

GRAO EN SOCIOLOXÍA
TRABALLO DE FIN DE GRAO
CURSO ACADÉMICO: 2021-2022
CONVOCATORIA: XUÑO



SINDICALISMO Y MERCADO LABORAL: CÓMO AFECTA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA SINDICALIZACIÓN EN ESPAÑA.

SINDICALISMO E MERCADO LABORAL: COMO AFECTA A PRECARIIDADE LABORAL NA SINDICALIZACIÓN EN ESPAÑA

TRADE UNIONISM AND THE LABOUR MARKET: HOW JOB INSECURITY AFFECTS UNIONIZATION IN SPAIN.

IRIA NAVIA SUÁREZ

Dir. MÓNICA FERRÍN PEREIRA

Dir. MARÍA PALOMA MORÉ CORRAL

1. RESUMEN

La presente investigación busca hallar una correlación entre la bajada de la afiliación sindical en España hasta mínimos históricos en 2020 y la precarización del mercado de trabajo. Se han utilizado fuentes de datos secundarias para realizar el análisis de tipo correlacional que concluye que la precariedad que trajo consigo la crisis de 2008, que ha devaluado nuestro mercado laboral con contratos temporales, a tipo parcial y con salarios que en muchos casos no llegan a costear la vida de los trabajadores y trabajadoras, ha supuesto también la bajada de la tasa de sindicalización. Así, a mayor inseguridad e incertidumbre laboral, la clase obrera disminuye su asociación. La temporalidad de los contratos supone un problema clave en este ámbito, ya que los contratos de poca duración impiden al trabajador vincularse tanto con la empresa, como con sus compañeros, de forma que no valora la idea de afiliarse. Por último, aunque el presente trabajo no ha sido congruente en este aspecto, el auge del teletrabajo podría suponer en un futuro un cambio sustancial en las relaciones laborales, reduciendo la afiliación sindical de estos trabajadores y trabajadoras debido al carácter individualista de dicho modo de empleo y la baja vinculación con compañeros y empresa.

Palabras clave: Afiliación sindical, precariedad, temporalidad, teletrabajo, asociación

| Código Seguro De Verificación | Dg2Pp/DKkDOaJpotnrE2mA== | Estado | Data e hora |
|-------------------------------|---|---------|---------------------|
| Asinado Por | Mónica Ferrín Pereira | Asinado | 22/06/2022 09:30:28 |
| | María Paloma Moré Corral | Asinado | 22/06/2022 09:17:42 |
| Observacións | | Páxina | 1/2 |
| Url De Verificación | https://sede.udc.gal/services/validation/Dg2Pp/DKkDOaJpotnrE2mA== | | |
| Normativa | Este informe ten o carácter de copia electrónica auténtica con validez e eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Lei 39/2015). | | |



RESUMO

A presente investigación busca achar unha correlación entre a baixada da afiliación sindical en España ata mínimos históricos en 2020 e a precarización do mercado de traballo. Utilizáronse fontes de datos secundarias para realizar a análise de tipo correlacional que conclúe que a precariedade que trouxo consigo a crise de 2008, que devaluou o noso mercado laboral con contratos temporais, a tipo parcial e con salarios que en moitos casos non chegan a custear a vida dos traballadores e traballadoras, supuxo tamén a baixada da taxa de sindicalización. Así, a maior inseguridade e incerteza laboral, a clase obreira diminúe a súa asociación. A temporalidade dos contratos supón un problema clave neste ámbito, xa que os contratos de pouca duración impiden ao traballador vincularse tanto coa empresa, como cos seus compañeiros, de forma que non valora a idea de afiliarse. Por último, aínda que o presente traballo non foi congruente neste aspecto, o auxe do teletraballo podería supoñer nun futuro un cambio substancial nas relacións laborais, reducindo a afiliación sindical destes traballadores e traballadoras debido ao carácter individualista do devandito modo de emprego e a baixa vinculación con compañeiros e empresa.

Palabras clave: Afiliación sindical, precariedade, temporalidade, teletraballo, asociación

ABSTRACT

The present research seeks to find a correlation between the fall of union membership in Spain to historic lows in 2020 and the precariousness of the labour market. Secondary data sources have been used to carry out the correlational analysis that concludes that the precariousness brought about by the crisis of 2008, which has devalued our labor market with temporary contracts, at partial rates and with wages that in many cases do not cover the lives of workers, it has also led to a fall in the rate of unionization. This way, the greater job insecurity and uncertainty, the working class diminishes its association. The temporality of contracts is a key problem in this area, since short-term contracts prevent the worker from linking up with both the company and his colleagues, so he does not value the idea of joining. Finally, although the present work has not been consistent in this respect, the boom in telework could mean a substantial change in industrial relations in the future, reducing the union membership of these workers due to the individualistic nature of this mode of employment and the low link with colleagues and company.

Keywords: Union affiliation, precariousness, temporality, telework, association

| Código Seguro De Verificación | Dg2Pp/DKkDOaJpotnrE2mA== | Estado | Data e hora |
|-------------------------------|---|---------|---------------------|
| Asinado Por | Mónica Ferrín Pereira | Asinado | 22/06/2022 09:30:28 |
| | María Paloma Moré Corral | Asinado | 22/06/2022 09:17:42 |
| Observacións | | Páxina | 2/2 |
| Url De Verificación | https://sede.udc.gal/services/validation/Dg2Pp/DKkDOaJpotnrE2mA== | | |
| Normativa | Este informe ten o carácter de copia electrónica auténtica con validez e eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Lei 39/2015). | | |



«Ningún sistema productivo que busque eficiencia puede edificarse sobre el empleo temporal, y en el sistema actual uno de cada tres trabajadores asalariados vive en precario»

Albarracín, 1991.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1.INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 5 |
| 2.1. DECLIVE DEL SINDICALISMO | 5 |
| 2.1.1. Crisis del sindicalismo | 5 |
| 2.1.2. La baja afiliación sindical..... | 7 |
| 2.2. MERCADO LABORAL Y SU PRECARIZACIÓN | 9 |
| 2.3. ¿CÓMO AFECTA EL SINDICALISMO?..... | 12 |
| 2.4. TELETRABAJO | 14 |
| 3. METODOLOGÍA | 16 |
| 3.1. Operativización de las variables..... | 17 |
| Variable afiliación sindical | 17 |
| Variable teletrabajo..... | 17 |
| Variable temporalidad..... | 17 |
| Variable No encuentra trabajo permanente | 19 |
| Variable Pobreza trabajo temporal..... | 19 |
| Variable Pobreza trabajo permanente..... | 19 |
| Variable Más de 1 trabajo | 19 |
| Variable accidentes de trabajo | 19 |
| Variable trabajar noches | 19 |
| Variable índice de protección | 19 |
| Variable precariedad | 20 |
| 3.1.1. Los componentes de la variable Precariedad | 21 |
| 4. ANÁLISIS de resultados | 24 |
| 4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS: OBJETIVO GENERAL..... | 24 |
| 4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS: OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 26 |
| 4.2.1. Temporalidad | 26 |
| 4.1.2. Teletrabajo | 28 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 30 |
| 6. LIMITACIONES DEL ESTUDIO | 31 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | 32 |

ÍNDICE TABLAS Y GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Elementos de la precariedad y variables..... | 20 |
| Tabla 2. Prueba de KMO y Bartlett..... | 21 |
| Tabla 3. Comunalidades..... | 22 |
| Tabla 4. Varianza total explicada..... | 22 |
| Tabla 5. Matriz de componente rotado..... | 23 |
| Tabla 6. Tabla de correlaciones entre “condiciones laborales” y “inseguridad laboral”..... | 24 |
| Tabla 7. Tabla de correlaciones entre “Afiliación” y “Inseguridad laboral”..... | 25 |
| Tabla 8. Tabla de correlaciones entre “Afiliación” y “Condiciones laborales”..... | 26 |
| Tabla 9. Tabla de correlaciones ente “Tasa de afiliación sindical” y “tasa de temporalidad”..... | 27 |
| Tabla 10. Tabla de correlaciones entre “Tasa de afiliación sindical” y “% teletrabajadores”..... | 29 |
| Gráfico 1. Tasa de afiliación sindical (1995-2020)..... | 8 |
| Gráfico 2. Temporalidad. (2010-2020)..... | 18 |
| Gráfico 3. Diagrama de dispersión. Afiliación y Inseguridad laboral..... | 25 |
| Gráfico 4. Diagrama de dispersión. Afiliación y Temporalidad..... | 28 |

1. INTRODUCCIÓN

La evidente precarización del mercado laboral español a partir de la crisis de 2008, fundamentada en el trabajo temporal, los empleos a tiempo parcial y la segmentación del propio mercado, debería suponer, a priori, una unión de los trabajadores y la población activa con la finalidad de revertir esta dinámica. Pero la realidad que se observa es la bajada de la afiliación sindical en los últimos años, llegando a ser de solo el 13,7% de los asalariados en 2020, según la OCDE, lo que supone un mínimo histórico desde el año 1990.

Dada esta tesitura, este trabajo busca conocer si la creciente precarización del mercado laboral español afecta en la tendencia a la baja afiliación sindical de los últimos años. Es interesante conocer la correlación entre precarización y sindicalización para entender en qué medida una afecta a la otra en nuestro país, ya que partimos de la idea de que cuando el ejército de reserva de desempleados y el empleo atípico (temporalidad, empleo a tiempo parcial, etc..) son reducidos, el poder de negociación de los trabajadores debería aumentar y, a la inversa, cuando aumenta la precariedad laboral se reducirá su capacidad de negociación y afiliación sindical (Silver, 2005). Esta “emergencia de mercados laborales complejos y muy dualistas, con intereses y segmentos enfrentados, ha puesto a los sindicatos ante el reto de la renovación de la representación” (Lucio, 2008, p.130), y por tanto, es relevante ahondar en el por qué los sindicatos no se están sabiendo adaptar al nuevo modelo de mercado laboral y a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, así como, estos ven la idea de afiliarse a un sindicato cada vez más lejana. Además, poniendo el foco particularmente en los contratos temporales, uno de los problemas principales de nuestro mercado laboral actual, se busca conocer si hay una relación entre temporalidad y la sindicalización de los trabajadores y trabajadoras, ya que un mercado laboral deficiente se asocia con un menor poder asociativo de la clase obrera, en la medida que las personas con contratos temporales presentan tasas de afiliación sindical que apenas llegan al 10% en la media europea, mientras que las ocupadas con contratos permanentes doblan la presencia afiliativa, llegando a situarse en torno a un 20% (Payá, 2021). Por último, el abordaje del teletrabajo como nueva forma de trabajar que ha venido para quedarse como un nuevo objeto de estudio, en esta investigación se intentará averiguar cómo esta nueva forma de trabajar afecta a las relaciones laborales de estos trabajadores con sus empresas y a nivel sindical.

Se trata por tanto, de un trabajo de tipo cuantitativo, que se llevará a cabo con un análisis correlacional, a partir de la explotación de datos de fuentes secundarias, para averiguar en qué medida la variable “afiliación sindical” correlaciona con la precarización laboral, la temporalidad y la incorporación de nuevas forma de trabajo como es el teletrabajo, con la finalidad de buscar respuesta a porqué la clase obrera no se moviliza ante la devaluación del empleo. El trabajo se estructura de la siguiente manera: tras esta introducción se presenta el marco teórico con las referencias bibliográficas pertinentes para la investigación. A continuación, la metodología, que incluye la operativización de las variables utilizadas y por supuesto el tipo de análisis escogido en cada caso. Seguidamente se encuentra el apartado de análisis de resultados y las conclusiones, además, se ha añadido un pequeño apartado con las limitaciones de la investigación.

2. MARCO TEÓRICO

Durante el último cuarto de siglo se han producido una serie de cambios estructurales en las economías de los países desarrollados que han transformado los mercados de trabajo minando también las bases del sindicalismo. A efectos generales, el número de trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos y, por tanto, las tasas de afiliación sindical han bajado (Richards, 2008). Los cambios en los perfiles de la población activa suponen un reto muy serio para el presente y el futuro del sindicalismo, ya que los afiliados tradicionales han disminuido sus tasas de afiliación y los nuevos sectores de empleo no parecen interesados en militar en un sindicato (Alós, 2008). Además, el salario, la jornada laboral, las condiciones del empleo, históricamente compartidas por amplios grupos de trabajadores, se presentan en la actualidad con un muy elevado grado de fragmentación y diferenciación entre sectores. La fragmentación laboral, así como la segmentación de los mercados de trabajo han ido socavando la relación entre trabajadores, ya que estos cada vez viven en un estado precario de riesgo y ambigüedad (Cilleros, 2011).

2.1. DECLIVE DEL SINDICALISMO

2.1.1. CRISIS DEL SINDICALISMO

El sindicalismo nace para la defensa colectiva, a la vez que autónoma, es decir, ajena al poder estatal, de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados y asalariadas. Los sindicatos aparecen históricamente como una organización que buscaba reivindicar y defender los intereses de aquellos a los que representa: la clase trabajadora o clase obrera (Fita y Goerlich, 2017). Con el tiempo este objetivo fue disipándose, ya no se busca reivindicar derechos, sino que, más bien, se trata de encontrar fórmulas capaces de que los trabajadores puedan implicarse y participar lo más activamente posible en la gestión de la empresa. Por otra parte, el propósito reivindicativo también se ha visto resentido por la participación de los sindicatos como institución en la gestión de las políticas sociales, haciéndose corresponsable de muchas de ellas, aun cuando estas han implicado recortes y retrocesos en los derechos de los trabajadores (Fita y Goerlich, 2017). Por tanto, los sindicatos están atrapados en diferentes puntos de la relación laboral y en tensión entre los diferentes tipos de trabajadores, pero, además, están aprisionados entre el estado y la sociedad en términos de gestión de diferentes formas de regulación y servicios sociales, por una parte, y la coyuntura de intereses de la sociedad civil por otra (Lucio, 2008).

El paso del sindicato de ser un organismo reivindicativo que luchaba por los intereses de los trabajadores y trabajadoras a entidad institucional gestora de las relaciones laborales, ha deteriorado la imagen de este, especialmente en momentos de crisis y de retroceso de los derechos sociales históricamente adquiridos, donde se esperaba la acción sindical (Baylos, 2012). La clase obrera ha llegado a sentirse traicionada por los sindicatos en los senos de las propias empresas, puesto que son los representantes sindicales quienes negocian con el empresario materias tales como reestructuraciones de plantilla, modificaciones de condiciones de trabajo, o los propios convenios colectivos, y a menudo estos no han sabido defender el puesto de trabajo o las condiciones de los trabajadores.

Pero también han sentido una traición a raíz del cada vez más institucionalizado papel de los sindicatos como interlocutores sociales, negociando políticas sociales y reformas laborales con empresas y el Gobierno, que a menudo no resultan beneficiosas para aquellos a los que se supone que representan (Fita y Goerlich, 2017).

En otro orden de cosas, la crisis del sindicato también deriva de la heterogeneidad de la población activa: trabajadores ocupados (con contrato indefinido y con contratos precarios), desempleados, jubilados, autónomos, inmigrantes, etc. A menudo los intereses de cada uno de estos colectivos chocan o se encuentran claramente en contraposición con los de los otros. Por este motivo, se ha señalado el hecho de que muchas de las medidas y reformas de las que toman parte los sindicatos solo están dirigidas a la creación de empleo, es decir, a aquellos ciudadanos empleados con contratos estables, sin atender a las necesidades de los desempleados, trabajadores precarios o pensionistas (Fita y Goerlich, 2017). De este modo, esta crítica ataca al sindicato en su propia base, negándole la representación de los intereses de los desempleados y de aquellos con empleos precarios.

Finalmente, el papel del sindicato como interlocutor social ha favorecido su percepción como ente institucionalizado, lo que ha conllevado en buena medida una visión negativa del sindicato, como ya se ha mencionado, no sólo por aparecer como un órgano alejado de las preocupaciones de la clase trabajadora a la que históricamente ha representado, sino porque como tal ha participado en el descrédito que en los últimos tiempos ha afectado a las instituciones españolas. La histórica vinculación de los sindicatos con partidos políticos conlleva que la mala reputación de éstos afecte a los sindicatos, sin olvidar las críticas vinculadas a los recortes en los momentos más duros de la crisis (Baylos, 2012). Además, se ha comentado que la negociación colectiva es perjudicial para el crecimiento económico dado que al negociarse subidas salariales se daña la competitividad de las empresas, frenando la creación de empleo y obligando al ajuste de plantillas en tiempos de crisis (Fita y Goerlich, 2017).

Como apuntan Fita y Goerlich (2017), las pautas que se marcan desde la Unión Europea van encaminadas a la negociación colectiva a nivel empresarial, donde los sindicatos, particularmente en España, tienen más difícil su incursión como consecuencia de las reducidas dimensiones medias de las empresas, y donde el poder del empresario se encuentra más fortalecido al encontrar menos problemas y trabas. Por otro lado, el medio más notable de movilización de la clase obrera, la huelga, se presenta como un instrumento de lucha pasado de moda, arcaico y problemático, que no respeta los derechos de la ciudadanía. La huelga es evaluada negativamente y se la tacha de poco efectiva frente a las modificaciones legales, considerándose que a pesar de recurrir a ella no se consiguen las exigencias de cambiar las políticas laborales de los gobiernos. Actualmente, nos encontramos con un desplazamiento de la búsqueda de solución de los conflictos socio-laborales al ámbito político, los trabajadores y trabajadoras no creen tener recursos o fuerzas suficientes para solventar sus conflictos laborales y buscan cada vez en mayor medida la intervención de las autoridades públicas y el poder estatal (Luque y González, 2017). Posiblemente la razón de estos ataques es favorecer el poder del empresario, impidiendo que el trabajador tenga voz y poder en la empresa, en una clara evolución hacia un modelo de relaciones laborales contractualizado, donde los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras queden menguados.

2.1.2. LA BAJA AFILIACIÓN SINDICAL

De entre todas las organizaciones ligadas a la democracia representativa, tales como los partidos políticos, las asociaciones civiles o organizaciones empresariales, es en los sindicatos donde la afiliación cobra un papel más importante, en términos de poder, recursos, participación y legitimidad. Esta tasa es el principal indicador de la capacidad de intervención del movimiento obrero en un país (Beneyto et al., 2016).

El sindicalismo en los países desarrollados ha sufrido un declive impresionante durante los últimos treinta años. A pesar de cierta variación entre países, hay una tendencia general bastante clara: los sindicatos han perdido militantes y las tasas de afiliación sindical han seguido bajando. Esto es así, tanto para los países con niveles de militancia tradicionalmente altos, como para aquellos países como España con niveles de afiliación sindical tradicionalmente más bajos (Richards, 2008).

Los sindicatos iniciaron su crisis o proceso de declive a nivel mundial a partir de la década de los ochenta. Dicha crisis sindical implica que han perdido afiliación, pero también influencia social, económica y política. Su origen está en las transformaciones del mercado laboral, el ámbito económico y social que plantean retos a las organizaciones sindicales no están sabiendo enfrentarse con éxito (Calleja, 2017). Unos años más tarde del inicio de la crisis sindical mundial, comienza a consolidarse la corriente académica de Labor Revitalization Studies. Esta corriente se inicia en el ámbito anglosajón, principalmente Estados Unidos, donde los sindicatos habían sido altamente reducidos hacia finales del siglo XX (Calleja, 2017), aunque pronto se extendió a todo el mundo, incluyendo a España.

Para explicar el debilitamiento del poder sindical podemos hacer referencia a factores externos a los sindicatos propiamente, como la globalización, el neoliberalismo, la crisis de la izquierda, la falta de alternativas al sistema capitalista, los cambios en los modelos de producción, etc. (Calleja, 2017). Estos factores son fácilmente percibidos por todos, pero la capacidad de cambiarlos no está al alcance de nadie y mucho menos de los sindicatos. Además, las reformas laborales casi han acabado con diálogo social y se ha evidenciado que ni han frenado la pérdida salarial directa ni han conseguido incrementar los ingresos indirectos. Por el contrario, han ayudado a aumentar el riesgo de pobreza de la clase obrera y la desigualdad social entre ciudadanos. Este hecho, al menos en parte, explicaría las distancias ideológico-materiales (baja afiliación), emocionales (dudas éticas sobre los comportamientos individuales y colectivos) y de acción (rechazo al convenio institucionalizado) que mantiene con los trabajadores y trabajadoras (Martín, 2015).

Centrándonos en el caso particular de nuestro país, la pérdida de importancia del sector industrial en favor del sector servicios se refleja en los porcentajes de afiliación sindical, ya que la presencia del sindicato es porcentualmente mayor en la industria que en el sector servicios (Alós, 2015). Por otra banda, siendo España un país en el que el paro es un problema que se podría calificar de estructural, los pocos servicios que los sindicatos ofrecen para los desempleados no los hacen interesantes para este colectivo de ciudadanos, que apenas está sindicalizado o desconocen la posibilidad de hacerlo (Alós, 2015). Por último, la inestabilidad en el empleo a raíz de la crisis económica, no favorece la defensa (ni colectiva ni individual) de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Los elevados niveles de temporalidad inciden, de forma negativa en la tasa de afiliación sindical debido a que la temporalidad implica un menor grado de identificación con la

empresa y un mayor peligro de tener represalias por el hecho de militar en un sindicato (Alós, 2015) afectan de manera considerable a los ya de por sí bajos niveles de afiliación sindical en España.

En 1978, un año después de la legalización del sindicalismo libre en España, había 2,45 millones de militantes, cifra que había bajado a 1,7 millones (el 14,5% de la población activa) diez años después, a principios de los años noventa (EIRO, 1998). Durante los años noventa, los niveles de afiliación se recuperaron algo, con 2,25 millones de trabajadores afiliados en 1998 (el 18,2% de la población activa). Desde entonces, el número de afiliados cayó lentamente hasta 2005, donde se la tasa se situaba en un modesto 15,5%. Sin embargo, la llegada de la crisis económica a nuestro país en 2008 parece que supuso una búsqueda de unión entre trabajadores y trabajadoras, ya que la tasa aumentó casi tres puntos porcentuales entre 2005 y 2009. Como vemos en el Gráfico 1, a partir del año 2009 comienza una caída sin precedentes llegando a un mínimo histórico en el año 2019 con una tasa de afiliación sindical de solo un 12,5%. Este dato, ha aumentado ligeramente hasta el 13,7% de los asalariados en el año 2020 (OCDE, 2020), siendo esta tasa mucho menor que la de los estados miembros de la OCDE.

Gráfico 1. Tasa de afiliación sindical (1995-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OCDE, 2020.

La evolución del sindicalismo desde su legalización con la llegada de la democracia a España muestra, obviamente, que no son necesarios altos niveles de afiliación para garantizar su supervivencia organizativa de los sindicatos (Richards, 2008). Sin embargo, unos bajos niveles de afiliación sí explican algo en relación a la representatividad del sindicalismo español, los trabajadores afiliados se concentran en ciertas categorías de la población activa (sobre todo, en hombres con contratos indefinidos), dejando de lado muchos otros perfiles de trabajadores y trabajadoras.

2.1.2.1 DETERMINANTES DE LA AFILIACIÓN

La afiliación juega un papel fundamental a la hora de hablar de la representatividad dentro de los sindicatos, pero también en términos de poder, recursos, participación y legitimidad de estos. La tasa de afiliación, también conocida como densidad sindical, funciona como

indicador de la capacidad de intervención del movimiento obrero de un país y depende de diversas variables que se pueden clasificar en tres grandes grupos según su impacto o influencia sobre los procesos afiliativos: Impacto fuerte: el referente al ciclo económico, en aquellos momentos en los que la economía del país está pasando por un ciclo de crecimiento económico y del empleo, la afiliación sindical tiende a aumentar y, en el caso contrario, en la fase recesiva de la economía, desciende la afiliación. Además, también tienen un impacto fuerte el tamaño de la empresa, la antigüedad en la misma y sobre todo la existencia de estructuras sindicales en el centro de trabajo. Dentro de las variables con impacto medio, nos encontramos en primer lugar con el sector de actividad, debido a que dependiendo del sector los empleados tienen mayor o menor tradición sindical, existe una mayor propensión afiliativa en la industria y los servicios públicos y más baja en los privados. La situación contractual es una variable de impacto medio en tanto que la tasa de afiliación aumenta entre los trabajadores fijos, mientras que disminuye entre los temporales. Y por último, la edad y nivel de estudios, debido a que a mayor edad y mayor nivel de estudios, mayor es la afiliación. Entre las variables con impacto débil, aparece el género, que posee una brecha que presenta una distribución desigual dependiendo del país. La nacionalidad de origen de los trabajadores también parece ser una variable poco significativa. Por otra parte, el modelo de negociación colectiva genera un impacto desigual sobre la afiliación, en función del tipo de cobertura conlleva que haya mayor o menor afiliación, ya que muchos trabajadores pueden beneficiarse a pesar de no estar afiliados (Beneyto et al., 2016).

En general la afiliación sindical y la legitimidad social de los sindicatos crece cuando estos son percibidos como instrumentos útiles para la mejora de las condiciones laborales y sociales de la clase obrera, tanto en los centros de trabajo, como a nivel estatal con la negociación colectiva o la presión institucional. Y, viceversa, la afiliación disminuye cuando los sindicatos se debilitan y pierden eficacia, como ha ocurrido en los últimos años, como resultado de la crisis y la reforma laboral, donde los sindicatos no han sabido estar a la altura de las exigencias. (Beneyto et al., 2016)

2.2. MERCADO LABORAL Y SU PRECARIZACIÓN

Sennet (2000) define el nuevo capitalismo en el que vivimos como “capitalismo flexible” en base a sus características. Para él, la búsqueda de flexibilidad, que pretendía dar mayor libertad a las personas para construir su vida personal, ha conseguido todo lo contrario. Esta flexibilidad ha traído consigo una situación de riesgo e incertidumbre, y ha contribuido a la instauración de nuevas estructuras de poder y de control (Sennet, 2000). Este autor señala que este nuevo modelo flexible en el que nos encontramos ha derivado en una incertidumbre, inseguridad y ausencia de confianza y compromiso, acabando así con la estabilidad de la vida personal y social que existía en el pasado. El mundo laboral ha cambiado de forma notable, se ha acabado con la rígida jornada laboral para adaptarse a una organización flexible de los horarios, las jerarquías laborales desaparecen cambiando el concepto de autoridad por el eufemismo liderazgo, el trabajo se convierte en un concepto etéreo, desorganizado, volátil, y la precariedad se extiende alcanzando tanto a clase bajas como a clases medias (Sennet, 2000). Se deja atrás el sistema de trabajo fordista que implicaba una vida estable, fija en un mismo lugar, con una red de compañeros y amigos duradera, en la que se establecía una vinculación con el lugar de

trabajo. Robert Castel (2014) apunta que el capitalismo actual ya no busca exprimir a los trabajadores y trabajadoras, sino que quiere personas polivalentes, que se adapten a los cambios, pero esta exigencia de competitividad y flexibilidad por parte de las empresas también debe suponer una exigencia de protección y seguridad por parte de la clase obrera, de lo contrario el desenlace será una remercantilización del trabajo. La realidad es que el empleo escasea, reina una competencia exacerbada entre trabajadores y hay una permanente amenaza del despido y por ende, el paro. La precariedad a día de hoy no tiende a encontrarse solo en los márgenes o en la periferia de la sociedad, sino que atraviesa amplios sectores y desestabiliza la existencia de un número cada vez mayor de individuos (Castel, 2014). Esta dinámica de precarización se ha convertido en una dimensión básica de la coyuntura actual, donde el nuevo modelo flexible lleva al trabajador a vivir en riesgo, ambigüedad y una continua incertidumbre, lo cual perjudica enormemente el activismo, las movilizaciones y la participación política del trabajador (Cilleros, 2011).

En el caso español, los sindicatos han perdido militantes y la tasa de afiliación sindical, tradicionalmente muy baja en España, ha bajado todavía más. Ciertas tendencias en España (elevados niveles de paro y, sobre todo, de trabajo temporal) han generado una fuerte segmentación del mercado laboral, causando así problemas especialmente graves a los sindicatos (Richards, 2008). Entendemos por segmentación, el resultado de las estrategias empresariales, basadas en procesos de flexibilización, subcontratación y control del conflicto laboral que tiende a diferenciar los puestos de trabajo, funcionando así como un mecanismo de división entre aquellos puestos que son esenciales y por tanto acostumbran tener mejores condiciones y aquellos puestos que son de segunda o periféricos, resultado de la flexibilidad en el trabajo, en la organización, en la producción y en las condiciones de empleo (Fernández-Huerga, 2010). Este proceso comenzó con el propósito de fragmentar el conjunto de intereses de los obreros, siguiendo una política del tipo divide y vencerás (Fernández-Huerga, 2010). Todo ello desencadenó una separación más aguda entre el mercado secundario y el primario y una mayor fragmentación dentro de este último.

Esta división del mercado laboral entre, por un lado, trabajadores con puestos de trabajo fijos y seguros, que forman la base principal del sindicalismo, y, por otro lado, aquellos trabajadores con puestos de trabajo mucho más precarios. Es decir, este segundo segmento está fundamentalmente caracterizado por la precarización, término suele utilizarse como indicador de la confluencia de una serie de elementos o factores que dejan al trabajador «en precario» y hacen referencia a: a) duración del contrato temporal y limitada; b) salarios con frecuencia inferiores y ausencia de participación en beneficios no salariales; c) mayores dificultades en la defensa de los derechos del trabajador y en ocasiones indefensión; d) peores condiciones de trabajo; e) probabilidad mayor de prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas (Bel, 1992). Es de la conjunción de estas circunstancias, de donde deriva la precarización, más que de la estricta temporalidad, por lo que conviene distinguir bien ambos conceptos. La temporalidad del vínculo contractual no tiene por qué implicar necesariamente precariedad, ya que, en ocasiones la temporalidad puede ser asumida e incluso preferida (Bel, 1992). Pero bien es cierto que el contrato temporal a nivel general conlleva condiciones precarias para los trabajadores y trabajadoras.

El concepto de empleo precario se ha definido en base al modelo de empleo que se ha ido creando a lo largo de las últimas décadas y que aportan un «nuevo modelo» de empleo

muy alejado del modelo estándar, y que en la mayoría de los casos significa: inestabilidad, temporalidad e inseguridad. Este modelo de empleo afecta a aspectos muy diversos: duración, forma del contrato, relación con la empresa, duración de la jornada, salarios, antigüedad, protección ante los despidos, etc. En definitiva, tiende a querer liberarse de las “rigideces” del modelo estándar de empleo buscando la famosa flexibilidad. Esta flexibilidad confiere al empleo precario ciertas características que lo conforman como son la movilidad forzosa en el tiempo y en el espacio (cambio de jornadas laborales, cambio de puesto de trabajo, etc) y la intercambiabilidad de los trabajadores (Bel, 1992). Las formas del empleo precario son variadas, destacaría el trabajo temporal, las subcontrataciones, el trabajo sumergido, contratos de formación, prácticas, etc.

La temporalidad, y con ella la precariedad en España irrumpe en los años ochenta en un contexto de destrucción masiva de empleo industrial principalmente fordista y en búsqueda de un modo de contratación más favorable para el sector servicios principalmente (Lorente y Guamán, 2018). A partir de ese momento comienza el cambio del marco regulatorio de empleo en España, buscando favorecer este tipo de contratos. Esta regulación será firmemente consolidada en los años noventa como forma de segmentar a los trabajadores, entre aquellos que tienen un empleo fijo y aquellos que lo tienen de carácter temporal. Además, supone una presión al conjunto de la clase obrera en la pérdida de derechos laborales ya que, a partir de 2008, con la crisis, se prescindieron primero de estos trabajadores periféricos y se reduce entonces las tasas de temporalidad. (Lorente y Guamán, 2018). Se puede afirmar que la temporalidad trae consigo unos costes sociales tales como la diferencia salarial entre aquellos con contratos indefinidos y aquellos con contratos temporales. Pero, además, la excesiva rotación y la corta duración de los contratos temporales supone que la trayectoria laboral de muchos trabajadores y trabajadoras se base en continuas entradas y salidas del mercado laboral y unas escasas expectativas de encontrar un empleo indefinido que les proporcione estabilidad (Barrientos, 2017).

De este modo, la crisis económica en nuestro país impacta directamente en el empleo, ya que todos estos trabajadores periféricos y “prescindibles” son despedidos dando lugar así a las altas cifras de paro de los años posteriores a la crisis de 2008. Pero no solo se destruyó el empleo, sino que se transformó el mercado laboral español normalizando la precariedad. Nos encontramos con la normalización del contrato temporal pero también con contratos indefinidos sin prácticamente obstáculos a su finalización (Lorente y Guamán, 2018). Este “camaleón normativo”, como lo denominan Lorente y Guamán (2018), en el que se ha convertido el contrato estándar en nuestro país, ha degradado las condiciones del mismo en estabilidad, pero también en lo relativo a los salarios o en la cobertura por convenio colectivo. Así, el empleo generado en los últimos años, y el que está por generar no dispone de los niveles de remuneración salarial, ni la cobertura por convenios y garantía sindical, ni, en general, de las características contractuales de los empleos destruidos por la crisis. El aumento de los contratos a tiempo parcial, así como la reducción de capacidad adquisitiva de los salarios, los altos porcentajes de empleo eventual y la economía sumergida en nuestro país permiten afirmar que los problemas de precariedad laboral continuarán creciendo en España (Lorente y Guamán, 2018). Un mercado laboral caracterizado por la segmentación y fragmentación, con altas tasas de paro a medio y largo plazo, con un problema grave en la calidad del empleo y de mantenimiento de niveles de vida aceptables para una parte importante de la población

asalariad. Esta tesitura genera una problemática a los jóvenes españoles a la hora de planificar su vida debido a la discontinuidad de su trabajo, enlazando contratos temporales, y ausencia de garantías de continuidad (característica central de la precariedad laboral), se puede ver acrecentada como indican Lorente y Guamán (2018) por el desarrollo de los *minijobs* (empleo a tiempo parcial) y el crecimiento de los *working poor* (trabajadores asalariados que no superan el umbral de pobreza).

2.3. ¿CÓMO AFECTA EL SINDICALISMO?

La segmentación de los mercados de trabajo tiene como consecuencia principal la diferenciación en la percepción de los trabajadores de cada segmento en cuanto a lo que el trabajo se refiere y a las relaciones laborales, construyendo así comportamientos y actitudes distintas que separan a la clase obrera. Se trata de percepciones propias de cada segmento laboral, que constituyen en grupos de afinidad o de referencia (Alós, 2008). De este modo, que un trabajador participe de unas relaciones de empleo con las características propias de uno u otro segmento laboral, contribuye a reforzar las diferencias entre segmentos laborales. La segmentación de los mercados de trabajo en las últimas décadas ha conllevado el origen de dos grandes tipos de comportamientos entre trabajadores: la relación individual y la acción colectiva de corte micro corporativo (Alós, 2008). Entendiendo por comportamientos micro corporativos “los de colectivos que actúan en función exclusiva de sus propios intereses y expectativas, siendo indiferentes a las consecuencias que sus acciones puedan deparar hacia terceros” (Alós, 2008, p.135). Ambos comportamientos generan una problemática para la acción colectiva tradicional sindical.

El descenso de la estabilidad de los trabajadores supone que sus intenciones de querer participar en un sindicato, la vida cotidiana de la empresa, en las relaciones con los compañeros o en cambiar las condiciones laborales disminuyen cada vez más. Si no existe una percepción de que se va a permanecer tiempo en la empresa, difícilmente un trabajador no sindicalizado va a sindicalizarse, teniendo en cuenta que esto además, puede suponer un peligro para la renovación de su contrato. Estas cuestiones, la disminución de estabilidad percibida y disminución de estabilidad real, conllevan, no solo una menor afiliación, sino que disminuyen las posibilidades de reivindicaciones o enfrentamientos con la empresa, en tanto que los trabajadores se comprometen menos con los elementos de conflicto y se relacionan menos entre ellos (Cilleros, 2011). Por tanto, las intenciones y probabilidades de conocerse y establecer relaciones entre ellos son menores. Basándonos en esta idea se formula la hipótesis 1: *La precariedad laboral del mercado de trabajo español afecta directamente a la afiliación sindical de los trabajadores.*

“Son, pues, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo, generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva y no los sindicatos ni el modelo vigente hasta ahora de concertación social y negociación colectiva que, muy al contrario, han desarrollado procesos de gestión integrada y cobertura universal, articulando solidariamente sus recursos de poder desde el centro para ampliar hasta la periferia la cobertura de derechos y garantías colectivas” (Beneyto, et al., 2016, p.36).

En el contexto español, muchos investigadores han destacado la segmentación profunda del mercado de trabajo entre, por un lado, los llamados *insiders*, trabajadores del primer

segmento, con trabajo indefinido, seguro y mejor pagado, y, por otro lado, los *outsiders*, trabajadores del segundo segmento, que se encuentran en una situación precaria con empleos temporales y a menudo mal pagados (Macías, 2003). Tal vez la pregunta a realizarse sea de que forma los sindicatos tienen un papel para resolver la problemática de la segmentación laboral y volver a tener una clase obrera unida. Por un lado, Macías (2003) sostiene que los sindicatos españoles son organizaciones muy institucionalizadas a los que les beneficia la homogeneidad de los trabajadores y trabajadoras. Por este motivo siempre buscan alcanzar el máximo número de trabajadores posibles sin excluir a ningún perfil y han luchado contra la segmentación del mercado laboral que coloca a unos asalariados como trabajadores de primera clase y a otros de segunda. Pero, por otro lado, otras corrientes sostienen que la preocupación de los sindicatos por los derechos laborales de sus principales afiliados, como tradición masculina y obrera del movimiento sindical implican que se han visto excluidas otros perfiles de trabajadores, tales como los *outsiders*, los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes (Richards, 2008). Aunque cabe destacar que existen grandes demandas de los sindicatos en favor de las preocupaciones de los trabajadores temporales, sobre todo la necesidad de reducir las tasas de trabajo temporal y aumentar los niveles de seguridad en el empleo.

A pesar de las crecientes preocupaciones de los sindicatos por los *outsiders*, el nivel de afiliación sindical de los trabajadores en situaciones más precarias, con contratos temporales, trabajando a tiempo parcial, o en el paro es muy bajo. Los trabajadores afiliados a los sindicatos son abrumadoramente *insiders* (Polavieja y Richards, 2001). La pregunta es por qué es esto así. Macías (2003) rechaza el argumento de que exista rechazo hacia los sindicatos por parte de los trabajadores precarios y demuestra que, por el contrario, tienen actitudes más positivas hacia el sindicalismo que muchos de los trabajadores y trabajadoras con contratos indefinidos. El gran problema para los sindicatos es que el grado de contacto entre ellos y los trabajadores en situación precaria es muy bajo: sólo uno de cada tres trabajadores en situación precaria se encuentra con un representante sindical en su lugar de trabajo, en comparación con el 60% de los trabajadores fijos (Richards, 2008). Así, la segmentación del mercado laboral español afecta negativamente al sindicalismo porque aumenta las dificultades de construir y sostener la organización colectiva, los trabajadores temporales en España casi no tienen contacto con el sindicalismo porque no hay representación sindical en sus centros de trabajo.

A pesar de la negatividad de estos datos, también se puede mirar con cierta ilusión al futuro ya que, el gran número de *outsiders* en el mercado laboral español representa una potencial fuente de apoyo y afiliación a los sindicatos, dadas sus actitudes positivas hacia el sindicalismo de este tipo de trabajadores y trabajadoras, como indicaba Macías (2003). Por este motivo, como señala Richards (2008) en España hay un *representation gap* (falta de representatividad) potencialmente muy amplio, que puede ser resuelto en un futuro ya que, de acuerdo con las conclusiones de Macías (2003) para el caso español, las actitudes de los trabajadores a tiempo parcial hacia los sindicatos no son más negativas que las de los trabajadores empleados a tiempo completo. Por otro lado, el gran reto para el sindicalismo actualmente es sobreponerse a la segmentación del mercado laboral y aumentar sus vínculos con los trabajadores que se encuentran en las situaciones laborales más precarias. De acuerdo con Macías (2003), que analiza el efecto del trabajo temporal sobre las actitudes hacia los sindicatos, se hace necesaria una transformación fundamental en el modelo organizativo del sindicalismo español, de forma que refleje mucho mejor el hecho de que el vínculo entre empresa y trabajadores temporales es mucho más débil que para los trabajadores fijos (Hipótesis 2: *La temporalidad disminuye la afiliación sindical*).

Lo que queda claro es que la inestabilidad e inseguridad asociada a la flexibilidad en el mercado laboral genera mucho descontento entre los trabajadores afectados y es trabajo de los sindicatos aprovechar y movilizar este descontento para superar las dificultades organizativas que les ha ocasionado la flexibilidad laboral (Macías, 2003).

Es cierto, como hemos visto, que el mercado de trabajo español presenta una serie de obstáculos muy graves para mantener y desarrollar tal presencia organizativa, razón por la que el reto para los sindicatos es muy grande. Una proporción muy elevada de la población activa española trabaja en las pequeñas y medianas empresas y éstas siguen siendo centros muy difíciles para la acción de los sindicatos, dados sus limitados recursos. De igual forma, la fuerte segmentación del mercado de trabajo ha ocasionado cierto dualismo dentro del sindicalismo entre sus afiliados tradicionales, trabajadores de sectores e industrias, tales como el sector público, las industrias químicas, el transporte y la construcción, y su escasa presencia entre los trabajadores *outsiders* de los sectores más marginales e irregulares (Richards, 2008). Si bien determinados rasgos del mercado de trabajo limitan realmente la capacidad de los sindicatos para aumentar su representatividad, es igualmente cierto que el movimiento sindical, tiene cierto margen de maniobra para desarrollar estrategias que atraigan a nuevos afiliados.

Los perfiles de la población activa son cada vez más complejos y están más fragmentados, lo que constituye, sin duda, un desafío difícil para los sindicatos en todos los países desarrollados, pero los intentos de reclutar a los trabajadores y trabajadoras de perfiles alejados de los parámetros de afiliados tradicionales han tenido poco éxito. Richards (2008) señala la escasa presencia de los sindicatos en los sectores más marginales del mercado laboral, por ejemplo, el trabajo irregular, la agricultura y el servicio doméstico, pero también el esfuerzo limitado por parte de los sindicatos para atraer y reclutar trabajadores de estos sectores.

En conclusión, el renacimiento del sindicalismo tiene que pasar primero por una reorganización organizativa, haciendo hincapié en promover y mantener su presencia en los centros de trabajo, siendo esta la única manera de construir puentes con todas las nuevas categorías de trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral español, que actualmente no cuentan con representación sindical, pero que la necesitan y merecen más que nadie, como también puede ser el caso de nuevos tipos y formas de trabajo como el cada día más mencionado teletrabajo.

2.4. TELETRABAJO

Para hablar de lo que es hoy el concepto de teletrabajo debemos analizar sus antecedentes, en este caso el trabajo a domicilio, una práctica habitual en la sociedad preindustrial. Durante ese periodo era habitual una coexistencia entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, este trabajo realizado en el hogar estaba basado en la producción para uso propio, constituyendo el hogar familiar como una unidad de producción y reproducción al mismo tiempo (Moreno y Borràs, 2021).

Ya con la llegada de la industria se separa físicamente el trabajo remunerado del trabajo doméstico. Pasando así de pequeños talleres a grandes fábricas dentro de las ciudades en un sistema industrial donde los salarios son el principal sustento de la familia a finales del siglo XIX (Moreno y Borràs, 2021). Así, el trabajo doméstico industrial se convierte en una estrategia empresarial para ahorrar costes y minimizar riesgos descentralizando

las tareas y gracias a la gestión flexible de la mano de obra. A lo largo del siglo XX, el trabajo a domicilio experimenta un importante desarrollo y deja de estar solo vinculado solo a la producción de bienes, para dar paso a la prestación de servicios. Según la OIT (2021), el desarrollo tecnológico surgido en la segunda mitad del siglo XX, abrió las puertas a nuevas formas flexibles de organización laboral que se alejan de la cultura de la presencialidad. En este contexto comienza a nacer el término de teletrabajo como una modalidad diferente al trabajo a domicilio, que va creciendo de la mano de la innovación tecnológica y los cambios en el contexto socioeconómico.

En un principio, la opción del teletrabajo se identifica con la posibilidad de, en tiempo de escasez y crisis, mejorar la productividad, reducir de manera notable los costes de producción y crear nuevas oportunidades laborales (Madsen, 2003). Así, también nace la idea del teletrabajo como posible solución a diferentes problemas más allá del mundo laboral.

En la historia del teletrabajo podemos observar tres fases. En primer lugar, la oficina en casa, este cambio se produce a lo largo de todo el siglo XX. En segundo lugar, la oficina móvil, comienza a finales de los años 80 con la comercialización de ordenadores personales, teléfonos móviles y el desarrollo de las redes. Posteriormente, a principios del siglo XXI, aparece la idea de oficina virtual debido a la globalización y la eclosión de la red de redes, internet (Moreno y Borràs, 2021). A partir del año 2000, las plataformas de trabajo digital introducen una nueva realidad laboral basada en la externalización de servicios. “La polarización y la heterogeneidad de los trabajos “teletrabajables” es un reflejo de las desigualdades sociales que atraviesan mundialmente a las sociedades occidentales” (Moreno y Borràs, 2021, p. 24). No es lo mismo la imagen de un gran directivo que trabaja desde su acomodada casa, que la imagen de una operadora que trabaja desde su pequeño piso.

En las dos últimas décadas el teletrabajo ha sido presentado, con mayor o menor intensidad mediática, como una “nueva forma de trabajo”. Todo esto se ha visto acentuado con la llegada de la pandemia de COVID-19 en el año 2020, ya que gran parte de la fuerza de trabajo mundial ha pasado a trabajar desde sus casas (OIT, 2021).

Pero no todo el trabajo realizado en casa es teletrabajo, la clasificación propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (2021), distingue entre, trabajo industrial a domicilio, teletrabajo y el trabajo en plataformas digitales. El trabajo industrial a domicilio se corresponde con la producción de bienes, industriales o de carácter artesanal, en la casa de las personas trabajadoras. En segundo lugar, define teletrabajo cuando implica usar las tecnologías de la información y la comunicación para realizar el trabajo a distancia. Y por último, el trabajo en plataformas digitales conlleva la realización de tareas del sector servicios en el domicilio por parte de personas trabajadoras, autónomas o independientes.

Los interlocutores sociales en España, al igual que la OIT vienen considerando que existe teletrabajo cuando los teletrabajadores realizan todo o parte de su trabajo utilizando tecnologías de la información y telecomunicaciones, englobando cuatro formas de teletrabajo: (1) el realizado en el hogar de forma puntual, (2) el trabajo móvil (que implica desplazamientos o viajes), (3) el conocido como SOHO (small office, home office), es decir, en que el domicilio propio es el centro principal de trabajo, y (4) aquel que se realiza desde instalaciones compartidas y externas a las empresas o al domicilio, como los centros de recursos compartidos, los coworking o los telecottages (Belzunegui, 2005).

En cuanto a las relaciones laborales dentro del contexto del teletrabajo, ser teletrabajador no supone, a priori, un problema del ejercicio de los derechos sindicales, por lo tanto, podrán constituirse secciones sindicales e incluso nombrarse delegados sindicales, si las circunstancias de la empresa y el sindicato lo permiten. Pero este ejercicio de los derechos sindicales contará con la dificultad de que los trabajadores tendrán que organizarse desde el domicilio, especialmente si la empresa no facilita el uso de herramientas informáticas por parte de los sindicatos (De las Heras, 2017). Además, en el caso particular de la negociación colectiva, es muy posible que el teletrabajador se encuentre con el problema de la desvinculación con otros trabajadores y con el centro de trabajo, lugar en el que se acostumbra a desarrollar la actividad sindical. Así, el devenir de la situación nos puede presentar dos posibilidades, en primer lugar, que el teletrabajador busque la aproximación al resto de trabajadores y al sindicato, con una necesidad de comunicación muy superior a la de los trabajadores en la modalidad de presencialidad y, en segundo lugar, que el teletrabajador tienda a su individualización y solo se relacione con el empresario. De toda esta idea se extrae la última hipótesis del presente trabajo: *El teletrabajo disminuye la afiliación sindical.*

La incorporación del teletrabajo en la empresa supone un cambio organizativo que hace imprescindible la participación de sindicatos o otros interlocutores sociales en su implantación, principalmente para que esta modalidad de trabajo no sea utilizada por el empresario para su propio beneficio. Como afirma De las Heras (2017), la implantación del teletrabajo, por un lado, permite modernizar la organización del trabajo al facilitar la conciliación o la integración de personas con diversidad funcional, pero al mismo tiempo la deslocalización es una barrera para el ejercicio del movimiento sindical si este no se adapta a las nuevas necesidades que puede requerir este colectivo de trabajadores y trabajadoras.

3. METODOLOGÍA

Para resolver los objetivos de la investigación se llevará a cabo un análisis de tipo cuantitativo a partir de fuentes de datos secundarias, principalmente la OCDE y Eurostat.

En este caso se ha optado por el análisis de la correlación bivariado, ya que busca identificar la intensidad y fortaleza de la relación lineal entre dos variables, lo que permite testar las tres hipótesis de la presente investigación: (1) *La precariedad laboral del mercado de trabajo español afecta directamente a la afiliación sindical de los trabajadores*, (2) *La temporalidad disminuye la afiliación sindical*, y (3) *El teletrabajo disminuye la afiliación sindical*. En concreto, la correlación de Pearson es un método paramétrico, que asume una distribución normal de los datos y una asociación lineal entre las variables X e Y. Para Kreinovich (2013) el coeficiente de correlación de Pearson provee una descripción global de la relación entre variables aleatorias, lo cual resulta muy pertinente para resolver los objetivos de esta investigación, analizando no solo si existe una correlación, sino que también se observara la relación lineal a lo largo del periodo analizado.

En este trabajo resulta necesario incluir la dimensión temporal con la finalidad de observar cómo las variables utilizadas para el trabajo evolucionan a lo largo del tiempo. El período escogido para el análisis es el comprendido entre el año 2010, que corresponde a la fase inicial de recuperación económica tras la crisis del 2008 que, como se ha

mencionado en el marco teórico la crisis económica en España impacta directamente en el empleo y en concreto en los trabajadores temporales o periféricos que son despedidos dando lugar así a las altas cifras de paros de los años posteriores a la crisis de 2008. Todo esto supuso una transformación en el mercado laboral español normalizando la temporalidad y con ella la precariedad (Lorente y Guamán, 2018). Y el análisis longitudinal finalizaría en el año y el año 2020, correspondiendo con el final de la década. Por tanto, estaríamos analizando la evolución de las variables durante once años.

Por otro lado, para la resolución del objetivo general: descubrir cómo ha afectado la precariedad del mercado laboral español en la afiliación sindical, se realizará un análisis factorial con la finalidad de calcular las intercorrelaciones del conjunto de variables, con la finalidad de agruparlas en factores en base a su similitud y así construir la variable “precariedad”. El análisis factorial exploratorio es ampliamente utilizado en la investigación en ciencias sociales para la construcción y validación de índices y cuestionarios (Brown, 2006).

3.1. OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLES

En líneas generales, todas las variables que vamos a utilizar miden datos referentes al periodo ya descrito, es decir, desde el año 2010, al año 2020. Asimismo, todos los datos han sido extraídos de fuentes oficiales tales como la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), Eurostat o el INE (Instituto Nacional de Estadística).

VARIABLE AFILIACIÓN SINDICAL

La fuente utilizada para conocer estos datos fue la Estadísticas del mercado laboral y del empleo de la OCDE (2014), y en particular se consultaron los datos etiquetados como: "Sindicatos: miembros y empleados del sindicato". Se ha escogido esta fuente porque en comparación con otras como la de la OIT o Eurofound, es la que recoge datos más recientes y actualizados, siendo la última actualización en junio de 2021.

La unidad de análisis en este caso es la tasa o densidad de afiliación. La densidad sindical corresponde a la proporción de asalariados que están afiliados a sindicatos, dividida por el número total de asalariados y asalariados (Estadísticas de población activa de la OCDE). La densidad se calcula utilizando datos de encuestas, siempre que sea posible, y los datos administrativos, en el caso español recopilados directamente de las tres federaciones principales, CC.00, UGT y, para el País Vasco ELA-STV.

VARIABLE TELETRABAJO.

La variable teletrabajo mide el porcentaje de profesionales que trabajaron habitualmente de forma remota en España en el periodo de 2010 a 2020. Estos datos han sido extraídos Instituto Nacional de Estadística (2020).

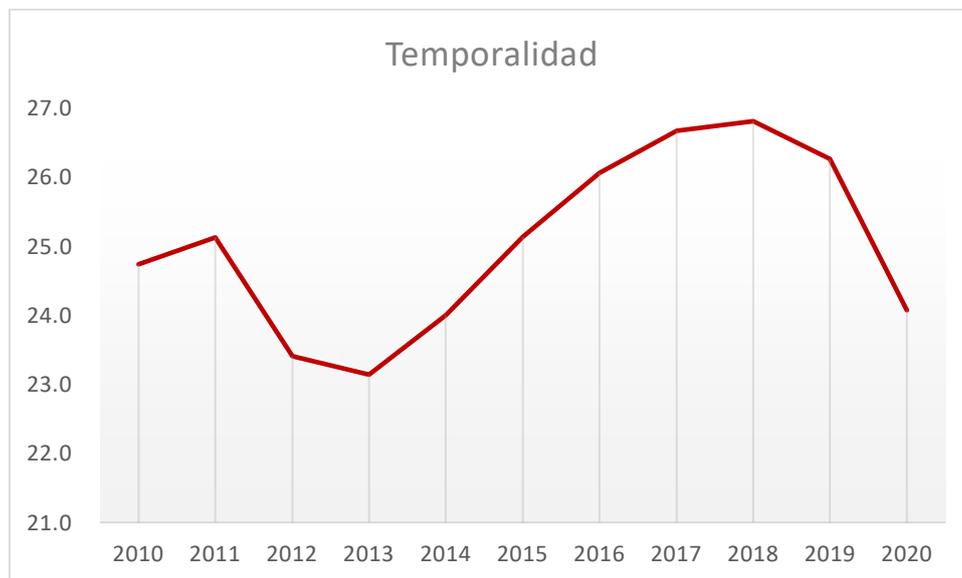
VARIABLE TEMPORALIDAD

La variable temporalidad se encarga de medir el porcentaje de trabajadores con contratos temporales del total de trabajadores. Dichos datos son extraídos de la base de datos de la

OCDE (2021), y entienden como trabajador temporal: el empleado cuya terminación del trabajo es determinada por condiciones objetivas tales como alcanzar una determinada fecha, finalización de una cesión o devolución de otro empleado que ha sido reemplazado temporalmente. En el caso de un contrato de trabajo de duración limitada la condición para su terminación se menciona generalmente en el contrato.

Como se puede observar en el Gráfico 2 y cómo ya se viene comentando en el marco teórico, la temporalidad comienza a aumentar de forma clara en el año 2013 con la transformación del mercado laboral español tras la crisis. Como explican Lorente y Guamán (2018), durante momentos de crisis o recesiones económicas se prescinde de los trabajadores periféricos o *outsiders*, pero con la llegada de la recuperación económica la temporalidad comienza a aumentar de nuevo, como vemos en el Gráfico 2 a partir del año 2013.

Gráfico 2. Temporalidad. (2010-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat, *Labour Force Survey* (código de datos (online):LFSA_EHOMP).

La variable “Temporalidad” nos servirá para, por un lado, resolver el objetivo específico de observar cómo afecta esta en la afiliación sindical, y por otro lado, será utilizada en la creación de la variable “precariedad”. Esto es debido a que Bell (1992) afirma que es habitual que la precariedad esté ligada a contratos temporales, no obstante, un contrato temporal no tiene por qué implicar un trabajo precario. Bajo esta idea, se decide analizar esta variable tanto como elemento de la variable “precariedad”, como como variable independiente.

VARIABLE NO ENCUENTRA TRABAJO PERMANENTE

Esta variable mide más concretamente al porcentaje de trabajadores y trabajadoras temporales que se encuentran en esta situación por la imposibilidad de encontrar un empleo con un contrato indefinido. Esta variable aporta información sobre la capacidad del mercado de ofrecer empleos indefinidos, más allá de las preferencias de los/as trabajadores/as de enlazar contratos temporales. En este caso, los datos son extraídos de la Eurostat (2022).

VARIABLE POBREZA TRABAJO TEMPORAL

La variable Pobreza en el trabajo temporal mide el porcentaje de trabajadores con contrato temporal que está en riesgo de pobreza a pesar de estar trabajando. Pertenece a un índice de riesgo de pobreza elaborado por la Eurostat (2022).

VARIABLE POBREZA TRABAJO PERMANENTE

Esta variable mide el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido que está en riesgo de pobreza a pesar de estar trabajando. Pertenece a un índice de riesgo de pobreza elaborado por la Eurostat (2022).

VARIABLE MÁS DE 1 TRABAJO

Esta variable mide el porcentaje de trabajadores totales (tanto con contratos temporal como indefinido) que tiene más de un trabajo. De nuevo, los datos son extraídos de la Eurostat (2022).

VARIABLE ACCIDENTES DE TRABAJO

Esta variable mide el número de accidentes por cada cien mil trabajadores. Datos proporcionados por Eurostat (2022).

VARIABLE TRABAJAR NOCHES

La variable trabajar por la noches mide el porcentaje de trabajadores que trabajan por las noches. Los datos han sido extraídos de la Eurostat (2021).

VARIABLE ÍNDICE DE PROTECCIÓN

Esta variable es un índice creado por la OCDE (2021), que mide la legislación de protección del empleo para trabajadores temporales. Se enfoca en restricciones de contratación temporal, ya que la legislación de muchos países pretende evitar un uso excesivo de los contratos temporales. Por tanto, este indicador mide en que medida España protege a los trabajadores temporales desde la propia legislación.

VARIABLE PRECARIEDAD

Basándonos en la definición de precariedad de Bell (1992), la precariedad de los trabajadores podemos concierne cinco aspectos que se han intentado medir a partir de datos de fuentes secundarias como son la OCDE y la Eurostat. A continuación, se van a mostrar en la Tabla 1 a que aspecto de la precariedad según Bell (1992) pertenecen cada variable.

Tabla 1. Elementos de la precariedad y variables.

| <i>Elementos de la precariedad</i> | <i>Variables para medirlo</i> |
|--|--|
| <i>Duración del contrato temporal y limitada</i> | Temporalidad No encuentra trabajo permanente |
| <i>Salarios con frecuencia inferiores a la media</i> | Pobreza trabajo temporal Pobreza trabajo permanente Más de 1 trabajo |
| <i>Peores condiciones de trabajo</i> | Accidentes laborales Trabajar por las noches |
| <i>Prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas</i> | Índice de protección |

Fuente: Elaboración propia

En lo que concierne al elemento relativo a la duración del contrato, va a ser medido con la variable “temporalidad” y “no encuentra trabajo permanente”, ambas miden la temporalidad de los contratos, aunque la segunda matiza que la razón por la que tienen un contrato temporal es la imposibilidad de encontrar un contrato permanente.

En lo referente a los salarios, como las fuentes utilizadas solo nos aportaban información sobre el salario medio, se ha decidido utilizar los índices de pobreza elaborados por la Eurostat que miden el porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza a pesar de tener empleo, tanto temporal como indefinido. Además, se ha añadido la variable “más de 1 trabajo”, entendiendo que la razón de ser pluriempleado radica en la incapacidad de mantenerse con un solo sueldo.

En cuanto a las variables agrupadas en el grupo de condiciones del trabajador, se han seleccionado solo dos debido a la poca actualización de los datos por parte de la Eurostat. Por este motivo y basándonos en la tesis de Payá (2021) tomamos como variable el número de accidentes laborales, que, como se muestra en la tesis, tiene una gran relación con las condiciones deficientes del empleo precario y, por otro lado, trabajar por las

noches, que como también se indica, incluye unas condiciones laborales muy ligadas a empleos precarios.

Como se puede observar, para este análisis se omite el aspecto de la negociación de los convenios colectivos y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras debido a que más en cierto modo es lo que se busca conocer en este trabajo.

3.1.1. LOS COMPONENTES DE LA VARIABLE PRECARIEDAD

Con estas variables se ha procedido a realizar un análisis factorial exploratorio.

En primer lugar, se analiza la medida KMO (véase Tabla 2), que otorga un valor superior a 0,5 lo que nos permite seguir con el análisis, no obstante, es un valor bastante bajo que puede indicar que el análisis factorial no es el más adecuado en este caso. A pesar de ello, la prueba de esfericidad de Bartlett muestra un nivel de significación de 0,003, que contrasta la hipótesis de que la matriz de correlaciones de las variables utilizadas es una matriz identidad.

Tabla 2. Prueba de KMO y Bartlett

| Prueba de KMO y Bartlett | |
|---|---------------------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | ,551 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado |
| | gl |
| | Sig. |
| | 53,166 |
| | 28 |
| | ,003 |

Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar, se hace una revisión de las comunalidades (véase Tabla 3), que deben ser iguales o superior a 0,5, debido a que valores superiores a 0.5 reflejan el grado de aporte de la variable. Para el presente estudio la totalidad de las variables tienen comunalidades iguales o superiores a 0,5.

Tabla 3. Comunalidades.

| Comunalidades | | |
|---------------------------------|---------|------------|
| | Inicial | Extracción |
| Temporalidad | 1,000 | ,883 |
| índice_protección | 1,000 | ,738 |
| pobreza_temporales | 1,000 | ,798 |
| no_encuentra_trabajo_permanente | 1,000 | ,716 |
| pobreza_indefinidos | 1,000 | ,780 |
| trabaja_noches | 1,000 | ,565 |
| mas_1_trabajo | 1,000 | ,738 |
| accidentes_laborales | 1,000 | ,908 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente, para el análisis de componentes principales (véase Tabla 4), se observa el valor de la columna de autovalores iniciales, donde se seleccionaran aquellos mayores a 1. En este caso, se seleccionarán dos componentes, explicando así el 76,5% de la varianza acumulada.

Tabla 4. Varianza total explicada.

Varianza total explicada

| Componente | Autovalores iniciales | | | Sumas de cargas al cuadrado de la extracción | | | Sumas de cargas al cuadrado de la rotación | | |
|------------|-----------------------|---------------|-------------|--|---------------|-------------|--|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 4,039 | 50,483 | 50,483 | 4,039 | 50,483 | 50,483 | 4,007 | 50,086 | 50,086 |
| 2 | 2,087 | 26,088 | 76,571 | 2,087 | 26,088 | 76,571 | 2,119 | 26,486 | 76,571 |
| 3 | ,692 | 8,651 | 85,223 | | | | | | |
| 4 | ,563 | 7,036 | 92,259 | | | | | | |
| 5 | ,365 | 4,565 | 96,823 | | | | | | |
| 6 | ,130 | 1,628 | 98,452 | | | | | | |
| 7 | ,107 | 1,339 | 99,791 | | | | | | |
| 8 | ,017 | ,209 | 100,000 | | | | | | |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

Por último, en la matriz de componente rotado (Tabla 5), en este caso con el método Varimax, método ortogonal que minimiza el número de variables que tiene saturaciones

altas en cada factor, se selecciona que variables pertenecerán a la dimensión 1 y cuales a la 2.

En este caso, la dimensión 1, que vamos a llamar “inseguridad laboral”, recoge las variables “temporalidad”, “índice protección”, “pobreza temporales”, “pobreza indefinidos”, “mas 1 trabajo” y “no encuentra trabajo permanente”. Todas estas variables miden la inseguridad y temporalidad de los contratos de trabajo, así como los bajos salarios que implican que estos trabajadores estén en riesgo de pobreza. Y por otro lado, la dimensión 2, que va a ser denominada “condiciones laborales”, incluirá las variables “accidentes laborales” y “trabajar noches”.

Tabla 5. Matriz de componente rotado.

Matriz de componente rotado^a

| | Componente | |
|---------------------------------|------------|-------|
| | 1 | 2 |
| Temporalidad | ,808 | ,480 |
| índice_protección | -,722 | ,465 |
| pobreza_temporales | ,877 | -,169 |
| no_encuentra_trabajo_permanente | ,728 | ,431 |
| pobreza_indefinidos | ,883 | ,007 |
| trabaja_noches | ,094 | ,746 |
| mas_1_trabajo | ,858 | ,047 |
| accidentes_laborales | -,091 | ,949 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia.

Con las puntuaciones factoriales de este análisis el programa SPSS ha procedido a crear, a partir de los pesos factoriales, las nuevas variables: “inseguridad laboral” y “condiciones laborales” con el método de regresión.

Por último, se realiza un análisis de correlaciones bivariadas con la finalidad de conocer si ambas dimensiones de la variable “precariedad” están relacionadas. Como se observa en la Tabla 6, el nivel de significación es 1, muy superior al 0,05, por ende, concluimos que no hay correlación entre las dimensiones “inseguridad laboral” y “condiciones laborales”. Esto implica que se va a realizar el análisis de correlaciones con la variable “afiliación sindical” con cada una de las dimensiones por separado.

Tabla 6. Tabla de correlaciones entre “condiciones laborales” y “inseguridad laboral”

| | | Condiciones laborales | Inseguridad laboral |
|-----------------------|---|------------------------|---------------------|
| Condiciones laborales | Correlación de Pearson | 1 | ,000 |
| | Sig. (bilateral) | | 1,000 |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | 10,000 | ,000 |
| | Covarianza | 1,000 | ,000 |
| | N | 11 | 11 |
| | Inseguridad laboral | Correlación de Pearson | ,000 |
| | Sig. (bilateral) | 1,000 | |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | ,000 | 10,000 |
| | Covarianza | ,000 | 1,000 |
| | N | 11 | 11 |

Fuente: Elaboración propia.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS: OBJETIVO GENERAL

El análisis de correlaciones bivariadas entre la variable “afiliación” y la variable “inseguridad laboral” muestra un nivel de significación $p < 0,000$ (véase Tabla 7), lo que nos indica una correlación lineal entre las variables. Además, la correlación de R de Pearson es muy elevada ($r = -0,921$) lo que significa una asociación muy fuerte entre variables. El hecho de que este coeficiente tenga valor negativo, nos aporta la información de que la relación es negativa o inversa, es decir, el aumento de una de las variables implica la disminución de la otra. Esta relación lineal negativa indica, como se aprecia en el Gráfico 3, que el aumento de la precariedad en nuestro país supone la disminución de la afiliación sindical de los trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis: *La precariedad laboral del mercado de trabajo español afecta directamente a la afiliación sindical de los trabajadores.*

Tabla 7. Tabla de correlaciones entre “Afiliación” y “Inseguridad laboral”.

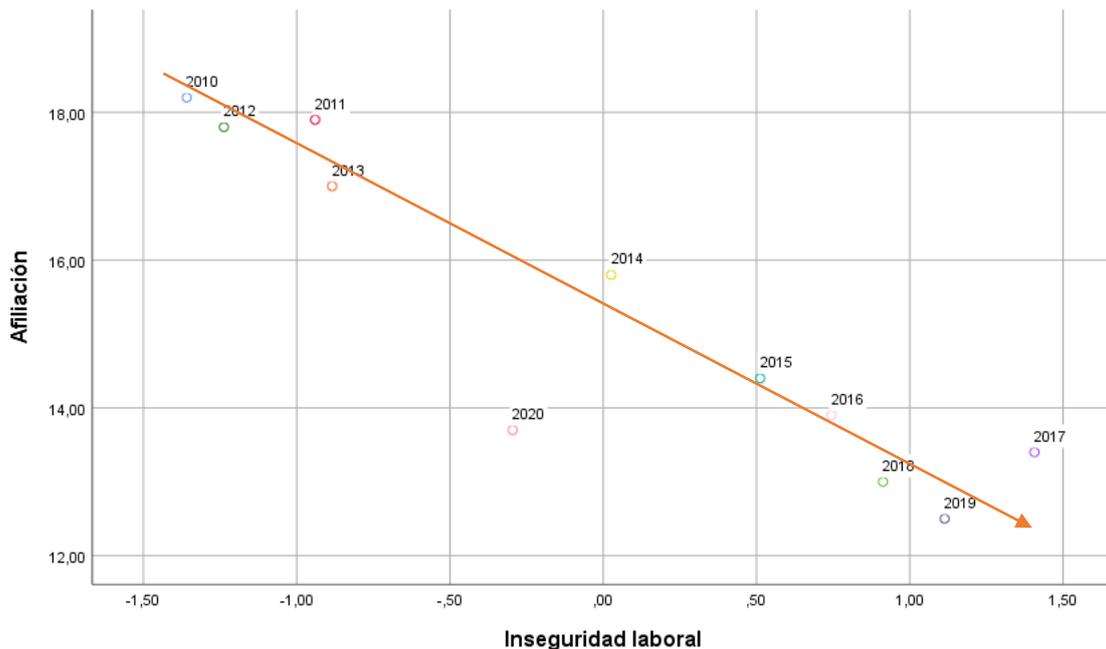
Correlaciones

| | | Afiliación | Inseguridad laboral |
|-------------|---|------------|---------------------|
| Afiliación | Correlación de Pearson | 1 | -,921** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | 46,585 | -19,889 |
| | Covarianza | 4,659 | -1,989 |
| | N | 11 | 11 |
| Precariedad | Correlación de Pearson | -,921** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | -19,889 | 10,000 |
| | Covarianza | -1,989 | 1,000 |
| | N | 11 | 11 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Diagrama de dispersión. Afiliación y Inseguridad laboral.



Fuente: Elaboración propia.

En cambio, el análisis de correlaciones de la variable “condiciones laborales” y “afiliación” muestran que no hay ningún tipo de relación o asociación entre estas variables

($p < 0,464$, véase Tabla 8). Por tanto, la dimensión “condiciones laborales” de la variable “precariedad”, no afecta en la tasa de afiliación sindical española.

Tabla 8. Tabla de correlaciones entre “Afiliación” y “Condiciones laborales”.

Correlaciones

| | | Afiliación | Condiciones laborales |
|-----------------------|---|------------|-----------------------|
| Afiliación | Correlación de Pearson | 1 | ,247 |
| | Sig. (bilateral) | | ,464 |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | 46,585 | 5,337 |
| | Covarianza | 4,659 | ,534 |
| | N | 11 | 11 |
| Condiciones laborales | Correlación de Pearson | ,247 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,464 | |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | 5,337 | 10,000 |
| | Covarianza | ,534 | 1,000 |
| | N | 11 | 11 |

Fuente: Elaboración propia.

Como conclusión de este apartado, la dimensión “inseguridad laboral” de la precariedad indica que es posible aceptar la hipótesis: *La precariedad laboral del mercado de trabajo español afecta directamente a la afiliación sindical de los trabajadores*, siempre que tengamos en cuenta que esta dimensión recoge las variables referentes a la temporalidad de los contratos, la baja protección de estos, la imposibilidad de encontrar contratos fijos y el riesgo de pobreza a pesar de estar trabajando. Por otro lado, la dimensión “condiciones laborales” que mide cómo son las condiciones del trabajador en su puesto, no correlaciona con la variable “afiliación”, lo que implica que este elemento de la precariedad laboral no influye en la organización de los trabajadores y trabajadoras ni en su decisión de afiliarse a un sindicato. Por ende, se puede concretar que la inseguridad laboral en el tipo de contrato y salario afecta, teniendo una relación lineal en la afiliación de la clase obrera a los sindicatos, mientras sus condiciones laborales en el puesto de trabajo no impactan directamente en la afiliación.

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS: OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.2.1. TEMPORALIDAD

A pesar de que en la variable “precariedad” ya está contemplada la temporalidad como un elemento de la propia precariedad laboral, Bell (1992) afirma que es habitual que la precariedad esté ligada a contratos temporales, no obstante, un contrato temporal no tiene

por qué implicar un trabajo precario. Bajo esa premisa, se decide analizar la tasa de temporalidad de nuestro país en relación con la tasa de afiliación.

Atendiendo a los datos relativos al análisis de la correlación entre afiliación sindical y temporalidad (% contratos temporales), véase Tabla 9, se debe señalar en primer lugar que el nivel de significación entre ambas variables es de 0,018, es decir $p < 0,05$, lo cual indica que dicha relación entre variables es significativa y por tanto relevante en el análisis. En cuanto al coeficiente de correlación R de Pearson, se obtiene un coeficiente relativamente elevado ($r = -0,691$), que indica una asociación fuerte entre variables. Además, este coeficiente es negativo, lo que significa una relación inversa o negativa entre las variables, es decir, el aumento de una supone la disminución de la otra.

Tabla 9. Tabla de correlaciones ente “Tasa de afiliación sindical” y “tasa de temporalidad”.

| | | Tasa de afiliación sindical | Tasa de temporalidad |
|-----------------------------|--|--------------------------------|-------------------------|
| Tasa de afiliación sindical | Correlación de Pearson | 1 | -,691* |
| | Sig. (bilateral) | | ,018 |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | 46,585 | -19,515 |
| | Covarianza | 4,659 | -1,951 |
| | N | 11 | 11 |
| Tasa de temporalidad | Correlación de Pearson | -,691* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,018 | |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | -19,515 | 17,105 |
| | Covarianza | -1,951 | 1,711 |
| | N | 11 | 11 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

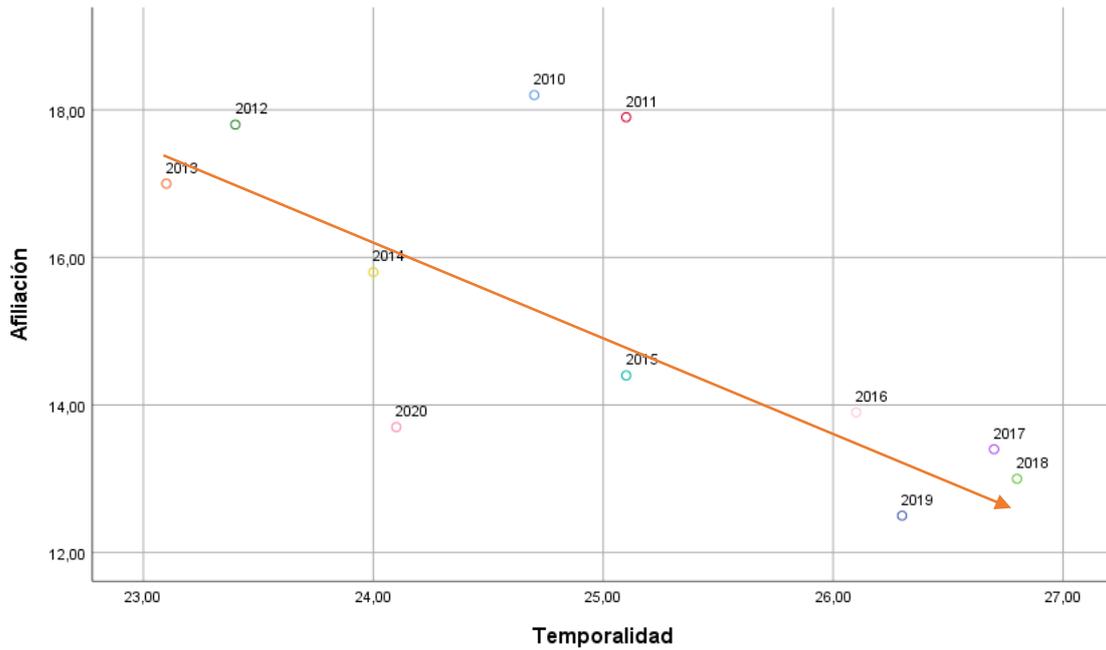
Fuente: Elaboración propia

En el gráfico de dispersión (véase Gráfico 4) se puede apreciar la correlación negativa entre las variables. A pesar de que el número de casos, es decir, años analizados, es reducido, se puede llegar a apreciar la correlación lineal entre las variables afiliación sindical y temporalidad. Es una correlación negativa que significa que a medida que aumentan los contratos temporales la tasa de afiliación disminuye. En definitiva, aceptamos la hipótesis *la temporalidad disminuye la afiliación sindical*.

Cabe mencionar los años 2010 y 2011 (véase Gráfico 4), donde a pesar de tener una tasa de temporalidad relativamente alta, se mantiene una tasa de afiliación muy alta. Esto puede deberse a que durante la crisis del 2008 los trabajadores y trabajadoras se

movilizaron y sindicalizaron para defender su empleo. Por consiguiente, aun que como afirman Lorente y Guamán (2018), los años posteriores a la crisis consolidaron la llegada del empleo temporal a España, lo trabajadores se afiliaron a los sindicatos en búsqueda de un freno a la temporalidad trajo consigo la crisis.

Gráfico 4. Diagrama de dispersión. Afiliación y Temporalidad.



Fuente: Elaboración propia.

4.1.2. TELETRABAJO

En el caso de la correlación con la variable “teletrabajo”, el nivel de significación, como observamos en la Tabla 10, indica que no existe una asociación significativa entre ambas variables, por tanto deja de ser relevante el propio coeficiente R de Pearson. Esto quiere decir que no se acepta la hipótesis de que *El teletrabajo disminuye la afiliación sindical.*

Tabla 10. Tabla de correlaciones entre “Tasa de afiliación sindical” y “% teletrabajadores”.

| | | Correlaciones | |
|-----------------------------|---|-----------------------------|--------------------|
| | | Tasa de afiliación sindical | % teletrabajadores |
| Tasa de afiliación sindical | Correlación de Pearson | 1 | -,250 |
| | Sig. (bilateral) | | ,458 |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | 46,585 | -19,765 |
| | Covarianza | 4,659 | -1,976 |
| | N | 11 | 11 |
| % teletrabajadores | Correlación de Pearson | -,250 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,458 | |
| | Suma de cuadrados y productos vectoriales | -19,765 | 133,725 |
| | Covarianza | -1,976 | 13,373 |
| | N | 11 | 11 |

Fuente: Elaboración propia

No obstante, tal vez el motivo de que no haya correlación tenga que ver con el periodo seleccionado para el análisis, ya que, el teletrabajo es una forma de trabajo casi residual hasta el año 2020 cuando, tras la pandemia, comienza a ser relevante (OIT, 2021), siendo ese año el último de nuestro período de análisis. Por ende, aunque ahora mismo no se pueda demostrar a través del análisis esa relación entre variables, es posible, y basándonos en bibliografía sobre las relaciones laborales en el ámbito del teletrabajo, que en un periodo de unos cinco años se pueda observar cierta asociación negativa entre la afiliación sindical y el teletrabajo. El teletrabajador tiene, a priori, las mismas oportunidades de ejercer sus derechos sindicales que un trabajador presencial, no obstante, la creciente segmentación del mercado laboral conlleva una individualización de las relaciones de empleo, en las que el empleado se entiende como un único individuo a la hora de la negociación con el empresario (Alós, 2008). Esto puede suponer un beneficio para algunos de ellos aumentando el poder de negociación, pero para muchos otros puede traer consigo la indefensión. Este proceso de individualización es más visible en el teletrabajo, donde la aproximación con el resto de trabajadores es escasa y el trabajador solo se relaciona, en muchos casos, con el empresario. (De las Heras, 2017). Esta situación hace muy posible que los trabajadores o trabajadoras sientan una desvinculación entre ellos y con el propio centro de trabajo, lugar donde se suele llevar a cabo la actividad sindical.

Por tanto, aunque en este análisis no se haya corroborado la hipótesis debido a la reciente incorporación del teletrabajo en nuestro país, parece un buen hilo del que tirar para ver como continúa la relación entre teletrabajo y sindicalización.

5. CONCLUSIONES

El aumento de la precariedad en el mercado laboral español a partir de la crisis económica del año 2008, ha supuesto por una banda incertidumbre e inseguridad a los trabajadores y trabajadoras, que se enfrentan a contratos temporales encadenados, con poca protección y a convertirse en *working poor* (Lorente y Guamán, 2018), es decir, asalariados cuyo sueldo no es suficiente para costearse la vida. Pero, además, esta precariedad ha implicado una bajada en la tasa de afiliación sindical, ya que la imposibilidad de encontrar un contrato permanente o un trabajo bien pagado, supone que sus intenciones de querer participar del movimiento obrero, en la vida de la empresa, en las relaciones con los compañeros o en cambiar las condiciones laborales disminuyan cada vez más. Por el contrario, la otra dimensión de la precariedad, referida a las condiciones laborales en el puesto de trabajo no parecen tener relación con la tasa de afiliación. No obstante, a pesar de que no sean significativas, debido a la asociación de malas condiciones laborales como accidentes de trabajo, jornadas excesivamente largas, nocturnas, etc, como indica Payá (2021), con los empleos precarios, cabría tener en cuenta que, aunque no sea una variable determinante en la decisión de afiliarse o no, sí está relacionada con la precariedad y por tanto con la bajada de la tasa de afiliación sindical. En resumen, la precariedad en el mercado laboral de nuestro país trae consigo la indefensión de los trabajadores, que no ven los movimientos obreros como algo que les pertenezca, ya que su perfil de asalariado no casa con el que tradicionalmente se relaciona al afiliado sindical. Se ha roto con la cultura de la lucha obrera, para dar paso a trabajadores precarios que luchan por un contrato que dure un mes más y que les permita costearse la vida. Al contrario de lo que se podría esperar, la precariedad no trae consigo un aumento de la unión entre la clase obrera, sino que, como se aprecia en esta investigación, con el crecimiento de la inseguridad laboral, disminuye la afiliación sindical, principal indicador de la unión y lucha colectiva de trabajadores.

Por otro lado, en cuanto a la temporalidad, se puede concluir la baja percepción de durar en la empresa, tras haber encadenado contratos de tipo temporal durante gran parte de la vida laboral, inciden negativamente en la decisión de que un trabajador o trabajadora formen parte de un sindicato (Cilleros, 2011). Todo esto conlleva además la disminución de conflictos y enfrentamientos entre trabajadores y empresas, ya que la incertidumbre de si van a continuar en la empresa o no tras la finalización de su contrato hace que estos no se vinculen con la empresa, no se involucren con sus compañeros ni con la búsqueda de mejorar sus condiciones, lo que deriva en una indefensión de los trabajadores temporales ante la empresa, como apunta Macías (2003).

En el ámbito del teletrabajo esta investigación arroja poca luz sobre el tema, ya que hasta el año 2020, el porcentaje de teletrabajadores en España no llegaba a un 5% de la población asalariada (INE, 2021), no obstante, a partir de la pandemia se ha disparado el número de trabajadores que no han vuelto a su puesto de trabajo. Por ende, aún no se puede apreciar el efecto del teletrabajo en las relaciones laborales y en concreto en la afiliación sindical, sin embargo, la literatura prevé un proceso de individualización de estos trabajadores, que disminuirá su capacidad de organizarse colectivamente y generará su indefensión frente al empresario (De las Heras, 2017).

Macías (2003) afirma que la precariedad laboral no tiene por qué implicar que los trabajadores tengan una visión o actitudes negativas hacia los sindicatos, no obstante, las trabas que supone la precariedad dificultan en muchos casos la afiliación sindical. Esta investigación confirma que los factores ligados a la precariedad laboral de nuestro país presentan un gran impacto en la erosión del sindicalismo, más allá de la deslegitimación y críticas a las propias instituciones. Por tanto, son los sindicatos los que deben adaptarse a la nueva coyuntura del mercado laboral español, entendiendo que el modelo anterior a la crisis, donde reinaba el contrato estándar, ya terminado para dejar una situación precaria y ambigua donde los trabajadores y trabajadoras necesitan ser representados. Sería interesante que el sindicalismo español tratase de buscar afiliados en los nuevos perfiles de población activa: jóvenes, mujeres, *outsiders*, etc, dejando atrás la idea de que solo los militantes tradicionales, hombres del sector industrial, tienen pretensiones de sindicalizarse, ya que estos nuevos perfiles son los que se mueven en un mercado laboral más marginal y precario. En definitiva, los sindicatos deben asumir su papel como interlocutores sociales entre los trabajadores más precarios del mercado laboral y las empresas y el gobierno. Para ello, como indica Richards (2008), es importante que los sindicatos vuelvan a los centros de trabajo, como estaban en las fábricas, ahora deberán estar en todas las nuevas modalidades de trabajo. Mostrar su presencia a la clase obrera, a todos esos trabajadores y trabajadoras que sienten indefensión e inseguridad, para revertir la relación entre precariedad y afiliación sindical, y lo más interesante, lograr mejores condiciones en este mercado laboral deficiente fruto de la utopía de la flexibilidad.

6. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

De forma general la principal limitación de la investigación ha sido la búsqueda de datos veraces, útiles y para el período de tiempo analizado. Ha habido grandes dificultades para encontrar datos actuales para medir las diferentes variables del ámbito laboral, lo que ha supuesto por ejemplo la imposibilidad de añadir más variables a la variable “precariedad”, sobre todo en lo que concierne a condiciones de empleo y riesgos laborales. En relación a esto, la mayoría de los datos encontrados en materia de trabajo se ciñen a la legalidad vigente en nuestro país por lo que no se han encontrado datos en relación a jornadas demasiado largas, horas extras, salarios por debajo del salario mínimo o trabajos dentro de la economía sumergida, lo cual hubiera sido un gran indicativo de precariedad laboral.

También cabe mencionar la falta de una perspectiva de género en la presente investigación cuyo principal motivo en la ausencia de datos desagregados por género en las fuentes de datos consultadas. Debido al carácter cuantitativo de la investigación la carencia de estos datos ha implicado también la imposibilidad de un interesante objeto de investigación como son las mujeres. A pesar de que no existe evidencia de que ellas estén menos dispuestas a sindicalizarse que los hombres, es cierto que ellas ocupan puestos de trabajo más marginales y precarios dónde a menudo no tienen esa posibilidad, lo cual sería una futura línea de investigación en este ámbito.

7. BIBLIOGRAFÍA

Albarracín, J. (1991). La política de los sindicatos y la dinámica del movimiento obrero. *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990* (pp. 399-464). Icaria Editorial.

Alós, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de relaciones laborales*, 26(1), 123-148.

Alós, R. (2015) “El sindicalismo ante un cambio de ciclo”, *Pasos a la izquierda*, núm. 2

Baylos, A. (2012) *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid: Fundación 1º de Mayo.

Barrientos Sambad, E. (2017). Contratación temporal: la precarización del mercado de trabajo.

Bel Adell, C. (1992). Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo: la contratación temporal; aspectos teóricos, legales e históricos. *Investigaciones Geográficas (España)*, (10), 181-196.

Belzunegui Eraso, A. G. (2005). El teletrabajo en España: implicaciones sobre las condiciones de trabajo. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, (6), 287-296.

Beneyto, P. J., Alós, R., Jódar, P., & Vidal, S. (2016). La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias. *Sociología del trabajo*, 87, 25-44.

Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.

Calleja Jiménez, J. P. (2017). Estrategias para la recuperación de poder sindical en España.

Castel, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista internacional de sociología*, 72(Extra_1), 15-24.

Cilleros Conde, R. (2011). Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical.

De las Heras, A. (2017). Relaciones colectivas y teletrabajo. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo*, 5(2), 30-52.

EIRO (1998), Trends in trade union membership, European Industrial Relations Observatory On-Line, 28 de octubre de 1998.

Eurostat. (2022). Employed persons working at nights as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) (online data code: LFSA_EWPNIG). Bruselas: Eurostat.

Eurostat. (2022). Temporary employees by sex, age and main reason (online data code: LFSA_ETGAR). Bruselas: Eurostat.

Eurostat. (2022). In work at risk of poverty rate by type of contract - EU-SILC survey (online data code: ILC_IW05). Bruselas: Eurostat.

Eurostat. (2022). Employed persons having more than one job by sex (online data code: TQOE3A5). Bruselas: Eurostat.

Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.

Fita Ortega, F., & Goerlich Peset, J. M. (2017). Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y transformación del modelo productivo.

INE (2020). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. *Cifras INE Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística*, 02/2020. https://www.ine.es/ss/Satellite?I=es_ES&c=INECifrasINF_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios/2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

Kreinovich, V., Nguyen, H. y Wu, B. (2013) Towards a Localized Version of Pearson's Correlation Coefficient. *International Journal of Intelligent Technologies and Applied Statistics*. 6 (3), 215-224.

Lorente, R. y Guamán, A. (2018). Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(1), pp. 35-63

Lucio, M. M. (2008). ¿Todavía Organizadores del Descontento? Los Retos de las Estrategias de Renovación Sindical en España. *Arxius de ciències socials*, 18, 119-134.

Luque Balbona, D., & González Begega, S. (2017). Declive de las huelgas y cambios en el repertorio de protesta en España.

Macías, E. F. (2003). Job instability and political attitudes towards work: Some lessons from the Spanish case. *European Journal of Industrial Relations*, 9(2), 205-222.

Madsen, S. R. (2003). The Benefits, Challengers, and Implications of Teleworking: A literatura Review. *Journal of Business for Entrepreneur*, 4: 138-151.

Martín, D. M. (2015). La presencia sindical y las crisis en el Estado español: 1975–1985 y 2008–2015. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (14), 7-30.

Moreno, S. y Borràs, V. (2021). Que teletrabajen ellos. Aprendizajes de la pandemia más allá de lo obvio. Barcelona, España: Mra Ediciones.

OCDE (2014). "Sindicatos: miembros y empleados del sindicato", Estadísticas del mercado laboral y del empleo de la OCDE (base de datos), <https://doi.org/10.1787/data-00323-en> (consultado el 20 de diciembre de 2021).

OCDE (2020). "Recent trends in employment protection legislation", in *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/af9c7d85-en>.

OCDE (2021). "Incidencia del empleo permanente", " , Estadísticas del mercado laboral y del empleo de la OCDE (base de datos).

OIT (2021). *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*. OIT

Payá Castiblanque, R. (2021). *La participación de los trabajadores ante los riesgos laborales nuevos y emergentes en las organizaciones* (Doctoral dissertation, Universitat de València).

Polavieja, J.G., y Richards, A. (2001), Trade Unions, Unemployment, and Working-Class Fragmentation in Spain. En N. Bermeo (ed.), *Unemployment in the New Europe*. Cambridge, Cambridge University Press.

Richards, A. J. (2008). *El sindicalismo en España*. Madrid: Fundación Alternativas.

Sennet, Richard. [1998] 2000. *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Silver, B. (2005). *Fuerzas de trabajo: Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.