

Cristian Cerón Torreblanca

XIV CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN DE HISTORIA CONTEMPORÁNEA

Cristian Cerón Torreblanca

**PROPUESTA PARA EL TALLER 9: “SER HOMBRE” COMO PROBLEMA:
GÉNERO, CLASE Y NACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN DE LAS
MASCULINIDADES MODERNAS.**

PROPUESTA DE COMUNICACIÓN.

**RIVALIDADES ENFRENTADAS: MASCULINIDAD Y FEMINIDAD EN EL
MOVIMIENTO OBRERO DURANTE EL FRANQUISMO. MÁLAGA 1970-
1975.**

Resumen:

La comunicación resalta las rivalidades entre hombres y mujeres por controlar el movimiento obrero en Málaga durante los últimos años del franquismo. En los años sesenta, la dureza de la represión provocó que las mujeres tomaran la iniciativa y lideraran la oposición a la dictadura en el periodo 1970-1975. Especialmente, en una de las principales fábricas de la ciudad, CITESA, del grupo ITT. El regreso de los hombres al liderazgo de estas organizaciones clandestinas y la consiguiente marginación femenina, nos mostraría el desarrollo de unos cambios y evoluciones en la masculinidad y feminidad en los inicios de la Transición.

Rivalidades enfrentadas: masculinidad y feminidad en el movimiento obrero durante el franquismo. Málaga 1970-1975*

Cristian Cerón Torreblanca
Universidad de Málaga

Introducción

Un fábrica para trabajadores y trabajadoras del Sur de España

El tímido crecimiento económico experimentado por la ciudad y el propio país en los últimos años de la década de los 50 no evitó el estancamiento de la industria y la expulsión de población hacia otras regiones. La situación se intentó paliar mediante una planificación económica menos asfixiante que en los años anteriores. Tanto en la provincia como en el gobierno central se pusieron en marcha iniciativas que intentaron cambiar esta situación de declive, lo que se plasmó en el crecimiento económico de los años 60 y 70: la España del desarrollo.

Esta apertura económica y el paulatino arrinconamiento de las políticas autárquicas agravaron el declive de la tradicional industria malagueña, lo que aumentó el flujo de emigrantes que abandonaba Málaga para encontrar trabajo en zonas más industrializadas, tanto dentro de España como fuera de sus fronteras. Pese a este panorama tan poco propicio para la industria, se instaló en Málaga una industria de alta tecnología, de las denominadas no contaminante o, como se llamaba en la época: *industria blanca*. Todo un acontecimiento para el sector de las nuevas tecnologías y de las telecomunicaciones. La inversión extranjera y nacional, junto a la industria, el Estado y la banca, crearon la Compañía Internacional de Telecomunicación y Electrónica S.A. (CITESA): la principal fábrica de teléfonos de España que se ubicaría en Málaga. Filial de la empresa hispano-estadounidense Standard Eléctrica S.A. (SESA), que pertenecía a su vez a la multinacional americana «International Telephone and Telegraph» (ITT).

* Trabajo realizado dentro del Proyecto de Innovación Educativa de la Universidad de Málaga: PIE17-84. Universidad de Málaga. Campus de Excelencia Internacional Andalucía Tech.

La elección de la ciudad de Málaga en 1962 para construir la nueva factoría se justificaba por los apoyos que el gobierno ofrecía a las empresas que seleccionaban para su emplazamiento zonas donde el sector industrial no estuviese lo suficientemente desarrollado. Estas “provincias industrialmente subdesarrolladas” serían el ejemplo de la nueva política económica promovida por las autoridades franquistas para atraer inversiones de este tipo y que se ajustaban a la retórica falangista de subordinar los factores económicos a los valores humanos; no obstante, se reconocía abiertamente que además de la políticas gubernamentales, el hecho de poder acogerse al Patronato Pro-Industrialización era una de las ventajas más atractivas que se contemplaban para ubicar la industrial en la ciudad¹.

Una factoría de la categoría que se pretendía instalar no sólo la componía la maquinaria más moderna, sino que necesitaba de un personal cualificado para manejarla. El hecho de que el paro obrero en la provincia malagueña fuese elevado presentaba también una oportunidad para la empresa de acceder a un mercado laboral disponible en esos momentos. Evidentemente, sería necesario realizar una labor de formación para conseguir que estos obreros desarrollasen la cualificación técnica requerida y adoptasen el sistema de trabajo de la corporación norteamericana, lo que no deja de destacarse positivamente a las autoridades españolas; paralelamente, al poder local se le señala las “sobresalientes características raciales y capacidad de adaptación” del trabajador de la región².

La fábrica fue construida durante los dos años siguientes, de tal forma, que para mayo 1964 se realizó una inspección en la que se informó de que el personal previsto estaría formado por 38 directivos, 162 técnicos y 499 obreros, junto a 383 mujeres, en total serían 1.082 puesto de trabajo de nueva creación³. La ventaja decisiva de disponer de una abundante y, por tanto, económica mano de obra con la que reducir los precios de coste era uno de los principales factores a tener en cuenta, además, no hay que olvidar que un importante sector de la plantilla estaría formado por mujeres jóvenes encargadas de una cadena de montaje de teléfonos dirigida y controlada por hombres.

¹Este incentivo también fue importante para la creación de otra fábrica malagueña durante estos años: *Amoniaco Español SA*. Ver: HEREDIA SÁNCHEZ, Fernando. “La génesis de una fábrica en la Andalucía del desarrollismo franquista: Amoniaco Español SA (1957-1964)”, en: *Actas del III Congreso de Historia de Andalucía. Córdoba 2001*, Vol. 12: Andalucía Contemporánea. Tomo II, Córdoba, Universidad de Córdoba/Cajasur, 2004, p. 149.

²AHPM. Sección: Industria. Caja 10751, 1 carpeta del expediente: 8175. *Informe de CITESA para la implantación de la fábrica*.

³AHPM. Sección: Industria. Caja 10751, 1 carpeta del expediente: 8175. *Inspección realizada el 25 de mayo de 1964*.

Organización sindical de los trabajadores

La fábrica con su novedoso estilo arquitectónico y su modernidad fue descubierta por los trabajadores durante los primeros meses de verano de la factoría, cuando en 1963 comenzó la incorporación de sus nuevos operarios, los *directos básicos*, según la terminología usada por SESA y que adoptó CITESA. Durante los meses de calor y desde las ventanas del aula donde se impartían los cursos de formación, se contempló una inquietante imagen: algunos operarios eran trasladados semiinconscientes por el patio hacia la enfermería. Una escena que no pararía de repetirse en los días siguientes⁴.

Cuando se construyó la fábrica, se tuvo en cuenta el excelente clima de la ciudad malagueña, de tal forma, que no se contempló la instalación de un sistema de aire acondicionado, pues era innecesario; no obstante, las claraboyas de los techos y las temperaturas estivales se encargaron de desmentir esas previsiones porque la nave se convirtió en un auténtico invernadero donde se alcanzaban temperaturas muy altas que causaban los desmayos entre los operarios: una vez que caía uno, se producía el contagio inmediato entre el grupo más próximo, como en un efecto dominó.

Como las temperaturas alcanzaban los 35 grados en primavera y subían hasta los 40 en verano, a los trabajadores les era prácticamente imposible realizar horas extraordinarias para completar el suelo. Lo que empezó como una simple anécdota generó que, con el paso del tiempo, prendiese la llama de la rebelión en una fábrica que por lo general gozaba de una tranquila normalidad⁵, pese a algunos intentos descoordinados de intentar mostrar el enfado de los trabajadores a la dirección. Así, probablemente, la primera acción de protesta tuvo lugar en octubre de 1964⁶, cuando unos trabajadores decidieron aparcar sus motocicletas en los aparcamientos reservados solo a los jefes. La empresa respondió con castigos que fueron respondidos con un absentismo distribuido en grupos reducidos y organizado en días distintos. Desde muy pronto se había comenzado a repartir el *Mundo Obrero*, órgano del PCE, dentro de la fábrica, así que solo era cuestión de tiempo que los trabajadores se organizaran para defender sus derechos⁷. Sin embargo, las fuerzas de seguridad de la dictadura se habían

⁴ Información recogida de Antonio Yáñez. *Memorias de Antonio Yáñez*, p. 10. Blog CITESA, entrada del 09/01/2008: <http://citesa.blogspot.com.es/>.

⁵ *Voz Obrera*, nº 6, Septiembre de 1972. *CITESA contra las malas condiciones de trabajo*.

⁶ RUIZ MUÑOZ, José Antonio. *Como viví el movimiento obrero de Málaga (1965-1977)*. Málaga, 1987, pp. 8-9.

⁷ A.H.CC.OO-A. Caja 94. Carpeta: Historia de CC.OO. de Málaga. *Reacciones aisladas de los trabajadores/as malagueños ante las injusticias a que eran sometidos, hasta 1966*.

empleado a fondo al final de la década de los sesenta. De tal forma, que en 1968 prácticamente fue desmantelada en Málaga la organización del Partido Comunista y las nacientes Comisiones Obreras. Tras esta caída, se intentó reorganizar el movimiento obrero incorporando a gente joven para continuar la lucha contra la dictadura. El resultado fue que en 1970 la policía consigue de nuevo desmantelar al movimiento y son 80 los detenidos y más de cien las personas interrogadas. Una represión de una magnitud que ni ciudades como Madrid o Barcelona sufrieron durante ese año⁸.

La magnitud de la caída provocó que el miedo se fuese extendiendo entre el movimiento obrero y que no pocos hombres decidiesen desconectar durante un tiempo de su militancia. Fue en esos momentos, en el que los hombres deciden dar un paso atrás, cuando las mujeres comienzan al liderar al movimiento obrero malagueño. Desde Barcelona, llega Paquita Montes Marmolejo, perteneciente a la JOC de Barcelona y con contactos con despachos laboristas, como el de Felipe González en Sevilla, comienza a reorganizar las CC.OO. de Málaga. El objetivo que se plantean es el de centrar el trabajo de organización y lucha en las empresas, para conseguir mediante propaganda y formación una coordinación entre las distintas fábricas.

En 1971, este acercamiento a la realidad de las factorías consigue captar a muchas mujeres que comparten la indignación por los problemas y abusos que se comenten en las distintas empresas malagueñas. Paulatinamente, se van incorporando mujeres de las distintas fábricas y consolidando las posiciones del movimiento obrero⁹.

CITESA, por su tamaño y prestigio, sería una de las plazas fuertes de las organizaciones políticas contrarias a la dictadura, y sería también una mujer quien liderase a los obreros de la fábrica: Fuencisla García García¹⁰.

Vinculada al grupo de Paquita Montes, Fuencisla se incorpora a la plantilla de CITESA en 1970, e, inmediatamente inicia una labor de organización por toda la factoría: buscando personas receptivas por todas las áreas de trabajo. Principalmente, tiene éxito entre las mujeres porque fueron más fáciles de incorporar y, además, eran más receptivas, al tener un superior espíritu de entrega e inquietudes comunes al pertenecer a una misma generación y ser solteras¹¹.

⁸ José Antonio RUIZ MUÑOZ: *Como viví el movimiento obrero...* pp. 37-38.

⁹ José Antonio RUIZ MUÑOZ: *Como viví el movimiento obrero...* p. 48.

¹⁰ José Antonio RUIZ MUÑOZ: *Como viví el movimiento obrero...* p. 52.

¹¹ “Entrevista a Fuencisla García”, Archivo Histórico de CC.OO. de Andalucía (AHCCOOA), Catálogo de fuentes orales. Entrevista realizada por Alfonso Martínez Foronda el 29/09/2003.

A comienzos de 1971, ya tienen una publicación clandestina, *Hoja informativa Obrera de Málaga*, donde se denunciaba la forma de organización que tenía la factoría. Dividida en dos partes bien distintas: la de oficinas y servicios delineantes por un lado, y por otro los talleres: ensamble, plásticos, acabados... Una diferencia trasladada también a su personal mediante un uniforme singular. Vistiendo unas batas de colores asignadas según la categoría profesional, se identificaba rápidamente su función y se facilitaba la labor de control de los jefes sobre su numerosa plantilla. Los operarios, mayoritariamente mujeres, usaban unas de color naranja fuerte que comenzaron a utilizarse poco después de la puesta en marcha de la factoría porque en los inicios podían vestir con ropa de calle¹².

Por otra parte, también se señalaban otros problemas. Especialmente se resaltaba cómo se estaba preparando un nuevo convenio colectivo: la compañía junto al jurado de empresa del sindicato único de la dictadura acordaban las nuevas condiciones laborales sin tener en cuenta a los trabajadores. Las negociaciones desarrolladas sobre el convenio que afectaba a la factoría de Madrid, ponen de manifiesto las diferencias que hay entre ambas pero también la escasa participación de las plantillas en unos acuerdos alcanzados desde arriba y aceptados sin contestación por los de abajo¹³.

Las mujeres lideran el movimiento obrero: la huelga de 1972

El modelo industrial dominante en el mundo occidental, y en particular en la España de los años setenta, hacía hincapié en la producción. El problema en CITESA era servir los pedidos a tiempo, es decir, lo único que preocupaba a la dirección de la factoría era mantener el ritmo de producción. Para ello, además de la plantilla fija, se contaba con el apoyo de unos trabajadores eventuales para cumplir con los plazos. Estos trabajadores precarios fueron los primeros en sentir la desaceleración económica de los años setenta.

Cuando el 11 de septiembre de 1971 se informó a 175 trabajadores que sus contratos eventuales no serían renovados, se generó un profundo malestar entre los trabajadores. Al día siguiente, aparecieron unas hojas volanderas animando a la

¹² Según recuerda Antonio Yáñez, la entrada de las mujeres a la factoría creaba cierta expectación entre sus compañeros, que las veían desplazarse desde el departamento personal. Primero con ropa de calle y un tiempo después, con sus batas de color *butano*. Información recogida de Antonio Yáñez. *Memorias de Antonio Yáñez*, p. 8. Blog CITESA, entrada del 09/01/2008: <http://citesa.blogspot.com.es/>.

¹³ *Hoja Informativa Obrera de Málaga, n°1, Febrero de 1971*. Consultada en: RUIZ MUÑOZ, José Antonio. *Como viví el movimiento...* Op. cit. Anexo, documento 31.

resistencia mediante la negativa a firmar el finiquito que la empresa tenía preparado. Desde el servicio jurídico y la sección social declararon ilegales los contratos, por lo que se solicitó una asamblea con la dirección. Ante el cariz que están tomando los acontecimientos, la empresa accedió solo a reunirse con el Jurado de Empresa el 14 de septiembre a primera hora.

A las 8 de la mañana ya estaban agrupados los trabajadores en las puertas de la fábrica, a la espera del resultado de las deliberaciones. La concentración se desarrolla en un clima de tensión e incertidumbre para los 80 trabajadores eventuales que han decidido acudir y que son observados muy de cerca por las fuerzas de seguridad: “La policía tiene montado un servicio de vigilancia con policías de paisano de acuerdo con la empresa”, se llegará a decir en el primer número de *Voz obrera*¹⁴.

El Jurado de empresa, a su salida de la reunión, los citó en los locales de los sindicatos, donde se declaró conflicto colectivo y se pasó el caso a Magistratura para que esta se pronuncie mediante la celebración de un juicio al que acudió una multitud de trabajadores. Ocupando buena parte de la sala y los pasillos, repartieron propaganda para llamar a la movilización y la unión de los obreros. El magistrado se declaró incompetente ante este caso y no lo consideró conflicto colectivo, por lo que pasó el asunto al Tribunal Central.

Desde el Tribunal Central sí que se consideró conflicto colectivo, pero falló a favor de la empresa. Las demandas individuales que se interpusieron poco pudieron hacer para revocar su decisión. Pese al fracaso de las movilizaciones por conseguir sus objetivos, fueron sin embargo un éxito en el camino para conseguir la unión de los trabajadores. Tanto el sindicato oficial, como la magistratura, estuvieron al lado de la empresa y los asalariados estuvieron solos ante el conflicto. La reacción de la empresa y algunas de sus actuaciones como la supresión de las horas extraordinarias como medida de presión, consiguen un efecto contrario, porque reafirma la convicción de que solo mediante la unión pueden conseguirse mejoras. La negociación del convenio colectivo de 1972 fue la oportunidad esperada para poner a prueba la nueva organización de trabajadores desarrollada en CITESA.

La empresa una vez que logró el despido de los trabajadores eventuales en septiembre, decidió volver a restablecer las horas extraordinarias porque esto le beneficiaba, tanto para la producción, como con vistas a mejorar su posición en las negociaciones del Convenio: la subida salarial de la plantilla siempre sería menor si las

¹⁴ *Voz obrera*, nº 1, 1971, *Despido de 175 obreros*.

horas extraordinarias están ahí para completar el suelo. Fue este punto tan controvertido el elegido para plantear, además, otras reivindicaciones como las siguientes:

1º.- Participación directa de los trabajadores en todo el proceso negociador.

2º.- Subida por igual sobre el salario base para toda la plantilla. De esta forma, se dejaban fuera las primas, pluses o las horas extraordinarias.

3º.- Reducción de la jornada laboral.

4º.- Supresión de los contratos eventuales.

Era una forma de decirle a la empresa¹⁵:

Nosotros no tenemos por qué echar horas extraordinarias para poder cubrir nuestras necesidades. Tenemos que ganar lo suficiente en la jornada normal, y si tienen que sacar más producción, hay muchos parados en Málaga.

El enfado que tenía la plantilla fue percibida por la empresa durante la celebración de las fiestas navideñas. En esta ocasión no hubo adornos ni se cantaron villancicos, lo que produjo un malestar en la dirección que se sintió abandonada y exigió explicaciones. La respuesta que tuvieron no fue de su agrado porque comprobaron que la protesta tenía su origen en los operarios eventuales despedidos en septiembre, los cuales no habían sido olvidados por sus compañeros.

Poco a poco los trabajadores van ganando en organización, de tal forma, que son capaces de presentar ante el jurado de empresa unas peticiones avaladas con más de 900 firmas en las que solicitan:

1º.- Una jornada laboral de 46 horas de trabajo a la semana, con un aumento salarial de 2.500 Ptas. para todos por igual.

2º.- 25 días de vacaciones y su correspondientes pagas extras.

3º.- El convenio firmado debe de tener una duración de un año.

El 27 de enero de 1972, ante la respuesta dilatoria de la comisión negociadora del convenio, que pretende alargar los plazos con la excusa de no haber tenido tiempo suficiente para estudiar la propuesta, se fue gestando una huelga en la factoría. Para desbloquear la situación, la comisión se reunió en los locales de CNS el 4 de febrero. Allí una comisión de los enlaces sindicales pidió que se autorizase una asamblea con el resto de enlaces y el jurado para que todos juntos informasen a los trabajadores, lo que obtuvo una respuesta negativa, como no podría ser de otra manera, porque la convocatoria de una asamblea deslegitimaría al sindicato oficial como representante de

¹⁵ *Voz obrera*, nº 2, Enero de 1972, *CITESA: solidaridad obrera*.

los obreros. Por su parte, la empresa manifestó su intención de realizar una subida salarial de 600 Ptas., pero nada más, por lo que el resto de peticiones quedaba desestimado.

La negativa de permitir que los trabajadores participasen en las negociaciones, junto a la insuficiente propuesta económica de la empresa, motivó que hubiese una toma de conciencia entre la plantilla, que con el lema: “basta de tratarnos como marionetas. Ya no se puede aguantar más”, decidió ponerse en huelga a las 14h. del 4 de febrero. Una convocatoria que tuvo un gran seguimiento entre los obreros, peritos y jefes de equipo: solo algunos administrativos continuaron trabajando.

Cuando el inspector de trabajo se reunió con el jurado de empresa, les instó a convencer a los obreros para que volvieran a sus puestos de trabajo. Al no conseguirlo, se puso de manifiesto que no representaban realmente a los obreros sino al sindicato. Esta impotencia se plasmó en la rabia del secretario del jurado de empresa, cuando manifestó que las 2.500 Ptas. solicitadas no les quitaría la cara de “esmayaos” que tenían¹⁶.

Al día siguiente, los trabajadores pican cuando entran en la fábrica pero se sientan en sus puestos de trabajo sin hacer nada. La CNS reaccionó convocando tanto al jurado como a los enlaces y manifestando que está en contra de lo ofrecido de la empresa, sin embargo, aceptó colgar unos carteles por la fábrica informando del coste económico de la huelga para la empresa. Lo que se intentó es volver a tomar el control de la plantilla. La empresa por su parte comenzó a presionar a algunos trabajadores sobre las graves consecuencias que el paro podría tener, especialmente a los más vulnerables, los padres de familia, con un relativo éxito porque logró que algunos abandonasen la huelga.

Ante la posibilidad de división entre los trabajadores, se decidió volver al trabajo con normalidad y quedar a la espera de una nueva propuesta patronal que mejorase su primera oferta. La empresa interpretó esto como una victoria y decidió aprovechar la ocasión para deshacerse de un miembro del jurado de empresa que había estado de parte de los trabajadores. El conflicto vuelve de nuevo a la fábrica. La plantilla comenzó a realizar paros de dos horas y hubo secciones, como la de ensamble totalmente paralizadas. Como medida de presión, 400 trabajadores se dirigieron en manifestación al CNS y al periódico *Sol de España* para informar de lo que estaba ocurriendo. También se pensó en comunicarles los hechos a las autoridades eclesiásticas en la

¹⁶ *Voz obrera*, nº 3, febrero de 1972, Huelga de CITESA.

Catedral, pero las fuerzas de seguridad realizaron un despliegue en la zona que lo impidió.

En los días siguientes, se producen en la factoría paros intermitentes de media hora liderados por el taller de ensamble al que pertenece la obrera despedida y aumentó el enfado con algunos representantes del jurado de empresa, cuando se conoció que habían cobrado su sueldo durante los días de huelga mientras que a sus representados se les descontaba de la nómina. Como ya no hay dudas de a quién sirven realmente, se comenzaron a recoger firmas para destituirlos.

La presión para readmitir a la obrera despedida continuó y cuando llegó el juicio que decidió sobre su futuro laboral hubo una gran asistencia de trabajadores que pudieron celebrar el fallo favorable que la reincorporaba a la plantilla. Mientras la conflictividad continuaba en varios talleres. En el de ensamble porque no estaban de acuerdo con el sistema de primas establecido, hasta el punto de que una delegación decidió tratarlo directamente con los jefes de fabricación. Por otra parte, el viejo problema de la renovación del aire fue llevado por el taller de cápsulas ante el comité de seguridad e higiene, porque las condiciones de trabajo eran muy duras por las altas temperaturas alcanzadas en un local cerrado, que además por su propia actividad facilitaba la subida del termómetro. Debido a todos estos hechos, se decidió, mientras se celebraba el juicio, que lo mejor para volver al ritmo de producción necesitado por la empresa era pasar el conflicto al Laudo. De esta forma, la Delegación de Trabajo dictaría las normas de obligado cumplimiento que acabarían con el conflicto.

El fallo estableció una subida salarial, insuficiente para los trabajadores, pero que servía para que las autoridades oficiales se presentasen como defensoras del mundo laboral. Por su parte, los trabajadores consideraron un error llegar hasta el laudo porque significaba claudicar en la lucha; no obstante, en este primer conflicto serio con la empresa habían conseguido demostrar que los enlaces no podían decidir por los trabajadores. También fue importante la imagen de unidad dada por la fábrica, porque no solo se había logrado la readmisión de la obrera represaliada, sino dar a conocer el conflicto fuera de Málaga. Presentándolo como una lucha ante la explotación del capitalismo norteamericano, se despertó una ola de solidaridad llegada desde provincias cercanas como Sevilla, hasta de las fábricas hermanas de Madrid, SESA, Marconi, o

desde la emigración andaluza en Barcelona, concretamente desde Santa Coloma de Gramenet donde se solicitó ayuda económica para la fábrica malagueña¹⁷.

Los meses estivales trajeron de nuevo el tradicional problema de la escasa ventilación en algunas zonas de la factoría, como los talleres de termoplásticos, pulido y fundición. Cuando se amplió la fábrica a comienzos de 1971, se produjo una división entre la zona de producción y ensamble, ya que solo en esta última se instalaron los equipos de refrigeración. Las mediciones realizadas en algunas de estas ubicaciones mostraron temperaturas cercanas a los 40°, lo que obligaba a realizar paros de tres cuartos de hora para poder continuar.

El problema no quedaba limitado al calor, porque se estaba creando un verdadero problema de seguridad e higiene al combinarse las elevadas temperaturas con los materiales empleados. Tras dirigir una carta al Jurado de Empresa firmada por un centenar de trabajadores y comprobar la compañía que los paros comienzan a realizarse de forma sistemática, se realizaron las reformas encaminadas a resolver el problema de forma definitiva¹⁸.

Estas pequeñas victorias tienen como objetivo lograr una mayor cohesión entre los trabajadores y conseguir una mayor movilización para mejorar las condiciones de trabajo. Las negociaciones del nuevo convenio colectivo para 1973, representaron una nueva oportunidad para poner a prueba la unidad del movimiento obrero.

Desde el sindicato vertical se propuso que el nuevo convenio contemplase:

1°.- 10% de aumento en el sueldo.

2°.- Establecer un plus de asistencia porque la empresa denunciaba el aumento de las bajas por enfermedad.

3°.- Aumentar las primas.

Unas medidas que los trabajadores consideraron insuficiente porque no compensaban el aumento del coste de la vida, de tal forma, que elaboraron sus propias propuestas y se la trasladaron a los cargos sindicales porque la idea es que estos funcionen como portavoces de los trabajadores. Las reivindicaciones se centraban en conseguir:

1°.- 2.500 Ptas. de aumento por igual.

2°.- 44 horas semanales en invierno y verano.

3°.- El 5% del beneficio de la empresa.

¹⁷ *Voz obrera*, nº 5, junio de 1972, *CITESA, la enseñanza de nuestra lucha*.

¹⁸ *Voz obrera*, nº 6, septiembre de 1972, *CITESA contra las malas condiciones de trabajo*.

4°.- Convenio por un año.

5°.- Un mes de paga en el 18 de julio y una semana más de vacaciones.

Por su parte, lo que ofrece la empresa es firmar un convenio por dos años, acordar un aumento salarial de 2,75 Ptas. en tantos por ciento y reducir la jornada laboral media hora a la semana, propuestas muy insuficientes que generaron malestar entre la plantilla. El incremento de los sueldos atendiendo a los tantos por ciento lo que busca es potenciar las primas para que a su vez los trabajadores aumenten la producción

Las CC.OO. de la fábrica comenzaron a pedir que no se realicen horas extraordinarias y que se trabaje al 100%, además de resaltar que la factoría pertenece a una conglomerado extranjero que se lucra con la explotación de los trabajadores.

La decisión de no realizar horas extraordinarias comenzó a surtir efecto en la producción a los diez días, con la paralización de varias cadenas ante la falta de material; al mes, el paro se ha extendido a la mitad de la fábrica. También los trabajadores realizaron un boicot al comedor de la fábrica, como una medida de protesta más para mostrar su descontento hacia la dirección, que, por otra parte, entiende que lo mejor para sus intereses es acudir al laudo y que el delegado resuelva los problemas laborales. Mientras, el conflicto se hace llegar a otros sectores de la ciudad para despertar la solidaridad con los trabajadores de CITESA. De esta forma, en una de las octavillas preparadas por las CC.OO. de Intelhorce se comenta lo siguiente¹⁹:

La lucha está en marcha por arrancar unas reivindicaciones justas. No podemos dejar sola a CITESA en manos de ITT, capitalistas americanos sin escrúpulos que ven crecer día a día sus arcas a costa de los pobres. Tampoco sindicato resolverá esto, ni el delegado como ellos bien dicen en su escrito. Solo de nosotros y de vuestra solidaridad depende conseguir lo que pedimos. (Sic).

Se trata de conseguir la unión y despertar la solidaridad necesaria para poder entablar una negociación con la empresa, pero esta prefirió pasar directamente al laudo para poder restablecer el trabajo en el menor tiempo posible, ante la urgencia de atender los pedidos telefónicos que tenía en esos momentos. Por ello, el Delegado de Trabajo resolvió rápidamente y la Norma de Obligado Cumplimiento estableció:

1°.- Aumento del sueldo en 2.848 Ptas. al mes.

2°.- 44 horas semanales.

¹⁹ *Voz obrera*, nº 10, marzo de 1973, *CITESA ante el convenio colectivo*.

3.- Aumento del ritmo de producción del 100% al 112%. Este ritmo es el mismo que tienen en la fábrica de Madrid, como comprobó el jurado que se desplazó allí.

La norma no fue del agrado de la empresa, que recurrió a la Delegación central para cambiarla. Entretanto, el problema que moviliza a los trabajadores es el ritmo de producción con el que se pretende aumentar la productividad.

Un tiempo después, un trágico suceso sirvió para la toma de conciencia de las horas extraordinarias. El 5 de mayo de 1973, un empleado de la fábrica tuvo un accidente de motocicleta: llevaba trabajando 36 horas. La prolongación de los turnos de trabajo eran una realidad y los trabajadores lo hacían para completar su sueldo, de hecho, este hombre lo había hecho en varias ocasiones. Su fallecimiento dejaba huérfanos a cinco hijos y comprometía el prestigio de CITESA porque había ganado durante dos años consecutivos el premio internacional de seguridad.

Como responsable de permitir las agotadoras jornadas de trabajo, se culpó de ello al perito a cargo de su sección, que fue sancionado durante 15 días con suspensión de empleo y sueldo. CC.OO. movilizó entonces a toda la fábrica para defender la injusticia llevada a cabo contra este empleado y reclamar mejoras laborales. De tal forma que, desde el día 9 de mayo a las 14h, hasta el 10 por la mañana, la factoría se paralizó completamente. La empresa mantuvo su postura y junto a la inspección de trabajo recordó a todos sus empleados que el paro era ilegal, además no se podía hacer nada, porque como comentó el director: “sería la primera vez en la historia de la ITT que se levante una sanción”, pero sin embargo se aceptó readmitir al perito.

En esos momentos, el 3 de junio, la CNS confirmó las 44 horas de trabajo semanales y el 112% de ritmo de producción, lo que motivó la dimisión de buena parte de los cargos sindicales y la paralización de la mitad de la factoría al día siguiente. La empresa, ante la necesidad de cumplir con los pedidos, respondió con rapidez y aceptó que el ritmo fuese de 100%, porque lo del 112% fue una “equivocación del Delegado”²⁰. La necesidad de negociar por parte de la dirección, fue aprovechada también para conseguir que la jornada laboral se realizase en un único turno: de 6:40 a 14:45. La lucha tuvo su recompensa: el horario finalmente establecido a partir del 18 de junio, fue el exigido por los trabajadores.

Unos logros que hicieron crecer el prestigio de las CC.OO entre los trabajadores, a la vez que el Sindicato vertical quedaba desprestigiado al ponerse en evidencia, una vez más, que los convenios preparados por ellos eran del gusto de la empresa. Por otra

²⁰ Ibídem.

parte, los cargos sindicales se limitaron a la función de portavoces, es decir, se atuvieron a pedir lo que los empleados en asambleas reclamaban. La necesidad de un sindicato de clase, pero también de una mayor libertad, quedó de manifiesto.

La solidaridad que despertó esta lucha por mejorar las condiciones laborales fue un complemento muy importante, porque se distribuyó propaganda explicando los motivos de los paros y a la vez se recogió dinero para todos aquellos que estaban más necesitados. De tal forma, que el conflicto trascendió y salió de la puerta de la fábrica para llegar a una ciudadanía que aspiraba a más libertad²¹.

En diciembre de 1973, con motivo de los diez años de la implantación de CITESA en Málaga, la empresa lo celebró mediante distintos actos: desde la organización de un festejo para las autoridades locales, la publicidad mediante carteles y el regalo de bolígrafos, hasta la donación de un millón de pesetas en libros para la biblioteca de la naciente Universidad de Málaga. No faltaron tampoco las invitaciones a las familias de los trabajadores para que conociesen el lugar de trabajo de sus seres queridos. La Comisión Obrera de la fábrica lo festejó sacando una publicación propia del movimiento obrero de CITESA: *Despertar Obrero. Órgano de prensa de la Comisión Obrera de CITESA-Málaga*.

El boletín, que formaría parte de *Voz Obrera*, se convertía así en un medio para reivindicar una libertad de prensa negada por la dictadura; además de que como prensa obrera servía para expresar lo que pensaban los trabajadores de la factoría. De esta forma, frente al triunfalismo de la empresa que no duda en invertir importantes sumas de dinero para promocionar una imagen de fábrica modélica ante la sociedad, sus empleados destacan los compromisos desatendidos: la negativa a pagar los 4 meses de atrasos del convenio interprovincial, lo que supone una deuda de 11.088.000 Ptas. con los *productores*. Reflejo, según los trabajadores, de la verdadera relación abusiva que tienen contraía con una empresa asociada a la ITT, de tal forma, que no dudan en cambiar el lema oficial de “diez años de CITESA en Málaga” por el de “diez años de explotación de CITESA en Málaga”²².

Por otra parte, además de la denuncia de las situaciones laborales, también se hace un balance de las mejoras conseguidas durante este tiempo. La lucha obrera liderada por un sindicato de clase ha dejado totalmente desprestigiado y arrinconado a

²¹ *Voz obrera*, nº 14, enero de 1974, nº especial. *CC.OO. ante el proceso 1.001*.

²² *Despertar obrero. Órgano de prensa de la comisión obrera de CITESA*, nº 1, enero de 1974.

un sindicalismo oficialista más preocupado por satisfacer las demandas de la patronal que atender las reivindicaciones de la clase trabajadora. De esta forma, junto a las reivindicaciones laborales también se exige desde esta publicación el derecho a huelga, reunión y el disponer de una prensa obrera con la que seguir avanzando en las mejoras de las condiciones de vida y trabajo.

Los hombres retoman el liderazgo del movimiento obrero

En mayo de 1975, con un dictador cada vez más enfermo, Fuencisla es detenida y no logra salir de la cárcel hasta octubre de ese año. Cuando se incorpora de nuevo a CITESA, las cosas han cambiado. Durante su estancia en la cárcel, el machismo imperante en la época, que no reconoce la valía de la mujer, ha ido tomando el control del movimiento obrero y organizando reuniones para desbancar a las mujeres de los puestos de liderazgo. De tal forma, que Fuencisla se encuentra a su regreso con una campaña de desprestigio que tiene por objetivo que los hombres controlen las organizaciones políticas y sindicales. La unidad sindical imperante hasta ese momento en la fábrica, se rompe y se inicia una lucha por el control de CC.OO.

Comienza una competición por superar a la organización femenina que tiene como método ignorarla, no querer saber nada de ella y utilizar la influencia cada vez más creciente del PC para controlar al movimiento obrero en esta gran fábrica. Las movilizaciones son cada vez mayores y no se siguieron los consejos de compañeros de otras provincias que directamente aconsejaban que las engañasen²³. Paulatinamente los hombres imponen su línea política y las mujeres son relegadas a puestos secundarios. La presión sobre Fuencisla sería tan fuerte que acabaría abandonando la fábrica unos años después, en 1983²⁴, sin que se le reconociese su trabajo y olvidada por una parte del movimiento obrero malagueño.

²³ “Entrevista a Francisco Trujillo Villanueva”, Archivo Histórico de CC.OO. de Andalucía (AHCCOOA), Catálogo de fuentes orales. Entrevista realizada por Marcial Sánchez el 06/07/2004.

²⁴ “Entrevista a Fuencisla García”, Archivo Histórico de CC.OO. de Andalucía (AHCCOOA), Catálogo de fuentes orales. Entrevista realizada por Alfonso Martínez Foronda el 29/09/2003.

El aumento de los ritmos de trabajo en el número 2 de de Despertar Obrero.

CITESA, como otras fábricas de su tiempo, tenía su principal caballo de batalla en la producción: servir los pedidos en el tiempo establecido. En ocasiones, la demanda de aparatos era de tal volumen que complicaba cumplir los plazos de entrega con el número de trabajadores disponibles en un determinado momento; tampoco podía recurrirse siempre a la contratación de personal adicional porque esta medida chocaba con las políticas de ITT, y la multinacional ya estaba lo suficientemente preocupada con los aumentos de plantilla en la sección española. Por otra parte, el aumento de las horas de trabajo de los obreros era una medida impopular y fuente de conflictos entre la dirección y la plantilla.

De tal manera, que una solución muy recurrente en esta época era el aumento de los ritmos de producción. La implantación paulatina de esta nueva forma de trabajar permitía aumentar la velocidad tanto de las máquinas como de los trabajadores, de tal forma, que se cumplía con los objetivos sin ampliar las instalaciones o invertir capital alguno. Evidentemente, aunque el desgaste y la fatiga sería mayor entre la plantilla, podía justificarse por las innovaciones técnicas empleadas, lo que reducía el nivel de oposición obrera a estas medidas.

El beneficio económico logrado por la empresa era muy importante y, además, podía incrementarse: al trasladar este sistema a las horas extraordinarias que los trabajadores libremente realizaban para completar unos sueldos base deliberadamente bajos, se fomentaba a su vez la prolongación de la jornada laboral.

Los técnicos y cronometradores, mediante estudios minuciosos de los puestos de trabajo, establecían los tiempos que se tardaba en realizar una determinada actividad, incluyendo los posibles descansos y pausas a realizar. Al cronometrar y medir el tiempo empleado en un trabajo junto al obrero, podía fijarse un tiempo standard para saber si se estaba por encima o por debajo de la media. Por ejemplo: si acabar una pieza llevaba cuatro horas, en una jornada normal de ocho horas se lograban 2 unidades; pero si el obrero entregaba 3, quería decir que su productividad era mayor, concretamente un 150%.

El sistema no tenía en cuenta que las aptitudes y habilidades son distintas en todas las personas, además de que la fatiga física y mental iba en aumento a medida que se desarrollaba la jornada laboral, reduciendo la eficacia del trabajador