

¿Realmente reducen los sindicatos la satisfacción laboral de los trabajadores? Algunas evidencias para el caso español*

(Versión muy preliminar)

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* del año 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: crodri@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, junto con sus características personales y del puesto 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 todas las investigaciones, algunos autores han puesto el acento en la renta comparada (Clark y Oswald, 1996), 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 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). El presente trabajo se plantea el objetivo de conocer los

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).

efectos de las características personales y del puesto de trabajo sobre la satisfacción laboral de los individuos, prestando una atención especial a dos factores: la afiliación sindical y la remuneración. Ambas variables afectan al nivel de satisfacción laboral, pero a su vez el grado de satisfacción de los trabajadores puede condicionar la decisión de afiliarse y también su productividad y su salario. Por ello, el análisis de sus efectos sobre la satisfacción tiene que tratar de manera adecuada los sesgos que la endogeneidad 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 ese efecto negativo y 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.

En este marco se ha procedido a estimar la relación entre la satisfacción laboral y sus determinantes. Como resultado principal, se ha podido comprobar que con independencia de que sean instrumentadas las variables afiliación y salarios, el efecto de la afiliación sindical sobre la satisfacción es negativo. Por otra parte, el hecho de que el trabajador esté sujeto a un convenio colectivo (en cuya negociación intervienen los sindicatos) permite elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores. Es decir, la afiliación sindical parece ir asociada a la sensación de descontento o insatisfacción

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

propia de la actitud reivindicativa del trabajador, mientras que el hecho de estar cubierto por un convenio supone una mejora en las condiciones laborales que contribuye a elevar el nivel de satisfacción en el trabajo de los individuos.

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 la satisfacción laboral y la afiliación sindical. En la tercera sección se muestran los rasgos específicos del modelo español de relaciones laborales que, para analizar la influencia de los sindicatos sobre la satisfacción laboral, aconsejan 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 70. 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 (leve, 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, Miller (1990), 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.⁴ 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 también las decisiones de afiliación. 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

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).

⁴ 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 (véase, Borjas, 1979 y Schwochau, 1987).

insatisfacción laboral (es intrínseca a sus afiliados) y pone en cuestión o limita el alcance del mecanismo *voice* impulsado por los sindicatos.

En este 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 bastante diferente al anglosajón (en España la afiliación sindical no guarda relación con el hecho de estar cubierto por un convenio colectivo), 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), 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 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, esta norma 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 en el año 2004.⁵ Esta base de datos contiene información sobre las características personales y de los puestos de trabajo de 6.020 individuos españoles de 16 años o más. En las estimaciones se utilizará una muestra compuesta por 1.632 hombres y 1.111 mujeres, para quienes se dispone de información sobre todas las variables incluidas en las estimaciones. 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, esta base de datos resulta ser la más apropiada para analizar el fenómeno que se quiere abordar. Además, la ECVT 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). 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. Finalmente, la Tabla A3 recoge los estadísticos descriptivos para otras dos submuestras de hombres y mujeres compuestas solamente por aquellos trabajadores que están afiliados a los sindicatos y cubiertos por un convenio o, alternativamente, que no están afiliados y tampoco están cubiertos. Las razones por las que se elaboran estas submuestras se expondrán en la siguiente sección.

En relación con la calidad de los empleos, la encuesta proporciona una medida numérica y subjetiva del grado de satisfacción laboral en general del trabajador, en una escala que va de 1 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho), a la que denominaremos *satisfacción en el trabajo*.⁶ 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 31,6 por ciento de los hombres señalan un nivel de satisfacción de 8 sobre 10, frente al 33,1 por ciento de las mujeres.⁷ En promedio (Tabla A2), las mujeres se encuentran ligeramente más satisfechas en el trabajo que los hombres (7,13 puntos sobre 10 frente a 7,06).

⁵ Una 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 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?”.

⁷ 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.

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 superior en el caso de los hombres (19,7 por ciento frente a 16 por ciento), al igual que sucede con la cobertura por un convenio colectivo (41,3 por ciento de hombres sujetos a convenio frente al 35,5 por ciento de mujeres). Obsérvese que en España es mucho más frecuente la cobertura por un convenio que la afiliación.⁸ También es superior entre los hombres el porcentaje de trabajadores a tiempo completo (94,1 por ciento frente al 80,1 por ciento), así como el porcentaje de individuos que afirman asumir trabajos peligrosos (20 por ciento de los varones frente al 7 por ciento de las mujeres). Por otro lado, tener estudios universitarios es mucho más frecuente en el caso de las mujeres (27,9 por ciento frente al 19,8 por ciento de los hombres). Además, el empleo femenino está mucho más concentrado en los servicios (80,8 por ciento frente al 52,8 en el caso de los hombres). Finalmente, existe una diferencia salarial entre los dos sexos favorable al hombre del 13,7 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, en primer lugar, 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, 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 variables de control para la región, el sector y el tipo de ocupación del trabajador. En segundo lugar, se incluyen otras tres variables a las que se presta una

⁸ No obstante, las cifras de cobertura que proporciona la ECVT son anormalmente bajas, quizá debido a cómo se ha redactado esta pregunta en la encuesta. En concreto, la pregunta es: “¿Podría decirme si existe en su empresa un convenio o estatuto específico de regulación?”. Es posible que algunos trabajadores consideren que la pregunta se refiere sólo a si la empresa dispone de un convenio propio, lo que podría explicar la baja tasa de respuestas afirmativas.

atención especial. Se trata de la *afiliación* sindical, A_i (variable ficticia que toma valor uno si el individuo está 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 claramente un problema de endogeneidad. El estudio de Bryson *et al.* (2004) muestra que los trabajadores con una propensión menor 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,⁹ por lo que al igual que en el caso de la afiliación, existe también una relación bidireccional entre satisfacción y salarios.¹⁰

Por todo lo anterior, la estimación de la ecuación (1) dará lugar a estimadores inconsistentes. Para corregir los problemas de endogeneidad 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:

⁹ Véanse, por ejemplo, Mangione y Quinn (1975) y Clegg (1983).

¹⁰ En este mismo sentido, autores como Schwochau (1987) y Lydon y Chevalier (2002) han tenido también en cuenta en sus estimaciones la posible simultaneidad entre afiliación, salarios y satisfacción laboral.

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

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

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

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 solidez. La mujer suele presentar una conducta laboral bastante diferenciada del hombre, especialmente en países como España, en donde no se ha producido todavía la incorporación plena de la mujer al mundo del trabajo.¹¹ 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 más comparable con las utilizadas en los países anglosajones para este tipo de estudios, en los que afiliación y cobertura son términos casi equivalentes. Se tratará de comprobar si

¹¹ Por ejemplo, en España la tasa de actividad de la mujer es aún 22 puntos inferior a la del hombre (46,4 frente a 68,8 en el año 2005, según datos de la *Encuesta de Población Activa-INE*).

los resultados obtenidos para el caso español se mantienen también utilizando esta submuestra.

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.¹² 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 utiliza el modelo *probit* ordenado. Por su parte, las ecuaciones de afiliación y salarios se estiman utilizando MCO. 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).

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). Es decir, *ceteris paribus*, el simple hecho de estar afiliado a un sindicato contribuye a reducir el nivel de satisfacción de los trabajadores. Además, este efecto negativo es más fuerte cuando las variables afiliación y salarios son instrumentadas.¹³ En cuanto al salario, su efecto sobre la satisfacción es siempre positivo, intensificándose también dicho efecto en la estimación por variables instrumentales.¹⁴ Por su parte, la variable cobertura no es significativa en las

¹² 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*.

¹³ Este resultado difiere totalmente del obtenido por Bryson *et al.* (2004).

¹⁴ 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 la instrumentan. Lo mismo observa Gamero (2003)

estimaciones sin instrumentar, pero su efecto resulta positivo y significativo en la estimación por variables instrumentales. Es decir, una vez corregidos los problemas de endogeneidad se puede afirmar que el hecho de estar sujeto a un convenio colectivo eleva la satisfacción de los trabajadores, lo que resulta bastante 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.).

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 en el caso de los varones en la estimación por variables instrumentales y en el de las mujeres en la estimación sin instrumentar. 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 los hombres, la relación antigüedad-satisfacción es negativa para el periodo relevante, puesto que la satisfacción disminuye de forma continuada hasta los 45 años de antigüedad en la empresa, que es cuando se alcanza el mínimo de esta relación. Este efecto negativo observado para la antigüedad es hasta cierto punto lógico, puesto que los trabajadores más antiguos son los que están en mejores condiciones para expresar su voz o descontento frente a la empresa, mostrando así mayores niveles de insatisfacción. En segundo lugar, las variables que recogen los distintos niveles de educación no resultan significativas en las estimaciones sin instrumentar, pero muestran signos negativos y en general significativos en las estimaciones por variables instrumentales. 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.¹⁵ La explicación tradicional de este fenómeno es que conforme crece el nivel de estudios aumentan las aspiraciones de las personas, y si los trabajos finalmente desempeñados no se corresponden totalmente con

para el caso español. Finalmente, Sloane y Williams (2000) también obtienen evidencias de una relación positiva entre ingresos y satisfacción.

¹⁵ Este resultado es habitual en la literatura. Véase, por ejemplo, Freeman y Medoff (1984), Schwochau (1987), Meng (1990) y Renaud (2002). En el caso español, Albert y Davia (2005) obtienen también un signo negativo para el efecto de la educación sobre la satisfacción, aunque este resultado no es generalizable a otros países europeos analizados en su estudio.

esas aspiraciones puede surgir un cierto descontento e insatisfacción.¹⁶ En tercer lugar, refiriéndonos a las variables que muestran la situación familiar del individuo, se observa que sólo el hecho de estar casado parece afectar significativamente al nivel de satisfacción (frente a la categoría de referencia *soltero*). Además, el signo de ese efecto es distinto para cada sexo (negativo en el caso de los hombres y positivo en el de las mujeres).¹⁷

En lo que se refiere a las variables que muestran las características de los puestos de trabajo, éstas resultan ser en general muy relevantes. Comentando sólo los resultados de las estimaciones por variables instrumentales, 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). También crece la satisfacción laboral cuando los trabajadores realizan siempre las mismas tareas, es decir, el trabajo es rutinario (aunque esto sucede sólo en el caso de los hombres). Por el contrario, la satisfacción disminuye si el trabajo es estresante o peligroso (esta última variable no es significativa en el caso de la mujer), y en todos los casos aumenta si las relaciones con la dirección son buenas (hay buen clima laboral).¹⁸

Finalmente, el tamaño de los establecimientos no parece afectar de una manera clara a los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores, aunque cabría esperar que los niveles de satisfacción laboral fuesen más elevados en las unidades productivas de menor tamaño (donde el clima de relaciones laborales es más familiar y amable).¹⁹

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

¹⁶ 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).

¹⁷ 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. Las mujeres que hacen de su carrera profesional una prioridad tienden a desarrollar expectativas similares a los hombres, a declarar niveles semejantes de satisfacción laboral y a responder en la misma medida en sus niveles de satisfacción ante cambios en sus determinantes.

¹⁸ Renaud (2002) constata la significatividad e importancia de las variables que caracterizan las condiciones de trabajo en el caso de Canadá, aunque, por ejemplo, en su investigación el hecho de que el trabajo sea rutinario es valorado negativamente por los individuos, al contrario que en España.

¹⁹ Véanse, por ejemplo, Idson (1990) y Leontaridi y Sloane (2000).

supone deber tener el sindicato. Al final, esa conducta reivindicativa se manifiesta en la existencia de convenios colectivos, que establecen mejores condiciones laborales para los trabajadores sujetos a ellos. Las estimaciones muestran que el hecho de estar “protegido” por un convenio colectivo contribuye a elevar el nivel de satisfacción de los trabajadores. Por consiguiente, el análisis de la influencia sindical sobre la satisfacción laboral no puede basarse solamente (al menos en el caso español) en el estudio del impacto de la afiliación, sino también en el 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. En conclusión, aunque la afiliación reduce la satisfacción laboral, no es posible afirmar que los sindicatos ejercen un efecto negativo sobre la misma, sino más bien al contrario, elevan la satisfacción laboral por medio de la negociación colectiva.

¿Cuál sería el efecto final de la afiliación sindical 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 podría construirse una submuestra formada solamente por trabajadores afiliados a los sindicatos que a la vez estuvieran cubiertos por un convenio colectivo o bien 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, o no están afiliados pero sí disfrutan de convenio). Esta submuestra sí sería comparable a la utilizada en las investigaciones realizadas para los países citados.²⁰ La Tabla 2 recoge las estimaciones del modelo por variables instrumentales utilizando dicha submuestra. Obsérvese que, en general, las estimaciones resultan algo peores, probablemente debido al menor tamaño muestral. No obstante, en el caso de las variables afiliación y salarios, los resultados anteriores se mantienen en la estimación correspondiente a los hombres, aunque ambas variables dejan de ser significativas en el caso de las mujeres. Aunque este ejercicio puede tener

²⁰ 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.

algún interés a efectos de comparar estos resultados con los obtenidos para otros países, debe tenerse en cuenta que las submuestras construidas no resultan representativas del caso español, dado que se han sesgado conscientemente. En todo caso, se comprueba que ni siquiera en este contexto ficticio la afiliación sindical presenta un efecto positivo sobre la satisfacción.

SITUAR AQUÍ LA TABLA 2

5. Conclusiones

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, parece 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. Parece evidente que un mayor salario puede conducir a niveles de satisfacción laboral más elevados, pero a la vez la mayor satisfacción contribuye a aumentar la productividad y el esfuerzo y, por consiguiente, el salario de los trabajadores. Por otro lado, dadas las características del modelo español de negociación colectiva, se ha incorporado una variable adicional para tratar de conocer la influencia de los sindicatos sobre la satisfacción laboral. Se trata de la variable cobertura, que muestra si el trabajador está sujeto o no a un convenio colectivo. En España la cobertura por convenio no guarda ninguna relación con el hecho

de que el trabajador esté afiliado a un sindicato, aunque son los sindicatos los que negocian los convenios colectivos que afectan tanto a los afiliados como a los no afiliados. Por este motivo, el efecto de la actuación sindical sobre la satisfacción laboral ha de valorarse contemplando, 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* del año 2004. Esta base de datos proporciona información sobre los niveles de satisfacción laboral y sobre multitud de características personales y de los puestos de trabajo de los individuos. Utilizando esta información se estima 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. Para corregir la endogeneidad de las variables afiliación y salarios, sus valores se sustituyen por las predicciones obtenidas de la estimación en primera etapa de sendas ecuaciones de afiliación y salarios.

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 reduce la satisfacción laboral, debido quizá al efecto *voice* (reivindicativo) de los sindicatos en la empresa, esa actitud negociadora se traduce en la existencia de convenios colectivos que negocian mejoras apreciables en las condiciones laborales de los trabajadores. Por este motivo, estar sujeto a un convenio colectivo eleva la satisfacción laboral del trabajador. Los dos efectos (el de la afiliación y el de la cobertura) son contrarios, pero a la vez compatibles, al menos en el caso español donde las dos variables no guardan relación. Como ya se ha apuntado, estar afiliado en España no supone ninguna ventaja laboral 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.

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 employees, absence and turnover: methodological, a 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.

Freeman, R. B. y Medoff, J. L. (1984), *What do Unions do?*, Basic Books, New York.

Gamero, C. (2003), *Análisis económico de la satisfacción laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Málaga.

Idson, T. L. (1990), "Establishment size, job satisfaction and structure of work", *Applied Economics*, 11, pp. 606-621.

Leontaridi, R and 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. O. (1975), "Job satisfaction, counterproductivity 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 and 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	-0,182	-2,55	-0,036	-0,37	-6,586	-7,10	-6,290	-3,61
Logaritmo del salario/hora	0,458	4,83	0,453	4,65	4,566	8,03	2,526	3,09
Cobertura	-0,012	-0,20	-0,107	-1,42	0,635	5,21	0,669	2,65
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>								
Antigüedad	0,003	0,59	-0,025	-2,56	-0,018	-2,62	-0,004	-0,24
Antigüedad ²	-0,00006	-0,94	0,0005	2,23	0,0002	2,22	0,0002	0,68
Estudios primarios	0,047	0,29	-0,111	-0,39	-0,255	-1,44	-0,738	-2,12
Estudios secundarios	-0,044	-0,28	0,047	0,17	-0,563	-2,96	-0,041	-0,14
Formación profesional 1º grado	0,076	0,43	-0,019	-0,07	-0,468	-2,21	-0,051	-0,16
Formación profesional 2º grado	-0,039	-0,23	-0,103	-0,35	-0,659	-3,11	-0,353	-1,12
Bachillerato	-0,034	-0,20	-0,285	-1,00	-1,029	-4,59	-0,423	-1,37
Universitarios grado medio	0,017	0,10	-0,266	-0,91	-1,637	-5,72	-0,798	-2,24
Universitarios grado superior	-0,041	-0,22	-0,464	-1,56	-1,856	-6,00	-1,327	-2,98
Doctorado	-0,096	-0,38	-0,624	-1,87	-1,272	-3,93	-1,885	-3,62
Otros estudios	-0,234	-0,97	-0,456	-0,98	-0,080	-0,26	-0,749	-1,42
Casado	0,072	0,93	0,065	0,67	-0,216	-2,12	0,291	2,19
Viudo-Separado-Divorciado	0,084	0,59	0,048	0,38	0,193	1,31	0,215	1,44
Hijos dependientes	-0,046	-0,67	0,044	0,46	0,109	1,53	-0,106	-1,02
<i>Características de los empleos</i>								
Contrato indefinido	0,303	4,21	0,271	3,09	0,352	4,32	0,206	1,90
Contrato tiempo completo	0,095	0,82	0,007	0,08	0,266	2,24	0,248	2,12
Trabajo rutinario	0,149	2,38	0,078	0,94	0,173	2,74	0,122	1,39
Trabajo estresante	-0,409	-7,00	-0,358	-4,89	-0,330	-5,42	-0,268	-3,41
Trabajo peligroso	-0,201	-2,91	-0,176	-1,23	-0,383	-5,26	-0,110	-0,68
Buenas relaciones con dirección	0,771	13,25	1,012	13,80	0,216	2,40	0,786	8,21
<i>Características de la empresa</i>								
Tamaño establecimiento 1	0,111	0,54	-0,307	-1,44	0,103	0,43	0,084	0,31
Tamaño establecimiento 2-9	0,074	0,66	-0,244	-1,81	-0,233	-1,47	-0,039	-0,19
Tamaño establecimiento 10-25	0,106	0,96	-0,071	-0,53	-0,062	-0,44	0,073	0,47
Tamaño establecimiento 26-49	0,108	0,94	0,081	0,53	-0,429	-2,66	0,270	1,49
Tamaño establecimiento 50-99	0,033	0,26	-0,291	-1,95	0,200	1,53	-0,060	-0,36
Tam. establecimiento 100-249	0,096	0,80	0,265	1,75	0,320	2,43	0,165	0,98
Tam. establecimiento 250-499	0,183	1,37	-0,125	-0,69	-0,470	-2,86	0,406	1,77
Tam. establecimiento 500-999	0,192	1,05	0,465	2,48	1,163	5,14	0,531	2,77
No conoce tamaño	-0,056	-0,41	-0,135	-0,83	-0,437	-2,54	-0,309	-1,73
<i>Incluye un conjunto de variables de control para región, sector y ocupación</i>								
τ_1	-0,556	0,95	-1,196	2,19	5,399	5,76	3,777	2,42
τ_2	-0,261	0,45	-0,988	1,82	5,687	6,08	3,982	2,56
τ_3	-0,047	0,08	-0,529	0,98	5,900	6,30	4,438	2,85
τ_4	0,416	0,71	-0,060	0,11	6,365	6,79	4,912	3,14
τ_5	0,922	1,58	0,491	0,90	6,877	7,32	5,469	3,50
τ_6	1,385	2,37	0,993	1,83	7,348	7,81	5,969	3,82
τ_7	1,986	3,39	1,527	2,81	7,955	8,44	6,499	4,16
τ_8	3,019	5,14	2,625	4,79	8,997	9,51	7,590	4,85
τ_9	3,482	5,92	3,155	5,77	9,465	9,99	8,118	5,19
Log-likelihood	2.926,48		-1.935,62		2.911,13		-1.938,65	
Nº. de observaciones	1.632		1.111		1.632		1.111	

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	-7,574	-5,85	0,045	0,04
Logaritmo del salario/hora	4,606	6,73	1,086	0,92
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>				
Antigüedad	0,001	0,13	-0,022	-1,21
Antigüedad ²	0,00005	0,47	0,0004	0,91
Estudios primarios	0,218	1,00	0,275	0,87
Estudios secundarios	-0,292	-1,34	0,269	0,82
Formación profesional 1º grado	-0,070	-0,27	0,208	0,53
Formación profesional 2º grado	0,020	0,08	0,161	0,44
Bachillerato	-0,149	-0,63	-0,112	-0,29
Universitarios grado medio	-0,629	-2,27	-0,335	-0,81
Universitarios grado superior	-1,046	-3,42	-0,396	-0,75
Doctorado	0,120	0,35	-0,397	-0,69
Otros estudios	0,983	2,31	-0,265	-0,46
Casado	-0,259	-2,17	-0,095	-0,80
Viudo-Separado-Divorciado	-0,074	-0,41	-0,196	-1,24
Hijos dependientes	0,354	3,51	0,133	1,06
<i>Características de los empleos</i>				
Contrato indefinido	0,477	4,71	0,282	1,88
Contrato tiempo completo	0,169	1,32	-0,007	-0,05
Trabajo rutinario	0,079	0,87	0,094	0,64
Trabajo estresante	-0,137	-1,51	-0,407	-3,46
Trabajo peligroso	-0,651	-6,14	-0,290	-1,37
Buenas relaciones con dirección	0,346	3,62	0,958	10,40
<i>Características de la empresa</i>				
Tamaño establecimiento 1	-2,232	-4,14	-0,029	-0,07
Tamaño establecimiento 2-9	-2,312	-4,76	0,254	0,75
Tamaño establecimiento 10-25	-2,173	-4,74	0,267	1,10
Tamaño establecimiento 26-49	-2,400	-4,84	0,372	1,26
Tamaño establecimiento 50-99	-0,576	-2,59	0,071	0,28
Tam. establecimiento 100-249	-0,985	-3,52	0,575	2,72
Tam. establecimiento 250-499	-1,261	-4,35	0,160	0,39
Tam. establecimiento 500-999	1,108	4,11	0,646	2,04
No conoce tamaño	-2,063	-4,93	0,221	0,93
<i>Incluye un conjunto de variables de control para región, sector y ocupación</i>				
τ_1	3,711	3,65	-0,005	0,002
τ_2	3,966	3,91	0,151	0,08
τ_3	4,192	4,13	0,643	0,32
τ_4	4,685	4,61	1,124	0,57
τ_5	5,244	5,16	1,681	0,85
τ_6	5,717	5,61	2,191	1,11
τ_7	6,331	6,20	2,703	1,37
τ_8	7,423	7,23	3,857	1,95
τ_9	7,890	7,68	4,334	2,19
Log-likelihood	-1.862,78		-1.308,24	
Nº. de observaciones	1.063		757	

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

<i>Variable dependiente</i>	
Satisfacción en el trabajo	Nivel de satisfacción en el trabajo, en general, declarado por el individuo en una escala de 1 (muy insatisfecho) a 10 (muy satisfecho)
<i>Variables independientes</i>	
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
Viudo-Separado-Divorciado	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es viudo, separado o divorciado 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

Buenas relaciones con dirección	condiciones peligrosas siempre o frecuentemente y 0 en caso contrario
Opina sobre el trabajo	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
<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 más de 1000 trabajadores 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 y ocupación</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

	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
Administración Pública	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el individuo trabaja en la Administración Pública 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 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

**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	7,064	1,914	7,126	1,894
<i>Variables independientes</i>				
Afiliación	0,197	0,397	0,160	0,367
Logaritmo del salario/hora	1,907	0,443	1,778	0,467
Cobertura	0,413	0,492	0,355	0,479
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>				
Edad	39,216	11,118	37,745	10,807
Edad ²	1.661,447	907,898	1.541,394	867,444
Antigüedad	9,996	11,471	8,192	9,383
Antigüedad ²	231,413	640,592	155,079	329,311
Sin estudios o menos que primarios	0,030	0,171	0,022	0,145
Estudios primarios	0,190	0,392	0,121	0,326
Estudios secundarios	0,251	0,434	0,206	0,405
Formación profesional 1º grado	0,101	0,302	0,103	0,304
Formación profesional 2º grado	0,100	0,300	0,083	0,276
Bachillerato	0,104	0,305	0,158	0,365
Universitarios grado medio	0,097	0,297	0,164	0,370
Universitarios grado superior	0,101	0,302	0,115	0,319
Doctorado	0,019	0,137	0,020	0,139
Otros estudios	0,007	0,082	0,009	0,094
Soltero	0,337	0,473	0,375	0,484
Casado	0,618	0,486	0,486	0,500
Viudo-Separado-Divorciado	0,045	0,207	0,139	0,346
Hijos dependientes	0,502	0,500	0,505	0,500
<i>Características de los empleos</i>				
Contrato indefinido	0,748	0,435	0,751	0,433
Contrato tiempo completo	0,941	0,237	0,801	0,399
Trabajo rutinario	0,767	0,423	0,842	0,365
Trabajo estresante	0,310	0,463	0,308	0,462
Trabajo peligroso	0,200	0,400	0,070	0,254
Buenas relaciones con dirección	0,624	0,484	0,649	0,478
Opina sobre el trabajo	0,538	0,499	0,575	0,495
<i>Características de la empresa</i>				
Tamaño establecimiento 1	0,015	0,120	0,047	0,211
Tamaño establecimiento 2-9	0,251	0,434	0,254	0,435
Tamaño establecimiento 10-25	0,211	0,408	0,189	0,392
Tamaño establecimiento 26-49	0,110	0,313	0,095	0,293
Tamaño establecimiento 50-99	0,091	0,288	0,092	0,289
Tam. establecimiento 100-249	0,074	0,262	0,082	0,274
Tam. establecimiento 250-499	0,049	0,216	0,032	0,177
Tam. establecimiento 500-999	0,031	0,172	0,032	0,177
Tam. establecimiento >1000	0,104	0,305	0,095	0,294
No conoce tamaño	0,065	0,247	0,082	0,274
<i>Variables de control: región, sector y ocupación</i>				
Andalucía	0,115	0,319	0,088	0,282
Asturias	0,055	0,228	0,056	0,230
Aragón	0,049	0,216	0,033	0,180
Baleares	0,052	0,222	0,058	0,233

Canarias	0,056	0,231	0,059	0,236
Cantabria	0,014	0,118	0,014	0,119
Castilla-La Mancha	0,064	0,245	0,043	0,203
Castilla-León	0,071	0,257	0,050	0,217
Cataluña	0,145	0,352	0,170	0,376
Comunidad Valenciana	0,083	0,276	0,109	0,312
Extremadura	0,036	0,185	0,028	0,165
Galicia	0,043	0,203	0,047	0,211
Madrid	0,081	0,274	0,102	0,302
Murcia	0,051	0,220	0,041	0,199
Navarra	0,034	0,180	0,032	0,175
País Vasco	0,030	0,171	0,045	0,207
La Rioja	0,020	0,141	0,026	0,160
Agricultura	0,051	0,220	0,023	0,148
Industrias extractivas	0,007	0,085	0,001	0,030
Industrias manufactureras	0,189	0,391	0,128	0,334
Producción energía eléctrica	0,014	0,118	0,004	0,060
Construcción	0,197	0,398	0,021	0,142
Comercio	0,119	0,324	0,158	0,364
Hostelería	0,061	0,239	0,106	0,308
Transportes	0,070	0,256	0,039	0,193
Instituciones financieras	0,029	0,167	0,023	0,151
Actividades inmobiliarias	0,055	0,228	0,113	0,317
Administración Pública	0,079	0,270	0,073	0,260
Educación	0,054	0,226	0,100	0,300
Sanidad	0,032	0,177	0,122	0,328
Otros servicios	0,025	0,157	0,035	0,184
Servicio doméstico	0,004	0,065	0,039	0,193
No conoce sector	0,013	0,113	0,016	0,126
Directivos	0,021	0,145	0,014	0,115
Técnicos y profesionales	0,121	0,327	0,168	0,374
Técnicos y prof. de apoyo	0,090	0,286	0,163	0,369
Empleados Administrativos	0,039	0,193	0,103	0,304
Trabajadores de los servicios	0,144	0,351	0,299	0,458
Trab. cualificados agricultura	0,028	0,164	0,012	0,108
Trab. cualificados industria	0,304	0,460	0,075	0,263
Operadores de maquinaria	0,123	0,328	0,014	0,119
Trabajadores no cualificados	0,131	0,337	0,153	0,360
Nº. de observaciones		1.632		1.111

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	7,064	1,885	7,095	1,887
<i>Variables independientes</i>				
Afiliación	0,199	0,400	0,144	0,351
Logaritmo del salario/hora	1,862	0,431	1,732	0,455
Cobertura	0,199	0,400	0,144	0,351
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>				
Edad	38,516	11,200	37,222	11,086
Edad ²	1.608,764	908,689	1.508,199	888,491
Antigüedad	9,178	10,684	7,382	8,787
Antigüedad ²	202,427	574,417	131,602	283,671
Sin estudios o menos que primarios	0,037	0,188	0,025	0,157
Estudios primarios	0,192	0,394	0,133	0,340
Estudios secundarios	0,277	0,447	0,226	0,418
Formación profesional 1º grado	0,100	0,300	0,108	0,311
Formación profesional 2º grado	0,103	0,305	0,089	0,284
Bachillerato	0,099	0,299	0,156	0,363
Universitarios grado medio	0,087	0,281	0,137	0,344
Universitarios grado superior	0,086	0,280	0,102	0,302
Doctorado	0,014	0,118	0,016	0,125
Otros estudios	0,007	0,081	0,008	0,089
Soltero	0,367	0,482	0,398	0,488
Casado	0,588	0,492	0,462	0,499
Viudo-Separado-Divorciado	0,045	0,208	0,140	0,347
Hijos dependientes	0,478	0,500	0,490	0,500
<i>Características de los empleos</i>				
Contrato indefinido	0,727	0,446	0,728	0,445
Contrato tiempo completo	0,931	0,253	0,775	0,418
Trabajo rutinario	0,794	0,405	0,872	0,334
Trabajo estresante	0,276	0,447	0,268	0,443
Trabajo peligroso	0,198	0,399	0,063	0,244
Buenas relaciones con dirección	0,615	0,487	0,653	0,476
Opina sobre el trabajo	0,511	0,500	0,554	0,497
<i>Características de la empresa</i>				
Tamaño establecimiento 1	0,021	0,142	0,061	0,239
Tamaño establecimiento 2-9	0,300	0,459	0,310	0,463
Tamaño establecimiento 10-25	0,226	0,418	0,190	0,393
Tamaño establecimiento 26-49	0,108	0,311	0,087	0,282
Tamaño establecimiento 50-99	0,074	0,262	0,090	0,286
Tam. establecimiento 100-249	0,063	0,243	0,063	0,244
Tam. establecimiento 250-499	0,041	0,199	0,020	0,139
Tam. establecimiento 500-999	0,029	0,168	0,026	0,160
Tam. establecimiento >1000	0,077	0,267	0,071	0,258
No conoce tamaño	0,060	0,238	0,081	0,272
<i>Variables de control: región, sector y ocupación</i>				
Andalucía	0,118	0,322	0,095	0,294
Asturias	0,047	0,212	0,054	0,227
Aragón	0,043	0,204	0,033	0,179
Baleares	0,058	0,234	0,062	0,241

Canarias	0,055	0,227	0,054	0,226
Cantabria	0,007	0,081	0,012	0,108
Castilla-La Mancha	0,073	0,261	0,046	0,210
Castilla-León	0,070	0,257	0,038	0,192
Cataluña	0,130	0,336	0,151	0,358
Comunidad Valenciana	0,085	0,279	0,107	0,309
Extremadura	0,034	0,181	0,033	0,179
Galicia	0,043	0,204	0,052	0,221
Madrid	0,087	0,281	0,108	0,311
Murcia	0,055	0,227	0,041	0,198
Navarra	0,042	0,201	0,038	0,192
País Vasco	0,036	0,186	0,048	0,213
La Rioja	0,019	0,136	0,028	0,164
Agricultura	0,058	0,234	0,028	0,164
Industrias extractivas	0,007	0,081	0,001	0,036
Industrias manufactureras	0,180	0,384	0,116	0,320
Producción energía eléctrica	0,014	0,118	0,001	0,036
Construcción	0,203	0,403	0,020	0,139
Comercio	0,127	0,333	0,170	0,376
Hostelería	0,070	0,256	0,118	0,322
Transportes	0,068	0,251	0,042	0,201
Instituciones financieras	0,028	0,166	0,024	0,152
Actividades inmobiliarias	0,061	0,240	0,115	0,319
Administración Pública	0,071	0,258	0,063	0,244
Educación	0,040	0,195	0,083	0,276
Sanidad	0,024	0,152	0,108	0,311
Otros servicios	0,029	0,168	0,044	0,204
Servicio doméstico	0,006	0,075	0,046	0,210
No conoce sector	0,014	0,118	0,020	0,139
Directivos	0,020	0,139	0,008	0,089
Técnicos y profesionales	0,088	0,284	0,137	0,345
Técnicos y prof. de apoyo	0,084	0,277	0,161	0,368
Empleados Administrativos	0,040	0,197	0,095	0,294
Trabajadores de los servicios	0,161	0,368	0,329	0,470
Trab. cualificados agricultura	0,033	0,179	0,013	0,114
Trab. cualificados industria	0,322	0,467	0,073	0,260
Operadores de maquinaria	0,111	0,314	0,015	0,120
Trabajadores no cualificados	0,141	0,348	0,169	0,375
Nº. de observaciones		1.063		757

Tabla A4. Estimaciones MCO de las ecuaciones de afiliación y salarios para usar como instrumentos en la ecuación de satisfacción (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	-0,564	-3,59	0,855	4,20	-0,427	-2,46	1,268	6,29
Cobertura	0,123	5,38	0,033	1,51	0,147	5,20	0,056	2,00
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>								
Edad	0,021	3,68	0,014	2,06	0,008	1,04	0,013	1,70
Edad ²	-0,0002	-3,04	-0,0001	-1,68	-0,00008	-0,79	-0,0001	-1,19
Antigüedad	0,002	0,88	0,009	4,91	0,005	1,40	0,007	2,27
Antigüedad ²	-0,00003	-0,77	-0,0001	-5,70	-0,00005	-0,47	0,00001	0,18
Estudios primarios	0,041	0,76	0,133	2,61	-0,105	-1,16	-0,0003	-0,00
Estudios secundarios	0,066	1,24	0,217	4,15	-0,010	-0,11	0,030	0,32
Formación profesional 1º grado	0,085	1,42	0,249	4,56	0,029	0,30	0,108	1,13
Formación profesional 2º grado	0,076	1,28	0,243	4,56	-0,015	-0,15	0,080	0,84
Bachillerato	0,019	0,32	0,251	4,68	0,021	0,21	0,126	1,31
Universitarios grado medio	-0,001	-0,02	0,370	5,95	-0,010	-0,10	0,230	2,38
Universitarios grado superior	-0,008	-0,13	0,414	6,84	-0,013	-0,13	0,381	3,81
Doctorado	0,076	0,73	0,385	3,81	-0,067	-0,60	0,414	3,37
Otros estudios	0,242	1,57	0,321	4,23	-0,069	-0,48	-0,045	-0,33
Casado	0,020	0,69	0,124	3,65	0,040	1,19	0,025	0,84
Viudo-Separado-Divorciado	-0,003	-0,06	-0,006	-0,12	0,030	0,67	0,032	0,78
Hijos dependientes	-0,009	-0,32	-0,043	-1,73	-0,030	-1,00	-0,015	-0,55
<i>Características de los empleos</i>								
Contrato indefinido	0,047	2,06	0,055	2,35	0,015	0,58	0,072	2,44
Contrato tiempo completo	-0,001	-0,03	-0,034	-0,80	0,010	0,37	-0,082	-2,68
Trabajo rutinario	-0,011	-0,47	-0,008	-0,35	-0,001	-0,04	-0,025	-0,73
Trabajo estresante	0,017	0,77	0,008	0,40	0,009	0,33	-0,020	-0,76
Trabajo peligroso	-0,025	-1,03	0,004	0,14	0,037	0,70	0,063	1,57
Buenas relaciones con dirección	-0,058	-2,75	0,022	1,07	-0,012	-0,50	0,024	0,91
Opina sobre el trabajo	0,006	0,27	0,107	5,45	-0,029	-1,20	0,052	1,82
<i>Características de la empresa</i>								
Tamaño establecimiento 1	-0,117	-1,43	-0,188	-2,62	-0,016	-0,22	-0,241	-3,41
Tamaño establecimiento 2-9	-0,148	-3,27	-0,156	-4,47	-0,036	-0,66	-0,211	-4,05
Tamaño establecimiento 10-25	-0,110	-2,40	-0,129	-3,91	-0,018	-0,33	-0,115	-2,04
Tamaño establecimiento 26-49	-0,141	-2,97	-0,084	-2,14	-0,016	-0,26	-0,127	-2,33
Tamaño establecimiento 50-99	-0,033	-0,62	-0,087	-2,29	0,003	0,04	-0,101	-1,78
Tam. establecimiento 100-249	-0,032	-0,57	-0,095	-2,40	-0,044	-0,72	-0,079	-1,31
Tam. establecimiento 250-499	-0,083	-1,36	0,037	0,71	0,045	0,51	-0,139	-1,93
Tam. establecimiento 500-999	0,119	1,59	-0,032	-0,45	-0,008	-0,10	-0,048	-0,68
No conoce tamaño	-0,151	-2,88	-0,131	-2,75	-0,054	-0,90	-0,058	-0,89
<i>Incluye un conjunto de variables de control para región, sector y ocupación</i>								
R ² Ajustado	0,17		0,37		0,16		0,45	
Nº. de observaciones	1.632				1.111			

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

Tabla A5. Estimaciones MCO de las ecuaciones de afiliación y salarios para usar como instrumentos en la ecuación de satisfacción (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	
	Coeficiente	Estadístico-t	Coeficiente	Estadístico-t	Coeficiente	Estadístico-t	Coeficiente	Estadístico-t
Constante	-0,296	-1,77	0,845	3,33	-0,438	-2,35	1,243	5,34
<i>Variables de capital humano y características del trabajador</i>								
Edad	0,023	3,56	0,019	2,20	0,015	1,99	0,012	1,47
Edad ²	-0,0003	-3,23	-0,0002	-2,08	-0,0002	-2,03	-0,0001	-0,98
Antigüedad	0,005	1,95	0,009	4,12	0,011	2,28	0,003	0,83
Antigüedad ²	-0,00005	-0,78	-0,0001	-4,46	-0,0001	-0,82	0,0002	1,42
Estudios primarios	0,102	2,57	0,134	2,30	0,074	0,83	0,113	1,22
Estudios secundarios	0,092	2,30	0,223	3,56	0,115	1,24	0,112	1,27
Formación profesional 1º grado	0,142	2,79	0,268	4,15	0,162	1,61	0,192	2,07
Formación profesional 2º grado	0,155	3,01	0,253	4,14	0,152	1,45	0,145	1,53
Bachillerato	0,108	2,22	0,234	3,69	0,178	1,78	0,170	1,84
Universitarios grado medio	0,112	2,02	0,345	5,14	0,144	1,42	0,287	3,01
Universitarios grado superior	0,082	1,33	0,383	5,42	0,131	1,16	0,416	4,17
Doctorado	0,134	1,03	0,232	1,51	0,133	1,03	0,429	3,22
Otros estudios	0,346	2,03	0,310	3,88	0,027	0,23	0,025	0,14
Casado	0,020	0,59	0,138	3,17	-0,003	-0,08	-0,006	-0,17
Viudo-Separado-Divorciado	-0,024	-0,46	-0,008	-0,15	0,005	0,10	0,024	0,48
Hijos dependientes	0,003	0,09	-0,061	-2,03	0,028	0,90	-0,006	-0,16
<i>Características de los empleos</i>								
Contrato indefinido	0,053	2,12	0,069	2,53	0,048	1,79	0,088	2,47
Contrato tiempo completo	-0,023	-0,63	-0,036	-0,73	0,040	1,44	-0,076	-2,14
Trabajo rutinario	-0,046	-1,62	-0,028	-0,91	-0,069	-1,64	-0,034	-0,82
Trabajo estresante	0,027	1,09	-0,025	-1,04	0,009	0,30	-0,062	-2,01
Trabajo peligroso	-0,029	-1,01	0,040	1,13	0,012	0,22	0,078	1,40
Buenas relaciones con dirección	-0,037	-1,56	0,014	0,56	-0,024	-0,90	0,003	0,10
Opina sobre el trabajo	0,027	1,17	0,138	5,71	0,065	2,39	0,027	0,79
<i>Características de la empresa</i>								
Tamaño establecimiento 1	-0,429	-5,69	-0,203	-2,43	-0,229	-2,88	-0,269	-2,51
Tamaño establecimiento 2-9	-0,415	-7,28	-0,168	-3,69	-0,201	-2,67	-0,277	-3,06
Tamaño establecimiento 10-25	-0,384	-6,58	-0,145	-3,31	-0,124	-1,62	-0,168	-1,80
Tamaño establecimiento 26-49	-0,383	-6,37	-0,056	-1,11	-0,153	-1,88	-0,185	-2,02
Tamaño establecimiento 50-99	-0,145	-1,94	-0,117	-2,22	-0,127	-1,51	-0,150	-1,57
Tam. establecimiento 100-249	-0,196	-2,54	-0,094	-1,53	-0,063	-0,72	-0,092	-0,90
Tam. establecimiento 250-499	-0,146	-1,67	0,062	1,09	0,147	1,11	-0,123	-1,00
Tam. establecimiento 500-999	0,060	0,62	-0,065	-0,95	-0,005	-0,05	-0,148	-1,25
No conoce tamaño	-0,348	-4,90	-0,152	-2,68	-0,084	-1,01	-0,129	-1,31
<i>Incluye un conjunto de variables de control para región, sector y ocupación</i>								
R ² Ajustado	0,35		0,38		0,26		0,48	
Nº. de observaciones	1.063				757			

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)

