

Efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en el caso español*

César Rodríguez-Gutiérrez
Juan Prieto-Rodríguez
Universidad de Oviedo

Resumen

En esta investigación se analiza el efecto de los sindicatos sobre la satisfacción laboral de los trabajadores españoles. Las características institucionales del mercado de trabajo español hacen que los efectos de la acción sindical sobre la satisfacción se manifiesten por medio de dos variables, la afiliación y la cobertura por un convenio. La primera tiene un carácter endógeno, pero la segunda es totalmente exógena. Utilizando la información procedente de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* para el periodo 2000-2004, el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral del trabajador se realiza por medio de la estimación de un modelo *probit* ordenado, donde los problemas de endogeneidad se corrigen por el método de variables instrumentales. Las conclusiones obtenidas establecen que la afiliación sindical contribuye a reducir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, si bien el hecho de estar cubierto por un convenio colectivo tiene un efecto positivo sobre la satisfacción.

Dirección:

César Rodríguez-Gutiérrez. Departamento de Economía, Universidad de Oviedo, Avenida del Cristo, s/n, 33071, Oviedo, España; e-mail: croдри@uniovi.es; tel.: 34-985 10 39 38; fax: 34-985 10 48 71.

Juan Prieto-Rodríguez. Departamento de Economía, Universidad de Oviedo, Avenida del Cristo, s/n, 33071, Oviedo, España; e-mail: jprietor@uniovi.es; tel.: 34-985 10 37 68; fax: 34-985 10 48 71.

* Esta investigación ha sido financiada por el proyecto SEJ2004-04065/ECON

1. Introducción

La inclusión de preguntas relacionadas con la calidad de los empleos en las bases de datos laborales ha permitido en los últimos años a los investigadores de muchos países disponer de información sobre diferentes indicadores del grado de satisfacción laboral de los trabajadores, así como sobre sus características personales y las de sus puestos de trabajo. Ello ha contribuido a la realización de numerosas investigaciones que tratan de conocer el impacto de diversos factores de tipo económico sobre los niveles de satisfacción laboral. Estas investigaciones presentan dos problemas comunes: la dificultad que supone medir e interpretar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores y la posible endogeneidad de algunas de las variables independientes.

En cuanto al carácter subjetivo de las medidas de satisfacción laboral, el hecho de que tales medidas constituyan siempre opiniones personales dificulta el manejo de los indicadores de satisfacción en el ámbito del análisis económico. No obstante, Freeman (1978) considera que no se debe renunciar a su utilización, dado que el estudio de la satisfacción laboral aporta información valiosa para la comprensión de numerosos fenómenos del mercado de trabajo.¹ Pese a la desconfianza inicial de los economistas ante este tipo de variables, poco a poco se han ido instalando en la literatura y hoy no resulta extraño manejarlas.

Los estudios empíricos han identificado muchos factores que condicionan el nivel de satisfacción de los individuos en sus puestos de trabajo. Además de las características personales (experiencia laboral, capital humano, sexo) y de los rasgos de las empresas y de los puestos de trabajo (tamaño, sector) que son incorporados en la mayoría de las investigaciones, algunos autores han puesto el acento en la renta comparada (Clark y Oswald, 1996 y Sloane y Williams, 2000), las posibilidades de promoción laboral (Leontaridi y Sloane, 2000), las condiciones físicas de trabajo (Renaud, 2002) o la seguridad laboral (Nikolaou *et al.*, 2002 y Wooden y Warren, 2004). No obstante, una gran parte del debate se ha centrado sobre todo en analizar el efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral (Freeman, 1978, Borjas, 1979, Schwochau, 1987, Miller, 1990, Meng, 1990, Bender y Sloane, 1998 y Bryson *et al.*, 2004). Conocer cómo

¹ Aunque la satisfacción es una variable subjetiva, esos aspectos subjetivos están fuertemente correlacionados con elementos objetivos y acciones observables (véase, Clark y Oswald, 1996).

afecta la afiliación sindical al grado de satisfacción de los trabajadores españoles es también el principal objetivo de la presente investigación. Ha de tenerse en cuenta que si bien la afiliación puede afectar al grado de satisfacción laboral, éste también puede condicionar la decisión de afiliarse. Por ello, el análisis del efecto de la afiliación sobre la satisfacción laboral tiene que tratar de manera adecuada los sesgos que el carácter endógeno de esta variable introduce en los coeficientes estimados.

Al analizar la satisfacción en el trabajo desde la perspectiva económica, lo primero que resulta paradójico es la consideración del trabajo como un “bien”, que puede generar, por tanto, utilidad. Ha de tenerse en cuenta que el enfoque tradicional de la elección ocio-renta parte de la consideración del trabajo como un “mal”, siendo el salario la variable que contrarresta el efecto negativo del trabajo sobre la utilidad y que condiciona la conducta individual. Se supone que el salario encierra toda la información relevante para el trabajador (es el mejor estimador de la “calidad” de la actividad laboral y además tiene la ventaja de ser una medida objetiva). Sin embargo, el trabajo proporciona al individuo más cosas que el salario. Desde el punto de vista de la psicología, el trabajo proporciona salud física y mental, entretenimiento, prestigio, contactos sociales y es una fuente insustituible de realización personal.² Por ello, muchas veces la insatisfacción laboral tiene efectos nocivos sobre la productividad del individuo (pudiendo provocar abandono del puesto de trabajo, absentismo y la aparición de actitudes reivindicativas y de protesta). En definitiva, en la literatura sobre satisfacción laboral, el trabajo se considera como un “bien” que puede generar utilidad/satisfacción al individuo, siendo el salario uno más de los múltiples aspectos que contribuyen a configurar las “ventajas netas” de los empleos. Por ello, otra variable relevante en el análisis realizado en la presente investigación es el salario de los trabajadores. Se tratará de conocer el efecto del salario sobre la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que, al igual que sucede con la afiliación sindical, la variable salario es claramente endógena, por lo que también debe ser instrumentada.

Como resultado principal de la investigación, se ha podido comprobar que el efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores es negativo. Por otra parte, el hecho de que el trabajador esté sujeto a un convenio colectivo (en cuya

² Para un análisis más detallado de todas estas cuestiones, véase Gamero (2003), Capítulo 1.

negociación se plasma la actuación de los sindicatos) permite elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores. Es decir, la afiliación sindical parece estar asociada a un sentimiento subjetivo de descontento o insatisfacción, propio de la actitud reivindicativa que, en principio, le correspondería tener al trabajador afiliado a un sindicato. Por el contrario, el hecho de estar cubierto por un convenio colectivo (que objetivamente supone una mejora en las condiciones laborales del trabajador) contribuye a elevar el nivel de satisfacción en el trabajo de los individuos cubiertos por el mismo.

El resto del artículo se estructura del siguiente modo. En la segunda sección se describen las distintas hipótesis planteadas en la literatura en torno a la relación entre satisfacción laboral y afiliación sindical. En la tercera sección se muestran los rasgos específicos del modelo español de relaciones laborales, en el que afiliación sindical y cobertura por convenio no son conceptos equivalentes. Esta característica aconseja incorporar en el análisis, además de la afiliación sindical, una variable de cobertura del trabajador por un convenio colectivo. En la cuarta sección se muestran las estimaciones de los efectos de la afiliación (junto con los del resto de variables relevantes) sobre la satisfacción laboral. Finalmente, la sección quinta resume las principales conclusiones de la investigación.

2. Las hipótesis en torno a la relación entre afiliación sindical y satisfacción laboral

La relación entre afiliación sindical y nivel de satisfacción laboral de los trabajadores ha sido abordada por diversos economistas desde finales de los años 70. En dos artículos seminales, Freeman (1978) y Borjas (1979) observaron que la afiliación sindical reduce el nivel de satisfacción de los trabajadores. Freeman (1978 y 1980) muestra además que la afiliación contribuye a reducir la movilidad laboral (abandono del puesto de trabajo). Si se tiene en cuenta que el abandono del trabajo puede ser contemplado como un indicador objetivo del grado de satisfacción laboral, mientras que las medidas numéricas de satisfacción constituyen elementos subjetivos, parece contradictorio que la afiliación reduzca el abandono (eleve, pues, el indicador objetivo de la satisfacción) y, por el contrario, reduzca la medida subjetiva de la satisfacción. La explicación que ofrece Freeman de este fenómeno es la siguiente. El sindicato es una institución que anima a los trabajadores a mostrar su descontento y a transmitir quejas durante su relación

laboral. Pero, a la vez, es un mecanismo de gestión y solución de conflictos que permite a los trabajadores asentarse en sus puestos de trabajo. Es decir, es un mecanismo *voice* (de negociación) que dificulta el funcionamiento del mecanismo *exit* (o competitivo), cuya esencia es el abandono del puesto de trabajo por parte de los individuos descontentos. De esa forma, el sindicato puede estimular el descontento o la queja (reduce la satisfacción) a la vez que, manteniendo negociaciones, permite reducir la movilidad del trabajo. En definitiva, la relación inversa entre afiliación sindical y nivel subjetivo de satisfacción resulta absolutamente razonable dentro de un esquema de relaciones laborales de tipo *voice*.

A partir de estos primeros trabajos, numerosos autores han tratado de aportar más evidencias en torno a esta cuestión. Así, por ejemplo, Meng (1990) y Bender y Sloane (1998) han observado que esta relación negativa entre afiliación sindical y satisfacción se mantiene para diversos países y distintas bases de datos.³ No obstante, Bender y Sloane (1998) constatan que dicha relación se vuelve muy débil cuando se controla en las estimaciones por el clima de relaciones industriales, lo que apunta a que la insatisfacción de los trabajadores afiliados es en cierto modo “genuina” y no resulta del todo impulsada por los sindicatos.

Profundizando en esta cuestión, Bryson *et al.* (2004) consideran que en la práctica la relación negativa observada entre afiliación y satisfacción laboral depende fundamentalmente del carácter endógeno de la variable afiliación. Es posible que los trabajadores más insatisfechos tengan una mayor propensión a estar afiliados a los sindicatos, por lo que la relación entre afiliación y satisfacción es bidireccional. En este sentido, estiman un modelo explicativo de la satisfacción laboral en el que la variable afiliación es instrumentada al objeto de corregir el sesgo introducido por la endogeneidad, concluyendo que en este caso la relación entre afiliación y satisfacción se vuelve no significativa. En su opinión, los trabajadores afiliados tienen una propensión a la satisfacción más baja que el resto y cuando ese efecto se descuenta, el hecho de estar afiliado no tiene ninguna incidencia en la satisfacción laboral. Es decir, algunos factores inobservables que llevan a los individuos a estar insatisfechos determinan

³ Una buena descripción de las bases de datos empleadas en estos estudios y de los principales resultados obtenidos en las estimaciones realizadas puede encontrarse en Renaud (2002) y Gamero (2003).

también las decisiones de afiliación.⁴ Así, el hecho de tener expectativas y aspiraciones elevadas en el ámbito laboral puede llevar a los individuos a afiliarse y, a la vez, a frustrarse cuando observan que tales expectativas no se ven realizadas. La opinión de Bryson *et al.* parece liberar a los sindicatos de su papel como incitadores de la insatisfacción laboral (es intrínseca a sus afiliados) y pone en cuestión o limita el alcance del mecanismo *voice* impulsado por los sindicatos.

En el presente trabajo se trata de añadir evidencia empírica a este debate a partir de los datos correspondientes al caso español. España posee, además, un modelo de relaciones laborales diferente al anglosajón (en España estar cubierto por un convenio colectivo no guarda relación con la afiliación sindical), lo que puede añadir riqueza a la comparación de nuestros resultados con los obtenidos para el caso británico o americano.

3. El modelo español de relaciones laborales

Una breve descripción de las principales características del modelo español de relaciones laborales se encuentra en Canal y Rodríguez (2004). En España, así como en la mayoría de países europeos, es frecuente que los trabajadores no afiliados a los sindicatos estén cubiertos por un convenio colectivo, dado que la legislación laboral permite que los convenios se extiendan con relativa facilidad a los trabajadores no afiliados. En el caso español el mecanismo de extensión es automático y no requiere ningún tipo de autorización administrativa (principio de *eficacia general automática* o *erga omnes*). La normativa laboral española obliga a todos los trabajadores y empresas de una industria a adherirse al convenio colectivo sectorial de su ámbito (nacional o, si existe, regional-provincial), incluso cuando ninguno de ellos esté afiliado a las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del acuerdo.

Otro rasgo del modelo español de negociación colectiva es su *estructura jerarquizada*. En la cúspide de la estructura se encuentran los convenios de *sector nacional*. Estos convenios se negocian, para algunos sectores, entre las organizaciones patronales y los sindicatos más representativos en el ámbito nacional. Normalmente los firmantes de los convenios de

⁴ Miller (1990) alcanza el mismo resultado. Sin embargo, otros autores han tratado de contrastar esta hipótesis instrumentando la variable de afiliación sindical sin que el signo negativo de la relación entre afiliación y satisfacción se modificara (véanse, Borjas, 1979 y Schwochou, 1987).

sector nacional son los dos sindicatos mayoritarios, la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), cuya representatividad en la negociación no viene dada por el número de afiliados que poseen, sino por los resultados de las elecciones sindicales en las que votan todos los trabajadores de los centros que superan un tamaño mínimo (más de seis trabajadores). Por debajo de los convenios de sector nacional están los de *sector provincial*. Si las organizaciones más representativas en cada provincia (patronales y sindicales) deciden negociar un convenio de sector específico para ese territorio, este convenio debe normalmente mejorar las condiciones pactadas en el convenio de sector nacional y pasa a ser de obligado cumplimiento para todos los trabajadores y empresas del territorio. Finalmente, si en una empresa concreta los sindicatos y el empresario se ponen de acuerdo, pueden negociar un *convenio colectivo de empresa* que mejore las condiciones pactadas en el convenio de sector provincial al que están obligados a adherirse por defecto. Cabe destacar que, incluso en este caso, los trabajadores de la empresa pueden disfrutar de las ventajas del convenio sin estar afiliados al sindicato que lo ha negociado.

Por consiguiente, en España son frecuentes los comportamientos de tipo *free rider* entre los trabajadores (muchos no se afilian a los sindicatos porque consideran que no ganan nada, ya que se encuentran cubiertos por un convenio colectivo que los sindicatos han pactado para todos y que protege sus derechos laborales en la misma medida que en el caso de los trabajadores afiliados). Esta peculiaridad del sistema español de negociación colectiva hace que se espere (incluso con más fuerza que en otros países) un signo negativo para el vínculo entre afiliación y satisfacción, puesto que en una empresa concreta el afiliado no recibe más ventajas de la negociación que su compañero no afiliado, ya que ambos están sujetos al mismo convenio colectivo, mientras que el afiliado es el único transmisor de las reivindicaciones y del descontento propio de la actuación sindical (*voice*). A su vez, este rasgo aconseja que en los estudios que analizan la influencia sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores se introduzca una variable que muestre si el individuo está sujeto o no a un convenio colectivo (variable *cobertura*). Junto con la variable *afiliación*, la variable *cobertura* podría indicar si realmente el esfuerzo de los sindicatos por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores se traduce en una mayor satisfacción de los mismos.

4. Estimaciones del efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral

4.1. Los datos

En la presente investigación se utilizarán los datos procedentes de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-ECVT*, realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el periodo 1999-2004.⁵ El hecho de que en el primer año no figurara en el cuestionario de la ECVT la pregunta que permite conocer si el individuo está cubierto por un convenio colectivo, hace que en esta investigación sólo se hayan utilizado los datos del periodo 2000-2004. Por otro lado, hay que precisar que la ECVT no es un panel de datos. Cada año se entrevista aproximadamente a 6,000 trabajadores, pero éstos son siempre diferentes. La encuesta no permite, pues, corregir la heterogeneidad inobservada de los trabajadores mediante la estimación de modelos en diferencias o con efectos individuales. La submuestra empleada en la presente investigación está compuesta por 5,845 hombres y 2,864 mujeres, todos ellos trabajadores asalariados del sector privado de la economía para quienes se dispone de información sobre todas las variables incluidas en las estimaciones.⁶

Dado que el objetivo de la ECVT es investigar la calidad de vida del ocupado en su trabajo y obtener información sobre su satisfacción laboral y, además, la encuesta es especialmente rica en información relacionada con los sindicatos (tanto en lo que se refiere a la afiliación como a la cobertura de los trabajadores por un convenio colectivo), esta base de datos resulta la más apropiada para analizar el fenómeno que se quiere abordar. Todas las variables construidas a partir de la encuesta se definen en la Tabla A1 del Apéndice. Por su parte, la Tabla A2 recoge los estadísticos descriptivos de las mismas para las submuestras completas de hombres y mujeres.

En relación con la calidad de los empleos, la encuesta proporciona una medida numérica y subjetiva del grado de satisfacción general del individuo en el trabajo, en una escala que va de 1 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho), a la que denominaremos

⁵ La información completa sobre la encuesta (metodología, representatividad, cuestionario,...) está accesible en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: www.mtas.es.

⁶ La ECVT incluye también información sobre los asalariados del sector público, cuyo régimen de relaciones laborales es distinto al del sector privado, por lo que se ha considerado oportuno no incluirlos en el análisis.

*satisfacción en el trabajo.*⁷ La Figura 1 muestra la distribución de los niveles de satisfacción en el trabajo por sexos. Obsérvese que, como se ha constatado en otras investigaciones, la mayoría de individuos afirman tener niveles de satisfacción laboral altos. Además, no hay grandes diferencias entre sexos. Así, el 29.4 por ciento de los hombres señalan un nivel de satisfacción de 8 sobre 10, frente al 26.5 por ciento de las mujeres.⁸ En promedio (Tabla A2), las mujeres se declaran ligeramente más insatisfechas en el trabajo que los hombres (6.96 puntos sobre 10 frente a 7.05).⁹

SITUAR AQUÍ LA FIGURA 1

En cuanto al resto de variables, una simple ojeada a la Tabla A2 permite conocer algunas diferencias apreciables entre las muestras de hombres y mujeres. Así, el porcentaje de afiliados a los sindicatos es muy superior en el caso de los hombres (21.8 por ciento frente al 13.6 por ciento), al igual que el porcentaje de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo (57.3 por ciento de los hombres frente al 48.5 por ciento de las mujeres). Obsérvese que para los trabajadores españoles es mucho más probable estar cubiertos por un convenio colectivo que estar afiliados a un sindicato. También son superiores entre los hombres los porcentajes de trabajadores a tiempo completo (96.6 por ciento frente al 78.6 por ciento) y con contrato indefinido (75.9 por ciento frente al 72.1 por ciento). Además, entre los hombres es más frecuente la realización de trabajos peligrosos (21 por ciento de los varones frente al 5.1 por ciento de las mujeres) y menos frecuente el desempeño de trabajos rutinarios (74.9 por ciento frente al 82.7 por ciento). Por otro lado, las mujeres incorporadas al mercado de trabajo tienen un nivel medio de educación más alto que el de los trabajadores varones, de tal forma que entre las mujeres es mucho más frecuente disponer de estudios universitarios (22.6 por ciento frente al 13.9 por ciento de los hombres). Además, el empleo femenino está mucho más concentrado en los servicios (75.2 por ciento frente al 41.2 por ciento en el caso de los hombres). Finalmente, existe una diferencia salarial entre los dos sexos favorable al hombre del 20.1 por ciento.

⁷ En concreto, la pregunta que se hace al individuo es: “Y ahora, hablando de satisfacción en el trabajo en general, por favor: ¿podría situar en esta escala donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 muy satisfecho, cómo se encuentra usted de satisfecho con su trabajo?”.

⁸ En el caso australiano, Long (2005) observa que el nivel de satisfacción más frecuente declarado por los individuos en una escala de 1 a 10 es el 8, al igual que en el caso español. Por su parte, Leontaridi y Sloane (2000) comprueban que para el caso británico el valor más frecuente en una escala de 1 a 7 es el 6.

⁹ Esta diferencia, a pesar de ser cuantitativamente muy pequeña, resulta estadísticamente significativa al nivel del 5 por ciento.

4.2. El modelo econométrico

A continuación se planteará el modelo propuesto para conocer el efecto de la afiliación sindical sobre los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. La ecuación a estimar sería la siguiente:

$$S_i = X_i' \beta + \eta_1 A_i + \eta_2 C_i + \eta_3 W_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

en la que el nivel de satisfacción en el trabajo, S_i , se explica, en primer lugar, por un vector de variables, X_i , que incluye las características personales del individuo (antigüedad en el puesto de trabajo, educación, situación familiar), las características de los empleos (tipo de contrato, tipo de tarea, tipo de relaciones con la dirección) y las de la empresa (tamaño). También incorpora un conjunto de variables de control (región, sector, tipo de ocupación del trabajador y año). En segundo lugar, se incluyen otras tres variables a las que se presta una atención especial. Se trata de la *afiliación* sindical, A_i (variable ficticia que toma valor uno si el individuo declara estar afiliado a un sindicato); la *cobertura*, C_i (variable ficticia que toma valor uno si el individuo está cubierto por un convenio); y el *logaritmo del salario/hora*, W_i . Finalmente, la ecuación (1) incorpora una perturbación aleatoria, ε_i .

Se supone que todas las variables incluidas en el vector X_i son exógenas. También lo es la variable *cobertura*, pues el hecho de disponer o no de convenio no depende de las decisiones del trabajador ni de su grado de satisfacción laboral, sino que es un rasgo de carácter institucional que en España depende de ámbitos de negociación superiores al individuo e incluso a la propia empresa. Sin embargo, las otras dos variables del modelo, *afiliación* y *logaritmo del salario/hora* presentan un problema claro de endogeneidad. El estudio de Bryson *et al.* (2004) muestra que los trabajadores con una menor propensión a la satisfacción tienen una mayor probabilidad de afiliarse a los sindicatos, por lo que la relación entre estas variables es bidireccional. Por otra parte, si bien está claro que los salarios son un elemento que genera satisfacción en los individuos, las teorías de los salarios de eficiencia y algunas investigaciones del campo de la psicología sugieren también que los individuos más satisfechos en sus puestos de

trabajo pueden resultar más productivos y, por tanto, conseguir salarios más altos.¹⁰ Por ello, al igual que en el caso de la afiliación, existe también una relación bidireccional entre satisfacción y salarios.¹¹

Por todo lo anterior, la estimación de la ecuación (1) sin corregir estos problemas de endogeneidad daría lugar a estimadores inconsistentes. Para corregir dichos problemas se procederá a instrumentar las variables *afiliación* y *logaritmo del salario/hora* realizando una estimación en dos etapas. En la primera, se estimarán sendas ecuaciones de afiliación y de salarios. Una vez estimadas ambas, las predicciones de sus valores se introducirán en la ecuación (1). Por este procedimiento los coeficientes obtenidos finalmente para la ecuación de satisfacción estarían libres de sesgos. Por consiguiente, el modelo que se plantea finalmente es:

$$S_i = X_i' \beta + \eta_1 \hat{A}_i + \eta_2 C_i + \eta_3 \hat{W}_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

$$A_i = Z_i' \lambda + \eta_4 C_i + \mu_{1i} \quad (3)$$

$$W_i = Z_i' \theta + \eta_5 C_i + \mu_{2i} \quad (4)$$

donde \hat{A}_i y \hat{W}_i en la ecuación (2) son las predicciones de las variables *afiliación* y *logaritmo del salario/hora* obtenidas de sus propias estimaciones (ecuaciones 3 y 4). Por su parte, Z_i' es un vector que incluye todas las variables exógenas que determinan la afiliación y los salarios (características personales, de los empleos y de las empresas, y variables de control), siendo μ_{1i} y μ_{2i} los términos de error.

Hemos de señalar que la estimación del modelo anterior se realizará para los dos sexos por separado. Aunque ello reduce el tamaño de las muestras, los resultados obtenidos ganan en robustez. La mujer suele presentar una conducta laboral bastante diferenciada del hombre, especialmente en países como España, en donde no se ha producido todavía

¹⁰ Véanse, por ejemplo, Mangione y Quinn (1975) y Clegg (1983).

¹¹ En este mismo sentido, autores como Schwochau (1987) y Lydon y Chevalier (2002) han tenido también en cuenta en sus estimaciones la posible bidireccionalidad entre salarios y satisfacción laboral.

la incorporación plena de la mujer al mundo del trabajo.¹² Por ello, imponer una misma estructura de coeficientes en una ecuación de satisfacción estimada para hombres y mujeres conjuntamente sería un supuesto arriesgado. Las estimaciones separadas permiten que las elasticidades de la satisfacción ante cambios en sus determinantes sean distintas para cada sexo. Además, a efectos de comparación, junto con las estimaciones por variables instrumentales se ofrecerán también los resultados de la estimación de la ecuación (1).

Por otra parte, para cada sexo se ofrecerán también estimaciones realizadas para una submuestra de trabajadores compuesta solamente por dos tipos de individuos: los trabajadores afiliados a un sindicato que a la vez están cubiertos por un convenio colectivo y los no afiliados que no están cubiertos (se excluyen, pues, los afiliados no cubiertos y los no afiliados cubiertos). De esta forma se obtiene una muestra que permite una mejor comparación con las utilizadas en los países anglosajones, en los que afiliación y cobertura son términos casi equivalentes. Se tratará de comprobar si los resultados obtenidos para el caso español se mantienen también utilizando esta submuestra.¹³

4.2. Las estimaciones

La Tabla 1 recoge las estimaciones de la ecuación de satisfacción para las submuestras de hombres y mujeres. En las columnas 1 a 4 figuran las estimaciones del modelo sin instrumentar, y en las columnas 5 a 8 figuran los resultados de las estimaciones en las que se instrumentan las variables *afiliación* y *logaritmo del salario/hora*. Por su parte, la Tabla A4 del Apéndice contiene las estimaciones de las ecuaciones de afiliación y salarios cuyas predicciones se han utilizado como instrumentos en la segunda etapa.¹⁴ Dados los valores que adopta la variable dependiente (la *satisfacción en el trabajo* se mide en una escala cualitativa de 1 a 10), para estimar las ecuaciones de satisfacción se

¹² Por ejemplo, en España la tasa de actividad de la mujer es aún 22 puntos inferior a la del hombre (46.4 por ciento frente a 68.8 por ciento en el año 2005, según datos de la *Encuesta de Población Activa-INE*).

¹³ La Tabla A3 recoge los estadísticos descriptivos de las variables para esta submuestra.

¹⁴ Las variables independientes incluidas en las estimaciones de la ecuación salarial y de la ecuación de afiliación son todas las variables exógenas que aparecen en la ecuación de satisfacción, más las variables *opina sobre el trabajo*, *edad* y *edad²*.

ha utilizado un modelo *probit* ordenado. Por su parte, las ecuaciones de afiliación y salarios se han estimado utilizando MCO.¹⁵

SITUAR AQUÍ LA TABLA 1

Los resultados de las estimaciones muestran, en primer lugar, que la afiliación presenta una relación negativa y significativa con el grado de satisfacción laboral (excepto para las mujeres en la ecuación sin instrumentar). Además, cuando se corrigen los problemas de endogeneidad el efecto negativo estimado es más fuerte y significativamente distinto de cero en todos los casos.¹⁶ Es decir, si no se instrumentan las variables endógenas el modelo estimado subestima el verdadero valor del efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral. En cualquier caso, parece claro que los trabajadores afiliados tienden a declarar, *ceteris paribus*, un menor grado de satisfacción en el trabajo que los no afiliados.

De manera semejante, el efecto del salario sobre la satisfacción es siempre positivo, aunque la estimación en una etapa subestima esta relación.¹⁷ Por su parte, la variable cobertura tiene un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción, excepto en la estimación sin instrumentar para el caso de las mujeres. Se puede afirmar, pues, que el hecho de estar sujeto a un convenio colectivo eleva la satisfacción de los trabajadores, lo que resulta razonable dado que los convenios colectivos regulan de manera favorable al trabajador todo un conjunto de condiciones laborales fundamentales (como la seguridad e higiene, la formación, los salarios, los descansos y vacaciones, etc.). No obstante, debe tenerse en cuenta que el tamaño del coeficiente de la variable cobertura es mucho menor que el de la variable afiliación, por lo que el efecto positivo del convenio colectivo no compensa la pérdida de satisfacción de los trabajadores afiliados.

¹⁵ En el caso de la ecuación de afiliación, aunque la variable dependiente es dicotómica, es más seguro utilizar MCO para las estimaciones de la primera etapa en lugar de un modelo *probit* (Angrist, 2000, p. 18).

¹⁶ Este resultado difiere totalmente del obtenido por Bryson *et al.* (2004).

¹⁷ Lydon y Chevalier (2002) corrigen también la endogeneidad del salario y obtienen una relación positiva con la satisfacción. En un estudio para varios países europeos y utilizando una base de datos diferente a la empleada aquí, Díaz y Cabral (2005) obtienen también un coeficiente positivo para la variable salario/hora en el caso español, aunque no corrigen el posible problema de endogeneidad. Lo mismo observa Gamero (2003) para el caso español.

El análisis de las variables que aproximan las características personales de los trabajadores resulta también muy interesante. En primer lugar, la relación entre satisfacción en el trabajo y antigüedad parece presentar forma de U invertida en el caso de las mujeres cuando se corrigen los problemas de endogeneidad. En el resto de los casos esta relación no es significativa. No obstante, en lo que se refiere a la estimación por variables instrumentales para las mujeres, la relación antigüedad-satisfacción es positiva para el periodo relevante, puesto que la satisfacción aumenta de forma continuada hasta los 41.4 años de antigüedad en la empresa, que es cuando se alcanza el máximo de esta relación. Este efecto positivo observado para la antigüedad es hasta cierto punto lógico, puesto que los trabajadores más jóvenes son los que tienen peores condiciones laborales, lo que genera mayores niveles de insatisfacción. En segundo lugar, las variables que recogen los distintos niveles de educación son significativas y muestran signos negativos en las estimaciones correspondientes a los hombres. En el caso de las mujeres, sólo resultan significativas las variables que muestran los niveles superiores de educación. Como la categoría de referencia en las estimaciones es *sin estudios o menos que primarios*, los resultados muestran que los niveles de satisfacción laboral caen a medida que crece el nivel educativo de los trabajadores.¹⁸ Una posible explicación de este fenómeno es que conforme crece el nivel de estudios aumentan las aspiraciones de las personas (e incluso los salarios de reserva) y, si los trabajos finalmente desempeñados no se corresponden totalmente con esas aspiraciones, puede surgir un cierto descontento e insatisfacción.¹⁹ En tercer lugar, refiriéndonos a las variables que muestran la situación familiar del individuo, la estimación por variables instrumentales muestra que en el caso de los hombres estar soltero permite alcanzar mayores niveles de satisfacción laboral que cualquier otro estado civil (la categoría de referencia es *soltero*). Por el contrario, en el caso de las mujeres el mayor nivel de satisfacción laboral se alcanza cuando se está casada. Finalmente, el hecho de tener hijos dependientes no afecta al grado de satisfacción laboral alcanzado por los hombres, mientras que disminuye la satisfacción laboral de las mujeres, quizá como resultado de

¹⁸ Este resultado es habitual en la literatura (véase, por ejemplo, Clark y Oswald, 1996). Un análisis muy completo de los efectos de la educación sobre la satisfacción laboral puede encontrarse en Albert y Davia (2005).

¹⁹ Además, este efecto tenderá a ser mayor cuando existan problemas de sobrecualificación en el mercado de trabajo (es decir, cuando los trabajadores presenten niveles de formación superiores a los exigidos para los puestos de trabajo que desempeñan).

la excesiva acumulación de tareas en el trabajo y en el hogar que suelen padecer las mujeres con hijos dependientes.²⁰

En lo que se refiere a las variables que muestran las características de los puestos de trabajo, éstas resultan, en general, muy relevantes.²¹ Comentando sólo los resultados cuando se corrige la endogeneidad de los salarios y la afiliación, se observa que el hecho tener un contrato indefinido y a tiempo completo eleva significativamente el nivel de satisfacción para ambos sexos (frente a tener un contrato temporal y a tiempo parcial). Por su parte, la satisfacción laboral disminuye cuando los trabajadores realizan siempre las mismas tareas (es decir, cuando el trabajo es rutinario) y, en el caso de los hombres, cuando el trabajo es estresante. La variable que muestra el carácter peligroso de los empleos no resulta significativa para ninguno de los dos sexos. Finalmente, la satisfacción laboral aumenta significativamente si las relaciones con la dirección son buenas, es decir, cuando hay buen clima laboral.

Finalmente, en las estimaciones por variables instrumentales los niveles de satisfacción tienden a ser menores en las empresas más pequeñas, quizá por el mayor control y supervisión que pueden padecer los trabajadores en este tipo de empresas (la categoría de referencia son los *establecimientos de más de 1000 trabajadores*). Este efecto no resulta significativo cuando no se tienen en cuenta los posibles problemas de endogeneidad de la afiliación y los salarios.

En suma, en España el hecho de estar afiliado a un sindicato reduce la satisfacción laboral de los trabajadores, quizá como resultado de la conducta reivindicativa que se supone deber tener el afiliado. Por otro lado, las estimaciones muestran que el hecho de estar “protegido” por un convenio colectivo (negociado siempre por los sindicatos) contribuye a elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores, aunque a mucha menor escala, a tenor del tamaño de los coeficientes de ambas variables. En todo caso, el análisis de la influencia sindical sobre la satisfacción laboral en el caso español no puede basarse solamente en el estudio del impacto de la afiliación, sino también en el

²⁰ Es habitual encontrar en la literatura diferencias importantes por sexo en los determinantes de la satisfacción laboral (véanse, por ejemplo, los trabajos de Wooden y Warren, 2004 y Long, 2005 para el caso australiano). Long (2005) considera que estas diferencias pueden deberse a las distintas expectativas que desarrollan hombres y mujeres en relación con su carrera profesional.

²¹ Renaud (2002) constata también la significatividad e importancia de las variables que caracterizan las condiciones de trabajo en el caso de Canadá.

análisis del efecto de la cobertura por un convenio colectivo. Recuérdese que cobertura y afiliación son conceptos que en España no están relacionados, ya que los sindicatos negocian los convenios para todos los trabajadores de su ámbito de aplicación con independencia de que pertenezcan o no a los sindicatos firmantes de los mismos.

¿Cuál sería el efecto final de la afiliación sindical sobre la satisfacción en el caso especial en que afiliación y cobertura fueran una misma cosa? Ya se ha señalado que esta situación no es frecuente en el caso español, aunque sí en otros países, como Gran Bretaña o los Estados Unidos. A partir de la muestra utilizada en esta investigación puede construirse una submuestra formada solamente por trabajadores afiliados a los sindicatos que a la vez están cubiertos por un convenio colectivo y por no afiliados y a la vez no cubiertos (se excluyen, pues, los trabajadores que están afiliados a un sindicato, pero trabajan en una empresa donde no se les aplica ningún convenio, y los que no están afiliados pero sí disfrutan de convenio). Esta submuestra sería más cercana a la utilizada en las investigaciones realizadas para los países citados.²² La Tabla 2 recoge las estimaciones del modelo por variables instrumentales utilizando dicha submuestra. Obsérvese que, en general, los resultados de las estimaciones no difieren de los correspondientes a la muestra completa. En el caso de las variables afiliación y salarios se mantienen los signos negativo y positivo, respectivamente, tanto para los hombres como para las mujeres.²³ En conclusión, incluso cuando se construye una muestra ficticia en la que no hay ninguna diferencia entre los conceptos de afiliación sindical y cobertura por un convenio colectivo, el efecto de la afiliación (o lo que es igual en este caso, la cobertura) sobre la satisfacción laboral de los trabajadores es negativo.

SITUAR AQUÍ LA TABLA 2

5. Conclusiones

²² Para los trabajadores de esta submuestra los conceptos de afiliación y cobertura coinciden. Ello hace que el análisis de los efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral no esté “viciado” por la posibilidad de que algunos trabajadores puedan disfrutar de las ventajas de los sindicatos (que negocian los convenios para todos) sin estar afiliados a ellos o, por el contrario, hagan el esfuerzo de afiliarse y sin embargo no sean capaces de encontrar trabajo en una empresa a la que se le aplique un convenio colectivo.

²³ Además, en el caso de las mujeres los coeficientes de las variables afiliación y salarios son estadísticamente iguales para las dos muestras (lo que no sucede en las estimaciones correspondientes a los hombres).

En esta investigación se ha analizado el efecto de la afiliación sindical sobre los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores españoles. Los primeros estudios realizados en este campo mostraban que la afiliación sindical daba lugar a una reducción en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores (Freeman, 1978 y Borjas, 1979). Más recientemente, algunos autores han puesto el acento en el carácter endógeno de la variable afiliación, observando que una vez corregida la endogeneidad de esa variable no hay evidencia de que la afiliación contribuya a reducir la satisfacción laboral de los trabajadores (Bryson *et al.*, 2004). Estos autores comprueban que los factores que conducen a una menor satisfacción laboral estimulan también la afiliación sindical; en otras palabras, los trabajadores afiliados parecen tener una menor propensión a la satisfacción. Así, frente a la hipótesis de que los sindicatos estimulan la voz o el descontento de los trabajadores de cara a la negociación de las condiciones de trabajo, Bryson *et al.* consideran que ese sentimiento de descontento es intrínseco a los trabajadores afiliados.

En la presente investigación se ha pretendido añadir más evidencia a esta controversia, estimando un modelo en el que no sólo se corrige la endogeneidad de la variable afiliación, sino también del salario de los trabajadores. Además, hay que tener en cuenta que en España el hecho de estar cubierto por un convenio no depende de la afiliación sindical del trabajador. Los sindicatos negocian los convenios colectivos en cada ámbito laboral y, posteriormente, estos convenios se aplican a todos los trabajadores pertenecientes a dicho ámbito tanto si está afiliados como si no lo están. Por este motivo, el efecto de la actuación sindical sobre la satisfacción laboral ha de valorarse teniendo en cuenta, además de la variable afiliación, la variable cobertura.

El análisis empírico utiliza como fuente estadística la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-ECVT* realizada para el periodo 2000-2004. Utilizando esta información se estimó un modelo *probit* ordenado en el que la satisfacción laboral se explica por la afiliación sindical, los salarios, la cobertura por un convenio colectivo, así como por un conjunto de variables que muestran las características personales del trabajador y de los puestos de trabajo.

Los resultados de las estimaciones muestran que la afiliación presenta una relación negativa y significativa con el grado de satisfacción laboral; esto es, estar afiliado a un sindicato contribuye a reducir el nivel de satisfacción de los trabajadores. Por su parte, el efecto del salario sobre la satisfacción laboral es positivo, al igual que el de la variable que recoge el hecho de estar cubierto por un convenio colectivo.

El signo y la significatividad de la variable cobertura hacen que la influencia de los sindicatos sobre la satisfacción laboral deba ser contemplada en un doble plano. Si bien es cierto que el hecho de estar afiliado a un sindicato reduce la satisfacción laboral, debido quizá al efecto *voice* (reivindicativo) de los sindicatos en la empresa, los sindicatos españoles cumplen por ley la función de negociar con los empresarios los convenios colectivos que regulan las condiciones laborales y los salarios de todos los trabajadores. En esos convenios suelen establecerse condiciones laborales que mejoran claramente las preexistentes. Por este motivo, resulta razonable que el hecho de estar sujeto a un convenio colectivo eleve la satisfacción laboral de los trabajadores. Los dos efectos (el de la afiliación y el de la cobertura) son de signo contrario, pero a la vez resultan compatibles. Como ya se ha apuntado, estar afiliado en España no supone una ventaja laboral clara para un trabajador, ya que la empresa que esté sujeta a un convenio colectivo lo aplicará a todos sus trabajadores estén o no afiliados a los sindicatos firmantes de dicho convenio. En estas condiciones no es de extrañar que el impacto positivo de la actuación sindical sobre la satisfacción laboral se manifieste a través de la cobertura por un convenio y no de la afiliación. No obstante, observando la diferencia existente en el tamaño de los coeficientes estimados para las variables afiliación y cobertura (el coeficiente de esta última variable es mucho menor), se puede concluir que el efecto positivo del hecho de estar cubierto por un convenio colectivo no llega a compensar el menor nivel de satisfacción declarado por los trabajadores afiliados a un sindicato.

Referencias

- Albert, C. y Davia, M. A. (2005), *Educación, ingresos y satisfacción en el empleo*. Ponencia presentada a las VI Jornadas de Economía Laboral (Alicante).
- Angrist, J. D. (2000), "Estimation of limited-dependent variable models with dummy endogenous regressors: simple strategies for empirical practice", *Technical Working Paper 248*, NBER, Cambridge, MA.
- Bender, K. A. y Sloane, P. J. (1998), "Job satisfaction, trade unions and exit-voice revisited", *Industrial and Labor Relations Review*, 51, pp. 222-40.
- Borjas, G. J. (1979), "Job satisfaction, wages, and unions", *The Journal of Human Resources*, 14, pp. 21-40.
- Bryson, A., Cappellari, L. y Lucifora, C. (2004), "Does union membership really reduce job satisfaction", *British Journal of Industrial Relations*, 42, pp. 439-459.
- Canal, J. F. y Rodríguez, C. (2004), "Collective bargaining and within-firm wage dispersion in Spain", *British Journal of Industrial Relations*, 42, pp. 481-506.
- Clark, A. y Oswald, A. (1996), "Satisfaction and comparison income", *Journal of Public Economics*, 61, pp. 65-71.
- Clegg, C. W. (1983), "Psychology of employee lateness, absence and turnover: A methodological critique and an empirical study", *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 88-101.
- Díaz, L. y Cabral, J. A. (2005), "Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries", *Discussion Paper No 1558*, IZA, Bonn.
- Freeman, R. B. (1978), "Job satisfaction as an economic variable", *American Economic Review*, 68, pp. 135-141.
- Freeman, R. B. (1980), "The exit-voice tradeoff in the labor market: unionism, job tenure, quits, and separations", *Quarterly Journal of Economic*, 94, pp. 643-74.
- Gamero, C. (2003), *Análisis económico de la satisfacción laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Málaga.
- Leontaridi, R y Sloane, P. (2000), *Measuring the Quality of Jobs: Promotion Prospects, Low Pay and Job Satisfaction*, Paper presented at the LOWER Conference on Low Pay, High Pay and the Determinants of Earnings Mobility in the European Union and the United States, University of Aberdeen, 17-18 November 2000.
- Long, A. (2005), "Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia", *The Economic Record*, 81, pp. 303-321.

- Lydon, R. y Chevalier, R. (2002), "Estimates of the effect of wages on job satisfaction", *CEP-LES Discussion Papers 0531*.
- Mangione, T. W. y Quinn, R. P. (1975), "Job satisfaction, counter-productive behaviour and drug use at work", *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 114-116.
- Meng, R. (1990), "The relationship between unions and job satisfaction", *Applied Economics*, 22, pp. 1635-48.
- Miller, P. W. (1990), "Trade unions and job satisfaction", *Australian Economic Papers*, 29, pp. 226-8.
- Nikolaou, A., Theodossiou, I. y Vasileiou, E. G. (2002), "Does job security increase job satisfaction ? A study of the European experience" (mimeo).
- Renaud, S. (2002), "Rethinking the union membership/job satisfaction relationship. Some empirical evidence in Canada", *International Journal of Manpower*, 23, pp. 137-150.
- Schwochau, S. (1987), "Union effects on job satisfaction", *Industrial and Labor Relations Review*, 40, pp. 209-24.
- Sloane, P. y Williams, H. (2000), "Job satisfaction, comparison earnings an gender", *Labour*, 14, pp. 473-502.
- Wooden, M. y Warren, D. (2004), "Non-standard employment and job satisfaction: Evidence from the HILDA survey", *The Journal of Industrial Relations*, 46, pp. 275-297.

Tabla 1. Estimaciones probit ordenado de la ecuación de satisfacción (muestras completas de hombres y mujeres).
Variable dependiente: Satisfacción en el trabajo

Variables independientes	Sin instrumentar ninguna variable				Instrumentando Afiliación y Log. salario/hora			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Coefficiente	Estadístico-t	Coefficiente	Estadístico-t	Coefficiente	Estadístico-t	Coefficiente	Estadístico-t
Afiliación	-0.084	-2.40	-0.092	-1.48	-7.530	-10.45	-10.821	-7.13
Logaritmo del salario/hora	0.440	8.88	0.364	6.00	4.906	11.96	3.542	5.84
Cobertura	0.105	3.45	0.037	0.83	0.450	8.68	0.416	5.58
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>								
Antigüedad	-0.003	-0.79	0.002	0.25	0.002	0.43	0.058	4.99
Antigüedad ²	0.00004	0.57	-0.000008	-0.04	-0.0001	-1.67	-0.0007	-2.94
Estudios primarios	-0.158	-1.80	0.033	0.21	-0.484	-5.07	-0.059	-0.39
Estudios secundarios	-0.136	-1.58	-0.053	-0.36	-0.732	-7.11	-0.113	-0.78
Formación profesional 1º grado	-0.256	-2.73	-0.029	-0.18	-0.928	-8.15	-0.029	-0.18
Formación profesional 2º grado	-0.243	-2.62	-0.091	-0.58	-1.121	-8.96	-0.041	-0.26
Bachillerato	-0.362	-3.84	-0.198	-1.29	-1.497	-10.80	0.070	0.43
Universitarios grado medio	-0.291	-2.90	-0.357	-2.25	-1.741	-10.77	-0.495	-2.89
Universitarios grado superior	-0.354	-3.28	-0.393	-2.38	-2.510	-11.90	-1.240	-5.61
Doctorado	-0.617	-3.49	-0.368	-1.68	-3.750	-11.93	-1.388	-4.90
Otros estudios	-0.452	-3.20	-0.387	-1.41	-1.857	-10.01	-0.608	-2.18
Casado	0.033	0.75	0.096	1.63	-0.235	-4.05	0.169	2.42
Separado-Divorciado	0.031	0.33	-0.037	-0.43	-0.627	-5.78	0.148	1.53
Viudo	-0.160	-0.91	0.225	1.55	-0.453	-2.50	0.222	1.48
Hijos dependientes	-0.007	-0.19	0.005	0.09	0.032	0.82	-0.256	-3.88
<i>Características de los empleos</i>								
Contrato indefinido	0.168	4.31	0.118	2.23	0.250	5.53	0.143	2.52
Contrato tiempo completo	0.059	0.69	0.211	3.91	0.546	5.69	0.918	7.36
Trabajo rutinario	0.005	0.16	-0.012	-0.24	-0.071	-2.07	-0.118	-2.24
Trabajo estresante	-0.317	-10.35	-0.392	-8.68	-0.182	-5.52	-0.033	-0.49
Trabajo peligroso	-0.119	-3.18	-0.275	-2.70	0.059	1.45	0.180	1.43
Buenas relaciones con dirección	0.768	24.54	0.957	20.59	0.115	1.82	0.519	6.82
<i>Características de la empresa</i>								
Tamaño establecimiento 1	-0.037	-0.26	0.085	0.60	-0.099	-0.52	-1.032	-4.23
Tamaño establecimiento 2-9	-0.028	-0.49	-0.016	-0.18	-0.579	-4.13	-1.579	-5.96
Tamaño establecimiento 10-25	0.060	1.05	0.028	0.31	-0.426	-3.51	-1.285	-5.67
Tamaño establecimiento 26-49	0.033	0.56	0.012	0.12	-0.452	-3.88	-1.162	-5.48
Tamaño establecimiento 50-99	0.002	0.03	0.025	0.23	-0.242	-2.41	-1.546	-5.99
Tam. establecimiento 100-249	0.067	1.08	0.109	1.07	-0.300	-3.30	-0.640	-4.02
Tam. establecimiento 250-499	0.053	0.75	0.055	0.46	-0.467	-4.88	-0.164	-1.28
Tam. establecimiento 500-999	0.056	0.73	0.088	0.71	0.019	0.25	-0.667	-4.15
No conoce tamaño	-0.054	-0.64	0.054	0.44	-0.778	-5.05	-1.245	-5.38
<i>Incluye un conjunto de variables de control para región, sector, ocupación y año</i>								
τ_1	-1.250	-3.99	-0.795	-2.14	4.154	6.80	4.059	4.46
τ_2	-1.029	-3.29	-0.506	-1.37	4.375	7.17	4.348	4.78
τ_3	-0.777	-2.49	-0.227	-0.61	4.626	7.58	4.628	5.07
τ_4	-0.413	-1.32	0.187	0.51	4.987	8.16	5.047	5.53
τ_5	0.125	0.40	0.788	2.13	5.525	9.04	5.652	6.18
τ_6	0.609	1.95	1.257	3.40	6.011	9.82	6.123	6.69
τ_7	1.174	3.76	1.796	4.84	6.577	10.73	6.663	7.27
τ_8	2.115	6.76	2.660	7.13	7.524	12.25	7.525	8.21
τ_9	2.611	8.32	3.105	8.30	8.024	13.07	7.972	8.69
Log-likelihood	10,769.61		-5,344.83		10,746.47		-5,337.35	
No. de observaciones	5,845		2,864		5,845		2,864	

Nota: Las categorías de referencia son: Sin estudios o menos que primarios, Soltero y Tamaño establecimiento ≥ 1000

Tabla 2. Estimaciones probit ordenado de la ecuación de satisfacción instrumentando las variables afiliación y logaritmo del salario/hora (muestras de afiliados cubiertos y no afiliados no cubiertos). Variable dependiente: Satisfacción en el trabajo

<i>Variables independientes</i>	Hombres		Mujeres	
	Coefficiente	Estadístico t	Coefficiente	Estadístico t
Afiliación	-5.561	-6.82	-11.564	-4.26
Logaritmo del salario/hora	3.114	6.43	3.801	3.33
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>				
Antigüedad	0.012	1.11	0.071	3.90
Antigüedad ²	-0.0003	-1.34	-0.001	-2.88
Estudios primarios	-0.236	-1.86	-0.078	-0.45
Estudios secundarios	-0.421	-3.29	-0.457	-2.60
Formación profesional 1º grado	-0.596	-4.06	0.001	0.01
Formación profesional 2º grado	-0.558	-3.52	0.174	0.82
Bachillerato	-0.777	-4.67	-0.090	-0.46
Universitarios grado medio	-0.699	-3.97	0.008	0.03
Universitarios grado superior	-1.303	-6.67	-1.214	-3.92
Doctorado	-1.422	-4.83	-0.662	-2.09
Otros estudios	-0.369	-1.63	0.220	0.50
Casado	-0.113	-1.41	-0.372	-2.63
Separado-Divorciado	-0.328	-2.40	-0.110	-0.92
Viudo	0.361	1.21	-0.024	-0.11
Hijos dependientes	0.067	1.26	0.595	4.02
<i>Características de los empleos</i>				
Contrato indefinido	0.250	3.76	0.595	4.82
Contrato tiempo completo	0.735	5.60	1.371	4.38
Trabajo rutinario	-0.053	-1.11	-0.175	-2.04
Trabajo estresante	-0.241	-5.42	0.229	1.36
Trabajo peligroso	-0.084	-1.59	-1.180	-5.06
Buenas relaciones con dirección	0.333	4.89	0.487	3.44
<i>Características de la empresa</i>				
Tamaño establecimiento 1	-2.221	-4.50	-5.979	-4.06
Tamaño establecimiento 2-9	-2.212	-5.04	-5.710	-4.10
Tamaño establecimiento 10-25	-1.786	-4.86	-4.818	-4.11
Tamaño establecimiento 26-49	-1.721	-5.13	-5.148	-4.17
Tamaño establecimiento 50-99	-1.167	-4.28	-3.929	-3.96
Tam. establecimiento 100-249	-0.672	-3.76	-2.774	-3.84
Tam. establecimiento 250-499	-0.682	-3.96	-0.672	-2.00
Tam. establecimiento 500-999	0.091	0.81	-2.311	-3.79
No conoce tamaño	-2.019	-5.12	-5.171	-4.19
<i>Incluye un conjunto de variables de control para región, sector, ocupación y año</i>				
τ_1	-0.333	-0.40	0.202	0.17
τ_2	-0.123	-0.15	0.504	0.41
τ_3	0.146	0.18	0.755	0.62
τ_4	0.536	0.65	1.169	0.95
τ_5	1.070	1.30	1.825	1.49
τ_6	1.533	1.87	2.295	1.87
τ_7	2.105	2.56	2.779	2.26
τ_8	3.042	3.70	3.666	2.99
τ_9	3.487	4.25	4.046	3.29
Log-likelihood	-5,733.10		-2,996.19	
No. de observaciones	3,089		1,613	

Nota: Las categorías de referencia son: Sin estudios o menos que primarios, Soltero y Tamaño establecimiento ≥ 1000

Apéndice. Definiciones de las variables, estadísticos descriptivos y estimaciones de primera etapa

Tabla A1. Definiciones de las variables

Variable dependiente

Satisfacción en el trabajo	Nivel de satisfacción general en el trabajo declarado por el individuo en una escala de 1 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho)
----------------------------	--

Variables independientes

Afiliación	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador está afiliado a un sindicato y 0 en caso contrario
Logaritmo del salario/hora	Logaritmo neperiano del salario por hora del individuo
Cobertura	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador está cubierto por un convenio colectivo y 0 en caso contrario
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>	
Edad	Edad del trabajador
Edad ²	Edad al cuadrado
Antigüedad	Años de antigüedad en el empleo
Antigüedad ²	Años de antigüedad en el empleo al cuadrado
Sin estudios o menos que primarios	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador no tiene estudios o tiene menos que primarios y 0 en caso contrario
Estudios primarios	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios primarios (cinco cursos) y 0 en caso contrario
Estudios secundarios	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios secundarios (primer ciclo de la ESO o EGB completa) y 0 en caso contrario
Formación profesional 1º grado	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios de formación profesional de primer grado (oficialía) y 0 en caso contrario
Formación profesional 2º grado	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios de formación profesional de segundo grado (maestría) y 0 en caso contrario
Bachillerato	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios de bachillerato y 0 en caso contrario
Universitarios grado medio	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios universitarios de grado medio y 0 en caso contrario
Universitarios grado superior	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios universitarios de grado superior y 0 en caso contrario
Doctorado	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios de doctorado-postgrado y 0 en caso contrario
Otros estudios	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene otros estudios no especificados anteriormente y 0 en caso contrario
Soltero	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es soltero y 0 en caso contrario
Casado	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es casado y 0 en caso contrario
Separado-Divorciado	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es separado o divorciado y 0 en caso contrario
Viudo	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es viudo y 0 en caso contrario
Hijos dependientes	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene hijos dependientes y 0 en caso contrario
<i>Características de los empleos</i>	
Contrato indefinido	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene un contrato indefinido y 0 en caso contrario
Contrato tiempo completo	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene un contrato a tiempo completo y 0 en caso contrario
Trabajo rutinario	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador siempre realiza la misma tarea y 0 en caso contrario
Trabajo estresante	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajo es estresante siempre o frecuentemente y 0 en caso contrario
Trabajo peligroso	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajo es realizado en condiciones peligrosas siempre o frecuentemente y 0 en caso contrario

Buenas relaciones con dirección	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador mantiene unas relaciones muy buenas o bastante buenas con la dirección y 0 en caso contrario
Opina sobre el trabajo	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador siempre o muchas veces puede dar opiniones sobre su trabajo y 0 en caso contrario
<i>Características de la empresa</i>	
Tamaño establecimiento 1	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene un solo trabajador y 0 en caso contrario
Tamaño establecimiento 2-9	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene entre 2 y 9 trabajadores y 0 en caso contrario
Tamaño establecimiento 10-25	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene entre 10 y 25 trabajadores y 0 en caso contrario
Tamaño establecimiento 26-49	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene entre 26 y 49 trabajadores y 0 en caso contrario
Tamaño establecimiento 50-99	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene entre 50 y 99 trabajadores y 0 en caso contrario
Tam. establecimiento 100-249	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene entre 100 y 249 trabajadores y 0 en caso contrario
Tam. establecimiento 250-499	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene entre 250 y 499 trabajadores y 0 en caso contrario
Tam. establecimiento 500-999	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene entre 500 y 999 trabajadores y 0 en caso contrario
Tam. establecimiento ≥ 1000	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la plantilla de la empresa tiene 1000 trabajadores o más y 0 en caso contrario
No conoce tamaño	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador no conoce la plantilla de la empresa y 0 en caso contrario
<i>VARIABLES DE CONTROL: región, sector, ocupación y año</i>	
Andalucía	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Andalucía y 0 en caso contrario
Asturias	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Asturias y 0 en caso contrario
Aragón	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Aragón y 0 en caso contrario
Baleares	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Baleares y 0 en caso contrario
Canarias	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Canarias y 0 en caso contrario
Cantabria	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Cantabria y 0 en caso contrario
Castilla-La Mancha	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Castilla-La Mancha y 0 en caso contrario
Castilla-León	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Castilla-León y 0 en caso contrario
Cataluña	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Cataluña y 0 en caso contrario
Comunidad Valenciana	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Comunidad Valenciana y 0 en caso contrario
Extremadura	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Extremadura y 0 en caso contrario
Galicia	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Galicia y 0 en caso contrario
Madrid	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Madrid y 0 en caso contrario
Murcia	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Murcia y 0 en caso contrario
Navarra	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en Navarra y 0 en caso contrario
País Vasco	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en País Vasco y 0 en caso contrario
La Rioja	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador reside en La Rioja y 0 en caso contrario

Agricultura	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en la agricultura o la pesca y 0 en caso contrario
Industrias extractivas	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en las industrias extractivas y 0 en caso contrario
Industrias manufactureras	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en las industrias manufactureras y 0 en caso contrario
Producción energía eléctrica	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en la producción y distribución de energía eléctrica y 0 en caso contrario
Construcción	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en la construcción y 0 en caso contrario
Comercio	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en el comercio y 0 en caso contrario
Hostelería	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en la hostelería y 0 en caso contrario
Transportes	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en el transporte y 0 en caso contrario
Instituciones financieras	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en las instituciones financieras y 0 en caso contrario
Actividades inmobiliarias	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en las actividades inmobiliarias y 0 en caso contrario
Educación	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en la educación y 0 en caso contrario
Sanidad	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en la sanidad y 0 en caso contrario
Otros servicios	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en otras actividades sociales y de servicios y 0 en caso contrario
Servicio doméstico	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en el servicio doméstico y 0 en caso contrario
No conoce sector	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo no conoce el sector de actividad y 0 en caso contrario
Directivos	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es directivo de empresas o Administraciones Públicas y 0 en caso contrario
Técnicos y profesionales	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es técnico, profesional, científico o intelectual y 0 en caso contrario
Técnicos y prof. de apoyo	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es técnico o profesional de apoyo y 0 en caso contrario
Empleados Administrativos	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es empleado de tipo administrativo y 0 en caso contrario
Trabajadores de los servicios	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es trabajador de los servicios y 0 en caso contrario
Trab. cualificados agricultura	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es trabajador cualificado de la agricultura y 0 en caso contrario
Trab. cualificados industria	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es trabajador cualificado de la industria y 0 en caso contrario
Operadores de maquinaria	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es operador de maquinaria y 0 en caso contrario
Trabajadores no cualificados	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo es trabajador no cualificado y 0 en caso contrario
Año 2000	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el dato corresponde al año 2000 y 0 en caso contrario
Año 2001	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el dato corresponde al año 2000 y 0 en caso contrario
Año 2002	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el dato corresponde al año 2000 y 0 en caso contrario
Año 2003	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el dato corresponde al año 2000 y 0 en caso contrario
Año 2004	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el dato corresponde al año 2000 y 0 en caso contrario

Tabla A2. Estadísticos descriptivos (muestras completas de hombres y mujeres)

	Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
<i>Variable dependiente</i>				
Satisfacción en el trabajo	7.046	1.921	6.958	2.038
<i>Variables independientes</i>				
Afiliación	0.218	0.413	0.136	0.343
Logaritmo del salario/hora	1.819	0.430	1.636	0.416
Cobertura	0.573	0.495	0.485	0.500
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>				
Edad	39.026	10.822	35.777	10.057
Edad ²	1,640.15	879.56	1,381.08	779.679
Antigüedad	10.476	10.584	7.372	8.547
Antigüedad ²	221.753	412.579	127.368	270.387
Sin estudios o menos que primarios	0.033	0.178	0.021	0.143
Estudios primarios	0.196	0.397	0.116	0.320
Estudios secundarios	0.293	0.455	0.246	0.431
Formación profesional 1º grado	0.096	0.295	0.096	0.294
Formación profesional 2º grado	0.115	0.319	0.117	0.322
Bachillerato	0.111	0.314	0.155	0.362
Universitarios grado medio	0.079	0.269	0.131	0.338
Universitarios grado superior	0.060	0.238	0.095	0.293
Doctorado	0.009	0.097	0.014	0.116
Otros estudios	0.008	0.087	0.010	0.098
Soltero	0.312	0.463	0.415	0.493
Casado	0.657	0.475	0.462	0.499
Separado-Divorciado	0.026	0.159	0.096	0.294
Viudo	0.006	0.076	0.027	0.162
Hijos dependientes	0.553	0.497	0.470	0.499
<i>Características de los empleos</i>				
Contrato indefinido	0.759	0.428	0.721	0.448
Contrato tiempo completo	0.966	0.181	0.786	0.410
Trabajo rutinario	0.749	0.434	0.827	0.378
Trabajo estresante	0.332	0.471	0.312	0.463
Trabajo peligroso	0.210	0.407	0.051	0.220
Buenas relaciones con dirección	0.649	0.477	0.675	0.469
Opina sobre el trabajo	0.586	0.493	0.608	0.488
<i>Características de la empresa</i>				
Tamaño establecimiento 1	0.014	0.118	0.075	0.264
Tamaño establecimiento 2-9	0.256	0.437	0.302	0.459
Tamaño establecimiento 10-25	0.188	0.391	0.165	0.371
Tamaño establecimiento 26-49	0.123	0.328	0.098	0.297
Tamaño establecimiento 50-99	0.092	0.289	0.081	0.273
Tam. establecimiento 100-249	0.090	0.286	0.083	0.277
Tam. establecimiento 250-499	0.054	0.226	0.044	0.205
Tam. establecimiento 500-999	0.040	0.196	0.035	0.184
Tam. establecimiento ≥ 1000	0.104	0.305	0.069	0.254
No conoce tamaño	0.039	0.194	0.046	0.210
<i>Variables de control: región, sector, ocupación y año</i>				
Andalucía	0.099	0.299	0.076	0.265
Asturias	0.056	0.230	0.045	0.207
Aragón	0.047	0.212	0.043	0.204
Baleares	0.038	0.190	0.050	0.219

Canarias	0.036	0.187	0.044	0.206
Cantabria	0.033	0.178	0.036	0.186
Castilla-La Mancha	0.051	0.220	0.043	0.204
Castilla-León	0.061	0.239	0.050	0.217
Cataluña	0.115	0.319	0.154	0.361
Comunidad Valenciana	0.075	0.264	0.073	0.261
Extremadura	0.040	0.196	0.019	0.136
Galicia	0.059	0.236	0.056	0.230
Madrid	0.107	0.309	0.109	0.312
Murcia	0.048	0.213	0.041	0.198
Navarra	0.046	0.210	0.053	0.224
País Vasco	0.057	0.232	0.070	0.255
La Rioja	0.032	0.177	0.037	0.189
Agricultura	0.045	0.208	0.023	0.149
Industrias extractivas	0.010	0.099	0.001	0.032
Industrias manufactureras	0.312	0.463	0.188	0.391
Producción energía eléctrica	0.015	0.122	0.005	0.072
Construcción	0.201	0.400	0.020	0.141
Comercio	0.124	0.330	0.198	0.398
Hostelería	0.059	0.236	0.107	0.309
Transportes	0.068	0.252	0.039	0.194
Instituciones financieras	0.042	0.202	0.038	0.191
Actividades inmobiliarias	0.061	0.239	0.131	0.337
Educación	0.017	0.131	0.050	0.217
Sanidad	0.011	0.102	0.076	0.266
Otros servicios	0.025	0.156	0.054	0.227
Servicio doméstico	0.005	0.068	0.059	0.236
No conoce sector	0.005	0.070	0.012	0.107
Directivos	0.027	0.161	0.014	0.116
Técnicos y profesionales	0.066	0.247	0.099	0.299
Técnicos y prof. de apoyo	0.115	0.319	0.179	0.384
Empleados Administrativos	0.051	0.220	0.129	0.335
Trabajadores de los servicios	0.107	0.309	0.272	0.445
Trab. cualificados agricultura	0.022	0.147	0.004	0.062
Trab. cualificados industria	0.316	0.465	0.060	0.238
Operadores de maquinaria	0.178	0.382	0.049	0.216
Trabajadores no cualificados	0.119	0.324	0.194	0.396
Año 2000	0.183	0.387	0.194	0.396
Año 2001	0.234	0.424	0.152	0.359
Año 2002	0.229	0.420	0.232	0.422
Año 2003	0.210	0.407	0.225	0.418
Año 2004	0.144	0.351	0.221	0.415
No. de observaciones	5,845		2,864	

Tabla A3. Estadísticos descriptivos (muestras de afiliados cubiertos y no afiliados no cubiertos)

	Hombres		Mujeres	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
<i>Variable dependiente</i>				
Satisfacción en el trabajo	6.974	1.948	6.900	2.116
<i>Variables independientes</i>				
Afiliación	0.303	0.459	0.164	0.370
Logaritmo del salario/hora	1.793	0.433	1.590	0.425
Cobertura	0.303	0.459	0.164	0.370
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>				
Edad	39.238	10.904	36.012	10.343
Edad ²	1,658.50	890.033	1,403.80	802.828
Antigüedad	10.517	10.474	7.131	8.388
Antigüedad ²	220.268	365.847	121.159	249.203
Sin estudios o menos que primarios	0.039	0.192	0.027	0.161
Estudios primarios	0.204	0.403	0.130	0.337
Estudios secundarios	0.309	0.462	0.267	0.442
Formación profesional 1º grado	0.099	0.298	0.097	0.296
Formación profesional 2º grado	0.111	0.314	0.113	0.317
Bachillerato	0.106	0.308	0.151	0.358
Universitarios grado medio	0.071	0.257	0.120	0.325
Universitarios grado superior	0.048	0.213	0.077	0.267
Doctorado	0.006	0.080	0.009	0.093
Otros estudios	0.007	0.086	0.010	0.099
Soltero	0.306	0.461	0.412	0.492
Casado	0.661	0.473	0.460	0.499
Separado-Divorciado	0.028	0.165	0.101	0.301
Viudo	0.005	0.072	0.027	0.161
Hijos dependientes	0.552	0.497	0.468	0.499
<i>Características de los empleos</i>				
Contrato indefinido	0.759	0.428	0.698	0.459
Contrato tiempo completo	0.959	0.199	0.746	0.436
Trabajo rutinario	0.761	0.426	0.847	0.360
Trabajo estresante	0.328	0.470	0.286	0.452
Trabajo peligroso	0.214	0.410	0.049	0.216
Buenas relaciones con dirección	0.655	0.476	0.706	0.456
Opina sobre el trabajo	0.594	0.491	0.628	0.483
<i>Características de la empresa</i>				
Tamaño establecimiento 1	0.019	0.137	0.118	0.323
Tamaño establecimiento 2-9	0.317	0.465	0.371	0.483
Tamaño establecimiento 10-25	0.188	0.391	0.170	0.377
Tamaño establecimiento 26-49	0.115	0.319	0.081	0.272
Tamaño establecimiento 50-99	0.083	0.275	0.063	0.243
Tam. establecimiento 100-249	0.070	0.255	0.063	0.243
Tam. establecimiento 250-499	0.046	0.209	0.031	0.173
Tam. establecimiento 500-999	0.033	0.179	0.022	0.148
Tam. establecimiento ≥ 1000	0.096	0.294	0.043	0.202
No conoce tamaño	0.034	0.180	0.038	0.191
<i>Variables de control: región, sector, ocupación y año</i>				
Andalucía	0.108	0.310	0.085	0.279
Asturias	0.049	0.215	0.037	0.189
Aragón	0.046	0.209	0.048	0.215

Baleares	0.047	0.211	0.055	0.227
Canarias	0.039	0.192	0.044	0.205
Cantabria	0.031	0.173	0.037	0.188
Castilla-La Mancha	0.053	0.224	0.046	0.211
Castilla-León	0.062	0.241	0.046	0.211
Cataluña	0.129	0.335	0.161	0.368
Comunidad Valenciana	0.071	0.257	0.066	0.249
Extremadura	0.044	0.204	0.023	0.150
Galicia	0.070	0.256	0.063	0.242
Madrid	0.079	0.270	0.086	0.281
Murcia	0.034	0.180	0.035	0.183
Navarra	0.051	0.221	0.051	0.221
País Vasco	0.055	0.228	0.071	0.257
La Rioja	0.034	0.181	0.045	0.207
Agricultura	0.056	0.231	0.028	0.165
Industrias extractivas	0.009	0.095	0.001	0.035
Industrias manufactureras	0.292	0.455	0.159	0.366
Producción energía eléctrica	0.018	0.133	0.005	0.070
Construcción	0.203	0.403	0.017	0.131
Comercio	0.119	0.324	0.198	0.399
Hostelería	0.067	0.250	0.114	0.318
Transportes	0.067	0.255	0.033	0.180
Instituciones financieras	0.037	0.188	0.027	0.163
Actividades inmobiliarias	0.065	0.247	0.126	0.332
Educación	0.016	0.126	0.043	0.202
Sanidad	0.009	0.096	0.076	0.264
Otros servicios	0.026	0.160	0.067	0.250
Servicio doméstico	0.006	0.076	0.095	0.293
No conoce sector	0.006	0.078	0.010	0.099
Directivos	0.021	0.142	0.011	0.102
Técnicos y profesionales	0.055	0.227	0.079	0.270
Técnicos y prof. de apoyo	0.108	0.311	0.163	0.370
Empleados Administrativos	0.047	0.212	0.110	0.313
Trabajadores de los servicios	0.116	0.320	0.319	0.466
Trab. cualificados agricultura	0.026	0.160	0.004	0.066
Trab. cualificados industria	0.323	0.468	0.060	0.237
Operadores de maquinaria	0.173	0.378	0.040	0.195
Trabajadores no cualificados	0.131	0.338	0.215	0.411
Año 2000	0.192	0.394	0.162	0.369
Año 2001	0.236	0.425	0.244	0.429
Año 2002	0.229	0.420	0.210	0.408
Año 2003	0.196	0.397	0.216	0.411
Año 2004	0.147	0.354	0.168	0.374
No. de observaciones	3,089		1,613	

Tabla A4. Primera etapa del modelo de satisfacción laboral: Estimaciones MCO de las ecuaciones de afiliación y salarios (muestras completas de hombres y mujeres)

Variables independientes	Hombres				Mujeres			
	Var. dep.: Afiliación		Var. dep.: Log salario/hora		Var. dep.: Afiliación		Var. dep.: Log salario/hora	
	Coefficiente	Estadístico-t	Coefficiente	Estadístico-t	Coefficiente	Estadístico-t	Coefficiente	Estadístico-t
Constante	-0.145	-1.44	1.175	12.00	-0.202	-1.69	0.919	4.68
Cobertura	0.068	6.22	0.039	4.08	0.047	3.40	0.043	3.15
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>								
Edad	0.013	3.89	0.011	3.08	0.007	1.44	0.019	3.72
Edad ²	-0.0001	-3.13	-0.00009	-2.24	-0.00006	-1.03	-0.0002	-3.00
Antigüedad	0.005	5.05	0.009	8.41	0.006	2.39	0.003	1.13
Antigüedad ²	-0.00008	-4.00	-0.0001	-5.22	-0.00003	-0.46	0.00009	1.38
Estudios primarios	0.020	0.69	0.105	4.44	-0.013	-0.24	-0.011	-0.19
Estudios secundarios	0.015	0.52	0.149	6.23	0.003	0.06	0.019	0.33
Formación profesional 1º grado	0.021	0.65	0.173	6.34	0.016	0.29	0.039	0.65
Formación profesional 2º grado	0.023	0.71	0.222	8.31	0.031	0.55	0.074	1.23
Bachillerato	-0.0008	-0.02	0.240	8.85	0.057	1.02	0.093	1.55
Universitarios grado medio	-0.018	-0.49	0.281	9.09	0.038	0.65	0.155	2.54
Universitarios grado superior	-0.102	-2.71	0.300	8.77	-0.002	-0.03	0.240	3.76
Doctorado	-0.163	-3.09	0.416	7.44	-0.005	-0.06	0.295	3.19
Otros estudios	-0.022	-0.33	0.261	4.01	0.012	0.15	0.103	1.05
Casado	0.008	0.49	0.084	5.28	0.018	0.94	0.043	2.44
Separado-Divorciado	-0.042	-1.28	0.094	3.24	0.023	0.87	0.035	1.27
Viudo	0.005	0.06	0.078	1.33	0.004	0.09	0.044	1.07
Hijos dependientes	0.003	0.22	0.006	0.45	-0.033	-1.74	-0.021	-1.17
<i>Características de los empleos</i>								
Contrato indefinido	0.036	2.84	0.040	3.40	0.014	0.98	0.035	2.05
Contrato tiempo completo	-0.0006	-0.02	-0.101	-3.00	0.018	1.18	-0.159	-8.64
Trabajo rutinario	-0.023	-1.95	-0.016	-1.50	-0.007	-0.40	0.011	0.63
Trabajo estresante	0.016	1.37	-0.005	-0.52	0.030	1.99	-0.017	-1.17
Trabajo peligroso	0.021	1.49	-0.006	-0.53	0.045	1.31	0.013	0.43
Buenas relaciones con dirección	-0.042	-3.50	0.055	5.40	-0.021	-1.41	0.036	2.44
Opina sobre el trabajo	-0.001	-0.11	0.072	7.42	-0.017	-1.18	0.038	2.69
<i>Características de la empresa</i>								
Tamaño establecimiento 1	-0.210	-4.63	-0.344	-8.47	-0.160	-3.54	-0.200	-4.09
Tamaño establecimiento 2-9	-0.221	-9.84	-0.247	-14.45	-0.194	-5.47	-0.172	-5.87
Tamaño establecimiento 10-25	-0.186	-8.09	-0.200	-11.75	-0.161	-4.37	-0.136	-4.47
Tamaño establecimiento 26-49	-0.173	-7.01	-0.178	-9.94	-0.149	-3.78	-0.136	-4.31
Tamaño establecimiento 50-99	-0.133	-4.99	-0.164	-8.53	-0.172	-4.23	-0.091	-2.65
Tam. establecimiento 100-249	-0.114	-4.26	-0.105	-5.64	-0.098	-2.33	-0.096	-2.96
Tam. establecimiento 250-499	-0.108	-3.48	-0.063	-2.74	-0.037	-0.72	-0.065	-1.68
Tam. establecimiento 500-999	-0.028	-0.79	-0.038	-1.43	-0.072	-1.38	-0.016	-0.41
No conoce tamaño	-0.226	-7.54	-0.203	-8.14	-0.151	-3.35	-0.107	-2.57
<i>Incluye un conjunto de variables de control para región, sector, ocupación y año</i>								
R ²	0.15		0.42		0.12		0.37	
No. de observaciones	5,845				2,864			

Nota: Las categorías de referencia son: Sin estudios o menos que primarios, Soltero y Tamaño establecimiento ≥ 1000

Tabla A5. Primera etapa del modelo de satisfacción laboral: Estimaciones MCO de las ecuaciones de afiliación y salarios (muestras de afiliados cubiertos y no afiliados no cubiertos)

Variables independientes	Hombres				Mujeres				
	Var. Dep.: Afiliación		Var. dep.: Log. salario/hora		Var. Dep.: Afiliación		Var. dep.: Log. salario/hora		
	Coficiente	Estadístico-t	Coficiente	Estadístico-t	Coficiente	Estadístico-t	Coficiente	Estadístico-t	
Constante	0.160	1.32	1.121	8.09	0.153	1.01	0.937	3.37	
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>									
Edad	0.016	3.57	0.014	2.61	0.005	0.95	0.018	2.52	
Edad ²	-0.0002	-3.31	-0.0001	-2.17	-0.00005	-0.69	-0.0002	-2.30	
Antigüedad	0.009	3.88	0.010	4.92	0.005	1.33	-0.002	-0.49	
Antigüedad ²	-0.0001	-2.49	-0.0001	-2.63	-0.000008	-0.06	0.0003	2.54	
Estudios primarios	0.031	0.91	0.110	3.66	0.004	0.08	0.017	0.21	
Estudios secundarios	0.019	0.57	0.140	4.57	-0.015	-0.26	0.013	0.17	
Formación profesional 1º grado	0.029	0.72	0.177	5.07	0.026	0.41	0.023	0.30	
Formación profesional 2º grado	0.042	1.05	0.219	6.37	0.057	0.90	0.052	0.66	
Bachillerato	0.040	0.98	0.233	6.50	0.049	0.82	0.077	0.99	
Universitarios grado medio	0.018	0.40	0.246	6.46	0.078	1.18	0.104	1.30	
Universitarios grado superior	-0.052	-0.96	0.262	5.41	-0.0008	-0.01	0.190	2.28	
Doctorado	-0.074	-0.75	0.220	2.59	0.038	0.25	0.157	1.28	
Otros estudios	0.115	1.17	0.310	3.93	0.086	0.91	0.107	0.71	
Casado	0.008	0.37	0.079	3.49	-0.020	-0.90	0.065	2.69	
Separado-Divorciado	-0.036	-0.87	0.087	2.21	0.002	0.07	0.031	0.82	
Viudo	0.095	0.88	0.088	1.36	0.002	0.04	0.110	1.90	
Hijos dependientes	0.001	0.06	-0.012	-0.68	0.037	1.61	-0.027	-1.11	
<i>Características de los empleos</i>									
Contrato indefinido	0.035	1.94	0.057	3.36	0.044	2.57	0.027	1.10	
Contrato tiempo completo	0.035	1.26	-0.132	-2.98	0.044	2.52	-0.190	-7.74	
Trabajo rutinario	-0.025	-1.52	-0.011	-0.72	-0.011	-0.45	0.023	0.98	
Trabajo estresante	0.011	0.70	-0.011	-0.82	0.051	2.42	-0.021	-1.02	
Trabajo peligroso	0.009	0.47	-0.010	-0.60	-0.065	-1.43	0.003	0.07	
Buenas relaciones con dirección	-0.035	-2.16	0.052	3.53	-0.031	-1.49	0.032	1.41	
Opina sobre el trabajo	-0.020	-1.34	0.071	5.14	-0.012	-0.65	0.026	1.25	
<i>Características de la empresa</i>									
Tamaño establecimiento 1	-0.556	-11.04	-0.373	-7.49	-0.603	-9.82	-0.292	-4.15	
Tamaño establecimiento 2-9	-0.529	-18.52	-0.301	-12.63	-0.575	-9.58	-0.290	-5.45	
Tamaño establecimiento 10-25	-0.441	-14.66	-0.243	-10.07	-0.486	-7.79	-0.253	-4.74	
Tamaño establecimiento 26-49	-0.401	-11.70	-0.193	-7.60	-0.502	-7.56	-0.233	-4.14	
Tamaño establecimiento 50-99	-0.311	-8.25	-0.191	-6.65	-0.404	-5.64	-0.198	-3.26	
Tam. establecimiento 100-249	-0.185	-4.76	-0.135	-4.93	-0.304	-4.15	-0.209	-3.55	
Tam. establecimiento 250-499	-0.169	-3.86	-0.097	-2.91	-0.120	-1.36	-0.166	-2.53	
Tam. establecimiento 500-999	-0.016	-0.35	-0.042	-1.18	-0.218	-2.25	-0.046	-0.72	
No conoce tamaño	-0.466	-10.67	-0.219	-6.58	-0.485	-6.60	-0.158	-2.11	
<i>Incluye un conjunto de variables de control para región, sector, ocupación y año</i>									
R ²	0.36				0.33				0.35
No. de observaciones	3,089				1,613				

Nota: Las categorías de referencia son: Sin estudios o menos que primarios, Soltero y Tamaño establecimiento ≥ 1000

Figura 1. Nivel de satisfacción en el trabajo por sexo, de 1 a 10 (Porcentajes)

