

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Análisis de la negociación colectiva de los salarios en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, durante los periodos 1965-1969 y 1976-1977: del control de la dictadura a la libertad sindical.

Income collective labor agreements evolution analysis in the province of Santa Cruz de Tenerife during 1965-1969 and 1976-1977, from dictatorial control to syndical freedom

Autor/a: D. Álvaro Luis González Gil (78852236W)

D. Malcolm Guillermo Espinel Cáceres (54059598F)

D. Nicolás Naranjo Del Río (42222287Z)

Tutor/a: D. Álvaro Díaz de la Paz

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2016 / 2017

Santa Cruz de Tenerife a 8 de septiembre 2017

Resumen

En este trabajo se realiza un análisis de los convenios colectivos de la provincia de Santa Cruz de Tenerife aprobados entre 1965 y 1969 y 1976-1977, con el fin de poder estudiar la forma en la que evolucionan los salarios y los distintos complementos extra salariales en el tiempo. Para un estudio más detallado se comparan con el coste de vida provincial, así como la brecha salarial existente y la desigualdad de género. Con este estudio intentamos comprobar la existencia de diferencias en las retribuciones entre sectores productivos y actividades económicas, dependiendo de la importancia y características de cada uno ellos, así como de la situación histórica y política del momento.

Palabras clave: convenio colectivo, salario, complementos extra salariales, diferencias de género, brecha salarial, poder de negociación.

Abstract

On this paper, we analyze the collective labor agreements approved in the province of Santa Cruz de Tenerife between the years 1965-1969 and 1976-1977, with the intention of studying the incomes evolution in different economic sectors. For a better comprehension, we compare the incomes growth with the local cost of living evolution, the salary breach and the differences between genders. We try to reveal if there are discrepancies between sectors, depending on their importance and the historical and political situation.

Key Word: collective agreement, salary, bonuses, genre gap, wage gap, bargaining power.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. SECTOR PRIMARIO.....	6
2.1. CULTIVO DE PLÁTANOS.....	7
2.2. CULTIVO DE TOMATES	10
2.3. EMPAQUETADO.....	12
3. SECTOR SECUNDARIO	14
3.1. TABACO	14
3.2. CONSTRUCCIÓN.....	16
3.3. INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	18
3.4. CEPESA	20
3.5. OTROS SUBSECTORES INDUSTRIALES	21
4. SECTOR TERCIARIO	23
4.1. HOSTELERÍA.....	24
4.2. COMERCIO.....	25
4.3. TRANSPORTES DE PASAJEROS.....	28
4.4. SERVICIOS PORTUARIOS	30
4.5. OTROS	32
5. CONCLUSIONES	33
6. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA	34

Índice de Gráficos y Tablas

Gráficos:

1. Gráfico: Evolución de los salarios del cultivo del plátano y el coste de vida en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1966-1977. (En número índice (Base 1966)	8
2. Gráfico: Evolución del salario en el cultivo del tomate y el coste de vida en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 1976-1977. (En número índice (Base 1976)	11
3. Gráfico: Evolución de los salarios de los empaquetados y el coste de vida en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 1966-1976. (En número índice (Base 1966)	12
4. Gráfico: Evolución de los salarios en la industria tabaquera de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 1968-1977. (En número índice (base 1968).....	15
5. Gráfico: Evolución del plus de asistencia en la industria tabaquera de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 1968-1977. (En número índice (base 1968).....	15
6. Gráfico: Evolución de los salarios de la construcción en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1968-1976 (En número índice (base 1968).....	17
7. Gráfico: Evolución de los salarios de la industria siderometalúrgica en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1969-1977 (En número índice (base 1969)	19

Tablas:

1. Tabla: Brecha salarial en el cultivo del plátano en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1966-1977 (en pesetas)	8
2. Tabla: Brecha salarial en el empaquetado del plátano y el tomate en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1966-1976 (en pesetas).....	13
3. Tabla: Brecha salarial en la industria tabaquera de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1968-1977 (en pesetas)	16
4. Tabla: Brecha salarial en la construcción de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1968-1977 (en pesetas).....	17
5. Tabla Brecha salarial en la industria siderometalúrgica de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1968-1977 (en pesetas)	19
6. Tabla: Evolución del salario mínimo interprofesional en España, 1963-1976 (en pesetas corrientes).....	28
7. Tabla: Brecha salarial en los trabajadores portuarios del puerto de Santa Cruz de Tenerife 1968-1977 (en pesetas corrientes y expresado como proporción del salario del capataz respecto del peón).....	31

1. INTRODUCCIÓN

La hipótesis del trabajo se centra en comprobar si el poder negociador de los trabajadores obtiene las mismas mejoras indistintamente del sector económico de la actividad y del contexto económico de la sociedad. Definitivamente, la organización de cada actividad, así como su importancia en la provincia y otras características, son factores determinantes en la capacidad negociadora de los trabajadores, permitiéndoles conseguir mejores acuerdos laborales y, por lo tanto, mejores salarios.

Hay dos períodos de estudio establecidos: de 1965 a 1969 y de 1976 a 1977; y entre ellos existen diferencias considerables. El primero se sitúa en los años finales de la dictadura, con un predominio de los tecnócratas en el gobierno, asimismo, se pusieron en marcha los diversos Planes de Desarrollo Económico y Social. En esta etapa la negociación colectiva, que se retoma en España en 1958 después de un largo paréntesis iniciado con la Guerra Civil, se desarrollaba en el seno del sindicato vertical, que agrupaba a trabajadores y empresarios en la misma organización. La negociación colectiva como herramienta de fijación de salarios y condiciones laborales todavía no estaba generalizada, como revela el escaso número de convenios colectivos aprobados en este periodo. Por otro lado, el otro lapso de tiempo se ubica tras la muerte de Francisco Franco y en los primeros avances de la Transición hacia un régimen democrático que tendría su culmen en 1978 con el establecimiento de la Constitución Española. En 1977 se produce la legalización de los sindicatos independientes, lo que supone un importante cambio en cuanto al desarrollo de la negociación colectiva, aunque ya en los años previos se puede observar un aumento en el poder negociador de los trabajadores, aún en el seno del sindicato vertical, derivado de la etapa de incertidumbre y cambios que se vivía en España, y también internacionalmente, después de mayo del 68.

En lo relativo al ámbito económico, entre 1960 y 1975 España experimentó una etapa de crecimiento económico favorecido por el fin de la autarquía; mientras que, a partir de entonces, sufrió una década de recesión condicionada por la crisis internacional causada por los conflictos del petróleo.

A partir de la década de 1960, creció considerablemente la cantidad de conflictos laborales. Estas revueltas desembocaron en el nuevo sindicalismo y se creó Comisiones Obreras en 1964, uniéndose a la UGT que actuaba de forma clandestina y a la CNT. Posteriormente, fueron apareciendo otros grupos sindicalistas como la Unión Sindical Obrera o sindicatos democráticos de estudiantes. Sin embargo, durante la dictadura, las protestas laborales estaban consideradas un problema de orden público y las reprimían como tal. Con la muerte del dictador y los inicios de la Transición, se permitieron numerosas libertades, se legalizaron los sindicatos y las protestas laborales, lo que dio paso a una época completamente diferente de la ya vivida.

A nivel local, vuelve el librecambismo a Canarias, lo que favorece el desarrollo de una región que ha estado siempre condicionada por sus relaciones con el exterior. En 1972, se aprueba el Régimen Económico y Fiscal, convirtiendo a las islas en un territorio aduanero exento. El motor del crecimiento canario fue la dupla de los servicios y la construcción. Además, la recesión fue limitada en Canarias, ya que el aumento de los precios de la energía no tuvo gran impacto en la región por la poca proliferación del sector industrial, aun así causó paro, emigración e inflación.

A lo largo del siglo XX, la sociedad canaria ha sufrido una paulatina transformación que se aceleró considerablemente en las décadas de estudio, produciéndose un éxodo del campo a la ciudad, lo que modificó la estructura económica de Canarias. Tomando como referencia los

datos del año 1975, el sector primario (agricultura y pesca) representaba un 9,67% del Valor Añadido Bruto (VAB) y un 27,2% de los empleos de la provincia, siendo un sector muy intensivo en trabajo. Por otro lado, el sector secundario, dividido en industrias manufactureras y construcción, suponía un 13,7% y un 11,1% del VAB respectivamente, mientras que en lo relativo al empleo un 12,3% y 11,8% cada uno. Finalmente, el sector terciario, ya convertido en el motor económico, era 65,5% del valor añadido y el 48,7% de la ocupación de la provincia. Cabe destacar que entre 1964 y 1975, la agricultura ha perdido dos tercios de su participación en el VAB; mientras que la industria ha disminuido, la construcción ha aumentado; y que el sector servicios ha doblado el porcentaje de empleo asalariado respecto al total.

2. SECTOR PRIMARIO

La agricultura canaria presenta ciertas peculiaridades. Los factores de retraso más significativos son el agua y su propiedad, que incrementan los costes de producción; la falta de investigación, pues las innovaciones se implementan pragmáticamente sin un análisis previo; y la inestabilidad del plátano y el tomate (que se explicará a continuación), que son los cultivos predominantes en la isla, llegándose a denominar como “bicultivo tradicional”.

Por otro lado, hay factores que dinamizan el crecimiento del sector como el cooperativismo, movimientos campesinos, la diversificación de la producción agrícola y nuevos métodos de cultivo.

El cultivo del plátano en Canarias como actividad agroexportadora tiene su origen en la demanda proveniente de Inglaterra de finales del siglo XIX, por lo que sustituyó a la anterior oferta agroexportadora, la cochinilla. La gran productividad de los cultivos plataneros propició su éxito, principalmente en la zona norte de las Islas occidentales por su mayor humedad.

Tras el estallido de la Guerra Civil y la posterior Guerra Mundial, el mercado internacional del plátano canario se perdió, siendo éste sustituido por el peninsular. Tras las guerras, Canarias recuperó hasta cierto punto a los clientes extranjeros, pero nunca hasta los niveles anteriores a los conflictos bélicos, debido a que en la década de los 50, los avances en navegación posibilitaron la introducción de los cultivos suramericanos de plátanos en Europa, convirtiéndose en grandes competidores para el producto insular.

En 1967, el 86% de las exportaciones de plátanos se dirigían a la Península (Bergasa, O. y González, A. 1995, 98) y existía una tendencia creciente en ese sentido, ya que era un mercado cautivo de la producción interna, en el cual las importaciones extranjeras casi duplicaban su precio. Esto ocasionó que los problemas que iban apareciendo en el sector platanero se fueran ignorando (los mencionados problemas de agua, de empaquetado o técnicas de cultivo), por lo que su desarrollo ha sido lento e intermitente, utilizándose hasta hace relativamente poco técnicas de cultivo anticuadas y poco eficientes.

Los salarios más altos en otros sectores como la construcción o los servicios, provocó la fuga de trabajadores del campo y “obligó” a la mecanización de ciertas tareas del cultivo.

Una característica de la cadena de producción de los plátanos en Canarias, desde el cultivo hasta su exportación, es la división tan clara que existe entre el proceso de cultivo y el de empaquetado y distribución, siendo este último el de mayor beneficio, y el que mayor valor añadido aporta al producto final.

El cultivo del tomate en Canarias tiene orígenes similares al plátano, pues también fue promovido por los intereses ingleses y se ubicó predominantemente en el sur, mayoritariamente en la provincia de Las Palmas.

Presenta ciertas diferencias con respecto al plátano. Principalmente, se trata de un cultivo estacional y no permanente como el plátano. Además, la producción y, por lo tanto, el terreno y otros recursos destinados a ello, varía según los precios del agua y la coyuntura de los mercados importadores de este producto.

La estacionalidad se debe no al clima, sino a los precios de los mercados internacionales. El período de cultivo en Canarias se sitúa, aproximadamente, entre octubre y mayo, en tres zafras (temprana, media y tardía). Anteriormente, se poseía el monopolio en dichas campañas, pero se ha perdido en la temprana y la tardía.

Por otro lado, la tendencia de las exportaciones de tomate es completamente opuesta a la del plátano, creciendo la destinada al extranjero en perjuicio de la peninsular.

Destaca la forma de cultivo del tomate, en el que se pueden encontrar tres eslabones: el propietario de la tierra, el arrendatario, que coincide con la empresa exportadora, y los trabajadores con contrato a la parte. Esta situación ha imposibilitado la introducción de mejoras en la productividad, sin embargo, la competitividad del producto en los mercados internacionales se debe al clima canario y a los bajos salarios que perciben los trabajadores.

2.1. CULTIVO DE PLÁTANOS

Podemos realizar un buen análisis del comportamiento de la negociación colectiva en el subsector del cultivo de plátanos, pues tenemos datos para 1966, 1968, 1976 (el cual incluye la ordenanza para el año siguiente, aunque finalmente no se cumpla) y un laudo en 1977, lo que demuestra que existió conflictividad laboral entre trabajadores y empresarios hasta el punto de no alcanzar acuerdo.

2.1.1. Evolución de los salarios reales

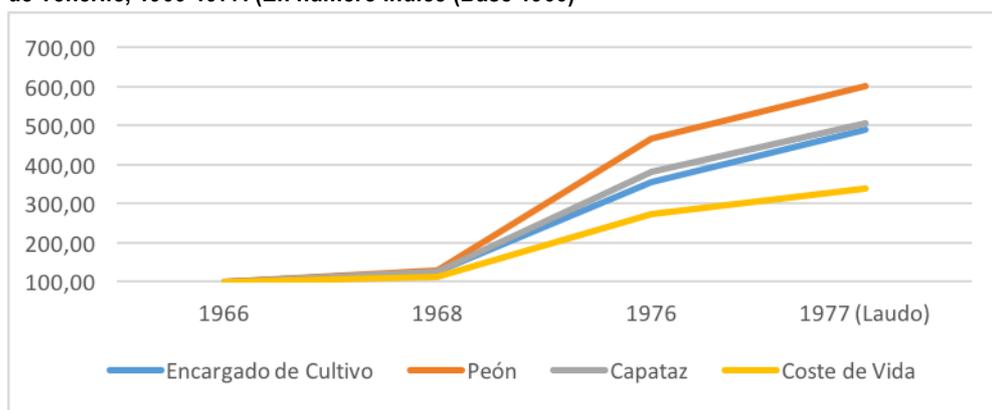
Para estudiar la evolución de los salarios de los trabajadores del cultivo del plátano con respecto al coste de vida en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se seleccionaron tres puestos de trabajo esenciales en la actividad: Encargado de Cultivo, Peón y Capataz.

Cabe destacar que, aunque crecen los salarios así como el coste de vida, los primeros experimentan un crecimiento más pronunciado, por lo cual, estos trabajadores del plátano consiguen mayor poder adquisitivo en todos los años, gracias a la negociación de los convenios colectivos.

Aun así, el salto importante se produce entre 1968 y 1976, motivado también por el largo período de tiempo entre ambos convenios. Sin embargo, en los primeros años (1966 y 1968) la variación es mínima.

Además, la pendiente entre los últimos años se puede explicar porque la base se sitúa en 1966 y en ese tiempo creció la inflación, por lo que aumentar el salario en una cuantía similar a la que había en 1966 no suponía un incremento tan importante, como hubiera sido en el año de partida.

1. Gráfico: Evolución de los salarios del cultivo del plátano y el coste de vida en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1966-1977. (En número índice (Base 1966))



Fuente: BOP nº59 (18/05/1966); nº19 (25/10/1968); extraordinario (08/05/1976) y nº 77 (29/06/1977). INE. (2017). Elaboración propia

El peón es el empleo del sector con menor salario y tiene un mayor crecimiento de todas estas partidas. Mientras que el encargado y el capataz tienen un aumento similar.

2.1.2. Intervalo salarial

El método utilizado se calcula dividiendo el mayor salario entre el mínimo y este último entre sí mismo, lo que da como resultado la cantidad de pesetas que recibe el empleo de mayor salario respecto a cada peseta que obtiene el puesto con menor remuneración.

Se comparan los salarios máximos y mínimos reflejados en las tablas salariales de los convenios. El máximo representa en todos los años el salario del encargado de cultivo; mientras que el mínimo es el de la mujer los dos primeros años, coincidiendo el segundo con el del peón y en el resto, exclusivamente este último.

1. Tabla: Brecha salarial en el cultivo del plátano en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1966-1977 (en pesetas)

	1966	1968	1976	1977 (Laudo)
Máximo	1,43	1,30	1,03	1,10
Mínimo	1,00	1,00	1,00	1,00

Fuente: Ídem Gráfico 1. Elaboración propia

La brecha salarial va disminuyendo, teniendo una diferencia inicial de 1,43 veces el salario mínimo y posteriormente, se reduce hasta ser solo 1,10 veces superior el máximo en el último laudo. Por lo tanto, partiendo de los datos anteriores, no solo se ha conseguido mayor poder adquisitivo, sino que también una mayor igualdad salarial, que ha beneficiado principalmente a las categorías inferiores.

2.1.3. Desigualdad de género

En los convenios de 1966 y 1968, dentro de los puestos laborales, en la actividad del cultivo del plátano aparece una categoría especial denominada “mujer”. Esta es la que, a nivel de salarios, primas y extras (de julio y de Navidad) obtiene una menor remuneración en 1966.

En el próximo convenio, experimenta la mayor variación en términos porcentuales en el salario, para conseguir posicionarse al mismo nivel que el peón, así como en las gratificaciones extraordinarias. Sin embargo, la prima por su trabajo no ha variado con respecto al resto de trabajadores, pues sigue siendo la mitad; mientras los demás obtienen las mismas primas. Eran las encargadas de realizar las tareas de mayor meticulosidad y más intensivas en términos de trabajo, puesto que percibían un menor salario (Nuez Yáñez, J.S. 2001).

Posteriormente, en el período que comprende 1976 y 1977, se unifican las categorías, siendo las etiquetas referentes a los puestos de trabajo neutrales en género, por lo que las mujeres consiguen un avance mayor hacia la igualdad, borrando cualquier tipo de desigualdad presente en los convenios.

2.1.4. Complementos extra salariales

En principio, en el convenio negociado en 1976, se había acordado un incremento salarial del 13,63% para los trabajadores del plátano; sin embargo, al año siguiente se estableció un laudo debido a la conflictividad laboral y la falta de entendimiento entre las partes, con diferencias importantes en este sentido con respecto a los convenios. El encargado de cultivo obtiene un aumento de 133 pesetas y el que recibe un menor incremento, el peón, percibe una mejora de 100 unidades monetarias, por lo que podemos concluir que el laudo benefició a los trabajadores respecto a lo acordado previamente, pues obtuvieron una subida salarial superior gracias a un mayor poder de negociación.

2.1.4.1. Prima

La prima supone un complemento al sueldo que se percibe mensualmente. Como ya se ha mencionado, en la década de los 60, la prima que reciben los trabajadores es igual para todos, exceptuando a las mujeres, que obtienen un 50% de la prima del resto.

Entre 1966 y 1968, todos los trabajadores pierden un 10% de la prima que percibían. En 1976, no se especifica que existan primas en el convenio, si bien se crea la partida de "Participación en Beneficios". Finalmente, con el laudo se cuadruplica la prima percibida en 1966.

2.1.4.2. Extras

En cuanto a las pagas extras, para todos los trabajadores (en 1966 y 1968) son mayores las recibidas en diciembre que las de julio. Sin embargo, esto cambia en la siguiente década, pues no solo se igualan ambas, sino que los empleados en el cultivo de plátanos, independientemente del puesto que desempeñan, obtienen la misma.

En lo relativo al comportamiento de las gratificaciones extraordinarias, varían entre 1966 y 1968 y entre 1976 y 1977 de la misma manera, tanto la entregada en julio como la de Navidad.

La primera variación se sitúa entre el 25% para el de mayor remuneración y cercano al 30% para el de menor; con la excepción de la mujer, que para igualar al peón obtiene un aumento del 37%. En el segundo periodo, que se han igualado ambas y entre los trabajadores, todas varían a razón de un 53,04%.

Por último, el salto entre 1968 y 1976, para que se produzca esa igualación entre las dos pagas extras, aumenta en menor medida la de Navidad. La correspondiente al verano se incrementa entre 6 y 8 veces, dependiendo del puesto; una vez más, aumenta menos para el que tiene un

mayor salario. La otra sufre un aumento de 3,6 y 5 veces, siguiendo la misma dinámica, pues como ya se ha observado, existe una tendencia a reducir las diferencias salariales y también extra salariales.

2.1.4.3. Participación en Beneficios

Esta solo aparece en los dos últimos convenios del período y se observa un decrecimiento de la misma, explicado principalmente porque con el laudo se recuperan las primas, por lo que esta gratificación que puede ser percibida como prima o como participación en beneficios aumentaría conjuntamente.

En 1977, se otorga una participación igualitaria en los beneficios, lo que supone una caída de entre un 30% (para el peón) hasta más del 60% (para el encargado de cultivo).

2.1.4.4. Otros

También consiguen importantes avances en otros complementos como las vacaciones, las cuales pasan de 10 días pagados en 1966 y 1968 a 21, en 1976. Los trabajadores también contaban con ciertas licencias por causas extraordinarias, como la muerte de un familiar, el matrimonio y otros sucesos, las cuales les otorgaban más días de permiso. Además, en 1976 se regula en el convenio la jornada laboral, la cual no podía exceder de 9 horas diarias y era de 44 horas semanales.

2.1.5. Conclusión

En definitiva, todos los empleos del cultivo del plátano mejoran respecto al coste de vida, al mismo tiempo que la brecha salarial y la desigualdad de género se reduce. Asimismo, los complementos al salario también aumentan y comienzan a igualarse entre los trabajadores. Por lo tanto, se puede afirmar que la negociación colectiva ha sido exitosa para todos los trabajadores de la actividad, aunque mayoritariamente a aquellos que realizan los trabajos de menor remuneración.

2.2. CULTIVO DE TOMATES

En este caso, el convenio colectivo del cultivo de tomates tiene la particularidad de que el negociado en 1976, no solo regula ese año, sino que también incluye las variaciones que se producirán el año siguiente. Sin embargo, la escasez de datos (pues solo hay un convenio) hace pobre su análisis.

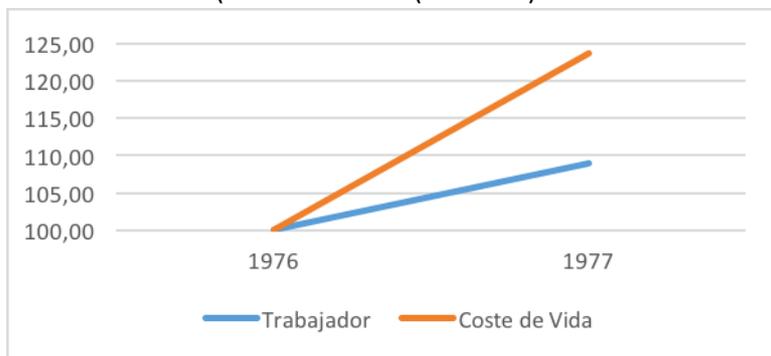
2.2.1. Evolución de los salarios reales

Por las características especiales del cultivo del tomate, ya que siguen el método de la aparcería, solo se encuentra un puesto de trabajo denominado en los convenios como "trabajador".

Dicho esto, observamos la evolución tanto de los trabajadores del cultivo, como del coste de vida la provincia de estudio y podemos comprobar como pierden poder adquisitivo, puesto que la inflación crece aproximadamente en veinticuatro puntos porcentuales, mientras que el salario que perciben no alcanza ni diez.

Por lo tanto, a nivel de salarios, los trabajadores pierden en estos años a consecuencia de la negociación colectiva.

2. Gráfico: Evolución del salario en el cultivo del tomate y el coste de vida en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 1976-1977. (En número índice (Base 1976))



Fuente: BOP extraordinario (08/05/1976). INE (2017). Elaboración Propia

2.2.2. Complementos extra salariales

Partiendo de un salario base, los complementos en esta actividad son de suma relevancia.

Un derecho relevante para los aparceros es la posibilidad de plantar cultivos complementarios al principal, siempre y cuando, no dañen ni ocasionen pérdidas al tomate.

Además, obtenían una participación en beneficios según la producción. En 1976, recibían 8,15 pesetas por cada kilo de tomates en buen estado producido (0,51 en caso de taras o cultivo en mal estado) o podían optar a una cuarta parte de la producción propia como salario en especie.

En 1977, la participación en beneficios aumenta más de 3 pesetas por kilogramo, hasta 11,79 (0,72 pesetas el kilo en taras) o si decidían que se les retribuyera en especie se le atribuía un valor al kilo de 47,07 pesetas.

Este incremento, aunque a priori es escaso, supone una gran mejora para los trabajadores, ya que en 1976 para alcanzar el salario anual con la participación en beneficios necesitan obtener casi 2.500 kilogramos, mientras que al año siguiente con algo menos de 1.900 lo igualarían.

Asimismo, el primer año recibían un extra de 25 días de salario (16.875 pesetas), mientras que en el siguiente no se especifica ningún dato. Y también reciben un incentivo según la cantidad producida siendo del 20% si obtienen entre 14.000 y 16.000 kilos de tomates, hasta el 35% si superan los 20.000 kilogramos.

2.2.3. Conclusión

Como consecuencia de la pérdida de poder adquisitivo por un menor incremento del salario que del coste de vida, los complementos extra salariales son vitales para los trabajadores de esta actividad. En ellos observamos mejoras en todos (participación en beneficios, extras e incentivos), sin embargo, están sujetos a la producción que obtengan los aparceros. Además, este sistema es atractivo para el contratante, ya que emplea a una sola persona; sin embargo, trabaja toda la unidad familiar, para la cual se dispone de una vivienda y otros recursos para desarrollar su labor, beneficiándose de ello todos los integrantes.

2.3. EMPAQUETADO

En primer lugar, hay que resaltar que la ausencia de información (un convenio para el empaquetado de plátanos en 1966 y dos distanciados en el tiempo, 1967 y 1976, para el tomate) ha provocado la unión de ambas actividades por su similitud. Este hecho provocará ciertas distorsiones en su estudio, pues pese a que el trabajo es casi idéntico, no se valora igual la misma labor en el plátano que en el tomate como se observa en los convenios.

2.3.1. Evolución de los salarios reales

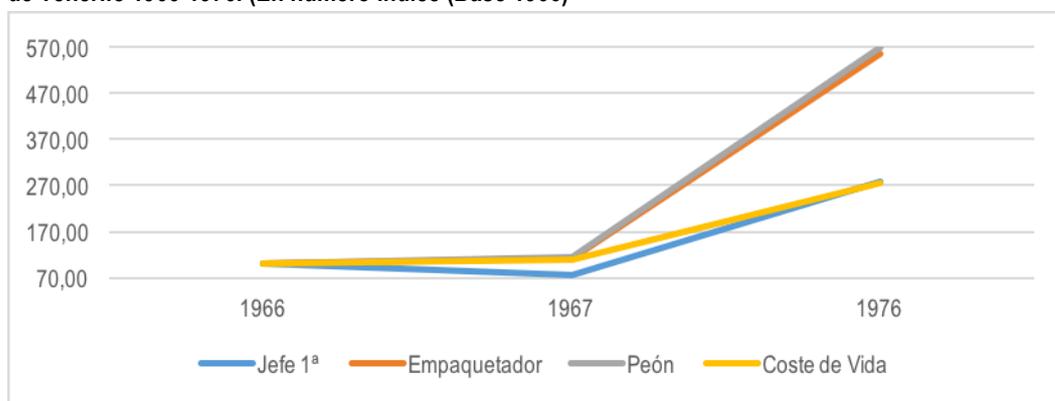
Para el estudio de la evolución del salario y el poder negociador del sector, se han seleccionado tres empleos relevantes: el jefe de 1ª, el empaquetador y el peón.

Al igual que observamos en el cultivo de plátanos, en el empaquetado los oficios con menores salarios sufren un mayor incremento respecto a sí mismos y al coste de vida.

De 1966 a 1967, se mantienen igual al coste de vida, excepto el Jefe de 1ª que disminuye hasta situarse en 76. Si bien esto podría suponer la evolución de los salarios, no es así, sino que representa la diferencia de valoración entre el empaquetado de plátanos (1966) y el de tomates (1967).

Entre 1967 y 1976, período que hace referencia exclusiva al empaquetado de tomate, observamos que los tres puestos elegidos superan o, como mínimo, se mantienen respecto al coste de vida.

3. Gráfico: Evolución de los salarios de los empaquetados y el coste de vida en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 1966-1976. (En número índice (Base 1966))



Fuente: BOP nº58 (16/05/1966); anexo nº99 (18/08/1967) y nº26 (01/03/1976).INE (2017).
Elaboración propia

2.3.2. Intervalo salarial

Para ello, compararemos los salarios de las tablas adjuntadas en los diversos convenios. En este caso, el máximo está representado por el jefe de 1ª, en todos los años, y el jefe de almacén en 1976; mientras que, el mínimo hace referencia a la mujer en cualquier puesto obrero los dos primeros años y el segundo y tercer año al personal obrero, excepto encargados y jefes.

En el primer convenio, referente al empaquetado de plátanos, se observa una desigualdad importante, siendo más del triple el mayor salario (jefe de 1ª). Posteriormente, esta disminuye a menos del doble, y en el último año, será menos de 1,5 veces el mínimo. Por lo tanto, la desigualdad se ve reducida drásticamente, no solo por la mejora de los menores, sino por el

umento de salarios, por lo que para permanecer dichas diferencias deberían incrementarse en mayor medida los sueldos mayores.

2. Tabla: Brecha salarial en el empaquetado del plátano y el tomate en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1966-1976 (en pesetas)

	1966	1967	1976
Máximo	3,33	1,81	1,34
Mínimo	1,00	1,00	1,00

Fuente: Ídem Gráfico 3. Elaboración propia

2.3.3. Desigualdad de género

Más que realizar el análisis por años, resulta más interesante diferenciar la industria del empaquetado del plátano de la del tomate.

En la actividad referente al plátano, no solo existe una diferencia nominal, pues en la tabla salarial en el personal obrero se distinguen peones y peonas, empaquetadores y empaquetadoras..., sino que realizando el mismo trabajo cobran el 80% que los varones.

Asimismo, las diferencias extra salariales corresponden a las propias del salario, pues cada incentivo y extra en 1966 en el empaquetado de plátano es igual a un mes del salario. Por otro lado, las horas extras de los varones se pagan dos pesetas más caras que a las mujeres.

Por otro lado, en el tomate no hay diferencias salariales, pero en 1967 sí distinguen categorías laborales de hombres y mujeres; en el último año con datos desaparece esta distinción, siguiendo la dinámica de las otras actividades del sector primario, en el que los movimientos feministas están consiguiendo avances.

2.3.4. Complementos extra salariales

Para empezar, en el tomate se otorga el extra de julio y el de Navidad, siendo ligeramente inferior al sueldo mensual en ambos años y creciendo en mayor medida los de menor sueldo. Mientras que en el del plátano son tres, referentes a abril, julio y octubre y todos son iguales a un mes de salario, así que las diferencias salariales condicionan a los complementos extra salariales. Por otro lado, en cuanto a estímulo y beneficios, en la industria propia del plátano es también equivalente a un mes; mientras que en la del tomate, casi triplica la paga que reciben los trabajadores por cada gratificación extraordinaria.

2.3.5. Conclusión

Aunque a priori la labor de empaquetado es muy similar indistintamente de la fruta, existen ciertas diferencias significativas entre el plátano y el tomate. La más destacable es la diferente valoración de los puestos de trabajo superiores principalmente, pues se observa un decrecimiento al pasar de una industria a otra, además, mejoran los salarios reales en todos los puestos a excepción del superior (jefe de 1ª); asimismo, disminuye drásticamente la brecha salarial. En cuestiones de género, también existen diferencias, siendo mayor la desigualdad en el plátano, lo que está influido por ser el convenio más antiguo ya que con el paso del tiempo va desapareciendo. Además, existen ciertos aspectos distintos entre los complementos del salario.

3. SECTOR SECUNDARIO

El sector industrial (sin contar la construcción) siempre ha tenido un papel secundario (en torno a una cuarta parte del total) en Canarias y en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Sin embargo, dentro del sector existen algunos subsectores con amplia tradición en las Islas con volúmenes de producción considerable como es la construcción (11,1% del VAB en 1975), la industria tabaquera, los derivados del petróleo y la industria siderometalúrgica.

Pero lo que está claro es que el peso dentro de la población activa de la provincia es relativamente reducido y en este periodo se agrava esta situación. Hay que tener en cuenta que a finales de 1973 hubo una importante crisis especulativa en la construcción que frenó el ascenso del subsector. Además, a partir de mediados de la década de los 70 el tabaco comenzó una recesión importante.

A continuación analizaremos por separado los subsectores más importantes de la provincia:

3.1. TABACO

El tabaco es uno de los subsectores industriales más importantes de la provincia. En el último año analizado, el año 1977, tenía casi 5000 trabajadores en Canarias y el 60% trabajaba en la actividad purera. El valor de la producción purera canaria se estimó en 3500 millones de pesetas (Centro de Investigación Económica y Social de la Caja Insular de Ahorros de Gran Canaria, 1977, 92).

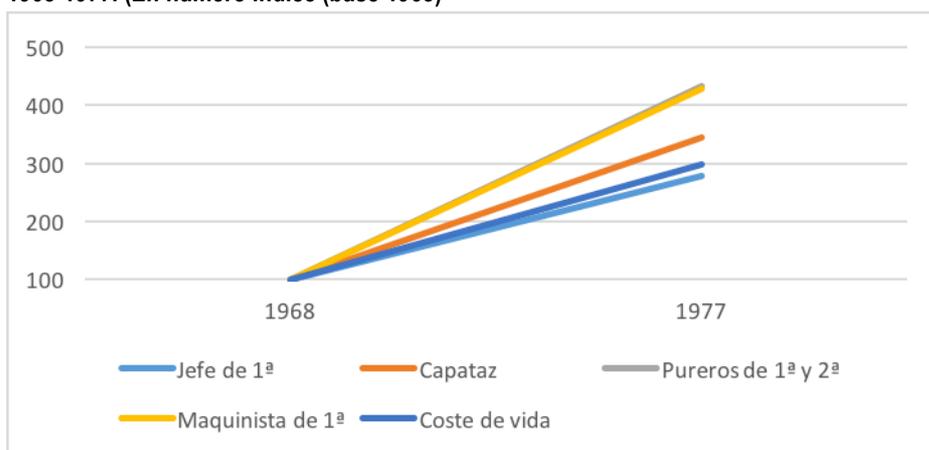
En el convenio colectivo de tabaco de 1968, se introducen nuevos sistemas de elaboración, y se clasifica y define el personal incluyendo nuevas categorías profesionales: maquinistas, alimentadores de capa o capote y auxiliares de máquina. Se modifica la Reglamentación para ajustarlo a las necesidades de elaboración mecánica de cigarrillos de papel y se cambió a su vez los ascensos, teniendo preferencia para las pruebas de aptitud el personal de las empresas. Además se incluyó una limitación a los aprendices, que no podían superar el 15% del total de actividad, ni el 20% del número de trabajadores en las fábricas de puros mecánicos o semi-mecánicos.

En 1977, entra en vigor un nuevo acuerdo que se aprobó como Decisión Arbitral Obligatoria al no haberse podido llegar a un acuerdo entre las partes siendo la encargada de su elaboración la Delegación Provincial.

3.1.1. Evolución de los salarios reales

Para analizar la evolución del salario de los trabajadores del subsector tabaquero con respecto al coste de vida en la provincia de S/C de Tenerife seleccionamos cuatro puestos de trabajos relevantes en el desempeño de la actividad: administrativo (jefe de 1ª), capataz, pureros de 1ª y 2ª y maquinista.

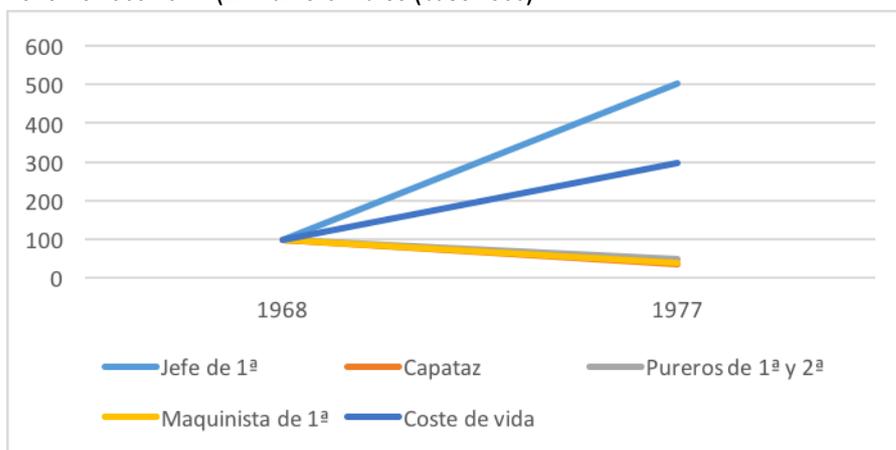
4. Gráfico: Evolución de los salarios en la industria tabaquera de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 1968-1977. (En número índice (base 1968))



Fuente: BOP anexo nº 126 (18/10/1968) y nº 16 (07/02/1977). INE (2017). Elaboración propia

Se puede observar que todos los valores crecen, pero de distinta manera. Por una parte los maquinistas y pureros de 1ª y 2ª tienen un crecimiento de su salario base muy por encima del crecimiento del coste de vida. El salario del capataz también aumenta, aunque en menor medida que los anteriores. En cambio, el jefe de 1ª ve como su salario crece menos que el coste de vida. A continuación cuando analizamos la evolución del plus entendemos que la reducción es compensada con un mayor aumento de este.

5. Gráfico: Evolución del plus de asistencia en la industria tabaquera de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 1968-1977. (En número índice (base 1968))



Fuente: BOP anexo nº 126 (18/10/1968) y nº 16 (07/02/1977). INE (2017). Elaboración propia

En este caso, el plus del jefe de 1ª crece en mayor medida que el coste de vida en comparación con el salario base, que es al contrario. Por otra parte el plus de asistencia de los capataces, pureros de 1ª y 2ª y los maquinistas decrece.

3.1.2. Intervalo salarial

En este caso, se compara el salario máximo (jefe de 1ª de los administrativos) y mínimo (portero) de las tablas salariales de los convenios en los dos años.

3. Tabla: Brecha salarial en la industria tabaquera de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1968-1977 (en pesetas)

	1968	1977
Máximo	2,25	1,53
Mínimo	1,00	1,00

Fuente: Ídem Gráfico 4. Elaboración propia

La brecha salarial disminuye entre los dos años, pasando de ser 2,25 veces el salario del peón a reducirse a 1,53 veces. Los convenios han servido para mejorar el salario de los porteros en comparación con la categoría de los jefes 1º de administrativos.

3.1.3. Complementos extra salariales

En el convenio de 1968 se estableció un Plus de Asistencia y Puntualidad diario del 10%. Las empresas abonaban gratificaciones el día de Navidad, el 18 de Julio y Participación en Beneficios, mientras que las horas extraordinarias tenían un recargo del 50%. Al trabajador, en caso de enfermedad superior a 14 días, la empresa le otorga la bonificación en metálico del Seguro, hasta completar el cien por cien del salario, y en caso de ser menor el período sería del 75%. El personal femenino, al casarse podía elegir entre continuar trabajando o recibir la dote correspondiente y otras ayudas en caso de nacimiento, defunción o matrimonio, como gratificaciones especiales de estímulo (bajo ciertas condiciones) y condiciones más beneficiosas (sustituyendo completamente al anterior). En el convenio del año 1977 se mantienen estos complementos extra salariales, añadiéndose las tarifas a destajo y por tarea en las actividades previstas, por esto los trabajadores afectados percibían un complemento del 25% del salario de su categoría.

3.2. CONSTRUCCIÓN

La construcción es uno de los subsectores más relevantes que hay en Canarias y ha tenido una gran importancia durante el siglo XX, gracias a su relación con el desarrollo del sector turístico. En el periodo analizado podemos destacar un crecimiento del sector hasta la crisis que a finales del año 1973 frenó en seco la burbuja especulativa. El aumento del turismo tras la crisis hizo que esta especulación volviera a crecer, llevando al sector a rehacerse y retomar su expansión.

3.2.1. Estructura salarial

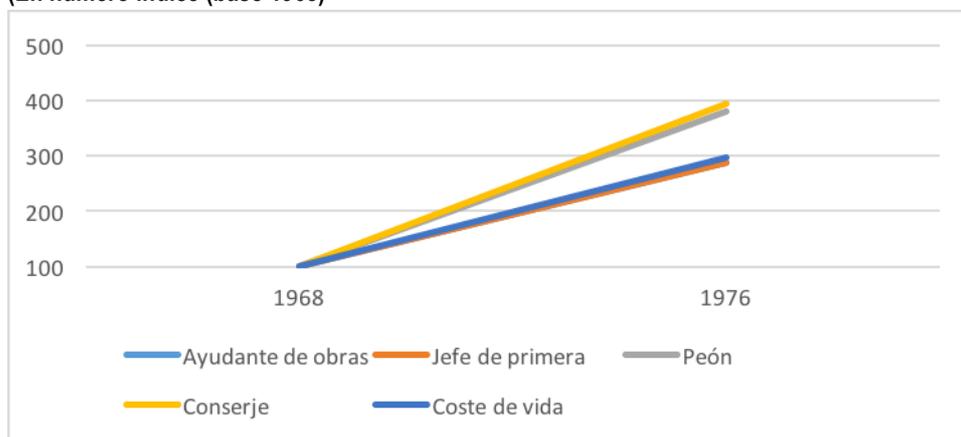
En febrero de 1968, la organización Sindical no tenía acuerdo y la Delegación Provincial se inhibió de dictar esta Norma de Obligado Cumplimiento. Finalmente, en noviembre de 1968 se aprueba el convenio colectivo. En el año 1976, el Sindicato Provincial de la Construcción votó incrementar los salarios reales. Correspondió un aumento del 20,14% sobre los salarios de 1975 y en diciembre de 1976 se redacta un nuevo convenio colectivo sindical que se homologa al año siguiente.

Uno de los cambios más significativos tiene que ver con la forma de salario que pasa a ser la siguiente: salario base + plus asistencia + plus de distancia y transporte + antigüedad.

3.2.2. Evolución de los salarios reales

Para analizar la evolución de los salarios (salario base y salario base más pluses) respecto al coste de vida seleccionamos tres puestos de trabajo: Ayudante de obras, Jefe de primera, Conserje y el Peón.

6. Gráfico: Evolución de los salarios de la construcción en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1968-1976 (En número índice (base 1968))



Fuente: BOP anexo nº 138 (15/11/1968) y nº 2 (05/01/1977). INE (2017). Elaboración propia

Primero analizamos la evolución del salario base. Podemos ver como el puesto de peón es el que tiene un aumento más alto, superando el del coste de vida ampliamente. El segundo que más crece es el del conserje, que no es un puesto tan relevante en la construcción. En cambio, el jefe de primera y el ayudante de obras tienen un incremento del salario base prácticamente igual al del coste de vida.

Cuando observamos la evolución de las retribuciones (base + pluses) se produce un crecimiento del salario real en todas las categorías analizadas. Queda claro que el mayor crecimiento ocurre en el puesto de peón, que ocupa la posición más baja en la estructura salarial. Esto es un reflejo de la lucha sindical por conseguir una menor brecha entre las categorías, centrando sus esfuerzos principalmente en mejorar las de menos ingresos.

3.2.3. Intervalo salarial

En este caso vamos a comparar el salario máximo y mínimo de las tablas salariales de los convenios en los dos años. Comparamos el jefe de servicios, que tiene el mayor salario base en los convenios de 1968, con la mujer de limpieza. Para el de 1977, se compara el personal titulado de grado superior con más de dos años de servicio en empresa con el telefonista.

4. Tabla: Brecha salarial en la construcción de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1968-1977 (en pesetas)

	1968	1977
Máximo	7,29	2,58
Mínimo	1,00	1,00

Fuente: Ídem Gráfico 6. Elaboración propia

La separación de los salarios disminuye de un año para otro, pasando de ser 7,29 veces el salario de la mujer de limpieza respecto al jefe de servicios, a reducirse a 2,58 veces en el año 1977. Los convenios han servido para igualar los salarios entre los puestos más elevados respecto a los más bajos.

3.2.4. Complementos extra salariales

El convenio de 1977 supuso una mejora a nivel de complementos extra salariales. Entre otras cosas, se suprime el tope establecido para percibir los pluses de distancia, cuando haya derecho a ello. La empresa debía abonar íntegramente el importe del billete de ida y vuelta, cuando el trabajador no dispusiese de vehículo propio, mientras que recibían 6 ptas./km cuando utilizara su propio vehículo. El desgaste de herramientas, siempre que el trabajador tenga que utilizar las suyas propias, es de 400 ptas. El pago por las dietas se fijaba en 400 ptas/día y por medio día 200 ptas. En cuanto a la jornada de trabajo, era de 44 horas semanales y mientras que las excepciones tendrían una remuneración adicional equivalente al importe normal de las horas extras. Los empleados con jornada excepcional (porteros, guardas, vigilantes) podían trabajar como máximo 72 horas semanales.

Las horas extraordinarias tenían un recargo del 60% en días laborables y 100% en días no laborables, esta condición negociada en el convenio muestra un nivel de solidaridad entre los trabajadores significativa. En caso de nacimiento, se concede al trabajador siete días naturales de licencia retribuida en este convenio y con el matrimonio quince días. Por último se incluyó una gratificación extraordinaria en octubre de 5000 ptas. para todas las categorías.

Hubo muchas mejoras en los complementos extra salariales entre el convenio de 1968 y el de 1977. Esto, unido a la evolución de los salarios respecto al coste de vida, muestra que el poder de negociación de los trabajadores iba en aumento. Además se denota una ventaja comparativa entre los convenios de la construcción respecto a otros subsectores analizados en cuanto a condiciones extra salariales, principalmente.

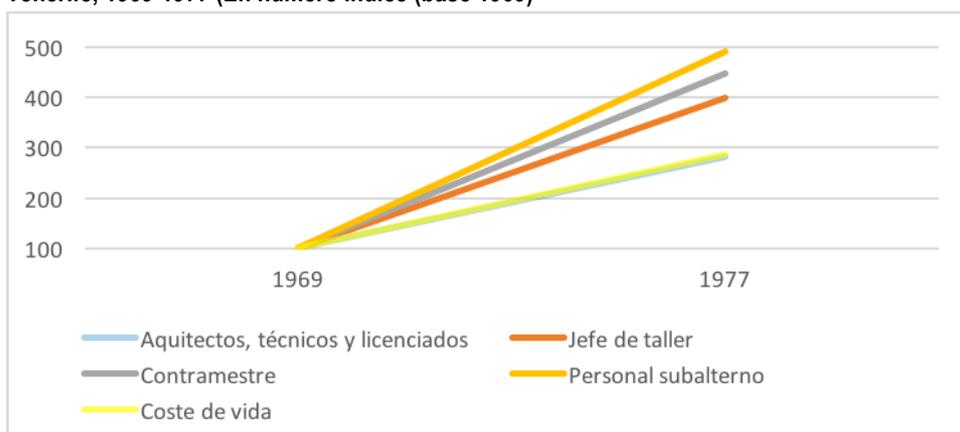
3.3. INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

Los talleres de reparación, los torneros y las reparaciones navales tuvieron un gran peso a nivel laboral y sobretodo dentro del sector industrial en el periodo analizado. Tenía gran subcontratación de trabajo y requería especialización debido a la dificultad del mismo. A continuación veremos la variación de los salarios entre 1969 y 1977, así como sus complementos extra salariales.

3.3.1. Evolución de los salarios reales

Para analizar la evolución de los salarios totales (salario base y plus de actividad) respecto al coste de vida seleccionamos cuatro puestos de trabajo: arquitectos y licenciados, jefe de taller, contra maestre, capataz y personal subalterno.

7. Gráfico: Evolución de los salarios de la industria siderometalúrgica en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1969-1977 (En número índice (base 1969))



Fuente: BOP anexo nº 185 (16/07/1969) y nº 77 (29/06/1977). INE (2017). Elaboración propia

Podemos ver claramente como los salarios crecen en mayor medida que el coste de vida. Y el que sufre mayor crecimiento es el del personal subalterno, la categoría con los salarios más bajos (a nivel mensual) de los convenios colectivos analizados.

3.3.2. Intervalo salarial

En este caso vamos a comparar el salario máximo y mínimo de las tablas salariales de los convenios entre los dos convenios del 69 y el 77. La categoría profesional con mayor salario en el de 1969 es el de arquitectos, técnicos y licenciados y en el de 1977 la categoría es jefe de taller. Con menor percepción salarial es el personal subalterno, en ambos convenios.

5. Tabla Brecha salarial en la industria siderometalúrgica de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, 1968-1977 (en pesetas)

	1969	1977
Máximo	2,31	1,33
Mínimo	1,00	1,00

Fuente: Ídem Gráfico 7. Elaboración propia

3.2.4. Complementos extra salariales

En el convenio de 1969 se estableció un complemento por antigüedad del 5% por cada cuatro años de servicio y otro por puesto de trabajo, con bonificación por toxicidad, penosidad y peligrosidad. Por otro lado se establece un plus de transporte de 100 ptas. por cada día trabajado, igual para todas las categorías profesionales. Además se estableció con carácter obligatorio un reconocimiento inicial y periódico de seguridad e higiene.

Se dispuso de una revisión automática de los salarios cada seis meses respecto al Índice de coste de vida y se establece también una jornada laboral de 44 horas semanales.

En el convenio de 1977 se establece un incentivo diario por jornada de trabajo efectivamente realizado (en función de la categoría) y una gratificación extra salarial por la asistencia y puntualidad del trabajador, así como la buena conducta que dependía de la empresa. Además se fijó una gratificación de cinco días del salario mínimo para celebrar las fiestas de invierno.

Podemos observar como los complementos extra salariales no eran especialmente relevantes dentro de los convenios, siendo menores a los convenios del tabaco y de la construcción. Al haber multitud de empresas en el sector que pudo hacer que tuvieran menos fuerza a la hora de negociar el convenio.

3.4. CEPSA

La industria de los derivados del petróleo fue muy importante en la provincia y Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA) era la empresa referente, con un elevado número de trabajadores. A continuación analizamos los dos convenios que tenemos en este periodo. Lo haremos de forma diferente al no tener tablas salariales pero fueron el subsector con los salarios más altos y con una gran fuerza a la hora de luchar por sus derechos laborales.

3.4.1. Convenio colectivo sindical de 1966

Las mejoras de tipo económicas concedidas en este convenio tienen carácter de voluntarias y gratificables, por lo que no incrementan el Fondo del Plus Familiar para el cálculo de las horas extraordinarias.

Como complemento se estableció una gratificación extraordinaria para todo el personal, equivalente a toda una mensualidad que se percibiría en octubre. Además estaba el “plus de permanencia” debido a las condiciones especiales en el mar por estar los tripulantes a bordo del remolcador por un periodo de cuatro horas después de la jornada normal de trabajo para atender los servicios que hubiera que efectuar en el buque. Además se añadieron becas y estudios brindados por la compañía para los hijos del personal.

3.4.2. Convenio colectivo sindical de 1969

En 1969 se revisan anualmente los conceptos de sueldo base, complemento extra salarial, suplemento salarial transitorio, plus de convenio, plus de permanencia y actividad en función de la elevación del índice de costo de vida.

Además se estableció un incremento en las percepciones del personal que se denominó “plus de convenio” (que no afectaba a antigüedad ni a horas extraordinarias).

Además se elevaron los valores vigentes para el quinquenio y se sustituye el “plus diario de permanencia” por el “plus de permanencia y actividad”. La Compañía estableció un seguro de accidentes y un seguro de vida para todos los tripulantes que cubría muerte natural o por accidente profesional y extra profesional.

En el caso de la jubilación se estableció para todos los tripulantes a los 65 años una prestación mínima de 250.000 ptas. y una cantidad complementaria mensual a la pensión de jubilación, que garantice al tripulante la cantidad de cinco mil ptas. mensuales.

Para finalizar, se establecieron ayudas en enfermedad y accidentes, como complemento a las prestaciones de la Seguridad Social.

Como se puede comprobar, los complementos extra-salariales de CEPSA son muy generosos, siendo de los mejores entre todos los sectores estudiados. Esto es debido a la gran especialización técnica necesaria para los trabajadores de esta industria, unido a una desarrollada conciencia de clase presente en la industria, que les otorgaba mayor poder de negociación frente a las empresas.

3.5. OTROS SUBSECTORES INDUSTRIALES

En este apartado analizamos el resto de industrias relevantes en la provincia de Santa Cruz de Tenerife y explicaremos la industria química, las conservas y los rematantes y aserraderos.

3.5.1. INDUSTRIAS QUÍMICAS

A continuación explicaremos la evolución de los salarios con los convenios colectivos sindicales en 1967, 1969 y 1976.

3.5.1.1 Evolución de los salarios reales.

Para analizar la evolución de los salarios totales (salario base y plus de actividad) respecto al coste de vida seleccionamos tres puestos de trabajo: técnico, encargado y capataz.

En primer lugar hay que indicar que entre el convenio de 1967 y 1969 casi no hay variación, aunque el crecimiento del coste de vida es un poco mayor al de los salarios de los trabajadores, que crecen a su vez de forma casi idéntica. Cuando analizamos la evolución entre 1969 y 1976 el crecimiento del coste de vida es mayor que el de los salarios, pero de manera significativa. Por lo tanto el salario real de los trabajadores del subsector empeora en este periodo, a diferencia del tabaco, la construcción y la siderurgia, en los cuales los salarios evolucionan en mayor medida que el coste de vida.

3.5.1.2. Intervalo salarial

En este caso vamos a comparar el salario máximo y mínimo de las tablas salariales de los convenios entre dos años, 1967 y 1976 porque las diferencias entre 1967 y el 69 son casi imperceptibles. Comparamos el Técnico, que tiene el mayor salario base en los convenios de 1967 y de 1976, con el Portero, que tiene el menor salario en este convenio. Hay una reducción en la diferencia salarial entre los dos puestos, pasando de 2,01 a 1,86 veces el salario más bajo. Se observa que la reducción es menor que en los convenios analizados de la industria del tabaco, la construcción y la industria siderometalúrgica.

3.5.1.3. Complementos extra salariales.

En el convenio colectivo sindical de 1967 se establecen premios de vinculación para premiar la dedicación a los 15, 20, 25, 30 y 35 años. Se seguían dando incentivos a la producción y se propone un seguro de defunción: con independencia de la liquidación la empresa concederá 15000 ptas. a la esposa o hijos.

En el convenio de 1969 se establece un premio de jubilación de 2500 ptas. por año trabajado y los premios a la antigüedad se mantienen. Los productores que a la entrada en vigor del convenio trabajasen con incentivos percibían el salario acordado más el incentivo, que se abonaba incrementado en un 20% en los siguientes departamentos: hornos de pirita, ahorro de nítrico, sulfato de hierro, ahorro de brazos en los hornos de pirita, palero-molinero y concentración nítrico, así como el personal adscrito al departamento de envase y carga. Además el subsidio a la defunción se estableció en 20000 ptas. para la esposa o hijos.

En el convenio de 1976 los complementos extra salariales se amplían y mejoran. Se da una asignación por jubilación, que a requerimiento de la empresa recibirá como gratificación cinco mil ptas. por año de servicio. Por otra parte, el auxilio por defunción pasa a ser de 50000 ptas. En

caso de enfermedad, la empresa complementará desde el primer día de baja los ingresos del productor hasta el 100% del sueldo más la antigüedad si el proceso de enfermedad durase más de cuatro días y en caso contrario sería un 70%.

3.5.2. CONSERVAS, SALAZONES, AHUMADOS Y SECADOS

En este subsector analizamos la evolución de los salarios entre 1967 y 1969.

3.5.2.1. Estructura salarial

La evolución de los salarios respecto al coste de vida nos muestra que el convenio de 1969 no benefició especialmente a la retribución de la mayoría de las categorías. Analizando los puestos de oficial de 1ª, peón, jefe de Administración y aspirante vemos como solo el peón mejora sus condiciones, teniendo un crecimiento del 20% de su salario. El resto de categorías solo crece un 5,9% y hay que tener en cuenta que el coste de vida creció en un 8,5% entre esos dos convenios.

Por lo tanto, a excepción del peón, el resto de puestos de trabajo vio reducido su poder adquisitivo, a diferencia del tabaco, la construcción y la industria siderometalúrgica donde la tendencia general de los salarios hizo que crecieran más que el coste de vida.

3.5.2.2. Complementos extra salariales

En el convenio del año 1967 las horas extraordinarias trabajadas por el personal se abonarían todas con un recargo del 50% sobre el salario hora, ya sean diurnas o nocturnas. Y teniendo en cuenta que el pescado es una mercancía perecedera el personal estaba obligado a trabajar horas extraordinarias a razón de dos horas mínimo, que podrían ser ampliadas a 4 horas (para personal masculino), para completar pedidos u otra urgencia. El presente convenio solo incluía 15 artículos, pocos en comparación con otros del sector industrial.

Los complementos extra salariales de este subsector eran claramente inferiores a los vistos en las industrias de mayor peso en la provincia. Esto puede deberse a la escasa fuerza de negociación que tenían debido a la disgregación de los trabajadores y la poca comunicación entre ellos.

3.5.3. REMATANTES Y ASERRADORES

3.5.3.1. Estructura salarial

A continuación compararemos varias categorías profesionales para ver la evolución sufrida entre 1967 y 1969. Las categorías son: jefe de cuadrilla, leñador, jefe de administración y oficial de 2ª de administración. Entre 1967 y 1969 la evolución de los salarios es prácticamente igual al del coste de vida. En cambio, en el transcurso de 1969 a 1976 crecen los salarios reales y además los puestos que más suben respecto al coste de vida son el leñador y el oficial de 2ª, por lo que también se observa una reducción en la brecha salarial.

3.5.3.2. Complementos extra salariales

En 1967 se establecieron los aumentos por años de servicio en forma de quinquenios del 5% del salario base del convenio. También se incluyen las gratificaciones del 18 de julio (10 días del

salario base) y de Navidad (20 días del salario base). Se incluyó un abono del transporte para los que tuvieran que desplazarse más de dos kilómetros al centro de trabajo.

En el convenio de 1969 no se incluye ningún complemento extra salarial diferente, manteniéndose los mismos bajo las mismas condiciones.

En 1976 se incluyen los complementos de vencimiento periódico superior al mes, por el que las empresas abonarían en julio un complemento salarial equivalente a 25 días de salario y de 30 días en el mes de diciembre, que se incrementaba con el complemento personal y de antigüedad. Además, este aumenta con quinquenios del 7%. Se incluyó a su vez un complemento a las horas extraordinarias que suponía un recargo del 50% en ellas. Para finalizar, se abonaría una gratificación equivalente a 7 días de trabajo una sola vez al año cuando el productor lo solicitara.

Se dispuso de una ayuda económica de 2000 ptas. a los trabajadores por el nacimiento de cada hijo, y otra en caso de fallecimiento equivalente a dos meses de trabajo. Se mantuvo a su vez el plus de distancia a los trabajadores que vivieran a más de dos kilómetros del centro laboral.

Este subsector tenía gran poder de negociación, viéndose reflejado en los complementos extra salariales que eran bastante beneficiosos para ellos.

4. SECTOR TERCIARIO

A lo largo de la historia de Canarias el sector terciario ha sido tradicionalmente el segundo pilar de la economía. Los servicios portuarios, de reabastecimiento a los buques en tránsito, así como su situación privilegiada para cumplir el papel de enlace comercial, suponían una importante actividad económica en las islas, aunque mucho menor que la agricultura, tanto en términos de PIB como de empleo.

Esta oferta de servicios comerciales y portuarios comenzó a diversificarse en la década de los años 20 del siglo pasado, cuando la recuperación internacional tras la Gran Guerra propició el desarrollo en las islas de una incipiente industria turística, mayoritariamente debida a capital extranjero. Pero este desarrollo se vio bruscamente truncado por el estallido de la Guerra Civil y por la instauración de la autarquía tras el conflicto, lo que acabó con la tradicional orientación de la economía canaria hacia el mercado internacional, y sumergió a Canarias en una etapa de recesión económica.

A comienzos de los 50, a petición de las Cámaras de Comercio comenzó un retorno a la política librecambista que había caracterizado a las islas durante la mayor parte de su historia. También tuvo mucho que ver con este giro de la política económica del régimen, la entrada de España en 1958 en varios organismos internacionales como el FMI o el Banco Mundial, tras años de intensas negociaciones enmarcadas en el contexto de la Guerra Fría, y la intención de Estados Unidos de constituir una entente anticomunista en Europa. A partir del Plan de Estabilización de 1959, y la posterior inclusión de España como miembro de la Organización Europea de Cooperación Económica (OECE), comienza una profunda transformación de la estructura y composición del tejido productivo y social canario, produciéndose una rápida tercerización de la economía, llegando a suponer en 1971 el 48,3% y el 42,6% del PIB y de la población activa respectivamente. La oferta exportadora canaria se expandió con la inclusión de los servicios turísticos, que se vio potenciada por la fuerte recuperación económica internacional de la "edad dorada del capitalismo". Esta industria creció vertiginosamente, demandando infraestructuras y

servicios sociales y convirtiéndose en el buque insignia y motor indiscutible de la economía canaria.

4.1. HOSTELERÍA

El análisis de la evolución de los salarios en la hostelería en el periodo estudiado es limitado, ya que solo disponemos del convenio colectivo firmado en octubre de 1976 y la revisión del mismo que se produjo en agosto del año siguiente, por lo que no podemos analizar la situación en la etapa 1965-1969, a pesar de la importancia que el sector iba cobrando para la economía canaria.

Se trata de un convenio sectorial complejo y muy detallado, que contrasta con los de otros sectores aprobados en la etapa anterior, menos precisos en su definición del marco laboral.

4.1.1. Estructura salarial

La tabla salarial incluida detalla los salarios para todas las categorías laborales y para diferentes tipos de establecimientos de hostelería, de mayor a menor categoría. Las diferencias salariales entre las clasificaciones mejor y peor pagadas aumentan en relación con la categoría del negocio, siendo la proporción del mayor salario respecto al menor, en los establecimientos de mayor nivel, 1,9 veces, mientras que en los más modestos, dicha brecha salarial es 1,27 veces.

4.1.2. Evolución de los salarios reales

Aunque no disponemos de convenios anteriores, se especifica que el aumento salarial reflejado en las nuevas tablas sobre el anterior convenio supone un 22,02%, basado en el aumento del índice del coste de la vida en los 12 meses anteriores y un 3% adicional, lo cual supone que se produjo un aumento en los salarios reales, aunque mucho menor que el crecimiento aparente de los salarios nominales. Esto se debe a la alta inflación que se registraba en aquellos años. Se establece que al año siguiente se producirá una revisión del convenio por "Coste de Vida" en el que se actualizarán las tablas salariales para adaptarlas a la evolución del IPC, siendo el incremento mínimo permitido el 7%. Finalmente, tras la revisión, publicada en el BOP del 4 de agosto de 1977, los salarios aumentaron en un 20%, aunque en este caso, el coste de la vida creció en ese año un 23,8%, por lo que los salarios reales se redujeron ese año contrarrestando la mejora que se había producido el año anterior.

4.1.3. Complementos extra salariales

Es destacable que gran parte de las retribuciones que anteriormente tenían condición de "extras salariales" (basándonos en la observación de otros sectores económicos, dada la ausencia de información referente a la hostelería) pasan a ser consideradas salario, con lo cual los trabajadores empiezan a cotizar a la Seguridad Social por la práctica totalidad de sus salarios, y se reflejan sus retribuciones reales en el cálculo de horas extras y otros conceptos, indicativo de la correlación de fuerzas entre empresarios y trabajadores en aquel momento. En cualquier caso, mantienen su consideración de extra salariales un complemento de transporte de 1000 pesetas, que se otorgaba a todos los trabajadores, sin distinción de la localidad en que viviesen, en "consideración a los aumentos sufridos en el coste del transporte" (Art. 14.A) y un "plus de distancia", que consistía en 500 ptas. mensuales para los trabajadores que tuvieran que

desplazarse de 3 a 15 kilómetros hasta su lugar de trabajo, y 1000 ptas., en el caso de que dicha distancia fuera mayor (Art. 14.B).

4.2. COMERCIO

El comercio supone el segundo subgrupo en número de empleados dentro del sector servicios en el año 1975, lo que supone un 12% de la población activa ese año en las islas occidentales. Es una rama de actividades muy diversas, y presenta tanto convenios colectivos a nivel de empresa como a nivel de "grupo", término que utilizan para agrupar a las empresas que se dedican a la comercialización de los mismos productos. Los grupos que presentan convenios colectivos son: "Bazares" y "Textil" con dos convenios cada uno, y "Farmacia", "Comercio del metal", "Comercio de automóviles", "Materiales de construcción, vidrio y cerámica" y "Comercio de ultramarinos, víveres y supermercados" con un convenio aprobado respectivamente. Por su parte tres, empresas dedicadas a la importación y exportación de bienes de consumo presentan sus propios convenios colectivos. Estas son ICIESA (Industrias Canarias de Importación Exportación S.A.), CANAFRICA- EXIMPORT, y PEMORO & CIA, cada una con un convenio colectivo. El relativamente alto número de convenios aprobados por este sector durante la primera etapa revela cierto dinamismo a nivel de negociación laboral en el sector. Estos tenían una duración de uno o dos años, prorrogándose anualmente después, siempre que no hubiera una demanda de revisión por parte de alguna de las partes.

Es interesante resaltar que los grupos con mayor número de convenios, donde la negociación colectiva es más dinámica, son aquellos donde el número de empleados por empresa, así como el número de empresas, es mayor. El comercio de víveres, ultramarinos y supermercados concentraba en aquella época gran número de pequeñas empresas familiares con muy pocos empleados, por lo que la fijación de salarios y condiciones laborales se desarrollaba a un nivel distinto de la negociación colectiva, de ahí previsiblemente la escasez de convenios en este grupo que debía representar a una multitud de empresas, dada la inexistencia aún de las grandes superficies.

4.2.1. Estructura salarial y Complementos no salariales.

La estructura y contenido de los convenios de los diferentes subgrupos varía considerablemente de unos a otros, por lo que es conveniente su análisis por separado. Todos los convenios presentan unas tablas salariales muy completas donde se especifican los salarios de multitud de categorías, por lo que a efectos de analizar la brecha salarial y la evolución de los salarios escogeremos unas pocas categorías que sirvan de indicador de la dinámica de los sueldos.

En el grupo bazares, la tabla salarial viene dividida en salarios diferenciados para hombres y mujeres. La diferencia de salario entre unos y otros suponía un 20% más para los hombres a lo largo de toda la escala en 1965. En 1969 esa diferencia desapareció en muchas categorías, sobre todas en las más bajas, equiparándose los sueldos de hombres y mujeres, no así en los puestos de dirección, donde se mantienen las diferencias del 20%. Este tratamiento distinto de las mujeres dependiendo de la categoría profesional a la que pertenecieran, puede depender del número de mujeres con respecto al de hombres que desempeñaban determinadas funciones dentro de las empresas, siendo previsiblemente más abundantes en las categorías de menos salario y muy escasas en los puestos de responsabilidad y dirección. Se puede observar que la brecha salarial para los hombres entre las categorías mejor y peor pagadas, tomando como

ejemplo al jefe de personal y al auxiliar de caja de 18 años, ya que hemos excluido a aprendices, es de 2,33 veces en 1965, y se reduce considerablemente en el siguiente convenio, pasando a ser 1,39 veces en 1969. Esto se debe a un considerable aumento de los salarios de los puestos menos retribuidos, que no se correspondió con un aumento de la misma magnitud en los salarios más altos y que suponía una importante mejora de las condiciones de los trabajadores menos cualificados. En el caso de las mujeres, y tomando como ejemplo las mismas categorías, las brechas salariales suponían 2,33 y 1,27 veces respectivamente, lo que se debe a que el salario de las auxiliares de caja de 18 años tuvo un gran aumento (88%), equiparándose al salario de los varones de la misma categoría, mientras que las jefas de personal vieron aumentado su salario en igual porcentaje que los hombres (11%), pero no se equiparaba este con el de ellos. En cuanto a los complementos no salariales, en los convenios del grupo bazares se fijaban cuatro extras correspondientes a un mes completo al año, así como 200 ptas. por cuatrienio en 1965, que aumentaron a 300 ptas. por trienio en el siguiente.

Los del grupo "Textil" presentan una estructura similar a "Bazares". También vienen incluidas detalladas tablas salariales divididas en multitud de categorías y que diferencian inicialmente entre hombres y mujeres, aunque es notable que las diferencias de género en los salarios, al menos nominalmente, desaparecen en el convenio de 1969 en esta rama del comercio, ya que como especifica, "las partes otorgantes hacen constar su criterio de que el trabajo femenino en la actividad mercantil es de valor igual al masculino, en un puesto de trabajo de índole similar, por lo que estima injustificada la diferencia retributiva, y en consecuencia se equiparan los salarios y demás devengos de dicho personal a los correspondientes al masculino"¹. Este hecho, muy inusual en aquella época, se debe, probablemente, a que el volumen de mujeres que estaban empleadas en el comercio del textil era mayor al de otras ramas del comercio, aunque la participación de la mujer en él representaba un porcentaje elevado en comparación con otras ramas. Ha de tenerse en cuenta que en esta época aún significaban una pequeña minoría en el total de la población ocupada, suponiendo en 1975 un 17%, y un 24% del empleo en el comercio. Los salarios son relativamente más bajos que en los bazares, pero estas diferencias son mayores en la parte superior de la tabla, lo que hace que la brecha salarial entre los trabajadores mejor pagados y los que recibían un menor salario sea también más reducida. En el año 1967, tomando como referencia de las categorías inferiores al auxiliar de caja de 20 a 22 años y de las superiores al jefe de personal, ésta era 1,59 veces, pasando a ser 1,31 en 1969. Este se debió a que los salarios de las categorías superiores aumentaron mucho menos que los salarios de las categorías más bajas, siendo del 6% y el 22% respectivamente. En cuanto a los complementos no salariales incluidos en el convenio, son similares a los de bazares, pero de igual manera que con los salarios base, algo reducidos. Se concedía a todos los trabajadores cuatro pagas extras al año, de una mensualidad completa de sueldo base más la antigüedad, y los cuatrienios se fijaban en 200 ptas., limitados a dos. Ninguna de estas dos retribuciones extra salariales fue modificada en el convenio de 1969, por los que los salarios nominales solo aumentaron por la parte del sueldo base.

El grupo "Farmacias", con un solo convenio publicado en 1966, presenta una tabla salarial con menos categorías, y no distingue entre los salarios de hombres y mujeres, aunque si hace una distinción por zonas. Una con salarios y cuatrienios más altos, que incluía las farmacias de las

¹ BOP anexo al nº 129 (27/10/1969), Comercio de Bazares

zonas de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, Güímar, Icod, La Orotava, Puerto de la Cruz y Santa Cruz de la Palma, y otra, que comprendía al resto de farmacias de la provincia. La brecha salarial en este grupo es muy importante, de 2,91 veces el salario menor en la primera zona, y del 2,04 en la segunda. Las categorías tomadas como referencia son la de técnico, categoría mejor retribuida, y la de mozo, la de menor salario. Las retribuciones no salariales reconocidas en el convenio incluían tres pagas extras anuales correspondientes a una mensualidad de “salario de convenio”, que es el especificado en la tabla salarial. La parte de este “salario de convenio” que sobrepasaba los mínimos establecidos en la legislación nacional era considerada un “plus de convenio”, y estaba exento de cotización a los seguros sociales y para el cálculo de la “ayuda familiar”, por lo que debe ser considerada una retribución no salarial. Por último, los cuatrienios de este grupo eran distintos dependiendo de la categoría del trabajador y de la zona a la que perteneciera la farmacia. Los cuatrienios de los técnicos ascendían a 350 pesetas en la zona 1 y 300 en la zona 2, mientras que los mozos solo cobraban cuatrienios de 80 pesetas en ambas zonas, lo que aumentaba las diferencias salariales a mayor antigüedad de los trabajadores.

El grupo de comercio del metal presenta un convenio parecido al de farmacia, con una tabla salarial que especifica el “salario de convenio”, el cual incluye el denominado “plus de convenio”. La estructura salarial es muy similar, aunque los salarios son ligeramente más bajos que en las farmacias y no están divididos en zonas. Los complementos no salariales también son semejantes entre ambos grupos, aunque los trabajadores del grupo “metal” disfrutaban de un salario extraordinario más al año, con un total de cuatro, y los cuatrienios estaban limitados a cinco, en lugar de a dos.

Para finalizar con el sector comercio, comentaremos los convenios de empresa aprobados por unas pocas empresas de importación-exportación. Mantienen una estructura similar a los demás convenios del sector, y representan a una cantidad relativamente pequeña de trabajadores, por lo que no entraremos a analizar pormenorizadamente estos convenios. Es destacable que el convenio de ICIESA especifica el aumento salarial de cada uno de sus trabajadores con respecto al convenio anterior, lo que refleja los escasos trabajadores que estaban cubiertos por este. También resulta interesante el convenio de PEMORO & CIA S.L., ya que es el único del sector aprobado al final de la etapa de estudio, en el año 1976. Asumiendo que los salarios de dicha empresa se encontraban en el promedio del sector durante la etapa anterior, podemos señalar que estos habían crecido alrededor del 100%, doblando aproximadamente a los salarios aprobados en el comercio a finales de los años 60.

4.2.2 Evolución de los salarios reales.

La evolución de los salarios en el sector comercio a lo largo de la etapa solo puede ser estudiado para los grupos de textil y bazares, ya que son los únicos de los que disponemos de más de un convenio colectivo. En el caso de éstos, como hemos visto, los aumentos salariales oscilaban entre porcentajes de casi el 90%, para las mujeres de las categorías bajas del grupo bazares y el 6%, que fue el aumento del salario de los jefes de personal en el grupo textil. El crecimiento del coste de vida entre 1965 y 1969 supuso un 26,18%, por lo que podemos afirmar que los incrementos salariales de las categorías laborales con salarios bajos y medios aumentaron muy por encima del coste de la vida, por lo que en esta etapa mejoraron considerablemente los salarios reales dentro del comercio. Sin embargo, para las categorías más altas estos cayeron

en el sector, lo que supone un fuerte carácter redistributivo y reducía las diferencias entre los grupos sociales.

4.3. TRANSPORTES DE PASAJEROS

El transporte de pasajeros y mercancías supone una actividad de vital importancia para el correcto funcionamiento de la economía y de la sociedad en general y por su carácter vertebrador del territorio y de la actividad económica. Dada la accidentada orografía de las islas Canarias, la industria del transporte tiene una importancia capital en nuestro caso particular, por lo que hemos decidido incluirlo en los subsectores importantes dentro del sector servicios.

En esta rama no existe ningún convenio colectivo sectorial, sino que se decantan por alcanzar acuerdos a nivel empresarial. Las mayores empresas, “Transportes de Tenerife S.L.”, encargada del transporte interurbano en la isla de Tenerife, y “Unión de Autobuses de Tenerife S.L.”, que cubría el servicio de autobuses en la capital tinerfeña, son las que tienen mayor número de convenios (dos cada una), lo que revela que la negociación colectiva era algo más activa en estas empresas grandes con mayor número de empleados. A pesar de esto, el número de convenios por empresa es escaso, reflejo de lo escasa que era la negociación colectiva en términos generales. Dado que los convenios tenían una vigencia de uno o dos años, la ausencia de nuevos convenios indica la prorroga tácita de estos la mayoría de las veces.

4.3.1. Estructura salarial

En el caso de este sector, no se publican tablas salariales, ya que las plantillas cobraban al completo el Salario Mínimo Interprofesional, dándose las diferencias salariales entre las categorías en las retribuciones no salariales que recibía cada una de ellas. Éstas no incrementaban el fondo de plus familiar, ni cotizaban a los seguros sociales ni computaban para el cálculo de horas extras, lo que suponía un importante ahorro de costes laborales para las empresas.

6. Tabla: Evolución del salario mínimo interprofesional en España, 1963-1976 (en pesetas corrientes)

SMIG	Pesetas/día	Pesetas/mes	Aumento
01/01/1963	60,00	1.800,00	-
01/10/1966	84,00	2.520,00	40,00%
01/10/1967	96,00	2.880,00	14,30%
01/01/1969	102,00	3.060,00	6,30%
01/04/1975	280,00	8.400,00	174,51%
01/04/1976	345,00	10.350,00	23,21%
01/10/1976	380,00	11.400,00	10,14%

Fuente: Estadísticas históricas de España (2005). Elaboración propia

4.3.2. Componentes extra salariales

De estos componentes extra salariales, el más característico del sector es el denominado en múltiples convenios como “plus de actividad”, que se le otorgaba al trabajador por “la mera

presencia puntual en el trabajo y su permanencia continuada en el mismo”². Este complemento podía llegar a representar un aumento de más del 100% del salario base en las categorías superiores de Transportes de Tenerife S.L., y representaba un elevado porcentaje del salario de la mayor parte de categorías, excepto las más bajas. La única excepción a esta norma es “Autobuses de Tenerife S.L.”, en cuyos convenios no aparece recogido este complemento, aunque es probable que fuera prorrogado de algún convenio anterior al periodo estudiado.

Otros complementos no salariales se fijaban a nivel empresarial, siendo estos de diverso tipo. En “Transportes de Tenerife S.L.” se entregaba a cada trabajador 500 ptas. cada 22 de diciembre, mientras que en “Unión de Autobuses de Tenerife S.L.”, a los empleados que trabajaran los fines de semana después de las 14:00 horas se les otorgaba el derecho de cobrarse íntegramente un aumento del billete que había establecido el ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, entre otros.

Los salarios más altos se pagaban en las empresas más grandes, gracias a las retribuciones no salariales que otorgaban estas empresas, ya que los salarios base del sector eran iguales en todas ellas y para todas las categorías. Las empresas más pequeñas, como Transportes Palazón o Transportes de las Mercedes pagaban un “plus de actividad” menor a sus empleados, por lo que sus salarios reales eran también menores.³

4.3.3 Evolución de los salarios reales

El convenio de 1969 contempla un aumento en el total de retribuciones de un 5,9%, lo que se traduce en un aumento de 325 pesetas al mes ó 10,69 pesetas al día para todos los empleados sin distinción de categorías. Este aumento está ligeramente por encima del crecimiento del coste de la vida en ese año, que era del 4%, lo que supone un ligero aumento de los salarios reales ese año.

4.3.4 Transporte de mercancías

El transporte de mercancías por carretera, aunque representa otro sector, lo hemos incluido aquí basándonos en las similitudes que presentan las dos actividades. Cabe resaltar que los salarios base están especificados en el laudo de 1965, aunque se menciona una única categoría, la de conductor de camión, con un salario base de 100 pesetas al día. Si equiparamos la categoría con la de conductor en las empresas de transporte de pasajeros podemos observar que el salario es sensiblemente menor al de estos. También disponían de menor número de pagas extraordinarias, estando limitadas a 15 días de sueldo el 18 de julio y 30 el 24 de diciembre. Esto puede deberse a que el salario de los conductores de camión estaba directamente relacionado con los costes de producción de la industria, de los bienes de consumo, materiales de construcción, etc., por lo que es un coste que conviene mantener bajo. Por otro lado, el salario de los conductores de Guaguas del transporte público se podía sufragar en parte con tarifas especiales que estaban destinadas a ellos directamente.

² BOP nº 83, 12/07/1965 Transportes de Tenerife S.L.

³ BOP nº 107, 7/9/1966, Transportes del Norte de La Palma; nº 113, 21/09/1966 Transportes de las Mercedes y nº 114, 23/09/1966 Transportes Palazón

4.4. SERVICIOS PORTUARIOS

Los servicios portuarios son un pilar tradicional del sector servicios en las islas, dada su privilegiada situación geográfica. Por su gran importancia estratégica para el correcto funcionamiento de la economía, los trabajadores portuarios han tenido históricamente un gran poder de negociación, así como un alto grado de sindicación, siendo los sindicatos portuarios, en estos años integrados en el sindicato vertical, los que han controlado la organización del trabajo en los puertos desde la década de los años 20 del siglo pasado. Esta importancia es aún mayor en el caso de una economía insular como la canaria. Esto refleja en el número de convenios aprobados en estos años, en 1968, 1969, 1976, y 1977 y es probable que se aprobaran varios convenios en el periodo 1970-1975, no estudiado en este trabajo.

4.4.1. Estructura salarial

El trabajo portuario se caracteriza por su irregularidad, dependiendo la carga de trabajo de diversos factores externos, como la climatología, cambios arancelarios, huelgas en los puertos de salida o de destino de las mercancías comerciadas, etc., por lo que se suceden ciclos de inactividad con otros de gran carga de trabajo. La organización del trabajo presenta, por lo tanto, particularidades derivadas de dicha irregularidad, dándose una diferenciación entre tres grupos distintos de trabajadores: los integrantes de los turnos fijos, o “fijos del censo”, los trabajadores eventuales adscritos a las empresas o “eventuales censados”, con las cuales tenían una relación estable, y los llamados “peones de plaza”, trabajadores eventuales que eran contratados en las épocas de mayor actividad de descarga de buques, o en los repuntes de carga, por ejemplo derivados de la zafra del tomate.

Esta irregularidad en el trabajo hace que los convenios colectivos de este sector sean diferentes a los demás convenios aprobados en esta época. En lugar de presentar tablas salariales especificando los sueldos base, las tablas indican las indemnizaciones diarias que recibían los trabajadores en caso de ser incapaces de trabajar por causa de accidente laboral o de enfermedad, ya que los salarios se aprobaban a nivel de convenios estatales, los cuales quedan fuera de este estudio. A falta de un indicador mejor, asumimos que estas cantidades eran equiparables al salario que cobraban los trabajadores de media en un día de trabajo. También se diferencia entre los distintos puertos de la provincia, dándose las mayores indemnizaciones/salario en el puerto de Santa Cruz de Tenerife y Santa Cruz de La Palma (aunque sensiblemente menores en este), y unas indemnizaciones menores en Los puertos de La Gomera y El Hierro, donde evidentemente, el tráfico de barcos y el tamaño medio de éstos era mucho menor. También presentan estos dos últimos puertos menos categorías laborales, probablemente debido a la menor complejidad del trabajo que se realizaba en ellos. Las diferencias salariales entre los puertos se van reduciendo en los convenios de los años 1976 y 1977, desapareciendo prácticamente las diferencias entre el puerto de la Palma y el de Santa Cruz de Tenerife, aunque las diferencias con las islas menores permanecen. También en estos últimos convenios la estructura de categorías se simplifica, desapareciendo la diferenciación entre peones de plaza y los eventuales censados. Esto se debe a la cada vez mayor mecanización de la carga y descarga de buques, lo que redujo la mano de obra necesaria en los picos de demanda.

En aras de la simplicidad, limitaremos el análisis de la brecha salarial y de la evolución de las indemnizaciones al puerto de Santa Cruz de Tenerife y a las indemnizaciones por accidente

laboral. Para ello hemos escogido cuatro categorías: dos pertenecientes al grupo de hijos del censo, los capataces de operaciones y los profesionales portuarios (carretilleros, gruistas, conductores,...); una a los eventuales censados y otra a los peones de plaza. El aumento salarial entre 1968 y 1969 estuvo alrededor del 4% en las cuatro categorías, siendo ligeramente menor en la categoría de profesionales portuarios. Los aumentos son muy pequeños, pero hay que señalar que las indemnizaciones diarias en 1968, si se equiparan con el salario diario de otros colectivos profesionales, eran elevadas. Entre 1969 y 1976 el aumento de las indemnizaciones fue mucho mayor para las categorías más altas que para los peones de plaza, un 527% y un 230% mayor respectivamente. El aumento entre 1976 y 1977, sin embargo, supone un importante aumento en las indemnizaciones de los peones de plaza y de los trabajadores portuarios fijos, muy por encima del aumento realizado a las indemnizaciones, de los capataces de operaciones.

La brecha laboral en este sector es muy importante en todo el periodo, aumentando con el paso del tiempo. En 1968 los trabajadores mejor pagados cobraban un poco más del doble de los menos retribuidos, mientras que en 1976 llegaba a ser más de tres veces mayor (364%), aunque esta enorme diferencia se redujera un poco al año siguiente (280%). Es posible que estas grandes diferencias se debieran a que la eventualidad de los trabajadores menos cualificados dificultara su participación en los organismos organizativos y sindicales del sector, dejándolos en desventaja en la negociación laboral.

7. Tabla: Brecha salarial en los trabajadores portuarios del puerto de Santa Cruz de Tenerife 1968-1977 (en pesetas corrientes y expresado como proporción del salario del capataz respecto del peón)

	1968	1969	1976	1977
Capataces de operaciones	230	240	1504	1572
Peones de plaza	110	110	413	561
Brecha salarial	209%	218%	364%	280%

Fuente: BOP nº9 (19/01/1968); BOP nº 12 (28/01/1977). Elaboración propia

4.4.2. Complementos no salariales

Los convenios colectivos del sector portuario no incluyen ninguna mención sobre los pluses y complementos no salariales, así como horas extra, vacaciones, pagas extra, etc. Por lo tanto, el análisis de estos componentes de los salarios no puede ser realizado para este subsector en particular con la información a nuestra disposición.

4.4.3. Evolución de los salarios reales

El aumento de las indemnizaciones diarias por accidente, equiparadas en este estudio con los salarios diarios, evolucionó a una tasa similar a la del coste de la vida, en torno al 4%. Sin embargo, con el salto realizado entre 1969 y 1976 los salarios más altos de la escala aumentaron muy por encima del crecimiento del coste de vida, mientras que los trabajadores con salarios más bajos vieron reducido su poder adquisitivo. Este comportamiento diferencia este sector de los demás, y es consecuencia de las particularidades en la organización laboral que hemos comentado.

4.5. OTROS

En este último apartado del sector servicios hemos incluido los convenios que no podían ser incluidos en las categorías más importantes. En estos años se publicaron convenios colectivos sectoriales de peluquería, tintorerías, cines, enseñanza no estatal, oficinas y despachos y gestorías, además de un laudo en aduanas en 1976 y consignatarias. La mayor parte de estas actividades solo presentaron un convenio durante todo el periodo, lo que es indicativo de la escasa negociación colectiva que se producía en el seno de las empresas aun por aquel entonces. Es muy probable que en esto influyera el pequeño tamaño de las empresas de estas ramas, lo que podía dificultar la sindicación de sus empleados, y que la negociación laboral se produjera a un nivel personal entre los empresarios y los trabajadores. La excepción son las tintorerías que aprobaron dos convenios colectivos, en 1965 y 1967. Además de estos, se publicaron varios convenios colectivos de empresa de los principales periódicos de la provincia, El Día y La Tarde. Nos centraremos en analizar y describir brevemente la estructura de los convenios colectivos de estas dos empresas, dado que presentan el mayor número de estos disponibles para su estudio. El periódico la tarde aprobó tres convenios colectivos de empresa en 1965, 1967 y 1969, mientras que El Día hizo lo mismo en 1967, 1969 y 1976. Estos convenios no especifican los salarios base de los trabajadores, tomándolos de la legislación nacional, siendo la única excepción al respecto el convenio colectivo del periódico El Día de 1976, donde se especifican los “salarios de convenio”, salarios por encima de los mínimos legales, donde solo la parte correspondiente a este cotizaba a los seguros sociales y para el computo de horas extras y plus familiar. Los demás convenios aportan una fórmula para calcular el salario-hora profesional, que depende principalmente del sueldo base y de la antigüedad de los trabajadores. Dado que no disponemos de la información referente a los sueldos base del sector, no podemos analizar la evolución de estos, pero si la de los complementos extra salariales, que vienen claramente determinados en los convenios. En Primer lugar, llama la atención la gran cantidad de pagas extras que concedían ambos periódicos a sus trabajadores, para cuyo computo contaba la antigüedad. El periódico La Tarde concedía 12 pagas extras al año, incluyendo las pagas extras normales de marzo, 18 de julio y navidad, en 1965. En 1967 mantenía el mismo número de pagas extras y además aumentaba el sueldo base más la antigüedad de los trabajadores en un 30% para el personal de redacción y un 39,7% para el personal de talleres, lo cual estaba muy por encima del aumento del coste de la vida en aquel año. En el convenio de 1969 se produce un aumento del 5,9% para todos los empleados, que, aunque es mucho menor, se encuentra en torno al aumento del coste de la vida en ese año, por lo que se mantiene el poder adquisitivo de los empleados. Por su parte, el periódico el Día pagaba a sus empleados 6 mensualidades más la antigüedad en concepto de pagas extraordinarias, que abonaba prorrateadas en 12 meses. Además de las dobles pagas, cada mes abonaba a sus empleados 1000 pesetas y el 30% extra sobre el salario de cada empleado más antigüedad. Esta estructura se mantuvo en el convenio de 1969, aumentando los sueldos base y la antigüedad, así como las dobles pagas, en un 5,9%. Finalmente, el convenio de 1976 reduce el número de dobles pagas a 3 al año, pagando un complemento de 803 pesetas mensuales a cada uno de los trabajadores. Esta reducción de los complementos no salariales en el año 1976 se corresponde con un importante aumento de la parte “salarial” de las retribuciones, lo que supone una mejora de las condiciones laborales, al aumentar las cotizaciones a la seguridad social, el cómputo de horas extra y otros conceptos.

5. CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo hemos podido observar como los salarios en la provincia de Santa Cruz de Tenerife han aumentado a lo largo del periodo, tanto los nominales, como los reales. Esto ha significado una mejora del nivel de vida constante para el conjunto de la población canaria. En líneas generales, se puede afirmar que los salarios de los trabajadores menos cualificados han aumentado más durante el periodo que los de los trabajadores con mayor salario, normalmente los puestos directivos y de gestión, reduciendo la denominada brecha salarial. Esto se debió, principalmente, al aumento de la organización sindical de los obreros durante estos años, lo que aumentó su capacidad de negociación frente a otros grupos sociales. También influyó el dinamismo que mostraba el movimiento obrero tras las protestas estudiantiles de 1968. En esta época se celebraron las primeras huelgas que fueron toleradas por el régimen, aunque en España no existiera tal derecho por aquel entonces.

En el segundo periodo estudiado, la situación descrita por los convenios colectivos se ha inclinado todavía más a favor de los trabajadores, dándose aumentos muy importantes en salarios y otras prestaciones. Esto se debe, previsiblemente, a la situación de transformación del régimen político que se estaba produciendo en España tras la muerte del dictador en 1975. Las oligarquías gobernantes, a las cuales pertenecían los empresarios y los gerentes de las empresas, no estaban interesados en que las reivindicaciones del movimiento obrero se descontrolaran, por lo que se apresuraron a conceder muchas mejoras para contentar a los trabajadores. Prueba de esto es que cuando se estabilizó la situación política a principios de los 80 los nuevos convenios aprobados comenzaron a desmontar los espectaculares logros alcanzados en la década anterior. Nos atrevemos a señalar que las condiciones laborales aprobadas por convenio en aquellos últimos años de la década de los 70 eran ampliamente superiores a las condiciones laborales que se dan actualmente.

La otra conclusión de este trabajo es que los sectores con una mayor importancia estratégica, los que tienen empresas de mayor tamaño, y aquellos en los que requieren más cualificación, son aquellos donde los trabajadores reciben una mayor remuneración, tanto a nivel de salarios base como de complementos no salariales. Estos suponían inicialmente una parte muy importante de las remuneraciones, pero van disminuyendo poco a poco a lo largo del tiempo, pasando a ser considerado salario, con las mejoras para los empleados que eso conlleva.

Por último, es preciso señalar que las diferencias entre hombre y mujeres, originalmente reconocidas en los convenios colectivos de varios sectores, fueron desapareciendo paulatinamente. Con esto no queremos decir que se equipararan de facto las retribuciones de ambos sexos, pero al menos sí de forma "oficial". Dado que en los sectores donde la presencia femenina era importante, como el tabaco o el comercio textil, estas diferencias desaparecieron antes, la principal causa de la reducción de las diferencias fue el aumento en la incorporación de la mujer al trabajo.

6. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Fuente: Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife:

1965: núm. 50, (26/04); núm. 81, (07/07); núm. 83, (12/07); núm. 85, (16/07); núm. 96, (11/08); núm. 97, (13/08).

1966: núm. 29, (09/03); núm. 50, (27/04); núm. 58, (16/05); núm. 59, (18/05); núm. 65, (01/06); núm. 66, (03/06); núm. 107, (07/09); núm. 113, (21/09); núm. 112, (19/09); núm. 114, (23/09).

1967: núm. 5, (09/01); anexo al núm. 32, (15/03); anexo al núm. 80, (05/07); anexo al núm. 84, (14/07); anexo núm. 90 (28/07); núm. 95, (09/08); anexo al núm. 99, (18/08); anexo al núm. 127, (23/10); anexo núm. 130 (30/10); anexo al núm. 142 (29/11);

1968: anexo al núm. 3, (05/01); anexo al núm. 7, (15/01); núm. 9, (19/01); núm. 18, (09/02); anexo al número 129, (25/10); núm. 17, (07/02); anexo núm. 138, (13/11), núm. 126, (18/10)

1969: anexo núm. 7 (15/01); núm. 14, (31/01); anexo al núm. 71, (13/06); núm. 73, (18/06); anexo núm. 80, (04/07); anexo núm. 85, (16/07); anexo núm. 101, (22/08); anexo al núm. 122, (10/10); anexo al núm. 129, (27/10); anexo al núm. 131, (31/10); anexo al núm. 140, (21/11);.

1976: núm. 26, (01/03); núm. 27, (03/03); núm. 29, (08/03); núm. 46, (16/04); núm. extraordinario de mayo (08/05); núm. 67, (04/06); núm. 69, (09/06); núm. 75, (23/06); núm. 104, (03/09); núm. extraordinario de noviembre (04/11); núm. 142, (26/11); núm. 112, (17/09); núm. 155, (27/12).

1977: anexo núm. 2, (05/01); núm. 12, (28/01); núm. 16, (07/02); núm. 71, (15/06); núm. 77, (29/06); núm. 82, (11/07); núm. 98, (17/08); núm. 101, (24/08); núm. 139, (21/09).

BIBLIOGRAFÍA

Arencibia Rocha, Juan (2006). *Islas Canarias: pasado, presente y futuro*. Cabildo de Gran Canaria, Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico.

Bergasa Perdomo, Ó. y González Viéitez, A. (1995). *Desarrollo y subdesarrollo de la economía canaria*. (3ª ed.) Canarias: Vice Consejería de Cultura y Deportes.

Carreras, A. y Tafunell, X. (2005). *Estadísticas históricas de España: siglo XIX-XX*. (2ª ed.) Bilbao: Fundación BBVA.

Centro de Investigación Económica y Social de la Caja Insular de Ahorros. (1969). *Economía Canaria 68*. Las Palmas de Gran Canaria.

Centro de Investigación Económica y Social de la Caja Insular de Ahorros. (1971). *Economía Canaria 69 y 70*. Las Palmas de Gran Canaria.

Centro de Investigación Económico y Social de la Caja Insular de Ahorros. (1977). *Economía Canaria 76 Desarrollo del subdesarrollo: especulación y necesidades*. Las Palmas de Gran Canaria: Confederación Española de Cajas de Ahorros.

Instituto Nacional de Estadística. (2017). Fondo documental, Anuarios Estadísticos. Extraído de: <http://www.ine.es/inebaseweb/libros.do?tntp=25687#>

Macías Hernández, A. M. (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*, Barcelona, Crítica.

Nuez Yáñez, J. S. (2001). *La organización del trabajo en el cultivo del plátano en las Islas Canarias durante el primer tercio del siglo XX*. Historia Agraria, 24, p. 153-172.

Renta Nacional de España y su distribución provincial: serie homogénea. Bilbao: Fundación BBV, 1975.

Rivero Ceballos, J.L. (1986). *Formación de salarios y negociación colectiva: el caso de Las Palmas de Gran Canaria 1958-1981*. Canarias: Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social.

Suarez Bosa, Miguel (2006). *La organización del trabajo portuario: el caso de La Luz y de Las Palmas (1891-1980)*. Universidad de Las Palmas