

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE
TENERIFE (1973-1975)

COLLECTIVE BARGAINING IN THE PROVINCE OF SANTA CRUZ DE
TENERIFE (1973-1975)

Autora: D/D^a Nayra Castro Fariña (78679011J)

Autora: D/D^a Tamara Gordillo Alemán (78851293W)

Tutor/a: D/D^a Álvaro Díaz de la Paz

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2015 / 2016

En La Laguna a 8 de septiembre de 2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. EL ENTORNO ECONÓMICO CANARIO ENTRE 1973-1975	5
1.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	8
1.2.1. El movimiento obrero en Canarias	8
1.2.2. Los convenios colectivos	10
2. SECTOR PRIMARIO	10
2.1. SECTOR PLATANERO	11
2.1.1. El cultivo	11
2.1.2. Los empaquetados	12
3. SECTOR SECUNDARIO	14
3.1. LAS PRINCIPALES INDUSTRIAS DE CANARIAS	14
3.2. ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO	15
3.3. INDUSTRIA QUÍMICA	18
3.4. INDUSTRIA PETROLERA.....	18
3.5. SIDEROMETALÚRGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS	19
3.6. CONSTRUCCIÓN, EBANISTERÍAS, ASERRADEROS, CEMENTOS	21
3.7. ARTES GRÁFICAS	23
3.8. DISTRIBUCIÓN DE AGUAS	23
4. SECTOR TERCIARIO	24
4.1. TURISMO	25
4.2. TRANSPORTES.....	26
4.2.1. Transporte Terrestre	26
4.2.2. Transporte Marítimo.....	28
4.3. COMERCIO	28
4.4. ENSEÑANZA.....	30
4.5. PRENSA	31
5. CONCLUSIONES.....	32
6. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA	34

ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla Valor añadido, población ocupada y rentas de trabajo en la agricultura (1973-1975).....	10
2. Tabla Retribuciones de los trabajadores en el cultivo del plátano año 1974 (pesetas/día).....	12
3. Tabla de Salarios nominales medios de la actividad empaquetado de plátanos” (1973-1975).....	13
4. Tabla Valor añadido, población ocupada y rentas de trabajo en la industria (1973-1975) (en millones de pesetas constantes).....	14
5. Tabla Salarios mensuales de convenio de Grupo Tabaco en 1975 (en pesetas).....	15
6. Tabla Salarios mensuales de la Compañía Cervecera de Canarias, S.A., 1974-1975 (en pesetas).....	16
7. Tabla Salarios mensuales de la empresa Establecimientos Industriales Añaza en 1974 (en pesetas).....	17
8. Tabla Salarios mensuales de la empresa Establecimientos Industriales Archipiélago en 1974 (en pesetas).....	17
9. Tabla Salarios mensuales de convenio de Industrias Químicas Canarias S.A. en 1974 (en pesetas).....	18
10. Tabla Salarios mensuales de personal del tráfico de puertos de CEPESA en 1974 (en pesetas).....	19
11. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de instalaciones eléctricas en 1974 (en ptas).....	20
12. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de siderometalúrgica en 1975 (en pesetas).....	20
13. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de carpintería, tapicería y ebanistería, 1973-1975 (en pesetas).....	21
14. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de envases, rematantes y aserradores, 1973-1975 (en pesetas).....	22
15. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de derivados de cemento, 1974-1975 (en ptas).....	22
16. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de artes gráficas en 1973 (en pesetas).....	23
17. Tabla Salarios mensuales de la empresa EMMASA, 1973-1974 (en pesetas).....	24
18. Tabla Valor añadido, población ocupada y rentas del trabajo en el comercio y servicios (1973-1975).....	25
19. Tabla Salarios nominales del sector de la hostelería.....	26
20. Tabla Comparativa de los salarios medios de las empresas Unión de Autobuses de Tenerife y Transportes de Tenerife (1973-1974).....	27
21. Tabla Salarios medios y Plus de Convenio medio para Consignatarios de Buques (1975).....	28

RESUMEN

En este trabajo analizaremos los salarios generados en la negociación colectiva en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en el periodo comprendido entre 1973-1975, analizando el entorno económico, político y social de la economía de las Islas Canarias. El estudio se basará en el análisis por sectores económicos y nos centraremos en el análisis de aquellos subsectores que negociaron algún convenio colectivo en el periodo de análisis. Para ello utilizamos como fuente principal las publicaciones en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife de todos los convenios negociados y publicados en el periodo de estudios, así hemos podido analizar la evolución de los salarios y las principales mejoras laborales obtenidas gracias a las diferentes negociaciones. Finalmente, reflejaremos las principales conclusiones de nuestro estudio destacando la importancia para la economía canaria del despegue del sector turístico.

ABSTRACT

In this work we analyze wages generated in collective bargaining in the Province of Santa Cruz of Tenerife in the period from 1973-1975, analyzing the economic, political and social environment of the Canary Islands economy. The study is based on analysis by economic sectors and focus on the analysis of those subsectors negotiated a collective agreement in the analysis period. We use as the main source publication in the Official Gazette of the Province of Santa Cruz of Tenerife of all the agreements negotiated and published in the study period, so we were able to analyze the evolution of wages and the main obtained better working conditions thanks to the various negotiations. Finally, we will reflect the main findings of our study highlighting the importance for the canary economy takeoff the tourism.

PALABRAS CLAVES: salario, Negociación colectiva, sectores económicos y Santa Cruz de Tenerife.

KEYS WORDS: wages, collective bargaining, economic sectors and Santa Cruz of Tenerife

1. INTRODUCCIÓN.

Para la realización de este Trabajo de Fin de Grado, vamos a analizar la situación de la economía canaria durante el periodo que abarca el Tercer Plan de Desarrollo (1973-1975), teniendo en cuenta tanto, la información que se desprende de dicho Plan (datos sobre población y empleo, la evolución de las magnitudes económicas regionales...), y prestando especial atención a las previsiones que hace sobre la evolución de los distintos sectores de la economía. Además de ello, realizaremos un análisis sobre la situación real de la economía del archipiélago a partir de los Convenios Colectivos que se firmaron durante los años 1973, 1974 y 1975, dividiendo el trabajo entre Sector Primario, Sector Secundario y Sector Terciario. Finalmente, concluiremos nuestro trabajo haciendo una reflexión sobre los datos trabajados, valorando si se correspondían o no con los datos que manejaba el Tercer Plan de Desarrollo en virtud de predicción, si se cumplían las inversiones y las mejoras salariales y de empleo, así como las repercusiones que la inesperada crisis y paralización del mercado tuvieron para la economía canaria.

1.1. EL ENTORNO ECONÓMICO CANARIO ENTRE 1973-1975.

Tras el periodo de Autarquía que vivió España después de la Guerra Civil, el gobierno franquista tomó la decisión de llevar a cabo una serie de Planes de Desarrollo Económico y Social. Dichos planes tenían la intención de llevar a cabo una planificación indicativa, dada la carestía de información económica perfecta que se poseía en ese momento, con el objetivo de aumentar tanto el rendimiento económico, como las condiciones de vida de una población que se iba recuperando cada vez más rápido de las secuelas de la guerra.

Estos planes se inician con el Plan de Estabilización de 1959, el cual tuvo un importante efecto positivo en el crecimiento económico de la nación, con una tasa media acumulativa del 7,21% anual en el aumento del PIB. A la cabeza del Ministerio de Planificación y Desarrollo, creado expresamente para llevar a cabo los Planes, estaba Laureano López Rodó, desde 1967 a 1973, al cual, y debido a sus ideas poco fieles al "Movimiento" se le tildó de tecnócrata. Los dos primeros Planes de Desarrollo tuvieron un saldo positivo, teniendo como resultado que España disfrutara de la segunda mayor tasa de crecimiento mundial, además de convertirse en la novena economía más grande del mundo, por detrás de Canadá; asimismo, desde el momento en el que se comenzaron a ver los resultados de los Planes de Desarrollo, España llegó a formar parte de la lista de países industrializados. Este fenómeno de crecimiento constante y potente fue conocido como el "Milagro económico de España", pero como tal, su versatilidad y capacidad de hacer frente a las adversidades se vio puesta a prueba y desmentida con la llegada de la crisis del petróleo de 1973, razón por la cual, además, se tuvo que dar el Tercer Plan de Desarrollo como inconcluso. La razón por la que este nuevo modelo económico, aparentemente tan exitoso, entra en crisis y se desploma en 1973-74 es debido a que su éxito ha sido debido más a una confluencia de diversos factores (coincide con un periodo de expansión de la economía mundial, el interés norteamericano por fijar sus bases militares en España, como punto estratégico y de presión hacia un posible avance militar de la URSS, etc.) que a una verdadera planificación económica a nivel nacional.

En el caso concreto de las Islas Canarias, se hace patente desde el primer momento que, no sólo debido a la ubicación de las islas (alejadas de la Península), sino a las condiciones geográficas y climáticas del archipiélago, amén de las condiciones sociales que éstas habían generado, necesitaban un ordenamiento específico. Es por este motivo por el que se decide, a partir del Segundo Plan, incluir a las Islas en los denominados "Programas regionales selectivos".

Así se define la situación especial de las islas en la introducción del III Plan de Desarrollo Económico y Social de Canarias:

“La planificación del desarrollo canario se ha realizado en el marco del Plan Nacional, lo que hace aplicable al archipiélago las metas y directrices de política económica que el Plan Nacional se propone alcanzar. (...) La contabilidad regional de Canarias para el año 1968 da una imagen macroeconómica de la región y pone de relieve que Canarias y la Península son dos sistemas económicos muy diferentes, lo que explica y justifica, entre otras razones, la existencia de un Plan Integral para Canarias y la necesidad de un Régimen Especial adaptado a su singularidad: carácter de economía abierta.” (pág. 17-18)

Tras reconocer las necesidades específicas de las islas en cuanto a organización e inversión económica se refiere, en el Tercer Plan se procede a hacer una valoración sobre la situación del archipiélago tras la aplicación del Segundo Plan de Desarrollo Económico y Social, a través de la Contabilidad Regional para el año de 1968.

En ella se pone de manifiesto diferentes factores y se analizan los datos tanto a nivel global (los resultados del Plan a nivel general) como a nivel sectorial. En el primer caso, se resalta la gran potencialidad que se desprende de las relaciones interinsulares, así como de su desarrollo en los mercados exteriores, pero finalmente, lo que se destaca como especialmente relevante en la evolución de la sociedad y economía canarias durante 1968 y 1971 es, entre otras cosas, la tasa de crecimiento anual acumulativo del producto bruto, que arroja datos positivos para las islas en comparación con el resto del territorio nacional, siendo éstos de un 7% en términos reales y un 14.3% en monetarios, frente al 6% real y el 11.2% monetario de la Península. Se celebra también el haber conseguido una disminución relativa del peso del sector agrario y pesquero, y lograr, a su vez, la elevación de la productividad media de la economía del archipiélago.

Asimismo, se destaca como elementos positivos el desplazamiento de población de las zonas rurales a las urbanas, lo que indica un incremento de la población activa dedicada a los sectores secundarios y terciarios, así como la consecución de una renta per cápita de 52000 pesetas, lo cual representaría el 81% de la media nacional. La inversión pública también se vio incrementada en dicho periodo, concretamente un 62% respecto a las cifras manejadas para el cuatrienio de 1964-1967. Por último, se vieron mejoradas las transacciones en el exterior, diversificándose la balanza de mercancías, así como un sensible aumento de los ingresos procedentes del turismo. Todos estos datos vienen a reflejar una realidad que se viene repitiendo en gran parte del territorio nacional, y que dará nombre al ya mencionado “Milagro Económico”: un crecimiento exponencial y constante en todos los sectores económicos de la población, el cual vendría aparejado de una mejora de las condiciones laborales y sociales de la población, desde el aumento de los sueldos, hasta la generalización de la enseñanza básica.

A nivel más específico, lo que en el III Plan se denomina “Análisis Sectorial”, nos encontramos con valoraciones y datos que no difieren mucho de lo anteriormente mencionado, pero que por cuestiones de interés específico, desarrollaremos a continuación. En el sector agrícola se ha tomado conciencia de la especial dificultad que supone la gestión del agua para el regadío, por lo que se han tomado medidas tales como redirección de barrancos, creación de estanques, embalses, etc., para optimizar su uso, y además se ha introducido nuevos sistemas de cultivo, más eficientes en el consumo de agua, como puede ser el cultivo en invernaderos. Esto ha contribuido a lograr una mayor diversificación en la producción, mejorando la competitividad de los productos de exportación. En el sector agrícola se destaca también desde el Centro de Investigaciones Agronómicas de las Islas, la imposibilidad de cumplir con el papel encomendado

en el desarrollo de la agricultura regional por falta de medios, aunque si se cumplieron los objetivos propuestos para el Servicio de Capacitación y Extensión Agraria.

Respecto a la Ganadería, en la valoración del Tercer Plan se destaca la precariedad que vive la misma (a excepción de la ganadería avícola), situación que, no obstante, pretenden subsanar en el momento en el que se regularice el nuevo régimen económico y fiscal de las islas. Para el Patrimonio Forestal del Estado se continúa con la adquisición de terrenos y la firma de consorcios que aseguren la conservación de los montes, así como de su repoblación.

En el sector pesquero es en el que más inversiones se realizan en industria, ya que además de modernizar la flota de embarcaciones pesqueras se invierte en nuevas industrias de congelación y procesamiento del pescado, especialmente en las zonas de preferente localización industrial, a pesar de que, al igual que el sector agrario, acusan una falta de medios para poder cumplir con los objetivos marcados por el II Plan. En lo que a inversiones industriales se refiere (obviando las pesqueras, ya mencionadas), se acusa un lento crecimiento del sector, respecto al resto de sectores productivos, exceptuando a la construcción. Los factores que consideran como determinantes para este crecimiento lento son, esencialmente, "las condiciones básicas de infraestructura", que impiden el crecimiento autosostenido del sector.

Para la Vivienda sigue acusando una gran diferencia entre la oferta y la demanda, especialmente de vivienda estatal, mientras que en Estructuras y Servicios Urbanos las principales inversiones han ido destinadas a potabilizadoras para las islas con menor índice de pluviosidad (Las Palmas de Gran Canaria y Puerto del Rosario), pero también se han ampliado los saneamientos y los abastecimientos en el resto de las islas.

Cuando se hace referencia a la evolución del Sector Turístico es cuando se percibe un mayor optimismo en lo que a expectativas de futuro se refiere, ya que es el sector que ha tenido mayor impacto de empleo regional, y se esperaba que continuase siendo un elemento importante en el desarrollo futuro de la economía canaria, tal y como a lo largo de los años se ha demostrado que sigue siendo.

Del resto de sectores poco más hay que reseñar, salvo el caso de que reclaman para las islas no capitalinas una mayor atención para el próximo Plan (el que sería el susodicho III Plan de Desarrollo), ya que no han gozado de la misma atención, ni en materia de inversiones ni en tratamiento, por lo que el desequilibrio entre islas es cada vez mayor.

El Tercer Plan de Desarrollo se marca como objetivos generales para los años 1972 y 1975 continuar con las tasas de crecimiento anual acumulativo del producto regional bruto al alza, por encima de la media nacional (preveían un 8% en términos reales y un 13.1% en términos monetarios, frente al 6.7% en términos reales y el 10.7% en términos monetarios nacionales), a la vez que se consolidaría el despegue de la estructura del producto regional (preveían un incremento de la productividad media de la economía canaria en un 24.7%). Asimismo, se esperaba crear 50.000 nuevos empleos, diversificando la economía y potenciando especialmente algunos subsectores industriales y el turismo, además de mejorar las infraestructuras para el comercio, los transportes y las comunicaciones.

Además, se pretendía aprovechar las características propias de cada isla para potenciar la especialización estructural, y evitar así los problemas competitivos intrarregionales; especial atención recibirían Fuerteventura, La Gomera y el Hierro, las cuales habían sido designadas como "Comarcas de Acción Especial", a efectos de los Planes Provinciales de Obras y Servicios.

1.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Desde los años sesenta hasta la muerte de Franco, núcleos de trabajadores fueron incorporándose activamente a la conflictividad huelguística que se dio en distintas zonas de España. En un primer momento, la causa fundamental estribó en la oposición al deterioro de sus salarios producto de la vertiginosa inflación y del incremento de la productividad, con lo que quizás estuviéramos en presencia de huelgas económicas defensivas.

Más adelante, el rumbo que emprendieron los trabajadores y sus organizaciones fue variando por medio de la reivindicación de mejoras económicas y laborales ostensibles, desplegándose con un tono marcadamente ofensivo en su gran mayoría. Esencialmente, trataban de obtener una parte de las ganancias que propulsaba el crecimiento económico. Por tanto, estaríamos asistiendo a huelgas económicas ofensivas.

En cuanto a la politización y su vinculación con las huelgas políticas, el hecho decisivo fue, posiblemente, la aprehensión consciente de demandas de esta por parte de capas cada vez más numerosas de trabajadores, retroalimentada, a su vez, por la injerencia indiscriminada del Estado. Politización que quedó circunscrita, eso sí, a la esfera de los derechos democráticos, lo cual no resta ni un ápice el grado de confrontación tan alto que representaba, puesto que conculcaba los fundamentos políticos de la Dictadura.

Evidentemente, las principales organizaciones de clase tomaron la iniciativa y empujaron este tipo de conflictividad, encuadrándola bajo una perspectiva basada en que primero había que erradicar el franquismo y, más adelante, le tocaría el turno a la transformación del capitalismo. Ello pudo coadyuvar a que, salvo una fracción muy minoritaria de la clase trabajadora, ésta no superara la línea de demarcación llamémosle democrática, que hubiera supuesto cuestionar el sistema socioeconómico. De ahí, que se sugiera la calificación de aquellas huelgas políticas como reformistas.

1.2.1. El movimiento obrero en Canarias.

El gran desarrollo de la historiografía española del movimiento obrero en las décadas de 1960 y 1970 no tuvo su correlato en el entorno isleño. A principios del siglo XX, la mayor parte de la mano de obra española estaba formada por trabajadores de los oficios artesanales urbanos. En Canarias, estos trabajadores no disminuyeron, sino que aumentaron en términos. En islas como Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura, pasaron de representar un 6,5% de la población activa en 1877 a un 10% en 1930. Este crecimiento se debe al crecimiento urbano y al subsiguiente aumento de la demanda, que fue satisfecha por los talleres de tamaño pequeño o mediano en donde la organización productiva no se transformó de manera drástica, como ocurrió en otras ciudades españolas más grandes.

Ello no quiere decir que no existieran trabajadores de un perfil laboral diferente, escasamente especializados y que trabajaban en compañía de decenas o centenares de operarios. El caso más notorio (y único en las ciudades) es el de los estibadores de los puertos de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas. Sin embargo, estos sectores existían con mucha anterioridad a la aparición del movimiento obrero canario a principios del siglo XX.

Dicho de otra manera, los estibadores canarios no son un caso paradigmático de trabajadores «proletarizados», porque las condiciones laborales de su oficio fueron esencialmente las mismas entre mediados del siglo XIX y la década de 1930. Más bien, constituían, simplemente, un ejemplo de oficio para el que se precisaba una escasa calificación laboral.

A esto debe añadirse que cuando los estibadores crearon sus sindicatos a principios del siglo XX, no se situaron «a la cabeza» del movimiento obrero. Ello implica que, a pesar de ser los

operarios que mejor se ajustaban al modelo de «proletario» del que partieron los historiadores del movimiento obrero, no se comportaba como en teoría debía comportarse. En vez de ello, y a pesar de su importancia en los conflictos laborales de principios del siglo XX, los estibadores mantuvieron su independencia con respecto a los grupos socialistas del movimiento obrero y se relacionaron de manera más intensa con los grupos republicanos. Así, en 1910 el líder republicano federal José Franchy y Roca actuaba como representante y defensor de los sindicatos de estibadores canarios a petición de los propios trabajadores. Hay que tener en cuenta que, la industrialización de la economía canaria no se desarrolló hasta la segunda mitad del siglo XX, lo que explica que no se produjera un fenómeno de proletarización propiamente dicho.

La incorporación de maquinaria no fue relevante en ningún sector productivo hasta las décadas de 1920 y 1930, y aunque la legislación liberal estableció el libre mercado laboral desde la década de 1830, los trabajadores conservaron un importante grado de control sobre el proceso productivo. Ello se debe a que la organización de sus oficios se basaba en la especialización de la mano de obra y en la intensificación del trabajo más que de las inversiones de capital. A este respecto, las características del mundo laboral canario corresponden, en esencia, a la evolución económica española contemporánea. Esto se pone especialmente de manifiesto en el sector profesional manufacturero que se desarrolló en las principales ciudades del Archipiélago a finales del siglo XIX: el tabaquero, especialmente en Santa Cruz de Tenerife. Las fábricas de tabaco eran las únicas que daban trabajo a un número elevado de operarios, sobre todo cigarreras, bajo un mismo techo, organizados por encargados y capataces. Téngase en cuenta que la contratación de mano de obra femenina se ha considerado habitualmente como un síntoma de proletarización obrera, aunque esta idea se haya puesto en cuestión recientemente. Sin embargo, tabaqueros y cigarreras sabían que su capacitación laboral les proporcionaba una posición de fuerza ante los propietarios de las fábricas, que debían respetar una forma antigua de organización del trabajo y que carecían del capital suficiente para adquirir y aplicar maquinaria. De ahí que, a principios del siglo XX, se burlaran de las amenazas de los empresarios de importar nueva maquinaria porque sabían que su especialización laboral les seguía haciendo indispensables para realizar los tipos de cigarrillos que se fabricaban en las Islas, los cuales sólo podían hacerse a mano. Los dueños tabaqueros se veían obligados a aceptar las demandas de sus empleados si no querían que éstos marcharan a trabajar a otras fábricas donde conseguían trabajo rápidamente gracias a su especialización, como ocurrió en la huelga de cigarreras en 1901. Todo ello implica que el movimiento obrero apareció en Canarias antes de que lo hiciera una clase obrera homogénea y proletarizada. Esto pone en cuestión la interpretación que establece que el surgimiento del movimiento obrero es el resultado de la aparición de la clase obrera, pues esta relación no parece existir en el caso isleño.

Si el movimiento obrero no es el resultado de la aparición de la clase en la sociedad canaria, entonces tampoco es la representación de los intereses de dicha clase. De esto se deduce que el sujeto del movimiento obrero, el trabajador, apareció por factores diferentes a los que se han manejado en los análisis históricos. Lo que condujo a los individuos que laboraban a concebirse como trabajadores —lo que para ellos equivalía a ser ciudadanos productivos y sujetos de derechos naturales que debían ser respetados— fue el conjunto o la red de categorías y supuestos interrelacionados mediante los que dotaron de sentido a la realidad en que vivían. Así, fue la aplicación de las nociones liberales de trabajo, derecho y ciudadanía la que les llevó a concebirse como miembros de pleno derecho de la sociedad liberal y a exigir que dicha condición les fuera garantizada.

En este sentido, el movimiento obrero canario es el resultado de la aplicación de la nueva concepción liberal del mundo por parte de los trabajadores canarios. Desde esta perspectiva, se

hace imprescindible repensar la manera en que se ha concebido cuestiones fundamentales, como la relación existente entre el movimiento obrero canario, los partidos republicanos y los grupos marxistas y anarquistas. Pues esta relación ya no puede seguir entendiéndose en términos de clase y falsa conciencia, sino en términos de los efectos que un discurso o lenguaje determinado produce cuando se aplica a la realidad.

1.2.2. Los convenios colectivos.

Existen limitaciones señaladas impuestas por la Ley en relación con la capacidad para iniciar el proceso de negociación por los trabajadores en las empresas con menos de 100 trabajadores; lo que en realidad significa que en Canarias quienes único podían tomar la iniciativa eran los empresarios al existir escasamente empresas de ese número de trabajadores.

El periodo 1965-1976 se caracteriza por la intervención de la administración en la negociación colectiva por varias vías. En algunos casos la intervención procede de la ausencia de acuerdos entre empresarios y trabajadores; en otros, la intervención se produce a través del control de los salarios pactados. El resultado de esa doble intervención es la caída del número de convenios colectivos que se suscriben, y la desvirtuación del proceso de negociación, de tal forma que se produce de hecho una paralización del avance de la negociación colectiva.

2. SECTOR PRIMARIO

La actividad del sector primario ha dado ocupación a la población canaria de forma mayoritaria hasta principios de los años 1960, aunque paulatinamente ha cedido su protagonismo a otros sectores, principalmente al sector terciario. El valor añadido bruto de este sector creció 6,3% entre los años 1973 y 1975, tal y como se refleja en el Tabla 1, sin embargo, a pesar de esta tendencia creciente el peso global respecto a la economía se reduce, pasando de ser del 9,6% al 7,9%. Para explicar esta tendencia debe considerarse el fuerte descenso de la población ocupada (-10,1%) en el sector primario a favor de otros sectores, lo cual supone una caída del empleo asalariado y no asalariado, por otro lado está el descenso de las rentas de trabajo en agricultura el cual tiene una tendencia decreciente (Tabla 1).

1. Tabla Valor añadido, población ocupada y rentas de trabajo en la agricultura (1973-1975) (en millones de pesetas constantes)

	1973	1975	Variación
Valor añadido de la agricultura y pesca	1.671,20	1.776,80	6,30%
Valor añadido bruto (%/ Total)	11,30%	9,40%	-1,90%
Población ocupada o activa (en miles)	58.268	52.337	-10,10%
Rentas de trabajo en la agricultura	523,30	521,90	-1,30%

Fuente: Rivero Ceballos, J.L. (1986): *Formación de salario...* y Bernal, A.M. y otros (2004): *Canarias ante...* Elaboración propia.

Los diferentes estudios (Burriel, 1978, p. 617-630), (C.I.E.S, 1978, p. 61-63) y (J.E.I.C. 1973, p. 28-30) ponen de manifiesto que, en Canarias, a pesar de disfrutar de un clima favorable para el cultivo, existen factores que limitan el desarrollo del sector agrario, estos son sin duda la orografía del terreno, la limitación del suelo cultivable y las limitaciones de disponibilidades de agua. El carácter volcánico de la geografía y la acción de los microclimas según las zonas de las islas (alta, baja y media), han generado zonas más húmedas en las zonas altas, creando artificialmente un suelo agrícola "sorribado", el cual provoca la elevación de los costes de

producción.

Las zonas altas se caracterizan por el aprovechamiento de la pinocha necesaria para el cuidado del ganado, como abono además de utilizarse para el embalaje del plátano, está actividad casi abandonada. En zonas medias se dan cultivos de secano o regadío como la papa, el almendro y el maíz, sin embargo, los altos costes de construcción de terrazas para el cultivo, implicaban una baja rentabilidad del cultivo. Este tipo de explotación agraria se encontraban en todas las islas, destinando su cultivo al consumo propio y al mercado interior. Las zonas bajas concentran los principales cultivos de exportación. En Tenerife, por ejemplo, las zonas bajas, principalmente en la cara norte, sur y oeste, es extensa y se propicia el cultivo de tomates y plataneras, es en esta zona donde se concentran las principales fincas de cultivo destinadas a principalmente a la exportación. La Palma concentraba estos cultivos exportadores Valle de Aridane, La Gomera en Hermigua y Valle Santiago y en El Hierro ocupaba la zona del Golfo.

2.1. SECTOR PLATANERO

Las soluciones para mejorar la productividad del sector platanero pasaba por desarrollar la mecanización de las fincas y mantener a los obreros necesarios con el jornal adecuado, pues esta época se caracterizaba por la disposición de más obreros de los necesarios a los que se les mantenía con un jornal bajo y reducidas jornadas laborales. Una de las mejoras propuestas para el sector pasó por la introducción de nuevos métodos en el empaquetado, la obligación del uso de cajas y la aplicación de normas para la manipulación productos hortofrutícolas. Otra de las mejoras propuestas para el sector pasa por suprimir fincas con dimensiones inferiores a la fanegada, por evitar la proliferación de nuevas fincas de plátanos y variedad de cultivos. Se hace necesario desarrollar la Capacitación Profesional de los especialistas del plátano y el mantenimiento de la reserva del mercado peninsular, y es que, poco a poco, el sector platanero fue perdiendo su presencia en mercados extranjeros convirtiéndose el mercado peninsular en el lugar de destino de las cosechas, lo cual obligó a reducir la superficie cultivada. A partir de 1972 se consigue cerrar las fronteras para el producto del exterior y con ello garantizando el monopolio para el plátano canario (estas ideas se han tomado del *Estudio sobre la Industrialización de la Región Canaria*, realizado por la Comisaría del Plan de Desarrollo Económico y Social (páginas 37-38)

2.1.1. El cultivo

Para los trabajadores del cultivo de plátano, tras un intento de acuerdo fallido en la negociación para la mejora de acuerdos anteriores en 1974, se publica la decisión arbitral obligatoria para el Cultivo del Plátano y demás productos hortícolas¹. Este sector se caracterizaba, por un lado por la temporalidad de la mayoría del personal marcada por el propio cultivo y por otro, por el reducido jornal y las elevadas jornadas de trabajo. En el convenio se especifica una clasificación del personal según la permanencia en la empresa, así, el personal fijo (más de dos años de servicio) realizará trabajos específicos propios del cultivo, el personal interino que sustituye a personal fijo, el personal eventual (contrato máximo de 6 semanas) realizarán funciones no habituales y de urgencia, y el personal de temporada contratado para realizar funciones habituales pero no permanentes. Por otro lado, según la función laboral que realice se clasificarán en las siguientes categorías profesionales: Encargado de cultivo, Capataz o

¹ Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (en adelante B.O.P.S.C.T) núm. 101, 23/08/1974

Mayordomo, Tractorista, Boyero², Peón y Aprendiz.

La base de los acuerdos de este convenio está recogida en la Ordenanza General del Trabajo en el Campo³, en ella se recoge que el salario podía satisfacerse por días, semanas, quincenas o meses, entendiendo que el salario recibido será la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador (en metálico, en especie, en indemnizaciones por esperas, interrupciones o impedimentos y uso de casa-habitación, manutención, entre otras). En este sentido, en este convenio, se acuerda el pago diario del salario y la prima por el cumplimiento de objetivos. El trabajador con mayor remuneración es el encargado del cultivo, cobrando como máximo unas 325 pesetas diarias como máximo, por contra el aprendiz de 14 a 15 años tan solo cobra 94 pesetas al día, ello supone el cobro de un 71% menos que el encargado, lo cual representa una cantidad significativa, sin embargo, el salario del peón tan solo supone un 21% que el salario máximo que el salario del encargado de cultivo (Tabla 2) Se observa que la jornada laboral es de 48 horas semanales, 3 horas más que los trabajadores de empaquetado de plátanos, y podrán disfrutar de 15 días de vacaciones anuales retribuidas. También se acuerda el disfrute de dos gratificaciones extraordinarias (diciembre y julio) y así como de varios complementos al salario base como: Complementos por nocturnidad, se aplica un suplemento del 15% sobre el salario base; Complemento por puesto de trabajo tóxico o insalubre, consiste en el pago de 25 pesetas diarias; Complementos en especie (uso de casa, habitación, alojamiento, manutención), nunca podrá ser al 30% del salario total.

2. Tabla Retribuciones de los trabajadores en el cultivo del plátano año 1974 (pesetas/día)

Categorías profesionales	Salario Base	Prima
Encargado de cultivo	290	35
Capataz o Mayordomo	280	33
Tractorista	270	30
Boyero	245	30
Peón	235	20
Aprendiz de 16 a 17 años	139	–
Aprendiz de 14 a 15 años	94	–

Fuente: B.O.P.S.C.T, núm. 101, 23/08/1974. Elaboración propia.

2.1.2. Los empaquetados

El convenio del grupo de empresas con actividad de Empaquetado de Plátanos⁴, tenía una duración dos años. Pasado este periodo, en el año 1975 se publica de la decisión arbitral obligatoria para la actividad empaquetado de plátanos⁵ debido a la imposibilidad de pactar un nuevo acuerdo entre las partes. Los salarios de este sector eran extremadamente bajos, por ello en la negociación de 1973 se pactaron aumentos salariales que oscilan entre el 12% y el 6,5% respecto al año anterior. Sin embargo, el salario a partir del 20 de julio de 1975, el incremento de los salarios será del 36%, provocado por los movimientos al alza del IPC⁶. (Tabla 3)

²Boyero: Es el trabajador que de forma exclusiva o preferente se dedica al cuidado del ganado existente en la finca. (Definición literal especificada en el convenio colectivo B.O.P.S.C.T., núm. 101, 23/08/1974)

³ B.O.E. núm. 160 05/07/1975

⁴B.O.P.S.C.T., núm. 87, 20/07/1973

⁵ B.O.P.S.C.T., núm. 90, 20/07/1975.

⁶Jose Luis Rivero Ceballos en su estudio Formación de salario y negociación colectiva, recoge que entre 1973 y 1975, el Índice de Precios al Consumidor creció un 33%

El sector del empaquetado de plátanos disfrutará dos Gratificaciones anuales (en diciembre y en julio), una Paga de Estímulo (pagada los días primeros días de enero) y otras gratificaciones (pagada los días primeros días de abril, junio y octubre). Aunque, posteriormente, en el convenio de 1975, esto se modifica, convirtiéndose en 4 gratificaciones extraordinarias (una de Estímulo y tres de Beneficios). Hay que tener en cuenta que el trabajo de empaquetado se debe a las temporadas propias de la recogida del cultivo, por tanto, cuando el volumen de trabajo lo requería se la jornada laboral se extendía, en este sentido se pactó el pago de horas extraordinarias las cuales tendrán un recargo del 50% del salario/hora, aunque se establece un límite de 120 horas anuales y 50 mensuales.

3. Tabla de Salarios nominales medios de la actividad empaquetado de plátanos” (en pesetas), Porcentajes de crecimiento 1973-1975)

	Base mensual o diaria (ptas)		Porcentajes Crecimiento
	1973	1975	
Jefe de 1º, Graduado Social	11.841	16.125	36%
Jefe de 2º	10.262	13.975	36%
Oficial de 1º (Administrativo) , Encargado de Almacén y Embalaje	7.894	10.750	36%
Oficial de 2º (Administrativo)	6.907	9.406	36%
Auxiliar y Marcador (obrero)	5.942	8.400	41%
Conductor de 1º especial	6.299	8.797	40%
Conserje, Cobrador, Portero, Ordenanza Guardas y Senderos, Limpieza, Oficiales 1º-2º-3º, Conductor, Recibidor y Pesador	5.942	8.400	41%
Clasificador Empaquetador y Peón	198 pts /día	280 pts/día	41%

Fuente: B.O.P.S.C.T., núm. 87 20/07/1973 y núm. 90 20/07/1975. INE Serie Histórica de IPC (1973-1975) Elaboración propia.

Se acuerda el pago de dietas por desplazamiento solo a conductores y servidores de vehículo cuando, a consecuencia de su trabajo, deben realizar una comida o desayuno fuera del municipio del centro de trabajo. La jornada semanal era de 45 horas, distribuidas de lunes a sábado. A diferencia del resto del personal, el personal administrativo gozará de 4 meses de jornada intensiva en el verano (de junio a septiembre). Se establecerá la Revisión del Costo de Vida prevista a partir de abril de 1974 que supondrán un aumento salarial de un 7% o un 5% si además se modifica el salario mínimo interprofesional. Incluye la Clausula de Rendimiento, el objetivo de la misma es la mejora de la productividad y el mantenimiento de la calidad, su incumplimiento supondría la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria.

3. SECTOR SECUNDARIO

Entre 1850-1950, Canarias siempre estuvo a la cola de la industrialización española, tanto en % sobre el V.A.B. industrial de la economía nacional, como en intensidad industrial, mejorando a partir de la segunda parte del siglo XX.

En el período entre 1960 y la década de los ochenta, la economía de las Islas, experimentó una profunda modificación estructural, que basculó sobre el sector servicios, y una fuerte especialización en turismo, construcción y transportes. El resultado de este crecimiento liderado por el turismo fue un aumento del nivel de vida y una reasignación de la población activa a empleos con salarios más elevados, y sobre todo, un acelerado proceso de urbanización, junto con la expansión de la actividad portuaria.

En efecto, sucesivas reformas de las instituciones económico- fiscales canarias a partir de principios del pasado siglo (Ley de Puertos Francos de 1900, Ley de Cabildos Insulares de 1912, Leyes de Régimen Económico-Fiscal de 1972, 1991 y 1994) confirmaron, junto al poderoso impulso de la actividad turística a partir del último tercio del siglo XX, que era posible y conveniente para la estabilidad macroeconómica de las islas, desarrollar actividades industriales.

Los factores de estrangulamiento de las iniciativas industriales, tanto en el pasado, como en la actualidad, proceden por: la falta de materias primas, de fuentes de energía, por la lejanía de los mercados consumidores, por la imposibilidad de generar economías de escala, por el reducido tamaño del mercado interno y la reducida oferta de capital y trabajo especializado con niveles de productividad inferiores a la media nacional, por la falta de tejido industrial con una protoindustria casi inexistente y por el reducido tamaño de los gremios. Se constata así la ausencia de una verdadera cultura empresarial, que solamente comienza a despuntar a finales del pasado siglo, pese a algunos ejemplos importantes de emprendedores, que ensayaron iniciativas de gran interés en la industria agroalimentaria (azúcar, licores, tabaco, conservas) y fracasaron por no disponer de marcos institucionales adecuados o por la falta de previsión de estos emprendedores.

3.1. LAS PRINCIPALES INDUSTRIAS DE CANARIAS.

En Canarias podemos distinguir dos tipos de industria bien diferenciados, la que atiende a la demanda interior y la dedicada a la exportación. Las empresas que atienden el mercado interior suelen tener un tamaño pequeño o medio, y con una dotación tecnológica media o baja. Esto suele ser suficiente para atender las necesidades de la región, incluso en régimen de monopolio de facto. Las dedicadas a la exportación son empresas más grandes y más complejas tecnológicamente. Especialmente destaca la industria agroalimentaria y asociada a ella la industria del frío.

4. Tabla Valor añadido, población ocupada y rentas de trabajo en la industria (1973-1975) (en millones de pesetas constantes)

	1973	1975	Variación
Valor añadido del sector industrial	4.083,2	3.521,6	-15,95%
Población ocupada o activa (en miles)	23.331,0	21.516,0	-8,43%
Rentas de trabajo en la industria	2.275,6	2.528,0	11,09%

Fuente: Rivero Ceballos, J.L. (1986): *Formación de salario...* Elaboración propia.

En el Archipiélago las más relevantes son: la construcción y obras públicas, la petroquímica (es la Refinería de Santa Cruz de Tenerife), la industria del tabaco, las de papel y artes gráficas, las de energía eléctrica, las de bebidas y las de alimentación.

La mayor parte de las empresas son pequeñas o medianas, establecidas en la zona capitalina. El crecimiento de las ciudades ha obligado a realojar industrias en sectores periurbanos. El sector industrial depende de las materias primas del exterior, lo que conlleva una cercanía relativa al puerto de Santa Cruz de Tenerife (con el fin de ahorrar costes en transporte) y, tras el acondicionamiento de las autopistas, a localizar las zonas industriales en zonas muy cercanas a las mismas, debido a la hegemonía del transporte de mercancías por carretera. La importancia del sector de la distribución obliga a la cercanía al puerto, puesto que Tenerife funciona como paso intermedio para distribuir la producción industrial a otras islas.

Los antecedentes de actividad industrial a gran escala en Tenerife están en el área portuaria de Santa Cruz de Tenerife, que favoreció la presencia de reparaciones y suministros navales y el establecimiento en noviembre de 1930 de la Refinería de Petróleos. Esta instalación ha sido desde entonces la mayor industria radicada en Canarias.

3.2. ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO:

Hay que destacar el hecho de que, el subsector de industrias alimentarias (alimentación, bebida y tabaco) es uno de los pivotes, junto a energía y agua, sobre los que bascula la actividad de la empresa industrial en la actualidad. Esta situación puede considerarse un rasgo estructural de la historia contemporánea de Canarias. El Archipiélago seguirá en este sentido una evolución peculiar, pues la industria alimentaria mantendrá su hegemonía en torno a 1900, dando al sector fabril canario un perfil absolutamente desequilibrado desde mediados del siglo XIX hasta principios de nuestro siglo; a la altura de 1933, el peso de los alimentos se habrá reducido sensiblemente, permitiendo una reestructuración más equilibrada; en 1973, cuarenta años después, se ha modificado su posición relativa en el sector alimenticio nacional, volviendo a ser dominante.

Existe un fuerte grado de especialización en empresas industriales de bienes de consumo, entre las que sobresale el tabaco. Ocupando lugares secundarios, pero a distancia, los refrescos, el agua y la cerveza.

A continuación analizaremos los convenios colectivos de cuatro empresas que se dedicaban a la industria alimentaria en Santa Cruz de Tenerife.

5. Tabla Salarios mensuales de convenio de Grupo Tabaco en 1975 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base	Complemento	Total
Grupo Tabaco	Administrativos	9.531,42	407,14	9.938,56
	Subalternos	6.500,00	318,83	6.818,83
	Oficios Generales	8.497,50	408,75	8.906,25
	Elaboración Manual	8.790,00	420,00	9.210,00
	Elaboración Mecánica	8.842,50	416,25	9.258,75
	Oficios Varios	10.228,58	437,14	10.665,72

Fuente: B.O.P.S.C.T. núm. 14, 31/01/1975. Elaboración propia.

El subsector tabaquero se presenta con una actividad muy atomizada, con un fuerte incremento del empleo. Dos son los argumentos sobre los que se sostiene la evolución de las empresas tabaqueras localizadas en las Islas Canarias: la defensa del mercado interno frente a

las importaciones y la pugna con la empresa gestora del monopolio del tabaco en el territorio peninsular. La modernización del sector tendrá lugar en la década de los setenta, con procesos de concentración y fusión empresarial, en Santa Cruz de Tenerife. El año de 1973, marca un antes y un después en la evolución del sector, al cambiar el concierto con Tabacalera. En la actualidad, es el que sigue presentando una malla empresarial más compleja.

El 31 de Enero de 1975 se acuerda el texto de la decisión arbitral obligatoria para el grupo Tabaco. En el que se recoge que, se amplían el número de becas para los estudios de los hijos de los trabajadores, el importe mínimo de las dietas se fija en 400 pts., se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias por importe de una mensualidad, incrementadas con el complemento de antigüedad.

No podemos analizar la evolución del convenio, ya que, los convenios tenían dos años de duración o se prorrogaban o planteaban conflicto colectivo para que se dictaran laudos de obligado cumplimiento por la autoridad del delegado de trabajo, con lo cual está fuera del periodo de nuestro análisis. Pero concluimos que, dicho convenio, los trabajadores del sector tabaquero, estaban bien pagados en todas sus categorías profesionales, resaltando los oficios varios que sobresalían sobre las demás categorías.

6. Tabla Salarios mensuales de la Compañía Cervecera de Canarias, S.A., 1974-1975 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base 1974
Compañía Cervecera de Canarias S.A.	Técnicos	7.930,25
	Administrativos	6.770,50
	Subalternos	5.241,50
	Obreros	5.138,64

Fuente: *B.O.P.S.C.T.* núm.34 y 6, 20/03/1974 -13/01/1975. Elaboración propia.

La fabricación de cervezas por procedimientos industriales comienza en Canarias, hacia 1910, cuando se funda la fábrica de La Salud, en Las Palmas de Gran Canaria. En la misma ciudad se funda, en 1924, otra fábrica, La Tropical, pionera en el crecimiento industrial canario. Más tarde, surge la Compañía Cervecera Canaria (CCC) que, en 1948, levanta una gran fábrica en Santa Cruz de Tenerife.

El 18 de Octubre de 1974 se acuerda aprobar el texto del convenio colectivo sindical entre la empresa "Compañía Cervecera de Canarias S.A." y el personal a su servicio. En dicho convenio se recoge que, la duración del mismo será de dos años, se crea una prima de asistencia al trabajo por 25 pts. diarias para todo el personal que cumpla la jornada laboral, aumentos periódicos por años de servicios en el que no habrá límite, incluyendo así todo el personal, se crea una bonificación para los trabajos especiales en la cuantía del 20% sobre el salario base.

El 1 de Enero de 1975 se modifica el anterior convenio de la Compañía Cervecera de Canarias S.A., incluyendo que, tendrá una duración hasta el 31 de Diciembre de 1976, la anterior prima de asistencia se incrementa y pasa a 50 pts. Diarias para todo el personal, se crean el plus de nocturnidad y el plus de frío, todas las retribuciones, exceptuando los complementos y los plus, se incrementarán en el mismo porcentaje en que se haya elevado el IPC.

7. Tabla Salarios mensuales de la empresa Establecimientos Industriales Añaza en 1974 (en pesetas).

Convenio	Categorías	Salario Base 1974
Establecimientos Industriales Añaza S.A.	Personal Obrero	3.300,00
	Personal Administrativo	3.450,00
	Oficiales	3.750,00
	Encargados	5.100,00

Fuente: *B.O.P.S.C.T.*, núm.129, 28/10/1974. Elaboración propia.

El 1 de Abril de 1973 se acuerda aprobar el texto del convenio colectivo sindical entre la empresa “Establecimientos Industriales Añaza, S.A.” y sus trabajadores. El presente convenio acuerda que, la duración del mismo será de dos años, prorrogables de año en año, aumentos periódicos por años de servicios para los trabajadores fijos, los trabajadores disfrutarán de una vacación anual retribuida de 21 días naturales, más un día por año de servicio hasta un máximo de 30 días, las dietas y horas extraordinarias quedaran compensadas por las comisiones sin que puedan percibir menos de lo que les correspondería. En lo que respecta al salario, observamos que, los encargados son los que tenían mayores ingresos y el resto de personal obtenía menor salario y similar.

8. Tabla Salarios mensuales de la empresa Establecimientos Industriales Archipiélago en 1974 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base 1974
Establecimientos Industriales Archipiélago S.A.	Técnicos	15.755,00
	Jefes Administrativos y comerciales	12.014,00
	Inspectores Comerciales	10.104,00
	Personal Administrativo	8.905,00
	Personal Obrero	8.348,50
	Aprendices	4.452,50
	Limpiadora	6.850,00

Fuente: *B.O.P.S.C.T.*, núm140, 22/11/1974. Elaboración propia.

El 7 de Octubre de 1974 se acuerda el convenio colectivo entre la empresa “Establecimientos Industriales Archipiélago S.A.” y sus trabajadores. Dicho convenio tiene una duración de dos años, prorrogables de año en año, además de los complementos de antigüedad, asistencia al trabajo, por cantidad de trabajo y horas extraordinarias. A partir del 1 de Abril de 1975 el salario base quedará incrementado en un 20%, en cambio las primas de asistencia y transporte se percibirán en la misma cuantía. Todos los trabajadores tendrán 20 días naturales de vacaciones durante el año, y a partir del décimo año de antigüedad un día más hasta un tope de 30 días. . En cuanto al salario, podemos decir que, los técnicos, jefes e inspectores tenían elevados ingresos y el resto de personal obtenía salarios menores, pero altos en comparación con otras empresas de

la misma categoría, exceptuando los aprendices, donde se aprecia una notable diferencia con respecto a los técnicos.

3.3. INDUSTRIA QUÍMICA:

Industrias Químicas Canarias. S.A fue un ejemplo del esfuerzo industrializado sustitutivo de importaciones que se desarrolló en España tras la Guerra Civil. El establecimiento de su primer centro fabril en Canarias supuso una singularidad en la estructura industrial del Archipiélago, que en esos años había optado preferentemente por su dedicación a la producción de bienes de consumo, contando para ello con los capitales de nativos. Industrias Químicas se dedicó a la producción de ácido sulfúrico y superfosfatos, y la inversión de gran envergadura para el contexto en el que se desarrollaba, se originó en la iniciativa de capitales peninsulares. La necesidad de divisas por parte de la economía nacional, y la posibilidad de que estas fueran aportadas por el sector agroexportador canario y por la refinera de petróleos de CEPSA en Santa Cruz de Tenerife, hacían viable una industria de bienes básicos que satisficiera los inputs necesarios a estos dos sectores. La crisis económica de la década de 1970 sorprendió a Industrias Químicas en una situación pésima.

9. Tabla Salarios mensuales de convenio de Industrias Químicas Canarias S.A. en 1974 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base 1974	Salario Base 1974	Incremento en %
Industrias Químicas Canarias, S.A.	Personal Administrativo	9.286,67	11.221,67	20,84%
	Personal Auxiliar	7.126,67	8.674,44	21,71%
	Personal Obrero	6.325,00	7.855,00	24,18%
	Aprendices	3.382,50	3.150,00	-6.87%

Fuente: B.O.P.S.C.T., núm.42 y 43,08/04/1974 -10/04/1974. Elaboración propia.

El 13 de Abril de 1973 se acuerda el convenio colectivo sindical acordado entre la empresa "Industrias Químicas Canarias, S.A." y sus trabajadores. El convenio presenta una duración de un año, y en el se establece que, la jornada de trabajo sea de 48 horas semanales, los premios a la antigüedad se fijen en dos trienios, los incentivos a los trabajadores se establezcan según el puesto que ocupen, y las cuatro pagas extraordinarias, serán dos reglamentarias y dos obligatorias. Posteriormente, se realizaron unas modificaciones al convenio, donde se actualizan las condiciones económicas en el mismo incremento que lo hace el IPC. También mejoran el plus salarial, y como podemos ver en la tabla, el personal administrativo es el que más gana, y los aprendices los que menos cobran e incluso pierden poder adquisitivo.

3.4. INDUSTRIA PETROLERA:

CEPSA se fundó en 1929, como sociedad anónima, convirtiéndose en la primera compañía petrolera privada española. Un año más tarde, en 1930, crean la primera refinera en Tenerife, siendo la industria más grande e importante del Archipiélago, para sustentar la base de abastecimiento energético de Canarias. El emplazamiento elegido fueron las Islas, debido a la Ley del Monopolio de Petróleos de 1927, que prohibía instalar industrias petrolíferas de titularidad privada dentro del territorio español peninsular. Entre las siete islas, se eligió Tenerife por su situación geográfica y estratégica que le ha permitido abastecer de derivados petrolíferos a

diversos mercados como los canarios, peninsulares, africanos y americanos la existencia del puerto de Santa Cruz de Tenerife, en el que convergen numerosas líneas internacionales de navegación.

10. Tabla Salarios mensuales de personal del tráfico de puertos de CEPSA en 1974 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base	Plus Embarque Mensual	Total
CIA. Española de Petróleos S.A. (CEPSA) y su Personal de Tráfico de Puertos	Patrón Cabotaje	8.040,00	2.580,00	10.620,00
	Patrón Tráfico Interior	7.260,00	2.250,00	9.510,00
	Mecánicos	7.650,00	2.460,00	10.110,00
	Engrasador	6.720,00	2.100,00	8.820,00
	Marinero	6.540,00	2.070,00	8.610,00

Fuente: *B.O.P.S.C.T.*, núm.118, 02/10/1974. Elaboración propia.

El día 10 de Septiembre de 1973 se acuerda entre la CIA. Española de Petróleos, S.A. (C.E.P.S.A.) y sus trabajadores encuadrados en el Sindicato Provincial de la Marina Mercante. Dicho convenio tiene dos años de duración y se prorrogará por años sucesivos si no lo denuncian las partes. El salario inicial, las pagas, el plus, las horas extraordinarias se incrementarán en los mismos porcentajes de elevación que el IPC. Observando la tabla extraemos que, su personal presenta elevados salarios comparado con el resto de sectores industriales, destacando sobre el resto el Patrón de Cabotaje y los mecánicos, debido a que, era difícil encontrar personal con este tipo de cualificación y por ello tenían mayores salarios.

3.5. SIDEROMETALÚRGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS:

Canarias es una región clave entre América, Europa y África. Se ha consolidado como una plataforma tricontinental que busca mejorar y facilitar las relaciones entre dichos continentes. Destaca el Puerto de La Luz y de Las Palmas, como un importante enclave para el comercio, al igual que el Puerto de Santa Cruz de Tenerife.

La producción de energía eléctrica es importante, pero de carácter regional. Canarias produce toda la energía eléctrica que consume, pero el consumo no es muy grande, a causa de la baja dotación industrial. Aparte de los aeropuertos y las zonas de alta concentración turística, los pozos y la desalación de agua de mar son quienes más energía eléctrica demandan. Los operarios de industria siderúrgica llevan a cabo tareas relacionadas con la producción y procesamiento del acero. Manejan una amplia gama de maquinaria de producción, y trabajan con los últimos avances tecnológicos, cambiando la forma y las propiedades de las aleaciones de acero para fabricar productos que resultan esenciales.

11. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de instalaciones eléctricas en 1974 (en ptas).

Convenio	Categoría	Salario Base 1974
Instalaciones Eléctricas	Personal Subalterno	7.210,23
	Personal Administrativo	10.904,77
	Técnicos Taller	10.316,42
	Técnicos Oficina	8.929,54
	Técnicos Organización Científica de Trabajo	10.640,60
	Técnico Laboratorio	10.536,80
	Técnico Diques y Muelles	11.685,00
	Técnicos Titulados	12.330,75
	Profesionales Siderúrgicos	8.800,00

Fuente: *B.O.P.S.C.T.*, núm.156, 30/12/1974. Elaboración propia.

El día 14 de Octubre de 1974 se acuerda el convenio colectivo entre la empresa y los trabajadores de la agrupación "Instalaciones Eléctricas" encuadrados en el Sindicato Provincial del Metal. Dicho convenio tiene una duración de dos años, prorrogado de año en año. El complemento de asistencia y puntualidad dependerá según las categorías profesionales, y las horas extraordinarias se abonaran las dos primeras en un 40%, y las restantes a un 60%. Se establece una jornada laboral de 44 horas semanales, los periodos de descanso de 20 días naturales, incrementándose según la antigüedad del trabajador y las dietas se fijan en 350 pts. para la dieta completa y 140 pts. media dieta. Observando la tabla vemos que, los administrativos y técnicos varios son los que presentan unos salarios mayores, y el resto de personal más bajos pero aún así por encima de la media.

12. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de siderometalúrgica en 1975 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base 1975
Sector de Siderometalúrgica	Profesionales de Oficio	9.420,00
	Técnicos Organización Científica de Trabajo	10.113,60
	Personal Subalterno	8.745,38
	Personal Administrativo	10.183,89
	Personal Técnico	10.096,71
	Técnico Oficina	9.301,45
	Técnico Laboratorio	9.926,40
	Técnico Diques y Muelles	11.724,54
	Profesionales Siderúrgicos	7.044,00

Fuente: *B.O.P.S.C.T.*, núm. 82, 09/07/1975. Elaboración propia.

El día 25 de Marzo de 1975 se acuerda el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del Sector de Siderometalurgia acordado entre las partes. Dicho convenio tiene una duración de dos años, y en el se fija que, los salarios para el primer año, deben aumentar un 20,7% que equivale al aumento del IPC más tres puntos, al personal que este en contacto con productos tóxicos se le abona un 20% del salario, un 25% a los de penosidad, y un 30% por peligrosidad. Además se fijan unas primas entre el 25% y 50% del salario base, y tendrán dos gratificaciones extraordinarias, y una gratificación en el mes de Octubre de diez días de salario base más la antigüedad, y otra en el mes de Marzo de quince días de salario base más la antigüedad. Los trabajadores disfrutaran de veintiún días de vacaciones anuales, incrementándose en un día más cada tres años de servicios, hasta un máximo de treinta días. En cuanto a la tabla extraemos que, los Técnicos de diques y muelles son los que más sobresalen en cuanto a salarios, pero hay poca diferencia con el resto de trabajadores.

3.6. CONSTRUCCIÓN, EBANISTERÍAS, ASERRADEROS, CEMENTOS:

El sector de la construcción y Obras Públicas es el subsector más importante de la industria. Este ha tenido un empuje en los últimos años, pues en 1964 aportaba un 20% al producto industrial, y en 1973 suponía un 43%. Independientemente del número de viviendas y obras públicas, lo más significativo han sido las construcciones turísticas, consecuentes del boom turístico de esa década. A partir de 1974 hay un descenso que lleva consigo un importante número de obreros en paro. Las empresas constructoras eran fundamentalmente cinco, todas ellas peninsulares.

El más importante de los materiales de construcción es el cemento y sus derivados. La producción de cemento se realiza en Canarias a través de dos fábricas, una situada en Las Palmas y la otra en Santa Cruz de Tenerife. La materia prima era importada en su totalidad, a pesar de las canteras de calizas y arcillas en Fuerteventura. A partir de 1974 se empezó a elaborar cemento con materia prima de las islas de alta calidad competitiva en el mercado.

13. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de carpintería, tapicería y ebanistería, 1973-1975 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base 1973	Salario Base 1975	Incremento en %
Carpintería, Tapicería y Ebanistería	Jefe personal Obrero	6.244,00	9.600,00	53.75%
	Personal Obrero	4.124,00	6.712,50	62.77%
	Jefe personal Administrativo	8.641,00	12.000,00	38.87%
	Personal Administrativo	5.321,83	9.200,00	72.87%

Fuente: B.O.P.S.C.T., núm. 32 y 45, 14/03/1973 y 14/03/1975. Elaboración propia.

El día 10 de Agosto de 1972 se acuerda el Convenio Colectivo Sindical acordado entre las empresas y trabajadores encuadrados en el Grupo de "Carpintería, Tapicería y Ebanistería" de ámbito provincial, del Sindicato Provincial de la Madera y el Corcho. Dicho convenio tiene una duración de dos años y establece que, los trabajadores tengan dos gratificaciones extraordinarias, en Julio y en Navidad, esta última de mayor importe. En cuanto a las vacaciones se distribuyen en, dieciocho días para el personal obrero y veinte días para el administrativo. Las horas extraordinarias se abonarán en 50% y 75%. Las dietas se percibirán en la cuantía de 300pts. para dieta completa y 150pts. para media dieta. El día 19 de Febrero de 1975 se producen modificaciones al convenio anterior, entre ellas destaca, la revisión del salario base que se

incrementa en la misma proporción que lo haya hecho el IPC, el aumento de las dietas percibidas por el trabajador que ahora corresponden a 350pts. dieta completa y 175pts. media dieta, el complemento por antigüedad se efectuará trimestralmente, y se añade la compensación por transporte a todo el personal afectado en 30pts. por semana.

14. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de envases, rematantes y aserradores, 1973-1975 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base 1973	Salario Base 1974	Incremento en %
Envases, Rematantes y Aserradores	Personal Obrero	5.460,00	7.521,42	37,75%
	Pinche Personal Obrero	2.580,00	4.290,00	66.28%
	Jefe Personal Administrativo	9.471,00	10.450,00	10.34%
	Personal Administrativo	5.141,60	7.309,00	42.15%

Fuente: B.O.P.S.C.T., núm.101 y 107, 22/08/1973 y 06/09/1974. Elaboración propia.

El convenio acordado entre las empresas y productores encuadrados en el Grupo de Envases, Rematantes y Aserradores del Sindicato Provincial de la Madera y Corcho, empezará a regir el día 1 de Julio de 1972 y su duración será hasta el 30 de Junio de 1973 prorrogable por años sucesivos. En este convenio se acuerda que, existen dos gratificaciones extraordinarias, en Julio y en Navidad, un plus de distancia para los trabajadores que vivan a más de dos kl, premio a la natalidad por importe de 1000pts. por hijo, y el personal disfrutará de dieciocho días de vacaciones retribuido. El día 4 de Marzo de 1974 se pactan modificaciones al convenio anterior añadiendo mejoras como, el incremento del número de días de vacaciones que pasa a ser veintiún días retribuidos, y la revisión del salario base, que se incrementa en la misma proporción que lo haya hecho el IPC, como muestra la tabla anterior, donde el jefe de administración es el que percibe mayor ingreso con respecto al resto de trabajadores, aunque este subsector no presenta salarios elevados en comparación con los demás sectores.

15. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de derivados de cemento, 1974-1975 (en ptas)

Convenio	Categoría	Salario Base 1974	Salario Base 1975	Incremento en %
Derivados de Cemento	Técnicos	13.351,25	17.993,25	34.77%
	Técnico medio	8.084,90	10.904,50	34.87%
	Empleados	6.701,25	9.099,00	35.78%
	Personal Mercantil	7.286,75	9.827,5	34.87%
	Subalternos	6.226,00	7.181,00	15.34%
	Operarios	6.060,00	8.264,00	36.37%

Fuente: B.O.P.S.C.T., núm.11 y 88, 25/01/1974 y 23/07/1975. Elaboración propia.

El 14 de Septiembre de 1973 se acuerda el Convenio Colectivo Sindical de la agrupación "Derivados del Cemento" acordados por las partes. Dicho convenio tiene una duración de dos años. En dicho convenio se establece que, los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, las vacaciones retribuidas del personal superior son de veinticinco días al año y de los operarios veintiún días, incrementándose ambas un día más por cada año de

servicio. El día 13 de Mayo de 1975 se producen una serie de modificaciones al convenio anterior tales como, las vacaciones son de veinticinco días naturales retribuidos para todo el personal, se añaden primas por asistencia, ayudas al desplazamiento para el transporte, tanto público como privado, la jornada de trabajo se establece en cuarenta y cinco horas semanales, y el incremento automático de retribuciones en la misma proporción en que lo haya hecho el IPC. Observando la tabla anterior vemos que, con una gran diferencia los Técnicos son los que más ganaban, el resto tienen salarios medios.

3.7. ARTES GRÁFICAS:

En el año 1973 el grupo de empresas y trabajadores de "ARTES GRÁFICAS"⁷, salvo la empresa "Litografía A. Romero SA" que disponía de convenio propio, firman un convenio que obliga a todas las Empresas, Entidades e Instituciones que ya se rijan por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la industria de Artes Gráficas y a todas las empresa de nueva creación, incluso las que compaginen la producción de impresos y manipulados con la impresión de publicaciones periódicas no diarias.

16. Tabla Salarios mensuales de los trabajadores de artes gráficas en 1973 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base	Plus Actividad	Total
Artes Gráficas	Administrativos	4.905,00	2.220,00	7.125,00
	Dibujantes	4.980,00	2.220,00	7.200,00
	Composición manual	5.100,00	2.533,00	7.633,00
	Aprendices	2.340,00	1.522,00	3.862,00
	Reproducción fotomecánica	4.950,00	2.083,00	7.033,00

Fuente: B.O.P.S.C.T., núm. 6, 12/01/1973. Elaboración propia.

Este convenio, con independencia de la fecha de publicación, entrará en vigor el día 2 de abril de 1974, y tendrá una duración de 1 año. El salario base se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el IPC. Además se producirán aumentos de salario por cada quinquenio trabajado, exceptuando los aprendices, aspirantes, botones y recadistas. Se determinan dos gratificaciones extraordinarias que consistirá en el pago de los salarios de 15 días, además se pagará un 8% más sobre las retribuciones mensuales anuales en concepto de Participación en Beneficios. La jornada laboral será de 46 horas semanales. Se establecen para todas las categorías 15 días vacaciones remuneradas. Observando la tabla nos damos cuenta de que, todos sus trabajadores presentan una similitud salarial, excepto los aprendices, en donde encontramos una notable diferencia con respecto al resto. En comparación con los demás sectores, el Grupo Artes Gráficas, no eran de los que destacaban por pagar un alto salario a sus trabajadores.

3.8. DISTRIBUCIÓN DE AGUAS:

El 30 de diciembre de 1942, el pleno municipal aprobó la constitución de Empresa Municipal de Abastecimientos y Suministros de Aguas. Desde ese momento, Emmasa intenta

⁷ B.O.P.S.C.T., núm. 6 12/1/1973

poner las bases para resolver un problema de primer orden en Santa Cruz. El objetivo estratégico de la empresa en la década de los setenta consistió en la ampliación y perfeccionamiento del abastecimiento de una ciudad que experimentaba un fuerte crecimiento demográfico. Se resuelve el problema del abastecimiento a la ciudad, mediante la construcción de sendos canales desde el Norte (Orotava) y desde el Sur (Escobonal), capaces cada uno de llevar el caudal total necesario para abastecer a Santa Cruz y un embalse de regulación anual situado en Los Campitos.

17. Tabla Salarios mensuales de la empresa EMMASA, 1973-1974 (en pesetas)

Convenio	Categoría	Salario Base 1973	Salario Base 1974	Incremento en %
Municipal de Abastecimiento de Aguas E.M.M.A.S.A.	Personal Técnico	13.602,50	16.875,00	24,06%
	Jefes Administrativo	10.490,00	13.100,00	24,88%
	Personal Administrativo	6.950,00	9.033,33	29,97%
	Personal Auxiliar	6.550,00	8.766,66	33,84%
	Personal Subalterno	6.650,00	8.800,00	32,33%
	Personal Obrero	6.600,00	8.733,33	32,32%

Fuente: *B.O.P.S.C.T.*, núm. 13,134, 29/01/1973- 08/11/1974 .Elaboración propia.

El Convenio Colectivo Sindical acordado entre la Empresa Municipal de Abastecimiento de Agua E.M.M.A.S.A. y los trabajadores a su servicio entrará en vigor el día 1 de Marzo de 1972 y su vigencia expirará el 28 de Febrero de 1974. En dicho convenio se pacta que, la jornada de trabajo sea de cuarenta y cuatro horas semanales, se establecen anualidades del 2% por años vencidos para la retribución de la antigüedad, los trabajadores con más de veinticinco años en la empresa una paga anual, además de las extraordinarias. En el año 1974, se producen modificaciones al convenio anterior que recogen que, dicho convenio tiene una duración de dos años, se mejoran las ayudas a la jubilación, viudedad, invalidez, orfandad y ayuda escolar donde, la cuantía depende de los grupos establecidos, y por último, el salario base se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el IPC, como muestra la tabla anterior, en que el personal técnico es con diferencia el que más gana, los demás trabajadores tienen salarios dentro de la media.

4. SECTOR TERCIARIO

En el año 1975, en Canarias, el sector servicios que aportaban el 67,65% del PIB, se caracterizaba principalmente por la importancia del sector turístico. A partir de mediados de los años 60, se produce un cambio en el sistema productivo y comienza el trasvase de capital humano del sector primario al terciario, lo que explica el aumento de la población activa en este sector. El valor añadido y de las rentas de trabajo tienen una tendencia creciente entre 1973 y 1975, incrementándose en un 25% y 16%, respectivamente (Tabla 18), si lo comparamos respecto a su peso total, el valor añadido bruto supone el 64,5% de media entre 1973 y 1975. Por otro lado, se observa que el incremento de la población ocupada en el sector es del 2%.

18. Tabla Valor añadido, población ocupada y rentas del trabajo en el comercio y servicios (1973-1975) (en millones de pesetas constantes)

	1973	1975	Variación
Valor añadido de comercio y servicios	6.631,20	8.832,90	25%
Valor añadido bruto (% /Total)	61,40%	67,60%	6,2%
Población ocupada o activa (en miles)	100.797	102.891	2%
Rentas de trabajo en el comercio y servicios	4.187,60	5.041,90	16%

Fuente: Rivero Ceballos, J.L. (1986): *Formación de salario...* y Bernal, A.M. y otros (2004): *Canarias ante...* Elaboración propia.

En torno al turismo se genera gran variedad de servicios asociados al mismo, como de la hostelería, transportes, comunicaciones, comercios de restauración, bazares, comercios de textil y componentes eléctricos, etc. Fruto de este desarrollo se produce una gran inversión en infraestructuras para mejorar el transporte, acondicionando y construyendo, carreteras y autovías. Los ingresos generados por el turismo ascienden en el año 1976 a 2.1666 millones de pesetas, estos se deben no solo al turismo sino al comercio, que proporciona unos beneficios indirectos de gran importancia para la economía canaria (C.I.E.S. p. 123-131)

4.1. TURISMO

Dentro del sector terciario, el turismo es uno de los factores que supusieron ya desde 1965 un desarrollo claro de la economía canaria, el crecimiento del sector supuso la proliferación de establecimientos hoteleros y extrahoteleros en las zonas de las islas en las que se gozaba de un clima para el turismo denominado de "sol y playa". Y es que Canarias, gracias a la calidez de su clima, suponen un destino ideal para los europeos en las estaciones de invierno. Fruto de esta creciente demanda, se manifiesta la necesidad de contratación de personal, dado que la mayoría de la población se dedicaba a la agricultura, se produce un trasvase de trabajadores en favor del sector turístico, tanto hostelero o de restauración, gozando con ello de mejoras en las condiciones laborales.

Durante el periodo que estamos analizando, la Delegación Provincial de Trabajo, en virtud de las deliberaciones fallidas para la consecución del convenio colectivo del sector de la Hostelería, publica el 23 de abril de 1975 el texto de la decisión arbitral obligatoria para el sector de la hostelería⁸, esta decisión regulará las relaciones laborales entre trabajadores y empresario del sector de la Hostelería regidos por la Ordenanza de trabajo aprobada por Orden de 28 de febrero de 1974. Entrará en vigor el día 1 de abril del año 1975, dando el plazo de un año para ser sustituido por el Convenio Colectivo Sindical, si pasado este periodo no hubiese acuerdo, los salarios establecidos en este texto se verán incrementados por el porcentaje de aumento de coste de vida establecido por el INE respecto al año 1974. Las condiciones laborales de este texto obligatorio son de carácter mínimo, por lo tanto se respetarán íntegramente las condiciones que sean más beneficiosas para el trabajador. Cabe destacar la importancia del acuerdo referente a las vacaciones, el cual consiste en el disfrute de 30 días naturales anuales. Como se puede observar en la Tabla 19, los salarios se dividían según las estrellas de los Hoteles y la clasificación del personal. Se trata de retribuciones bastante elevadas, comparadas con las recibidas por otros sectores. El salario mínimo era idéntico para todos los hoteles y las categorías, salvo para el personal de pisos. En general, los salarios medios oscilaban entre 9.206 ptas. para el personal de

⁸B.O.P.S.C.T, núm. 49, 23/04/1975

la conserjería en un hotel de cinco estrellas y 7.087 ptas. para el personal de comedor en un hotel de una estrella.

19. Tabla Salarios nominales del sector de la hostelería (pesetas al mes)

Personal	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
Personal de recepción y Contabilidad	Max: 10.369 Min: 3.024 Medio:8.931	Max: 9.687 Min: 3.024 Medio:8.671	Max: 9.517 Min: 3.024 Medio:8.541	Max: 9.006 Min: 3.024 Medio:7.926	Max: 8.534 Min: 3.024 Medio:7.173
Personal de Conserjería	Max: 10.007 Min: 8.400 Medio:9.206	Max: 9.616 Min: 8.400 Medio:9.088	Max: 9.324 Min: 8.400 Medio:8.911	Max: 9.144 Min: 8.400 Medio:8.750	Max: 8736 Min: 8.400 Medio:8.509
Personal de cocina	Max: 10.369 Min: 3.024 Medio:8.651	Max: 9.687 Min: 3.024 Medio:8.504	Max: 9.661 Min: 3.024 Medio:8.386	Max: 9.175 Min: 8.400 Medio:8.829	Max: 8.805 Min: 8.400 Medio:8.561
Personal de Comedor	Max: 10.369 Min: 3.024 Medio:8.307	Max: 9.687 Min: 3.024 Medio:8.065	Max: 9.583 Min: 3.024 Medio:7.720	Max: 9.175 Min: 3.024 Medio:7.318	Max: 8.805 Min: 3.024 Medio:7.087
Personal de pisos	Max: 10.007 Min: 9.050 Medio:9.473	Max: 9.616 Min: 9.006 Medio:9.271	Max: 9.324 Min: 8.805 Medio:9.045	Max: 8.602 Min: 8.602 Medio:8.602	Max: 8.400 Min: 8.400 Medio:8.400

Fuente: B.O.P.S.C.T, núm. 49, 23/04/1975. Elaboración propia.

4.2. TRANSPORTES

4.2.1. Transportes terrestres

Los convenios colectivos firmados del sector del transporte firmados entre 1973 y 1975, son de transportes regular de pasajeros por carretera (guaguas), este sector se encontraba en auge gracias al despegue del sector turístico, la movilidad de la mano de obra, entre otras. Las empresas que realizaron la negociación colectiva fueron varias y cada una de ellas ofrecía servicios en diferentes lugares de la isla de Tenerife: La Empresa Transportes Vimar⁹ cubría líneas entre La Laguna y su término municipal tanto hacia la costa uniando el municipio de Tegueste y los núcleos del municipio Tejina, Valle Guerra, Bajamar, La Punta del Hidalgo y hacia la montaña Las Mercedes, Cruz del Carmen, Pico del Inglés. La Empresa Transporte San Andrés¹⁰ realizaba sus servicios en el término municipal de Santa Cruz de Tenerife por la costa noroeste desde el casco urbano hasta Igueste de San Andrés por una parte y hasta Afur y Taganana adentrándose en el macizo de Anaga perteneciente a este municipio. La Empresa Unión de Autobuses de Tenerife S.A.¹¹ era la encargada de unir los distintos barrios con el casco urbano de Santa Cruz de Tenerife La Salud, Chamberí, Ofra, Buenos Aires, El Mayorazgo, entre otros. La Empresa Transportes de Tenerife, S.L.¹² era la más importante de la Isla de Tenerife y había

⁹B.O.P.S.C.T. núm. 30, 11/03/1974, una parte de sus líneas. B.O.P.S.C.T., núm. 146, 06/12/1974

¹⁰B.O.P.S.C.T., núm. 38, 29/03/1974.

¹¹B.O.P.S.C.T., núm. 136, 13/11/1974.

¹²B.O.P.S.C.T núm. 17, 07/02/1973 y núm. 146, 09/04/1975.

fraguado un monopolio desde los años treinta. Sus servicios de transporte de pasajeros por carretera se extendían por los municipios del norte de la Isla hasta Buenavista utilizando el eje Santa Cruz La Laguna como punto principal de partida y llegada. Pero también disponía del servicio desde Santa Cruz de Tenerife hasta los municipios del sur y suroeste de la Isla Güímar, Granadilla, Adeje hasta Guía de Isora.

Las tarifas salariales se fijan en función de la Ordenanza Laboral para la Empresa de Transporte de Carretera de 20 de marzo de 1971. Basándose en esto, en todos sus convenios negocian un Plus de Actividad, normalmente se recibía diariamente, aunque “Transportes de Tenerife S.L.” acordó su pago mensual para alguno de sus trabajadores, dicho plus oscilaba entre las 70 pesetas diarias pagadas a peones, engrasadores o limpiadores hasta las 55 pesetas diarias pagadas a los Encargados.

Las empresas “Transportes de Tenerife S.L.” y “Unión de Autobuses de Tenerife”, disponían de una mayor y más variada plantilla, siendo las empresas más consolidadas en el sector. Si observamos los salarios medios observados la Tabla 20, el personal superior y técnico recibe 464 pesetas más en la empresa “Unión de Autobuses de Tenerife” que en la empresa “Transportes de Tenerife”, esta diferencia de salarios se mantiene para todas las categorías, por contra, la diferencia de salarios para las categorías que reciben su jornal diariamente apenas es destacable. Otras cláusulas comunes firmadas por estas empresas son por ejemplo el uso de uniforme, el cual tendrá que ser proporcionado por la empresa, o las vacaciones que serán de 20 días naturales que se irán ampliando por cada 4 o 5 años de antigüedad (según la empresa), con el límite máximo de los 30 días en total. Respecto a la jornada laboral, el convenio de la empresa “Unión de Autobuses de Tenerife” refleja que será de 8 horas, aunque podrá ser continuada o interrumpida según la demanda de viajeros, los turnos con interrupción se primarán, tal prima variará entre 10 y 85 pesetas al día, en función de las horas de interrupción, que oscilarán entre una hora y media y 6 horas.

20. Tabla Comparativa de los salarios medios de las empresas Unión de Autobuses de Tenerife y Transportes de Tenerife (1973-1974) (pesetas/mensual y diario)

Categorías profesionales		Urbanos	Interurbanos
Personal Superior y Técnico (Jefe Servicio, Inspector,...)		10.679	10.215
Personal Administrativo (Jefe Sección, Negociado, Oficial,..)		8.304	7.423
Personal de Movimiento	Jefes de tráfico	8.506,5	7.953
	Inspector, Conductor, Cobrador	259/día	237,50/día
Personal de Taller	Jefe de Taller y Encargado	9.157,50	8.890,50
	Oficiales, Mozos	256/día	239,50/día
Personal subalterno (vigilante...)		7.155	6.813

Fuente: B.O.P.S.C.T, núm. 17, 07/02/1973(Unión) y B.O.P.S.C.T, núm. 5, 13/11/1974(Transportes Tenerife). Elaboración propia.

Para los trabajadores con más antigüedad en la empresa se establece un Premio de Vinculación que consiste en el pago mensual que oscila entre 200 y 400 ptas/mes según los años de vinculación ininterrumpida con la empresa. Otras mejoras recogidas en los convenios consisten en la entrega de bonos de viaje para las esposas de los trabajadores que consistían en dos viajes gratis semanales o en el establecimiento de ayudas en caso de fallecimiento y premios de jubilación.

4.2.2 Transporte marítimo

El Archipiélago cuenta con una situación geográfica estratégica que favorece el desarrollo económico del archipiélago, esto hace que los puertos canarios tengan una gran importancia, siendo la estructura principal en la economía regional. Y es que Canarias se encuentran en la trayectoria de las grandes líneas marítimas intercontinentales, lo cual propicia que numerosos buques hagan escala en nuestros puertos. Gracias a ello se produce un importante intercambio de productos agrícolas e industriales, tanto de importación como de exportación. Los Consignatarios de Buques actúan como intermediarios, negociando con las empresas estibadoras las tarifas el atraque y desatraque, servicios de suministro de provisiones para los buques, despachos de aduanas y tarifas para la manipulación de mercancías en el puerto respecto a la carga y descarga del buque, además cuentan con almacenes en el puerto para poder almacenar dicha carga.

La Agrupación de consignatarios de buques¹³, del sindicato provincial de la Marina Mercante, negocia dos convenios sindicales con sus trabajadores, uno en el año 1974 y el otro en 1975, esta negociación consiste en una mejora de convenios anteriores concertado entre las empresas y trabajadores encuadrados en la agrupación del sector en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Se fijan las retribuciones divididas en salarios y en "Plus del Convenio", sin embargo, éstas a partir del 1 de enero de 1976 se verán incrementadas por el mismo porcentaje que el incremento del índice del coste de vida durante el año 1975. Se reconoce una nueva paga extraordinaria que se hará efectiva en marzo y el reconocimiento del aumento del 20% en concepto de "Plus de convenio". Observando la Tabla 21 vemos que la diferencia entre el salario medio y plus de convenio medio suponen el casi el 50% respecto a las diferentes categorías, los salarios medios oscilan entre las 14.352,30 pesetas mensuales para las categorías de titulados profesionales y 7.451 pesetas para la categoría de subalternos. Se establece un periodo de vacaciones anuales de 20, 25 o 30 días naturales para los trabajadores cuya vinculación a la empresa sea superior a 1, 2 o 3 años respectivamente, lo cual se ajusta a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral (art. 45).

21. Tabla Salarios medios y Plus de Convenio medio para Consignatarios de Buques 1975 (pesetas mensuales)

Categoría Profesionales	Salario	Plus de Convenio
Profesionales Titulados (Superiores y Medios)	14.352,30	848,33
Personal Administrativo (Jefes Sección, Negociado, Auxiliar, ...)	11.247,40	675,50
Subalternos (Conserje, Cobrador, Portero, ...)	7.451,00	450,00
Servicios varios y Categorías básicas (Almacén, conductores, peones y mozos,...)	7.948,00	470,00

Fuente. B.O.P.S.C.T, núm. 42, 07/04/1975. Elaboración propia.

4.3 COMERCIO

El comercio tiene una gran tradición en las islas, sobre todo en las dos capitales. En la Provincia de S/C de Tenerife las principales zonas comerciales se encontraban en Santa Cruz, La Laguna, La Orotava, Puerto de La Cruz y Santa Cruz de La Palma. Se trata del subsector del comercio más diverso de todos los incluidos en el Sector Terciario, entre los años 1973 y 1975 se firmaron convenios muy variados, todos ellos corresponden a negociaciones entre los trabajadores

¹³B.O.P.S.C.T. núm. 32, 15/03/1974 y núm. 42, 07/04/1975.

y el sector, por lo que todas las empresas debían acogerse a los mismos. En su mayoría tenían una vigencia de dos años, las cláusulas de las negociaciones colectivas son muy similares, coincidiendo en la mayoría de los aspectos, no obstante, en nuestro análisis las separaremos en tres grandes grupos:

En primer lugar diferenciaremos un grupo de convenios cuyas empresas se dedican a comercialización de productos que tienen que ver directamente con la construcción. En este sentido cabe destacar la importancia del sector de la construcción a partir de 1970, con el despegue del turismo que suponía la construcción de hoteles e infraestructuras públicas para dar cabida a la creciente demanda turística. La activación del sector de la construcción, fuertemente vinculada a la actividad turística, aporta el 10,66% del PIB, y subsidiariamente activa el sector comercial que lo surte de materiales, los convenios firmados en este grupo son:

El Grupo de comercio de muebles y almacenistas de madera¹⁴ del sindicato provincial de la madera y corcho, tendrá una vigencia de un año, prorrogable. Las principales mejoras recogidas en esta negociación es el incremento de los salarios. Destaca la obtención de premios para el personal para estimular la puntualidad, el buen comportamiento y el rendimiento, el cual supone el pago de una mensualidad extraordinaria en octubre y en marzo esta última correspondiente a la participación sobre los beneficios

El comercio del metal¹⁵ se destaca por la negociación de por la variedad de gratificaciones extraordinarias, no solo acuerdan el pago de las gratificaciones habituales, sino también otras como el premio al estímulo en la que se valora la puntualidad o la productividad, o como el pago de la mensualidad completa en marzo en concepto de beneficios. Como curiosidad cabe destacar la cláusula en la que, en caso de rescisión del contrato por contraer matrimonio, se le abonará a la mujer trabajadora un mes por cada año trabajado, hasta un máximo de seis años.

El grupo de comercio de construcción, vidrio y cerámica¹⁶, se pacta la subida del 15% de los salarios. Respecto a las vacaciones, el personal podrá disfrutarlas según las necesidades del trabajo, que podrán ser, como máximo, 26 días para el personal con más de 7 años de servicio.

En segundo lugar analizaremos los convenios que relacionados con el comercio que cubre las necesidades básicas de menaje, limpieza personal y del hogar, y textil y calzado. Hay que tener en cuenta que el sector comercial se caracteriza por la reducida dimensión financiera y laboral de los establecimientos, la mayoría de carácter familiar. Aunque el mayor número de ellos corresponden al ramo de la alimentación, entre 1973 y 1975, los convenios colectivos que se negocian son de:

La Agrupación de bazares¹⁷ del Sindicato Provincial de Actividades Diversas. Negociaron dos convenios, uno en 1973 y el otro el 1975, la principal mejora que se produce es el aumento de los salarios y la consideración especial para las empresas establecidas en zonas consideradas turísticas (Bajamar, Puerto de la Cruz y Zona Sur) referente a los horarios y días de apertura

El sector textil¹⁸ del Sindicato Provincial Textil también firmaron dos convenios, uno en 1973 y un año después se amplían las cláusulas de la negociación. Lo más destacarle el pago complemento por calidad del trabajo como gratificación en la preparación y ornamentación de los escaparates, el concepto consistía en el pago de 1.000 pesetas para el superior y de 250 pesetas para el ayudante.

¹⁴ B.O.P.S.C.T, núm. 17, 07/02/1973.

¹⁵ B.O.P.S.C.T., núm. 17, 07/02/1973.

¹⁶ B.O.P.S.C.T., núm. 17, 07/02/1973

¹⁷ B.O.P.S.C.T., núm. 76, 25/06/1973 y núm. 44, 11/04/1975.

¹⁸ B.O.P.S.C.T., núm. 110, 13/09/1974 y núm. 58, 14/05/1973.

El comercio de calzados¹⁹ del Sindicato Provincial de la Piel, cuenta con dos negociaciones en este periodo, en el año 1973 y 1974. En este convenio destaca el reconocimiento de la retribución en caso de embarazo, por el que se aprueba el pago de un complemento especial a partir del octavo mes de gestación, por lo que junto con la prestación económica de la Seguridad Social, la trabajadora recibiría el total de su sueldo.

En tercer lugar, analizaremos el grupo de convenios que se refieren a empresas que comercializan con bienes duraderos (radio, electrodomésticos, coche, ...) , la proliferación en la venta de estos productos muestran los cambios en el consumo de una población canaria que se va introduciendo lentamente en la sociedad del consumo de masa, frutos del crecimiento y desarrollo que se produce en un entorno coartado por los corsés del régimen franquista. Los convenios referidos en este último grupo son:

El Grupo de venta de efectos eléctricos y material de radio, televisión y electrodomésticos²⁰ del Sindicato Provincial del Metal negociación en 1973 y posteriormente, en 1975. De todos los convenios, estos son los que tienen mejores condiciones, no solo en cuanto a las retribuciones sino por el pago de dietas de desplazamiento (300 pesetas por una dieta) y la mejoras voluntarias de la acción protectora de Seguridad Social.

La actividad de comercio de automóviles, accesorios y recambios²¹ del Sindicato Provincial del Metal, negoció su convenio el año 1974, aunque su vigencia será desde el 1 de enero de 1975, este se trata de una decisión arbitral obligatoria derivado de las negociaciones fallidas entre los representantes del sector y los sindicatos. El texto recoge principalmente la mejora de las gratificaciones extraordinarias y la ratificación de algunos de los artículos aprobados en el convenio colectivo aprobado el 16 de noviembre de 1972.

A pesar de esta diversidad de convenios, existe gran similitud entre ellos. Por ejemplo, respecto a los salarios, se acuerda una subida del 15% en todas las categorías profesionales de acuerdo con la autorización concedida por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del 6 de octubre de 1972, además de la actualización automática de las mejoras económicas de acuerdo con las variaciones del índice del costo de vida. Tanto las categorías profesionales como los salarios son similares para todo el sector, por ejemplo, el salario de la categoría de Director será de media de 11.500 pesetas mensuales, sin embargo en el convenio firmado por el grupo de ventas de componentes eléctricos, se despunta con un salario de 18.000 pesetas al mes muy por encima del resto.

Las jornadas de trabajo serán generalmente de siete horas, distribuidas en horario de mañana, de 9 a 13 horas, y horario de tarde, de 16 a 19 horas, el sábado solo trabajarán en horario de mañana, sin embargo existen variaciones, algunos convenios amplían el horario de trabajo pero a puerta cerrada para arreglo y disposición del local. Las vacaciones también se reconocen con cláusulas similares, el periodo mínimo será de 21 días naturales, que irá aumentando según los años de antigüedad hasta obtener un máximo de 30 días al año para los que tengan más de 10 años de vinculación con la empresa.

4.4 ENSEÑANZA

La educación en Canarias, desde el punto de vista económico, político y social, ha sufrido una importante evolución, tanto en la mejora curricular como en la cantidad de destinatarios. Debemos tener en cuenta elevado nivel de analfabetismo en Canarias: 59% en Santa Cruz de

¹⁹ B.O.P.S.C.T., núm. 42, 06/04/1973 y núm. 104, 30/08/1974.

²⁰ B.O.P.S.C.T., núm. 120, 05/10/1973 y núm. 81, 07/07/1975.

²¹ B.O.P.S.C.T., núm. 152, 20/11/1974.

Tenerife y 55% en Las Palmas de Gran Canaria. La pobreza, la desequilibrada estructura social y la falta de interés en la escolarización de los menores hacen necesarias campañas de alfabetización promovidas en los años 60, y posteriormente, en 1970 se aprueba la Ley General de Educación. Es a partir de este momento en que se comienza a advertir la importancia de la formación y especialización del capital humano en los procesos productivos. A partir de 1973 el profesorado comienza a manifestarse, exigiendo mejoras en la inversión económica, mejoras de la dotación, aumento de salarios, etc. Fruto de este movimiento, en septiembre del año 1974 la Delegación Provincial de Trabajo inscribe en el registro de convenios el texto correspondiente para las empresas y los trabajadores dedicados a la enseñanza no estatal²², el mismo tenía una vigencia de dos años. Se trata un convenio de gran alcance abarcando diversas categorías, desde personal administrativo y de servicios auxiliares (cocina y limpieza) a profesorado y magisterio, además de diferenciar las retribuciones dependiendo de la enseñanza a impartir (Universitaria, Media, General Básica, C.O.U. y Enseñanzas Profesionales) y de el número de alumnos, a más alumnos mayor salario. Para ello se establece la clasificación de Centros por categorías, atendiendo a las cuotas escolares por enseñanzas regladas.

Se contempla el pago de pagas extraordinarias en las festividades del 18 de julio y Navidad (una mensualidad) y el pago otra mensualidad extra a principio de cada año en concepto de participación en los beneficios. El concepto de antigüedad se establece en trienios, supone un incremento del 5,5% del salario cada tres años. Además se contemplan el aumento del salario en 1.000 ptas. al mes si se acredita la realización de cursos específicos para el profesorado de párvulos y de 2.000 ptas. para la especialización en la enseñanza a “*subnormales, minusválidos, ciegos y sordomudos*”. La jornada laboral se establecía en 33 horas semanales para los docentes y 44 horas semanales para el resto del personal, distribuidas de lunes a sábado además de un periodo de vacaciones de 1 mes en el verano y al descanso señalado para los alumnos. Otra de las características de este convenio son las mejoras voluntarias de acción protectora en la que se establece el pago del 100% del salario los 2 primeros meses en caso de enfermedad o incapacidad laboral, o el pago del complemento único de 1.000 ptas. por el nacimiento de cada hijo. También se estipula el derecho a la reserva de plazas gratuitas para los hijos del profesorado.

4.5. PRENSA

A lo largo de estos tres años se han firmado varios convenios para el sector de la Prensa, Radio, Televisión y Publicidad y de la Información, no se trata de convenios firmados por el sector sino de convenios firmados por empresas con sus trabajadores. Estos son:

En marzo de 1973 y septiembre de 1974 se aprueban dos convenios colectivos a Empresa Matías Real y Cía. La Tarde²³, que será de ámbito de aplicación para el personal fijo de dicha empresa. También en 1974, la empresa Herederos de Leoncio Rodríguez, Periódico “El Día”²⁴ pacta con sus trabajadores un convenio colectivo y se firma el convenio colectivo sindical entre la Empresa Hoja El Lunes²⁵ y sus trabajadores, más tarde, en 1975, firman otro convenio colectivo el cual tendrá una duración de dos años.

En ellos se establece que cada año se incrementará el salario y los complementos adicionales en el mismo porcentaje del incremento del índice de coste de vida. Si hacemos una comparativa de los salarios establecidos en los convenios mencionados, se observa que los

²²B.O.P.S.C.T., núm. 114, 23/09/1974.

²³B.O.P.S.C.T., núm. 38, 28/03/1973 y núm. 111, 16/09/1974.

²⁴B.O.P.S.C.T., núm. 102, 26/08/1974.

²⁵B.O.P.S.C.T., núm. 31, 13/03/1974 y núm. 46, 16/04/1975.

trabajadores del “El Día”, la más consolidada en este sector, además de tener más cantidad de personal y de categorías diferentes, recibían un salario mayor que los de “La Tarde”, no solo respecto al salario mensual, sino en el complemento adicional de 585 pesetas para todos los trabajadores por igual. Hay que tener en cuenta que “El Día” se publicaba por la mañana, con lo que tenía una mayor tirada y “La Tarde”, era vespertino, por lo que tenía menos lectores. Las retribuciones de La Hoja del Lunes, periódico sólo se publicaba los lunes, vienen determinadas por el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa pero además de incrementarán un 25% sobre la denominación “Plus de Convenio”, en él se establecen los salarios que variarán según las categorías, sin embargo la diferencia entre el salario máximo (372 ptas/día) y el salario mínimo (288 ptas/día) era apenas 84 pesetas.

Se establecen para los trabajadores del periódico “El Lunes”, las gratificaciones extraordinarias, que disfrutarán de cuatro (julio, diciembre, abril y septiembre) como el pago de la participación en beneficios, el cual supone un 8% del salario base, esta cláusula se recoge en ambos convenios; además de las negociaciones de las mejoras voluntarias son cláusulas más beneficiosas en su convenio comparado con el resto. Respecto a estas últimas se acuerdan aspectos como el pago de 50.000 pesetas en caso de fallecimiento del trabajador por accidente o causas naturales o el premio por buen comportamiento al personal jubilado a los 65 años que consiste en el pago de dos jornadas al año. En este sentido, cabe señalar que para los trabajadores de los periódicos “El Día” y “La Tarde” se acuerda el pago de dos pagas extraordinarias de Julio y Navidad. Y sólo para la empresa “La Tarde” se establecieron mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (artículo 7), con respecto a la jubilación, al personal jubilado que llevaran más de 25 años de servicio en la empresa se le abonará la diferencia de la pensión recibida por el Montepío y el salario recibido en la empresa. En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa abonará a su viuda la cantidad mensual correspondiente a pagar por el Montepío, incrementado un 5% por cada hijo menor de 15 años.

5. CONCLUSIONES

En el periodo observado, el sector agrario fue menguando, el acoso de la crisis generó la reducción de las exportaciones, la pérdida de mercado y el cambio de sistema productivo. Las mejoras en las negociaciones colectivas entre 1973 y 1975 son escasas, tan solo el sector platanero (cultivo y envasado), además, los bajos salarios, las reducidas jornadas laborales unido a la temporalidad de los contratos, generaban una gran incertidumbre que junto a la modificación de la estructura económica gracias al surgimiento del sector servicios, supuso el cambio de sector para muchos trabajadores agrícolas. Cabe destacar las mejoras salariales que se produjeron con la firma de los convenios colectivos para la actividad de empaquetado de plátanos, gozando de un crecimiento salarial de entre el 36% y el 41%, muy por encima del crecimiento del IPC.

El débil tejido industrial preexistente, reducido a la industria agroalimentaria y a las conservas de pescado, algunos ejemplos de industria naval y una incipiente industria tabaquera, convirtieron el sector industrial canario en una actividad de carácter residual con un escaso peso en la formación del Producto Interior Bruto canario. Posteriormente, con las sucesivas reformas económico-fiscales como, la Ley de Puertos Francos, Ley de Cabildos Insulares y las Leyes de Régimen Económico y Fiscal, se consiguió impulsar el desarrollo de la actividad industrial.

En cuanto al periodo estudiado, el sector industrial presentaba un importante número de convenios colectivos, clasificados en siete subsectores. Cabe destacar que, los más relevantes eran, la industria tabaquera, industria petrolera, el sector de la siderometalurgia y el sector de la construcción. En estos sectores es donde se consiguen notables éxitos, no solo referentes al

salario, sino a las mejoras de las condiciones laborales. Esto es debido a que, eran empresas donde su personal tenía una cualificación específica para los puestos de trabajo que ejercían, junto a que existía una gran unión entre ellos, pues les conducía a tener el control de la situación y por tanto a sentirse con derecho para reclamar cualquier punto que afectara al interés general o de un grupo reducido.

Los restantes sectores, al contrario que los anteriores, tenían un personal más fácil de sustituir, ligado a que, la forma de las empresas hacía más difícil que coincidieran todos los trabajadores, con lo cual no estaban tan ligados los unos a los otros, y esto repercutía en la falta de información, por este motivo no tienen mejoras significativas en sus convenios colectivos sino las obligatorias por ley.

El sector comercial dispone de una gran variedad de negociaciones colectivas, sin embargo se observa uniformidad respecto a los logros conseguidos en los convenios de los distintos grupos. El cambio social producido en esta época implica un cambio en las necesidades de la sociedad se reflejan en la proliferación de negocios comerciales especializados y con ello la creación de nuevos puestos de trabajo.

Es importante destacar los logros del sector de la hostelería, pues los convenios firmados muestran elevadas retribuciones además, un importante beneficio del sector está en el disfrute de 30 días de vacaciones anuales, lo cual, distaba mucho del resto de sectores; ambas mejoras ayudan a explicar la huida del capital humano desde otros sectores hacia el sector turístico.

Las empresas del sector público eran más conflictivas respecto a la negociación colectiva lo cual supone un importante impulso para las movilizaciones de otras agrupaciones o sectores. Un ejemplo de ello es la regulación de la negociación sector de la enseñanza, el cual goza de un convenio con cláusulas de destacada importancia, como los elevados salarios, los acuerdos respecto a las vacaciones y las jornadas de trabajo diarias.

Por otro lado se encuentra las mejoras económicas recogidas en empresas como "Trasportes de Tenerife" y "Unión de Trasportes de Tenerife", que sirvieron de base para la mejora de la remuneración en el sector. Respecto al transporte marítimo, los logros obtenidos en los convenios de las Consignatarias de Buques tienen una importancia destacada. La situación estratégica del archipiélago dentro de las rutas marítimas hacía que los puertos canarios fuera un paso obligado para todo navío, tanto en el travesía de ida como de vuelta entre América y Europa, es por lo que este sector disponía de un volumen de negocios destacable que propiciaba el pago de salarios elevados, además, sus trabajadores disfrutaban de grandes mejoras obtenidas como resultado de las negociaciones entre el grupo y los trabajadores del mismos.

Las principales mejoras de los convenios firmados para el sector de la prensa vienen reflejadas en las mejoras salariales con el incremento de los salarios aunque también se producen otras referentes a las mejoras voluntarias de la acción protectora respecto a la seguridad social, jubilación y ayudas por fallecimiento.

6. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

FUENTES:

Boletines Oficiales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en el año 1973. Números: 6, 13, 15, 17, 32, 38, 42, 58, 76, 87, 101, 120.

Boletines Oficiales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en el año 1974 .Números: 11, 30, 31, 32, 34, 38, 42, 43, 49, 51, 101, 102, 104, 106, 107, 108, 110, 111, 114, 118, 128, 129, 133, 134, 136, 140, 146, 152, 156.

Boletines Oficiales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en el año 1975. Números: 6, 14, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 77, 78, 80, 81, 82, 88, 90.

BIBLIOGRAFÍA

Bernal, M y otros, (2004): *Canarias ante el cambio*. Santa Cruz de Tenerife: Biblioteca económica canaria.

Burriel, E., (1978) *Agricultura tradicional y desarrollo capitalista. El ejemplo de la agricultura de Canarias*. (pp. 617-630). Revista Catalana de Geografía nº4

Cabrera Armas, L.J., Carnero Lorenzo, F., Díaz de la Paz, A. (2001). "Capítulo 1: El tejido empresarial isleño, 1870-2000. Evolución y Características", en VV AA *Empresa e Historia de Canarias*. (pp. 22-27), Santa Cruz de Tenerife: Fundación FVDE-CajaCanarias

Calero García, F y otros. (2001) *La innovación de la empresa canaria. Nuevo reto para el S.XXI*. Santa Cruz de Tenerife: Fundación FVDE-CajaCanarias

Ferraz Lorenzo, M. (1999): *Acotaciones a la Historia de la educación en Canarias (1975-1999) Rasgos generales y reflexiones finiseculares*. Universidad de La Laguna.

Jesús de Felipe Redondo (2005): *La cuestión de la aparición del Movimiento Obrero Canario (1868-1914)*, Universidad de La Laguna.

Junta Económica Interprovincial de Canarias. (1973). *Estudio sobre la industrialización de la Región Canaria. Análisis de la estructura industrial*.

Macías Hernández, Antonio Manuel (2001): "Canarias: Una economía insular y atlántica", pp. 476-506 de: GERMÁN ZUBERO, Luis... et al. (2001) [eds.]: *Historia económica regional de España, siglos XIX y XX*. Editores: Luis Germán [Zubero], Enrique Llopis [Agelán], Jordi Maluquer de Motes [Bernet], y Santiago Zapata [Blanco]. Barcelona: Crítica,

Manuela Aroca, Rubén Vega (2012): "Análisis históricos del sindicalismo en España. Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994)" Fundación Francisco Largo Caballero.

Rivero Ceballos, J.L. (1986). *Formación de Salarios y Negociación Colectiva: El caso de Las Palmas de Gran Canaria 1958-1981*. Santa Cruz de Tenerife: Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social

Rodríguez Aguiar, E.F. (2007) *Historia del turismo en Canarias. Turismo de masa en Canarias*. <http://www.revistacanarii.com/canarii/7/el-turismo-de-masas-en-canarias>

Sebastián Tobarra (2000): "Muere Laureano López Rodó, el ministro de Franco que impulsó los Planes de Desarrollo" en *El País*, a 12 de marzo..

VV AA. C.I.E.S. (1977) *Economía Canaria 76: desarrollo del subdesarrollo: especulación y necesidades*. Las Palmas de Gran Canaria: Confederación Española de Cajas de ahorro