2%), Maquinaria, material eléctrico y de transporte (12,3%), de Energía, química, caucho y metalurgia (12,4%) y Construcción (10,6%).

Respecto a las diferentes categorías profesionales en las Grandes empresas (4.4.4.3) se observa un claro empeoramiento en el índice de calidad laboral en el caso de los Directivos y profesionales (-6,1%); en cambio, el ICL de los Operadores y trabajadores no cualificados

ha crecido de forma notable (18,3%). Para acabar, también ha mejorado, aunque en menor medida en el caso de los Técnicos y trabajadores cualificados (6,2%). Resultados que vuelven a mostrar el efecto de la regularización de la población inmigrante así como el cambio metodológico de la EPA.

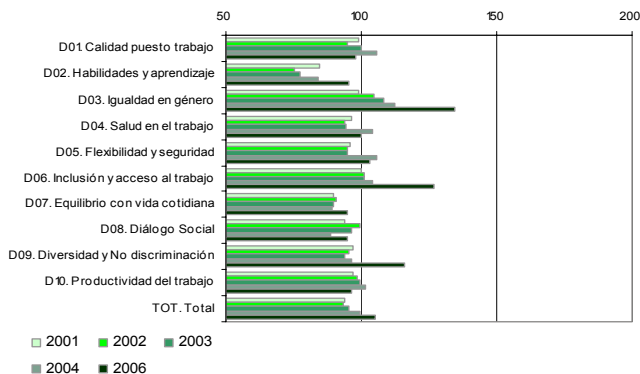
Cuadro 4.4.1. Análisis de las Dimensiones por Tamaño Empresarial

Gráfico 4.4.1.1. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Autónomos. Por Dimensiones. (2001-2006).



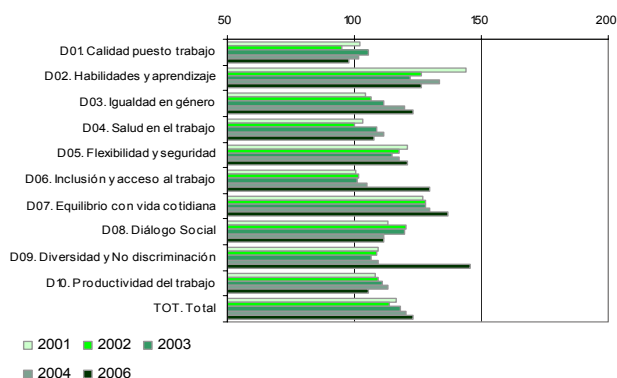
Dimensiones	Crec. (2001-2006)
D01. Calidad puesto trabajo	-2,40%
D02. Habilidades y aprendizaje	15,29%
D03. Igualdad en género	23,02%
D04. Salud en el trabajo	-7,02%
D05. Flexibilidad y seguridad	17,36%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	27,72%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,53%
D08. Diálogo Social	-3,98%
D09. Diversidad y No discriminación	17,37%
D10. Productividad del trabajo	0,52%
TOT. Total	5,41%

Gráfico 4.4.1.2. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de PyME's. Por Dimensiones. (2001-2006).



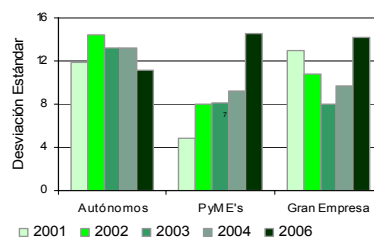
Dimensiones	Crec. (2001-2006)
D01. Calidad puesto trabajo	-0,94%
D02. Habilidades y aprendizaje	13,08%
D03. Igualdad en género	35,91%
D04. Salud en el trabajo	3,87%
D05. Flexibilidad y seguridad	7,78%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	26,67%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	5,91%
D08. Diálogo Social	1,60%
D09. Diversidad y No discriminación	19,21%
D10. Productividad del trabajo	-0,58%
TOT. Total	12,22%

Gráfico 4.4.1.3. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Gran Empresa. Por Dimensiones. (2001-2006).



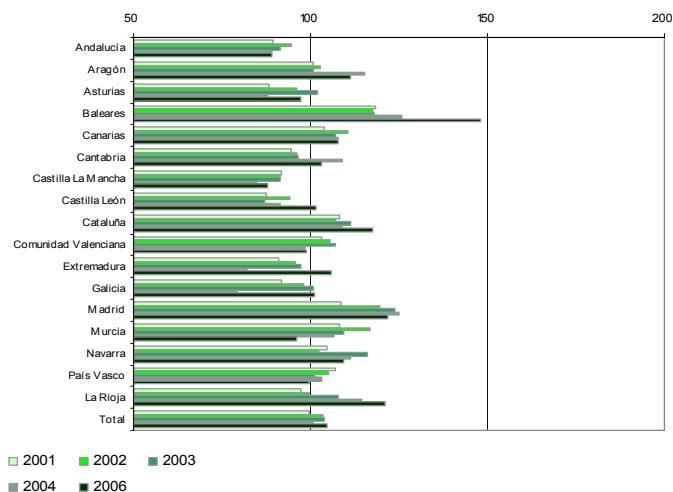
Dimensiones	Crec. (2001-2006)
D01. Calidad puesto trabajo	-4,41%
D02. Habilidades y aprendizaje	-11,97%
D03. Igualdad en género	18,01%
D04. Salud en el trabajo	4,22%
D05. Flexibilidad y seguridad	-0,18%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	29,05%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	7,77%
D08. Diálogo Social	-1,19%
D09. Diversidad y No discriminación	32,95%
D10. Productividad del trabajo	-2,68%
TOT. Total	5,85%

Gráfico 4.4.1.4. Convergencia en la Calidad de Vida Laboral en cada Tamaño Empresarial(2001-2006)



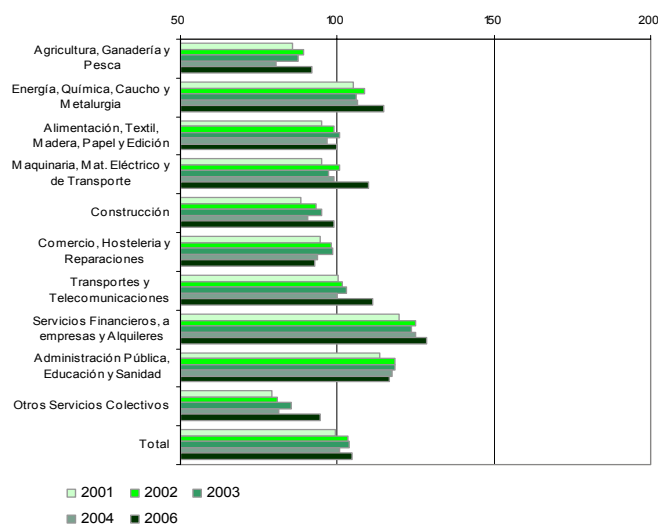
Cuadro 4.4.2. Síntesis de los resultados para Autónomos.

Gráfico 4.4.2.1. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Autónomos. por Comunidades Autónomas. Global. (2001-2006)



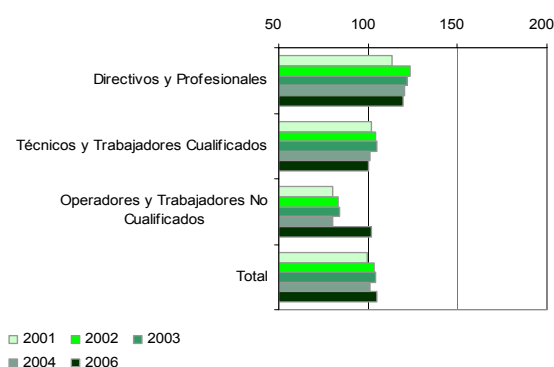
CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	-0,54%
Aragón	10,50%
Asturias	9,91%
Baleares	24,96%
Canarias	3,74%
Cantabria	9,20%
Castilla La Mancha	-4,36%
Castilla León	16,10%
Cataluña	8,47%
Com. Valenciana	-4,16%
Extremadura	16,52%
Galicia	10,10%
Madrid	12,47%
Murcia	-11,27%
Navarra	4,44%
Pais Vasco	-6,70%
La Rioja	24,13%
Total	5,41%

Gráfico 4.4.2.2. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Autónomos. por Sectores. Global. (2001-2006)



Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	7,20%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	9,43%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	5,24%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	16,15%
Construcción	11,73%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	-1,58%
Transportes y Telecomunicaciones	10,79%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	7,45%
Administración Pública, Educación y Sanidad	2,92%
Otros Servicios Colectivos	19,79%
Total	5,41%

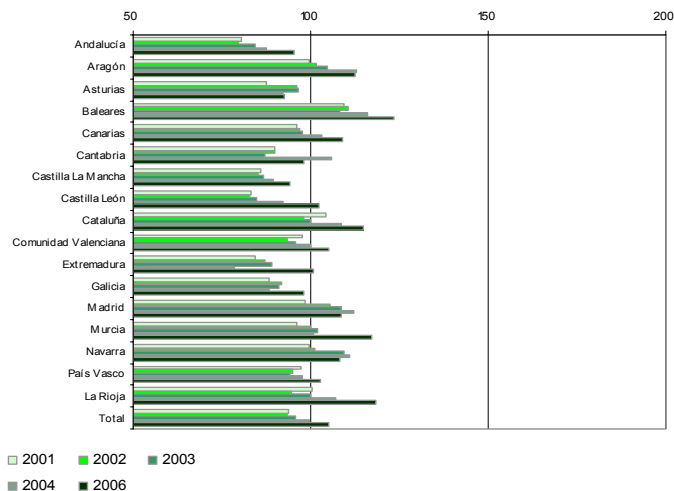
Gráfico 4.4.2.3. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Autónomos. por Categoría Profesional Global. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Directivos y Profesionales	5,40%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	-0,99%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	26,25%
Total	5,41%

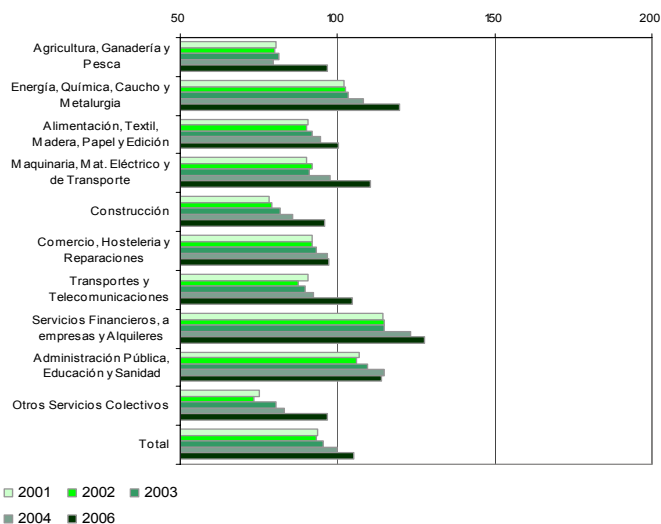
Cuadro 4.4.3. Síntesis de los resultados para PyME's.

Gráfico 4.4.3.1. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de PyME's. por Comunidades Autónomas. Global. (2001-2006)



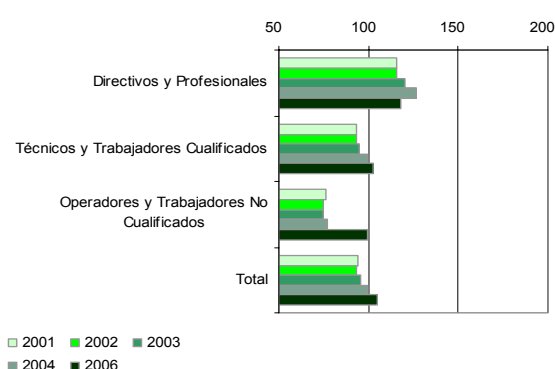
Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	20,41%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	17,17%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	10,59%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	22,79%
Construcción	22,39%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	5,68%
Transportes y Telecomunicaciones	15,44%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	11,28%
Administración Pública, Educación y Sanidad	6,58%
Otros Servicios Colectivos	28,47%
Total	12,22%

Gráfico 4.4.3.2. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de PyME's. por Sectores. Global. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Directivos y Profesionales	2,10%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	10,58%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	30,27%
Total	12,22%

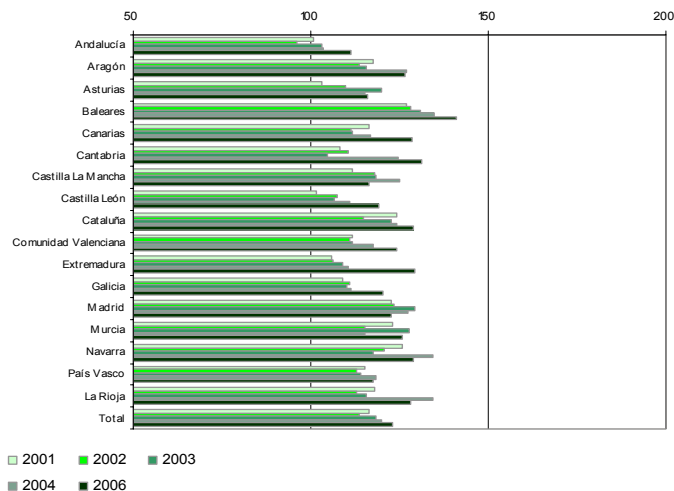
Gráfico 4.4.3.3. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de PyME's. por Categoría Profesional Global. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Directivos y Profesionales	2,10%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	10,58%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	30,27%
Total	12,22%

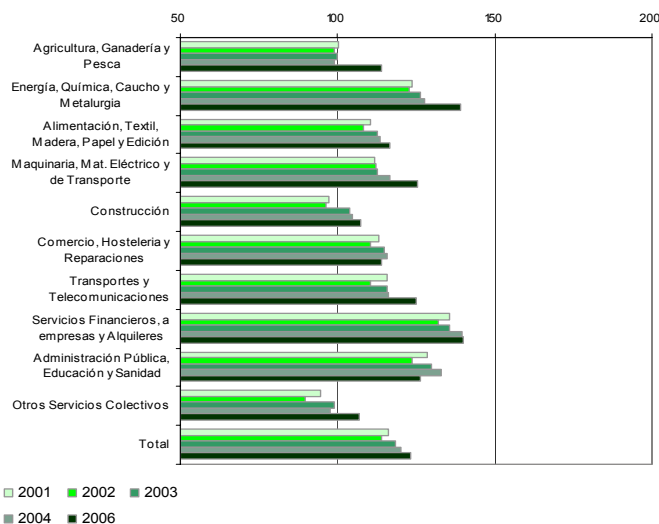
Cuadro 4.4.4. Síntesis de los resultados para Gran Empresa.

Gráfico 4.4.4.1. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Gran Empresa. por Comunidades Autónomas. Global. (2001-2006)



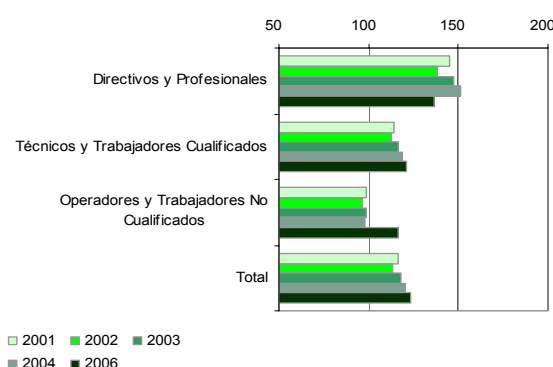
CCAA	Crec. (2001-2006)
Andalucía	10,23%
Aragón	7,87%
Asturias	12,57%
Baleares	10,94%
Canarias	10,68%
Cantabria	21,17%
Castilla La Mancha	4,15%
Castilla León	17,11%
Cataluña	3,75%
Com. Valenciana	11,18%
Extremadura	22,24%
Galicia	10,52%
Madrid	0,02%
Murcia	1,99%
Navarra	2,63%
País Vasco	1,71%
La Rioja	8,75%
Total	5,85%

Gráfico 4.4.4.2. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Gran Empresa. por Sectores. Global. (2001-2006)



Sector	Crec. (2001-2006)
Agricultura, Ganadería y Pesca	13,57%
Energía, Química, Caucho y Metalurgia	12,40%
Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	5,65%
Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	12,34%
Construcción	10,59%
Comercio, Hostelería y Reparaciones	0,80%
Transportes y Telecomunicaciones	7,90%
Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	3,23%
Administración Pública, Educación y Sanidad	-1,82%
Otros Servicios Colectivos	13,18%
Total	5,85%

Gráfico 4.4.4.3. Evolución de la Calidad de Vida Laboral de Gran Empresa. por Categoría Profesional Global. (2001-2006)



CCAA	Crec. (2001-2006)
Directivos y Profesionales	-6,12%
Técnicos y Trabajadores Cualificados	6,20%
Operadores y Trabajadores No Cualificados	18,34%
Total	5,85%

4.5. Informe detallado por Sectores de Actividad.

4.5.1. Análisis General.

En este apartado de análisis general del comportamiento del ICL para los diferentes sectores económicos nos centraremos en realizar unos breves comentarios sobre el ICL global de cada sector, ya que el análisis dimensional ya se ha realizado en el apartado 4.2 del presente informe. Además, en el segundo epígrafe de este apartado 4.5 se presenta una ficha de dos páginas en las que se sintetizan, ya con más profundidad, todos los resultados sectoriales teniendo en cuenta las diferentes agrupaciones consideradas en el estudio (territorio, categoría profesional y tamaño empresarial). Así, en el Cuadro 4.5.1 se muestra una síntesis de la evolución durante el período 2001-2006 del ICL global para cada uno de los sectores económicos considerados en la elaboración de este informe.

El gráfico 4.5.1.1 muestra un gráfico de dispersión que permite realizar una comparativa para cada uno de los sectores entre la posición que presentaba el ICL en el año 2001 con la que se ha registrado en el año 2006. Como se puede observar la orientación de la nube de puntos va de izquierda a derecha y de abajo a arriba. Es decir, el ICL ha crecido de forma generalizada en todos los sectores durante el sexenio. De hecho, si se observa la tabla adjunta, se puede apreciar que el mínimo de ese crecimiento lo ha registrado el sector de Comercio, hostelería y reparaciones, con un 3,8% y el máximo se ha registrado en el sector de Otros servicios colectivos, con un 22,7%. Asimismo, se puede apreciar que el gráfico muestra cuatro cuadrantes diferenciados por la intersección de dos líneas sólidas. La del eje de abscisas se encuentra ubicada en el valor de 100 puntos, media del ICL global para el conjunto de la economía en el año 2001. En el eje de ordenadas la línea sólida se ubica en el valor 109,6, valor obtenido por el ICL para el conjunto del Estado en el año 2006. Como se puede observar, existen un conjunto de sectores que a pesar de haber experimentado una mejora en sus ICL's se encuentran en el cuadrante inferior izquierdo, es decir, los trabajadores pertenecientes a los sectores de: Agricultura, ganadería y pesca; Alimentación, textil, madera, papel y edición; Construcción, Comercio, hostelería y reparaciones y, finalmente, Otros servicios colectivos, se encontraban debajo del promedio estatal en el 2001 y continúan en dicha situación en el 2006.

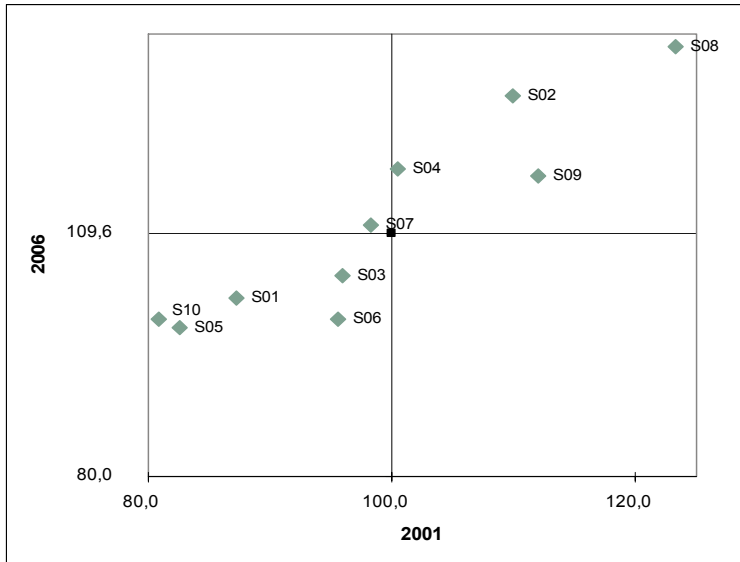
También se puede observar que los sectores de Energía, química, caucho y metalurgia; el de Maquinaria, material eléctrico y de transporte; el de Administración pública, educación y sanidad; y finalmente, el de Servicios financieros a empresas y alquileres, continúan por

encima de la media y con valores de los ICL notablemente elevados, especialmente en el caso de la Energía y los Servicios financieros.

Finalmente, cabe remarcar el caso especial Transportes y telecomunicaciones. En este caso no sólo se ha mejorado la calidad laboral (12,6%) sino que en el 2006 se ha mejorado su posición relativa respecto a la posición que en que se encontraba en el 2001, dado que en el 2001 se encontraba por debajo de la media española, y en el 2006 ha superado este listón.

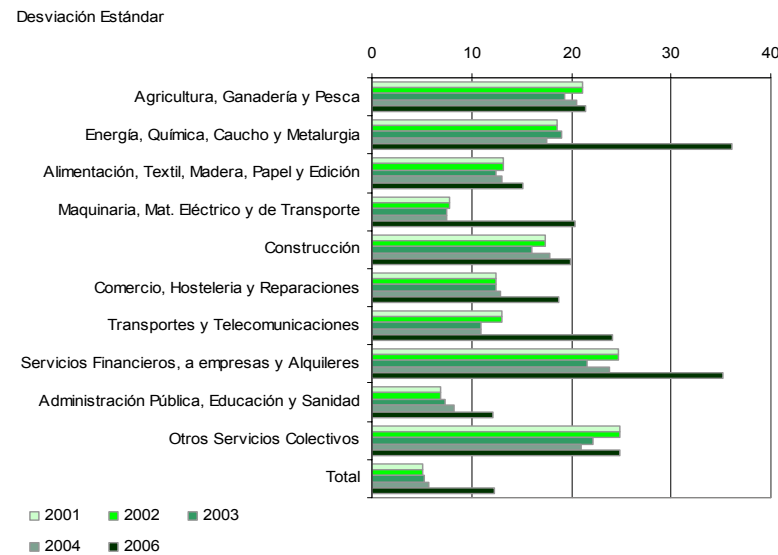
Para acabar con este repaso generalizado sobre el comportamiento del ICL global sectorial, en el gráfico 4.5.1.2 se muestra como ha evolucionado la dispersión de la serie de índices de cada una de las diez dimensiones para cada sector durante el período 2001-2006. Como se puede observar ésta ha incrementado en todos los casos a partir de los resultados correspondientes al 2006. Esto ha sido el resultado de los dos cambios que se vienen comentando durante todo el informe y que, fundamentalmente, son el cambio metodológico de la EPA y el proceso de regularización de la forma inmigrante. Al afectar de forma especial a las dimensiones D06 y D099, y en menor medida a la D03 y a la D05, las mejoras experimentadas en de los índices de estas dimensiones han sido notablemente superiores a las mostradas en el resto y, en consecuencia, la dispersión ha incrementado en todos los casos.

Gráfico 4.5.1.1. Comparativa entre la situación del ICL sectorial entre el 2001 y el 2006.



Sector de Actividad	2001	2006	Variación
S01. Agricultura, Ganadería y Pesca	87,27	101,81	16,66%
S02. Energía, Química, Caucho y Metalurgia	109,98	126,50	15,03%
S03. Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	95,98	104,44	8,81%
S04. Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	100,43	117,60	17,09%
S05. Construcción	82,59	98,24	18,95%
S06. Comercio, Hostelería y Reparaciones	95,52	99,15	3,79%
S07. Transportes y Telecomunicaciones	98,32	110,61	12,50%
S08. Servicios Financieros, a empresas y Alquileres	123,30	132,46	7,42%
S09. Administración Pública, Educación y Sanidad	112,02	116,74	4,21%
S10. Otros Servicios Colectivos	80,86	99,22	22,70%
Total	100	109,59	9,59%

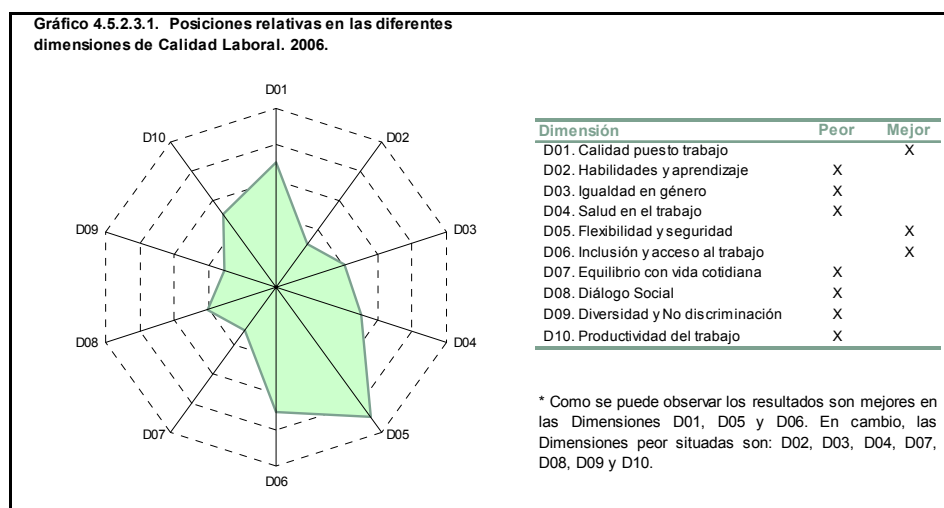
Gráfico 4.5.1.2. Evolución de la Convergencia de los ICL sectoriales.



4.5.2. Fichas Sectoriales.

Dado el volumen información existente para cada uno de los sectores económicos analizados, se ha preferido realizar una ficha (Cuadro 4.5.2.3)^a de dos páginas para cada uno de ellos. A diferencia de las fichas que se han mostrado en las páginas precedentes, en este caso son fichas autocontenidas y pretenden dar, de una forma simple y sencilla, toda la información relevante de cada sector.

Para entender qué se explica y cómo se explica toda esta información, a continuación se comentará de forma más detallada la ficha del tercer sector, que corresponde al sector de la Alimentación, textil, madera, papel y edición. En este caso, al principio de la primera página de la ficha se muestra el siguiente gráfico:

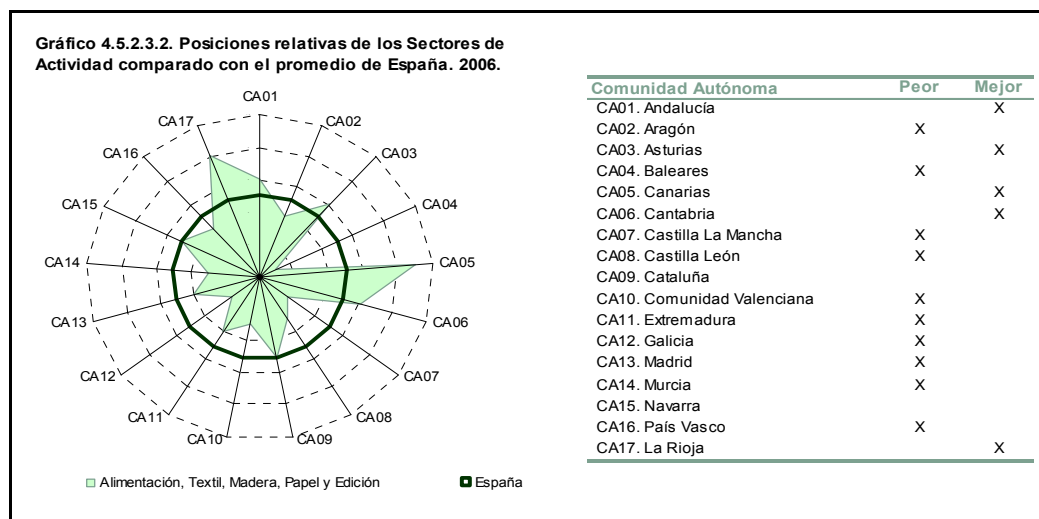


El gráfico radial que se muestra es una síntesis del siguiente ejercicio. Por cada eje radial, es decir, para cada dimensión, se ordenan de menor a mayor los ICLs de cada sector económico. Así, por ejemplo, el radio donde se ubica la dimensión D01 muestra el orden de esta dimensión del sector de Alimentación, textil, madera, papel y edición, dentro de los diez índices de la D01 para los diez sectores de actividad. Cuanto más alejado del origen se encuentre la dimensión correspondiente, el sector económico presentará mayor calidad laboral que los otros sectores, siendo mínima cerca del origen (posición 1) y máxima en el

^a Cada ficha presenta dos páginas cuya numeración de Cuadros sigue el siguiente esquema. Cuadro 4.5.2.#, donde el símbolo de sostenido toma los valores de 1 a 10, asociados a cada una de las diez agrupaciones sectoriales utilizadas en el presente informe. Estas son: (# = 1) Agricultura, Ganadería y Pesca; (# = 2) Energía, Química, Caucho y Metalurgia; (# = 3) Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición; (# = 4) Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte; (# = 5) Construcción; (# = 6) Comercio, Hostelería y Reparaciones; (# = 7) Transportes y Telecomunicaciones; (# = 8) Servicios Financieros, a empresas y Alquileres; (# = 9) Administración Pública, Educación y Sanidad, y finalmente, (# = 10) Otros Servicios Colectivos.

extremo exterior del radio (posición 10). Esta información se sintetiza en la tabla adjunta, donde se muestran las dimensiones que se encuentran en peor o mejor posición relativa respecto al resto de sectores económicos. En este caso se puede observar que aquellas dimensiones cuyo radio del gráfico es menor son las dimensiones D02, D03, D04, D07, D08, D09 y D10. En cambio, el sector presenta una mejor calidad laboral en el caso de las dimensiones D01, D05 y D06.

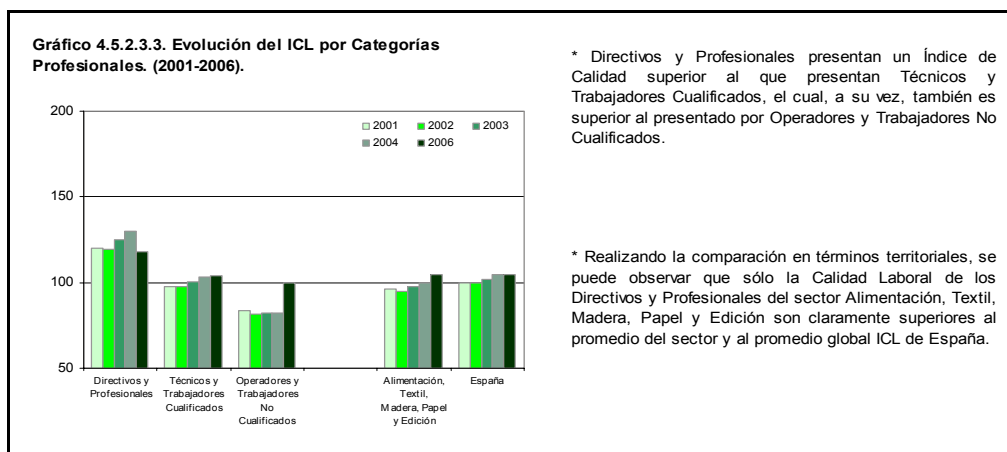
A continuación de este gráfico radial, se presenta otro gráfico radial de características semejantes al anterior, pero sobre el que también se han de hacer algunas puntualizaciones para que su análisis no conduzca a error. Dicho gráfico es como el que se presenta a continuación:



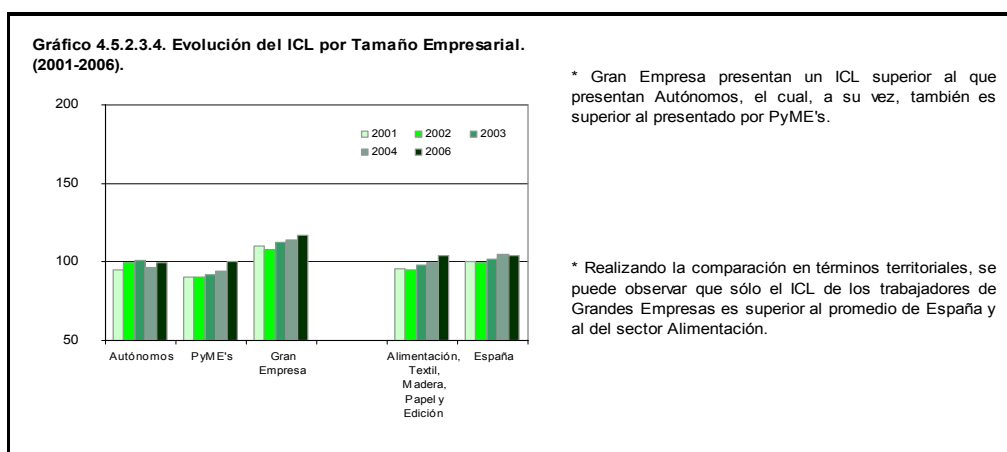
En este caso lo que se realiza es una comparativa territorial. Obsérvese que existen 17 ejes radiales. En cada eje se muestra la posición relativa que ocupa la calidad laboral del sector (en este caso Alimentación, textil, madera, papel y edición) en cada una de las 17 comunidades autónomas comparado con los sectores de la propia comunidad autónoma. Obsérvese que a su vez se muestra una línea concéntrica que marca la posición de la calidad laboral del sector para el conjunto de la economía española. Ese es el motivo de que en cada eje se observe el mismo valor. Así, por ejemplo, si se observa el eje radial correspondiente a CA05 (Canarias), se puede observar que la calidad laboral del sector comparada con el resto de sectores de la CA05 es superior que la calidad laboral del mismo sector para el conjunto del Estado español. Esta información es la que se sintetiza en la tabla adjunta al gráfico. Nótese que aquellas comunidades en las que la posición relativa del sector respecto al resto de sectores de la comunidad autónoma es la misma que para el

conjunto del Estado no se marca ninguna de las dos columnas. En este caso esto sucede en las comunidades autónomas de Cataluña y Navarra.

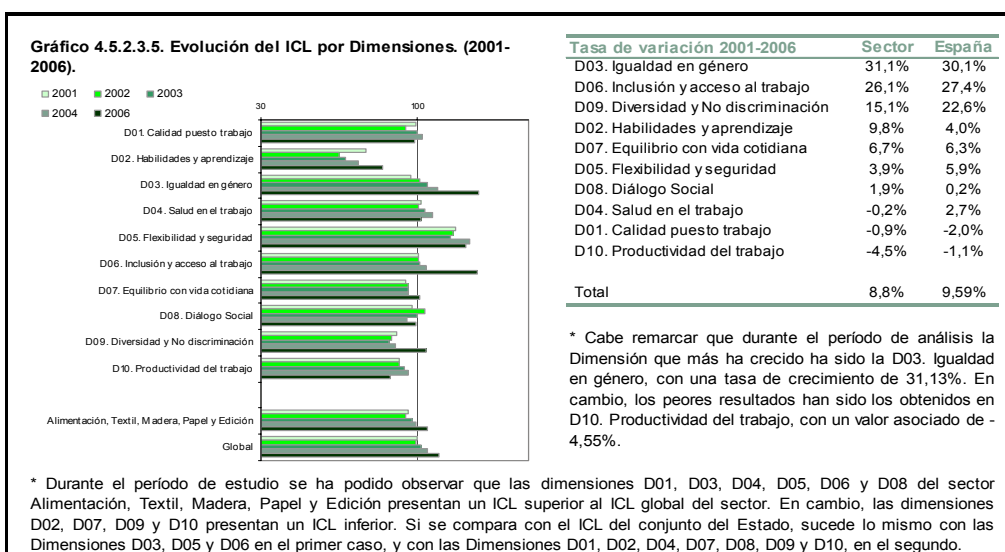
El siguiente gráfico de la primera página de la ficha muestra la evolución que ha seguido el ICL del sector pero en el caso de las diferentes categorías profesionales que se han considerado en el estudio (Directivos y profesionales, Técnicos y trabajadores cualificados, y finalmente, Operadores y trabajadores no cualificados). Para poder mantener un punto de referencia, junto a los índices de cada una de las categorías profesionales se han graficado los índices correspondientes al global del sector, así como el obtenido para el conjunto de la economía española, es decir, el ICL global. Asimismo, se facilita un breve comentario descriptivo del gráfico.



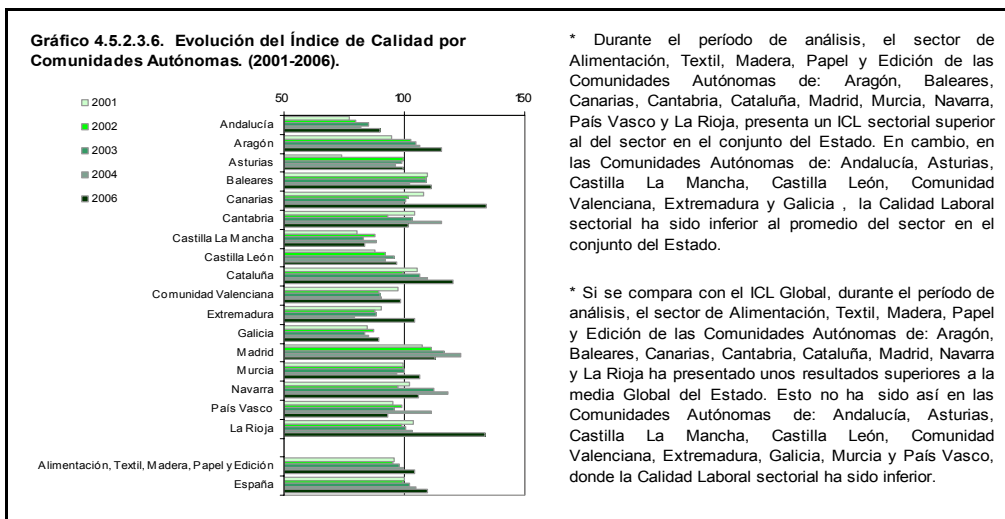
Ya en la segunda hoja de la ficha que se presenta para cada sector, se muestra un gráfico exactamente igual al anterior salvo que en este caso se utiliza la información correspondiente a la agrupación por tamaño empresarial (Autónomos, Pequeñas y medianas empresas y Grandes empresas).



El segundo gráfico de la segunda página de la ficha sectorial muestra la evolución del ICL del sector para cada una de las diez dimensiones consideradas en el estudio, así como el total. Como en casos anteriores se ofrece la información de referencia del índice global del sector así como del índice global de toda la economía. Además, se facilita una tabla en la que se puede observar la variación experimentada por cada una de las dimensiones en el sector correspondiente y se compara la variación experimentada por la misma dimensión en el conjunto del Estado español.



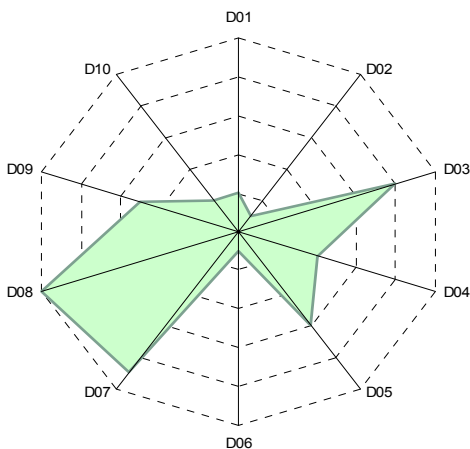
Para acabar, el último de los gráficos que se presenta en las fichas sectoriales permite ver la evolución temporal que ha experimentado el ICL sectorial en cada una de las diecisiete de comunidades autónomas estudiadas. Asimismo, como en casos anteriores y para tener puntos de referencia se facilitan los índices globales para el sector en el conjunto de España así como el ICL global obtenido para el conjunto del Estado.



A continuación se muestran las fichas correspondientes a cada sector desde el cuadro 4.5.2.1 hasta el cuadro 5.4.2.10, las cuales constan de dos páginas, y siguen el orden correlativo que ya se ha mostrado con anterioridad: Agricultura, ganadería y pesca; Energía, química, caucho y metalurgia; Alimentación, textil, madera, papel y edición; Maquinaria, mat. eléctrico y de transporte; Construcción; Comercio, hostelería y reparaciones; Transportes y telecomunicaciones; Servicios financieros, a empresas y alquileres; Administración pública, educación y sanidad, y finalmente, Otros servicios colectivos.

Cuadro 4.5.2.1. Sector. Agricultura, Ganadería y Pesca. (I)

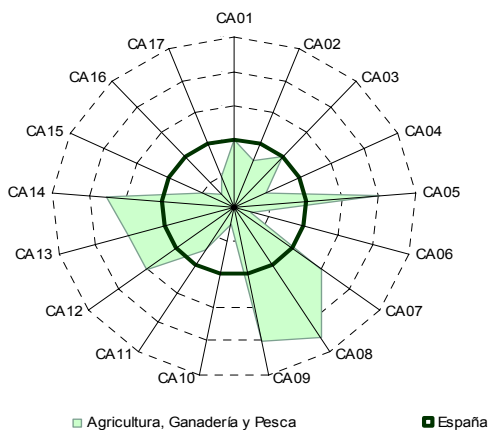
Gráfico 4.5.2.1.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo	X	
D02. Habilidades y aprendizaje	X	
D03. Igualdad en género		X
D04. Salud en el trabajo		
D05. Flexibilidad y seguridad		X
D06. Inclusión y acceso al trabajo	X	
D07. Equilibrio con vida cotidiana		X
D08. Diálogo Social		X
D09. Diversidad y No discriminación		
D10. Productividad del trabajo	X	

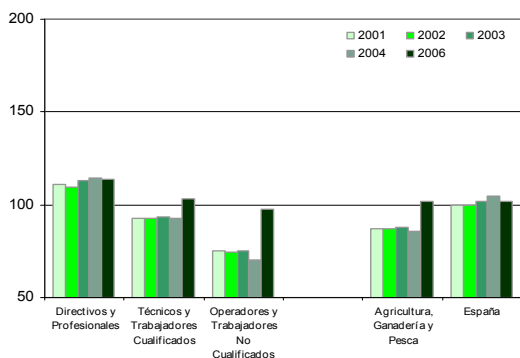
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D03, D05, D07 y D08. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D01, D02, D06 y D10.

Gráfico 4.5.2.1.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía		
CA02. Aragón	X	
CA03. Asturias		
CA04. Baleares	X	
CA05. Canarias		X
CA06. Cantabria	X	
CA07. Castilla La Mancha		X
CA08. Castilla León		X
CA09. Cataluña		X
CA10. Comunidad Valenciana	X	
CA11. Extremadura	X	
CA12. Galicia		X
CA13. Madrid		X
CA14. Murcia		X
CA15. Navarra	X	
CA16. País Vasco	X	
CA17. La Rioja	X	

Gráfico 4.5.2.1.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

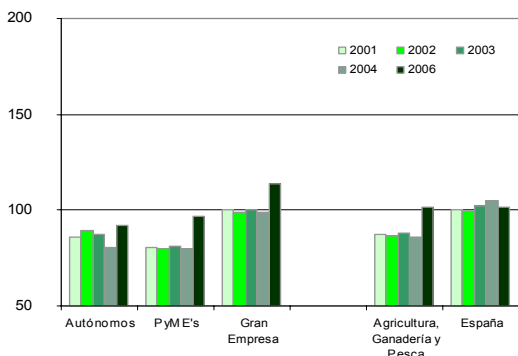


* Directivos y Profesionales en el sector presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que la Calidad Laboral en el caso de Directivos y Profesionales (en el sector) y en menor medida, para los Técnicos Cualificados, es superior al ICL global de España y al promedio de Agricultura, Ganadería y Pesca.

Cuadro 4.5.2.1. Sector. Agricultura, Ganadería y Pesca. (II)

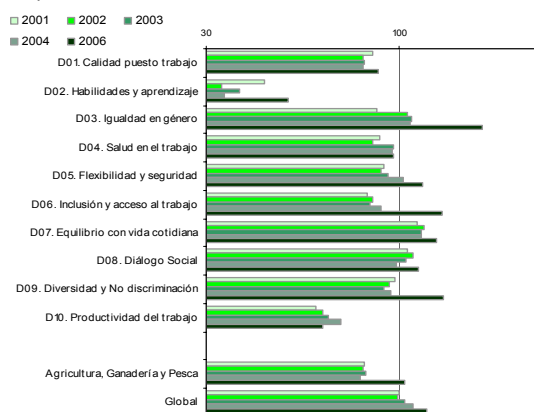
Gráfico 4.5.2.1.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores de Grandes Empresas es superior al promedio de España y al del sector Agrario.

Gráfico 4.5.2.1.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

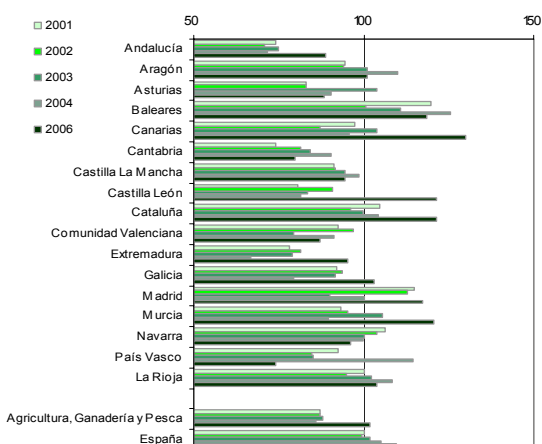


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D03. Igualdad en género	41,9%	30,1%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	30,8%	27,4%
D09. Diversidad y No discriminación	17,8%	22,6%
D02. Habilidades y aprendizaje	16,1%	4,0%
D05. Flexibilidad y seguridad	14,8%	5,9%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,3%	6,3%
D04. Salud en el trabajo	5,3%	2,7%
D10. Productividad del trabajo	4,0%	-1,1%
D08. Diálogo Social	3,9%	0,2%
D01. Calidad puesto trabajo	2,5%	-2,0%
Total	16,7%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 41,87%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D01. Calidad puesto trabajo, con un valor asociado de 2,46%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D04, D05, D06, D07, D08 y D09 del sector Agricultura, Ganadería y Pesca presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D01, D02 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03 y D07 en el primer caso, y con las Dimensiones D01, D02, D04, D05, D06, D08, D09 y D10, en el segundo.

Gráfico 4.5.2.1.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

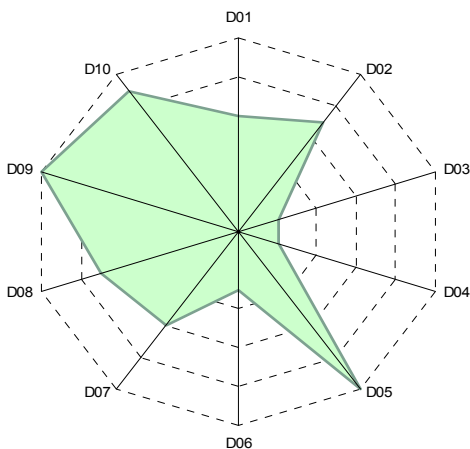


* Durante el período de análisis, el sector de Agricultura, Ganadería y Pesca de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla León, Cataluña, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Cantabria, Comunidad Valenciana y Extremadura, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Agricultura, Ganadería y Pesca de las Comunidades Autónomas de: Baleares, Cataluña y Madrid ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja, donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

Cuadro 4.5.2.2. Sector. Energía, Química, Caucho y Metalurgia. (I)

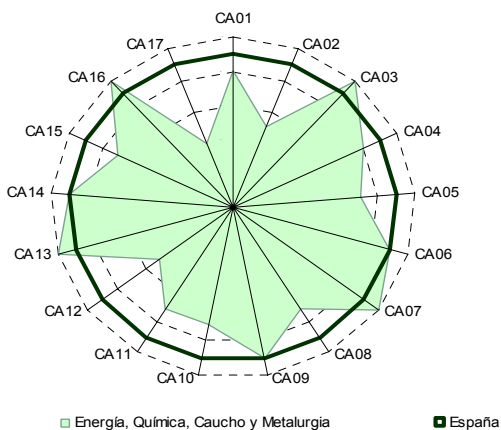
Gráfico 4.5.2.2.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		X
D02. Habilidades y aprendizaje		X
D03. Igualdad en género	X	
D04. Salud en el trabajo	X	
D05. Flexibilidad y seguridad		X
D06. Inclusión y acceso al trabajo	X	
D07. Equilibrio con vida cotidiana		X
D08. Diálogo Social		X
D09. Diversidad y No discriminación		X
D10. Productividad del trabajo		X

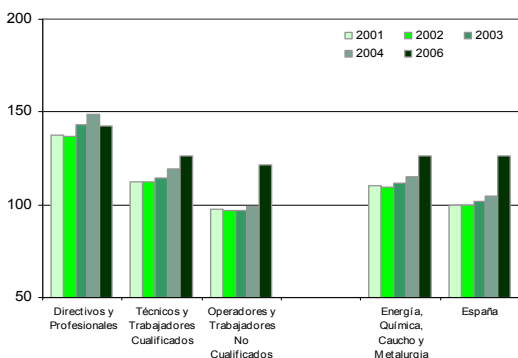
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D01, D02, D05, D07, D08, D09 y D10. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D03, D04 y D06.

Gráfico 4.5.2.2.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía	X	
CA02. Aragón	X	
CA03. Asturias		X
CA04. Baleares	X	
CA05. Canarias	X	
CA06. Cantabria		
CA07. Castilla La Mancha		X
CA08. Castilla León	X	
CA09. Cataluña		
CA10. Comunidad Valenciana	X	
CA11. Extremadura	X	
CA12. Galicia	X	
CA13. Madrid		X
CA14. Murcia		
CA15. Navarra	X	
CA16. País Vasco		X
CA17. La Rioja	X	

Gráfico 4.5.2.2.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

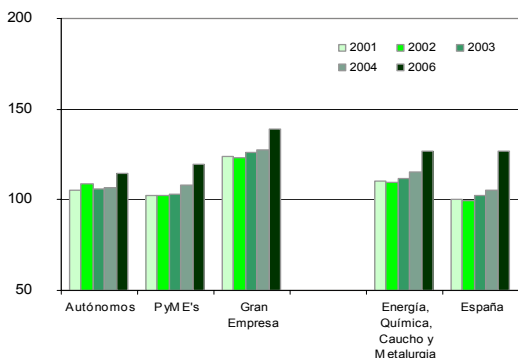


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales y de los Técnicos cualificados del sector Energía, Química, Caucho y Metalurgia son superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Cuadro 4.5.2.2. Sector. Energía, Química, Caucho y Metalurgia. (II)

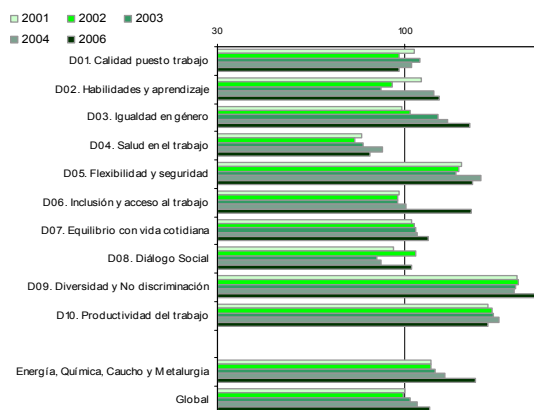
Gráfico 4.5.2.2.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de Gran Empresa en el sector es superior al del conjunto del sector y al conjunto del ICL español.

Gráfico 4.5.2.2.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

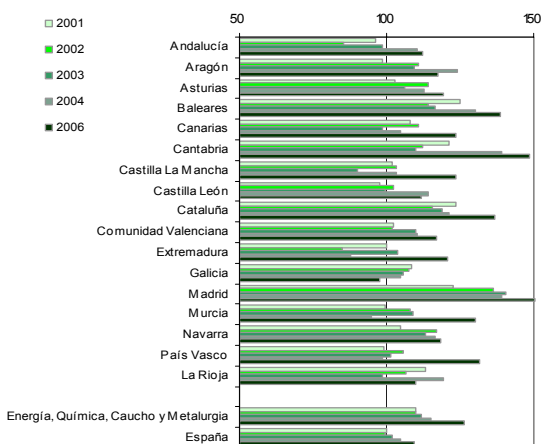


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D09. Diversidad y No discriminación	53,4%	22,6%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	27,9%	27,4%
D03. Igualdad en género	25,7%	30,1%
D08. Diálogo Social	6,9%	0,2%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,1%	6,3%
D02. Habilidades y aprendizaje	6,1%	4,0%
D04. Salud en el trabajo	3,7%	2,7%
D05. Flexibilidad y seguridad	3,5%	5,9%
D10. Productividad del trabajo	-0,1%	-1,1%
D01. Calidad puesto trabajo	-5,4%	-2,0%
Total	15,0%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D09. Diversidad y No discriminación, con una tasa de crecimiento de 53,36%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D01. Calidad puesto trabajo, con un valor asociado de -5,41%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D02, D03, D05, D06, D07, D08, D09 y D10 del sector Energía, Química, Caucho y Metalurgia presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D04 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D02, D03, D05, D06, D07, D09 y D10 en el primer caso, y con las Dimensiones D01, D04 y D08, en el segundo.

Gráfico 4.5.2.2.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

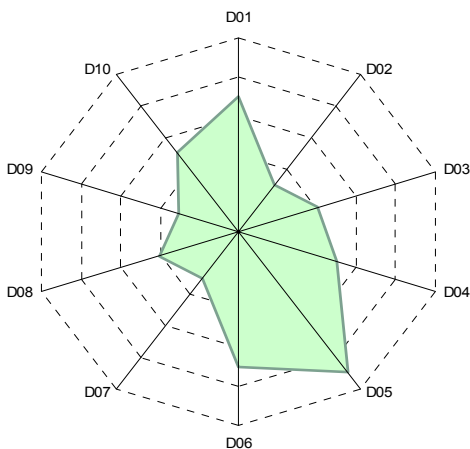


* Durante el período de análisis, el sector de Energía, Química, Caucho y Metalurgia de las Comunidades Autónomas de: Baleares, Cantabria, Cataluña y Madrid, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio del sector en el conjunto del Estado.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Energía, Química, Caucho y Metalurgia de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: Andalucía y Extremadura, donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

Cuadro 4.5.2.3. Sector. Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición. (I)

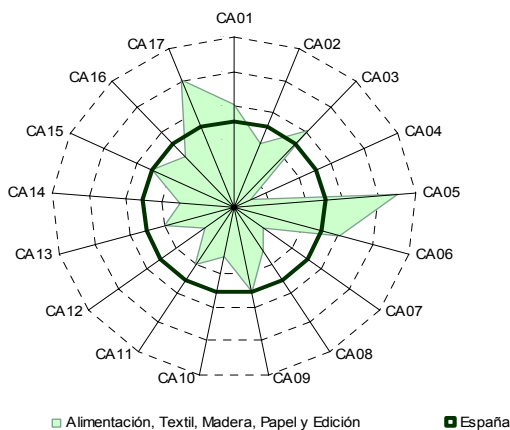
Gráfico 4.5.2.3.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		X
D02. Habilidades y aprendizaje	X	
D03. Igualdad en género	X	
D04. Salud en el trabajo	X	
D05. Flexibilidad y seguridad		X
D06. Inclusión y acceso al trabajo		X
D07. Equilibrio con vida cotidiana	X	
D08. Diálogo Social	X	
D09. Diversidad y No discriminación	X	
D10. Productividad del trabajo	X	

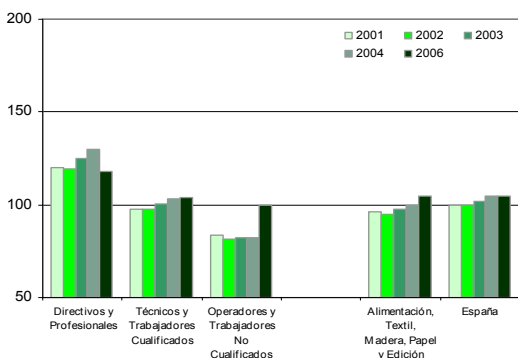
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D01, D05 y D06. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D02, D03, D04, D07, D08, D09 y D10.

Gráfico 4.5.2.3.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía		X
CA02. Aragón	X	
CA03. Asturias		X
CA04. Baleares	X	
CA05. Canarias		X
CA06. Cantabria		X
CA07. Castilla La Mancha	X	
CA08. Castilla León	X	
CA09. Cataluña		
CA10. Comunidad Valenciana	X	
CA11. Extremadura	X	
CA12. Galicia	X	
CA13. Madrid	X	
CA14. Murcia	X	
CA15. Navarra		
CA16. País Vasco	X	
CA17. La Rioja		X

Gráfico 4.5.2.3.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

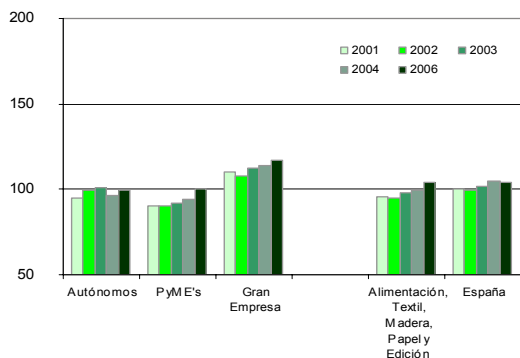


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales del sector Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición son claramente superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Cuadro 4.5.2.3. Sector. Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición. (II)

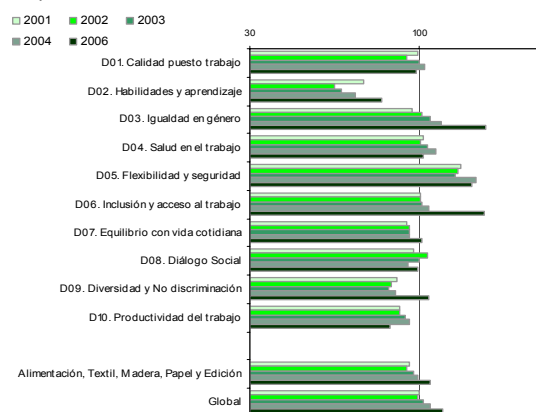
Gráfico 4.5.2.3.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores de Grandes Empresas es superior al promedio de España y al del sector Alimentación.

Gráfico 4.5.2.3.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

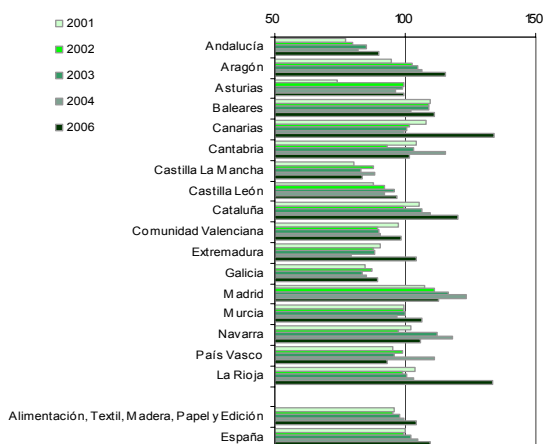


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D03. Igualdad en género	31,1%	30,1%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	26,1%	27,4%
D09. Diversidad y No discriminación	15,1%	22,6%
D02. Habilidades y aprendizaje	9,8%	4,0%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,7%	6,3%
D05. Flexibilidad y seguridad	3,9%	5,9%
D08. Diálogo Social	1,9%	0,2%
D04. Salud en el trabajo	-0,2%	2,7%
D01. Calidad puesto trabajo	-0,9%	-2,0%
D10. Productividad del trabajo	-4,5%	-1,1%
Total	8,8%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 31,13%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D10. Productividad del trabajo, con un valor asociado de -4,55%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D03, D04, D05, D06 y D08 del sector Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D02, D07, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03, D05 y D06 en el primer caso, y con las Dimensiones D01, D02, D04, D07, D08, D09 y D10, en el segundo.

Gráfico 4.5.2.3.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

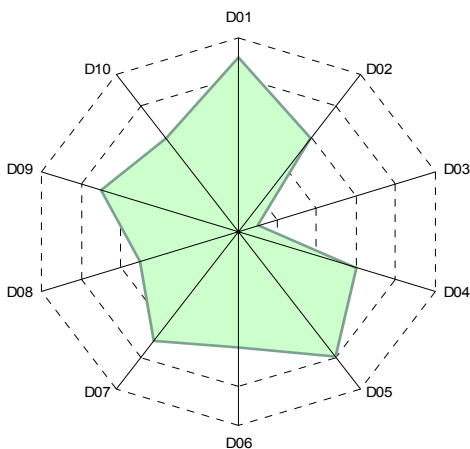


* Durante el período de análisis, el sector de Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura y Galicia, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio del sector en el conjunto del Estado.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Madrid, Navarra y La Rioja ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia y País Vasco, donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

Cuadro 4.5.2.4. Sector. Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte. (I)

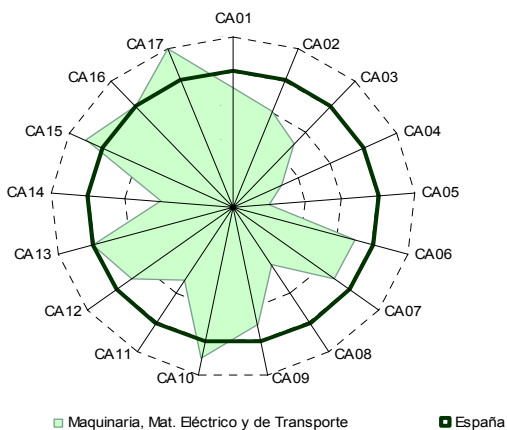
Gráfico 4.5.2.4.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		X
D02. Habilidades y aprendizaje		X
D03. Igualdad en género	X	
D04. Salud en el trabajo		X
D05. Flexibilidad y seguridad		X
D06. Inclusión y acceso al trabajo		X
D07. Equilibrio con vida cotidiana		X
D08. Diálogo Social		
D09. Diversidad y No discriminación		X
D10. Productividad del trabajo		X

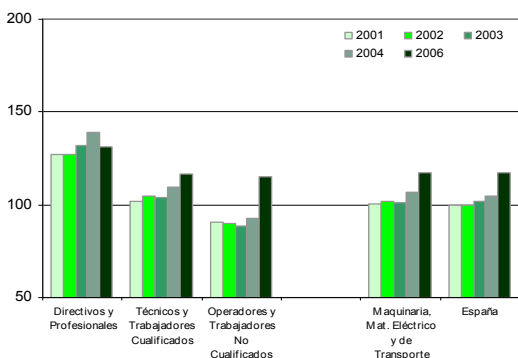
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D01, D02, D04, D05, D06, D07, D09 y D10. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D03.

Gráfico 4.5.2.4.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía	X	
CA02. Aragón	X	
CA03. Asturias	X	
CA04. Baleares	X	
CA05. Canarias	X	
CA06. Cantabria	X	
CA07. Castilla La Mancha	X	
CA08. Castilla León	X	
CA09. Cataluña	X	
CA10. Comunidad Valenciana		X
CA11. Extremadura	X	
CA12. Galicia	X	
CA13. Madrid		
CA14. Murcia	X	
CA15. Navarra		X
CA16. País Vasco		X
CA17. La Rioja		X

Gráfico 4.5.2.4.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

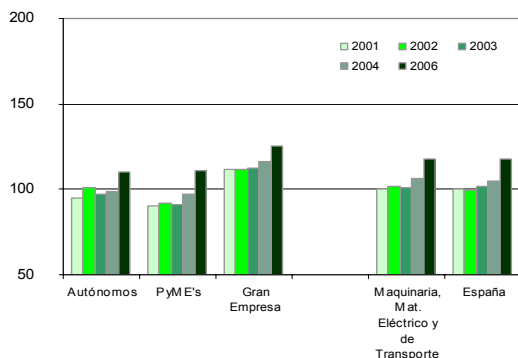


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales y de los Técnicos cualificados del sector Maquinaria, Material Eléctrico y de Transporte son superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Cuadro 4.5.2.4. Sector. Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte. (II)

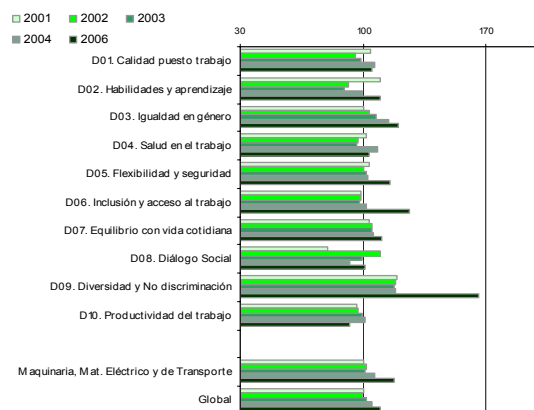
Gráfico 4.5.2.4.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales y de los Técnicos cualificados del sector Maquinaria, Material Eléctrico y de Transporte son superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Gráfico 4.5.2.4.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

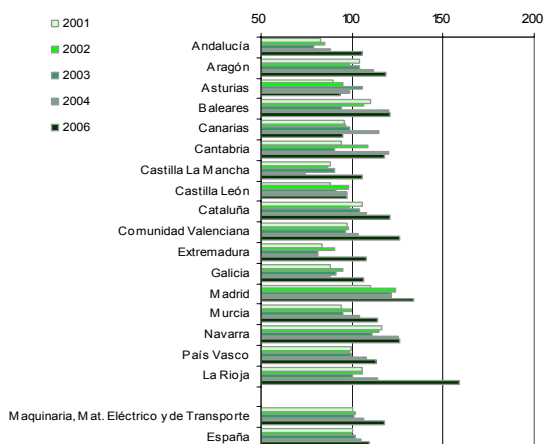


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D09. Diversidad y No discriminación	39,1%	22,6%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	28,5%	27,4%
D08. Diálogo Social	26,4%	0,2%
D03. Igualdad en género	19,8%	30,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	12,0%	5,9%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,8%	6,3%
D04. Salud en el trabajo	1,5%	2,7%
D01. Calidad puesto trabajo	0,5%	-2,0%
D02. Habilidades y aprendizaje	0,4%	4,0%
D10. Productividad del trabajo	-4,1%	-1,1%
Total	17,1%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D09. Diversidad y No discriminación, con una tasa de crecimiento de 39,07%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D10. Productividad del trabajo, con un valor asociado de -4,05%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D07 y D09 del sector Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D01, D02, D04, D05, D06, D08 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03, D05, D06, D07 y D09 en el primer caso, y con las Dimensiones D01, D02, D04, D08 y D10, en el segundo.

Gráfico 4.5.2.4.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

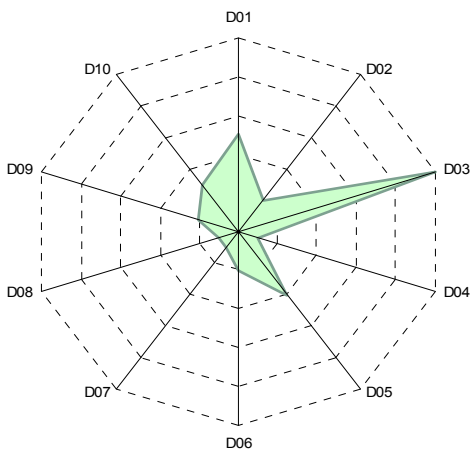


* Durante el período de análisis, el sector de Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Cantabria, Cataluña, Madrid, Navarra y La Rioja, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia y País Vasco, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio del sector en el conjunto del Estado.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid, Navarra, País Vasco y La Rioja ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla León, Extremadura, Galicia y Murcia, donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

Cuadro 4.5.2.5. Sector. Construcción. (I)

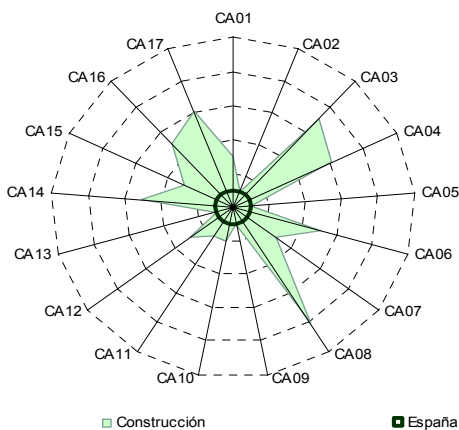
Gráfico 4.5.2.5.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		
D02. Habilidades y aprendizaje	X	
D03. Igualdad en género		X
D04. Salud en el trabajo	X	
D05. Flexibilidad y seguridad		
D06. Inclusión y acceso al trabajo	X	
D07. Equilibrio con vida cotidiana	X	
D08. Diálogo Social	X	
D09. Diversidad y No discriminación	X	
D10. Productividad del trabajo	X	

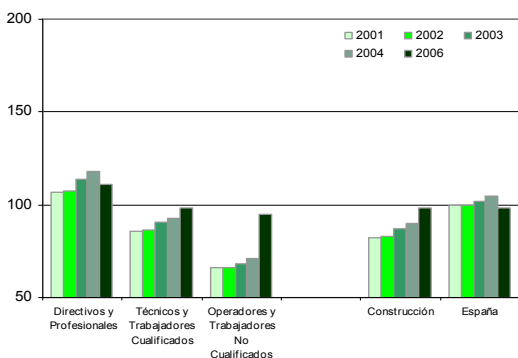
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D03 . En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D02, D04, D06, D07, D08, D09 y D10.

Gráfico 4.5.2.5.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía		X
CA02. Aragón		
CA03. Asturias		X
CA04. Baleares		X
CA05. Canarias		
CA06. Cantabria		X
CA07. Castilla La Mancha		X
CA08. Castilla León		X
CA09. Cataluña		
CA10. Comunidad Valenciana		X
CA11. Extremadura		X
CA12. Galicia		X
CA13. Madrid		
CA14. Murcia		X
CA15. Navarra		X
CA16. País Vasco		X
CA17. La Rioja		X

Gráfico 4.5.2.5.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

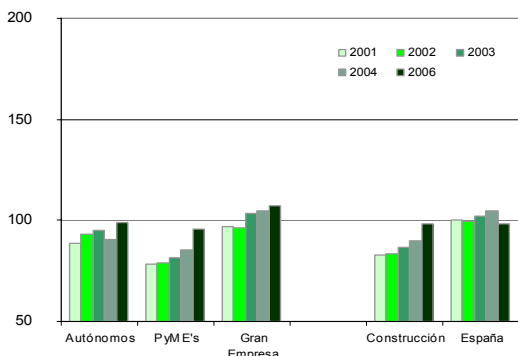


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales del sector Construcción son superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Cuadro 4.5.2.5. Sector. Construcción. (II)

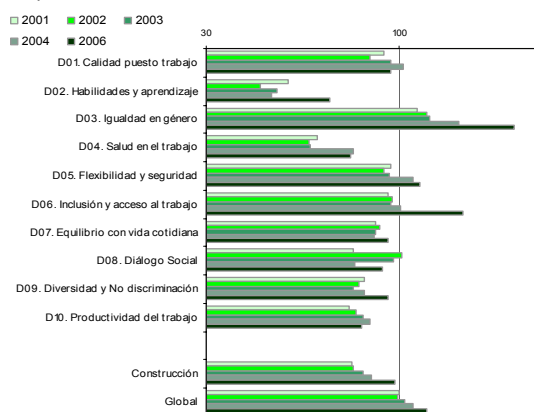
Gráfico 4.5.2.5.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores de Grandes Empresas es superior al promedio de España y al del sector Construcción.

Gráfico 4.5.2.5.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

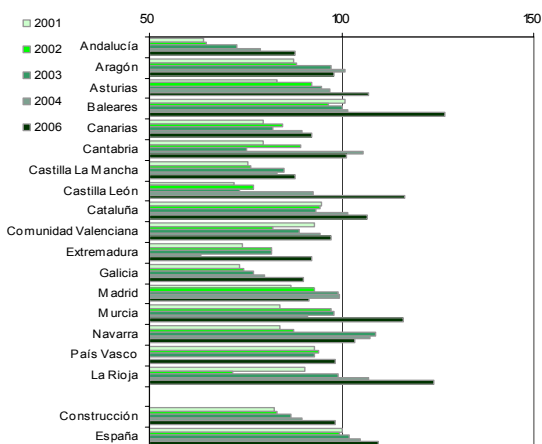


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D03. Igualdad en género	33,5%	30,1%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	28,7%	27,4%
D02. Habilidades y aprendizaje	25,3%	4,0%
D04. Salud en el trabajo	16,5%	2,7%
D08. Diálogo Social	12,3%	0,2%
D05. Flexibilidad y seguridad	11,0%	5,9%
D09. Diversidad y No discriminación	9,5%	22,6%
D10. Productividad del trabajo	5,4%	-1,1%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	4,9%	6,3%
D01. Calidad puesto trabajo	2,8%	-2,0%
Total	19,0%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 33,47%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D01. Calidad puesto trabajo, con un valor asociado de 2,77%.

* Durante el periodo de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D03, D05, D06, D07 y D08 del sector Construcción presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D02, D04, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con la Dimensión D03 en el primer caso, y con el resto de dimensiones en el segundo.

Gráfico 4.5.2.5.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

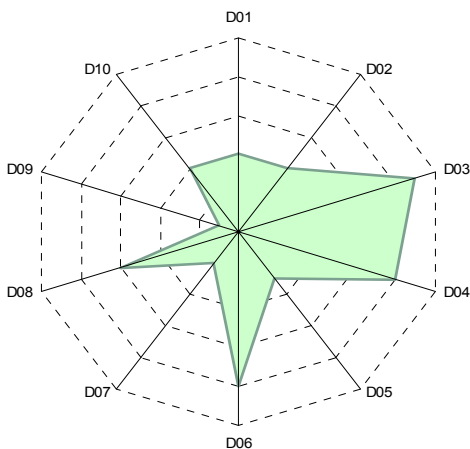


* Durante el período de análisis, el sector de Construcción de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla León, Extremadura, Galicia y País Vasco, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Construcción presenta un ICL que en términos generales no supera al conjunto del Estado. Tan el índice sectorial de Calidad Laboral en las comunidades autónomas de Baleares y La Rioja se acerca, en cierta medida al comportamiento medio de todos los trabajadores del conjunto del Estado y gracias a las mejoras del último período.

Cuadro 4.5.2.6. Sector. Comercio, Hostelería y Reparaciones. (I)

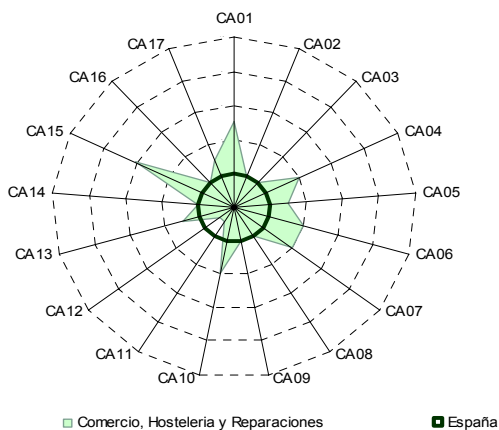
Gráfico 4.5.2.6.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		
D02. Habilidades y aprendizaje		
D03. Igualdad en género		X
D04. Salud en el trabajo		X
D05. Flexibilidad y seguridad	X	
D06. Inclusión y acceso al trabajo		X
D07. Equilibrio con vida cotidiana	X	
D08. Diálogo Social		X
D09. Diversidad y No discriminación	X	
D10. Productividad del trabajo		

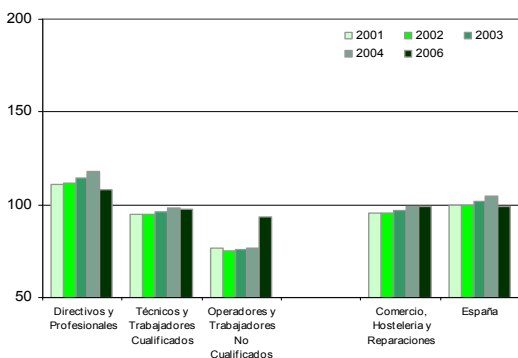
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D03, D04, D06 y D08. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D05, D07 y D09.

Gráfico 4.5.2.6.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía		X
CA02. Aragón		
CA03. Asturias		
CA04. Baleares		X
CA05. Canarias		X
CA06. Cantabria		X
CA07. Castilla La Mancha		X
CA08. Castilla León		
CA09. Cataluña		
CA10. Comunidad Valenciana		X
CA11. Extremadura	X	
CA12. Galicia	X	
CA13. Madrid		X
CA14. Murcia		
CA15. Navarra		X
CA16. País Vasco		
CA17. La Rioja		X

Gráfico 4.5.2.6.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

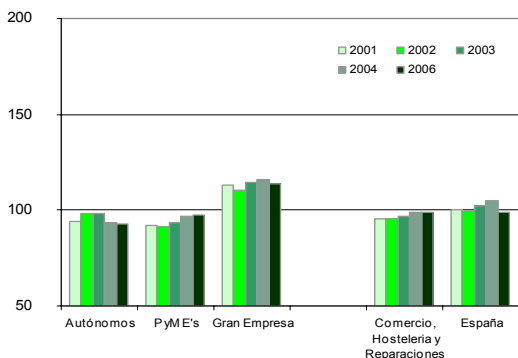


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales del sector Comercio, Hostelería y Reparaciones son superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Cuadro 4.5.2.6. Sector. Comercio, Hostelería y Reparaciones. (II)

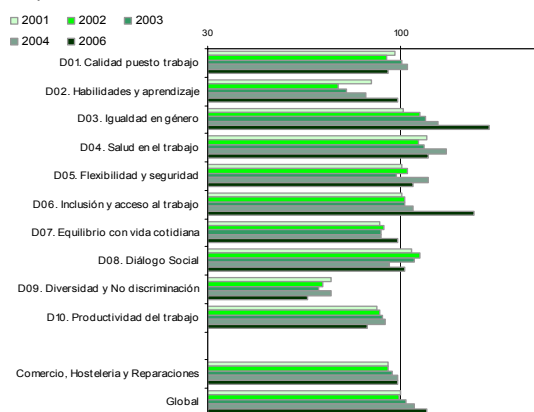
Gráfico 4.5.2.6.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores de Grandes Empresas es superior al promedio de España y al del sector Comercio, Hostelería y Reparaciones.

Gráfico 4.5.2.6.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

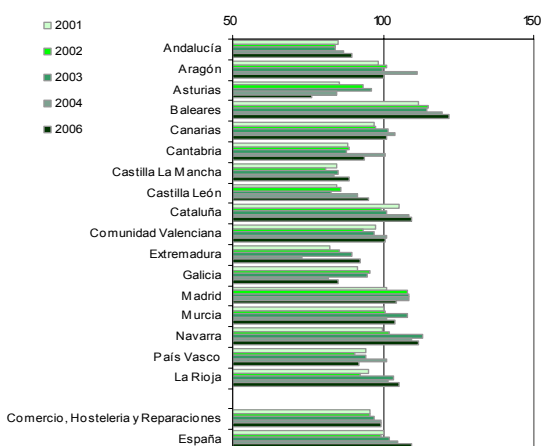


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D03. Igualdad en género	31,3%	30,1%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	26,5%	27,4%
D02. Habilidades y aprendizaje	10,4%	4,0%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	7,1%	6,3%
D05. Flexibilidad y seguridad	3,7%	5,9%
D04. Salud en el trabajo	0,4%	2,7%
D08. Diálogo Social	-2,2%	0,2%
D01. Calidad puesto trabajo	-2,8%	-2,0%
D10. Productividad del trabajo	-4,2%	-1,1%
D09. Diversidad y No discriminación	-11,4%	22,6%
Total	3,8%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 31,27%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D09. Diversidad y No discriminación, con un valor asociado de -11,38%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D03, D04, D05, D06 y D08 del sector Comercio, Hostelería y Reparaciones presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D02, D07, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03, D04, D05 y D06 en el primer caso, y con las Dimensiones D01, D02, D07, D08, D09 y D10, en el segundo.

Gráfico 4.5.2.6.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

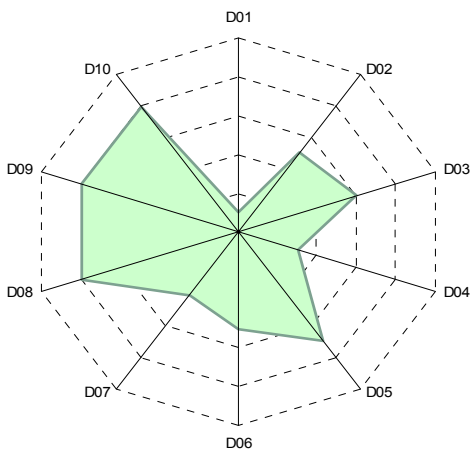


* Durante el período de análisis, el sector de Comercio, Hostelería y Reparaciones de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Extremadura, Galicia y País Vasco, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio del sector en el conjunto del Estado.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Comercio, Hostelería y Reparaciones de las Comunidades Autónomas de: Baleares, Cataluña, Madrid y Navarra ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, País Vasco y La Rioja, donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

Cuadro 4.5.2.7. Sector. Transportes y Telecomunicaciones. (I)

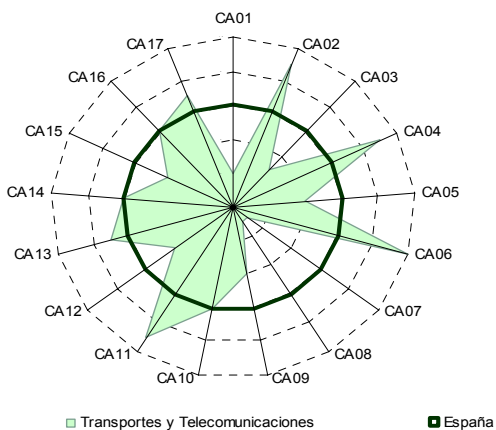
Gráfico 4.5.2.7.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo	X	
D02. Habilidades y aprendizaje		
D03. Igualdad en género		X
D04. Salud en el trabajo	X	
D05. Flexibilidad y seguridad		X
D06. Inclusión y acceso al trabajo		
D07. Equilibrio con vida cotidiana		
D08. Diálogo Social		X
D09. Diversidad y No discriminación		X
D10. Productividad del trabajo		X

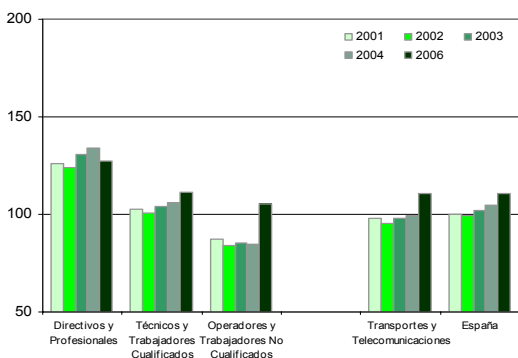
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D03, D05, D08, D09 y D10. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D01 y D04.

Gráfico 4.5.2.7.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía	X	
CA02. Aragón		X
CA03. Asturias	X	
CA04. Baleares		X
CA05. Canarias	X	
CA06. Cantabria		X
CA07. Castilla La Mancha	X	
CA08. Castilla León	X	
CA09. Cataluña	X	
CA10. Comunidad Valenciana		
CA11. Extremadura		X
CA12. Galicia	X	
CA13. Madrid		X
CA14. Murcia		
CA15. Navarra	X	
CA16. País Vasco		
CA17. La Rioja		X

Gráfico 4.5.2.7.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

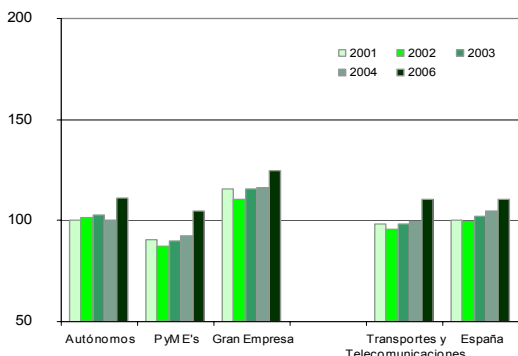


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales y de los Técnicos cualificados del sector Transporte y Comunicaciones son superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Cuadro 4.5.2.7. Sector. Transportes y Telecomunicaciones. (II)

Gráfico 4.5.2.7.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores de Grandes Empresas es superior al promedio de España y al del sector Transportes y Comunicaciones.

Gráfico 4.5.2.7.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

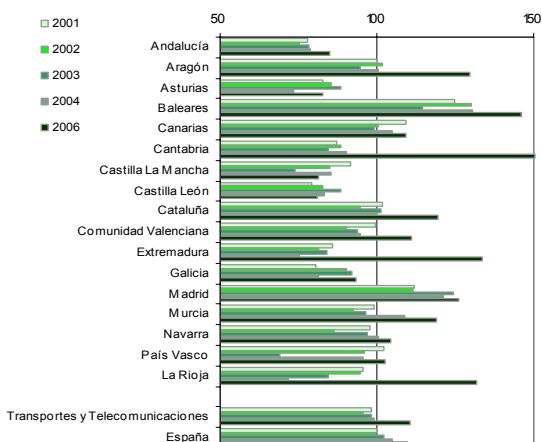


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D09. Diversidad y No discriminación	42,9%	22,6%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	31,6%	27,4%
D03. Igualdad en género	30,9%	30,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	20,1%	5,9%
D02. Habilidades y aprendizaje	6,6%	4,0%
D04. Salud en el trabajo	6,5%	2,7%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	3,2%	6,3%
D08. Diálogo Social	1,2%	0,2%
D10. Productividad del trabajo	-4,5%	-1,1%
D01. Calidad puesto trabajo	-7,8%	-2,0%
Total	12,5%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D09. Diversidad y No discriminación, con una tasa de crecimiento de 42,91%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D01. Calidad puesto trabajo, con un valor asociado de -7,75%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D06, D07, D09 y D10 del sector Transportes y Telecomunicaciones presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D01, D02, D04, D05 y D08 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03, D06, D09 y D10 en el primer caso, y con las Dimensiones D01, D02, D04, D05, D07 y D08, en el segundo.

Gráfico 4.5.2.7.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

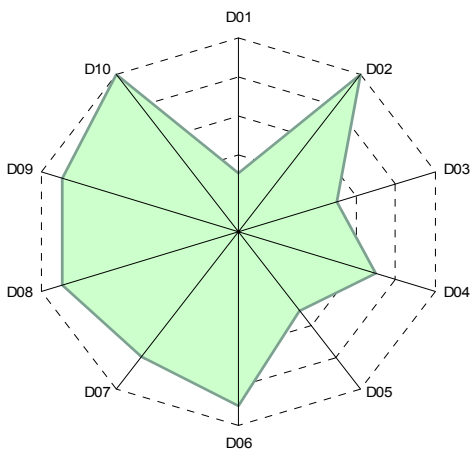


* Durante el período de análisis, el sector de Transportes y Telecomunicaciones de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Madrid y Murcia, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Navarra, País Vasco y La Rioja, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio del sector en el conjunto del Estado.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Transportes y Telecomunicaciones de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña y Madrid ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja, donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

Cuadro 4.5.2.8. Sector. Servicios Financieros, a empresas y Alquileres. (I)

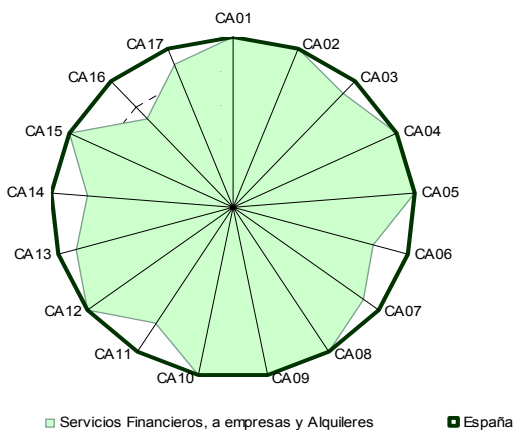
Gráfico 4.5.2.8.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo	X	
D02. Habilidades y aprendizaje		X
D03. Igualdad en género	X	
D04. Salud en el trabajo		X
D05. Flexibilidad y seguridad	X	
D06. Inclusión y acceso al trabajo		X
D07. Equilibrio con vida cotidiana		X
D08. Diálogo Social		X
D09. Diversidad y No discriminación		X
D10. Productividad del trabajo		X

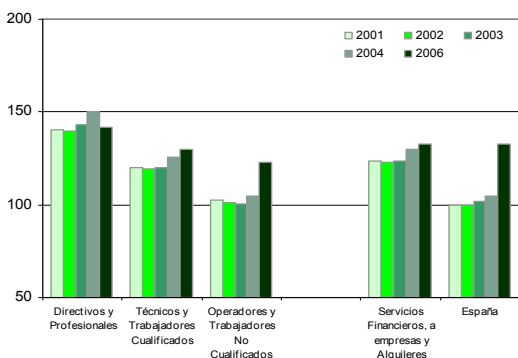
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D02, D04, D06, D07, D08, D09 y D10. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D01, D03 y D05.

Gráfico 4.5.2.8.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía		
CA02. Aragón		
CA03. Asturias	X	
CA04. Baleares		
CA05. Canarias		
CA06. Cantabria	X	
CA07. Castilla La Mancha	X	
CA08. Castilla León		
CA09. Cataluña		
CA10. Comunidad Valenciana		
CA11. Extremadura	X	
CA12. Galicia		
CA13. Madrid	X	
CA14. Murcia	X	
CA15. Navarra		
CA16. País Vasco	X	
CA17. La Rioja	X	

Gráfico 4.5.2.8.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

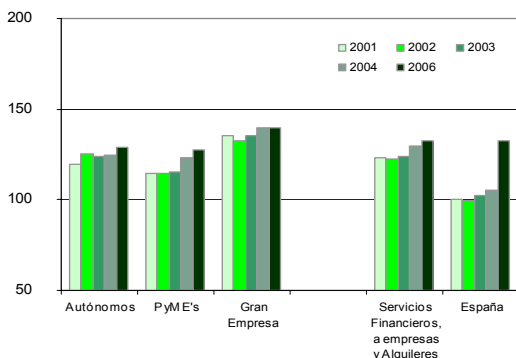


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales del sector Servicios Financieros, a Empresas y Alquileres son claramente superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Cuadro 4.5.2.8. Sector. Servicios Financieros, a empresas y Alquileres. (II)

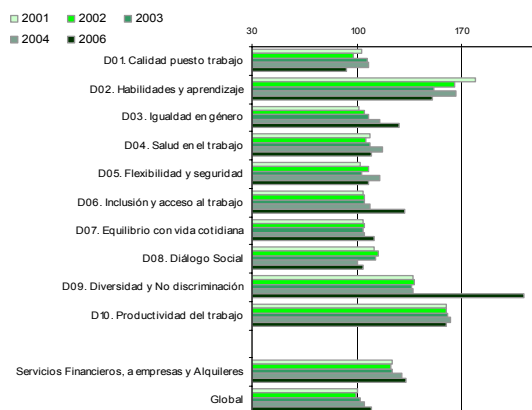
Gráfico 4.5.2.8.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores de Grandes Empresas es superior al promedio de España y al del sector Servicios Financiero, a empresas y Alquileres.

Gráfico 4.5.2.8.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

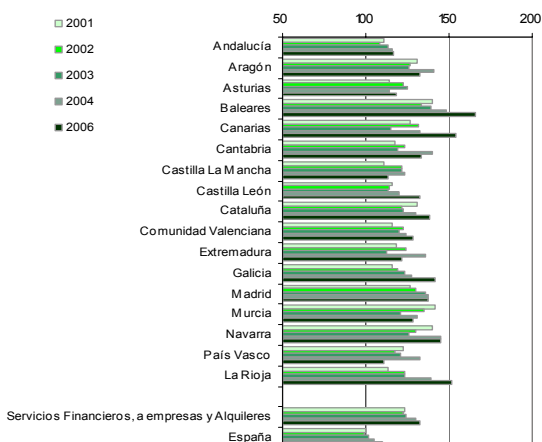


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D09. Diversidad y No discriminación	54,1%	22,6%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	26,6%	27,4%
D03. Igualdad en género	26,0%	30,1%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,7%	6,3%
D05. Flexibilidad y seguridad	5,7%	5,9%
D04. Salud en el trabajo	1,3%	2,7%
D10. Productividad del trabajo	-0,1%	-1,1%
D08. Diálogo Social	-6,7%	0,2%
D01. Calidad puesto trabajo	-9,9%	-2,0%
D02. Habilidades y aprendizaje	-16,0%	4,0%
Total	7,4%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D09. Diversidad y No discriminación, con una tasa de crecimiento de 54,10%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D02. Habilidades y aprendizaje, con un valor asociado de -15,99%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D02, D09 y D10 del sector Servicios Financieros, a empresas y Alquileres presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D01, D03, D04, D05, D06, D07 y D08 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado tan sólo la Dimensión D01 presenta un índice inferior y el resto de dimensiones es superior al ICL estatal.

Gráfico 4.5.2.8.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

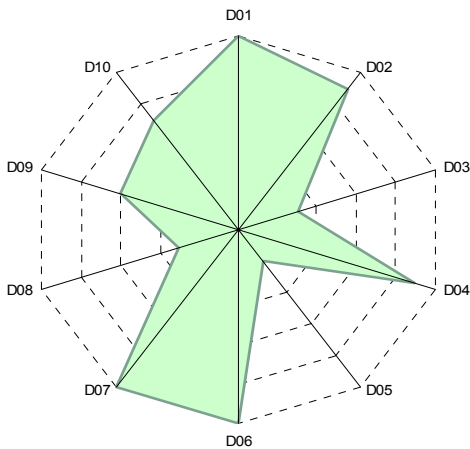


* Durante el período de análisis, el sector de Servicios Financieros, a empresas y Alquileres de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y País Vasco, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio del sector en el conjunto del Estado.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Servicios Financieros, a empresas y Alquileres de las Comunidades Autónomas de: CA01, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: , donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

Cuadro 4.5.2.9. Sector. Administración Pública, Educación y Sanidad. (I)

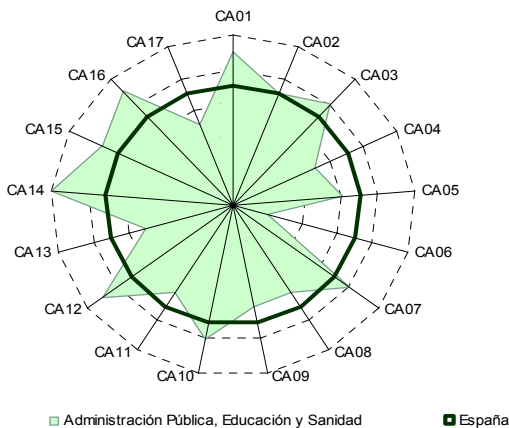
Gráfico 4.5.2.9.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		X
D02. Habilidades y aprendizaje		X
D03. Igualdad en género	X	
D04. Salud en el trabajo		X
D05. Flexibilidad y seguridad	X	
D06. Inclusión y acceso al trabajo		X
D07. Equilibrio con vida cotidiana		X
D08. Diálogo Social	X	
D09. Diversidad y No discriminación		X
D10. Productividad del trabajo		X

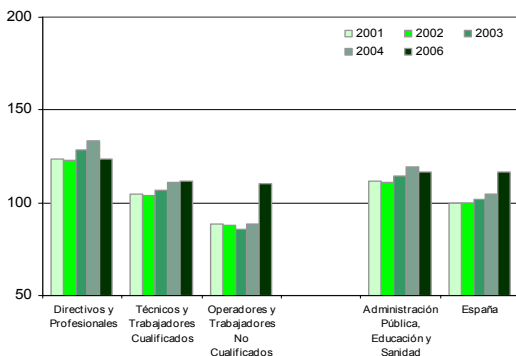
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D01, D02, D04, D06, D07, D09 y D10. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D03, D05 y D08.

Gráfico 4.5.2.9.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía		X
CA02. Aragón		
CA03. Asturias		X
CA04. Baleares	X	
CA05. Canarias	X	
CA06. Cantabria	X	
CA07. Castilla La Mancha		X
CA08. Castilla León	X	
CA09. Cataluña	X	
CA10. Comunidad Valenciana		X
CA11. Extremadura	X	
CA12. Galicia		X
CA13. Madrid	X	
CA14. Murcia		X
CA15. Navarra		X
CA16. País Vasco		X
CA17. La Rioja	X	

Gráfico 4.5.2.9.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

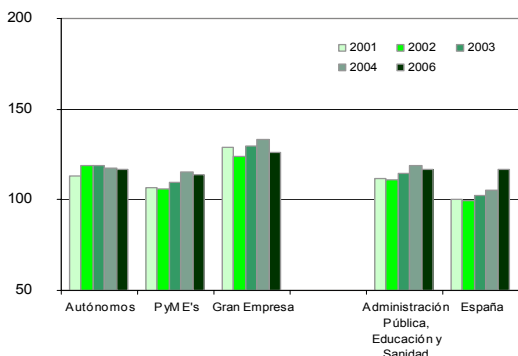


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales del sector Administración Pública, Educación y Sanidad son claramente superiores al promedio del sector y al promedio global ICL de España.

Cuadro 4.5.2.9. Sector. Administración Pública, Educación y Sanidad. (II)

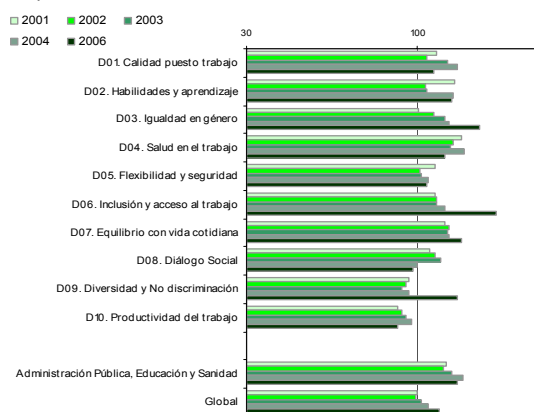
Gráfico 4.5.2.9.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL es superior en el caso de Autónomos que en el de Sector y que en el de España. También se observa que los índices son, en promedio, superiores en el caso de Sector que en el caso de PyME's y el de España. En cambio, se observa que la Calidad Laboral durante el período es inferior en el caso de España que en el de Sector o el de Gran Empresa.

Gráfico 4.5.2.9.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

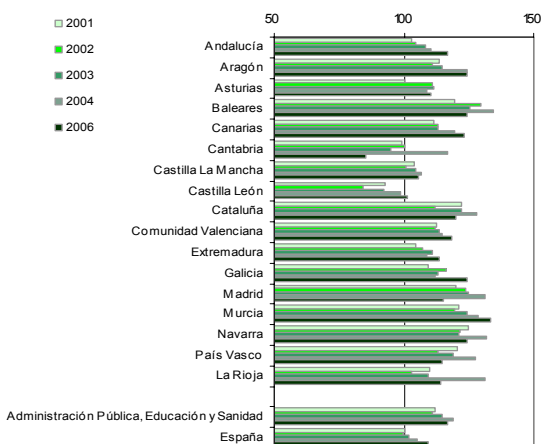


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D03. Igualdad en género	24,6%	30,1%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	23,3%	27,4%
D09. Diversidad y No discriminación	20,6%	22,6%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	6,1%	6,3%
D10. Productividad del trabajo	0,2%	-1,1%
D02. Habilidades y aprendizaje	-1,1%	4,0%
D01. Calidad puesto trabajo	-1,1%	-2,0%
D05. Flexibilidad y seguridad	-3,1%	5,9%
D04. Salud en el trabajo	-5,7%	2,7%
D08. Diálogo Social	-6,4%	0,2%
Total	4,2%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 24,60%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D08. Diálogo Social, con un valor asociado de -6,45%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que en el sector de Administración Pública, Educación y Sanidad, tan sólo la dimensión D04 presenta un ICL superior al ICL global del sector, siendo el promedio de todo el período y de cada dimensión inferior al promedio del sector en su conjunto. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D01, D02, D03, D04, D05, D06, D07 y D08 en el primer caso, y con las Dimensiones D09 y D10, en el segundo.

Gráfico 4.5.2.9.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).

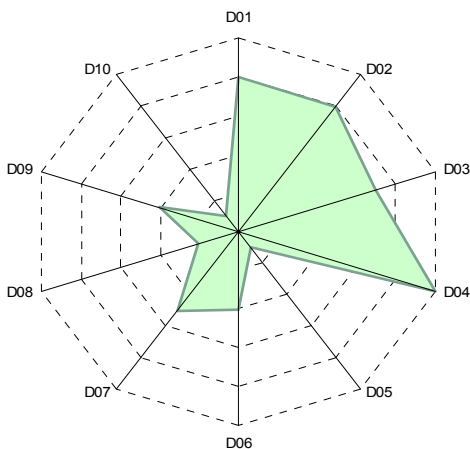


* Durante el período de análisis, el sector de Administración Pública, Educación y Sanidad de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura y La Rioja, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Administración Pública, Educación y Sanidad de las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: Cantabria y Castilla León, donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

Cuadro 4.5.2.10. Sector. Otros Servicios Colectivos. (I)

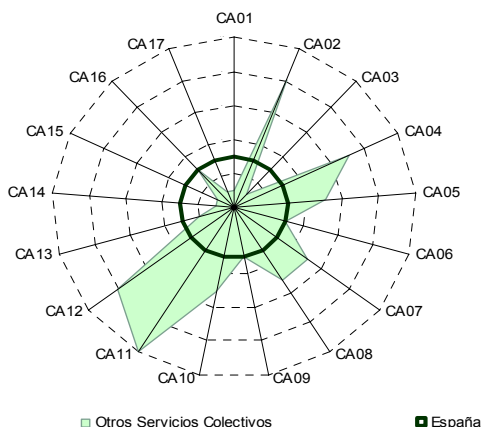
Gráfico 4.5.2.10.1. Posiciones relativas en las diferentes dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		X
D02. Habilidades y aprendizaje		X
D03. Igualdad en género		X
D04. Salud en el trabajo		X
D05. Flexibilidad y seguridad	X	
D06. Inclusión y acceso al trabajo		
D07. Equilibrio con vida cotidiana		
D08. Diálogo Social	X	
D09. Diversidad y No discriminación		
D10. Productividad del trabajo	X	

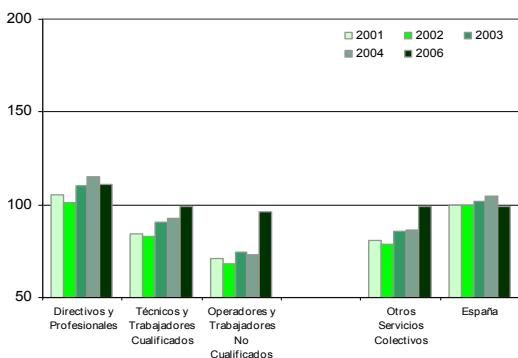
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D01, D02, D03 y D04. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D05, D08 y D10.

Gráfico 4.5.2.10.2. Posiciones relativas de los Sectores de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Comunidad Autónoma	Peor	Mejor
CA01. Andalucía	X	
CA02. Aragón		X
CA03. Asturias	X	
CA04. Baleares		X
CA05. Canarias		X
CA06. Cantabria		
CA07. Castilla La Mancha		X
CA08. Castilla León		X
CA09. Cataluña		
CA10. Comunidad Valenciana		X
CA11. Extremadura		X
CA12. Galicia		X
CA13. Madrid	X	
CA14. Murcia	X	
CA15. Navarra	X	
CA16. País Vasco		
CA17. La Rioja	X	

Gráfico 4.5.2.10.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

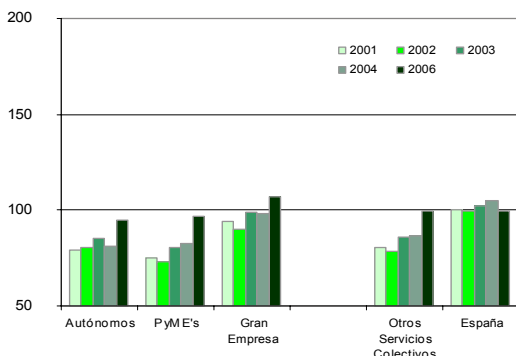


* Directivos y Profesionales presentan un Índice de Calidad superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que la Calidad Laboral es superior en el caso de Directivos y Profesionales que en el de España y que en el de Otros Servicios Colectivos. También se observa que los índices son, en promedio, superiores en el caso de España que en el caso de Técnicos y Trabajadores Cualificados y el de Otros Servicios Colectivos. En cambio, se observa que la Calidad Laboral durante el período es inferior en el caso de Operadores y Trabajadores No Cualificados que en el de Otros Servicios Colectivos o el de España.

Cuadro 4.5.2.10. Sector. Otros Servicios Colectivos. (II)

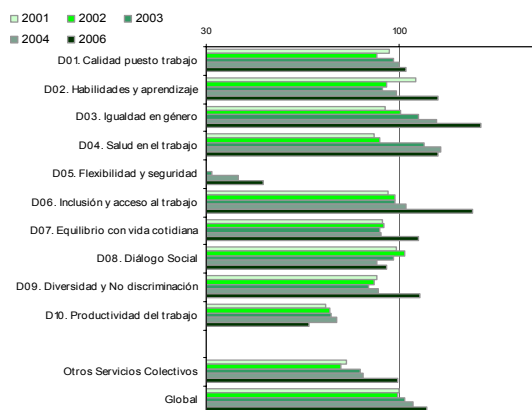
Gráfico 4.5.2.10.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un ICL superior al que presentan Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por PyME's.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL es superior en el caso de España que en el de Sector y que en el de Autónomos. También se observa que los índices son, en promedio, superiores en el caso de España que en el caso de Sector y el de PyME's. En cambio, se observa que la Calidad Laboral durante el período es inferior en el caso de Sector que en el de Gran Empresa o el de España.

Gráfico 4.5.2.10.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

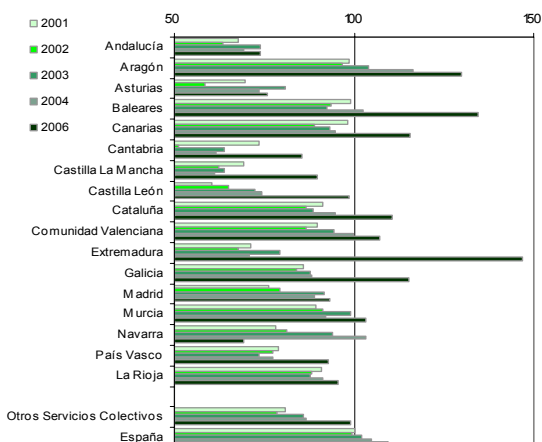


Tasa de variación 2001-2006	Sector	España
D05. Flexibilidad y seguridad	74,9%	5,9%
D03. Igualdad en género	37,1%	30,1%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	31,7%	27,4%
D04. Salud en el trabajo	25,5%	2,7%
D09. Diversidad y No discriminación	16,8%	22,6%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	14,1%	6,3%
D02. Habilidades y aprendizaje	7,9%	4,0%
D01. Calidad puesto trabajo	6,1%	-2,0%
D08. Diálogo Social	-3,4%	0,2%
D10. Productividad del trabajo	-8,4%	-1,1%
Total	22,7%	9,59%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D05. Flexibilidad y seguridad, con una tasa de crecimiento de 74,92%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D10. Productividad del trabajo, con un valor asociado de -8,45%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D02, D03, D04, D06, D07, D08 y D09 del sector Otros Servicios Colectivos presentan un ICL superior al ICL global del sector. En cambio, las dimensiones D05 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03, D04 y D06 en el primer caso, y con las Dimensiones D01, D02, D05, D07, D08, D09 y D10, en el segundo.

Gráfico 4.5.2.10.6. Evolución del Índice de Calidad por Comunidades Autónomas. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, el sector de Otros Servicios Colectivos de las Comunidades Autónomas de: Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia y La Rioja, presenta un ICL sectorial superior al del sector en el conjunto del Estado. En cambio, en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Madrid, Navarra y País Vasco, la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior al promedio.

* Si se compara con el ICL Global, durante el período de análisis, el sector de Otros Servicios Colectivos de las Comunidades Autónomas de: Aragón y Baleares ha presentado unos resultados superiores a la media Global del Estado. Esto no ha sido así en las Comunidades Autónomas de: Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y La Rioja, donde la Calidad Laboral sectorial ha sido inferior.

4.6. Informe detallado por Comunidades Autónomas.

4.6.1. Análisis General.

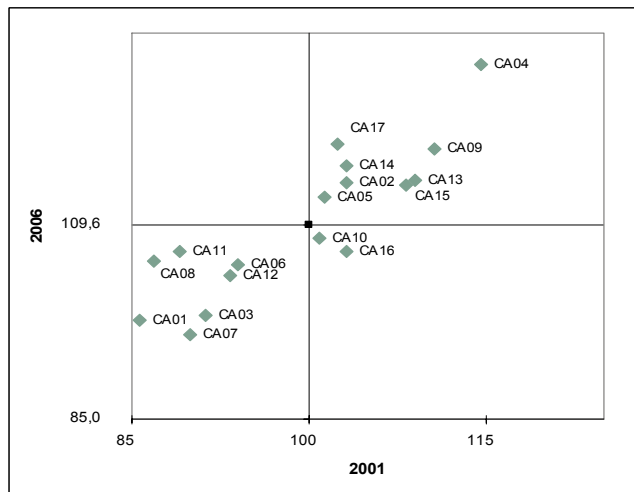
Como se realizó en el caso de los sectores económicos, en este apartado se analiza como se ha comportado el ICL para las diferentes comunidades autónomas. Asimismo, tampoco se realizará un análisis de las diferentes dimensiones ya que esto se realizó en el apartado 4.2 del presente informe y, como en el caso sectorial, en el segundo epígrafe del apartado 4.6 se presenta una ficha autocontenida de dos páginas con los principales resultados que se han obtenido para cada una de las comunidades autónomas entrando en el detalle sobre cuáles han sido los resultados que se han obtenido respecto a las diferentes agrupaciones consideradas en el estudio (territorio, categoría profesional y tamaño empresarial). Así, en el Cuadro 4.6.1 se muestra una síntesis de la evolución durante el período 2001-2006 del ICL global para cada una de las diecisiete comunidades autónomas.

El gráfico 4.6.1.1 muestra un gráfico de dispersión, semejante al presentado en el apartado 4.5.1 que permite realizar una comparativa para cada de las comunidades autónomas entre la posición que presentaba el ICL en el año 2001 con la que se ha registrado en el año 2006. La orientación de la nube de puntos muestra que el ICL ha crecido de forma generalizada, entre los años 2001 y 2006. Las comunidades autónomas que a pesar de haber mejorado su calidad laboral continúan por debajo de la media española, al igual que lo estaban en el año 2001 son Andalucía, Asturias, Castilla La Mancha, Castilla León, Extremadura y Galicia. Existen dos casos peculiares dignos de mención. El primero de ellos es el observado en la Comunidad Valenciana, que si bien ha mejorado su calidad laboral en un 7,1%, en el 2001 se encontraba por encima del promedio y durante el sexenio ha crecido, pero lo ha hecho menos que la media. El segundo es el de País Vasco cuya mejora de sólo el 3,1% ha implicado que pase de situarse por debajo del promedio español en el 2006. Finalmente, el resto de comunidades autónomas han crecido y al igual que se encontraban por encima de la media estatal en el año 2001, continúan en esa situación en el año 2006. Respecto a las mejoras experimentadas durante el período de análisis, cabe destacar los casos de Castilla León (21,1%), Extremadura (19,4%), Andalucía (14,1%), Baleares (13,5%) y Murcia (13,4%).

Para acabar con este repaso generalizado sobre el comportamiento del ICL territorial, en el gráfico 4.6.1.2 se muestra como ha evolucionado la dispersión de la serie de índices de cada una de las diez dimensiones para cada comunidad autónoma durante el período 2001-

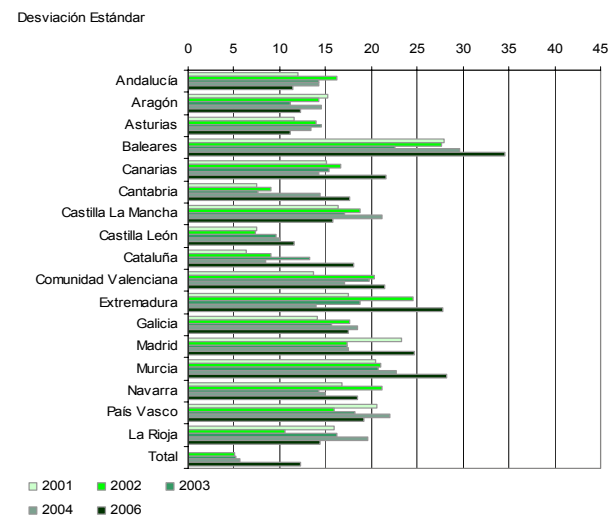
2006. A diferencia de lo que se observaba en el caso de los sectores económicos, en el caso de las diferentes comunidades autónomas, la evolución de la dispersión dista bastante de ser homogénea en todo el territorio. Así, en términos generales, se observa que los ICL's de las diferentes dimensiones van convergiendo en las comunidades autónomas de Andalucía, Aragón y Asturias. En cambio, crece la dispersión en las comunidades autónomas de Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Murcia y País Vasco. Finalmente, existe un conjunto de comunidades donde el patrón no parece estar tan definido. Éstas son las de Castilla La Mancha, Galicia, Madrid, Navarra o La Rioja.

Gráfico 4.6.1.1. Comparativa entre la situación del ICL territorial entre el 2001 y el 2006.



	2001	2006	Variación
CA01. Andalucía	85,61	97,62	14,03%
CA02. Aragón	103,20	115,08	11,51%
CA03. Asturias	91,27	98,19	7,59%
CA04. Baleares	114,62	130,09	13,49%
CA05. Canarias	101,35	113,23	11,72%
CA06. Cantabria	94,02	104,56	11,20%
CA07. Castilla La Mancha	89,90	95,68	6,43%
CA08. Castilla León	86,83	105,07	21,01%
CA09. Cataluña	110,66	119,30	7,80%
CA10. Comunidad Valenciana	100,93	108,04	7,04%
CA11. Extremadura	89,01	106,31	19,43%
CA12. Galicia	93,30	103,16	10,57%
CA13. Madrid	108,96	115,36	5,88%
CA14. Murcia	103,23	117,09	13,43%
CA15. Navarra	108,23	114,70	5,98%
CA16. País Vasco	103,15	106,28	3,04%
CA17. La Rioja	102,47	119,98	17,09%
Total	100	109,59	9,59%

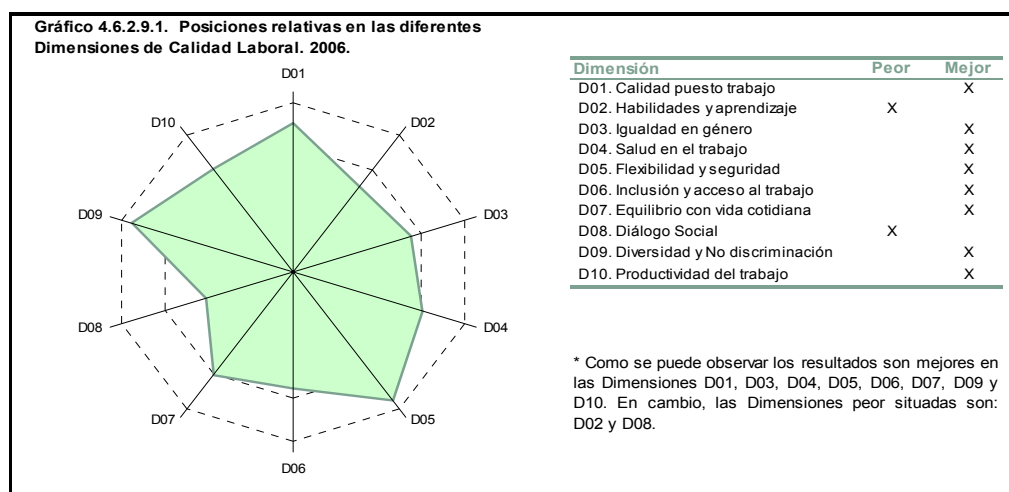
Gráfico 4.6.1.2. Evolución de la Convergencia de los ICL de Cada Comunidad Autónoma.



4.6.2. Fichas Territoriales.

Si en el caso de los sectores económicos existía un volumen de información muy importante, en el caso de las diferentes comunidades autónomas, éste es aún mayor. Como en el caso sectorial, se ha elaborado una ficha de dos folios autocontenida para cada comunidad autónoma (Cuadro 4.6.2.9)^a en la que se pretenden sintetizar la información más relevante de cada una de ellas.

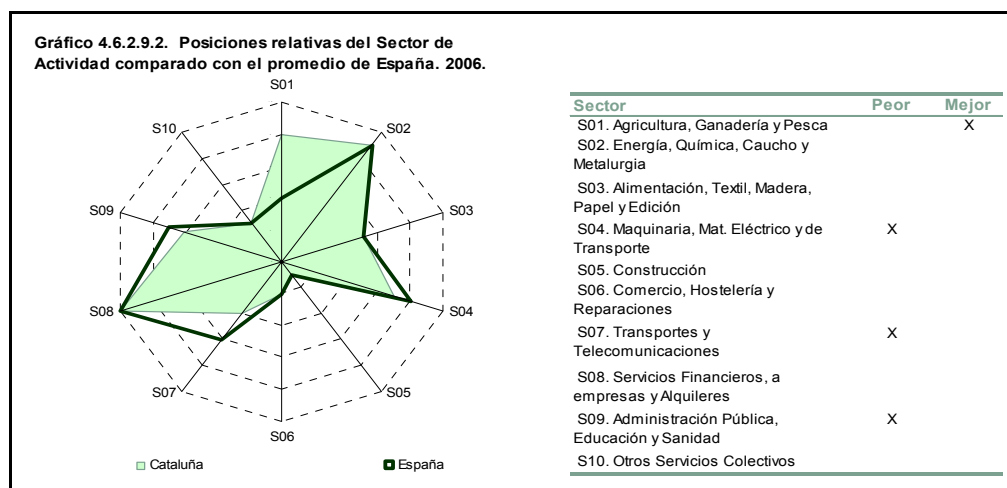
Para entender qué se explica y cómo se explica toda esta información, a continuación se comentará de forma más detallada la comunidad autónoma de Cataluña. En este caso, al principio de la primera página de la ficha se muestra el siguiente gráfico:



Como en las fichas sectoriales, este gráfico radial sitúa la posición relativa del ICL de cada una de las 10 dimensiones de la comunidad autónoma en el conjunto de las 17 comunidades autónomas (jerarquizadas de 1 –peor posición- a 17 –mejor posición-). Asimismo, la tabla que se adjunta al gráfico permite diferenciar aquellas dimensiones en las que la comunidad autónoma presenta una peor calidad laboral, en comparación con otras comunidades autónomas (más cercanas al origen) y aquellas con mejor calidad (más alejadas del origen). En este caso se puede observar que las dimensiones cuyo radio en el gráfico es menor son las dimensiones D02 y D08. En cambio, Cataluña se encuentra relativamente bien en las dimensiones D01, D03, D04, D05, D06, D07, D09 y D10.

^a Cada ficha presenta dos páginas cuya numeración de Cuadros sigue el siguiente esquema. Cuadro 4.6.2.#, donde el símbolo de sostenido toma los valores de 1 a 17, asociados a cada una de las diecisiete comunidades autónomas que entran en el análisis. Éstas son: (# = 1) Andalucía, (# = 2) Aragón, (# = 3) Asturias, (# = 4) Baleares, (# = 5) Canarias, (# = 6) Cantabria, (# = 7) Castilla La Mancha, (# = 8) Castilla León, (# = 9) Cataluña, (# = 10) Comunidad Valenciana, (# = 11) Extremadura, (# = 12) Galicia, (# = 13) Madrid, (# = 14) Murcia, (# = 15) Navarra, (# = 16) País Vasco y, finalmente, (# = 17) La Rioja.

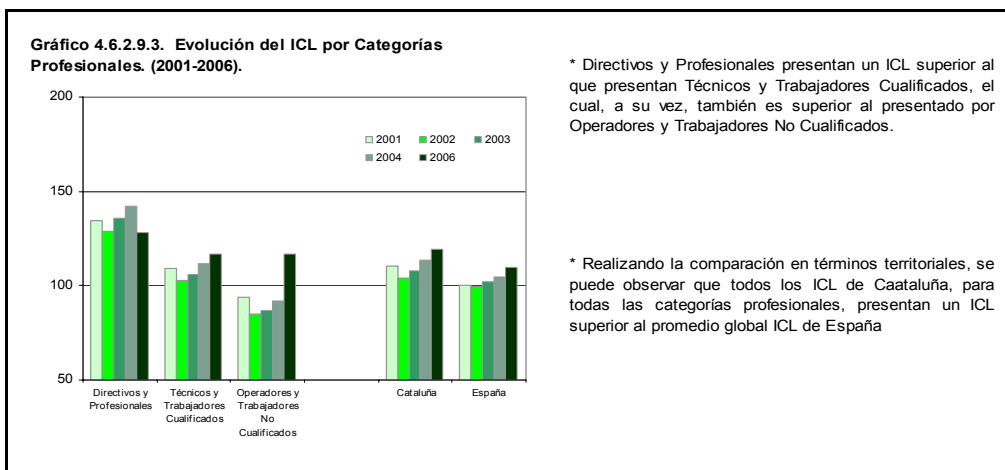
A continuación de este gráfico radial, se presenta otro gráfico radial de características semejantes al que se presentó en la ficha sectorial. No obstante, en este caso también se deben realizar ciertos matices para que su interpretación no conduzca a error. Dicho gráfico es como el que se presenta a continuación:



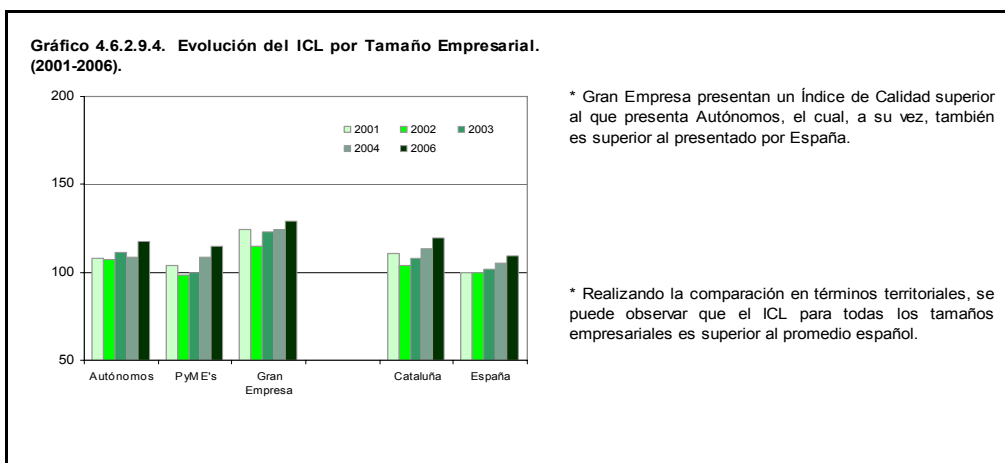
En este caso lo que se realiza es una comparativa sectorial. Obsérvese que existen 10 ejes radiales. En cada eje se muestra la posición relativa que ocupa la calidad laboral del sector de la comunidad autónoma respecto al resto de sectores de la misma comunidad autónoma (en este caso Cataluña). La unión de esos 10 puntos genera el polígono sombreado en verde. En cambio los puntos unidos por la línea sólida verde, reflejan la posición relativa de la calidad laboral del sector en el caso del conjunto de la economía española. Obsérvese que en este caso la calidad sectorial para el conjunto de España no es una línea concéntrica como en el gráfico que se mostraba en las fichas sectoriales. En consecuencia, en cada eje radial se compara la posición relativa del sector en la comunidad autónoma con la posición relativa del sector en el conjunto de España. Esto implica que el polígono formado por la línea sólida se repetirá exactamente igual en todas las fichas de cada comunidad autónoma, dado que la posición relativa de cada sector en el conjunto de España es siempre la misma. En cambio, el polígono sombreado en verde variará para comunidad autónoma, permitiendo ver de una forma rápida y sencilla si la comunidad autónoma se encuentra mejor, en términos generales que el conjunto del Estado español. Evidentemente aquellos puntos en que ambos polígonos coincidan, indican que la posición relativa del sector en la comunidad autónoma correspondiente es la misma que en el conjunto de España.

El siguiente gráfico que se muestra en la primera página de la ficha muestra la evolución que ha seguido el ICL de la comunidad autónoma (en este caso Cataluña) pero para las

diferentes categorías profesionales que se han considerado en el estudio (Directivos y profesionales, Técnicos y trabajadores cualificados, y finalmente, Operadores y trabajadores no cualificados). Para poder mantener un punto de referencia, junto a los índices de cada una de las categorías profesionales se han graficado los índices globales de la comunidad autónoma y el del conjunto de la economía española, es decir, el ICL global. Asimismo, se facilita un breve comentario descriptivo del gráfico.

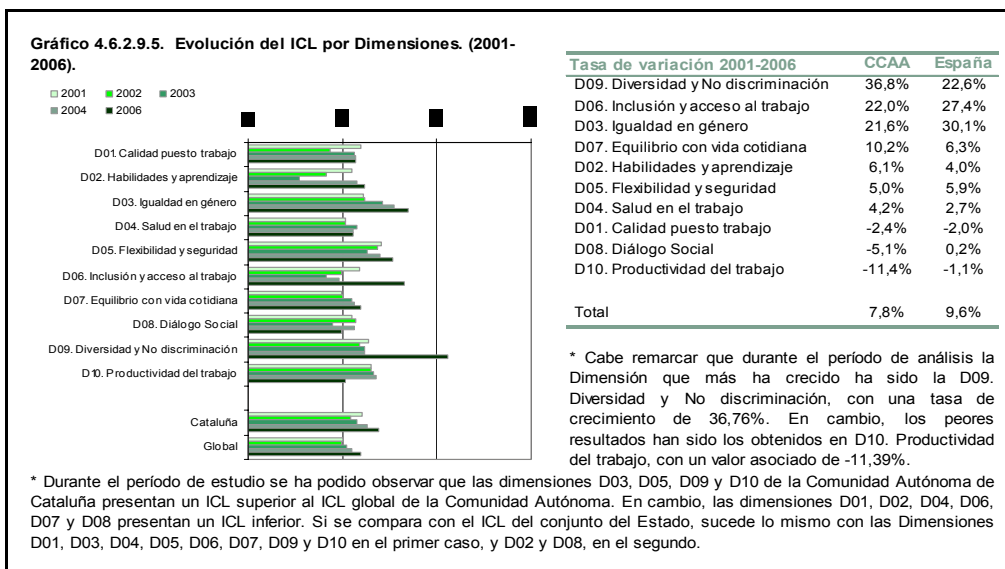


Ya en la segunda hoja de la ficha que se presenta para cada comunidad autónoma (en este caso Cataluña), un gráfico exactamente igual al anterior salvo que en este caso se utiliza la información correspondiente a la agrupación por tamaño empresarial (Autónomos, Pequeñas y medianas empresas y Grandes empresas).

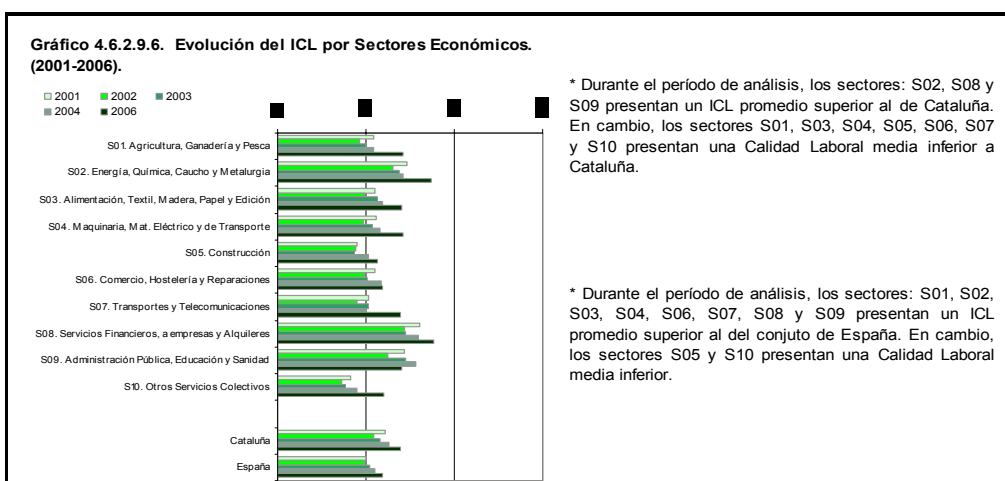


El segundo gráfico de la segunda página de la ficha sectorial muestra la evolución del ICL de la comunidad autónoma (en este caso Cataluña) para cada una de las diez dimensiones consideradas en el estudio, así como el total. Como en casos anteriores se ofrece la información de referencia del índice global de la comunidad autónoma así como del índice

global de toda la economía. Además, se facilita una tabla en la que se puede observar la variación experimentada por cada una de las dimensiones de la comunidad autónoma y se compara la variación que ha experimentado dicha dimensión en el conjunto del Estado español.



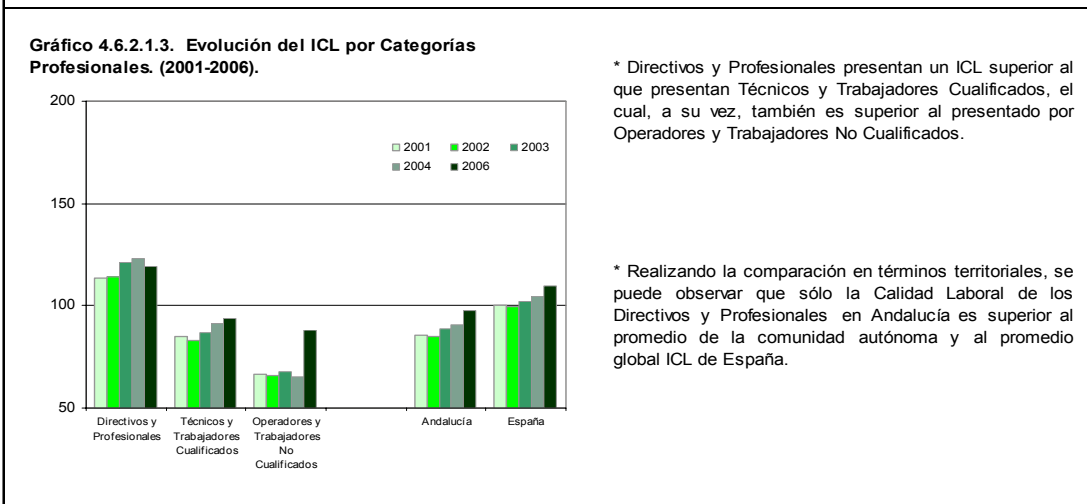
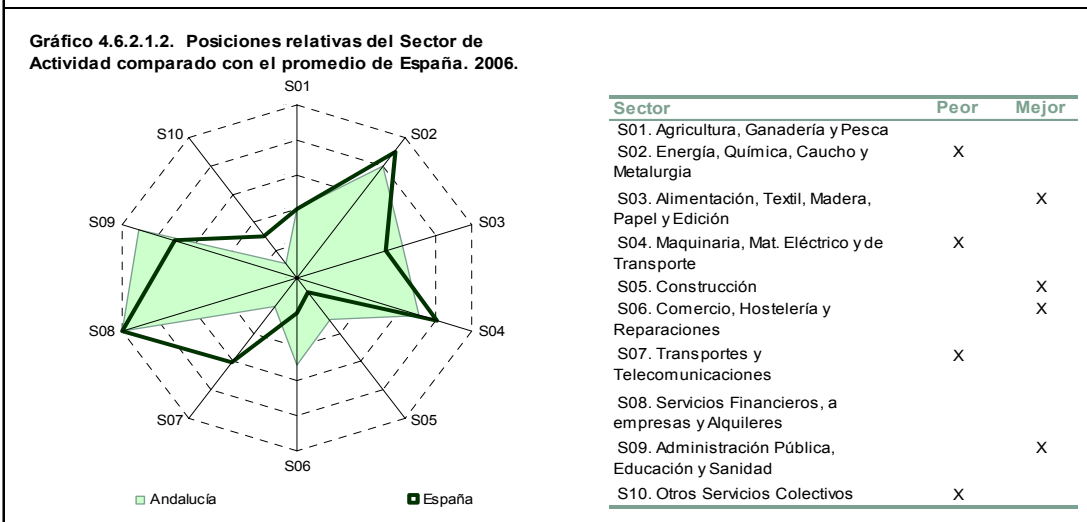
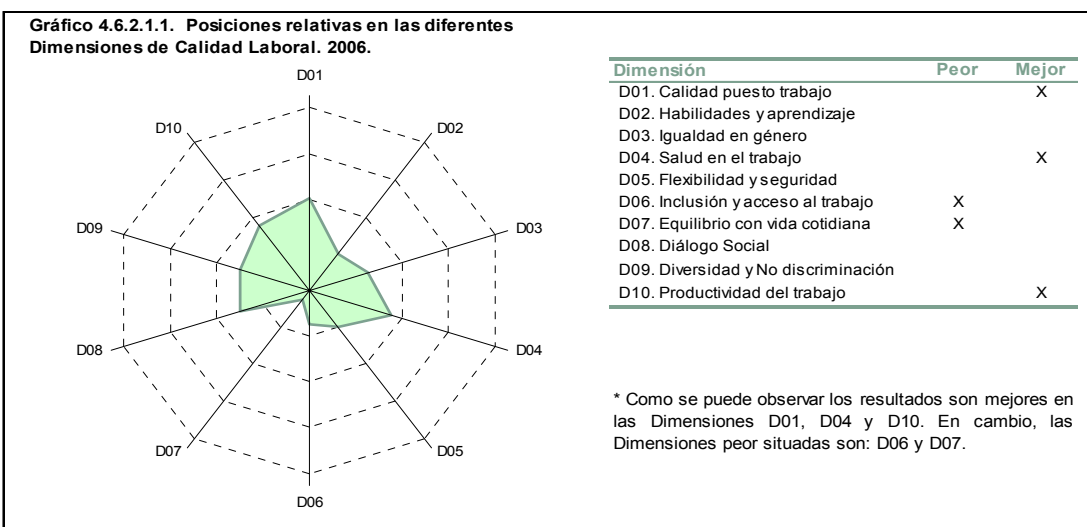
Para acabar, el último de los gráficos que se presenta en las fichas territoriales permite ver la evolución temporal que ha experimentado el ICL regional en cada uno de los diez sectores económicos considerados. Asimismo, como en casos anteriores y para tener puntos de referencia se facilitan los índices globales para la comunidad autónoma, así como el ICL global obtenido para el conjunto del Estado.



A continuación se muestran las fichas correspondientes a cada una de diecisiete comunidades autónomas desde el cuadro 4.6.2.1 hasta el cuadro 4.6.2.17, las cuales

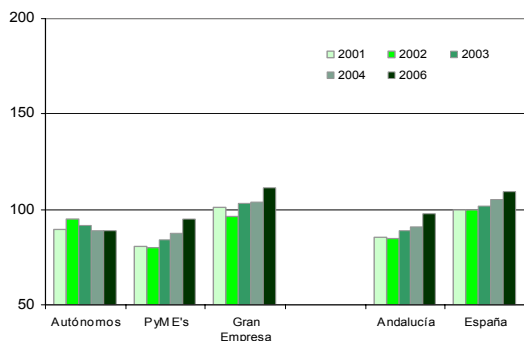
constan de dos páginas, y siguen el orden correlativo que ya se ha mostrado ya con anterioridad: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y, finalmente, La Rioja.

Cuadro 4.6.2.1. Comunidad Autónoma de Andalucía. (I)



Cuadro 4.6.2.1. Comunidad Autónoma de Andalucía. (II)

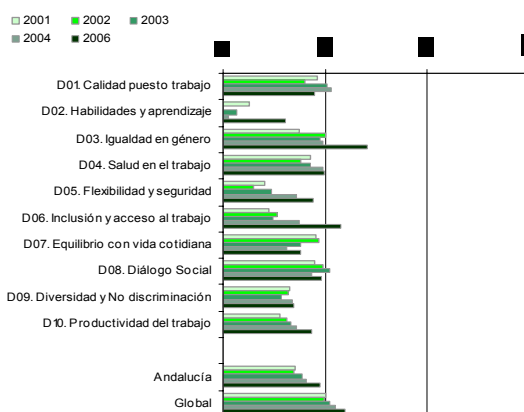
Gráfico 4.6.2.1.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Andalucía.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL de los trabajadores en grandes empresas es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.1.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).



Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D06. Inclusión y acceso al trabajo	48,9%	27,4%
D03. Igualdad en género	38,3%	30,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	33,0%	5,9%
D02. Habilidades y aprendizaje	29,0%	4,0%
D10. Productividad del trabajo	19,6%	-1,1%
D04. Salud en el trabajo	7,0%	2,7%
D08. Diálogo Social	3,6%	0,2%
D09. Diversidad y No discriminación	2,3%	22,6%
D01. Calidad puesto trabajo	-1,2%	-2,0%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	-7,4%	6,3%
Total	14,0%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D06. Inclusión y acceso al trabajo, con una tasa de crecimiento de 48,92%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D07. Equilibrio con vida cotidiana, con un valor asociado de -7,39%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D03, D04, D07 y D08 de la Comunidad Autónoma de Andalucía presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D02, D05, D06, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, todas las dimensiones presentan un ICL promedio inferior.

Gráfico 4.6.2.1.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).

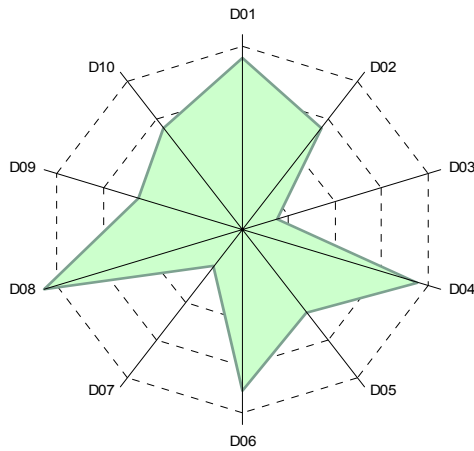


* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Andalucía. En cambio, los sectores S01, S03, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Andalucía.

* Durante el período de análisis, los sectores: S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S02, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.2. Comunidad Autónoma de Aragón. (I)

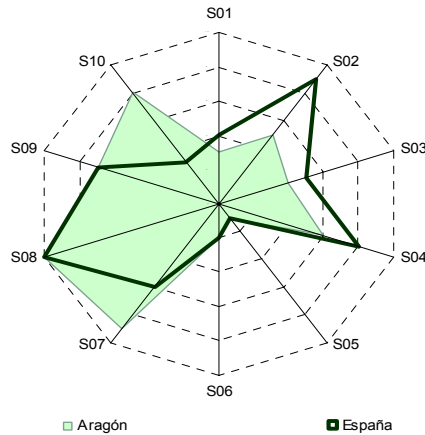
Gráfico 4.6.2.2.1. Posiciones relativas en las diferentes Dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		X
D02. Habilidades y aprendizaje		X
D03. Igualdad en género	X	
D04. Salud en el trabajo		X
D05. Flexibilidad y seguridad		
D06. Inclusión y acceso al trabajo		X
D07. Equilibrio con vida cotidiana	X	
D08. Diálogo Social		X
D09. Diversidad y No discriminación		
D10. Productividad del trabajo		X

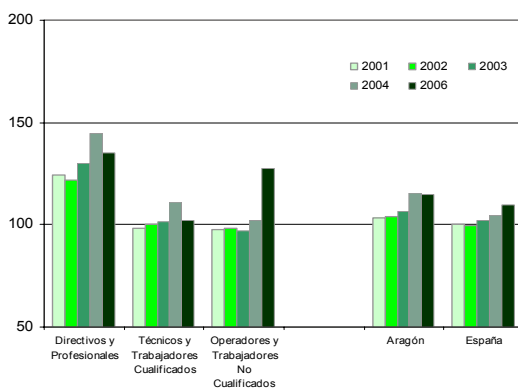
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D01, D02, D04, D06, D08 y D10. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D03 y D07.

Gráfico 4.6.2.2.2. Posiciones relativas del Sector de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Sector	Peor	Mejor
S01. Agricultura, Ganadería y Pesca	X	
S02. Energía, Química, Caucho y Metalurgia	X	
S03. Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	X	
S04. Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	X	
S05. Construcción		
S06. Comercio, Hostelería y Reparaciones		
S07. Transportes y Telecomunicaciones		X
S08. Servicios Financieros, a empresas y Alquileres		
S09. Administración Pública, Educación y Sanidad		
S10. Otros Servicios Colectivos		X

Gráfico 4.6.2.2.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

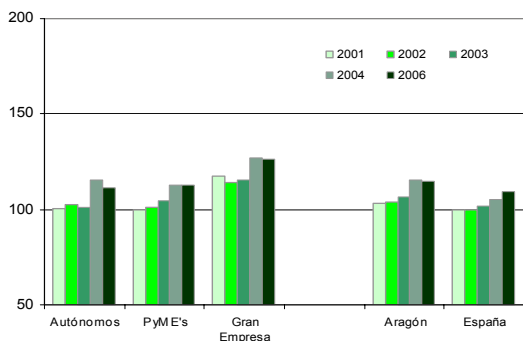


* Directivos y Profesionales presentan un ICL superior al que presentan Operadores y Trabajadores No Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Técnicos y Trabajadores Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que la Calidad Laboral de los Directivos y Profesionales y de los Técnicos no cualificados en Aragón es superior al promedio de la comunidad autónoma y al promedio global ICL de España

Cuadro 4.6.2.2. Comunidad Autónoma de Aragón. (II)

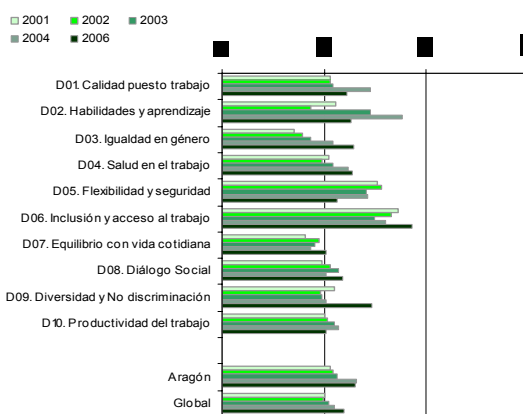
Gráfico 4.6.2.2.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por España.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL para todos los tamaños empresariales, en el 2006, para Aragón son superiores a los del promedio nacional.

Gráfico 4.6.2.2.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

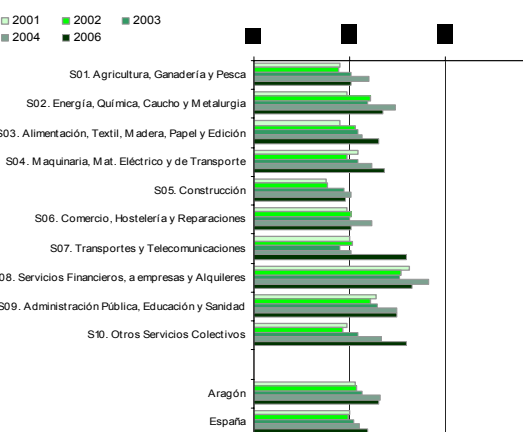


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D03. Igualdad en género	34,0%	30,1%
D09. Diversidad y No discriminación	17,6%	22,6%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	11,3%	6,3%
D04. Salud en el trabajo	11,0%	2,7%
D08. Diálogo Social	10,3%	0,2%
D01. Calidad puesto trabajo	8,2%	-2,0%
D02. Habilidades y aprendizaje	6,9%	4,0%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	5,1%	27,4%
D10. Productividad del trabajo	0,6%	-1,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	-15,3%	5,9%
Total	11,5%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 33,96%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D05. Flexibilidad y seguridad, con un valor asociado de -15,29%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D02, D05 y D06 de la Comunidad Autónoma de Aragón presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D03, D04, D07, D08, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D01, D02, D04, D05, D06, D08 y D09 en el primer caso, y D03, D07 y D10, en el segundo.

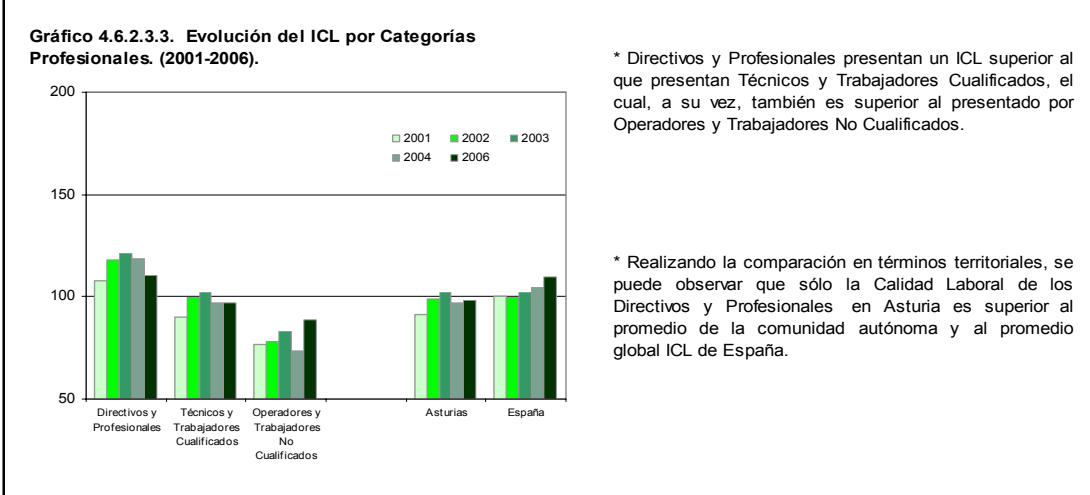
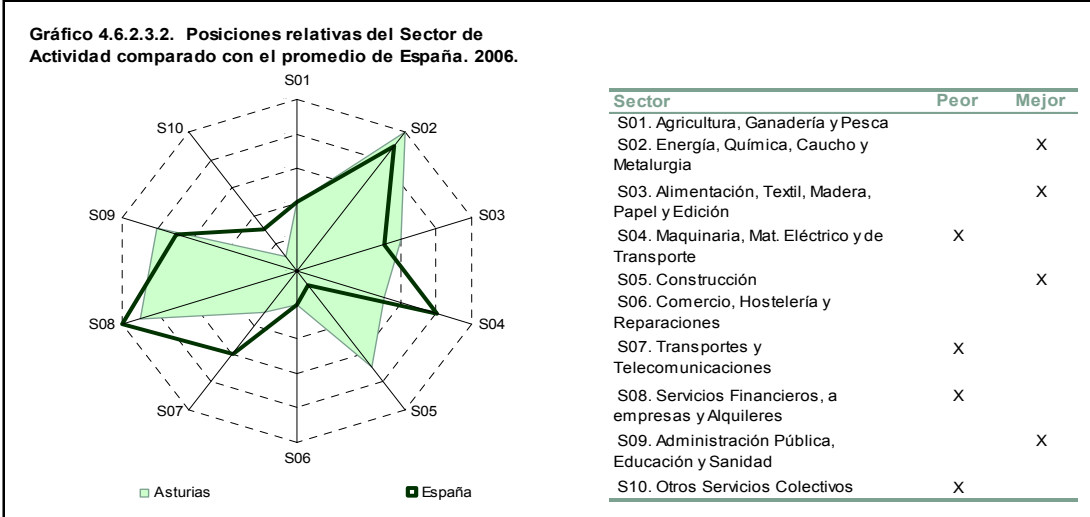
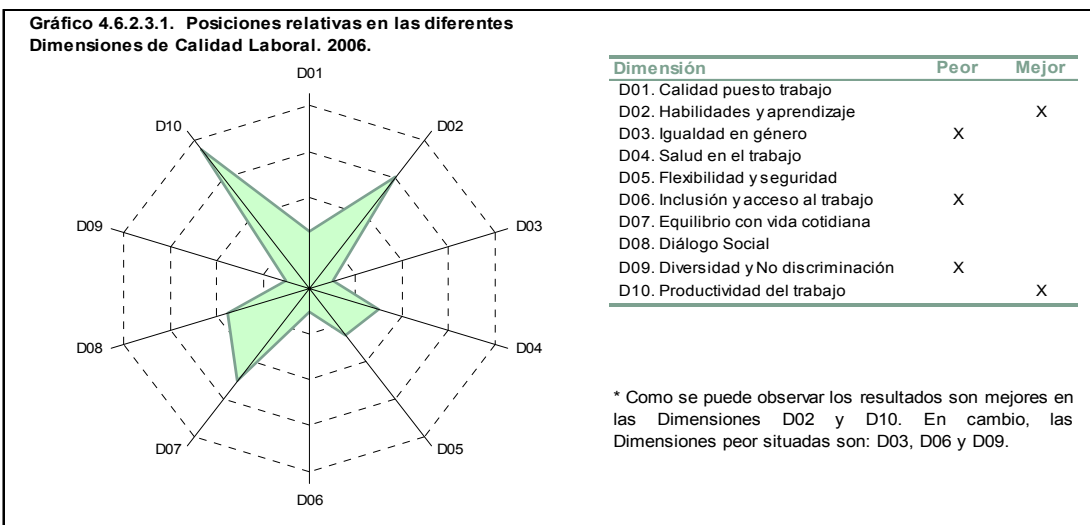
Gráfico 4.6.2.2.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S04, S08, S09 y S10 presentan un ICL promedio superior al de Aragón. En cambio, los sectores S01, S03, S05, S06 y S07 presentan una Calidad Laboral media inferior a Aragón.

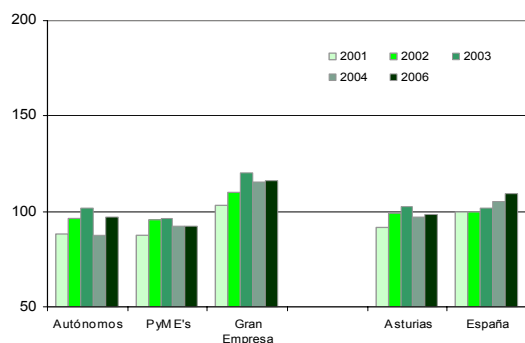
* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S03, S04, S06, S07, S08, S09 y S10 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01 y S05 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.3. Comunidad Autónoma de Asturias. (I)



Cuadro 4.6.2.3. Comunidad Autónoma de Asturias. (II)

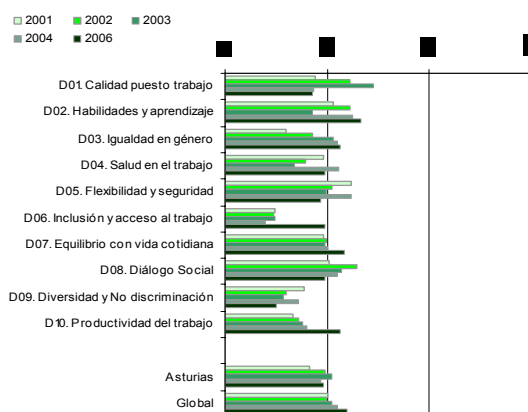
Gráfico 4.6.2.3.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Asturias, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Autónomos.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL de los trabajadores en grandes empresas es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.3.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

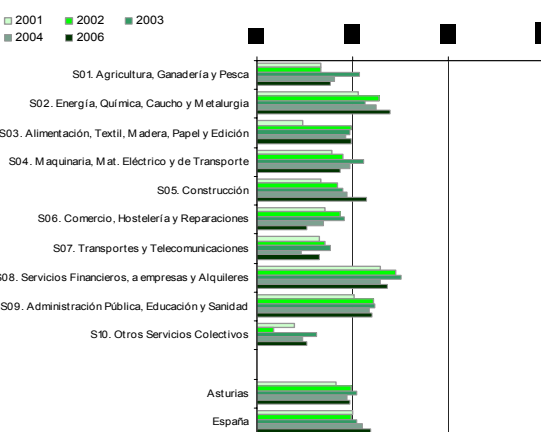


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D03. Igualdad en género	33,5%	30,1%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	32,9%	27,4%
D10. Productividad del trabajo	27,1%	-1,1%
D02. Habilidades y aprendizaje	13,0%	4,0%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	10,2%	6,3%
D04. Salud en el trabajo	0,6%	2,7%
D01. Calidad puesto trabajo	-1,1%	-2,0%
D08. Diálogo Social	-1,8%	0,2%
D05. Flexibilidad y seguridad	-13,3%	5,9%
D09. Diversidad y No discriminación	-15,1%	22,6%
Total	7,6%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 33,50%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D09. Diversidad y No discriminación, con un valor asociado de -15,09%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D02, D05, D07 y D08 de la Comunidad Autónoma de Asturias presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D03, D04, D06, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D02, D05 y D08 en el primer caso, y D01, D03, D04, D06, D07, D09 y D10, en el segundo.

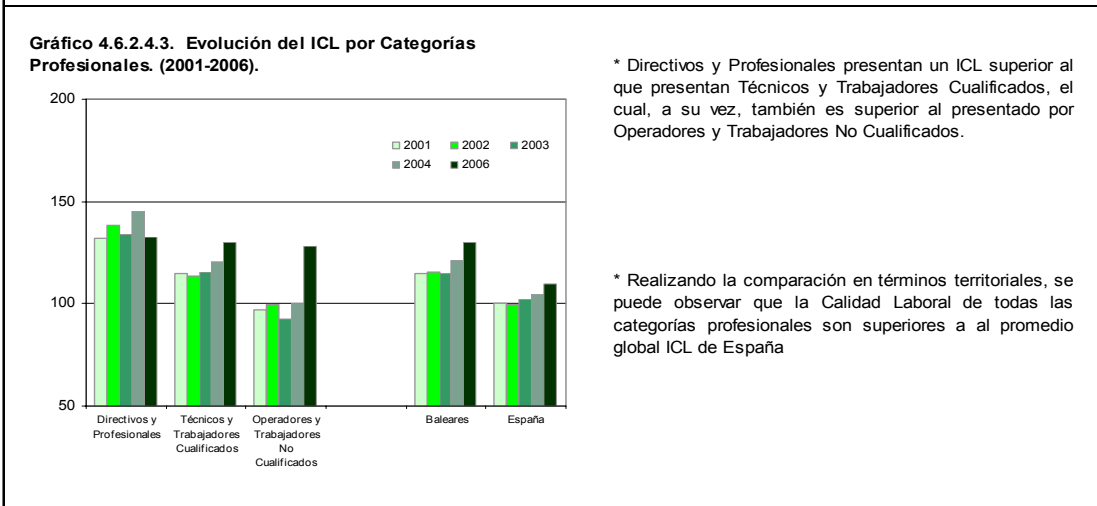
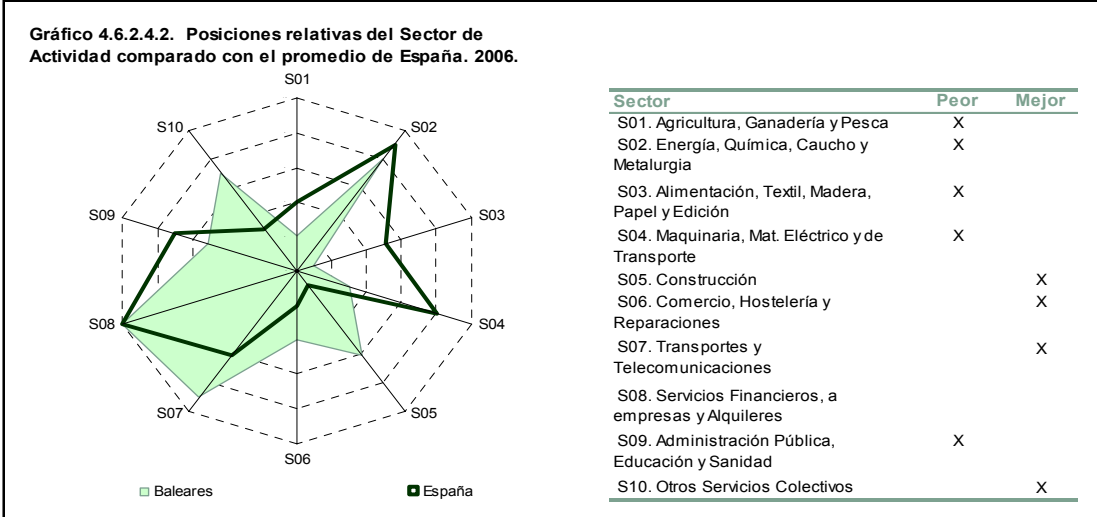
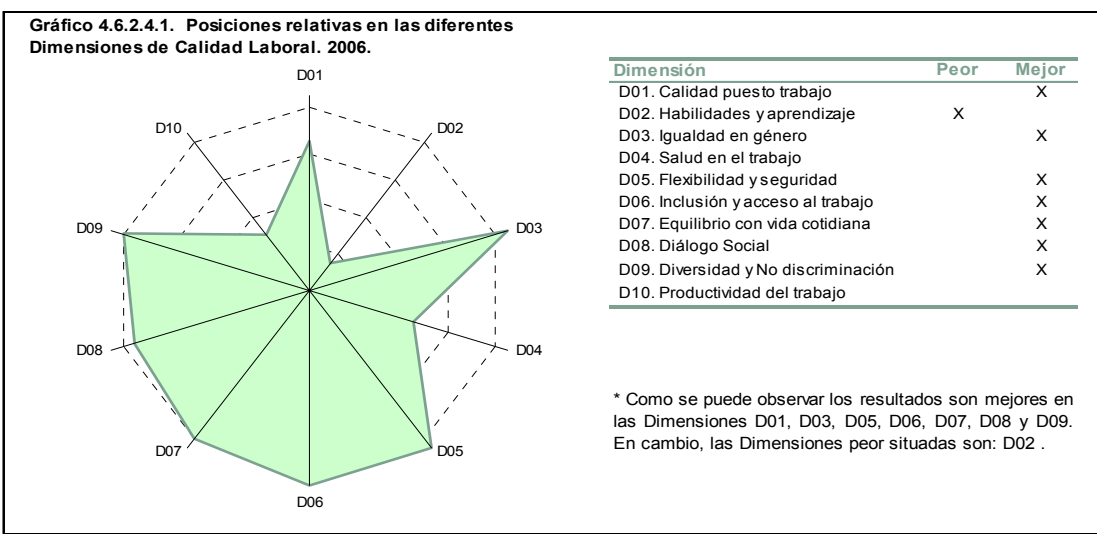
Gráfico 4.6.2.3.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Asturias. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Asturias.

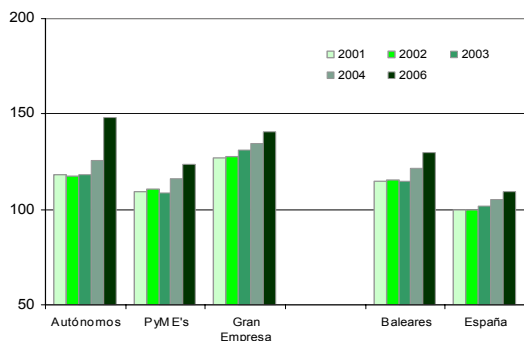
* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.4. Comunidad Autónoma de Baleares. (I)



Cuadro 4.6.2.4. Comunidad Autónoma de Baleares. (II)

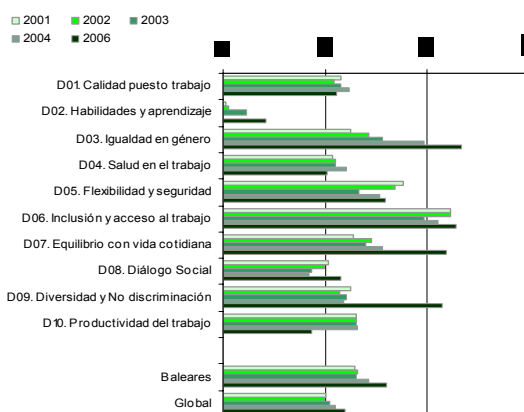
Gráfico 4.6.2.4.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Baleares, el cual, a su vez, también es superior al presentado por España.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL para todas las categorías profesionales es superior al ICL promedio español.

Gráfico 4.6.2.4.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

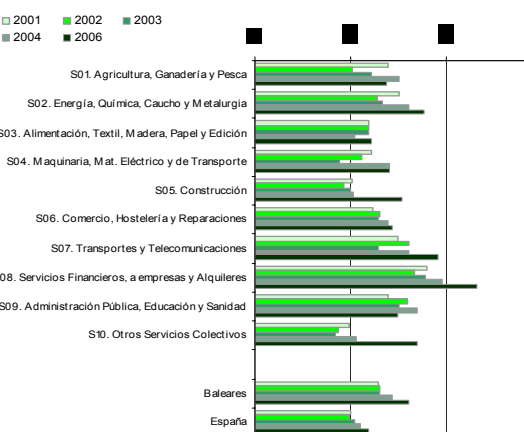


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D03. Igualdad en género	48,4%	30,1%
D09. Diversidad y No discriminación	40,3%	22,6%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	39,9%	6,3%
D02. Habilidades y aprendizaje	38,5%	4,0%
D08. Diálogo Social	5,8%	0,2%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	1,5%	27,4%
D01. Calidad puesto trabajo	-2,1%	-2,0%
D04. Salud en el trabajo	-3,2%	2,7%
D05. Flexibilidad y seguridad	-6,6%	5,9%
D10. Productividad del trabajo	-19,0%	-1,1%
Total	13,5%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 48,39%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D10. Productividad del trabajo, con un valor asociado de -18,99%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D05, D06 y D07 de la Comunidad Autónoma de Baleares presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D02, D04, D08, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D01, D03, D04, D05, D06, D07, D09 y D10 en el primer caso, y D02 y D08, en el segundo.

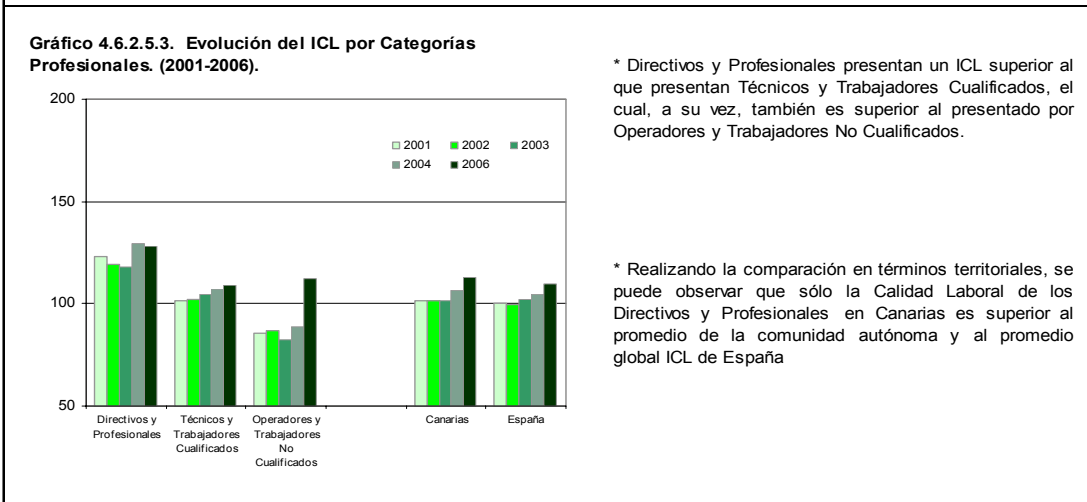
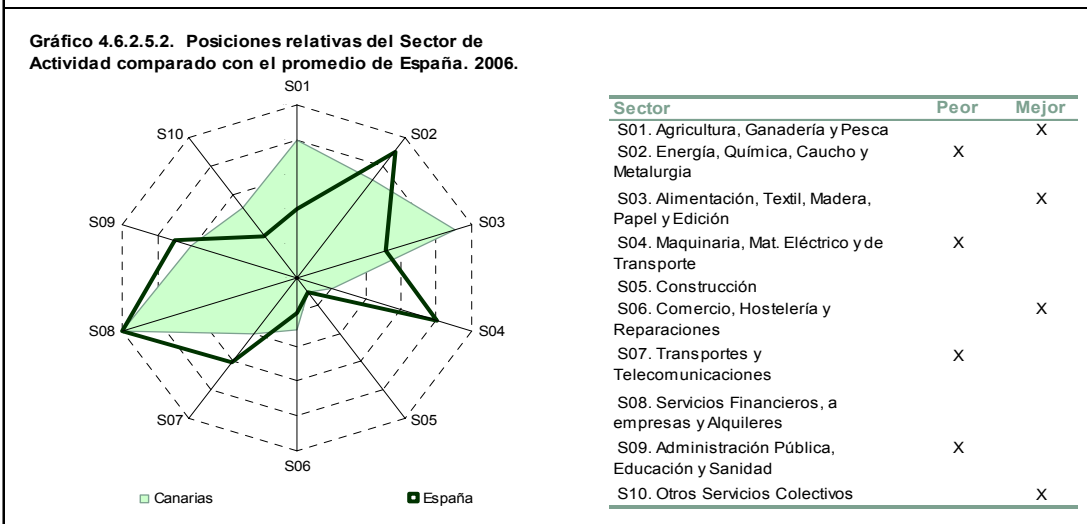
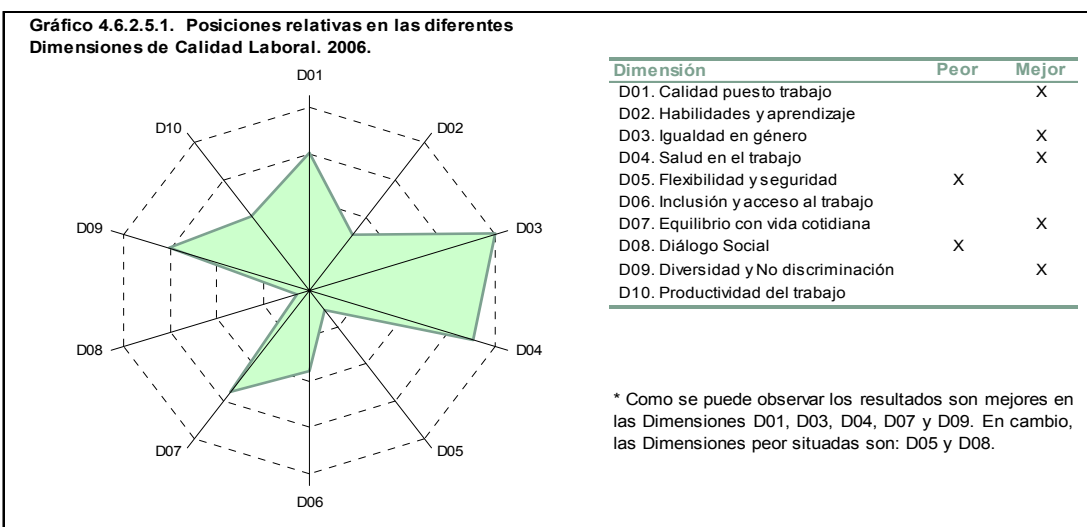
Gráfico 4.6.2.4.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Baleares. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Baleares.

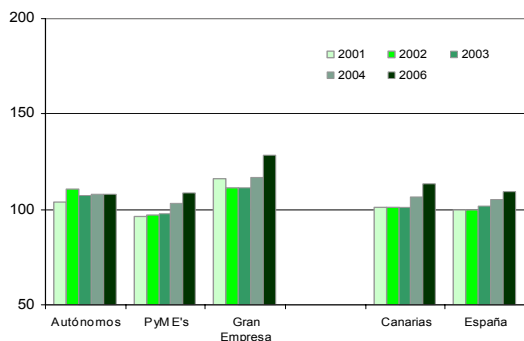
* Durante el período de análisis casi todos los sectores presentan un un ICL promedio superior al del conjunto de España, fundamentalmente, gracias a la mejora experimentada durante el periodo 2004-2006 y fruto de una legalización de la situación laboral de la población inmigrante.

Cuadro 4.6.2.5. Comunidad Autónoma de Canarias. (I)



Cuadro 4.6.2.5. Comunidad Autónoma de Canarias. (II)

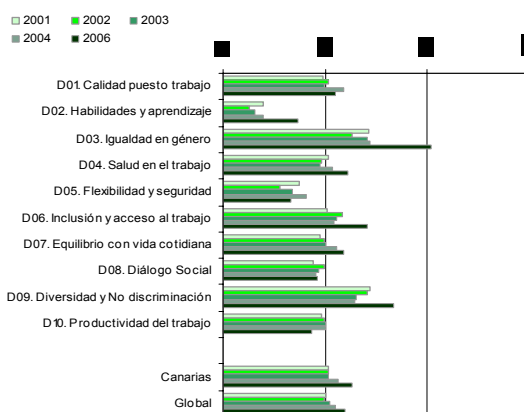
Gráfico 4.6.2.5.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Canarias, el cual, a su vez, también es superior al presentado por España.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores en grandes empresas es claramente superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.5.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

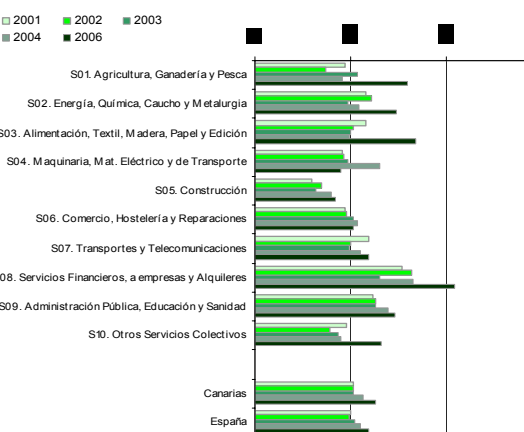


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D03. Igualdad en género	25,6%	30,1%
D02. Habilidades y aprendizaje	23,8%	4,0%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	19,4%	27,4%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	11,4%	6,3%
D04. Salud en el trabajo	9,5%	2,7%
D09. Diversidad y No discriminación	9,5%	22,6%
D01. Calidad puesto trabajo	6,3%	-2,0%
D08. Diálogo Social	1,8%	0,2%
D10. Productividad del trabajo	-4,6%	-1,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	-4,7%	5,9%
Total	11,7%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 25,65%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D05. Flexibilidad y seguridad, con un valor asociado de -4,69%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D06 y D09 de la Comunidad Autónoma de Canarias presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D02, D04, D05, D07, D08 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03, D06 y D09 en el primer caso, y D01, D02, D04, D05, D07, D08 y D10, en el segundo.

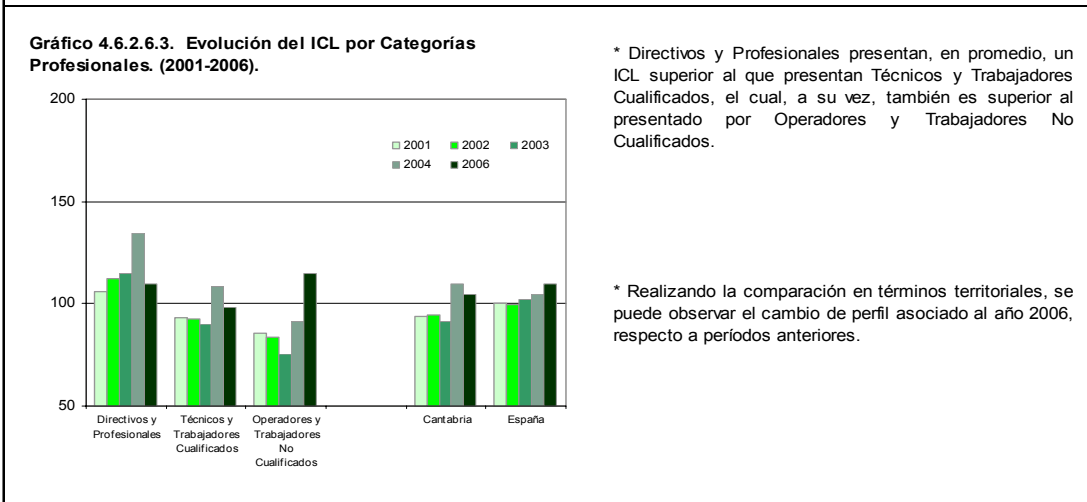
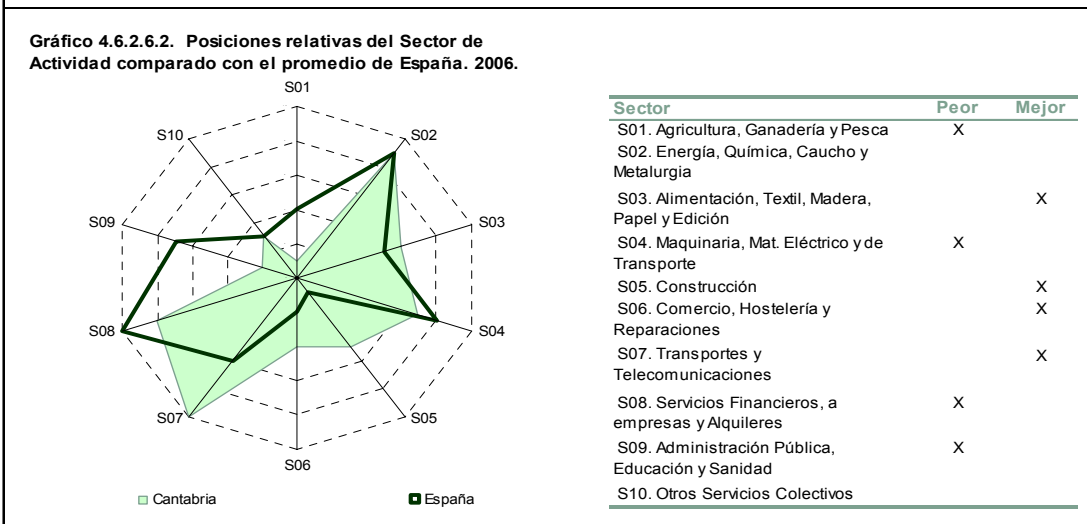
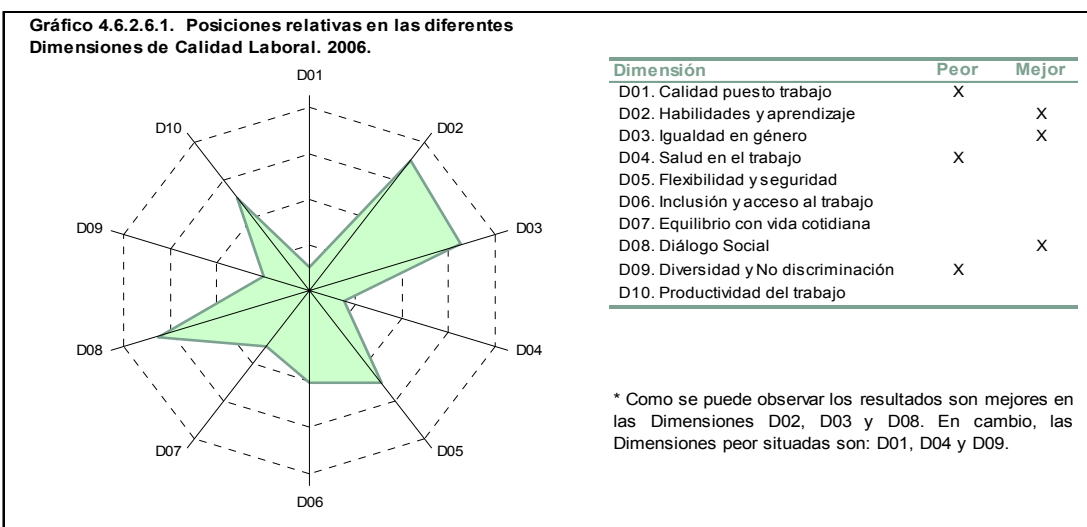
Gráfico 4.6.2.5.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S01, S02, S03, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Canarias. En cambio, los sectores S04, S05, S06 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Canarias.

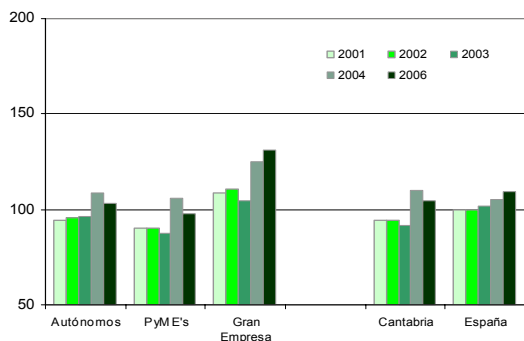
* Durante el período de análisis, los sectores: S01, S02, S03, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S04, S05, S06 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.6. Comunidad Autónoma de Cantabria. (I)



Cuadro 4.6.2.6. Comunidad Autónoma de Cantabria. (II)

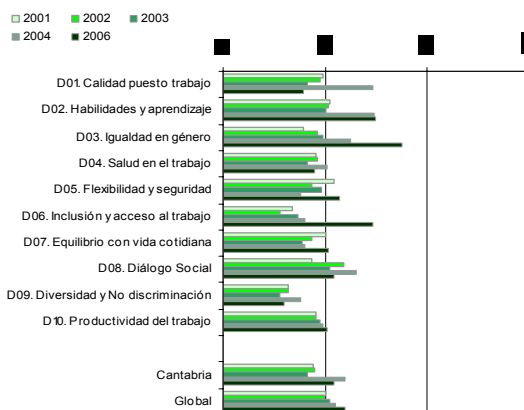
Gráfico 4.6.2.6.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Cantabria.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL de los trabajadores en grandes empresas es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.6.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

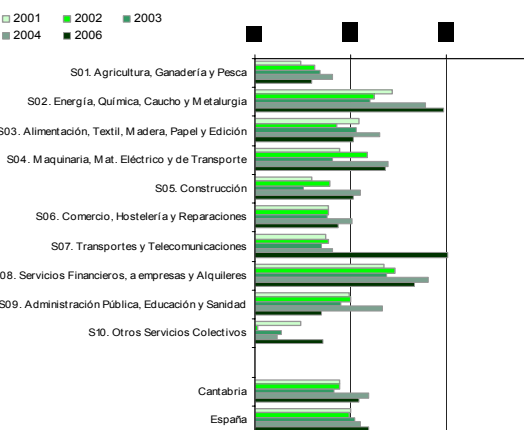


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D03. Igualdad en género	53,6%	30,1%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	47,6%	27,4%
D02. Habilidades y aprendizaje	21,3%	4,0%
D08. Diálogo Social	11,5%	0,2%
D10. Productividad del trabajo	5,7%	-1,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	2,8%	5,9%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	1,0%	6,3%
D04. Salud en el trabajo	-0,4%	2,7%
D09. Diversidad y No discriminación	-3,3%	22,6%
D01. Calidad puesto trabajo	-9,6%	-2,0%
Total	11,2%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 53,60%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D01. Calidad puesto trabajo, con un valor asociado de -9,60%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D02, D03 y D08 de la Comunidad Autónoma de Cantabria presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D04, D05, D06, D07, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D02, D03 y D08 en el primer caso, y D01, D04, D05, D06, D07, D09 y D10, en el segundo.

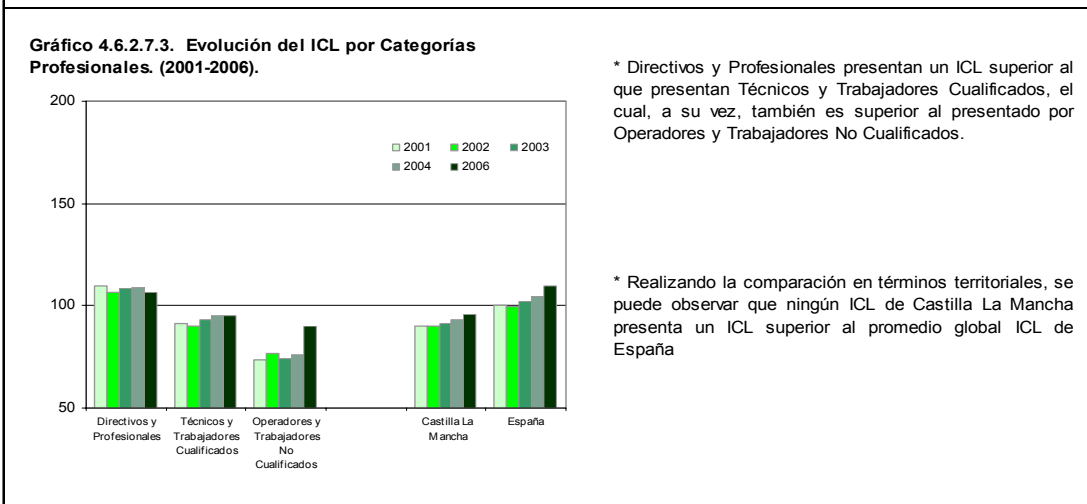
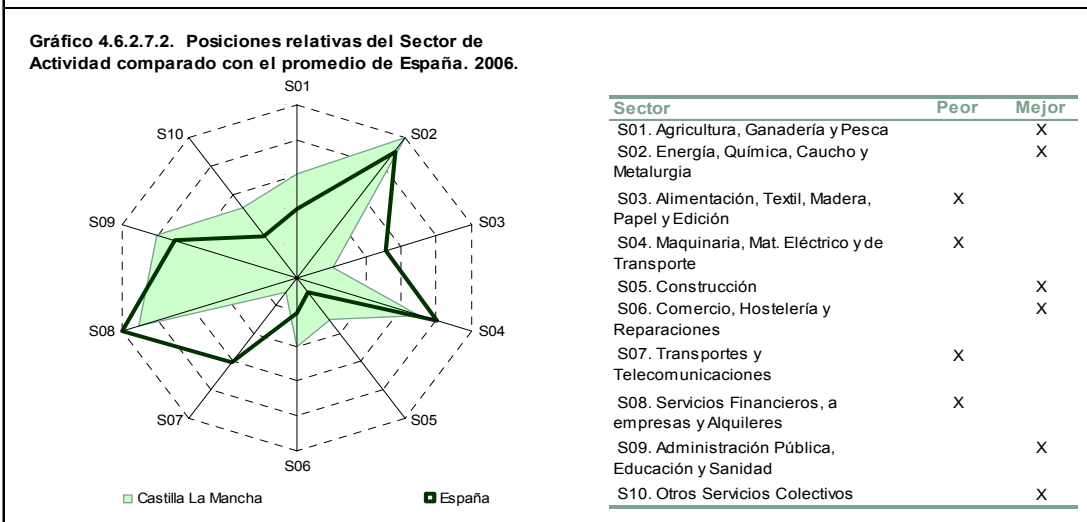
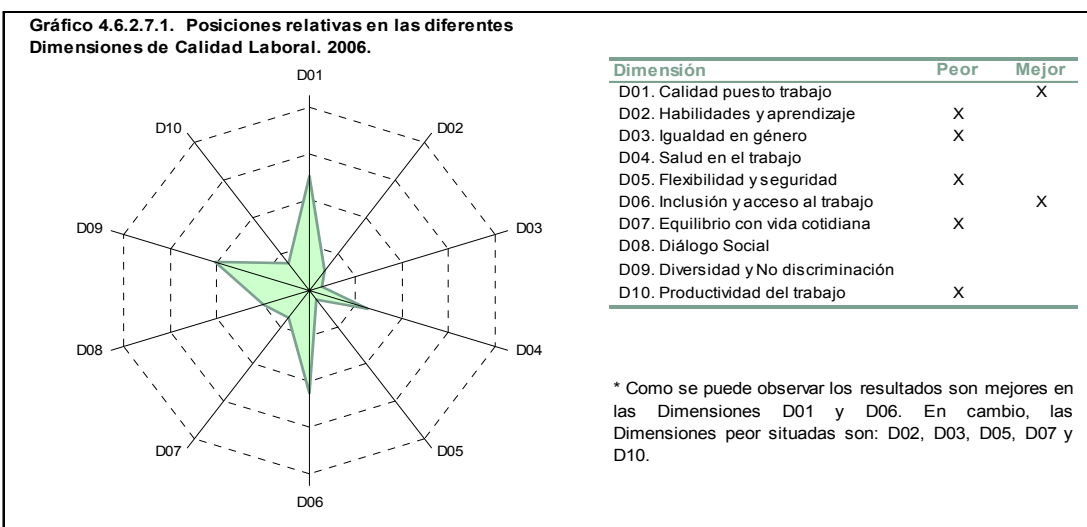
Gráfico 4.6.2.6.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S03, S04, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Cantabria. En cambio, los sectores S01, S05, S06 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Cantabria.

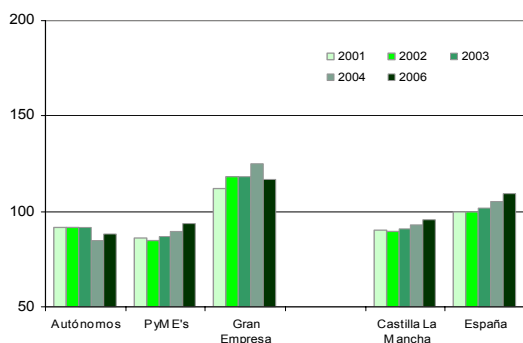
* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S03, S04 y S08 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S05, S06, S07, S09 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.7. Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha. (I)



Cuadro 4.6.2.7. Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha. (II)

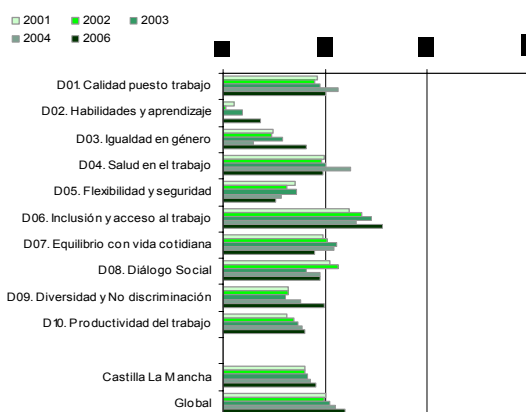
Gráfico 4.6.2.7.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Castilla La Mancha, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Autónomos.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL de los trabajadores en grandes empresas es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.7.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

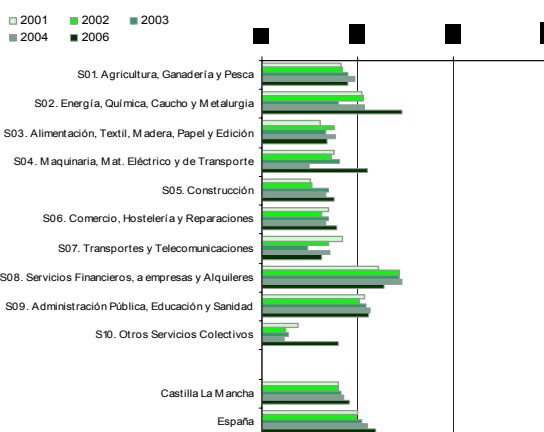


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D02. Habilidades y aprendizaje	22,6%	4,0%
D03. Igualdad en género	21,8%	30,1%
D09. Diversidad y No discriminación	21,0%	22,6%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	14,2%	27,4%
D10. Productividad del trabajo	10,2%	-1,1%
D01. Calidad puesto trabajo	4,0%	-2,0%
D04. Salud en el trabajo	-1,2%	2,7%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	-3,9%	6,3%
D08. Diálogo Social	-5,0%	0,2%
D05. Flexibilidad y seguridad	-11,4%	5,9%
Total	6,4%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D02. Habilidades y aprendizaje, con una tasa de crecimiento de 22,62%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D05. Flexibilidad y seguridad, con un valor asociado de -11,40%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D04, D06, D07 y D08 de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D02, D03, D05, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D06 en el primer caso, y D01, D02, D03, D04, D05, D07, D08, D09 y D10, en el segundo.

Gráfico 4.6.2.7.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).

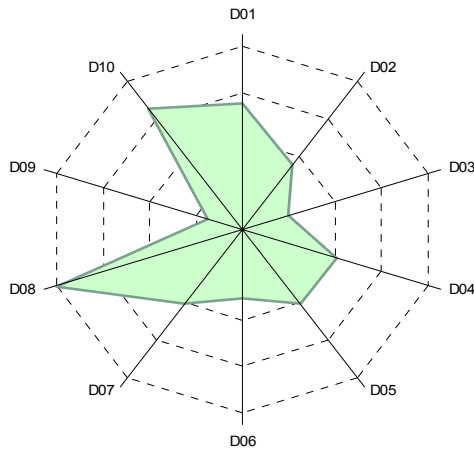


* Durante el período de análisis, los sectores: S01, S02, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Castilla La Mancha. En cambio, los sectores S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Castilla La Mancha.

* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.8. Comunidad Autónoma de Castilla León. (I)

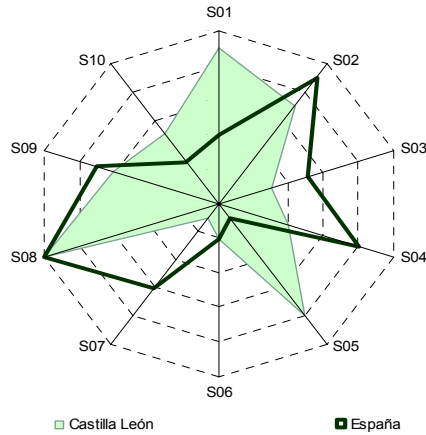
Gráfico 4.6.2.8.1. Posiciones relativas en las diferentes Dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		X
D02. Habilidades y aprendizaje		
D03. Igualdad en género	X	
D04. Salud en el trabajo		
D05. Flexibilidad y seguridad		
D06. Inclusión y acceso al trabajo		
D07. Equilibrio con vida cotidiana		
D08. Diálogo Social		X
D09. Diversidad y No discriminación	X	
D10. Productividad del trabajo		X

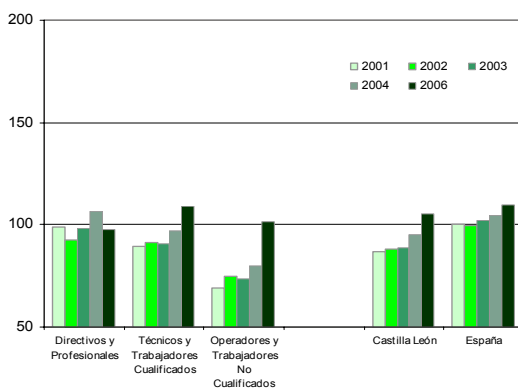
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D01, D08 y D10. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D03 y D09.

Gráfico 4.6.2.8.2. Posiciones relativas del Sector de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Sector	Peor	Mejor
S01. Agricultura, Ganadería y Pesca		X
S02. Energía, Química, Caucho y Metalurgia	X	
S03. Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición	X	
S04. Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	X	
S05. Construcción		X
S06. Comercio, Hostelería y Reparaciones		
S07. Transportes y Telecomunicaciones	X	
S08. Servicios Financieros, a empresas y Alquileres		
S09. Administración Pública, Educación y Sanidad	X	
S10. Otros Servicios Colectivos		X

Gráfico 4.6.2.8.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

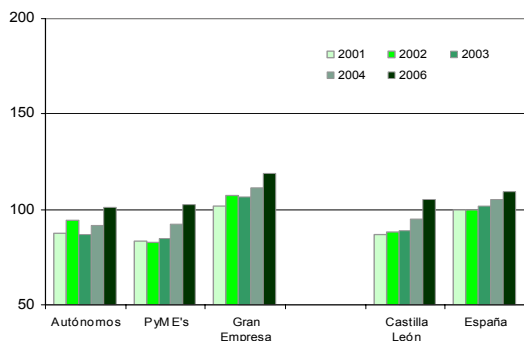


* Directivos y Profesionales presentan un ICL superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que ningún ICL de Castilla León presenta un ICL superior al promedio global ICL de España

Cuadro 4.6.2.8. Comunidad Autónoma de Castilla León. (II)

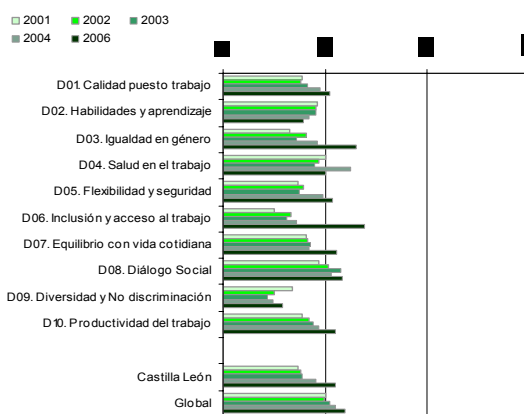
Gráfico 4.6.2.8.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Castilla León, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Autónomos.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL de los trabajadores en grandes empresas es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.8.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

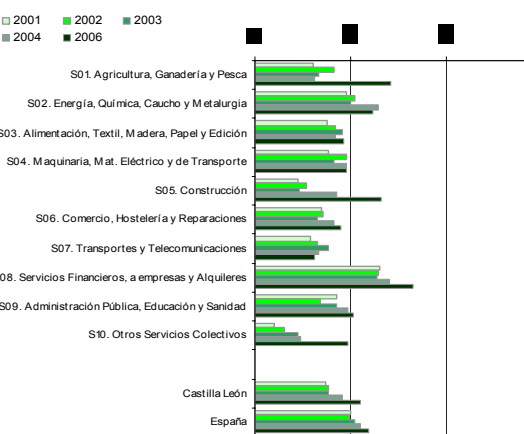


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D06. Inclusión y acceso al trabajo	58,4%	27,4%
D03. Igualdad en género	38,9%	30,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	19,7%	5,9%
D10. Productividad del trabajo	17,9%	-1,1%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	16,8%	6,3%
D01. Calidad puesto trabajo	15,1%	-2,0%
D08. Diálogo Social	11,5%	0,2%
D04. Salud en el trabajo	-0,1%	2,7%
D09. Diversidad y No discriminación	-6,0%	22,6%
D02. Habilidades y aprendizaje	-6,5%	4,0%
Total	21,0%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D06. Inclusión y acceso al trabajo, con una tasa de crecimiento de 58,39%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D02. Habilidades y aprendizaje, con un valor asociado de -6,51%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D02, D03, D04, D05, D07, D08 y D10 de la Comunidad Autónoma de Castilla León presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D06 y D09 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D08 en el primer caso, y D01, D02, D03, D04, D05, D06, D07, D09 y D10, en el segundo.

Gráfico 4.6.2.8.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).

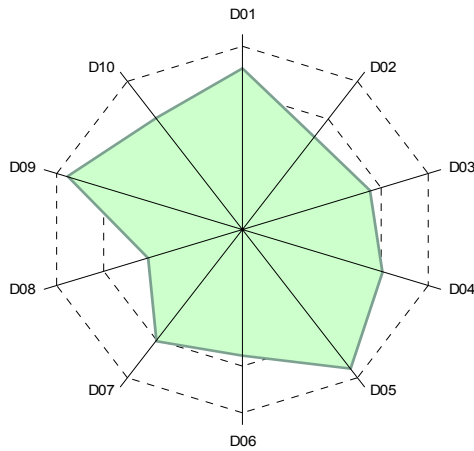


* Durante el período de análisis, los sectores: S01, S02, S03, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Castilla León. En cambio, los sectores S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Castilla León.

* Durante el período de análisis, los sectores: S02 y S08 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06, S07, S09 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.9. Comunidad Autónoma de Cataluña. (I)

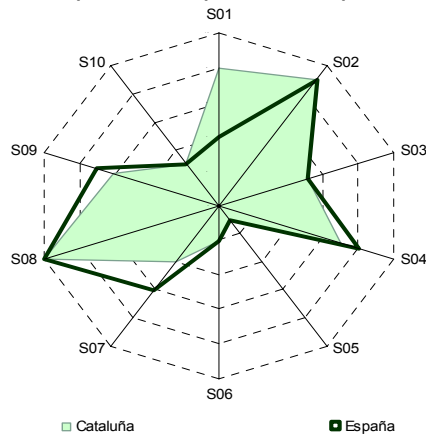
Gráfico 4.6.2.9.1. Posiciones relativas en las diferentes Dimensiones de Calidad Laboral. 2006.



Dimensión	Peor	Mejor
D01. Calidad puesto trabajo		X
D02. Habilidades y aprendizaje	X	
D03. Igualdad en género		X
D04. Salud en el trabajo		X
D05. Flexibilidad y seguridad		X
D06. Inclusión y acceso al trabajo		X
D07. Equilibrio con vida cotidiana		X
D08. Diálogo Social	X	
D09. Diversidad y No discriminación		X
D10. Productividad del trabajo		X

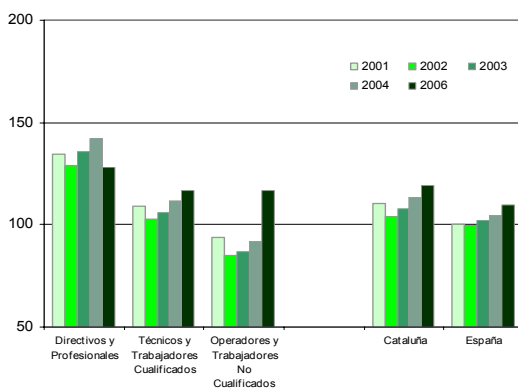
* Como se puede observar los resultados son mejores en las Dimensiones D01, D03, D04, D05, D06, D07, D09 y D10. En cambio, las Dimensiones peor situadas son: D02 y D08.

Gráfico 4.6.2.9.2. Posiciones relativas del Sector de Actividad comparado con el promedio de España. 2006.



Sector	Peor	Mejor
S01. Agricultura, Ganadería y Pesca		X
S02. Energía, Química, Caucho y Metalurgia		
S03. Alimentación, Textil, Madera, Papel y Edición		
S04. Maquinaria, Mat. Eléctrico y de Transporte	X	
S05. Construcción		
S06. Comercio, Hostelería y Reparaciones		
S07. Transportes y Telecomunicaciones	X	
S08. Servicios Financieros, a empresas y Alquileres		
S09. Administración Pública, Educación y Sanidad	X	
S10. Otros Servicios Colectivos		

Gráfico 4.6.2.9.3. Evolución del ICL por Categorías Profesionales. (2001-2006).

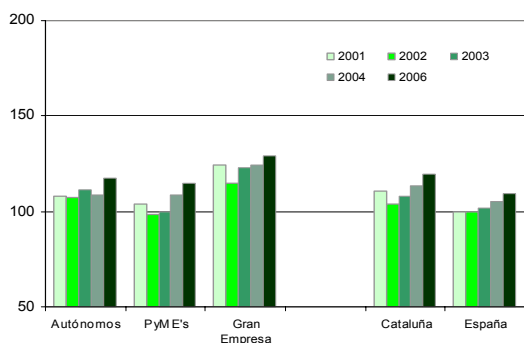


* Directivos y Profesionales presentan un ICL superior al que presentan Técnicos y Trabajadores Cualificados, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Operadores y Trabajadores No Cualificados.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que todos los ICL de Cataluña, para todas las categorías profesionales, presentan un ICL superior al promedio global ICL de España

Cuadro 4.6.2.9. Comunidad Autónoma de Cataluña. (II)

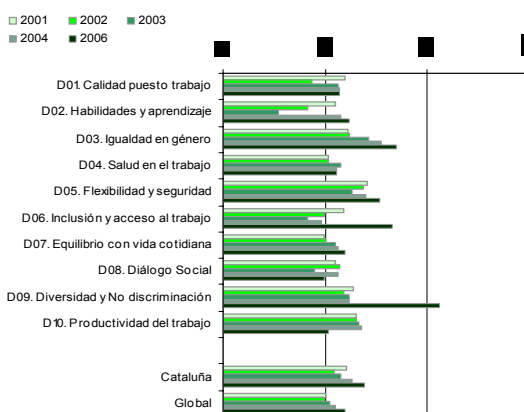
Gráfico 4.6.2.9.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por España.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL para todas los tamaños empresariales es superior al promedio español.

Gráfico 4.6.2.9.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

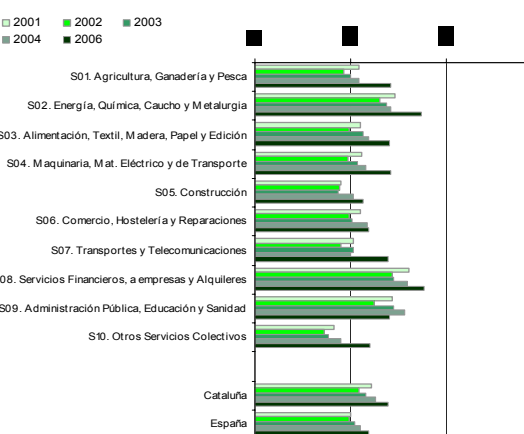


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D09. Diversidad y No discriminación	36,8%	22,6%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	22,0%	27,4%
D03. Igualdad en género	21,6%	30,1%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	10,2%	6,3%
D02. Habilidades y aprendizaje	6,1%	4,0%
D05. Flexibilidad y seguridad	5,0%	5,9%
D04. Salud en el trabajo	4,2%	2,7%
D01. Calidad puesto trabajo	-2,4%	-2,0%
D08. Diálogo Social	-5,1%	0,2%
D10. Productividad del trabajo	-11,4%	-1,1%
Total	7,8%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D09. Diversidad y No discriminación, con una tasa de crecimiento de 36,76%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D10. Productividad del trabajo, con un valor asociado de -11,39%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D05, D09 y D10 de la Comunidad Autónoma de Cataluña presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D02, D04, D06, D07 y D08 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D01, D03, D04, D05, D06, D07, D09 y D10 en el primer caso, y D02 y D08, en el segundo.

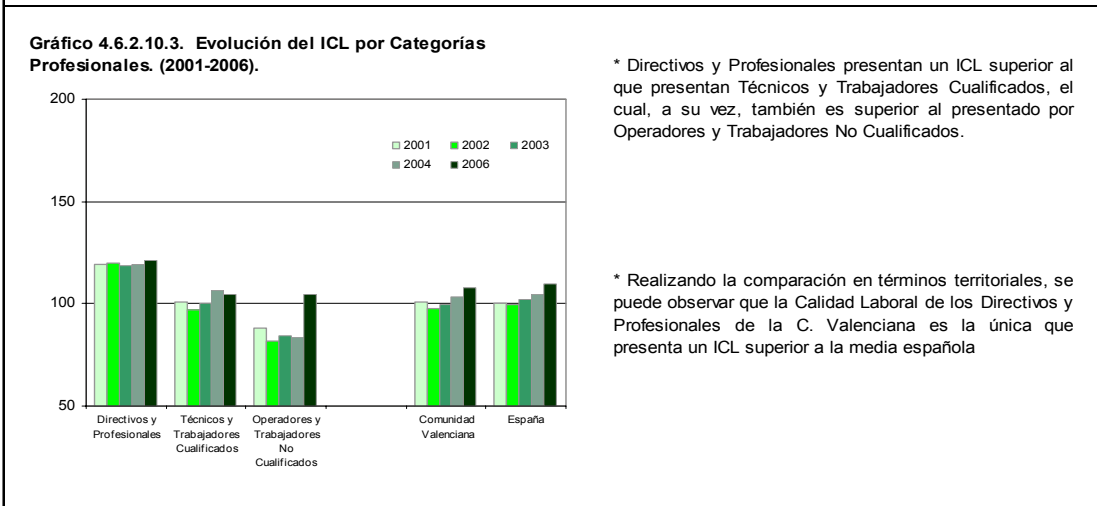
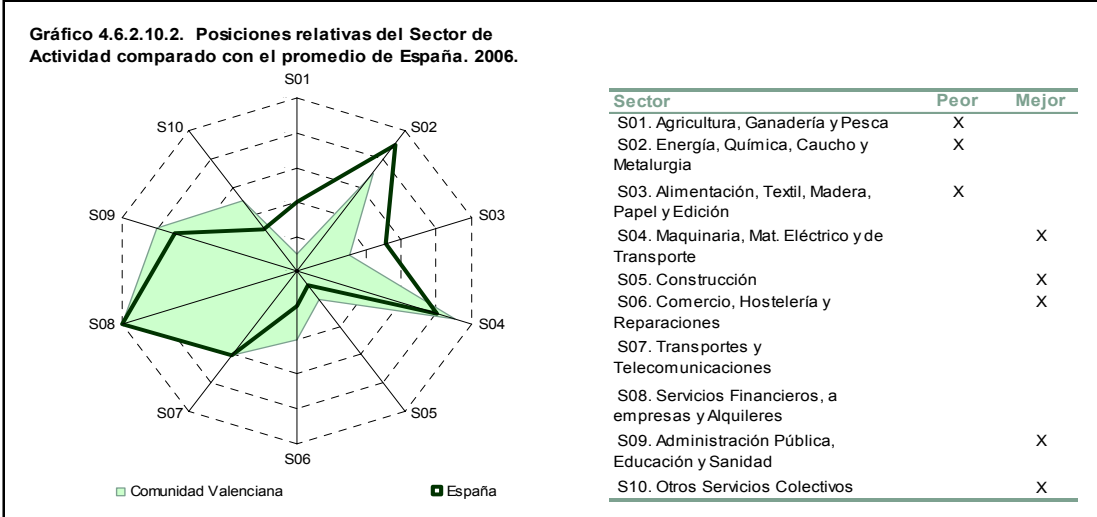
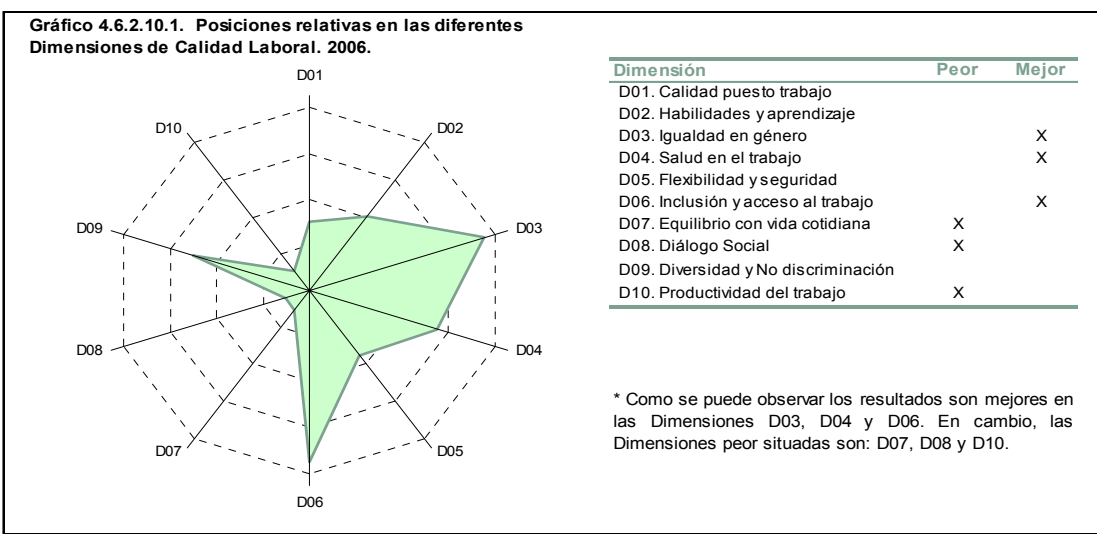
Gráfico 4.6.2.9.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Cataluña. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Cataluña.

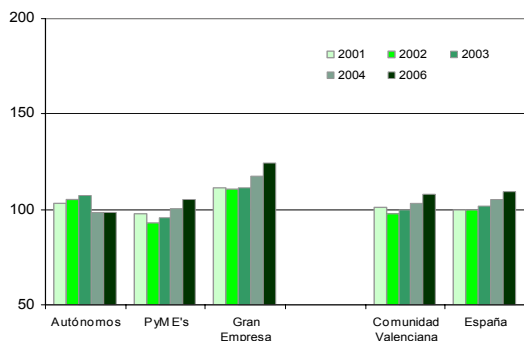
* Durante el período de análisis, los sectores: S01, S02, S03, S04, S06, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S05 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.10. Comunidad Autónoma de Comunidad Valenciana. (I)



Cuadro 4.6.2.10. Comunidad Autónoma de Comunidad Valenciana. (II)

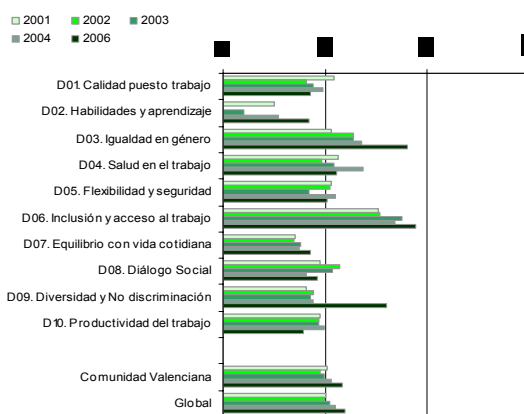
Gráfico 4.6.2.10.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Comunidad Valenciana.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL de los trabajadores en grandes empresas es claramente superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.10.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

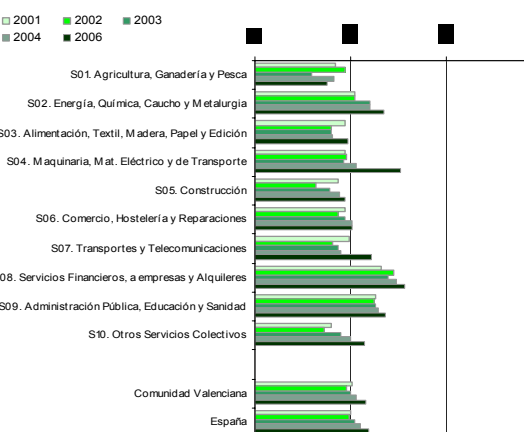


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D09. Diversidad y No discriminación	43,9%	22,6%
D03. Igualdad en género	36,5%	30,1%
D02. Habilidades y aprendizaje	22,4%	4,0%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	14,7%	27,4%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	8,7%	6,3%
D04. Salud en el trabajo	-1,0%	2,7%
D08. Diálogo Social	-1,3%	0,2%
D05. Flexibilidad y seguridad	-2,2%	5,9%
D10. Productividad del trabajo	-8,4%	-1,1%
D01. Calidad puesto trabajo	-11,1%	-2,0%
Total	7,0%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D09. Diversidad y No discriminación, con una tasa de crecimiento de 43,88%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D01. Calidad puesto trabajo, con un valor asociado de -11,08%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D04 y D06 de la Comunidad Autónoma de Comunidad Valenciana presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D02, D05, D07, D08, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03, D04 y D06 en el primer caso, y D01, D02, D05, D07, D08, D09 y D10, en el segundo.

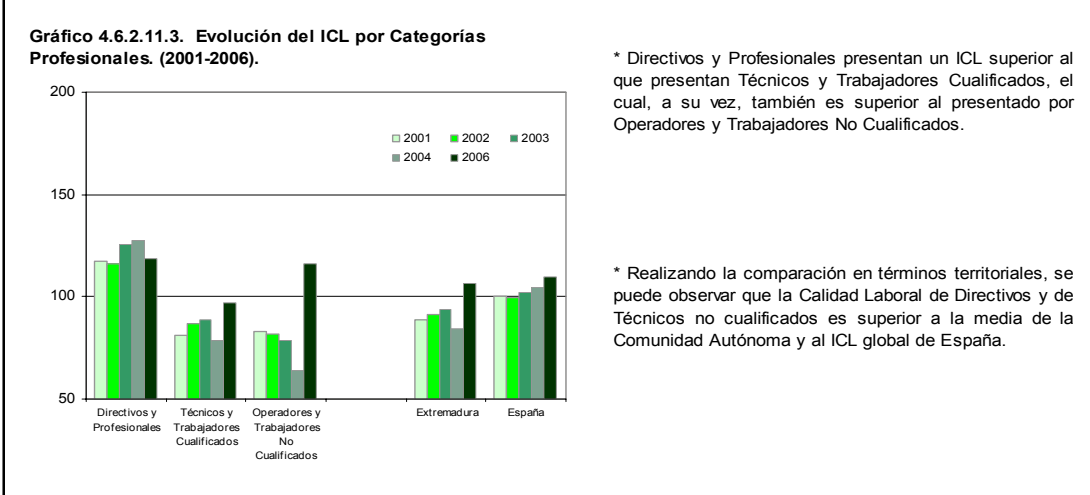
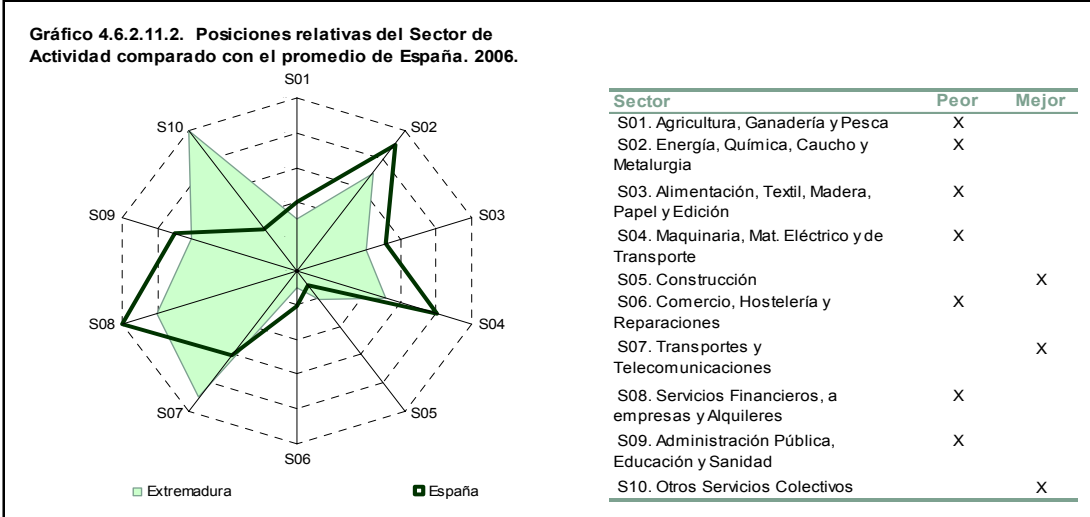
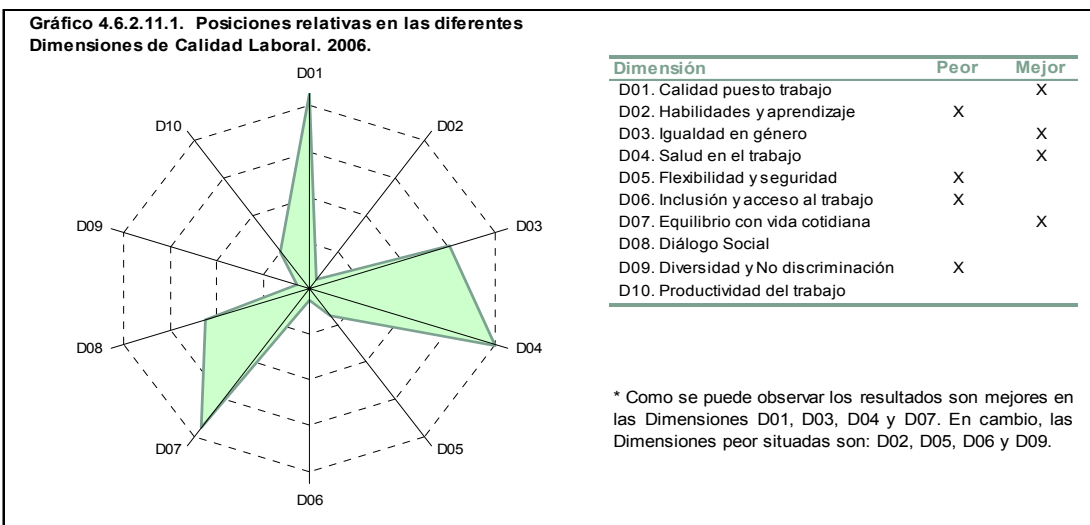
Gráfico 4.6.2.10.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Comunidad Valenciana. En cambio, los sectores S01, S03, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Comunidad Valenciana.

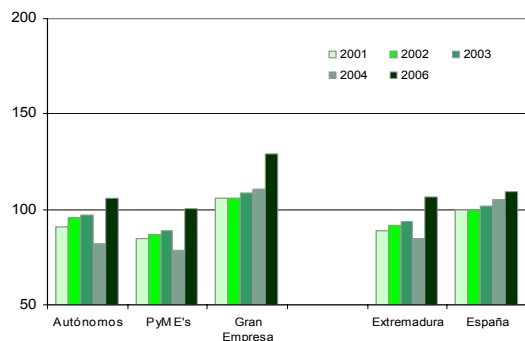
* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S03, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.11. Comunidad Autónoma de Extremadura. (I)



Cuadro 4.6.2.11. Comunidad Autónoma de Extremadura. (II)

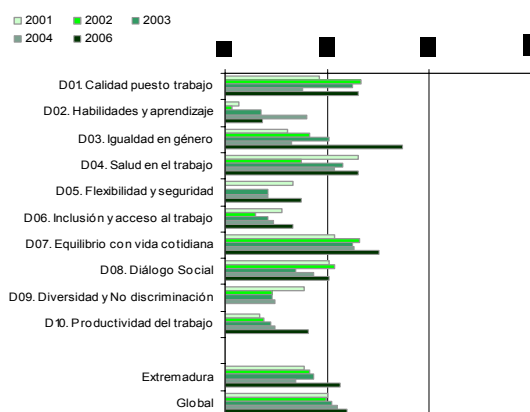
Gráfico 4.6.2.11.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Extremadura.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores en grandes empresas es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.11.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

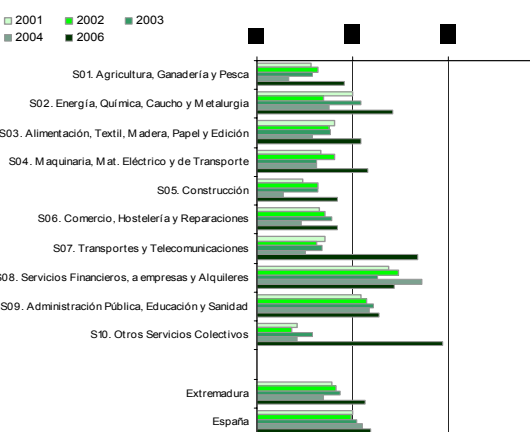


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D03. Igualdad en género	69,0%	30,1%
D10. Productividad del trabajo	34,9%	-1,1%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	21,6%	6,3%
D01. Calidad puesto trabajo	19,9%	-2,0%
D02. Habilidades y aprendizaje	19,5%	4,0%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	7,5%	27,4%
D05. Flexibilidad y seguridad	4,9%	5,9%
D08. Diálogo Social	0,5%	0,2%
D04. Salud en el trabajo	0,1%	2,7%
D09. Diversidad y No discriminación	-49,9%	22,6%
Total	19,4%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 69,00%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D09. Diversidad y No discriminación, con un valor asociado de -49,93%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D01, D03, D04, D07 y D08 de la Comunidad Autónoma de Extremadura presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D02, D05, D06, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D01, D04 y D07 en el primer caso, y D02, D03, D05, D06, D08, D09 y D10, en el segundo.

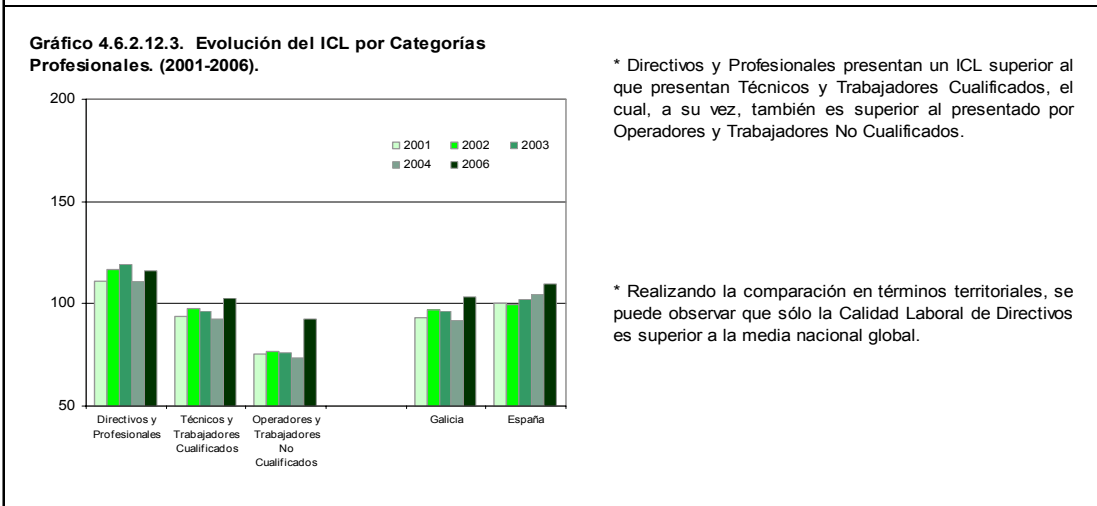
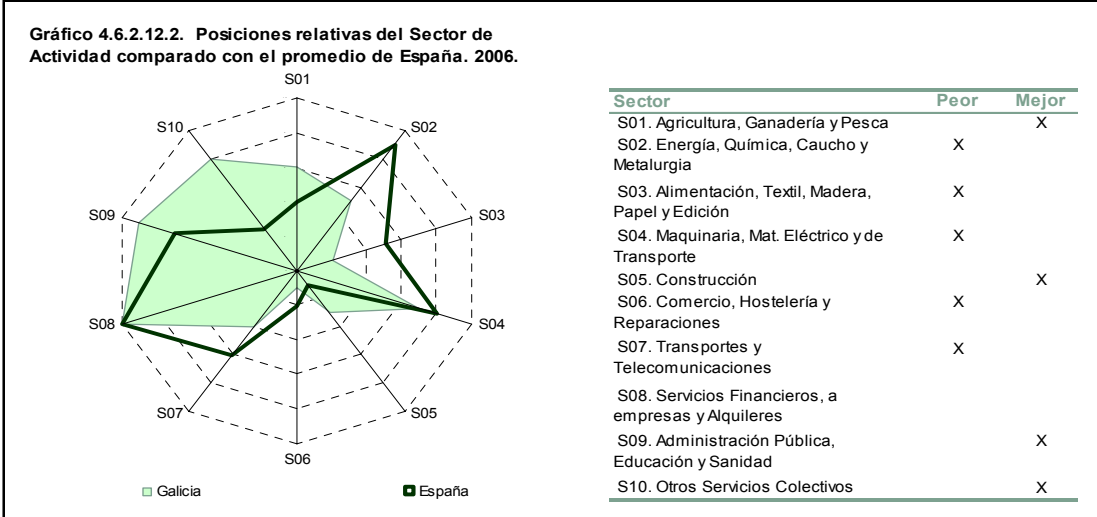
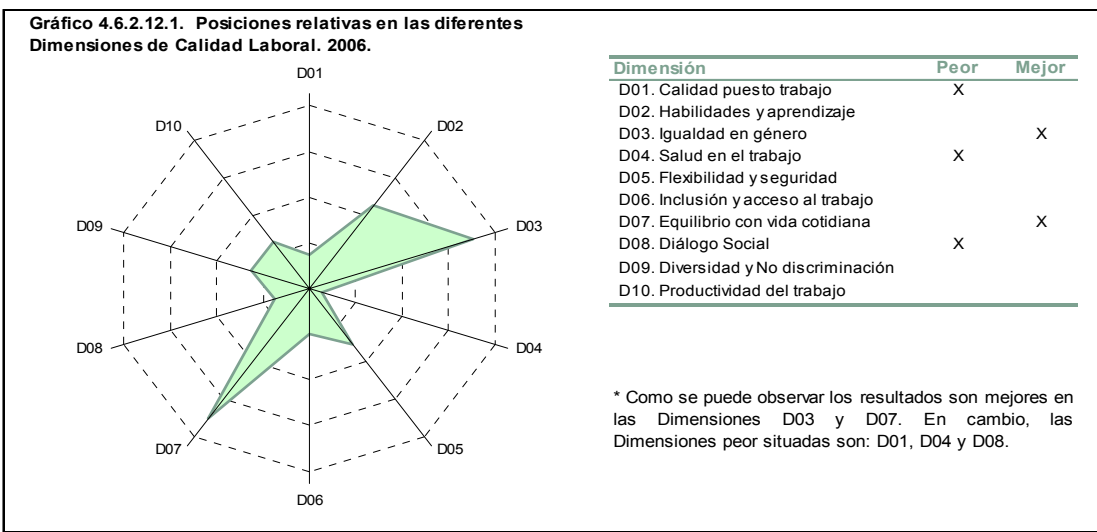
Gráfico 4.6.2.11.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S03, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Extremadura. En cambio, los sectores S01, S04, S05, S06 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Extremadura.

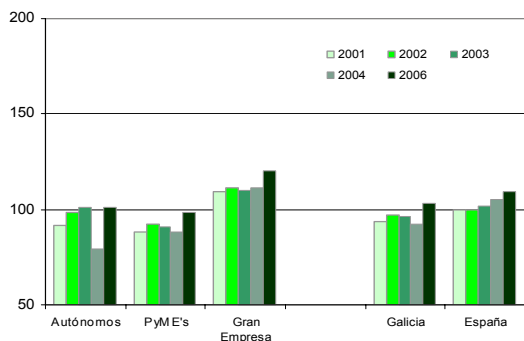
* Durante el período de análisis, los sectores: S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S02, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.12. Comunidad Autónoma de Galicia. (I)



Cuadro 4.6.2.12. Comunidad Autónoma de Galicia. (II)

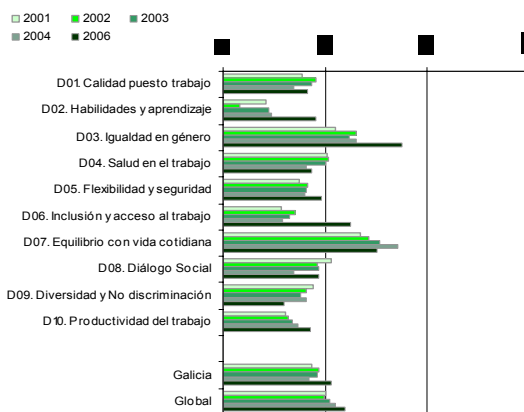
Gráfico 4.6.2.12.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Galicia, el cual, a su vez, también es superior al presentado por Autónomos.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de los trabajadores en grandes empresas es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.12.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

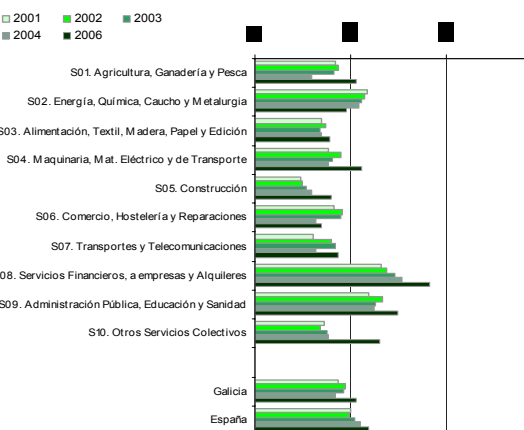


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D06. Inclusión y acceso al trabajo	42,9%	27,4%
D02. Habilidades y aprendizaje	35,1%	4,0%
D03. Igualdad en género	31,3%	30,1%
D10. Productividad del trabajo	15,0%	-1,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	12,2%	5,9%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	7,2%	6,3%
D01. Calidad puesto trabajo	2,8%	-2,0%
D08. Diálogo Social	-6,0%	0,2%
D04. Salud en el trabajo	-7,5%	2,7%
D09. Diversidad y No discriminación	-15,2%	22,6%
Total	10,6%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D06. Inclusión y acceso al trabajo, con una tasa de crecimiento de 42,88%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D09. Diversidad y No discriminación, con un valor asociado de -15,17%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D04 y D07 de la Comunidad Autónoma de Galicia presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D02, D05, D06, D08, D09 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03 y D07 en el primer caso, y D01, D02, D04, D05, D06, D08, D09 y D10, en el segundo.

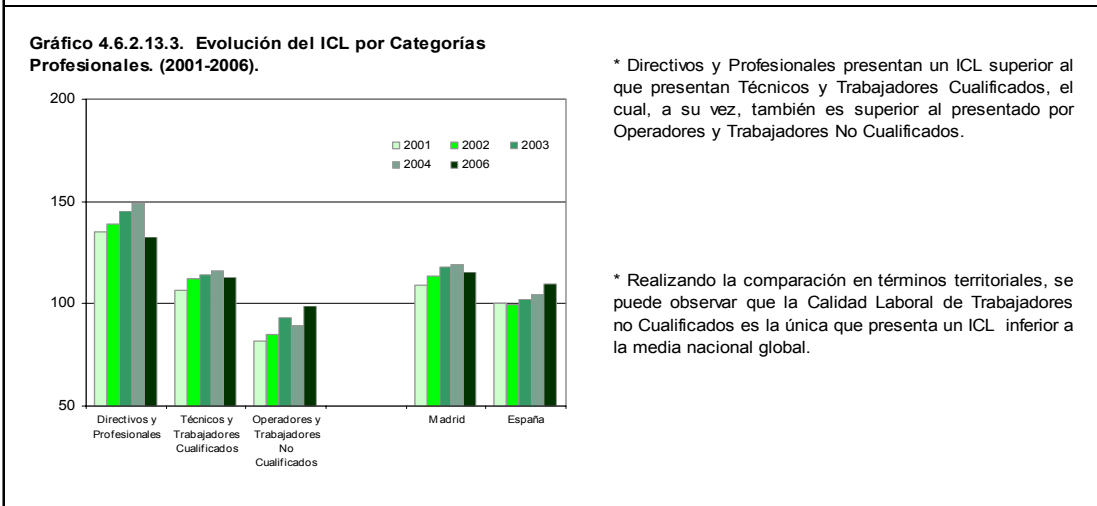
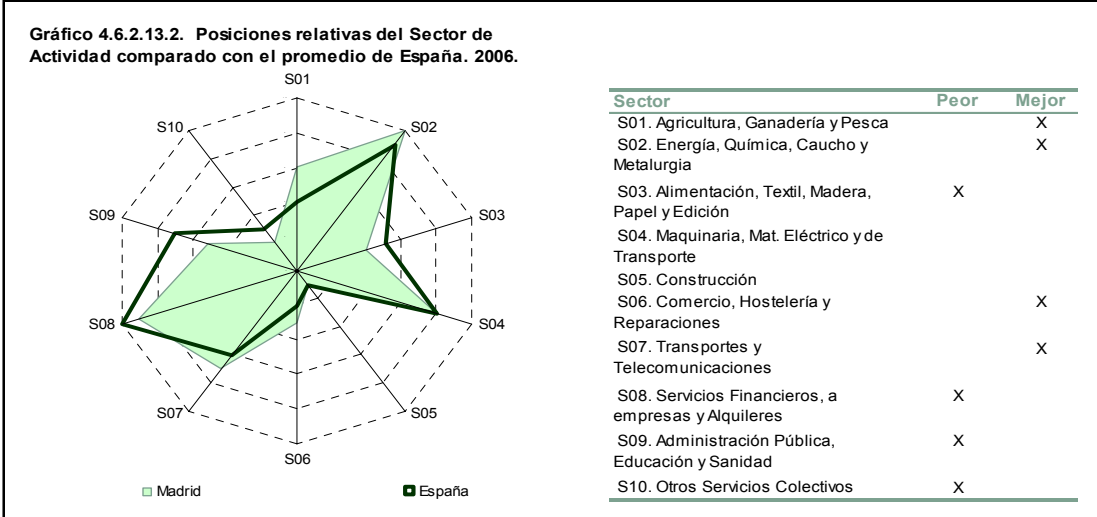
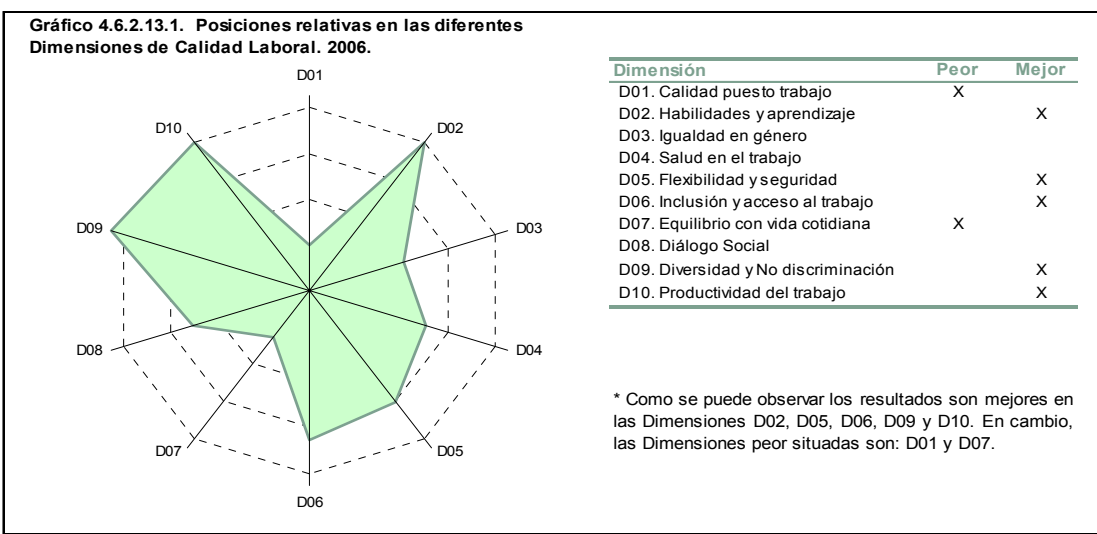
Gráfico 4.6.2.12.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Galicia. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Galicia.

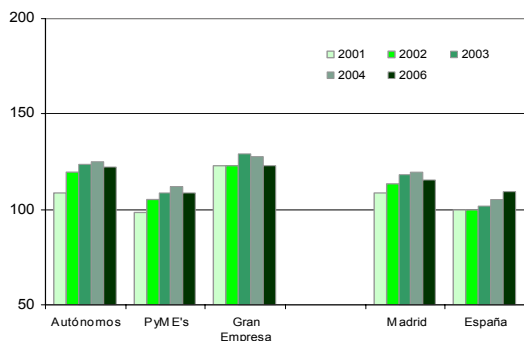
* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.13. Comunidad Autónoma de Madrid. (I)



Cuadro 4.6.2.13. Comunidad Autónoma de Madrid. (II)

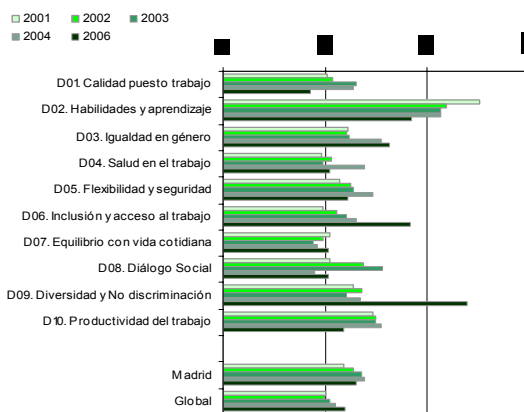
Gráfico 4.6.2.13.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Madrid, el cual, a su vez, también es superior al presentado por España.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que, en general, todas las categorías profesionales presentan un ICL superior al promedio español.

Gráfico 4.6.2.13.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

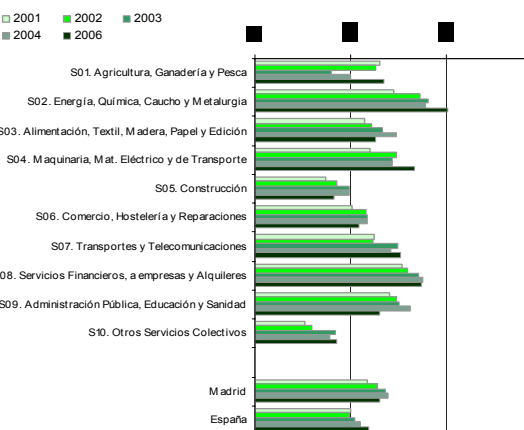


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D09. Diversidad y No discriminación	48,6%	22,6%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	43,5%	27,4%
D03. Igualdad en género	18,4%	30,1%
D04. Salud en el trabajo	4,2%	2,7%
D05. Flexibilidad y seguridad	4,0%	5,9%
D08. Diálogo Social	-0,8%	0,2%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	-0,8%	6,3%
D01. Calidad puesto trabajo	-7,7%	-2,0%
D10. Productividad del trabajo	-11,8%	-1,1%
D02. Habilidades y aprendizaje	-19,2%	4,0%
Total	5,9%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D09. Diversidad y No discriminación, con una tasa de crecimiento de 48,64%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D02. Habilidades y aprendizaje, con un valor asociado de -19,17%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D02, D03, D09 y D10 de la Comunidad Autónoma de Madrid presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D04, D05, D06, D07 y D08 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D01, D02, D03, D04, D05, D06, D08, D09 y D10 en el primer caso, y D07, en el segundo.

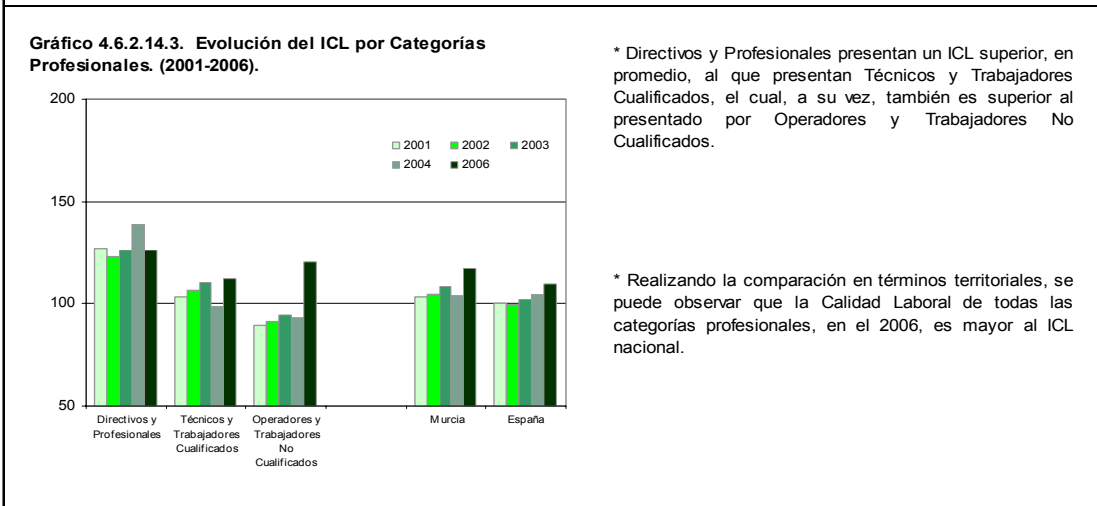
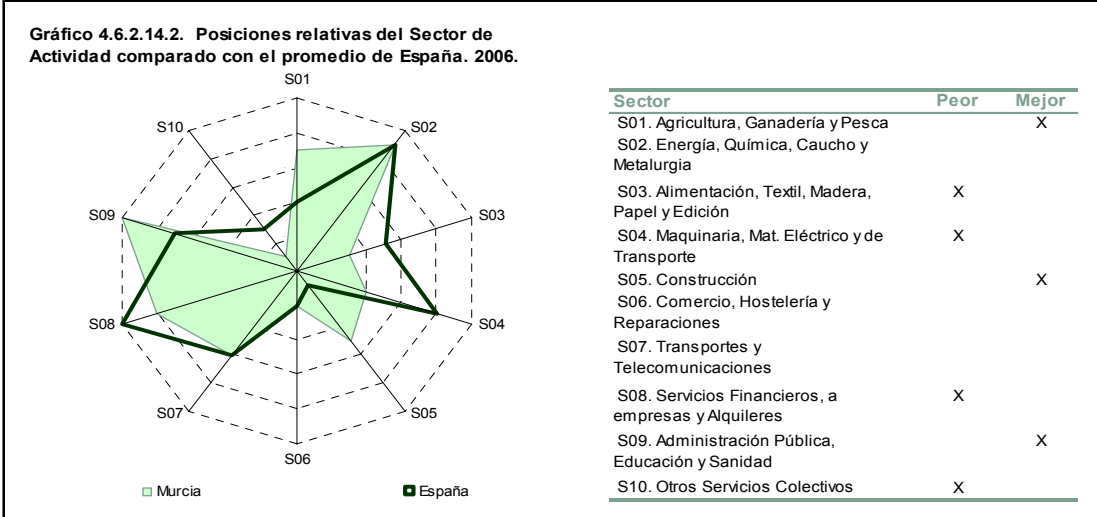
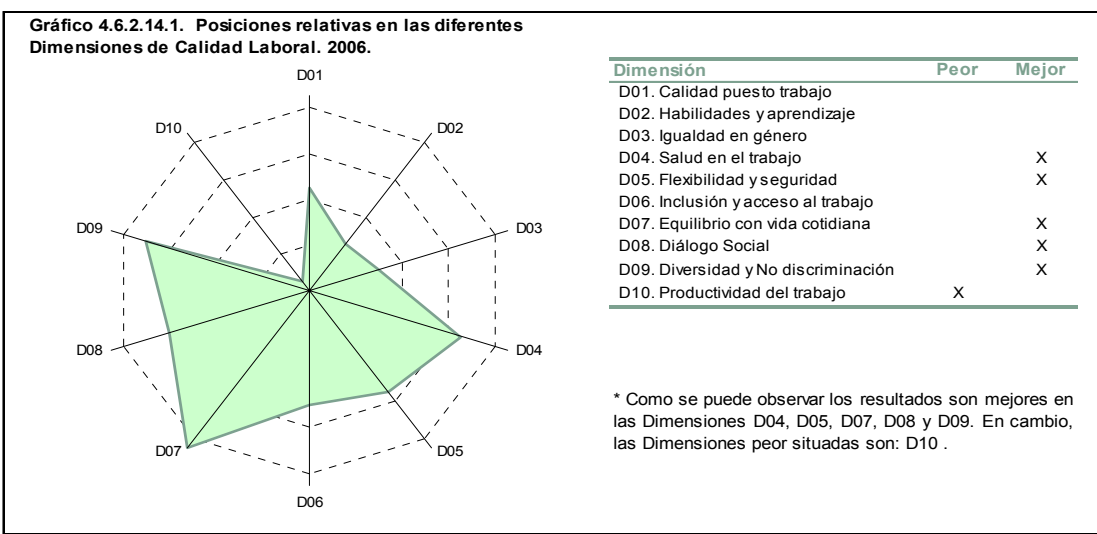
Gráfico 4.6.2.13.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S04, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Madrid. En cambio, los sectores S01, S03, S05, S06 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Madrid.

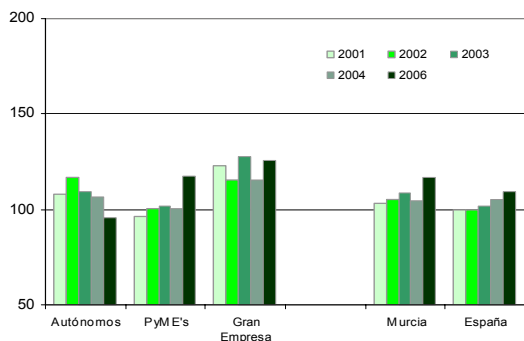
* Durante el período de análisis, los sectores: S01, S02, S03, S04, S06, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S05 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.14. Comunidad Autónoma de Murcia. (I)



Cuadro 4.6.2.14. Comunidad Autónoma de Murcia. (II)

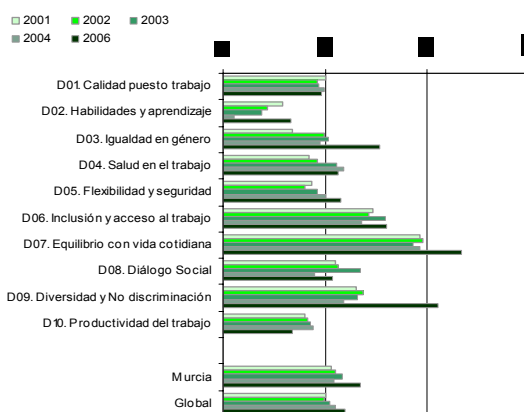
Gráfico 4.6.2.14.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por España.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que sólo el ICL de autónomos es inferior en el caso de Murcia al del promedio nacional.

Gráfico 4.6.2.14.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

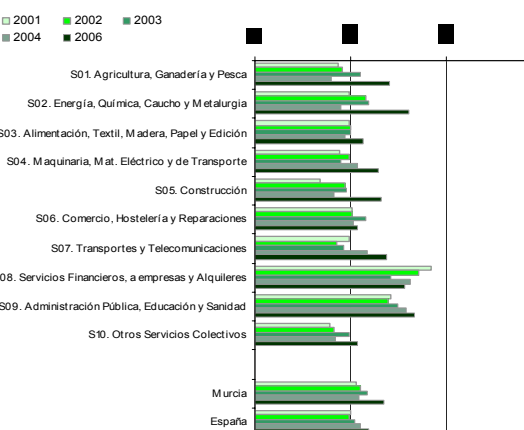


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D03. Igualdad en género	51,3%	30,1%
D09. Diversidad y No discriminación	34,7%	22,6%
D04. Salud en el trabajo	15,2%	2,7%
D05. Flexibilidad y seguridad	15,2%	5,9%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	13,9%	6,3%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	5,7%	27,4%
D02. Habilidades y aprendizaje	5,0%	4,0%
D08. Diálogo Social	-1,3%	0,2%
D01. Calidad puesto trabajo	-2,2%	-2,0%
D10. Productividad del trabajo	-7,0%	-1,1%
Total	13,4%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 51,27%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D10. Productividad del trabajo, con un valor asociado de -7,04%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D06, D07 y D09 de la Comunidad Autónoma de Murcia presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D02, D03, D04, D05, D08 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D06, D07, D08 y D09 en el primer caso, y D01, D02, D03, D04, D05 y D10, en el segundo.

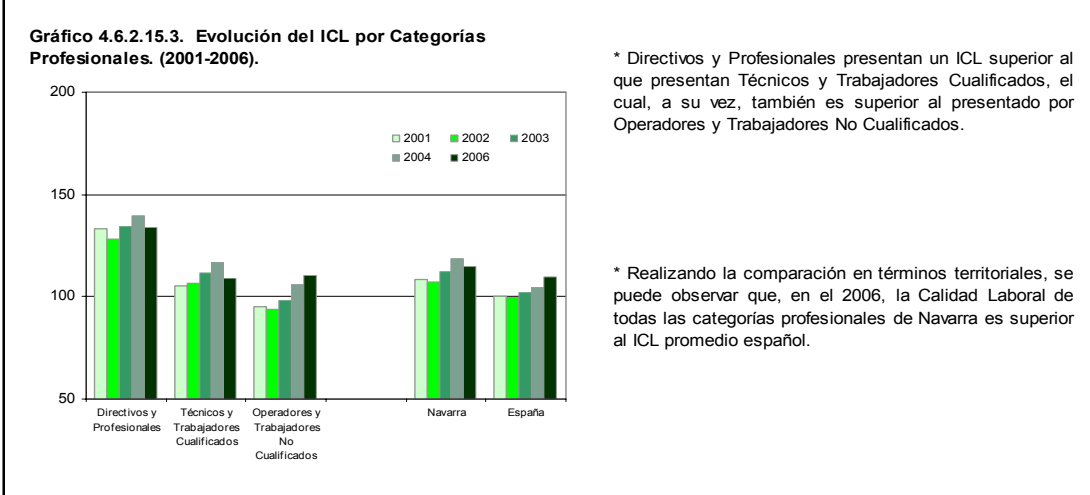
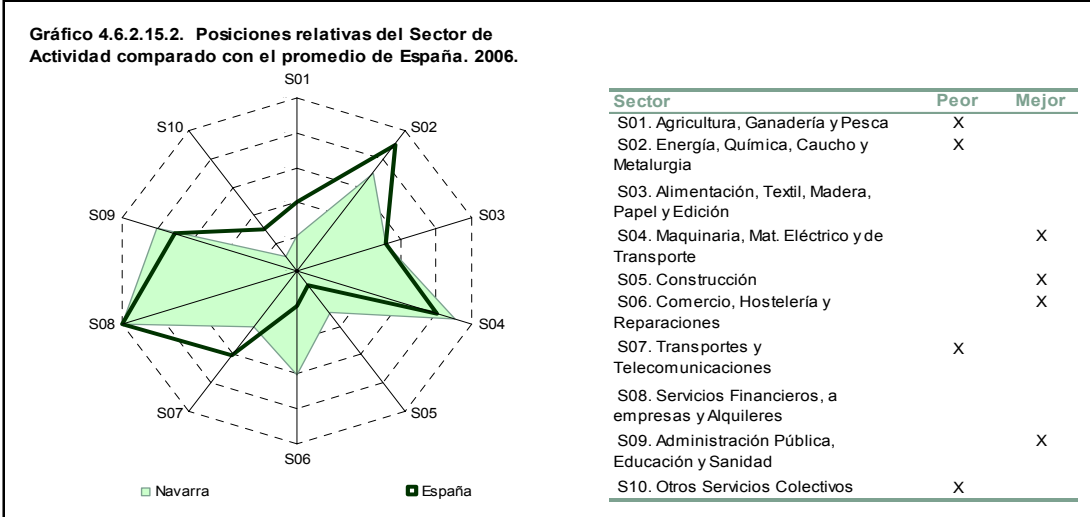
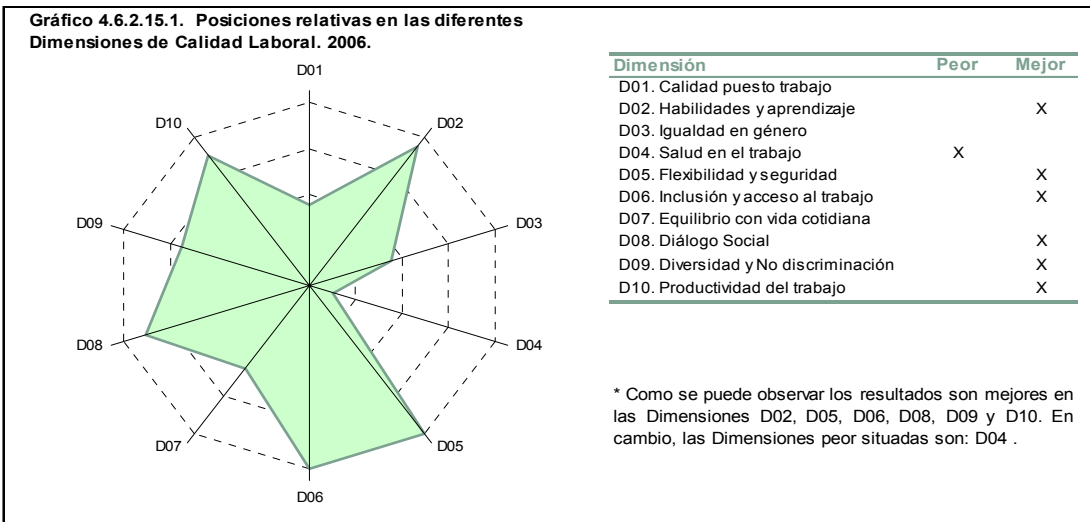
Gráfico 4.6.2.14.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Murcia. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Murcia.

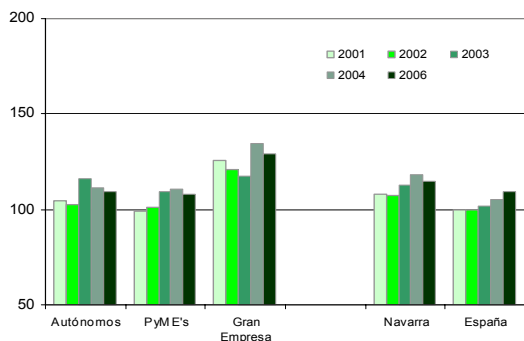
* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S06, S07, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S03, S04, S05 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.15. Comunidad Autónoma de Navarra. (I)



Cuadro 4.6.2.15. Comunidad Autónoma de Navarra. (II)

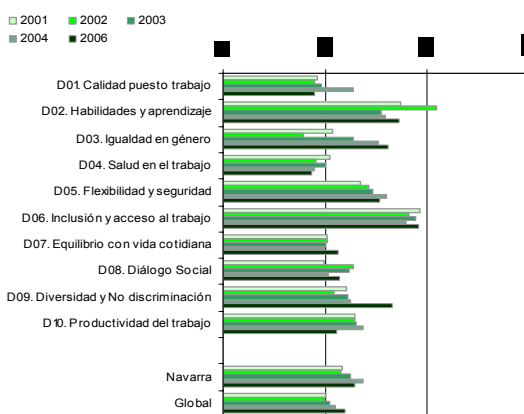
Gráfico 4.6.2.15.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por España.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que, en general, el ICL de todos los tamaños empresariales es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.15.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

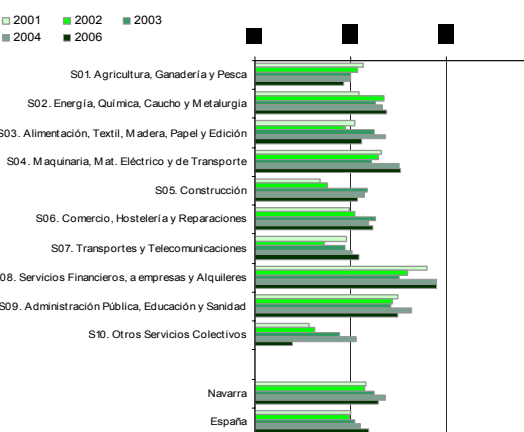


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D03. Igualdad en género	26,0%	30,1%
D09. Diversidad y No discriminación	20,2%	22,6%
D05. Flexibilidad y seguridad	8,3%	5,9%
D08. Diálogo Social	8,0%	0,2%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	5,6%	6,3%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	-0,5%	27,4%
D02. Habilidades y aprendizaje	-0,8%	4,0%
D01. Calidad puesto trabajo	-1,4%	-2,0%
D10. Productividad del trabajo	-8,1%	-1,1%
D04. Salud en el trabajo	-8,3%	2,7%
Total	6,0%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D03. Igualdad en género, con una tasa de crecimiento de 25,99%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D04. Salud en el trabajo, con un valor asociado de -8,28%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D02, D03, D05, D06, D09 y D10 de la Comunidad Autónoma de Navarra presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D04, D07 y D08 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D02, D03, D05, D06, D08, D09 y D10 en el primer caso, y D01, D04 y D07, en el segundo.

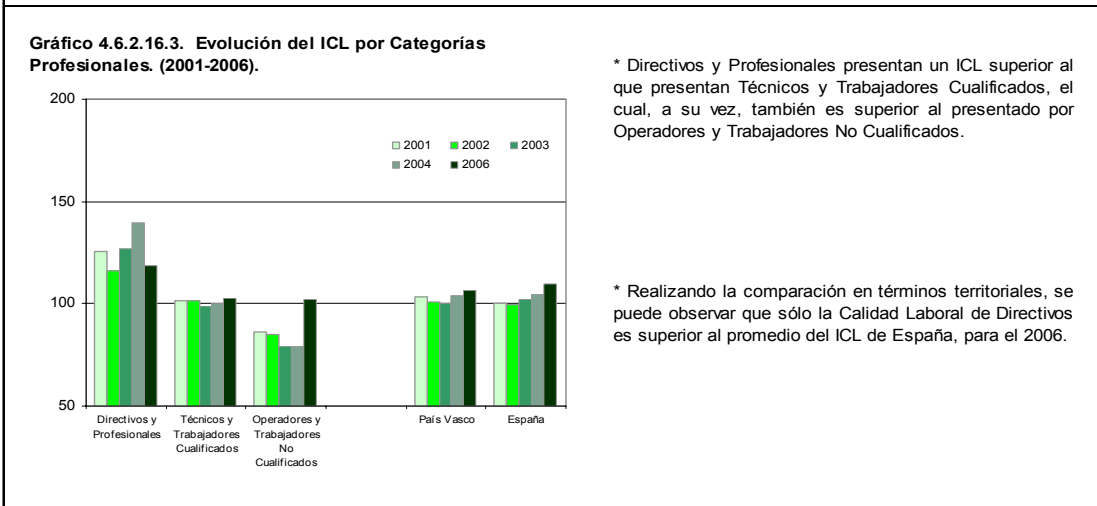
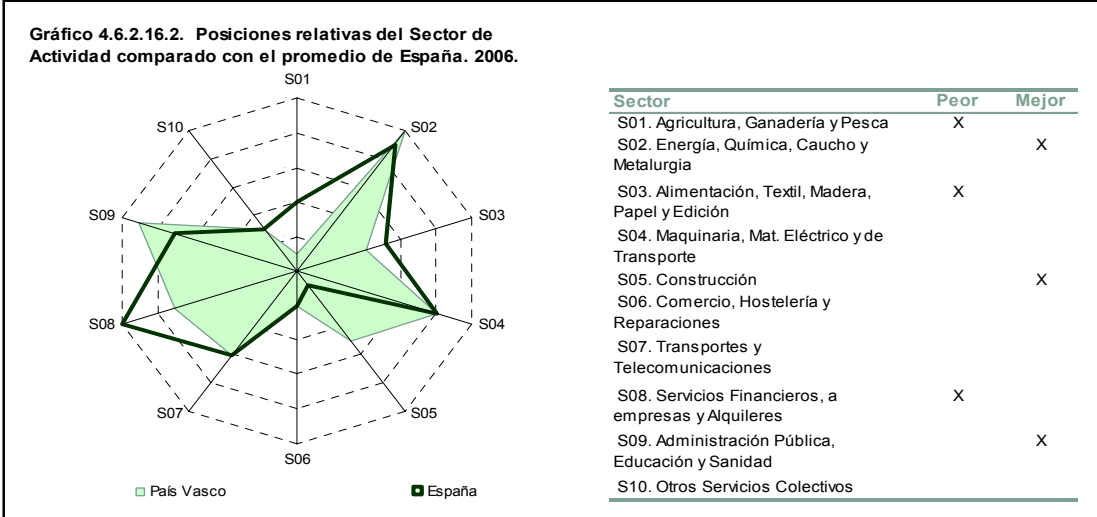
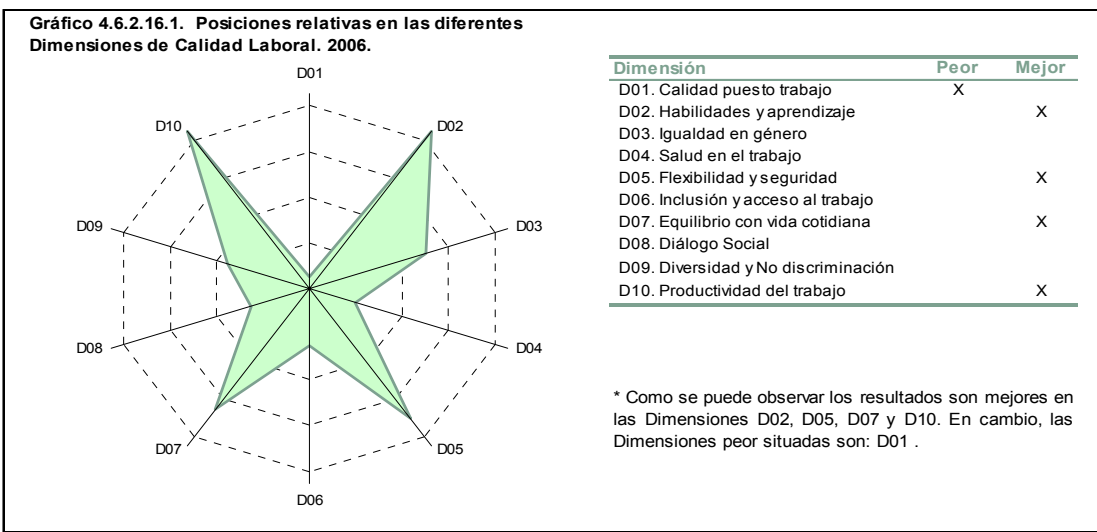
Gráfico 4.6.2.15.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de Navarra. En cambio, los sectores S01, S03, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a Navarra.

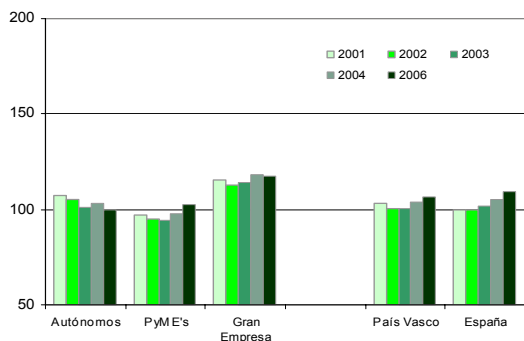
* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S03, S04, S06, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S05, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.16. Comunidad Autónoma de País Vasco. (I)



Cuadro 4.6.2.16. Comunidad Autónoma de País Vasco. (II)

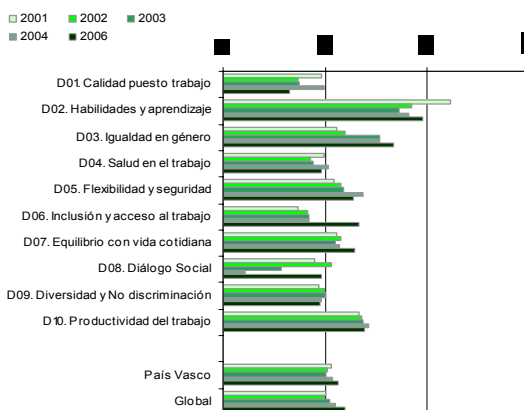
Gráfico 4.6.2.16.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta Autónomos, el cual, a su vez, también es superior al presentado por País Vasco.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL de los trabajadores en grandes empresas es superior al ICL promedio de España.

Gráfico 4.6.2.16.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

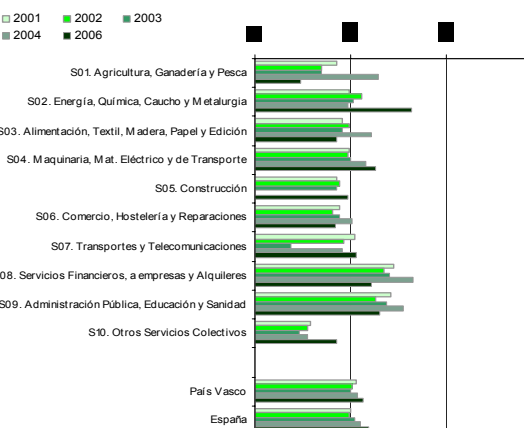


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D06. Inclusión y acceso al trabajo	34,6%	27,4%
D03. Igualdad en género	26,3%	30,1%
D05. Flexibilidad y seguridad	8,8%	5,9%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	8,1%	6,3%
D08. Diálogo Social	3,1%	0,2%
D10. Productividad del trabajo	2,0%	-1,1%
D09. Diversidad y No discriminación	0,4%	22,6%
D04. Salud en el trabajo	-1,1%	2,7%
D02. Habilidades y aprendizaje	-8,3%	4,0%
D01. Calidad puesto trabajo	-15,9%	-2,0%
Total	3,0%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D06. Inclusión y acceso al trabajo, con una tasa de crecimiento de 34,63%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D01. Calidad puesto trabajo, con un valor asociado de -15,90%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D02, D03, D05, D07 y D10 de la Comunidad Autónoma de País Vasco presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D04, D06, D08 y D09 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D02, D03, D05, D07 y D10 en el primer caso, y D01, D04, D06, D08 y D09, en el segundo.

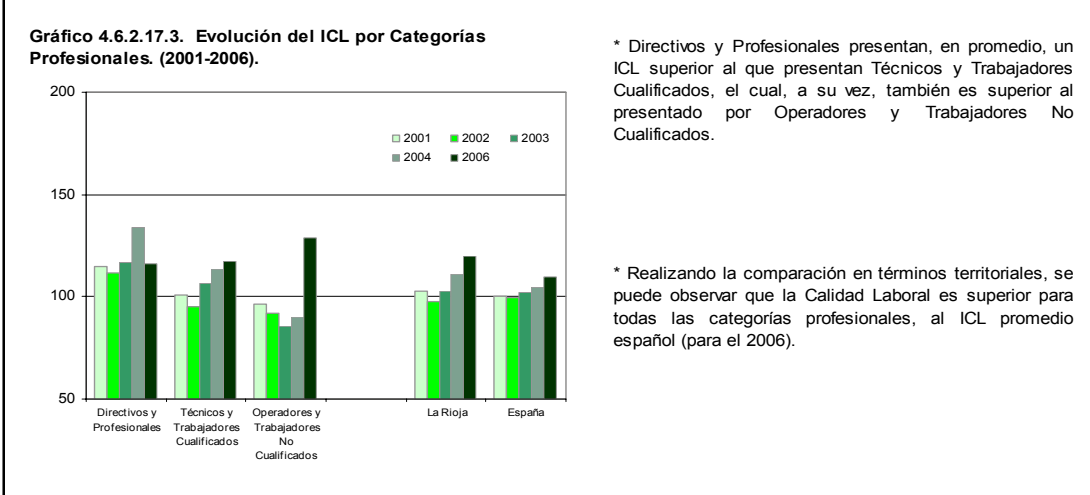
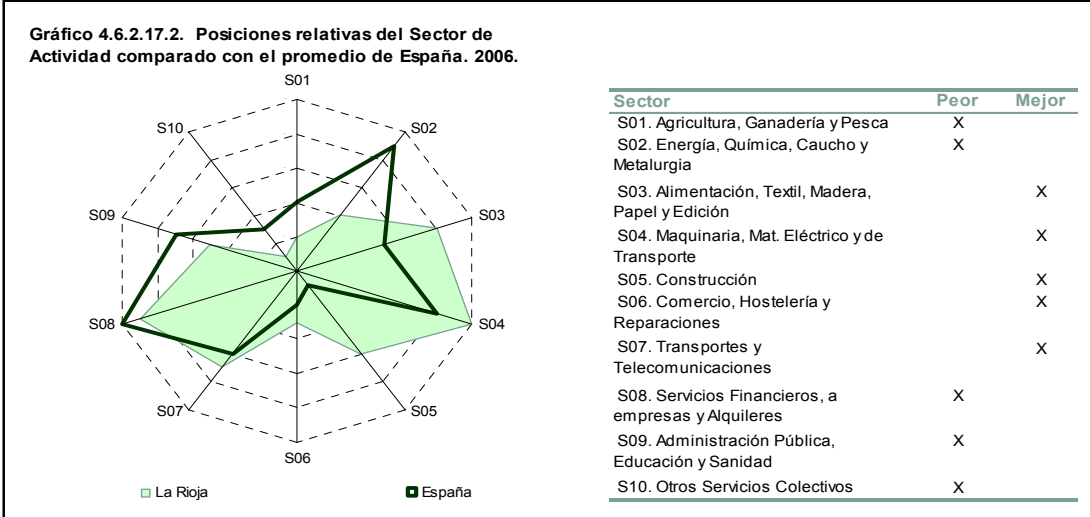
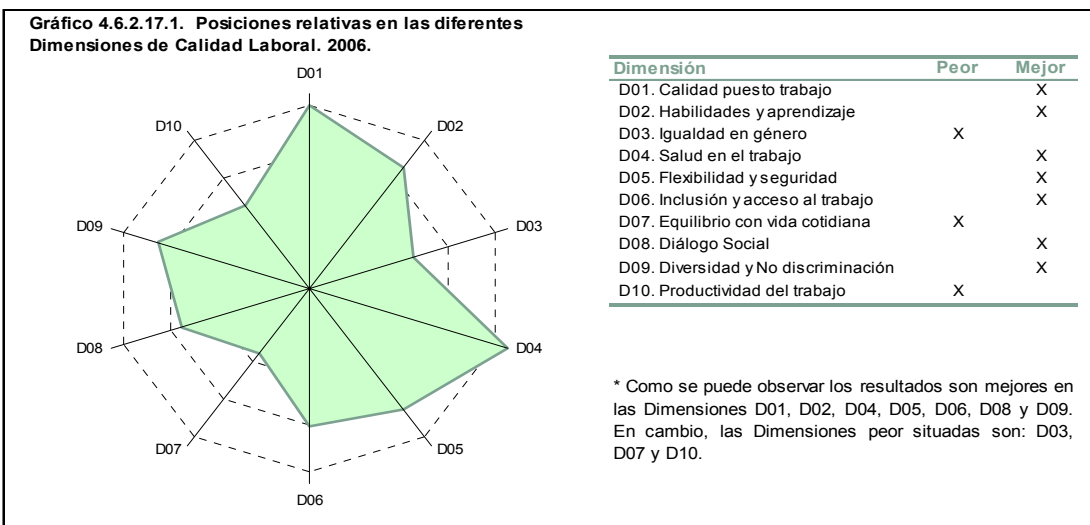
Gráfico 4.6.2.16.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de País Vasco. En cambio, los sectores S01, S03, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a País Vasco.

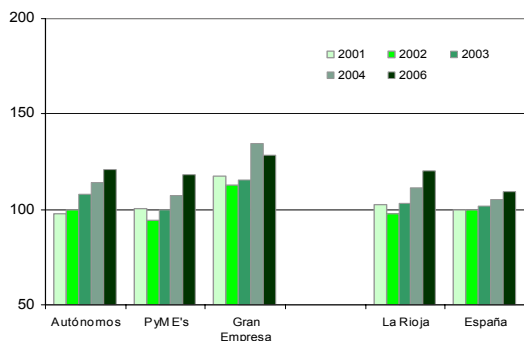
* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S01, S03, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

Cuadro 4.6.2.17. Comunidad Autónoma de La Rioja. (I)



Cuadro 4.6.2.17. Comunidad Autónoma de La Rioja. (II)

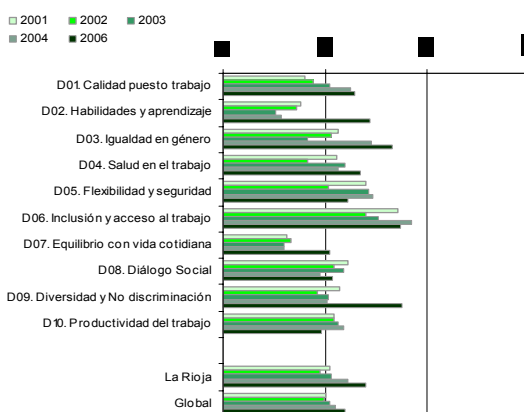
Gráfico 4.6.2.17.4. Evolución del ICL por Tamaño Empresarial. (2001-2006).



* Gran Empresa presentan un Índice de Calidad superior al que presenta La Rioja, el cual, a su vez, también es superior al presentado por España.

* Realizando la comparación en términos territoriales, se puede observar que el ICL de todos los tamaños empresariales es superior al del promedio español.

Gráfico 4.6.2.17.5. Evolución del ICL por Dimensiones. (2001-2006).

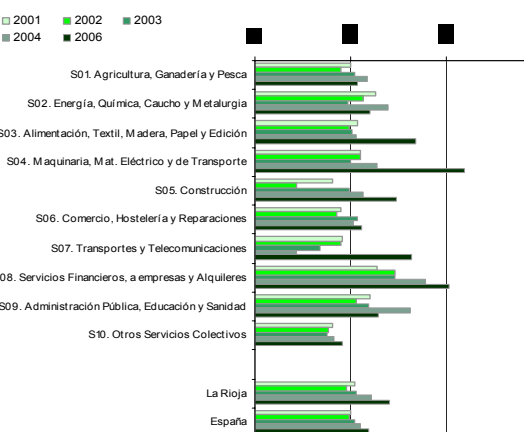


Tasa de variación 2001-2006	CCAA	España
D02. Habilidades y aprendizaje	38,5%	4,0%
D09. Diversidad y No discriminación	28,1%	22,6%
D01. Calidad puesto trabajo	27,1%	-2,0%
D07. Equilibrio con vida cotidiana	25,4%	6,3%
D03. Igualdad en género	24,9%	30,1%
D04. Salud en el trabajo	11,0%	2,7%
D06. Inclusión y acceso al trabajo	1,0%	27,4%
D10. Productividad del trabajo	-5,8%	-1,1%
D08. Diálogo Social	-6,7%	0,2%
D05. Flexibilidad y seguridad	-7,2%	5,9%
Total	17,1%	9,6%

* Cabe remarcar que durante el período de análisis la Dimensión que más ha crecido ha sido la D02. Habilidades y aprendizaje, con una tasa de crecimiento de 38,49%. En cambio, los peores resultados han sido los obtenidos en D05. Flexibilidad y seguridad, con un valor asociado de -7,20%.

* Durante el período de estudio se ha podido observar que las dimensiones D03, D05, D06 y D09 de la Comunidad Autónoma de La Rioja presentan un ICL superior al ICL global de la Comunidad Autónoma. En cambio, las dimensiones D01, D02, D04, D07, D08 y D10 presentan un ICL inferior. Si se compara con el ICL del conjunto del Estado, sucede lo mismo con las Dimensiones D03, D04, D05, D06, D08, D09 y D10 en el primer caso, y D01, D02 y D07, en el segundo.

Gráfico 4.6.2.17.6. Evolución del ICL por Sectores Económicos. (2001-2006).



* Durante el período de análisis, los sectores: S02, S03, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al de La Rioja. En cambio, los sectores S01, S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior a La Rioja.

* Durante el período de análisis, los sectores: S01, S02, S03, S04, S08 y S09 presentan un ICL promedio superior al del conjunto de España. En cambio, los sectores S05, S06, S07 y S10 presentan una Calidad Laboral media inferior.

5. ANEXO. Desarrollo de las dimensiones en conceptos y mediciones mediante series estadísticas.

A modo de resumen la tabla A.I ofrece una idea de la cantidad de series estadísticas que se han empleado para cuantificar los conceptos de cada una de las dimensiones.

Tabla A.I. Concreción de las dimensiones en conceptos y series estadísticas.

Dimensiones	Conceptos	Medidas
1. Calidad intrínseca al puesto de trabajo	2	5
2. Habilidades y aprendizaje continuo de los trabajadores	2	9
3. Igualdad de género	3	6
4. Salud y seguridad en el trabajo	3	7
5. Flexibilidad y seguridad	3	8
6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo	3	4
7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana	3	14
8. Diálogo social	3	5
9. Diversidad y no discriminación	3	8
10. Productividad del trabajo y desarrollo económico general	3	4
TOTAL	28	70

Todos estos conceptos y medidas no tienen la misma representatividad en el índice final, ni tampoco la disponibilidad de la información estadística es igual para todos los tipos de desagregación del Índice de Calidad Laboral. De hecho, esta disponibilidad es: un 97% de la información se dispone para una desagregación territorial de comunidad autónoma, un 56% de la misma se dispone para los 10 Sectores económicos definidos. En cambio, en términos de Categoría Profesional y Tamaño empresarial, ésta se reduce, respectivamente a un 39% y un 41%. Se ha de puntualizar, que esta asimetría en la disponibilidad de la información no distorsionará los resultados globales, aunque sí limitará la comparación transversal.^a

A continuación se muestra el listado del conjunto de la información que se ha utilizado en la elaboración de los Índices de Calidad Laboral.

^a Fundamentalmente las comparaciones que se van a desarrollar en el trabajo van a permitir analizar la calidad de vida laboral en España o en una comunidad autónoma, para cada una de las variables (en el sector 1 se está mejor que en el sector 2).

Dimensión 1. Calidad intrínseca al puesto de trabajo

Concepto 1.1. Satisfacción laboral de los trabajadores (medidas subjetivas y objetivas).

Medida 1. Grado de satisfacción expresado por los trabajadores.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Coste laboral real total.

Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral MTAS.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Ganancia media por trabajador y mes.

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2002.

Concepto 1.2. Trabajadores con bajos salarios.

Medida 1. Proporción de hogares con dificultades para llegar a final de mes.

Fuente: Encuesta Continua de Presupuestos Familiares.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Mediana ingresos netos por familia.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Dimensión 2. Habilidades y aprendizaje continuo de los trabajadores.

Concepto 2.1. Proporción de trabajadores con niveles elevados de educación.

Medida 1. Ocupados según educación: Número de años estudiados (promedio).

Fuente: Banca: "El Capital Humano en España".

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004.

Medida 2. Ocupados según educación: proporción de activos con estudios superiores.

Fuente: Banca: "El Capital Humano en España".

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004.

Medida 3. Población activa según nivel educativo: Número de años estudiados (promedio).

Fuente: Encuesta de Población Activa.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 4. Población activa según educación: proporción de activos con estudios superiores

Fuente: Encuesta de Población Activa

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 5. Proporción de trabajadores con formación superior.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 2.2. Proporción de trabajadores que desarrollan algún tipo de aprendizaje continuo.

Medida 1. Formación profesional ocupacional: Cursos Terminados por 10.000 trabajadores.

Fuente: Anuario MTAS.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Formación profesional ocupacional: Alumnos por 100 trabajadores.

Fuente: Anuario MTAS.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Proporción de los trabajadores que afirma haber realizado cursos de formación

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 4. Proporción de los trabajadores que afirma que le ha sido útil la formación para el trabajo que realiza.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Dimensión 3. Igualdad de género

Concepto 3.1. Brecha salarial por motivos de género

Medida 1. Ganancia media mujer/hombre (a la hora).

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Ganancia salarial: diferencias por género (ratio de ganancia media Hombre/Mujer)

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector y Categoría Profesional. Período 2002.

Concepto 3.2. Segregación por género: infra representación de las mujeres por sectores de actividad.

Medida 1. Tasa de ocupación: diferencias por género (proporción mayor en los hombres)

Fuente: Encuesta de Población Activa.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Tasa de actividad: diferencias por género (proporción mayor en los hombres)

Fuente: Encuesta de Población Activa.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Tasa de paro: diferencias por género (proporción mayor en las mujeres).

Fuente: Encuesta de Población Activa.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 3.3. Proporción de hombres y mujeres con diferentes niveles de responsabilidad.

Medida 1. Proporción de mujeres directivas en comparación con la proporción de hombres

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Dimensión 4. Salud y Seguridad en el Trabajo

Conceptos 4.1. y 4.2. Índice compuesto de accidentes en el trabajo y tasas de enfermedades profesionales.

Medida 1. Índice de accidentes en el trabajo.

Fuente: Estadísticas de accidentes laborales. MTAS.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 4.3. Niveles de estrés y otras dificultades acerca de las relaciones laborales.

Medida 1. Proporción de trabajadores que considera que tiene que hacer esfuerzos físicos

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Proporción de trabajadores que considera que su trabajo es estresante.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Proporción de trabajadores que trabaja en condiciones peligrosas.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 4. Proporción de trabajadores que satisfacción entorno físico.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 5. Proporción de trabajadores que satisfacción seguridad e higiene.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 6. Proporción de trabajadores que está satisfecha con las medidas de seguridad de su empresa.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Dimensión 5. Flexibilidad y Seguridad.

Concepto 5.1. Cobertura efectiva de los sistemas de protección social.

Medida 1. Tasa de cobertura por desempleo.

Fuente: MTAS e INEM

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Beneficiarios de pensiones asistenciales, por comunidad autónoma

Fuente: MTAS e INEM

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Pensiones Contributivas/ Personas de más de 65 años.

Fuente: MTAS e INEM

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 4. Importe medio de las pensiones

Fuente: MTAS e INEM

a Se han considerado los accidentes leves, graves y mortales, que se han ponderado a partir de valoraciones actuariales promediadas para cada categoría. Se han tomado en consideración tanto accidentes en jornada de trabajo como accidentes *in itinere*.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 5.2. Proporción de trabajadores con empleos flexibles.

Medida 1. Diferencias de salario Indefinido/Temporal

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2002.

Medida 2. Proporción de trabajadores con contrato indefinido.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Proporción de trabajadores con jornada a tiempo parcial por no encontrar completa

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 5.3. Trabajos perdidos.

Medida 1. Tasa de paro.

Fuente: Encuesta de Población Activa

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 5.4. Proporción de trabajadores que cambian la localización geográfica de su trabajo

No disponible

Dimensión 6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.

Concepto 6.1 Transición efectiva de la gente joven a la vida laboral.

Medida 1. Tasa de paro de los jóvenes (15-25 años)

Fuente: Encuesta de Población Activa.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Tasa de ocupación de los jóvenes (15-25 años).

Fuente: Encuesta de Población Activa.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 6.2. Desempleo de larga duración.

Medida 1. Proporción de los parados que lo es de larga duración.

Fuente: Encuesta de Población Activa.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 6.3. Cuellos de botella del mercado de trabajo y movilidad intersectorial.

Medida 1. Vacantes / parados.

Fuente: INEM

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Categoría Profesional. Período 2001-2004.

Dimensión 7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida cotidiana.

Concepto 7.1. Proporción de trabajadores con trabajos flexibles.

Medida 1. Proporción de ocupados con ocupación a tiempo parcial.

Fuente: Encuesta de Población Activa

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Proporción de asalariados con contrato temporal por CCAA

Fuente: Encuesta de Población Activa

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Proporción de ocupados con ocupación a tiempo parcial.

Fuente: Encuesta de Población Activa

Disponibilidad: Sector. Período 2001-2004, 2006.

Medida 4. Proporción de empleados que trabajan a tiempo parcial por no encontrar a Completa.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 5. Proporción de empleados que trabajan a tiempo parcial por no querer a completa.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Conceptos 7.2. y 7.3. Oportunidades para la maternidad, servicios de atención a la infancia y plazas de preescolar y oportunidades sociales en general.

Medida 1. Subvenciones por atención a la 1a infancia por 1.000 habitantes

Fuente: Anuario del MTAS

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Servicios de atención a la 1a infancia x 100.000 hab.

Fuente: Anuario del MTAS.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Plazas de atención primaria por 1000 habitantes.

Fuente: Anuario del MTAS

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 4. Proporción de empleados que trabajan en empresas que ofrecen ayudas de guarderías.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 5. Proporción de empleados que trabajan en empresas que proporcionan ayudas para la vivienda.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 6. Proporción de empleados que trabajan en empresas que proporcionan ayudas para la formación.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 7. Proporción de empleados que trabajan en empresas que proporcionan comedor para empleados.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 8. Proporción de empleados que trabajan en empresas que ofrecen planes o complementos de pensiones.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 9. Proporción de empleados que trabajan en empresas que proporcionan algún otro tipo de servicio.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Dimensión 8. Diálogo social.

Concepto 8.1. Cobertura de los acuerdos colectivos.

Medida 1. Ratio Trabajadores con convenio sobre Ocupados EPA.

Fuente: Anuario MTAS y EPA.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Proporción de trabajadores que trabajan en empresas en las que existe estructura para negociación colectiva.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Proporción de trabajadores que trabajan en empresas en las que existe convenio o estatuto a parte del Estatuto de los Trabajadores.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 8.2. Proporción de trabajadores con intereses financieros en las empresas en las que trabajan.

Medida 1. Proporción de trabajadores que además de su salario tienen participación en beneficios.

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma, Sector, Tamaño Empresarial y Categoría Profesional. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 8.3. Días perdidos por disputas laborales.

Medida 1. Proporción de jornadas perdidas sobre las trabajadas.

Fuente: Anuario MTAS.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004, 2006.

Dimensión 9. Diversidad y no discriminación.

Concepto 9.1. Diferenciales salariales y en tasas de empleo de los trabajadores de más edad.

Medida 1. Tasa de actividad de los mayores de 55.

Fuente: Encuesta de Población Activa

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Tasa de paro de los mayores de 55.

Fuente: Encuesta de Población Activa

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Ganancia media por trabajador y mes.

Fuente: Encuesta de estructura salarial.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2002.

Concepto 9.2. Diferenciales salariales y en tasas de empleo de los trabajadores con discapacidades o de minorías étnicas.

Medida 1. Diferencias en ganancia salarial por nacionalidad.

Fuente: Encuesta de estructura salarial.

Disponibilidad: Sector y Categoría profesional. Período 2002.

Medida 2. Ratio Afiliados a la Seguridad Social sobre Empadronados en edad activa.

Fuente: Seguridad Social e INE (Padrón).

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 3. Ratio Afiliados Extranjeros sobre el Total de afiliados.

Fuente: Seguridad Social.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Medida 4. Extranjeros: Ratio de afiliados en el régimen del hogar respecto el resto de regímenes.

Fuente: Seguridad Social.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 9.3. Existencia de acuerdos y procedimientos de mejora en este campo.

No disponible

Dimensión 10. Productividad del trabajo y desarrollo económico general.**Concepto 10.1. Productividad media por hora y por trabajador.**

Medida 1. Valor Añadido Bruto por hora trabajada (en euros a precios constantes).

Fuente: MTAS e INE.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 10.2. Producción media anual por trabajador.

Medida 1. Valor Añadido Bruto por ocupado (en euros a precios constantes).

Fuente: MTAS e INE.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004, 2006.

Concepto 10.3. Estándar de vida medio per capita y tasas de dependencia.

Medida 1. Valor Añadido Bruto per capita.

Fuente: INE.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma y Sector. Período 2001-2004, 2006.

Medida 2. Ratio dependencia económica (no empleados de más de 15 años / total empleo).

Fuente: INE y Encuesta de Población Activa.

Disponibilidad: Comunidad Autónoma. Período 2001-2004, 2006.