

LA INFLUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL BIENESTAR LABORAL, LA PRECARIEDAD LABORAL, EL COMPROMISO Y EL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO

Resumen ejecutivo

La Fundación 1 de mayo tiene como finalidad primera contribuir a la cualificación de la actividad de las Comisiones Obreras a través de la realización de estudios, investigaciones, seminarios etc., sobre el mundo del trabajo y el contexto en el que éste se desenvuelve. Pero también aspiramos a ir más allá, aspiramos a que los citados trabajos sean conocidos por amplios sectores de la ciudadanía de manera que puedan ser útiles para el debate público.

Con esta motivación, las diversas fundaciones de CCOO, desde sus orígenes, han venido aportando al acervo del sindicato y a la sociedad muchos y muy rigurosos trabajos. Ahora que las hemos fusionado hemos querido dar un paso más impulsando un Centro Demoscópico que nos pueda ofrecer periódicamente una radiografía del mundo del trabajo a través de la opinión que las personas trabajadoras tienen de él.

Un proyecto de esta naturaleza reviste gran complejidad y si se tiene la determinación de huir de cualquier sesgo que pudiese cuestionar su validez y objetividad es indispensable dotarlo del rigor académico que solo puede ofrecer la universidad pública. De ahí que para el impulso de este proyecto hayamos avanzado en la colaboración entre la Fundación 1º de mayo y la Universidad, en este caso, de investigadores de las universidades de León y de Córdoba.

Hemos querido que el primer trabajo del recién creado Centro Demoscópico sea sobre la función primigenia del sindicato, la negociación colectiva. Así la investigación que ahora presentamos ha recabado la opinión de 1600 personas trabajadoras, una muestra suficientemente contrastada que ofrece una alta fiabilidad, y se basa, por tanto, en la opinión que les merece a trabajadores y trabajadoras la negociación colectiva en la mejora de sus condiciones de vida y trabajo.

Su lectura es muy ilustrativa y dará mucho que pensar y de lo que hablar dentro y fuera del sindicato. Os la recomendamos.

Aprovechamos la ocasión para reconocer el trabajo de los coordinadores del estudio, Ramón Rueda de la Universidad de León y Jaime Aja de la Universidad de Córdoba y para deciros que con este informe iniciamos una línea de trabajo que tendrá su continuidad en sucesivos estudios hasta dotarnos de nuestro particular Centro de Investigaciones Sociolaborales.

Fernando Lezcano
Presidente de la Fundación 1º de Mayo



Ramón Rueda López, Universidad de León (Coordinador)

Jaime Aja Valle, Universidad de Córdoba (Coordinador)

Vicente López Martínez, Fundación 1º de Mayo

Pedro J. Linares Rodríguez, Fundación 1º de Mayo

María F. Muñoz Doyague, Universidad de León

Lucía García García, Universidad de Córdoba

José Hernández Ascanio, Universidad de Córdoba

María J. Vázquez García, Universidad de Córdoba

Índice de contenidos

Presentación.....	5
Conceptos y variables fundamentales.	5
Objetivos, hipótesis y lógica de la investigación.....	7
Metodología: diseño de la investigación, muestra y análisis de datos.....	9
Principales conclusiones	12
BIBLIOGRAFÍA	42

Presentación

El informe se presenta es el resumen de un trabajo de investigación más amplio llevado a cabo por la Fundación 1º de Mayo, la Universidad de Córdoba y la Universidad de León que, con un carácter innovador, aborda el análisis de la negociación colectiva desde ámbitos de estudio no tan habituales como la organización del trabajo o la sociología del trabajo.

Esta investigación, asume la idea, sostenida por muchas otras investigaciones, de que, en el ámbito de la dirección de recursos humanos, resulta necesario y oportuno crear entornos laborales centrados en las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras y su bienestar laboral. Esta idea lleva a invertir el orden de prioridades, anteponiendo el bienestar laboral y las prácticas para disminuir la precariedad laboral, al rendimiento laboral y, en su caso, el rendimiento o la productividad. Desde este planteamiento, la negociación colectiva, como institución central del sistema de relaciones laborales, juega un papel determinante.

En este sentido, la lógica de esta investigación parte de la idea de que un mayor bienestar laboral y una menor precariedad laboral, provocan un incremento del compromiso de las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo algo que, en última instancia, aumenta el desempeño, o rendimiento, laboral individual. Bienestar laboral y precariedad laboral que, por otro lado, son el resultado de los acuerdos y procesos de negociación colectiva. Haciendo una lectura inversa de esta misma lógica, podría decirse que un mayor rendimiento laboral de las personas trabajadoras debe estar fundamentado, o es dependiente, de mayores niveles de bienestar laboral, resultado, en primera instancia, de los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva entre la representación legal de las personas trabajadoras y las empresas.

Conceptos y variables fundamentales.

La investigación parte de cinco conceptos fundamentales: la negociación colectiva, el bienestar, la precariedad, el compromiso y el desempeño laboral.

La **negociación colectiva** se concibe, en el marco del diálogo social, como el instrumento esencial con el que los agentes económicos –las empresas– y la representación legal de las personas trabajadoras pactan unas condiciones laborales equilibradas entre las expectativas de ambos colectivos (Hayter, 2011).

No son muchos 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. En su caso, algunas de estas investigaciones analizan la relación entre la negociación colectiva y la mejora de las condiciones salariales (Bloom *et al.*, 1980; Pekkarinen y Alho, 2005).

En este caso, para medir y evaluar la percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y procesos de negociación colectiva, se han tomado como referencia investigaciones como las de Fiorito *et al.* (1988) y Jarley *et al.* (1990).

La **precariedad laboral** es uno de los conceptos más difundidos, incluso de forma sobrecargada, pero a la vez de uso más difuso (Alberti *et al.*, 2018). Frente a esta ambigüedad, constada desde los primeros acercamientos al fenómeno (Caire, 1982), se han sucedido los intentos de definir sus posibles dimensiones: objetiva y subjetiva (Bourdieu, 1998); jurídica, económica y sociológica (Caire, 1982); la inestabilidad, la inseguridad y la vulnerabilidad social y económica (Rodgers, 1998); el control sobre las condiciones de trabajo y la protección

inseguridad en el empleo, insuficiente remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y debilitamiento de la protección social (Cano, 1999); la inseguridad de permanencia y la inseguridad de estatus (Gallie *et al.*, 2017), etc. La amplitud del término ha llevado a recientes y fructíferos intentos por sistematizar el concepto, como *Employment Precariousness Scale* (EPRES) (Vives *et al.*, 2010), *Employment Precarity Index* (Lewchuk, 2017) y la más reciente sistematización de aportaciones científicas realizado por Kreshpaj *et al.* (2020) sin olvidar las siete dimensiones de la norma flexible de empleo, construida por Standing (2000).

El concepto de precariedad incluye elementos novedosos, que van más allá de otros acercamientos puramente laborales: por un lado, los elementos subjetivos (Bourdieu, 1998; Kalleberg, 2009) de percepción del deterioro de la norma salarial de empleo que tiene una enorme importancia en la desestabilización de los estables (Castel, 1997) y que tiene un carácter disciplinador (Aja-Valle y Sarrión-Andaluz, 2021). Por otro lado, aunque unido a lo anterior, supone una extensión de la vulnerabilidad laboral a todos los ámbitos de la vida social (Rodgers, 1998; Tsianos y Papadopoulos, 2006), lo que conlleva el deterioro de los derechos de ciudadanía (Alberti *et al.*, 2018). De esta forma, por una parte, nos encontramos con dimensiones laborales y extralaborales, con elementos que se interrelacionan entre sí, dificultando separar causas de consecuencias, –como por ejemplo encontramos en la sistematización realizada por Kreshpaj *et al.* (2020)–, con elementos importantes que forman parte de nuestras variables independientes, como es todo lo relativo a los derechos de representación y negociación colectiva. Por estas razones, porque los índices existentes se centran solo en las características del puesto de trabajo y por las características particulares de nuestro estudio, se ha construido un índice adaptado a las necesidades de esta investigación, ampliando la síntesis más reciente y amplia por Kreshpaj *et al.* (2020) con las aportaciones de Standing (2000), Vives *et al.* (2010), Lewchuk (2017) y Alberti *et al.* (2018).

Respecto al **bienestar laboral**, esta investigación asume este concepto como la calidad total de la experiencia y el funcionamiento de una persona en su trabajo (Grant *et al.*, 2007). Al hacer referencia al bienestar laboral se evoca una situación deseada de equilibrio entre aquellos factores que condicionan la percepción de una persona sobre su entorno laboral. Este estudio evalúa el bienestar laboral tomando como referencia los resultados de la investigación de Parker y Hyett (2011) y la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ (Kristensen *et al.*, 2005; Moncada Lluís *et al.*, 2008; Pejtersen *et al.*, 2010; Thorsen y Bjorner, 2010).

En este sentido se identifican cuatro dimensiones, o factores, que determinan el bienestar laboral de las personas trabajadoras: 1) la satisfacción laboral o el nivel de satisfacción que una persona alcanza a través de su desempeño laboral y si este aumenta su autoestima, proporcionándole algún sentido y significado personal y profesional; 2) la accesibilidad emocional o el grado en el que los superiores son accesibles para escuchar y comprender, de manera amable, las preocupaciones laborales; 3) la percepción que el personal tiene sobre cómo es respetado por la empresa, y su grado de identificación con los principios y valores empresariales; 4) efectos del trabajo sobre la salud mental y la vida personal, poniendo de manifiesto el nivel de estrés y la presión en el trabajo en cuanto al logro de objetivos, identificando al mismo tiempo, hasta qué punto es difícil para las personas empleadas separar la vida laboral de la personal, afectando esto a su autoestima, y su salud mental.

Por otro lado, el **compromiso laboral** puede entenderse como aquella fuerza relativa de identificación que una persona trabajadora tiene con una empresa, u organización, en particular y su desempeño y participación en ella (Mowday *et al.*, 1979). Esta definición lleva a introducir las tres dimensiones que Allen y Meyer (1990) identificaron para comprender la forma en la que una persona se siente comprometida con su empresa: el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Así, el compromiso afectivo es aquel desde el que una persona trabajadora fuertemente comprometido se identifica, participa y disfruta por pertenecer a la empresa. Por otro lado, el compromiso que podría denominarse de continuidad hace referencia a la ganancia que una persona trabajadora tiene por la pertenencia y participación en una empresa y su inversa, el coste parejo a la pérdida. Por último, el compromiso normativo se refiere a la forma en la que una persona empleada esta influenciada por sus experiencias previas (socialización familiar/cultural) y posteriores (socialización organizacional) a la entrada en la empresa.

Por último, el **desempeño laboral**. Este ha sido considerado, en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, como la variable dependiente definitiva por muchas investigaciones, lo que lleva a que su evaluación sea algo determinante. De acuerdo con Campbell y Wiernik (2015) el desempeño laboral es un paradigma en que el que se incluyen aquellos comportamientos que, bajo el control de las personas trabajadoras, contribuyen a que la empresa, u organización, alcance sus metas y objetivos.

El estudio y análisis del desempeño laboral puede abordarse desde diversas perspectivas en función de cuál sea el objetivo de la investigación. Esta investigación opta por emplear el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ, por sus siglas en inglés) que mide y evalúa el desempeño laboral mediante 18 indicadores y tres dimensiones (tabla 5): desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. En cuanto al desempeño de las tareas, esta dimensión se define como la competencia con la que las personas trabajadoras realizan sus tareas básicas, sustantivas o técnicas, fundamentales para su trabajo. Por su parte el desempeño contextual hace referencia a los comportamientos que respaldan el entorno organizacional, social y psicológico en el que opera el núcleo técnico. Por último, el comportamiento laboral contraproducente señala aquellos comportamientos que, llevados a cabo de manera consciente y deliberada por las personas empeladas, ponen en riesgo las metas y objetivos de la empresa (Koopmans *et al.*, 2012).

Objetivos, hipótesis y lógica de la investigación.

Como hemos adelantado, el objetivo general de esta investigación es, precisamente, demostrar que conceptos como el compromiso y el rendimiento laboral de las personas trabajadoras, tradicionalmente interpretados desde el ámbito de la gestión de empresas, son resultado de mayores niveles de bienestar laboral y menores niveles de precariedad laboral; y que estos son resultado de los acuerdos y los procesos de negociación colectiva en los que los sindicatos tienen un protagonismo relevante.

Este objetivo general lleva a plantear los siguientes objetivos específicos:

1. poner de manifiesto la relación directa que existe entre los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva entre empresas y sindicatos y la mejora de los

índices de bienestar laboral de las personas trabajadoras, por un lado, y la disminución de los índices de precariedad laboral por otro.

2. demostrar como la mejora del bienestar laboral y las condiciones de trabajo, así como un menor índice de precariedad laboral, mejoran el compromiso laboral y el rendimiento individual de las personas empleadas.
3. reconocer el impacto indirecto y positivo que la negociación colectiva tiene sobre el compromiso laboral y el rendimiento individual.

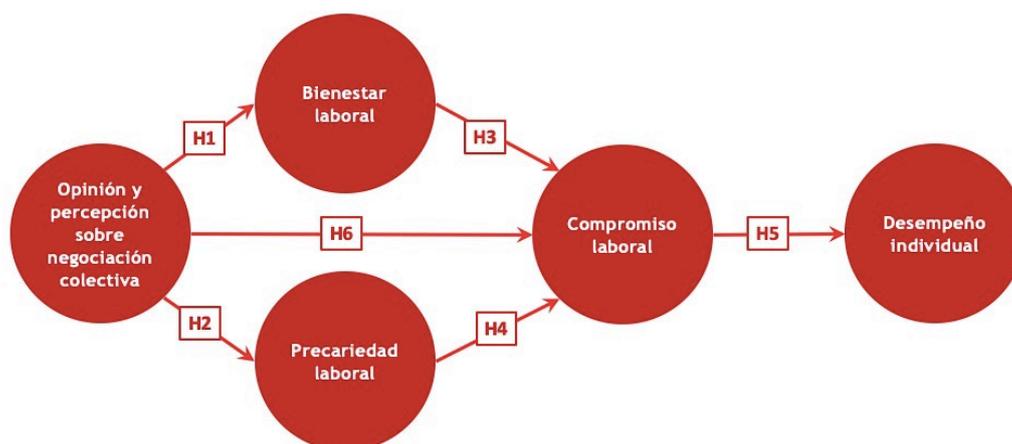
Esta investigación quiere explorar la relación que existe entre las variables anteriormente descritas. Así, la variable «percepción sobre la negociación colectiva» tiene un carácter exógeno, o independiente, es decir no posee o depende de ninguna relación para su construcción o interpretación. En la lógica de la investigación que se plantea es la variable a partir de la cual se explica el modelo propuesto. Por otro lado, la variable «desempeño laboral» tiene un carácter endógeno, o dependiente, es decir su interpretación está determinada por las relaciones definidas en el modelo formulado. En cuanto al resto de las variables, «bienestar laboral», «precariedad laboral» y «compromiso laboral» pueden ser interpretadas tanto de manera independiente como dependiente, en función del tipo de relación o construcción teórica que se desee plantear.

Así, a partir de todo lo anterior, las hipótesis principales que se contrastan en esta investigación son las siguientes:

- H1: Los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva tienen una influencia directa y positiva sobre el bienestar laboral percibido por las personas trabajadoras.
- H2: Los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva disminuyen el sentimiento de precariedad laboral de las personas trabajadoras.
- H3: Las personas trabajadoras con un mayor índice de bienestar laboral adquieren un mayor compromiso laboral con sus empresas.
- H4: Un menor índice de precariedad laboral aumenta el compromiso laboral de las personas trabajadoras con sus empresas.
- H5: Las personas trabajadoras con mayor compromiso laboral tienen mayores niveles de desempeño individual.
- H6: Los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva tienen un efecto indirecto positivo sobre el compromiso laboral y el desempeño individual.

De manera gráfica, la lógica de la investigación, la relación entre las variables de estudio y las hipótesis de la investigación son las que se recogen en la figura 1.

Figura 1. Modelo y lógica de la investigación



Metodología: diseño de la investigación, muestra y análisis de datos

Esta investigación empleó una metodología de tipo cuantitativo, basada en una encuesta *online* a la población asalariada residente en España. El trabajo de campo se llevó a cabo entre el 22 y el 28 de diciembre de 2022.

El diseño de la muestra se realizó con una afijación proporcional a la población asalariada residente en España, estableciendo cuotas por género, edad, nivel de estudios y región geográfica. El diseño de las cuotas se realizó de acuerdo con la media ponderada de los datos de las cuatro Encuestas de Población Activa realizadas en 2021 por el Instituto Nacional de Estadística. Se diseñó una muestra de 1.600 personas y se realizaron 1.617 encuestas validas por la empresa. Para completar esta validación, se analizó la calidad de las respuestas y se excluyeron 18 casos, quedando la muestra final en 1.599 encuestas. La distribución de la muestra diseñada y la final pueden observarse en la tabla 1. De esta forma, para un nivel de confianza del 95% (dos sigmas), una variabilidad máxima ($P=Q$) y en el supuesto de muestreo aleatorio simple, el error de muestreo es de $\pm 2,45\%$ para el conjunto de la muestra.

Las personas entrevistadas debían mostrar su acuerdo o desacuerdo con cada ítem mostrado en el cuestionario en una escala de 1 a 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

El método de recogida de datos utilizado, la encuesta online, se adapta a la complejidad del cuestionario, que necesita apoyo visual. El muestreo aleatorio estaba garantizado. Para evitar sesgos, asociados todavía a las encuestas web, se introducen cuotas por edad, nivel educativo y zona geográfica, asociados al uso de internet. La muestra se ajusta a los criterios utilizados y, en general, a las características de la población asalariada. Sin embargo, observamos alguna diferencia, especialmente respecto a la nacionalidad, pues la muestra solo incluye un 2,3% de personas con nacionalidad no española, una limitación que hay que tener en cuenta al interpretar los resultados.

El objetivo del informe es ofrecer una imagen general de los resultados de la investigación, accesible para cualquier público. Por eso, se ha optado por un análisis de datos sencillo, coherente y estructurado.

Tabla 1. Diseño muestral y muestra utilizada				
Variables	Diseñada		Utilizada	
	n	% n	n	% n
Sexo				
Hombre	826	51,6%	827	51,7%
Mujer	774	48,4%	772	48,3%
Total	1.600	100,0%	1.599	100,0%
Edad				
18-24	91	5,7%	91	5,7%
25-34	322	20,1%	321	20,1%
35-44	453	28,3%	456	28,5%
45-54	459	28,7%	456	28,5%
55-65	275	17,2%	275	17,2%
Total	1.600	100,0%	1.599	100,0%
Zonas Nielsen				
Norte Este	211	13,2%	215	13,4%
Levante	229	14,3%	230	14,4%
Sur	278	17,4%	276	17,3%
Centro	162	10,1%	160	10,0%
Norte Oeste	129	8,1%	128	8,0%
Norte Centro	149	9,3%	150	9,4%
Islas Canarias	70	4,4%	69	4,3%
Área Metropolitana de Barcelona	154	9,6%	150	9,4%
Área Metropolitana de Madrid	218	13,6%	221	13,8%
Total	1.600	100,0%	1.599	100,0%
Nivel de estudios				
Sin estudios/Primer grado/Segundo grado (primer ciclo)	458	28,6%	464	29,0%
Segundo grado (segundo ciclo)	385	24,1%	386	24,1%
Tercer grado, Lic. Doc. Máster	757	47,3%	749	46,8%
Total	1.600	100,0%	1.599	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En este estudio se han realizado diferentes análisis bivariados con cruces por género, edad y nivel educativo. Para simplificar el análisis se ha convertido la edad y el nivel educativos en dicotómicos: personas menores y mayores de 35 años, y con y sin estudios universitarios. De esta manera se han comparado las medias y las diferencias de frecuencias entre valores positivos y negativos. Es decir, la diferencia entre los que se manifiestan de acuerdo (posiciones 5 a 7 de la escala) y en desacuerdo (posiciones de 1 a 3) con cada ítem.

Por último, se ha construido un índice con cada variable fundamental: índice de aceptación de la negociación colectiva, índice de precariedad laboral, índice de bienestar laboral, índice de compromiso laboral e índice de desempeño laboral. Para construir los índices se optó por el método más intuitivo y sencillo: la agregación del acuerdo con cada dimensión del concepto y su normalización en una escala de -1 a 1. Como puede comprobarse, en ocasiones se invertía el sentido de los ítems para expresar lo contrario de la dimensión, hecho que se tenía en cuenta a la hora de construir los indicadores.

No obstante, antes de construir los indicadores, se realizó un análisis factorial exploratorio para comprobar que los ítems se relacionaban entre sí, captando la ligazón del concepto teórico que expresaban. Los análisis fueron satisfactorios, salvo en una dimensión de la precariedad relativa al horario, por lo que este ítem fue excluido en la construcción del indicador.

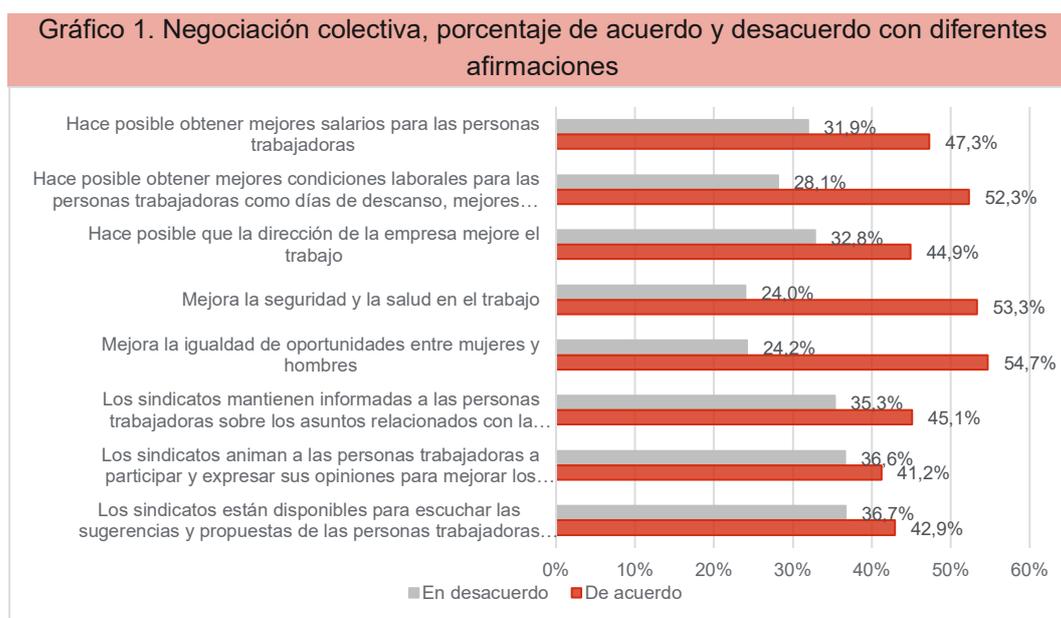
Una vez construidos los indicadores, es posible realizar análisis bivariados más variados y completos. Además de ofrecer el diagrama de cajas de cada indicador, se han realizado cruces por género, edad (con cinco tramos de edad), nivel de estudios (tres categorías), si existe sección sindical, el ámbito del convenio colectivo, la titularidad de la empresa (pública o privada), el nivel de renta y el tipo de contrato. Por último, se han realizado análisis de correlaciones de cada indicador con los indicadores anteriores. Para analizar las relaciones entre las variables disponemos de la recta de regresión lineal simple, plasmada en un gráfico, que nos indica la dirección (positiva o negativa) y la cadencia o inclinación de la relación; el coeficiente de correlación muestral de Pearson, que nos señala la dirección y la fuerza de la asociación de cada par de indicadores; y la significación de este coeficiente, que nos indica el grado en que este dato es trasladable al conjunto de la población.

Con el fin de conocer si existen diferencias significativas en la población objeto del estudio en atención a variables como el género, la edad o el nivel de estudios, se han llevado a cabo pruebas estadísticas no paramétricas, dado que no se cumplían las condiciones para utilizar pruebas paramétricas. Se ha utilizado la prueba U de Mann-Whitney para dos muestras independientes y la prueba de H de Kruskal-Wallis para dos o más muestras independientes. Se utiliza cuando se desea efectuar la comparación de medias de dos grupos independientes de una muestra de población respecto de los resultados obtenidos sobre una variable dependiente de tipo ordinal o de intervalo. Se ha utilizado para los cruces con el género, la edad o el nivel de estudios. Mediante la prueba U de Mann-Whitney se realiza una comparación estadística de las medias de estas variables para determinar si existe diferencia en la variable dependiente para cada uno de los grupos. En los cruces con variables no dicotómicas, como el salario y el ámbito del convenio colectivo, se ha utilizado la prueba de H de Kruskal-Wallis. En ambos casos, el nivel de confianza establecido es el 95%.

Principales conclusiones

Sobre la negociación colectiva

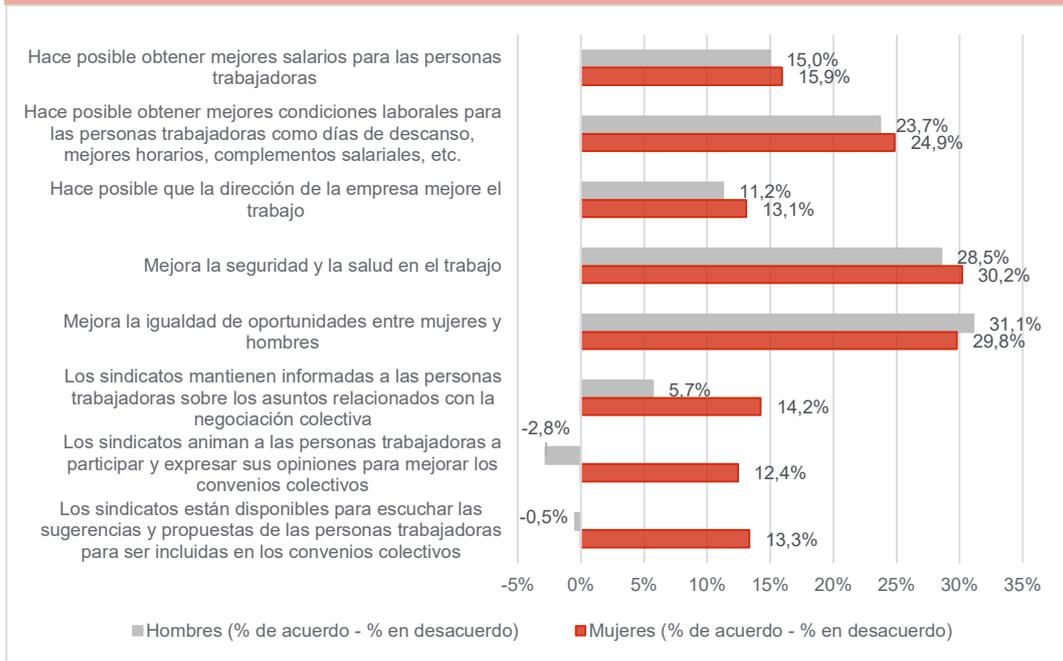
La percepción que las personas trabajadoras tienen acerca de los acuerdos y los procesos de negociación colectiva es mayoritariamente positiva. Como se presenta en el gráfico 1, los aspectos más valorados son la contribución a la igualdad entre hombres y mujeres (54,7% de valoraciones positivas), a la seguridad y salud laboral (53,3%) y a la mejora de las condiciones laborales (52,3%). No obstante, se aprecia un importante volumen de personas que se muestran en desacuerdo con que la negociación colectiva contribuya positivamente en estos aspectos, valoraciones negativas que van del 24% al 36,7%. Los aspectos que generan más discrepancia son los relativos a la contribución sindical. Mayoritariamente esta es valorada positivamente, especialmente el trabajo de información (45,1%), pero los porcentajes de valoraciones negativas son los más altos, por encima del 35%.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

La percepción de la negociación colectiva es ligeramente diferente en función de los factores sociodemográficos, especialmente en lo referido a la valoración del trabajo sindical. Las mujeres, como se muestra en el gráfico 2, tienen, en general, un grado de acuerdo superior al de los hombres en cuanto a las cuestiones planteadas. Las diferencias más marcadas son en lo que respecta a los procesos de la negociación colectiva y al papel de los sindicatos, pues los hombres valoran peor el papel de los sindicatos respecto a la participación, la mediación y la información.

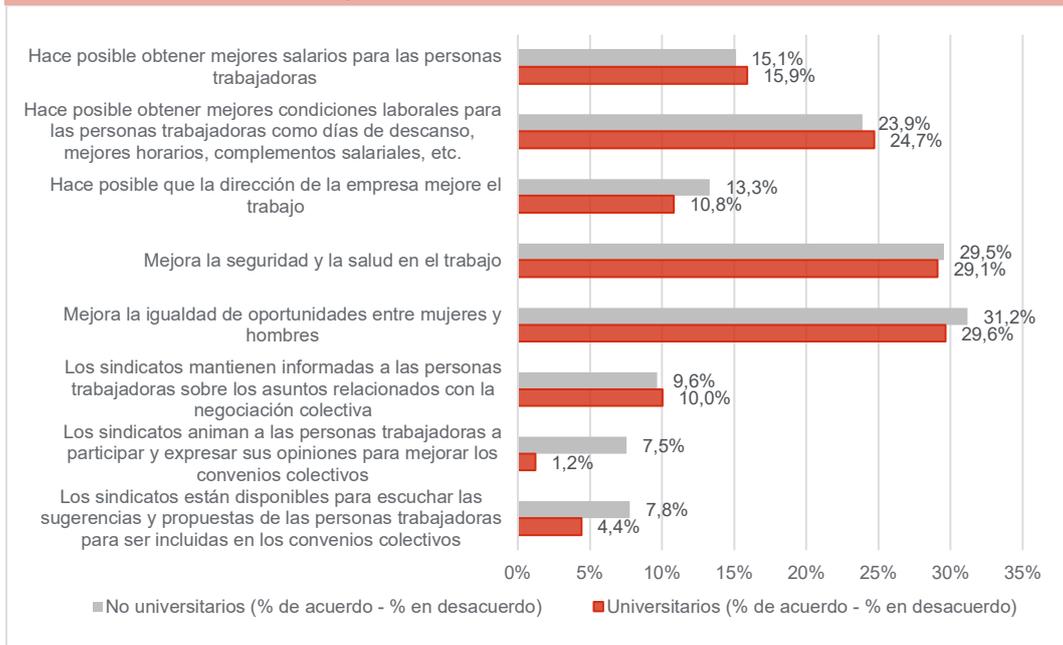
Gráfico 2. Negociación colectiva y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones



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

Son las personas sin estudios universitarios quienes en mayor medida valoran el papel de los sindicatos en la mediación y el fomento de la participación, pero en conjunto no existe una relación entre nivel de estudios y percepción de la negociación colectiva (gráfico 3).

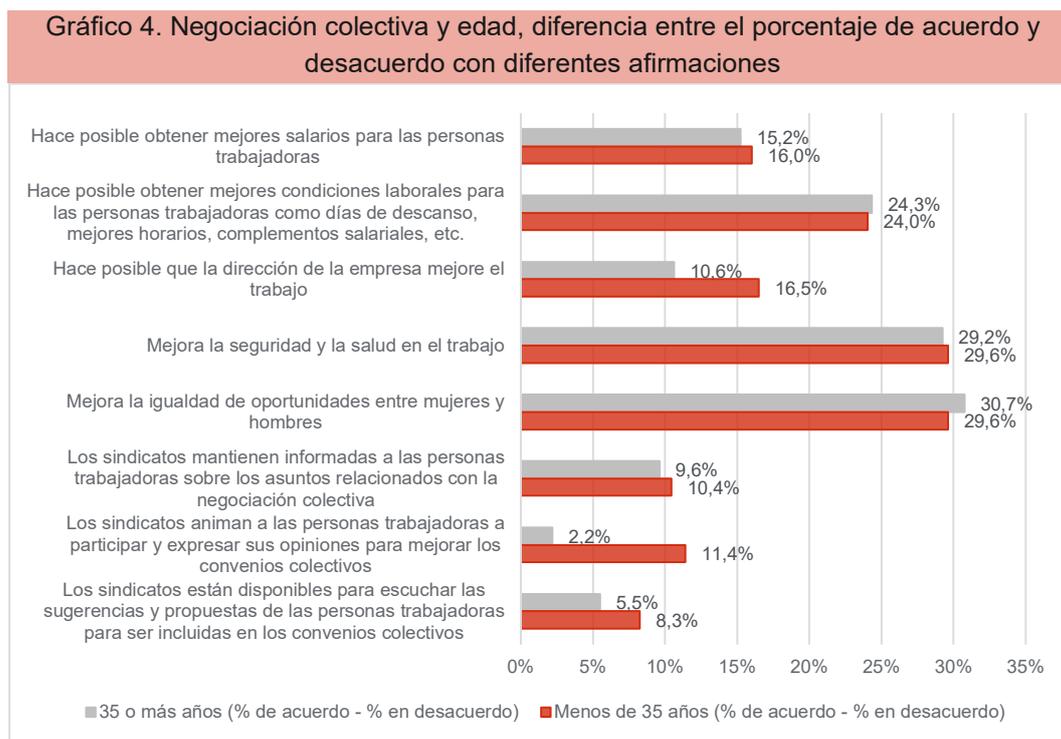
Gráfico 3. Negociación colectiva y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con diferentes afirmaciones



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

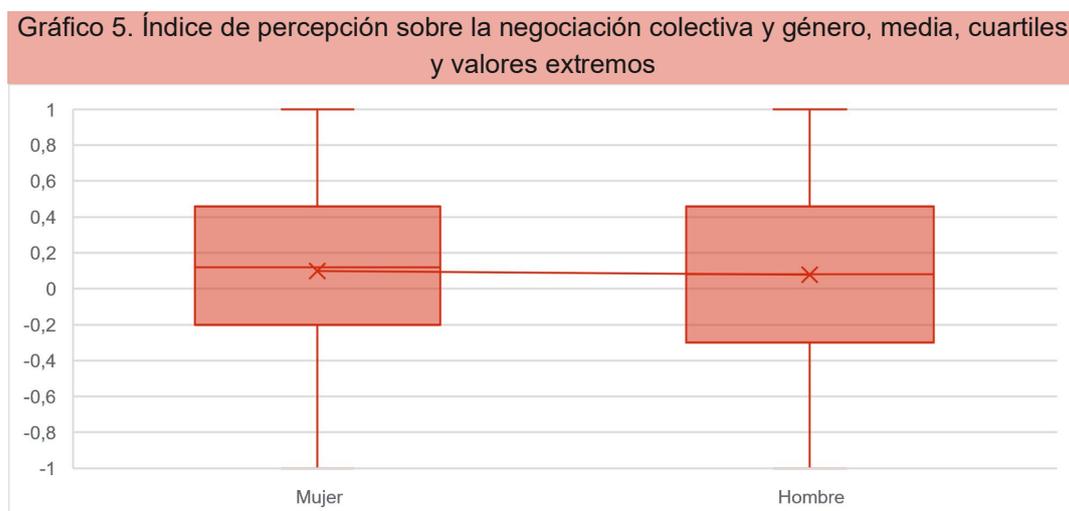
También se puede concluir que las personas jóvenes son las que mayor nivel de acuerdo presentan en torno al papel de la negociación colectiva en las relaciones laborales

valorando más que las personas mayores, el trabajo sindical para potenciar la participación de los trabajadores y las trabajadoras (gráfico 4).



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

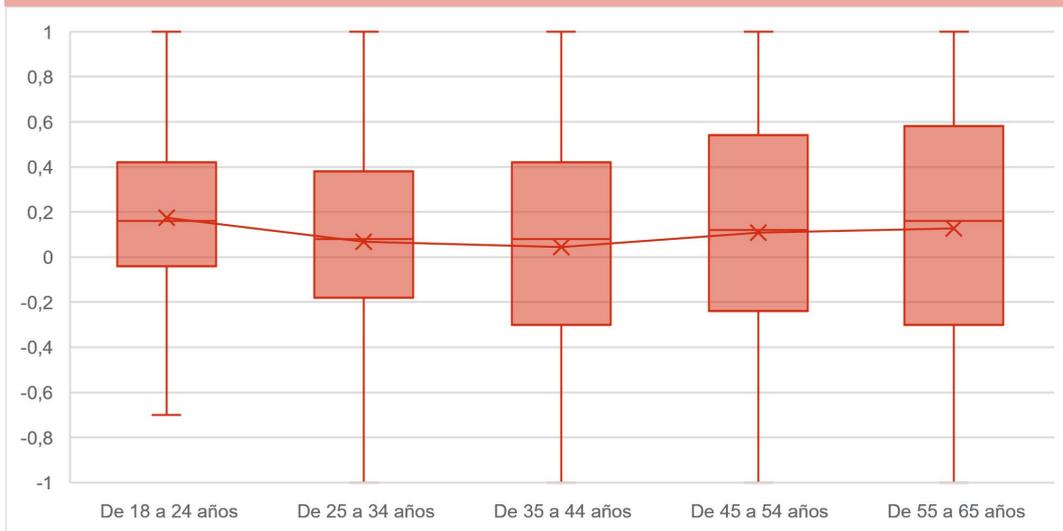
En relación con el índice de percepción sobre la negociación colectiva se han obtenido resultados diversos, señalando la influencia que estas variables tienen. Así, en cuanto al género, son las mujeres las que presentan una mayor valoración acerca de los procesos y acuerdos de la negociación colectiva (gráfico 5)



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

Por otra parte, la edad (grafico 6) tiene una relación con forma de curva con la negociación colectiva: las personas más jóvenes y las más mayores son los que mejor percepción tienen de la negociación colectiva, mientras que las de entre 25 y 44 son las más críticas, según se desprende del análisis de la relación entre la edad y el índice de percepción de la negociación colectiva.

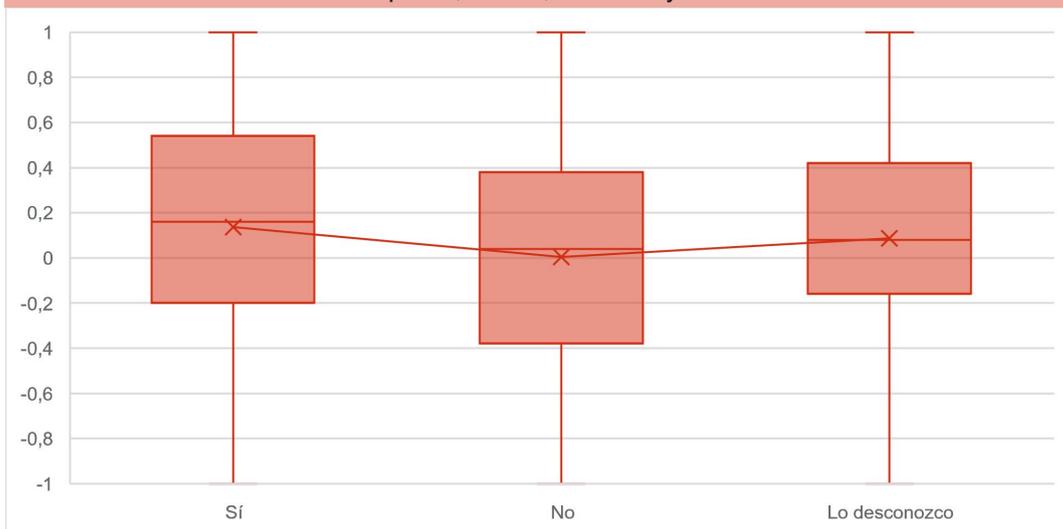
Gráfico 6. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y edad, media, cuartiles y valores extremos



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).

Sobre las variables de índole sociolaboral se ha identificado que el factor que más influyen en la valoración de la negociación colectiva es la existencia o no de una sección sindical (gráfico 7).

Gráfico 7. Índice de percepción sobre la negociación colectiva y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos

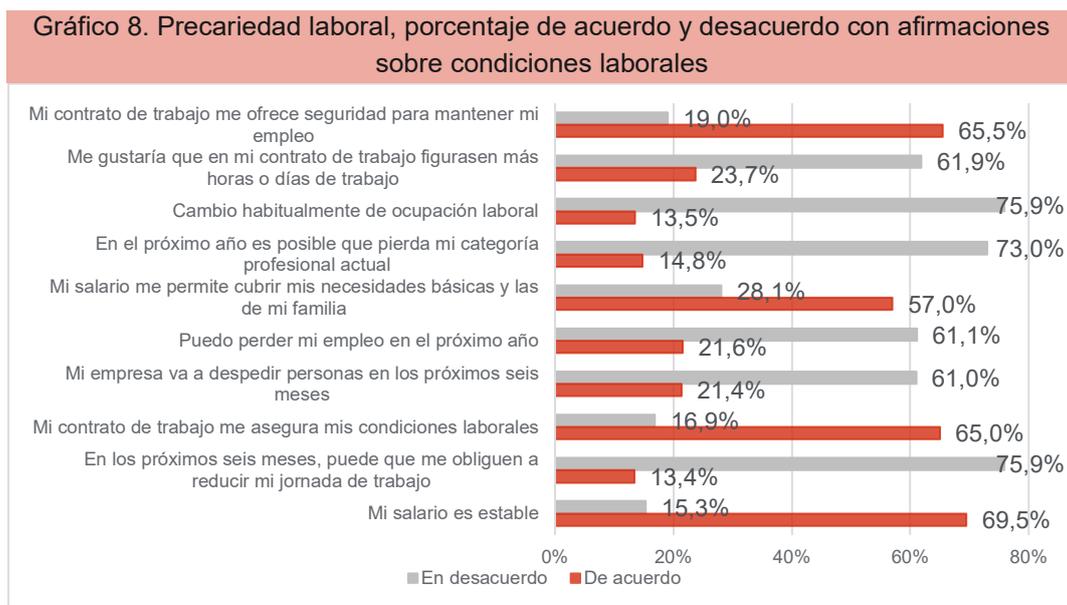


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

Sobre la precariedad laboral.

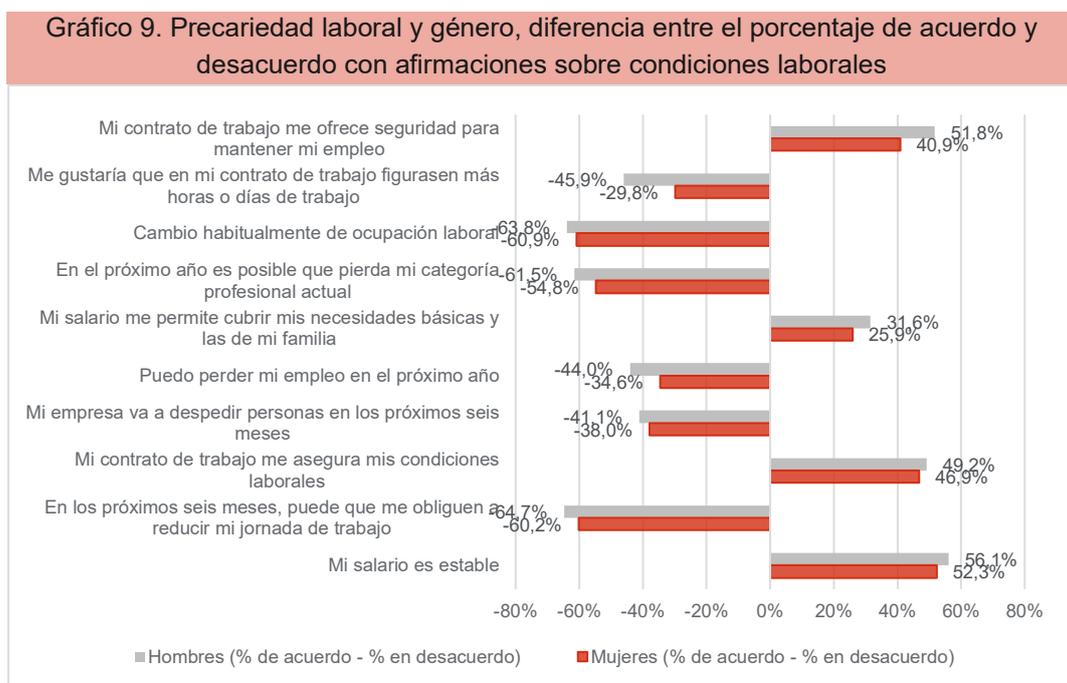
Los mayores problemas respecto a las condiciones laborales se encuentran en la insuficiencia de ingresos, que afecta a un 28,1% de las personas asalariadas, y en el subempleo, es decir, el trabajar menos horas de las deseadas, que afecta al 23,7% (gráfico 8). Otro problema es el temor por perder el empleo o a que la empresa se vea afectada por una reestructuración laboral, algo que consideran más de un quinto de las personas entrevistadas. Por otro lado, se observa una seguridad mayoritaria en torno al mantenimiento

de la ocupación laboral, la jornada de trabajo, la categoría profesional, el salario y las condiciones de trabajo.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Las mujeres y las personas más jóvenes sufren, en general, peores condiciones de trabajo. En especial, las diferencias por género son mayores en lo relativo al subempleo, la estabilidad contractual y el temor a perder el empleo (gráfico 9).



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

Por edad (gráfico 10), las diferencias incluso son más marcadas, destacando la mayor vulnerabilidad de los jóvenes a los cambios de ocupación y el temor a la reestructuración productiva, a perder el trabajo o a ver reducida la jornada. En este caso, se observa que la seguridad mayoritaria en el mantenimiento de las condiciones es mucho menor en el caso de los menores de 35 años.

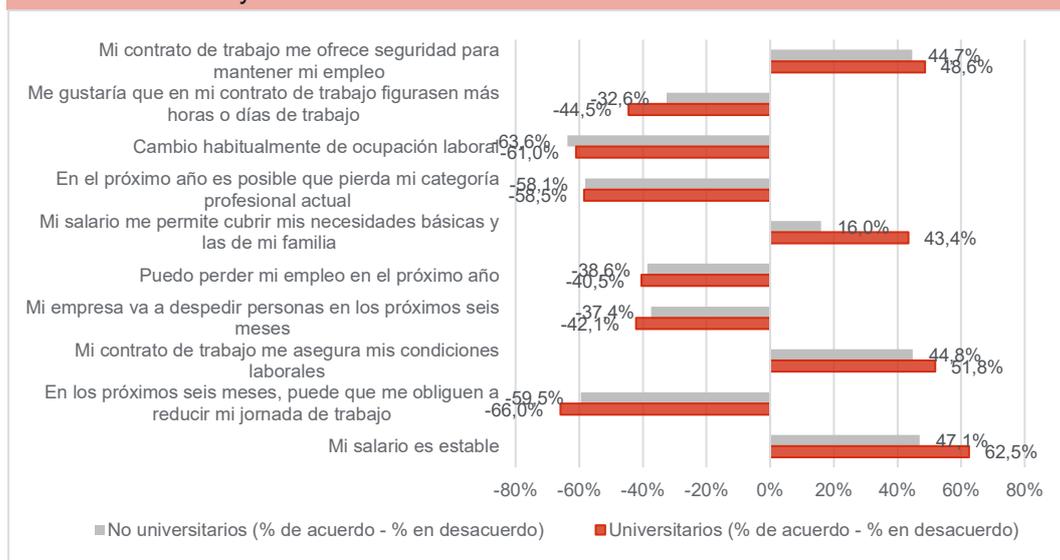
Gráfico 10. Precariedad laboral y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales



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

En cuanto al nivel de estudios los resultados resultan paradójicos. En general, las personas con estudios universitarios perciben que tienen mejores condiciones laborales, en especial respecto a la suficiencia de los ingresos, algo que es el principal problema (Gráfico 11). También perciben que sus ingresos son más estables y que el contrato de trabajo asegura sus condiciones. Sin embargo, también sufren más el subempleo y el miedo la reducción del trabajo, lo que puede estar relacionado con una mayor presencia de mujeres en este colectivo.

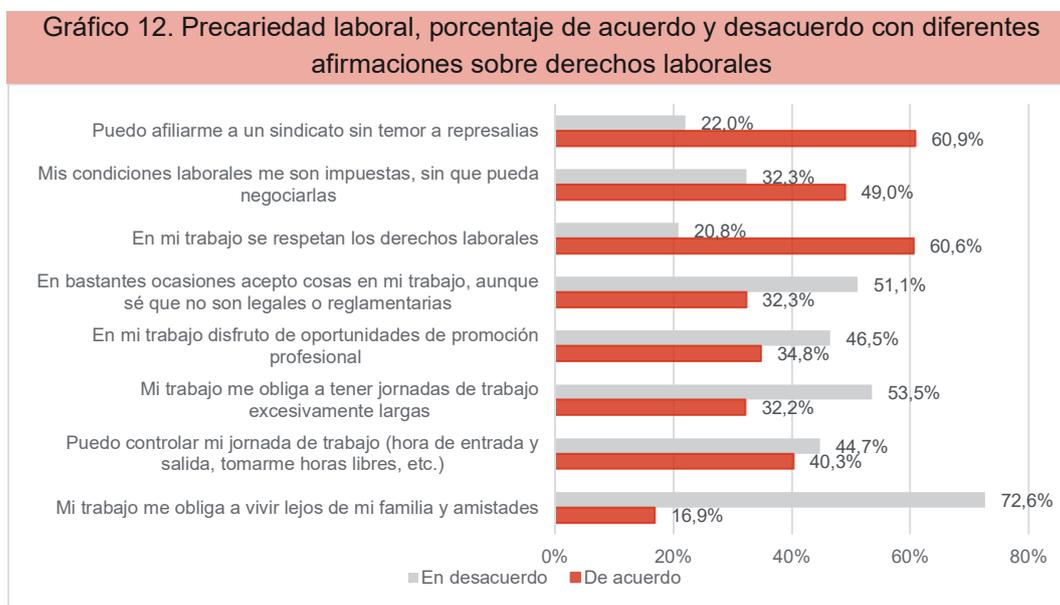
Gráfico 11. Precariedad laboral y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre condiciones laborales



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

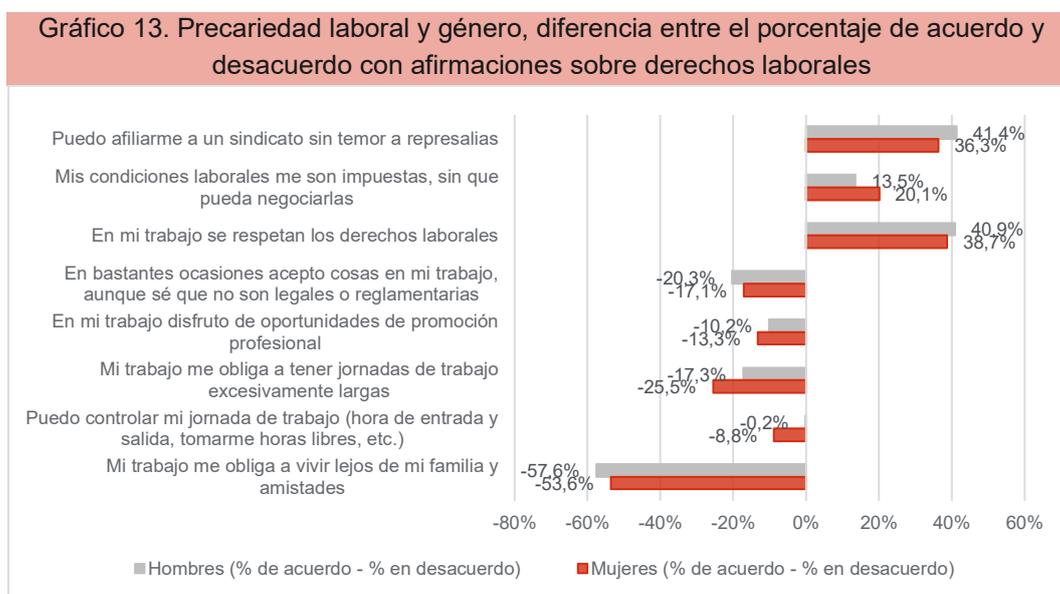
Respecto a los derechos laborales (gráfico 12) una parte importante de la población asalariada no tiene capacidad para negociar sus condiciones de trabajo (49%), lo que se traduce en un grado llamativo de arbitrariedad, con casi un tercio que declara que regularmente acepta condiciones no legales o reglamentarias y que sus condiciones laborales son impuestas. También se comprueba que más de un quinto de la población asalariada tiene

temor a represalias si se afilia a un sindicato (22%) o considera que no se respetan los derechos laborales (20,8%). Es decir, una parte importante considera que se respetan los derechos laborales, aunque frecuentemente se impongan cuestiones ilegales o no reglamentarias. Respecto a las condiciones del puesto de trabajo, una parte significativa considera que no disfruta de oportunidades de promoción (34,8%), sufre largas jornadas (32,2%) o le obliga a vivir lejos de sus familias y amistades (16,9%).



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

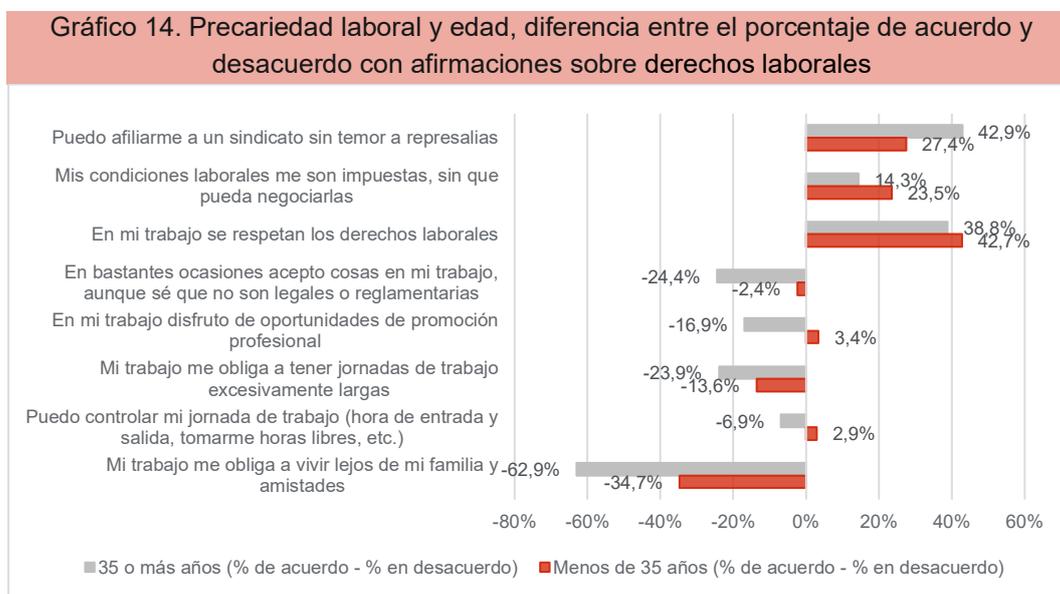
Las mujeres asalariadas también disfrutaban de menores derechos laborales y peores condiciones en el puesto de trabajo (gráfico 13). En especial se comprueba que las mujeres sufren en mayor medida jornadas especialmente largas y que tienen menor capacidad de negociación y de afiliarse a un sindicato sin temor a represalias.



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

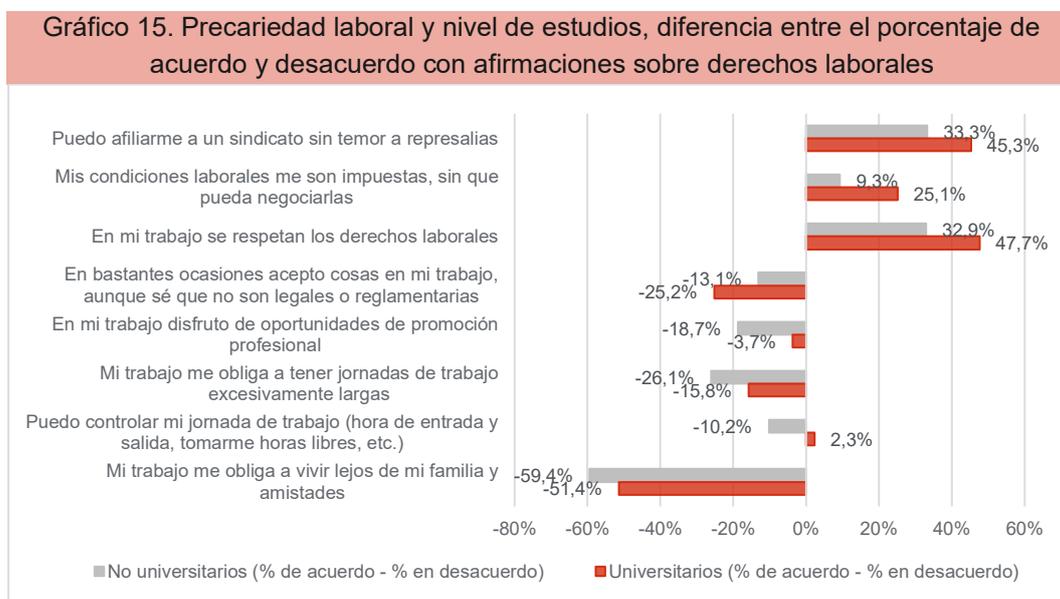
Por otro lado, son las personas menores de 35 años quienes perciben un mayor respeto por los derechos laborales y quienes tienen una mayor capacidad de negociación (gráfico 14).

Paradójicamente, también se encuentran más expuestas a la arbitrariedad, al incumplimiento de la reglamentación y la legislación y a las represalias por afiliarse a un sindicato. En este sentido, parece que sus expectativas son mucho menores en lo que respecta a derechos laborales. Las personas jóvenes, aunque sufren peores condiciones en el puesto de trabajo, y en general laborales, también se muestran más optimistas respecto a sus posibilidades de promoción.



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

Respecto al nivel de estudios (gráfico 15), las personas con estudios universitarios tienen, con marcada diferencia, mayor capacidad de negociación, perciben un mayor respeto por sus derechos laborales, pueden afiliarse a un sindicato y tienen menos riesgo de sufrir arbitrariedades. También gozan de mejores condiciones en su puesto laboral, en especial de mayor capacidad de promoción.



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

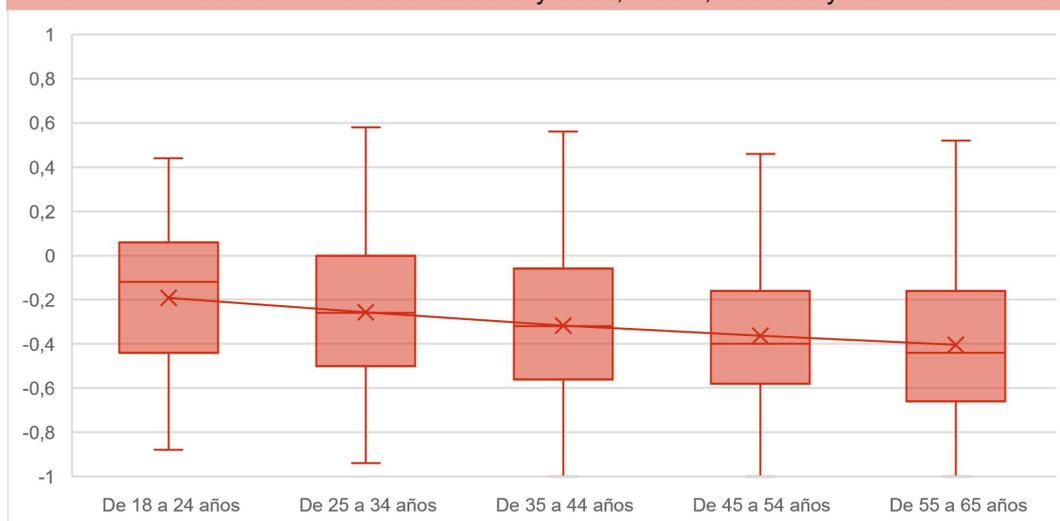
El Índice integrado de Precariedad Laboral muestra que el género y la edad son las variables sociodemográficas más influyentes. En el caso de las mujeres, son ellas las que padecen una mayor precariedad laboral (gráfico 16), condición que también sufren las personas más jóvenes (gráfico 17).

Gráfico 16. Índice de Precariedad Laboral y género, media, cuartiles y valores extremos



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

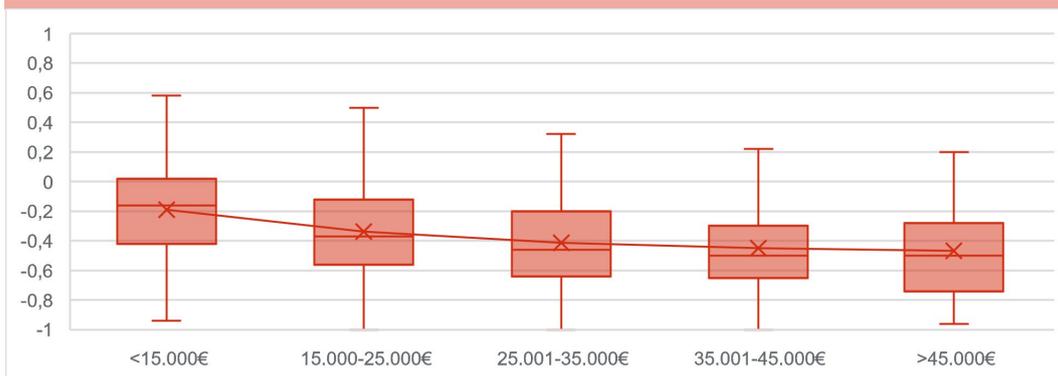
Gráfico 17. Índice de Precariedad Laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos



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).

Las variables sociolaborales muestran una marcada relación con la precariedad como en parte es lógico dado que algunos factores están relacionados con componentes del índice. El salario es el factor que más incide, con especial diferencia entre aquellas personas que cobran más o menos de 25.000 euros al año (gráfico 18).

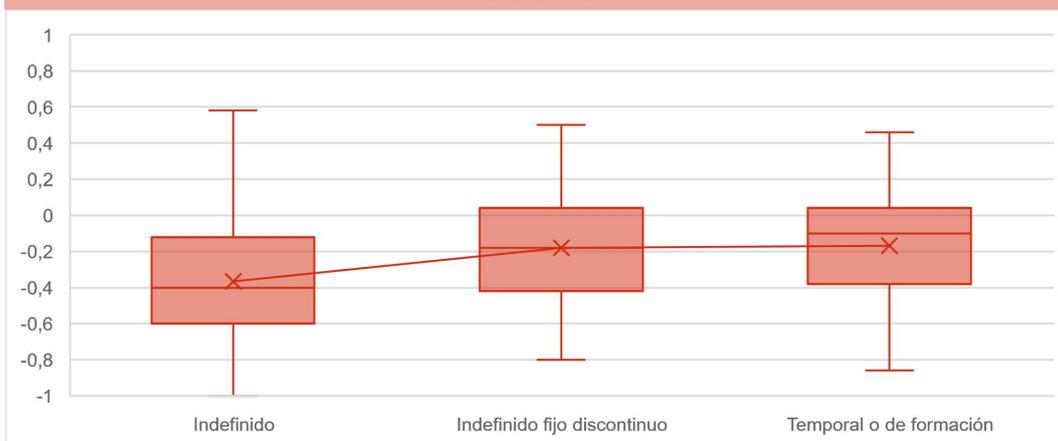
Gráfico 18. Índice de Precariedad Laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos



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).

El tipo de contrato también marca una importante diferencia (gráfico 19). Pero en este sentido comprobamos que influye menos que el salario, aunque en el índice los indicadores relacionados con el contrato tienen más peso que aquellos relacionados con el salario. También se comprueba que aquellas personas con contrato fijo discontinuo perciben su situación como más cercana a aquellas personas que tienen contrato temporal que a las que disfrutan de un contrato indefinido de forma continuada.

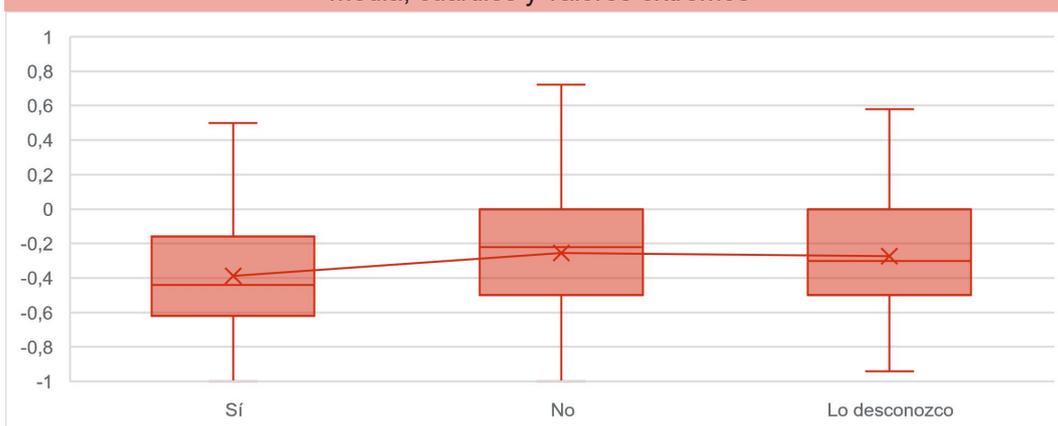
Gráfico 19. Índice de Precariedad Laboral y tipo de contrato, media, cuartiles y valores extremos



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

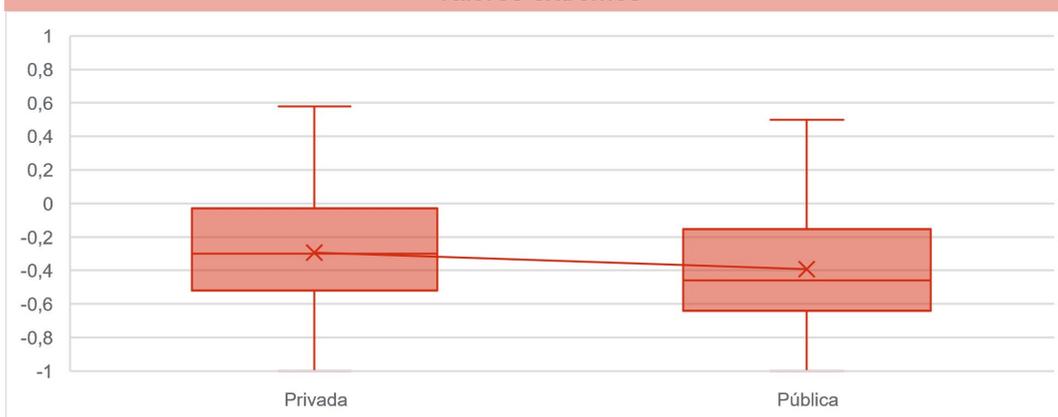
La existencia de sección sindical es un factor que limita la precariedad, con una fuerza equivalente al tipo de contrato (gráfico 20). Aunque en menor medida, la titularidad privada de la empresa también es un determinante de la precariedad (gráfico 21). Sin embargo, el tipo de convenio no ofrece resultados concluyentes, aunque la precariedad es menor entre aquellas personas cubiertas por un convenio de empresa o provincial respecto a aquellas que lo están por un convenio autonómico o estatal (gráfico 22).

Gráfico 20. Índice de Precariedad Laboral y existencia de sección sindical en la empresa, media, cuartiles y valores extremos



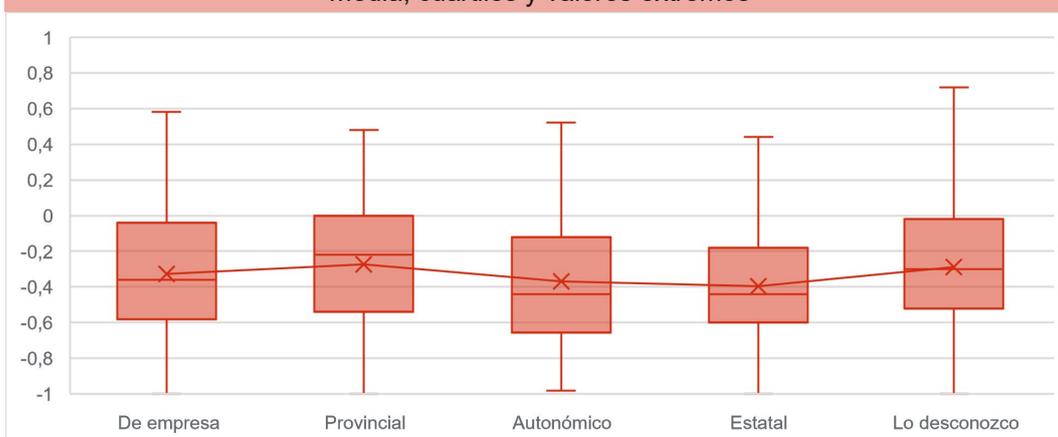
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Sí=815; No=445 y N.S.=339).

Gráfico 21. Índice de Precariedad Laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos



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

Gráfico 22. Índice de Precariedad Laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo, media, cuartiles y valores extremos



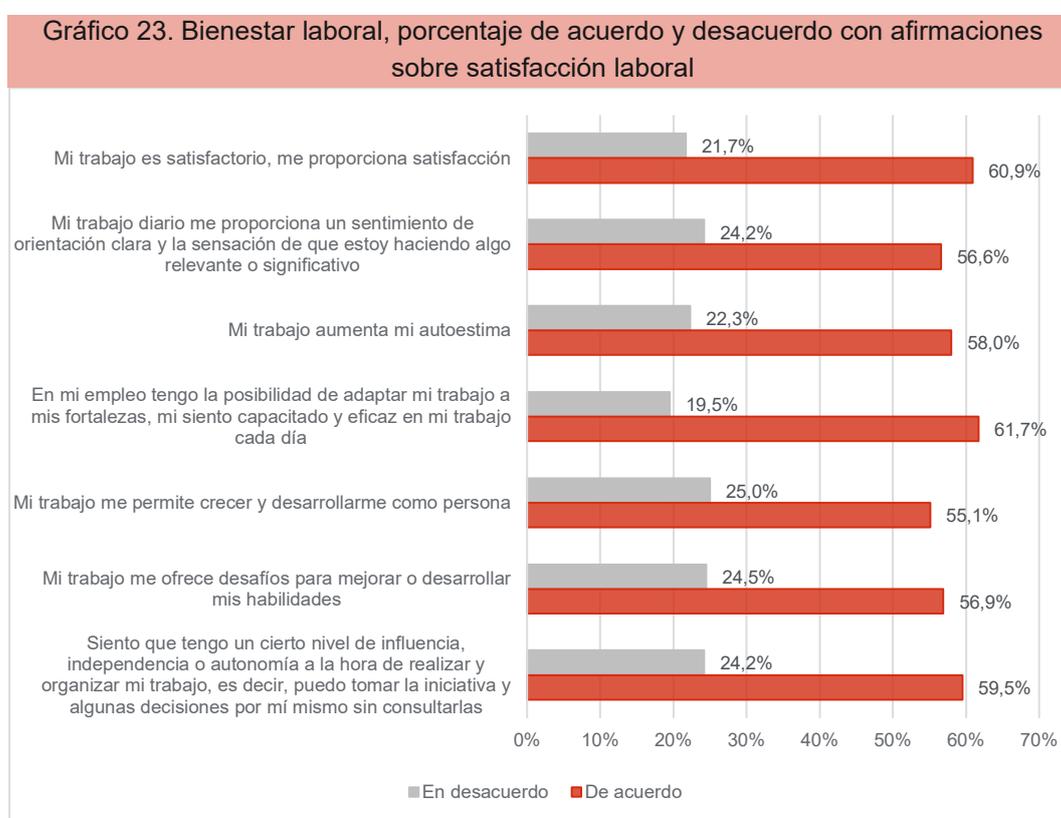
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (De empresa=444; provincial=139; autonómico=212; estatal=258 y N.S.=546).

Por tanto, las problemáticas más importantes relacionadas con la precariedad son la insuficiencia de ingreso, el subempleo, la vulnerabilidad ante las arbitrariedades y la falta de capacidad negociadora. Es decir, son componentes de la precariedad que van más allá de la

inseguridad laboral ligada al tipo de contrato. Respecto a la arbitrariedad, medida como la aceptación frecuente de elementos ilegales, parece que hay una parte naturalizada, en la medida en que esto no afecta a la valoración general del respecto a los derechos laborales. Se confirma que la precariedad está más acentuada entre las mujeres, aquellas personas que no tiene estudios universitarios y, sobre todo, entre las personas jóvenes. Aunque en cada colectivo se acentúan elementos distintos: entre las mujeres el subempleo, entre las personas sin estudios universitarios la insuficiencia de ingresos y, entre las personas jóvenes la inestabilidad y la arbitrariedad. La precariedad también se relaciona fuertemente con el nivel de ingresos y la existencia, o no, de sección sindical en la empresa. También con el tipo de contrato, aunque no es el factor principal, lo que refuerza la idea del carácter multidimensional de la precariedad, que va más allá del carácter temporal o no del contrato.

Sobre el bienestar laboral.

Respecto a la satisfacción laboral (gráfico 23), la gran mayoría, con valores por encima del 55%, se muestra satisfecha, especialmente en lo relativo a la capacidad y a la satisfacción intrínseca del trabajo y, en menor medida, en lo relacionado con el desarrollo personal y con la percepción de la relevancia del trabajo. La satisfacción con el trabajo es significativamente mayor entre las personas con estudios universitarios y entre las más jóvenes, sin que se observen diferencias importantes por género.



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

La población asalariada se muestra más crítica en lo relativo al respeto de la empresa con las personas empleadas (gráfico 24). Aunque la mayor parte se muestra de acuerdo en que en las empresas las personas trabajadoras pueden expresar sus opiniones y emociones (51,6%), solo el 41,3% se muestra satisfecha con la forma en que la empresa resuelve los conflictos, frente a un 36% que no se muestra satisfecho. De nuevo son las personas con

estudios universitarios y las menores de 35 años las que expresan más satisfacción con el modo en el que las trata la empresa, sintiéndose más conectadas con los principios y los valores de la organización y con mayor facilidad para expresar sus propias opiniones. Las mujeres se muestran ligeramente más satisfechas con el trato, aunque las diferencias con los hombres en general no son significativas.

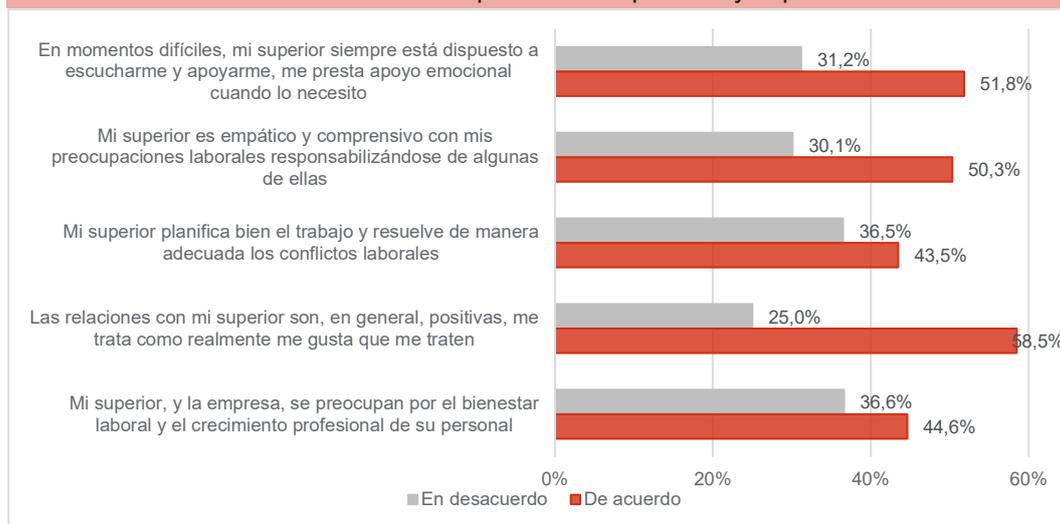
Gráfico 24. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y en desacuerdo afirmaciones sobre respeto de la empresa por las personas empleadas



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Por otro lado, la relación entre las personas que ejercen una función directiva con las personas a su cargo también es valorada positivamente, aunque con importantes discrepancias en algunos ítems (gráfico 25). De esta manera, aunque el 58,5% considera que el trato es positivo, sólo el 43,5% considera que su superior resuelve adecuadamente los conflictos. De nuevo, como en la dimensión anterior, observamos una discrepancia entre la valoración general positiva y una mayor crítica en la valoración del tratamiento de los conflictos, tanto por parte de la empresa en su conjunto como por parte del personal superior. Respecto al trato del personal directivo, también las personas con estudios universitarios y las personas de menos de 35 años, se muestran significativamente más satisfechas. El género no resulta un factor diferenciador, aunque las mujeres tienden a realizar valoraciones más positivas que los hombres, como se muestra con un mayor acuerdo con los diferentes ítems.

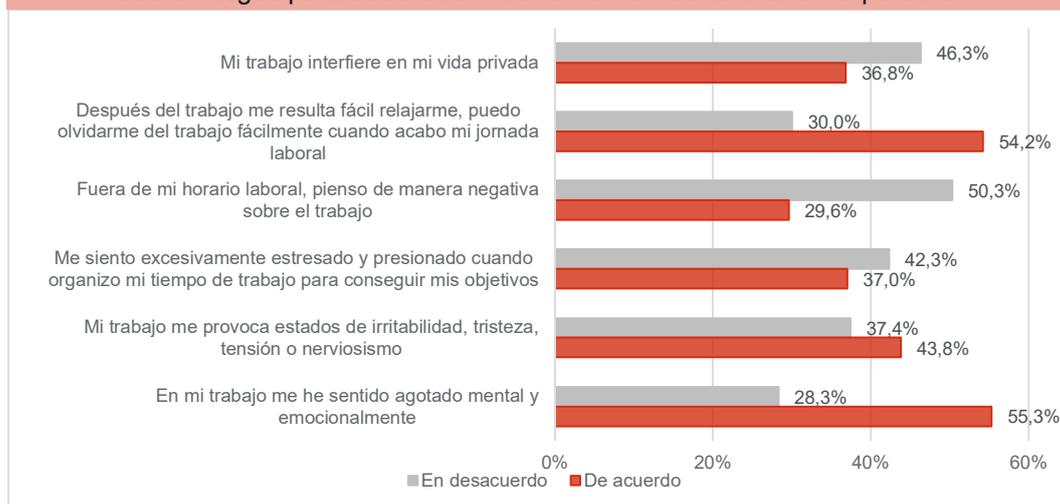
Gráfico 25. Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre la relación entre personas empleadas y superiores



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Por último, la forma en la que el trabajo interfiere en la vida privada dificulta la conciliación de la vida personal y familiar y afecta al bienestar psicosocial es lo que presenta los resultados más negativos (gráfico 26). Así, el 55,3% de las personas se muestran de acuerdo en que su trabajo le hace sentirse agotado mental y emocionalmente, mientras que al 43,3% le provoca estados de ánimo como irritabilidad, tristeza, tensión o nerviosismo. La mayoría se muestra de acuerdo con esto ítems, especialmente con el primero. Sin embargo, para la mayoría el trabajo no interfiere en su vida privada. Aunque la mayoría puede relajarse sin que le acompañen los pensamientos negativos respecto al trabajo, es destacable que el 30% afirma tener dificultades para relajarse después del trabajo y el 36,8% afirma que el trabajo interfiere en su vida privada. Estos datos expresan muy bien la carga mental y por tanto la intensidad del trabajo y las dificultades de conciliación, elementos esenciales en las valoraciones sobre los riesgos psicosociales y la salud mental de las personas trabajadoras.

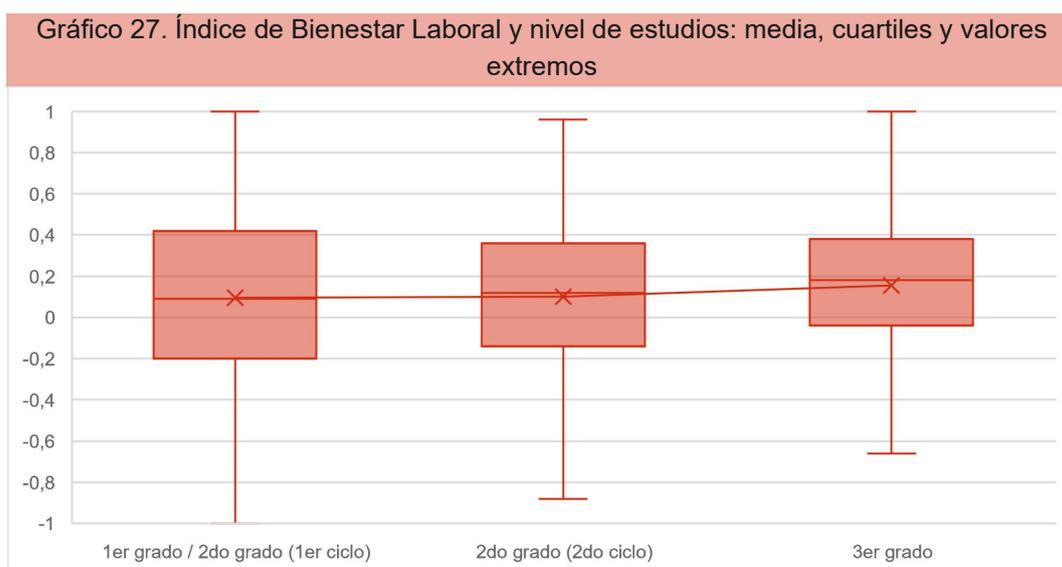
Gráfico 26.- Bienestar laboral, porcentaje de acuerdo y en desacuerdo con afirmaciones sobre riesgos psicosociales e intrusión de la vida laboral en la personal



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

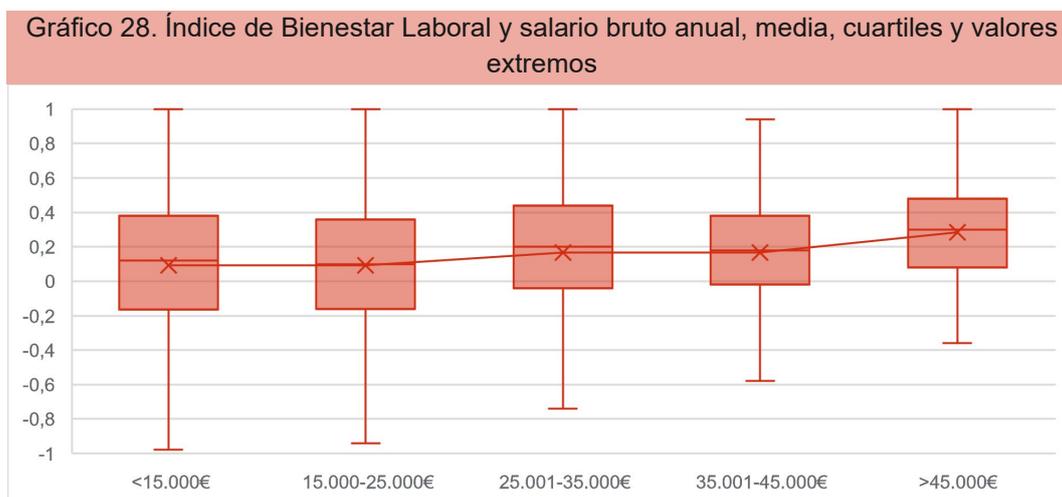
En esta dimensión se encuentra una importante diferencia con respecto al género de las personas encuestadas: las mujeres muestran una mayor sensación de agotamiento o tristeza en el trabajo que los hombres, pero también una menor intrusión de los problemas laborales en su vida privada. Con respecto a la edad, quienes tienen menos de 35 años están más afectados por el agotamiento y a quienes más afecta el trabajo en su vida privada, aunque no mantienen pensamientos negativos con respecto al trabajo fuera del horario laboral. Lo mismo ocurre, en una proporción similar, con las personas con estudios universitarios.

Al analizar el Índice de Bienestar Laboral, que agrupa estas cuatro dimensiones, se confirma que el factor que más incide es el nivel de estudios, con un mayor bienestar laboral entre las personas con estudios universitarios (gráfico 27). La edad no parece influir, aunque la satisfacción parece mayor entre los menores de 25, y el género no es influyente. Aunque hay que tener en cuenta que los efectos del género y la edad son diferentes en las distintas dimensiones del bienestar, por lo que puede que se anulen al construir el índice sintético.



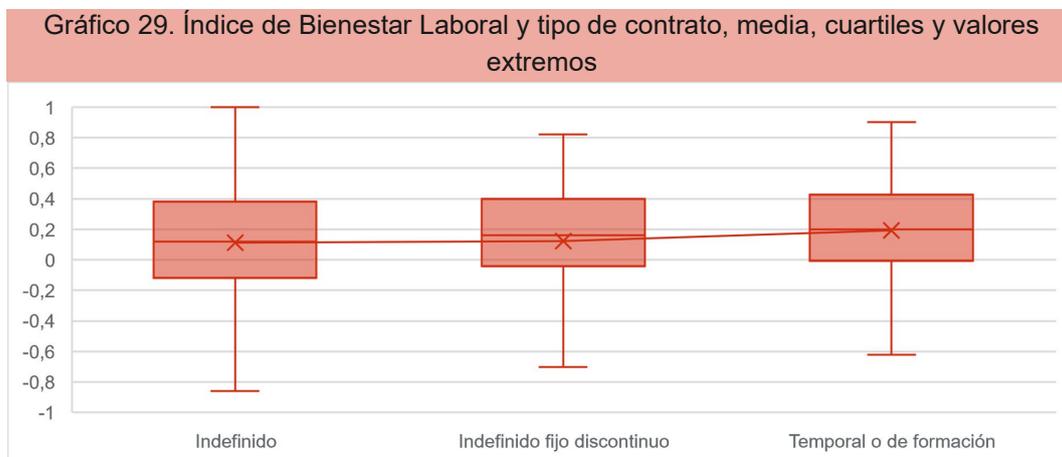
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (1^{er} grado / 2^o grado (1^{er} ciclo)=464; 2^o grado=386 y 3^{er} grado=749).

De nuevo los factores sociolaborales son los más determinantes. Es especialmente influyente el salario, que se relaciona fuerte y positivamente con el bienestar, en una relación lógica (gráfico 28).



Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

Más llamativo resulta el hecho de que el bienestar laboral es mayor entre las personas con contrato temporal; esto puede estar relacionado con la idea de que las personas con contrato indefinido asocian su bienestar laboral a otros factores y no tanto a su relación contractual estable (gráfico 29).



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

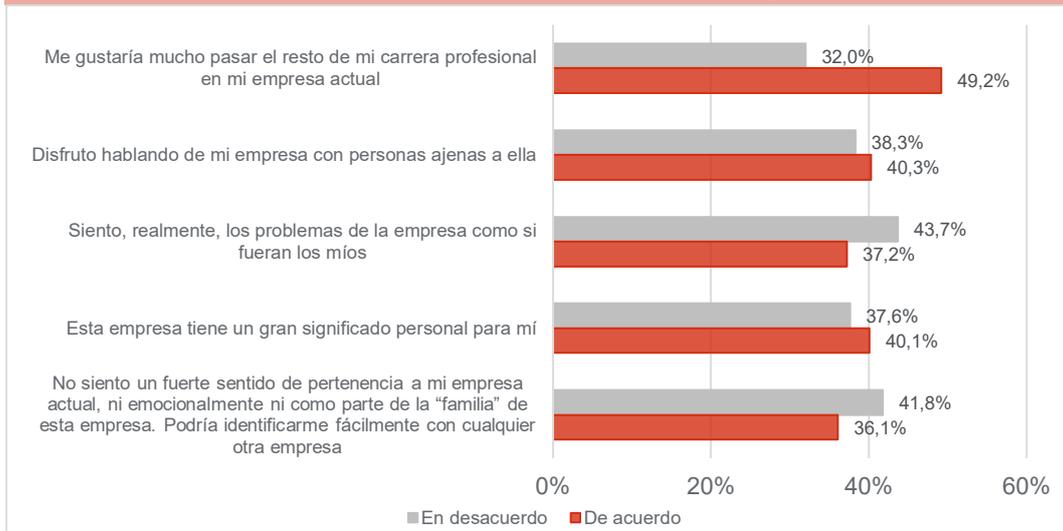
También, entre aquellas personas que trabajan en el sector público. Sin embargo, no se encuentra una relación fuerte entre el ámbito de aplicación del convenio o con la existencia, o no, de sección sindical, aunque el bienestar laboral sí que es mayor donde estas existen.

A modo de resumen, la mayor parte de la población se encuentra satisfecha en general con su trabajo. Pero también la mayoría declara sentirse agotada y triste. De igual manera, se valora positivamente el trato de la empresa y el personal superior, aunque se desconfía en parte de la forma de resolver los conflictos. El factor que más influyen en el bienestar laboral es el salario. También muestran una mayor satisfacción las personas con contrato temporal, algo que puede estar relacionado con la posibilidad de haber encontrado un empleo reciente, y aquellas personas empleadas en el sector público, algo lógico si se considera el hecho de que son precisamente este tipo de personas las que gozan, en general, de mejores condiciones laborales. El factor sociodemográfico que más influye es el nivel de estudios, teniendo la edad y el género efectos ambivalentes.

Sobre el compromiso laboral.

En cuanto compromiso afectivo, se constata que el elemento con una mayor respuesta positiva es el deseo de permanencia en la empresa el resto de su carrera profesional (49,2%). Por el contrario, la mayor parte de las personas no se sienten identificados con los problemas de la empresa (43,7%). Lo más destacable es la polarización que producen los distintos indicadores, con porcentajes muy similares en contra y favor, lo cual es interesante en sí mismo y puede estar relacionado con la falta de bienestar laboral y con la precariedad laboral (gráfico 30).

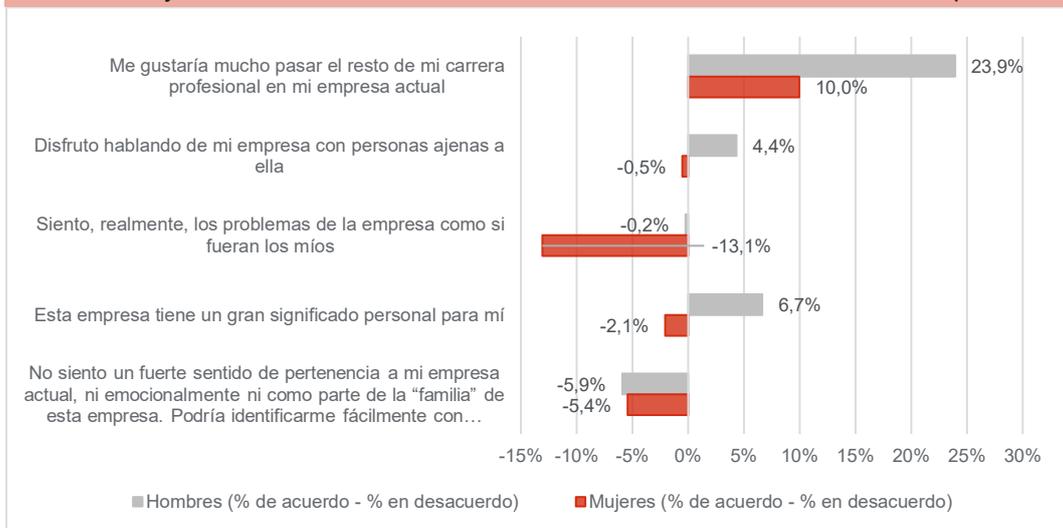
Gráfico 30. Compromiso laboral afectivo, porcentaje de acuerdo y en desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

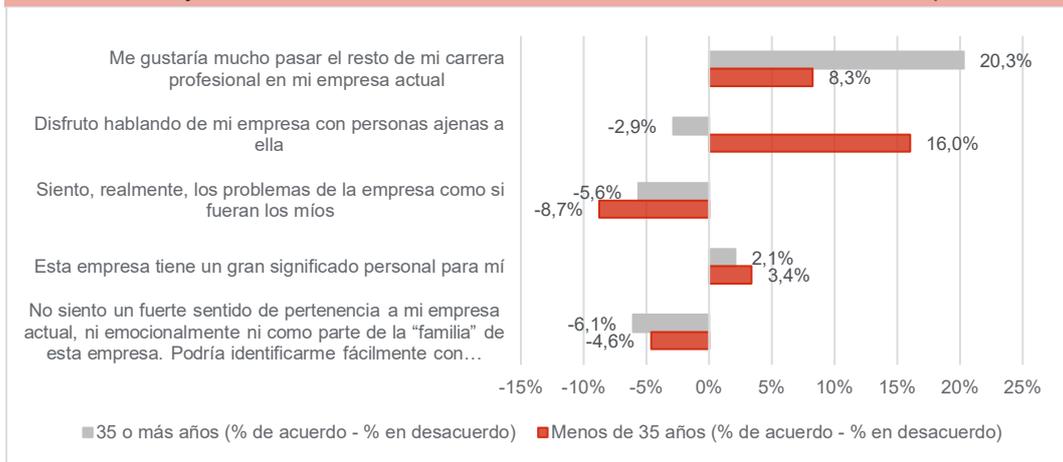
El sentimiento de pertenencia hacia la empresa se manifiesta de forma más evidente en el género masculino. Ambos géneros no sienten los problemas de la empresa como propios, y, en el caso de las mujeres, esta situación se acentúa, lo cual puede estar relacionado con una mayor precariedad (gráfico 31). Asimismo, respecto a la edad, las personas trabajadoras mayores de 35 años manifiestan un mayor deseo de permanencia en la organización. Esto puede ser debido a una mayor valoración de la estabilidad a causa de las mayores responsabilidades familiares o de ciertos derechos laborales adquiridos. Por el contrario, los menores de 35 años presentan un mayor entusiasmo al hablar acerca de su empresa, posiblemente debido a que se trata de las primeras experiencias laborales (gráfico 32).

Gráfico 31. Compromiso laboral afectivo y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre los sentimientos hacia la empresa



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

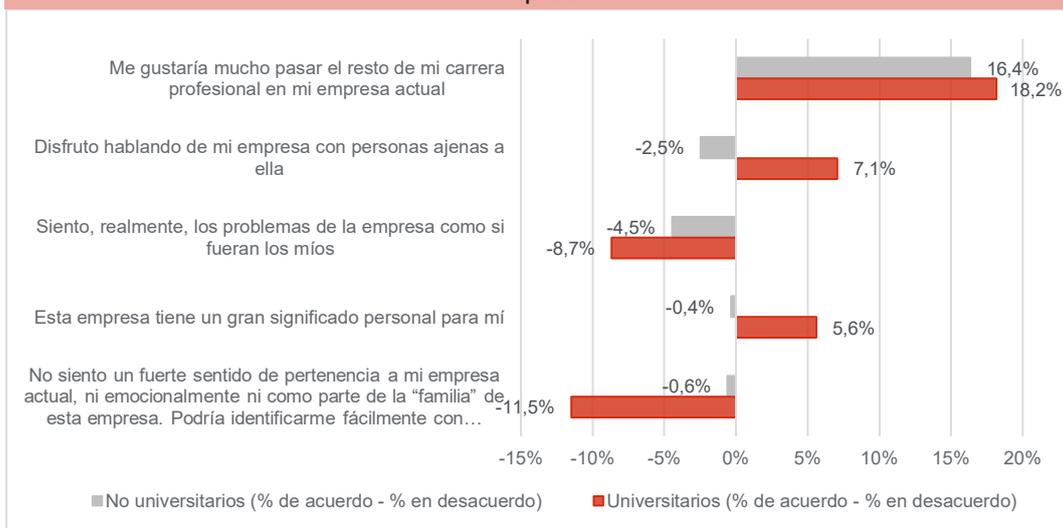
Gráfico 32. Compromiso laboral afectivo y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa



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

Según el nivel de estudios (gráfico 33), las personas con estudios universitarios muestran un mayor interés porque los demás conozcan su empresa demostrando, así, el significado que la empresa puede tener para estas personas. Esto puede relacionarse con las mayores posibilidades de autonomía y de promoción, que anteriormente han sido comprobadas.

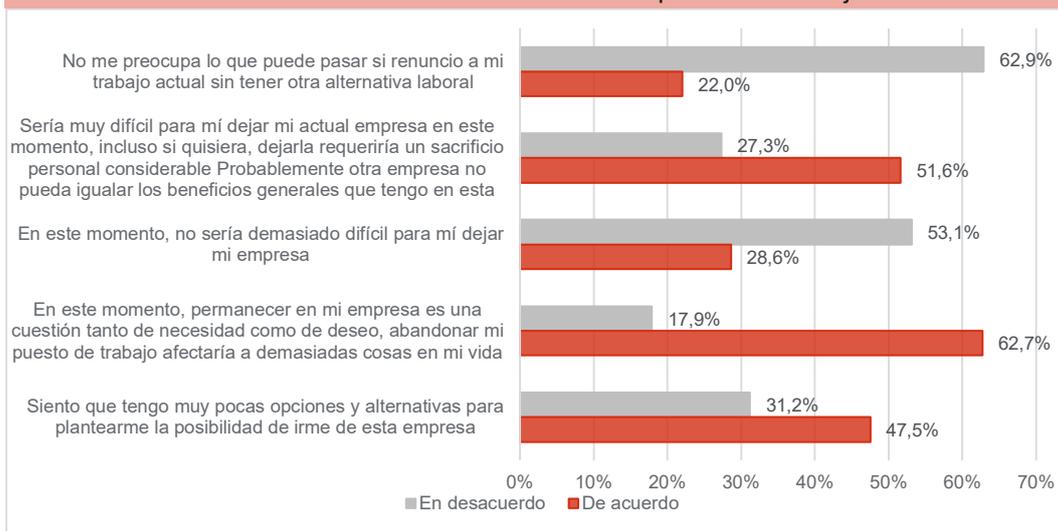
Gráfico 33. Compromiso laboral afectivo y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos hacia la empresa



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

Sobre el compromiso de continuidad, como se muestra en el gráfico 34, existe un amplio acuerdo en torno a la idea de no abandonar la empresa, bien por las implicaciones personales que esto supondría (62,7% de acuerdo), bien por el sacrificio personal y las condiciones actuales (51,6% de acuerdo) o bien por la falta de opciones (47,5%). Al mismo tiempo, y en sintonía con lo anterior es elevado el acuerdo en torno a la preocupación (62,9%) y la dificultad para abandonar la empresa (53,1%).

Gráfico 34. Compromiso laboral de continuidad, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre continuidad en el puesto de trabajo



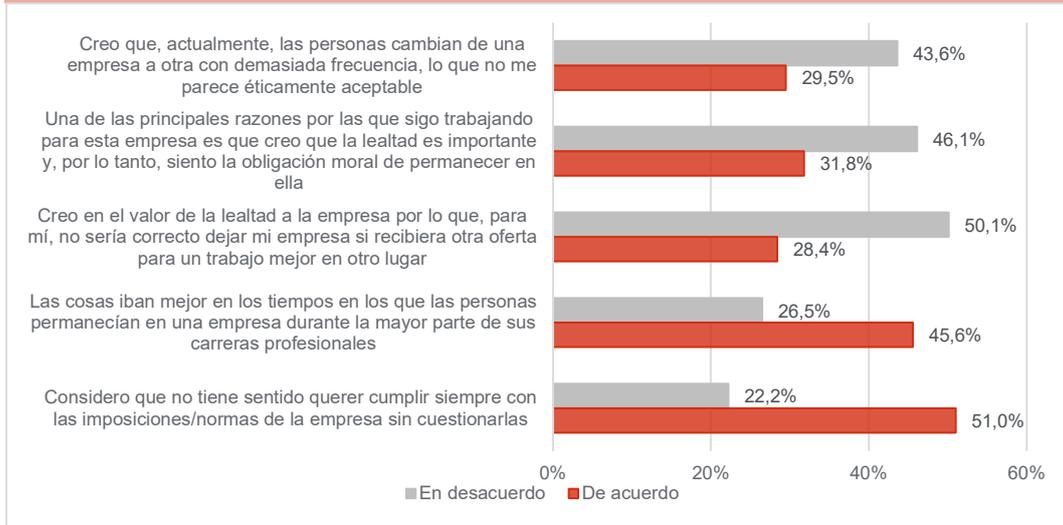
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

En cuanto al género, tanto mujeres como hombres señalan la posible repercusión por abandonar el puesto de trabajo resulta preocupante, por un lado, por el coste que ello puede suponer en cuanto a la pérdida de lo que la empresa actual le reporta, y por otro, por las escasas oportunidades de encontrar otro empleo. Por tanto, solo se lo plantearían si tuvieran otra alternativa laboral. Concretamente, son las mujeres las que muestran una preocupación mayor respecto a la dificultad de abandonar la empresa actual, posiblemente por la complejidad de encontrar otro empleo, sobre todo, cuando tiene que compaginar con otras cuestiones, como son las responsabilidades familiares.

En cuanto a la edad, son las personas mayores de 35 años y sin estudios universitarios quienes muestran mayor deseo de mantenerse en la empresa y quienes expresan una mayor dificultad por abandonarla. Estas personas consideran que tienen menos opciones de abandonar la empresa. Esto puede deberse a la necesidad de atender económicamente responsabilidades familiares y/o a la falta de estudios superiores que le permitan acceder a otro mercado de trabajo más especializado y con mayores oportunidades. Por el contrario, quienes tienen menos de 35 años son quienes consideran tener mayores opciones de cambiar de empleo. Ello puede deberse a que mayormente para ese tramo de edad se ostentan estudios universitarios y superiores que conllevan unos conocimientos y una especialización que pueden favorecer este cambio y que están ocupando puestos de iniciación al mercado de trabajo con perspectiva de evolución y por tanto de mejora; compatible con la percepción manifestada de tener expectativas de mejora y promoción en indicadores anteriores.

Con relación al compromiso normativo (gráfico 35), aparece con carácter general, un sentimiento nostálgico en cuanto a la estabilidad laboral que existía, en teoría, en otros tiempos (45,6%). Sin embargo, esto no se corresponde con un sentimiento de lealtad a la empresa. Por otro lado, la mayor parte de la población considera acertado cuestionar las imposiciones y normas de la empresa (51%).

Gráfico 35. Compromiso laboral normativo, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre valores y comportamientos en el puesto de trabajo

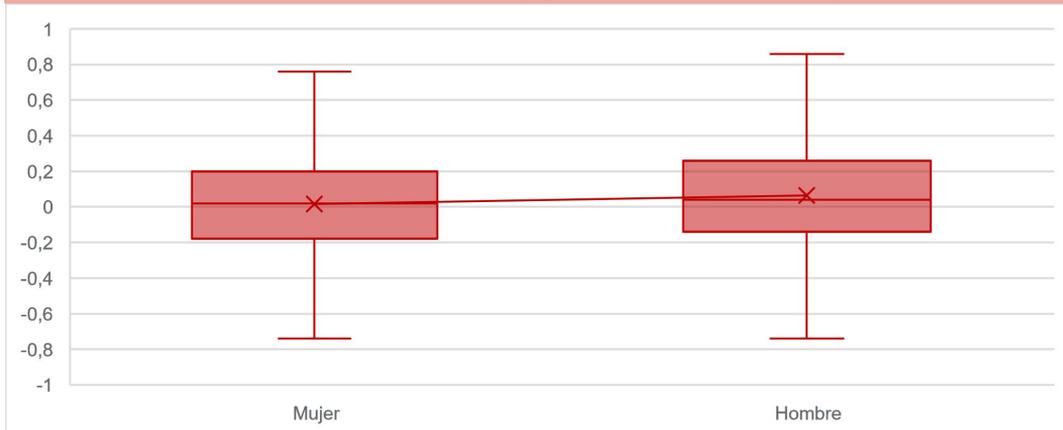


Fuente: elaboración propia. N=1.599.

La propensión a la estabilidad es mayor en hombres que en mujeres y en personas mayores de 35 años y sin estudios universitarios. Por el contrario, en mujeres con un nivel de estudios universitarios, no se considera una falta de ética el cambio de empresa, ni hay un deber moral de permanencia en ella, más aún si existe una mejor oferta de empleo. En personas trabajadoras menores de 35 años con estudios universitarios, es necesario destacar el cuestionamiento que se hace del cumplimiento de las directrices de la empresa, que denota el interés de la persona trabajadora por participar en la toma de decisiones.

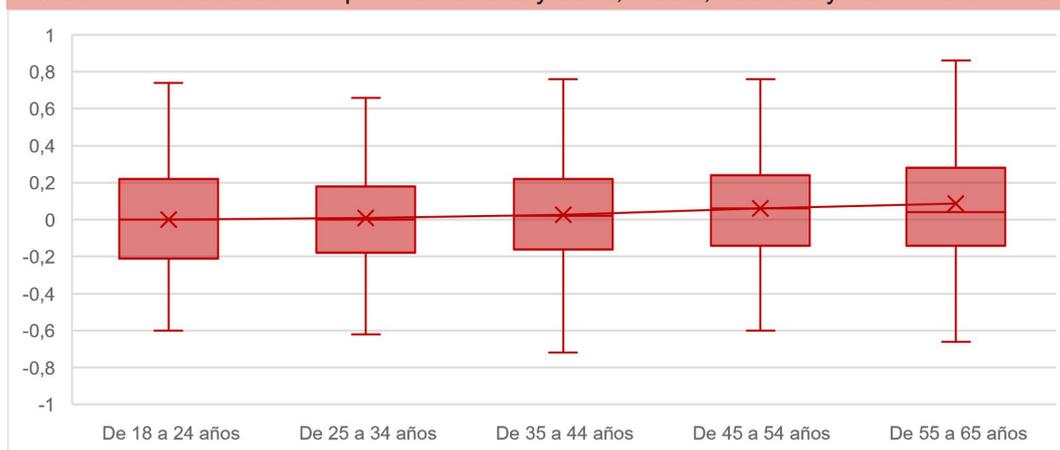
Cuando se analiza el índice de compromiso laboral, existen diferencias por género, siendo mayor el compromiso laboral entre los hombres que entre las mujeres (gráfico 36); por edad, aumentando a medida que lo hace la edad (gráfico 37); y, aunque en este estudio no existen diferencias significativas a nivel de estudios, parece que a medida que aumenta el nivel de estudios disminuye el compromiso laboral. Tampoco existen diferencias estadísticas significativas por tipo de contrato, aunque a medida que este es más estable parece que el compromiso aumenta.

Gráfico 36. Índice de Compromiso laboral y género, media, cuartiles y valores extremos



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

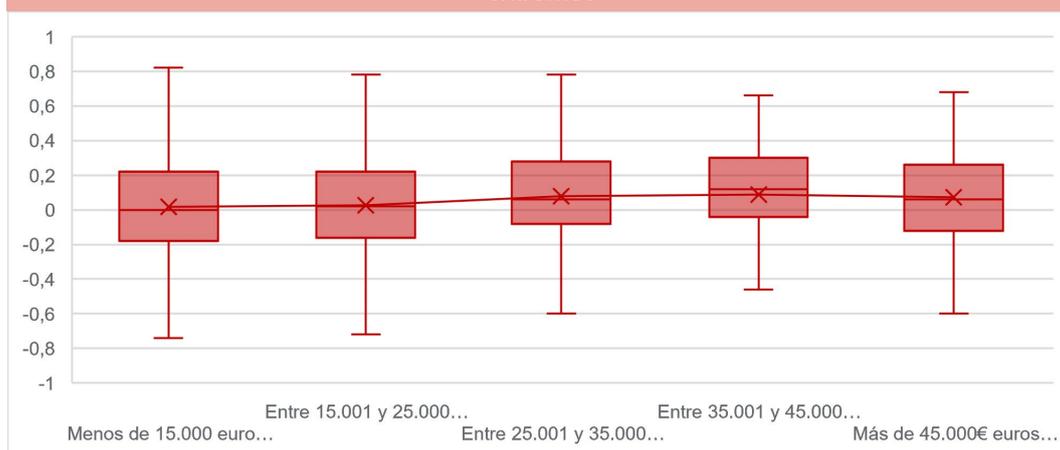
Gráfico 37. Índice de Compromiso laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos



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).

Es importante la relación entre el índice de compromiso laboral y el salario bruto anual, con un mayor compromiso a mayor salario, con un corte, de nuevo, entre las personas que ganan más y menos de 25.000 euros (gráfico 38). Asimismo, se observa que hay un mayor compromiso laboral cuando la persona se emplea en la empresa pública (gráfico 39). Por el contrario, no se ha encontrado relación significativa entre compromiso laboral y ámbito de aplicación del convenio colectivo ni con relación a la existencia de sección sindical, si bien se ha encontrado que el compromiso parece más alto entre quienes están amparados por un convenio colectivo de empresa.

Gráfico 38. Índice de Compromiso laboral 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; 35.001-45000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

Gráfico 39. Índice de Compromiso laboral y titularidad de la empresa, media, cuartiles y valores extremos



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

Sobre el desempeño laboral individual.

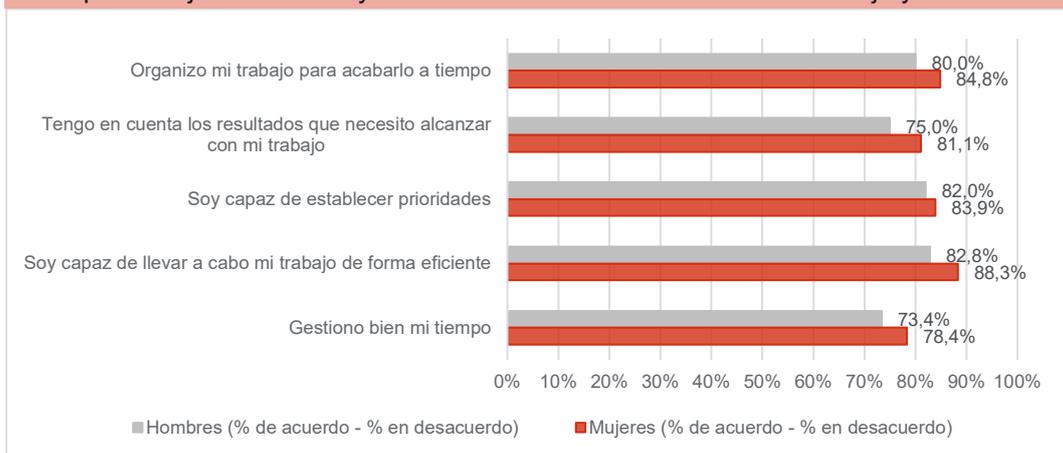
La gran mayoría de las personas entrevistadas valoran positivamente su desempeño de tareas (gráfico 40). Aparecen importantes diferencias en función de los factores sociodemográficos; así son los hombres (gráfico 41) y las personas menores de 35 años (gráfico 42) quienes tienen una mejor percepción de su desempeño.

Gráfico 40. Desempeño laboral individual de tareas, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas



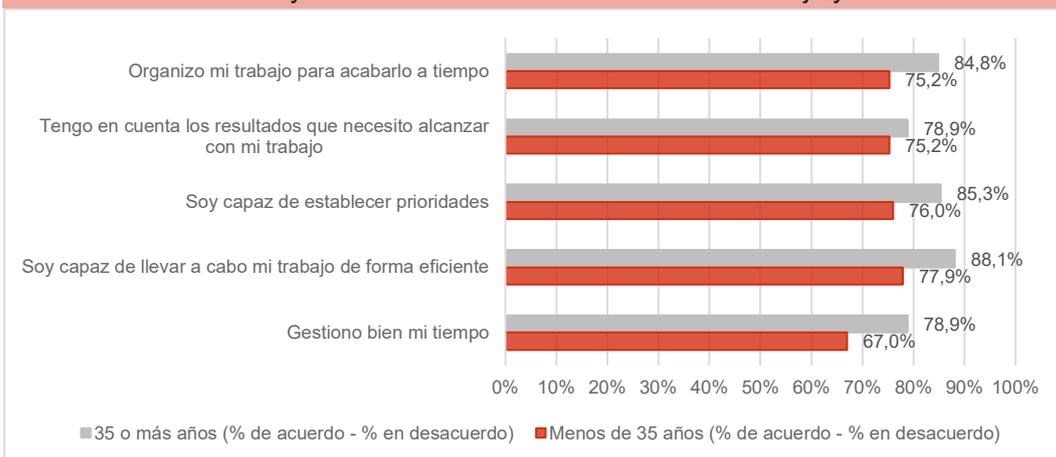
Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 41. Desempeño laboral individual de tareas, y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas



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

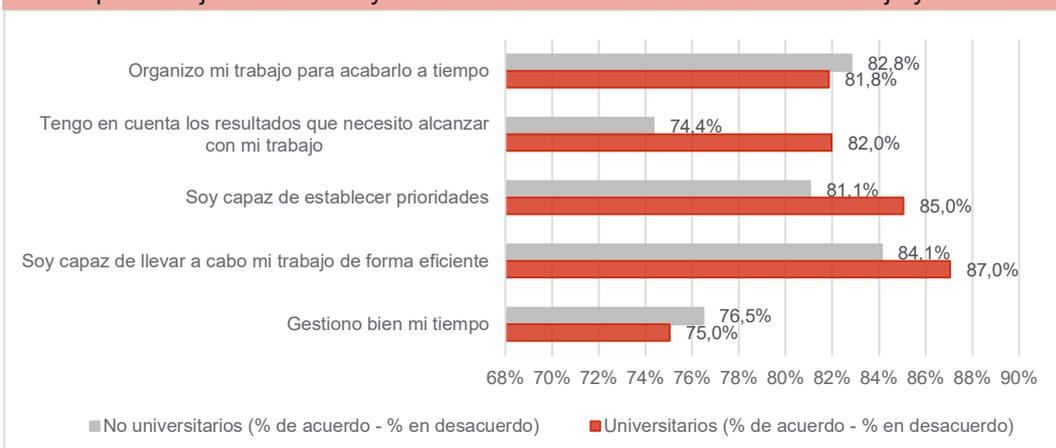
Gráfico 42. Desempeño laboral individual de tareas y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas



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

Las personas con estudios universitarios, en general, también valoran mejor su propio desempeño de tareas (gráfico 43), salvo en lo relativo a la organización y gestión del tiempo.

Gráfico 43. Desempeño laboral individual de tareas y nivel de estudios. diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre trabajo y tareas



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

También la mayoría de las personas valoran positivamente su desempeño contextual (gráfico 44). En esta dimensión se percibe una marcada diferencia por género, en este caso las mujeres perciben mejor su desempeño contextual, especialmente en lo relativo a la proactividad y a la participación en reuniones, aunque las diferencias con los hombres no resultan muy marcadas (gráfico 45); y por edad, mientras las personas más jóvenes se muestran más participativas y proactivas, las personas mayores de 35 años tienen a estar más preocupadas por mantenerse actualizadas, por asumir nuevas responsabilidades y por generar soluciones creativas (gráfico 46). Pero de nuevo el factor que más influye es el nivel de estudios, con un mayor desempeño percibido en las personas con estudios universitarios (gráfico 47).

Gráfico 44. Desempeño laboral individual contextual, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 45. Desempeño laboral individual contextual y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



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

Gráfico 46. Desempeño laboral individual contextual y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



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

Gráfico 47. Desempeño laboral individual contextual y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre nuevas tareas y retos laborales



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

Respecto a los comportamientos que pueden ser considerados contraproducentes, la mayoría de las personas no tienen una actitud negativa, pero sí crítica, sobre el lugar en el que trabajan. Es decir, la mayoría no considera que empeore o de especial atención a los aspectos negativos de su empresa, pero sí afirma que los comenta con sus compañeros y compañeras (gráfico 48). De una manera menos marcada, son las mujeres, en comparación con los hombres (gráfico 49) y las personas sin estudios universitarios (gráfico 50) las que peor valoración realizan sobre su actitud en cuanto a este tipo de comportamientos. Asimismo, las personas menores de 35 años (gráfico 51) son las que más se reconocen en este sentido y las que también se sienten más críticas, aunque esto puede mostrar también un mayor interés por sus primeras experiencias laborales.

Gráfico 48. Desempeño laboral individual contraproducente, porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



Fuente: elaboración propia. N=1.599.

Gráfico 49. Desempeño laboral individual contraproducente y género, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



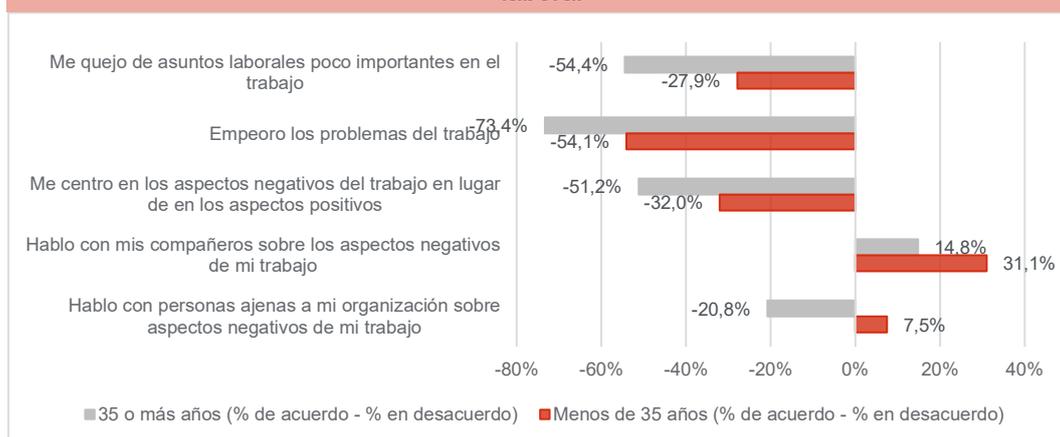
Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Mujeres=772 / Hombres=827).

Gráfico 50 Desempeño laboral individual contraproducente y nivel de estudios, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



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

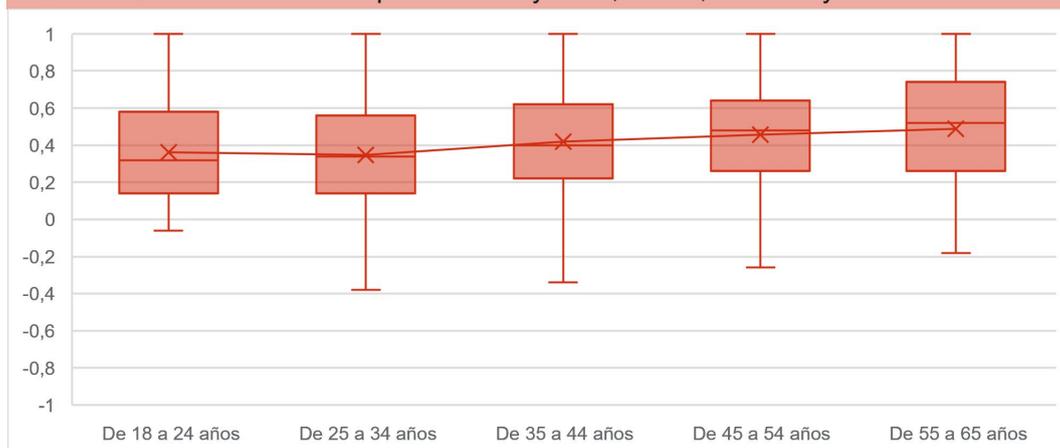
Gráfico 51. Desempeño laboral individual contraproducente y edad, diferencia entre el porcentaje de acuerdo y desacuerdo con afirmaciones sobre sentimientos y malestar laboral



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

Por otro lado, en cuanto al índice de desempeño laboral se observa que la edad, entre las variables sociodemográficas, es la más influyente, indicando un aumento del desempeño percibido según avanza la edad (gráfico 52). Por otro lado, en cuanto al género y al nivel de estudios no se encuentran diferencias significativas, es decir, mujeres y hombres, así como personas con estudios básicos o superiores, presentan los mismos niveles de desempeño laboral.

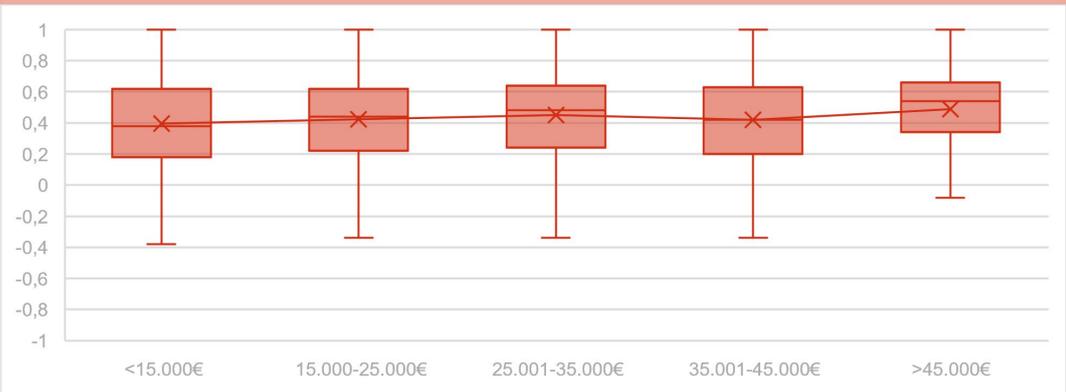
Gráfico 52. Índice de Desempeño laboral y edad, media, cuartiles y valores extremos



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).

Respecto a las variables sociolaborales, lo más destacado es que no se perciben diferencias significativas, salvo respecto al salario, que se relaciona positiva y fuertemente con el desempeño, es decir, a mayores niveles salariales el desempeño es mayor (gráfico 53).

Gráfico 53. Índice de Desempeño laboral y salario bruto anual, media, cuartiles y valores extremos

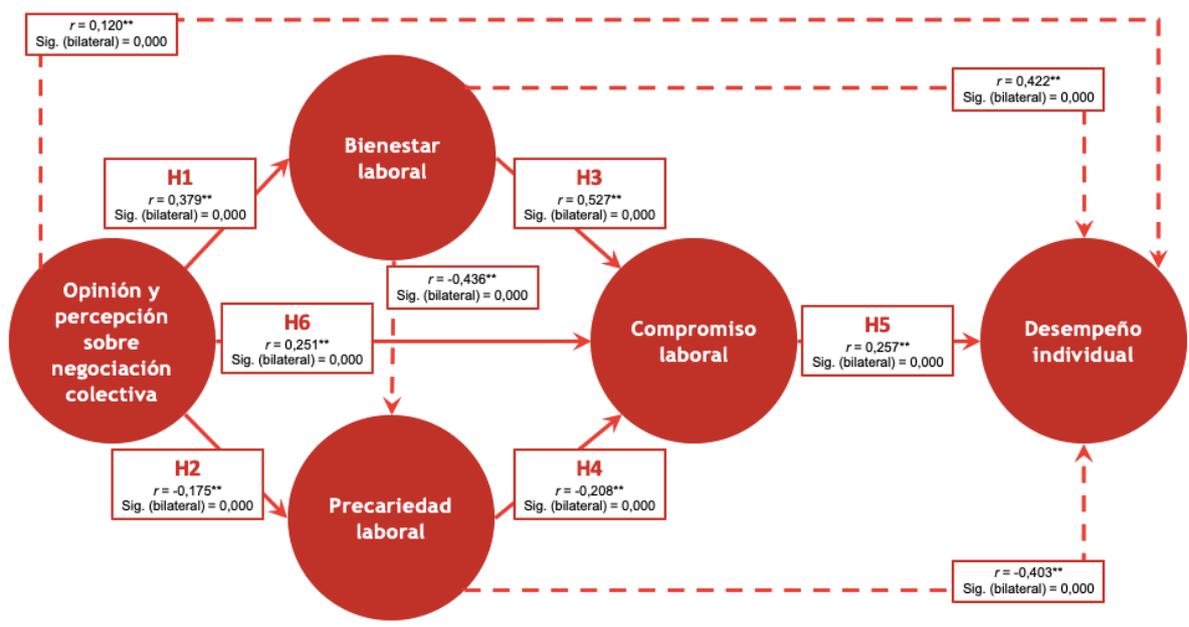


Fuente: elaboración propia. N=1.599 (Menos 15.000 €=482; 15.000-25.000 €=570; 25.001-35.000 €=315; 35.001-45000 €=137 y Más de 45.000 €=95).

Sobre las hipótesis.

Para medir el grado de relación entre las variables del modelo se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson. El valor de este coeficiente para las correlaciones entre cada variable, así como su interpretación, se presenta en la figura 2. Además, en la figura 2 se presenta la significación de cada correlación, observándose que todas las correlaciones son significativas al 99%, de esto se desprende el hecho de que todas las hipótesis son aceptadas en los términos en los que han sido planteadas.

Figura 2. Coeficientes de correlación entre las variables del modelo



Notas: N = 1.599; ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

La pandemia de la COVID-19 ha puesto de relieve que la sociedad y la economía de los cuidados son esenciales en la vertebración social y económica de las sociedades contemporáneas. Desde esta perspectiva, las empresas no pueden quedar exentas de su responsabilidad en cuanto al cuidado, en su caso, de las personas trabajadoras. Los agentes

económicos no pueden exigir mayores cotas de compromiso y desempeño laboral sin ofrecer mejores condiciones laborales y mayores niveles de bienestar laboral.

Desde esta perspectiva los resultados obtenidos confirman el objetivo propuesto en la introducción de esta investigación: el rendimiento laboral de las personas trabajadoras, habitualmente interpretado más desde las necesidades y expectativas empresariales que desde las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras, depende del compromiso laboral (hipótesis 5), teniendo este una fuerte dependencia de niveles altos de bienestar laboral (hipótesis 3) y niveles bajos de precariedad laboral (hipótesis 4), factores que, precisamente, son el resultado de los acuerdos y procesos de la negociación colectiva (hipótesis 1 y 2 respectivamente). En sentido inverso esta afirmación puede quedar de la siguiente manera: el marco de la negociación colectiva hace que las personas trabajadoras vean mejorado su nivel de bienestar laboral (hipótesis 1), sientan un menor nivel de precariedad (hipótesis 2) y, derivado de esto, aumente su compromiso con las empresas (hipótesis 3, 4 y 6), en última instancia, esto es la vía para que las empresas alcancen sus objetivos a través de un adecuado desempeño laboral individual (hipótesis 5) como así pone de relieve, además, la relación entre la negociación colectiva y el desempeño.

Lograr lo anterior implica, superar y abandonar la doctrina económica que, durante años, abogó por escenarios en los que las relaciones laborales estaban marcadas por la desregulación y la flexibilidad de los mercados laborales y en los que la participación de la clase trabajadora en las empresas a través de sus representantes legales quedaba preterida en favor de los intereses empresariales.

Esto debe llevar en primera instancia a que las prácticas empresariales de gestión de recursos humanos orientadas a la productividad se reorienten hacia aquellas otras centradas en las personas y que buscan la creación y el mantenimiento de relaciones de trabajo que aumentan el bienestar laboral (hipótesis 1) y disminuyan la precariedad laboral (hipótesis 2), dando como resultado un mayor compromiso laboral (hipótesis 6).

A partir de la idea anterior y de una manera más concreta, las empresas, y las organizaciones que las representan, en aras de facilitar el logro de los objetivos empresariales, tienen la responsabilidad de impulsar y fortalecer los procesos de negociación colectiva, abriendo y facilitando aquellos espacios de diálogo oportunos con las organizaciones sindicales que profundicen en la mejora de las condiciones de trabajo que no sólo afectan positivamente al bienestar laboral y a la relación de empleo (hipótesis 1), sino que también hagan retroceder aquellas praxis que favorecen el aumento de la precariedad laboral (hipótesis 2). Al mismo tiempo, la representación legal de las personas trabajadoras y, especialmente, las organizaciones sindicales, tienen el deber de fomentar y facilitar la participación de todas las personas con independencia de si pertenecen o no a algún sindicato, en los procesos y dinámicas de la negociación colectiva. De hecho, en cuanto a la negociación colectiva, este es uno de los aspectos que peor valoración alcanza en esta investigación (gráfico 1.1). Sólo de esta manera la negociación colectiva, comprendida como el instrumento esencial a través del cual los agentes económicos y la representación legal de las personas trabajadoras pactan unas condiciones laborales que equilibren las expectativas de ambos, podrá ofrecer oportunidades efectivas para la participación de las personas en el lugar de trabajo como uno de los caminos para alcanzar mayores cotas de bienestar laboral (Hipótesis 1) y compromiso laboral (hipótesis 6).

De todo lo anterior, unido al aprendizaje obtenido tras la gestión de la crisis sanitaria en cuanto a las dinámicas socio laborales se refiere, se deriva que resulta del todo necesario que las empresas refuercen los contenidos de la teoría de la calidad de vida en el trabajo y se aumenten los niveles de bienestar laboral. A partir de estos postulados lo que se reclama es definir entornos laborales con condiciones psicosociales favorables que respeten la vida personal, aumentar la calidad de las relaciones entre las personas trabajadoras y las que tienen la función directiva, garantizar el respeto de la empresa hacia sus trabajadores y trabajadoras y mejorar los procesos y métodos organizativos. Como se desprende del modelo formulado y de las hipótesis aceptadas, todo lo anterior, entendido desde el paradigma del bienestar laboral, tienen una influencia positiva sobre el compromiso laboral de las personas trabajadoras (hipótesis 3) y, por consiguiente, alcanzar mayores niveles de compromiso implica un mejor y más efectivo desempeño individual en el trabajo (hipótesis 5).

A su vez, un mayor bienestar laboral tiene que ver con el hecho de que las personas perciban menores índices de precariedad laboral –algo que aún esperado queda reflejado en la relación estadística entre ambas variables– lo que se traduce, igualmente, en mayores niveles de compromiso laboral (hipótesis 4) y, como ya se ha planteado, mayor desempeño individual (hipótesis 5).

Los resultados obtenidos en esta investigación son relevantes y suponen una contribución al propósito y a la idea de avanzar en la reforma y el desarrollo del marco regulador de las relaciones laborales y, dentro de este, de la negociación colectiva. Esta reforma y desarrollo se hace más apremiante cuando, como consecuencia de la crisis sanitaria de la COVID-19 y la digitalización de las relaciones económicas, el mundo del trabajo y las relaciones laborales están acelerando su transformación.

Como se ha revelado en esta investigación, la negociación colectiva, a través de la mejora del bienestar laboral, la reducción de la precariedad y mejores niveles en cuanto al compromiso laboral de las personas trabajadoras es el fundamento de un mejor rendimiento empresarial. Esto implica, por tanto, que el diálogo y la cooperación entre las empresas y los sindicatos puede traducirse en prácticas laborales de alto rendimiento que tengan como resultado un reparto equilibrado y justo de la riqueza generada. Así, la negociación colectiva, como institución de gobierno de las relaciones laborales, debe ser el punto de partida para alcanzar un nuevo pacto o contrato social en el que se alcance un consenso socio-económico que obtenga como resultado que las necesidades y expectativas de las empresas no soslayan las de las personas trabajadoras, por el contrario, se debe alcanzar un equilibrio entre un mayor rendimiento empresarial y la ampliación y mejora de los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sólo así, la negociación colectiva cumplirá su función de gobernanza de las relaciones laborales impulsando e incentivando el cambio de estas en una dirección emancipatoria, alineándose con los paradigmas del bienestar laboral de las personas trabajadoras.

Bibliografía

- Aja-Valle, J., y Sarrión-Andaluz, J. (2021). El nuevo humano flexible: la precariedad como factor de transformación de las normas y del control laborales. *Isegoría*(64), e10-e10. doi:<https://doi.org/10.3989/isegoria.2021.64.10>
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., y Umney, C. (2018). In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447-457. doi:10.1177/0950017018762088
- Allen, N. J., y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bloom, J. R., Parlette, G. N., y O'Reilly, C. A. (1980). Collective bargaining by nurses: a comparative analysis of management and employee perceptions. *Health Care Management Review*, 25-33.
- Bourdieu, P. (1998). *Contre-feux: propos pour servir à la résistance contre l'invasion*. Paris: Liber.
- Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie du travail*, 135-158. doi:<https://doi.org/10.3406/sotra.1982.1875>
- Campbell, J. P., y Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Cano, C. E. (1999). *Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema capitalista: Teoria i estudi d'un cas (la indústria del moble de l'Horta)*. València: Universitat de València.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Fiorito, J., Gallagher, D. G., y Fukami, C. V. (1988). Satisfaction with union representation. *Ilr Review*, 41(2), 294-307.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., y Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36-53. doi:10.1177/0950017015624399
- Grant, A. M., Christianson, M. K., y Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.
- Hayter, S. (2011). Introduction. En S. Hayter (Ed.), *The role of collective bargaining in the global economy: negotiating for social justice* (pp. x, 327 p.). Geneva: Edward Elgar and International Labour Office.
- Jarley, P., Kuruvilla, S., y Casteel, D. (1990). Member-Union relations and union satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(1), 128-134.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22. doi:10.1177/000312240907400101
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., y de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28. doi:10.1108/17410401311285273
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., y Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and

- operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*(3), 235-247. doi:10.5271/sjweh.3875
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., y Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 31(6), 438-449. doi:10.5271/sjweh.948
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402-419. doi:10.1177/1035304617722943
- Moncada Lluís, S., Llorens Serrano, C., Font Corominas, A., Galtes Camps, A., y Navarro Gine, A. (2008). Psychosocial Risk Exposure among Wage Earning Population in Spain (2004-05): Reference Values of the 21 Dimensions of COPSOQ ISTAS21 Questionnaire. *Revista Espanola de Salud Publica*, 82(6), 667-675. Obtenido de <Go to ISI>://WOS:000261894800007
- Mowday, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Parker, G. B., y Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394-397. doi:10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., y Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8-24. doi:10.1177/1403494809349858
- 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.
- Rodgers, G. (1998). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers y J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). Geneva: International Labour Organisation.
- Standing, G. (2000). Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil. En E. Cano Cano, G. Standing, y A. Bilbao (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 95-143). Alzira: Germania.
- Thorsen, S. V., y Bjorner, J. B. (2010). Reliability of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 25-32. doi:10.1177/1403494809349859
- Tsianos, V., y Papadopoulos, D. (2006). Precarity: A savage journey to the heart of embodied capitalism. *Transversal Journal*, 11(1), 1-12.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., . . . Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548-555. doi:10.1136/oem.2009.048967