

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso Académico 2014/2015

Convocatoria: JULIO

El nuevo modelo de relaciones laborales y su efecto en el cambio de la dinámica sindical

The new model of labor relations and their effect on the change of union dynamics

Realizado por el alumno D. Ángel Marino Herrera Mora

Tutorizado por el profesor D. Francisco Linares Martínez

Departamento: Sociología

Área de conocimiento: Estadística

RESUMEN

He intentado mostrar la relación existente entre los cambios acontecidos en la dinámica sindical actual, y el comienzo de un nuevo modelo de relaciones laborales en la empresa. Para ello se ha diseñado una encuesta que ha servido como instrumento para el desarrollo del trabajo que ha contado con la siguiente estructura: en primer lugar hago un breve repaso del estado actual del sindicalismo en España, y una contextualización histórica con reseñas a la crisis del diálogo social. A continuación efectúo un sucinto seguimiento al sindicalismo en Canarias y una descripción del objeto de estudio y de la metodología empleada. A ello siguen el análisis de resultados y las correspondientes conclusiones.

Palabras clave: Sindicalismo, empresa pública, trabajadores, mercado laboral, relaciones laborales.

ABSTRACT

I tried to show the relationship between changes occurring in the current labor dynamics and the beginning of a new model of labor relations in the company. For this we have designed a survey that has been instrumental to the development of the work that has had the following structure: first I make a brief review of the current state of trade unionism in Spain, and a historical context with reviews to the crisis social dialogue. Then I make a brief follow unionism in the Canary Islands and a description of the object of study and methodology. This is followed by the analysis of results and conclusions.

Keywords: Unionism, public company, workers, labor market, labor relations.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. BREVE ANÁLISIS DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA.....	3
2.1 LA CRISIS DEL SINDICALISMO DEL DIÁLOGO SOCIAL.....	3
2.2 NUEVO MODELO DE SINDICAL	7
2.3 EL SINDICALISMO EN CANARIAS	9
3. DESCRIPCIÓN OBJETO DE ESTUDIO	17
3.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL TRANSPORTE EN TENERIFE	17
3.2 HISTORIA DEL SINDICALISMO EN TITSA.....	18
3.2.1 REIVINDICACIONES DE LOS TRABAJADORES	18
3.2.2 ACTUALIDAD SINDICAL EN TITSA	20
3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	20
4. METODOLOGÍA.....	21
4.1 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....	21
4.2 MUESTREO ESTRATIFICADO.....	24
4.3 DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA.....	26
5. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	27
6. CONCLUSIONES	29
BIBLIOGRAFÍA	31
ANEXO I.....	31
Cuestionario	32
ANEXO II.....	34
Resultados	35
ANEXO III	42
Tabla de Datos	42

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es mostrar la relación existente entre los cambios acontecidos en la dinámica sindical actual, y el comienzo de un nuevo modelo de relaciones laborales en la empresa.

En la idea de querer aportar un trabajo personal y distintivo como meta a conseguir en la elaboración del Trabajo de Fin de Grado, he decidido en primera instancia diseñar una estructura de trabajo, eficientemente planificada, que me permitiera participar activamente en la gestión, desarrollo y control de todos y cada uno de los apartados que comprenden este estudio. No solo he procurado implementar los conocimientos más relevantes de transposición didáctica que los especialistas en la materia nos ofrecen en su extensa bibliografía integrados en el marco teórico, sino que, en la búsqueda de la singularidad, he intentado que fuese el trabajo de campo propiamente dicho el que ofreciera la diferenciación con el resto, dotándolo de un rasgo de originalidad propio.

El informe que presento trata de conocer el grado de satisfacción y sensibilidad, de cuestiones socio laborales que afectan a los trabajadores/as de una empresa determinada de Santa Cruz de Tenerife a través de la recopilación de información recogida por los diferentes Centros de Trabajo de la empresa en cuestión, que están dispersos por la Isla.

He promovido un trato directo con el equipo directivo empresarial, más concretamente con la dirección del Departamento de Personas y Servicio Jurídico (Dpto. de RRHH), al que le he explicado mi proyecto y con el que he entablado una estrecha relación. Una vez conseguida la autorización y el apoyo para acometer la iniciativa, he recabado toda la información que, una vez procesada, expongo en este texto a través de una serie de resultados y conclusiones que responden a la siguiente pregunta: ¿Cuál es el grado de satisfacción de los trabajadores/as respecto a, por una parte lo relacionado en el ámbito sindical desarrollado en su empresa y, por otra su sensibilidad en cuanto a la gestión general llevada a cabo por sus actuales órganos directivos?

Estas dos vertientes de investigación profundizan en una de las materias laborales más recurrentes en la actualidad: la desmotivación generalizada de los trabajadores/as en la

empresa. Existen estudios¹ que han arrojado resultados en este sentido, vinculando los recientes cambios normativos laborales, que han restado derechos a los trabajadores/as y poder a las organizaciones que los representan, a los cambios en las políticas de gestión empresarial que han ido en la dirección contraria, incrementando su empoderamiento, impulsados por un exceso de oferta de trabajo.

Esta interacción de fuerzas opuestas que ha revertido en una acusada insatisfacción en las relaciones laborales actuales ha sido la fuente que ha concebido este informe y que, a pequeña escala pero palpando la evidencia in situ en el terreno, detecta el sentir de los/a trabajadores/as en el actual devenir interno de la empresa.

El tipo de empresa seleccionada cumple los requisitos que más se aproximan al ideal apropiado para este informe. Transportes Interurbanos de Tenerife, en adelante TITSA, ha sido la empresa elegida para desarrollar esta investigación por cumplir con un perfil global en donde convergen un amplio abanico de paralelismos con otras empresas diferentes, mayores y menores, sirviendo de prototipo para un futuro estudio holístico del tejido empresarial de la provincia, ya que contiene las siguientes características: 30 años de experiencia pero en un proceso continuo de modernización, una sociedad mercantil pública de derecho privado, una plantilla total de 1476 trabajadores/as distribuida en 7 Centros de Trabajo de entre 60 y 350 trabajadores cada uno, un volumen de negocio que roza el mínimo para ser considerada una gran empresa y el máximo para una mediana empresa, abarca todo el espectro de la clasificación profesional tipo, administrada por funcionarios públicos y por personal privado, y se trata también de una empresa fuertemente sindicalizada con presencia de sus órganos de representación en las decisiones más relevantes de la gestión institucional de la entidad.

La encuesta ha sido el procedimiento que he elegido para obtener la información precisa que permita obtener las respuestas que darán como resultado la justificación de este trabajo. Teniendo en cuenta que la consideración de una encuesta verdaderamente representativa de la población objeto de estudio superaría en exceso el propósito formativo de este trabajo, he elaborado una muestra estratificada creando previamente una serie de subgrupos con los siguientes criterios esenciales: género y distribución por

¹ La respuesta de los salarios ante cambios en la situación cíclica. Estudio elaborado por Mario Izquierdo y Sergio Puente, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

grupos profesionales. Aleatoriamente y de forma proporcional he seleccionado a 50 personas del conjunto de los empleados/as.

En adelante el trabajo se desarrolla de la siguiente manera: en primer lugar hago un breve repaso del estado actual del sindicalismo en España, y una contextualización histórica con reseñas a la crisis del diálogo social. En esta aproximación mis fuentes principales han sido las obras de Antonio Baylos². A continuación efectúo un sucinto seguimiento al sindicalismo en Canarias utilizando como principales fuentes las obras de Jesús de Felipe³ y Miguel Suárez Bosa⁴. Continúo con una descripción del objeto de estudio y de la metodología empleada. A ello siguen el análisis de resultados y las correspondientes conclusiones.

2. BREVE ANÁLISIS DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA

2.1 LA CRISIS DEL SINDICALISMO DEL DIÁLOGO SOCIAL

El papel del sindicalismo ha sido clave en la construcción de los equilibrios de poder del siglo XX, del Estado Social y del Estado de Bienestar. Desde sus orígenes, el diálogo social vinculado a la acción sindical ha estado presente en el sindicalismo. Con toda seguridad son muchas las diferencias existentes a lo que actualmente está sucediendo pero, pensando en el motivo por el que los trabajadores se unen y fundan sindicatos, las principales razones se derivan de las situaciones de injusticias sociales y la concienciación del movimiento obrero, pero además, hay dos razones esenciales históricamente en el sindicalismo: por una parte, la lucha por la mejora de las condiciones de trabajo, en la empresa, a través de la negociación con el empresario para acordar el salario y las condiciones generales de trabajo; y por otra la reivindicación, exigida a los poderes públicos, de mejores condiciones para conciliar la vida y el trabajo.

El art. 1.1. de la Constitución Española (CE), establece el modelo de Estado Social de Derecho que rige la implicación que deben tener los poderes públicos con los interlocutores sociales que reflejen los intereses generales de los grupos sociales, papel

² Baylos, Antonio, “El sentido general de la reforma”, “ Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012”

³ Felipe Redondo, Jesús de, “Orígenes del movimiento obrero canario”, “Republicanismo y movimiento obrero en Canarias (1860-1914)”.

⁴ Suárez Bosa, Miguel, “El movimiento obrero en las Canarias orientales (1930-1936)”.

que cumplen los sindicatos como portavoces de los trabajadores asalariados como así les reconoce la CE en su art. 7. Los sindicatos son legitimados, por la CE, para defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores; de los que tienen empleo, de los que aspiran a tenerlo y de los que lo tuvieron en su momento.

También el Tribunal Constitucional ha recordado en varias ocasiones que la CE, al establecer un modelo de Estado Social buscando la igualdad real, material, entre los ciudadanos, concede un papel esencial a las organizaciones sindicales y a su labor de defender los intereses de los trabajadores, asumiendo incluso constitucionalmente la necesidad de una actuación promocional de los sindicatos (STC 281/2005), de los medios de acción sindical, incluida la huelga (STC 11/1981) y, en ese marco ha destacado la relevancia del diálogo social, incluso para limitar el recurso a normas de urgencias aprobadas por Decreto-Ley (STC 68/2007).

Con estas premisas, el modelo constitucional de relaciones laborales siempre había avalado un modelo de diálogo social en el que los poderes públicos fomentaban el diálogo entre los interlocutores sociales más representativos y, además, buscaban caminos de concertación con ellos para regular las relaciones laborales.

Ese modelo ha caracterizado durante muchos años el desarrollo de las relaciones laborales en España, hasta el punto de que el diálogo social bipartito (asociaciones empresariales-organizaciones sindicales) y tripartito (cuando el gobierno se suma a esas negociaciones) ha sido un elemento distintivo en la configuración de las mismas⁵.

En la actualidad, esa competencia entre los agentes sociales con representatividad en el marco de la negociación colectiva ha dado un giro en el horizonte en el que se desarrolla la relación entre Estado y autonomía colectiva en referencia a los procesos de producción de normas sobre las relaciones de trabajo. En España, a partir de la reforma laboral permanente iniciada en el 2010, continuada en el 2011 y consumada en el 2012, el ámbito del diálogo social y de la negociación colectiva como espacios típicos para el desarrollo de la representatividad sindical, ha sido intervenido por la norma legal que ha reorientado las funciones de la negociación colectiva y su núcleo de producción hacia la

⁵ La concertación social en el Estado español ha sido objeto de numerosos estudios, pero como un resumen breve y fácilmente accesible, se puede remitir al análisis de Cruz Villalón, J. “Caracterización de la concertación social en España”, *Gaceta Sindical*, nº 7, 2006, op. cit., pp. 21 a 38.

empresa, dejando de aplicar, y haciendo prácticamente desaparecer, la regulación de condiciones de trabajo y empleo llevada a cabo por los antiguos convenios sectoriales⁶.

En realidad es indudable que ha habido una sucesión de reformas legislativas de la negociación colectiva en los años 2010 y 2011, pero ninguna causó tan profunda alteración en los mecanismos de poder entre los sujetos de negociación como la del 2012. El sentido que el Gobierno dio al contenido del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado por los agentes sociales a principios del 2012, fue un fiel reflejo de su intención de constituir un marco regulador radicalmente nuevo en la materia, dictando, en ese mismo año, las bases que modificarían y establecerían el modelo existente en la relación entre la ley y el convenio colectivo, dotando de una estructura diferente a la negociación colectiva, de reducción de la vigencia ultractiva del convenio y la concesión de contenidos negociales más flexibles y desregularizados. Las diferencias fundamentales entre el modelo antiguo y el nuevo se recogen en el Cuadro 1.

Cuadro 1

MODELO ANTIGUO	MODELO NUEVO
Convenios de ámbito provincial	Convenios de empresa
Cláusula de indexación al IPC	Supresión cláusula de indexación al IPC
Seguridad en las condiciones internas	Intensificación de flexibilidad interna
Ultractividad indefinida en convenios	Limitación de ultractividad en convenios

Del mismo modo ha habido un movimiento del escenario habitual de la negociación colectiva, muy diferente del conocido con anterioridad a la gravísima crisis económica (2007-2014), que ha condicionado muy profundamente, tanto a su dinámica, como a sus contenidos. A esto se ha unido la reforma laboral del 2012 que ha provocado mayores dificultades para llegar a acuerdos colectivos, y en consecuencia, las posibilidades de presión de los trabajadores y sus representantes en busca de mejores

⁶ Baylos, A. (2012), “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario en la Ley 3/2012”, Baylos, A. (2012), “Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012”, op. cit., pp. 11 ss.

condiciones para conseguir un marco regulador más favorable a sus intereses se han visto muy debilitadas. El miedo a la pérdida del empleo debido al mayor poder que la legislación laboral le da al empresario para despedir, incrementado por los efectos de la crisis económica, ha traído consigo la disminución de las movilizaciones y acciones reivindicativas en pos de conseguir un mejor convenio colectivo.

Además, la situación patronal ha tomado una posición más sólida en los convenios sectoriales, debido a que ya es posible suscribir convenios de empresa sin incurrir en concurrencia con los del sector e incluso inaplicarlos en las empresas por acuerdo entre las partes o, en su defecto por la intervención arbitral de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos autonómicos competentes.

En definitiva, la reforma laboral de 2012, auspiciada por las políticas de corte neoliberal del gobierno de turno, sentó las bases para irrumpir en la estructura interna de la negociación colectiva, apuntando directamente a un desplazamiento hacia el ámbito de la empresa, que ha quedado notablemente reforzada en su protagonismo por la ordenación de las condiciones laborales, y dejando al margen la concertación social para delegar la responsabilidad negociadora en los representantes de los trabajadores de cada empresa, no siempre formados y preparados para este cometido, y sin duda con menos influencia y capacidad de consensuar mejoras ajustadas para todos.

Las actuales circunstancias no son precisamente las más favorables para el devenir evolutivo de los sindicatos. Las políticas neoliberales siguen extendiéndose cada vez con más fuerza y reflejan a la sociedad la creencia de que estas organizaciones son, como señala A. Antón,... *“agentes subordinados, secundarios e innecesarios”*⁷. Así con el triunfo de las políticas neoliberales del gobierno del país, se estableció una *“posición firme del gobierno para conseguir un debilitamiento mayor de los sindicatos y afianzar un modelo de relaciones laborales al margen del diálogo social”*⁸.

⁷ Antón, A. (2006), “El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil”, op. cit., p. 168.

⁸ *Ibidem*, op.cit., pp. 114-115

2.2 NUEVO MODELO DE SINDICAL

En los últimos años, al aumento de movimientos sociales autónomos y pequeños sindicatos, cuyo ámbito funcional y geográfico es el de un concreto sector profesional como el de pilotos, médicos, transportistas etc., o de una determinada provincia o comunidad autónoma, originando una nueva creencia de que la clase trabajadora ya no es solo una, o tiene un único interés. Así, la identificación de los trabajadores con el movimiento obrero ha dejado de tener fundamento, ya que es el movimiento profesional particular que les vincula, tendente a la supervivencia, y disminuyendo, por tanto, la solidaridad social, la identificación y la adhesión con los problemas de otros colectivos de trabajadores.

Lo que antes era mucho más sencillo en la acción sindical que se desarrollaba en la empresa, debido a la sólida fundamentación que emanaba uniformidad y homogeneidad en los intereses de los trabajadores y en las exigencias sindicales, se complica en exceso con este nuevo movimiento que necesita un tipo de respuesta concreta, según sea el grupo de trabajadores en cuestión, conduciendo a la amplificación de la llamada individualización de las relaciones laborales, en donde resulta mucho más complicado llevar a cabo una acción sindical conjunta en el seno de la empresa. Esto da lugar al surgimiento de nuevas generaciones de profesionales, cualificados y bien formados, a los que resulta compleja su sensibilización sindical o, cuanto menos, adaptarse a las tradicionales formas de organización sindical.

El alejamiento del individuo de los sindicatos, provocando la pérdida de una conciencia solidaria, intensifica la acción individual y la creencia de que lo importante es el interés propio y no el del colectivo. Este dogma, incentivado por la ineficacia de acción de los propios sindicatos, ha generado un convencimiento de que la negociación individual del trabajador es mejor método de consecución de mejores condiciones laborales, que la intervención del sindicato.

El escepticismo se ha apoderado de una gran parte de la masa social de este país, en parte, debido al no cumplimiento de los acuerdos sindicales prometidos y no ejecutados por las grandes centrales sindicales, que han provocado desconfianza, reducción de la fuerza de convocatoria y, por ende, baja incidencia en las movilizaciones llevadas a cabo como medida de presión.

Por otra parte, la necesidad de poseer un sistema de relaciones laborales desde el pluralismo y la competitividad entre las diferentes organizaciones que representen al conjunto de los trabajadores en un ámbito geográfico y funcional determinado, permiten la presencia de los sindicatos locales en los lugares de trabajo. Esta definición podría perfectamente validar la identidad y la presencia del sujeto sindical en las organizaciones empresariales, desmarcándose de la creencia que tienen algunos de considerar al sindicalista como mero privilegiado dueño de una patente del oficialismo de intervención estatal.

En este contexto, y en consonancia con el devenir evolutivo socio-político que han seguido los acontecimientos en la España actual, se podría afirmar que la autonomía colectiva en la empresa es el nuevo principio de organización de las relaciones laborales en nuestro país. Pero de esta mayor autonomía también podría desprenderse la disminución de la fuerza sindical en las organizaciones empresariales, no porque la afiliación condicione la representatividad sindical, que también, sino por la influencia de la escasa presencia del sindicato en la empresa.

Pese a todo, aun con la merma de afiliación que están experimentando los sindicatos, no han perdido representatividad y siguen cumpliendo una importante función de asesoramiento, defensa laboral y capacidad de actuación. Según Köhler, ... “*La representatividad en el sistema de relaciones laborales español se ha edificado sobre la base del concepto de audiencia electoral*”⁹, aunque tal como apuntaba en 1990 Eduardo Torrecilla, ... “*el sindicalismo en España tiene más audiencia que presencia*”¹⁰.

La importancia cuantitativa en el número de afiliación viene dada por las características concretas de la empresa en cuestión, el tamaño, la antigüedad, tipo de contrato y otros factores que inciden directamente en la mayor o menor afiliación sindical. En definitiva, ... “*a mayor tamaño de la empresa o del centro de trabajo mayor porcentaje de afiliación sindical, a mayor antigüedad mayor afiliación [...] En general, podemos observar que también en España las condiciones laborales que aumentan el nivel de precariedad afectan negativamente a las probabilidades de afiliarse*”¹¹.

⁹ Köhler, H-D. (2008), “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”, op. cit., p. 20.

¹⁰ Rojo Torrecilla, E. (1990), “Las tareas pendientes, Política y Sociedad nº 5”, op. cit., pp. 31-44

¹¹ Cilleros Conde, R. (2011), “Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical”, Encrucijadas, nº 1, op. cit., p. 36.

La dificultad en conseguir la fidelización es otro problema cada vez más extendido en la sociedad actual. Estabilizar la afiliación resulta prácticamente imposible y es más una utopía que se propaga en el tiempo que un indicador estadístico fiable. Con la expansión actual del sindicalismo alternativo, que ha ampliado la oferta en número de sindicatos cada vez más al alza, ha proliferado un tipo de afiliación temporal desapegada del pensamiento obrero, que solo busca en el sindicato un servicio puntual que le solucione un problema laboral determinado y que, cuando esté resuelto, el “supuesto afiliado” se dará de baja hasta que aparezca otro problema y retorne a este método de “pago por prestación de servicios”, denominado afiliación instrumental.

Aunque en la actualidad todavía están muy divididos, el empuje de los sindicatos minoritarios y alternativos va in crescendo. Han sido capaces de convocar movilizaciones masivas como la que tuvo lugar en Madrid, Barcelona, Zaragoza etc., en la huelga general del 29 de marzo de 2012. Un sindicato minoritario, que procede de una antigua sección de CCOO, la Corriente Sindical de Izquierdas (CSI), es actualmente el sindicato más votado en la Administración Autonómica de Asturias. Lo mismo ocurre con el Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB) en Navarra, que apuesta por un sindicalismo de pequeña proporción en los centros de trabajo apoyados por movimientos sociales que les ayudan a ejecutar las movilizaciones que precisan. Sindicatos como CGT, Co.Bas, SAT, CIG, USTEA, Intersindical ... son, entre otros, centrales sindicales minoritarias que representan el sindicalismo alternativo en nuestro país. Todos tienen en común el deseo de, desde la democracia interna y reconstrucción del actual modelo, incrementar su representatividad en la capa social obrera del Estado Español y, sobre todo, aspiran a obtener la confianza de cada vez más sectores de la base sindical de afiliados desilusionados con los sindicatos de concertación.

2.3 EL SINDICALISMO EN CANARIAS

La primera manifestación que se produjo en Canarias para conmemorar el 1º de Mayo como demostración de la magnitud incipiente en la aparición de organizaciones obreras en Canarias como dice el historiador canario Miguel Suárez Bosa, fue en Santa Cruz de Tenerife en el año 1901¹². Más de 5.000 manifestantes se dieron cita en las calles

¹² Suárez Bosa, M. (2007), “La tardía aparición del sindicalismo moderno”, La Revista Canarii nº 4 Historia Social de Canarias

convocados por la Asociación Obrera Canaria (AOC), que operaba con 5 gremios y unos 1.500 asociados, para reivindicar los puntos más importantes que, días antes, había difundido una proclama que indicaba las reivindicaciones, económico-sociales, más importantes: la jornada legal de 8 horas, leyes de protección para los trabajadores, fundar escuelas de artes y oficios etc., no estando presente ninguna demanda política en esta movilización.

El retraso en Canarias del comienzo del movimiento obrero organizado con respecto a otras regiones es evidente, pero su crecimiento fue fulgurante. Un año después de la fundación de la AOC, la organización ya contaba con 23 gremios y 3.242 asociados¹³. En el mismo año también se fundó en Las Palmas de Gran Canaria la Asociación Gremial de Obreros (AGO), con unos 2.000 asociados.

Pero, con la misma rapidez del crecimiento del asociacionismo obrero, se produjo posteriormente su decadencia, pues, hacia 1905, estuvo a las puertas de su desaparición. Esa orientación irregular marcó la trayectoria del inicio del sindicalismo canario, un descompasado ciclo de picos en el histórico del movimiento obrero de ese comienzo del siglo XX, que dio como resultado la casi disolución del asociacionismo obrero finalizado el primer lustro del siglo.

Que los sindicatos en Canarias aparecieran de forma simultánea en diversos oficios, creando federaciones sindicales, y no de manera independiente con modelos propios indica que no fue el supuesto aumento de la explotación obrera de finales del XIX la causa principal de su génesis sino el cambio de entender la organización laboral y el papel social y político que siempre se le había asignado históricamente a los obreros. Por tanto, hay que vincular este modo de proceder con los proyectos políticos de los republicanos y los primeros libertarios y socialistas. Estos grupos impulsaron, desde la unidad obrera, la creación de los sindicatos dirigiéndolos y representándolos públicamente, en las primeras dos décadas del siglo XX.¹⁴

Las tendencias del republicanismo o las corrientes ideológicas socialistas y anarquistas fueron fortalecidas por el llamamiento regeneracionista que con anterioridad venían

¹³ *Ibíd*em

¹⁴ Felipe Redondo, Jesús de (2004), "Orígenes del movimiento obrero canario. Una revisión histórica e historiográfica" op. cit., pp. 116-125.

evocando los trabajadores. Por eso, el ascenso del republicanismo y el origen de grupos libertarios y marxistas en las islas se entienden producidos por la estrecha conexión con el nacimiento del sindicalismo¹⁵ existente en las islas a principios del siglo XX. El contexto de la crisis del 98 y la impresión de que la sociedad de la que formaban parte estaba en peligro fue el detonante que les llevó a luchar, según Jesús de Felipe,..."*por la salvación de la sociedad*"¹⁶ mediante la organización del primer frente sindical en Canarias.

Concluida la Primera Guerra Mundial, que provocó una fuerte crisis económica y social, se reorganizó el movimiento obrero asociativo y en 1919 se vuelve a retomar la fiesta obrera por excelencia del 1º de Mayo sin mayor trascendencia, hasta la proclamación de la Segunda República.

En el año 1931 la organización en el movimiento obrero era relevante, prueba de ello fue la celebración del Primer Congreso Regional canario en el Hotel Santa Catalina de Las Palmas, que reunió a los representantes sindicales de más de 30.000 afiliados. La Federación Provincial de Sindicatos Obreros de la Provincia de Las Palmas, constituida en un Congreso celebrado en Las Palmas en 1933 con delegados de Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura, fue la organización territorial de máximo nivel, hasta ese momento instituida, para adaptar las necesidades geográfica de las islas en donde coexistían múltiples sensibilidades ideológicas.

Otro hito importante en la historia sindical de las islas tuvo lugar en Santa Cruz de Tenerife en 1933. La representación colegiada de 11.810 trabajadores de sindicatos y federaciones canarias correligionarios ideológicos de la CNT, sindicato mayoritario entre los obreros de la capital tinerfeña, se dieron cita en el Congreso de la Confederación Regional del Trabajo de Canarias

La cúspide del enaltecimiento obrero que sentía como prosperaban sus intereses, era enarbolada en la celebración del 1º de mayo de 1936, con el triunfo del Frente Popular. Las calles de Las Palmas de Gran Canaria, y de otras ciudades de la región, fueron testigos de la multitud de personas que demostraban su satisfacción por haber logrado

¹⁵ Felipe Redondo, Jesús de (2007), "Republicanism and worker movement in the Canary Islands (1860-1914). A close approximation to the appearance of the worker as a political subject in *La Historia en Activo*", op. cit., pp. 123- 134

¹⁶ *Ibidem* op. cit., p.354

que el movimiento obrero canario fuese una realidad incuestionable y percibida por toda la clase trabajadora canaria¹⁷.

El 17 de julio del mismo año, estalla la Guerra Civil, se alza una parte del ejército y de los partidos de centro-derecha, contra la otra mitad del ejército y de los partidos de izquierda. El General Franco obtiene una victoria militar e impone un régimen dictatorial de gobierno en todo el estado español.

Un sistema orgánico de representación no democrático que no reconocía la libertad de asociación y participación política en partidos políticos (pluripartidismo) y sindicatos (libertad sindical), fue una de las peculiaridades de ese régimen. Trabajadores y empresarios se agrupaban de forma conjunta y formalmente obligatoria en sindicatos (sindicato vertical) por sectores o ramas de actividad económica. Cada uno de los sindicatos verticales se integraban en una estructura única para toda España, la denominada Organización Sindical Española, que era un elemento más de la estructura del Movimiento Nacional y de forma indirecta del propio Estado franquista.

En el lenguaje retórico de la dictadura, el sindicato vertical era una manifestación de la superación de la lucha de clases. A este órgano de control social, la dictadura sumaba otras medidas, alguna claramente represiva como la ilegalización de la huelga. La denominada unidad sindical y las bases de la organización de la Organización Sindical Española derivan de la Ley de 26 de enero de 1940 sobre Unidad Sindical, una ley típicamente fascista, inspirada en la legislación laboral de la Italia de Mussolini. De hecho, esta ley tuvo su antecesora en el Fuero del Trabajo de 1938, una de las Leyes Fundamentales franquistas aprobadas durante la Guerra Civil y que reconocía, sin garantía, algunos derechos laborales¹⁸. La organización definitiva del conglomerado de organizaciones sindicales franquistas se concretó poco después en la Ley de Bases de la Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940. La Organización Sindical Española celebraba anualmente la concentración en Madrid del 1º de mayo, con motivo del Día del Trabajo, a la que asistía Franco como Jefe del Estado y Jefe Nacional del Movimiento. El Régimen irá abriendo originales cauces de

¹⁷ Suárez Bosa, Miguel (1990), “El movimiento obrero en las Canarias orientales (1930-1936)”, op. cit., pp194-198.

¹⁸ Medrano Balda, D., “España, pendones y banderas”, Arriba España, 17 de mayo de 1939

participación ciudadana en las instituciones. Así, durante el primer franquismo (1939-1959), habrá elecciones sindicales en 1944, controladas por la Falange.

En Canarias, los años comprendidos entre 1944 y 1947 fueron los de mayor resistencia. A partir de mediados de la década de 1950, ya bajo otras circunstancias, comienza un nuevo ciclo de protestas en determinados sectores que desembocarían en los conflictos que se sucedieron en las islas centrales entre 1956 y 1962¹⁹.

La Refinería de Santa Cruz de Tenerife entre 1955 y 1956, fue escenario de un conflicto salarial donde se criticaban, por una parte, los altos sueldos de los directivos y por otra el raquítrico aumento de sueldo de los obreros. Esto originó la convocatoria de una huelga de brazos caídos, que tras arduas negociaciones en Madrid, fue aplazada al conseguir un aumento salarial del 20%²⁰.

Algunos ejemplos señalados de los conflictos de la época son: el conflicto de los panaderos en 1957; las protestas estudiantiles en 1956 contra la subida del precio de la guagua; la de los marinos de los remolcadores del puerto de Tenerife en 1959 que reclamaban el abono de las horas extras; el de la ilegalización de los taxis libres; en 1962 la de las lecheras y los portuarios en Tenerife; en el mismo año el conflicto de BAZAN en Gran Canaria y el de las guaguas.

Aún con el rígido control de los Sindicatos Verticales, y sin llegar nunca a ser masivo entre la población del Archipiélago, se manifestó un fuerte malestar y descontento que proporcionó, durante este periodo, que desde la negociación se fuera logrando una nueva y prometedora autoorganización en el movimiento obrero, liderada por algunos abogados laboristas del momento²¹.

En Canarias, como ya apuntara el historiador Miguel Ángel Cabrera Acosta, el resurgimiento de la actividad sindical iría estrechamente ligada al proceso de reconstitución política que se estaba produciendo, donde, según Cabrera Acosta, dice que... *“la actividad de ambos [movimientos] se solapa continuamente y estructuras*

¹⁹ Alcaraz Abellán, J. (1991), “La resistencia antifranquista en las Canarias orientales (1939-1960), op. cit., pp. 115-119”

²⁰ Guerra Palmero A. (2006), “Sobrevivir en Canarias (1939-1959)”, op. cit., p. 326

²¹ Ibídem, op. cit., p.327

*organizativas y dirigentes son, en gran medida, compartidas*²². Debido a que el PCE se encuentra entre 1961 y 1964 en un período de reorganización, empezado en parte por la actividad desplegada por Canarias Libres²³, durante la existencia de CL el movimiento obrero es organizado y dirigido por los militantes nacionalistas. Por lo que no fue hasta 1964 cuando la Oposición Sindical Obrera empezaba su actividad en Las Palmas de Gran Canaria, de mano de los militantes del PCE, y de algunos antiguos miembros de CL, entre los que se encontraba el abogado Carlos Suárez, integrados ahora en el Partido Comunista, momento en el que comienza a consolidarse el movimiento obrero en la isla de Gran Canaria²⁴.

Las organizaciones clandestinas lograron infiltrarse y pudieron participar en las elecciones de representación entre trabajadores y empresarios. Principalmente las Comisiones Obreras (CC.OO.), sindicato de orientación comunista, y la Unión Sindical Obrera (U.S.O.), aunque también en menor medida afiliados de UGT (socialista) y CNT (anarquista). El resultado final fue que el Sindicato Vertical, al final de la dictadura, era una estructura burocrática poco politizada.

Después de la muerte de Franco comienza, con la monarquía de Juan Carlos I, un periodo aperturista, que impulsa el programa reformista del Presidente del Gobierno Adolfo Suárez, donde desaparece el Sindicato Vertical en 1976 y se legaliza a través de la Ley de 1 de abril de 1977 el derecho a la asociación sindical.

Durante el período 1974-1978 se produjo un ascenso prolongado de la lucha sindical en Canarias por mejorar sus condiciones económicas, laborales y en contra del paro. A consecuencia de ese proceso se gestó un movimiento nacional-popular fundamentalmente en las islas de Gran Canaria y Lanzarote, estrictamente político. Gestación en la que también influyó, al menos en el plano cultural, las acciones del MPAIAC, organización que se desarrolló en el interior de las islas en el contexto de luchas obreras previas.

²² Cabrera Acosta, Miguel Ángel (2002), “El resurgimiento del movimiento obrero canario”, op. cit., pp. 227- 228.

²³ Millares Cantero, Agustín (2007), “La cuestión nacional entre los comunistas grancanarios (1959-1971)”, op. cit., pp. 154-158.

²⁴ García Lázaro, Néstor (2013), Tesis: “Las escrituras criminales en el contexto de la lucha de las libertades: Teoría y práctica en Canarias entre 1959 y 1982”, pp. 254-255.

El 9 de junio de 1981, todavía influenciados por el reciente y abortado golpe de Estado que hacía peligrar la situación económico-social de la naciente democracia, se suscribió el primer acuerdo a tres bandas de la historia firmado por el Gobierno de UCD, la Patronal CEOE y los Sindicatos UGT y CCOO, al que denominaron Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) que posibilitó la modificación de la normativa para favorecer la participación de UGT y CCOO en las instituciones laborales y de la Seguridad Social. Además supuso la creación de un fondo de quince mil millones de pesetas para ayudas a desempleados financiados por el Gobierno y los empresarios. También se establecieron subvenciones a los sindicatos a cargo de los Presupuestos Generales del Estado.

Durante el mandato del PSOE en 1982, se inicia una estrategia que favorece los intereses sindicales de UGT²⁵, a través de: la suscripción del Acuerdo Económico y Social de 1984 con UGT y CEOE; la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Ley 32/1984 y la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical (LOLS) en el que se consagra el concepto de sindicatos más representativos a nivel de Estado y de Comunidad Autónoma, implantando una serie de impedimentos electorales, para poder optar a esa condición, consistente en acreditar una audiencia mínima del 10% a nivel estatal y del 15% con un mínimo de 1.500 delegados a nivel autonómico, del conjunto de representantes. La estrategia del Gobierno para favorecer los intereses de UGT fue asumida por CCOO que también resultaba beneficiada con esta medida.

Comisiones Obreras y UGT, son los sindicatos que reúnen la condición de más representativos, pudiendo negociar, por acuerdos estatales, los términos de regulación en las condiciones de trabajo, Seguridad Social, pensiones etc., con eficacia general para el conjunto de los trabajadores²⁶. También pueden optar a la mayor representación de sindicalistas liberados por la acumulación de horas sindicales y a percibir cantidades

²⁵Según datos del Ministerio de Trabajo, las elecciones sindicales de 1982 afectaron a 2.463.516 trabajadores y se eligieron de 140.770 representantes. UGT obtuvo 51.672 (36.71 por ciento) y pasaba a ser la primera fuerza sindical seguida de CC OO, con 47.016 (33.40 por ciento). USO obtenía 6.527 (4.64 por ciento) y, los demás sindicatos y candidaturas de grupos de trabajadores, 35.555 (25.22 por ciento).

²⁶ En los Pactos de Toledo, CC OO y UGT, pactaron un aumento del período de cotización necesaria para tener derecho a una pensión de jubilación contributiva, que se mantuvo en 15 años pero sin tener en cuenta las pagas extraordinarias, con la consiguiente modificación de la Ley General de la Seguridad Social. En los pactos por el empleo, suscritos con los Gobiernos del PP y del PSOE, por la conversión de contratos temporales en indefinidos, los trabajadores afectados verán reducida su indemnización por despido, de los 45 días por año que establece el ET a 33 días. El último de los precitados pactos fue recogido en sus términos en la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo

significativas de las Administraciones Públicas por participar en los órganos administrativos colegiados de carácter laboral, social y consultivo²⁷.

La I Concertación Social Canaria (CSC), suscrita por el Gobierno de Canarias y los dos sindicatos más representativos en la Comunidad Autónoma Canaria, UGT Canarias y CCOO²⁸, el 30 de abril de 1990, comprendió 17 acuerdos sobre política social, relaciones laborales y formación profesional (FP), en parte asumidos por las organizaciones empresariales más representativas en dicho ámbito, la Confederación Canaria de Empresarios (CCE) y la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife-CEOE (CPESC-CEOE).

El 4 de junio de 2009, en la V y última CSC, los mismos interlocutores han suscrito el Pacto Social por la economía y el empleo en Canarias, para el periodo 2009-2011, vinculando las ayudas económicas a las empresas al compromiso de mantener las contrataciones laborales y poniendo en marcha políticas activas de empleo, entre ellas, la cualificación, mediante la obtención de una titulación de FP, de los jóvenes parados que abandonaron el sistema educativo por trabajos no cualificados en la construcción o a los servicios. El aumento de la protección social, debido a los más de 280.000 parados, las 70.000 familias sin cobertura y los mayores dependientes, mediante la ampliación de la Prestación Canaria de Inserción y la implantación de la Ley de Dependencia.

La V CSC también propugna la ayuda a corto plazo para las empresas y trabajadores autónomos con dificultades en la obtención de créditos, con medidas a medio plazo que faciliten la transición del actual modelo productivo canario, basado en los servicios y la construcción, hacia un nuevo modelo basado en la diversificación de la economía canaria mediante el desarrollo de sectores económicos productivos que generen un empleo estable cualificado vinculado a la formación de los trabajadores que han perdido sus puestos de trabajo a causa de las reconversiones empresariales derivadas de la crisis.

²⁷ En 1999, CC OO percibió, de los Presupuestos estatales, 6.446.508 Euros por su labor sindical y otros 1.024.820 por su participación en órganos consultivos (40,80 por ciento de la Partida sindical) y UGT, por los mismos conceptos, 6.092.257 y 1.199.337 Euros (38,56 por ciento), frente a los 499.424,70 de USO (3,25 por ciento) o los 213.658,77 (1,35 por ciento) de la Confederación General de Trabajadores.

²⁸ En 1994, por iniciativa de los sindicatos nacionalistas más implantados, CANC, SOC y STEC, se celebró el Congreso Constituyente de la confederación sindical Intersindical Canaria (IC). Desde las elecciones sindicales de 1999, IC no ha logrado superar las barreras electorales para obtener dicha condición de sindicato más representativo, pero se ha consolidado como la tercera vía sindical canaria.

3. DESCRIPCIÓN OBJETO DE ESTUDIO

3.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL TRANSPORTE EN TENERIFE²⁹

En 1884 empezó a funcionar en Tenerife la compañía de Omnibus que operaba con un carruaje de un solo caballo, capaz de transportar a cinco personas y que hacía un viaje diario entre Santa Cruz y la Laguna. En 1885 ya existían varias empresas que llegaban a transportar al año entre Santa Cruz y La Orotava 16.000 viajeros y que la prensa de la época destacaba por su extraordinaria velocidad. El tranvía sirvió de transición entre la diligencia y la guagua. En 1898 se presentó un proyecto de tranvía eléctrico de Santa Cruz a Icod de los Vinos, con ramales en La Orotava y el Puerto de la Cruz.

El viaje inaugural se realizó el 7 de Abril de 1901 y duró 34 minutos, desde el muelle de Santa Cruz, hasta la iglesia de la Concepción de La Laguna. Durante 50 años fue una ayuda enorme para las comunicaciones entre ambas ciudades y su capacidad real fue rebasada constantemente por la demanda, así el verano de 1942, por ejemplo, la media del tráfico era de 13.588 pasajeros al día, también transportaba mercancía, aunque en cantidades reducidas. En 1950 la sociedad contaba con 21 km. de vía, con cuatro estaciones: Santa Cruz, La Cuesta, La Laguna y Tacoronte, y con talleres, cocheras y oficinas en La Cuesta. Todo se perdió por abandono, poco antes de 1960.

Los omnibuses de la diligencia se sustituyeron por las populares guaguas. El primer autobús pertenecía a la empresa hotelera de Camacho y se inauguró el primero de junio de 1902. El primer coche en Santa Cruz que solicitó al Gobierno Civil la autorización de circulación fue a principios de 1905; ya en el año 1906 pasearon en coche al Rey y en 1909 se celebró la primera gira automovilística de Canarias. Entre La Laguna y La Orotava, en 1911, las matriculas habían llegado a 43 y en 1912 se publicaron 4 edictos municipales que regularizaban la circulación de estos ingenios mecánicos. Las velocidades quedaban limitadas a 12 Km/h.

En el año 1927 un empresario consigue una concesión administrativa en forma exclusiva para la zona norte desde Santa Cruz a Buenavista; y otra para la zona sur entre Santa Cruz y Arico con prolongación de pueblos intermedios. En ese año existían en

²⁹ Nota: me baso en la información extraída de <http://www.intersindicalcanaria.org/>

Tenerife varias líneas explotadas por diferentes empresarios. Hasta que en 1928 acuerdan, tras reunirse, formar una compañía para la explotación de los servicios.

El 19 de Agosto de 1942 se creó Transportes de Tenerife S.L. que funcionó hasta el 12 de Enero de 1978, fecha en la que se constituyó Transportes Interurbanos de Tenerife S.A. (T.I.T.S.A.). La composición de su capital fue del 85% RENFE y 15% del Excelentísimo Cabildo Insular de Tenerife, y se constituye, con el paso del tiempo, en la empresa hegemónica del transporte terrestre de viajeros en la isla. Posteriormente, en 1986 la titularidad de las acciones de la compañía se traspasan al Gobierno de Canarias. La empresa regresaría a manos del Cabildo de Tenerife en enero de 2007, en un acto en el que se daba cumplimiento a los decretos de traspaso de transferencias de funciones de la Comunidad Autónoma a los Cabildos Insulares. El Cabildo de Tenerife, es ahora su único propietario³⁰.

3.2 HISTORIA DEL SINDICALISMO EN TITSA

El hito histórico más trascendental de la actual TITSA fue, sin lugar a dudas, su fundación como empresa de transporte de pasajeros con su nueva denominación. En un periodo muy convulso en lo social y en lo económico, los trabajadores llevaron a cabo diferentes movilizaciones incluyendo una huelga que duró varios meses donde reivindicaron sus derechos como trabajadores ante la inseguridad que se presentaba en el proceso de transmisión de los propietarios de la entidad. Este periodo de conflicto se prolongó desde el 30/09/77 al 25/01/78. Y culminó con la creación, tras Consejo de Ministros, el día 22/12/77 de TITSA, aunque se constituye formalmente el 12/1/78, con capital de Renfe, así como con la infraestructura de la ya desaparecida Transportes de Tenerife S.L.

3.2.1 REIVINDICACIONES DE LOS TRABAJADORES

El 17 de octubre de 1977 el Sindicato Unitario Obrero del Transporte (SUOT) convocó una asamblea para decidir si los trabajadores secundaban la huelga. El resultado fue de un 53% a favor de ir a la huelga: tal y como lo relata el Periódico La Tarde,... “454

³⁰ Información extraída de: <http://www.titsa.com/index.php?accion=articulosseccion> Consulta 2/05/2015 Transportes Interurbanos de Tenerife S.A

*votaron SI a la huelga, 58 votaron NO, y 5 papeletas están en blanco o son nulas*³¹. Con estas palabras, el Inspector de Trabajo solicitado por los trabajadores para que comprobara y legitimara las votaciones habidas en la asamblea de trabajadores que se reunió desde las últimas horas de la noche hasta primeras horas de la madrugada certificó que Transportes de Tenerife S.L estaba en huelga. 517 trabajadores lo habían decidido en votación secreta.

Tras la intervención del inspector de Trabajo, tomó la palabra uno de los trabajadores que recordó que la decisión había sido totalmente libre y, por tanto, como así dice el Periódico La Tarde, ...*“asumida conscientemente por los trabajadores. O regresamos con el triunfo o no regresamos*”³².

Los trabajadores presentes que quisieron comprobar la exactitud de los resultados lo pudieron hacer ya que las papeletas estaban a disposición de todos³³.

En vista de la delicada situación y de que ninguna autoridad se interesaba por resolver el conflicto, los trabajadores tomaron la decisión de enviar un telegrama al Ministro de Transportes, Señor Lladó, con la intención de que liderara la solución del problema que, según el Periódico La Tarde, contenía el siguiente texto: ...*“Ante la total carencia de noticias a nuestras peticiones enviadas a través gobierno civil, remitimos urgentemente dossier sobre grave problema planteado en Transportes de Tenerife y solicitamos cuando se tenga estudiada posible solución dicho problema se nos comuniquen a calle Jorge Manrique, 5. Santa Cruz de Tenerife, fecha posible reunión en ese ministerio de V.E y representantes de los trabajadores*”³⁴.

Las reivindicaciones de los trabajadores continuaban y decidieron reunir casi 10.000 firmas de los ciudadanos de Tenerife y enviarlas al Presidente del Gobierno, D. Adolfo Suarez, para hacerle ver la extrema necesidad de resolver la situación lo antes posible porque estaba afectando, no solo a los trabajadores del transporte, sino a sus familias³⁵. El 7 de noviembre de 1977 las autoridades toman la decisión de poner en

³¹ Periódico La Tarde, Biblioteca pública municipal de Santa Cruz de Tenerife, 17/10/1977

³² *Ibídem*

³³ *Ibídem*

³⁴ Periódico La Tarde, Biblioteca pública municipal de Santa Cruz de Tenerife, 18/10/1977

³⁵ Periódico El Día Digital, <http://eldia.es/hemeroteca/>, 02/11/1977

funcionamiento algunas líneas de Transportes de Tenerife conducidas por soldados del ejército de tierra³⁶.

El 22 de noviembre se congregaron más de siete mil personas por la carretera vieja hasta Santa Cruz para participar en una manifestación autorizada para los trabajadores de Transportes Tenerife que, bajo la incesante lluvia y sin incidencias reseñables, protestaban por su situación que cada vez se alargaba más³⁷.

El conflicto se agravó hubo enfrentamiento entre los trabajadores y las fuerzas de orden público. Un paro de más de cincuenta días, en los que las autoridades no supieron encontrar ningún tipo de solución. El Periódico La Tarde narraba lo sucedido de la siguiente forma,...”*hubo insultos, pedradas, porrazos, nuevos insultos, carreras y muchas más cosas, porque cada cual cuenta la guerra según le va en ella. Esta mañana la tranquilidad reinaba en la ciudad*”³⁸. La huelga terminó, después de 108 días, el 28 de enero de 1978, quedando restablecido el servicio interurbano de la isla de Tenerife. Como confirma el Periódico Diario de Avisos,... “*al ponerse en marcha ciento doce guaguas para cubrir un total de sesenta y cinco líneas, comenzaba una nueva andadura para las guaguas rojas de Tenerife. Al frente de las mismas figura una nueva empresa: Transportes Interurbanos de Tenerife S.A, (TITSA), de la que eran accionistas RENFE y el Cabildo Insular de Tenerife*”³⁹.

3.2.2 ACTUALIDAD SINDICAL EN TITSA

En la actualidad, TITSA está formada por siete centros de trabajo con Comité de Empresa propio en cada uno de ellos. El pleno del Comité de Empresa de todos los centros de trabajo está compuesto por 67 miembros y 6 delegados sindicales que representan a los 4 Sindicatos legalmente constituidos que son: Intersindical Canaria, UGT, CCOO y USO.

3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

La empresa TITSA es una sociedad mercantil pública unipersonal, participada exclusivamente por el Excelentísimo Cabildo de Tenerife.

³⁶ Periódico Hoja del Lunes, Biblioteca pública municipal de Santa Cruz de Tenerife,07/11/1977

³⁷ Periódico Digital Diario de Avisos, <http://hemeroteca.diariodeavisos.com/>, 23/11/1977

³⁸ Periódico La Tarde, Biblioteca pública municipal de Santa Cruz de Tenerife,02/12/1977

³⁹ Periódico Digital Diario de Avisos, <http://hemeroteca.diariodeavisos.com/>, 29/01/1978

Con una flota de 500 vehículos y 3 talleres distribuidos en el centro, sur y norte, esta empresa es la tercera compañía pública del sector, a nivel estatal, por la dimensión de su plantilla y la quinta por volumen de negocio.

De una plantilla de 1.476 trabajadores, la práctica totalidad tiene contratación indefinida. Hay 59 jubilados parciales vinculados en un 25% a la compañía, y en un 85% a la Seguridad Social.

Distribuidos por los diferentes departamentos de la Compañía, 1200 son conductores y personal de tráfico, 200 mecánicos encargados del mantenimiento y reparaciones de las guaguas y 100 empleados en la administración de la empresa.

La edad media de la plantilla es de 40 años aproximadamente. Y la incorporación de la mujer al trabajo en TITSA se va incrementando a lo largo de los años alcanzando en la actualidad cerca del 9% de la plantilla⁴⁰.

En el año 2014 TITSA alcanzó el equilibrio económico con un resultado positivo de explotación de 346 mil euros y un resultado del ejercicio de 169 mil euros. La evolución de los viajeros e ingresos, el control de los costes y los mecanismos de liquidación de los contratos suscritos con el Cabildo y Ayuntamiento de SC son los principales factores que determinan estos resultados. En la evolución de las masas patrimoniales se observa un avance positivo de los indicadores de solvencia, endeudamiento, un fondo de maniobra también positivo y una reducción del periodo medio de pago a proveedores⁴¹.

4. METODOLOGÍA

4.1 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO⁴²

El estudio empírico que sustenta el desarrollo de este informe, está basado en un procedimiento estandarizado de recopilación de información oral, de una muestra amplia de sujetos, a través del método de la encuesta. La información se recoge de forma estructurada para que las respuestas de los sujetos puedan compararse,

⁴⁰ Transportes Interurbanos de Tenerife S.A., <http://www.titsa.com/index.php?accion=articulosseccion> Consulta 02/05/2015.

⁴¹ Periódico Digital Diario de Avisos, <http://hemeroteca.diariodeavisos.com/>, 01/04/2015.

⁴² Seguimos en este apartado el manual Cea D'Ancona M^a Ángeles, Metodología cuantitativa estrategias y técnicas de investigación social. Madrid: síntesis 2001.

formulándose las mismas preguntas y en el mismo orden, con cada uno de los individuos encuestados. Además, las respuestas se agrupan y cuantifican, para examinarlas mediante técnicas de análisis estadísticos. El grado de fiabilidad de una encuesta está condicionado al tipo y magnitud de los errores cometidos en su realización, por lo que, la fiabilidad se afianza gracias, sobre todo, a la estandarización de las respuestas y a la formulación de las preguntas.

Dentro de las modalidades de encuesta existentes, se ha elegido, para este trabajo, la encuesta personal o entrevista “cara a cara”, consistente en la administración del cuestionario mediante entrevista personal (realizada por el autor del estudio), por separado, a cada uno de los individuos seleccionados en la muestra, formulando las preguntas y anotando las respuestas en el cuestionario. He optado por esta modalidad de encuesta personal porque el éxito de este tipo de investigación descansa bastante en la actuación del entrevistador, que debe de tener la capacidad de: establecer empatía con el entrevistado y conseguir su cooperación, formular correctamente las preguntas del cuestionario, asegurar la adecuación de las respuestas y su correspondiente anotación y tomar decisiones en el campo sin la asistencia de un supervisor. Todas estas especificidades se concentran en la persona del autor, dada su relación profesional con los individuos seleccionados en la muestra, que le dan un amplio conocimiento de la realidad que investiga.

Otro elemento que se ha tenido muy en cuenta ha sido la adecuación del cuestionario: primero, a los objetivos específicos de la investigación; y, segundo, a las características de la población que se analiza. Cuanto más claros estén los objetivos del estudio, más fácil será la traducción de conceptos a preguntas concretas y pertinentes. Por otro lado, la acotación de la población (los trabajadores de la empresa TITSA) nos ha orientado, tanto al diseño de la muestra como del cuestionario.

El cuestionario, que puede consultarse en el Anexo I, es el instrumento básico para la recogida de información. Consiste en un listado de preguntas estandarizadas, leídas literalmente, siguiendo el mismo orden al entrevistar a cada encuestado, y formuladas de idéntica manera para todos los entrevistados. El diseño del cuestionario no es muy extenso para, evitando la fatiga del encuestado, conseguir que no merme la calidad de sus respuestas. Se han elegido preguntas cerradas o pre-codificadas, cuyas respuestas se

acotan en el diseño del cuestionario de tal manera que el investigador determina, previamente, cuáles son las diversas opciones de respuesta posibles, y el encuestado se limita a señalar cuál, o cuáles, de las opciones dadas, refleja su opinión o situación personal.

Las respuestas están listadas verticalmente. A cada una de ellas se le adjunta un número que constituye el código numérico que facilitará el posterior análisis estadístico. Las alternativas de respuestas cumplen los criterios de exhaustividad y precisión, no incluyendo la opción: “no sabe”, “no contesta”, por considerar que es una respuesta muy recurrida cuando el encuestado no quiere manifestar una respuesta concreta. Respecto a la codificación de las respuestas, figuran siempre a la derecha de cada opción de respuesta, siguiendo las mismas pautas en todas las preguntas del cuestionario, y correspondiéndose el código asignado con el significado de la respuesta.

En cuanto a la formulación de preguntas, he seguido el método recomendado por Fowler (1988)⁴³, que sugiere, que antes de diseñar las preguntas de un cuestionario, se ponga por escrito lo que la encuesta pretende alcanzar, se elabore un listado que incluya las variables a medir y se bosqueje el plan de análisis a desarrollar. Una vez realizada estas operaciones, he optado por la técnica de elaboración de *nuevas preguntas*, con los criterios comúnmente aceptados por todos los autores, entre los que se destaca: formular preguntas relevantes a la investigación, preguntas breves y fáciles de comprender por los entrevistados, evitar palabras ambiguas, no emplear palabras que comporten una reacción estereotipada, atenuar la gravedad de la pregunta cuando se aborden cuestiones que inhiban para transmitir una información veraz, formular la pregunta de forma objetiva (neutra), con objeto de no influir en la respuesta, no redactar preguntas en forma negativa, no hacer referencia a varias cuestiones al mismo tiempo, evitar preguntas que obliguen a realizar cálculos mentales o a recurrir a la memoria y, por último, redactar preguntas de forma personal y directa.

Las respuestas están listadas verticalmente. A cada una de ellas se le adjunta un número que constituye el código numérico que facilitará el posterior análisis estadístico. Las alternativas de respuestas cumplen los criterios de exhaustividad y precisión, no incluyendo la opción: “no sabe”, “no contesta”, por considerar que es una respuesta

⁴³ Citado Cea D’Ancona, M^a Ángeles, Metodología cuantitativa estrategias y técnicas de investigación social, Madrid: síntesis 2001, p. 262

muy recurrida cuando el encuestado no quiere manifestar una respuesta concreta. Respecto a la codificación de las respuestas, figuran siempre a la derecha de cada opción de respuesta, siguiendo las mismas pautas en todas las preguntas del cuestionario, y correspondiéndose el código asignado con el significado de la respuesta.

4.2 MUESTREO ESTRATIFICADO⁴⁴

El estudio de solo una parte de los elementos de una población es lo que se conoce normalmente como muestreo. Para que las conclusiones obtenidas con la muestra puedan aplicarse al conjunto de la población, es necesario que ésta sea representativa de ella, lo que se consigue si todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra.

Cuando las unidades de la población son homogéneas la muestra se toma mediante muestreo aleatorio simple, que garantiza que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Cuando este no es el caso se emplea el muestreo por estrato o por conglomerado. La división en estratos funciona tanto mejor cuanto mayores sean las diferencias entre estratos y más homogéneos sean éstos internamente. La división en conglomerados funciona tanto mejor cuanto menor sean las diferencias entre ellos, y más heterogéneos sean internamente. La investigación de poblaciones complejas, como el caso de la plantilla de TITSA, suele realizarse por muestreos polietápicos, donde se combinan las ideas de conglomerados/estratos con la selección aleatoria.

Teniendo en cuenta que la realización de una encuesta verdaderamente representativa de la población objeto de estudio, que en este caso es de 1.476 individuos (total de la plantilla de TITSA), superaría en exceso el propósito formativo de este trabajo, he optado por extraer una muestra de 50 individuos combinando los criterios de estratificación y aleatoriedad.

Los criterios de estratificación han sido el género y el grupo profesional. Una vez distribuidos los estratos en los que se divide la población, he asignado un número de miembros a cada estrato en razón de la proporcionalidad en el porcentaje reflejado en el censo de la Tabla 1. Posteriormente escogí los elementos que forman la muestra por

⁴⁴ Peña Daniel y Romo Juan (2003), “Introducción a la Estadística para las Ciencias Sociales”

selección aleatoria simple dentro del estrato. Para ello me apoyé en la aplicación que proporciona Office Excel que, una vez introducidos los códigos unipersonales de los 1.476 trabajadores de la población separados por estratos, para que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra, el programa asignó aleatoriamente los 50 elementos que finalmente forman la muestra que expongo en este trabajo.

Tabla 1. Censo del personal de TITSA diciembre de 2014

GRUPO PROFESIONAL	MUJER	HOMBRE	% Total	% Mujer	% Hombre
Personal de Movimiento	103	1093	81,03%	8,61%	91,39%
Mandos Intermedios	6	167	11,72%	3,46%	96,53%
Oficiales 1ª del Taller	1	34	2,37%	2,86%	97,14%
Administración	27	45	4,88%	37,50%	62,50%
TOTAL	137	1339	1476	9,28%	90,72%

La muestra finalmente obtenida reproduce los rasgos básicos de la población que son más importantes para la investigación. Así, tenemos que el 88% de los encuestados corresponde al género hombre y el 12% al género mujer. Por otra parte el 82% de los encuestados pertenecen al personal de movimiento, el 12% a mandos intermedios, el 2% a personal del taller y el 4% a la administración. Como puede observarse estos porcentajes son casi idénticos a los que se encuentra en el censo real, mostrado en la Tabla 1 (que ofrece los datos de género y grupos profesionales existentes en TITSA a diciembre de 2014). De esta manera se cumple la función básica del método de muestreo, recogiendo información a partir de la selección de una muestra que tiene una composición análoga a la población.

El tipo de encuesta elegido fue el de la encuesta presencial realizada en los centros de trabajo, ya que favorece el tratamiento de temas delicados o complejos, se obtienen respuestas de mayor calidad y espontaneidad, tiene una alta tasa de respuesta pues consigue una mayor colaboración de parte del entrevistado y realiza una mejor

estimación. El tiempo invertido en cada encuesta no superó los 20 minutos. El candidato clasificado en la selección aleatoria era emplazado previamente, con la autorización de la dirección de la empresa y la del propio trabajador, para que durante su tiempo de descanso, dentro de la jornada laboral, fuera accesible para llevar a cabo la entrevista.

4.3 DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA

Los dos grandes objetivos perseguidos con la realización de la encuesta son: 1) Conocer el grado de satisfacción de los trabajadores respecto a la gestión sindical de los actuales sindicatos que actúan en su empresa y la visión general que tienen sobre el sindicalismo. 2) Conocer el grado de sensibilidad de los trabajadores respecto a las actuales relaciones laborales internas en su empresa en relación a sus gestores.

Para cumplir con los objetivos se diseñó un cuestionario siguiendo el modelo del Centro de Investigación Sociológicas que incluyó 32 preguntas de los siguientes tipos:

- Preguntas cerradas que solo permite contestar mediante una serie de alternativas predeterminadas para facilitar su cuantificación, y la exactitud y concreción de los resultados.
- Preguntas en baterías planificadas para realizarlas secuencialmente en función de la respuesta dada en la pregunta de la secuencia anterior con el objetivo de profundizar en una información siguiendo el hilo de las sucesivas respuestas.
- Preguntas de evaluación, para valorar una serie de cuestiones o aspectos, de carácter numérico o de carácter cualitativo.
- Preguntas introductorias o motivadoras realizadas al principio de la entrevista para despertar el interés del entrevistado intentando predisponerle favorablemente para la realización del cuestionario.
- Datos descriptivos del entrevistado.

Las preguntas pueden agruparse en seis dimensiones:

1. Percepción de la actual situación laboral en su empresa (P1, P2, P3), por ejemplo: *“¿Cómo calificaría Vd. la actual situación laboral en su empresa: muy buena, buena, regular, mala o muy mala?”*.

2. Problemas personales en su entorno laboral (P4, P5, P6), por ejemplo: *“¿Podría decirme si ha tenido alguna vez (o tiene actualmente) algún problema o conflicto laboral en su empresa?”*.

3. Sensibilidad en lo referente a la gestión que está llevando a cabo la actual dirección (P7, P8, P9), por ejemplo: *“Ahora querría que me dijera la opinión que le merecen los actuales dirigentes de su empresa, por lo que Vd. sabe o ha oído de ellos. La lista es de dobles calificativos (generosos/egoístas, eficaces/malos gestores, etc.), separados por una distancia de puntos de 1 al 7”*.

4. Valoración del poder de influencia real de los sindicatos (P10, P11, P12), por ejemplo: *“¿Cree Vd. que desde la última reforma laboral del 2012 el poder de influencia de los sindicatos ha aumentado, ha disminuido o sigue siendo la misma?”*.

5. Grado de satisfacción con las prácticas sindicales (P13, P14, P15, P16, P17), por ejemplo: *“Utilizando una escala del 0 al 10, en la que el 0 significa “poco importante” y el 10 “muy importante”, ¿qué importancia da Vd. a participar en la gestión interna de su sindicato?”*.

6. Grado de satisfacción con los sindicatos de su empresa (P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24, P25, P26), por ejemplo: *“¿Recibe Vd. información precisa de la actividad sindical que se desarrolla en su empresa?”*.

La encuesta se realizó a 50 trabajadores/as de la empresa TITSA, de los cuales el 100% del total de entrevistados respondieron a la encuesta, y el 99% del total respondieron a todas las preguntas del cuestionario. El grado de implicación del personal objeto de estudio fue máximo y el interés mostrado en la participación muy significativo. Los resultados codificados de la encuesta se hallan en el Anexo III.

5. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

A continuación se expone la información más relevante obtenida de la encuesta⁴⁵. El 58% de los encuestados pertenecen a la zona metropolitana de Santa Cruz y La Laguna, tanto del Sector Urbano como del Interurbano. La edad media es 45 años, el 88% hombres, y la antigüedad en la empresa supera los 5 años en el 82% de los casos. El

⁴⁵ Toda la información extraída puede encontrarse en el Anexo II. Este análisis estadístico descriptivo se ha realizado con la Hoja de Cálculo de MS Excel

nivel formativo que presenta el colectivo de entrevistados indica que un 70% ha iniciado estudios iguales o superiores al bachillerato.

En relación a la primera dimensión: “Percepción de la actual situación laboral en su empresa”, el 90% de los encuestados opina que la situación laboral en TITSA está entre regular y muy mala. Los objetivos principales que más le preocupan al 72% de los trabajadores son la estabilidad en el empleo y tener mejores condiciones de trabajo en aspectos de seguridad, higiene, horarios etc. En cambio, solo un 14% respondió que su mayor aspiración es un aumento salarial. El 44% de los trabajadores está insatisfecho o muy insatisfecho con su trabajo.

En cuanto a la segunda dimensión referente a: “Problemas personales en su entorno laboral”, el 70% de los entrevistados no ha tenido ningún conflicto con su empresa, y en el 30% restante resto el tipo de conflicto más común ha sido en materia de errores en la nómina.

La “Sensibilidad en cuanto a la gestión que está llevando a cabo la actual dirección”, es la tercera dimensión. Un 28% de los encuestados creen que los intereses de la dirección empresarial y de los trabajadores, son básicamente distintos. A su vez, el 96% cree que los trabajadores y empresarios deberían ser un equipo en busca de los mismos intereses, y solamente el 6% está de acuerdo en que la economía marcharía mejor si los trabajadores se hicieran cargo de las empresas. En cuanto a la valoración de los actuales dirigentes de la empresa, los resultados se reflejan en la Tabla 2, que contiene 7 variables distintas que caracterizan a los dirigentes de la empresa, en una escala que varía entre 1 y 7. La tabla ofrece el valor promedio de las respuestas y el valor más común (moda) de las respuestas.

Tabla 2

p.8. Apreciación de los actuales dirigentes de la empresa				
	Promedio	Valor Mín.	Valor Máx.	Moda
Generoso-Egoísta	5,38	1	7	5
Eficaz-Mal gestor	5,04	1	7	5
Visión futura-Estrechez de miras	4,92	1	7	6
Crea riqueza-Especula	5,14	1	7	6
Responsable-Irresponsable	4,84	1	7	5
Austero-Despilfarrador	4,52	1	7	7
Honrado-Corrupto	4,29	1	7	5

El resultado de la “Valoración del poder de influencia real de los sindicatos”, correspondiente a la cuarta dimensión indica que, el 90% de los entrevistados considera que el poder de influencia de los sindicatos ha disminuido después de la última reforma laboral del 2012, y el 72% que ese poder de influencia es menor del que debería. Sólo un 8% considera que el poder sindical disminuiría aún más si hubiese un cambio de gobierno en las próximas elecciones generales.

Las respuestas sobre el “Grado de satisfacción con las prácticas sindicales” que recoge la quinta dimensión, dan como resultado que el 78% considera a los sindicatos organizaciones desfasadas. El 60% considera que las asambleas de trabajadores no toman las decisiones que afectan al colectivo nunca o casi nunca y la puntuación que dan a la importancia de participar en la gestión interna de su sindicato es de 7,5 puntos de promedio en una escala que va de 0 a 10.

En la sexta dimensión se pregunta en torno al “Grado de satisfacción de los sindicatos de su empresa”. Un 64% prefiere el sindicato generalista frente al sindicato independiente. En TITSA la afiliación es del 96% de los encuestados, siendo la principal causa de afiliación, la de defender mejor sus intereses como trabajador. El porcentaje de fidelidad al mismo sindicato está en un 66%, siendo Intersindical Canaria y la Unión General de Trabajadores los que concentran el 90% de la afiliación. Respecto a la satisfacción en la gestión sindical en los últimos 3 años, los trabajadores han dado una puntuación de 5,6 de promedio (en una escala de 0 a 10), considerando el 52% que no reciben información precisa de la actividad sindical desarrollada en la empresa. El 82% piensa que las redes sociales sindicales deberían ser más utilizadas como medio de difusión de información.

6. CONCLUSIONES

En el estudio se demuestra que el grado de satisfacción de los trabajadores encuestados con las actuales prácticas sindicales está altamente debilitado. Casi el 80% considera a los sindicatos como organizaciones desfasadas que deberían cambiar para adaptarse a la sociedad actual. Solo el 14% estima que los sindicatos no deben tener en cuenta la opinión de los trabajadores antes de tomar decisiones que afecten a sus intereses generales. Únicamente un sindicato de los cuatro puntuados por los trabajadores consigue llegar al aprobado mínimo. Además un altísimo porcentaje de los trabajadores

vincula la pérdida de poder sindical en los últimos años a los cambios promovidos por el actual gobierno y consideran, que un relevo del actual gobierno en las próximas elecciones, posibilitaría la recuperación de la antigua hegemonía de estas organizaciones. Por su parte, el 96% de los trabajadores entrevistados cree que: *“una empresa debería ser como un equipo donde el interés principal fuera producir más y mejor en beneficio de todos”*⁴⁶.

La creencia, refrendada por el 90% de los entrevistados, en la disminución del poder de influencia sindical desde la reforma laboral llevada a cabo en 2012, el exiguo aprobado (5,6 puntos) que dan los trabajadores a la gestión sindical en los últimos 3 años, y el descontento generalizado mostrado por el 90% de los empleados encuestado con la actual situación laboral en su empresa, nos conduce a pensar que efectivamente existe una relación directa entre los cambios sucedidos en la actual dinámica sindical, y el inicio del nuevo modelo en las relaciones laborales, explicado en la sección 2 de este trabajo.

Las conclusiones, en cualquier caso discutibles que sugiere este trabajo, es que los sindicatos deben situarse con renovada fuerza y protagonismo en la empresa, en el centro de trabajo, abriendo nuevos caminos de participación a las nuevas realidades sociales para rehabilitar la acción sindical desde donde se han de llevar a cabo los nuevos desafíos que el sindicalismo tiene por delante. Además, se necesita reforzar la utilidad del sindicato, su alcance y los resultados de su intervención en la actividad sindical diaria. La negociación colectiva y la concertación social, la acción jurídica como complemento de la sindical y los servicios que presta, tienen que poner de manifiesto el factor diferencial que la presencia o no del sindicato supone en materia de condiciones de trabajo, derechos, seguridad contractual etc., y por otra parte, el nuevo modelo de relaciones laborales, empresario-trabajador, debe considerar los recursos y capacidades de los trabajadores como elemento básico de la evolución y desarrollo de la empresa, donde la motivación y la eficiencia del personal dependerá de la forma en la que sean aprovechadas las personas, de su organización y de su funcionamiento con un claro carácter proactivo. En definitiva la persona como un recurso a optimizar y no como un coste a reducir.

⁴⁶ Texto literal de la pregunta P.9.1 de la encuesta

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaraz Abellán, J. (1991), “La resistencia antifranquista en las Canarias orientales (1939-1960)”
- Antón, A. (2006), “El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil
- Baylos, A. (2012), “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario en la Ley 3/2012”,
- Baylos, A.,(2012) Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012,
- Cabrera Acosta, Miguel Ángel (2002), “El resurgimiento del movimiento obrero canario”
- Cea D’Ancona M^a Ángeles, Metodología cuantitativa estrategias y técnicas de investigación social. Madrid: síntesis 2001
- Cilleros Conde, R. (2011), “Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical”, Encrucijadas, n^o 1
- Felipe Redondo, Jesús de (2004), “Orígenes del movimiento obrero canario. Una revisión histórica e historiográfica”
- Felipe Redondo, Jesús de (2007), “Republicanism and worker movement in the Canary Islands (1860-1914). A close look at the appearance of the worker as a political subject in the History of the Canary Islands”
- García Lázaro, Néstor (2013), Tesis: “Las escrituras criminales en el contexto de la lucha de las libertades: Teoría y práctica en Canarias entre 1959 y 1982”
- Guerra Palmero A. (2006), “Sobrevivir en Canarias (1939-1959)”
- Köhler, H-D. (2008), “Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico”
- Medrano Balda, D., “España, pendones y banderas”, Arriba España, 17 de mayo de 1939
- Millares Cantero, Agustín (2007), “La cuestión nacional entre los comunistas grancanarios (1959-1971)”
- Peña Daniel y Romo Juan (2003), “Introducción a la Estadística para las Ciencias Sociales”
- Rojo Torrecilla, E. (1990), “Las tareas pendientes, Política y Sociedad n^o 5
- Suárez Bosa, M. (2007), “La tardía aparición del sindicalismo moderno”, La Revista Canarii n^o 4 Historia Social de Canarias
- Suárez Bosa, Miguel (1990), “El movimiento obrero en las Canarias orientales (1930-1936)”

Fuentes digitales utilizadas

- <http://eldia.es/hemeroteca>
<http://hemeroteca.diariodeavisos.com>
<http://www.intersindicalcanaria.org/>
<http://www.titsa.com/>

ANEXO I

Cuestionario

ENCUESTA Nº Tfno. del encuestado (opcional):
REALIZADA EN LA EMPRESA TITSA Abril 2015

Esta encuesta es absolutamente anónima y la información obtenida será tratada confidencialmente.

P.1 Para empezar, ¿cómo calificaría Vd. la actual situación laboral en su empresa: muy buena, buena, regular, mala o muy mala?

- Muy buena 1
- Buena 2
- Regular 3 (1)
- Mala 4
- Muy mala 5

P.2 ¿Podría señalarme cuáles son para Vd. en este momento, los principales objetivos o aspiraciones de su vida laboral?

- Que le aumenten el sueldo 1
- Tener un empleo estable 2
- Conservar el puesto de trabajo 3
- Posibilidad de ascenso 4 (2)
- Tener una jornada laboral menor 5
- Tener mejores condiciones de trabajo (seguridad, higiene, horarios, etc.) 6
- Poder anticipar la edad de jubilación.. 7
- Otros 8

P.3 ¿Está Vd. Muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho o muy insatisfecho con su trabajo?

- Muy satisfecho 1
- Satisfecho 2 (3)
- Insatisfecho 3
- Muy insatisfecho 4

P.4 ¿Podría decirme si ha tenido alguna vez (o tiene actualmente) algún problema o conflicto laboral en su empresa?

- Sí 1
- No 2 (4)

P.4a ¿Y qué tipo de problema o conflicto ha sido (o es)? (Me estoy refiriendo al último que haya tenido y que le haya afectado a Vd. personalmente).

- Salarios (descuentos, errores en la nómina, horas extras..) 1
- Traslados de centro de trabajo 2
- Cambio de puesto de trabajo 3
- Expediente disciplinario 4
- Seguridad e higiene 5 (5)
- Formación 6
- Jornada laboral 7
- Vacaciones 8
- Otro 9

→ **P.4b**

P.4b ¿Cuánto tiempo hace que tuvo Vd. ese problema? (Hace...)

- Menos de 1 mes 1
- De 1 a 6 meses 2
- De 6 meses a 1 año 3 (6)
- De 1 a 2 años 4
- Más de 2 años 5
- No recuerda 6

P.5 ¿Y cuál es, en su opinión, la mejor forma de resolver los problemas que le puedan surgir en su empresa?

- A través de un representante de los trabajadores (delegado o sindicato) 1
- Por mi cuenta, a través de un abogado ... 2 (7)
- Con influencias personales en la empresa (contactos, amigos) 3
- Otra 4

P.6 ¿Cuántos sindicatos tienen representación en su centro de trabajo?

- Uno 1
- Dos 2 (8)
- Tres 3

P.7 Pensando en una empresa como la de donde Vd. trabaja, ¿diría Vd. que los intereses de la dirección empresarial y los de los trabajadores son básicamente opuestos, son básicamente los mismos, o piensa que son en parte opuestos y en parte los mismos?

- Los intereses de la dirección empresarial y el de los trabajadores son básicamente opuestos 1
- Son básicamente los mismos intereses 2 (9)
- Son en parte opuestos y en parte los mismos . 3

P.8 Ahora querría que me dijera la opinión que le merecen los actuales dirigentes de su empresa, por lo que Vd. sabe o ha oído de ellos. La lista es de dobles calificativos (generosos/egoístas, eficaces/malos gestores, etc.), separados por una distancia de puntos del 1 al 7. Tomando como ejemplo generosos/egoístas, el 1 significa "muy generosos" y el 7 "muy egoístas".

- | Puntuación | | |
|----------------------------|-------|-------------------------|
| 1-7 | | |
| - Generosos | _____ | Egoístas (10) |
| - Eficaces | _____ | Malos gestores (11) |
| - Con visión de futuro ... | _____ | Estrechez de miras (12) |
| - Creadores de riqueza . | _____ | Especuladores (13) |
| - Responsables | _____ | Irresponsables (14) |
| - Austeros | _____ | Despilfarradores (15) |
| - Honrados | _____ | Corruptos (16) |

P.9 A continuación le voy a leer una frase que tiene que ver con los trabajadores y los empresarios. Dígame, por favor, si está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con cada una de ellas.

	Más bien de ac.	Ni de ac. ni en desac.	Más bien en desac.	
- Una empresa debería ser como un equipo donde el interés principal fuera producir más y mejor en beneficio de todos	1	2	3	(17)
- Es fácil hablar mal de los empresarios, pero la verdad es que sin ellos la economía no podría funcionar	1	2	3	(18)
- Si desaparecieran los empresarios y los trabajadores se hicieran cargo de las empresas, la economía marcharía mejor	1	2	3	(19)

P.10 ¿Cree VD. que el poder de influencia que tienen los sindicatos es...?

- Demasiado 1
- El adecuado 2 (20)
- Menor del que deberían tener 3

P.11 ¿Cree Vd. que desde la última reforma laboral del 2012 el poder e influencia de los sindicatos ha aumentado, ha disminuido o sigue siendo la misma?

- Ha aumentado 1
- Ha disminuido 2 (21)
- Sigue siendo el mismo 3

P.12 ¿Y cree Vd. que si hay un cambio de gobierno en las próximas elecciones generales el poder e influencia de los sindicatos será mayor, igual o menor que en la actualidad?

- Mayor 1
- Igual 2 (22)
- Menor 3

P.13 ¿Con cuál de estas dos frases está Vd. más de acuerdo?

- En general, los sindicatos actuales son organizaciones modernas y adaptadas a la sociedad actual 1 (23)
- En general, los sindicatos son organizaciones desfasadas y deberían cambiar para adaptarse a la sociedad actual 2

P.14 Más en concreto, utilizando una escala del 0 a 10, en la que el 0 significa "muy mal" y el 10 "muy bien", ¿actualmente que puntuación concedería Vd. a cada uno de los sindicatos de la lista?

	Escala 0 - 10	
- IC	_____	(24)
- UGT	_____	(25)
- CCOO	_____	(26)
- USO	_____	(27)

P.15 Como Vd. bien sabe, existen diferentes opiniones sobre la forma en que deben actuar los sindicatos para representar los intereses de los trabajadores. ¿Con cuál de las siguientes formas está Vd. más de acuerdo?.

- El sindicato debe consultar en todo momento a los trabajadores 1
- El sindicato sólo debe consultar a los trabajadores en situaciones muy importantes 2 (28)
- Si ya ha obtenido su confianza en las elecciones sindicales, no es necesario que el sindicato consulte a los trabajadores 3

P.16 ¿Considera Vd. que son los trabajadores/as en las asambleas los que verdaderamente toman las decisiones sindicales que afectan al colectivo?

- Siempre 1
- A veces 2 (29)
- Casi nunca 3
- Nunca 4

P.17 Utilizando una escala del 0 a 10, en la que el 0 significa "poco importante" y el 10 "muy importante", ¿qué importancia da Vd. a participar en la gestión interna de su sindicato?

	Escala 0 - 10	
- Importancia	_____	(30)

P.18 ¿Qué cree Vd. que es mejor para defender los intereses de los trabajadores de su empresa, un "sindicato generalista" como IC, UGT, CCOO, USO ... o un "sindicato independiente" exclusivo de su empresa o su sector?

- Sindicato generalista 1 (31)
- Sindicato independiente 2

P.19 ¿Está Vd. actualmente o ha estado afiliado alguna vez a un sindicato? (32)

- Sí está afiliado actualmente 1
 - Sí ha estado afiliado (no está actualmente) .. 2
 - No (nunca ha estado afiliado) 3
- PASAR A P.20 ←
 PASAR A P.25 ←
 PASAR A P.19a ←

P.19a ¿Por qué dejó de estar afiliado a un sindicato?

- Se desengañó 1
- No servía para nada 2
- Le causaba más problemas que otra cosa . 3
- Le consumía demasiado tiempo 4 (33)
- No estaba de acuerdo con la gestión 5
- No le compensaba pagar las cuotas por los pocos servicios que le ofrecían 6
- Otras razones 7

P.19b ¿Cuánto tiempo estuvo Vd. afiliado?

ANOTAR nº de años _____ (34)

P.20 Y, principalmente, ¿por qué razón se afilió Vd.?

- 1
- A raíz de un conflicto con la empresa 2
- Por la propaganda sindical 3
- Porque se lo aconsejaron sus compañeros 4
- Para defender mejor sus intereses 5
- Porque le convencían los delegados que había 6
- Por convicción ideológica 7
- Otra razón..... 8 (35)

P.21 ¿Siempre ha estado afiliado al mismo sindicato?

- Sí 1
- No 2 (36)
- N.C. 3

P.22 ¿Podría decirme, por favor, a que sindicato está afiliado?

- IC 1
- UGT 2 (37)
- CCOO 3
- USO 4
- N.C. 5

P.23 Utilizando una escala del 0 a 10, en la que el 0 significa "poco de acuerdo" y el 10 "muy de acuerdo", ¿Está Vd. de acuerdo en la gestión, que en los últimos tres años, ha llevado a cabo el sindicato al que está afiliado?

Escala
0 - 10

- De acuerdo en la gestión _____ (38)

P.24 ¿Se presentaría Vd. a las próximas elecciones sindicales representando a su sindicato?

- Sí 1
- No 2 (39)

P.25 ¿Recibe Vd. información precisa de la actividad sindical que se desarrolla en su empresa?

- Sí 1
- No 2 (40)
- N.C. 3

P.26 ¿Cree Vd. que las redes sociales deben ser más utilizadas como medio de difusión de información sindical?

- Sí 1
- No 2 (41)
- N.C. 3

P.27 ¿Cuál es el centro de trabajo al que pertenece?

- Urbano S/C 1
- Interurbano S/C 2 (42)
- La Laguna 3
- Pto. Cruz 4
- Icod 5
- Las Américas 6

P.28 Sexo:

- Hombre 1
- Mujer 2 (43)

P.29 ¿Cuántos años cumplió Vd. en su último cumpleaños?

----- (44)

P.30 ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Vd. ha cursado (con independencia de que los haya terminado o no)?

- Educación Primaria (o hasta 6º de EGB) 1
- Educación Secundaria (o hasta 2º de BUP).. 2
- Bachillerato (o 3º de BUP y COU) 3
- FP Grado Medio..... 4 (45)
- FP Grado Superior 5
- Estudios Universitarios 6
- Ninguno 7

P.31 En la actualidad, ¿en que grupo profesional está encuadrada su categoría?

- Personal de movimiento 1
- Mando intermedio 2 (46)
- Taller 3
- Administración 4

P.32 ¿Cuántos años tiene Vd. de antigüedad en la empresa?

- Menos de 5 años..... 1
- Más de 5 años 2
- Más de 10 años 3 (47)
- Más de 20 años 4
- Más de 30 años 5

ANEXO II

Resultados

p.1. Percepción de la situación laboral		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Muy buena	1	2
Buena	4	8
Regular	23	46
Mala	21	42
Muy Mala	1	2

p.2. Objetivos o aspiraciones en el trabajo		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Aumento de salario	7	14
Empleo estable	9	18
Conservar el puesto	13	26
Ascenso	2	4
Jornada menor	1	2
Mejor seguridad, higiene etc.	14	28
Anticipar jubilación	3	6
Otros	1	2

p.3. Satisfacción con el trabajo		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Muy satisfecho	1	2
Satisfecho	27	54
Insatisfecho	21	42
Muy insatisfecho	1	2

p.4. Ha tenido algún conflicto laboral con la empresa		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Sí	15	30
No	35	70

p.4a. Tipo de conflicto		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Salarios	5	33
Movilidad geográfica	3	20
Movilidad funcional	0	0
Expediente disciplinario	2	13
Seguridad e higiene	0	0
Formación	0	0
Jornada	1	7
Vacaciones	0	0
Otros	4	27

p.4b. Cuanto tiempo ha pasado desde el conflicto		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Menos 1 mes	0	0
De 1 a 6 meses	3	20
De 6 meses a 1 año	1	7
De 1 a 2 años	2	13
Más de 2 años	9	60
No recuerda	0	0

p.5. Mejor forma de resolver sus problemas con la empresa		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Sindicato, delegados	39	78
Por un abogado particular	5	10
Con mis influencias	3	6
Otras	3	6

p.6. Cuantos sindicatos hay en su centro de trabajo		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Uno	5	10
Dos	25	50
Tres	20	40

p.7. Creencia sobre los intereses de los trabajadores y los de la empresa		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Son opuestos intereses	14	28
Son los mismos intereses	11	22
Opuestos y los mismos	25	50

p.8. Apreciación de los actuales dirigentes de la empresa				
	Promedio	Valor Mín.	Valor Máx.	Moda
Generoso-Egoísta	5,38	1	7	5
Eficaz-Mal gestor	5,04	1	7	5
Visión futura- Estrechez de miras	4,92	1	7	6
Crea riqueza- Especula	5,14	1	7	6
Responsable- Irresponsable	4,84	1	7	5
Austero- Despilfarrador	4,52	1	7	7
Honrado-Corrupto	4,29	1	7	5

p.9.1 Trabajadores y empresarios deberían ser un equipo buscando los mismos intereses		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Más bien de acuerdo	48	96
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	4
Más bien en desacuerdo	0	0

p.9.2 Es fácil hablar mal de los empresarios pero sin ellos la economía no funcionaría		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Más bien de acuerdo	19	38
Ni acuerdo ni desacuerdo	21	42
Más bien en desacuerdo	10	20

p.9.3 Si desaparecieran los empresarios los trabajadores harían funcionar mejor las empresas		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Más bien de acuerdo	3	6
Ni acuerdo ni desacuerdo	33	66
Más bien en desacuerdo	14	28

p.10. Cuál es el poder de influencia que tienen los sindicatos según su criterio		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Demasiado	6	12
El adecuado	8	16
Menor del que deberían	36	72

p.11. Cuál es el poder de influencia de los sindicatos después de la última reforma laboral		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Ha aumentado	0	0
Ha disminuido	45	90
Sigue siendo el mismo	5	10

p.12. Cuál sería el poder de influencia de los sindicatos si hay un cambio de gobierno		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Mayor	24	48
Igual	22	44
Menor	4	8

p.13. Percepción de adaptación de los sindicatos a los nuevos tiempos		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Organizaciones modernas	11	22
Organizaciones desfasadas	39	78

p.14. Calificación de 0 a 10 de los actuales sindicatos				
	Promedio	Valor Mín.	Valor Máx.	Moda
IC	3,1	0	10	0
UGT	5,6	0	10	5
CCOO	2,1	0	7	0
USO	2,1	0	8	1

p.15. La consulta a los trabajadores antes de que el sindicato tome una decisión		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Debe de hacerse siempre	39	78
Solo si es muy importante	11	22
No es necesario	0	0

p.16. Las asambleas son las que toman las decisiones que afectan al colectivo		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Siempre	7	14
A veces	13	26
Casi nunca	24	48
Nunca	6	12

p.17.Importancia a participar en la gestión de su sindicato				
	Promedio	Valor Mín.	Valor Máx.	Moda
De 0 a 10	7,5	0	10	10

p.18. Preferencia para defender sus intereses: sindicato generalista o sindicato independiente		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Sindicato generalista	32	64
Sindicato independiente	18	36

p.19. Está o ha estado afiliado a un sindicato		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Si está afiliado	48	96
Si ha estado pero no está	2	4
Nunca ha estado afiliado		

p.20. Principalmente porqué se afilió		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Un conflicto con la empresa	1	2
Por propaganda sindical	0	0
Aconsejado por compañeros	13	26
Por defenderme mejor	15	30
Por los delegados que había	8	16
Por ideología	6	12
Otra razón	7	14

p.21. Siempre ha estado afiliado al mismo sindicato		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Sí	33	66
No	17	34
No contesta	0	0

p.22. A que sindicato está afiliado		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Intersindical Canaria	23	46
Unión General Trabajadores	22	44
Comisiones Obreras	2	4
Unión Sindical Obrera	1	2
No contesta	0	0

p.23. De acuerdo en la gestión de su sindicato últimos 3 años				
	Promedio	Valor Mín.	Valor Máx.	Moda
De 0 a 10	5,6	0	10	6

p.24. Se presentará a las próximas elecciones representando a su sindicato		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Sí	22	44
No	26	52

p.25. Recibe información de la actividad sindical desarrollada en su empresa		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Sí	20	40
No	26	52
No contesta	4	8

p.26. Deben utilizarse más las redes sociales como medio de difusión de información sindical		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Sí	41	82
No	6	12
No contesta	3	6

p.27. Centro de trabajo al que pertenece		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Urbano de Santa Cruz	8	16
Interurbano de Santa Cruz	11	22
La Laguna	10	20
Puerto de la Cruz	16	32
Icod de los Vinos	5	10
Las Américas	0	0

p.28. Sexo		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Hombre	44	88
Mujer	6	12

p.29. Cuantos años tiene				
	Promedio	Valor Mín.	Valor Máx.	Desv. Típica
Edad	45,82	35	58	5,56

p.30. Estudios oficiales que ha cursado		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Educación Primaria (6º EGB)	3	6
Educa. Secundaria (2º BUP)	12	24
Bachillerato (3º BUP y COU)	13	26
FP Grado Medio	9	18
FP Grado Superior	8	16
Estudios Universitarios	5	10
Ninguno	0	0

p.31. En qué grupo profesional está encuadrada su categoría		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Personal de movimiento	41	82
Mando intermedio	6	12
Taller	1	2
Administración	2	4

p.32. Antigüedad en la empresa		
	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Menos de 5 años	0	0
Más de 5 años	9	18
Más de 10 años	30	60
Más de 20 años	11	22
Más de 30 años	0	0

