



Universidad de Valladolid

**Máster en Estudios Feministas
e Intervención para la Igualdad**

Facultad de Educación de Palencia

**Mujeres en las luchas obreras de
Asturias: de la transición democrática a
la reconversión industrial (1975- 1990).**

Alumna: Amaranta Sánchez Pérez

Tutora: María del Henar Gallego Franco

Resumen

El presente trabajo se centra en el análisis del protagonismo de las mujeres en el marco de la conflictividad laboral en el periodo histórico que abarca desde el año 1975 al 1990 en la región de Asturias. Para ello, se investiga la presencia de las mujeres en las luchas obreras durante la transición democrática y el periodo de la reconversión industrial desde tres roles: mujeres trabajadoras en lucha, familiares de trabajadores/as en huelga y activistas en los movimientos asociativos. Dicho estudio pone la mirada en la militancia y compromiso político, en la participación en las movilizaciones laborales, el apoyo y respaldo social de los conflictos y las relaciones de poder en el marco del movimiento obrero. Estas categorías están atravesadas por el análisis de género desde donde se investiga, poniendo de relieve los sesgos de género presentes en la realidad de las protagonistas.

Palabras clave: mujeres, roles de género, conflictividad obrera, movimiento obrero, sindicalismo, derechos laborales, transición democrática, reconversión industrial.

Abstract

This paper focuses on the analysis of women's protagonism in the context of labor conflicts in the historical period from 1975 to 1990 in the region of Asturias. For this purpose, the presence of women in the workers' struggles during the democratic transition and the period of industrial restructuring is investigated from three roles: women workers in struggle, family members of striking workers and activists in associative movements. This study focuses on militancy and political commitment, participation in labor mobilizations, support and social backing of conflicts and power relations in the framework of the workers' movement. These categories are crossed by the gender analysis from where the research is carried out, highlighting the gender biases present in the reality of the protagonists.

Key words: women, gender roles, labor conflict, labor movement, trade unionism, labor rights, democratic transition, industrial restructuring.

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Las mujeres en el marco del movimiento obrero en el segundo franquismo (1959-1975)...	5
3. La transición democrática: Mujeres, movimiento obrero y feminismo de segunda ola (1975-1982)	8
3.1. Movilizaciones contra el cierre de la empresa Confecciones Karol.....	11
3.2. Les cigarreres, trabajadoras de la Fábrica de Tabacos de Gijón	13
3.3. Crady en el marco de la conflictividad obrera asturiana	18
4. El periodo de la reconversión industrial (1982-1990).....	21
4.1. Confecciones Gijón, diez años de lucha de las trabajadoras textiles de IKE.....	23
4.2. La lucha de las mujeres por el derecho a trabajar en la mina.....	28
5. Conclusiones	33
6. Referencias bibliográficas	36
7. Anexos.....	41

1. Introducción

A lo largo de la historia, las mujeres han estado presentes en las luchas obreras como parte de la clase trabajadora, aunque en una posición a menudo invisibilizada por la escritura tradicional de la historia; No obstante, han ocupado un lugar de acción fundamental en los procesos de conquista de los derechos humanos, sociales y laborales que se han alcanzado. Como señalan Antón y García (2021), algunas lo hicieron añadiendo a la causa común la concienciación de la situación de desigualdad por el hecho de ser mujeres, respecto a sus compañeros varones. Incluso anticipándose a las luchas feministas desde esa primera línea de movilización de una forma transversal en la reclamación de una sociedad más justa e igualitaria desde un enfoque de clase más que de género.

El interrogante del que surge este trabajo de investigación es el siguiente: ¿dónde estaban las mujeres en los conflictos obreros en Asturias? De esta cuestión principal, surgen preguntas secundarias que abordan el tema a investigar, algunas de ellas son: ¿Qué papeles tuvieron las mujeres dentro del movimiento obrero? ¿Qué acciones llevaron a cabo dentro de la participación en la conflictividad laboral? ¿Por qué hubo una baja tasa de protagonismo de las mujeres en la acción sindical?

En base a este planteamiento inicial, la hipótesis de partida gira en torno a la invisibilidad de las mujeres en el marco del movimiento obrero en el caso específico de Asturias, una de las regiones del territorio español con mayor conflictividad laboral durante el tardofranquismo, a lo largo del periodo de la transición democrática e intensificándose durante la reconversión industrial, con focos principales en la minería, el metal y la industria textil (Molinero e Ysàs, 1998).

El escaso conocimiento que existe de los roles que tuvieron las mujeres, así como su repercusión dentro de la conflictividad laboral en la región, se une a la concepción de la clase obrera “definida en términos de género masculino” (Varo, 2007, p. 172). La acción de las mujeres desde su cotidianidad, muchas veces al margen de sindicatos u otras organizaciones, en la participación tanto individual y colectiva que pasa desapercibida, obviando las aportaciones dentro del movimiento obrero. Tal y como señala Kaplan (2008) muchas de las formas de acción de las mujeres han sido ignoradas de las investigaciones, sin atribuirle la relevancia que sus aportaciones han tenido en el cambio social. Todos estos factores, han fomentado al ocultamiento de las mujeres y su protagonismo dentro de la conflictividad laboral. Así mismo, el discurso de la domesticidad y la masculinización del movimiento obrero son algunos de los argumentos que han sido utilizados para explicar las dificultades para visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito de la lucha obrera. Además, se añade la transgresión de los

límites que el género impone en cuanto las mujeres irrumpieron en espacios desde una postura que había estado vetada (Cabrero, 2015).

En la actualidad se está revirtiendo esta situación, al producirse un aumento de publicaciones fruto de diversos proyectos de investigación centrados en las mujeres, especialmente durante el periodo franquista. Autoras como Mary Nash, Giuliana Di Febo, Cristina Borderías, Claudia Cabrero, Pilar Díaz o Nadia Varo, son algunas de las historiadoras que han orientado su labor de investigación en poner valor a la vida de las mujeres, destacando la relevante contribución femenina a la historia reciente de nuestro país.

En el análisis de las dos etapas históricas, se ejemplifican las luchas de las mujeres en cinco conflictos: Confecciones Karol, la Fábrica de Tabacos de Gijón, Crady, Confecciones Gijón (IKE) y la lucha por la entrada de las mujeres a la mina.

La metodología utilizada en el trabajo se nutre de la incorporación de fuentes orales y comunicaciones personales, basadas en la realización de entrevistas a mujeres que participaron activamente en el movimiento obrero asturiano en el periodo de tiempo que abarca entre 1975 y 1990 desde diferentes ámbitos. Son entrevistas semiestructuradas, a través de las cuales las protagonistas tienen la oportunidad de narrar sus experiencias, visibilizando las propias vivencias, que posteriormente he analizado de forma crítica desde la perspectiva de género. Así mismo, se ha consultado el fondo del Archivo de Fuentes Orales para la Historia Social de Asturias (AFOHSA) donde se encuentran el testimonio oral de Ángeles Pollo Joglar.

2. Las mujeres en el marco del movimiento obrero en el segundo franquismo (1959-1975)

La dictadura perpetuó una división entre lo público y lo privado, excluyendo a las mujeres de la ciudadanía, reforzando así, la frontera polarizada entre los espacios y ámbitos que hombres y mujeres debían ocupar. En palabras de Giuliana Di Febo:

Se reforzó el control moral, social y la exclusión de las mujeres, que no fueron compensados con la participación en la Sección Femenina, sino que contribuyeron a asumir la asimetría de género, siendo los componentes que caracterizan a la política del franquismo hacia las mujeres. (Di Febo, 2006, pp.155-156).

El régimen franquista apostó durante cuarenta años por la incompatibilidad de las mujeres casadas y el empleo asalariado. Tal y como relata Nadia Varo (2007), el matrimonio suponía la retirada forzada de las trabajadoras al ámbito doméstico, con medidas como la dote, una indemnización para las trabajadoras que, al contraer matrimonio, debían abandonar su empleo, incentivando así la exclusión de las mujeres del mercado laboral. No obstante, el trabajo en la economía sumergida era una realidad muy frecuente entre las mujeres. Aunque, a nivel oficial

su presencia en sectores como la agricultura o los servicios estaba invisibilizada, el empleo en hospederías o dentro del servicio doméstico suponía una fuente de trabajo para muchas mujeres. Precisamente, la actividad de las mujeres casadas y con hijas e hijos fue la que mayor índice de ocultación registró en las fuentes oficiales poniendo en duda el modelo de hombre ganador de pan, *male breadwinner* (Saénz del Castillo, 2015).

Por otra parte, el trabajo en las fábricas estaba marcado por una segmentación en función del género, en el que las trabajadoras vivían una doble segregación: horizontal y vertical. Esta división contribuyó a una mayor vulnerabilidad y desigualdad como las salariales, discriminaciones de género sostenidas por el marco legislativo (Varo, 2007). Fruto de la segregación, las mujeres comienzan a tomar conciencia de su situación como obreras y mujeres, despertando una conciencia de clase y de género que promueve la participación femenina en las luchas obreras. (Saénz del Castillo, 2015).

A pesar del contexto sociopolítico que oprimía a las mujeres, relegándolas al papel de “ángel del hogar”, muchas de ellas participaron de forma clandestina en los movimientos antifranquistas, manteniendo su compromiso político hasta la democracia. Dos ejemplos son las militantes comunistas Tina Pérez (1929-1965) y Ana Sirgo (1930) quienes participaron en el movimiento de mujeres en la huelga del silencio de 1962, en apoyo a los siete mineros sancionados en el Pozo Nicolasa. Las mujeres asumieron un papel activo formando piquetes, repartiendo propaganda, difundiendo prensa clandestina, transmitiendo información como enlaces, recaudando fondos y en todas las acciones de sostenimiento de las huelgas. La huelga del silencio se lleva a cabo por la tradición de lucha de la clase obrera, que, a pesar de la represión y la clandestinidad supera las dificultades de organización y movilización. Como señala Ramón García Piñeiro (1996), de tal magnitud fueron los papeles de las mujeres en las huelgas, que el PC de Asturias concluye que las mujeres actuaron como una fuerza combativa decisiva en la extensión del paro e insta a que definan su propio espacio de lucha.

Con el fin de mejorar la imagen del gobierno, en especial tras la repercusión internacional de las huelgas mineras, se aprueba en 1964 la ley de Asociaciones. Aprovechando los resquicios legales para organizarse, se fundan diversas asociaciones vecinales y agrupaciones culturales en las cuales se comienza a gestar la cultura popular desde una posición de empoderamiento, surgiendo las escuelas populares de concienciación y lucha, una plataforma de participación para la oposición franquista en la que las mujeres tuvieron un papel protagónico desde las bases (Cabrero, 2010). Algunos estas organizaciones son: la Asociación Cultural Amigos de Mieres, Gesto, Sociedad Cultural Delta, Sociedad Cultural Gijonesa, entre otras muchas. En palabras de la dirigente sindical Ángeles Pollo (2013): “Había centros juveniles como El Club Les

Madreñes donde había mucha gente de la JOC y HOAC, de extracción más cristiana, que tenía conciencia crítica de la situación y se hacía un frente en común contra la represión franquista.” En el seno del PCE nace en 1965 el Movimiento Democrático de Mujeres (MDM) desde una marcada lucha antifranquista y de clase. Muchas de las integrantes del MDM eran “mujeres de preso”, término acuñado por Giuliana di Febo (1979, p. 87) para atribuirle una categoría política al trabajo de las familiares de los presos políticos durante el franquismo. En sus orígenes sus demandas se basaron en la lucha por la amnistía de los presos para después organizarse en torno a las necesidades de los barrios. La carestía de la vida y la falta de equipamientos se entrelazaba con la falta de libertades en una lucha vecinal por la democracia (Gómez, 2014). Por lo que se dio una evolución en las reivindicaciones en las que las mujeres se situaban en el epicentro de la lucha, impulsando con ello su empoderamiento dentro de las asociaciones vecinales (Cabrero, 2010). En esta situación, se produce una deriva de los intereses prácticos de género en los que las mujeres emplearon los medios e instrumentos disponibles para llevar a cabo reivindicaciones propias, tal y como Maxine Molyneux acuñó bajo el término “intereses estratégicos de género”. En palabras de Claudia Cabrero (Molyneux, 1985, en Cabrero, 2015, p. 205) define este concepto como “aquellos cuyo objetivo era la mejoría de la situación específica de las mujeres.”

Dentro del MDM en Asturias se dio un caso singular al integrarse mujeres de dos vertientes distintas, una de las corrientes estaba representada por Ana Sirgo, cuya militancia se produce como una extensión del PC. La otra tendencia estaba liderada por Marisa Castro, desde su compromiso feminista por la lucha de los derechos de las mujeres. Esta polarización, originó una convivencia peculiar dentro del MDM (Suárez, 2021).

Como señala la historiadora Claudia Cabrero (2015), en este contexto, la combatividad femenina era alabada como contribución a la lucha común de la clase obrera y, aunque se desarrollara fuera del hogar, se concebía como una extensión de las virtudes domésticas, más que como expresión del compromiso político de las mujeres. No obstante, “el ámbito privado fue el medio en el que se desarrollarían las identidades de clase, en el que las acciones colectivas y los movimientos reivindicativos fueron espacios de reformulación de las identidades de género” (Cabrero, 2015, p. 215). En palabras de Di Febo (2006, p. 156):

La resistencia femenina debe ser considerada, por lo tanto, también como respuesta individual y colectiva frente a la representación social y simbólica tradicional originada en una política de género que abrazaba casi todos los ámbitos de la existencia: desde la discriminación laboral, a la tutela del marido en la familia y a la exclusión de numerosas profesiones con el consiguiente confinamiento a la domesticidad y la maternidad.

Otra de las protagonistas, es Aida Fuentes Concheso (1937), militante de las Juventudes Obreras Cristianas (JOC), llegando a presidir la organización nacional entre 1963 y 1966. Durante las huelgas mineras participó activamente por lo que fue detenida. A finales de los 60, desde el movimiento vecinal en el pueblo de Barredos, promueve la lucha por los problemas cotidianos de las poblaciones obreras, que se convierten en espacios de aprendizaje y participación política de las mujeres. En 1969, Aida Fuentes encabeza una manifestación en la que 1.500 personas toman las calles del pueblo, portando velas para reclamar al ayuntamiento el restablecimiento de la electricidad en el alumbrado público (Suárez, 2012).

En los años setenta surgen organizaciones de izquierda radical como Movimiento Comunista (MC) o La Liga Comunista Revolucionaria (LCR). El MC nace del movimiento estudiantil de la Universidad de Oviedo influenciado por las ideas políticas del mayo del 68. Pronto, la organización política amplía su militancia a las esferas obreras, alargando su acción y alcance, en la que confluyen las inquietudes de la juventud trabajadora. (Moreno, 2013).

En el marco de la conflictividad laboral, como recoge el historiador Pere Ysàs (2004), las huelgas comenzaron a convertirse en un fenómeno habitual como herramienta de lucha obrera y sucedieron a pesar de la continuidad de las medidas represivas franquistas. En la década de los 70, la conflictividad obrera se radicalizaría al incluir en el marco de los mecanismos de protesta un conjunto de acciones como las concentraciones, manifestaciones o encierros en iglesias. Estas medidas contribuyeron a una mayor visibilización pública de los conflictos, lo que provocó “una confrontación política con el régimen.” (Ysàs, 2008, p. 176). Así mismo, se dieron un conjunto de factores que propiciaron un clima reivindicativo como el auge de la industrialización, las políticas franquistas, la represión y el autoritarismo, el aumento del activismo que, junto a la acción colectiva y la solidaridad concentrada en los barrios obreros, fueron esenciales en el impulso del movimiento obrero (Domènech, 2003).

3. La transición democrática: Mujeres, movimiento obrero y feminismo de segunda ola (1975-1982)

La transición democrática en España coincide con el crack del petróleo que se produce en el año 1973, originando una crisis en el empleo que se intensifica por las políticas proteccionistas franquistas, unido a la falta de avance tecnológico y una baja competitividad en la industria. La crisis económica conlleva el inicio de la restructuración de los sectores industriales feminizados como fue el caso del textil o la confección. La recesión y el desempleo provocan la terciarización del empleo de las mujeres (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2004). En este contexto, en 1975 la cifra de mujeres activas en España se situaba en torno a

cuatro millones, con el 57% de mujeres empleadas en el sector servicios, el 38% a la agricultura y con un 5% en la industria (Díaz, 2005). Con estos datos, se puede concluir que las mujeres salieron del ámbito doméstico al mercado laboral a través del sector servicios mayormente, teniendo mínimas oportunidades laborales en la industria, un campo muy masculinizado. No obstante, existe una excepción, el caso de la industria textil, donde el 90% de las empleadas eran mujeres. En base a estas cifras, es posible explicar la baja sindicación femenina tanto en el sindicato vertical como en los clandestinos, pues, en general, la presencia de mujeres en el mercado laboral era reducida, siendo más escasa la presencia femenina en la industria que en el sector productivo que contaba con una mayor actividad en los sindicatos (Díaz, 2005). Esta situación se revierte en el año 1977 con la legalización de los sindicatos, momento en el que se produce un aumento de trabajadoras militantes de CCOO de Asturias. Llegando a fundarse en 1978 las Secretarías de la Mujer, donde se concentra la presencia de trabajadoras principalmente de los ámbitos textil, educativo y sanitario (CCOO, 2004).

Con el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, se produce una ruptura con el ámbito privado, ya que las mujeres se reapropiaron de la esfera pública a través del trabajo remunerado, adquiriendo con ello una conciencia de clase en el que alcanzaron una relevancia en la conflictividad laboral, luchando por las mejoras de las condiciones de trabajo, la igualdad y la solidaridad obrera (Somolinos, 2022).

A principios de los setenta los conflictos sociales y laborales se propagan en múltiples sectores, desde las fábricas hasta universidades, asociaciones y círculos profesionales, generando una efervescencia con la que se inicia una etapa en la que desembocará la democracia. “Las mujeres participaron en esta movilización, adoptando múltiples estrategias: pequeñas y grandes marchas de protesta, encierros en las iglesias, huelgas de hambre, peticiones públicas recogiendo firmas, presentación de denuncias a la prensa, mítines volantes, boicoteo de las compras.” (Di Febo, 2006, p. 157).

Las organizaciones sindicales de comisiones obreras reproducían en su funcionamiento las dinámicas sexistas y no supieron sumar al valor de la justicia social desde la igualdad. Este hecho se evidenciaba en las asambleas y reuniones cuando la voz y participación de las mujeres no era tenida en cuenta y, por lo tanto, las militantes se encontraban con grandes obstáculos para asumir roles de responsabilidad (Ángeles Pollo, 2013). En general, los movimientos sociales, políticos y culturales de la época contaban con la participación femenina, aunque la mayoría de estas organizaciones estaban integradas por una mayor presencia de hombres, lo que, en ocasiones, desembocaba en ciertas dinámicas en las que las mujeres eran relegadas a tareas complementarias, reproduciendo así la división sexual del trabajo y su jerarquización,

con la consiguiente perpetuación de los roles tradicionales de género. A raíz de esta situación, comenzó a configurarse un movimiento propio femenino que funcionaba de forma autónoma dentro de partidos y sindicatos (Suárez, 2014).

El Movimiento Comunista (MC) irrumpe en el panorama regional en la década de los setenta como la organización que aglutina al movimiento estudiantil y obrero, con una importante presencia de las mujeres en el frente de oposición marxista al franquismo. En la transición pasa de denominarse Movimiento Comunista d'Asturies, incorporando a sus bases nuevos movimientos sociales como el feminismo y el asturianismo. Una parte de las mujeres del MC participaron activamente en las filas de la Asociación Feminista de Asturias (AFA) organización que se presenta públicamente en 1976 como una entidad independiente y autónoma de la estructura patriarcal presente en los partidos políticos, aunque muchas de las integrantes eran militantes de partidos como la Liga Comunista Revolucionaria (LCR) o el MC, en la que mantenían una doble militancia que confluía entre el partido y la causa feminista (Uría, 2009). Entre el periodo que abarca 1976 a 1983 el movimiento feminista asturiano se estructuró entorno a AFA que aglutinó las acciones por la igualdad de partidos y sindicatos progresistas. Sus integrantes llevaron el discurso y las reivindicaciones de las mujeres hasta el núcleo duro de los partidos a los que pertenecía, logrando ejemplificar las demandas de la agenda feminista (Suárez, 2014).

Tal y como señala Carmen Suárez (2014), el poder se encontraba muy masculinizado, ofreciendo muchas resistencias al cambio hacia la igualdad. En sus inicios, los signos de identidad del movimiento feminista asturiano se fundamentaron en la lucha de la liberación de las mujeres unida a la lucha contra la opresión de la clase trabajadora en una firme oposición al modelo neoliberal.

El éxito de AFA residía en la creación de un espacio unitario centrado en las reivindicaciones estrictamente feministas superando así el modelo de frente femenino del partido de la primera mitad de los años setenta como eran el movimiento democrático de mujeres ligado al PCE y la asociación democrática de la mujer vinculado al PTE (Suárez, 2021).

La participación de las mujeres en los conflictos laborales estaba basada en la discriminación de género que se destacó como un importante catalizador en su movilización. Las reivindicaciones femeninas y su movilización tuvieron una raíz en la discriminación laboral que experimentaban las trabajadoras (Sáenz del Castillo, 2015). En Asturias, el caso de Crady es uno de los ejemplos relevantes de lucha obrera femenina en la reivindicación por la igualdad de derechos. En esta fábrica destaca la trayectoria de Ángeles Pollo Joglar que comienza una labor sindical en el sindicato vertical y, con la legalización de CCOO, continúa su trabajo dentro

del comité de empresa como delegada sindical, cargo que ocupa hasta su marcha de la fábrica en el año 1986.

La cultura formó parte esencial como instrumento de resistencia y movilización. Los días de la Cultura que se organizaba desde 1972 en Los Maizales de Gijón, fueron momentos de desafío al orden establecido, una fiesta popular que movilizaba a la clase obrera y se construía desde los de abajo para reivindicar las libertades y la democracia. Desempeñaron un función importante tanto en la lucha democrática contra la dictadura como en la elevación del nivel cultural del sector socialmente más activo de la clase obrera y de las capas medias de la población. (Laso, 1985).

3.1. Movilizaciones contra el cierre de la empresa Confecciones Karol

Confecciones Karol fue una empresa familiar fundada en Gijón en el año 1967. De ser un pequeño taller ubicado en un local comercial del centro de Gijón, creció hasta convertirse en una empresa de confección con una plantilla de cien trabajadoras. El 90% del personal eran mujeres, a excepción de los mecánicos y personal de la oficina técnica.

En febrero de 1978, las trabajadoras dejan de cobrar la paga de beneficios que anualmente obtenían por el volumen de trabajo realizado. En pocos meses, mayo del mismo año, la empresa ya no les abona los salarios. Los dueños de Confecciones Karol optan por el silencio ante el cierre del taller sin ofrecer ninguna información o explicación a la plantilla. Esta decisión de mutismo por parte de la dirección del taller, lo relata la protagonista: “Los dueños nunca negociaron con nosotras ni para recolocarnos, nunca nos atendieron ni nos recibieron para hablar. Ni cuando dejamos de cobrar nos dijeron nada.” (A. Fernández, comunicación personal, 11 de abril de 2023).

Ante esta situación, las trabajadoras se organizan y acuerdan continuar en sus puestos de trabajo, en los que siguen produciendo mientras tienen las materias necesarias para confeccionar las prendas. Sin embargo, no todas las trabajadoras se sumaron a las movilizaciones y durante las primeras asambleas había dudas, tal y como relata una de las operarias:

En una asamblea, una compañera me dijo: “¿se puede saber tú porqué tienes ese empeño en luchar por el puesto de trabajo si tú no lo necesitas?” y le contesto que precisamente eso, yo no lo necesito, tengo mi madre y mi padre, que vivo con ellos, tengo un marido que trabaja, pero tengo compañeras que lo están necesitando, que no tienen más que su sueldo. (A. Fernández, comunicación personal, 11 de abril de 2023).

En un inicio, algunas de las compañeras toman la decisión de dejar el empleo y optar por la liquidación ya que iban a casarse y, en esa época, suponía la retirada forzada del mercado laboral. En palabras de la protagonista:

Algunas del trabajo, como no iban a cobrar más, se fueron a casa, pero el resto nos quedamos y fuimos al trabajo igualmente. Trabajamos siempre que hubo material, yo iba a trabajar hasta donde pudiera y así lo hicimos, hasta donde pudimos, sin abandonar el puesto de trabajo y sabiendo que lo que estábamos haciendo no lo íbamos a cobrar. (A. Fernández, comunicación personal, 11 de abril de 2023).

Dentro de las opciones de protesta, tomaron la decisión de encerrarse en la nave de la empresa para impedir la liquidación de la maquinaria y que hubiera una posibilidad de continuidad laboral, al menos una negociación.

Luego estuvimos encerrados también durante tres o cuatro días porque fue la policía a echarnos. Se nos ocurrió la idea porque algo teníamos que hacer y para que no se llevaran las máquinas porque las estaban liquidando. Estaba todo embargado y era una nave nueva que la estaban dejando morir (A. Fernández, comunicación personal, 11 de abril de 2023).

La protagonista fue delegada sindical de CCOO en el taller. Provenía de una familia con un pasado de militancia política en la clandestinidad, padre sindicalista, marido parte del jurado de empresa del Dique Duro Felguera, con fuertes movilizaciones por la mejora del convenio o la defensa de los puestos de trabajo. En la entrevista relata las acciones que llevaron a cabo con el apoyo de trabajadores de otras empresas como Talleres Moreda o de Confecciones Gijón. De los mineros en huelga de la empresa Figaredo recibieron cien mil pesetas de su caja de resistencia. Para continuar con las movilizaciones, organizan un partido de fútbol que juegan las propias trabajadoras y en la que participan mujeres de diferentes empresas.¹ Tejen sombreros de lana y los venden en ese evento deportivo, hacen pegativas, cortan la carretera de Oviedo. Pero finalmente la empresa cierra y pierden su empleo.

UGT y comisiones estuvieron, pero no fue a más. Cuando cerró la empresa, fui con una compañera a Oviedo a un abogado para lo de las liquidaciones, no solo para nosotras sino para todas las compañeras. Un abogado laboralista, pero era muy difícil cobrar. Al final salió a subasta la nave. (A. Fernández, comunicación personal, 11 de abril de 2023).

¹ Ver anexo A y anexo B.

La lucha de la protagonista es un reflejo de la defensa del puesto de trabajo como fuente de independencia y emancipación femenina. Durante los años más duros de cierre e inicio del proceso de reconversión industrial en Asturias, a las mujeres se les reclamaba su participación en defensa de las mejores laborales o de su puesto de trabajo porque tenían un marido trabajando que era el proveedor de los ingresos económicos del hogar, el sostenedor esencial de la unidad familiar.

La conflictividad obrera de Confecciones Karol estuvo apoyada y respaldada por el movimiento obrero próximo, pero no por los sindicatos ni los partidos políticos. El cierre fue inevitable y las trabajadoras resistieron con las herramientas que tenían y los escasos mecanismos de lucha que habían vivido, pues la mayoría de la plantilla había entrado a trabajar en la empresa con la edad de dieciséis años como aprendices y su única experiencia laboral se centraba en el taller, una empresa paternalista, familiar, que asumía la tutela de las trabajadoras. No obstante, la respuesta de las operarias, con un bajo porcentaje que militaba en sindicatos o partidos, fue sorprendente y contundente. En cierto modo, su lucha pasó desapercibida tanto para la historiografía contemporánea como para el contexto de protesta y de lucha obrera coetáneo en la que se produjeron importantes movilizaciones como las de Duro Felguera, Talleres Moreda o la Naval Gijón que monopolizaron la atención de la opinión pública frente a la protesta de las mujeres de una pequeña empresa familiar.

3.2. Les cigarrerres, trabajadoras de la Fábrica de Tabacos de Gijón

La Fábrica de Tabacos se funda en el año 1822, aunque es en 1837 cuando se instala en el barrio de Cimadevilla, ubicación que mantiene hasta su cierre en el año 2002. A partir de 1945 pasa a estar gestionada por Tabacalera S.A. pero en el año 1985 comienza su proceso de privatización que culmina en 1999. Durante más de ciento sesenta años, las trabajadoras de la fábrica de Tabacos fueron, desde su inauguración hasta el cierre, un referente en cuanto al trabajo femenino en Asturias. Trabajo, compromiso social y ocio responsable tras la jornada laboral. En la ciudad de Gijón quedaron grabadas sus actitudes sociales en asuntos como la solidaridad, la defensa de sus derechos y su participación en fiestas tan populares como la de Les Comadres (Conceyalía de Memoria Histórica y Social, 2011). En palabras del historiador Luis Arias González: “Un idilio entre la ciudad y la fábrica de tabacos que ha constituido unas de las señas de identidad más importantes que ha tenido nuestra villa a lo largo del siglo XIX, todo el XX y el arranque del XXI.” (Nanfría y Quiroga, 2023, 1m05s).

La plantilla que llegó a alcanzar dos mil trabajadoras en los mejores tiempos y menos de cuatrocientas a las puertas de su cierre, fue la principal fuente de trabajo de muchas de las

mujeres de Gijón, quienes encontraron opciones de independencia económica y mayor libertad en una época marcada por la domesticidad y la sumisión femenina. Un aspecto esencial fue el hecho de que se alejaron del estereotipo de mujer tradicional, siendo mujeres que no se ciñeron al patrón femenino al uso de “madre y esposa” dedicada a su hogar y a la familia. Pareja (2007) señala que las cigarreras trabajaban duramente en la fábrica, llegando a cobrar sueldos semejantes a los hombres, con lo que podían mantener a su familia y lograr una independencia económica, una realidad poco frecuente en las mujeres del tardofranquismo y la transición.

La operaria de tabaco, la cigarrera, era una ocupación muy feminizada, no sólo en la ciudad de Gijón sino en el resto de las fábricas de Tabacalera de España. La elaboración de los puros y cigarros exigían unas manos pequeñas y la laboriosidad artesana por lo que las mujeres ocuparon los puestos de trabajo en el relevo generacional que, desde sus inicios, habían estado feminizados. (M. García, comunicación personal, 13 de abril de 2023). En palabras de Elena, cigarrera de la Fábrica de Tabacos de Madrid: “Creo que una de las razones por las que contrataban a más mujeres, éramos unas 200 por turno, tenía que ver con la dimensión de las manos y mayor habilidad para manejar los cigarrillos.” (Intxausti, 2019).

La edad mínima para poder optar a un empleo en la fábrica se establecía en dieciocho años, aunque existían excepciones como los casos de las jóvenes que empezaron a trabajar entre los 14 y 17 años, ocupando el puesto más bajo de la jerarquía de la fábrica: cuatillera (M. García, comunicación personal, 13 de abril de 2023). Las cuatilleras se encargaban de las tareas de limpieza de las instalaciones de la fábrica, una vez alcanzada la edad exigida por la empresa, ascendían a la categoría de operaria. El tiempo en el que realizaban tareas de limpieza, las trabajadoras observaban las funciones y la labor que realizaban las cigarreras y en base a la imitación aprendían el oficio. Convivían con las maestras cigarreras que se encargaban de supervisar y de enseñar a las aprendices (Cózar, 2019).

Las aspirantes a operarias tenían que realizar una prueba de acceso, un mero requisito burocrático puesto que la mayoría de las trabajadoras entraban recomendadas o porque alguna persona de su entorno le facilitaba un puesto de empleo en Tabacalera. En el examen se pedía manejar las operaciones matemáticas básicas, en la prueba se solicitaba que las mujeres supieran contar hasta cincuenta, como relata Violeta Gómez: “Para entrar mandábemos hacer como un examen, no sé qué examen porque con que contaras cincuenta era bastante, que era los cigarros que llevaban la caja de Farias.” (Nanfría y Quiroga, 2023, 9m26s). Otro de los requisitos para poder trabajar en la fábrica era no estar casada, una condición reflejada en una de las cláusulas del contrato, lo que garantizaba la disponibilidad total y compromiso de las operarias con la empresa durante su primer año de trabajo.

El primer año de entrar a la fábrica, el de aprendizaje, tú no te podías casar, te echaban de la empresa. Pero una vez pasado el año, si podías. Pero si por casualidad tú quedabas embarazada pues te dejaban seguir adelante con el embarazo y trabajando en la empresa, pero lo que no te dejaban era casarte. O sea, era tan ridículo y absurdo que te dejaban continuar adelante con un embarazo de soltera hasta que pasara al año. Había mucho paternalismo y mucha moralidad, bueno, falsa moral (M. García, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

Contribuyendo a reforzar la diferencia de género, el contrato de trabajo que las mujeres debían firmar en Tabacalera contenía unas cláusulas diferentes al contrato de sus compañeros varones. El modelo paternalista franquista se reflejaba en la fábrica, donde se aseguraba que las trabajadoras se comportaban de acuerdo con las convenciones de género y la moral.

Había una parte en la que ponía: “consideración y obediencia del aprendiz hacia el maestro patrón, como un buen padre de familia.” Que si te portas mal tienen que avisar a tus padres de tu mal comportamiento. Era un contrato franquista, lógicamente, en el que aquí te dice que yo tengo que obedecer y estar a las órdenes de Falange cuando Falange me llame.² (M. García, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

Las crudas condiciones de trabajo que relatan sus protagonistas en el documental Cigarreros dan muestra de la dureza que tenían que hacer frente las operarias en sus jornadas laborales. La presencia de pulgas que venían en los sacos de tabaco, el intenso frío, la falta de medios y medidas que asegurasen la salud laboral como el uso de sillas rígidas de madera para las operarias que les provocaban fuertes dolores cervicales o dañaban sus rodillas, medidas estrictas como las que prohibían comer en el trabajo pese al frío, las normas de control y la subordinación de las operarias a las órdenes de los trabajadores de la fábrica que, aun siendo minoría, era su opinión la que se tenía en cuenta. Tal y como se recoge en el documental, algunas de las cigarreras lo relatan así: “Normalmente, los hombres no estaban sentados, andaban de aquí para allá (...) Sobre todo al principio, luego cambió todo, era ya más igualado.” (Conchi Lozano). “Los hombres eran los amos, después ya no. Antes era el que mandaba el hombre.” (Violeta Gómez). “Eran cien hombres y mil mujeres y valía lo que decían los hombres.” (Paqui Obregón), ((Nanfría y Quirga, 2023, 35m05s). Esta realidad fundamentó buena parte de las movilizaciones de las trabajadoras para conseguir mejores condiciones laborales y la contribución a una igualdad real en el seno de la fábrica.

² Ver anexo D.

En Tabacalera existía la prohibición de comer en la fábrica durante la jornada laboral, restricción que las trabajadoras comenzaron a transgredir, llegando a cocinar dentro de las instalaciones. Las compañeras de cada taller se organizaban en las tareas de vigilancia mientras cocinaban platos elaborados con ayuda de un infernillo. Preparaban caldo de Avecrem para paliar el frío que pasaban dentro de las instalaciones a pesar de las capas de ropa que algunas de ellas llevaban puestas o los sacos de tabaco vacíos con los que se cubrían para aislar el cuerpo del intenso frío (Nafría y Quiroga, 2023). Cocinar era una forma de autocuidado que contribuyó a forjar la unión para hacer frente a unas condiciones desfavorables de trabajo y poder sobrellevar mejor la jornada laboral desde la solidaridad. No obstante, el control y la vigilancia fueron elementos muy presentes en Tabacalera. Las empleadas eran sometidas a registros tanto a la entrada de la fábrica como a la finalización de su turno de trabajo. Con el tiempo, lograron que se eliminara el primer registro que acompañaba el comienzo del turno, pues la dirección de la empresa no disponía de argumentos ni fundamentos que respaldaran esta medida. No obstante, se mantuvo un registro que se imponía a cada trabajadora en el momento de salir de la fábrica. Esta práctica, considerada humillante por las trabajadoras, fue transformándose hasta convertirse en una medida aleatoria, para ello se habilita un timbre que cuando sonaba era el momento en el que se procedía al registro de la trabajadora que se encontrase saliendo de la fábrica. (M. García, comunicación personal, 13 de abril de 2023). De este modo la dirección de la empresa se aseguraba un control de las trabajadoras con medidas más flexibles, pero igualmente efectivas, no cediendo por completo a las peticiones de las cigarreras.

En torno al año 1970, las fábricas de cigarros estaban relativamente mecanizadas porque la política de inversiones en tecnología había crecido desde mediados de la década de los setenta (Campos, 2004). Sin embargo, gran parte del trabajo era manual, desde la elaboración de los cigarros hasta el montaje de las cajas de madera de puros. Luego se introdujeron las máquinas y fueron desapareciendo los trabajos manuales, momento en el que las funciones de las cigarreras pasaron a ser una principal: alimentar a la máquina con los materiales para que éstas hicieran el trabajo y saliera adelante la producción. Cada máquina necesitaba dos operarias para su funcionamiento, con puestos diferenciados: maquinista y capillera, roles que iban rotando entre las trabajadoras para variar la mecánica rutinaria (Nanfría y Quiroga, 2023). Esta cercanía en el trabajo permitió que se forjara una relación estrecha entre compañeras, la solidaridad y el compañerismo, rasgo característico de las cigarreras.

A partir del año 1975 se produjo una reestructuración en la empresa que se tradujo en una organización de las trabajadoras de cara a la reivindicación de las mejoras de las condiciones

de trabajo y la conquista de derechos. En este mismo año, las trabajadoras consiguen parar la fábrica en protesta por las represalias tomadas contra los enlaces sindicales más activos de Tabacalera. Aunque las cigarreras no destacaban por una militancia sindical mayoritaria, había un reducido número de trabajadoras que participaban en sindicatos desde la clandestinidad. A pesar de representar un mínimo porcentaje, fueron esenciales en el proceso de concienciación, organización y movilización de la plantilla de trabajadoras de la fábrica (Rubiera, 2010). Estas mujeres llevaron a cabo una labor pedagógica con sus compañeras en un proceso de empoderamiento de las cigarreras, no solo a nivel laboral sino en el plano feminista. Estas compañeras se caracterizaban por sus fuertes ideales, contaban con una trayectoria política en su juventud y un gran compromiso social, unido a una militancia política y sindical que empleaban como herramientas para fortalecer la lucha obrera dentro de la fábrica de Tabacos de Gijón. Por eso, como señala la historiadora Claudia Cabrero (Rubiera, 2010): “Las relaciones que se entretijieron dentro de sus muros van más allá de la imagen pictórica que da fama a estas mujeres, una fama un poco alejada de la realidad.” Las cigarreras eran trabajadoras con un fuerte sentimiento de pertenencia de clase marcado por el género, una actitud que les hizo movilizarse para reivindicar las mejoras laborales que estaban estrechamente vinculadas a los desequilibrios de género que mantenían a las mujeres en una situación desigual y de mayor vulnerabilidad. El relato de Montse lo recoge:

Desde la fábrica, las mujeres tratábamos de convencer a las compañeras para luchar por temas de mujeres, siempre sobre una lucha feminista. Eso siempre lo intentamos, era más difícil, pero íbamos a manifestaciones conjuntas feministas y obreras, en el que la gente de izquierda despreciaba a las mujeres que se presentaban como feministas. (M. García, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

Esta realidad que describe la protagonista refleja los sesgos de género en el marco de las organizaciones que conformaban el movimiento obrero. En los sindicatos y partidos progresistas existía un nexo de unión entre militantes de ambos sexos que era la lucha común, la proletaria, pero no se acogía la lucha por la igualdad de género. La interseccionalidad solo estaba presente en las mujeres que reivindicaban una lucha conjunta desde la doble militancia y que eran excluidas por organizaciones fuertemente masculinizadas. “Cuando las mujeres más activas empezaron a reivindicar cuestiones de igualdad con los varones, esto produjo conflictos entre la teoría y la práctica del sindicato.” (Muñoz, 2007, p. 276).

La historia de Tabacalera de Gijón es parte esencial del movimiento obrero asturiano en el que mujeres con escasa participación sindical, construyeron a través del compañerismo y la solidaridad, una organización y unión que hicieron posibles las reformas y avances sociales y

laborales. En la conquista de derechos sociales han sido obreras pioneras en aspectos relevantes como la atención a la salud dentro de la empresa, medidas para facilitar la conciliación familiar o la equiparación de derechos para parejas convivientes en los mismos términos que las parejas legalmente casadas (M. García, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

La ubicación de la fábrica en el entorno histórico de Cimadevilla supuso una situación clave para la acogida de las trabajadoras en un ambiente popular, convirtiéndose en una oportunidad de empleo para muchas vecinas del barrio marinero. Las conquistas alcanzadas por las cigarreras repercutían en la comunidad como fue la disposición de atención médica en el botiquín de la empresa que atendía al barrio o el encierro en la fábrica como medida de presión para conseguir viviendas sociales a las familias que habían ocupado los pisos de Tabacalera. Así mismo, las trabajadoras desarrollan importantes prácticas de solidaridad obrera como muestra la implicación de una parte de las cigarreras en la participación y apoyo de la conflictividad obrera de otras empresas, como en las huelgas de los astilleros de la Naval Gijón, las operarias textiles de IKE o las trabajadoras del metal de Crady, a través de aportaciones económicas en las cajas de resistencia, donación de alimentos a las familias de los/as huelguistas, participación en los encierros en edificios públicos, recogida de firmas en apoyo de las diferentes causas, organización de marchas, manifestaciones, concentraciones etc. (M. García, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

3.3. Crady en el marco de la conflictividad obrera asturiana

La empresa Crady, dedicada a la transformación del aparellaje eléctrico, se funda en el año 1957 en el contexto del desarrollismo franquista. Se trata de una empresa mixta en la que aproximadamente el cincuenta por ciento de la plantilla estaba formada por mujeres (Suárez, 2012). No obstante, los empleos a los que las trabajadoras podían acceder representaban los puestos de los niveles más bajos de la jerarquía. Mientras, había una fuerte masculinización en las categorías superiores, los puestos de las oficinas y de administración (Cabrero, 2007). Esta jerarquización, en la que se distribuían a las mujeres y hombres en los diferentes puestos, se traducían en una desigualdad salarial. Incluso, había una diferencia de salarios en función del género entre el personal con la misma categoría laboral.

Ángeles Pollo Joglar (1949) representa un ejemplo de lucha y militancia dentro del contexto fabril gijonés que tuvo lugar entre la transición y la siguiente etapa que acontecía bajo la reconversión industrial. Cuando tenía dieciséis años, en 1965, entró a trabajar en Crady, una empresa que representaba un ejemplo empresarial, obteniendo el reconocimiento de empresa modelo del régimen por las medidas que implantaba: “Ofrecían una serie de servicios como

música para los trabajadores, café al mediodía... Incluso tuvo algún premio como empresa modelo. Esta imagen se sostuvo muy bien hasta el año 73, cuando la crisis del petróleo.” (Pollo, 2003). Esta imagen de empresa idílica que mostraba Crady se aleja de la realidad en la que estaba inmersa la plantilla, con unas duras condiciones laborales que eran mayores para las mujeres pues debían demostrar su valía de forma constante. En palabras de la protagonista: “Era obligatorio hacer horas extraordinarias. No era obligatoria por ley, pero sí tácitamente era obligatorio. Tú sabías que las personas que no se quedaban horas extra a trabajar tenían un poco complicada su continuidad en su puesto de trabajo.” (Pollo, 2003). Las oportunidades que se les presentaba a las mujeres para ascender dentro de la fábrica eran muy limitadas, por lo que, en un inicio, optaron por amoldarse a los roles tradicionales de género de feminidad dócil, sumisa y abnegada, evitando cuestionar las decisiones de los hombres. Es decir, acatar la jerarquía y el mando, que eran actitudes femeninas muy valoradas en el contexto laboral de la época. Desde esta postura pasiva y dócil, se les podía premiar con pequeñas mejoras laborales que los encargados les facilitaban. “Las mujeres teníamos muy difícil lo de ascender, todo lo más que podías ascender era si eras guapina, a estar un día en la oficina y si no eras guapina, pues a llevarte bien con el encargado y que te diera un trabajo menos gravoso dentro de lo que había.” explica Ángeles (Pollo, 2003). La protagonista añade: “Si, por el contrario, tú te mantenías un poco pues con cierta dignidad podías terminar haciendo los peores trabajos, con un control férreo, con riñas constantes y en algunos casos, llegó la disciplina hasta tal extremo como de causar despidos, o sea, buscar las vueltas para que esa persona fuera despedida.” (Pollo, 2003). De lo que se desprende que para mantener el empleo era esencial acatar las normas a pesar de la vulneración de derechos laborales.

Ángeles Pollo recuerda que la jornada laboral no se terminaba hasta que hacías las horas extraordinarias y, a pesar de no ser legalmente obligatorias, había que comunicar al encargado los días en los que no ibas a realizar las horas extra. Así mismo, la jornada laboral se extendía de lunes a sábados hasta que la plantilla consiguió la llamada semana inglesa, reduciendo la jornada de trabajo a cinco días. (Pollo, 2003).

Las trabajadoras solo podían dejar su puesto en el momento del descanso que consistía en veinte minutos. Si surgía la necesidad de ir al servicio, había que esperar a que las relevasen en el puesto y ceñirse a un tiempo máximo, de lo contrario, el encargado les sacaba del baño si consideraba que se excedían en el tiempo. Este es un ejemplo del trato que recibían en función del sexo, con prácticas evidentemente discriminatorias, pues los hombres gozaban de mayor libertad y mejores condiciones a pesar del porcentaje de presencia femenina en la fábrica.

A principios de los setenta, Ángeles Pollo entra en el jurado de empresa, siendo propuesta como candidata por una de las encargadas que, en opinión de la líder sindical, consideró que era una medida por parte de la empresa para controlar su rebeldía y, de alguna manera, través del sindicato vertical, poner a la trabajadora de parte de los intereses de la empresa. “Lo que pasa es que luego les salió un poco rana” (Pollo, 2003). Desde su entrada a la fábrica, había desarrollado una conciencia de clase a partir de su experiencia de desigualdades e injusticias en el contexto fabril.

A raíz de las declaraciones de la protagonista en un artículo de la revista Asturias Semanal (Ramos, 1975), en la que, bajo cierto anonimato que daban las siglas del nombre, mujeres obreras de algunas empresas gijonesas explican las condiciones laborales que existen en sus centros de trabajos. Tras la publicación, la dirección de Crady le presenta la carta de despido a pesar de no tener mayores pruebas que las sospechas. En el taller de rebarbados, puesto que ocupa Ángeles Pollo en esa fecha, se declara en huelga en apoyo a su compañera. Al día siguiente, pese a los esfuerzos de la dirección de negociar la vuelta al trabajo, toda la plantilla se suma al paro, a excepción del personal de las oficinas (Cabrero, 2007). Durante tres días, el personal de la empresa se mantuvo en huelga, consiguiendo con ello la readmisión de su compañera. Como represalia, la empresa traslada a Ángeles Pollo a trabajar al economato. Una medida que perseguía alejarla de la fábrica e incomunicarla, minimizando así la relación con sus compañeras y su participación sindical. (Pollo, 2003).

En 1976 Crady se encuentra en un endeudamiento que se materializa en el retraso en el pago de las nóminas, comenzando una etapa en la que la lucha obrera de la empresa se centra en la defensa del trabajo y la continuidad en la fábrica (Ramos, 1976). En el año 1977 se producen los primeros encierros, uno de ellos durante veintiséis días, convocando una multitudinaria manifestación en Gijón que moviliza a más de cinco mil personas en apoyo a la plantilla. “Las asambleas eran multitudinarias, asistían todos los trabajadores, todo el mundo preguntaba, todo el mundo sentía mucha inquietud y cuando se tomaba una decisión era todo el mundo a una.” (Pollo, 2003). La líder sindical añade: “Las mujeres éramos las primeras que estábamos al frente (...) éramos muy peleonas.” (Pollo, 2003). Desde la Asociación Cultural del Natahoyo, en la que la sindicalista participaba, le facilitaron un boletín que recogía una práctica que llevaban a cabo las obreras de Vizcaya en los paros. Las mujeres hacían la culebra para movilizar a sus compañeros/as. Idea que Ángeles Pollo puso en práctica en uno de los paros dentro de los talleres de Crady, “Fuimos por todas las secciones parando a los hombres. (...) Mirabas a un trabajador y decías: “compañero, ¿por qué no paras?” Unos compañeros de matricería nos acusaron de insultarles y fuimos a magistratura.” (Pollo, 2003). En la entrada de

magistratura recibieron el apoyo de compañeros/as y de la sociedad en general. Un hecho que demuestra que, a pesar del control y la represión de las movilizaciones, las trabajadoras de Crady estaban comprometidas con la lucha obrera y, por encima de las consecuencias, continuaban adelante desde el compañerismo y la solidaridad.

Las obreras, además, sentían que se les exigía más que a sus compañeros por el hecho de ser mujeres, situación que fueron capaces de revertir para convertirla en la base que legitima el derecho a la movilización obrera; en palabras de la protagonista: “En aquella época era bastante gratificante porque conseguían cosas y además conseguías el respeto de los jefes.” (Pollo, 2003). Incluso, en esta dura etapa en la que peligraban los puestos de trabajo en la fábrica, las y los trabajadores de Crady donan un millón de pesetas a los mineros de Figaredo en lucha. Este dinero suponía la cantidad recaudada de forma solidaria durante los meses de su conflicto. (Alcántara, 2020).

A finales de la década de los setenta comienza un periodo de reducción de la plantilla a través de los despidos. En 1986 se producen nuevos ajustes de personal, en una época en los que la escritora y trabajadora de Crady, Teresa González plasma estas palabras: “Escribo por nun gritar.” (Blog María Teresa González). Una parte de la plantilla se resiste a las decisiones de dirección y, enfrentada con una fracción de sus compañeros/as, se encierra en la fábrica en protesta por los despidos. En 1987 Ángeles Pollo toma la decisión de dejar el empleo, aunque su puesto como representante sindical le hubiera garantizado la continuidad en la fábrica. Sin embargo, el desgaste y el desencanto del último tiempo junto al deterioro del ambiente entre la plantilla de la empresa, le conducen a dejar Crady (Pollo, 2003). La empresa seguirá con sus recortes en una lenta agonía hasta su cierre en el año 2012.

4. El periodo de reconversión industrial (1982-1990)

En 1981 se ponen en marcha las primeras medidas de reconversión que desembocarían en el decreto-ley de Reconversión Industrial aprobado en junio del mismo año. Los expedientes de regulación de empleo continuaron a pesar de los créditos blandos del estado. El PSOE en el gobierno es el que lleva cabo el grueso de las medidas de reconversión que desencadenarían en una oleada de conflictividad laboral durante este periodo. “Las exigencias de la Comunidad Económica Europea en la negociación del ingreso de España requerían la neutralización de un nuevo competidor en el sur del continente.” (Rodríguez, 2015, p. 95). Siendo el estado el principal “enemigo” de la clase obrera en esta nueva etapa que lograría desactivar el movimiento obrero, eliminando sus principales fuente de alimentación en Asturias: la industria y la minería.

Por su parte, el gobierno continuó con el paquete de medidas a través de la aprobación y aplicación legislativa: el Real Decreto-ley 8/1983 y la Ley 27/1984, sobre reconversión y reindustrialización. Estas leyes fueron implementadas de la mano de una serie de medidas encaminadas a desactivar la conflictividad obrera en los sectores históricamente más combativos: la siderurgia, la minería, los astilleros y la metalurgia (Rodríguez, 2015). Con este fin se aprobó una serie de incentivos como las prejubilaciones, los programas de formación o los Fondos de Promoción de Empleo (López, 1984) que lograron reducir la respuesta obrera a través de esta desarticulación y pérdida de poder colectivo. “La reconversión y la flexibilización laboral mermaban las bases del movimiento obrero y contribuían a la desarticulación de la clase trabajadora como sujeto político.” (Vega y González, 2002, p. 81). El periodo anterior en el que se forjó un tejido obrero fortalecido por una trayectoria de lucha y solidaridad con logros en la conquista de derechos daría paso a una etapa de reconversión que acabaría con la fuerza del movimiento obrero. La “centralidad obrera” (Askunze, 2023) cedería a la subordinación de un reducido número de sindicatos. Estos factores presentes en la realidad asturiana contribuyen al surgimiento de la individualización de las relaciones laborales que erosiona la negociación colectiva como herramienta fundamental de los sindicatos (Colectivo Señaldá, 2014). No obstante, es reseñable el papel que asumieron las mujeres en contra del proceso de desmantelamiento de la industria y en defensa de los puestos de trabajo y, con ello, de un futuro para Asturias.

En este contexto de crisis económica y reestructuración industrial, las mujeres sufrieron mayores consecuencias negativas. Las trabajadoras se encontraban ante una mayor tasa de temporalidad que, en muchos casos, se sumaba a la jornada parcial que podían asumir ante la necesidad de conciliar y poder hacer frente a la doble jornada de trabajo: el productivo y el reproductivo. Ello, unido a la brecha salarial hacía que fueran más bajos y sus puestos de trabajo corrieran mayor riesgo al no ser percibidos como la fuente principal de la familia. Así mismo, la promoción en la empresa se encontraba con mayores barreras ya que la parcialidad impedía el ascenso, lo que supone el riesgo de pérdida del empleo en un clima de reestructuración, recortes y reconversión. Ante tales circunstancias, el desempleo afectó en mayor proporción a las mujeres, una situación que persiste con el tiempo, a pesar de la terciarización del empleo femenino, el sector menos afectado por la crisis de los 80 (Colectivo Señaldá, 2014).

El proceso de desmantelamiento industrial tuvo fuertes repercusiones para las trabajadoras, dando lugar al refuerzo de prejuicios patriarcales que parecían superados por el movimiento obrero. En el seno de los sindicatos se produce un retroceso, albergando posturas discriminatorias que contribuyen a agrandar la desigualdad y a minar los logros que las mujeres

habían conquistado en el marco del movimiento obrero en las últimas décadas (Beorlegui, 2019).

4.1. Confecciones Gijón, diez años de lucha de las trabajadoras textiles de IKE

La empresa textil Confecciones Gijón se funda en 1952 por Enrique López. Popularmente conocida por IKE, el nombre de una de sus camisas en homenaje a «Ike» Eisenhower (Pérez y Cañal-Fernández, 2018). La empresa contaba con una plantilla que ascendía a casi 600 personas y estaba conformada prácticamente por mujeres. El acceso a un puesto de empleo dentro de IKE se realizaba a través de redes familiares o de conocidos, garantizando así, el buen funcionamiento de las trabajadoras en la empresa. Un alto porcentaje de la plantilla provenía de zonas rurales cercanas al lugar de origen del propietario. Eran mujeres que habían entrado a trabajar a una edad muy temprana, entre los 12 o 13 años. Momento en el que se encontraban lejos de sus familias y que, con la entrada a la empresa, pasaban a la tutela del empresario. Estas características contribuyeron a forjar una dinámica fabril paternalista y de gratitud hacia el jefe, con trabajadoras con una baja actitud reivindicativa y gran obediencia. Estas rasgos eran menos frecuentes entre las obreras nacidas en Gijón, hijas de familias obreras y con una situación que difería de sus compañeras (Prieto, 2004). A grandes rasgos, se puede señalar que las trabajadoras de IKE carecían de una trayectoria reivindicativa anterior al comienzo de las movilizaciones. Como señala Ana Carpintero, extrabajadora de la empresa, se podían considerar unas “esquirolonas” (Batalla, 2021) al no sumarse a las convocatorias reivindicativas que otras empresas textiles que llevaron a cabo con anterioridad.

En el año 1983 comienza una etapa de reestructuración del sector en la que se implementa la primera etapa del Plan de Reconversión Textil al que se acoge Confecciones Gijón, con regulaciones temporales de empleo en épocas de baja producción, reducción de plantilla, etc. En la segunda etapa que se aplicó al año siguiente, se hizo efectivo el despido de más de cien trabajadoras de la fábrica. La inversión pública para revertir la situación fue inmediata pero no se tradujo en modernización de la empresa o en el rescate de los puestos de trabajo. Tal y como señalan Pérez y Cañal-Fernández (2018), en 1986 la administración asturiana avala una parte importante de los créditos concedidos, Asumiendo la gestión de IKE en el año 1987 al producirse la renuncia de las acciones del propietario, Enrique López. En ese momento, comienza un largo periodo de inversiones, mala gestión, falta de control y seguimiento del dinero público que deriva en continuos ajustes de personal, reduciendo la plantilla de trabajadoras de 549 a 277 en el momento del expediente de cierre de Confecciones Gijón en junio de 1990 (Vega, 1996). Durante estos seis años, las trabajadoras de IKE, sin experiencia

previa y falta de trayectoria sindical, se organizan y mantienen una extensa lucha que les llevará a decidir la toma de la fábrica frente al inminente cese (A. Carpintero, comunicación personal, 10 de abril de 2023).

Durante el periodo que abarca de 1983 a 1990 las empleadas asumen el compromiso de frenar el cierre de la empresa en defensa de sus puestos de trabajo como un elemento esencial en su lucha. En palabras de la protagonista: “De alguna manera tuvimos que decir: Yo cuando estoy aquí estoy defendiendo exactamente mi salario y mi trabajo, pero es que con ello estoy defendiendo mi independencia.” (A. Carpintero, comunicación personal, 10 de abril de 2023). Las trabajadoras lucharon por algo más que sus puestos de trabajo, al iniciar las movilizaciones en contra del derrumbe de la empresa, estaban defendiendo su identidad como obreras, la conquista de su independencia que habían logrado a través de su trabajo y que les proporcionaba algo más que un salario, ofreciéndoles, además, la oportunidad de agrandar la reducida esfera de la domesticidad a las que estaban socialmente destinadas (Colectivo Señaldá, 2014).

En 1989 las protestas tienen lugar de forma permanente cada martes y jueves en respuesta al impago de los tres últimos sueldos (González, 2018). Momento en el que se produce un recrudecimiento de las respuestas de las obreras frente a la deriva de la situación de la empresa, originándose un aumento en la intensidad de las acciones de las trabajadoras movilizadas, incluyendo en su repertorio formas radicales de protesta como puede ser el asalto de un autobús de la flota de la empresa de transporte urbano de Gijón (Canal Enkofrator TV, 2015). Se produce entonces un salto cualitativo en sus acciones, desde la primera barricada que hicieron con ayuda de trabajadores de la empresa de astilleros Naval Gijón, obreros que contaban con una amplia trayectoria en la conflictividad laboral. Hasta idear formas ingeniosas para dar visibilidad a su lucha, convirtiéndose en las pioneras del escrache (García-Ovies, 2015). En palabras de la dirigente sindical textil: “Nos pasamos meses y meses cantándole las mañanitas a Pedro de Silva (presidente del Principado de Asturias), ahora a eso se le llama escrache y nosotras ya lo hacíamos.” (A Carpintero, comunicación personal, 10 de abril de 2023).

Es llamativo el nivel de asunción de riesgos por parte de las trabajadoras durante los años de lucha con acciones que iban más allá de la concentración o las manifestaciones, además de la constancia a pesar del desgaste del tiempo. Ana Carpintero lo relata en la entrevista de la siguiente manera: “Algo característico, además de lo que duró el conflicto, fue esa perseverancia y una constancia muy grande. No sé si llamarlo cabezonería o llamarlo rebeldía, no sé cómo llamarlo, pero esa constancia fue fundamental.” (A Carpintero, comunicación personal, 10 de abril de 2023). Con una duración de diez años y la tenacidad que señalan sus

protagonistas con el fin de visibilizar su situación, en la que se dio una escalada en los cortes de tráfico, las barricadas en la calle, enfrentamiento con la policía, etc. En las acciones, las trabajadoras de IKE aprovecharon su experiencia y los recursos que tenían al alcance para usarlos en los conflictos como el empleo de agujas de coser como defensa en los enfrentamientos con la policía (Canal Enkofrator TV, 2015).

Cabe preguntarse sobre el largo periodo de lucha de este grupo de trabajadoras y sus posibilidades de conciliación, pues el mayor peso del trabajo reproductivo recaía en ellas. Cuando se trata el tema de conciliar, se expresa en términos laborales y, en especial, centrado en las mujeres. A esto se une la escasa bibliografía acerca de la conciliación en relación con la conflictividad laboral y las barreras que pueden generar en torno a las trabajadoras movilizadas. Estas dificultades derivadas de la triple presencia: hogar-trabajo-participación sociopolítica (Sagastizabal, 2019) aparecen en los relatos de las trabajadoras:

En las movilizaciones lo que oíamos por la calle era el “mejor estabais en casa fregando los platos”. Encima de tener que hacerlo en casa –fregar los platos– e ir a trabajar teníamos que movilizarnos y todo lo demás. Al ser mujeres era mucho más complicado (Prieto, 2004, p. 72).

Narrativas que reflejan además el sentimiento de culpa por no estar presentes en el hogar: “Teníamos como una mala conciencia por la educación que recibimos. Una mala conciencia de que no éramos buenas madres, no éramos muy buenas esposas ni buena hijas.” (A.G. Carpintero, comunicación personal, 10 de abril de 2023).

En 1989 la administración solicita el expediente de regulación de empleo a la Dirección de Trabajo. El comité de empresa formada por mayoría de representación de la Corriente Sindical de Izquierdas, consideran que es una maniobra para poder liquidar la maquinaria y cerrar la fábrica, por lo que rechazan el ERE y se inician movilizaciones de forma continuada para denunciar la situación. Dos de los sindicatos, UGT y CCOO con una representación minoritaria en el comité de empresa, abandonan el conflicto asumiendo la regulación de empleo (Wilhelm, 2021). A esta retirada se suman 43 empleadas que abandonan la huelga. Finalmente, la regulación de empleo es rechazada por lo que la administración realiza la petición del cese de la empresa. En junio de 1990 es concedida, momento en el que las trabajadoras deciden tomar las instalaciones de IKE frente al cierre (Pérez y Cañal-Fernández, 2018).

Estábamos delante del cuartelillo de la guardia civil porque habían detenido a una compañera y nos enteramos del cierre de la empresa. Entonces, la gente que estaba allí se marchó para la fábrica y así se decidió la toma del edificio. Fue una decisión rápida. (A. Carpintero, comunicación personal, 10 de abril de 2023).

Finalmente, después de bajas incentivadas o jubilaciones de compañeras que desconfiaron de la acción colectiva, en 1990 permanecieron 277 trabajadoras en lucha. El 15 de junio de ese año, 177 trabajadoras toman el edificio de la fábrica como una forma de resistencia al cierre de la empresa. Una vez reducido el número de trabajadoras movilizadas, el grupo se encuentra con una mayor cohesión, uno de los elementos clave que les permitirán afrontar estos cuatro años. Durante este tiempo, tienen lugar diferentes acciones reivindicaciones complementarias. El 12 de julio se convoca una manifestación que reúne a dos mil personas en contra del cierre de la empresa. Menos de una semana después, el 18 de julio, seis trabajadoras se encadenan a la locomotora del Talgo que partía a Madrid y Alicante (Prieto, 2004). En octubre del mismo año, se propone un acuerdo entre la administración, UGT y CCOO en el que se refleja el compromiso de crear un proyecto textil gestionado por una empresa privada que daría trabajo a las operarias de IKE. Las trabajadoras, en asamblea, rechazan el acuerdo por falta de garantías y tres días después de su firma, un grupo de mujeres movilizadas se encierran en la Embajada de Cuba en Madrid como forma de protesta (Batalla, 2021).

Otro aspecto esencial que influyó en el sostenimiento de la larga toma del edificio fue el apoyo y solidaridad comunitaria, tal y como narra una vecina del barrio obrero gijonés de La Calzada, que participó en las movilizaciones de IKE:

Yo agarraba a mis cuatro hijos y veníamos desde bastante lejos hasta donde estaba la fábrica de IKE para apoyarlas. También íbamos a las manifestaciones y a los escraches que organizaban. Pasábamos frente a la casa del presidente del Principado de Asturias para que nos escucharan desde la calle. También me quedé a dormir allá con ellas porque constantemente había la orden de que iba a entrar la policía a la fuerza y sacar a la gente, y así estuvieron tiempo y tiempo (...) Comprando los hilos a las mujeres. así se les apoyaba durante tantos años en huelga. Mandaba a mi hija mayor y a su amiga a buzonear con propaganda de las reivindicaciones de las trabajadoras de IKE por el barrio. (M. C. Pérez, comunicación personal, 7 de abril de 2023).

Al comienzo del encierro, las trabajadoras llegan a una situación generalizada de abatimiento. A pesar de ser un sentir común entre las mujeres, las compañeras no lo comparten abiertamente entre ellas, sino que expresaban hechos como el siguiente: “Anoche, cenando en casa, mi marido me dijo que por qué seguía, que un plato de comida no me iba a faltar... y el plato que estaba fregando, de rabia, se me rompió en el fregadero.” (Prieto 2004, p. 60). En respuesta a este malestar colectivo, en noviembre de 1990 las trabajadoras organizan un Encuentro de Mujeres en las instalaciones de la empresa al que invitan a diversos colectivos femeninos del país, entre ellos, a las trabajadoras de Charpo, una empresa conservera gallega controlada por

el clan los Charlines. El encuentro se tornó en una oportunidad en el que las mujeres encontraron un lugar para compartir sus experiencias, vivencias y sentires, poniendo en común lo particular, “Fue una experiencia enriquecedora, nuestros problemas eran parecidos a los de otras empresas y mujeres (...). Lo más importante es que pudimos verbalizar e intentar identificar nuestro conflicto interno, las contradicciones que estábamos viviendo.” (Prieto 2004, p. 60). Las mujeres en huelga canalizaron ese malestar al que no sabían poner palabras para confluír en un encuentro feminista en el que pusieron en común sus vivencias. Esta experiencia representa la idea de “lo personal es político” que implica la movilización de las mujeres hacia la acción, característica del Feminismo de Segunda Ola. De lo individual pasan a lo colectivo conformándose como un “nosotras” que define su situación, trasladándolo a la puesta en común y discusión pública para establecer unos objetivos que persiguen la transformación (De Miguel, 1997).

Durante la toma del edificio, las trabajadoras comenzaron a organizar los turnos de permanencia en la empresa, en los que cubrían las necesidades de cuidado de las hijas e hijos, convirtiéndose en una especie de guardería comunitaria que les permitía su presencia en el encierro, la organización de las acciones, el apoyo mutuo, compaginándolo con las tareas de crianza, e incluso llegando a organizar cenas de nochebuena (García, 1990) o cumpleaños infantiles. Llevaron a cabo una doble presencia, conciliando las acciones de lucha y las tareas reproductivas, un aspecto que no se encuentra en el caso de movilizaciones obreras masculinas. Los cuatro años de encierro fueron posibles gracias al apoyo grupal con el que las mujeres pudieron hacer frente a los momentos más duros, la falta de perspectivas o el desánimo ligados a la fatiga y el desgaste de la conflictividad. Es inimaginable la duración, participación y logros sin la presencia de apoyos y cuidados mutuos entre las compañeras. (Prieto, 2004)

Las movilizaciones que tuvieron lugar durante los diez años adquirieron una importante repercusión mediática, Muchas de esas acciones iban dirigidas a conseguir tal impacto que los medios de comunicación publicarían como una herramienta para visibilizar sus demandas ante la pérdida de los empleos y la falta de voluntad de la administración por conseguir una alternativa viable para las trabajadoras. Ana Carpintero recuerda algunas noticias en las que los periódicos recogía sus acciones reivindicativas: “Imagino que desde la direcciones de los periódicos cuando tocaba apretar filas y dar el visto bueno a los acuerdos, se reflejaba como que protestábamos casi por nada.” (A. Carpintero, comunicación personal, 10 de abril de 2023). Tras un periplo judicial y persistencia en la lucha, las trabajadoras de Confecciones Gijón se hicieron con el inmueble de la empresa. Las obreras de forma asamblearia deciden venderlo y

reparten el importe entre todas las trabajadoras afectadas, incluyendo a las compañeras que no se movilizaron (Pérez y Cañal-Fernández, 2018).

4.2. La lucha de las mujeres por el derecho a trabajar en la mina

En 1984, tres mujeres presentan la solicitud para optar por un puesto de trabajo en la mina, son Iluminada Quiroga Ana Isabel López y María Trinidad González que se incorporan como ayudantes de minero. A pesar de la voluntad de la empresa pública Hulleras del Norte S.A. (HUNOSA) por apoyar la entrada de las mujeres en la minería, existe un acuerdo ratificado por España en el año 1980 que se rige por la línea de la Organización Internacional del Trabajo que prohíbe el trabajo de las mujeres en las minas. En 1985 la Magistratura de Trabajo recoge en la sentencia que las mujeres solo pueden desarrollar un trabajo en el exterior de la mina, rechazando así el desempeño femenino en el interior del pozo minero (Martínez, 2020). No obstante, en la resolución de Magistratura se recoge lo siguiente:

No existe motivo alguno que demuestre la distinta aptitud del hombre y de la mujer para el trabajo en la mina, considerando individualmente a cada mujer y a cada hombre, de manera que la desigualdad en el trato no sustenta en causa alguna que lo haga razonable, toda vez que realizadas con todo rigor las pruebas adecuadas, algunas mujeres han acreditado su plena capacidad para desempeñar tales tareas, sin peligro para su integridad personal y algunas su insuficiencia. (Uría, 2009, p.63).

En 1985 HUNOSA publica una convocatoria de empleo para cubrir más de 800 puestos de empleo en la mina. En respuesta a la oferta pública de trabajo, 117 mujeres presentan la solicitud. Algunas de estas solicitudes de trabajo estaban impulsadas por el Colectivo Feminista de Mieres, como una acción reivindicativa. En palabras de una de las solicitantes, Ana Álvarez: “Estaba dispuesta a entrar porque desde dentro vamos a dar una batalla mucho mejor que desde fuera.” (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2013). Ante la falta de noticias, las militantes feministas de Mieres consiguen el listado de mujeres solicitantes de empleo de HUNOSA y deciden ponerse en contacto con ellas a través de una carta. En ésta, proponen una reunión colectiva para analizar la situación de inactividad por parte de la empresa frente a sus solicitudes de empleo y organizarse para pedir una respuesta de HUNOSA³. La reunión tiene lugar el 6 de noviembre de 1985 en la sede de la Asociación Cultural Amigos de Mieres, a la que asisten unas quince mujeres. De este encuentro, salieron propuestas de acción para obtener información sobre las solicitudes de trabajo. Escribieron cartas a diferentes organismos: a la

³ Ver anexo D.

Comisión de Afiliaciones, al ministro de trabajo, al Defensor del Pueblo, al director de HUNOSA, etc. Con el fin de obtener mayor visibilidad, se constituyen bajo el siguiente nombre: Grupo de Mujeres Solicitantes de HUNOSA, con la que enviaron comunicados a los medios de comunicación para denunciar la situación de discriminación de género al no haber sido llamadas para el reconocimiento médico a pesar de las puntuaciones que han obtenido para el ingreso a la mina (Uría, 2009). “Sabíamos que las cosas se conseguían moviéndose, aunque creíamos que esto no iba a salir. Yo nunca me lo creí, nunca, porque además siempre perdías casi todas las batallas, pero las batallas tienes que darlas.” (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2013). Como medida de presión, se encadenaron frente a la delegación de HUNOSA en Oviedo. “Esa acción tiene un gran efecto, que era lo que se pretendía. Salimos en todos los periódicos, en televisión, otra vez les muyeres y la mina. La polémica vuelve a ponerse en el candelero, el tema de las mujeres y la mina.” Añade la dirigente sindical sobre estas acciones que llevan a cabo con apoyo del Colectivo Feminista de Mieres y la Asociación Feminista de Asturias (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

Como recoge el historiador Rubén Vega (1996), la crisis industrial que vivía la región obligó a la reconversión de la naval y la siderurgia. La empresa pública de hulleras se mantenía como una de las principales fuentes de empleo en Asturias que garantizaba unas condiciones de trabajo dignas con opciones reales de estabilidad laboral. En este contexto de reconversión y desempleo, se percibía la entrada de la mujer en la mina como una amenaza que ponía en riesgo el empleo masculino. Desatando la polémica en torno a la entrada de las mujeres en la mina fruto de la repercusión mediática que tuvo la protesta en Oviedo. Un temor que pone de manifiesto la concepción del hombre como el principal sustento de la familia, relegando a un segundo plano el empleo femenino como una mera contribución a la economía del hogar. Idea reforzadas por la definición del minero como arquetipo de lo masculino, excluyendo así a las mujeres de los centros extractivos (Díaz, 2013).

Blanca González, miembro del Grupo de Solicitantes de HUNOSA, recuerda esos acontecimientos:

Fue una época en que hubo mucho paro y de lo que más se nos acusó fue de quitar los puestos de trabajo, pero ya había muyeres en oficinas y no se les acusaba de quitar un puestu de trabajo. Es que el tema de la minería era muy cerrau, muy de hombres (...) En Montsacro había dos mujeres trabajando y eren de empresa. Una era la cocinera y otra la que limpiaba (...) y no había ningún problema. El problema era poner un cascu, poner un mono, ir a la plaza de la madera a trabajar como un compañeru más, como un mineru más (Díaz, 2013, pp. 15-16).

Comienza el año 1986 y las solicitudes femeninas aún no son tenidas en cuenta para el reconocimiento médico que daría paso a poder acceder a un puesto de trabajo en la mina, por lo que el colectivo de mujeres solicita nuevamente una entrevista a Juan Tesoro, director de HUNOSA, que las recibe después de las elecciones. El director les ofrece su apoyo y buena voluntad, no obstante, recuerda las restricciones recogidas en la Carta Social Europea. Ana Álvarez le responde con las siguientes palabras:

Los mineros no son solo los que trabajan en el interior de la mina, en los lavaderos de carbón también son mineros y en el exterior de los pozos. ¿Y por qué las mujeres no podemos entrar ni ahí? Mientras la Carta Social Europea siga vigente, no se puede entrar dentro de la mina, pero ¿qué problema hay para trabajar en el exterior, igual que los hombres, cuando tengamos la puntuación necesaria y pasemos los reconocimientos médicos? (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

Después de un año de actividad intensa por parte del Grupo de Solicitantes de HUNOSA, a escasas tres semanas desde la reunión con la dirección de HUNOSA, comienza el llamamiento a mujeres para realizar el reconocimiento médico. En diciembre de 1986 se producen las primeras incorporaciones de mujeres, María Teresa Menéndez y Blanca Esther González se incorporan a la empresa en la categoría de peones de exterior en lugar de acceder al puesto de ayudante de minero (Batalla, 2023). Sin embargo, las incorporaciones de las mujeres producen reacciones adversas entre delegados del Sindicato de los Obreros Mineros de Asturias (SOMA) al que se unen hombres parados y mujeres amas de casa de la zona. El 23 de diciembre se convoca una concentración en la entrada del pozo Montsacro en la que los protestantes portaban pancartas con mensajes como “Mujeres no, no y no.” La protesta se basaba en una idea que estaba muy arraigada, pues estaban entrando en HUNOSA mujeres que tenían marido por lo que no necesitaban el sueldo. Este hecho se concebía como una usurpación del trabajo por parte de las mujeres a hombres en paro (Se desencadena la tormenta en el pozo Montsacro por la entrada de dos mujeres, 1986). Ante estas circunstancias, tal y como recoge la historiadora Irene Díaz (2013) se realiza una asamblea en la entrada del pozo minero en la que toma la palabra Blanca González en defensa de su derecho al trabajo y termina su intervención interpellando a sus compañeros: “Todos los que estáis aquí que vuestras mujeres tienen trabajo, si mañana lo dejan, yo lo dejo.” (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2013). La intervención de Blanca González contribuyó a la normalización de la jornada de trabajo a la mañana siguiente.

El 2 de enero de 1987, entraron a trabajar cuatro mujeres al lavadero de Sovilla en Mieres, entre ellas se encontraba Ana Álvarez. Esa jornada no pudieron ocupar sus puestos de trabajo

debido a las protestas con las que se encontraron en la entrada del lavadero. En esa ocasión se repetían los eslóganes de las anteriores movilizaciones en contra de la entrada de las mujeres a la mina. En apoyo a las trabajadoras, estuvieron las militantes de la Asociación Feminista de Asturias (AFA), del Movimiento Comunista (MC) y de la Izquierda Sindical de CCOO (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2023).⁴ Pasado el fin de semana, la empresa les cita el lunes 5 de enero en las antiguas oficinas para darles la ropa de trabajo y el equipo de protección. De allí parten escoltadas por la guardia civil en dirección al lavadero de Sovilla. Ese día, las cuatro mujeres entran a su puesto de trabajo acompañadas por las fuerzas de seguridad. Las protestas no duraron más allá de un par de días, en los que un reducido grupo de amas de casa y hombres en paro se congregaban en la entrada del lavadero (Bango, 1987). Una vez normalizada la situación, las mujeres desarrollaron su labor en los lavaderos en igualdad de condiciones que sus compañeros. Sobre los primeros meses en el exterior de la mina, es reseñable el testimonio de Blanca González (Díaz, 2013, p.15):

Había que dar el doscientos por cien, si, más que un paisano, al principio sí (...) había que dar más que ellos, porque había que demostrar que valíamos. Y no había que demostrarlo un día y otro y otro. Y no te voy a decir que nos lo exigiera la empresa, no, éramos nosotres mismas las que teníamos que demostrar que valíamos y si queríamos ganar el respeto de los compañeros era a base de demostrar que nosotres valíamos. (...) Luego fuimos ganando a la gente poco a poco y ellos veían que estábamos trabajando, que no estábamos sentadas, que no íbamos a pasear el mono ni el cascu.

En el lavadero de Sovilla, Ana Álvarez empieza a desempeñar una labor de orientación y ayuda en materia laboral a los compañeros: “Yo llego allí y sigo militando en el MC pero allí tocaba hacer sindicalismo (...) Asesoraba a la gente que me preguntaba cosas, yo llamaba a comisiones y averiguaba. Y así montamos la sección sindical en el lavadero.” (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2023). Al poco tiempo de entrar a trabajar, le propone al delegado sindical de comisiones acudir a las reuniones del comité de empresa en calidad de asesora, con voz, pero sin voto. En ellas, Ana Álvarez tomaba las actas del contenido de las reuniones y las colgaba en el tablón que se encontraba fuera de los servicios de personal. Por este hecho le llamaron la atención, acusándola de recurrir a una ilegalidad puesto que no era su labor. Aunque el trasfondo real era que, a través de las actas que ella hacía públicas, se evidenciaban las posturas de cada parte, informando verdaderamente a la plantilla sobre los temas que se trataban y las decisiones tomadas. Una de las repercusiones del desempeño sindical de Ana

⁴ Ver anexo E.

Álvarez, tuvo lugar durante un turno de trabajo en el que su coche aparece con las ruedas rajadas y la chapa rayada con la palabra “puta” en declaraciones de la protagonista: “Era lo que nos llamaban en todo momento; el que consideraban el peor insulto que podía hacerse a una mujer.” (Batalla, 2023).

La líder sindical, cuenta con el apoyo de afiliados de comisiones en el trabajo, aunque, a su vez, se encuentra con obstáculos por parte de dirigentes de otros sindicatos que tienen una arraigada presencia en la minería. No obstante, en lugar de amedrentarse, esta situación le permite impulsarse en su militancia sindical. En las elecciones sindicales de 1990, Ana Álvarez presenta su candidatura como delegada sindical en el Lavadero de Sovilla, convirtiéndose en la primera mujer en la historia de la minería en ser elegida delegada sindical.⁵ “Salí elegida y doblamos los delegados que teníamos, obtuvimos más de sesenta votos, igual que SOMA. (...) No cuadraron las cuentas, por lo que afiliados del SOMA tuvieron que votarnos, no teníamos tantos afiliados como los votos que sacamos.” (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2023). Esta victoria es un reflejo del compromiso y participación activa de Ana Álvarez para conseguir la mejora de las condiciones de trabajo de todos los compañeros. Durante los cinco años que estuvo trabajando como operaria de exteriores en HUNOSA, desarrolló una labor sindical a pesar de los sabotajes y la mentalidad que había en una empresa tan masculinizada como la hullera. “No solo teníamos que trabajar, sino que teníamos que demostrar que éramos capaces de hacer lo mismo que los hombres.” (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

Uno de los logros fue la propuesta que la delegada sindical hizo para negociar el plus de la tonelada de carbón lavado, para que los trabajadores percibieran un mayor sueldo por su trabajo. Al no tener experiencia en negociaciones, acude a un delegado de la Izquierda Sindical de CCOO del pozo Santiago y le plantea su propuesta, pidiéndole que le acompañe en el proceso de negociación. La protagonista relata la negociación de las condiciones en el que consiguieron que una subida del pago por tonelada, lo que fue un éxito porque otros sindicatos llevaban años allí y nunca lo habían propuesto. (A. Álvarez, comunicación personal, 13 de abril de 2023).

En enero de 1996, Concepción Rodríguez Valencia logra que el Tribunal Constitucional reconozca el derecho de las mujeres a trabajar en el interior de la mina (Martínez, 2022).

⁵ Ver anexo F.

5. Conclusiones

La pregunta inicial de la que parte el trabajo de investigación se fundamenta en analizar la presencia y participación de las mujeres en el marco de la conflictividad obrera asturiana durante la etapa de la transición democrática en España y el posterior periodo de reconversión industrial. De la información obtenida es posible concluir que las mujeres no solamente estaban presentes en los conflictos laborales, sino que la participación femenina fue esencial en el sostenimiento material de las movilizaciones y el apoyo moral de la plantilla movilizada. A este respecto, es reseñable la diversidad de acciones que llevaron a cabo las mujeres; En ocasiones, en apoyo a diferentes huelgas de trabajadores/as, desde la solidaridad y la conciencia de clase, pero también liderando sus propias reivindicaciones laborales. En este sentido, cabe destacar actuaciones como los escraches a cargos públicos, recaudación económica para la caja de resistencia, difusión y visibilidad de los conflictos laborales para lograr el respaldo social, organización de manifestaciones, paros y huelgas, toma de edificios como iglesias o fábricas, aprovisionamiento, reparto de comida a las familias de huelguistas o como sostén principal de la familia en las tareas productivas y reproductivas, entre otras.

En relación con el punto anterior, una de las conclusiones derivadas de este trabajo es que la participación de las mujeres en los conflictos se fundamenta en la marcada conciencia de clase femenina, como familiares de trabajadores en huelga, vecinas o militantes de organizaciones sociales, políticas o sindicales. Algunos de los ejemplos que respaldan la idea son los siguientes: la donación del dinero recaudado en la huelga de Crady a los mineros de Figaredo, una empresa con un fuerte protagonismo femenino en la historia de sus conflictos laborales y que cuenta con la representación sindical liderada por Ángeles Pollo; El apoyo de las cigarreras a los trabajadores de la Naval Gijón durante las protestas que mantuvieron en contra de la reconversión, así como el importante respaldo social de las trabajadoras de IKE durante sus diez años de resistencia, en la que principalmente fueron las mujeres de los barrios obreros de Gijón quienes contribuyeron a la pervivencia de su lucha.

Como señala Claudia Cabrero (2015), la historiografía tradicional arrebató a las mujeres la conciencia de clase femenina en base a una teoría que relaciona la participación femenina en el movimiento obrero desde el rol tradicional de ayuda y cuidado asociado al género. Perpetuando así la reproducción de los estereotipos de género y suprimiendo el carácter político de la participación de las mujeres en las luchas obreras.

Así mismo, las mujeres fueron protagonistas de sus propias reivindicaciones obreras en el marco de la conquista de derechos. Dentro de las movilizaciones de trabajadoras, la presencia y apoyo de sus maridos, familiares y organizaciones sindicales era menor que en los conflictos

obreros de hombres. Además, se da una relación causal entre el respaldo social y la valoración de las movilizaciones laborales feminizadas, con la duración de los conflictos y sus logros en las negociaciones. La realidad de los conflictos de trabajadoras se basa en una idea arraigada en el imaginario colectivo en la que el empleo de las mujeres es considerado una contribución a la economía familiar, un salario complementario al del hombre que es el verdadero sustento del hogar. Con ello, se perpetúan los roles de género en los que las mujeres son las responsables del trabajo reproductivo y los hombres del trabajo productivo, afianzando esa polaridad entre los espacios públicos y privados asignados a cada género. No obstante, nuestras protagonistas han aportado un matiz fundamental y propio en relación con las movilizaciones de las trabajadoras en defensa de sus puestos de empleo, donde la lucha obrera se fusiona con la feminista. La defensa del derecho al trabajo y a un empleo digno tiene una profunda raíz feminista: la lucha por la independencia económica conquistada, es decir, por mantener la autonomía femenina. En palabras de una de las protagonistas: “Podía casarme, como de hecho hice, tener hijos, pero mi sueldo era mi independencia.” (Montse García, en Nanfría y Quiroga, 2023, 1h52s).

El sentimiento de culpa de las mujeres en el marco de las reivindicaciones laborales es un elemento común presente en las protagonistas de las entrevistas. Este sentir se encuentra estrechamente vinculado al nivel de aprobación y de apoyo de la familia y del entorno social de las mujeres e influye directamente en el grado de implicación femenina en las movilizaciones. Este respaldo era esencial pues aseguraba que las obreras en huelga o las militantes pudieran compaginar las acciones en los conflictos obreros y las tareas domésticas y de cuidado. Muchas veces, estas tareas recaen en sus madres, suegras u otras mujeres del entorno que constituyen una red de apoyo. En otras ocasiones, las propias mujeres participan en las movilizaciones junto a sus hijas e hijos, lo que permite compaginar la doble presencia. En este contexto, se puede considerar la existencia de una limitación de género en la medida en que las mujeres debían cumplir con sus obligaciones reproductivas mientras que los trabajadores en lucha nunca les supuso un obstáculo su responsabilidad familiar. De ahí se desprende una idea fundamental que explica la escasa presencia de mujeres en las organizaciones sindicales, pues el rol reproductivo ha supuesto una limitación en la participación de las mujeres en la esfera pública (Sagastizabal, 2019).

En el plano sindical continuaba el sesgo de género en el que se consideraba intrusismo la presencia y participación de las mujeres dentro de los sindicatos. Además, se debe tener en cuenta los obstáculos que se presentaban ante las mujeres para la participación en organizaciones sindicales, con extensas reuniones, amplitud de responsabilidades, reñidas con

el desempeño de tareas de cuidado que recaían mayormente en ellas (Torns y Recio, 2011). Por ello, un gran porcentaje de mujeres centran su implicación en acciones directas como toma de fábricas, acudir a manifestaciones, participar en asambleas, recaudar fondos económicos, etc., actividades que suponen una oportunidad para conciliar las tareas reproductivas con la participación política (Egido y Fernández, 2011).

No obstante, aunque es minoritario, el ejercicio de cargos en el sindicato vertical y, después, en los comités de empresa como delegadas sindicales, ha tenido un papel relevante en varias de las protagonistas de nuestro estudio, que fueron auténticas líderes sindicales. Como ejemplos, se encuentra Ana Álvarez en la minería, Ángeles Pollo en Crady y Ana Carpintero en Confecciones Gijón. Las tres destacan por un liderazgo y representación sindical basada en una lucha incansable por la conquista de los derechos laborales y sociales.

Otro de los interrogantes que guían la investigación se centra en conocer la existencia de un pasado de militancia juvenil en el marco de la resistencia antifranquista y la relación con el compromiso de las mujeres con la lucha obrera en su adultez. En el análisis de la información de las entrevistas a las protagonistas, aparece una relación causal entre el hecho de haber participado en un movimiento político antifranquista en la juventud y la implicación en las movilizaciones obreras en la transición; compromiso que se afianza en la etapa de la reconversión industrial. A la luz de los datos, se evidencia una continuidad entre ambas luchas, pues las protagonistas militaron en su juventud en la oposición antifranquista, por la libertad y la democracia, para después centrar su activismo en el movimiento obrero por la conquista de derechos laborales y sociales, con un importante componente de género.

Para finalizar, quisiera señalar algunos aspectos del presente trabajo que pueden implementarse en un futuro. En el proceso de investigación y elaboración del trabajo de fin de máster me he encontrado con una serie de dificultades derivadas de la amplitud del tema elegido. A pesar de concretar la temática de estudio en dos etapas históricas específicas, cada una de ellas muestran una complejidad sociopolítica relevante que ha provocado un abordaje resumido y con una profundidad menor de la pretendida en el inicio de la investigación.

Así mismo, una de las barreras presentes ha sido la falta de bibliografía relacionada con el tema elegido, lo que ha supuesto un limitante para fundamentar la investigación. A pesar del cambio en la inclusión de la historia de género liderada por varias investigadoras relevantes como Mary Nash, Claudia Cabrero o Cristina Borderías, existe un porcentaje elevado de investigaciones que presentan un sesgo de género, en las que la presencia de las mujeres no aparece o, si es incluida, es de forma superficial.

6. Referencias bibliográficas

- Antón, E. y García, D. (Coords.) (2021). *Sindicalistas, mujeres en las Comisiones Obreras*. Catarata.
- Beorlegui, D. (2019). Las mujeres no olvidan. Feminismo, lucha obrera y desindustrialización en la Margen Izquierda (1970-1994). *Revista K. Barakaldo*, (5), 132-155. <https://bit.ly/3r2a0z8>
- Cabrero, C. (2007). Asturias, las mujeres y las huelgas. En J. Babiano (Ed.), *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo* (pp.189-244). Catarata.
- Cabrero, C. (2010). Género, antifranquismo y ciudadanía. Mujeres y movimiento vecinal en la Asturias del Desarrollismo y el Tardofranquismo. *Historia del Presente*, (16), 59-76.
- Cabrero, C. (2015). Tejiendo las redes de la democracia. Resistencias cotidianas de las mujeres durante la dictadura franquista. En M. Yusta y M. Peiró (Coords.) *Heterodoxas, guerrilleras y ciudadanas. Resistencias femeninas en la España moderna y contemporánea*. (pp.197-217). Diputación Provincial de Zaragoza.
- Campos, C. (2004). *Innovación tecnológica y nueva organización del trabajo en la Fábrica de Tabacos de Málaga 1977-2000*. Fundación Altadis.
- Colectivo Señaldá (2014). *De la posguerra al presente. Testimonios orales del movimiento obrero*. Laria.
- Conceyalía de Memoria Histórica y Social. Ayuntamiento de Xixón (2011). *Folleto L'alcordanza de la memoria*. (7). <https://bit.ly/3qV6d6z>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2004). *¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-200)*. Fundación 1º de Mayo. <https://bit.ly/3PhN9tn>
- De Miguel, A. (1997). Lo personal es político. *Revista Internacional de Filosofía Política* (9), 178-182.
- Di Febo, G. (1979). Resistencia y movimiento de mujeres en España, 1936-1976. *Icaria*.
- Di Febo, G. (2006). Resistencias femeninas al franquismo. Para un estado de la cuestión. *Cuadernos de Historia Contemporánea*, (28), 153-168. <https://bit.ly/3PknSPH>
- Díaz, I. (2013). Miner@s. *Pensar/AFOHSA*.
- Díaz, P. (2005). La lucha de las mujeres en el tardofranquismo. *Gerónimo de Uztariz*, (21), 39-54. <https://bit.ly/3pf174C>
- Domènech, X. (2003). La otra cara del milagro español. Clase y movimiento obreros en los años del desarrollismo. *Historia Contemporánea*, (26), pp. 91-112. <https://bit.ly/430cWcE>

- Egido, A. y Fernández, A. (Eds.) (2011). *Ciudadanas, militantes, feministas. Mujer y compromiso político en el s. XX*. Editorial Eneida.
- García, R. (1996). Mineros comunistas. En F. Erice (Coord.), *Los comunistas en Asturias, 1920-1982*. (pp. 351-352). Trea.
- Gómez, A.B. (2014). Del antifranquismo al feminismo: la búsqueda de una nueva ciudadanía del movimiento democrático de mujeres en la Transición democrática. *Revista de Historia Contemporánea*, (13), 251-270. <https://bit.ly/46gJxOu>
- González, N. (2018). Las trabajadoras del textil y sus luchas. En R. Vega (Ed.) *Lugares de memoria del movimiento obrero en Gijón*. (pp. 103-131). AFOHSA.
- Kaplan, T. (2008). Social movements of women and the public Good. En C. Borderías y M. Renom. (Eds.), *Dones en Moviment(s) Segles XVIII-XXI*. (pp. 19-47). Icaria.
- Martínez, E. (2020). *Mujeres de negro carbón*. Letrame.
- Moliner, C. e Ysàs, P. (1998). *Productores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Siglo XXI editores.
- Moreno, M. (2013). Compromiso político y feminismo en el universo comunista de la Transición. *Cuestiones De género: De la igualdad y la diferencia*, (8), 43-60. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i8.877>
- Muñoz, M. C. (2007). Género, masculinidad y nuevo movimiento obrero bajo el franquismo. En J. Babiano (Ed.), *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo* (245-285). Catarata.
- Nash, M. (1994). Experiencia y aprendizaje: la formación histórica de los feminismo en España. *Historia Social* (20), 51-172.
- Pareja, A. (2007). Las cigarrerías del barrio de Santutxu. En J.A. Pérez (Coord.) *Bilbao y sus barrios, una mirada desde la historia* (vol. 2) (pp. 143-160). Ayuntamiento de Bilbao.
- Pérez, L. y Cañal-Fernández, V. (2018). Rompiendo costuras. IKE: la insumisión -una más- de las mujeres del textil. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (13), 171-189. <https://doi.org/10.18002/cg.v0i13.537>
- Prieto, C. (Coord.) (2004). *Ike, retales de la reconversión*. Ladinamo Libros.
- Rodríguez, E. (2015). *Porqué fracasó la democracia en España: La transición y el régimen del 78*. Traficantes de sueños.
- Saénz del Castillo, A. (2015). *Las damas de hierro. La participación de las mujeres en el mercado laboral de Vitoria-Gasteiz (1950-1975)*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

- Sagastizabal, M. (2019). *La triple presencia. Estudio sobre el trabajo doméstico-familiar, el empleo y la participación sociopolítica*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Somolinos, C. (2022). *Rojas las manos. Mujeres trabajadoras en la narrativa española contemporánea*. Comares.
- Suárez, C. (2012). *El feminismo asturiano en la oposición al Franquismo y en la Transición democrática. Vivencias, conciencia y acción política*. [Tesis doctoral, Universidad de Oviedo]. Repositorio institucional de la Universidad de Oviedo. <https://bit.ly/46acVFZ>
- Suárez, C. (2014). *Ciudadanía (des)igualitaria. El feminismo asturiano entre el Franquismo y la Transición*. Trabe.
- Suárez, C. (2021). Feminismo en transición: una propuesta política. En E. Abad, C. García y F. Erice, (Coords.), *El antifranquismo asturiano en (la) Transición*. (pp. 391-414). Trea.
- Torns, T. y Recio, C. (2011). Las mujeres y el sindicalismo, avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (16), 241-258. <https://bit.ly/43TtCUw>
- Uría, P. (2009). *El feminismo que no llegó al poder. Trayectoria de un feminismo crítico*. Talasa.
- Varo, N. (2007). Mujeres en huelga. Barcelona metropolitana durante el franquismo. En J. Babiano, (Ed.), *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*. (pp. 139-187). Catarata.
- Vega, R. (1996). *Crisis industrial y conflicto social, Gijón 1975-1995*. Trea.
- Vega, R. y González, H. (2002). ¡A la huelga! Conflictos laborales y marcos políticos en España. Del tardofranquismo a la democracia. *UCM, Sociología del trabajo*, (100), 69-87. <https://bit.ly/3ND2p2M>
- Wilhelmi, G. (2021). *Sobrevivir a la derrota: historia del sindicalismo en España 1975-2004*. AKAL.
- Ysàs, P. (2004). *Disidencia y subversión. La lucha del régimen franquista por su supervivencia, 1960-1975*. Crítica.
- Ysàs, P. (2008). El movimiento obrero durante el franquismo. De la resistencia a la movilización (1940-1975). *Cuadernos de historia contemporánea* (30), 165-184. <https://bit.ly/3JvUGkz>

Legislación

Real Decreto-ley 8/1983, de 30 de noviembre, de Reconversión y Reindustrialización. Jefatura del Estado «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 1983. Referencia: BOE-A-1983-31672. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/1983/11/30/8/dof/spa/pdf>

Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización. Jefatura del Estado «BOE» núm. 180, de 28 de julio de 1984. Referencia: BOE-A-1984-17004. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1984/BOE-A-1984-17004-consolidado.pdf>

Documentales y cortometrajes

Hjelm, M. (Directora). (1976). *Mujeres en lucha* [Película]. SVT, Televisión Pública de Suecia.

Castro, A. (Directora). (2008). *A golpe de tacón* [Película]. Por Tantas Cosas Producción Audiovisual.

Nanfria, A. y Quiroga, P. (Directores). (2023). *Cigarreres* [Película]. Algamar Producciones. Canal Enkofrator TV. (21 de junio de 2015). Mesa coloquio de IKE, la lucha de mujeres 25 años después. [Archivo de vídeo]. Youtube. <https://bit.ly/3NCeMfj>

Artículos de prensa

Ramos, J. (5 de abril de 1975). El trabajo de la mujer en Gijón. Mesa redonda en torno a una fuente de injusticias. *Asturias Semanal*.

Ramos, J. (11 de septiembre de 1976). Paro indefinido en Crady. *El País*. <https://bit.ly/46frKqy>

López, F. (20 de septiembre de 1984). Fondos de promoción de Empleo: ¿instrumentos idóneos para la reconversión industrial? *El País*. <https://bit.ly/3NBhLER>

Laso, J.M. (30 de mayo de 1985) Una tribuna ciudadana en Asturias, *Mundo Obrero*.

Se desencadena la tormenta em el pozo Montsacro por la entrada de dos mujeres. (23 de diciembre de 1986). *La Voz de Asturias*.

Bango, M. (6 de enero de 1987). Normalidad en la incorporación de seis mujeres a Hunosa. *El País*. <https://bit.ly/42Vztau>

García, S. (23 de diciembre de 1990). Nochebuena en la fábrica. Las empleadas de la factoría de camisas Ike cumplen seis meses de encierro. *El País*. <https://bit.ly/42PJMNe>

Rubiera, A. (14 de marzo de 2010). “Las cigarreras, más allá de la imagen pintoresca, tenían una gran conciencia obrera.” *La Nueva España*. <https://bit.ly/467x1kh>

García-Ovies, A. (17 de mayo de 2015). Las mujeres de IKE, pioneras del escrache. *El Comercio*. <https://bit.ly/3PtMxRg>

Intxausti, A. (18 de marzo de 2019). Dos siglos tras el humo. Mujeres que revolucionaron la industria. *El País*. <https://bit.ly/3Cz0JkB>

Cózar, C. (22 de mayo de 2019). Las damas del tabaco. *Medium*. <https://bit.ly/46eDkTa>

Alcántara, P. (17 de mayo de 2020). Minas de Figaredo, 40 años de la lucha obrera que puso en pie a Asturias. *Público*. <https://bit.ly/42PBKnu>

Batalla, P. (julio de 2021). Clase y género. Entrevista a Ana Carpintero. *El Cuaderno*. <https://bit.ly/3XkdyZw>

Askunze, D. (16 de febrero de 2023). Obrerismos, del optimismo a la reacción. *Gedar*. <https://bit.ly/3NjMaGB>

Batalla, P. (31 de marzo de 2023). “Me pincharon las ruedas y rayaron puta.” *Nortes*. <https://bit.ly/42OsIr5>

Páginas web

María Teresa González. Biografía. Blog sobre la autora. <https://bit.ly/43PjYl>

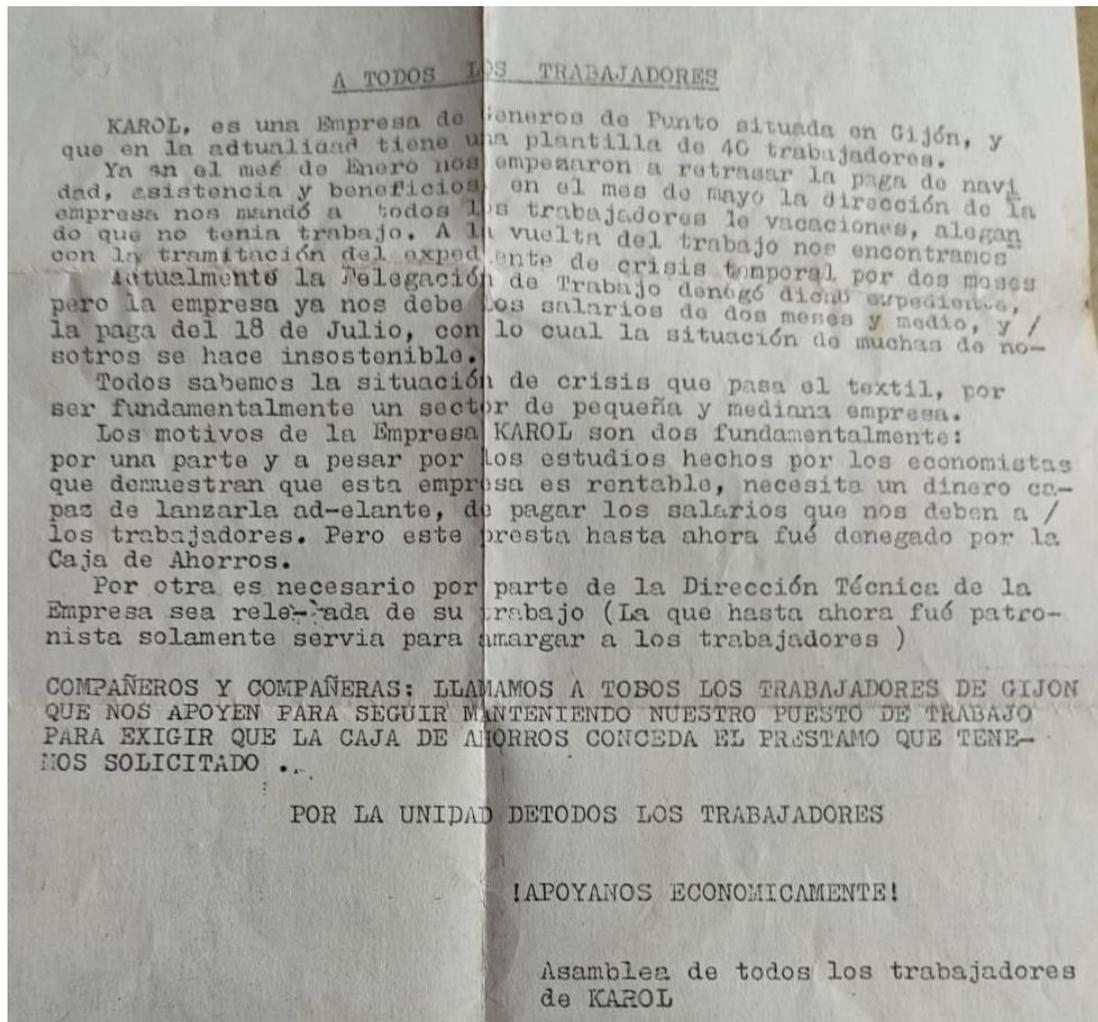
7. Anexos

Anexo A: Cartel del partido solidario para recaudar fondos en las movilizaciones de Confecciones Karol, 1978.



Fuente: Imagen facilitada por Adelina Fernández, 11 de abril de 2023.

Anexo B: Comunicado de la plantilla de Confecciones Karol a los trabajadoras/es de otras empresas, 1978.



Fuente: Imagen facilitada por Adelina Fernández, 11 de abril de 2023.

Anexo C: Cláusulas del contrato de trabajo de operaria de la Fábrica de Tabacos de Gijón, 1972.

CLAUSULAS

Primera.—El empresario o maestro se obliga a enseñar prácticamente al aprendiz que suscribe el oficio o industria de ~~Oper. de Tabacos~~ utilizando a la vez su trabajo, que quedará subordinado a la enseñanza profesional, ~~utilizando~~ ^{171,40} pesetas que se aumentará cada año teniendo en cuenta lo que disponga la reglamentación correspondiente, que será satisfecha (9) ~~quincenalmente~~ ^{interés} al (10) ~~de~~ ^{sus padres}.

Segunda.—La manutención y alojamiento del aprendiz correrá a cargo de (11) ~~de~~ ^{sus padres}.

Tercera.—La duración de este contrato será de ~~ocho~~ ^{UN} años, ~~comenzando~~ ^{comenzando} el período de prueba, que se fija en ~~ocho~~ ^{UN} días (12) y que comienza el ~~de~~ ¹⁴ de ~~de~~ ^{ABRIL} de 19 ~~de~~ ^{de}.

Cuarta.—La jornada ordinaria de trabajo, dentro del límite exigido por el sexo y la edad, será con arreglo a la ~~disposición~~ ^{establecida por la Superioridad} ~~de~~ ^{en cualquiera de los turnos} horas.

Quinta.—El empresario o maestro se obliga a vigilar al aprendiz y prevenir sus extravíos con el celo de un buen padre de familia, dando cuenta a sus padres o encargados, cuando así lo crea conveniente, de cuantas faltas observare, y obligatoriamente, en caso de accidente o enfermedad.

Por su parte el aprendiz guardará obediencia y respeto al empresario en todo momento, y principalmente, en lo relativo a la instrucción que recibe.

Sexta.—Cumpliendo la Orden del Ministerio de Trabajo del 20 de abril de 1942 (B. O. núm. 15 del día 25 de abril), ambas partes quedarán enteradas y se comprometen:

EMPRESARIO

a) A conceder la autorización necesaria para que el aprendiz pueda acudir durante una hora semanal a las ~~actividades que el Frente de Juventudes le señale y en la hora que previamente disponga dicha Organización. El tiempo concedido pertenecerá a la jornada de trabajo y será por tanto retribuido.~~

b) A descontar de la retribución asignada al aprendiz, caso de que éste no asistiera a los actos o enseñanza ordenados por el Frente de Juventudes, el importe de dos horas; el importe de una hora lo remitirá al Frente de Juventudes para premiar la puntualidad de los demás aprendices, y el de la otra quedará a beneficio de la empresa.

c) A conceder un permiso anual y retribuido de veinte días laborables al aprendiz contratado que señale nominalmente el Frente de Juventudes con un mes de antelación, si las bases de trabajo correspondientes no concedieran otro mayor, cuando dicho aprendiz haya de participar en campamentos, viajes, etc., organizado por dicho Frente de Juventudes, según lo dispuesto en la Orden de 29-12-45 (B. O. del Estado de 6-1-46).

d) En los casos no comprendidos en la Orden citada en el apartado anterior, las vacaciones anuales se regularán por las normas de trabajo en vigor para la industria de que se trate.

EL APRENDIZ

a) A acudir puntualmente al trabajo y a todos los actos y servicios que le sean señalados por el Frente de Juventudes, los días y hora que previamente se le indiquen.

b) A que le sean descontadas por la Empresa dos horas de su haber ordinario en el caso de faltar a los actos o conferencias indicadas.

c) A disfrutar anualmente de un permiso de veinte días laborables retribuidos, cuando haya de asistir a los campamentos, viajes, etc., que organice el Frente de Juventudes.

Séptima.—Las partes contratantes se obligan a observar y guardar estrictamente las disposiciones legales sobre el trabajo y al cumplimiento de lo que las leyes dispongan en materia de previsión, seguros sociales, subsidios y jornada, que se regulará por lo ordenado en las disposiciones legales, sin que pueda prolongarse hasta cumplir los dieciocho años, después de las ocho de la tarde ni iniciarse antes de las siete de la mañana, ni trabajar tampoco horas extraordinarias.

(9) Mensual, semanal o de otra forma.—(10) Designar la persona que ha de percibirla.—(11) Consignar si del empresario o de los familiares o tutores, del aprendiz; si es a cargo del empresario, detallar las condiciones.—(12) No podrá exceder este período de ocho semanas.

Octava.—En el caso de ser rescindido el Contrato la empresa deberá comunicarlo a la Oficina de Colocación, exponiendo los motivos.

Novena.—Los cambios de categoría profesional o de profesión, así como cualquier circunstancia que influya en la formación profesional del aprendiz, deberá ser puesta en conocimiento de la Oficina de Colocación transcurridos cinco días, como máximo, desde que el hecho tenga lugar.

Décima.—Todas las divergencias que se susciten entre los contratantes con motivo de la interpretación, cumplimiento y consecuencias de este contrato, se obligan a someterlas, en primer término y en conciliación al Sindicato Vertical correspondiente, sin perjuicio del derecho de acudir a la Magistratura de Trabajo cuando lo exija la prescripción de las acciones a ejercitar ante la misma.

Undécima.—Durante la vigencia de este contrato no podrá el aprendiz celebrar otro con distinto empresario o maestro.

Duodécima.—Sin perjuicio de lo dispuesto en el Convenio y Reglamentación aplicables, a las que habrá que estarse ante todo, ambas partes quedan enteradas de que el presente contrato terminará al cumplir veinte años el aprendiz, a menos que éste lo ratifique expresamente. Dicha ratificación deberá comunicarse inmediatamente a la correspondiente Oficina de Colocación.

Décimotercera.—Al finalizar el Contrato, el empresario o maestro entregará al aprendiz un certificado en el que consignará el grado de conocimiento y práctica alcanzados por el mismo en el oficio o profesión objeto de este Contrato.

no se presenta el tríptico de menores debidamente legalizados por (13) **ser mayor de 18 años**

y el carnet de la Oficina de Colocación.

Decimocuarto.— **El matrimonio de la aprendiz, mientras dure el Contrato de Aprendizaje, será causa específica de rescisión del mismo, sin que la interesada tenga derecho a indemnización alguna, cesando toda relación laboral con esta Sociedad.**

Y para que conste, y a un solo efecto, firman el presente por cuadruplicado (debiendo quedar un ejemplar en poder de la Oficina de Colocación, otro que se remitirá al Frente de Juventudes y los dos restantes se entregarán a cada una de las partes), en el lugar y fecha ya indicados.

El empresario,

El representante del aprendiz: (14)

El aprendiz,

VISADO EN LA OFICINA DE COLOCACION

(13) Si es mayor se pondrá NO, y después, «por ser mayor de dieciocho años»; en caso contrario, poner: «por ser menor de dieciocho años»

(14) Si el representante del aprendiz no supiera firmar, pueden hacerlo dos testigos hábiles. Si interviniera persona designada por los padres, tutor o defensor del aprendiz, deberá acompañarse al Contrato el documento en que conste su designación o el testimonio del discernimiento. Si se tratase de mujer casada, se acompañará el documento justificativo de la autorización marital cuando sea necesario.

Anexo D: Carta de contacto enviada a las mujeres solicitantes de HUNOSA por el Colectivo Feminista de Mieres, 30 de octubre de 1985.

COLECTIVO FEMINISTA DE MIERES
c/ Aller nº 4 - Tº 46.12.28
Mieres

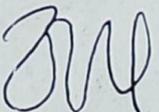
Estimada compañera :

Como solicitante que eres de un puesto de trabajo en la Empresa H.U.N.O.S.A., y dándose la circunstancia, que la Dirección de la misma está llamando a reconocimiento médico a solicitantes hombres, con menos puntuación que algunas mujeres para incorporarlos al trabajo en dicha Empresa.

Ante esta situación de falta de respeto a nuestro DERECHO AL TRABAJO .El Colectivo Feminista de Mieres, quiere retomar el tema de la incorporación de las mujeres a la mina ,por lo que te convocamos a una reunión que tendrá lugar el miércoles 5 de Noviembre, a las 7 de la tarde en los locales de la Asociación Amigos de Mieres sita en la c/ Aller nº 4 bajo (Mieres).

Si quieres defender tu derecho al trabajo, como persona y como mujer !!acúde!! juntas podremos hacerlo.

Un saludo,


Colectivo Feminista

Mieres, a 30 de Octubre de 1.985

Fuente: Documento facilitado por Ana Álvarez, 13 de abril de 2023.

Anexo E: Militantes de la Asociación Feministas de Asturias y del Colectivo Feminista de Mieres congregadas en la entrada del lavadero de Sovilla en apoyo a las trabajadoras, 2 de enero de 1987.



Fuente: Fotografía facilitada por Ana Álvarez, 13 de abril de 2023.

Anexo F: Candidaturas de CCOO para las elecciones sindicales en el lavadero de Sovilla, 1990.

 HUNOSA	Elecciones Sindicales 1990 CENTRO 49 LAV.SOVILLA COLEGIO: 2 ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	 CC.OO.
---	---	---

- 1 ANA M^a ALVAREZ GARCIA
- 2 JOSE RAMON SUAREZ FERNANDEZ
- 3 JOSE MARIA FERNANDEZ GARCIA
- 4 MARCELINO SUAREZ GARCIA
- 5 JAVIER MORILLA MARBAN
- 6 JOSE ANTONIO DIAZ GONZALEZ
- 7 M^a DOLORES SOUTO ROALES
- 8 ANDRES ALCALA MOLINA
- 9 JOSE SOLANO CORDERO

NO TACHE, NI MODIFIQUE LA CANDIDATURA, CUALQUIER ALTERACION EN SU CONTENIDO, LA ANULA

Fuente: Documento facilitado por Ana Álvarez, 13 de abril de 2023.