

## Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica 2013-2016. Análisis del caso de España

Rosa Santero-Sánchez<sup>1</sup>  y Rosa Belén Castro Núñez<sup>2</sup> 

Recibido: 3 de octubre de 2021 / Aceptado: 18 de mayo de 2022 / Publicado: 18 de octubre de 2022

**Resumen.** La economía social se caracteriza por una serie de principios diferenciales, entre los que cabe destacar la valorización del ser humano y la generación de valor social por encima de los resultados económicos o financieros. En términos de empleo, la literatura apunta a una mayor estabilidad y calidad del empleo, haciendo mención especial a las crisis económicas (Monzon y Chaves, 2012, 2017). Para el caso de España, la literatura empírica sobre cooperativas muestra evidencias que apoyan la idea de mayor estabilidad del empleo generado (Grávalos y Pomares, 2001, Díaz y Marcuello, 2010).

El objetivo principal de este trabajo es analizar la contribución de las cooperativas y sociedades laborales en España a la cohesión social en términos de la calidad del empleo generado en la recuperación económica tras la Gran Recesión (periodo 2013-2016) a través de la generación de un indicador sintético de calidad laboral. Los resultados se comparan con un grupo de control formado por sociedades anónimas y limitadas, para estudiar las posibles diferencias en la calidad del nuevo empleo y la significatividad de las mismas. Los resultados apuntan ciertas diferencias entre las cooperativas y sociedades laborales y el grupo de control respecto a las características del empleo ligadas con la calidad del puesto laboral, aunque no todas son más favorables. De forma global, el indicador sintético muestra que los nuevos puestos de trabajo en cooperativas y sociedades laborales tienen mayor calidad que en el grupo de control, resultados influidos por el menor porcentaje de contratos a tiempo parcial observado en estas entidades.

**Palabras clave:** Cooperativas; Sociedades laborales; Empleo; Calidad laboral; Indicador sintético.

**Claves Econlit:** J54; J81.

### [en] Quality of the employment created by cooperatives and employee-owned companies in the recovery from the Great Recession. The Spanish case

**Abstract.** Social economy entities share differential principles and values such as the generation of social value above financial and revenue results or the focus on people. Regarding employment, literature points out a higher stability and quality of jobs, especially in periods of economic crisis (Monzon and Chaves, 2012, 2017). For Spain, empirical research for cooperatives show evidence that support that higher stability for the employment created (Grávalos and Pomares, 2001, Díaz and Marcuello, 2010).

The main objective of this paper is to analyze the contribution of cooperatives and employee-owned companies to social cohesion in Spain in terms of the quality of the employment created in the recovery from the Great Recession (period 2013-2016). For that purpose, we design and estimate a composite index of job quality. Estimations obtained for social economy are compared with a control group, formed by limited liability companies and corporations, to analyze the potential differences and its significance. Results show some differences between the two groups with respect to employment quality related characteristics, although not always in favor of social economy. Globally, the composite index supports the idea of better quality in employment within cooperatives and employee-owned companies compared with jobs created at the control group, reflecting to a great extent the lower partiality observed in social economy entities.

**Keywords:** Cooperatives; Employee-owned companies; Employment; Job quality; Composite indicator.

**Sumario.** 1. Introducción. 2. La medición de la calidad laboral. 3. Metodología para la elaboración de indicadores sintéticos de calidad laboral. 4. Resultados. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas.

**Cómo citar.** Santero-Sánchez, R.; Castro Núñez, R.B. (2022) Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica 2013-2016. Análisis del caso de España. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 142, e83723. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.83723>.

<sup>1</sup> Universidad Rey Juan Carlos, España.  
Dirección de correo electrónico: [rosa.santero@urjc.es](mailto:rosa.santero@urjc.es).

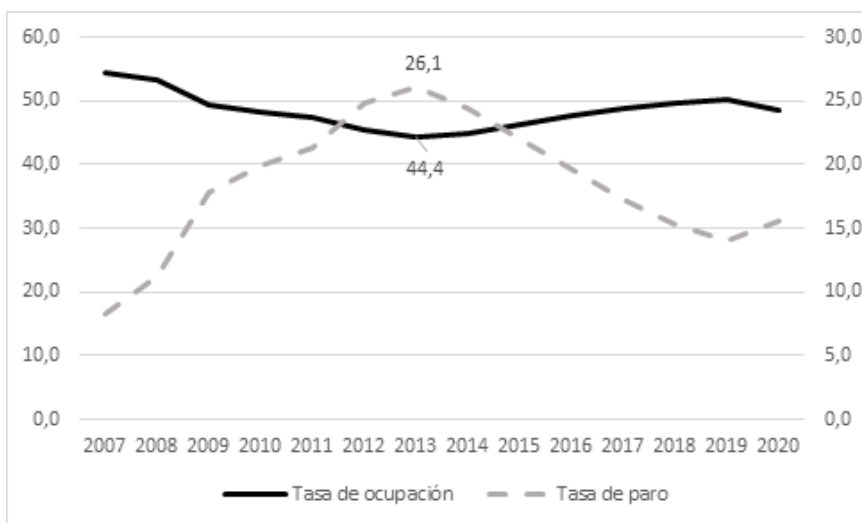
<sup>2</sup> Universidad Rey Juan Carlos, España.  
Dirección de correo electrónico: [belen.castro@urjc.es](mailto:belen.castro@urjc.es).

## 1. Introducción

Desde distintos organismos nacionales e internacionales, así como en diferentes investigaciones, se evidencia una disminución de la calidad en el empleo a partir de la Gran Recesión (Jansen, Jiménez-Martín y Gorjón, 2016, OCDE, 2016). La elevada tasa de paro que experimentó España durante esta crisis puso de manifiesto una mayor competencia por los puestos de trabajo existentes, asociados además a unas peores condiciones laborales, con mayor temporalidad y mayor peso de contratos a tiempo parcial, así como con menores retribuciones (Jansen, Jiménez-Martín y Gorjón, 2016). La inestabilidad laboral y la inseguridad ante unas altas tasas de desempleo en España han colocado a nuestro país entre los diez países con peores condiciones laborales (OCDE, 2016). Una de las principales características de nuestro mercado de trabajo es la alta temporalidad, próxima al 30% desde finales del siglo XX (Santero, Castro y Martín, 2018) y que se ha reducido al 25%, precisamente, durante el periodo de crisis, puesto que han sido los contratos temporales los más afectados. Este cambio de la tasa de temporalidad ha venido acompañada de un empeoramiento de la precariedad, con un uso extendido de contratos de muy corta duración (Felgueroso, García-Pérez y Jansen, 2018), aspecto muy relevante a la hora de considerar un empleo decente y de calidad, puesto que la duración de los contratos, junto con el tipo de jornada, están asociados a menores remuneraciones, con las consecuencias asociadas para la retribución presente y futura de las personas, así como a menores posibilidades de progreso profesional.

La Gran Recesión tiene su punto de inflexión en el año 2013. La tasa de ocupación se redujo durante el periodo más fuerte de la crisis hasta alcanzar su mínimo en ese año, con un 44,4%; y, por su parte, la tasa de desempleo creció de forma continuada durante la crisis, hasta situarse en el 26,1%, pico más alto de la última década, en el año 2013 (Figura 1). A partir del 2013 las tendencias se invierten, y empieza a generarse empleo, creciendo la tasa de ocupación y disminuyendo la tasa de paro, hasta el año 2019 que parece comenzar un cambio de tendencia.

Figura. 1. Tasa de ocupación y tasa de paro (eje secundario). Periodo 2007-2020.



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA (INE)

Por su parte, la economía social se caracteriza por una serie de principios diferenciales, entre los que cabe destacar la valorización del ser humano y la generación de valor social por encima de los resultados económicos o financieros. En el caso de España, la propia Ley 5/2011, hace referencia a dichos valores al definir la economía social como el “conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que (...) persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos (...). Estas entidades se rigen por algunos principios orientadores entre los que cabe destacar la primacía de las personas y del fin social sobre el capital; la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica; la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad (...) y la generación de empleo estable y de calidad (...)”.

Estos principios conllevan un comportamiento singular en relación con el empleo, que se concreta en plantillas más diversas e integradoras y en mejores condiciones laborales (Calderón y Calderón, 2012; Santero y Castro, 2016), así como una mayor estabilidad en el empleo (Castro, Santero, Guilló y Martínez, 2013), así como una mayor resiliencia en tiempos de crisis (Monzón y Chaves, 2012 y 2017; Borzaga, Salvatori y Bodini, 2017). En este sentido, en la última crisis de la COVID-19 otras medidas, como la reorientación de los productos y servicios y la reducción de inversiones, han sido respuestas a la reducción

de actividad económica y empleo a nivel internacional (Álvarez, Bouchard y Marcuello, 2022). En España, las cooperativas han sido las que mejor han resistido, tanto en número de empresas como en empleo, incluso han crecido en algunos sectores fundamentales como sanidad y servicios sociales o el sector educativo, mientras que las sociedades laborales han experimentado una caída del empleo superior al del conjunto del tejido empresarial (Cancelo, Vázquez y Díaz-Vázquez, 2022, Juliá, Bernal y Carrasco, 2022).

La literatura que analiza el comportamiento de las cooperativas en los ciclos económicos argumenta que la mayor estabilidad laboral de las empresas propiedad de sus trabajadores, como son las cooperativas y sociedades laborales, se combina con un mayor ajuste vía salarial frente al empleo. Así pues, en los periodos de crisis, se observaría una mayor resiliencia en combinación con salarios con mayores fluctuaciones que en el caso de las empresas capitalistas (Albanese, Navarra y Tortia, 2017; Kurtulus y Kruse, 2018). La flexibilidad y seguridad laboral, analizadas a través del tipo de jornada laboral y la forma contractual para cooperativas y sociedades laborales (Calderón y Calderón, 2012), muestran que, la jornada a tiempo parcial tiene un mayor peso en las entidades de la economía social, lo que confiere una mayor flexibilidad en el empleo, y una mayor estabilidad en el empleo del sector que en el promedio nacional, en cuanto a presencia de contratos indefinidos (superior en las sociedades laborales que en las cooperativas).

La literatura relativa a los salarios en las entidades de la economía social y a las posibles diferencias observadas en relación con empresas capitalistas incluye múltiples aspectos cuyo objetivo es explicar las causas por las que esa diferencia puede ser positiva o negativa (Bailly, Chapelle y Prouteau, 2017). En términos generales, existe un argumento motivacional por el que los trabajadores en el ámbito de la economía social comparten una serie de principios que caracterizan a este tipo de entidades, entre los cuales existe una vocación por lo social, la primacía de las personas sobre el capital y ciertas limitaciones en términos del reparto de los beneficios. Este argumento motivacional es más claro en las entidades sin ánimo de lucro (Preston, 1989), pero también existe en entidades de la economía social de mercado (incluidas las cooperativas y sociedades laborales), donde además de que puedan existir objetivos sociales enfocados a la comunidad, los hay en términos de los propios socios y trabajadores (Bailly, et al., 2017). Asimismo, se observa un compromiso con la estabilidad laboral y otros beneficios no salariales en términos de calidad del puesto laboral, como analizan Bonatti y Lorenzetty para el caso de cooperativas (Bonatti y Lorenzetty, 2018). Estos aspectos pueden explicar la existencia de salarios más bajos en las entidades de la economía social, incluidas las cooperativas (Becchetti et al., 2013). En estas últimas, además, se da la circunstancia, en mayor o menor medida dependiendo del tipo de cooperativa, de que los trabajadores/as son los propietarios de la empresa. Esto introduce una serie de comportamientos diferentes entre las cooperativas y las empresas mercantiles que afectan tanto a las diferencias en estabilidad del empleo como en términos de niveles salariales. La literatura señala posibles diferencias en el rol de los sindicatos u otros actores del dialogo social, así como diferencias en términos del problema del agente-principal (derivado de posibles conflictos de intereses entre propietarios -principal- y directivos/gestores -agentes- de una empresa, donde los primeros utilizan el salario para inducir al agente a actuar conforme a sus intereses) y en la estimación de los salarios de eficiencia (Bailly, et al., 2017; Albanese et al., 2017). Por último, un aspecto específico que resulta interesante es el efecto a lo largo de la escala salarial. La revisión de literatura parece indicar que las diferencias globales se deben en mayor medida a la situación en los rangos superiores de salario, vinculados a mayor cualificación (Bartlett et al., 1992; Burdín y Dean, 2009).

En el caso de España, la evidencia empírica constata la estabilidad laboral como una de las señas de identidad de las cooperativas y sociedades laborales (Grávalos y Pomares, 2001 y Díaz; Arando et al., 2010; Díaz y Marcuello, 2010; García-Louzao, 2021; Cancelo, Vázquez y Díaz-Vázquez, 2022). En términos de salarios, la Economía Social muestra menores salarios que sus equivalentes mercantiles (Castro, Santero, Martínez y de Diego, 2020). De hecho, García-Louzao (2021) analiza la evolución del empleo y salarios en las cooperativas y sociedades laborales en España a lo largo del periodo 2005-2016 en comparación con empresas capitalistas. Los resultados muestran una mayor estabilidad en el empleo, y si bien el nivel salarial es inferior al existente en el grupo de control, la volatilidad es similar en ambos grupos, es decir, no se observa un ajuste salarial mayor que compense esa seguridad en términos del empleo. El autor indica como posible razón la existencia de legislación y convenios que limitan la capacidad de responder a los ciclos económicos con ajustes salariales. Más aún, Clemente et al. (2012) observan diferencias entre cooperativas de trabajo asociado, con salarios menores a empresas capitalistas, mientras que en otro tipo de cooperativas los salarios son mayores que en las empresas capitalistas, si bien en ambos casos, los resultados varían según el sector económico que se analice.

El objetivo principal de este trabajo es analizar la contribución de la economía social, en particular de las cooperativas y sociedades laborales, en España a la cohesión social en términos de calidad del empleo generado por parte de las entidades que la forman, y centrándonos en un periodo clave para la sociedad española, la recuperación económica de la Gran Recesión que comenzó en el año 2008. A tales efectos analizamos el nuevo empleo creado por las mismas en el periodo definido como de recuperación económica, que comprende los años 2013 a 2016. Para tener un valor de referencia, se construye un grupo de control,

con el empleo generado por sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, estratificando el grupo por tamaño de empresa y sector económico.

La hipótesis asociada a este objetivo es contrastar si la calidad laboral de los nuevos puestos de trabajo generados durante el periodo de recuperación es mayor en las entidades de economía social, y para ello, se utilizará un índice sintético de calidad laboral (ISCL) construido a partir de diferentes características objetivas del puesto laboral (vinculadas a la estabilidad, tipo de jornada y salarios).

Este trabajo avanza en la medición de la calidad laboral y contiene varias aportaciones. En primer lugar, define y construye un indicador sintético de calidad en el empleo, utilizando variables objetivas del puesto laboral que se asocian a la seguridad socioeconómica de los trabajadores. Este indicador se calcula a partir de técnicas estadísticas multivariantes para calcular el peso de las variables dentro del mismo y se evalúan los resultados comparados con otras dos propuestas de indicadores. El resultado preliminar del indicador central de la investigación refleja el comportamiento teórico de las empresas de economía social cuando se comparan con otro tipo de empresas capitalistas. La comparativa de las cooperativas y sociedades laborales frente a un grupo de control es también una aportación que complementa la construcción del indicador y que utiliza metodología de análisis contrafactual para obtener unos resultados más robustos. Por último, hay que señalar que, en la mayoría de la literatura empírica sobre indicadores de calidad, el nivel macroeconómico es el que prevalece, asociándose normalmente a países, tanto de forma individual como comparada (Comisión Europea, 2009, Eurofound, 2012, Leschke y Watt, 2014). La literatura es más escasa a nivel microeconómico y, habitualmente, se utilizan datos provenientes de encuestas (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2010, Muñoz de Bustillo et al., 2011). Nuestra aportación se centra en el nivel microeconómico, asociando un indicador de calidad a cada trabajador dentro de las empresas, cuyos datos de origen provienen de registros administrativos, lo que mejora la calidad de los datos. Asimismo, la base de datos utilizada tiene una dimensión suficiente para trabajar con amplias muestras que garanticen la significatividad y robustez estadística de los resultados que se obtienen.

La estructura de la investigación se presenta a continuación. En primer lugar, nos centraremos en la revisión teórica sobre la calidad laboral y su medición. Posteriormente se presenta la metodología, que incluye la construcción del indicador sintético de calidad laboral, la descripción de la base de datos (con el diseño del grupo de control) y las variables de interés que se incluyen en el análisis, y se cierra con los resultados y conclusiones.

## **2. La medición de la calidad laboral**

Con el objeto de analizar la calidad del empleo generado en las cooperativas a lo largo de la recuperación económica, debemos abordar dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, definir qué se entiende por calidad laboral, y en segundo, definir como se abordará metodológicamente la obtención de una medida sintética de dicha calidad laboral.

La construcción de indicadores relativos a la calidad laboral se ha considerado un imperativo en las últimas décadas, y se ha asistido a un creciente interés por su desarrollo, como lo demuestra la abundante literatura publicada al respecto (Loughlin y Murray: 2013; Knox, Warhurst y Pocock, 2011) y al esfuerzo de numerosos países por crear indicadores de calidad en el empleo comparables a nivel internacional (Arranz, García-Serrano y Hernández, 2018, Dueñas e Iglesias, 2009).

La primera limitación que nos encontramos en el ámbito del estudio de la calidad laboral es la carencia de una única definición aceptada en el ámbito internacional. Esto se debe al carácter complejo y multidimensional del término, que combina tanto aspectos objetivos como subjetivos (Muñoz de Bustillo, Fernández Macías, Esteve y Antón, 2011). Según Burchell, Sehnbruch, Piasna y Agloni (2014) el origen del análisis de la calidad laboral se puede remontar al estudio de la calidad de la vida laboral introducida a mediados del siglo pasado como un parámetro para medir la satisfacción de los trabajadores en sus puestos laborales. Las críticas relativas a la subjetividad de este concepto llevaron a la inclusión de otras variables, cuya medición reviste mayor objetividad.

Desde un punto de vista holístico la calidad del trabajo puede considerarse en una acepción más amplia que abarca características del empleo y del puesto de trabajo (horas de trabajo, sueldo, cualificación necesaria...), del entorno empresarial y del mercado de trabajo, así como la valoración subjetiva del trabajador relativa a su puesto de trabajo (Somarriba, Merino y Negro, 2012).

De esta definición, estos autores derivan un indicador que considera cuatro tipos de dimensiones. La primera de ellas se relaciona con la "seguridad socioeconómica" e incluye variables que aproximan la estabilidad y calidad del puesto de trabajo (temporalidad, rotación, coste salarial por trabajador, porcentaje de contratos a tiempo parcial, satisfacción con salario, jornada e involuntariedad del trabajo a tiempo parcial). Dentro de esta dimensión, se incluye tanto información aportada por las empresas (por ejemplo, los salarios) como por los trabajadores (nivel de satisfacción con los salarios). La segunda dimensión recoge aspectos asociados a la percepción del trabajador con su puesto laboral (satisfacción con entorno físico, salud

y seguridad, autonomía, adecuación formación, predicción y prevención riesgos laborales, percepción de estrés, monotonía y riesgos en el trabajo, compañerismo, trabajo en equipo, satisfacción con tiempo de descanso y participación en cursos de formación). La tercera dimensión se refiere a las relaciones laborales (convenio, organigrama, estructura que facilita la negociación colectiva, conocimiento de los objetivos de la empresa, participación en la toma de decisiones) y, la última analiza las políticas sociales (tasa de paro en grupos desfavorecidos, conciliación de vida familiar y laboral, cobertura de desempleo).

De igual forma la Comisión Europea (2009) propone en su documento “Indicadores de Calidad en el Trabajo” dos dimensiones esenciales: calidad del empleo y calidad del trabajo. La primera se refiere a aquellos aspectos del empleo en sí que tienen un potencial impacto sobre el bienestar del trabajador (tipo de contrato, remuneración, jornada laboral, posibilidades de promoción y evolución profesional, etc.). Por su parte, la segunda dimensión se centra en las formas en las que la actividad laboral y las condiciones bajo las que se desarrolla afectan el bienestar del trabajador (autonomía, intensidad, entorno laboral, etc.).

Es evidente que el indicador tiene que partir de una visión multidisciplinar (Santero, 2012), sin embargo, aún prevalece una falta de consenso sobre las dimensiones, así como en las variables a incluir en cada dimensión. Algunas de las medidas de calidad existentes se desarrollan a través de un solo indicador, otras a través de varios indicadores, con diferentes tipos de variables, lo que entraña la dificultad de decidir el peso que ha de tener cada uno de los indicadores sobre el total (Muñoz de Bustillo et al., 2011, Somarriba, Merino y Negro, 2012).

En resumen, cabe destacar que las definiciones analizadas señalan múltiples y variadas dimensiones. No obstante, existe una coincidencia en la inclusión y relevancia de la dimensión objetiva “seguridad socioeconómica”, referida a las características del puesto laboral que se centra en información recogida en registros, frente a aquella derivada de percepciones de los trabajadores sobre la calidad de su puesto de trabajo. Esta dimensión incluye aquellas características que son propias del contrato que tiene el trabajador en la empresa y por tanto son objetivas y comparables entre diferentes sujetos, países, empresas y sectores. Así pues, este trabajo se centra en esta dimensión.

La calidad laboral no sólo presenta la dificultad de la especificación de las dimensiones o áreas que comprende dicho concepto, sino que también se enfrenta a un segundo nivel de conceptualización y delimitación dentro de cada dimensión. En este sentido, en el caso de la dimensión socioeconómica, tampoco existe una única delimitación de los aspectos a incluir, si bien hay coincidencia en diferentes investigaciones empíricas al incluir variables relativas al salario y otras retribuciones, al tipo de jornada laboral, a la duración de los contratos, aspectos relacionados con la conciliación o con la formación y cualificación (una revisión sistemática de esta literatura se encuentra en Stepana et al., 2021). Los indicadores estadísticos asociados a las áreas incluidas en el indicador de calidad vienen determinados por la disponibilidad dentro de las fuentes de información utilizadas en cada propuesta. En este trabajo, en el apartado de metodología, identificamos las variables disponibles para el caso de las cooperativas y sociedades laborales en España.

### **3. Metodología para la elaboración de indicadores sintéticos de calidad laboral**

#### **3.1. Metodología para la construcción de un indicador sintético de calidad laboral**

La multidimensionalidad asociada a la calidad laboral implica en la práctica el uso de técnicas estadísticas de análisis multidimensional, para poder aunar la información aportada por las diferentes variables que representan las diferentes áreas a tener en cuenta. Una de las técnicas más utilizadas es la estimación de indicadores sintéticos, que permiten analizar la influencia de indicadores parciales sobre la medida conjunta estimada. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) define un indicador sintético como el que “mide conceptos multidimensionales que no pueden ser capturados por un indicador individual” (OCDE, 2008:13).

Basándonos en el marco teórico, que permite definir qué indicadores se asocian a las diferentes áreas contempladas dentro de la dimensión de seguridad sociolaboral de la calidad del empleo, el indicador sintético combinará diferentes variables, asignando una ponderación a cada una, y se decidirá una forma de agregación de las mismas. Así pues, técnicamente, un indicador sintético es una combinación matemática de indicadores individuales, cada uno de los cuales refleja un aspecto particular del fenómeno multidisciplinar que desea analizarse.

Siguiendo el manual elaborado por la OCDE (OCDE, 2008) y las recomendaciones de expertos en la construcción de indicadores sintéticos (Nardo y Saisana, 2009; Nardo, Saisana, Saltelli y Tarantola., 2005; Hausmann, Tyson y Zahidi, 2009), se debe seguir una serie de etapas relacionadas con diferentes decisiones metodológicas. En primer lugar, se establece un marco teórico que define los criterios para la inclusión de las variables individuales en el indicador sintético. En segundo lugar, se seleccionan las variables a incluir y se preparan estadísticamente (imputación de datos perdidos, transformación en indicadores, análisis de correlación y multivariante, normalización para eliminar las diferencias en unidades de medida, etc.). En

tercer lugar, se selecciona y diseña el procedimiento estadístico de asignación de las ponderaciones a cada indicador, para en un paso posterior, realizar la agregación y obtención del indicador sintético. Por último, se debe desarrollar y aplicar un proceso de validación, que incluya análisis de robustez y sensibilidad.

Con respecto a la primera etapa, el marco teórico desarrollado (Santero-Sánchez et al., 2015, Muñoz de Bustillo et al., 2011, Stepana et al., 2021) sienta las bases conceptuales para la inclusión de los indicadores individuales, cuya selección final también está determinada por la disponibilidad de información estadística, detallada en el siguiente apartado (base de datos). La normalización incluye todas las conversiones requeridas no sólo para homogeneizar las unidades de medida, sino también para asegurar que los valores de los indicadores individuales no se compensan entre ellos. Las modificaciones realizadas en este sentido se incluyen en la siguiente sección al definir cada una de las variables utilizadas.

En relación a la etapa de asignación de ponderaciones, la literatura ofrece diferentes opciones metodológicas y no existe consenso sobre la idoneidad de un proceso específico (OCDE, 2008), siendo necesario analizar cada caso en concreto. Una parte importante de los trabajos en los que se construyen indicadores sintéticos utilizan proyecciones lineales unidimensionales que generan medias ponderadas de indicadores simples, siendo la metodología más extendida aquella cuya ponderación es idéntica para cada variable o indicador simple (Arranz, García-Serrano y Hernánz, 2018). Este procedimiento tiene limitaciones. En primer lugar, es necesario que las variables originales que van a formar parte del indicador sintético tengan las mismas unidades de medida y, en segundo lugar, ignora las relaciones causales existentes entre las variables originales que van a formar parte del indicador sintético. Según Nardo y Saisana (2009) el aplicar pesos iguales a las variables, desequilibra las dimensiones con diferente número de variables y puede resultar en un indicador descompensado. El hecho de promediar las diferentes variables, daría implícitamente más peso a la medida que presenta la mayor variabilidad o desviación estándar (Hausmann, Tyson y Zahidi, 2009). Por ello, al menos debe tenerse en cuenta este criterio, y deberían ponderarse las variables que entran en el indicador, utilizando sus correspondientes desviaciones estándar.

Para evitar los problemas anteriores, aparecen diferentes técnicas de análisis multivariante. Se podrían utilizar modelos estadísticos como el Análisis de Componentes Principales (ACP) o el análisis factorial para agrupar indicadores individuales (Nicoletti y Scarpetta, 2000). Estos métodos dan cuenta de la mayor variación en el conjunto de datos, utilizando el menor número posible de factores que reflejan la dimensión "estadística" subyacente del conjunto de datos. La ponderación (peso) solo interviene para corregir la información superpuesta de dos o más indicadores correlacionados, y no es una medida de la importancia teórica de los indicadores. Estas ponderaciones solo se pueden estimar si existe correlación entre los indicadores.

La técnica ACP se utiliza tradicionalmente para reducir el número de variables iniciales tratando de explicar el mayor porcentaje posible de variabilidad de la muestra con un menor número de variables que se denominan componentes principales y que serán combinación lineal de los datos originales. Para la aplicación de este procedimiento es necesario que las variables originales sean cuantitativas, se estandaricen para eliminar los problemas de medida, y que exista cierto grado de correlación entre las mismas. Existen diferentes metodologías en función del número de componentes seleccionadas para formar parte del indicador y en función del criterio de selección (García-Lautre et al., 1998; Nardo et al., 2005).

Para la construcción de nuestro indicador, hemos elegido esta técnica estadística, que está especialmente indicada cuando no existe un consenso sobre la importancia relativa de las variables originales dentro del indicador sintético. En nuestro caso, este método no se utiliza para reducir la dimensión de la información, puesto que se quiere utilizar la información completa, sino para calcular el peso que cada variable original tendría en el ISCL que se va a construir y calcular para cada trabajador.

Para ello, se parte del cálculo de los componentes principales, sus autovalores y la varianza explicada por cada componente. El ISCL se construiría a partir de la suma ponderada de los valores de los "p" componentes, donde la ponderación ( $w_i$ ) sería el porcentaje de varianza explicada por cada componente principal ( $CP_i$ ):

$$ISCL = \sum_{i=1}^p w_i CP_i \quad [1]$$

Sin embargo, resulta más útil obtener el valor del indicador directamente a partir de las "k" variables originales tipificadas de la siguiente forma<sup>3</sup>:

<sup>3</sup> Para una descripción detallada sobre la derivación de esta fórmula puede consultarse Borrás and Rúa (2003: 5-6).



$$ISCL = \frac{1}{\sqrt{\sum_{j=1}^k \lambda_j^2}} \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^k \rho_{ij} X_i \quad [2]$$

donde  $X_i$  toma el valor de la variable original tipificada y  $\rho_{ij}$  es la carga factorial del componente  $j$  en la variable  $i$  y  $\lambda_j$ , el autovalor asociado al componente  $j$ .

El indicador construido según la ecuación [2] es el resultado de una agregación lineal de las variables. El tipo de agregación es otra de las decisiones relevantes a la hora de construir un indicador sintético. El método de agregación lineal es útil cuando todos los indicadores individuales tienen la misma unidad de medida (Nardo et al., 2005), mientras que las agregaciones geométricas (en las que los indicadores se multiplican y las ponderaciones aparecen como exponentes) son apropiados cuando los indicadores individuales no son comparables y se expresan en diferentes escalas de razón. Puesto que las variables a incluir en nuestro caso van a expresarse todas en términos continuos de medida de 0 a 100, que se pueden interpretar como porcentajes, se van a agregar de forma lineal siguiendo la ecuación señalada.

Utilizando la definición de calidad laboral del apartado de marco teórico, el análisis que vamos a presentar se centra sólo en la dimensión relacionada con la "seguridad socioeconómica", incluyendo aquellos elementos que son fundamentales para la calidad del puesto laboral, que están asociadas con la estabilidad y seguridad en el empleo ( $X_i$ ) y que están disponibles en la base de datos elegida.

### 3.2. Base de datos y muestra

En este trabajo se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) realizada por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ediciones publicadas en 2014, 2015, 2016 y 2017). Se trata de un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria, correspondiente a más de 1,2 millones de personas residentes en España y que constituye una muestra representativa de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social en un determinado año, y de hecho constituye la única fuente estadística que permite el análisis de la vida laboral de los trabajadores. En particular, en lo que a este trabajo respecta, contiene además de variables sociológicas básicas (edad, domicilio, nacionalidad, etc.) información relativa a la vida laboral de las personas, siempre que se haya desarrollado dentro de España (tipo de contrato, duración del mismo, grupo de cotización, etc.), y algunas variables relativas a características básicas del empleador.

La identificación de los trabajadores de cooperativas se realiza mediante la variable que recoge la letra NIF de la entidad empleadora, que para las cooperativas es la F. Así pues, se extraen de la MCVL todos aquellos trabajadores que han sido empleados por dichas entidades. En el caso de las sociedades laborales, la MCVL contiene una variable que identifica a los trabajadores de este tipo de entidades, y a través de ellos, se identifica a las entidades empleadoras como sociedades laborales.

De cara a analizar la calidad del empleo generado en las cooperativas y sociedades laborales a lo largo de la recuperación económica se analizará el empleo creado a lo largo de los años 2013-2016, identificando para cada año las personas que se van incorporando al mercado laboral. A tales efectos se identifican las personas que se han dado de alta en la seguridad social en alguno de los 4 años analizados siendo su empleador una cooperativa o sociedad laboral. Como grupo de control de cara a establecer un punto de referencia en la calidad laboral, utilizaremos una muestra de empresas (y sus trabajadores) sociedades anónimas y limitadas, equivalente en términos de tamaño de empresa y sector económico.

El diseño de los grupos de control debe tener en cuenta que los elementos deben ser estadísticamente equivalentes o comparables. Al respecto se ha trabajado con la hipótesis de que las principales características de una empresa en términos de influencia en su comportamiento son su tamaño y su sector de actividad. Al respecto, tradicionalmente se ha vinculado un mayor tamaño de la empresa a mejores condiciones laborales en aspectos como seguridad, estabilidad o salarios, si bien existe cierto debate sobre la continuidad de este argumento (Idson y Oi, 1999; Winter-Ebmer, 2001). Por su parte, el sector de actividad se utiliza para recoger aspectos como las diferencias en productividad y valor añadido de las actividades que realizan las empresas, así como la posible influencia de convenios sectoriales sobre las condiciones laborales.

Así pues, se debe obtener un perfil de las cooperativas y sociedades laborales en cuanto a su sector de actividad y tamaño que se reproducirá a la hora de definir el grupo de control, igualándose las distribuciones cruzadas por tamaño empresarial, y sector de actividad de ambas muestras. Así pues, se controla el diseño de las muestras por las potenciales diferencias debidas a las dos variables que mayor influencia tienen en el comportamiento empresarial. Por tanto, las muestras tendrán el siguiente formato:

$$coop/sl = \sum_{i=0}^n \sum_{i=0}^n E_{1ii} + \sum_{i=0}^n \sum_{i=0}^n E_{2ii} + \dots + \sum_{i=0}^n \sum_{i=0}^n E_{kii} \quad [3]$$

$$gcontrol = \sum_{i=0}^n \sum_{j=0}^n E_{1ji} + \sum_{i=0}^n \sum_{j=0}^n E_{2ji} + \dots + \sum_{i=0}^n \sum_{j=0}^n E_{mji} \quad [4]$$

Donde coop/sl recoge la muestra de empresas pertenecientes a la economía social y gcontrol la correspondiente a empresas fuera de la economía social, siendo k el tipo de entidad dentro de la economía social, m el tipo de entidad del grupo de control, j el sector económico e i el tamaño empresarial.

La muestra final con la que se ha trabajado incluye el empleo generado en el periodo 2013-16 vinculado a 4.162 cooperativas (14.769 trabajadores) y un grupo de control formado por 13.602 empresas SA y SL (50.929 trabajadores) estratificadas por tamaño y sector económico según lo anteriormente citado.

### 3.3. Variables para el análisis

La MCVL incluye diversas variables relacionadas con el puesto de trabajo, de las cuales, las siguientes se encuentran dentro de las que el marco teórico asocia a la dimensión de seguridad socioeconómica de la calidad laboral:

1. Tipo de contrato: Identifica la modalidad contractual correspondiente a la relación laboral según se recoge en el Estatuto de los Trabajadores. Esta variable se presenta en la muestra como categórica, con una agrupación en función de su temporalidad y porcentaje de contratos a tiempo parcial en cinco categorías: Indefinido a tiempo completo, indefinido a tiempo parcial, fijo discontinuo, temporal a tiempo completo y temporal a tiempo parcial. Puesto que esta variable es categórica, no se puede incorporar como variable explicativa en el análisis de componentes principales para la construcción del indicador, que exige que sean continuas. Por ello, se ha decidido incluir una transformación de esta variable de cara a incorporar esta información en el ISCL y poder medir la estabilidad del puesto. En concreto, se ha definido el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de relaciones laborales, donde 100% recoge la situación donde todos los contratos de las relaciones laborales de una persona han sido indefinidos. Por tanto, cuanto mayor sea esta variable, mayor estabilidad tendrá el trabajador.

2. Tipo de jornada: La muestra identifica la jornada a tiempo completo y, en caso de ser a tiempo parcial, incluye un coeficiente que mide la contratación a tiempo parcial mediante el porcentaje de la misma sobre una jornada completa. Así, el valor 100 está asociado a la jornada completa y los valores inferiores a 100 proporcionan diferentes porcentajes de trabajo a tiempo parcial. Esta variable se transforma para calcular el porcentaje de días trabajados a jornada completa sobre el total de días trabajados en el periodo. El máximo es 100% que significa que todos sus días se han trabajado a jornada completa. En el caso de España, la temporalidad se considera negativa, en cuanto a la calidad laboral, por las condiciones asociadas que conlleva: inseguridad, jornadas laborales variables, menores salarios, frecuencias imprevisibles que pueden dificultar la conciliación de la vida laboral y personal (Prieto, Arnal, Caprile y Potrony, 2009). En consecuencia, si esta variable se aproxima al máximo valor, estaríamos asociando el trabajo con jornadas completas en todas sus relaciones laborales, y, por tanto, mayor calidad laboral.

3. Salario: A partir del salario percibido por los trabajadores durante el periodo analizado en la empresa principal en la que han desarrollado su actividad, se calculan diferentes medidas para aproximar la retribución salarial: el salario medio diario, dividiéndolo por el número de días trabajados en la empresa en el periodo analizado (2013-2016); el salario medio diario equivalente a jornada completa, ponderando el salario medio diario por el coeficiente de contratación a tiempo parcial; o el salario bruto total, que es la cantidad anual bruta recibida por los trabajadores en el periodo analizado. En concreto, para este análisis, se ha decidido utilizar el salario medio diario equivalente a jornada completa<sup>4</sup> y para cuantificarlo en forma de índice, con valores de 0 a 100, al igual que el resto de variables, se transforma siguiendo el cálculo del Índice de Desarrollo Humano, también utilizado en otros cálculos de indicadores sintéticos (Arranz, García-Serrano y Hernanz, 2017). La fórmula para su cálculo sería:  $(valor_i - \min_i) / (\max_i - \min_i)$ . A partir de la retribución se asocia un mayor salario con una mejora de la calidad del puesto laboral.

4. Duración acumulada de la relación laboral durante el periodo: Con independencia del número de relaciones laborales que haya tenido el trabajador, esta variable mide el número de días totales trabajados, siendo el valor máximo de esta variable continua, 365 días por año. El periodo analizado es 2013-2016, siendo la fecha de extracción de correspondiente a los datos de 2016, mayo de 2017. Así pues, el máximo número de días es de 1.612 días. Las personas pueden tener a lo largo de un mismo año, varias relaciones laborales superpuestas, especialmente porque sean contratos de jornada parcial. En este sentido el cálculo de los días trabajados se ha realizado de forma neta, contando como día trabajado aquel en el que se tengan uno o varios trabajos. La incidencia del trabajo a tiempo parcial en la calidad del empleo ya se contempla en el indicador parcial de tipo de jornada. En términos de días trabajados, a los trabajadores les favorece tener continuidad en el trabajo y, por tanto, una mayor duración en el año mejoraría su calidad laboral, siendo la

<sup>4</sup> Puesto que los salarios tienen una gran dispersión, para eliminar posibles situaciones extremas, se ha decidido no tener en cuenta aquellas personas que superaban 3 veces la desviación típica (177 casos).



situación perfecta trabajar 365 días al año. A partir de la duración acumulada, medida en días, se ha calculado un índice para poder incorporarlo en el indicador sintético, y se ha calculado utilizando la misma transformación que para el indicador de salarios.

Cabe mencionar que, al tratarse de un análisis multianual, siempre existirá un sesgo a la baja en la valoración de las últimas relaciones laborales comenzadas en el periodo, en nuestro caso, en 2016, y que en el momento de la fecha de extracción (mayo 2017) continúen activas, pero cuya duración es corta al haberse iniciado al final del periodo analizado. Si bien su duración no refleja en sí la potencial estabilidad, cabe resaltar que esta situación se dará tanto en el grupo objeto de análisis como en el grupo de control y, por tanto, al estar comparando ambos grupos, los resultados mostrarán las diferencias entre ambos grupos, independientemente de esta situación.

5. Número de relaciones laborales durante el periodo: Cuantifica el número de contratos o relaciones laborales que el trabajador ha tenido en el periodo analizado. A medida que aumenta el número de contratos, reflejaría menor calidad laboral para el trabajador, que estaría trabajando bajo una consecución de contratos, con las consecuencias negativas que ello conlleva (altas, bajas, inestabilidad, entre otros). Esta última variable, aunque no entra directamente como una variable independiente dentro del indicador compuesto, se ha utilizado para transformar las variables originales de tipo de contrato y tipo de jornada, calculadas ambas como porcentaje en relación con el número de relaciones laborales del periodo

Las primeras 4 variables son las que se incorporan al análisis de componentes principales para elaborar el indicador sintético de calidad laboral, y todas ellas describen las características del puesto laboral como indicadores simples de estabilidad y calidad. La comparación de estas características entre el grupo de control y el grupo de entidades de economía social objeto de este trabajo (cooperativas y sociedades laborales) permite contrastar si existen diferencias relevantes que muestren un comportamiento especial con sus trabajadores como defienden los principios de las entidades de economía social. Para contrastar las posibles diferencias entre ambos grupos de empresas, tanto el indicador sintético de calidad como los indicadores simples, al ser variables cuantitativas y no seguir una distribución normal, se realizan contrastes no paramétricos de igualdad de medias a través de la técnica ANOVA.

## 4. Resultados

### 4.1. Análisis preliminar

El empleo creado a lo largo del periodo 2013-2016 mantiene una cierta inestabilidad, tanto en cooperativas y sociedades laborales (C-SL) como en el grupo de control (GC), tal y como recoge la tabla 1. Las personas que han trabajado en C-SL han tenido en media un episodio más de trabajo, y muestran una mayor disparidad en el número de relaciones laborales. Muestran una prevalencia ligeramente superior de empleo con contratos temporales, pero con días trabajados a jornada completa por encima del grupo de control. Esto último incide directamente en los salarios, que se analizan en la tabla 2. Por término medio, las personas que han entrado al mercado laboral han acumulado casi un año de trabajo sobre los cuatro años analizados, siendo la dispersión ligeramente mayor en el grupo de control. En este sentido, los resultados preliminares inciden en la precariedad aún existente en el mercado laboral en España.

Tabla. 1. Características del empleo generado (2013-16). Cooperativas y Sociedades Laborales (C-SL) y Grupo de control (GC).

	C-SL		GC	
	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Observaciones (número)	14769		50929	
Porcentaje de mujeres	49,1%		47,4%	
Edad	40	11	39	11
nº relaciones laborales total	3	9	2	4
% de días que ha trabajado a jornada completa sobre total días trabajados acumulados	88,38	24,86	84,78	26,04
% contratos indefinidos sobre el total de relaciones laborales	21,75	39,51	27,13	42,93
días trabajados de enero/2013 a mayo/2017, sin días de trabajo superpuestos	349,43	397,63	367,96	406,44

Fuente: elaboración propia a partir de MCVL (varias ediciones)

El contexto descrito se refleja en los salarios, recogidos en la tabla 2, donde se analizan tanto el salario medio diario, como el salario medio diario calculado a jornada completa equivalente. Los resultados reflejan los salarios superiores que se obtienen en las empresas mercantiles tradicionales, sobre todo en los percentiles mayores, mientras que la economía social muestra salarios ligeramente mejores en la primera mitad de la distribución salarial, alcanzando una mediana de 36 €/día, al igual que en el grupo de control. Sin embargo, la existencia de una mayor presencia de contratos a tiempo parcial en el grupo de control queda reflejada en los salarios medios diarios medidos en términos equivalentes a jornada completa. El salario medio diario de la economía social es superior al del grupo de control, en los tramos inferiores (inferiores al percentil 50), no así en el resto, ni para el caso del salario medio diario equivalente a jornada completa.

Tabla. 2. Salario medio diario en el periodo 2013-2016. Cooperativas y Sociedades Laborales (C-SL) y Grupo de control (GC).

	Salario diario medio a jornada completa equivalente		Salario diario medio	
	C-SL	GC	C-SL	GC
Media	97,5	93,8	75,1	76
Mediana	40,1	42,4	36,2	36
Desviación típica	1141,4	962,5	1048	856,4
Percentiles				
10	22,6	25,1	14,4	14,3
25	31,4	33,8	25,1	24,3
50	40,1	42,4	36,2	36
75	52,1	55,6	47,7	49,3
90	77,7	89,2	66,8	75,7
Ratios dispersión				
p90/10	3,4	3,6	4,6	5,3
p90/50	1,9	2,1	1,8	2,1
p50/10	1,8	1,7	2,5	2,5

Fuente: elaboración propia a partir de MCVL (varias ediciones)

La literatura teórica y empírica reconoce que la economía social en general retribuye a sus trabajadores con salarios inferiores al resto de la economía, y ofrece una menor dispersión en el rango salarial, que se asocia con retribuciones más equitativas entre el rango ocupacional (Martínez et al. 2019). Esta menor desigualdad se observa en las ratios de dispersión calculadas (Tabla 2), especialmente en la más amplia, p90/10, que indica que, en las cooperativas y sociedades laborales, de media, los salarios diarios equivalentes a jornada completa en el percentil 90 son 3,4 veces superior a los del percentil 10 (3,6 en el grupo de control), y el salario diario medio en el percentil 90 es 4,6 veces superior al del percentil 10 (5,3 veces en el grupo de control).

#### 4.2. Indicador sintético de calidad laboral

En segundo lugar, y como principal aportación del trabajo, se construye un indicador sintético de calidad laboral que se va a asociar a los nuevos trabajos generados durante el periodo de la recuperación económica tras la Gran Crisis. Para ello, según se explica en la metodología, a través de un análisis de componentes principales, se construye el ISCL. La Tabla 3, de autovalores y porcentaje de varianza explicada muestra que, si utilizáramos el criterio de elección de reducción de la dimensión a partir de autovalores superiores a la unidad, podríamos recoger un 66% de la variabilidad de la muestra con los dos primeros autovalores. Los estadísticos relativos a la técnica muestran su adecuación al análisis planteado. Por su parte, aunque el test de Kaiser-Meyer-Olkin (0,5) está en el límite para la utilización de la técnica en la reducción de la dimensión, como nuestro objetivo no es la extracción de componentes sino el peso que tendría cada variable en los mismos, este resultado no afecta la validez de los valores obtenidos ni de la técnica empleada.

Tabla. 3. Autovalores y porcentaje de varianza explicada por Análisis de Componentes Principales

Componentes	Autovalores		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,599	39,963	39,963
2	1,060	26,495	66,459
3	0,913	22,816	89,275
4	0,429	10,725	100,000
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin			0,493
Prueba de esfericidad de Bartlett			26.898,090
Significatividad			0,000

Fuente: elaboración propia a partir de MCVL (varias ediciones)

A partir del ACP se obtiene información útil para construir el indicador compuesto directamente sobre las variables originales e incorporar los resultados del análisis de componentes para calcular los pesos que tendrían las variables originales, según ecuación [2]. Así, el indicador se calcula a partir de los siguientes pesos:

Tabla. 4. Pesos de las variables originales en el Indicador de calidad laboral según Análisis de Componentes Principales (ACP).

VARIABLES ORIGINALES	Ponderación ACP	Ponderación ACP en tanto por uno
Contratos indefinidos sobre total (INDEF)	0,120	0,079
Jornada completa sobre total (JC)	0,737	0,490
Indicador de salario diario a jornada completa (SAL)	0,119	0,079
Indicador de duración en días (DUR)	0,528	0,351

Fuente: elaboración propia a partir de MCVL (varias ediciones)

La ecuación del cálculo del indicador queda de la siguiente forma:

$$ISCL\_ACP=0,079*INDEF+0,49*JC+0,079*SAL+0,351*DUR \quad [5]$$

Este resultado muestra que las variables que tienen mayor peso en la calidad serían el porcentaje de contratos a jornada completa que tienen sobre el total de las relaciones laborales, seguido de la duración acumulada total durante el periodo. El indicador de salarios, así como la estabilidad medida por el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de relaciones laborales tienen peso similar y residual respecto al indicador sintético.

Para realizar un análisis de robustez y sensibilidad sobre el indicador, se pueden comparar los resultados con otros indicadores calculados a partir de diferentes pesos de las variables, u otras formas de agregación (geométrica, armónica), además de comparar el indicador de referencia introduciendo o eliminando variables (Saisana, Saltelli y Tarantola, 2005).

Para hacer una primera comparativa con nuestra propuesta, se definen otros dos indicadores con diferentes pesos. El primero, sería el que se calcula ponderando de forma equitativa las variables, y así, se obtiene:

$$ISCL\_eq=0,25*INDEF+0,25*JC+0,25*SAL+0,25*DUR \quad [6]$$

Y, utilizando la aproximación de Hausman, donde se ponderan las variables en función de la inversa de su variabilidad (Hausman, Tyson y Zahidi, 2009), se obtendría el siguiente indicador:

$$ISCL\_Hs=0,18*INDEF+0,29*JC+0,23*SAL+0,30*DUR \quad [7]$$

Con los indicadores anteriores, se contrastan las diferencias en medias entre los trabajadores de cooperativas y sociedades laborales, frente a los de sociedades anónimas y limitadas del grupo de control.

Los resultados se presentan en la Tabla 5. Los tres indicadores propuestos se mueven en una escala de 0 a 100, siendo este último valor el de mayor calidad, que indicaría que el 100% de los contratos de la persona han sido indefinidos, a jornada completa, con el salario máximo y con una duración de los contratos que abarca todo el periodo analizado. Evidentemente, esto solo podría ocurrir si todas las personas hubieran comenzado a trabajar el 1 de enero de 2013, aspecto que no se cumple, puesto que se tienen en cuenta todas las personas que han empezado a trabajar en el periodo 2013-16. Esta es una limitación que se deberá tener en cuenta a futuro para poder relativizar el indicador en función de la fecha de inicio en los nuevos contratos. Teniendo en cuenta el valor medio de los indicadores propuestos, se observa que los pesos aplicados a las variables utilizando la técnica de ACP, recogen mayores valores, asignando en general, una calidad superior al empleo. Entre el indicador tipo Hausman y el que aplica pesos iguales a las variables, hay menos diferencias en los valores medios y ambos son inferiores al de pesos por ACP.

En relación a la comparativa entre las empresas de economía social y el grupo de control, las diferencias entre ambos grupos son reducidas, y favorecen a las cooperativas y sociedades laborales solo en el indicador calculado por ACP (Tabla 5). Sin embargo, hay que tener en cuenta que en los otros casos (especificaciones ISCL\_eq y ISCL\_Hs), aunque la calidad media es ligeramente superior para el grupo de control, el contraste de hipótesis revela que no hay diferencias estadísticamente significativas. Por tanto, utilizando el indicador sintético de calidad ACP, la hipótesis de investigación se confirma, y se puede decir que la calidad laboral en cooperativas y sociedades laborales es superior a la de las empresas del grupo de control (52,84 frente a 51,87), siendo estadísticamente significativas las diferencias entre ambos tipos de empresas.

Tabla. 5. Valores medios de los indicadores sintéticos de calidad laboral. Cooperativas y Sociedades Laborales (C-SL) y Grupo de control (GC).

	Tipo de empresa	Media	Diferencia	Estadístico Kruskal-Wallis (Sign).
ISCL_ACP	C-SL	52,84	0,97	20,497 (0,000)
	GC	51,87		
ISCL_eq	C-SL	33,46	-0,72	0,001 (0,982)
	GC	34,18		
ISCL_Hs	C-SL	36,52	-0,26	0,154 (0,695)
	GC	36,78		

Fuente: elaboración propia a partir de MCVL (varias ediciones)

Las cooperativas y sociedades laborales, como entidades de economía social tienen unos valores que favorecen la igualdad de oportunidades a todas las personas, incluyendo sexo y edad. Por ello, resulta de interés ofrecer un análisis descriptivo del indicador de calidad para ambas características (Tablas 6 y 7). Aunque las mujeres tienen un indicador de calidad de menor valor que el correspondiente a los hombres, para cualquiera de los indicadores sintéticos propuestos, las diferencias de género (última columna de la tabla 6) en todos los casos son inferiores en las empresas de economía social, reflejando el resultado de sus principios, más igualitarios. Por otra parte, los valores para los indicadores sintéticos desagregados por sexo muestran que los nuevos puestos de trabajo ocupados por mujeres dentro de la economía social presentan una calidad mayor que en el grupo de control, siendo la diferencia significativa y robusta a la especificación del indicador sintético.

Tabla. 6. Valores medios de los indicadores sintéticos de calidad laboral por sexo. Cooperativas y Sociedades Laborales (C-SL) y Grupo de control (GC).

	Tipo de empresa	Hombres (1)	Estadístico Kruskal-Wallis (Sign).	Mujeres (2)	Estadístico Kruskal-Wallis (Sign).	Brecha de género (2)-(1)
ISCL_ACP	C-SL	54,23	13,292 (0,000)	52,43	92,496 (0,000)	-1,80
	GC	54,69		49,86		-4,83
ISCL_eq	C-SL	34,11	25,499 (0,000)	33,89	17,835 (0,000)	-0,22
	GC	35,59		33,9		-1,69
ISCL_Hs	C-SL	37,29	27,871 (0,000)	36,82	27,041 (0,000)	-0,47
	GC	38,46		36,15		-2,31

Fuente: elaboración propia a partir de MCVL (varias ediciones)

En relación al grupo de edad, se ha decidido tener en cuenta de forma separada al grupo de jóvenes (menores de 30) del resto de trabajadores (Tabla 7). En primer lugar, por término general, la calidad laboral es mayor para las personas de edad superior a 30 utilizando cualquiera de los indicadores propuestos, circunstancia que resulta coherente con la idea de que a medida que se adquiere mayor experiencia en el mercado laboral, se accede a puestos de trabajo de mayor calidad en los términos del análisis planteado. Según el informe de Martínez et al. (2019) la economía social ofrece unas características laborales de mayor calidad que las empresas capitalistas, especialmente para algunas de las variables incluidas en nuestro indicador de calidad. Los resultados confirman esto, observándose menores diferencias entre el valor medio del indicador de calidad para ambos grupos de edad en las cooperativas y sociedades laborales, en comparación con el grupo de control. En particular, en términos del nuevo empleo joven creado, la calidad del puesto laboral es mayor en el grupo objeto de estudio, resultando las diferencias frente al grupo de control estadísticamente significativas. Por último, las diferencias observadas no muestran grandes variaciones para las diferentes especificaciones del indicador sintético, si bien las menores diferencias se presentan en el indicador calculado por ACP, 6,44 puntos porcentuales (frente a 7,46 en el de pesos equitativos y 6,92 en el tipo Haussman).

Tabla. 7. Valores medios de los indicadores sintéticos de calidad laboral por de calidad laboral por grupo de edad. Cooperativas y Sociedades Laborales (C-SL) y Grupo de control (GC).

	Tipo de empresa	Menores de 30 años (1)	Estadístico Kruskal-Wallis (Sign).	De 30 años o más (2)	Estadístico Kruskal-Wallis (Sign).
ISCL_ACP	C-SL	48,3	87,563 (0,000)	54,74	2,219 (0,136)
	GC	45,15		54,75	
ISCL_eq	C-SL	28,16	36,430 (0,000)	35,62	27,688 (0,000)
	GC	27,56		37,14	
ISCL_Hs	C-SL	31,64	47,115 (0,000)	38,56	25,492 (0,000)
	GC	30,42		39,62	

Fuente: elaboración propia a partir de MCVL (varias ediciones)

Según el indicador de calidad propuesto (ACP), no se puede rechazar la hipótesis de igualdad de calidad para personas de 30 años o más, lo que estaría indicando que para este grupo de edad, no se encuentran diferencias entre cooperativas y sociedades laborales frente a empresas mercantiles. Los otros dos indicadores muestran calidad superior en empresas mercantiles con diferencias estadísticamente significativas.

## 5. Conclusiones

El periodo de recuperación económica posterior a la Gran Recesión de 2008 ha generado nuevos puestos de trabajo asociados a un deterioro de las condiciones laborales, con altas tasas de temporalidad y trabajo a tiempo parcial, así como salarios devaluados, que han derivado en un elevado nivel de precariedad en el mercado laboral español (Lorente y Guamán, 2017; García-Pérez, Prieto-Alaiz y Simón, 2020; García-Louzao, 2021). La revisión de literatura apunta a que las empresas de economía social, como cooperativas y sociedades laborales, tienen un mejor comportamiento respecto a la estabilidad del empleo y su calidad durante los periodos de crisis (Monzon y Chaves, 2012, 2017, Juliá et al., 2022). Pero dicha literatura suele evaluar el empleo en su conjunto, tanto el existente como los nuevos puestos laborales, y en contexto de precarización del empleo que se vive en los últimos lustros, resulta de vital relevancia analizar en particular la calidad de los nuevos puestos laborales creados.

En este sentido, una aportación fundamental de este trabajo es la medición de la calidad laboral del nuevo empleo generado por cooperativas y sociedades laborales tras la Gran Recesión, en particular para el periodo 2013-2016. La falta de consenso en cuanto a la conceptualización y medición de la calidad laboral deja abiertas puertas para seguir investigando y aportando nuevas técnicas que cuestionen la aproximación del concepto, teniendo en consideración tanto las bases de datos, como las variables o factores a incluir o el nivel de medición. En este trabajo se ha optado por utilizar un indicador sintético que incluye cuatro factores objetivos relacionados con el nuevo puesto laboral generado. El peso de los factores dentro del indicador ha sido determinado a partir de técnicas estadísticas multivariantes que tienen en cuenta las posibles correlaciones entre las variables. El resultado ha sido un mayor peso el tipo de jornada y el tiempo real trabajado, por encima de la duración formal del contrato o la retribución asociada al mismo. Este resultado cuestiona la ponderación de los factores a incluir en un indicador sintético y para comprobar su robustez se comparan los resultados con otros dos indicadores que utilizan distribuciones de peso propuestas en la literatura.

El indicador sintético de calidad propuesto presenta valores medios superiores en el grupo de economía social que, en el grupo de control, en parte reflejando el menor peso de los contratos a tiempo parcial que se observa en la economía social (elemento que también se resalta en otras investigaciones como Calderón y Calderón, 2012) y el análisis inicial realizado desagregando dicho indicador por sexo y edad, muestra mayor igualdad entre dichos grupos en el nuevo empleo generado por cooperativas y sociedades laborales, hecho que se confirma en la literatura. Este resultado no se recoge en las propuestas alternativas existentes de indicadores sintéticos, por lo que es un valor añadido de nuestra propuesta, que cuenta con un mayor ajuste a la realidad del empleo de este tipo de entidades.

La evidencia que se extrae de nuestro análisis está en línea con otras investigaciones, tanto a nivel nacional como internacional, que muestran que las entidades de economía social tienen un papel fundamental como organizaciones empresariales que ofrecen empleos de mejor calidad (García-Louzao, 2021; Álvarez et al., 2022; Juliá et al., 2022). Esta contribución debe tenerse en cuenta por las instituciones y poderes políticos para apoyar de forma explícita a la economía social como sector potencial para desarrollar la economía y conseguir los objetivos de desarrollo sostenible. La Unión Europea, consciente de la importancia del sector, ha puesto en marcha el Plan de Acción para la Economía Social (Comisión Europea, 2021), aprobado en diciembre del 2021, en el que reconoce que las empresas de economía social pueden ayudar a implementar los principios del Pilar Europeo para los Derechos Sociales y contribuir a la implementación de los ODS, tanto a nivel europeo como mundial. Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo incluirá de forma explícita la contribución de la economía social al trabajo decente en la agenda de su asamblea general de 2022, en línea con el informe publicado donde se destaca dicha contribución (OIT, 2022).

El reconocimiento del papel de la economía social también se observa en España, que a lo largo de la última década ha desarrollado políticas específicas centradas en la economía social. La Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, que junto con la financiación de un Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020, ha fortalecido el apoyo en el acceso al mercado laboral de grupos con mayor riesgo de exclusión laboral y del emprendimiento social para facilitar el acceso al empleo. Este Programa Operativo se complementó con programas operativos y estrategias regionales y locales, donde a su vez se han utilizado recursos europeos y nacionales (OCDE, 2020). En la actualidad el Ministerio de Trabajo y Economía Social está concluyendo el diseño de la nueva Estrategia Española de Economía Social hasta el 2027, que en línea con la estrategia europea deberá recoger medidas específicas que fortalezcan al sector como un agente transformador fundamental en la situación actual y futuro próximo en el contexto de salida de la crisis posterior al COVID-19 y al conflicto bélico en Ucrania. Esta nueva Estrategia se verá apoyada por el Plan Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) para la economía social y de los cuidados, cuyo objetivo es potenciar y consolidar las alianzas entre todas las organizaciones que trabajan en la economía social en España.

El creciente interés por la contribución de la economía social al empleo decente, refuerza la necesidad de profundizar en el comportamiento de cooperativas y sociedades laborales en relación al nuevo empleo



generado así como el existente, en respuesta a un ciclo económico completo que incluya el periodo pre-covid y post-covid. Viendo las diferentes respuestas que cooperativas y sociedades laborales han tenido en el periodo post-COVID (Juliá et al., 2022), los análisis de estos tipos de entidades deberían diferenciarse, puesto que son las cooperativas las que se han mantenido e incluso crecido durante este periodo.

Por otra parte, la actual reforma laboral de 2022 (Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre) que establece medidas para la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, va a afectar directamente a la temporalidad, y por tanto, a la calidad de los nuevos contratos laborales en todas las empresas, dentro y fuera del sector de la economía social. Esta intervención pública debería tener un reflejo claro en el cálculo de los indicadores de calidad laboral donde es de esperar que el peso del factor relativo a la temporalidad se reduzca, puesto que se asumiría que esta quedaría excluida de la normalidad de las contrataciones y solo se presentaría en casos especiales. La réplica de nuestra investigación con datos posteriores al 2021 tendría interés para contrastar el impacto de la política laboral.

## 6. Referencias bibliográficas

- Albanese, M., Navarra, C. y Tortia, E. (2017) Equilibrium unemployment as a worker insurance device: Wage setting in worker owned enterprises. *CIRIEC working paper* nº 2017/05.
- Álvarez, J.F., Bouchard, M.J. y Marcuello, C. (2022) Economía Social y covid-19: Una mirada internacional, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 104, pp. 203-231. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.104.21855.
- Arando, S., Freundlich, F., Gago, M., Jones, D. C. y Kato, T. (2010) Assessing Mondragon: Stability and managed change in the face of globalization. *William Davidson Institute Working Paper Series* No. 1003, University of Michigan.
- Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2017) Calidad del empleo: Medición transversal y longitudinal, *Hacienda Pública Española*, 225(2), 133-64. DOI: 10.7866/HPE-RPE.18.2.5.
- Bailly, F., Chapelle, K. y Prouteau, L. (2017) Wage differentials between conventional firms and non-worker cooperatives: Analysis of evidence from France. *Competition & Change*, 21(4), pp. 321-341. DOI: 10.1177/1024529417713769.
- Ben-Ner, A., Ren, T. y Paulson, D.F. (2011) A Sectoral Comparison of Wage Levels and Wage Inequality in Human Services Industries. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40, pp. 608–633, DOI:10.1177/0899764010365012.
- Bartlett, W., Cable, J., Estrin, S., Jones, D. C. and Smith, S. C. (1992) Labor managed co-operatives and private firms in North Central Italy: An empirical comparison, *Industrial and Labor Relations Review*, 46, pp. 103–118. DOI: 10.2307/2524741.
- Becchetti, L., Castriota, S. y Tortia, E. (2013) Productivity, wages and intrinsic motivations. *Small Business Economics*, 41, pp. 379–399. DOI: 10.1007/s11187-012-9431-2.
- Bonatti, L. y Lorenzetti, L. (2018) Why wages tend to be lower in worker-owned firms than in investor-owned firms. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 89 (4), pp. 563–580. DOI: <https://doi.org/10.1111/apce.12204>.
- Borrás, A. y Rúa, F. (2003) Planteamiento metodológico multivariante para el estudio de la convergencia regional: aplicación a la Unión Europea. En 27 Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa (Lleida, 8-11 April 2003). Descargado el 18 de mayo de 2021 de: [http://web.udl.cat/usuarios/esi2009/treballs/P2\\_13.pdf](http://web.udl.cat/usuarios/esi2009/treballs/P2_13.pdf).
- Borzaga, C., Salvatori, G. y Bodini, R. (2017) *Social and Solidarity Economy and the Future of Work*. International Labour Organization: Geneva, Switzerland.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. y Agloni, N. (2014) The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38, pp. 459-477. DOI: <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>.
- Burdín, G. y Dean, A. (2009) New evidence on wages and employment in worker cooperatives compared with capitalist firms. *Journal of Comparative Economics*, 37, pp. 517–533. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2009.08.001>.
- Calderón, B. y Calderón, M.J. (2012) La calidad del empleo de las entidades de la economía social en periodo de crisis, *Ekonomiaz*, 79, pp. 30-57.
- Cancelo, M., Vázquez, E. & Díaz-Vázquez, M.R. (2022) Impacto de la crisis de la covid-19 en el empleo de las cooperativas y sociedades laborales en España en el año 2020: un análisis shift-share sectorial, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 104, pp. 35-64. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.104.21702.
- Castro, R. B., Santero, R., Guilló, N. y Martínez, M. I. (2013) Impacto socioeconómico de las empresas de economía social en España. Una valoración cuantitativa de sus efectos sobre la cohesión social. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 79, pp. 35-58.
- Castro, R.B., Santero, R., Martínez, M.I. y de Diego, P. (2020) From the economic to the social contribution of the Social Economy. Monetary assessment of the social value created for the Spanish economy. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Nº 100, pp. 31-65. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.100.18163.
- Clemente, J., Diaz-Fonca, M., Marcuello, C. y Sanso Navarro, M. (2012) The wage gap between co-operative and capitalist firms Evidence from Spain. *Annals of Public and Co-operative Economics*, 83, 337–356. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2012.00466.x>.

- Comisión Europea (2021) Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social, COM (2021) 778 final.
- Comisión Europea (2009) Indicators of job quality in the European Union. Descargado el 18 de mayo de 2021 de: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.pdf>.
- Díaz, M. y Marcuello, C. (2010) Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 67, pp. 23-44.
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2010) Job quality, job satisfaction and services in Spain. *Journal of Innovation Economics: Innovations and Performances in Services*, 5, pp. 145-166. DOI: 10.3917/jie.005.0145.
- Eurofound (2012) *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Felgueroso, F., García-Pérez, J.I. y Jansen, M. (2018) La contratación temporal en España: nuevas tendencias, nuevos retos. *Papeles de Economía Española*, 156, pp. 47-61.
- García-Lautre, I., Gil, C., Pascual, P. y Rapún, M. (1998) Una propuesta metodológica para la ordenación de las infraestructuras regionales. *Estudios Regionales*, 51, pp. 145-170.
- García-Louzao, J. (2021) Employment and Wages over the Business Cycle in Worker-Owned Firms: Evidence from Spain. *British Journal of Industrial Relations*, 59(2), pp. 418–443. DOI: 10.1111/bjir.12559.
- García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M. y Simón, H. (2020) Multidimensional measurement of precarious employment using hedonic weights: Evidence from Spain, *Journal of Business Research*, 113, pp. 348-359. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.036>.
- Grávalos, M. y Pomares, I. (2001) La adaptación de las sociedades laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 38, pp. 33-55.
- Hausmann, R., Tyson, L.D. y Zahidi, S. (2009) *The Global Gender Gap Report 2009*, World Economic Forum. Descargado el 10 de mayo de 2021 de [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2009.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2009.pdf).
- Idson, T.L. y Oi, W.Y. (1999) Workers are more productive in large firms. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 89, pp. 104-108.
- Jansen, M., Jiménez-Martín, S. y Gorjón, L. (2016) El legado de la crisis: el mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión, *Estudios sobre la Economía Española* 2016/09, FEDEA.
- Juliá, J.F., Bernal, E. & Carrasco, I. (2022) Economía Social y recuperación económica tras la crisis del COVID-19, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 104, pp. 7-33. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.104.21734.
- Knox, A., Warhurst, C. y Pocock, B. (2011) Job Quality Matters. *Journal of Industrial Relations*, 53(1) pp. 5-11. DOI:10.1177/0022185610390293.
- Kurtulus, F. A. y Kruse, D. (2018) An empirical analysis of the relationship between employee ownership and employment stability in the US: 1999–2011. *British Journal of Industrial Relations*, 56 (2), pp. 245–91. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjir.12254>.
- Leete, L. (2000) Wage Equity and Employee Motivation in Nonprofit and For-profit Organizations. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 43, pp. 423–446, DOI:10.1016/S0167-2681(00)00129-3.
- Leschke, J. y Watts, A. (2014) Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index, *Social Indicators Research*, 118, pp. 1–31. DOI 10.1007/s11205-013-0405-9.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social.
- Lorente, R. y Guamán, A. (2018) Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), pp. 35-63, DOI: <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.59556>.
- Loughlin, C., y Murray, R. (2013) Employment status congruence and job quality. *Human Relations*, 66, pp. 441-451. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726712460705>.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018) Muestra Continua de Vidas Laborales. Publicación anual, disponible a través de solicitud en [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Muestra Continua de Vidas Laborales/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Muestra Continua de Vidas Laborales/index.htm).
- Monzón, J. y Chaves, R. (2012) *La economía social en la Unión Europea*. Informe publicado por el Comité Económico y Social Europeo, UE. DOI: <https://data.europa.eu/doi/10.2864/19566>.
- Monzón, J. y Chaves, R. (2017) *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*. Informe publicado por el Comité Económico y Social Europeo, UE. Descargado el 15 de mayo de 2021 de: [https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-es-n\\_0.pdf](https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-es-n_0.pdf).
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández Macías, E., Esteve, F. y Antón, J. I. (2011) E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9, pp. 447-475. DOI: <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>.
- Narcy, M. (2007) La discrimination salariale au sein des secteurs associatif et privé Français; *Working Papers ERMES* 0716; University Paris 2: Paris, France.
- Nardo, M. y Saisana, M. (2009) *OECD / JRC Handbook on constructing composite indicators. Putting theory into practice*. Descargado 8 de julio de 2021 de: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1001617/4398416/S11P3-OECD-EC-HANDBOOK-NARDO-SAISANA.pdf>.
- Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A. y Tarantola, S. (2005) Tools for composite indicators building. *European Commission, Ispra*, 15(1), 19-20.

- Nicoletti, G. y Scarpetta, S. (2000) Regulation, productivity and growth: OECD evidence. *OECD Economics Department Working Papers* No. 347.
- OCDE (2020) Regional Strategies for the Social Economy. Examples from France, Spain, Sweden and Poland. *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers* 2020/03, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2016) OECD Employment Outlook 2016, Descargado el 15 de mayo de 2021 de: [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2016\\_empl\\_outlook-2016-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2016_empl_outlook-2016-en#page1).
- OCDE (2008) *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and user guide*. Descargado 3 de julio de 2021 de: <http://www.oecd.org/std/42495745.pdf>.
- OIT (2022) *Empleo decente y la economía social y solidaria*. ILC.110/Informe VI. Organización Internacional del Trabajo, 110th Sesión, 2022. OIT: Ginebra.
- Preston, A.E. (1989) The nonprofit worker in a for-profit world. *Journal of Labor Economics*, 7, pp. 438–463.
- Prieto, C., Arnal, M., Caprile, M. y Potrony, J. (2009) *La calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Saisana M., Saltelli A. y Tarantola S. (2005) Uncertainty and sensitivity analysis techniques as tools for the analysis and validation of composite indicators. *Journal of the Royal Statistical Society A*, 168(2), pp. 307-323. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2005.00350.x>.
- Santero, R. (2012) *Análisis de la Diversidad de Género en la Dirección y su influencia en las condiciones laborales observación del tejido empresarial español*. Tesis doctoral. Universidad Rey Juan Carlos.
- Santero, R. y Castro, R.B. (2016) Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Segundo Cuatrimestre*, N° 121, pp. 228-255. DOI: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_REVE.2016.v121.51309](http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v121.51309).
- Santero, R., Castro, R.B. y Martín, V. (2018) El empleo creado tras la gran recesión, en *Informe España 2018* (coord. por Agustín Blanco Martín, Antonio Manuel Chueca Sánchez, José A. López Ruiz, Sebastián Mora Rosado), 59-110.
- Santero-Sanchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Núñez, B., Figueroa-Domecq, C. & Talón-Ballesteros, P. (2015) Gender differences in the hospitality industry: A Job quality index. *Tourism Management*, 51, pp. 234-246. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.05.025>.
- Somarriba, S., Merino, M. C., y Negro, A. (2012) La calidad del empleo en España: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista de Ciencias del Trabajo*. Universidad de Valladolid.
- Stepana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P. y Tomasoni, G. (2021) Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review, *Social Indicators Research*, 157, pp. 1047–1078. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6>.
- Winter-Ebmer, R. (2001) Firm-size, earnings, and displacement risks. *Economic Inquiry*, 39 (3), pp. 474-86.