

ENCUESTA A LOS DELEGADOS Y DELEGADAS  
DE CC.OO. EN LA RED DE PARADORES

INFORME DE RESULTADOS

Madrid, noviembre de 2003



**Dirección y coordinación:**

Rosalía Pascual (Sección Sindical Estatal de CC.OO. en Paradores).

**Elaboración:**

Informe: Lola Morillo Balado (Gabinete Técnico Interfederal), Rosa Morillo Balado (como colaboradora del Gabinete Técnico Interfederal).

Explotación de los datos con SPSS para Windows: Rosa Morillo Balado (como colaboradora del Gabinete Técnico Interfederal).

<b>1) OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....</b>	<b>4</b>
<b>2) PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS.....</b>	<b>8</b>
2.1) SEXO Y EDAD .....	8
2.2) NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS.....	9
2.3) SITUACIÓN LABORAL .....	10
2.4) ÁREA FUNCIONAL .....	11
2.5) NIVEL SALARIAL .....	12
2.6) CATEGORÍA LABORAL .....	12
2.7) NÚMERO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO .....	14
2.8) SITUACIÓN SINDICAL .....	15
2.9) MANDATOS COMO REPRESENTANTE SINDICAL.....	16
2.10) AFILIACIÓN A CC.OO. Y MOTIVOS PARA AFILIARSE .....	18
<b>3) PRINCIPALES PROBLEMAS DE PARADORES .....</b>	<b>19</b>
<b>4) OPINIÓN SOBRE LOS OBJETIVOS SINDICALES DE LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS .....</b>	<b>25</b>
4.1) IMPORTANCIA DE DIFERENTES TEMAS CLAVE .....	25
4.2) OBJETIVOS SINDICALES CONSIDERADOS PRIORITARIOS.....	26
<b>5) TRABAJO COMO REPRESENTANTE SINDICAL .....</b>	<b>28</b>
5.1) CONOCIMIENTO SOBRE LOS ÓRGANOS SINDICALES QUE PUEDEN PROPORCIONAR ASESORAMIENTO.....	28
5.2) ¿A QUIÉN ACUDES EN PRIMER LUGAR DENTRO DE LA ESTRUCTURA SINDICAL?.....	29
5.3) APOYOS EN TU LABOR SINDICAL .....	31
5.4) OBSTÁCULOS EN EL TRABAJO SINDICAL.....	32
5.5) ÁREAS SOBRE LAS QUE SE CONSIDERA NECESARIO RECIBIR FORMACIÓN .....	34
5.6) PREGUNTAS QUE LES PLANTEAN SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE CENTRO DE TRABAJO .....	37
<b>6. PROCESO DE ELECCIONES SINDICALES.....</b>	<b>40</b>
6.1) MOTIVOS POR LOS QUE TE ELIGIERON TUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS .....	40
6.2) MOTIVOS POR LOS QUE SE VOTA A CC.OO. ....	43
<b>7. OPINIÓN SOBRE EL COMITÉ INTERCENTROS .....</b>	<b>45</b>
<b>8. OPINIÓN SOBRE LA INFORMACIÓN QUE SE RECIBE DEL SINDICATO .....</b>	<b>48</b>

## 1) OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Esta encuesta responde a una petición realizada por la Sección Sindical Estatal de Paradores al área de Sociología del Gabinete Técnico Interfederal en enero de 2003.

El objetivo de la Sección Sindical era conocer la opinión de los delegados y delegadas de CC.OO. en Paradores.

Para aproximarnos a este objetivo diseñamos un cuestionario en el que se abordaban las siguientes cuestiones:

- el perfil de las personas entrevistadas,
- los principales problemas laborales en la red de Paradores,
- los objetivos sindicales considerados importantes para los próximos años,
- diferentes aspectos del trabajo diario de la representación sindical en los centros de trabajo,
- el proceso de elecciones sindicales,
- la opinión sobre el comité intercentros
- y la opinión sobre la información que se recibe del sindicato.

Con el fin de que el cuestionario reflejara las problemáticas de los representantes sindicales, entre el momento en que se solicitó la encuesta y el día en que iba a aplicarse dio tiempo a realizar sendas entrevistas en profundidad con un delegado y una delegada pertenecientes a dos centros de trabajo diferentes de Paradores.

Además de la información aportada en estas entrevistas, utilizamos como referencia para la elaboración del cuestionario otras encuestas realizadas en el seno de CC.OO. en los últimos años<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cubas, F. y Gil, J.I. (2000) *Encuesta a los Representantes Sindicales por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.*, Madrid: Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Elaboramos de esta forma una primera versión del cuestionario que fue luego modificándose de acuerdo con las necesidades de información manifestadas por las personas que integran la Sección Sindical Estatal de Paradores. Por ejemplo, una cuestión relevante para la Sección Sindical era conocer no sólo la importancia que los delegados y delegadas concedían a una serie de objetivos sindicales, sino averiguar cuáles de ellos eran considerados prioritarios.

La encuesta fue respondida por los delegados y delegadas de CC.OO. de la red de Paradores que acudieron al encuentro estatal celebrado en Cádiz durante el mes de febrero de 2003. En total se han recopilado 101 encuestas completas que constituyen la muestra de esta encuesta. Se entiende por muestra el grupo de personas a partir de las cuales podemos realizar generalizaciones sobre el universo de una encuesta. El universo al que representan estos 101 cuestionarios de la muestra está constituido por los 200 delegados y delegadas de CC.OO. en Paradores.

Este universo está compuesto por dos tipos de representantes sindicales:

- las 168 personas elegidas, por la plantilla de Paradores, como delegadas de personal (en los centros con menos de 50 trabajadores) y como delegadas de comité de empresa (en los centros con 50 o más trabajadores) en las elecciones celebradas durante 2002.
- Y las 32 personas elegidas, por los afiliados y afiliadas a CC.OO., como delegadas sindicales en aquellos Paradores en los que la afiliación a CC.OO. alcanza por lo menos al 10% de la plantilla.

La distribución por sexo y por situación sindical de las personas incluidas en el universo y en la muestra se ha reflejado en las dos tablas siguientes.

	Universo	Muestra
Delegados/as de personal o de comité de empresa	168	91
Delegados/as sindicales	32	10
Total	200	101

	Universo			Muestra		
	Delegados/as de personal o de comité de empresa	Delegados/as sindicales	Total	Delegados/as de personal o de comité de empresa	Delegados/as sindicales	Total
Hombres	115	17	132	71	9	80
Mujeres	53	15	68	20	1	21
Total	168	32	200	91	10	101

Los 101 cuestionarios recopilados constituyen una muestra representativa del universo objeto de estudio ya que suponen el 51% de las personas susceptibles de ser incluidas en la muestra (200 representantes sindicales). Este porcentaje raramente se puede alcanzar en la mayoría de las encuestas que se realizan debido al coste que supone y a otras dificultades técnicas como la imposibilidad de conocer con exactitud las personas pertenecientes a un determinado universo. En nuestro caso, tenemos la ventaja de conocer el número de personas incluidas en el universo y su composición por sexo.

Nuestra muestra, no obstante, presenta algunos problemas a la hora de desglosar los resultados por sexo debido a que sólo contamos con 21 encuestas respondidas por mujeres. Esta cifra es inferior a los 30 cuestionarios que, según algunos autores, son recomendables para empezar a preguntarse por el significado de ciertas diferencias en las respuestas<sup>2</sup>. El número de cuestionarios

---

<sup>2</sup> López Pintor, R. (1986:350) "El análisis de los datos de encuesta" en García Ferrando, M., Ibañez, J. y Alvira, F. *El Análisis de la Realidad Social. Métodos y Técnicas de Investigación*, Madrid: Alianza Editorial.

respondido por las representantes sindicales es también inferior a los 50 cuestionarios que algunos autores aconsejan para el cálculo de porcentajes<sup>3</sup>.

Hemos considerado, sin embargo, que el desglose de los resultados por sexo aporta información de gran interés para los objetivos de esta encuesta. Respecto al significado de las diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres, cabe apuntar que estas diferencias han de ser tratadas con cautela y contrastadas con otra información disponible.

En relación al uso de porcentajes, resultaría difícil hacer comparaciones entre las respuestas de hombres y mujeres si no utilizáramos porcentajes. Pero para evitar el efecto engañoso que puede producir el uso de porcentajes calculados a partir de un número reducido de casos, en las tablas se incluye el número de respuestas a las que se refieren dichos porcentajes.

A continuación se exponen los resultados obtenidos siguiendo los principales epígrafes del cuestionario. Los datos se presentan en números absolutos y en porcentajes. Los porcentajes figuran en las tablas con una cifra decimal, tal como recomiendan diferentes autores<sup>4</sup>. No obstante, para facilitar las comparaciones entre porcentajes y la lectura del informe, en el texto se redondea ese decimal de forma que si el decimal es menor de 5 se mantiene el valor de los enteros, pero si el número de la décima es 5 o superior a 5 se incrementa en una unidad la cifra de los enteros. Por ejemplo, un porcentaje de 33,4% en las tablas aparecería como 33% en el texto, mientras que un porcentaje de 33,7% en las tablas se redondearía a 34% en el texto.

Los cuestionarios se han explotado haciendo uso del paquete estadístico SPSS para Windows.

---

<sup>3</sup> García Ferrando, M. (1987:58) *Socioestadística*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

<sup>4</sup> García Ferrando, M. (1987:58) *Socioestadística*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

## 2) PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

### 2.1) SEXO Y EDAD

La encuesta ha sido respondida por 80 hombres y 21 mujeres.

La distribución por edades de las personas entrevistadas, sin distinguir por sexo, es la siguiente:

- El 63% tiene entre 40 y 49 años.
- El 18% de las personas encuestadas se sitúa en el intervalo de entre 30 y 39 años.
- Y el 13% tiene edades comprendidas entre los 50 y los 59 años.

Estos tres intervalos agrupan al 94% de las personas entrevistadas.

#### EDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta 29 años	5	6,3			5	5,0
De 30 a 39 años	16	20,0	2	10,0	18	18,0
De 40 a 49 años	50	62,5	13	65,0	63	63,0
De 50 a 59 años	8	10,0	5	25,0	13	13,0
60 años o más	1	1,3			1	1,0
Total	80	100%	20	100%	100	100%

La mayoría de las personas entrevistadas, por tanto, tiene entre 40 y 49 años. Al desagregar los datos según el sexo, se observa que este tramo de edad es el más común entre hombres y mujeres.

## 2) PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

### 2.1) SEXO Y EDAD

La encuesta ha sido respondida por 80 hombres y 21 mujeres.

La distribución por edades de las personas entrevistadas, sin distinguir por sexo, es la siguiente:

- El 63% tiene entre 40 y 49 años.
- El 18% de las personas encuestadas se sitúa en el intervalo de entre 30 y 39 años.
- Y el 13% tiene edades comprendidas entre los 50 y los 59 años.

Estos tres intervalos agrupan al 94% de las personas entrevistadas.

#### EDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta 29 años	5	6,3			5	5,0
De 30 a 39 años	16	20,0	2	10,0	18	18,0
De 40 a 49 años	50	62,5	13	65,0	63	63,0
De 50 a 59 años	8	10,0	5	25,0	13	13,0
60 años o más	1	1,3			1	1,0
Total	80	100%	20	100%	100	100%

La mayoría de las personas entrevistadas, por tanto, tiene entre 40 y 49 años. Al desagregar los datos según el sexo, se observa que este tramo de edad es el más común entre hombres y mujeres.

## 2.2) NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS

Entre el colectivo de representantes de CC.OO. el nivel de estudios más común son los estudios primarios completos, que han sido realizados por el 45% de las personas entrevistadas. Le siguen en importancia los estudios de Bachillerato y ESO, que han sido cursados por el 24%, y la formación profesional, realizada por el 18% de los encuestados.

### ¿QUÉ ESTUDIOS TERMINASTE?

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Primarios incompletos	10	12,8	2	10,0	12	12,2
Primarios completos	31	39,7	13	65,0	44	44,9
FP	15	19,2	3	15,0	18	18,4
Bachiller/BUP/ESO	21	26,9	2	10,0	23	23,5
Diplomatura universitaria	1	1,3			1	1,0
Total	78	100%	20	100%	98	100%

En relación al nivel educativo encontramos algunas diferencias entre las mujeres y los varones. Las mujeres con mayor frecuencia que los hombres tienen estudios primarios completos: un 65% de las representantes sindicales han completado este nivel de estudios frente al 40% de los hombres. Los representantes sindicales varones, por su parte, han realizado con mayor frecuencia que las mujeres estudios secundarios; en total un 46% de los varones ha cursado estudios secundarios de Bachillerato o FP frente a un 25% de las mujeres.

### 2.3) SITUACIÓN LABORAL

Al valorar la situación laboral actual de las personas encuestadas, destaca el hecho de que tanto las mujeres como los varones tienen en su mayor parte contratos fijos a tiempo completo. En esta situación se encuentran un 92% de los varones y un 68% de las mujeres.

Para las mujeres, sin embargo, resultan también significativos los contratos a media jornada, bien sea como trabajadoras fijas o temporales. Un 26% de las mujeres encuestadas tiene este tipo de contratos. En contraste, ningún varón está contratado a media jornada.

Por último, encontramos algunos varones con contratos temporales a tiempo completo (un 3%) y como fijos discontinuos (un 5%).

#### ¿CUÁL ES TU SITUACIÓN LABORAL EN ESTOS MOMENTOS?

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
A media jornada (fijo o temporal)			5	26,3	5	5,1
Contrato fijo (a tiempo completo)	73	92,4	13	68,4	86	87,7
Contrato temporal (a tiempo completo)	2	2,5			2	2,0
Fijo discontinuo	4	5,0	1	5,3	5	5,1
Total	79	99,9	19	100%	98	99,9

## 2.4) ÁREA FUNCIONAL

Entre las personas que han respondido a esta encuesta encontramos pautas bien diferenciadas según se trate de mujeres o de varones. Así, un 42% de los varones trabaja en las áreas de recepción, conserjería o en administración y gestión, mientras un 38% trabaja en la cocina o en el economato.

Por el contrario, sólo un 5% de las mujeres declararon trabajar en cada una de estas áreas. El área de pisos y limpieza es donde trabajan más de la mitad de las mujeres encuestadas, en concreto un 55%. El resto de las mujeres (35%) están empleadas en el área de restaurante, bar o similares. En esta área funcional también encontramos hombres, pero en un porcentaje inferior (un 16% de ellos).

Por último, un 3% de los varones trabajan en el área de servicios de mantenimiento y servicios auxiliares, donde no encontramos ninguna representante sindical.

### ¿A QUÉ ÁREA FUNCIONAL PERTENECEZ?

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Recepción, conserjería, administración y gestión	34	42,4	1	5,0	35	36,1
Cocina y economato	29	37,7	1	5,0	30	30,9
Restaurante, bar y similares	12	15,6	7	35,0	19	19,6
Pisos y limpieza			11	55,0	11	11,3
Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares	2	2,6			2	2,1
Total	77	100%	20	100%	97	100%

## 2.5) NIVEL SALARIAL

En relación a los niveles salariales, la mayor parte de las personas entrevistadas se concentra en los niveles 3 (53% del total de personas entrevistadas), 4 (29%) y 5 (12%). Nuevamente observamos algunas diferencias entre mujeres y varones.

El grupo más numeroso de mujeres se concentra en el nivel salarial 4, en el que se hallan el 47% de las mismas. Para los varones, sin embargo, el grupo más numeroso se sitúa en un tramo salarial superior, el nivel 3, en el que se encuentran el 60% de los entrevistados.

### ¿CUÁL ES TU NIVEL SALARIAL?

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel 1	1	1,3			1	1,0
Nivel 2	5	6,4			5	5,2
Nivel 3	47	60,3	4	21,1	51	52,6
Nivel 4	19	24,4	9	47,4	28	28,9
Nivel 5	6	7,7	6	31,6	12	12,4
Total	78	100%	19	100%	97	100%

## 2.6) CATEGORÍA LABORAL

Si cruzamos el nivel salarial por el área funcional podemos conocer cuáles son las categorías más comunes entre las personas encuestadas. En la tabla adjunta se han recogido las categorías incluidas en cada área funcional y nivel salarial de acuerdo con la clasificación profesional del convenio colectivo de Paradores.

CATEGORÍAS POR ÁREA FUNCIONAL Y NIVEL SALARIAL

Área funcional	Nivel salarial		
	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Recepción, conserjería y administración	Administrativo/a Recepcionista Conserje	Ayudante	
Cocina y economato	Cocinero/a	Ayudante	
Restaurante y bar	Camarero/a	Ayudante	
Pisos y limpieza	Encargado/a	Camarero/a de pisos	Limpiador/a Lavadero/a Costurero/a Planchador/a

Entre los varones los niveles, áreas funcionales y categorías más comunes son los siguientes:

- Nivel 3, recepción y conserjería, 17 hombres (22%). Se corresponde con las categorías de administrativo, recepcionista y conserje.
- Nivel 3, cocina y economato, 17 hombres (22%). Se corresponde con la categoría de cocinero.
- Nivel 4, recepción, conserjería y administración, 13 hombres (17%). Se corresponde con la categoría de ayudante.
- Nivel 3, restaurante y bar, 11 personas (14%). Se trata de la categoría de camarero.
- Los 21 hombres restantes se reparten entre diferentes niveles.

En definitiva las categorías más frecuentes entre los representantes sindicales varones son las siguientes:

- administrativo, conserje o recepcionista (22%),

- cocinero (22%),
- ayudante de recepción, conserjería o administración (17%),
- y camarero (14%)

Entre las mujeres representantes sindicales los niveles y áreas funcionales más comunes son los siguientes:

- Nivel 4, pisos y limpieza, 6 mujeres (33%). La categoría en este nivel es la de camarera de pisos.
- Nivel 5, pisos y limpieza, 3 mujeres (17%). Las categorías son limpiadora, lavandera, costurera y planchadora.
- En restaurante y bar hay 6 mujeres que en porcentaje suponen el 33% y que se reparten entre los niveles 3, 4 y 5, dos entrevistadas en cada nivel salarial.

Por tanto, las categorías más habituales entre las mujeres son las siguientes:

- camarera de pisos (33%),
- limpiadora u otras categorías (lavandera, costurera y planchadora) (17%),
- y diferentes categorías del área de restaurante y bar (camareras y ayudantes) (33%)<sup>5</sup>.

## 2.7) NÚMERO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Las personas encuestadas trabajan en su mayoría en centros de trabajo que emplean a más de 50 personas (el 53% del total), si bien una proporción importante presta sus servicios en centros cuyas plantillas oscilan entre 31 y 50 personas (el 39%). El 8% restante trabaja en centros que emplean a menos de 30 personas trabajadoras.

---

<sup>5</sup> Dos entrevistadas señalaron que pertenecían al área funcional de restaurante y bar, y al nivel 5. Sin embargo, en el convenio no aparecen categorías de ese nivel en el área de restaurante y bar.

## ¿NÚMERO DE TRABAJADORES/AS DE TU CENTRO DE TRABAJO?

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta 30	6	7,6	2	9,5	8	8,0
De 31 a 50	32	40,5	7	33,3	39	39,0
Más de 50	41	51,9	12	57,1	53	53,0
Total	79	100%	21	100%	100	100%

### 2.8) SITUACIÓN SINDICAL

En cuanto a la situación sindical, son delegados o delegadas de personal algo más de la mitad de las personas entrevistadas. Los delegados de personal, de acuerdo con el artículo 62 del estatuto de los trabajadores, se eligen en los centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente puede haber un delegado de personal en aquellos centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo deciden éstos por mayoría.

El 39% de las personas encuestadas son delegadas del comité de empresa. Los comités de empresa, según el artículo 63 del estatuto de los trabajadores, se constituyen en los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Sabemos por las entrevistas en profundidad que hay Paradores en los que no se ha constituido comité de empresa, a pesar de que el número de trabajadores permitiría hacerlo.

En relación con la otra categoría considerada, delegado o delegada sindical, el 10% de las personas entrevistadas se encuentra en esta situación. A diferencia de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa que son elegidos por toda la plantilla, los delegados sindicales son elegidos entre los afiliados del sindicato en cada centro de trabajo (artículo 10 de la ley orgánica de

libertad sindical). Además se eligen en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, aunque se permite que a través de la negociación colectiva se establezcan otros requisitos para su elección. Este es el caso de Paradores que en el artículo 65 de su convenio colectivo señala que los delegados sindicales se pueden elegir en aquellos centros de trabajo que tengan afiliados al 10% de la plantilla.

EN LA ACTUALIDAD TU SITUACIÓN SINDICAL ES...

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Delegada/o de personal	43	53,8	9	42,9	52	51,5
Delegado/a del comité de empresa	28	35,0	11	52,4	39	38,6
Delegado/a sindical	9	11,3	1	4,8	10	9,9
Total	80	100%	21	100%	101	100%

2.9) MANDATOS COMO REPRESENTANTE SINDICAL

La experiencia sindical del conjunto de la muestra se reparte entre diferentes intervalos. Lo más común es haber sido elegido tres o más elecciones seguidas, situación en la que se encuentran 38 de las personas entrevistadas.

Le sigue en importancia el colectivo que ha sido elegido por primera vez en las últimas elecciones, colectivo al que pertenecen 28 personas.

Finalmente, están aquellas personas que han sido elegidas dos elecciones seguidas (17 personas) o varias elecciones de forma discontinua (18 personas).

Al desagregar los resultados por sexo se observa que la experiencia sindical difiere entre las mujeres y los varones encuestados. Así, cerca de la mitad de las mujeres encuestadas han sido elegidas por vez primera en las últimas elecciones sindicales, mientras sólo un 23% de los varones pertenece a este grupo.

Entre los varones es más frecuente que lleven tres o más elecciones seguidas como representantes sindicales (un 41%). Entre las mujeres encontramos un grupo de veteranas más reducido: un 24% lleva tres o más elecciones seguidas como representante sindical.

**¿CUÁNTOS MANDATOS O PERÍODOS ELECTORALES HAS EJERCIDO COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS?**

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Fui elegido/a por primera vez en las últimas elecciones	18	22,5	10	47,6	28	27,7
- Dos elecciones seguidas	12	15,0	5	23,8	17	16,8
- Tres o más elecciones seguidas	33	41,3	5	23,8	38	37,6
- Varias elecciones de forma discontinua	17	21,3	1	4,8	18	17,8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

## 2.10) AFILIACIÓN A CC.OO. Y MOTIVOS PARA AFILIARSE

La gran mayoría de los representantes sindicales de CC.OO. están afiliados al sindicato. Entre las mujeres, todas están afiliadas y entre los varones, un 94% de los encuestados pertenece al sindicato.

### ¿ESTÁS AFILIADO/A A CC.OO.?

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	74	93,7	21	100,0	95	95,0
No	5	6,3			5	5,0
Total	79	100%	21	100%	100	100%

En relación a los motivos por los que se afiliaron a CC.OO. los más citados por el conjunto de la muestra son, en orden descendente, los siguientes:

- "porque todos/as los/as trabajadores/as tienen que estar afiliados/as" (32%),
- "por estar de acuerdo con la ideología del sindicato" (27%),
- "por la necesidad de asesorarme en los problemas laborales" (22%),
- "al salir elegido/a representante legal de los trabajadores" (9%).

Al diferenciar las respuestas según el sexo, se observa que el motivo más citado tanto por hombres como por mujeres es "porque todos/as los/as trabajadores/as tienen que estar afiliados/as". Las mujeres mencionan en segundo lugar la necesidad de asesorarse en temas laborales (un 24%), y en tercer lugar, el estar de acuerdo con la ideología del sindicato (un 19%). Los varones citan en segundo lugar "por estar de acuerdo con la ideología del sindicato" (un 29%), y en tercer

lugar, la necesidad de asesoramiento (un 22%). Tanto varones como mujeres indican en cuarto lugar el salir elegido o elegida como representante sindical. En otras palabras, hombres y mujeres expresan los mismos cuatro motivos para estar afiliados, aunque difieren en el orden que asignan a algunas de estas razones.

#### ¿RECUERDAS EL MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE TE AFILIASTE?

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Por la necesidad de asesorarme en problemas de trabajo	17	21,5	5	23,8	22	22,0
- Para estar informado/a de lo que pasa en la empresa	1	1,3	2	9,5	3	3,0
- Por estar de acuerdo con la ideología del sindicato	23	29,1	4	19,0	27	27,0
- Al salir elegido representante legal de los trabajadores	6	7,6	3	14,3	9	9,0
- Porque todos los trabajadores/as tienen que estar afiliados/as	25	31,6	7	33,3	32	32,0
- Por la valía de los candidatos y candidatas que se presentaron	1	1,3			1	1,0
- Para defender a mis compañeros/as de los abusos de la dirección	1	1,3			1	1,0
- No sabe/no contesta	5	6,3			5	5,0
Total	79	100%	21	100%	100	100%

### 3) PRINCIPALES PROBLEMAS DE PARADORES

En una pregunta abierta, o pregunta en la que las respuestas no están predeterminadas, se pedía a las personas encuestadas que señalaran cuáles eran en su opinión los tres principales problemas laborales de su Parador.

En total se han obtenido 258 respuestas. El número de respuestas es superior al número de personas entrevistadas debido a que cada persona podía mencionar más de un problema.

Sólo 9 de las personas encuestadas optaron por no responder a esta pregunta.

Los problemas laborales se han recogido en las dos tablas adjuntas. Como se observa en la primera tabla, los cinco principales problemas son, por orden de importancia, los siguientes:

- el exceso de contratación precaria,
- la falta de personal,
- la prepotencia de la dirección y la jefatura, ítem este último que agrupa también las respuestas referidas a la falta de comunicación de la dirección con la plantilla y con la representación legal de los trabajadores;
- los salarios bajos y la pérdida de poder adquisitivo;
- el incumplimiento del convenio y de los derechos de los trabajadores, junto con las dificultades para la acción sindical.

Estos cinco problemas concentran el 50% de las respuestas, quedando el resto de respuestas distribuidas entre el listado de problemas que figura en la tabla siguiente.

**¿CUÁLES CREES TÚ QUE SON LOS TRES PRINCIPALES  
PROBLEMAS LABORALES DE TU PARADOR?**

	Nº	%
- Demasiada contratación precaria	37	14,3
- Falta de personal	33	12,8
- Prepotencia de la dirección y de los jefes/falta de comunicación con los delegados y con la plantilla	25	9,7
- Salarios bajos, pérdida poder adquisitivo	21	8,1
- Incumplimiento del convenio y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras/dificultades para la acción sindical	14	5,4
- Salud laboral	11	4,3
- Incumplimiento de horarios/el turno partido/falta información sobre los horarios laborales	11	4,3
- Falta de compañerismo/individualismo entre el personal/falta de comunicación entre el personal	11	4,3
- Favoritismo en la contratación y en los ascensos	9	4,3
- Desmotivación	8	3,5
- Sobrecarga de trabajo	7	2,7
- Falta de formación	7	2,7
- Falta de adecuación entre las funciones realizadas y la categoría	7	2,7
- Pasotismo trabajadores/as	6	2,3
- Mala organización del trabajo por parte de la dirección/la jefatura	6	2,3
- Instalaciones o materiales inadecuados	6	2,3
- Exceso de jefes/poca preparación de la jefatura/los jefes son marionetas de la dirección	6	2,3
- Discriminación/acoso moral	6	2,3
- Falta de consideración con la plantilla o con el trabajo realizado/falta de motivación desde la empresa	5	1,9
- La dirección/miedo a la dirección	4	1,6
- Otros	9	3,5
- No contesta	9	3,5
Total respuestas	258	100%

Con el fin de aprovechar la información obtenida en esta pregunta, en la segunda tabla se han agrupado los diferentes problemas en aspectos más amplios. Los resultados que se desprenden de este ejercicio son similares a los obtenidos anteriormente aunque las nuevas agrupaciones por temas nos permiten resaltar

algunos aspectos que anteriormente no era posible. De esta forma podemos indicar los siguientes resultados:

- la cantidad y calidad del empleo en la red de Paradores es el aspecto más problemático de la realidad laboral a la que se enfrentan los delegados y delegadas de CC.OO. Estos problemas son mencionados por 70 personas.
- Los comentarios relativos a la actuación de la dirección y de la jefatura constituyen el segundo aspecto problemático, al ser citados por 55 personas.

En este grupo se han incluido las respuestas referidas a la prepotencia de la dirección y su falta de comunicación con el resto de personal; al favoritismo en la contratación y en la promoción; así como los comentarios relativos al número de jefes, su falta de preparación y su actuación como marionetas de la dirección. También están comprendidas las respuestas sobre la deficiente organización del trabajo por parte de los máximos responsables jerárquicos; la falta de consideración con la plantilla y con el trabajo realizado – problema éste estrechamente relacionado con la falta de iniciativas por parte de la empresa que generen una mayor motivación entre la plantilla-; y los comentarios genéricos sobre la dirección y el miedo a la dirección.

- Los salarios y los horarios junto con la salud laboral constituyen el tercer y cuarto grupo de problemas. Cada uno de estos grupos es mencionado como problema en 32 ocasiones.

Sobre el salario los comentarios se refieren a su baja cuantía y a la sensación de pérdida de poder adquisitivo. En lo que respecta a los horarios, son una fuente de insatisfacción el incumplimiento de los horarios pactados, la falta de información anticipada sobre la jornada laboral que se va a realizar así como la distribución de la jornada en el turno partido.

Los problemas de salud laboral comprenden referencias genéricas a la salud laboral; conflictos de esta índole vinculados a la falta de personal como es la sobrecarga de trabajo; otros relacionados con el entorno físico de trabajo tales como la existencia de instalaciones y materiales inadecuados; y problemas relativos al bienestar psíquico de la plantilla como es la desmotivación.

- La falta de compañerismo y el pasotismo representa el quinto grupo de problemas al ser considerado como tal por 17 de las personas encuestadas.
- El incumplimiento del convenio y de los derechos de los trabajadores, junto con las dificultades para la acción sindical, suponen un problema importante para 14 de las personas encuestadas.
- Finalmente, aparecen tres problemas que, aunque mencionados por un número menor de personas, nos parece relevante destacar. Estos son: la falta de formación impartida por la empresa (7 respuestas), la falta de adecuación entre las funciones realmente realizadas y la categoría laboral que se ostenta (6 respuestas), y la discriminación y el acoso moral (6 respuestas).

**¿CUÁLES CREES TÚ QUE SON LOS TRES PRINCIPALES  
PROBLEMAS LABORALES DE TU PARADOR?**

	Nº	Nº	%
<b>Cantidad y calidad del empleo</b>		<b>70</b>	<b>27,1</b>
- Falta de personal	33		
- Demasiada contratación precaria	37		
<b>Actuación de la dirección y de la jefatura</b>		<b>55</b>	<b>21,3</b>
- Prepotencia de la dirección y de los jefes/falta de comunicación con los delegados y con la plantilla	25		
- Favoritismo en la contratación y en los ascensos	9		
- Exceso de jefes/poca preparación de la jefatura/los jefes son marionetas de la dirección	6		
- Mala organización del trabajo por parte de la dirección/la jefatura	6		
- Falta de consideración con la plantilla o con el trabajo realizado/falta de motivación desde la empresa	5		
- La dirección/miedo a la dirección	4		
<b>Salarios y horarios</b>		<b>32</b>	<b>12,4</b>
- Salarios bajos, pérdida poder adquisitivo	21		
- Incumplimiento de horarios/el turno partido/falta información sobre los horarios laborales	11		
<b>Salud laboral</b>		<b>32</b>	<b>12,4</b>
- Salud laboral	11		
- Sobrecarga de trabajo	7		
- Desmotivación	8		
- Instalaciones o materiales inadecuados	6		
<b>Falta de compañerismo y pasotismo</b>		<b>17</b>	<b>6,6</b>
- Falta de compañerismo/individualismo entre el personal/falta de comunicación entre el personal	11		
- Pasotismo trabajadores/as	6		
<b>Incumplimiento del convenio y de los derechos de trabajadores y trabajadoras/dificultades para la acción sindical</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>5,4</b>
Falta de formación	7	7	2,7
Falta de adecuación entre las funciones realizadas y la categoría	7	7	2,7
Discriminación/acoso moral	6	6	2,3
Otros problemas	9	9	3,5
No contesta	9	9	3,5
<b>Total respuestas</b>	<b>258</b>	<b>258</b>	<b>100%</b>

#### 4) OPINIÓN SOBRE LOS OBJETIVOS SINDICALES DE LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS

El cuestionario contenía dos preguntas que indagaban sobre cuáles debían ser los objetivos sindicales del comité intercentros en los próximos cuatro años.

En una primera pregunta se pedía a las personas entrevistadas que señalaran la mayor o menor importancia que concedían a cada uno de los ocho temas que se indicaban. El texto de la pregunta era el siguiente: "Durante los próximos cuatro años de mandato del comité intercentros ¿qué importancia crees que deben tener los siguientes objetivos sindicales?".

En la segunda pregunta se solicitaba que esos mismos temas fueran ordenados de 1 a 8 según se juzgaran más o menos importantes, para así conocer qué objetivos eran considerados prioritarios. De esta forma se preguntaba "¿Podrías ahora ordenar los objetivos sindicales de la pregunta anterior según la importancia que para ti deberían tener en la acción sindical del comité intercentros durante los próximos cuatro años? (Ordena de 1 a 8)".

##### 4.1) IMPORTANCIA DE DIFERENTES TEMAS CLAVE

Más del 80% de las personas entrevistadas consideran que, en los próximos cuatro años, el comité intercentros ha de considerar objetivos sindicales "muy o bastante importantes" los siguientes siete temas:

- la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras,
- los incrementos salariales,
- la mejora de la salud laboral,
- la discriminación de género,
- la discriminación étnica,

- la formación continua,
- y la reducción de la contratación temporal.

El último tema propuesto, la reducción de la jornada o el aumento de las vacaciones, es considerado muy o bastante importante por el 63% de las personas entrevistadas, porcentaje algo menor que para el caso de los temas anteriores pero que, no obstante, sigue siendo significativo.

#### 4.2) OBJETIVOS SINDICALES CONSIDERADOS PRIORITARIOS

A la hora de ordenar los objetivos sindicales que se han expuesto en el epígrafe anterior según la mayor o menor importancia que deberían tener en la acción sindical del comité intercentros durante los próximos cuatro años, el orden obtenido para el conjunto de la muestra ha sido el que se refleja en la tabla.

El objetivo prioritario es el incremento salarial al que le sigue la reducción de la contratación temporal. En tercer lugar aparece la mejora de la salud laboral.

#### ORDENACIÓN DE LOS OBJETIVOS SINDICALES (HOMBRES Y MUJERES)

Nº DE ORDEN	OBJETIVOS
1º	INCREMENTOS SALARIALES
2º	REDUCIR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL
3º	MEJORAR LA SALUD LABORAL
4º	DEFENSA DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES/AS
5º	REDUCCIÓN DE JORNADA/AUMENTO VACACIONES
6º	FORMACIÓN CONTINUA
7º	DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
8º	DISCRIMINACIÓN ÉTNICA

Al diferenciar según el sexo, la ordenación de los objetivos sindicales por parte de los hombres coincide con la realizada por el conjunto de la muestra mientras que para las mujeres algunos temas varían su prioridad. Así, por ejemplo, para las mujeres la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras aparece en segundo lugar, en comparación con el cuarto lugar que le adjudican los hombres. La formación continua ocupa entre las mujeres el cuarto lugar mientras que entre los hombres ocupa el lugar sexto. Las mujeres conceden mayor importancia que los hombres a la discriminación de género; éstos la sitúan en el puesto séptimo y aquéllas en el puesto sexto.

**ORDENACIÓN DE LOS OBJETIVOS SINDICALES  
(VARONES)**

Nº DE ORDEN	OBJETIVOS
1º	INCREMENTOS SALARIALES
2º	REDUCIR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL
3º	MEJORAR LA SALUD LABORAL
4º	DEFENSA DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES/AS
5º	REDUCCIÓN DE JORNADA/AUMENTO VACACIONES
6º	FORMACIÓN CONTINUA
7º	DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
8º	DISCRIMINACIÓN ÉTNICA

**ORDENACIÓN DE LOS OBJETIVOS SINDICALES  
(MUJERES)**

Nº DE ORDEN	OBJETIVOS
1º	INCREMENTOS SALARIALES
2º	DEFENSA DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES/AS
3º	MEJORAR LA SALUD LABORAL
4º	FORMACIÓN CONTINUA
5º	REDUCIR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL
6º	DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
7º	REDUCCIÓN DE JORNADA/AUMENTO VACACIONES
8º	DISCRIMINACIÓN ÉTNICA

## 5) TRABAJO COMO REPRESENTANTE SINDICAL

Diferentes preguntas del cuestionario intentaban aproximarse a una serie de aspectos vinculados al trabajo como representante sindical. Para ello se indagaba sobre las siguientes cuestiones:

- conocimiento sobre los órganos sindicales que pueden proporcionar asesoramiento sindical,
- instancia sindical a la que se acude en primer lugar para solicitar asesoramiento,
- apoyos prestados por diferentes órganos en la labor sindical,
- áreas sobre las que se estima necesario recibir formación,
- preguntas más frecuentes que les plantean sus compañeros y compañeras de centro de trabajo.

### 5.1) CONOCIMIENTO SOBRE LOS ÓRGANOS SINDICALES QUE PUEDEN PROPORCIONAR ASESORAMIENTO.

Cuando los delegados y delegadas de CC.OO. en Paradores necesitan contactar con otras personas del sindicato para responder a las dudas que les plantean los compañeros de Parador, las instancias más conocidas son, por este orden, las siguientes:

- la sección sindical estatal,
- el sindicato provincial
- y el sindicato local.

Más del 60% de las personas entrevistadas declaró saber a quién dirigirse en estas estructuras.

La federación de comercio y hostelería parece ser la menos conocida de todas las instancias, puesto que un 41% de los encuestados declararon no saber a quién acudir en dicha federación.

SI NO CONOCES LA RESPUESTA A LAS PREGUNTAS QUE TE PLANTEAN TUS  
COMPAÑEROS/AS, ¿SABES A QUIÉN DIRIGIRTE EN CADA UNO DE LOS SIGUIENTES  
ÓRGANOS? (Nº de respuestas)

	Sí	No	No contesta	Total
En el sindicato local	65	7	29	101
En Madrid (sección sindical estatal)	70	8	23	101
En el sindicato provincial	66	10	25	101
En la federación de comercio y hostelería	41	19	41	101

SI NO CONOCES LA RESPUESTA A LAS PREGUNTAS QUE TE PLANTEAN TUS  
COMPAÑEROS/AS, ¿SABES A QUIÉN DIRIGIRTE EN CADA UNO DE LOS SIGUIENTES  
ÓRGANOS? (%)

	Sí	No	No contesta	Total
En el sindicato local	64,4	6,9	28,7	100%
En Madrid (sección sindical estatal)	69,3	7,9	22,8	100%
En el sindicato provincial	65,3	9,9	24,8	100%
En la federación de comercio y hostelería	40,6	18,8	40,6	100%

## 5.2) ¿A QUIÉN ACUDES EN PRIMER LUGAR DENTRO DE LA ESTRUCTURA SINDICAL?

Ante la pregunta de a qué órgano del sindicato se dirigen primero cuando necesitan ayuda sindical, el 34% de los delegados y delegadas declaran que acuden a la sección sindical estatal; el 26%, al sindicato local; y el 24%, al sindicato provincial. La instancia a la que se dirigen con menor frecuencia es la federación de comercio y hostelería.

CUANDO NECESITAS AYUDA, ¿A QUIÉN ACUDES EN PRIMER LUGAR?

	Nº	%
A Madrid (a la sección sindical estatal-Rosalía)	33	34,0
Al sindicato local	25	25,8
Al sindicato provincial	23	23,7
A la federación de comercio y hostelería	16	16,5
Total	97	100%

Esta pregunta debería haberse redactado contemplando entre las posibles respuestas la opción de dirigirse al delegado o delegada de zona. Esta persona, además de ser delegada de personal o miembro del comité de empresa, es responsable de los Paradores que están en su zona en cuanto a la celebración de asambleas, solución de problemas relacionados con los contratos laborales y otras tareas sindicales. Para realizar esas labores el delegado o delegada está liberada con horas sindicales y asiste a las reuniones que, con el fin de fijar las directrices de CC.OO. en Paradores, organiza la Sección Sindical Estatal.

Algunas de las personas entrevistadas escribieron esta opción en el cuestionario pero fue imposible codificarla ya que se trataba de una pregunta cerrada, es decir, el entrevistado o entrevistada sólo podía elegir entre las opciones que se ofrecían, sin que existiera la posibilidad de añadir otras nuevas. Por ello, una vez completado el cuestionario por toda la muestra es imposible saber cuántas personas acuden al delegado de zona en primer lugar, ya que aquellas personas que lo escribieron probablemente no sean todas las que hubieran seleccionado esta opción de haberse previsto en la redacción inicial de la pregunta.

### 5.3) APOYOS EN TU LABOR SINDICAL

En esta pregunta se indagaba sobre en qué medida las personas encargadas de la representación sindical de CC.OO. en Paradores se sentían apoyadas en su labor sindical por una serie de instancias (comité intercentros, sindicato provincial, delegado o delegada de zona, la plantilla de su Parador y la dirección de su Parador).

El delegado o delegada de zona constituye la instancia que mayor apoyo ofrece a los delegados y delegadas de Paradores; un 75% manifiesta que se siente “muy o bastante apoyado” por esta figura.

Le siguen el sindicato provincial y el comité intercentros, órganos por los que el 65% y el 60% de las personas entrevistadas, respectivamente, se sienten “muy o bastante apoyadas”.

En relación a los compañeros del centro de trabajo, las opiniones de las personas entrevistadas se dividen casi a partes iguales entre aquellas que se sienten “muy o bastante apoyadas” (el 28%), “aceptablemente apoyadas” (el 35%) y “poco apoyadas” (31%).

Como era de esperar, la dirección de cada Parador es la que menos apoyo ofrece a la representación sindical. Un 44% de la muestra siente que no recibe ningún apoyo de la dirección y un 30% manifiesta sentirse “poco apoyada”. Finalmente, un 23% de los delegados y delegadas opina que recibe un apoyo aceptable de la dirección de su Parador.

¿ EN QUE MEDIDA TE SIENTES APOYADO/A EN TU LABOR COMO REPRESENTANTE SINDICAL  
POR LOS SIGUIENTES ÓRGANOS? (Nº de respuestas)

	Comité intercentros	Sindicato provincial	Delegado/a de zona	Compañeros/as del Parador	Dirección del Parador
Muy/bastante apoyado/a	55	58	67	27	3
Aceptablemente apoyado/a	23	24	14	34	21
Poco apoyado/a	13	6	6	30	28
Nada apoyado/a	1	1	2	7	40
Total	92	89	89	98	92

¿EN QUE MEDIDA TE SIENTES APOYADO/A EN TU LABOR COMO REPRESENTANTE SINDICAL  
POR LOS SIGUIENTES ÓRGANOS? (Porcentaje)

	Comité intercentros	Sindicato provincial	Delegado/a de zona	Compañeros/as del Parador	Dirección del Parador
Muy/bastante apoyado/a	59,8	65,2	75,3	27,5	3,3
Aceptablemente apoyado/a	25,0	27,0	15,7	34,7	22,8
Poco apoyado/a	14,1	6,7	6,7	30,6	30,4
Nada apoyado/a	1,1	1,1	2,2	7,1	43,5
Total	100%	100%	100%	100%	100

#### 5.4) OBSTÁCULOS EN EL TRABAJO SINDICAL

Esta pregunta intentaba aproximarse a las dificultades que existen a la hora de llevar a cabo el trabajo como representante sindical y para ello se indagaba hasta qué punto diversos hechos constituían un obstáculo a la labor sindical.

Se tenían en cuenta factores relacionados con la posición de poder de la dirección y así se preguntaba sobre el miedo que se tiene a la dirección, las amenazas de la dirección o el temor a las represalias de la dirección.

Se consideraban también cuestiones vinculadas a la receptividad y actitud de la plantilla hacia los temas sindicales como son el desinterés de la plantilla y la poca gente que asiste a las asambleas.

Por último, se mencionaban dos aspectos relativos a las facultades de organización de la dirección de cada Parador tales como los problemas que se presentan a la hora de hacer uso de las horas sindicales o el intento de ahorrar costes por parte de la jefatura o niveles 1 de cada centro de trabajo. Las categorías de los niveles 1 se corresponden con las jefaturas de cada área funcional: jefe/a de recepción, jefe/a de cocina, jefe/a de comedor, gobernanta/e y jefe/a de mantenimiento. Estos jefes y jefas cobran un incentivo que oscila entre los 1.800 y los 6.000 euros si logran unos objetivos relacionados con el ahorro presupuestario en su departamento. Los ahorros se intentan conseguir contratando al menor número de gente posible y presionando a la plantilla para que consuma menos material.

Los resultados de la encuesta muestran que las mayores dificultades para la labor sindical se originan en la actitud de los compañeros y compañeras de cada centro de trabajo, que acuden poco a las asambleas y muestran poco interés por los temas sindicales. Más de la mitad de las personas entrevistadas, ante la pregunta de si estos dos hechos constituyen un obstáculo para la labor sindical contesta "sí, bastante".

El siguiente grupo de cuestiones que dificultan la acción sindical son las relativas a los temores a la dirección y a sus represalias, cuestiones éstas que constituyen un obstáculo importante para aproximadamente un tercio de los delegados y delegadas. Una consideración similar tienen los intentos de ahorrar costes por parte de los jefes y jefas de departamento de cada Parador.

Por último, los problemas para hacer uso de las horas sindicales no suponen una dificultad para el trabajo sindical en opinión de más de la mitad de las personas entrevistadas, aunque para un tercio representa cierto impedimento.

**¿SON LOS SIGUIENTES HECHOS UN OBSTÁCULO PARA LA LABOR SINDICAL EN TU PARADOR? (Nº de respuestas)**

	Miedo a la dirección	Amenazas dirección	Temor a las represalias	Desinterés plantilla	Poca asistencia asambleas	Problema uso horas sindicales	Ahorro costes niveles I
Si, bastante	36	29	35	56	61	12	33
Si, algo/ un poco	31	32	34	42	35	32	35
No, nada	31	33	29	1	2	50	21
Total	98	94	98	99	98	94	89

**¿SON LOS SIGUIENTES HECHOS UN OBSTÁCULO PARA LA LABOR SINDICAL EN TU PARADOR? (Porcentaje)**

	Miedo a la dirección	Amenazas dirección	Temor a las represalias	Desinterés plantilla	Poca asistencia asambleas	Problema uso horas sindicales	Ahorro costes niveles I
Si, bastante	36,7	30,9	35,7	56,6	62,2	12,8	37,1
Si, algo/ un poco	31,6	34,1	34,7	42,4	35,7	34,0	39,3
No, nada	31,6	35,1	29,6	1,0	2,0	53,2	23,6
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**5.5) ÁREAS SOBRE LAS QUE SE CONSIDERA NECESARIO RECIBIR FORMACIÓN**

En el cuestionario se pedía a los delegados y delegadas que ordenaran de 1 a 8 una lista de temas según se estimara más o menos relevante recibir formación. El redactado de la pregunta era el siguiente: “¿En qué medida consideras importante recibir formación sobre los siguientes temas? (Ordena los temas de 1 a 8 según la importancia que consideres tiene recibir formación sobre los mismos)”.

El orden obtenido por los diferentes temas se ha reflejado en las siguientes tablas.

Para el conjunto de la muestra, los tres temas más importantes son:

- los contenidos del convenio,
- las funciones y derechos de los delegados y delegadas,
- y el seguimiento y control de la contratación.

Al distinguir los temas sobre los que se demanda formación según el sexo de las personas entrevistadas, la ordenación realizada por los hombres coincide con la llevada a cabo por el conjunto de la muestra.

Sin embargo, para las representantes sindicales el orden asignado a los temas varía. El tema sobre el que las mujeres consideran más importante recibir formación es cómo negociar con la empresa. El siguiente tema al que conceden importancia las representantes sindicales es la salud laboral.

**ORDENACIÓN DE LOS TEMAS DE FORMACIÓN  
(HOMBRES Y MUJERES)**

Nº DE ORDEN	TEMA
1º	CONTENIDO DEL CONVENIO
2º	FUNCIONES Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS
3º	SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA CONTRATACIÓN
4º	CÓMO NEGOCIAR CON LA EMPRESA
5º	LA SALUD LABORAL
6º	LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
7º	PAPEL DE CC.OO. EN LA SOCIEDAD
8º	CÓMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL

**ORDENACIÓN DE LOS TEMAS DE FORMACIÓN  
(HOMBRES)**

Nº DE ORDEN	TEMA
1º	CONTENIDO DEL CONVENIO
2º	FUNCIONES Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS
3º	SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA CONTRATACIÓN
4º	CÓMO NEGOCIAR CON LA EMPRESA
5º	LA SALUD LABORAL
6º	LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
7º	PAPEL DE CC.OO. EN LA SOCIEDAD
8º	CÓMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL

**ORDENACIÓN DE LOS TEMAS DE FORMACIÓN  
(MUJERES)**

Nº DE ORDEN	TEMA
1º	CÓMO NEGOCIAR CON LA EMPRESA
2º	LA SALUD LABORAL
3º	FUNCIONES Y DERECHOS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS
4º	CONTENIDOS DEL CONVENIO
5º	SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA CONTRATACIÓN
6º	LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
7º	CÓMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL
8º	PAPEL DE CC.OO. EN LA SOCIEDAD

## 5.6) PREGUNTAS QUE LES PLANTEAN SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE CENTRO DE TRABAJO

En esta pregunta se preguntaba cuáles eran los temas sobre los que la representación sindical recibía con mayor frecuencia preguntas de sus compañeros o compañeras. Se solicitaba que se ordenaran los 11 temas que aparecen en la tabla según la mayor o menor frecuencia y se añadía la posibilidad de sugerir nuevos temas. El redactado de la pregunta era el siguiente: "Las preguntas que te hacen tus compañeros/as como representante sindical ¿a qué temas laborales se refieren? (ordena en la lista de 1 a 11 los temas sobre los que te hacen más preguntas)".

La ordenación de las temáticas se ha recogido en las siguientes tablas para el conjunto de la muestra y por separado, para hombres y mujeres.

Para el conjunto de personas que componen la muestra, los tres temas más frecuentes sobre los que los compañeros y compañeras les plantean preguntas son, por este orden, los siguientes:

- los turnos y horarios,
- la subida salarial
- y los permisos retribuidos.

**ORDENACIÓN DE LOS TEMAS MÁS FRECUENTES SOBRE LOS QUE  
LES PLANTEAN PREGUNTAS  
(HOMBRES Y MUJERES)**

Nº DE ORDEN	TEMA
1º	TURNOS Y HORARIOS
2º	SUBIDA SALARIAL
3º	PERMISOS RETRIBUIDOS
4º	TIPOS DE CONTRATOS
5º	REPARTO DE CARGA DE TRABAJO
6º	SALUD LABORAL
7º	COBERTURA DE VACANTES
8º	DISCRIMINACIÓN
9º	FORMACIÓN
10º	DIFERENCIA ENTRE FIJOS Y CONTRATADOS
11º	OTROS TEMAS
12º	ACOSO SEXUAL

Al desglosar los datos por sexo, se observa que para los representantes sindicales varones los dos primeros temas sobre los que reciben más preguntas coinciden con el conjunto de la muestra, sin embargo, el tercer tema (la tipología de los contratos) es diferente al conjunto de la muestra.

**ORDENACIÓN DE LOS TEMAS MÁS FRECUENTES SOBRE LOS QUE  
LES PLANTEAN PREGUNTAS  
(HOMBRES)**

Nº DE ORDEN	TEMA
1º	TORNOS Y HORARIOS
2º	SUBIDA SALARIAL
3º	TIPOS DE CONTRATOS
4º	REPARTO DE CARGA DE TRABAJO
5º	PERMISOS RETRIBUIDOS
6º	COBERTURA DE VACANTES
7º	SALUD LABORAL
8º	DISCRIMINACIÓN
9º	FORMACIÓN
10º	DIFERENCIA ENTRE FIJOS Y CONTRATADOS
11º	OTROS TEMAS
12º	ACOSO SEXUAL

Los tres temas más comunes sobre los que las representantes sindicales reciben preguntas son, por este orden:

- la subida salarial,
- los permisos retribuidos –aspecto éste probablemente relacionado con las responsabilidades familiares–,
- y los turnos y horarios.

Llama la atención la diferente posición que obtienen algunos temas como el acoso sexual, que las mujeres sitúan en el puesto noveno mientras que los hombres le asignan la última posición. Esta diferente ordenación del acoso sexual pudiera estar indicando que son las representantes sindicales las que con mayor frecuencia que los hombres han de contestar a preguntas sobre esta delicada materia.

**ORDENACIÓN DE LOS TEMAS MÁS FRECUENTES SOBRE LOS QUE  
LES PLANTEAN PREGUNTAS  
(MUJERES)**

Nº DE ORDEN	TEMA
1º	SUBIDA SALARIAL
2º	PERMISOS RETRIBUIDOS
3º	TURNOS Y HORARIOS
4º	TIPOS DE CONTRATOS
5º	REPARTO DE CARGA DE TRABAJO
6º	SALUD LABORAL
7º	DISCRIMINACIÓN
8º	DIFERENCIA ENTRE FIJOS Y CONTRATADOS
9º	ACOSO SEXUAL
10º	COBERTURA DE VACANTES
11º	FORMACIÓN
12º	OTROS TEMAS

## **6. PROCESO DE ELECCIONES SINDICALES**

### **6.1) MOTIVOS POR LOS QUE TE ELIGIERON TUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS**

En esta pregunta se indagaba sobre los motivos por los que las personas que integran la representación sindical de CC.OO. habían sido elegidas por sus compañeros y compañeras. Se ofrecía la posibilidad de seleccionar como máximo dos motivos de una lista que se presentaba, y para ello había que señalar con 1 el motivo más importante y con un 2 el segundo motivo que se considerase relevante.

De acuerdo con los delegados y delegadas de CC.OO., sus compañeros y compañeras de Parador les han votado sobre todo porque esperan que den la cara por ellos ante la dirección; este ha sido el primer motivo seleccionado por el 59% de las personas entrevistadas.

Entre el segundo motivo expresado destacan las respuestas que hacen hincapié en "la proximidad con ellos" (31%), en la "experiencia y tradición sindical" del candidato o candidata (24%) así como aquellas que justifican el voto en la candidatura sindical que se representa (CC.OO.) (21%).

**¿POR QUÉ MOTIVOS CREES QUE TE ELIGIERON TUS COMPAÑEROS/AS  
COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS? (HOMBRES Y MUJERES)**

	Motivo 1º		Motivo 2º	
	Nº	%	Nº	%
Esperan que dé la cara por ellos	58	59,2	13	18,6
Por la proximidad con ellos	18	18,4	22	31,4
Por mi experiencia y tradición sindical	10	10,2	17	24,3
Porque era el único candidato	2	2,0		
Por la candidatura que represento, CC.OO.	9	9,2	15	21,4
La anterior representación sindical no realizó su labor adecuadamente	1	1,0	1	1,4
Para ayudarles en sus problemas laborales			1	1,4
Porque me defiendo bien			1	1,4
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Al desglosar los datos por sexo se observa cómo los cuatro motivos expuestos son relevantes tanto para hombres como para mujeres. Cabe señalar que los hombres apelan con mayor frecuencia que las mujeres al peso que tiene su experiencia y tradición sindical.

**¿POR QUÉ MOTIVOS CREES QUE TE ELIGIERON TUS COMPAÑEROS/AS  
COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS? (HOMBRES)**

	Motivo 1º		Motivo 2º	
	Nº	%	Nº	%
Esperan que dé la cara por ellos	44	56,4	10	18,5
Por la proximidad con ellos	17	21,8	15	27,8
Por mi experiencia y tradición sindical	9	11,5	16	29,6
Porque era el único candidato	2	2,6		
Por la candidatura que represento, CC.OO.	5	6,4	11	20,4
La anterior representación sindical no realizó su labor adecuadamente	1	1,3		
Para ayudarles en sus problemas laborales			1	1,9
Porque me defiendo bien			1	1,9
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**¿POR QUÉ MOTIVOS CREES QUE TE ELIGIERON TUS COMPAÑEROS/AS  
COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS? (MUJERES)**

	Motivo 1º		Motivo 2º	
	Nº	%	Nº	%
Esperan que dé la cara por ellos	14	70,0	3	18,8
Por la proximidad con ellos	1	5,0	7	43,8
Por mi experiencia y tradición sindical	1	5,0	1	6,3
Por la candidatura que represento, CC.OO.	4	20,0	4	25,0
La anterior representación sindical no realizó su labor adecuadamente			1	6,3
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

## 6.2) MOTIVOS POR LOS QUE SE VOTA A CC.OO.

Esta pregunta trataba de aproximarse a los motivos por los que se vota a CC.OO. y no a otros sindicatos en las elecciones sindicales. Para ello se solicitaba seleccionar como máximo dos motivos de una lista, de forma que se adjudicara 1 al motivo más importante y 2 al siguiente motivo considerado relevante.

La razón que con más frecuencia se cita para justificar el voto a CC.OO. frente a otros sindicatos alude a "las personas que se presentaron" que es seleccionada por el 60% de la muestra como primer motivo.

Cuando las personas entrevistadas señalan un segundo motivo para justificar el voto a CC.OO. las opciones más citadas hacen referencia al "trabajo sindical realizado por CC.OO. en Paradores" (47%) y, en menor medida, a la "imagen de CC.OO. en Paradores" (18%).

### ¿POR QUÉ MOTIVOS CREES QUE TUS COMPAÑEROS/AS HAN VOTADO A CC.OO. Y NO A OTROS SINDICATOS? (HOMBRES Y MUJERES)

	Motivo 1º		Motivo 2º	
	Nº	%	Nº	%
Por las personas que se presentaron	59	60,2	12	21,8
Por el trabajo sindical realizado por CC.OO. en mi Parador	30	30,6	26	47,3
Por la imagen de CC.OO. en Paradores	6	6,1	10	18,2
Por la imagen de CC.OO. en la sociedad	1	1,0	4	7,3
La anterior representación sindical no realizó su labor adecuadamente	2	2,0	2	3,6
Porque era la única candidatura presentada			1	1,8
Total	98	100%	55	100%

Estas mismas razones son citadas tanto por los delegados como por las delegadas, aunque los hombres justifican con mayor frecuencia el voto a CC.OO. por la "imagen del sindicato en Paradores".

**¿POR QUÉ MOTIVOS CREES QUE TUS COMPAÑEROS/AS HAN VOTADO A CC.OO.  
Y NO A OTROS SINDICATOS? (HOMBRES)**

	Motivo 1º		Motivo 2º	
	Nº	%	Nº	%
Por las personas que se presentaron	47	60,3	7	15,6
Por el trabajo sindical realizado por CC.OO. en mi Parador	22	28,2	22	48,9
Por la imagen de CC.OO. en Paradores	6	7,7	9	20,0
Por la imagen de CC.OO. en la sociedad	1	1,3	4	8,9
La anterior representación sindical no realizó su labor adecuadamente	2	2,6	2	4,4
Porque era la única candidatura presentada			1	2,2
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**¿POR QUÉ MOTIVOS CREES QUE TUS COMPAÑEROS/AS HAN VOTADO A CC.OO.  
Y NO A OTROS SINDICATOS? (MUJERES)**

	Motivo 1º		Motivo 2º	
	Nº	%	Nº	%
Por las personas que se presentaron	12	60,0	5	50,0
Por el trabajo sindical realizado por CC.OO. en mi Parador	8	40,0	4	40,0
Por la imagen de CC.OO. en Paradores			1	10,0
Por la imagen de CC.OO. en la sociedad				
La anterior representación sindical no realizó su labor adecuadamente				
Porque era la única candidatura presentada				
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

## 7. OPINIÓN SOBRE EL COMITÉ INTERCENTROS

Más de la mitad de los delegados y delegadas (el 54%) considera que sus compañeros de centro de trabajo tienen una opinión aceptable del comité intercentros. Un 26% califica esta opinión como buena, y un 17%, como mala.

### EN TU PARADOR, LA OPINIÓN QUE SE TIENE DEL COMITÉ INTERCENTROS ES...

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy buena	2	2,6			2	2,0
Buena	21	27,3	4	19,0	25	25,5
Aceptable	40	51,9	13	61,9	53	54,1
Mala	13	16,9	4	19,0	17	17,3
Muy mala	1	1,3			1	1,0
Total	77	100%	21	100%	98	100%

A la hora de justificar por qué se tiene esa opinión del comité intercentros se utilizan una serie de motivos que podemos agrupar en varios aspectos, de acuerdo con las respuestas libremente expresadas por las personas entrevistadas puesto que esta era una pregunta abierta, es decir, no se ofrecían respuestas predeterminadas.

Los motivos más citados son los siguientes:

- 1) Aspectos relacionados con la relación entre el comité intercentros y los diferentes Paradores. En estas respuestas subyace una demanda de mayor atención del comité intercentros a los centros de trabajo. En este grupo aparecen los siguientes comentarios:

- Falta de información y de comunicación continua, sólo se recibe cuando se está negociando.
- Los miembros del comité intercentros no visitan los centros de trabajo, no se les conoce personalmente.

Estos comentarios agrupan el 33% de las respuestas.

- 2) Cuestiones relativas al proceso de negociación colectiva de Paradores o al papel del comité ante determinados problemas. Encontramos comentarios sobre los cambios en los últimos convenios (11%), los aspectos salariales (5%) y respuestas genéricas como que "el comité no soluciona los problemas" (3%).

Estas opiniones suponen el 19% de las respuestas.

- 3) Respuestas que hacen referencia al desinterés y dejadez de los compañeros y compañeras, y que son mencionadas por el 17% de las personas que contestan a esta pregunta.

- 4) Comentarios en los que se valora positivamente el papel del comité intercentros ante los problemas que aparecen (8%) así como las visitas y la información que se recibe (8%). En conjunto, el 16% de las personas que responden aluden a estos motivos.

Esta distribución de las respuestas es similar entre hombres y mujeres, con la única peculiaridad de que las mujeres citan con mayor frecuencia que los hombres los aspectos relacionados con el proceso de negociación colectiva. Así el 37% de las mujeres responde en este sentido frente al 15% de los hombres. Pero esta comparación entre sexos ha de ser tomada con cautela puesto que el porcentaje de mujeres está calculado sobre un número reducido de observaciones (4 casos).

**¿CUÁLES CREES QUE SON LAS RAZONES POR LAS QUE EN TU PARADOR SE TIENE ESA OPINIÓN DEL COMITÉ INTERCENTROS (CI)?**

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- El CI responde cuando hay problemas/se preocupa	4	7,5	1	9,1	5	7,8
- Los miembros del CI han visitado el centro/se recibe información	5	9,4			5	7,8
- El CI no soluciona los problemas	2	3,8			2	3,1
- Por los cambios en los últimos convenios	4	7,5	3	27,3	7	10,9
- Aspectos salariales/no hay subidas	2	3,8	1	9,1	3	4,7
- Falta de información/falta comunicación continua/sólo informan cuando negocian	10	18,9	1	9,1	11	17,2
- No visitan el centro de trabajo/no se les conoce personalmente	7	13,2	3	27,3	10	15,6
- Desinterés y dejadez de los compañeros/as	10	18,9	1	9,1	11	17,2
- Otras razones	9	17,0	1	9,1	10	15,6
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

## 8. OPINIÓN SOBRE LA INFORMACIÓN QUE SE RECIBE DEL SINDICATO

La mayoría de los delegados y delegadas opina que la información que se recibe del sindicato es clara (65%) o muy clara (21%).

CONSIDERAS QUE LOS CONTENIDOS DE LA INFORMACIÓN QUE SE RECIBE DEL SINDICATO EN TU PARADOR SON...

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy claros	17	21,5	4	21,1	21	21,4
Claros	50	63,3	14	73,7	64	65,3
Poco claros	12	15,2			12	12,2
Nada claros			1	5,3	1	1,0
Total	79	100%	19	100%	98	100%

Ante la pregunta sobre cómo mejorar esa información, las personas entrevistadas realizan diversas sugerencias entre las que destacan las siguientes:

- Enviar información menos técnica, más continua y clara, con ejemplos prácticos.
- Transmisión a través del correo electrónico o carta personal. En la misma línea, se piden más medios para la representación sindical como por ejemplo tener acceso al correo electrónico, a un fax o a un ordenador.

Durante las entrevistas en profundidad se puso de manifiesto que en algunos Paradores la representación sindical tiene problemas para recibir la información que se envía del sindicato, ya que al utilizarse los medios de la empresa, ésta con frecuencia retiene esa información o se la entrega a otras personas distintas a las que debiera.

- Se pide a los responsables de las estructuras sindicales que realicen más visitas a los centros y que proporcionen mayor apoyo. En una línea similar, se pide fomentar la participación y celebrar más asambleas.
- Se demandan también boletines sobre los problemas del sector, el trabajo de los delegados y del comité intercentros.

**SE TE OCURRE ALGUNA FORMA DE MEJORAR LA INFORMACIÓN QUE SE RECIBE  
DEL SINDICATO EN TU PARADOR**

	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
- Más asambleas/motivar la participación	3	8,5	2	20,0	5	11,1
- Más visitas/apoyo de los/as responsables sindicales	4	11,4	2	20,0	6	13,3
- Boletines sobre los problemas del sector, el trabajo de los delegados, el comité intercentros	4	11,4	1	10,0	5	11,1
- Impartir formación sobre las funciones de los delegados y delegadas	1	2,9			1	2,2
- Información menos técnica, más continua y clara, con ejemplos prácticos	6	17,1	1	10,0	7	15,6
- Confirmar la llegada de la información a los delegados y delegadas			1	10,0	1	2,2
- Transmisión a través de correo electrónico, carta personal	6	17,1	1	10,0	7	15,6
- Más medios para los delegados y delegadas (correo electrónico, fax, ordenador)	5	14,3		10,0	5	11,1
- Otros	6	17,1	2	20,0	8	17,8
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>