

El trabajo de las mujeres en la industria fabril: la confección-textil en España

Women's work in the manufacturing industry: the garment-textile industry in Spain

Pilar Díaz Sánchez

Universidad Autónoma de Madrid

Resumen

El presente artículo se centra en el estudio de las trabajadoras de la industria, en general, pero se detiene en aquella actividad en la que las mujeres han tenido mayor presencia a lo largo de toda la historia: la textil. Se analiza la especificidad de su trabajo y se detiene en el sistema de producción fordista que alcanza el periodo de mayor ocupación en España en la década de los sesenta y setenta del siglo XX. Se profundiza en el estudio de la huelga de Induyco, un conflicto emblemático para todo el sector. La crisis del textil y la vuelta al trabajo sumergido supone el cierre de un ciclo que acaba con el sistema de producción fabril.

Palabras clave: Trabajadoras fabriles, franquismo, resistencia, huelgas, economía sumergida.

Abstract

This article focuses on the study of women workers in the industry, in general, but stops at that activity in which women have had a greater presence throughout history: textiles. It analyzes the specificity of their work, and stops at the Fordist production system that reached the period of greatest occupation in Spain in the sixties and seventies of the 20th century. The study of the Induyco strike, an emblematic conflict for the entire sector, is also examined. The crisis in the textile industry and the return to submerged labour means the closing of a cycle that puts an end to the industrial production system.

Keywords: factory workers, francoism, resistance, strikes, underground economy.

Un varón, padre de familia, ganador del pan, es el modelo representativo de una clase social y sujeto del movimiento obrero reivindicativo de los siglos XIX y XX. Sobre él han girado los estudios de historia y sociología. Un paradigma en el que cuesta trabajo encontrar a las trabajadoras que compartían trabajo en las fábricas

Las referencias a las mujeres han sido siempre tangenciales y secundarias en la mayor parte de las monografías sobre estos temas. Su ocultación en las fuentes de estudio no ha merecido un cuestionamiento de éstas, aunque algunas veces el silencio haya sido clamoroso y hubiera requerido de un análisis que explicara esa ausencia.

En la Transición democrática se despertó el interés por el tema del trabajo de las mujeres y se llevaron a cabo interesantes estudios desde distintas disciplinas, sobre todo desde la sociología y la historia. A partir la década de los noventa este interés fue decayendo y los trabajos académicos se orientaron hacia otras corrientes en las que la historia social no parecía encontrar demasiados seguidores. Muchas fábricas, entre ellas las de la confección-textil, cerraron sus puertas a consecuencia de la crisis del sector, por lo que la experiencia de estas trabajadoras perdió visibilidad y su historia fue careciendo de interés.

Nos proponemos en estas páginas analizar el papel de las trabajadoras en el sector fabril, con especial atención al caso español, pegadas a la realidad de las fábricas y resaltando la participación de las mujeres desde una realidad tangible. Se realizará un balance sobre los temas tratados desde las décadas precedentes y los escasos estudios actuales, señalando sus carencias y logros. Se analizará la carrera laboral de las mujeres desde su incorporación a las fábricas hasta su expulsión. Su adecuación al sistema, el rendimiento que las empresas sacaban de su trabajo, las diferencias con los varones

y, por último, se estudiará la huelga de las trabajadoras de Induyco en Madrid, al objeto de destacar la particularidad de los conflictos protagonizados por mujeres.

Nos centraremos en las décadas de los años sesenta y setenta del siglo XX, para estudiar la especificidad del trabajo *fordista* y la adecuación de las trabajadoras a este sistema ligado a la Organización Científica del Trabajo. Sin obviar que desde principios del siglo XX las mujeres trabajaron en las fábricas de distintas actividades que comenzaron a implantarse en todo el país.

Balance y límites del estudio de las trabajadoras

Desde las últimas décadas del siglo XX se han realizado un número considerable de trabajos desde un punto de vista histórico y sociológico, además de meritorios estudios monográficos sobre la realidad concreta de algunos sectores fabriles, como las cigarreras, conserveras o lavanderas^[1]. Los

1.- Entre los trabajos publicados sobre el tema hay que citar: Cristina Borderías (ed.), *Género y políticas de trabajo en la España contemporánea (1836-1936)*, Barcelona, Icaria, 2007. Para un periodo anterior el de Juanjo Romero, *La construcción de la cultura de oficio durante la industrialización, Barcelona 1814-1860*, Barcelona, Icaria 2005; M^a Dolores Ramos y M^a Teresa Vera, (eds.), *El trabajo de las mujeres. Pasado y presente*. Málaga, Diputación, 1997; Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, UA, 2003; Mary Nash, *Trabajadoras: un siglo de trabajo femenino en Cataluña (1900-1921)*, Barcelona, Generalitat de Catalunya, 2010; Teresa Torns, «El trabajo de las mujeres: balance y perspectivas desde la sociología del Trabajo» en *Balance y perspectivas de los estudios de las mujeres y del Género*, Madrid, Ministerio de Trabajo-Instituto de la Mujer, 2003, pp. 210-220. Sobre ocupaciones específicas de trabajadoras hay que citar a Lina Gálvez, *Compañía Arrendataria de Tabacos, 1887-1945. Cambio tecnológico y empleo femenino*, Madrid, LID, 2000; Paloma Candela, *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida (1888-1927)*, Madrid, Tecnos, 1997; Teresa M^a Ortega (ed.), *Jornaleras, campesinas y agricultoras. La historia agraria desde una perspectiva de género*, Zaragoza, PUZ, 2015; Pilar Pérez Fuentes, *Vivir y morir en las minas. Estrategias familiares*

primeros han aportado importantes avances en la conceptualización de las categorías de estudio y los segundos han conseguido insertar en los manuales de historia la realidad del trabajo de las mujeres. Por otro lado, durante todos estos años se han rescatado experiencias de mujeres a través de testimonios biográficos y fuentes orales. Así mismo se ha hecho un gran esfuerzo para que se reconozca el papel de las mujeres en las organizaciones sindicales. Su menor peso demográfico, en comparación con la ocupación masculina en las fábricas, no es excusa para justificar su olvido y escaso reconocimiento.

Si bien las mujeres han realizado actividades laborales en todos los sectores y en todas las épocas, la presencia se hace más notoria en las fábricas tras la Revolución Industrial dentro de un sistema de organización de trabajo en el que la mano de obra perdió el oficio y se ocupó en tareas repetitivas y mecánicas: el *taylorismo* o *fordismo*^[2]. Un estudio más detallado que rehúya el modelo exclusivo de los varones y contemple la especificidad del trabajo de las mujeres nos permite observar diferencias notables en las que se constata la inferior situación de las trabajadoras en este sector laboral.

En primer lugar, la ocupación masiva de las mujeres en las fábricas se produjo, al igual que en el caso de los varones, tras la pérdida de cualificación de la mano de obra, pero en el caso de las mujeres hay que su-

mar la situación de subsidiariedad en el que la sociedad las postergaba, provocando una realidad doblemente inferior como punto de partida. Por otro lado, en el periodo en el que se generaliza este nuevo sistema, *grosso modo* tras la Segunda Guerra Mundial, se sigue incidiendo en la doble esfera laboral de las mujeres: por una parte, el trabajo no productivo, —el trabajo doméstico— y por otro el trabajo productivo en la fábrica.

En la medida que avanza la racionalización industrial, el empleo de mujeres en las fábricas se fue acrecentando a la par que la mano de obra procedente de la emigración.

Las mujeres entraban a trabajar como mano de obra no cualificada o sin reconocimiento de cualificación. Mano de obra muy barata. Según señala el clásico estudio de Coriat, *El taller y el cronómetro*, la cualificación laboral no se reconocía, aunque sí se aprovechaban las habilidades de los trabajos domésticos, por ejemplo, en la industria electrónica en la que se primaba a las jóvenes que tenían conocimientos de costura, ya que el trabajo con cristales de gran precisión exigía una labor minuciosa y precisa para el que las mujeres, acostumbradas a coser y bordar, estaban especialmente adiestradas. También la industria siderúrgica dio trabajo a las mujeres que, sin reconocerles su capacitación, se aprovechaban de su destreza manual^[3].

Desde su incorporación a las fábricas la situación laboral de las mujeres siempre fue inferior a la de los varones. La falta de empatía y solidaridad entre ambos sexos fue notable. Eran vistas como competidoras desleales, dispuestas a hacer concesiones en el trabajo que perjudicara la hege-

y relaciones de género en la primera industrialización vizcaína:1873-1913, Bilbao, UPV,1993.

2.- Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, siglo XXI, 1998. El punto de partida del autor es: «El propósito del *scientific management*: acabar con el oficio para acabar con el control obrero de los tiempos de producción», pág. 23. En su exhaustivo estudio sobre el tema apenas dedica un espacio para el trabajo de las mujeres en este medio y si se hace referencia a las mismas, es siempre junto a los niños y de forma muy superficial.

3.- Ha estudiado el trabajo de las fábricas siderúrgicas Julio A. Fernández en «El peonaje femenino en la industria de material eléctrico y electrónico durante el franquismo», *Sociología del Trabajo*, nº 47 (2002-2003). En general la conceptualización del trabajo femenino ha merecido un meritorio interés desde la sociología.

monía laboral de los varones. Las mujeres no solo ocupaban los peores puestos en la cadena productiva, sin posibilidad de progresión en los de mayor cualificación, sino que estaban exentas de cualquier beneficio que los varones podían disfrutar. Eran beneficiarias del Estado de Bienestar, pero por vía familiar, no por ellas mismas.

En cualquier estudio que analice el trabajo fabril se observa que el reparto de tareas y la segregación de puestos y funciones de trabajo en las fábricas, viene marcado por la diferenciación por sexos^[4]. Las tareas más repetitivas y mecánicas, menos cualificadas, eran las que realizaban las mujeres. Sin embargo, las que realizaban los varones estaban más y mejor cualificadas, a menudo sin una razonable justificación^[5].

Esto debería servir para matizar el concepto de clase obrera, no como una entelequia homogénea, sino de una manera distinta a como se ha venido haciendo hasta ahora. Según ha señalado Selina Todd hay que abandonar el tono hagiográfico y monolítico de clase obrera masculinizada y entenderla como una construcción social que se adapta a los tiempos^[6]. Resulta difícil entender que la historia del movimiento obrero haya obviado de forma tan flagrante a las mujeres trabajadoras y cómo la idea de «clase social» ha sido tan sesgada en este sentido. Para entender mejor estos cambios y para tener en cuenta nuevos sujetos, en

este caso las mujeres, resulta de enorme interés escuchar las voces de las trabajadoras y recurrir a sus testimonios de vida. Con estas nuevas fuentes contrastaremos los conocimientos adquiridos y podremos repensar lo que hasta ahora se ha dado por inalterable^[7].

Lo cierto es que la imagen de clase obrera, desde el siglo XIX hasta nuestros días sigue siendo una estructura basada en el obrero cualificado y padre de familia. Si el periodo de estudio es una dictadura, a los obreros sindicados se les suma la imagen del resistente, como un revolucionario con atributos de héroe y capacidades de resistencia y valor. Sin embargo, cuando pensamos que las sociedades están formadas por hombres y mujeres, y que éstas tienen un papel, no irrelevante, en las transformaciones y cambios sociales la visión puede verse alterada. La participación laboral de las mujeres en el sector fabril fue determinante en múltiples aspectos, de alguna manera contribuyeron a resignificar la imagen del trabajo en las fábricas^[8]. Ellas contribuyeron a modificar la idea de las relaciones familiares, las relaciones de pareja, el papel de la maternidad, el de resiliencia, la imagen social y cultural del trabajo y un sinfín de aspectos de tal forma que podemos decir que, en la segunda mitad del siglo XX en los países industrializados, los cambios socia-

4.- Ver Heide Hartmann, «Capitalismo, patriarcado y segregación por sexos» en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria, 1994

5.- Una prueba de esta desigualdad entre varones y mujeres en el sistema *fordista*, lo tenemos en el programa *five dollars day*, cuando en 1914 Ford propuso la subida salarial para incentivar el consumo, un salario al día de 5 dólares muy superior al que se daba hasta ese momento, se les negó a las mujeres alegando «que esperaban que las mujeres se casaran»

6.- Selina Todd, *El pueblo. Auge y declive de la clase obrera, 1910-2010*, Madrid, Akal, 2018.

7.- Sobre el uso de las fuentes orales, con la necesaria metodología, véase Pilar Díaz Sánchez «Las fuentes orales y la construcción de relatos biográficos: mujeres trabajadoras en la dictadura franquista» Miren Llona (Coord./ed.), *Entreverse. Teoría y metodología práctica de las fuentes orales*, Bilbao, Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco, 2012.

8.- Según los Censos de Población (INE) en España para el periodo 1940-1970 el censo de población laboral femenina se duplicó, pasando de un 8% en 1940 a un 19% en 1970, estas cifras según la Encuesta de Población Activa (EPA) se eleva al 24,4% (las EPAS recogen el trabajo eventual femenino en agricultura y los Censos no). Con eso y todo está por debajo de las cifras europeas que se sitúan en torno al 35 %.

les fueron las más trascendentales de toda la historia en lo que atañe a las relaciones entre hombres y mujeres.

A lo largo de la década de los sesenta del siglo XX el sector industrial español creció por encima de la media europea. Se impuso el sistema *taylorista* de trabajo y al inicio de 1970 la proporción de mujeres en el sector secundario pasó del 27% al 31,2%, según censos de INE.

Más del 80% de los puestos de trabajo de las mujeres se concentró en unas pocas actividades, mientras que en el caso de los varones su ocupación está más diversificada. Las principales ramas de ocupación femenina entre 1963-74 fueron, el calzado (41,9), el textil (24,7%) y la alimentación (15%)⁹.

La incorporación de las mujeres al trabajo del sector secundario en las fábricas

reprodujo el mismo fenómeno que protagonizaron los varones al inicio de la industrialización. Las trabajadoras, al igual que ellos, se reconocían formando un colectivo cohesionado, participaban de una cultura de trabajo compartida en una identidad de clase que no se había producido hasta este momento, acostumbradas a realizar sus actividades laborales en el espacio doméstico, sumergido o ilegal. Se da la paradoja de que, en las últimas décadas del siglo XX, cuando se admite que la clase obrera fue perdiendo fuerza debido a la segmentación del mundo laboral, algo que para muchos es la causa del fin de ésta, las trabajadoras fabriles estaban en el reverso de ese proceso. Las mujeres tenían un trabajo reconocido, formaban parte de una profesión y habían adquirido un compromiso ético con el trabajo. Las mujeres llegaron tarde

Tabla: Población ocupada por ramas de actividad en 1973

Ramas de actividad	Varones	Mujeres	Distrib. ocupac. femenina	Distrib. ocupac. masculina	% mujeres ocupadas	% varones ocupados
Alimentación	306,555	108,429	15.43	25.67	26.12	73.87
Textil	131708	174,159	24.78	11.03	56.93	43.06
Calzado y cuero	134,590	295,047	41.99	11.27	68.67	31.33
Madera y corcho	259,311	22,404	3.19	21.71	7.95	92.05
Papel	37,551	11,743	1.67	3.14	23.82	76.18
Imprenta y editoriales	88,102	21,554	3.07	7.38	19.65	80.34
Caucho y químico	147,982	31,590	4.5	12.39	17.59	82.41
Fab. petróleo	88,472	37,758	5.37	7.41	29.91	70.09

Fuente: EPA

9.- Rafael Domínguez Martín y Nuria Sánchez, «Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollismo» https://www.researchgate.net/publication/272586523_Los_diferenciales_salariales_por_genero_en_Espana_durante_el_desarrollismo_franquista_Salary_Differences_Because_of_Gender_during_the_Unimpeded_Development_of_the_Franco_Years.

a ese reconocimiento, casi cuando el trabajo fabril comenzó a entrar en crisis. Quizás esto tenga que ver con que los trabajadores *breadwinner* en esos años, estaban disfrutando de un aumento en su nivel de vida y un

acceso a recursos ligados al Estado de Bienestar que las mujeres solo compartían tangencialmente. Recuérdesse que según la Ley de Contrato de Trabajo y la de 22 de julio de 1961 las mujeres casadas en España necesitaban de la autorización marital para poder trabajar. Hasta la Ley de 2 de mayo de 1975 no se suprime esa autorización y hasta los años ochenta del siglo XX el sueldo que las trabajadoras solteras percibían era entregado en su totalidad a su padre o madre, y en el caso de las casadas, a los esposos que eran los que administraban la economía familiar.

Esta visión bipolar no es más que el reflejo de una realidad escindida en dinámicas sexo-género, que ha propiciado una visión hegemónica del varón, olvidando o menospreciando la realidad laboral de las mujeres. Hay formas distintas de vivir el trabajo y esto dificulta el entendimiento entre ambos sexos. Los testimonios recogidos de las trabajadoras fabriles en los años setenta, reconocen que sentían poco apoyo de los trabajadores varones de sus fábricas y que en su gran mayoría fueron éstos los aliados de la patronal en las fábricas y fuera de ella^[10]. Lo mismo se puede decir de la relación con los sindicatos, tanto en la época de la dictadura como en la Transición. Las trabajadoras no se sintieron suficientemente apoyadas y esto, lejos de debilitar el movimiento, daba una mayor cohesión al grupo.

En efecto, en los años setenta los estudios llevados a cabo con investigaciones de campo sobre la experiencia de las mujeres en el trabajo industrial presentan una realidad muy diferente para hombres y mujeres. Éstas, las que han accedido de forma mayo-

ritaria al trabajo asalariado en las fábricas, fraguan una identidad femenina reforzada por la conciencia de clase. Se sienten formando parte de un colectivo más amplio que el de la fábrica. Buscan puntos de encuentro en otros espacios geográficos nacionales o fuera del país. Los problemas de las mujeres en distintos sectores fabriles son los mismos en Asturias, Cataluña, Marruecos e Iberoamérica, y las mujeres toman conciencia de una situación que va más allá de lo local, asumiendo además una doble lucha, la obrera y la feminista.

El salario a destajo un asunto de mujeres

Los salarios que percibían las mujeres en actividades fabriles, casi de forma general, se basaban en una remuneración por rendimiento, es decir por obra realizada y en un tiempo determinado. Conviene señalar que los salarios de las mujeres en la industria, desde el inicio de la industrialización hasta el final de la OCT ha sido notablemente inferior para las mujeres^[11]. La ordenación del trabajo suele tener una segregación muy evidente por sexos. Las mujeres son la «manualidad» y los varones detentaban los cargos de mandos intermedios y las tareas de mayor cualificación. La remuneración podía ser a salario según horario, más un incentivo por obra, es decir destajo, que en el caso de las mujeres siempre era el más extendido. En España los oficios que más emplean a mujeres en el siglo XX mantienen grandes diferencias salariales, como ya se ha dicho, en relación con los percibidos por los varones, siendo una constante en cualquier periodo de nuestra historia o

10.- Se puede ver en la entrevista que Eliseo Bayo hizo a una trabajadora de Firestone en su libro *Trabajos duros de mujer*, Barcelona Plaza y Janés, 1970 y recogido por Arantza Ancizar, *Voces femeninas desde la fábrica: las trabajadoras de Edesa 1941-1985*, Ayuntamiento de Basauri, 2008.

11.- Ver Carmen Sarasúa, «Industrialización y reorganización del poder económico entre hombres y mujeres» en Ana I. Cerrada y Cristina Segura, *Las mujeres y el poder. Representaciones y prácticas de vida*, Madrid, Al-Mudayna y AEIHM, 2000, 161-181 pp.



Trabajadoras en la fábrica de Hytasa, en Sevilla, a finales de la década de 1970 (Foto: MACA, fuente: Archivo Histórico de CCOO de Andalucía).

régimen político. Por ejemplo, las distintas fábricas de cerillas españolas desde los inicios del siglo XX, que ocupaban mayoritariamente a mujeres, pagaban a jornal y a destajo. En febrero de 1931 la Federación de cerilleros y cerilleras de Carabanchel, Madrid, la acción sindical había conseguido un sueldo de 7,5 pts. para los hombres y cinco para las mujeres con similares diferencias entre todas las categorías^[12]. Con el advenimiento de la Segunda República, en

12.- *La Aurora*, marzo de 1931. Éste era el órgano de prensa de las Cerilleras y cerilleros de España. Las fábricas de cerillas estaban en Alcoy, Oviedo, Palma de Mallorca, Alcalá de Henares y Carabanchel Bajo (Madrid), Alfaro (Rioja), Arechavaleta, Hernani y Fuenterrabía (Guipúzcoa), Barcelona y otros lugares. También ver Díaz Sánchez, Pilar, (2013), «Las cerilleras de Carabanchel: organización y resistencia», *VII Congreso de la AHS, Mundo del trabajo y asociacionismo en España. Collegia, gremios, mutuas, sindicato*, Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 2013 (Publicación en CD).

diciembre de 1931 se consiguió un aumento salarial gracias a la concesión de 500.000 pts. para remodelación del sector, sin embargo, no se modificaron las diferencias salariales. Las mujeres siguieron percibiendo un salario inferior al de los varones.

Con ello queremos señalar la constante histórica de la desigualdad salarial y el nulo interés por acometer políticas de cambio que revertieran la situación en cualquier época. Las mujeres han cobrado siempre menos y han sido el ejército de reserva del capital en todo momento.

Con la «Ley de 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer», se suprimieron teóricamente las diferencias salariales entre hombres y mujeres, pero al no fijarse criterios firmes para implementarlos, se daba libertad al empresario para establecer las remuneraciones salariales en cada empre-

sa; por lo tanto, esta medida quedó sólo en la letra de la Ley y la situación de discriminación siguió casi inalterable. Fue precisamente ésta una de las causas por las que las mujeres empezaron a movilizarse para exigir la igualdad. A partir de este momento fueron las trabajadoras las que comenzaron a denunciar los flagrantes casos de discriminación salarial. Comenzó siendo una iniciativa individual, ya que no conseguían apoyo sindical, ni de los sindicatos franquistas, ni de los incipientes sindicatos clandestinos que comenzaron a cobrar fuerza a partir de estos años sesenta^[13].

El caso de la fábrica Firestone en Vizcaya es significativo. Cuando tres enlaces sindicales pusieron un recurso ante Magistratura de Trabajo por la diferencia salarial percibida por la misma tarea, ganaron el juicio, pero la empresa no volvió a contratar ya a ninguna mujer, demostrando con ello que el interés en contratar a mujeres estaba ligado a los bajos salarios, si no, se prescindía de ellas^[14].

La peculiaridad del salario por rendimiento percibido por las mujeres pone de relieve el carácter disciplinario que tiene esta modalidad. Se trataba de premiar con un aumento salarial el buen comporta-

miento de las jóvenes trabajadoras que tenía que ver, no tanto con la calidad del trabajo o la rapidez en la ejecución, sino con el reforzamiento de una actitud sumisa y conformista, alejada de cualquier atisbo de iniciativa personal o mínimamente reivindicativo. Cuando había que ajustar el salario, en algunas fábricas textiles, les examinaba un tribunal compuesto por los mandos y capataces que juzgaban, por ejemplo, asuntos tan dispares como las veces que se levantaba del puesto de trabajo, acudía a los servicios o hablaba con las compañeras. Se trataba de conformar y premiar un modelo de mujer obediente y manejable^[15].

Por otro lado, sabemos que hay otras formas de remuneración salarial, en la línea de las directrices emanadas del Estado del Bienestar tendentes a buscar un mayor compromiso de la mano de obra. Es el caso de las políticas paternalistas, que, en el caso de España, se producen en la segunda mitad del siglo XX, aunque su implantación se iniciara a principios de siglo, y están íntimamente ligadas a la ideología nacionalcatólica del franquismo. En el caso de las fábricas con mayoría de mano de obra femenina, estas políticas no se implementaron nunca, o lo hicieron en menor medida; solo aquellas en que participaban de forma más equilibrada varones y mujeres, se llevó a cabo, como en el caso del sector del metal^[16].

El carácter eventual del trabajo de las mujeres estaba detrás de este escaso inte-

13.- Los archivos aportan valiosa información sobre denuncias de la discriminación salarial desde los sindicatos franquistas. Se puede comprobar en una carta escrita en 1969, por la Regidora de la Secretaría Técnica Femenina de Córdoba, con el visto bueno del Delegado Provincial de Córdoba de la Delegación Nacional de Sindicatos, a la Camarada/Secretaria del Departamento de Trabajo de la Mujer en el que se denuncia que en el Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalográfica y de Construcción de Envases Metálicos existe una discriminación salarial, puesto que se paga 122,09 pesetas a los hombres por jornal frente a las 109,86 pesetas que se pagan a las mujeres. Ver en http://www.juntadeandalucia.es/cultura/archivos/web_es/contenido?id=9f67c223-21e3-11e8-9467-000ae4865a5f&idActivo=&idContArch=25d639f7-e8a4-11dd-ac81-00e000a6f9bf&idArchivo=f15cb0e8-58a3-11dd-b44b-31450f5b9dd5

14.- Arantza Ancizar, *opus cit.* p. 64.

15.- Las referencias al trabajo de las mujeres en la confección textil han sido estudiadas en Pilar Díaz Sánchez, *El trabajo de las mujeres en el textil madrileño. Racionalización industrial y experiencias de género (1959-1986)*, Málaga, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga, 2001. Se pretende ahora volver sobre lo escrito hace casi una década tratando de utilizar una nueva visión a partir, sobre todo, del avance de los estudios feministas y cerrar el capítulo del trabajo en las fábricas.

16.- José Babiano ha estudiado el tema en su libro *Paternalismo industrial e industria fabril (1838-1958)*, Madrid, CES, 1998..

rés^[17]. El paternalismo empleado con las trabajadoras tiene más un carácter disciplinante, que compensatorio. La relación de los empleadores y mandos intermedios con las trabajadoras era siempre un reflejo de la actitud protectora y controladora del padre de familia.

Por todo ello queda claro que toda la organización del trabajo que afectaba en especial a las mujeres se iba conformando en unos parámetros de control y minusvaloración de la actividad laboral de las trabajadoras.

Conviene entonces pararse a reflexionar las razones que llevaban a las jóvenes a buscar trabajo, dando por sentado que el motivo principal era la necesidad de apoyar económicamente a la unidad familiar.

De «estar recogida» a la ocupación de la fábrica

Resulta interesante resaltar como, desde el principio, la carrera laboral de las mujeres sigue un camino divergente con el de los varones. El hecho de que un chico comience a trabajar con un empleo, más o menos, estable, supone la incorporación a la vida adulta, su libertad y su identidad personal.

En las familias obreras o campesinas, las madres eran las encargadas de buscar trabajo para las hijas. Tradicionalmente cuando se necesitaba incrementar el salario familiar las jóvenes, apenas entrando en la adolescencia, se destinaban al servicio doméstico. Se buscaban dos objetivos: un trabajo temporal, hasta que encontrara novio para casarse y lo más importante, «tenerlas recogidas». La ociosidad, «madre de todos los vicios», podía pervertir el carácter de las

jóvenes que al estar ocupadas se les alejaba de cualquier tentación poco honorable. Esta idea del trabajo como «ocupación», en oposición a la inactividad, amiga de la indigencia y la pereza, determinaba que muchas madres de familia al llegar las hijas a la adolescencia, con apenas 14 años, les buscaran un trabajo sin más incentivo que el aprendizaje del oficio, o sencillamente el que estuvieran ocupadas esperando a tener alguna oportunidad para conseguir un salario que, por otra parte, era imprescindible para el sostenimiento de la economía familiar. Son muchas las chicas que confiesan comenzar a trabajar sin percibir salario. Esta falta de reconocimiento del trabajo femenino contribuye a cimentar esa devaluación que condiciona la percepción en las jóvenes. Es cierto que los aprendices, chicos y chicas, también trabajaban apenas por la manutención, con el sólo incentivo de aprender el oficio, pero ya en los años sesenta esta práctica, heredera de la organización gremial, se pierde para los chicos, mientras que se mantiene en los mismos términos para las jóvenes.

Por otro lado, la participación de las madres en la búsqueda de trabajo para las hijas, o por lo menos el apoyo al trabajo de éstas, es un reflejo de la ordenación familiar que divide el papel de los cónyuges en dos planos: el padre de familia es el mediador de la institución hacia el exterior y la madre la que dispone la organización de la familia hacia el interior. La madre es pues la que decide quien debe estudiar para promocionar y conseguir mejor capacitación laboral, que suele ser el hijo o los hijos varones y qué hija trabaja fuera y quien se queda en la casa ayudando en los trabajos domésticos y crianza de los hijos menores.

Otro de los motivos que lleva a las madres a buscar una ocupación laboral a las hijas es evitarles el recurso al servicio doméstico, que comenzaba a estar mal visto

17.- Hay que señalar que, en algunas empresas, sobre todo conserveras, en donde trabajan gran número de mujeres, se dotaron de escuelas donde podían estudiar los hijos de las empleadas y de este modo facilitar la tarea de escolarización que casi siempre recaía en las madres. Ver Luisa Muñoz Abeledo, *opus cit.*

y peor valorado. Cualquier trabajo se consideraba mejor que «servir», produciéndose así una trasmutación semántica de interés cultural: las mujeres pasan de «servir», —«ser chicas de servir»— a «trabajar», es decir tener una actividad laboral reconocida socialmente.

De este modo en los años sesenta del siglo XX las jóvenes de clases bajas iniciaban una carrera laboral polivalente y versátil. Podrían pasar del servicio doméstico al trabajo de temporeras en las campañas agrícolas, tanto de España como de Francia, al trabajo en el sector turístico o al trabajo fabril. Esta trayectoria se compartía sin distinción de sexos, pero siempre manteniendo una desigualdad salarial.

Las mujeres han tenido una especial capacidad de adaptación, una intersectorialidad más amplia que los trabajadores varones y una pluriactividad que les hace alternar con mayor frecuencia, actividades legales con ilegales. Conviene recordar que el trapicheo o el pequeño contrabando han sido tradicionalmente oficios de mujeres. En la actualidad el oficio de «mulas» en Marruecos, lo realizan, en su gran mayoría, mujeres.

Las diferencias de contratación entre hombres y mujeres se presentan en todos los sectores industriales. En la industria conservera gallega, estudiada por Muñoz Abeledo se confirma, una vez más, la segmentación por sexo del mercado de trabajo. Mientras los varones tienen un contrato formal, —escrito—, que les asegura la permanencia en el trabajo, las trabajadoras conserveras carecen de contrato, son eventuales y están sometidas al ritmo de trabajo que demanda la producción y el mercado. Esto permanece inalterable en todo el periodo de estudio de la actividad conservera analizado por esta autora, es decir un siglo, de 1870 a 1970^[18].

18.- Luisa Muñoz Abeledo *Género, trabajo y niveles de vida en la industria conservera de Galicia, (1870-1970)* Barcelona, Icaria, 2010, p.122.

En resumen, podemos afirmar que las características comunes del trabajo fabril de las mujeres son: la discontinuidad, la segregación ocupacional (no ocupan puestos relevantes) y la eventualidad. A esto hay que añadir un mayor peso del salario a destajo.

La entrada en las fábricas dio a las jóvenes una mayor consideración personal que contribuirá a determinar un compromiso laboral nuevo hasta ese momento, produciéndose una doble toma de conciencia, la laboral de pertenencia a la clase y la personal, de asunción de posturas feministas.

La toma de conciencia feminista de las trabajadoras fabriles no es un punto de partida, sino una consecuencia al comprobar el desvalimiento que sufrían en el seno de las organizaciones sindicales, pilotadas mayoritariamente por varones que en este momento estaban más en lo que Sewell llama «el paso del capitalismo fordista a la «acumulación flexible»^[19].

Para estudiar con mayor detenimiento este tema, vamos a concretar nuestro estudio, aunque haremos referencia a otros similares, al trabajo en la confección textil, que ocupa un mayor número de mano de obra femenina en las fábricas dentro y fuera de España.

Las trabajadoras del textil en España: Del motín a la huelga en la fábrica

Ya se ha dicho que el textil ha sido la actividad laboral que más mujeres ha ocupado de forma abrumadora. Las mujeres han

19.- Sewell encuadra las nuevas tendencias emergentes en el paso del capitalismo fordista a la denominada «acumulación flexible»; en W. H. Sewell, «Como se forman las clases: reflexiones críticas en torno a la teoría de E.P. Thompson sobre la formación de la clase obrera» en *Historia Social* nº 18, pags. 77 a 100, ideas recogidas en Francisco Erice, *En defensa de la razón. Contribución a la crítica del posmodernismo. Contribución a la crítica del posmodernismo* (Posición en Kindle776-777). Siglo XXI de España Editores, S.A. Edición de Kindle.

sido quienes han mantenido la producción de la industria textil en Cataluña desde principios del siglo XX y no de forma «complementaria», como a veces se ha venido argumentando. En el siguiente informa se pude observar su enorme peso:

«[en el sector textil]... existen ocupadas en las solas industrias de hilados y tejidos de algodón unas 10.000 mujeres... hay en los talleres de preparación unas 4.000 mujeres por cada 120 hombres y en la sección de tejidos 6.000 mujeres por cada 120 hombres»^[20].

En España la confección-textil dio trabajo a un gran número de mujeres a partir de los años sesenta del siglo XX, justo cuando tiene lugar el fenómeno de la emigración a las grandes ciudades y las familias colocan a sus hijas en las recién creadas fábricas del ramo. Tal es el caso de Induyco (El Corte Inglés), Copelia (Galerías Preciados), Cortefiel, Rok y un sinfín de pequeños y medianos talleres en Madrid. Fuera de la capital estaba la fábrica IKE en Gijón, otra en Redondela o Valencia, entre otros muchos lugares. Estas fábricas se mantuvieron con gran pujanza hasta finales de los setenta, iniciándose en 1981 el Plan de Reconversión textil que culminaría en 1986.

El trabajo en la Confección en España es el nicho laboral donde recalcan las jóvenes y los métodos de trabajo aplicados en este sector, van a ser de una gran rentabilidad. Como señala Javier Cuartas:

«Uno y otro (Pepín' Fernández en «Galerías Preciados» y Ramón Areces en el «Corte Inglés») imponen una disciplina de hierro, una exigencia de abnegación y entrega en el trabajo que no encontrará límites ni aún en

domingo, si es preciso, una identificación absoluta de los trabajadores con la empresa y con el modelo de comportamiento que la dirección espera de los empleados, una disponibilidad plena y entusiasta a cualquier requerimiento de colaboración más allá de lo estipulado o convenido, la aceptación con agrado y espíritu de servicio de cualquier necesaria prolongación de jornada, y una permanente disposición de renuncia a favor de los superiores intereses del establecimiento»^[21].

Este punto de partida va a ser el que determine las condiciones de trabajo, los salarios y la respuesta de las mujeres^[22].

La fábrica de Induyco en Cáceres, en funcionamiento desde los años setenta, dio trabajo a un gran número de muchachas que encontraron en ella el medio de conseguir una actividad laboral visible y reconocida, más allá de la actividad en el sector servicios, el rural y el doméstico. Para la capital extremeña fue un hito que sirvió de incentivo para todas las mujeres de la región. La actividad reivindicativa que acompañó a la lucha por las mejoras laborales allí fue aún más difícil, si cabe, que en otras ciudades que como Madrid o Barcelona tenían una mayor tradición industrial y por lo tanto no resultaba tan chocante que las mujeres trabajaran en fábricas. No solo su actividad era socialmente mal vista, sino que como dice María Palomo, delegada sindical de esta empresa en los años setenta:

21.- Javier Cuartas, *Biografía del Corte Inglés*, Madrid, 1ed. Límite, 2ª edición, 1991, pág. 235.

22.- Para todo lo relativo a las fábricas de confección-textil madrileño en estos años resulta de especial interés los fondos de los comités de empresa de las fábricas «Rok», «Puente», H.D.LEE, que se encuentran en el Archivo Fundación Primero de Mayo de Madrid. Así mismo en el Archivo de la Memoria Histórica de Salamanca se encuentran depositadas entrevistas recogidas con la metodología oral de diferentes proyectos, que han servido de base para este estudio.

20.- Elias de Molins, *La mujer obrera en la ciudad y en el campo*, Barcelona, Imprenta Barcelona, 1913, p.21, recogido de Mary Nash, *Trabajadoras: un siglo de trabajo en Cataluña.. opus cit*, p. 19.

«Nos metimos allí personas muy jóvenes, sin ninguna experiencia, con un sistema de trato a los trabajadores en aquel momento un poco duro. No estábamos acostumbrados a un trabajo cronometrado y tenías que cumplir los objetivos, poco reales, que te marcaban» [23].

A pesar de todo en este sector las movilizaciones para conseguir mejoras laborales fueron muy numerosas. Sorprende estudiar cómo se llevaron a cabo, en qué condiciones, con qué asesoramiento y con qué apoyo.

La participación de las mujeres en conflictos laborales se ha venido calificando, en la mayoría de los casos, de «motín» hasta bien entrado el siglo XX. Las huelgas de las mujeres a lo largo del siglo pasado, hasta la Transición, siguen teniendo esa consideración, es decir de un «tumulto desordenado e incoherente», que usa la violencia contra la autoridad, marcado por la espontaneidad y la falta de objetivos concretos. Es esta la imagen que la sociedad tiene de los conflictos laborales de las mujeres. Si examinamos los ocurridos en las primeras décadas del siglo XX, las movilizaciones de las mujeres estaban dirigidas por varones sindicados que son los que se encargaban de tutelar la protesta. Desde luego había mujeres decididas que plantaban cara a sus superiores, pero la representación solían tenerla los hombres.

A partir de los años sesenta las trabajadoras fabriles reconocieron que, además de efectuar «plantes» y acciones individuales debían participar en las elecciones sindicales que proponía el Sindicato Vertical franquista y siguiendo la consigna de «entrismo» del Partido Comunista de España (PCE); de este modo las trabajadoras se

23.- Entrevista reproducida en *Hoy* (3 de mayo de 2020) [<https://www.hoy.es/caceres/induyco-adios-icono-20200503001203-ntvo.html>]

presentaron a las elecciones de 1966 donde fueron elegidas una minoría. En las de 1975 de los 516 enlaces, en la rama confección-textil, 257 fueron mujeres^[24].

A partir de 1975 fueron años de reconstrucción de la acción sindical española, un proceso en el que las trabajadoras estuvieron ausentes porque no les dieron la oportunidad de participar. Cuando se legalizaron las centrales sindicales mayoritarias, CC.OO y UGT, en los congresos fundacionales la presencia femenina fue muy escasa. En el Congreso fundacional de CC.OO en el año 1978, de 42 miembros solo 3 fueron mujeres, en el de UGT de 24 solo se eligieron a 4. Fue a partir de ese momento cuando las trabajadoras comenzaron a marcar distancia con los sindicatos.

Una trabajadora del textil, representante sindical y negociadora del último convenio nacional afirma.

«[...] el textil iba por libre... porque se nos hacía poco caso., yo creo que porque éramos mujeres dentro del sindicato, decían que las mujeres participaran, sí [...] pero éramos cuatro monas con relación a la panda de tíos que había allí... que eran muy machistas, todos los de la construcción, metal... ¡Joder! Lo suyo era lo más importante y nosotras, el textil, estaba abandonado...» (Purificación)^[25].

A partir de este momento las trabajadoras comenzaron a organizarse por su cuenta sin demasiado apoyo sindical.

Examinando sus reivindicaciones comprobamos como sus demandas van más allá de las estrictamente laborales que podían compartir con sus compañeros de empresa.

24.- AGA Sección Sindicatos, TOP 34/41 recogido en Pilar Díaz Sánchez, *opus cit*, p.218.

25.- Entrevista realizada por Pilar Díaz Sánchez a Purificación, sindicalista, miembro de CC.OO. Localización: Archivo Histórico de la UCM, fondo SFO de la UCM.

Una de las primeras reclamaciones que las trabajadoras exigían era «que se las trate como se merecen», una expresión que usan con frecuencia en los pasquines y que supone un rechazo del paternalismo que estaba siempre detrás de cualquier consideración laboral. Hay detrás de esta demanda una reclamación al reconocimiento de su profesionalidad, que iba unida a la ética laboral y al compromiso con el trabajo.

Las trabajadoras más concienciadas tenían un problema a la hora de buscar la unidad de acción con las compañeras, debían luchar contra el entorno que ejercía un enorme control sobre ellas:

«[...] porque además éramos mujeres y es que, ya sabes... cuando había problemas en las fábricas tenían que consultar, si no había novio o marido, pues los padres...» (Entrevista a Isabel)^[26].

Las primeras demandas de las trabajadoras fabriles estaban estrechamente relacionadas con las Reglamentaciones de Trabajo. La ausencia de interlocutores sindicales y la fuerza de la patronal, permitía que se incumplieran de forma sistemática. Las condiciones de trabajo en las fábricas de confección-textil eran deplorables sin ajustarse a las ordenanzas de salud e higiene en el trabajo. Se denunciaban, pero el empresario prefería pagar la multa, que acometer reformas que sin duda eran más onerosas.

Examinando las tablas reivindicativas de las huelgas de este sector, se observa que las principales reivindicaciones eran la desigualdad de salarios y el tiempo de trabajo que superaba la jornada laboral. Las trabajadoras rechazaban las horas extras que con frecuencia eran algo impuesto, no

26.- Entrevista realizada por Pilar Díaz Sánchez a Isabel, sindicalista, miembro de la secretaria de la Mujer de CC. OO. Localización: Archivo Histórico de la UCM, fondo SFO de la UCM.

decidido por ellas. En estos puntos se confluía con las demandas sindicales de los trabajadores.

A continuación, se analizará un conflicto que pueda servir de modelo y ayudar a reconstruir la conflictividad obrera protagonizada por las trabajadoras en este periodo.

La huelga de Induyco: modelo de resistencia y lucha

La fábrica de Induyco, tenía su sede en la zona sur de Madrid y las movilizaciones que se llevaron a cabo en ella, marcaron de forma indeleble a las trabajadoras que vivieron la Transición y fueron un referente de resistencia.

Fue un conflicto muy duro, muy largo que comprometió a casi 800 trabajadoras. Los sindicatos, primero ilegales y luego ya legalizados, no se interesaron especialmente por el tema y esto fue, en buena parte, el motivo de su fracaso^[27].

En Induyco, fábrica filial de El Corte Inglés como se ha dicho, los ritmos de trabajo, como en la mayoría de las fábricas de confección, eran muy duros, el paternalismo de la dirección y la falta de representatividad real de las trabajadoras, ya que el Jurado de Empresa no tenía ninguna garantía, llevaron a las trabajadoras a lanzarse a las primeras movilizaciones, primero pequeñas escaramuzas, y ya de mayor consideración en marzo de 1970. Criticaban las estrategias que el sistema de OCT utilizaba para sacar mayor rendimiento de la producción.

27.- Industrias y confecciones, Induyco, fue una empresa creada por César Rodríguez en 1949, con la finalidad de suministrar la confección a las tiendas de El Corte Inglés. Se creó entonces una gran empresa que ha seguido siempre en manos del grupo familiar, más adelante bajo la presidencia del sobrino Ramón Areces. La fábrica matriz estaba en Madrid en la calle Tomás Bretón y ocupaba a un noventa por ciento de muchachas jóvenes, entraban con menos de 16 años como aprendizas y trabajaban con un sistema de pago por rendimiento y destajo.

Las prácticas que denunciaban se concretaban en una serie de puntos que conviene analizar con detenimiento.

Rechazaban la rebaja de los precios de las operaciones, obligando a las chicas a realizar aquellas que tenían menor remuneración. Esta estrategia del empresario para optimizar beneficios era algo general en todos los sectores. Señalaban que no había un criterio de cualificación claro para dar menor incentivo a determinadas tareas. Por ejemplo, la plancha en muchas de las fábricas textiles era una actividad que estaba mejor cualificada y con mayor remuneración. Esta tarea la hacían mayoritariamente los varones. La *Ley de Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la Mujer*, de 22 de julio de 1962 rechazaba que el sexo sea causa de diferencias salariales, pero la tutela de la mujer por parte de la familia y el Estado refuerza la idea de la diferente «naturaleza de la mujer» y la necesidad de preservarla para que pueda cumplir con su misión principal que es el cuidado del hogar y de la prole. De ahí que el empresario interprete esa «protección» adjudicando a las mujeres aquellas tareas que más entienda que van en ese sentido. Se asume el derecho al trabajo de la mujer, pero siempre concibiendo el trabajo como ayuda o complemento a la economía familiar. En esta misma línea, dicha Ley regula las posibilidades de continuar con el trabajo una vez que la mujer contraiga matrimonio, dando la opción a una baja voluntaria con incentivo («dote»). El Decreto no impide que la mujer vuelva al trabajo, una vez cumplida esa baja incentivada voluntaria, pero la misma empresa u otra nueva que la contrate, puede obviar la cualificación adquirida y situarla en categorías inferiores, incluso en aprendizaje, y de este modo tratar de compensar el «coste» de la maternidad y sus «restricciones». Estas situaciones provocaron que las mujeres permanecieran

siempre en categorías inferiores y por lo tanto con peores salarios^[28].

Otro de los puntos que reivindicaban las mujeres de Induyco en esos años son las estrategias para fijar los precios. Denunciaban que para cada tarea se escogían a las mujeres más hábiles para así exigir el mismo rendimiento a todas.

Así mismo, reclamaban mejoras en las condiciones de trabajo para las menores de edad a las que se les pedía un cumplimiento de tareas muy superior a sus posibilidades, por lo que para poder cumplir, se debían quedar fuera de horario a terminar la tarea.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 establece la mayoría de edad laboral para ambos sexos a los 18 años y a los menores de 14 en determinados supuestos, así como la prohibición de los menores de 16 en trabajos considerados insalubres. En el sector textil-confección la mayoría de las trabajadoras entraban de aprendizas y la edad era otro de los condicionantes que desfavorecía sus condiciones de trabajo y permitía mayores abusos por parte de la empresa.

También denunciaban que los controladores y mandos intermedios encargados de elaborar las tablas de producción, provenían de otros sectores, no del textil. Un sector del que no entendían, ni tenían interés en conocer, por lo que desconocían el grado de dificultad de las tareas y despreciaban la habilidad que requerían determinadas operaciones.

Estas cuestiones fueron recogidas en las «Hojas informativas», panfletos elaborados a ciclostil y repartidas a partir de marzo de 1970 de forma clandestina entre las trabajadoras^[29]. Resulta ilustrativo, como tanto el

28.- Conviene recordar que en 1972 se reformó el artículo 321 del Código Civil que subordinaba al padre las mujeres menores de 25 años y se modificó la mayoría de edad de hombres y mujeres a los 21 años. La tutela jurídica masculina de la mujer no desaparece hasta 1975.

29.- Estas «Hojas informativas», panfletos y documenta-

título de la hoja, como en los textos escritos predominara la referencia a «los trabajadores» en masculino, a pesar de estar dirigido a las mujeres en un noventa por ciento. El encabezamiento de los escritos suele ir precedido de un: «compañeros». Las trabajadoras se mimetizan en el vocabulario y las formas de lucha en los primeros momentos de las movilizaciones. A partir del año siguiente, en 1971, ya fue cambiando el lenguaje y las referencias en femenino se fueron generalizando.

Este dato confirma la idea de la importancia del lenguaje y las representaciones simbólicas y como afloran de forma inconsciente denominaciones que remiten a una mayor carga valorativa en detrimento de otras. Es precisamente a lo largo de esos años y esas experiencias de lucha, cuando se dio el salto al reconocimiento de la especificidad de las mujeres y cuando se comenzó a asumir el papel protagonista para las mismas^[30].

Otra de las exigencias que de forma recurrente está presente en estas hojas clandestinas, formando parte de fundamentación de sus reivindicaciones, es la reclamación de «dignidad» y «justicia para las trabajadoras». Las mujeres se lamentaban que, por encima de todo, fueran tratadas de forma despectiva y no se valorara su trabajo, ni se tuviera en cuenta su consideración personal. Los malos tratos, de palabra y obra, la forma de dirigirse a las mismas, —con frecuencia se referían a ellas como «niñas»— eran rechazados de forma generalizada.

ción elaborada por las trabajadoras fue recogido por las mismas en un dossier titulado «1975-2007. Historia de CC.OO en Induyco» y ha sido proporcionado a la autora de estas páginas. La Fundación Primero de Mayo tiene también en su archivo documentación precisa sobre estos temas.

30.- Para los temas del lenguaje y las representaciones simbólicas nos remitimos a Benedict Anderson, *Comunidades imaginarias*, México, Fondo de Cultura económica, 1993

El trabajo a destajo y el incentivo anual que de forma discrecional proporcionaba la empresa, —conocido con la denominación de «la piedra»—, era el medio disciplinario al que se les sometía cada año. Lo que realmente se valoraba era la disponibilidad y la sumisión de la trabajadora. Si ésta daba muestras de impaciencia o rebeldía y demostrada en pequeños gestos su libertad, era señalada y se utilizaba como argumento para una subida de sueldo mínima o nula. Esta diferencia de salario establecida a partir de este incentivo era un instrumento utilizado para romper la cohesión de las trabajadoras. Las que veían su salario incrementado no apoyarían las reivindicaciones de ningún tipo. Sin embargo, el interés de las trabajadoras era mantener a toda costa la unidad del grupo y por lo tanto la denuncia de este sistema de incentivo salarial fue rechazado y denunciado por los medios que tenían a su alcance.

Por otro lado, el cambio en el puesto de trabajo a las chicas que se mostraban más reacias a admitir comportamientos abusivos era el recurso más utilizado para penalizarlas. Las tareas más duras y peor remuneradas eran para las díscolas, como indicaban en las «Hojas informativas» de estos años.

En este conflicto, como en otros, se observa con mayor claridad la disposición a prescindir de individualismos. Hay una clara diferencia de estrategia en relación con los protagonizados por los varones en otros sectores. Si la reconstrucción de los procesos huelguísticos en estos años tiene siempre un nombre propio derivado de un marcado liderazgo sintetizado en un individuo, esto no se produce en el caso de los conflictos que estamos analizando. El lema fue siempre «o todas o ninguna» y «que nadie destaque», «todas iguales». Lemas que con frecuencia aparecen escritos en los panfletos y que los medios de comunica-

ción reproducían en sus crónicas. Incluso se recriminaba a las mujeres que llevaban una pegatina de una organización determinada y se las conminaba a retirarla. La idea era mostrar que era un conflicto de trabajadoras, sin tutela y sin directrices fuera de la fábrica.

La situación conflictiva, los planteos, las exigencias de asamblea y las huelgas se mantuvieron entre los años 1972 a 1982, con un alto grado de enfrentamiento con la empresa. Se fundamentaban en una denuncia al no cumplimiento de la normativa del Régimen Interno; así en la medida en que subían los ritmos de trabajos, las trabajadoras reclamaban poder examinar las tablas de cronometraje. Se partía de reivindicaciones meramente laborales que se respetaban en la mayoría de las fábricas de trabajadores varones.

Hay que decir, sin embargo, que, a lo largo de estos años, las trabajadoras de Induyco no dejaron de sumar apoyos a sus compañeros de otros sectores laborales, demostrando un alto grado de solidaridad. En las «Hojas Informativas» son frecuentes los llamamientos a la unidad de clase. Algo que contrastaba con el desconocimiento y falta de apoyo de sus compañeros.

A principios de 1973 ya se habían creado las Comisiones Obreras de Induyco y se pasó de las «Hojas informativas» a otro tipo de pasquín algo más elaborado con el título de «Prensa de Trabajadores de Induyco» (sic) que quería ser el órgano de difusión de las trabajadoras a las que se les invitaba a colaborar.

El proceso 1001 instruido a distintos dirigentes de las ilegales Comisiones Obreras detenidos en 1972 y juzgados en noviembre de 1973, cohesionó de forma extraordinaria el movimiento obrero en toda España y en las fábricas de Induyco tuvieron un gran seguimiento. Las trabajadoras se implicaron de tal forma que su denuncia fue respon-

didada con despidos por parte de la patronal.

Tras la muerte de Franco y ya con el convenio colectivo en la mano, las reivindicaciones fueron cogiendo cada vez más fuerza. El movimiento obrero entre diciembre 1975 y marzo de 1976 conoció, sobre todo en Madrid, unos niveles de conflictividad muy elevados. Solo en la capital secundaron las huelgas, en prácticamente todos los sectores fabriles, alrededor de 400.000 personas^[31]. En este ambiente fue cuando en julio de 1976 estalló en Induyco el conflicto que tuvo una gran repercusión en todo el país. Se alargó hasta el siguiente pico huelguístico del año 1977 y no finalizó totalmente hasta 1994. Fue el conflicto más largo y traumático de la clase trabajadora en la Transición, de ahí que sorprenda el escaso eco y apoyo que recibió por parte de los sindicatos, una vez legalizados y el nulo eco en los relatos sobre el periodo^[32]. En realidad, fue la lucha de David contra Goliat, las trabajadoras más precarias contra la empresa más pujante y solvente de la economía española: El Corte Inglés.

A pesar de que C.C. O.O. fue el sindicato del que recibieron mayor apoyo, lo cierto es que durante este conflicto las trabajadoras procuraron no vincularse a ninguna organización. De hecho, los sindicatos más a la izquierda del PCE eran mayoritarios en ésta, u otras fábricas del textil. Se puede decir que estaban representadas la mayoría de las organizaciones sindicales de extrema izquierda. Por otro lado, existía la consigna de que no se identificara la lucha con nin-

31.- Ver Álvaro Soto Carmona *Transición y cambio político en España*, Madrid, Alianza, 2005.

32.- Los estudios sobre conflictividad laboral en el franquismo recogen que la huelga de «Laminación de Bandas en Frío» de Vizcaya fue la más larga de la dictadura ya que se mantuvo a lo largo de seis meses de 1966 a 1967. Mientras se olvida el conflicto de Induyco al que apenas se hace referencia.



Manifestación de trabajadoras y trabajadores del textil, Sevilla, ca. 1978 (Foto: Manuel Sanvicente, fuente: Archivo Histórico de CCOO de Andalucía)

guna organización concreta. Las decisiones se tomaban en asamblea.

«En Induyco la gente que parecía más luchadora en aquellas épocas, eran todas a la extrema izquierda del PCE, la gente del PCE era más gente mayor, y luego éramos unas cuantas chavalitas que éramos de las Juventudes del PCE, porque todas las demás estaban en *Bandera Roja*, ORT. PT»^[33].

La situación que denunciaban las trabajadoras tenía que ver con el contexto por el que atravesaba el sector. A partir de 1975 el textil-confección entró en grave crisis en toda España y en consecuencia trataron de paliar los malos resultados con la descentralización del trabajo hacia otras fábricas

menores y en nuevos espacios más aislados de las grandes ciudades. Todo este proceso se llevó a cabo mientras se procedía a unas subidas salariales muy exiguas, tanto que no permitía acercarse a la subida del coste de la vida, que en esos años era en torno al 17 por ciento, mientras que la subida que se les proponía era del 11,5 por ciento, es decir, unas 350 Pts. a la semana.

En junio de 1976 las protestas por disconformidad con la empresa se saldaron con cuatro despedidos, tres trabajadoras y un trabajador, provocando una nueva movilización de la plantilla y la consiguiente huelga. Se denunciaba la pasividad del Jurado de Empresa y la connivencia con la patronal. Los insultos de las trabajadoras a estos «representantes sindicales» fueron muy broncos, tal y como recoge la prensa escandalizada por el comportamiento «agresivo»

33.- Entrevista a Pilar Durán Cabezas sindicalista. Localización: Archivo Histórico de la UCM, fondo SFO de la UCM.

de las trabajadoras^[34].

Ahora a las peticiones laborales se sumaba la reivindicación innegociable de la readmisión de los despedidos, a las que se les acusaba, para justificar la pérdida del empleo, de «fallos profesionales», algo que las trabajadoras no estaban dispuestas a admitir de ningún modo. Para ellas la acusación de mala praxis era algo inadmisibles que atentaba contra su ética del trabajo.

Otra de las demandas que formaban parte de la tabla reivindicativa en este momento era la exigencia de un espacio para comedores, donde poder tomar los alimentos que se llevaban, pero también porque necesitaban un sitio donde se pudieran reunir y compartir unos minutos de intercambio de experiencias. Hasta ahora las mujeres comían en el mismo lugar de trabajo, encima de la máquina, por lo que a menudo se producía algún percance, por ejemplo, se manchaba la labor, obligando a las trabajadoras a pagar los desperfectos ocasionados. La situación fue complicándose cuando la Comisión formada para tratar directamente con la dirección, formada por tres varones y dos mujeres, fueron despedidos^[35]. Entonces se produjeron concentraciones de más de 300 personas, la gran mayoría mujeres jóvenes, a la puerta de la fábrica que eran disueltas por la policía.

Cerca de 7.000 trabajadoras, secundaron la huelga. La prensa de la época recogió con profusión de datos estos hechos ya que la imagen de las calles próximas a la fábrica, en un barrio muy transitado de la capital, hacía muy visible la presencia de mujeres.

La Comisión formada por trabajadores y trabajadoras de Induyco para negociar con la empresa se mantuvo firme y demos-

tró una gran solidez. La empresa cedió en todos los puntos: subida de sueldo, comedores..., pero no quiso readmitir a los despedidos. Cuando la Magistratura de Trabajo declaró procedentes los despidos en febrero de 1977, la situación lejos de mejorar se fue alargando.

La decisión que tomó la llamada «Comisión de los cinco» encargada de negociar, en contra incluso del criterio del Partido Comunista, fue que, si no admitían a todos los despedidos, no desconvocaban la huelga. La empresa llegó a proponer la readmisión de dos de ellos, pero la exigencia era salvar a los cinco. La independencia de criterio se mantuvo por encima de los intereses de sindicatos y partidos, demostrando con ello que este duro conflicto fue pilotado desde el principio y hasta el final por las propias trabajadoras manteniendo la consigna de «o todas o ninguna». El Corte Inglés tomó la decisión de no ceder, cerrar las fábricas y esperar el «desgaste» de la lucha.

Se produjo entonces una reacción que sin duda no esperaba la empresa. Las trabajadoras soportaron la presión y se mantuvieron firmes durante casi dos décadas, algo inusual en la historia de la conflictividad obrera en España.

El conflicto de las trabajadoras de Induyco estuvo presente en las calles; con manifestaciones diarias, concentraciones en la puerta de la fábrica, asambleas en las iglesias y reuniones a la puerta de los grandes almacenes de El Corte Inglés en la calle Preciados de Madrid, para boicotear e impedir que la gente entrara a comprar, todo ello con una gran repercusión que los medios se veían en la obligación de recoger.

Tras 16 días de *lock out* la empresa abrió sus puertas. Poco a poco fueron recuperando su ritmo los talleres más grandes y admitiendo a los trabajadores que aceptaban reincorporarse. Ahora la presión venía por parte de las familias de las trabajadoras que

34.- Ver *Informaciones*, 27-8-1976, *ABC*, 28-8-1976, *Pueblo* 27-8-1976.

35.- La «Comisión de los cinco» estaba formada por María José Gallego, Vicenta Zapata, Andrés Fernández, Antonio Córdoba y Andrés Criado.

obligaba a las chicas a entrar en los talleres, a veces los propios padres llevaban a las más jóvenes por la fuerza para que entraran, pero estas se negaron a entrar. Un testimonio de un trabajador informa:

«... los primeros que entran a trabajar son los hombres, bueno que no salen [...] las mujeres fueron las que se resistieron hasta el final.

[...] en la fábrica se quedaron trabajando 300 o 400 personas, éstos eran hombres, las chicas estaban fuera..... a las chicas las obligaban a entrar los padres y los novios y se metían por una puerta y se salían por otra cuando se iban...»^[36].

En la entrada se encontraba el Jurado de Empresa, que las trabajadoras no reconocían, acompañado de los mandos intermedios. El día el 2 de marzo de 1977, la policía efectuó varias cargas para disolver a los y las concentradas que querían impedir la entrada al trabajo en la puerta de la fábrica matriz, la de la calle Tomás Bretón. La prensa recogió treinta heridos debido a la acción policial, en su mayoría mujeres, dos de ellas requirieron hospitalización^[37].

Poco a poco una gran parte de trabajadoras y trabajadores se fueron incorporando a la fábrica. Según explicaba la prensa unas 400 trabajadoras se dieron cita en el edificio de Correos, en la céntrica Plaza de Cibeles, para enviar de forma conjunta su carta de readmisión, «siempre si se admitía a las represaliadas»^[38]. Sin embargo, cerca de 500 trabajadoras, —en la gran mayoría eran mujeres—, fueron aisladas y confinadas en talleres más pequeños dispersos por toda

la ciudad^[39]. En estos talleres debían permanecer al pie de las máquinas, sin darles trabajo, o haciendo y deshaciendo la labor. En una situación de gran tensión, con una táctica de desgaste psicológico que provocaba estallidos violentos y situaciones muy conflictivas. Se confinaba en estos talleres a aquellas mujeres que habían destacado por su carácter reivindicativo, pero también al personal que, por uno u otro motivo, interesaba a la empresa retirar de las fábricas más grandes. Allí se reunía a los mandos más ineptos, o que habían generado problemas de tipo laboral. Eran talleres de castigo en los que si había trabajo, era mínimo, por lo que las trabajadoras cobraban el sueldo base, una cantidad exigua que no permitía mantener un nivel de vida aceptable, de ahí que los primeros que se marcharan fueran los varones con cargas familiares. La empresa movía al personal de un taller a otro y así se mantuvo desde 1977 hasta 1984. La despreocupación de los sindicatos por este tema dejó inertes a las mujeres. Ni la llegada del PSOE al poder repercutió lo más mínimo en esta situación.

Durante todo el conflicto las decisiones se tomaban, como ya se ha dicho, en asambleas y aunque la central sindical más nutrida era CC.OO, hubo un acuerdo en que ningún sindicato se significara especialmente. Precisamente este hecho, era argumentado por los responsables de la empresa encargados de negociar, que denunciaban que no tenían un interlocutor claro, mientras que los trabajadores remitían a la Comisión de los cinco, como únicos representantes. La empresa apostaba por el «agotamiento» de los huelguistas, como recogía un titular

36.- Entrevista a Agustín, trabajador de Induyco, afiliado a CC.OO. Entrevista realizada por Pilar Díaz Sánchez, depositada en el Archivo de la UCM, fondo SFO de la UCM.

37.- *Diario 16* (3 de marzo de 1977).

38.- Ver *Diario 16* (1 de marzo de 1977).

39.- Al taller de la calle Rufino González fueron enviadas 300 trabajadoras y a la de la calle Aravaca 150. Según recoge la carta de conciliación dirigida por la letrada Cristina Almeida a la Dirección Provincial Mediación, Arbitraje y Conciliación el 27 de junio de 1986.

de prensa del momento^[40]. Las presiones y amenazas a los trabajadores llegaron también desde un llamado «Comando guerrillero anticomunista» que en febrero de 1977 envió unas cartas amenazando de muerte a varios componentes de la Comisión encargada de negociar^[41].

A partir de 1981 cada vez fueron quedando menos trabajadores en los talleres, en 1985 quedaban solo 48 personas, en su gran mayoría mujeres.

La huelga se había perdido pero la titánica lucha de estas mujeres ha permanecido en la memoria de los trabajadores y trabajadoras de este periodo.

De todo ello se concluye que la alta conflictividad que las mujeres mostraron a lo largo de estos años contribuyó de forma notable a la presión social del periodo hasta que, con la llegada del PSOE al poder en 1982, la paz social y el consenso se impuso, dejando que el conflicto se «pudriera».

La vuelta a casa: el trabajo sumergido de la confección textil

De 1975 a 1981 comenzó el largo periodo de reconversión industrial que afectó a todos los sectores industriales, entre ellos al textil. Se cerraron fábricas grandes y comenzaron un proceso de transformación de la producción en talleres más pequeños lejos de las grandes urbes. Las mujeres pasaron a ser mano de obra prescindible, sin embargo, la crisis económica las obligó a mantenerse en el empleo y se buscaron formas nuevas de conseguir salario. El desempleo afectó más a las mujeres que a los hombres. El trabajo sumergido, a veces en el propio domicilio se impuso, si es que había desaparecido del todo alguna vez. To-

40.- «La dirección de Induyco confía en 'el agotamiento' de los huelguistas», *El País* (19 de febrero de 1977)

41.- *Pueblo* (25 de febrero de 1977).

dos los avances conseguidos hasta ahora quedaron en suspenso.

La deslocalización industrial ocurrió en todos los sectores, pero fundamentalmente aquel que contaba con mano de obra «más prescindible», el que ocupan mujeres, en general la confección textil o el de aparar (coser piezas de calzado para unirlos). Cuando se cerraron las fábricas, hubo menos trabajo, los sueldos bajaron y aparecieron talleres clandestinos en los que las mujeres cosían, prendas de vestir o zapatos, sin seguros, garantías y espacios laborales saludables. Se dio paso ahora a otra fase de posproducción *fordista*, un nuevo modelo productivo, que sustituye al anterior en el que domina el trabajo flexible, con las consiguientes condiciones laborales, también «flexibles». Por flexible se entiende inestable, no consolidado y sobre todo lo que mayor trascendencia puede tener, se pierde la cohesión de grupo, el trabajo se individualiza y se pierde la sociabilidad grupal. Algunos autores hablan del «fin del trabajo», cuando lo que hay es una transformación del modelo generalizado tras la Revolución Industrial que afecta de forma mayoritaria a los sectores sociales más vulnerables, las mujeres y los inmigrantes^[42].

La flexibilidad lleva implícito también el sistema *just-in-time*: se produce lo que se necesita en el momento, con contrato por cuenta propia, lo que impide toda planificación y distribución de horarios y sistemas de trabajo. Ya no existe la «jornada laboral». Las tareas son a tiempo parcial y el trabajo consolida la eventualidad.

Estos cambios se producen a nivel glo-

42.- Jeremy Rifkin, *El fin del trabajo. El declive de la fuerza del trabajo global y el nacimiento de la era posmercado. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Madrid, Paidós, 2004, plantea el fin del trabajo tal y como lo conocemos hasta ahora debido, sobre todo, al auge de la tecnificación y propone una reducción de jornada laboral y una individualización del trabajo. Habla de «réquiem por la clase trabajadora».

bal, en todos los países y circunstancias, transformando el modelo de trabajo basado en la cualificación de las tareas, incentivo a los salarios y desarrollo de las técnicas productivas, para volver a una producción «cuasi artesanal», con una pérdida total de lo conseguido a través de la consolidación del Estado de Bienestar

Si bien el fin del modelo *fordista* ha ocurrido en todos los sectores afectando toda la población hay que señalar que las trabajadoras fueron las primeras en sentirlo y parece que serán las que más van a sufrir las consecuencias.

El trabajo flexible, en el caso de las mujeres, supone un enorme retroceso para las trabajadoras, pero un gran alivio para las empresas por cuanto se ahorra en cargas sociales. El autoempleo deriva en una mayor dependencia del mercado, además de los inalterables problemas de conciliación. Un mercado dual fuertemente segregado y segmentado socialmente.

Por otro lado, el trabajo a domicilio, el trabajo eventual o flexible supone la desprofesionalización. En el caso de las trabajadoras pierden su identidad, su reconocimiento social.

Este proceso de deslocalización de la producción textil ha seguido un itinerario que comenzó en los años setenta del siglo XX en zonas sin tradición industrial del propio país, pero a partir de los años noventa se produce una externalización del trabajo más allá de las fronteras nacionales buscando mercados en países subdesarrollados a través de una subcontratación de proveedores en todo el mundo.

Conclusiones

Para estudiar la situación laboral de las mujeres en un determinado periodo, es decir, sus condiciones materiales, sus necesidades y aspiraciones, es necesario estudiar

las experiencias de sus protagonistas. Sólo así se explican las desigualdades sociales, no solo entre clases, sino entre hombres y mujeres. Estas diferencias son una constante que permanecen inalterables, tanto en el mundo Occidental, como en el Tercer Mundo.

El espacio laboral es un espacio de poder, por lo tanto, analizar el papel que las trabajadoras han ocupado en este medio permite conocer cómo su falta de representatividad en las organizaciones sindicales impidió que las mujeres pudieran contribuir en la recuperación de la organización política en los años de la Transición, claves para entender el devenir histórico en las siguientes décadas. Y señal también de su infrarrepresentación en decisiones políticas.

Existen suficientes estudios, tanto generales como de caso, para conocer la situación de las mujeres trabajadoras, por lo menos en la contemporaneidad, que determinarían una presencia más notable en los estudios académicos. Falta también realizar un balance compensatorio de las desviaciones en los resultados de estos estudios, realizados sin tener en cuenta el peso de las trabajadoras.

El telar, la rueca o la confección textil son las actividades que en mayor medida han realizado las mujeres desde épocas prehistóricas. Han sido los oficios que los gremios reconocían como femeninos, están en la base de la industrialización y en el periodo *post-fordista* son el empleo que sustituye a la organización fabril. La permanencia de esta labor y su protagonismo femenino se debe, sin duda, a la alta rentabilidad y a la optimización de beneficios, pero a costa siempre de un nivel menor de salario y beneficios sociales ^[43].

43.- Remitimos al fondo documental de las trabajadoras del textil depositado en Archivo de Fuentes Orales que se puede consultar en el Archivo de la Memoria Histórica de Salamanca y en el de la Universidad Complutense de

La respuesta de las trabajadoras en la defensa de sus condiciones laborales fue una lucha que realizaron sin el suficiente reconocimiento, no solo de las organizaciones sindicales, sino de los partidos políticos ni del pujante feminismo de los años setenta, que, aunque fue el más sensible a esta situación, no encontró el modo de que determinados temas laborales se incluyeran en la agenda política de los partidos democráticos.

Como se ha visto en estas páginas los conflictos más duros se realizaron al margen de los sindicatos, decantándose las trabajadoras de mayor conciencia social, hacia posiciones maximalista y partidos de extrema izquierda.

Falta evaluar el peso que las movilizaciones sociales de las mujeres tuvieron en los cambios políticos. Estudiar sus actitudes, recursos y discursos en los conflictos laborales, nos ilustraría sobre la forma de entender las actitudes de resistencia. De ahí que el análisis de la huelga de Induyco ofrezca una visión de la conflictividad con

alguna variable en relación con el modelo masculino generalizado. Fue una huelga que duró 17 años porque lo que se pedía en última instancia no era tanto esa tabla reivindicativa que exigía mejora de salarios y condiciones laborales se luchaba por algo más que tenía que ver con el reconocimiento al trabajo de las mujeres, su consideración como profesionales, su independencia de la familia, su orgullo de clase. «Valentía» era término que sus compañeros de fábrica utilizaban con mayor frecuencia para referirse al comportamiento de las huelguistas, no sólo por su capacidad de enfrentarse a la policía igual que los hombres, sino por la capacidad de resistir las presiones sociales y familiares.

El textil es la actividad que cierra el ciclo del trabajo fabril. Los trabajos a domicilio, los talleres domésticos o la deslocalización del trabajo inaugura un nuevo periodo que parece imponerse de la mano de la globalización y el desarrollo tecnológico. En esto las mujeres siguen siendo pioneras.

Madrid, localizado en la Facultad de Derecho de la UCM.