

Contribución de la Economía Social a la calidad del empleo en Galicia. Una perspectiva pre y post COVID-19

Sergio Pérez Ruiz

Universidad Rey Juan Carlos (España) 

Rosa Santero-Sánchez

Universidad Rey Juan Carlos (España) 

Belén Castro Núñez

Universidad Rey Juan Carlos (España) 

<https://dx.doi.org/10.5209/REVE.110460>

Recibido: 11/11/2025 • Aceptado: 18/03/2026 • Publicado en línea: 16/07/2026

ES Resumen. La Economía Social ha adquirido una creciente relevancia en los ámbitos político, económico y académico al promover un modelo de desarrollo más sostenible y coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Sus principios y valores fomentan la mejora de las condiciones laborales, la igualdad de oportunidades, la diversidad y la no discriminación. Las entidades de la Economía Social se distinguen por su gestión participativa, su orientación hacia las personas y su mayor resiliencia ante los periodos de crisis, lo que las convierte en un pilar clave para un crecimiento económico más equitativo y sostenible. La presente investigación tiene como objetivo analizar la contribución de la Economía Social en Galicia a la calidad del empleo y, por tanto, a la cohesión social y territorial. El caso de esta región resulta especialmente interesante, ya que la Economía Social ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años, consolidándose como un sector con elevado potencial de desarrollo. El estudio utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2017 y 2022 para construir un indicador sintético de calidad laboral, con el fin de observar la situación del empleo en la Economía Social gallega antes y después de la pandemia del COVID-19. Los resultados evidencian una mejora significativa en la calidad del empleo, especialmente en el medio rural y entre las mujeres. En conjunto, la Economía Social se consolida como un agente esencial en la promoción de empleo digno, la equidad laboral y la cohesión territorial en Galicia.

Palabras clave. Sostenibilidad laboral, cohesión social, desarrollo territorial, resiliencia empresarial, indicadores sintéticos, cooperativas.

Claves Econlit. J28, J54, R23, C38.

ENG Contribution of the Social Economy to employment quality in Galicia. A pre and post COVID-19 perspectives

ENG Abstract. Social Economy has gained increasing relevance in the political, economic, and academic spheres by promoting a more sustainable development model aligned with the Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda. Its principles and values seek to foster improvements in working conditions, equal opportunities, diversity, and non-discrimination. Social Economy entities are characterized by participatory management, people-centered orientation, and greater resilience during periods of crisis, making them a key pillar for more equitable and sustainable economic growth. The present study aims to analyze the contribution of Social Economy in Galicia to quality of employment, as well as to social and territorial cohesion. The case of this region is particularly relevant, as Social Economy has experienced significant growth in recent years, consolidating itself as a sector with high development potential. The study uses the 2017 and 2022 Continuous Sample of Working Lives to construct a synthetic indicator of job quality to analyze the situation of the Galician Social Economy employment before and after the COVID-19 pandemic. The results show a significant improvement in job quality, especially in rural areas and among women. Overall, Social Economy is consolidated as an essential agent in promoting decent work, labor equity, and territorial cohesion in Galicia.

Keywords. Labor sustainability, social cohesion, territorial development, business resilience, synthetic indicators, cooperatives.

Sumario. 1. Introducción. 2. Estado de la cuestión. 3. Metodología. 4. Resultados. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Pérez Ruiz, S.; Santero-Sánchez, R. & Castro Núñez, B. (2026). Contribución de la Economía Social a la calidad del empleo en Galicia. Una perspectiva pre y post COVID-19. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, avance en línea, 1-17, e110460. <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.110460>.

1. Introducción

La Economía Social (ES) está ganando cada vez una mayor presencia, no solo en el mundo académico (Santero, Castro y Martínez, 2022), sino también en la esfera política nacional e internacional. El desarrollo de su actividad está orientado hacia un crecimiento económico más equilibrado y responsable, el cual va en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (Chaves y Gallego, 2020). No obstante, existen ciertas limitaciones a la hora de visibilizar su contribución a la sociedad, en gran parte debido a que dicha contribución recoge aspectos no solo económicos, sino también sociales, territoriales y ambientales, muchos de ellos ligados al ámbito de la utilidad social, lo que hace más compleja su medición. A pesar de ello, este esfuerzo es necesario para comprender el impacto global de las organizaciones, particularmente de aquellas como las de ES, cuyos principios y valores priorizan a las personas por encima del capital.

En este contexto, la ES intenta redefinir el papel y el propósito de las corporaciones, especialmente en cuestiones relacionadas con el empleo, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y promover la igualdad, diversidad y la no discriminación (Calderón y Calderón, 2012; Santero y Castro, 2016; Meliá-Martí, Tormo-Carbó y Juliá-Igual, 2020). En España, en 2022, se estima que 74.606 empresas operaron dentro de la ES, de las cuales 46.644 son de mercado (el 62,5%) y el resto, son entidades de no mercado (asociaciones y fundaciones). En total, se calcula que estas empresas generaron 2,5 millones de empleos, de los cuales casi 2 millones fueron puestos de trabajo dentro de empresas de ES de mercado, y en términos globales, el número de personas asociadas a la ES fue superior a los 20 millones de personas (CEPES, 2022). Las entidades de la ES se caracterizan por promover un modelo más equitativo y participativo en comparación con las estructuras corporativas tradicionales, mostrando un comportamiento más resiliente en periodos de crisis que otro tipo de organizaciones (Albanese, Navarra y Tortia, 2017; Kurtulus y Kruse, 2018).

Esta investigación tiene como propósito medir la aportación específica que las entidades de ES realizan en Galicia y su contribución a la cohesión social y territorial, centrando el interés en lo que respecta a la calidad del empleo en periodos de crisis económica y recuperación, teniendo en cuenta la perspectiva temporal pre y post COVID-19. Este análisis se focaliza en todo el empleo de empresas y entidades, tanto de mercado como de no mercado, y de forma específica, se plantea una comparativa en relación con dos características ligadas a las personas trabajadoras: el sexo y el ámbito geográfico. Estos aspectos están asociados a dos grandes retos en términos de cohesión social y territorial, sobre todo en el contexto de la crisis económica derivada de la pandemia por la COVID-19, como lo son la igualdad entre hombres y mujeres y la fijación de población y actividad económica en zonas rurales en la lucha contra la despoblación (Martínez, Santero y Castro, 2021).

La hipótesis asociada a este objetivo es contrastar si las entidades de ES en Galicia mantienen la calidad de su empleo tras un periodo de crisis que ha afectado de forma generalizada a toda la economía. Para medir la calidad laboral, se construye un indicador sintético de calidad laboral (ISCL) a partir de características objetivas ligadas a la seguridad socioeconómica del empleo, relacionadas con la estabilidad, el tipo de jornada y la retribución.

Para ello, se utiliza como base de datos la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) para los años 2017 y 2022 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018 y 2023). El caso de Galicia resulta interesante de analizar debido al notable crecimiento que ha experimentado la ES, representada por más de 6.000 entidades que emplean aproximadamente 20.000 personas, según el Informe de Economía Social en Galicia 2022 elaborado por el Centro de Estudios Cooperativos (CECOOP).

Este estudio contribuye a visibilizar la aportación de la ES a la cohesión social y territorial, especialmente en términos de generación de empleo resiliente y de calidad. En este sentido, proporciona evidencia empírica novedosa en el ámbito regional y temporal, al centrarse en un análisis comparativo de la situación previa y posterior a la crisis provocada por la COVID-19. Desde una perspectiva teórica, el trabajo amplía y actualiza el marco conceptual que analiza la resiliencia de la ES ante dicha crisis, incorporando un enfoque regional. Desde el punto de vista empírico, el estudio avanza en la medición de la calidad del empleo asociada a cada puesto de trabajo mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes, que permiten identificar el peso relativo de cada variable en su composición global, contrastando los resultados con otras propuestas metodológicas existentes en la literatura. Los resultados muestran una mejora sustancial en la calidad del empleo, con especial incidencia en el ámbito rural y entre las mujeres.

La investigación se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se presenta el estado de la cuestión, que incluye un marco contextual de la ES en Galicia, una revisión de la literatura más reciente sobre el impacto de las crisis —y, en particular, de la del COVID-19— en la ES en España, así como una revisión teórica sobre la calidad del empleo y sus métodos de medición. A continuación, se expone la metodología, que comprende la construcción del ISCL, la descripción de la base de datos y las variables de interés incluidas en el análisis. Posteriormente, se presenta un análisis detallado de los resultados, tanto de las variables de interés como del ISCL, y se cierra el trabajo con las conclusiones principales.

2. Estado de la cuestión

2.1. Marco contextual de la Economía Social en Galicia

En España, según la Ley estatal 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (artículo 2), este concepto se define como un “conjunto de las 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”. Además, esta ley, en el artículo 4, establece cuatro principios básicos para la

ES: (1) la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en una gestión autónoma, transparente, democrática y participativa; (2) la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica; (3) la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad y la sostenibilidad; y (4) la independencia respecto a los poderes públicos.

En cuanto al tipo de entidades que forman parte de la ES, el artículo 5 indica que son las siguientes: cooperativas, mutualidades, fundaciones y asociaciones que lleven a cabo actividad económica, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores, sociedades agrarias de transformación y entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en la norma señalada. En el caso de Galicia, el artículo 6 de la Ley 6/2016, de 4 de mayo, de la Economía Social de Galicia, añade a los anteriores tipos de entidades, las comunidades y mancomunidades de montes vecinales en mano común, además de entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios regulados en el artículo 5, y que sean incluidas en el catálogo gallego de entidades de ES.

La complejidad a la hora de contabilizar el número de entidades de la ES gallegas y su empleo, debido a la falta de información y a la heterogeneidad de cada familia, dificulta la presentación de cifras precisas. No obstante, existen estimaciones para el año 2022, periodo analizado en este trabajo. Según CECOOP (2022), las cooperativas y sociedades laborales inscritas en el Registro de la Xunta de Galicia y que podrían haber estado activas a 31 de diciembre de 2022 fueron 1.265 y 653 respectivamente.

Por su parte, los centros especiales de empleo aumentaron hasta 124, mientras que las empresas de inserción se mantuvieron en 13, al igual que las cofradías, con 63. Las Sociedades de Transformación Agraria se redujeron a 1.050. Ese mismo año se contabilizaron 3.371 comunidades y mancomunidades de montes vecinales en mano común que, junto con las 4 mutualidades, completan el panorama de las entidades de mercado de la ES en Galicia. En cuanto al número de empleos generados, la estimación realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para el cuarto trimestre de 2022 se centra en las cooperativas y sociedades laborales inscritas en la Seguridad Social. Según estos datos, en Galicia hubo 8.536 empleos en cooperativas y 1.869 en sociedades laborales. Para el resto de las familias de la ES gallega resulta complicado estimar el número de empleos, aunque sí existen datos sobre los posibles puestos generados o sobre el número de socios y afiliados. Estos datos pueden consultarse en CECOOP (2022).

2.2. Economía Social y crisis del COVID-19

Como se ha comentado anteriormente, en la literatura está bastante asentada la hipótesis de que las empresas que operan dentro de la ES tienen una mayor resiliencia a las crisis que el resto de las empresas de la economía. Esto se debe, según Cancelo, Vázquez y Díaz (2022), a dos factores. El primero es que la ES incorpora objetivos que van más allá de la maximización de beneficios, como el empleo y la sostenibilidad, lo que hace que en periodos de recesión estas empresas, a diferencia de las convencionales, prioricen el ajuste de pagos a la reducción de empleo con el fin de preservar el mayor número posible de puestos de trabajo. Por lo tanto, se puede prever que el despido o el cierre de la actividad se vean como una medida extrema durante las crisis, lo que implica una mayor disposición a aceptar beneficios reducidos y salarios más bajos en esas etapas. El segundo factor sostiene que en épocas de crisis se crean más empresas en la ES que en el resto de la economía, ya que actuarían como “refugio”. De este modo, algunas personas trabajadoras hallarían en este tipo de entidades una vía para mantener la actividad y el empleo, incluso aquellos que optan por montar sus propias empresas.

Existen muchos estudios (Calderón y Calderón, 2012; Sala, Torres y Farré, 2015 y 2018; Bretos y Morandeira, 2016; Blanco, 2017; Jaén, 2017; y Pérez y Sánchez, 2020) que han profundizado en el impacto que crisis como la de 2008 tuvieron sobre el empleo en las empresas de ES con respecto al resto de entidades de la economía, especialmente en cooperativas y sociedades laborales. Los resultados muestran cómo, aunque en ambos tipos de empresas se destruye empleo, las de ES lo hacen en menor medida.

En relación con la crisis provocada por el COVID-19, diversos estudios internacionales ponen de manifiesto la resiliencia demostrada por la ES, que supo adaptarse a los retos impuestos por la pandemia y contribuir a la sostenibilidad y a la recuperación económica (Meira et al., 2022; Aguado-Hernández, Rodríguez y Abellán, 2023; Álvarez, Bouchard y Marcuello, 2022).

A nivel nacional, Juliá, Bernal y Carrasco (2022) analizaron cómo la ES puede contribuir a la recuperación económica tras la crisis del COVID-19. Aunque este artículo aborda contextos económicos y de política más amplios, el caso de España ocupa un espacio relevante. Mediante una revisión documental y un análisis de datos del sector, se observa que las cooperativas mostraron una mayor resistencia que otras empresas, mientras que las sociedades laborales fueron las más afectadas. Aunque el sector destaca por su solidaridad y capacidad de adaptación, su reducido tamaño limitó su impacto. Los autores concluyeron que la ES desempeña un papel clave en una recuperación sostenible, siempre que reciba apoyo y fortalecimiento institucional.

Por otro lado, otras investigaciones como la de Cancelo et al. (2022) también pusieron el foco en las dos principales familias de la ES, las cooperativas y sociedades laborales. En este caso, estos autores se plantearon como objetivo verificar dos hipótesis: primero, si la pérdida de empleo fue menor en las empresas de la ES en comparación con las de la economía capitalista; y segundo, si las diferencias en el impacto de la crisis del COVID-19 entre sectores también se reflejaron en las empresas de la ES. Para ello, analizaron la variación

interanual del empleo en el conjunto de empresas, cooperativas y sociedades laborales registradas en la Seguridad Social a nivel sectorial en el segundo trimestre del año 2020 (cuando hubo niveles distintos de paralización de la actividad económica por sectores) y aplicaron un análisis shift-share para examinar las diferencias sectoriales provocadas por la crisis. Los resultados indicaron que las cooperativas españolas presentaron una mayor resiliencia frente a la crisis del COVID-19 en comparación con las empresas del sector capitalista. La pérdida de empleo en las cooperativas fue del 4,6%, inferior al 6,3% registrado en el conjunto de las empresas. Además, el análisis shift-share reveló que, en sectores como el comercio, las cooperativas no solo evitaron pérdidas de empleo, sino que incluso generaron nuevos puestos de trabajo.

Finalmente, cabe destacar como a escala regional el número de estudios realizados sobre el impacto de la COVID-19 en la ES es muy limitado, particularmente en lo que respecta a la calidad del empleo. Tan solo se encuentran algunas investigaciones como la de Vaquero, Bastida y Vázquez (2023), cuyo objetivo principal es examinar y evaluar las medidas que pueden potenciar la ES como herramienta para la recuperación económica tras la crisis de la COVID-19, con especial atención a la Comunidad Autónoma de Galicia. Para ello, se aplica una metodología que combina el análisis empírico del funcionamiento del tejido cooperativo gallego con la identificación de posibles intervenciones tanto del sector público como del privado. Los resultados destacan que la ES ha mostrado gran capacidad de resiliencia ante la crisis y que, para consolidar su papel en la reactivación económica, resulta fundamental reforzar su ecosistema mediante profesionalización, inversión conjunta, incremento de la competitividad y políticas públicas adaptadas a sus necesidades. No obstante, este análisis se ha centrado principalmente en la estructura productiva y en el papel de las políticas de apoyo, sin explorar cómo dicha resiliencia se traduce en el mantenimiento de condiciones laborales de calidad.

En definitiva, la revisión de la literatura indica que la ES ha demostrado, tanto a nivel nacional como internacional, una mayor resiliencia frente a crisis económicas, incluida la derivada de la COVID-19, preservando en general el empleo en mayor medida que las empresas convencionales. Sin embargo, persiste un vacío relevante en la evidencia sobre el efecto de estas crisis en la calidad del empleo, concretamente en el contexto gallego. Este vacío justifica la presente investigación, cuyo objetivo es contrastar si las entidades de ES en Galicia lograron no solo mantener el empleo tras un periodo de crisis generalizada, sino también preservar su calidad. Para ello, se construye el ISCL, un indicador basado en dimensiones objetivas vinculadas a la seguridad socioeconómica del empleo —estabilidad, tipo de jornada y retribución—, contribuyendo así a profundizar en el conocimiento sobre el papel de la ES en contextos de crisis y su relación con la calidad laboral.

2.3. La medición de la calidad laboral

Para analizar la calidad del empleo en Galicia en los años 2017 y 2022, es necesario abordar dos aspectos clave. Primero, establecer qué se entiende por calidad laboral; y segundo, determinar la metodología que se utiliza para obtener una medida sintética agregada de dicha calidad.

En las últimas décadas, la elaboración de indicadores relacionados con la calidad del empleo se ha considerado esencial, observándose un creciente interés en su desarrollo. Esto queda evidenciado tanto por la abundante literatura existente sobre el tema (Loughlin y Murray, 2013; Knox, Warhurst y Pocock, 2011) como por los esfuerzos de numerosos países para crear indicadores de calidad laboral que sean comparables a nivel internacional (Arranz, García-Serrano y Hernanz, 2017; Dueñas, Iglesias y Llorente, 2010).

Debido a su naturaleza compleja y multidimensional, la medición de la calidad laboral enfrenta como un primer reto encontrar una definición consensuada a nivel internacional (Muñoz de Bustillo et al., 2011). Los estudios en esta materia se originan en el análisis de la calidad de vida laboral como indicador de satisfacción laboral (Burchell et al., 2014). Este aspecto cualitativo y subjetivo no ha estado exento de críticas, por lo que se han ido desarrollando otros enfoques más amplios, con una perspectiva integral, en los que se incluyen tanto características objetivas del puesto (jornada, salario, cualificación), variables de contexto empresarial y condiciones del mercado laboral, como variables subjetivas de satisfacción y percepción de las personas trabajadoras (Somarriba, Merino y Negro, 2012). A partir de esta visión, se han desarrollado indicadores que agrupan varias dimensiones: la seguridad socioeconómica, que refleja estabilidad y calidad del empleo; la percepción del trabajador sobre su entorno y condiciones; las relaciones laborales, vinculadas a negociación colectiva y participación; y las políticas sociales, relacionadas con conciliación y protección frente al desempleo (Santero y Castro, 2022).

Así pues, parece claro que la calidad laboral no es un concepto unidimensional, sino que debe ser abordado desde una perspectiva multidimensional, aunque persiste la falta de consenso sobre las dimensiones y variables a incluir, así como agregar esas dimensiones en un único indicador (Muñoz de Bustillo et al., 2011; Somarriba et al., 2012, Santero y Castro, 2022). La Comisión Europea (2009) incluye dos dimensiones a la hora de elaborar indicadores de calidad en el trabajo, diferenciando “calidad del empleo”, referida a aspectos del empleo que tienen un potencial impacto sobre el bienestar de la persona trabajadora (tipo de contrato, remuneración, jornada laboral...) y “calidad del trabajo”, centrada en las formas en las que la propia actividad laboral y las condiciones en las que se desarrolla afectan al bienestar del trabajador (autonomía, intensidad, entorno laboral, etc.) (Santero y Castro, 2022). La “calidad del empleo” es equivalente a la dimensión de “seguridad socioeconómica” que aparece en la mayoría de los enfoques (Somarriba et al., 2012, Santero y Castro, 2022, Santero-Sánchez et al., 2015). Esta dimensión está basada en información objetiva, verificable y comparable entre personas, empresas y países, e incluye variables como salario, jornada, duración del contrato, conciliación y formación (Stepana et al., 2021). Los indicadores estadísticos asociados a estas variables vienen determinados y limitados por la disponibilidad de datos en las fuentes de información utilizadas en cada investigación.

Frente a la dimensión objetiva de las características del puesto laboral, aparecen otras medidas subjetivas,

que reflejan las valoraciones personales que realizan los propios trabajadores, que pueden estar condicionadas por la disposición psicológica previa, las aspiraciones, las expectativas y la heterogeneidad en las preferencias individuales, de modo que pueden ocultar o distorsionar las verdaderas condiciones del empleo (Santero-Sánchez et al., 2015). La dimensión subjetiva y otras dimensiones relacionadas con las relaciones laborales y las políticas nacionales y regionales de empleo (Somarriba et al., 2012) pueden complementar los indicadores de calidad laboral, aunque estarían introduciendo una heterogeneidad que dificultaría la comparabilidad entre ocupaciones y trabajadores en un marco de análisis como el que aquí se utiliza, que es la ES gallega.

Por ello, siguiendo la línea propuesta por estudios previos, se opta por un enfoque objetivo que capture de manera fiable las características reales del trabajo, y la dimensión que se va a aproximar es la “calidad del empleo” o “seguridad socioeconómica”, identificando en la metodología las variables disponibles y la operativización de las mismas para el diseño del indicador sintético.

3. Metodología

3.1. Construcción del Indicador Sintético de Calidad Laboral (ISCL)

La naturaleza multidimensional de la calidad laboral y el diseño de indicadores sintéticos que agregan diferentes variables requiere de la aplicación de métodos estadísticos multivariantes. Utilizando la referencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), un indicador sintético “mide conceptos multidimensionales que no pueden ser capturados por un indicador individual” (OCDE, 2008: 13).

La construcción de indicadores sintéticos, según el manual de la OCDE (2008) y las recomendaciones metodológicas de Nardo et al. (2005), implica un conjunto de etapas interrelacionadas que requieren decisiones técnicas específicas.

El proceso comienza con la definición del marco teórico, que establece los criterios conceptuales para la inclusión de variables en el indicador. Este marco se fundamenta en estudios previos (Muñoz de Bustillo et al., 2011; Santero-Sánchez et al., 2015; Stepana et al., 2021) y garantiza coherencia entre las dimensiones seleccionadas y los objetivos del análisis.

A partir de la revisión sintetizada en Santero-Sánchez et al. (2015), se identifican varias subdimensiones recurrentes en los principales índices objetivos recogidos en la literatura: seguridad en el empleo, ingresos y prestaciones, horas de trabajo y conciliación. La de seguridad en el empleo se estructura fundamentalmente en torno a la duración del puesto laboral y al tipo de contrato, dos variables especialmente relevantes en sectores caracterizados por la estacionalidad. La literatura reconoce que la temporalidad y la multiplicidad de contratos afectan de manera directa a la estabilidad de ingresos, a la capacidad de planificación vital y al acceso a derechos laborales, lo que explica su presencia sistemática en los principales índices objetivos. La subdimensión de ingresos se focaliza en el salario, aunque podrían existir otros beneficios en especie, como seguros médicos, formación, ayudas a la conciliación o aportaciones a planes de pensiones, que contribuirían a completar la medición del bienestar económico asociado al empleo. La subdimensión relativa a jornada y conciliación integra variables como la involuntariedad del trabajo a tiempo parcial, la distribución de horarios, la intensidad semanal y la posibilidad de equilibrar vida laboral y personal. Estas variables se han consolidado en la literatura porque reflejan con precisión la organización temporal del trabajo, un elemento crítico para valorar la calidad del empleo en actividades sujetas a picos de demanda, trabajo nocturno o turnos irregulares, y puede utilizarse para justificar la flexibilidad necesaria para compatibilizar vida personal y laboral. A partir de la identificación teórica, se seleccionan las variables dentro de la base de datos que se ha elegido para el análisis (apartado 3.2).

La segunda etapa corresponde a la selección y preparación estadística de las variables, que incluye la transformación de variables en indicadores, el análisis de correlaciones y la normalización para homogeneizar unidades de medida y evitar compensaciones entre valores. Estas transformaciones son esenciales para asegurar la consistencia del conjunto y se detallan en la sección posterior de este apartado.

La tercera etapa aborda la asignación de ponderaciones para los indicadores simples, una fase crítica en la que la literatura no ofrece consenso sobre el método más adecuado (OCDE, 2008). Aunque la práctica más común consiste en asignar pesos iguales (Arranz et al., 2017), este enfoque presenta limitaciones: no considera relaciones causales, puede generar desequilibrios entre dimensiones con distinto número de variables y otorga mayor peso a indicadores con mayor variabilidad (Hausmann, Tyson y Zahidi, 2009). Para superar estas limitaciones, se emplean técnicas multivariantes, entre las que destacan el Análisis de Componentes Principales (ACP) y el análisis factorial (Nicoletti y Scarpetta, 2000). Estas metodologías reducen la dimensionalidad del conjunto de datos, explicando la mayor variabilidad posible mediante un número reducido de factores. En este contexto, las ponderaciones no reflejan la importancia teórica de cada variable, sino que corrigen redundancias derivadas de correlaciones significativas. La aplicación del ACP requiere variables cuantitativas, estandarización y correlación suficiente entre ellas, y su implementación varía según el criterio para seleccionar componentes (García-Lautre et al., 1998; Nardo et al., 2005).

A continuación, el proceso sigue con la agregación de las variables, habitualmente agregación lineal, para obtener el indicador sintético. Este método de agregación es adecuado cuando todos los indicadores individuales comparten la misma unidad de medida (Nardo et al., 2005), como es el caso que aquí se presenta. Otras agregaciones, como la geométrica se utilizan cuando los indicadores se presentan en diferentes escalas de razón.

Por último, se necesita una validación del indicador, que incluya análisis de robustez y sensibilidad para garantizar la fiabilidad y consistencia de los resultados. En este análisis, se utiliza como análisis de robustez los resultados de un indicador sintético con las mismas variables con una ponderación equitativa entre los

mismos.

Para la construcción del indicador sintético de calidad laboral se ha optado por el ACP como técnica estadística para calcular las ponderaciones de los indicadores simples, ya que resulta especialmente adecuada cuando no existe consenso sobre la importancia relativa de las variables originales dentro del indicador sintético. En este caso, el método no se emplea con el objetivo de reducir la dimensión de la información, puesto que se busca conservar la totalidad de los datos, sino para calcular el peso que cada variable original tendrá en el ISCL que se construirá y calculará para cada trabajador.

El proceso parte del cálculo de los componentes principales, de sus autovalores y de la varianza explicada por cada componente. El ISCL se obtiene a partir de la suma ponderada de los valores de los p componentes, donde la ponderación (w_i) corresponde al porcentaje de varianza explicada por cada componente principal (CP_i):

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

Sin embargo, se transforma el indicador sintético para utilizar la información de las " k " variables originales tipificadas¹:

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

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

El indicador construido según la ecuación [2] es el resultado de una agregación lineal de las variables, sustentada esta decisión en que todas las variables que se incluyen se expresan en términos continuos de 0 a 100, interpretables como porcentajes.

Utilizando la definición de calidad laboral presentada en el marco teórico, el indicador que se construye para el objetivo de este trabajo se enfoca exclusivamente en la dimensión de seguridad socioeconómica, considerando únicamente aquellos elementos esenciales para la calidad del puesto de trabajo. Estos elementos están relacionados con la estabilidad y seguridad en el empleo (X_i) y son los que se encuentran disponibles en la base de datos seleccionada que se presenta en la siguiente sección.

3.2. Base de datos y variables

En este estudio se emplea la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), elaborada por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, datos para 2017 y 2022). Esta base de datos consiste en un conjunto estructurado de microdatos anónimos obtenidos a partir de registros administrativos de la Seguridad Social, del Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria. Incluye información de más de 1,3 millones de personas residentes en España y constituye una muestra representativa de todos los individuos que han tenido algún vínculo con la Seguridad Social en un año determinado. De hecho, es la única fuente estadística que permite analizar de manera detallada la trayectoria laboral de las personas trabajadoras.

Para los fines de este trabajo, la MCVL ofrece, además de variables sociodemográficas básicas (edad, lugar de residencia, nacionalidad, entre otras), información detallada sobre la vida laboral de las personas siempre que esta se haya desarrollado en España, incluyendo tipo y duración del contrato, grupo de cotización, etc., así como algunas características generales del empleador.

La identificación de las personas trabajadoras de la ES se realiza de forma directa en algunas de sus familias —como las cooperativas, sociedades laborales y asociaciones— mediante el uso del CIF y otra información relativa a los empleadores y al sector de actividad. Para el resto de las familias, la identificación se efectúa de forma indirecta². Un detalle específico de esta metodología puede consultarse en CEPES (2022).

Con el objetivo de analizar la calidad del empleo asociado a los puestos laborales generados por entidades de la ES en 2017 (situación pre COVID-19) y 2022 (situación post COVID-19), se identifican en cada año las personas dadas de alta en las empresas de ES. Asimismo, se analizan sus trayectorias laborales durante dos años, 2016 y 2017 en comparación con 2021 y 2022 (en ambos casos son 2,5 años, hasta la fecha de extracción en junio de 2018 y 2023).

La muestra final para la ES total incluye el empleo por cuenta ajena en 2017 de 901 personas y de 1.050 en el año 2022. En ambos periodos se encuentran principalmente empleadas en las familias de asociaciones, fundaciones y cooperativas, que aglutinan el 90% de la muestra en ambos años. Los sectores económicos y el tamaño de la empresa son variables clave desde la perspectiva empresarial a la hora de analizar las condiciones de los puestos laborales. Ambas muestras presentan una distribución similar, con predominio de actividades en los sectores sanitario y educativo, que concentran el 50% y el 47% en 2018 y 2022, respectivamente. No se observan cambios significativos en el resto de los sectores. De igual forma, el tamaño empresarial se mantiene relativamente similar, con un ligero trasvase desde tamaños menores a mayores, que no supone cambio estructural.

La MCVL contiene diversas variables vinculadas al puesto de trabajo, de las cuales las siguientes se consideran, según el marco teórico, representativas de la dimensión de seguridad socioeconómica dentro de la calidad laboral:

1 Para una descripción detallada sobre la derivación de esta fórmula puede consultarse Borrás y Rúa (2003: 5-6).

2 En este análisis se ha decidido no incluir a los Centros Especiales de Empleo, ya que el empleo dentro de los mismos presenta unas características específicas del perfil de sus trabajadores, que condicionarían los resultados.

1. Tipo de contrato. Esta variable indica la modalidad contractual de la relación laboral según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En la MCVL, se presenta como variable categórica, organizada según la temporalidad y el porcentaje de contratos a tiempo parcial. Dado que la técnica de ACP exige de variables cuantitativas continuas, esta variable se ha transformado. En concreto, se ha calculado el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de relaciones laborales de una persona durante la trayectoria laboral analizada, donde un valor del 100% indica que todos sus contratos han sido indefinidos; por tanto, a mayor valor de esta variable, mayor será la estabilidad laboral del trabajador y su calidad.

2. Tipo de jornada. La muestra distingue entre jornada a tiempo completo y a tiempo parcial, incluyendo en este último caso un coeficiente que indica la proporción de trabajo respecto a una jornada completa. De esta forma, el valor 100 corresponde a jornada completa, mientras que los valores inferiores reflejan distintos porcentajes de trabajo a tiempo parcial. Para su incorporación al ISCL, esta variable se transforma en el porcentaje de días trabajados a jornada completa sobre el total de días trabajados durante la trayectoria laboral analizada, donde el valor máximo de 100% indica que todos los días se trabajaron a jornada completa. La temporalidad en el empleo se considera una característica negativa de la calidad laboral (Prieto et al., 2009), por tanto, la interpretación que de forma teórica se realiza sobre esta variable es que cuanto más se aproxime al valor máximo, mayor será la calidad laboral, al reflejar jornadas completas en todas las relaciones laborales del trabajador.

3. Salario. De partida se utiliza la retribución recibida por las personas trabajadoras para los años 2017 y 2022 (en este caso no se analizan los 2,5 años en cada periodo pre y post COVID-19, sino un año de referencia) en la empresa principal donde desarrollaron su actividad. A partir de esta información, se ha calculado el salario nominal medio diario equivalente a jornada completa, que pondera el salario medio diario según el coeficiente de contratación a tiempo parcial. Para incorporarlo al ISCL se transforma en un índice con valores de 0 a 100, siguiendo la metodología del Índice de Desarrollo Humano, utilizada también en otros indicadores sintéticos (Arranz et al., 2017). La fórmula aplicada es: $(\text{valor} - \text{mini}) / (\text{maxi} - \text{mini})$. Así, un mayor salario se asocia a una mejora de la calidad del puesto laboral.

4. Duración acumulada de empleo. Se mide el número total de días trabajados por la persona trabajadora, independientemente del número de relaciones laborales que haya tenido durante la trayectoria analizada de 2,5 años. El máximo de días trabajados es de aproximadamente 900 días, según la fecha exacta de extracción de las 2 ediciones de MCVL utilizadas. Las personas trabajadoras pueden tener varias relaciones laborales simultáneas dentro de un mismo periodo, especialmente si se trata de contratos a tiempo parcial; en este caso, los días trabajados se cuentan de manera neta, considerando como día trabajado aquel en el que se tenga al menos un empleo. La incidencia del trabajo a tiempo parcial ya se contempla en el indicador de tipo de jornada. En términos de continuidad laboral, una mayor duración acumulada se asocia a mejor calidad del empleo, siendo ideal trabajar los 365 días del año. Para incorporarla al indicador sintético, esta variable se transforma en un índice siguiendo la misma metodología aplicada al salario. Al igual que el resto de las variables, una mayor duración acumulada significa que la calidad del trabajo es mayor por asegurar que está durante más tiempo trabajando la persona.

Estas cuatro variables son los indicadores parciales que se incorporan al análisis de componentes principales para elaborar el ISCL. Todas están en un rango de 0 a 100 y cuanto mayor es el valor de cada una, mejor calidad laboral se asocia al empleo de la persona (análisis descriptivo detallado en la sección 4.1). La ponderación y agregación de los indicadores simples generan el indicador sintético que también se encuentra en un rango de 0 a 100, y que de forma agregada asocia una mayor calidad del empleo cuanto mayor sea su valor.

La aproximación metodológica lleva a la construcción del indicador sintético para cada muestra (2017 y 2022). A partir de esta información, se lleva a cabo un análisis descriptivo en cada momento temporal, de forma que se puede comparar la calidad laboral pre y post COVID-19 en el empleo de la ES gallega. Puesto que las bases de datos son diferentes, es recomendable construir indicadores sintéticos por separado en cada momento del tiempo, para mantener la representatividad de cada periodo. Elaborar el indicador año por año permite que las ponderaciones, escalas y distribuciones reflejen la realidad específica de cada momento, lo que resulta fundamental en contextos sujetos a cambios estructurales. Esta práctica es coherente con las guías metodológicas utilizadas (OCDE, 2008) y con las propuestas de Mazziotta y Pareto (2016), que subrayan la importancia de garantizar la coherencia interna del indicador antes de proceder a su comparación intertemporal. Sin embargo, también debe tenerse en cuenta que esto también podría incorporar sesgos en la interpretación de los resultados si la composición de las muestras es significativamente diferente. En la descripción de la base de datos se observa que ambas muestras son similares en lo relativo a su composición de empresas por tamaño, sector económico y familia de ES. Cabe destacar que en este trabajo se analiza la calidad del empleo desde la perspectiva de seguridad socioeconómica, asociada a las condiciones de los puestos de trabajo que las empresas generan. En ese sentido, el sector de actividad resulta clave ya que, por una parte, está asociado a diferencias en productividad, innovación, inversión, etc., que afectan a la calidad del trabajo que las empresas ofrecen (Serrano, Soler y Pascual, 2023) y, por otra parte, porque es un ámbito de negociación colectiva que afecta directamente a las características de los puestos de trabajo (Banco de España, 2023). Asimismo, el tamaño de la empresa también influye en las características de los puestos de trabajo (Winter-Ebmer, 2001), tanto porque en muchos sectores el tamaño continúa siendo un factor determinante de la productividad (Martínez, 2025), como porque existe una mayor presencia de diferentes actores sociales en la negociación de condiciones laborales.

Este análisis se complementa con un análisis específico del ISCL para las dos características de interés: sexo y ámbito geográfico y se contrasta con técnicas no paramétricas la igualdad de distribuciones del ISCL.

Se han seleccionado estas dos variables por ser representativas del mejor comportamiento que tiene la ES sobre la cohesión social, reduciendo las brechas de género, y sobre la cohesión territorial, fomentando el empleo en el ámbito rural.

4. Resultados

4.1. Análisis descriptivo inicial

En la anterior sección se han definido las variables que se incluyen en el indicador sintético, relativas al tipo de contrato, tipo de jornada, duración acumulada de días trabajados (tanto en días como su transformación en índice, según metodología) y salario diario equivalente (en €/día y en formato índice). En las tablas 1, 2 y 3 se presenta un análisis descriptivo de las mencionadas variables, tanto para el conjunto de la ES en Galicia como para una desagregación por sexo y ámbito geográfico, comparando en este último caso el empleo en grandes ciudades (más de 40 mil habitantes) frente a ciudades intermedias y ámbito rural³. Al respecto, cabe mencionar que la MCVL utiliza el criterio de 40.000 habitantes a la hora de identificar municipios de forma individual. Mientras que aquellos de menor población se agrupan, por razones de secreto estadístico. Dada esta limitación, el concepto que mejor refleja la desagregación existente es el de zonas rurales, junto a pequeñas y medianas ciudades de hasta 40.000 habitantes, frente a grandes urbes, cuyas economías de escala, masa crítica de servicios y dinámicas urbanas se diferencian de ciudades de menor tamaño o municipios rurales. Se trata de una filosofía similar a la utilizada por Eurostat en su definición de “centro urbano” como aquel con una densidad de 1.500hab/km² y una población total mínima de 50 mil habitantes (UE, 2022).

Tabla 1. Análisis descriptivo de los indicadores parciales. Total del empleo de la Economía Social en Galicia

	2017		2022	
	Media	Desv. Típica	Media	Desv. Típica
% contratos empleo indefinidos sobre total de contratos	62,95	46,00	77,32	39,52
% días empleo netos a jornada completa sobre total de días trabajados	66,66	45,51	79,60	38,47
Salario diario equivalente a jornada completa	59,04	35,01	68,73	40,28
Índice de salarios	12,71	9,06	11,57	7,50
Numero días trabajados netos de paro	777	223	746	258
Índice duración	85,74	24,93	81,40	29,03

Fuente: Elaboración propia a partir de las MCVL, ediciones 2018 y 2023.

La comparativa de los valores obtenidos para los indicadores parciales en los años 2017 y 2022 muestran avances significativos en la estabilidad de los contratos cuando se comparan las trayectorias laborales observadas en 2016-2017 y 2021-2022. Este resultado puede verse en parte influido por la reforma laboral de diciembre de 2021, cuyos efectos se observan a partir de abril de 2022 y que incluye medidas específicas que priorizan la contratación indefinida. La incidencia de la parcialidad también evoluciona favorablemente tras el COVID-19, con un 80% de días trabajados a jornada completa, frente al 67% existente en el periodo pre COVID-19.

En términos retributivos, los salarios diarios equivalentes a jornada completa mejoran de 59 a 69 euros, un incremento nominal de un 16,4%. Al respecto, en primer lugar, se trata de salarios corrientes, por lo que habría que descontar la evolución de la inflación acumulada. El periodo 2017-2021 mostró una inflación acumulada en términos del IPC para Galicia (INE, 2025) de 5,45%, pero en 2022 la inflación se disparó hasta el 9%. Así pues, el aumento del 16,4% continúa siendo superior a la inflación acumulada 2017-2022, de un 14,9%, resultando en un incremento del salario diario a jornada completa de un 1,5%. Por otra parte, a lo largo del periodo 2017-2022 se aprobaron diversas subidas del salario mínimo interprofesional que influyen en la evolución analizada. Aun así, el incremento del 1,5% en términos reales indica una evolución positiva tras la crisis económica de la COVID-19 y en el contexto de 2022, donde el episodio de inflación excepcional refleja las consecuencias económicas de la invasión de Ucrania por Rusia. En el indicador sintético, enfocado a la calidad laboral, los salarios se incluyen mediante un indicador que entiende el aumento en la dispersión salarial como una pérdida de calidad. Los resultados muestran una disminución de dicho indicador, de 12,7 a 11,6, revelando que la dispersión salarial se ha ampliado y el salario medio ha perdido posición relativa dentro de la distribución, resultando en un ligero aumento de la desigualdad retributiva en el conjunto de la población trabajadora gallega de la ES.

En términos de la estabilidad de las trayectorias laborales, se observa una disminución de los días trabajados en el periodo post COVID-19: los días trabajados netos de paro caen de 776,7 a 745,6, una reducción de 31 días que indica mayor discontinuidad en las trayectorias laborales. El índice de duración, que recoge los efectos de la dispersión en la variable, también disminuye de 85,7 a 81,4, apuntando no solo la reducción absoluta en días trabajados sino también que el valor medio ha perdido posición relativa dentro de la distribución, reflejo de una creciente desigualdad en la continuidad del empleo (esto se puede ver también en el aumento de la

3 Por abreviación utilizaremos “ámbito rural” como resumen del ámbito territorial que no son grandes ciudades.

desviación típica de los días trabajados). En conjunto, el período refleja un mercado laboral gallego más formalizado en términos contractuales y de jornadas, pero donde el periodo postcrisis refleja una mayor dispersión en términos de salarios y trayectorias laborales.

A continuación, se analizan los valores de las variables, con una desagregación por sexo (Tabla 2) y por ámbito geográfico (Tabla 3).

Tabla 2. Análisis descriptivo de los indicadores parciales. Desagregación por sexo

		Hombre		Mujer		Brecha (H-M)	
		2017	2022	2017	2022	2017	2022
% de contratos indefinidos sobre el total del empleo	media	62,50	76	63,28	78	-0,78	-1,54
	SD	46,29	41	45,82	39		
% días trabajados a jornada completa sobre el total de días trabajados	Media	66,28	78	66,94	81	-0,66	-3,31
	SD	45,87	40	45,28	37		
Salario diario equivalente a jornada completa	Media	64,85	73,40	54,74	65,40	16%	11%
	SD	37,92	41,03	32,06	39,44		
Índice de salarios	Media	14,22	12,44	11,60	10,96	2,62	1,49
	SD	9,81	7,64	8,30	7,35		
Número días trabajados netos de paro	Media	768	752	783	741	-15	12
	SD	234	257	214	259		
Índice duración	Media	84,79	82,16	86,45	80,85	-1,66	1,31
	SD	26,20	28,85	23,94	29,16		
Observaciones		383	437	518	613		

Fuente: Elaboración propia a partir de las MCVL, ediciones 2018 y 2023.

La comparativa de la situación pre y post COVID-19 entre hombres y mujeres muestra resultados interesantes en términos de las brechas de género analizadas, observándose avances significativos en algunas dimensiones clave. En términos de estabilidad contractual y jornada completa, las mujeres mantienen y amplían una brecha positiva frente a los hombres (los valores negativos de las brechas indican niveles superiores para las mujeres), pasando de -0,78 a -1,54 puntos en contratos indefinidos y de -0,66 a -3,31 puntos en jornada completa, lo que refleja una mayor y creciente formalización del empleo femenino. La reducción de la brecha salarial constituye el avance más significativo del período: la brecha nominal se reduce del 16% al 11%. Esta convergencia se observa también en la distribución salarial (índice de salarios) donde la brecha pasa de 2,62 a 1,49 puntos, indicando que, si bien tanto hombres como mujeres ven aumentada la dispersión salarial, en el caso de estas últimas este fenómeno es menor. Así pues, las condiciones retributivas mejoran en mayor medida para las mujeres que para los hombres.

El cambio más notable se produce en la estabilidad laboral: la brecha en días trabajados netos de paro invierte su signo desfavorablemente, pasando de -15 días (las mujeres trabajaban más días en 2017) a +12 días (los hombres trabajan más días en 2022), un giro que refleja el mayor impacto de la discontinuidad laboral sobre las mujeres tras el COVID-19. Esta inversión se confirma en el índice de duración, cuya brecha pasa de -1,66 (favorable a mujeres) a +1,31 (favorable a hombres), indicando que las mujeres no solo trabajan menos días en términos absolutos, sino que la dispersión ha aumentado en mayor medida que en el caso de los hombres.

Tabla 3. Análisis descriptivo de los indicadores parciales. Desagregación por ámbito geográfico

		Urbano		Rural		Brecha (U-R)	
		2017	2022	2017	2022	2017	2022
% de contratos indefinidos sobre total de empleo	media	63,4	72,8	62,6	80,5	0,87	-7,67
	SD	46,5	41,8	45,7	37,6		
% días trabajados a jornada completa sobre total de días trabajados	Media	67	75	66,4	82,8	0,66	-7,80
	SD	45,8	41,4	45,3	36,1		
Salario diario equivalente a jornada completa	Media	64,7	74,1	54,7	65,3	15%	12%
	SD	41,1	47,3	28,9	34,6		
Índice de salarios	Media	14,2	12,6	11,6	10,9	2,59	1,63
	SD	10,6	8,8	7,5	6,4		
Número días trabajados netos de paro	Media	774	724	779	760	-5	-36
	SD	231	269	216	250		
Índice duración	Media	85,4	79,0	86,0	83,0	-0,52	-4,06
	SD	25,9	30,3	24,2	28,1		
Observaciones		388	416	513	631		

Fuente: Elaboración propia a partir de las MCVL, ediciones 2018 y 2023.

Desde la perspectiva del ámbito territorial (Tabla 3), la evolución de las variables incluidas en el indicador sintético varía según el indicador, con mejoras en estabilidad contractual y tipo de jornada, pero un deterioro en términos de continuidad laboral y desigualdad retributiva. En las zonas urbanas, el porcentaje de contratos indefinidos aumenta de 63,4% a 72,8%, mientras que el trabajo a jornada completa pasa de 67% a 75%. Los salarios diarios nominales mejoran de 64,7€ a 74,1€, aunque el índice de salarios disminuye de 14,2 a 12,6, indicando que el aumento del salario nominal medio ha sido menor que el aumento del rango salarial (denominador), reflejando un aumento de la desigualdad retributiva. En términos del tiempo medio de empleo, este se ha reducido de 774 a 724 días, con su índice disminuyendo de 85,4 a 79,0, apuntando a un aumento en la dispersión en la duración del tiempo medio de empleo en el periodo 2021-2022 frente al 2017-2018. En el ámbito rural, las tendencias son similares, pero con matices diferenciados: la formalización es aún más pronunciada, con los contratos indefinidos alcanzando el 80,5% (frente al 62,6% inicial) y la jornada completa el 82,8% (desde 66,4%), superando incluso los niveles urbanos en 2022. Los salarios mejoran de 54,7 a 65,3 euros, aunque el índice salarial también cae de 11,6 a 10,9, evidenciando igualmente mayor desigualdad retributiva, aunque en menor medida que las grandes ciudades. Los días trabajados disminuyen de 779 a 760, así como el índice de duración (de 86 a 83), mostrando un deterioro en la continuidad laboral, aunque menos acusado que en grandes ciudades.

Las brechas urbano-rurales experimentan una reducción significativa en casi todas las dimensiones analizadas. La brecha salarial se reduce del 15% al 12%, mientras que en términos de posición relativa dentro de la distribución salarial la convergencia es más pronunciada, pasando de 2,59 a 1,63 puntos en el índice, lo que indica que, aunque en ambos ámbitos territoriales aumenta la desigualdad retributiva, el ámbito rural acorta distancias con el urbano. En cuanto a la continuidad laboral, la brecha en el índice de duración pasa de -0,52 a -4,06, revelando que el ámbito rural mantiene una mejor posición relativa en la distribución de días trabajados y esta ventaja se amplía, resistiendo mejor el deterioro en la continuidad del empleo que afecta más intensamente a las zonas urbanas.

4.2. Construcción del Indicador Sintético de Calidad Laboral

Utilizando la definición de calidad laboral presentada en el marco teórico, y teniendo en cuenta las variables seleccionadas que se centran en la dimensión de seguridad socioeconómica, se ha llevado a cabo la construcción del indicador de calidad laboral siguiendo el proceso establecido en el apartado metodológico.

Para poder comparar la calidad laboral antes y después de la crisis del COVID-19, se ha realizado el proceso de construcción de forma independiente, para la base de datos de 2017 y la del 2022. Eso ha permitido obtener pesos diferenciados de las variables dentro del indicador, recogiendo la variabilidad de los indicadores parciales en cada periodo.

La Tabla 4 presenta los autovalores y porcentaje de varianza explicada para la muestra pre COVID-19, tanto los iniciales como con el método de rotación VARIMAX que optimiza los resultados. Si se utilizara el criterio de elección de reducción de la dimensión a partir de autovalores superiores a la unidad, siguiendo el criterio de Kaiser, podríamos recoger un 66% de la variabilidad de la muestra con el primer autovalor, y subiría hasta el 89% con los dos primeros componentes. Los estadísticos relativos a la técnica muestran su adecuación al análisis planteado, tanto el valor superior a 0,5 del KMO como la prueba de esfericidad de Bartlett.

Tabla 4. Autovalores y porcentaje de varianza explicada por ACP. Año 2017

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,659	66,469	66,469	1,891	47,269	47,269
2	0,898	22,447	88,916	1,038	25,942	73,211
3	0,390	9,759	98,676	1,018	25,457	98,668
4	0,053	1,324	100,000	0,053	1,332	100,000
Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación de muestreo				0,691		
Prueba de esfericidad de Bartlett				2701,105		
Significatividad				0,000		

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2018).

La Tabla 5 recoge los resultados del análisis de ACP para la base de datos de 2022. La varianza del primer componente alcanza el 63,5%, y los dos primeros componentes acumulan el 86,4%. En este caso, también las medidas estadísticas de adecuación del análisis cumplen con los valores previstos.

Tabla 5. Autovalores y porcentaje de varianza explicada por ACP. Año 2022

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,544	63,594	63,594	1,932	48,290	48,290
2	0,913	22,823	86,417	1,021	25,520	73,810
3	0,513	12,815	99,232	1,017	25,421	99,232
4	0,031	0,768	100,000	0,031	0,768	100,000
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo				0,643		
Prueba de esfericidad de Bartlett				3463,142		
Significatividad				0,000		

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2023)

A partir de la extracción de los componentes, se realiza la transformación a las variables originales según la ecuación [2]. Así, cada indicador se calcula a partir de los siguientes pesos:

Tabla 6. Pesos de las variables originales en el ISCL. Años 2017 y 2022

Variables originales	2017		2022	
	Ponderación ACP	Ponderación ACP en tanto por uno	Ponderación ACP	Ponderación ACP en tanto por uno
%Contratos indefinidos sobre total (INDEF)	0,500	0,222	0,597	0,273
%Jornada completa sobre total (JC)	0,648	0,287	0,490	0,224
Indicador de salario diario EJC (SAL)	0,501	0,222	0,510	0,233
Indicador de nº de días trabajados en 2,5 años (DUR)	0,605	0,268	0,589	0,270

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL (2023)

La técnica estadística para el cálculo de los pesos de las variables originales sobre el indicador de calidad laboral aporta información diferente en función del periodo de análisis. Así, en el año 2017, la jornada completa y el número de días trabajado tenía un peso mayor que la contratación indefinida y los salarios. Sin embargo, en el año 2022, hay un mayor peso en la contratación indefinida, posiblemente justificada por la Reforma Laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 32/2021. Esta reforma introdujo un giro estructural en el mercado laboral español al establecer la contratación indefinida como modalidad preferente, restringiendo el uso de contratos temporales a supuestos muy específicos. Como consecuencia, se produjo una reducción significativa de la temporalidad y un incremento notable en la proporción de contratos indefinidos, lo que alteró el peso relativo de las dimensiones que componen la calidad del empleo.

En el caso de la ES gallega, la normativa nacional se refuerza con otras políticas autonómicas orientadas explícitamente a la creación de empleo estable que se recogen en las Estratexias⁴ Galegas de ES. Es habitual que anualmente se convoquen las Ayudas para el fomento del empleo a través de los programas de cooperación con entidades sin ánimo de lucro (APROL) que buscan fomentar el empleo y la incorporación de personas socias trabajadoras. También cuentan con otros programas con recursos europeos, como el Programa operativo SFC2021⁵ (2021-2027) respaldado por el FEDER, el FSE+, el Fondo de Cohesión, el FTJ y el FEMPA, cuya prioridad 1 es el empleo, adaptabilidad, emprendimiento y ES.

La ecuación del cálculo del ISCL para cada año queda de la siguiente forma:

$$\text{ISCL_ACP (2017)} = 0,22 \cdot \text{INDEF} + 0,29 \cdot \text{JC} + 0,22 \cdot \text{SAL} + 0,27 \cdot \text{DUR} \quad [3]$$

$$\text{ISCL_ACP (2022)} = 0,27 \cdot \text{INDEF} + 0,22 \cdot \text{JC} + 0,23 \cdot \text{SAL} + 0,27 \cdot \text{DUR} \quad [4]$$

El resultado de estos indicadores se puede comparar, como análisis de robustez, con el que se calcula ponderando de forma equitativa los indicadores parciales, tanto para el año 2017 como para el 2022, según la ecuación:

$$\text{ISCL_EQ} = 0,25 \cdot \text{INDEF} + 0,25 \cdot \text{JC} + 0,25 \cdot \text{SAL} + 0,25 \cdot \text{DUR} \quad [5]$$

Las diferencias en las ponderaciones entre ambos tipos de indicador sintético son reducidas, y por ello, en el análisis de resultados diferenciado por sexo y ámbito geográfico, solo se interpreta para el caso del ISCL-ACP, que es la propuesta de esta investigación.

4 <https://estratexiaeconomiasocial.gal/>.

5 https://www.mites.gob.es/UAFSE/ficheros/FSE21_27/programas/regionales/galicia/pro_galicia_2022.pdf.

4.3. Resultados del Indicador Sintético de Calidad Laboral

La ventaja de utilizar un ISCL es la de ofrecer una visión integral de las diferentes características laborales aproximadas por indicadores simples analizados de forma independiente. El análisis de los indicadores de forma aislada se ha presentado en el apartado 4.1. Mientras que los indicadores individuales, como el salario, la estabilidad contractual o el tipo de jornada, aportan información específica, su interpretación separada puede generar conclusiones parciales. Sin embargo, el indicador sintético permite combinar las dimensiones seleccionadas en una sola medida agregada, capturando la complejidad del fenómeno laboral y facilitando comparaciones entre grupos (hombre vs mujer) o territorios (urbano vs rural). Esta metodología contribuye a una evaluación más robusta, especialmente en contextos donde la calidad del empleo depende de factores interrelacionados. Estas relaciones son consideradas en el análisis ACP y se han incorporado a los pesos que tiene cada indicador simple dentro del indicador compuesto.

Por tanto, de forma agregada, se observa que en 2017 la calidad laboral media de las personas trabajadoras dentro de la ES gallega, medida a través del indicador ACP, fue de 59,13 y en el año 2022 subió hasta 63,03 puntos (Tabla 7), una subida de 4 puntos. El aumento de la calidad media ha estado acompañado de una disminución de la dispersión entre las personas trabajadoras (de 28,70 a 24,85) a pesar de que el rango ha aumentado, alcanzando en algún caso particular el valor máximo de 99.

Tabla 7. Valores medios totales para el ISCL según opción para los pesos de los indicadores parciales

	ACP		Pesos equitativos	
	2017	2022	2017	2022
Media	59,13	63,03	57,02	62,47
Desv. Desviación	28,70	24,85	27,93	24,80
Mínimo	1,75	1,92	1,83	1,92
Máximo	95,99	99	95,44	100

Fuente: elaboración propia.

Aunque hay ligeras diferencias en los resultados de ambos tipos de indicadores, los valores medios de la calidad en el caso de considerar ponderaciones equitativas en el ISCL son inferiores, así como su dispersión en la distribución.

En cualquier caso, el efecto de la crisis del COVID-19 en términos medios no ha afectado negativamente a la calidad laboral del empleo en la ES gallega, puesto que ha aumentado entre los años 2017 y 2022.

A partir del comportamiento general en las entidades y empresas de la ES, se contrasta si la crisis ha tenido un impacto diferente desde la perspectiva de género (Tabla 8). Los resultados muestran que la calidad media de las mujeres en la ES ha sido ligeramente superior a la de los hombres, tanto antes como después del COVID-19. Hay una brecha a favor de la mujer en este empleo, que se ha visto favorecida después de la crisis. Las brechas de género, aunque reducidas en valores absolutos, son estadísticamente significativas, por lo que se puede concluir que la ES tiene un impacto positivo sobre el empleo femenino y se refuerza ese comportamiento en periodos de crisis.

Tabla 8. Análisis de resultados del ISCL por género

		2017			2022		
		Valores medios	Brecha de género (H-M)	Contraste U-Mann Whitney (Sign).	Valores medios	Brecha-género	Contraste U-Mann Whitney (Sign).
ISCL-ACP	Hombre(H)	58,99	-0,24	92.547,00 (0,085)	62,76	-0,45	122.521,00 (0,018)
	Mujer (M)	59,23			63,21		
ISCL-EQ	Hombre(H)	56,95	-0,12	92547,00 (0,081)	62,17	-0,53	122.494,00 (0,018)
	Mujer (M)	57,07			62,69		

Fuente: elaboración propia.

Para tener un detalle más amplio de la distribución del ISCL-ACP se presenta en el Gráfico 1 la distribución para hombres y mujeres, para los años 2017 (izquierda) y 2022 (derecha). En primer lugar, se observa un claro desplazamiento hacia la derecha en ambos sexos, acompañado de una mayor concentración en 2022 en torno a valores en la mitad superior del rango (superiores a 50 puntos). Estos resultados aportan información con mayor detalle sobre la mejora en los valores experimentados por los indicadores sintéticos de hombres y mujeres. El aumento de la brecha de género en favor de la mujer en 2022 frente a 2017 es resultado de la mejora en estas experimentan en 2022, sobre todo en los valores más bajos. Por tanto, las mujeres se ven más favorecidas, pero en un contexto de mejora para ambos sexos.

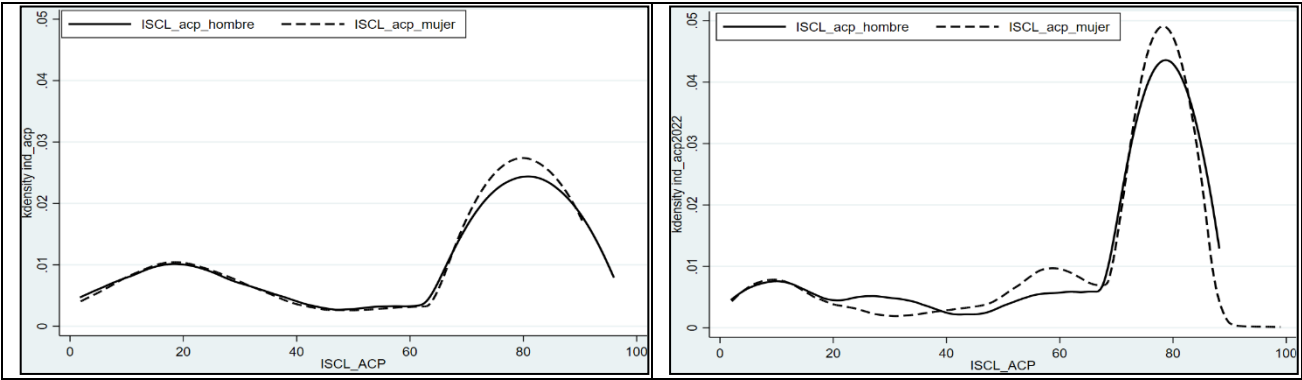


Gráfico 1. Distribución de los valores obtenidos para los ISCL_ACP de hombres y mujeres en 2017 (izquierda) y 2022 (derecha). Funciones de densidad de Kernel.
Fuente: Elaboración propia.

Los impactos que tiene la ES sobre la cohesión territorial se pueden medir en la calidad laboral de sus trabajadores en el ámbito rural. Así, se observa que la calidad media del empleo de la ES gallega en el ámbito urbano fue ligeramente superior al del rural en el año 2017 y el aumento de calidad que se ha visto después de la crisis del COVID-19 ha impactado especialmente en el ámbito rural, alcanzando valores superiores a la media urbana. Las brechas territoriales de medias se complementan con el contraste de la distribución de Mann Whitney, que rechaza la igualdad de distribución en el año 2022, y se acepta en 2017.

Tabla 9. Análisis de resultados del ISCL por ámbito geográfico

		2017			2022		
		Valores medios	Brecha territorial (U-R)	Contraste U-Mann Whitney (Sign).	Valores medios	Brecha territorial (U-R)	Contraste U-Mann Whitney (Sign).
ISCL -ACP	Urbano (U)	59,59	0,82	90889,5 (0,026)	60,35	-4,51	128.734,5 (0,600)
	Rural (R)	58,77			64,86		
ISCL -EQ	Urbano (U)	57,52	0,90	90744,5 (0,023)	59,81	-4,48	128.781,5 (0,606)
	Rural (R)	56,62			64,29		

Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 2 se presenta la distribución para el indicador ISCL_ACP para el ámbito urbano y rural, para los años 2017 (izquierda) y 2022 (derecha). En este caso, las mejoras se concentran en el ámbito rural, mientras que son sensiblemente menores en el caso urbano. En este último caso, aunque mejora en promedio, mantiene mayor diversidad de situaciones laborales, incluyendo una proporción más significativa, en comparación con el empleo rural, de personas con condiciones de menor calidad (valores inferiores a los 60 puntos de promedio), lo que puede apuntar a una mayor segmentación del mercado laboral urbano frente al rural.

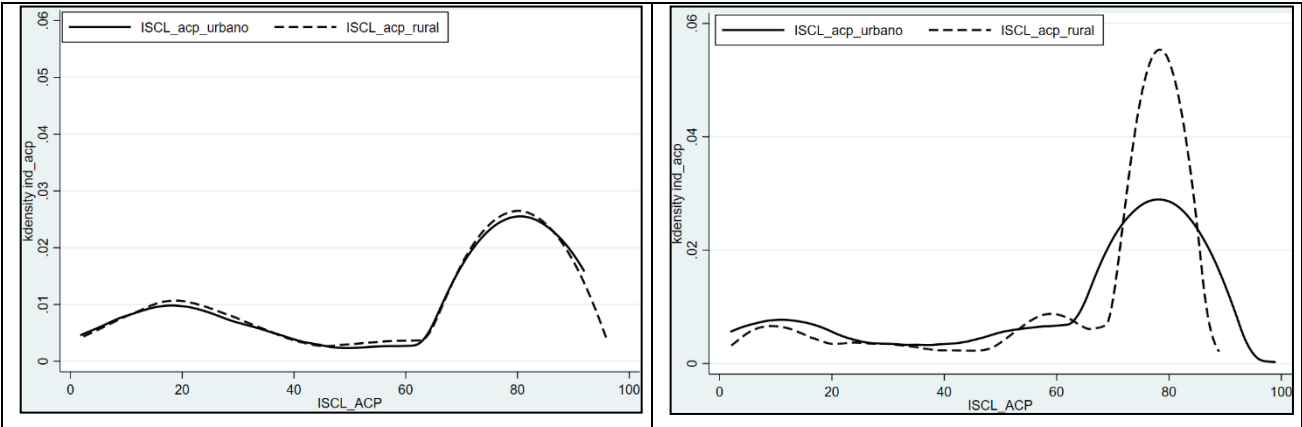


Gráfico 2. Distribución de los valores obtenidos para los ISCL_ACP para el ámbito urbano y rural en 2017 (izquierda) y 2022 (derecha). Funciones de densidad de Kernel.
Fuente: Elaboración propia.

5. Conclusiones

La ES se ha consolidado como un modelo económico y social orientado a un desarrollo más equitativo, sostenible y centrado en las personas. En los últimos años, su papel se ha visto fortalecido tanto en el ámbito académico como en el político, al alinearse con los ODS de la Agenda 2030 y promover una visión alternativa del crecimiento económico basada en la cohesión social y la responsabilidad colectiva. En el caso español, y especialmente en Galicia, la ES ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años, tanto en número de entidades como en empleo generado, lo que evidencia su importancia como motor de desarrollo territorial.

La revisión de la literatura confirma la existencia de un consenso generalizado respecto al papel estabilizador y resiliente de las entidades de ES frente a las crisis económicas, particularmente ante la provocada por el COVID-19 (Cancelo et al., 2022; Juliá et al., 2022; Álvarez et al., 2022; entre otros). Los estudios destacan que estas organizaciones priorizan la estabilidad del empleo y el compromiso social por encima de los objetivos puramente económicos, demostrando una mayor capacidad de adaptación ante contextos adversos. No obstante, la falta de análisis específicos a nivel regional resalta la necesidad de promover estudios como el que aquí se presenta, orientados a comprender con mayor precisión las dinámicas locales y a fundamentar políticas públicas adaptadas al contexto socioeconómico de cada territorio.

Esta investigación trata de aportar evidencias en este sentido. A partir del diseño de un indicador sintético de calidad laboral (ISCL), se muestra que el empleo por cuenta ajena de la ES gallega ha mejorado su calidad a pesar de haber pasado por un periodo de crisis económica global derivada de la pandemia del COVID-19. La utilización del indicador sintético ofrece la ventaja de proporcionar una visión integral del fenómeno, al combinar en una única medida agregada las distintas dimensiones que, de forma aislada, se aproximan mediante indicadores simples. La integración de estos en un marco coherente captura la complejidad del mercado laboral y facilita comparaciones por sexo o ámbito territorial.

El valor medio del ISCL ha pasado de 59 puntos a 63 del periodo pre al post COVID-19. Este incremento de la calidad laboral media en la ES gallega entre 2017 y 2022 ha estado acompañado por una reducción en la dispersión, lo que refleja una mejora estructural en las condiciones de empleo y una mayor homogeneidad entre las personas trabajadoras. Este resultado apoya las evidencias de la literatura de que la ES tiene un comportamiento más estable en los periodos de crisis y sigue manteniendo sus valores fomentando un empleo de calidad.

El análisis detallado de los indicadores parciales pre y post COVID-19 refleja un importante proceso de convergencia salarial de género y mejoras en la formalización del empleo femenino, aunque estas ganancias se producen en un contexto de mayor discontinuidad laboral que afecta especialmente a las mujeres y de un aumento generalizado de las desigualdades internas, tanto salariales como en estabilidad del empleo dentro de cada grupo analizado. La contribución de la ES a un empleo de calidad para las mujeres está ligada a los principios rectores de su actividad. La democracia, la primacía de las personas, la equidad y la solidaridad, afectan directamente a las condiciones laborales de las mujeres en estas entidades, con el potencial de reducir las brechas de género (Castro, Santero y de Castro, 2025). Pero a su vez estas entidades son permeables a dinámicas sociales más amplias, que perpetúan dichas brechas (OCDE, 2023).

El aumento de la dispersión salarial y de la duración de las trayectorias de empleo requiere un análisis en mayor profundidad. Esta línea futura de investigación debe incorporar las características no observadas en el enfoque utilizado para el indicador sintético, especialmente aquellas personales (edad, formación, experiencia). Asimismo, las dinámicas del mercado laboral en el periodo post COVID-19 —como la reforma laboral de finales de 2021 (Decreto-Ley 32/2021) o el impacto de la inflación en 2022— pueden haber influido en el aumento de la dispersión observada, para lo que se requeriría un grupo de control de empresas fuera de la ES.

Los resultados también apuntan a un proceso de convergencia territorial en un contexto de mejora en la estabilidad formal del empleo, pero con retos en términos de desigualdad tanto salarial como en la continuidad laboral, siendo el ámbito rural el que logra mejores resultados relativos en ambas dimensiones distributivas. Estos resultados están en línea con la literatura asocia contribución de la ES a la cohesión territorial a través de la creación de actividad económica y empleo en las áreas rurales, cuyas condiciones se ven influidas a su vez por los principios rectores mencionados, dando lugar al efecto potencial de creación de empleo de calidad en el ámbito rural (Castro et. al, 2020), a lo que hay que unir el papel que tradicionalmente han tenido las cooperativas en la estructura productiva rural en España (Chaves y Monzón, 2008).

Dichos resultados son especialmente relevantes para identificar los retos de la ES en términos de calidad laboral. La mejora estructural de las condiciones laborales debe acompañarse de medidas específicas que identifiquen y apoyen a colectivos en riesgo de quedar rezagados, así como los aspectos específicos de dichas condiciones donde se debe actuar. Tanto la estrategia estatal como la regional gallega recogen en su actualidad medidas específicas enfocadas al fomento de la cohesión social, incluyendo la dimensión laboral (Xunta de Galicia, 2024; Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023). El diseño e implementación de medidas específicas deberían incorporar acciones encaminadas a fomentar trayectorias laborales más estables en términos de su duración y monitorizar posibles aumentos en la dispersión salarial, analizando las causas específicas de los mismos.

Este trabajo contribuye, por tanto, a tener una aproximación a la evolución de la calidad del empleo generada dentro de la ES en Galicia, desde una aproximación centrada en la seguridad socioeconómica, una dimensión clave en términos de políticas de empleo, al combinar dos cuestiones fundamentales en el contexto de crisis económicas y recuperación como lo son la estabilidad laboral y el ajuste salarial. Además, diversos autores (Muñoz de Bustillo et al., 2011; Somarriba et al., 2012) subrayan la relevancia de la dimensión objetiva de seguridad socioeconómica como elemento central de la calidad laboral, al permitir comparaciones más

consistentes entre sectores y territorios. Pero no cabe duda de la dificultad de medición de un concepto multidimensional como lo es la calidad laboral, que combina factores objetivos (como la estabilidad, la duración de los contratos, la jornada o la remuneración) con dimensiones subjetivas vinculadas a la satisfacción, la autonomía, las aspiraciones o las expectativas. Así pues, los resultados obtenidos en este trabajo se limitan a las variables incluidas en el análisis, pero podrían ampliarse o combinarse con otras dimensiones centradas en aspectos subjetivos, así como con el análisis de la calidad del autoempleo dentro de la ES, clave en el seno de las cooperativas de trabajo asociadas, o que incluyan dimensiones de relaciones laborales y de políticas de empleo.

Asimismo, para valorar el impacto que la ES tiene sobre la calidad del empleo se debe abordar este análisis utilizando técnicas de contrafactuales, haciendo una comparativa con el comportamiento de otro tipo de empresas y entidades (fuera de la ES). Este tipo de metodología permite identificar efectos causales al comparar los resultados observados en trabajadores de empresas de ES con los que habrían presentado si hubieran estado empleados en empresas mercantiles que no son de ES. La construcción de un grupo de comparación válido que replica, en la medida de lo posible, las características de las empresas de ES definirían ese contrafactual o grupo de control. De este modo se controla el sesgo derivado de que las empresas de ES y las mercantiles puedan diferir en tamaño, sector o composición laboral, permitiendo aislar el impacto neto de los valores propios de la ES que se reflejan en una mayor calidad laboral. Esta es la línea de trabajo en la que se está avanzando.

Con este esfuerzo combinado será posible diseñar políticas públicas que refuercen el papel de la ES como agente clave en la generación de empleo digno y sostenible.

Conflicto de intereses

Ninguno.

Declaración de contribución de autoría

SPR: conceptualización, análisis formal, investigación, supervisión, visualización y redacción (borrador original y revisión y edición); RSS: análisis formal, investigación, metodología, supervisión, visualización y redacción (borrador original y revisión y edición); BCN: curación de datos, metodología, visualización y redacción (borrador original y revisión y edición).

Disponibilidad de datos:

Acceso bajo demanda (restringido) Los datos que sustentan los hallazgos de este estudio son de acceso restringido y no están disponibles públicamente. Sin embargo, los autores facilitarán estos datos a los lectores interesados bajo demanda.

Declaración sobre el uso de IA generativa:

Durante la preparación de este trabajo, los autores/as no utilizaron ninguna herramienta de IA generativa.

6. Referencias bibliográficas

- Aguado-Hernández, J. A., Rodríguez del Pino, J. A. y Abellán López, M. Á. (2023). La economía social responsable y los Objetivos de Desarrollo Sostenible frente a la crisis post-COVID-19: la voz de las personas expertas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 107, 289-319. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.107.20681>.
- 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*, 104, 203-231.
- 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.
- Banco de España (2023). Informe anual 2023. Capítulo 3: El mercado de trabajo español: situación actual, tendencias estructurales y políticas de empleo. https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/23/Fich/InfAnual_2023.pdf.
- Blanco, M. (2017). Efectos de la crisis económica del 2008 sobre el empleo en las cooperativas andaluzas: un estudio del impacto provincial mediante el análisis shift-share. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 91, 175-201. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.91.8196.
- Bretos, I. y Morandeira, J. (2016). La economía social ante la actual crisis económica en la comunidad autónoma del País Vasco. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 122, 7-33. http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v122.52020.
- 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. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>.
- Calderón, B. y Calderón, M.J. (2012). La calidad del empleo de las entidades de economía social en periodo de crisis. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 79, 30-57.
- Cancelo, M., Vázquez, E. y 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*, 104, 35-64. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.104.21702.
- Castro, R.B., Santero, R., Martínez, M.I. & 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*, 100, 31-65. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.100.18163.
- Castro Núñez, R. B., Santero-Sánchez, R., y de Castro Romero, L. (2025). The role of the social economy as a transformative agent in labour markets: Contribution to the reduction of gender gaps in job quality. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 96, 679–696. <https://doi.org/10.1111/apce.12503>.
- CECOOP. (2022). Informe sobre la Economía Social en Galicia 2022 (M. Cancelo & M. Botana, Coord.). Santiago de Compostela: Centro de Estudios Cooperativos da USC.
- CEPES (2022). *Estadísticas de la Economía Social en España 2022*, visto en: https://www.cepes.es/templates/img/ESTIMACI%C3%93N%20ESTAD%C3%8DSTICAS%20ES%202022%20FINAL_v2.pdf.
- Chaves, R. y Monzón, J. (2008). Panorama de la investigación en economía social. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 26-1, pp. 29-55.
- Chaves-Ávila, R. y Gallego-Bono, J.R. (2020). Transformative Policies for the Social and Solidarity Economy: The New Generation of Public Policies Fostering the Social Economy in Order to Achieve Sustainable Development Goals. The European and Spanish Cases. *Sustainability*, 12, 4059.
- 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/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284_EN.pdf.
- 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.
- 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.
- 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.
- INE (2025). *Índice de precios de consumo (IPC)*. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176802&idp=1254735976607.
- Jaén, M. (2017). Crisis económica y economía social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 126, 74-93. <http://dx.doi.org/10.5209/REVE.58394>.
- Juliá, J.F., Bernal, E. y Carrasco, I. (2022). Economía Social y recuperación económica tras la crisis del COVID-19. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 104, 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. <https://doi.org/10.1111/bjir.12254>.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Ley 6/2016, de 4 de mayo, de la Economía Social de Galicia.
- Loughlin, C., y Murray, R. (2013) Employment status congruence and job quality. *Human Relations*, 66, pp. 441-451. <https://doi.org/10.1177/0018726712460705>.
- Martínez, D. (2025). Dimensión empresarial y brechas de productividad en la UE. Caixabank Research Informe Mensual nº 504, octubre 2024.
- Martínez, M.I., Santero, R. y Castro, R.B. (2021). El impacto socioeconómico de los principios y valores la Economía Social. Descargado el 15 de septiembre de 2025 de: <https://foro.esgal.org/archivo/docs/Informe%20impacto%20valores%20ES.pdf>.
- Mazziotta, M. y Pareto, A. (2016). On a Generalized Non-compensatory Composite Index for Measuring Socio-economic Phenomena. *Social Indicators Research*, 127(3), 983–1003. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0998-2>.
- Meira, D., Azevedo, A., Castro, C., Tomé, B., Rodrigues, A. C., Bernardino, S., Martinho, A. L., Curado Malta, M., Sousa Pinto, A., Coutinho, B., Vasconcelos, P., Pimenta Fernandes, T., Bandeira, A. M., Rocha, A. P., Silva, M. y Gomes, M. (2022). Portuguese Social Solidarity Cooperatives Between Recovery and Resilience in the Context of COVID-19: Preliminary Results of the COOPVID Project. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 104, 233-266. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.104.21486>.
- Meliá-Martí, E., Tormo-Carbó, G. y Juliá-Igual, J.F. (2020). Does Gender Diversity Affect Performance in Agri-Food Cooperatives? A Moderated Model. *Sustainability*, 12, 6575.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018 y 2023). Muestra continua de Vidas Laborales, visto en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST211>.

- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2023). *Estrategia Española de Economía Social 2023-2027*. BOE nº 130, de jueves 1 de junio de 2023.
- 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. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr005>.
- 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*, 347.
- OCDE (2008). *Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and user guide*. Descargado 3 de julio de 2021 de: https://knowledge4policy.ec.europa.eu/file/handbook-constructing-composite-indicators-methodology-user-guide_en.
- OECD (2023). Beyond pink-collar jobs for women and the social economy, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, No. 2023/07, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/44ba229e-en>.
- Pérez-Suárez, M.; Sánchez-Torné, I. (2020) Las sociedades cooperativas de España: empresas creadoras de empleo. Una especial referencia a Andalucía. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 136, e71860. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.71860>.
- 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.
- Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>.
- Sala, M., Torres, T. y Farré, M. (2015). El empleo de las cooperativas. Un análisis comparativo de sus fases cíclicas y de su grado de sincronización. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 83, 115-141.
- Sala, M., Torres, T. y Farré, M. (2018). Demografía de las cooperativas en tiempos de crisis. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 93, 51-84. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.93.11042.
- 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*, 121, 228-255. http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v121.51309.
- Santero, R., Castro, B. y Martínez, M.I. (2022). La contribución de los principios de la economía social en Galicia al empleo de la región. Un análisis diferencial frente a empresas mercantiles. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 153, 83-111.
- Santero-Sánchez R. y 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*, 142, e83723. <https://doi.org/10.5209/reve.83723>.
- Santero-Sánchez, R., Segovia-Pérez, M., Castro-Núñez, B., Figueroa-Domecq, C. y Talón-Ballesteros, P. (2015). Gender differences in the hospitality industry: A Job quality index, *Tourism Management*, 51, 234-246, <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.05.025>.
- Serrano, L. (dir.), Á. Soler y F. Pascual (2023). *La calidad del empleo en España y sus comunidades autónomas*. Madrid: Fundación Ramón Areces.
- 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>.
- Unión Europea, FAO, ONU-Hábitat, OCDE, Banco Mundial (2022). Aplicación del grado de urbanización. Manual metodológico para definir ciudades, localidades (o pueblos) y zonas rurales para comparaciones internacionales. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022. <https://data.europa.eu/doi/10.2785/813729>.
- Vaquero García, A., Bastida Domínguez, M. y Vázquez Taín, M. Á. (2023). La economía social como instrumento para la recuperación económica: Las medidas dinamizadoras propuestas en Galicia. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 108, 5-34.
- Winter-Ebmer, R. (2001). Firm-size, earnings, and displacement risks». *Economic Inquiry*, 39 (3), p. 474-86.
- Xunta de Galicia. (2024). 2ª Estrategia Gallega de Economía Social: Horizonte 2027. Consellería de Emprego, Comercio e Emigración. <https://estrategiaeconomiasocial.gal/egaes-h27/>.