

REDES DE NEGOCIACIÓN: EL PAPEL DE LOS LAZOS INFORMALES Y DE CONFIANZA EN LAS RELACIONES LABORALES

NEGOTIATION NETWORKS: THE ROLE OF INFORMAL AND TRUST-BASED TIES IN INDUSTRIAL RELATIONS

Alejandro Godino

Universidad de Almería. Almería / España

alejandro.godino@ual.es

<https://orcid.org/0000-0002-0880-8739>

Oscar Molina

Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona / España

oscar.molina@uab.cat

<https://orcid.org/0000-0002-8660-8919>

Joel Martí

Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona / España

joel.marti@uab.cat

<https://orcid.org/0000-0002-8648-4266>

Recibido/Received: 19/02/2025

Modificado/Modified: 02/06/2025

Aceptado/Accepted: 12/06/2025

RESUMEN

El papel de las interacciones informales en la negociación colectiva ha sido históricamente asociado con sistemas voluntaristas y descentralizados de relaciones laborales, minimizando su relevancia en contextos más institucionalizados. Sin embargo, incluso en un sistema de relaciones laborales tan regulado como el español, los mecanismos formales e informales no solo coexisten, sino que pueden complementarse. Centrándose en la industria química-farmacéutica, este artículo utiliza el Análisis de Redes Sociales (ARS) para explorar cómo los vínculos informales pueden orientar el desarrollo de un proceso de negociación colectiva. Los resultados muestran cómo los actores más influyentes en la red son aquellos que participan activamente en eventos informales que facilitan la alineación de intereses y la construcción de consensos previos a las reuniones formales, funcionando incluso como "puentes" en la red de negociación, conectando a grupos que de otro modo estarían aislados.

PALABRAS CLAVE

Negociación colectiva; informalidad; análisis de redes sociales; sindicatos; asociaciones empresariales; convenios colectivos.

SUMARIO

1. Introducción. 2. El papel de la informalidad en las relaciones laborales. 3. Un enfoque relacional de la negociación colectiva. 4. Objetivos y metodología. 5. Resultados. 5.1. La informalidad en el proceso de negociación colectiva del sector químico-farmacéutico. 5.2. Análisis de la red de negociación del sector químico-farmacéutico. 6. Conclusiones. Referencias.

ABSTRACT

The role of informal interactions in collective bargaining has traditionally been associated with voluntarist and decentralized industrial relations systems, minimizing its relevance in more institutionalized contexts. However, even in a highly regulated industrial relations system like in Spain, formal and informal mechanisms not only coexist but can also complement each other. Focusing on the chemical-pharmaceutical industry, this article uses Social Network Analysis (SNA) to explore how informal ties can shape the development of a collective bargaining process. The results show that the most influential actors in the network are those who actively participate in informal events that facilitate the alignment of interests and the building of consensus before formal meetings, even functioning as "bridges" in the negotiation network, connecting groups that would otherwise remain isolated.

KEYWORDS

Collective Bargaining; Informality; Social Network Analysis; Trade Unions; Employer Associations; Collective Agreements.

CONTENTS

1. Introduction. 2. The role of informality in industrial relations. 3. A relational approach to collective bargaining. 4. Objectives and methodology. 5. Results. 5.1. Informality in the collective bargaining process of the chemical-pharmaceutical sector. 5.2. Analysis of the negotiation network of the chemical-pharmaceutical sector. 6. Conclusions. References.

1. INTRODUCCIÓN

El papel de la informalidad en las relaciones laborales ha estado presente en el debate académico y profesional, pero pocas veces ha sido abordado de manera explícita y sistemática. Algunos autores han argumentado que las interacciones informales son fundamentales para la colaboración entre los actores (Dunlop, 1978), e incluso que constituyen mecanismos para que los trabajadores desafíen determinadas estructuras de poder en situaciones de conflictividad laboral (Burawoy, 1979). Mientras que otros han sugerido que la informalidad está sencillamente ligada a sistemas de negociación directa, descentralizada y voluntarista (Regalia, 1995; Ram et al., 2001; Barrett y Rainnie, 2002; Kitching y Marlow, 2013; Markey y Townsend, 2013). Sin embargo, entendemos que también se puede hacer uso de los mecanismos informales para contravenir ciertos roles y normas institucionalmente preestablecidos para así crear formas alternativas de negociación. Esto plantea la cuestión de si las interacciones y eventos informales sustituyen o complementan los mecanismos formales en los procesos de negociación colectiva.

Una de las razones por las cuales la informalidad no ha sido objeto explícito de análisis en las relaciones laborales es precisamente la dificultad para analizarla. En este sentido, la metodología de análisis de redes sociales (ARS) provee una serie de herramientas analíticas para el estudio de los procesos y relaciones formales e informales que existen dentro y entre las organizaciones. Analizando estas redes, podemos comprender mejor la importancia de la informalidad y la manera en que influye en el comportamiento de los actores y en el resultado de las negociaciones colectivas (Gollbach y Schulten, 2000; Svensson y Öberg, 2006). Para este propósito es fundamental identificar a los actores clave en términos de influencia y flujo de información dentro de una red determinada, y comprender las formas en que pueden facilitar u obstaculizar la cooperación y la colaboración. En suma, el ARS nos permite estudiar el papel de la informalidad en las relaciones laborales más allá de los roles institucionalmente formalizados entre los miembros de organizaciones sindicales y empresariales.

El artículo se enfoca en el proceso de negociación del convenio sectorial de la industria química-farmacéutica en España para observar cómo los vínculos y eventos informales pueden complementar los mecanismos formales para la generación de confianza y los espacios de colaboración entre las partes. De esa manera, aportamos evidencia sobre la aplicación novedosa de un enfoque relacional en el ámbito de las relaciones laborales, vinculándolo con la literatura sobre la teoría de la incrustación (Granovetter, 1973) y los huecos estructurales (Burt, 2004). Por último, el artículo también contiene aportaciones metodológicas sobre la relevancia de los métodos mixtos en el análisis de datos reticulares, aportando una estrategia de ARS bien definida para estudiar redes de negociación colectiva, al tiempo que complementa el análisis cuantitativo con entrevistas semiestructuradas que ayudaron a diseñar la red inicial y a interpretar los resultados.

La primera y segunda sección del artículo aborda el debate sobre el papel de la informalidad en la literatura sobre relaciones laborales y su análisis aplicando un enfoque relacional. A continuación, en la tercera sección se presenta la metodología y la estrategia analítica para implementar de forma sistemática el ARS. En la cuarta sección observamos la relevancia de los mecanismos informales en el proceso de negociación colectiva del sector químico-farmacéutico en España para, posteriormente, estudiar la diferente interacción (formal e informal) entre los actores de la red de negociación estudiada, realizando así observaciones finales sobre la relevancia del estudio.

2. EL PAPEL DE LA INFORMALIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

La informalidad en el empleo ha sido tradicionalmente entendida como aquellas actividades que no están (suficientemente) protegidas por acuerdos y contratos formales (*International Labour Organization*, 2015; Elgin et al., 2021), un elemento que ha estado en el centro de la agenda del trabajo decente a nivel internacional. Sin embargo, nuestro estudio adopta una definición diferente de la informalidad, enfocándonos en las relaciones interpersonales que desbordan el marco estrictamente jerárquico, formal y profesional. De ese modo, aplicado al ámbito de las relaciones laborales, la informalidad es entendida como aquellas interacciones no formales que tienen lugar entre (representantes de) trabajadores y empresarios más allá de sus roles institucionalmente preestablecidos, con el propósito implícito o explícito de regular normas y condiciones de trabajo. Por tanto, las distinguimos de aquellas actividades y relaciones formalizadas entre y dentro de organizaciones determinadas por reglas nítidamente establecidas (Mayntz, 1982; Sánchez Jiménez, 2013).

Desde esta perspectiva, son varios los sociólogos que han contribuido significativamente al estudio de la informalidad. Es el caso de Pierre Bourdieu (2001: 148), que, para su definición de capital social, contemplaba recursos asociados a una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas. También Erving Goffman (1997) al apuntar que los individuos tienden a organizarse de manera formal o informal en grupos de acción que encauzan sus esfuerzos hacia fines análogos. Y Mark Granovetter (2020), quien enfatizó el papel de las redes informales en la ordenación de los sistemas sociales y económicos. Así, un número creciente de investigaciones han demostrado que los aspectos formales e informales coexisten, y que la informalidad no implica estrictamente un foco de atención en el nivel micro, sino que puede entenderse como una forma de interacción entre actores que gozan de cierta libertad en la interpretación de los requerimientos de sus roles (Misztal, 2000: 8) y que actúan en base a reglas basadas en la confianza y en códigos de conducta implícitos (Sánchez Jiménez, 2013). De ese modo, entendemos que los aspectos informales o no formalizados

pueden coexistir con (e incluso necesitar y complementar) roles y mecanismos formales para articular las demandas de empresarios y trabajadores estableciendo estándares no solo a nivel de empresa, sino también en las negociaciones colectivas a nivel macro.

A pesar de ser un tema recurrente en la literatura sociológica, son pocos los estudios que lo han abordado de manera sistemática y, menos aún, los que lo han hecho en el ámbito de las relaciones laborales. Algunos de los teóricos más relevantes en el ámbito de las relaciones laborales abordaron tangencialmente este asunto: Dunlop concibió a las organizaciones de los actores de los sistemas de relaciones laborales como comunidades que interactúan a través de líneas de comunicación formales e informales (Dunlop y Whyte, 1950), subrayando el papel de los mecanismos informales en la configuración de las relaciones entre trabajadores y empresarios (Dunlop, 1978). Por su parte, Hyman (1981) consideró que el enfoque excesivamente institucional de las relaciones laborales (característico de la escuela pluralista) cosificaba el papel que desempeñaban los actores humanos, reconociendo así que todas las relaciones en la economía son personales (Hyman, 1981). De ese modo, urgía a desentrañar los procesos de control asimétricos entre empresarios y trabajadores detrás de esas interacciones personales para delimitar el ámbito de las relaciones laborales. Y también Burawoy (1979, 1990), a través de su análisis de los diferentes regímenes fabriles, exploró cómo el apoyo social a través de vínculos informales puede ser una herramienta útil para que los trabajadores desafiasen las estructuras dominantes en los centros de trabajo y creasen formas alternativas de organización social. No obstante, estos vínculos informales podían funcionar también para facilitar la adhesión voluntaria de los trabajadores a los fines del capital (Burawoy, 1990).

Más recientemente, la informalidad ha sido tratada en las formas de participación directa de los trabajadores no mediada por representantes u organizaciones sindicales (Markey y Townsend, 2013; Eurofound, 2018). Sobre este asunto, Marchington y Suter (2013) observaron que la participación informal puede facilitar la detección de ciertos patrones de trabajo que mejoran el servicio al cliente y la satisfacción laboral, pero también puede implicar un mayor sesgo de los gerentes a la hora de discutir temas de mayor relevancia con determinados trabajadores de confianza. Regalia (1995) detectó para el caso italiano las virtudes de la informalidad en el ámbito de las relaciones laborales, pero con costes claros en términos de incertidumbre en los procedimientos y de imprevisibilidad en el comportamiento de los actores. Otros aspectos que también se han asociado a la informalidad en las relaciones laborales son: la existencia de vías alternativas de resolución de conflictos laborales (por ejemplo, mediadores y defensores del pueblo) (Katz et al., 2015), el uso de redes informales para la cooperación entre sindicatos (Larsson y Törnberg, 2021), y, de forma más relevante, el aumento de la participación de los trabajadores en pequeñas empresas en base a costumbres no escritas en el proceso de trabajo (Ram et al., 2001; Barrett y Rainnie, 2002; Kitching y Marlow, 2013).

Aun así, la coexistencia de aspectos formales e informales no se atribuye exclusivamente al nivel micro, sino que puede existir como una forma de interacción entre actores a nivel meso y macro. Desde un enfoque relacional, las relaciones informales complementan muchos de los procesos en las relaciones laborales, incluida la negociación colectiva. A este respecto, un estudio del papel de estos mecanismos informales en un contexto de negociación colectiva sectorial a nivel nacional debería ilustrarnos el papel de refuerzo, complemento o, incluso, sustitución de los mecanismos formales de negociación colectiva institucionalmente establecidos.

3. UN ENFOQUE RELACIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El concepto de red se ha convertido en uno de los términos más en boga en las ciencias sociales durante los últimos años. Aunque en muchos casos se ha utilizado solo como una metáfora (Knox et al., 2016), en otros se aplicado metodológicamente de forma más exhaustiva. En el ámbito de las relaciones laborales, la red ha sido referida principalmente como un concepto teórico (Saundry et al. 2011; Fichter y Sydow, 2012), aproximándose a las relaciones entre representantes de empresarios y trabajadores como una red de organizaciones hiper-cíclicamente constituida (Rogowski, 2000). Sin embargo, pocos de estos estudios han aplicado metodologías sistemáticas de análisis de configuración e impacto de las redes. Por ejemplo, analizando los patrones de afiliación sindical en España (Roca, 2016) o estudiando las redes de delegados sindicales en Australia (Peetz et al., 2016). Sin embargo, a la hora de analizar las relaciones en red que sustentan la negociación colectiva, encontramos varias referencias en el ámbito transnacional o transfronterizo (Gollbach y Schulten, 2000; Schulten, 2003), pero prácticamente ninguna cuando se trata de negociación colectiva a nivel nacional, con honrosas excepciones explorando qué actores son los más influyentes en los procesos de negociación, prestando especial atención a la confianza y el poder (Öberg et al., 2002; Svensson y Öberg, 2006). Las dificultades metodológicas, así como el predominio de enfoques institucionalistas en el análisis de la negociación colectiva, son las principales razones de esta falta de atención académica.

Justamente un concepto teórico que puede contribuir en este debate es el de ‘red de políticas’ (*policy network*), entendido como una estructura social compuesta por actores que interactúan en procesos políticos a través de diferentes niveles, en lugar del patrón tradicional de formulación de políticas de forma jerárquica (Coleman y Perl, 1999). Bajo el epígrafe general de red de políticas se han desarrollado otros tres conceptos relacionados que son particularmente interesantes para el análisis de las relaciones laborales. En primer lugar, el concepto de ‘redes de liderazgo’ se refiere al tipo de relaciones entre quienes ocupan los puestos más altos, incluyendo el intercambio de información, la capacidad para actuar colectivamente y la armonización del discurso (Hoppe y Reinelt, 2010; Fransen et al., 2015). En segundo lugar, el concepto de ‘marco de coaliciones de apoyo’ se define como aquellos entornos caracterizados por múltiples actores y niveles de gobierno que toman decisiones conjuntamente aun existiendo altos niveles de incertidumbre y ambigüedad (Sabatier, 1988; Ingold, 2011). Por último, resulta particularmente interesante el concepto de ‘redes de gobernanza’ (Sørensen y Torfing, 2007; Lewis, 2011), que pueden entenderse como "una articulación horizontal relativamente estable de actores interdependientes interactuando a través de negociaciones que tienen lugar dentro de un marco autorregulado (dentro de ciertos límites), y que contribuye a la obtención de un fin público" (Sørensen y Torfing, 2007:9). Estas aproximaciones teóricas guardan importantes analogías con la delimitación pluralista en torno a los elementos que integran los sistemas de relaciones laborales (Dunlop, 1978). De ese modo, podemos referirnos al concepto de ‘redes de negociación’ como como la articulación de relaciones (formales e informales) entre actores interdependientes entre sí -en representación de los diferentes intereses de trabajadores, empresarios y el Estado- que negocian en contextos institucionalizados a través del intercambio de información y la armonización de ideas con el fin último del establecimiento de normas substantivas de trabajo en un ámbito determinado.

En este sentido, este enfoque relacional de las relaciones laborales se entronca con el concepto de acción económica socialmente orientada (Portes, 2013). Si entendemos los procesos de negociación colectiva como acciones económicas coordinadas que regulan las

condiciones de intercambio de trabajo por salario, desde la nueva sociología económica podemos entender que, más allá de la elección racional de los actores, existen normas culturales, tradiciones y lazos de confianza entre los miembros de una negociación que explican su desarrollo. Es precisamente la aplicación del ARS lo que nos permite observar de forma sistemática los vínculos y eventos informales, junto a los formales, que existen dentro y entre las organizaciones. Al analizar estas redes, podemos comprender mejor las formas en que las interacciones informales y de confianza influyen sobre el comportamiento y las decisiones de los actores en los procesos de negociación colectiva. Es decir, conseguimos observar cómo negocian los actores al margen de sus roles formales (incrustamiento relacional) y, asimismo, cómo negocian en base a su posición en la estructura formal (incrustamiento estructural) (Granovetter, 1985).

Este enfoque relacional también permite identificar a los actores clave en términos de influencia y flujo de información dentro de una red determinada, comprendiendo las formas en que pueden facilitar u obstaculizar la cooperación y colaboración dentro de los procesos de negociación colectiva. La identificación de estos actores clave en los procesos de negociación se relaciona con el concepto de "huecos estructurales" (Burt, 2000), refiriéndose a las brechas o espacios entre redes sociales o grupos. Estas brechas pueden crear oportunidades para que determinados actores individuales obtengan un acceso privilegiado a información o recursos que no están disponibles para otros (Burt, 2000). Los sujetos que son capaces de establecer puentes en estos huecos estructurales, conectando así a grupos que de otro modo no estarían vinculados, pueden obtener una ventaja competitiva al obtener acceso a nueva información y recursos (Burt, 2017). Además, el ARS permite identificar posibles estrategias para mejorar la efectividad de estos puentes, particularmente a través de mecanismos de construcción de confianza. En suma, el análisis relacional proporciona en términos generales una herramienta valiosa para estudiar el papel de la informalidad en las relaciones laborales más allá de los roles institucionalmente establecidos.

4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La presente investigación se aproxima a los procesos de negociación colectiva entendiéndolos como una red interpersonal de relaciones formales e informales entre actores. Este enfoque metodológico permite aportar evidencia en relación con las siguientes preguntas: ¿Son las relaciones informales relevantes en la negociación colectiva? ¿Cuál es la relación entre la formalidad y la informalidad en los procesos de negociación? Para darles respuesta, nos enfocamos en el proceso de negociación colectiva del sector químico-farmacéutico en España como caso de estudio. La elección de un proceso de negociación sectorial frente a uno a nivel de empresa es particularmente interesante para nuestra investigación por diversos motivos. Por un lado, es importante entender que el sistema de relaciones laborales español se caracteriza por una centralización altamente institucionalizada en la negociación de los convenios a nivel sectorial, garantizando una alta cobertura con una extensión de estos al conjunto de asalariados mediante el principio *erga omnes* (Sanz de Miguel et al., 2020). Por otra parte, a diferencia del voluntarismo de otros sistemas de relaciones laborales como el italiano, las normas de procedimiento que rigen el funcionamiento de la negociación colectiva están fuertemente reguladas en España (más aún en procesos sectoriales), haciendo particularmente interesante comprender el posible rol de los mecanismos informales.

En cuanto a la metodología, hemos seguido una estrategia de métodos mixtos dividiendo

la investigación en dos etapas. La primera fase fue cualitativa y ayudó a contextualizar nuestro objeto de estudio e identificar tanto actores como eventos del proceso de negociación estudiado (formando parte así de la estrategia de muestreo). Por un lado, se analizaron dos tipos de documentos: los convenios colectivos resultantes de las negociaciones (identificando a los actores involucrados y los aspectos negociados), y el discurso de los actores sobre estos acuerdos y sus procesos de negociación. Posteriormente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a actores clave de las organizaciones que participaron en el proceso de negociación: tres del lado empresarial y cuatro del lado sindical. Estas entrevistas sirvieron para mapear los actores involucrados en la negociación del último convenio colectivo negociado previo a la realización del trabajo de campo, así como los eventos de coordinación formales, informales y mixtos que tuvieron lugar en ese período. Esto ayudó a reconstruir la red de negociación del proceso de negociación colectiva en ese período de tiempo (en particular durante la negociación del último convenio colectivo sectorial firmado a nivel nacional). En esta etapa cualitativa se identificaron a 50 actores relevantes: 27 en el lado empresarial y 23 en el lado sindical.

La segunda etapa fue cuantitativa, con el uso del ARS. Consistió en la implementación de un cuestionario a los miembros de la red de negociación estudiada (online en un primer momento y a través de entrevistas telefónicas posteriormente en aquellos casos que no respondieron online). El trabajo de campo se dio por finalizado después de un período de tres meses, obteniendo una tasa de respuesta del 56%, que se incrementa al 100% para el caso de los actores que son percibidos como más influyentes en la negociación colectiva del sector (es decir, todos los actores con un mínimo de influencia en el proceso de negociación participaron en la encuesta). La encuesta tenía como objetivo identificar el papel de los actores en relación con el proceso de negociación colectiva. Por esta razón, el cuestionario contenía varios tipos de preguntas: (a) preguntas con relación a la frecuencia de contacto con otros actores de la red; b) preguntas relativas a la asistencia a los eventos (formales e informales) del proceso de negociación; y c) preguntas convencionales sobre las características de los encuestados y su percepción del proceso de negociación. Este último conjunto de preguntas incluía aspectos sobre la influencia percibida de los diferentes actores de la red; la forma predominante de interacción entre los actores; la necesidad de coordinarse con otros actores de la red antes de las mesas de negociación oficiales; los principales desafíos para la coordinación; y la calidad y el uso efectivo de la información proporcionada por otros actores de la red de negociación.

Tabla 1: Información descriptiva de los encuestados válidos

		Sindicatos	Empresarios	Total
Sexo	Mujeres	5	4	9
	Hombres	5	14	19
Rol	Función política	10	5	15
	Función técnica	0	12	12
		<i>n=10</i>	<i>n=18*</i>	<i>n=23</i>

Fuente: Elaboración propia.

Nota: *Un miembro del lado empresarial no aportó información sobre su rol en la negociación.

El cuestionario recogió respuestas de 28 miembros de la red, entre los que hay una mayor presencia de miembros del lado empresarial, lo que es coherente con la red inicial del trabajo

de campo. Además, hay un cierto equilibrio entre perfiles políticos y técnicos en el proceso de negociación, si bien todos los actores con un rol técnico pertenecen al lado empresarial. Por último, los hombres son también mayoría entre los encuestados, siendo también coherente con la red inicialmente identificada. Mientras que el trabajo de campo cualitativo definió la composición inicial de la red, los límites finales de la red se delimitaron siguiendo una lógica estandarizada: los miembros de la red son solo aquellos actores con una influencia percibida en el proceso de negociación superior a 1,5 según la percepción de los encuestados (valor mediano de un mínimo de 1 y un máximo de 5 en una escala de Likert), obteniendo así 10 en el lado sindical y 18 en el empresarial (Tabla 1) y una tasa de respuesta del 100% entre los actores un mínimo de influencia percibida de 1,5.

Este análisis de la coordinación de la negociación colectiva del sector químico-farmacéutico en España se ha realizado utilizando dos formas diferentes de recopilar datos de la red. Por un lado, se han creado redes unimodales a partir de las respuestas a la pregunta “¿Con qué frecuencia se ha reunido con cada una de las siguientes personas, ya sea físicamente, por teléfono o por videoconferencia, durante el último proceso de negociación colectiva del sector?”. Esta frecuencia de interacción se midió en una escala de 0 a 4 (0 = nunca y 4 = muy frecuentemente). En segundo lugar, se analiza la asistencia de cada actor a eventos relevantes durante el proceso de negociación. En este sentido, nos referimos por “evento” a cualquier espacio de interacción significativo para la negociación colectiva en el sector, tanto formal como informal, siempre que haya ocurrido en el período considerado y haya tenido una influencia directa en el proceso de negociación del convenio sectorial. A este respecto, se han incluido eventos mixtos (por ejemplo, eventos convocados formalmente, pero desarrollados a través de interacciones informales), así como eventos específicos de cada organización y de cada lado de la mesa de negociación. Aunque se podrían incluir eventos a nivel micro (empresa) o macro (economía), el nivel meso (sector) es el nivel predominante en los eventos del sector químico-farmacéutico en España. Asimismo, entendemos por “interacción” aquellas relaciones que se mantienen en torno al proceso de negociación en un contexto más formalizado (por ejemplo, una reunión previamente acordada por todos los actores) o más informal (por ejemplo, una reunión de café, una llamada telefónica, etc.).

Para dar respuesta a las preguntas planteadas, el análisis se ha realizado también calculando diversos indicadores. En primer lugar, en la tabla 2 se presenta el valor mediano de la forma predominante de interacción entre los actores en el proceso de negociación, para observar la percepción sobre la mayor o menor informalidad en las negociaciones. Por su parte, la tabla 3 muestra la relevancia mediana atribuida por los actores a los principales retos para la coordinación entre los actores, para así detectar si los posibles bloqueos se deben a factores intrínsecos o extrínsecos al propio proceso de negociación colectiva. Posteriormente, el análisis de correlaciones presentado en la tabla 4 se ha empleado para identificar el peso de las relaciones informales y formales en los procesos de negociación. Para ello, se han calculado correlaciones bivariadas entre el grado de asistencia de cada actor a eventos formales e informales y su influencia percibida en el proceso de negociación.

Así mismo, hemos calculado tres indicadores sobre la red para comprender las interacciones entre los actores en base a la comprensión previa de la posible relevancia de los eventos e interacciones informales en el proceso de negociación. Por un lado, la densidad se entiende como el número de lazos dividido por el número máximo posible (un lazo es una interacción de cualquier frecuencia entre dos actores, es decir, cualquier valor excluyendo 0). El índice alcanza un máximo de 1 cuando todos los actores están vinculados entre sí. Por lo tanto, la densidad se calcula en base a los datos no ponderados. El cálculo de este índice se

utilizó como indicador de coordinación global, pero también para explorar las relaciones de confianza entre los actores. En segundo lugar, el grado de centralización es una medida de cuánto centralizada está una red en relación con el grado máximo posible. El índice alcanza un máximo de 1 cuando un solo actor está vinculado con el resto de los actores, y estos sólo están vinculados con el primero (lo que indica una centralización máxima). El índice alcanza un valor mínimo de 0 cuando todos los actores están conectados entre sí en el mismo grado (lo que indica una centralización mínima). El grado de centralización también es calculado para los datos no ponderados. Este índice se utilizó para explorar hasta qué punto el poder permanece disperso dentro de la red o, por el contrario, se concentra en un número relativamente pequeño de actores que terminan siendo claves en el proceso de negociación. En tercer lugar, la fuerza media de los lazos son medidas que tienen en cuenta el peso de cada lazo (de 0 a 8). Mientras que la frecuencia de contacto se midió originalmente como un vínculo directo y valorado entre 0 y 4, los datos fueron simetrizados en la etapa de análisis, calculando la suma de las respuestas de ambos actores involucrados en cada vínculo (alcanzando así un valor máximo de 8 si ambos actores perciben su contacto como 'muy frecuente'). Así, este indicador muestra el total de todos los vínculos dividido por el número de vínculos posibles y puede interpretarse como una medida de densidad que considera el peso de cada vínculo. Este índice ha sido calculado para la red en general, dentro de cada lado de la mesa de negociación (empresarios y sindicatos) y entre ambos lados. De ese modo, este índice sirvió para observar el nivel de cooperación, comunicación y confianza que existe entre y dentro de los grupos de actores. Cabe apuntar, en todo caso, que la información recogida inicialmente en la fase cualitativa ayudó también a interpretar esta evidencia cuantitativa.

5. RESULTADOS

5.1. La informalidad en el proceso de negociación colectiva del sector químico-farmacéutico

La industria química-farmacéutica se ha consolidado como uno de los sectores con mejores indicadores económicos en España, con tendencias similares en el resto de Europa. Además, es fácilmente descrito como un sector estratégico dado su impacto en la salud pública y en otros sectores industriales (mucho más a la luz del impacto de la crisis pandémica). Este sector no solo tiene mejores indicadores económicos que la media española, sino también en términos salariales y de mantenimiento y creación de empleo (desmarcándose de otros sectores particularmente durante la gran recesión) (Encuesta Anual de Coste Laboral, 2022; Estadística de Estructura Empresarial, 2022). En todo caso, cabe destacar la alta cualificación de los empleados del sector y la mayor proporción de empresas grandes en relación a otros sectores económicos.

El proceso de negociación colectiva del sector químico-farmacéutico tiene una larga trayectoria desde el inicio de la presente etapa democrática: el primer convenio fue negociado en 1978, y desde entonces se han firmado otros 19 convenios. Se trata de un sector con una fuerte coordinación a nivel sectorial y nacional (3100 empresas del sector y 242.500 trabajadores estaban cubiertos por el convenio firmado en 2018). En ese sentido, tanto representantes empresariales como sindicales, con largas trayectorias negociando a nivel sectorial afirman que se trata de un convenio de referencia tanto para otros sectores como para empresas (dentro y fuera del sector). Aun así, algunas empresas relevantes del sector (por ejemplo, Repsol) tienen sus propios convenios colectivos (a pesar de participar en el

proceso de negociación del convenio sectorial). Muchas otras empresas adheridas al convenio sectorial negocian por su parte los denominados “pactos articulados” (por ejemplo, Bayer). Es decir, documentos que adaptan el convenio sectorial a la realidad de la empresa, incluyendo además acuerdos adicionales sobre ámbitos no contemplados en el convenio del sector.

En el lado empresarial, FEIQUE (Federación Empresarial de la Industria Química Española) es la asociación de máxima representación desde 1977. Si bien, en la mesa de negociación participan también otros actores en representación de asociaciones empresariales sub-sectoriales y/o territoriales miembros de FEIQUE (por ejemplo, Farmaindustria). Además, es destacable la presencia en la mesa de miembros de un despacho de abogados laboristas que desde los años 70 asesora a FEIQUE (junto a otras grandes patronales), negociando directamente con los sindicatos en gran parte de estos procesos (por ejemplo, en el convenio de Grandes Almacenes). En el lado de la representación de los trabajadores, la federación de industria de CC.OO. (Comisiones Obreras) es el sindicato más representativo del sector, seguido de la Federación de Industria, Construcción y Agricultura de UGT (Unión General de Trabajadores). Otros sindicatos regionales son considerados representativos en el sector, pero tienden a no firmar ningún convenio (por ejemplo, CIG (Confederación Intersindical Gallega)) o incluso rechazando participar en el proceso (es el caso de ELA (Solidaridad de los Trabajadores Vascos)).

El proceso de negociación analizado es el del último convenio sectorial firmado en el momento en el que se realizaba el trabajo de campo (es decir, trabajo de campo realizado durante 2019 en referencia al convenio de 2018). Este convenio incluía salarios mínimos de sector, subidas salariales en torno al 2,50% (con cláusulas de revisión salarial para aumentar esa subida según el Índice de Precios al Consumo) y complementos salariales según antigüedad, absentismo, turnos de noche, etc. Otros aspectos relevantes del convenio son la regulación de 30 días laborales de vacaciones, la ausencia de horas extras obligatorias, cláusulas para limitar el trabajo temporal y la subcontratación, cláusulas de movilidad funcional, e instrucciones para negociar planes de igualdad en todo tipo de empresas (adelantándose a la regulación estatutaria al respecto). Estos elementos son reflejados en las buenas condiciones de trabajo del sector en comparación al resto de la economía española. Si bien este proceso de negociación parte de grandes consensos, en ese último convenio fueron modificados 38 artículos, negociados a través de tres comisiones de trabajo. Asimismo, las entrevistas exploratorias revelan que este proceso de negociación es allanado previamente entre ambas partes con reuniones de coordinación formales antes y durante la negociación (fuera de esas comisiones de trabajo) para unificar criterios en la negociación.

Tabla 2: Forma predominante de interacción en el proceso de negociación (valor mediano con un mínimo de 1 (menos importante) y un máximo de 4 (más importante)) (n= 23)

	Empresarios	Sindicatos	Total
Reuniones informales bilaterales	2	2	2
Reuniones formales bilaterales	1	2	1
Reuniones informales multilaterales	3	3	3
Reuniones formales multilaterales	3	4	3,5

Fuente: Elaboración propia

Más allá de esta institucionalización formal en el proceso de negociación, tanto las entrevistas exploratorias como las respuestas al cuestionario muestran una importancia

notable de los mecanismos informales durante la negociación. Particularmente, los eventos multilaterales informales son considerados casi tan importantes como los formales para los sindicatos, mientras para los empresarios son igual de relevantes que los formales (Tabla 2).

Tabla 3: Relevancia de retos para la coordinación en las negociaciones (valor mediano con un mínimo de 1 (irrelevante) y un máximo de 5 (extremadamente relevante))

	Empresarios	Sindicatos	Total
Falta de confianza	2	2	2
Diferencias de poder	3	2,5	3
Fragmentación en la representación de trabajadores o empresarios	3	2	2,5
Obstáculos del contexto económico y/o sectorial	4,5	4	4

Fuente: Elaboración propia

Esta mayor relevancia de los eventos e interacciones informales en el lado empresarial se refleja en los denominados “días de convivencia”: jornadas de pre-negociación de carácter informal celebradas entre el equipo de FEIQUE y miembros de las asociaciones socias de la patronal sub-sectoriales y/o territoriales participantes en el proceso de negociación. Este evento, que suele consistir en un retiro durante varios días, sirve para generar consenso y consolidar una postura común previo a las reuniones con los representantes de los trabajadores. Estos eventos informales también se celebran entre ambas partes durante la negociación. Es el caso de cenas de gran asistencia durante la fase final de la negociación del convenio, a la que suelen asistir miembros destacados de las organizaciones, a pesar de que no estén directamente involucrados en las negociaciones formales.

Tabla 4: Tabla de correlaciones entre la asistencia a eventos y el nivel de influencia

		Informal	Formal	Influencia
Informal	Correlación de Pearson	1	,593(**)	,421(*)
	Sig. (bilateral)		,003	,046
	N	23	23	23
Formal	Correlación de Pearson	,593(**)	1	,105
	Sig. (bilateral)	,003		,634
	N	23	23	23
Influencia	Correlación de Pearson	,421(*)	,105	1
	Sig. (bilateral)	,046	,634	
	N	23	23	23

Fuente: Elaboración propia

Nota: * La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De ese modo, la mayoría de los actores de ambos lados participan en la mayoría de los eventos detectados, aunque con mayor asiduidad en el lado empresarial. Esto puede estar relacionado con la mayor importancia de la estructura organizativa de los sindicatos en federaciones regionales, delegando la asistencia a la mayoría de los eventos de negociación a los actores responsables a nivel nacional y segmentando eventos intra-organizacionales por

cada sindicato y región. En esta línea, es significativo que los actores de mayor influencia en la red estén más involucrados que el resto de los actores en eventos e interacciones de carácter informal. De forma específica, los cuatro actores de mayor influencia afirmaron participar en reuniones informales durante la negociación (café, comidas, reuniones de pasillo, etc.), mientras solo 8 de los 17 actores con menor influencia también lo hicieron. Asimismo, 4 de los 6 actores de más influencia participaron en todos los eventos informales identificados, mientras solo 3 de los 17 actores de menor influencia lo hicieron. Asimismo, los resultados muestran que la influencia percibida de los actores no está asociada a su mayor participación en los encuentros formales (coeficiente de correlación de 0,11, no significativo) sino en los informales ($r=0,42$, significativa al 95%) (tabla 4). Este resultado apoya la hipótesis de que las decisiones clave (las que desbloquean en gran medida el proceso de negociación) pueden tener lugar en las interacciones informales.

Algunos de los actores entrevistados destacan también la relevancia de mecanismos híbridos. Es el caso de la denominada “comisión reducida”, desarrollada durante la fase final de la negociación (previo a la comisión de redacción) en la que dos o tres miembros de cada organización realizan dos o tres reuniones para desencallar o encaminar aspectos bloqueados en la negociación. Lo interesante de este evento es que, siendo su convocatoria plenamente formal, se desarrolla de facto informalmente (es decir, un evento oficial, pero sin actas). Esta comisión se caracteriza por un ambiente abierto a la negociación (sin posiciones previas de las organizaciones) y, por tanto, poco conflictivo e imperando un ambiente de confianza con la meta de buscar soluciones a las demandas de cada organización. En suma, las organizaciones y sus miembros hacen uso de mecanismos informales en un evento formal para el éxito del proceso de negociación. De esa manera, todos estos mecanismos ayudan a que la falta de confianza sea el menor de los problemas para ambas partes (Tabla 3). No obstante, la ausencia de mecanismos internos de carácter informal en el lado sindical (con el propósito de consolidar una postura común) puede explicar que la parte empresarial apunte precisamente que uno de los principales obstáculos en la negociación sea la falta de coordinación entre los sindicatos.

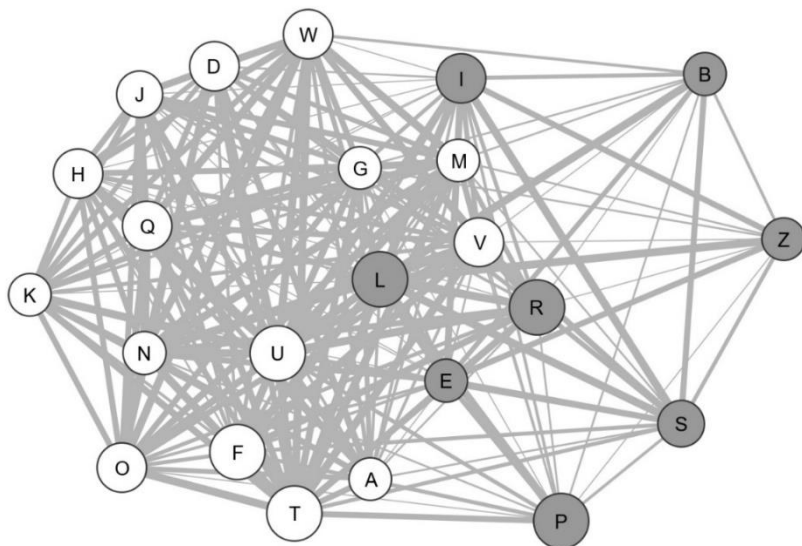
5.2. Análisis de la red de negociación del sector químico-farmacéutico

Esta investigación busca explorar la relevancia de los mecanismos informales en las negociaciones colectivas. Para ese propósito aplicamos la metodología de ARS al estudio del proceso de negociación colectiva del sector químico-farmacéutico y así aportar evidencia sobre cómo los actores negocian en red considerando su grado de influencia en el proceso de negociación colectiva, su mayor o menor asistencia a eventos informales, así como la importancia que atribuyen a estos eventos. La figura 1 muestra los contactos entre las personas de la red de negociación estudiada. Los nodos reflejan los actores involucrados y los lazos la frecuencia entre cada uno de ellos. El contacto entre actores es calculado en base a la frecuencia de contacto durante el proceso de negociación. Si los actores tuvieron menos de cinco interacciones (en una escala de 8 puntos), el lazo es extraído de la visualización de la red con tal de que solo muestre conexiones frecuentes.

El análisis de esta red de contactos muestra diferencias notables entre ambos lados de los actores. Si consideramos la fuerza promedio de los lazos (que puede interpretarse como una medida de densidad que tiene en cuenta el peso de cada lazo), las diferencias entre los lazos dentro del lado empresarial (6.08 sobre un máximo de 8) y dentro del lado sindical (5.04), junto con el bajo número promedio de fuerza de los lazos entre sindicatos (2.23), muestran que, incluso considerando las relaciones equilibradas del proceso de negociación colectiva del sector, los actores del lado empresarial muestran más densidad en la red. Es decir, la

mejor coordinación de los representantes de los empresarios a través de mecanismos (formales e informales) de cohesión tiene un efecto en las relaciones más frecuentes y establecidas entre sus actores. Por el contrario, los actores sindicales limitan sus interacciones a eventos eminentemente formales, siendo mucho menos frecuentes que en los empresarios, lo que contribuye a los problemas de fragmentación observados en los representantes de los trabajadores.

Figura 1: Red de contactos del proceso de negociación del sector químico-farmacéutico



Fuente: Elaboración propia

Nota: Tamaño del nodo: influencia percibida. Tamaño del lazo: frecuencia de contacto. Color del nodo: Sindicatos (gris oscuro), empresarios (blanco). Actores anonimizados (asignación aleatoria de letras).

De esta manera, observamos que los lazos más fuertes entre los actores del lado empresarial pueden deberse al intenso trabajo de coordinación a nivel nacional de la asociación empresarial del sector químico con todos sus miembros sub-sectoriales y regionales. Asimismo, los actores de la firma de abogados laboristas que trabajan para esta asociación cumplen un papel de intermediación con los actores del lado sindical, estableciendo relaciones de confianza con ellos (es el caso de V y U). Llama además la atención el caso del actor F, abogado veterano de esa firma que, aunque ya no participaba en la mayoría de las reuniones formales, desempeñó un papel reconocidamente influyente en el proceso de negociación.

Los actores sindicales muestran mucha menos interacción, principalmente debido a su fragmentación: por un lado, a diferencia del lado empresarial, no existe una estructura organizativa real que unifique a los representantes de los trabajadores (los dos sindicatos se coordinan entre sí a través de la denominada ‘plataforma sindical’ del sector antes del inicio formal del proceso de negociación). Por otro lado, cada sindicato tiene estructuras internas a nivel regional, lo que requiere un trabajo significativo para implementar mecanismos de consenso antes del proceso de negociación (‘días de prenegociación’) y mecanismos de democracia interna para ratificar el acuerdo alcanzado (‘asambleas regionales de

validación'). La implementación de estos mecanismos, esenciales para mantener y garantizar el consenso y participación interna en los sindicatos, puede implicar, no obstante, una menor coordinación interna (sobre todo en lo referente al establecimiento de relaciones informales de confianza) en comparación con los empresarios. Aun así, existen figuras dentro de este sub-grupo que mantienen un papel relevante y de puente en la red de negociación compatibilizando una presencia muy frecuente en eventos tanto formales como informales. Es el caso del actor L, un histórico dirigente sindical del sector que genera consenso entre ambas organizaciones sindicales y que mantiene lazos de confianza con los actores influyentes de las organizaciones empresariales.

6. CONCLUSIONES

El presente artículo muestra evidencia sobre la importancia de las interacciones y eventos informales en las relaciones laborales, más allá de las estructuras y roles institucionalmente establecidos. Particularmente, el artículo analiza en detalle el proceso de negociación colectiva del sector químico-farmacéutico en España para mostrar que la influencia percibida de los actores no está asociada a su mayor participación en las reuniones formales sino más bien en los eventos y contactos informales, animándonos a prestar atención a estos como espacios de interacción en los que se desarrollan, de forma complementaria a los eventos formales, los procesos de negociación colectiva. Asimismo, observamos la reconocida relevancia de las interacciones informales en el proceso de negociación, particularmente para aquellos actores que mayor influencia sustentan, complementando de esa manera el funcionamiento de las negociaciones a través de canales y mecanismos institucionalizados.

El artículo contiene implicaciones teóricas a tener en cuenta en el ámbito de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. En particular, el artículo ofrece evidencia sobre la importancia de una perspectiva relacional al estudio de la negociación colectiva. En primer lugar, al observar que el papel de los actores que participan en estos procesos trasciende los espacios y roles formales. En segundo lugar, porque estos actores negocian y deciden en base a la información disponible sobre la posición e interacción mutua entre otros actores en la red de negociación (Granovetter, 1985). Por lo tanto, los resultados muestran ciertos actores controlando el acceso y la distribución de información en la red e intermediando entre actores con intereses diversos, funcionando por tanto como puentes en huecos estructurales (Burt, 2000). Estos actores puente tienden a dar más importancia a los eventos informales. Esto ilustra cómo la participación en redes de negociación informales son clave para la difusión de ciertas ideas y demandas dentro y entre organizaciones (Burt, 2004). Respecto a sus implicaciones prácticas, este estudio puede resultar significativo para los responsables de organizaciones sindicales y empresariales. Los hallazgos sugieren que el fomento de espacios de interacción de carácter informal puede ser una estrategia eficaz para mejorar el clima de negociación, alcanzar acuerdos y que estos sean más robustos y sostenibles.

No obstante, el estudio contiene limitaciones derivadas de estar centrado en un sector y país específicos, por lo que se requiere cautela respecto a la generalización de los resultados. En todo caso, esta investigación ha sido también realizada considerando un sector particularmente distinto (grandes almacenes) en tres países con sistemas de relaciones laborales diferentes y los resultados han sido similares respecto al papel relevante de la informalidad en los procesos de negociación, especialmente en aquellos actores de mayor influencia. En todo caso, en futuras investigaciones cabría comparar procesos de negociación en contextos cooperativos con procesos de negociación donde imperen situaciones de

conflictividad. Este ejercicio permitiría deducir si este uso clave de las interacciones informales es más propenso en escenarios donde precede una construcción de la confianza o son más bien herramientas que permiten destensar situaciones de conflicto en procesos de negociación.

REFERENCIAS

- Barrett, R. y Rainnie, A. (2002). What's So Special about Small Firms? Developing an Integrated Approach to Analysing Small Firm Industrial Relations. *Work, Employment and Society* 16 (3): 415-431. <https://doi.org/10.1177/095001702762217416>
- Bourdieu, P. (2001). *Poder, derecho y clases sociales*. Desclée de Brouwer.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. The University of Chicago Press.
- Burawoy, M. (1990). *The politics of production*. Verso.
- Burt, R.S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22: 345-423. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22009-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22009-1)
- Burt, R.S. (2004). Structural holes and good ideas. *American journal of sociology*, 110(2): 349-399. <https://dx.doi.org/10.1086/421787>
- Burt, R.S. (2017). Structural Holes versus Network Closure as Social Capital. En N. Lin, K. Cook and R.S. Burt (Eds.) *Social Capital. Theory and Research* (pp. 31-56). Routledge. <https://dx.doi.org/10.4324/9781315129457-2>
- Dunlop, J. y Whyte, W.F. (1950). Framework for the Analysis of Industrial Relations: Two Views. *Industrial and Labor Relations Review*, 3(3): 383-401. <https://dx.doi.org/10.2307/2518535>
- Dunlop, J. (1978). *Sistema de relaciones industriales*. Edicions 62.
- Elgin, C., Kose, A., Ohnsorge, F. y Yu, S. (2021). Understanding informality. *CAMA Working Paper* 76/2021. Centre for Applied Macroeconomic Analysis. <https://bit.ly/43WBmaE>
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*. Publications Office of the European Union. <https://bit.ly/4kjKwnn>
- Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu Editores.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3): 481-510.
- Granovetter, M. (2020). *Sociedad y economía. Marco de referencia y principios*. Centro de Investigaciones Sociológicas. CIS.
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6): 1360-1380.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*. H. Blume Ediciones.
- International Labour Organization (2015). Recommendation 204. Recommendation concerning the transition from the informal to the formal economy, adopted by the conference at its one hundred and fourth session. International Labour Conference. <https://bit.ly/4kmcUFp>
- Katz, H., Kochan, T. y Colvin, A. (2015). *Labor relations in a globalizing world*. Cornell University Press. <https://dx.doi.org/10.7591/9780801455520>
- Kitching, J. y Marlow, S. (2013). HR practice and small firm growth: balancing informality and formality. En G. Saridakis y C.L. Cooper (Eds.), *How Can HR Drive Growth?* Cheltenham: Edward Elgar Publishing. <https://dx.doi.org/10.4337/9781781002261.00009>
- Larsson, B. y Törnberg A. (2021). Sectorial networks of transnational trade union cooperation in Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4): 189-1209. <https://dx.doi.org/10.1177/0143831X19853871>
- Marchington, M. y Suter, J. (2013). Where Informality Really Matters: Patterns of Employee Involvement and Participation (EIP) in a Non-Union Firm. *Industrial Relations*, 52(1): 284-313. <https://dx.doi.org/10.1111/irel.12004>
- Markey, R. y Townsend, K. (2013). Contemporary trends in employee involvement and participation. *Journal of Industrial Relations*, 55(4): 475-487. <https://dx.doi.org/10.1177/0022185613489389>

- Mayntz, R. (1982). *Sociología de la organización*. Alianza Editorial.
- Misztal, B.A. (2000). *Informality. Social theory and contemporary practice*. Routledge.
- Portes, Alejandro (2013). *Sociología económica. Una investigación sistemática*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ram, M., Edwards, P., Gilman, M. y Arrowsmith, J. (2001). The Dynamics of Informality: Employment Relations in Small Firms and the Effects of Regulatory Change. *Work, Employment y Society*, 15(4): 845–861. <https://dx.doi.org/10.1177/095001701400438233>
- Regalia, I. (1995). Italy: The costs and benefits of informality. En L. Turner (Ed.), *Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations* (pp. 217–242). University of Chicago Press.
- Rogowski, R. (2000). Industrial relations as a social system. *Industrielle Beziehungen*, 7(1): 97-126. <http://www.jstor.org/stable/23276170>
- Sánchez Jiménez, V. (2013). El capital social como instrumento del análisis económico. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(2): 473-493. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.43227
- Sanz de Miguel, P.; Welz, C.; Caprile, M. y Rodríguez Contreras, R. (2020). Industrial democracy in Europe: a quantitative approach. *Labour and Industry*, 30(2): 101-132. <https://dx.doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>

Breve currículó:

Alejandro Godino

Profesor ayudante doctor de sociología en el Departamento de Geografía, Historia y Humanidades de la UAL. Ha trabajado como investigador postdoctoral en la UAB y como corresponsal de Eurofound en España. Licenciado en Sociología por la Universidad de Granada, obtuvo su doctorado en la UAB. Sus intereses de investigación se centran en las relaciones de empleo y las desigualdades en el mercado de trabajo.

Óscar Molina

Profesor agregado en el Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) de la UAB, director del Instituto de Estudios del Trabajo (IET) y corresponsal de Eurofound en España. Obtuvo su doctorado en Ciencias Sociales y Políticas en el Instituto Universitario Europeo (EUI-Florence). Después de trabajar como asistente de investigación en el Centro Robert Schuman, fue investigador postdoctoral en la University College Dublin e Investigador ICREA en la UAB.

Joel Martí

Profesor agregado en el Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) de la UAB. Imparte asignaturas sobre métodos de investigación, tanto cuantitativos como cualitativos. Sus intereses se centran en el análisis de redes sociales, métodos mixtos y diseños de investigación-acción, aplicando estos métodos en varios proyectos de investigación.

Financiación

European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion (Agreement number VS/2018/0023)