

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Cuadernos

52 – SEPTIEMBRE - 2024

La influencia de la precariedad laboral sobre la percepción de la Negociación Colectiva



WWW.1MAYO.CCOO.ES

LA INFLUENCIA DE LA PRECARIEDAD LABORAL SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Autora:

Natalia Esteban Leney

Coordinación:

Jesús Cruces Aguilera

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN CUADERNOS, NÚM: 52
ISSN: 1989-5372

© Madrid, SEPTIEMBRE 2024

La influencia de la precariedad laboral sobre la percepción de la Negociación Colectiva

Natalia Esteban Leney

El presente trabajo ha sido realizado durante las prácticas curriculares del Máster en Estudios Avanzados de Trabajo y Empleo de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), que se regulan bajo un convenio de colaboración con la Fundación 1º de Mayo y la citada universidad. Dichas prácticas curriculares fueron realizadas durante los meses de febrero a mayo de 2024.

Índice

<u>INTRODUCCIÓN</u>	5
<u>1. CONCEPTOS EMPLEADOS: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PRECARIEDAD LABORAL</u>	5
<u>2. EL ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</u>	7
<u>3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS RELACIONES LABORALES DE EMPLEO EN EL ESTADO ESPAÑOL</u>	9
<u>4. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO</u>	11
<u>5. METODOLOGÍA</u>	12
<u>6. ANÁLISIS DE RESULTADOS</u>	15
<u>7. CONCLUSIONES</u>	16
<u>8. BIBLIOGRAFÍA</u>	18

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este estudio es continuar profundizando en el análisis realizado por Rueda-López. R, *et al.* (2023) en *La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo*, atendiendo a la cuestión concreta de la influencia que tienen las condiciones laborales -y, en particular, la precariedad laboral- sobre la percepción de los y las trabajadoras sobre la Negociación Colectiva, con el propósito de profundizar en la exploración de la relación entre la precariedad laboral y la percepción de la negociación colectiva. La pregunta que pretende responder el presente estudio es **qué dimensiones e indicadores de la precariedad laboral afectan más significativamente sobre la percepción que tienen las personas trabajadoras sobre los acuerdos y procesos de Negociación Colectiva**, tratándose así de una exploración específica de la investigación de Rueda-López. R, *et al.* (2023).

Para ello, en primer lugar, se desarrollan brevemente los conceptos fundamentales empleados en el presente estudio -la negociación colectiva y la precariedad laboral- para seguidamente realizar una breve revisión literaria acerca del estudio y abordaje de la percepción de los y las trabajadoras sobre los procesos y acuerdos de Negociación Colectiva, prestando especial atención a los resultados de la investigación de Rueda- López. R, *et al.* (2023) en tanto que exploración más avanzada hasta el momento presente.

Seguidamente, se realiza un recorrido sintético sobre el contexto histórico-social en el cual se inscriben las relaciones laborales de empleo y la precariedad laboral, así como la valoración de la negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras en el Estado español, poniendo este último elemento en relación con la crisis de representatividad que estalla tras la crisis de 2008, y la valoración de los sindicatos. Ello se realiza con el propósito de proporcionar un marco de comprensión y profundización de análisis del objeto de estudio.

Finalmente, para el análisis del objeto de estudio, este estudio exploratorio dispone de los datos recogidos en la encuesta de la investigación de Rueda-López. R, *et al.* (2023): *La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo*, cuyo uso y explotación para el presente estudio ha sido aprobado por la Fundación 1º de Mayo. Igualmente, el presente estudio hace uso de los índices y variables construidas por Rueda- López. R, *et al.* (2023).

1. CONCEPTOS EMPLEADOS: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PRECARIEDAD LABORAL

Antes de adentrarnos en los objetivos concretos de la investigación conviene apuntar a los conceptos de los que parte. Estos son la negociación colectiva -y el conflicto laboral como preámbulo de la misma-, la precariedad laboral, así como la percepción de los y las trabajadoras acerca de los procesos y acuerdos de negociación colectiva.

Para abordar el concepto de negociación colectiva¹, parto de que el conflicto estructural de clases es inherente a las sociedades capitalistas. Puesto que empresarios y trabajadores tienen intereses antagónicos -los trabajadores, disminuir su tasa de explotación; los empresarios, extraer mayor plusvalor-, el conflicto laboral surge como resultado de la movilización de recursos por ambas partes en aras de salvaguardar sus respectivos intereses (Hyman; 1981: 206). Así, la NC emerge y se desarrolla a lo largo del siglo XX -generalizándose a finales de la década de los 30 (J. Dal Maso, 2017: 66; Varela, 2013: 18)- en el marco del desarrollo de la sociedad de entreguerras y, sobre todo, con la posguerra en Europa y la política de masas, siendo el resultado más avanzado del proceso de estatización de los sindicatos, esto es de su integración al Estado burgués (o del desarrollo del Estado integral en términos gramscianos) a través de una combinación de concesiones y represión (J. Dal Maso, 2017: 65). El resultado concreto, en palabras de Hyman (1981: 211), es el siguiente: “mientras las *causas* del conflicto son intrínsecas a la estructura de las relaciones sociales y económicas, su *expresión* aparece contenida en una red de instituciones y procedimientos”.

La NC se trata por tanto de un instrumento legal de institucionalización del conflicto laboral que permite a los sindicatos y a las patronales encauzar y resolver de manera regulada el conflicto estructural de clases en el marco de la organización social y productiva capitalista (González y Luque, 2014: 81), de forma que “los sindicatos pretenden cada vez más lograr sus objetivos por vías fundamentalmente no reñidas con los objetivos e intereses de las empresas: la relación entre las dos partes llega a ser de cooperación antagónica” (Hyman; 1981: 211). Las empresas y los sindicatos -aquellos que ejercen como representación formal y legal de los y las trabajadoras- pactan las condiciones laborales estas y estas. De esta manera, se *presupone* que “el conflicto, una vez ordenado institucionalmente a través de instrumentos de expresión del descontento como la huelga, no introduce riesgos de ruptura ni implica un cuestionamiento de la construcción consensuada de políticas públicas” (Pizzorno, 1978; en González y Luque, 2014: 82). No obstante, cabe apuntar a dos cuestiones. En primer lugar, la huelga productiva es una de las herramientas fundamentales de la lucha entre clases, aunque no la única, en el marco de la organización social capitalista. Por otro lado, la reglamentación legal del conflicto, lejos de determinar el conflicto entre clases, es una forma de encauzarlo que, sin embargo, no agota todas las formas en las que el conflicto se puede expresar, de manera que en determinados momentos de desarrollo de la lucha puede impugnar, desafiar o no encauzarse por esos límites legales.

En este sentido, distintos autores apuntan a que esta capacidad de encauzamiento del conflicto capital-trabajo se fundamenta en la complementación entre la coerción y la construcción de consenso, o *hegemonía acorazada de coerción* en términos gramscianos. Esto es, por un lado, la ineludible capacidad coercitiva del Estado a través de la legalidad y el monopolio de la violencia y, por otro lado, la capacidad del Estado de construir consenso -hegemonía- a través de procesos de integración e institucionalización de organismos de la sociedad civil² como los partidos, los diarios y los sindicatos. En concreto, la negociación colectiva y las negociaciones tripartitas tienen la “*capacidad para producir consenso* en torno a las iniciativas de reforma sobre políticas de rentas, mercado de trabajo y bienestar y vinculándose a esta su supervivencia como sistema de

¹ En adelante “NC”.

² Para Gramsci el término “sociedad civil” se refiere a un conjunto de prácticas e instituciones “privadas” (diarios, partidos, clubes, sindicatos, Iglesias) que organizan la hegemonía de la clase dominante, y a su vez se encuentran en estrecha relación con el Estado, (J. Dal Maso, 2017: 67).

determinación política” (Miguélez, 1984; Schmitter, 1994; Baccaro, 2003; en González y Luque, 2014: 83).

No obstante, cabe matizar que cuando hablamos de la NC como herramienta de encauzamiento del conflicto laboral y agregamos que parte de este proceso lo compone la construcción de consenso en torno al mismo, no se trata de un proceso exento de contradicciones. Hay múltiples elementos, específicos de la coyuntura histórica, y el propio desarrollo de la lucha de clases, que influyen sobre y disputan esta “construcción de consenso”. Además, cabe también distinguir entre *percepción sobre la negociación colectiva* como forma resolutoria del conflicto capital-trabajo en el marco de la organización social capitalista, de la *percepción sobre los procesos y acuerdos alcanzados con la NC*³. Ello se refiere a qué forma específica toma, que, en última instancia, refiere a la percepción sobre los resultados en materia de condiciones y derechos laborales y los procesos negociadores concretos que llevan resultan en estos.

Así, la percepción de los trabajadores acerca de los acuerdos y procesos de la NC se trata de una cuestión muy poco estudiada, como bien plantean Rueda-López, R, *et al.* (2023). En este sentido, este estudio exploratorio parte de que las condiciones y derechos laborales de los y las trabajadoras afectan a su percepción acerca la negociación colectiva, en tanto que sus condiciones laborales son resultado de la misma. De ahí que abordemos la relación entre la precariedad laboral y las distintas dimensiones de esta, con la percepción de los trabajadores sobre la NC.

En cuanto a la precariedad, se trata, por lo general, de un concepto amplio que se emplea para referir a múltiples dimensiones: objetivas y subjetivas, jurídicas, económicas y sociológicas. En este estudio nos referiremos a la precariedad en lo que respecta a las condiciones laborales y derechos laborales, esto es al control que se tiene “sobre las condiciones de trabajo y la protección e inseguridad en el empleo, insuficiente remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y debilitamiento de la protección social” (Cano, 1999; en Rueda-López, R, *et al.*, 2023: 16). En particular y en lo que respecta a la medición de la precariedad en este estudio, emplearemos el índice de medición construido en la investigación de Rueda-López, R, *et al.* (2023) desarrollado más abajo en el apartado de metodología.

2. EL ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Investigaciones como la de Babalola e Ishola (2017) abordan este tema poniéndolo en relación con el desempeño laboral de los y las trabajadoras. Concluyen que, en efecto, involucrar a los trabajadores en procesos de negociación colectiva tiende a ayudar a mejorar “su actitud” con respecto al trabajo, y por ende su desempeño. Sin embargo, señalan que los resultados de la investigación vienen limitados por el hecho de que la muestra corresponde a trabajadores de institutos de investigación. Pekkarinen, J., y Alho, K. E. O. (2005) aborda no sólo la percepción de los trabajadores, sino también la de los empresarios, y afirman que para los y las trabajadoras la seguridad salarial es un elemento de peso en lo que respecta a su percepción de los procesos y acuerdos, mientras que para los empresarios es la “flexibilidad salarial”. En este sentido son varias

³ No obstante, en aras de sintetizar, en adelante también empleamos la expresión *percepción sobre la NC*.

las investigaciones que apuntan a que determinadas dimensiones de la precariedad laboral pueden ser elementos de influencia sobre la percepción de los y las trabajadoras acerca de la NC. Esto es -a grandes rasgos, y siguiendo la concepción de precariedad laboral empleada en Rueda-López. R, *et al.* (2023)- a peores condiciones laborales, de puesto de trabajo y derechos laborales, peor percepción de la negociación colectiva.

Entre las pocas investigaciones que abordan la cuestión de la percepción acerca de acuerdos y procesos de negociación colectiva, son muchas las que consideran elementos de peso su relación con la percepción o valoración de los sindicatos que forman parte de los procesos de negociación. Así, investigaciones como Bryson y Wilkson (2002), Rueda-López. R, *et al.* (2023), Fiorito *et al.* (1988) y Jarley *et al.* (1990) hacen alusión a ellos como una dimensión fundamental de la negociación colectiva. De esta manera, la percepción que tienen los y las trabajadoras acerca de la representación sindical, como una dimensión fundamental de la percepción sobre la NC ha sido un tema más abordado tanto en el marco de medir la percepción de la NC de conjunto, como atendiendo a la cuestión de manera aislada. No obstante, la cantidad de estudios que abordan esta la legitimidad social de los sindicatos sigue siendo limitada.

Bryson y Wilkson (2002) atienden a las percepciones que tienen los trabajadores sobre la capacidad de influencia y efectividad de los sindicatos, en relación con su rendimiento. Señala factores que pueden influenciar sobre la misma, poniendo especial atención a la percepción que tienen los y las trabajadoras sobre la influencia y eficacia de los sindicatos. Por otro lado, autores como Jarley *et al.* (1990) atienden a la satisfacción de los trabajadores con la negociación colectiva y, en concreto, cómo afectan a la evaluación de los y las trabajadoras acerca del sindicato los beneficios alcanzados en los acuerdos.

Finalmente, la investigación de Rueda-López. R, *et al.* (2023) estudia la influencia de los procesos de negociación colectiva en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, y en particular, mide la percepción de las personas asalariadas acerca de los mismos. Así, estos investigadores e investigadoras emplean un índice⁴ inspirado en Fiorito *et al.* (1988), Jarley *et al.* (1990) y Bryson y Wikinson (2002) que contiene, por un lado, indicadores que apuntan a la percepción de los trabajadores en lo que respecta a la eficacia de la negociación en la mejora de sus condiciones laborales. En concreto atiende a la posibilidad de mejoras salariales, de mejoras de condiciones laborales, seguridad e higiene del trabajo, a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por otro lado, al índice lo componen indicadores sobre la percepción de los trabajadores en lo que respecta a los sindicatos y la percepción acerca de su papel en los acuerdos y procesos de negociación. Así, apunta a medir la percepción de los y las trabajadoras sobre su transparencia y su promoción de la participación y escucha, así como la integración de sus propuestas en la negociación.

La investigación concluye los siguientes resultados significativos. En primer lugar, las mujeres valoran de manera más positiva a los sindicatos en lo que tiene que ver con la participación y escucha, enmarcado a su vez -aunque no de manera significativa- en una peor puntuación a los sindicatos de conjunto (Rueda-López. R, *et al.*, 2023: 34). Es decir que, del conjunto del índice de percepción de negociación colectiva, los indicadores que se refieren a los sindicatos tienen una peor valoración. A su vez, la valoración de estos es mejor en aquellos centros de trabajo donde

⁴ Este estudio también empleará este índice, concretado en el apartado 3 sobre metodología.

existe una sección sindical (Rueda-López. R, *et al.*, 2023: 42). En lo que respecta a la edad, el índice de percepción de las personas trabajadoras entre los 35 y los 44 años indica una peor percepción (Rueda-López. R, *et al.*, 2023: 38). Por último, cabe destacar de Rueda-López. R, *et al.*, (2023) el resultado de la correlación entre el índice de percepción de negociación colectiva con el índice de precariedad laboral: **a menor precariedad sufrida por los trabajadores, mayor es su aceptación de la NC** (Rueda-López. R, *et al.*, 2023: 76).

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS RELACIONES LABORALES DE EMPLEO EN EL ESTADO ESPAÑOL

Dado el peso de la dimensión de la valoración acerca de los sindicatos en el marco de la valoración de la NC de conjunto, es conveniente apuntar a algunas claves del contexto histórico-social en relación con la percepción de los y las trabajadoras sobre los sindicatos y la representatividad sindical en el Estado español en el último ciclo político, con el fin de inscribir el estudio en el contexto sociopolítico actual.

Con el estallido de la crisis de 2008 se abre un periodo de medidas de austeridad, “que condujeron primero a recortes radicales en el gasto público y el empleo público, y luego a cambios más sistemáticos en el sistema de relaciones laborales.” (Bernaciak, Gumbell-McCormic y Hyman, 2015: 15), y con ello el declive del triunfalismo neoliberal. Estos cambios en la estructura de las relaciones laborales se concretan primero en la reforma laboral del PSOE, y en 2010, y en 2012 con la reforma laboral del PP, que trae consigo un aumento significativo de la precariedad.

Como consecuencia de la crisis económica se abre una situación de crisis orgánica -esto es en términos gramscianos una crisis de representación política de los partidos e instituciones tradicionales, entre representantes y representados- que terminaría cristalizando en el Estado español en el movimiento de masas denominado 15M. Así, a la crisis de representatividad de los partidos políticos tradicionales (PSOE y PP) le acompaña una pérdida de legitimidad pública de los sindicatos (Begega, Rodríguez y Cueto, 2018: 209). En este marco, mientras los convenios colectivos se mantienen, las prácticas corporativistas y las dinámicas de pacto social atraviesan un periodo atípico si se compara con la última década, pues se rompen las relaciones tripartitas: “Tras un periodo de relativa estabilidad que abarca más de una década, los sindicatos vuelven a explorar el conflicto laboral en su doble dimensión económica y política tras la irrupción de la crisis económica en 2008, en un contexto de progresiva ralentización de la producción de pactos sociales.” (González y Luque, 2014: 89).

De esta manera, en un contexto de recrudescimiento de dificultades económicas y del malestar social, así como la aprobación unilateral de dos reformas laborales -el PSOE en 2010 y el PP en 2012-, en septiembre de 2010 convocan CCOO y UGT una primera huelga general al gobierno del PSOE contra la reforma laboral unilateral, seguida de las huelgas en marzo de 2012 contra la reforma laboral del PP -que no sólo introduce cambios en la prioridad aplicativa del convenio empresarial sobre el sectorial, sino que además facilita la modificación sustancial de las condiciones laborales en el marco del convenio por parte del empresario- y una última huelga general en noviembre de 2012 contra el ajuste y la consolidación fiscal. El seguimiento de las huelgas fue bajo, con un 14%, 23,4% y 21% respectivamente, resultando en que “ninguna de ellas

resultó efectiva para alterar la agenda del gobierno o forzar una reactivación del diálogo social tripartito” (González y Luque, 2014: 96) en lo que respecta a la aprobación de las reformas laborales y el ajuste. No obstante, las movilizaciones convocadas por los sindicatos contaron con una afluencia significativa. Tras la crisis de la pandemia de Covid-19, con el gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos, el diálogo social -las relaciones bipartitas y tripartitas- experimenta un impulso, en el cual las organizaciones sindicales juegan un papel fundamental (Cruces y de la Fuente, 2023: 35).

A pesar del periodo de ruptura coyuntural del diálogo social -de las relaciones tripartitas- en el marco de la crisis orgánica y políticas de austeridad, la negociación colectiva se mantiene robusta (Bernaciak, Gumbell-McCormic y Hyman, 2015: 35), produciéndose un incremento de tasa de cobertura de la negociación colectiva, que pasa de un 80,1% en 2018 a un 91,8% en 2023 (Ministerio de Trabajo, 2024). Por otro lado, entre 2018 y 2023 el número de convenios firmados en el Estado español se reduce tan solo en 424, mientras que la variación salarial media pactada oscila en la última década: se incrementa en 2,24% en 2019 con respecto a una variación de 1,72 en 2018, disminuye en 2021 al incremento de un 1´44%, vuelve a aumentar a un 3,01% en 2022 (Ministerio de Trabajo, 2024), aunque manteniéndose significativamente por debajo de la tasa de crecimiento de inflación anual total de un 8,39% (y un 11,64% en alimentos) (OCDE, 2023) consolidando en los hechos una rebaja del poder adquisitivo de los y las trabajadoras. Mientras, los beneficios empresariales se disparaban.

En este periodo y bajo este marco “la valoración de la política institucional ha experimentado un deterioro significativo a lo largo de los años de la crisis económica en España. A partir de 2008, el grado de satisfacción de los ciudadanos con el funcionamiento de la democracia y la estima pública de las instituciones que componen el sistema político español han sido objeto de un importante desgaste” (Begega, Rodríguez y Cueto, 2018: 196) como consecuencia de una percepción negativa de su capacidad de respuesta a la crisis (Ibidem). Y aunque la valoración pública de los sindicatos mejora en los años de 2014 y 2015, la confianza en estos no llega a alcanzar los niveles previos a la crisis. Así lo indica la investigación de Begega, Rodríguez y Cueto (2018: 209). No obstante, cabe apuntar que el último estudio del CIS acerca de los sindicatos se remonta a los años 80.

En este marco, la confianza en las instituciones políticas y sindicales se vio afectada negativamente. Estos procesos enmarcan necesariamente la percepción de los y las trabajadoras acerca de los acuerdos y procesos de NC, en tanto que apuntan a una de sus dimensiones fundamentales (la percepción de los sindicatos), y en tanto que guardan una relación con las condiciones laborales y de derechos laborales de la clase trabajadora.

Desde mediados de los años 80, actores políticos y económicos han hecho campaña por instalar la idea de que el desempleo en el Estado español se debe a un sistema de empleo altamente rígido caracterizado por la alta protección del asalariado, cuya consecuencia era desalentar a las empresas a contratar, resultando en un obstáculo al crecimiento del empleo (Pinto, F. y R. Muñoz de Bustillo, 2017). Esta perspectiva será la que justificará la reforma laboral de Felipe González en 1984, que flexibilizó el uso de los contratos temporales y se enmarca en la ofensiva neoliberal, “que combinó la exaltación del individuo y su realización en el consumo con el aumento de la explotación, degradación social de la mayoría de la clase trabajadora, la desocupación y la pobreza” (E. Albamonte y M. Maiello, 2023). A esta reforma laboral le seguirían otras políticas

laborales “flexibilizadoras” (precarizadoras) resultado en una sucesiva segmentación de condiciones de mercado. P. Varela (2013) plantea que “la división entre “trabajadores” y “pobres” no se limita únicamente a la distinción entre trabajadores ocupados y desempleados, sino que principalmente se manifiesta como una división dentro de la propia categoría de asalariados, e incluso entre los trabajadores formalmente registrados. Esta división se entiende como una brecha interna que refleja diferencias significativas en términos de estabilidad laboral, condiciones de trabajo y acceso a derechos sociales”.

De conjunto, la precarización del empleo cristaliza en diferentes formas contractuales: el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y la propagación de los falsos autónomos, y actualmente el empleo precario afecta a un 40% de los y las trabajadoras del Estado español (Pinto, F. y R. Muñoz de Bustillo, 2017). Aquí cabe matizar que, aunque la temporalidad se haya visto reducida por la creación de la forma contractual del “fijo-discontinuo” con la reforma laboral de 2021, las demás formas contractuales precarias se mantienen, así como el abaratamiento del despido. Si bien estaría pendiente una investigación exhaustiva al respecto, en los procesos de reforma laboral anteriores todos los cambios destinados a “mejorar las condiciones de trabajo” creando condiciones laborales más flexibles no han resuelto los problemas de temporalidad, sino que los han extendido. Cabe pensar que el contrato fijo-discontinuo, si bien ha podido reducir los contratos temporales, si se mira al conjunto del mercado laboral, tal vez pueda estar flexibilizando las formas de empleo más estables. Esto es lo que algunos investigadores han denominado la “desestabilización de los estables”; un proceso que, aunque estadísticamente pueda conducir al efecto de que parezca que se extiendan los trabajadores estables, en realidad está lejos de la eliminación de la temporalidad, la precariedad y los bajos salarios, al mismo tiempo que la distinción entre los contratos temporales y los contratos indefinidos queda más diluida.

4. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Hasta aquí hemos abordado los conceptos fundamentales para este estudio (negociación colectiva y conflictividad laboral, y precariedad laboral), hemos realizado una breve revisión literaria acerca del estudio y la medición de la percepción que tienen los y las trabajadoras sobre la negociación colectiva, así como hemos abordado el contexto y la estructura de relaciones laborales en la que se inscribe la percepción de los y las trabajadoras sobre la misma, atendiendo a la particularidad e influencia de la legitimidad o valoración de los sindicatos.

Mientras la negociación colectiva se mantiene robusta incrementando en cobertura y manteniéndose en número de acuerdos negociados, el diálogo social experimenta un especial impulso tras la crisis de la pandemia de Covid-19, la valoración de los sindicatos no recupera la legitimidad alcanzada previa a la crisis de 2008. A la par que el poder adquisitivo de los trabajadores se ve mermado por aumentos salariales insuficientes frente a la inflación en 2022 mientras los márgenes empresariales experimentan un aumento significativo, las formas precarias de empleo, es decir la temporalidad, la parcialidad y los “falsos autónomos” -caracterizadas por insuficiencia y volatilidad salarial- se mantienen en una tasa elevada en el Estado español. Ambos procesos, aquellos relacionados con las condiciones materiales y laborales de la clase trabajadora, así como con el alcance de la NC de y legitimidad de los sindicatos que toman parte

en los acuerdos, son cruciales para la percepción de los trabajadores acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva de conjunto.

En anteriores investigaciones -como desarrollo en los apartados 1.2. y 1.3.- se ha abordado la relación entre las condiciones laborales y la precariedad laboral que sufren los y las trabajadoras, con su percepción acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva. Sin embargo, no se ha indagado en la influencia que puedan tener sobre la percepción de la NC distintas dimensiones de la precariedad laboral, como pueden ser la inseguridad salarial, la inseguridad en la relación contractual, o la temporalidad. En este modesto análisis, nos proponemos atender a cómo influyen diferentes dimensiones e indicadores de la precariedad laboral experimentada por trabajadores y trabajadoras, sobre la percepción de la NC.

En este estudio queremos seguir profundizando en el análisis realizado por Rueda-López. R, *et al.* (2023) en *La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo*, atendiendo a la cuestión concreta de la influencia que tienen condiciones laborales y, en particular, la precariedad laboral sobre la percepción de los y las trabajadoras sobre la NC, con el propósito de profundizar en la relación entre la precariedad y la percepción de la negociación colectiva. La pregunta que pretende responder el presente estudio es **qué dimensiones e indicadores de la precariedad laboral afectan más significativamente sobre la percepción que tienen las personas trabajadoras acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva**, tratándose así de una exploración específica de la investigación de Rueda-López. R, *et al.* (2023).

Para ello, dispongo de los datos recogidos en la encuesta de dicha investigación. Su uso y explotación para el presente estudio ha sido aprobado por la Fundación 1º de Mayo, copropietaria de la base de datos y de la investigación realizada, junto con la Universidad de León y la Universidad de Córdoba. Igualmente, el presente estudio hace uso de los índices y variables construidas por Rueda-López. R, *et al.* (2023) y desarrolladas en el siguiente apartado: el Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva y las variables que componen el Índice de Precariedad Laboral.

5. METODOLOGÍA

Para la exploración acerca de qué dimensiones e indicadores de la precariedad laboral afectan más significativamente sobre la percepción que las personas trabajadoras tienen sobre de los acuerdos y procesos de negociación colectiva, empleo los datos recogidos por la Encuesta online construida y realizada por Rueda-López. R, *et al.* (2023) a la población asalariada que reside en el Estado español. La muestra de la encuesta es de 1.600 personas, con el empleo de cuotas⁵ por género, región geográfica y edad, nivel educativo. El nivel de confianza es del 95%, con una variabilidad máxima y un supuesto de muestreo aleatorio simple con un margen de error es de $\pm 2.45\%$ (Rueda-López. R, *et al.* (2023: 19). La recogida de datos consta del límite de que tan sólo un 2,3% de las personas encuestadas son de nacionalidad no española.

⁵ El diseño de las cuotas se fundamenta en los datos de las Encuestas de Población Activa realizadas por el Instituto Nacional de Estadística en 2021.

Para la medición de la percepción que tienen los trabajadores acerca de los acuerdos y procesos de la NC, en este estudio se emplea también el índice de medición elaborado por Rueda-López, R, *et al.* (2023) compuesto por indicadores que atienden por un lado a la percepción acerca de la eficacia negociadora en relación con la mejora de las condiciones laborales y, por otro lado, a indicadores relacionados con la valoración de los sindicatos. Así, el primer aspecto lo miden mediante los indicadores que atienden a 1) la posibilidad de mejoras salariales, 2) de mejorar las condiciones laborales, 3) de la seguridad e higiene del trabajo, 4) de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y 5) hace posible que la dirección de la empresa mejore el trabajo. El segundo aspecto es medido a través de indicadores que atienden a si 1) los sindicatos mantienen informadas a las personas trabajadoras sobre los asuntos relacionados con la negociación colectiva, 2) animan a las personas trabajadoras a participar y expresar sus opiniones para mejorar los convenios colectivos y 3) están disponibles para escuchar sugerencias y propuestas de las personas trabajadoras para ser incluidas en los convenios colectivos.

Tabla 1.1. Indicadores para medir la percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva extraída de Rueda-López, R, *et al.* (2023: 32):

- Hace posible obtener mejores salarios para las personas trabajadoras.
- Hace posible obtener mejores condiciones laborales para las personas trabajadoras como días de descanso, mejores horarios, complementos salariales, ...
- Hace posible que la dirección de la empresa mejore el trabajo.
- Mejora la seguridad e higiene en el trabajo.
- Mejora la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Los sindicatos mantienen informados a las personas trabajadoras sobre los asuntos relacionados con la negociación colectiva.
- Los sindicatos animan a las personas trabajadoras a participar y expresar sus opiniones para mejorar los convenios colectivos.
- Los sindicatos están disponibles para escuchar las sugerencias y propuestas de las personas trabajadoras para ser incluidas en los convenios colectivos.

Fuente: Fiorito *et al.* (1988), Jarley *et al.* (1990) y Bryson y Wilkinson (2002); en Rueda-López, R, *et al.* (2023: 32).

En cuanto a la medición de la precariedad laboral y las distintas dimensiones de la misma que puedan influir sobre la percepción de la NC, este estudio atiende también a los indicadores de precariedad laboral empleados por Rueda-López, R, *et al.* (2023: 48), aunque en lo que respecta a la dimensión de agrupación de derechos laborales y condiciones del puesto de trabajo, tan solo hacemos uso de los indicadores que se refieren a la falta de derechos y protección. Estos son 1) la falta de sindicación, 2)

la pérdida de poder negociador, 3) la falta de apoyo regulatorio o falta de derechos en el lugar de trabajo y 4) la incapacidad para ejercer los derechos. En cuanto a la dimensión grupal de indicadores que refieren a las condiciones laborales, empleamos todos los indicadores. A continuación, la *Tabla 1* refleja los indicadores -junto con los reactivos empleados en la encuesta- que emplea este estudio.

Tabla 1. Indicadores de precariedad laboral

Dimensión de agrupación	Dimensión Simple	Indicador	Reactivo	
Condiciones laborales	Inseguridad laboral	Inseguridad en la relación contractual	Mi contrato de trabajo me asegura mis condiciones laborales	
		Temporalidad contractual	Mi contrato de trabajo me ofrece seguridad para mantener mi empleo.	
		Subempleo contractual	Me gustaría que mi contrato de trabajo figurase más horas o días de trabajo	
		Multiplicidad de trabajo/sectores	Cambio habitualmente de ocupación laboral	
		Inseguridad en el mantenimiento de la categoría profesional	En el próximo año es posible que pierda mi categoría profesional actual	
		Riesgo de perder el empleo en el próximo año	Puedo perder mi empleo en el próximo año	
		Riesgos de reducción del tiempo de trabajo en los próximos 6 meses	En los próximos seis meses, puede que me obliguen a reducir mi jornada de trabajo	
		Riesgo de reestructuración productiva	Mi empresa va a despedir personas en los próximos seis meses	
		Insuficiencia de ingresos	Nivel de ingresos y capacidad para cubrir las necesidades básicas	Mi salario me permite cubrir mis necesidades básicas y las de mi familia
			Volatilidad de ingresos	Mi salario es estable
Derechos laborales y condiciones del puesto de trabajo	Falta de derechos y protección.	Falta de sindicación	Puedo afiliarme a un sindicato sin temor a represalias	
		Pérdida de poder negociador	Mis condiciones laborales me son impuestas, sin que pueda negociarlas	
		Falta de apoyo regulatorio / derechos en el lugar de trabajo	En bastantes ocasiones acepto cosas en mi trabajo, aunque sé que no son legales o reglamentarias	
		Incapacidad para ejercer los derechos	En mi trabajo se respetan los derechos laborales	

Fuente: *Tabla de Indicadores Precariedad Laboral de Rueda-López, R, et al. (2023: 48).*

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En lo que respecta a las condiciones laborales (a su vez compuesta por las dimensiones de inseguridad laboral e insuficiencia de ingresos), hemos empleado un modelo que cuenta con las variables indicadoras de inseguridad en la relación contractual (cuyo reactivo es “mi contrato de trabajo me asegura mis condiciones laborales”), nivel de ingresos y capacidad para cubrir las necesidades básicas (“Mi salario me permite cubrir mis necesidades básicas y las de mi familia”), indicador de volatilidad de ingresos (“Mi salario es estable”), y el indicador del riesgo de perder el empleo en el próximo año (“Puedo mantener mi empleo el próximo año”). La variable sexo también se ha tenido en cuenta, pero no ha resultado significativa.

El análisis de los resultados concluyen que las cuestiones correspondientes a la precariedad en la esfera de las condiciones laborales **afectan a la percepción de los y las trabajadoras sobre los acuerdos y procesos de NC la inseguridad en la relación contractual** (enmarcada en una inseguridad laboral de conjunto en tanto que el contrato no asegura las condiciones laborales), **la volatilidad de los ingresos y el nivel de ingresos y la capacidad para cubrir las necesidades básicas** (ambas apuntan a una insuficiencia de ingresos), y por último **el riesgo de perder el empleo en el próximo año** (que apunta de nuevo a una inseguridad laboral). Todos estos elementos afectan de manera significativa al Índice de Aceptación de la Negociación Colectiva: a mayor precariedad laboral en cada uno de estos aspectos, peor valoración de los acuerdos y procesos.

La inseguridad de la relación contractual -que el contrato no asegure las condiciones laborales firmadas- se enmarca en una brecha de control en el cumplimiento de la regulación planteada por Pinto, F. y R. Muñoz de Bustillo (2017). Por otro lado, el riesgo de perder el trabajo como otro de los elementos de peso se enmarca en la alta presencia del empleo temporal en el mercado laboral del Estado español, como la principal representante del empleo en el Estado (ibidem). Esta condición está, a su vez, íntimamente ligada con la incertidumbre en lo que respecta a la continuidad de los ingresos, también significativa en el estudio, así como a los salarios bajos: los salarios de los trabajadores temporales o aquellos que trabajan a jornada parcial son significativamente más bajos que los de los trabajadores indefinidos (ibidem).

Por cada punto que aumenta el indicador de inseguridad en la relación contractual, el índice de aceptación de la Negociación Colectiva incrementa en un 0,05. Por cada punto que aumenta el indicador del nivel de ingresos y capacidad para cubrir las necesidades básicas, influencia en un 0,023 sobre la aceptación de la NC. Por cada punto que aumenta el indicador volatilidad de ingresos, el índice de aceptación de la NC incrementa en un 0,032. Por último, por cada punto que aumenta el indicador del riesgo de perder el empleo en el próximo año, el índice de aceptación de la NC incrementa en un 0,024.

En cuanto a la fuerza de influencia de cada una de estas variables, la variable indicadora de inseguridad en la relación contractual es la más influyente, seguida del indicador de volatilidad de ingresos. El indicador del nivel de ingresos y capacidad para cubrir las necesidades básicas es el tercero más influyente, mientras que el menos influyente del modelo es el indicador del riesgo de perder el empleo en el próximo año. En cuanto a la significatividad estadística de cada variable, **todas las variables del modelo influyen de manera estadísticamente significativa** sobre el índice de Aceptación de la Negociación Colectiva.

Finalmente, en lo que respecta al intervalo de confianza de 95,0% para B, por cada punto que aumenta el indicador de inseguridad en la relación contractual, con un 95% de confianza, en la aceptación de la NC aumentará entre un 0,031 y 0,069. Por cada punto que aumente el indicador de nivel de ingresos y capacidad para cubrir las necesidades básicas, con un 95% de confianza, en la aceptación de la NC aumentará entre un 0,008 y 0,039. Por cada punto que aumente el indicador de volatilidad de ingresos, con un 95% de confianza, en la aceptación de la NC aumentará entre un 0,012 y 0,051. Por último, por cada punto que aumente el indicador de volatilidad de ingresos, con un 95% de confianza, en la aceptación de la NC aumentará entre un 0,008 y 0,039.

Por otro lado, para el análisis de la precariedad, atendemos a la dimensión de la falta de derechos y protección en la precariedad y cómo esta se relaciona con la valoración y aceptación de los acuerdos y procesos de negociación colectiva. Para ello empleamos un modelo compuesto por el indicador de incapacidad para ejercer los derechos (cuyo reactivo es “en mi trabajo se respetan los derechos laborales”) y el indicador de falta de sindicación (“puedo afiliarme a un sindicato sin temor a represalias”). La variable sexo también se ha tenido en cuenta, pero al igual que en el análisis de la dimensión de condiciones laborales, no ha resultado significativa.

El análisis de los resultados permite constatar que las cuestiones correspondientes a la falta de derechos como marcador de la precariedad laboral, esto es **la incapacidad para ejercer los derechos laborales y la falta de sindicación** (no poder afiliarse sin temor a represalias), **tienen influencia sobre la percepción de los trabajadores acerca de los procesos y acuerdos de NC** que determinan su experiencia laboral, sus condiciones laborales y el ejercicio de sus derechos laborales.

Por cada punto que aumenta el indicador de incapacidad para ejercer los derechos, el índice de aceptación de la Negociación Colectiva incrementa en un 0,062. Por otro lado, por cada punto que aumenta el indicador de falta de sindicación, influencia en un 0,046 sobre la aceptación de la NC.

En cuanto a la fuerza de influencia de cada uno de estos indicadores sobre falta de derechos laborales, la variable indicadora de incapacidad de ejercer los derechos es más influyente que la variable indicadora de falta de sindicación. Además, **todas las variables del modelo influyen de manera estadísticamente significativa** sobre el índice de Aceptación de la Negociación Colectiva.

Por último, en lo que respecta al intervalo de confianza de 95,0% para B, por cada punto que aumenta el indicador de incapacidad para ejercer los derechos, con un 95% de confianza, en la aceptación de la NC aumentará entre un 0,046 y 0,078. Y, por otro lado, por cada punto que aumente el indicador de falta de sindicación, con un 95% de confianza, en la aceptación de la NC aumentará entre un 0,03 y 0,061.

7. CONCLUSIONES

Partiendo de que, a mayor precariedad laboral, peor es la percepción que tienen los y las trabajadoras acerca de los acuerdos y procesos de Negociación Colectiva (Rueda-López, R, *et al.*, 2023: 76), son varias las investigaciones que apuntan a que determinadas dimensiones de la precariedad laboral pueden ser elementos de influencia: las condiciones laborales, las condiciones del puesto de trabajo y los derechos laborales. El presente estudio apuntaba

profundizar en esta relación, explorando cuáles son los elementos de la precariedad laboral que más influyen sobre la aceptación de la NC.

Los resultados del estudio confirman lo que ya apuntaba la investigación de Pekkarinen, J., y Alho, K. E. O. (2005): que la seguridad salarial, en este caso **la inseguridad salarial, medida como “volatilidad de ingresos”, es un indicador influyente, y afecta negativamente a la percepción de los acuerdos y procesos de NC**. Los resultados también sugieren que, de la mano de la inseguridad salarial, el nivel de ingresos y la **capacidad de cubrir las necesidades básicas es también una variable de peso**. En conclusión, los trabajadores y trabajadoras con unas condiciones laborales precarias en lo que respecta al salario perciben más negativamente los acuerdos y procesos de la NC. Esto se enmarca en una estructura de relaciones laborales del Estado español, en la que un 40% del empleo corresponde a formas contractuales precarias, estas son la contratación temporal -aunque esta se haya visto reducida desde la creación de la figura del contrato fijo-discontinuo-, la contratación a tiempo parcial y la figura de los “falsos autónomos” (Pinto, F. y R. Muñoz de Bustillo, 2017). Y en particular, el trabajo a tiempo parcial está relacionado con un menor nivel de ingresos, siendo sus salarios significativamente menores que los de los trabajos indefinidos (ibid.). Además, cabe apuntar que este tipo de contrato de trabajo precario se caracteriza **por su involuntariedad** (ibid.). Poner en relación el carácter involuntario de esta relación contractual -el trabajo a tiempo parcial, caracterizado a su vez por menores ingresos salariales-, con el peso negativo que tiene la insuficiencia salarial sobre la valoración de NC, puede ayudar a vislumbrar en futuros estudios una relación más concreta entre la precariedad laboral y, en particular, el tipo de contrato, con la percepción de los y las trabajadoras sobre la NC.

También influyen significativamente las condiciones laborales precarias que están relacionadas con la inseguridad de la relación contractual y el riesgo de perder el empleo el próximo año, de manera que a mayor inseguridad en la relación contractual y mayor peligro a perder el empleo, peor es la percepción del trabajador o trabajadora acerca de los procesos y acuerdos de NC. Así mismo, la posibilidad de perder el empleo se relaciona con el empleo temporal, relación contractual precaria con mayor peso en el Estado español (Pinto, F. y R. Muñoz de Bustillo, 2017), que a su vez genera una gran incertidumbre sobre la continuidad de los ingresos, también un elemento de peso en la aceptación de NC, como apuntábamos más arriba.

En lo que respecta a la falta de derechos como dimensión fundamental de la precariedad laboral, los resultados apuntan que los elementos que más peso tienen sobre la percepción de la NC son **la incapacidad para ejercer los derechos laborales y la falta de sindicación**. Esto último se enmarca en una importante brecha de representación y protección sindical entre tipos de contratos, siendo la afiliación de los trabajadores a tiempo parcial menor a los trabajadores a tiempo completo, que señalan Pinto, F. y R. Muñoz de Bustillo (2017). De conjunto, los resultados sugieren que los y las trabajadoras más desprotegidas en términos de afiliación e incapacidad de ejercer los derechos laborales tienen una peor percepción de los acuerdos y procesos de la Negociación Colectiva.

Tanto los resultados del estudio presente como los resultados de los estudios previos (como el de Rueda-López, R., *et al.*, 2023) sobre la percepción de los trabajadores acerca de la NC sugieren **nuevas preguntas, ámbitos de exploración y profundización**. Como planteamos a lo largo del estudio, son muchas las investigaciones sobre la percepción de la NC que sugieren la importancia que adquieren, en particular, aquellas dimensiones de la percepción de la NC relacionadas con el

papel de los sindicatos en los procesos y acuerdos de negociación, como representantes y defensores de los intereses de los y las trabajadoras (Bryson y Wilkson, 2002; Rueda-López. R, et al., 2023; Fiorito et al., 1988; Jarley et al., 1990). Esto es, la valoración de los trabajadores sobre la influencia y eficacia de los sindicatos, y los beneficios alcanzados en los acuerdos. En concreto, el Índice de Aceptación de la NC elaborado por Rueda-López. R, et al. (2023: 76) apunta a medir la percepción de los y las trabajadoras sobre la transparencia de los sindicatos, su promoción de la participación y escucha, así como la integración de sus propuestas en la negociación. La indagación en la relación entre el Índice de la Precariedad con los indicadores que componen el Índice de Aceptación de la NC puede ser de interés en tanto que pueden arrojar luz sobre el peso de la valoración de los sindicatos y su relación con la precariedad laboral.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Albamonte, E. y M. Maiello (febrero, 2023). “Más allá de la “Restauración burguesa”. Quince tesis sobre la nueva etapa de la situación internacional en contrapunto con las elaboraciones de Maurizio Lazzarato”, Contrapunto de Izquierda Diario. Disponible en: <https://www.izquierdadiario.es/Mas-alla-de-la-Restauracion-burguesa-15-tesis-sobre-la-nueva-etapa-internacional-en-contrapunto-con-Maurizio-Lazzarato>
- Bernaciak, M., R. Gumbell-McCormic y R. Hyman (2015). “El sindicalismo europeo ¿de la crisis a la renovación?”, *Cuadernos Fundación* 1º de mayo, 40, 1-89.
- Bryson, A., y D. Wilkinson (2002). *Collective bargaining and workplace performance: An investigation using the Workplace Employee Relations Survey 1998*, Policy Studies Institute. Disponible en <https://cutt.ly/HTGMng6>
- Cruces, J. y L. de la Fuente (2023). “Collective bargaining and inequality in Spain (Deliverable 3.1 National report for Spain)”. Leuven: BFORE project VS/2021/0209.
- Dal Maso, J. (2017). *El marxismo de Gramsci: Notas de lectura sobre los Cuadernos de la cárcel*, Asociación de Izquierda Diario, Buenos Aires.
- Fiorito, J., Gallagher, D. G., y Fukami, C. V. (1988). “Satisfaction with union representation”. *Ilr Review*, 41(2), 294-307.
- González Begega, S. y D. Luque Balbona (2014). “¿Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148: 79-102. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.148.79>)
- González Begega, S., V. Rodríguez y B. Cueto (2018). “Valoración pública y legitimidad social de los sindicatos en la crisis económica”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 195-211. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.73>
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, H. Blume Ediciones, Madrid.

- Jarley, P., S. Kuruvilla y D. Casteel (1990). “Member–Union relations and union satisfaction”. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(1), 128-134.
- Ministerio de Trabajo (marzo, 2024). Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo: Avance mensual de resumen de resultados. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm
- OCDE (noviembre, 2023). Inflation (CPI). Disponible en: <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>
- Pekkarinen, J., y Alho, K. E. O. (2005, 2005//). *The Finnish Bargaining System: Actors' Perceptions. Paper presented at the Collective Bargaining and Wage Formation*, Heidelberg.
- Pinto, F. y R. Muñoz de Bustillo (2017): “Sobre la precariedad laboral en España. Una panorámica general”, *Gaceta Sindical*, 29, 99-121.
- Rueda-López. R (coord.) et al. (2023). *La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo*, Fundación 1º de Mayo, Universidad de Córdoba, Universidad de León.
- Varela, P. (noviembre, 2013). *Fragmentación institucionalizada*, *Ideas de Izquierda*, 19-21. Disponible en <https://www.laizquierdadiario.com/DOSSIER-Fragmentacion-institucionalizada>



FUNDACIÓN 1º DE MAYO

www.1mayo.ccoo.es