

Capítulo 1: La negociación colectiva

Ramón Rueda López (Universidad de León)

Vicente López Martínez (Fundación 1º de Mayo)

Pedro J. Linares Rodríguez (Fundación 1º de Mayo)

Jaime Aja Valle (Universidad de Córdoba)

1. La negociación colectiva como factor de crecimiento económico y mejora del bienestar laboral.

Desde hace décadas, y de manera especial tras el estallido de la crisis económica mundial de la primera década del siglo XXI, los procedimientos legislativos impulsados en los países más desarrollados del mundo para reformar las relaciones laborales (Glassner y Keune, 2012), han tenido como propósito introducir mayores niveles de flexibilidad en el marco regulador de los mercados de trabajo. Esto con el objetivo de alinear dichos marcos con las dinámicas económicas mundiales (Brodsky, 1994; Howell, 2021; Marginson y Sisson, 1998; Sisson y Martín Artiles, 2000). De esta forma, la transformación experimentada por las relaciones laborales en el conjunto de las sociedades capitalistas, dieron como resultado mercados laborales con mayor flexibilidad y más permeables a las necesidades de las empresas y sus estrategias (Baylos Grau, 2011; Escribano Gutiérrez, 2013; Howell, 2021).

En esta lógica pueden inscribirse las distintas Reformas Laborales que han recorrido el mercado laboral en España, destacando entre otras, por su impacto en los procesos de precarización de la mano de obra en nuestro país, la Reforma Laboral de 1984, que supuso la irrupción del contrato temporal como figura normalizada de contratación, alcanzando en poco más de un lustro al 30% de la población asalariada; y la Reforma Laboral de 2012, que, entre otros, priorizó el convenio de empresa frente al convenio sectorial, con el objetivo de dinamizar un proceso de deflación salarial como mecanismo de salida de la crisis (Ramos Quintana, 2014). Así, tal y como señalan Morata García de la Puerta y Díaz Aznarte (2013, p. 69): “El intervencionismo estatal, imprescindible en la fijación de mínimos y seña de identidad del derecho del trabajo, se está batiendo en retirada, y no precisamente para dejar un espacio mayor de actuación a la autonomía colectiva de los agentes sociales (como sucedió en la reforma de 1994), sino para inclinar la balanza del lado empresarial en el inmanente desequilibrio existente en la contratación laboral”. Podríamos reflexionar al respecto de que este intervencionismo estatal, regulador, se utilice esencialmente para aumentar lo que denominamos una “autonomía” de las partes en un marco de desigualdad de poder entre capital y trabajo. La última Reforma Laboral (2022) ha supuesto un cambio en esta dinámica, atacando precisamente la contratación temporal y recomponiendo la jerarquía de convenios a favor del convenio de ámbito sectorial.

A lo largo de las últimas décadas se ha dado un (falso) debate entre la necesidad de aumentar la flexibilidad interna en las empresas (salario, jornada, movilidad funcional...) frente a la flexibilidad externa (capacidad de la empresa para ajustar el volumen de mano de obra a las necesidades de producción en cada momento). Esta dicotomía ha penetrado de forma importante en los procesos de negociación colectiva y diálogo social. El aumento de la temporalidad, las mayores facilidades para el despido individual y colectivo y la propia

modificación de la normativa sobre modificación de las condiciones de trabajo o el descuelgue salarial, imponían en las mesas de negociación la necesidad desde la perspectiva sindical de estabilizar las plantillas (conversiones de personas empleadas temporales en indefinidos) a cambio de mayor capacidad de las personas empresarias para adecuar los salarios, la jornada o las categorías profesionales a los vaivenes del mercado. Así, "...la misma UE modulaba su apuesta por la reiterada flexibilidad, combinándola, como ya advertimos, con el otro concepto al que se le unía, el de seguridad, lo que, indirectamente nos acercaba hacia la flexibilidad interna. En otras palabras, frente a mecanismos que pudieran suponer la pérdida de empleo, en términos individuales o generales, deben potenciarse otros que a la par que garanticen la viabilidad de la actividad empresarial, no supongan la pérdida de aquel empleo" (Vila Tierno y Castro Medina, 2022, p. 93).

En paralelo, y quizá como consecuencia de ello, hemos asistido a un proceso de institucionalización de la individualización de las relaciones laborales (Tovar Martínez y Revilla Castro, 2012), que sitúa al individuo como responsable de su propia situación laboral, debiendo asumir su relación con el trabajo como una constante de cambio y adaptación en el que debe mejorar su empleabilidad para satisfacer el mercado. Individualización que conlleva en muchas ocasiones que el individuo negocie directamente sus condiciones con la empresa, rompiendo con ello la construcción del sujeto colectivo y devaluando los efectos de la negociación colectiva.

El resultado de este proceso ha supuesto, como veremos, una extensión en la negociación colectiva de las medidas tendentes a la flexibilidad interna en la gestión de la mano de obra, y con ello, una utilización por parte de los y las empresarias de herramientas más individualizantes a nivel salarial, de jornada o de movilidad funcional. Estos elementos dinamizan como veremos las dinámicas de fijación de salarios más individualizantes o de jornada más flexibles.

Estas transformaciones han tenido como consecuencia un progresivo debilitamiento de las formas habituales de negociación colectiva y, por consiguiente, la disminución del poder de negociación de las personas trabajadoras y sus representantes (Anner *et al.*, 2021; Hayter y Visser, 2021; Peetz, 2019). Esto ha desembocado en una degradación paulatina de los mercados laborales en todo el mundo. Una degradación caracterizada por aspectos como la precariedad, la desigualdad, la inseguridad, la exclusión o la pérdida de poder adquisitivo (Greer y Doellgast, 2017; Hayter y Visser, 2018; Keune, 2021; Piketty, 2015).

España no quedó al margen de esta ola de reformas legislativas. Así el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, vino a consagrar un modelo de negociación sin consenso alguno en el marco del diálogo social. Se estaba impulsando un proceso dirigido a mermar los derechos laborales en favor de la productividad y los márgenes empresariales. Esto se traducía en una intensa dinámica de devaluación salarial que se prolongó entre el 2011 y el 2016 y en una reducción del poder negociador de la representación legal de las personas trabajadoras. En definitiva se estaba restando valor a la negociación colectiva como fundamento de unas relaciones laborales adecuadas y sanas, garantía de la estabilidad y la paz social propias del Estado del Bienestar (Baylos Grau, 2011; Rodgers *et al.*, 2009).

Este contexto se vio agravado a partir del 11 de marzo de 2020, fecha en la que la Organización Mundial de la Salud declaró la pandemia del Sars-Cov-2. La crisis

socioeconómica desatada a partir de ese momento puso al mundo del trabajo en una situación de riesgo extremo en cuanto a la cantidad de empleo, su calidad y la protección de los grupos de personas trabajadoras más vulnerables, ahondando, aún más la degradación de los mercados laborales (Béland *et al.*, 2020; Fana *et al.*, 2020; Lee *et al.*, 2020; Pouliakas y Branka, 2020).

El impacto negativo que la COVID-19 ha tenido sobre la calidad de vida y el bienestar laboral de las personas trabajadoras ha sido contrastado desde diversas instancias económicas y académicas. Los cambios que de manera inesperada introdujo la COVID-19 en las economías de todos los países y en las condiciones de trabajo ha provocado un aumento de la vulnerabilidad física, financiera y emocional de las personas trabajadoras (Kim *et al.*, 2021, p. 323), especialmente entre la mujeres, las personas jóvenes, y las personas con empleos temporales y con baja cualificación (Soares y Berg, 2021). Como resultado de lo anterior se han incrementado los índices generales de pobreza y desigualdad en las sociedades de todo el mundo (Chancel *et al.*, 2022; Palomino *et al.*, 2020; World Economic Forum, 2020).

Con el fin de minimizar las consecuencias adversas de la COVID-19 la OIT lanzó un llamamiento para que, desde el diálogo social, se impulsaran las medidas oportunas destinadas a garantizar la reestructuración empresarial y, sobre todo, la conservación del empleo (ILO, 2020).

En este sentido, han sido precisamente los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social los que, en España, permitieron durante la pandemia, poner a salvo millones de puestos de trabajo mediante instrumentos como los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Sin embargo, los ERTE, pese a su utilidad y buen ejemplo, han sido un instrumento puntual, no deben ser el final, sino el principio de nuevos modelos de gestión de las relaciones laborales donde el cuidado de las personas y el bienestar laboral este situado en el centro del debate. La sociedad de los cuidados se ha revelado como esencial en la vertebración de la ciudadanía durante la pandemia. El modelo ERTE, desarrollado en la pandemia, se ha visto reflejado en la última reforma laboral, con el objetivo de potenciar la flexibilidad interna con medidas concretas y dotaciones presupuestarias, para acabar con la práctica habitual de utilizar el despido como única medida ante cualquier revés coyuntural de las empresas.

En su conjunto, la experiencia derivada de la gestión de la crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la importancia de la economía real y ha hecho visible la importancia de la economía de los cuidados (Jenkins y Smith, 2021), además ha dejado patente que alguno de los llamados «trabajos esenciales» están deficientemente retribuidos y son precarios (Leach *et al.*, 2021).

Sin embargo, lejos de mejorar tras la pandemia de la COVID-19, la realidad económica y laboral se ha tornado aún más compleja como resultado de las dinámicas inflacionistas que están caracterizado las economías mundiales desde el año 2022. En el caso de España, esta situación ha provocado que, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de variación anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) y la tasa anual de la inflación subyacente llegasen a alcanzar, en febrero de 2023, el 6% y el 7,6% respectivamente (INE, 2023).

Al mismo tiempo, según los últimos datos publicados en febrero de 2023 por el Ministerio de Trabajo y de Economía Social del Gobierno de España (MITES) sobre la evolución de la negociación colectiva en España, la subida salarial media pactada en para 2023 fue del 2,89% (MITES, 2023a), un valor por debajo de las tasas de inflación observadas, algo que está provocando la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Por otro lado, y como revelan los datos publicados por el Banco de España, el resultado ordinario neto de las empresas españolas creció un 91,3% en 2022, frente al 32,1% de 2021 (Banco de España, 2023).

Desde esta perspectiva, las empresas no pueden quedar exentas de su responsabilidad. Los agentes económicos no pueden exigir mayores cotas de compromiso y desempeño laboral sin ofrecer mayores niveles de bienestar laboral ni renunciar a prácticas que incrementan la precariedad laboral. En este sentido, el crecimiento económico, como argumento de legitimidad social de las normas laborales, se debe fundamentar más por el equilibrio entre una mayor productividad empresarial y unos derechos laborales amplios, que por los procesos de desregulación y flexibilidad de los mercados laborales (Todoli-Signes, 2021).

Es desde este punto de vista desde el que se quiere reinterpretar la idea de bienestar laboral. El paradigma de bienestar laboral se basa, en gran medida, en la teoría del intercambio social y de las ganancias mutuas que subyacen en la relación de empleo (Valizade *et al.*, 2016). Unido a esto, la teoría de la calidad de vida en el trabajo sostiene la participación de las personas empleadas en todos los niveles jerárquicos, en la configuración de entornos laborales con condiciones psicosociales favorables, los procesos y métodos organizativos y los resultados de la organización, algo que, en última instancia, va a tener un impacto positivo tanto en el compromiso como en la productividad y el desempeño laboral de las personas trabajadoras (Guest, 2017).

Así, resulta evidente la urgencia en abordar un proceso de negociación colectiva entre los agentes económicos y los agentes sociales a partir del cual las personas trabajadoras comiencen a recuperar el poder adquisitivo perdido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio. Este pacto de rentas debe hacer efectivo el reparto de los costes económicos de la inflación que están sufriendo las personas trabajadoras con los elevados beneficios empresariales. Pero no es menos evidente que resulta necesario abordar una nueva forma de definir las relaciones laborales más allá de lo meramente salarial. Las expectativas empresariales no pueden soslayar las necesidades de las personas trabajadoras, sino que, por el contrario, se debe buscar un equilibrio entre un mayor desempeño empresarial y mejores derechos y condiciones laborales para las personas trabajadoras (Todoli-Signes, 2021). Sólo de esta manera, la negociación colectiva cumplirá su función de gobernanza de las relaciones laborales, promoviendo e incentivando su cambio en un sentido progresista y emancipador, alineándose con los paradigmas del bienestar laboral de las personas trabajadoras (Baylos Grau, 2020; Guest, 2017; Inanc y Kalleberg, 2022).

Es en este sentido, la creación de entornos laborales centrados en las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras y su bienestar laboral, y el impacto que esto tiene en el aumento del compromiso y el rendimiento laboral, es una cuestión que en, en los últimos años, está recibiendo cierta atención por parte de algunas empresas y, también, en muchas investigaciones académicas (Edgar y Geare, 2014; Edgar *et al.*, 2015; Guest, 2017).

La negociación colectiva, por tanto, debe jugar un papel protagonista en el propósito de mejorar los niveles de bienestar laboral de las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, disminuir la precariedad laboral. Este puede ser el punto de partida si lo que se desea, es incrementar el compromiso y el rendimiento laboral de los trabajadores y las trabajadoras y, en última instancia mejorar la posición competitiva de las empresas españolas y sus resultados.

2. Los procesos de negociación colectiva en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

2.1. La negociación salarial.

El salario tiene básicamente una función de contraprestación por el trabajo realizado, al menos en su configuración tradicional. En este sentido su fijación a través de la negociación colectiva adquiere gran relevancia en la disputa capital-trabajo, disputa que se ve muy condicionada por factores institucionales, especialmente los que tienen que ver con los marcos normativos vigentes, tanto en el ámbito laboral como socioeconómico, y por la propia dinámica de los mercados. Estos marcos institucionales determinan, junto con las dinámicas productivas y económicas, la correlación de fuerzas entre personas trabajadoras y empresarias y, por lo tanto, la mayor o menor captación de plusvalía por parte del capital.

En las últimas décadas se ha producido una caída continua de la participación de las rentas del trabajo en la renta nacional, provocando un cambio en la distribución de esta, incrementando la participación de las rentas del capital (Cárdenas del Rey y Herrero Alba, 2018). El cambio tecnológico que ha acompañado al proceso de globalización y la financiarización de las economías han sido, sin duda, causa importante de dicho cambio en la distribución funcional de la renta, si bien, esta se ha producido esencialmente, como consecuencia del proceso de desregulación y deterioro institucional de los mercados de trabajo y los estados de bienestar (Kristal, 2010). Para esta autora la tendencia común en la dinámica de la participación del trabajo en el ingreso nacional se explica en gran medida por los indicadores del poder organizativo de la clase obrera en las esferas económica y política, el poder estructural de clase en la esfera global e indirectamente por un indicador de la integración de la clase trabajadora en la esfera intraclasses (la centralización de la negociación).

En nuestro país, según datos del INE, en el 4º trimestre de 2022 la remuneración de las personas asalariadas suponía el 46,9% de la renta nacional, mientras que el excedente bruto de explotación o rentas del capital alcanzaban el 47,57%. Recordemos que a finales de los años setenta del siglo pasado, las rentas salariales suponían valores cercanos al 60% de la renta nacional. Esta caída no tiene una única causa, si bien, en términos aritméticos vendría explicada desde una perspectiva macroeconómica, por un aumento del salario real medio por debajo de la productividad aparente del trabajo. Esta dinámica por lo tanto tiene que ver con la evolución (crecimiento débil) de la productividad aparente del trabajo y su composición sectorial, así como las dinámicas que subyacen a la evolución del poder de negociación por parte de la clase trabajadora.

Sin embargo, la consolidación de modelos de diferenciación retributiva, ya sea por estrategias de externalización, subcontratación y deslocalización que se derivan de la actividad productiva y de un marco regulatorio propicio a colectivos de personas trabajadoras con una mayor debilidad contractual, o por el impulso de sistemas de retribución variable (por

desempeño, objetivos, etc.), han transformado la función tradicional igualitarista del salario, en el modelo de producción fordista, hasta convertirlo en un instrumento más de las políticas de recursos humanos (Sanguineti Raymond, 2009), dirigidas a la satisfacción de las prioridades del proyecto empresarial influyendo en las conductas de las personas trabajadoras.

De esta manera se amplía sustancialmente la capacidad discrecional de las empresas para establecer el salario en función de la actitud y el rendimiento individuales. La negociación colectiva en la fijación de las retribuciones pierde con ello centralidad de manera evidente, quedando supeditada al incremento de la flexibilidad (precariedad) en el mercado de trabajo y a los sistemas de gestión empresarial. Cada vez es más intenso el proceso de individualización de las condiciones retributivas a través de la fijación de complementos salariales que, o bien se fijan en el momento de la contratación o se establecen en función de sistemas individualizados de evaluación del desempeño. Con ello, los convenios colectivos solo sirven en muchas ocasiones como referencias de mínimos salariales y la negociación colectiva pierde parte de su capacidad reguladora en el establecimiento de retribuciones homogéneas para colectivos profesionales, asumiendo y reordenándose en función de estas dinámicas de reorganización permanente de la cadena de valor de las empresas. Ni que decir tiene que este proceso refuerza las dinámicas de segmentación del mercado de trabajo, y con ellas el aumento de las desigualdades salariales intraclase, y los procesos de individualización y ruptura de los lazos de solidaridad.

Según el avance provisional de 2021 de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES, 2023b), el 30% de los convenios colectivos suscritos tenían cláusulas que establecen complementos personales relacionados con la cantidad o calidad del trabajo realizado por la persona trabajadora o por un grupo de ellas.

Estos convenios afectan a un 23,64% de las personas trabajadoras, existiendo importantes diferencias entre los convenios de ámbito superior al de empresa, 21,45% convenios con dichas cláusulas y 21,62% de personas trabajadoras, mientras que en los convenios de empresa estas cifras se incrementan hasta un 32,67% de las empresas y el 56,27% de las personas trabajadoras.

En línea con lo anterior es de destacar que son frecuentes, dentro de la importante estructura salarial complementaria prevista en los convenios colectivos, el establecimiento de complementos personales de la plantilla en los convenios de empresa (un 35,65% personas trabajadoras) así como complementos de responsabilidad (40,82%). Las diferencias en estos casos son sustanciales con respecto a los convenios de ámbito superior a la empresa en los que las personas trabajadoras con complementos personales (9,89%) y con complementos de responsabilidad (14,38%) son muy inferiores.

Con todo, tal y como mostraremos en los próximos apartados, el porcentaje de personas trabajadoras que está de acuerdo, bastante de acuerdo o muy de acuerdo que la negociación colectiva hace posible obtener mejores salarios supone un 47,3%, en la encuesta realizada, mientras que un 31,9% manifiesta estar en desacuerdo con dicha afirmación.

2.2. La negociación sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad.

Una de las cuestiones que más afectan a las condiciones de trabajo es el establecimiento de la jornada y la distribución de esta. De hecho, se ha venido señalando que

la escasa profundidad (riqueza) de la negociación colectiva venía dada por la centralidad de la jornada y el salario en los procesos de negociación de los diferentes convenios colectivos.

Cabe resaltar en primer lugar que, si bien, existe una evolución descendente de la media de la jornada de trabajo en España, ésta es muy inferior al aumento de la productividad (López del Paso, 2013). No en vano, jornada y salario, componen el coste medio por hora trabajada. Pero, con toda seguridad, la cuestión más interesante de la evolución de la jornada de trabajo, como ocurre con el salario, es el aumento de la disparidad existente dentro del mercado de trabajo tanto por el volumen de horas anuales que refleja el convenio como, implícitamente, por la extensión de la jornada a través de las horas extraordinarias. La extensión de la jornada de trabajo está asociada a los bajos salarios (aumento del ingreso en base a la realización de más horas de trabajo) y al aumento de la intensificación del trabajo en algunas actividades productivas.

El marco normativo es bastante explícito en la determinación de la jornada máxima anual, pero, al mismo tiempo, establece sustanciales márgenes de flexibilidad, derivando al marco convencional o a posibles pactos entre empresas y los representantes de las personas trabajadoras la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, posibilitando que la empresa, en ausencia de pacto, pueda distribuir irregularmente hasta el diez por ciento de la jornada.

El artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual si bien su duración, teniendo en consideración dicho límite, será pactada en los convenios colectivos o los contratos de trabajo. Hay que destacar que la existencia de límites de jornada como derecho indisponible es uno de los elementos esenciales para la protección de las personas y por tanto una característica fundamental de las condiciones de trabajo efectivamente aplicadas.

Analizando las Estadísticas de Convenios Colectivos (MITES, 2022) se comprueba cómo las materias relacionadas con la distribución irregular de la jornada (49,03% de los convenios suscritos en 2021), la incorporación de permisos retribuidos por circunstancias familiares que mejoran la legislación vigente (61,14% convenios), la regulación del trabajo a turnos (48,74%) o las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (44,99%) merecen una alta atención en los procesos de negociación colectiva.

El incumplimiento de la limitación de jornada o modelos de gestión que extiendan la flexibilidad más allá de los márgenes establecidos sobre horas extraordinarias, descansos obligatorios y otros, tienen efectos en términos de conciliación, pero sobre todo pueden provocar situaciones de indefensión para las personas trabajadoras, que pueden verse “invitadas” a superar esos límites. En el caso de los contratos a tiempo parcial esta situación se ve agravada, incrementando la vulnerabilidad en dichos contratos. Estas prácticas son sin duda elementos de precarización del mercado de trabajo que deben encontrar respuesta en la negociación colectiva en sentido estricto, pero que exigen un seguimiento continuo de la representación de las personas trabajadoras, así como de las autoridades laborales.

Importante en este sentido ha sido la incorporación en el RDL 2/2015 de la obligación del registro de jornada por parte de la empresa, debiendo documentarse dicho registro,

sometiendo a la negociación colectiva o a un proceso de consulta la fórmula de cumplimiento de dicho registro.

Por su parte, las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible (art. 2.2 LPRL) por lo que el marco convencional se convierte en un instrumento de mejora sobre las previsiones legales. No es posible establecer convencionalmente la reducción de los niveles de protección en seguridad y salud. Por ello, el marco de negociación en salud laboral suele limitarse a la aplicación de los derechos de participación y consulta previstos en la ley sobre los sistemas de gestión de la prevención en la empresa.

La posterior reforma de dicho marco normativo, Ley 54/2003, señalaba la necesidad de desbordar el mero cumplimiento formal del conjunto de deberes y obligaciones para impulsar la planificación de la prevención, la evaluación inicial de los riesgos y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias y varíen las condiciones de trabajo. Se pretende con ello fomentar una cultura preventiva que forme parte del sistema general de gestión de la empresa y que constituya un conjunto integrado y efectivo de medidas en función de la realidad productiva de la empresa que debe ser implementado y revisado de manera permanente para adaptarse en cada momento.

Son pocas las materias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales remite a la negociación colectiva, algunos aspectos de carácter organizativo, como el establecimiento de sistemas de designación de Delegados de Prevención distintos a los recogidos en la propia ley, que prevé que sean elegidos por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación (art. 35.2 LPRL), o cuando establece que las competencias reconocidas a los mismos pueden ser ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio (art. 35.4 LPRL).

Si analizamos algunas cifras disponibles podemos afirmar que el desarrollo convencional en materia de salud laboral es bastante escaso. Solo un 8,29% de los convenios colectivos (representan el 11,62% de las personas trabajadoras) establecieron sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente (MITES, 2022) en los convenios que se firmaron en 2021. Otras medidas como el establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos se han incorporado en un 18,24% de los convenios colectivos (16,42% de personas trabajadoras) o el establecimiento de contenidos de formación en materia de seguridad y salud que también reflejan un exiguo 15,93% de los convenios colectivos.

Ahora bien, siendo escaso el desarrollo convencional en materia de salud y seguridad, debemos entender que el marco de actuación en la negociación colectiva no se limita a dicho desarrollo convencional, bien al contrario, tiene probablemente la mayor expresión de utilidad en la práctica de los derechos de representación y consulta previstos en el marco normativo. En este sentido conviene señalar que las personas trabajadoras tienen reconocido el derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo y que los delegados de prevención son sus representantes con funciones específicas en la materia, arts. 34.1 y 35.1 LPRL.

El derecho de consulta y el ejercicio y la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales se configuran actualmente

como piezas fundamentales de la actividad de carácter colectivo desarrollada por las figuras previstas para la representación de las personas trabajadoras y deben considerarse esencia misma de la negociación colectiva, con una afectación muy directa sobre las condiciones de trabajo.

Para ver el alcance de estos derechos baste recordar que las empresas están obligadas a consultar con el personal empleado o sus representantes, entre otras, las siguientes materias:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de la plantilla.

Sin duda, la consecución efectiva de sistemas de gestión de riesgos laborales participados deben ser una pieza fundamental en la mejora permanente de las condiciones de trabajo en la garantía de seguridad y salud para las personas trabajadoras y consecuentemente un factor de bienestar laboral para las mismas.

2.3. La negociación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

En una situación similar nos encontramos al analizar los procesos de negociación colectiva de las políticas de igualdad que, con el impulso de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, determinan una intensa actividad para dar cumplimiento a las previsiones legales.

La Ley Orgánica 3/2007 establecía la obligatoriedad de la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, sin embargo, la aplicación de dicha previsión legal es bastante pobre. En 2019 en el Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social solo el 6,75% de las empresas obligadas habían registrado el plan de igualdad. El escaso registro no supone, sin embargo, el que la negociación de dichos planes no se haya abordado en los marcos correspondientes, si bien da una muestra clara del poco alcance que la medida había conseguido, máxime si consideramos que la elaboración de los planes debe ir acompañada de un proceso de implementación que se antoja difícil en dicho contexto.

Con el Real Decreto-Ley 6/2019, y superado el período transitorio previsto en el mismo, la obligación de aprobar planes de igualdad se establece para empresas de más de 50 personas trabajadoras, lo que supone que 32.139 empresas (MITES, 2023b) tienen obligación de elaborar y aplicar los citados planes, atendiendo a los contenidos mínimos exigidos en el RDL precitado. A todos los efectos el proceso de elaboración, la aplicación y la eficacia de lo acordado tiene la misma consideración que un convenio colectivo, estableciéndose además

la obligación de su negociación a nivel de empresa con independencia de que ésta disponga de convenio colectivo propio. Su eficacia vinculante se equipará a la de los propios convenios colectivos, si bien hay que tener presente, que la obligación de negociación en el ámbito de la empresa no puede interpretarse como obligación de alcanzar acuerdos o pactos. En el momento de escribir estas líneas, el Registro de Convenios (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, tiene registrados 12.756 Planes de Igualdad, lo que supone un 39,7% de las empresas obligadas. La mayor parte (96%) de dichos planes fueron acordados.

Por otra parte, según las estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo (MITES, 2022) el 41,95% de los convenios de empresas suscritos en 2021 dispondrían de planes de igualdad (54,24% personas trabajadoras en dichos convenios) y un 37,46% de los convenios de ámbito superior a la empresa tienen contemplados términos en los que se deben negociar dichos planes.

Las medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en materias como contratación, formación, promoción, salarios y estabilidad en el empleo tienen gran relevancia en la negociación colectiva. El 39,44% del total de convenios suscritos en 2021 tienen incorporadas cláusulas al respecto, lo que da cobertura a un 38,45% de las personas trabajadoras (MITES, 2022).

Además de las señas anteriormente, las medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de género (48,59% de convenios y 60,92% personas) y las medidas de protección de víctimas por violencia de género (36,12% convenios y 45,98% personas trabajadoras) son las que tienen un mayor desarrollo en el marco de la negociación colectiva del año referenciado.

3. La medición de la percepción las personas asalariadas sobre procesos de negociación colectiva.

No son muchas las investigaciones que han abordado el estudio y análisis de cuál es la percepción y opinión que las personas trabajadoras tienen sobre la negociación colectiva y de cómo esta, influye en el aumento de su bienestar laboral, la disminución de la precariedad, la mejora de su compromiso, y en última instancia del rendimiento laboral individual. Entre las pocas investigaciones que han tratado de establecer este vínculo destacan las llevadas a cabo por Bryson y Wilkinson (2002) y la más reciente de Babalola y Ishola (2017). Si la primera de estas investigaciones trató de caracterizar la negociación colectiva en Gran Bretaña y, en su caso, establecer el vínculo entre los acuerdos de negociación colectiva y el desempeño laboral, empleando para ello datos indirectos recogidos por la Encuesta de relaciones laborales en el lugar de trabajo del 1998 en Gran Bretaña; la segunda, por su parte, centró su análisis en la influencia que la negociación colectiva tiene sobre el desempeño laboral de las personas trabajadoras, llevando a cabo para ello una encuesta entre 181 personas trabajadoras del sector público nigeriano y sindicalizadas.

Otras muchas investigaciones han analizado, por ejemplo, la relación entre la negociación colectiva y la mejora de las condiciones salariales (Bloom *et al.*, 1980; Pekkarinen y Alho, 2005), así como otros aspectos como el compromiso que las personas trabajadoras adquieren con sus empresas y con los sindicatos (Deery *et al.*, 1994) o la satisfacción con los procesos de negociación colectiva y los sindicatos (Fiorito *et al.*, 1988; Jarley *et al.*, 1990).

En cualquier caso, son diversas las escalas que en la literatura especializada se han empleado para medir, y evaluar, la percepción que las personas trabajadoras pueden tener

de aspectos tan diversos como los acuerdos y procesos en el marco de la negociación colectiva, y como esta afecta a otras variables como el bienestar laboral, la precariedad, el compromiso o el desempeño laboral.

Así, esta investigación, de acuerdo con los objetivos planteados, adaptando las escalas empleadas en otras investigaciones como las de Fiorito *et al.* (1988), Jarley *et al.* (1990) y Bryson y Wilkinson (2002) ha empleado los indicadores mostrados en la tabla 1 para medir la percepción que las personas trabajadoras en España tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva.

Tabla 1.1. Indicadores para medir la percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva.

- 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)

4. Análisis cuantitativo sobre la negociación colectiva en España.

A partir de los datos obtenidos en la encuesta realizada se puede ofrecer un diagnóstico de cuál es la percepción que las personas asalariadas en España tienen sobre los acuerdos y procesos de la negociación colectiva en España. Este diagnóstico se va a realizar desde dos perspectivas. La primera, en el subapartado 4.1, donde se analizarán, de manera desagregada, los indicadores a partir de los cuales se ha medido esta variable atendiendo a criterios sociodemográficos. La segunda, en el subapartado 4.2, en la que se presentará el índice sobre la percepción de la negociación colectiva en España. El cálculo de este índice permitirá la evaluación global de esta variable a partir de otras de carácter tanto demográfico como laboral.

4.1. Análisis cuantitativo de los indicadores sobre la percepción de la negociación colectiva.

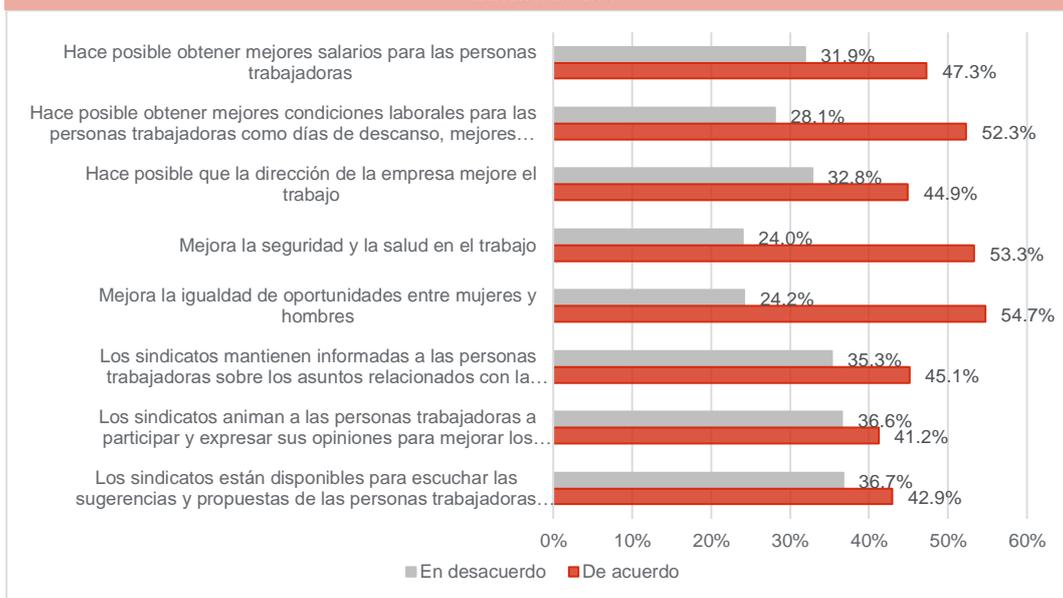
El gráfico 1.1 recoge los valores medios de cada uno de los indicadores empleados para medir esta variable. En su caso, los cinco primeros indicadores, destinados a medir hasta qué punto las personas encuestadas consideran que la negociación colectiva mejora aspectos de su trabajo son los que mejor puntuación media alcanzan, mientras que, los ítems sexto, séptimo y octavo, que miden más aspectos relacionados con los procesos desde la perspectiva sindical, alcanzan valores medios más bajos.

Gráfico 1.1. Negociación colectiva, media de acuerdo y error estadístico de la media con diferentes afirmaciones



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 1.2. Negociación colectiva, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto al género de las personas encuestadas, en el gráfico 1.3 se presentan las diferencias entre mujeres y hombre.



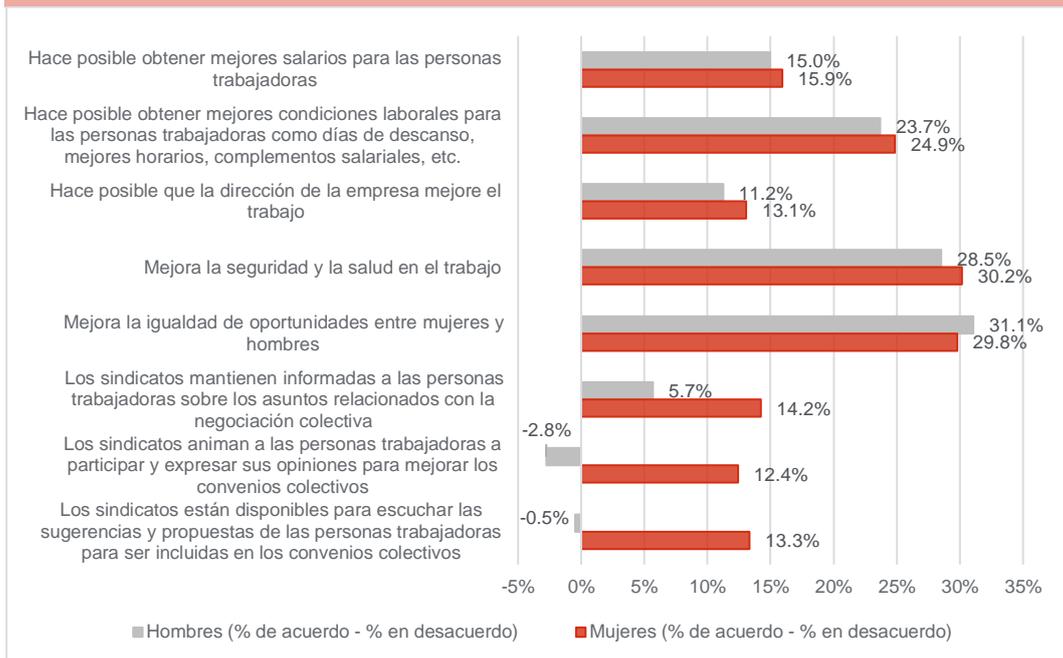
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

A pesar de las diferencias de los valores medios entre mujeres y hombres que se pueden observar en el gráfico 1.3, tan sólo dos pueden ser consideradas significativas desde el punto de vista estadístico, las que tienen que ver con la participación y la escucha en los procesos de negociación colectiva. Es decir, son las mujeres más que los hombres las que consideran que los sindicatos animan en mayor medida tanto a la participación como su disponibilidad para la escucha en los procesos de negociación colectiva.

De hecho, como se puede observar en el gráfico 1.4, donde se muestran las diferencias en cuanto al grado de acuerdo y desacuerdo con cada afirmación, mientras que los hombres, de manera general, manifiestan un desacuerdo en cuanto al papel de los sindicatos en relación a la participación y la disponibilidad para la escucha en los procesos de negociación colectiva, las mujeres, sin embargo, manifiestan estar de acuerdo con estas mismas afirmaciones, puntuando así de manera más positiva a los sindicatos.

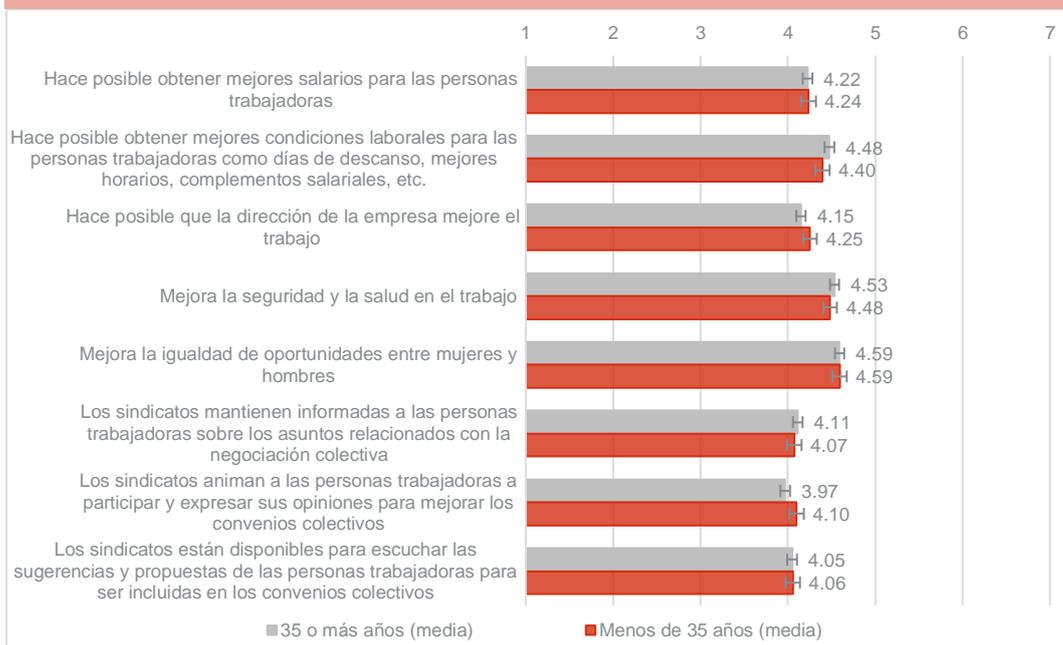
En cuanto a la edad, el gráfico 1.5 muestra las diferencias que pueden existir entre las personas menores de 35 años y las mayores de 35 años en cuanto a la percepción de la negociación colectiva.

Gráfico 1.4. Negociación colectiva y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Gráfico 1.5. Negociación colectiva y edad, media de acuerdo y error estadístico de media con diferentes afirmaciones

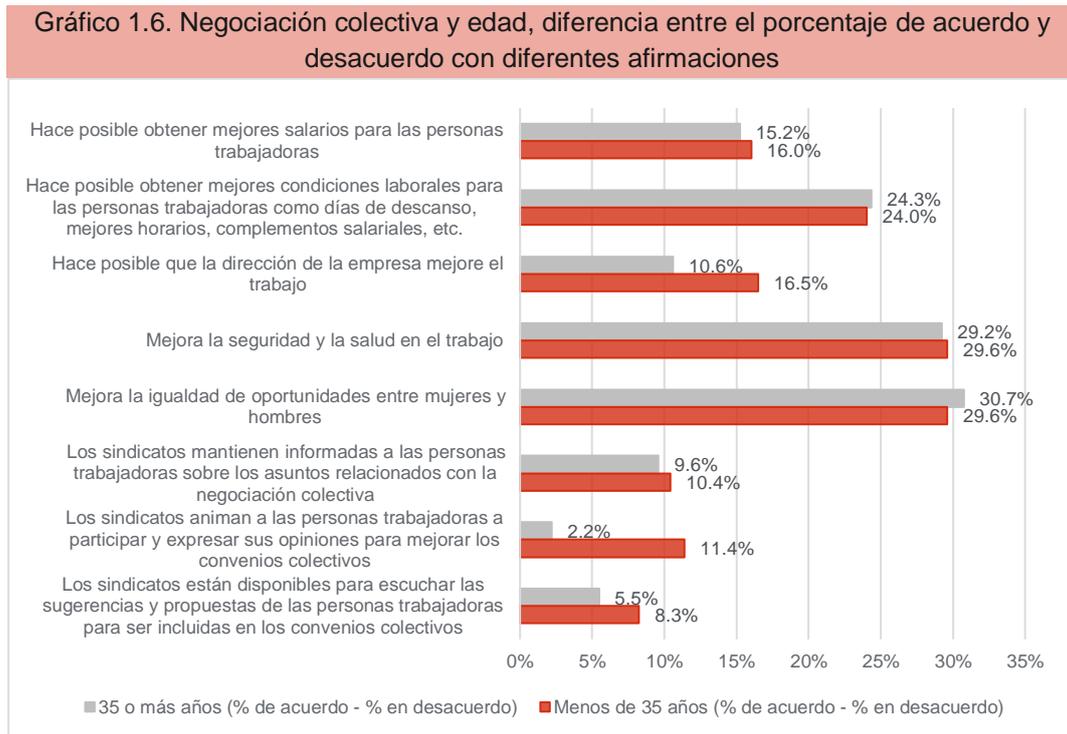


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

En este sentido, a pesar de las diferencias en los valores medios alcanzados según la edad, se puede afirmar que ninguna de estas diferencias es significativa desde el punto de vista estadístico.

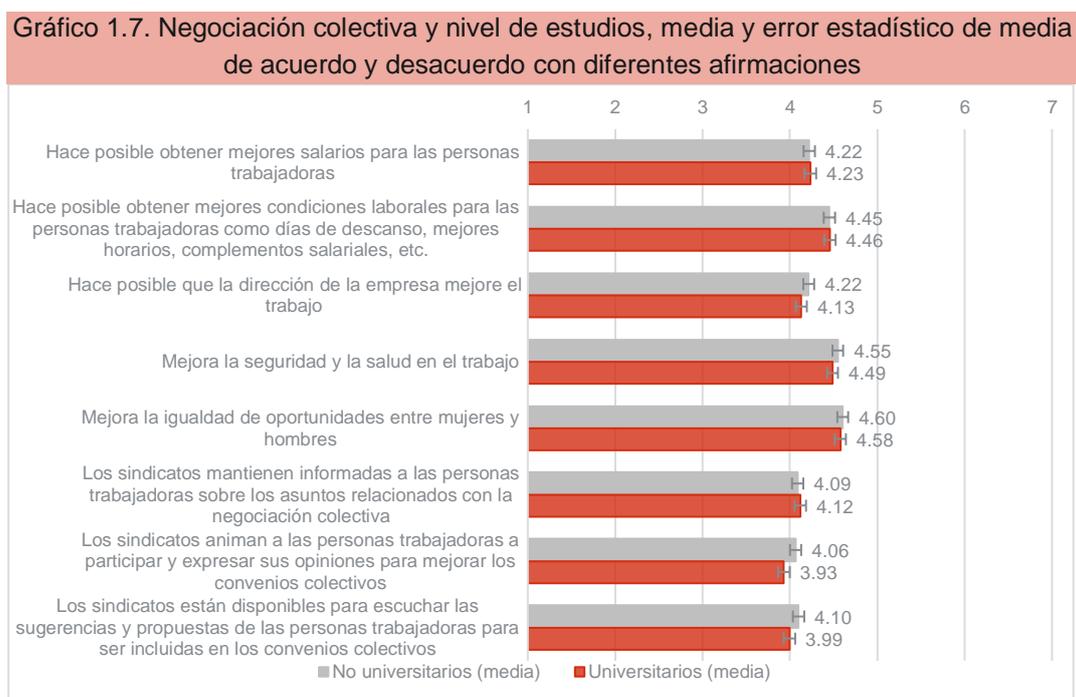
Por otro lado, en el gráfico 1.6, donde se muestran las diferencias entre el grado de acuerdo y desacuerdo de las personas encuestadas con cada afirmación, se puede observar

como las personas mayores de 35 años, presenta un nivel de acuerdo menor con relación a la facilidad para participar en los procesos de negociación colectiva.



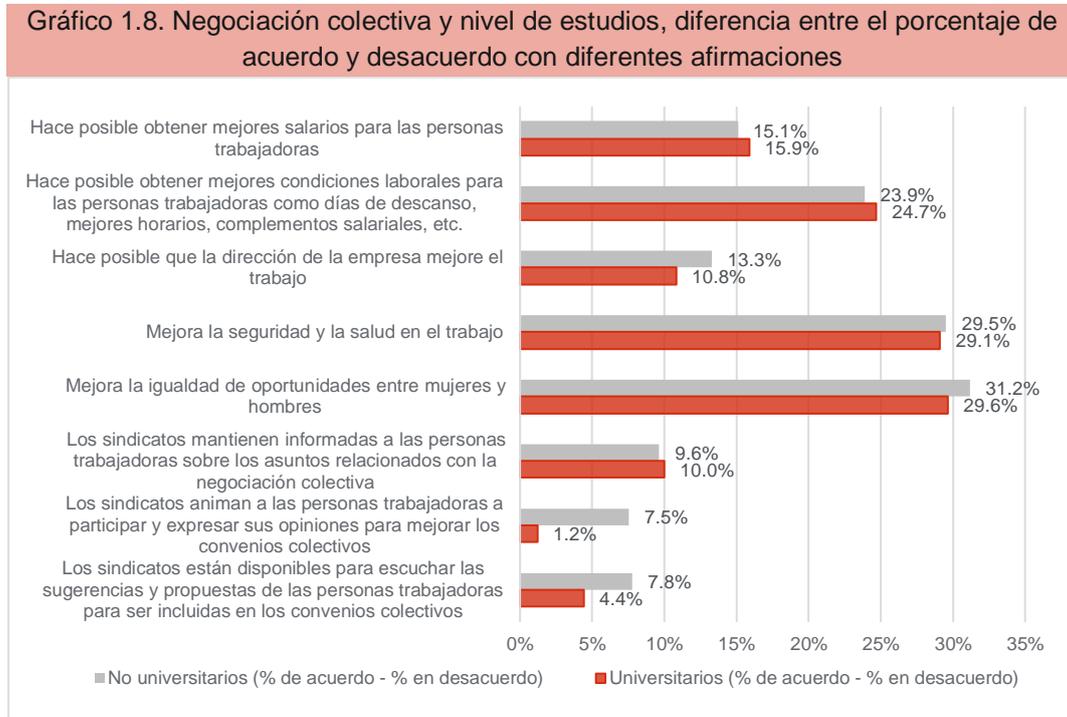
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

Por último, para acabar este apartado se analizarán los indicadores sobre la percepción de la negociación colectiva en función de que las personas encuestadas tengan, o no, estudios universitarios. Así, el gráfico 1.7 presenta los diferentes valores medios en función de los estudios de las personas encuestadas.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

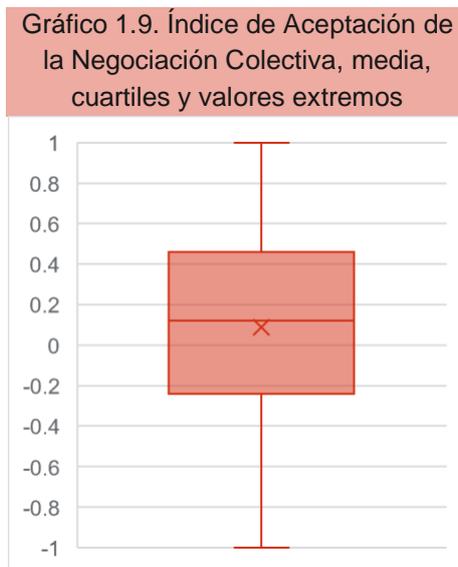
De igual manera que el caso de la edad, a pesar de las diferencias de medias que se pueden apreciar, se puede afirmar que ninguna de estas diferencias es significativa desde un punto de vista estadístico. Asimismo, como se desprende del gráfico 1.8 las personas con estudios universitarios son las que presentan una menor diferencia entre el grado de acuerdo y desacuerdo respecto a la facilidad para participar en los procesos de negociación colectiva por parte de los sindicatos.



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos de 35 años=412 / 35 o más años=1.187).

4.2. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva.

A partir de los datos obtenidos, de manera agregada en esta investigación se ha calculado el Índice de percepción sobre la negociación colectiva. Este índice se muestra en el gráfico 1.9.

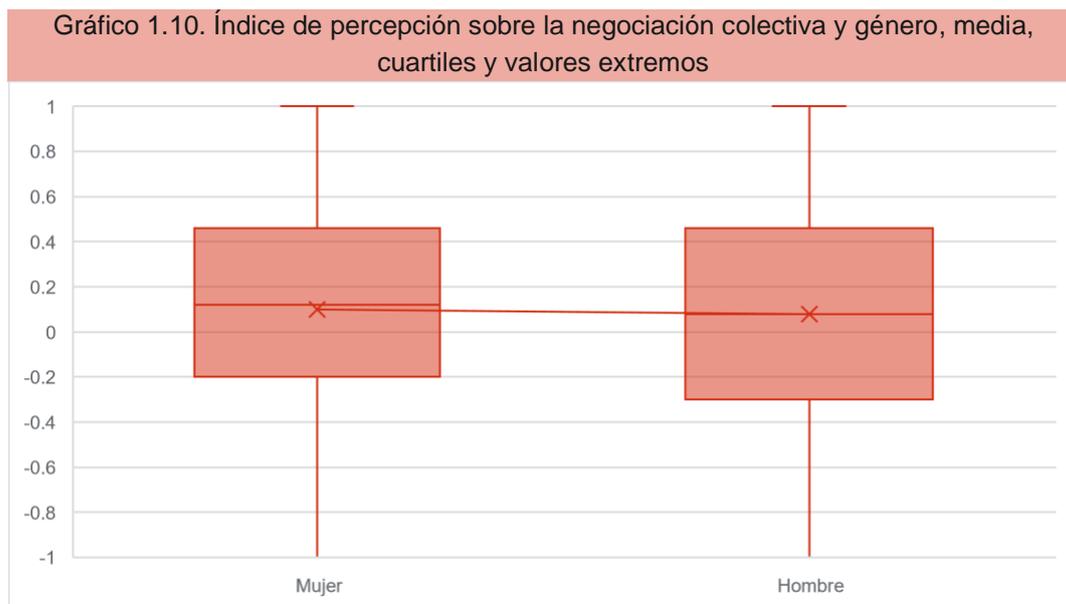


Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Con el propósito de profundizar en la forma en la que este índice varía, su análisis y evaluación se va a realizar en función de las siguientes variables: género, edad, nivel de estudios, tipo de contrato, salario bruto anual, titularidad de la empresa, ámbito.

4.2.1. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el género.

En el gráfico 1.10 se muestran los valores que toma la media y la mediana para el caso de las mujeres y de los hombres. En el caso de las mujeres estos valores son de 0,10 y 0,12 respectivamente, siendo para los hombres de 0,08 la mediana y 0,07 la media. Valores que no representan una diferencia estadística significativa. Es decir, mujeres y hombres tienen la misma percepción acerca de los acuerdos y procesos sobre negociación colectiva.

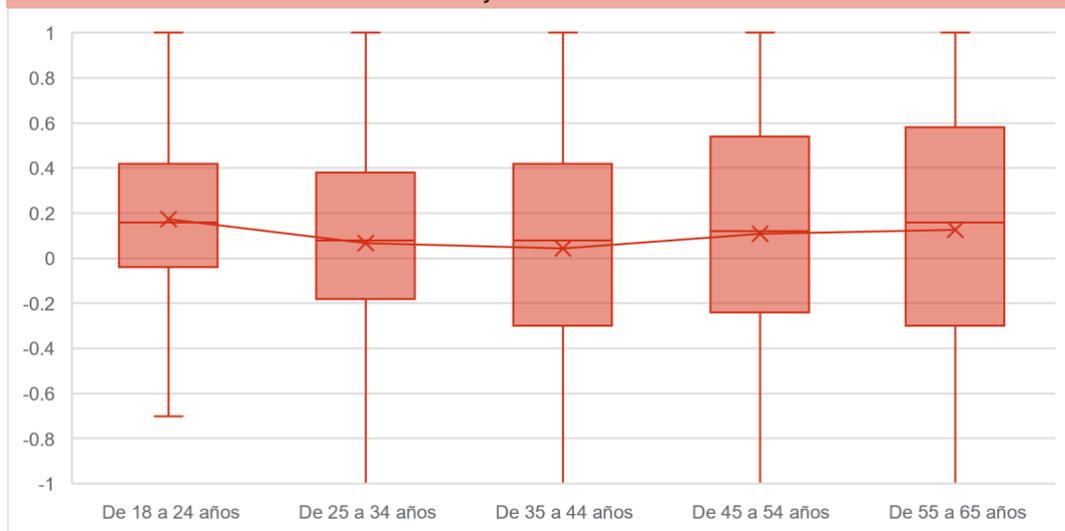


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

4.2.2. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según la edad.

En el caso de la edad, el gráfico 1.11 muestra las diferencias de la media y la mediana para cada tramo de edad. En este caso, son las personas que tienen entre 35 y 44 años son las que muestran valores más bajos del índice de la percepción sobre negociación colectiva, tanto para la media (0,04), como para la mediana (0,08). Por otro lado, son las personas más jóvenes (entre 18 y 24 años) y las más adultas (entre 55 y 65 años), las que tienen una mejor percepción de la negociación colectiva, en ambos casos el valor de la mediana se sitúa en 0,16, siendo la media de 0,17 para las personas más jóvenes y de 0,12 para las más adultas. Estas diferencias son estadísticamente significativas, es decir, las personas con una edad media, aquellas que nacieron entre 1979 y 1988 son las que peor opinión tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva.

Gráfico 1.11. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y edad, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (de 18 a 24 años=91; de 25 a 34 años=321; de 35 a 44 años=456; de 45 a 54 años=456 y de 55 a 65 años=275).

4.2.3. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el nivel de estudios.

El gráfico 1.12 muestra las diferencias en cuanto a los valores del índice según el nivel de estudios. Aunque las personas con estudios básicos tengan valores para la media (0,10) algo superiores a los otros dos segmentos (0,08 en ambos casos), siendo los valores de la mediana idénticos en todos los casos (0,12), desde un punto de vista estadístico no existen diferencias significativas, es decir, la percepción sobre los acuerdos y procesos de la negociación colectiva es la misma independientemente del nivel de estudios.

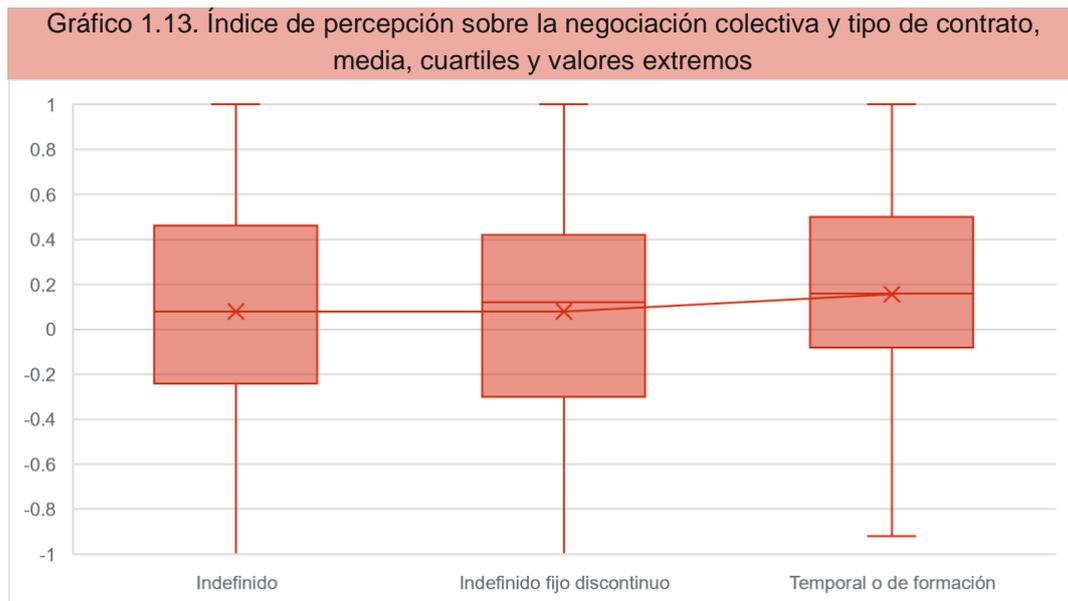
Gráfico 1.12. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y nivel de estudios: media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1er grado / 2º grado (1er ciclo)=464; 2º grado=386 y 3er grado=749).

4.2.4. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el tipo de contrato.

En el gráfico 1.13 se presentan los valores que toma el índice para la media y la mediana en función del tipo de contrato señalada por las personas encuestadas. En esta ocasión aunque los valores de estos estadísticos son superiores para las personas con contratos temporales o en formación (0,15 para la media y 0,16 para la mediana) respecto a las personas con contratos fijos discontinuos (0,07 para la media y 0,12 para la mediana) y fijo (0,07 para la media y 0,08 para la mediana), se puede afirmar, que estas diferencias no son significativas estadísticamente, es decir las personas tienen la misma opinión acerca de la negociación colectiva independientemente de cuál sea su tipo de contrato.

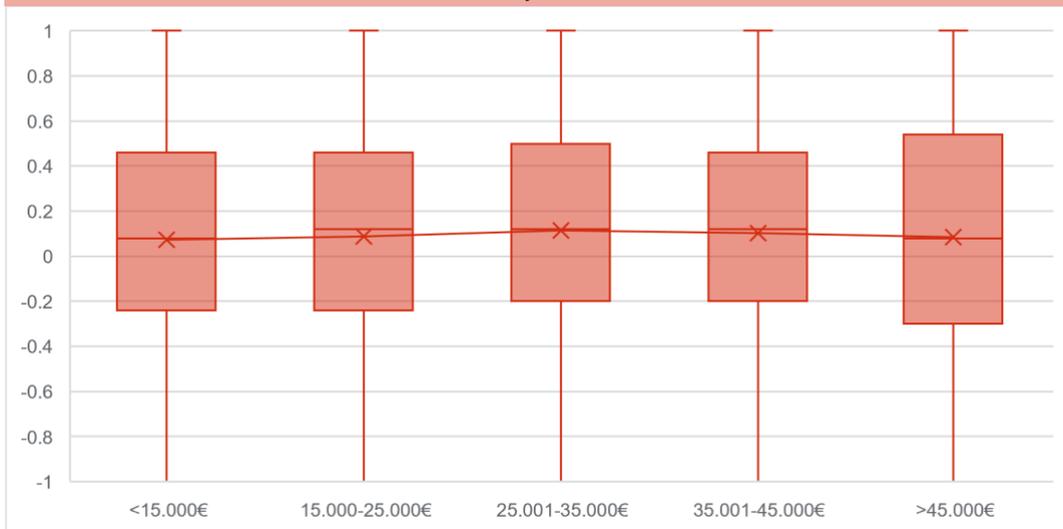


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (contrato indefinido=1.274; contrato indefinido fijo discontinuo=107 y contrato temporal o de formación=218).

4.2.5. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el rango salarial.

En el gráfico 1.14 se presentan las diferencias de los valores que los estadísticos media y mediana toman en función del rango salarial. Aunque como se observa en el gráfico estos valores oscilan hasta alcanzar su valor más alto para el caso de salarios situados en un rango que oscila entre los 25.001 y 35.000 euros donde la media y la mediana son de 0,11 y 0,12 respectivamente se puede afirmar que estas diferencias no son significativas estadísticamente, es decir, las personas tienen una misma opinión sobre la negociación colectiva que es independiente de su nivel de ingresos.

Gráfico 1.14. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos

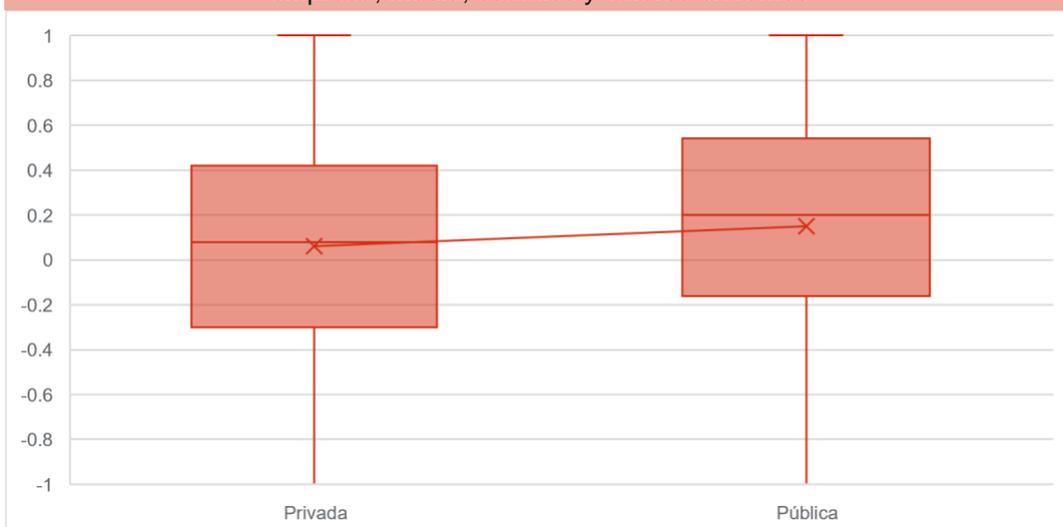


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45.000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

4.2.6. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según la titularidad de la empresa.

Por su parte, el gráfico 1.15 muestra la opinión sobre los acuerdos y procesos de negociación colectiva en según la titularidad, pública o privada, de la empresa en la que trabajan las personas encuestadas. En este caso, para las personas que trabajan en el sector privado el valor de la media y la mediana del índice es de 0,06 y 0,08 respectivamente, mientras que para las personas del sector pública es de 0,15 la media y de 0,2 la mediana. En este caso se puede afirmar que las personas que trabajan en el sector público tienen una mejor opinión acerca de los acuerdos y los procesos de la negociación colectiva.

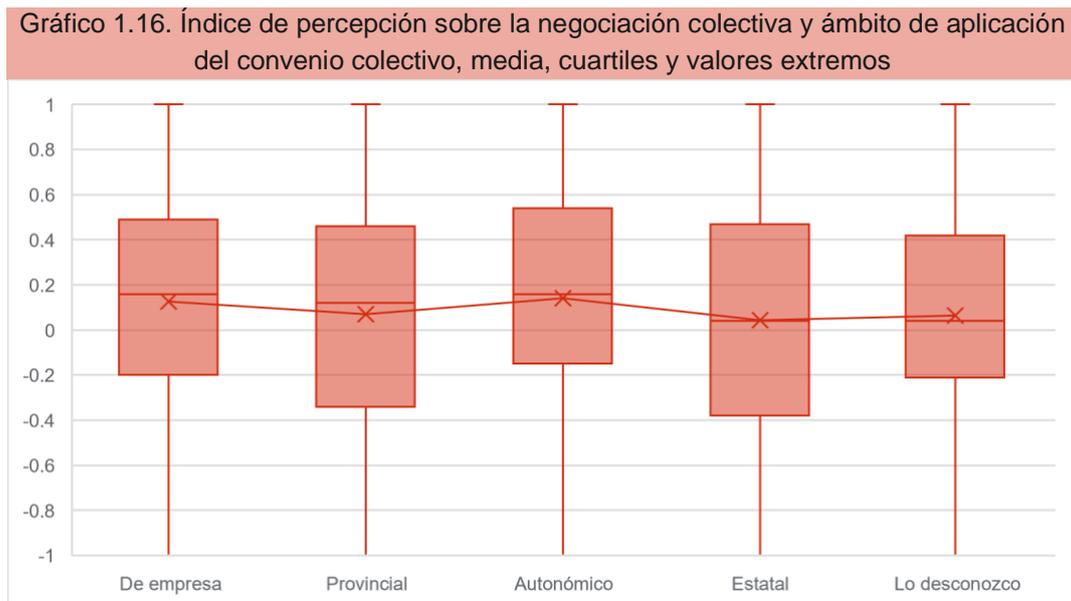
Gráfico 1.15. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Privada=1.097 y Pública=502).

4.2.7. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según el ámbito del convenio colectivo.

El gráfico 1.16 muestra las diferencias de los valores que la media y la mediana toman, en este caso, en función del ámbito de aplicación del convenio colectivo. Aunque estos valores varían hasta alcanzar su valor más alto para el caso de los convenios colectivos de carácter autonómico, donde la media es de 0,14 y la mediana es 0,16, se puede afirmar que estas diferencias no son significativas estadísticamente, es decir, las personas tienen la misma opinión sobre la negociación colectiva independientemente del ámbito de aplicación del convenio colectivo.

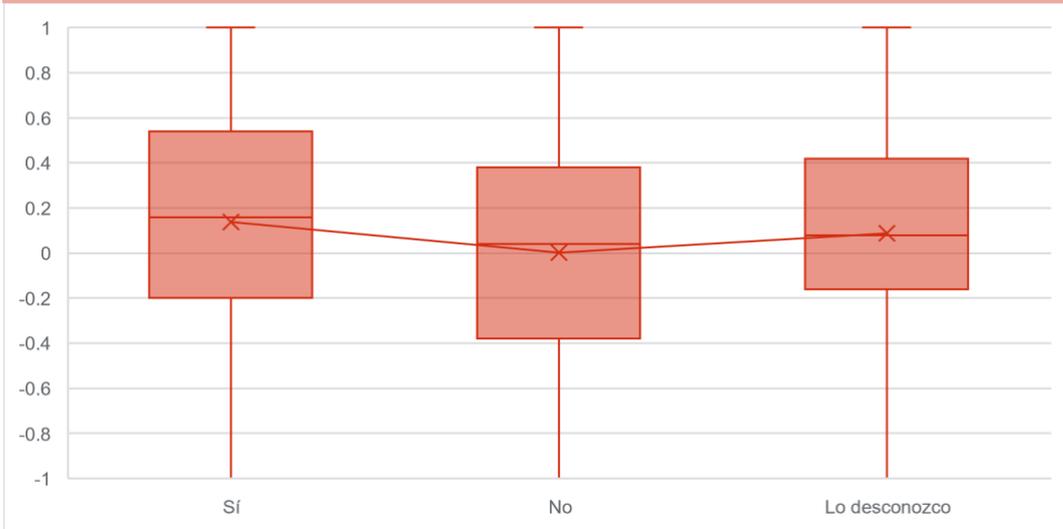


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

4.2.8. El índice de la percepción sobre la negociación colectiva según exista o no sección sindical.

Por último, este índice es analizado en función de que existe o no sección sindical de algún sindicato en la empresa de las personas encuestadas. En este sentido, como muestra el gráfico 1.17, el valor de la media y de la mediana para aquellas personas que afirman conocer la existencia de una sección sindical en su lugar de trabajo es de 0,13 y 0,16 respectivamente. Estos valores son inferiores en el caso de personas que trabajan en organizaciones sin sección sindical, donde la media roza el valor 0 y la mediana marca el 0,04. Estas diferencias son estadísticamente significativas, es decir en aquellas organizaciones donde existe alguna sección sindical la valoración que las personas trabajadoras hace de los acuerdos y procesos de negociación colectiva es muy superior respecto a las organizaciones donde no existen secciones sindicales.

Gráfico 1.17. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).