

**LA CONFLICTIVIDAD OBRERA
EN LA EMPRESA TEXTIL ASTURIANA OBREROL (1979-2009):
LA DIVISIÓN SEXUAL E INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

*THE LABOR CONFLICT IN THE ASTURIAN TEXTILE
COMPANY OBREROL (1979-2009):
THE SEXUAL AND INTERNATIONAL DIVISION OF LABOR*

Nerea González de Arriba*
Universidad de Oviedo, España

RESUMEN: Narramos la conflictividad laboral protagonizada por la plantilla de la empresa textil gijonesa Obrerol, a partir de las entrevistas a las propias trabajadoras, y a la labor de investigación en hemerotecas y archivos. Reivindicaciones, huelgas y pleitos encabezados por mujeres contra la patronal textil asturiana y que tratamos rescatar del olvido de la memoria sindical. Concretamente en 1984 tuvo lugar su huelga más cruenta, en cuyo trasfondo residía la denuncia a la externalización de la producción intrínseca al sector. Lo que nos lleva a visualizar y a relacionar la conflictividad obrera de un estudio de caso particular con los procesos globalizados capitalistas de deslocalización de la producción y la acentuación de la división sexual e internacional del trabajo.

PALABRAS CLAVE: conflictividad, textil, mujeres, división trabajo, movimiento obrero.

ABSTRACT: *We narrate the labor conflict starring the staff of the Gijón textile company Obrerol, based in interviews with the workers themselves, and the research work in newspaper and archives. Claims, strikes and lawsuits led by women against Asturian textile employers and that we try to rescue from the forgetfulness of union memory. Specifically in 1984, his bloodiest strike took place, whose background lay the complaint to the outsourcing of intrinsic production to the sector. Which leads us to visualize and relate the labor conflict, of a particular case study to the globalized capitalist processes of relocation of production and the accentuation of the sexual and international division of labor*

KEYWORD: *unrest, textile, women, division of labour, labor movement.*

* **Correspondencia a / Corresponding author:** Nerea González de Arriba. Universidad de Oviedo. Departamento de Historia. Campus de Humanidades «El Milán», Calle Teniente Alfonso Martínez, s/n (33011 Oviedo-Asturias). – gonzaleznerea@uniovi.es – https://orcid.org/0000-0002-2054-7922

Cómo citar / How to cite: González de Arriba, Nerea (2021). «La conflictividad obrera en la empresa textil asturiana Obrerol (1979-2009): la división sexual e internacional del trabajo», *Historia Contemporánea*, 67, 923-953. (https://doi.org/10.1387/hc.21407).

Recibido/Received: 2020-01-23; Aceptado/Accepted: 2020-05-26.

ISSN 1130-2402 - eISSN 2340-0277 / © 2021 Historia Contemporánea (UPV/EHU)



Esta obra está bajo una Licencia

Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

1. **Introducción: la conflictividad como motor de análisis de procesos históricos**

El objetivo de este trabajo es subrayar el carácter combativo de las mujeres y su participación como protagonistas en la conflictividad laboral. Una contribución a la Historia del movimiento obrero específicamente protagonizada por una mayoría de mujeres, ya que el objeto de estudio es la plantilla de una fábrica de confección, perteneciente a un sector industrial como el textil que desde el último siglo hasta el presente ha utilizado principalmente mano de obra femenina. Es normal por ello que muchas de las investigaciones que han buscado contribuir desde la Historia de las mujeres a la Historia del movimiento obrero hayan tenido como protagonistas el seno de plantillas de trabajadoras textiles, como es el caso de la región de Cataluña, Madrid o Andalucía. Sin embargo, concretamente en Asturias, una de las regiones donde se registraban mayores índices de conflictividad laboral desde el periodo de la década de los 60-90, aún tiene mucho que visualizar sobre el papel que tomaron las mujeres en este contexto, sobre todo liderando luchas obreras al margen de las figuras masculinas. Las trabajadoras como únicas protagonistas, con sus contradicciones de clase y género, envueltas en las dinámicas de lucha del movimiento obrero. Mujeres que peleaban y se confrontaban a la patronal buscando mejoras en sus puestos de trabajo, denunciando los abusos y la represión sindical, se solidarizaban con sus iguales en otras empresas, participaban en la organización sindical del sector textil y cuando el empresario intentó expandir sus cotas de poder, no titubearon en ir a la huelga en repetidas ocasiones. Conscientes de las dinámicas de externalización de la producción que se sucedían como algo intrínseco al sector textil, no dudaron en denunciar estos hechos y realizar acciones contra ello. Eran, al fin y al cabo, parte activa del movimiento obrero asturiano. Esta afirmación no supone la negación de las diferencias de género: existía una menor importancia de sus conflictos por parte de los agentes de sociabilización como pueden ser organizaciones político-sindicales, instituciones, redes vecinales, etc. Además, siempre hay que tener en cuenta que las trabajadoras soportaron el sentimiento de culpabilidad de pesar sobre ellas los cuidados de su hogar y familias. Unas diferencias que se construyen y moldean en una relación dialéctica desde las estructuras ideológicas a las económicas y viceversa.

El hecho de centrar la investigación en la conflictividad laboral se debe a que, parafraseando a Hobsbawn, entendemos que ciertos fenóme-

nos se estudian mejor a la luz de estos momentos de convulsión ya que al concentrar y realzar una problemática, la documentación se multiplica¹. El conflicto manifiesta aspectos que están en estado latente, pero que debemos entenderlos dentro del fenómeno crítico del contexto más amplio. Obviamente es inevitable, debido al marco de este tipo de trabajos, el aislamiento abstractivo de los elementos de un extenso campo de investigación o de complejos problemáticos sueltos y de conceptos dentro de un campo de estudio tan amplio. Este aislamiento de la conflictividad específica en una plantilla de trabajadoras textiles, es solo un medio para el conocimiento del todo, o sea, se inserta en la conexión que presupone y exige un conocimiento histórico dialéctico del desarrollo de la sociedad como totalidad. Por ello es determinante tanto el objeto como el sujeto del conocimiento investigado, como la consideración de los fenómenos visualizados con su conexión social. Una investigación enmarcada dentro de la Historia del movimiento obrero, dado que la conflictividad que reflejaremos parte de la identidad de clase, pero evidencia la construcción social de las relaciones de género, pero no como elementos fragmentados con una autonomía y finalidad propia, sino como hechos conectados desde un punto de vista de la descripción de los acontecimientos históricos como procesos unitarios y en el contexto de una sociedad en transformación.

2. Contextualizando la conflictividad: formación de la empresa y sus condiciones de trabajo

La empresa Obrerol² fue creada en 1958 perteneciente a la rama de la confección dentro de la industria textil. La fábrica se encontraba en sus orígenes en una zona bastante céntrica de Gijón, en la calle Alfonso I. Era una empresa considerada de tamaño medio, principalmente compuesta de mano de obra femenina. En concreto según datos de los censos de organización sindical de la industria textil asturiana en 1975 tenía declarados doscientos seis trabajadores, de los cuales ciento ochenta y ocho eran mujeres³.

¹ Hobsbawm, 1983, p. 40.

² Queremos aclarar que la empresa, actualmente operativa, está registrada con el nombre de Obrerol-Monza, pero a lo largo de este trabajo nos referiremos a ella con su nombre de origen.

³ AHA C26420/01.

Se trataba de una empresa familiar, cuyo fundador fue el padre del actual dueño, Amador Sierra, tras el retorno de su emigración en Cuba, según recuerdan las trabajadoras. Los orígenes de la empresa se remontan a un pequeño taller de confección de pantalones ubicado en un edificio con más talleres. Con el aumento de la producción y del capital pudieron ir haciéndose con el resto de propiedades del inmueble hasta llegar a poseer el edificio entero y crear una empresa textil especializada en la ropa de trabajo industrial. Así consta en los archivos regionales que el 1 de abril de 1960 la empresa solicitaba una ampliación de sus industrias de confección⁴. Dicho aumento de la producción y de bonanza de la confección textil se sitúa en la década de los 60 y hasta comienzos de la década de los 70, en términos generales en el Estado español. El llamado Plan de Estabilización de 1959 tuvo evidentes consecuencias para las mujeres, ya que se necesitaba mano de obra en los centros industriales, por lo que la población laboral feminizada pasó de un 8,3% en 1940 a un 19,1% en 1970⁵. En ese contexto fue cuando Obrerol aumentó la contratación de personal venida de los medios rurales asturianos. El ascenso de la confección en serie, se dio en detrimento de la sastrería en dichos entornos, por el aumento y mejora de los medios de transporte que hacía que la demanda se trasladara con mayor facilidad a los núcleos urbanos en busca de paños y prendas de confección⁶.

Sin embargo, pronto el sector entró en crisis tras las reformas político-económicas de 1975 y se registra una denotada preocupación en la patronal, reflejada en la correspondencia del sindicato provincial con el nacional textil. En dichos documentos se expresa la especial circunstancia en este sector en el que convergían, además de las consecuencias lógicas de las condiciones que enmarcaban el momento económico nacional, las previas de una fatiga del mercado consumidor y del endurecimiento del exterior y de unos periodos inmediatamente anteriores en los que los precios internacionales de las materias primas textiles, tanto naturales como químicas, sufrieron tensiones alcistas hasta el punto de alcanzar cotas máximas verdaderamente preocupantes por los aumentos que significaron en sentido absoluto relativo. Tal preocupación, transmisible a todas las fases

⁴ AHA C26397/05.

⁵ Nash, 2010, p. 143.

⁶ Se encuentran aproximadamente treinta documentos de 1960 pidiendo una solicitud de reducción de jornada y cierre por la crisis en el sector de la sastrería en el AHA C26397/06.

de manufactura, promovió una serie de compras de cobertura y, dado sobretudo el desarrollo de la denominada crisis de energías, ya que no era previsible la evolución que posteriormente experimentaron dichos precios lo que, aseguraban, les trajo un mayor impacto como consecuencia en las tesorerías de las empresas textiles. Ante ello la patronal textil gijonesa solicitó intensificar la acción inversora para la constante evolución técnica a las que estaba sometida esa industria, por la aceleración de la obsolescencia de sus equipos de producción, que imponía cada día plazos más cortos para su amortización y rentabilidad⁷. Con todo, con la llegada en la década de los 80 de los Planes de Reconversión industrial, el cierre de empresas textiles fue masivo ya que no pudieron adaptarse al nuevo ciclo tecnológico y al mercado. No obstante, Obrerol sobrevivió como veremos a dichos procesos de desindustrialización, pero adoptando una serie de medidas como nuevos sistemas de organización, producción y gestión del trabajo.

En el contexto de estallido de la conflictividad, las condiciones de trabajo y las infraestructuras concretas de esta fábrica seguían el patrón generalizado de las empresas textiles españolas, a tenor de las publicaciones que hay al respecto. Gracias a los testimonios orales, podemos saber que la fábrica se distribuía en cuatro pisos, contando con tres secciones bien diferenciadas: almacén, corte y los talleres de confección en los que se encontraba también la zona de plancha. En cuanto a las instalaciones eran bastante deficientes. Estaban amontonadas en espacios reducidos, sobre todo en los talleres de confección. Pasaban bastante calor como frío, dependiendo la época del año y de la sección de trabajo, ya que no tenían ni aire acondicionado ni calefacción. Las costureras o maquinistas, como se llamaban a las mujeres que estaban confeccionando la ropa, trabajaban en unas banquetas sin respaldo lo que les ocasionaba graves achaques de espalda.

La mayoría de las trabajadoras entraban a formar parte de la plantilla de la empresa en torno a los dieciséis años, tras pasar una prueba de coser a máquina. Los testimonios aseguran que, si bien la mayoría tenían nociones de costura o de coser a máquinas de pedales, se les hizo un poco difícil al principio acostumbrarse a máquinas industriales. Tenían un mes de aprendizaje tras la prueba inicial, pero aprendían bastante unas de otras. Si les mandaban una operación nueva, siempre alguna compañera más anti-

⁷ AHA C26397/03.

gua les enseñaba. Hacían turnos de jornada intensiva desde las 6 de la mañana, con 20 minutos de descanso para el bocadillo. A mediados de los 70 las trabajadoras recuerdan que con el aumento de la producción hubo una contratación mayor y se amplió la plantilla con un turno de tarde que también les tocaba trabajar los sábados por la mañana.

Existía una notoria división sexual del trabajo que se materializaba tanto en las categorías y puestos de trabajo, como en las diferencias salariales. Si la gran mayoría de la plantilla eran mujeres, éstas estaban ocupando principalmente los puestos de confección, mientras que los de corte u almacén estaban mayoritariamente ocupados por hombres. También, cabe reseñar, que por cada sección había encargadas directas que eran mujeres, pero los jefes de personal siempre eran hombres. Una mano de obra esencialmente femenina, pero ocupando los puestos no cualificados. Este hecho guardaba directa relación con la discriminación salarial, ya que la patronal justificaba que los varones cobraran más porque se suponían que ellos asumían la figura de *pater familias*. Lo cierto es que en 1975, según censos sindicales, en la empresa de las ciento ochenta y ocho mujeres contratadas: ciento cuarenta y tres estaban solteras, veintinueve casadas y tres eran viudas⁸. La contratación de mano de obra femenina y joven se veía reforzado por una legislación patriarcal que, aunque se eliminaba la dote y en el artículo 4/2 de la Ley 22 de julio de 1961 se recogía que «las disposiciones laborales reconocerán el principio de igualdad de retribución de los trabajos de valor igual», la discriminación sexual seguía siendo un hecho y muchas mujeres al casarse seguían prefiriendo abandonar el puesto de trabajo. Básicamente, como resume Manuel Ortiz, cuando las trabajadoras contraían nupcias, podían generalmente elegir entre tres opciones: continuar en su puesto, acogerse a una excedencia temporal de uno a cinco años para dedicarse al cuidado de su familia o a una permanente, tras percibir una indemnización⁹. Sin embargo, aun en la década de los 70 la mayoría prefería seguir recibiendo la dote matrimonial, hecho que fue desapareciendo paulatinamente con la crisis generalizada del sector. Posteriormente, en el contexto de desindustrialización de la región asturiana, la defensa de los puestos de trabajo pasó a ser una lucha incontestable también para las trabajadoras indiferentemente de su estado civil.

⁸ AHA C26420/01.

⁹ Ortiz, 2006, p. 13.

Cuadro 1

Encuadramiento profesional por sexos
en empresas de la confección asturiana, 1971¹⁰

	Técnicos	Administrativos	Especialistas	No cualificados	Total
Mujeres	95	53	389	702	1.239
Hombres	13	87	542	272	914
Totales	108	140	931	974	2.153

Cuadro 2

Encuadramiento profesional por sexos
de la plantilla de Obrerol en 1975¹¹

	Mujeres	Hombres
Técnicos	—	2
Administrativos	5	4
Especialistas	34	4
No cualificados	149	8
Total	188	18

La organización de la plantilla parecía seguir los patrones genéricos de diferenciación sexual, pero, gracias sobre todo a las fuentes orales, podemos conocer la esencia de estas trabajadoras. Evidenciando mujeres que desde muy jóvenes tomaron una posición de desobediencia ante cualquier hecho de injusticia o de abuso de poder de los encargados o patrones. Como queremos reiterar estas trabajadoras protagonizaron sonados conflictos laborales, que a continuación relataremos, pero que no tuvieron como eje detonante la defensa de los puestos de trabajo, sino la defensa de sus intereses de clase, sobre todo en contra de las reformas productivas y la externalización de la producción que conlleva una acentuación de la división sexual e internacional del trabajo en la confección textil.

¹⁰ Tabla elaborada a partir de la correspondencia del Convenio Colectivo sindical de trabajo para la Industria textil de la confección en serie AHA C26397/03.

¹¹ Tabla elaborada a partir del censo sindical de Gijón AHA C26420/01.

Estas obreras acataban las reglas de trabajo, pero dentro de unos límites, siendo conscientes de que deberían tener unos derechos, sobre todo en cuanto a las condiciones de trabajo de salud laboral, como puede ser peticiones de poner ventiladores, o un hecho tan simple como trabajar con guantes en el invierno por el frío que pasaban. Las entrevistas además reflejan que, eran pocas las trabajadoras con cierta participación en organizaciones políticas, las cuales eran básicamente sobre todo partidos de ideología comunista. Posteriormente, ya en el contexto democrático, si existió una generalización de la actividad sindical activa de gran parte de la plantilla. Pero cabe destacar, estallidos de conflictividad ya en torno al año 1976, cuando las trabajadoras narran que realizaron un parón de la producción cuando quisieron echar a una compañera por un pequeño error a la hora de apuntar el número de producción de los paquetes. Estuvieron haciendo paros de productividad, de una media hora diaria, durante una semana. Protesta que surgió de manera espontánea, sin directrices guiadas, sino por una intrínseca solidaridad de clase. Así, en el clima de estas pequeñas reivindicaciones y acciones de protesta contra la patronal, las trabajadoras de Obrerol llegaron a protagonizar intensos conflictos laborales en 1979 y 1984 que aún perduran en la memoria sindical asturiana.

3. Los conflictos laborales: la protesta de las trabajadoras contra la forma de trabajo

En sector textil español se manifestó una crisis de manera generalizada ya en 1978, pero fue en 1981 cuando se inició el Plan de Reconversión que debería llegar hasta 1986 y con ello una escalada en la movilización obrera. Si bien, en el caso que trabajamos en esta investigación, la conflictividad laboral no se desató por una pérdida de puestos de trabajo, sino por una confrontación de intereses de clase, traducidos en conciencia sindical. Por ello, hay que diferenciar el primer conflicto sonado de 1979 que se contextualiza en la Transición y el segundo ya en 1984 con el PSOE en el Gobierno.

Durante la década de los 70 las protestas sociales y laborales crecieron en una proporción geométrica hasta alcanzar su punto álgido durante el periodo de 76-78 momento en el que se configuró el nuevo régimen político y se redefinió el sistema de relaciones laborales. Hubo un aumento significativo de la presencia sindical que fue progresivamente virando hacia la estrategia del pacto y la concertación social. La acción sindical ve

radicalmente alteradas las condiciones en que se desenvuelve por la doble transformación del marco legal y el contexto socioeconómico, y exigía una profunda adaptación tanto desde el punto de vista organizativo como del reivindicativo. La brusca caída de las tasas de beneficio empresarial, la inflación y la acelerada destrucción de empleo irrumpieron en un escenario presidido por la elevada conflictividad laboral y las expectativas de mejora de extensos sectores de la clase obrera¹².

La otra fase de la conflictividad relatada es en el contexto del primer gobierno del PSOE, que, a pesar de su amplia primera victoria electoral, pronto encontraron una gran contestación por parte de los sindicatos, que rechazaron aspectos importantes de su política económica y la progresiva liberalización del mercado de trabajo. Los socialistas se habían propuesto sanear la economía, aunque intentando formalmente dirigirse a todas las clases de la sociedad, no pretendieron romper el entendimiento con los tradicionales poderes económicos e institucionales. Así, el Gobierno apostó por una mayor apertura y liberalización de la economía y acometió con decisión una política de ajuste con el objetivo de rebajar la inflación y recuperar los excedentes de explotación. No fueron los creadores, pero sí los que intensificaron el proceso de reconversión industrial que tanto significó para el devenir de España y de Asturias en concreto: al final de su legislatura unas ochocientas empresas de sectores variados y unos ochenta mil trabajadores se vieron afectados. Las empresas que, como Obrerol, no cerraron tras dichos procesos, remodelaron su proceso productivo avanzando en la flexibilización del mercado de trabajo, que significó un empeoramiento de las condiciones de trabajo, en un contexto de transformación social y de desclasamiento ideológico generalizado de la clase obrera.

«Conflicto de la peseta», huelga contra el sistema de primas

En el año 1979 la plantilla de Obrerol empezó a hacerse un hueco notorio en las movilizaciones obreras asturianas, ya que ese año tuvo lugar su primera huelga con escasa duración, apenas dos semanas, pero que materializaba el espíritu contestatario de la plantilla y allanaba el camino para el que fue posteriormente su conflicto con mayor repercusión en

¹² Vega, 2011, p. 51.

1984. El popularmente conocido como «conflicto de la peseta», se inició formalmente por la negativa de la empresa a la reclamación por parte de las trabajadoras del aumento salarial de una peseta por cada punto de producción, ya que el sistema de salario se basaba en incentivos en algunas secciones de trabajo. Ante la negativa patronal a dicha reclamación, y tras diferentes tipos de acciones de presión, optaron por encerrarse en la fábrica. El encierro finalizó tras nueve días debido a la acción directa de los cuerpos de seguridad que accedieron a la fábrica, con métodos violentos, para el desalojo de las huelguistas. Este hecho fue la última de las medidas de presión de la plantilla como consecuencia a la represión sindical.

La huelga y encierro en la fábrica no se desató de manera espontánea. Las protestas habían comenzado a finales del mes de mayo de 1979, cuando la plantilla empezó a realizar paros intermitentes de la producción, por las diferencias en cuanto al porcentaje de prima a abonar por superar los niveles establecidos. La forma de paro era trabajar una hora y parar otra. Esa postura la repetirían hasta que la empresa reconociera que la prima establecida estaba muy baja y que era necesario reglamentar convenientemente la situación. La prensa local se hizo eco de la reivindicación de la plantilla y recogía a su vez el testimonio de las fuentes laborales que aseguraban que las trabajadoras de Obrerol «tenían una peseta por toda producción que excedía de los niveles reglamentarios»¹³. La Dirección sólo accedía a fijar un aumento del 30% sobre la peseta fijada, siendo rechazado por las trabajadoras, que consideraban que se debía hacer una revisión en profundidad de las primas por exceso de producción. Ante la reiterada negativa patronal a dicha reclamación, prácticamente toda la plantilla apoyó la huelga. Destacable si se tiene en cuenta que la petición de aumento de salario en una cuestión que no atañía a todas las trabajadoras, ya que el sistema de incentivos no estaba fijado en todas las secciones ni categorías. Por ello, hay que entender que, la reclamación sobre una medida concreta como puede ser una reclamación salarial, era una materialización de la contraposición de intereses de clase. La postura adoptada por las trabajadoras era la petición formal a la empresa para que revisase la prima que tiene establecida cuando se superasen los índices de aumento de producción, consistente en dicha peseta, entendiéndose en el fondo que no justificaba una mayor producción una cantidad tan baja, y por ello pedían una reforma del sistema de primas sin que la empresa ofreciera re-

¹³ 30/05/1979, *El Comercio*, p. 6.

formas estimables por ellas. Se trataba de una mejora de condiciones salariales que cuestionaba una reforma del propio proceso productivo y del cuestionamiento de las relaciones de trabajo.

Desde el principio las centrales sindicales se posicionaron en las reivindicaciones de las trabajadoras¹⁴, y los paros se fueron sucediendo consecutivamente desde el 29 de mayo hasta el 1 de junio, cuando la empresa sancionó a las representantes sindicales. Ante este hecho, la mayor parte de la plantilla decidieron encerrarse en la fábrica¹⁵. De esta forma el conflicto adquirió una visibilidad más notorio organizando numerosas manifestaciones y concentraciones, que en algunas ocasiones desembocaban en un enfrentamiento directo con la patronal y los cuerpos de seguridad. En el transcurso de estas acciones directas en las calles, las centrales sindicales de CCOO y UGT se reunieron con la Dirección, la cual proponía la readmisión de los despedidos, pero mantenía determinante la sanción de dos días de empleo y sueldo, y de un día para toda la plantilla. Sin embargo, en el tema económico de las primas salariales no se llegaba a ningún tipo de consenso.

El conflicto fue extendiéndose en el tiempo y en lugar, ya que muchas plantillas de empresas textiles de Gijón, así como organizaciones de mujeres, hicieron público su apoyo a la reivindicación de las compañeras de Obrerol entendiendo que era una cuestión que iba más allá de una subida salarial¹⁶. La patronal gijonesa también era consciente que en ese conflicto se cedía más que una subida del sueldo. El 6 de junio se anunciaba una convocatoria de la Asociación de Empresarios de la Confección para tratar el convenio colectivo y el conflicto de Obrerol «dado que

¹⁴ Véase comunicados de apoyo de USO, CCOO, CNT y MCA 01/06/1979-03/06/1979, *El Comercio*, p. 6.

¹⁵ La prensa local estimaba en cien trabajadoras las que se encerraron en la fábrica, 02/06/1979, *El Comercio*, p. 6.

¹⁶ En esos días se sucedían diversas muestras de solidaridad a las huelguistas, por ejemplo, concentración de apoyo a por parte de otros trabajadores, como los representantes del Comité de Ensidesa. Y se hizo público el apoyo del Departamento de la Mujer de CCOO. Véase 06/06/1979, *El Comercio*, p. 6 Los Comités de dos empresas textiles se encerraron simbólicamente —Sincos y Confecciones Gijón— en solidaridad con la plantilla, véase 07/06/1979, *El Comercio*, p. 6 Organizaciones políticas y centrales sindicales —PCA, PSOE, LCR, MCA, COE, UGT, CCOO, SU— manifestaron comunicados de apoyo. Así como el Movimiento feminista de Asturias también hizo público su apoyo a las trabajadoras «convocando a todas las mujeres a apoyar su manifestación a la vez que hace un análisis del trabajo de la mujer en el sector textil», 08/06/1979, *El Comercio*, p. 1.

el problema de la empresa rebasa los límites de la propia empresa»¹⁷. Ese mismo día la patronal textil negociaba con las centrales sindicales: retirar los despidos, pero mantener el 30% sobre la prima de productividad, así como una reducción de absentismo y aumento de la productividad en la empresa. Las centrales sindicales así se lo hicieron llegar al conjunto de trabajadores que lo rechazaron de manera asamblearia. Tras este fallido acuerdo, el 9 de junio, tras nueve días de encierro en la fábrica, las trabajadoras de Obrerol fueron desalojadas¹⁸. Tras el desalojo hubo enfrentamientos, manifestaciones y cortes de carretera, así como una asamblea en los Cines San Pedro en la que decidirían si aceptaban un 40% de aumento sobre la producción y sin despidos, o continuaban sus reivindicaciones. El conflicto en esos momentos empezaba a denotar disensiones ya que la prensa recogía, por parte de las fuentes laborales que, CCOO representada por el Jefe de la Unión de Gijón, Luis Redondo, eran partidarios de aceptar las propuestas patronales «ya que el conflicto tenía difícil salida». El sindicato CNT los acusaba públicamente de «negociar a espaldas de los trabajadores ya que estimaba que debían ser éstos los que adoptaran una postura u otra». Era visible y pública la división sindical por si aceptar la propuesta de la empresa o continuar el conflicto¹⁹. Sin embargo, la asamblea de trabajadoras se mantenía aparentemente siempre firme en sus reivindicaciones, aunque proclives a la negociación con la empresa. La ruptura de la unidad sindical seguía el frecuente el esquema en que dónde las huelgas se prolongaban y tendían a radicalizarse, y adquirían una dinámica asamblearia en la que la UGT se desenvolvía con incomodidad y CCOO iba atemperando sus posiciones a este respecto. De esta forma, siendo éstas desafiadas por quienes se desenvolvían con mayor soltura en las asambleas²⁰. Las centrales sindicales mayoritarias, desde los procesos de transición democráticos, se encaminaron hacia un ejercicio de pragmatismo, a cambio de preservar su protagonismo en la capacidad decisoria.

El conflicto enquistado en las distensiones con las centrales sindicales y la asamblea de trabajadores, se recrudecía con la posición de la patronal de amenaza de cierre de la empresa: derivarían en un expediente de

¹⁷ 06/06/1979, *El Comercio*, p. 27.

¹⁸ En una nota de prensa el Comité expresaba «enérgica protesta por los hechos ocurridos ayer, por la actitud intransigente de la patronal, por la utilización de la Policía y la intromisión del Gobierno Civil», 10/06/1979, *El Comercio*, p. 6.

¹⁹ 10/06/1979, *El Comercio*, p. 6.

²⁰ Vega, 2011, p. 53.

regulación de empleo por la alteración laboral y disciplinaria de la plantilla. Sin embargo, a pesar de las desuniones de la unidad sindicales, se fijaban unos mínimos de dialogo, por lo que todos los Comités de empresa del sector textil de la región se reunieron en la Casa Sindical para sopesar si la solidaridad con Obrerol iba a ser testimonial o efectiva. Acordaron llevar a cabo una semana de movilizaciones, tanto por Obrerol, como por la empresa textil gijonesa Cordelería Baras, también con conflictos por despidos²¹. No obstante, esta vez no hizo falta una escalada en la intensificación en las protestas ya que, finalmente el 13 de junio, se resolvió el conflicto: la asamblea de trabajadores aceptó un 45% de aumento sobre la prima de producción y reincorporarse al trabajo el siguiente lunes sin despidos. Todo ello negociado entre la Federación Asturias de Empresarios (FADE), centrales sindicales y el Comité²².

Tras este conflicto las trabajadoras de Obrerol recuerdan y agradecen la solidaridad y el apoyo mostrado por la clase trabajadora gijonesa. Se hicieron bastante fuertes en la empresa en un momento que comenzaba una década de crisis y reconversión industrial, y sobre todo de auténticos pulsos entre los trabajadores y la patronal. Los testimonios, contrarrestados con la hemeroteca, refuerza la memoria sobre una plantilla que continuamente seguían reivindicando cuestiones específicas dentro de su empresa, como en general de reclamaciones laborales para los trabajadores asturianos, sin dejar de lado en ningún momento cuestiones que les atenían directamente por ser mujeres. Por ejemplo, algo anecdótico es el reflejo en la prensa local, el 4 de diciembre de 1979, de un parón de dos horas por una reclamación en cuanto al periodo de vacaciones y embarazo, ya que cuando éstas coincidían con periodo de baja se les negaba el disfrute de las mismas. El Comité comunicaba irónicamente en la prensa: «nos preguntamos de qué forman se pueden programar los embarazos para que el parto no coincida con el periodo de vacaciones»²³.

A la vez que seguían peleando e intentando conquistar derechos, eran consciente de que debían mostrar su apoyo público a cualquier represión sindical en otras plantillas. Así fue como ante al despido del Comité de la empresa textil gijonesa Sincos, en septiembre de 1981, emitieron comunicados públicos de solidaridad; y cuando se iniciaba el conflicto de Confecciones Gijón emitieron un comunicado pidiendo la retirada de las san-

²¹ 12/06/1979, *El Comercio*, p. 6.

²² 14/06/1979, *El Comercio*, p. 6.

²³ 04/12/1979, *El Comercio*, p. 6.

ciones a las setenta y dos trabajadoras, así como el expediente incoado al Comité, y denuncian la obstrucción de la empresa a la labor sindical dentro de la misma. Pero no sólo eran una plantilla solidaria a nivel de su sector textil, sino que destacaron por ser una de las más luchadoras ya que se sumaban prácticamente a todas las jornadas de lucha y huelgas convocadas. El 7 de diciembre de 1979 y 6 de marzo de 1980, días de respectivas «jornadas de lucha», Obrerol fue una de las empresas que pararía durante toda la jornada laboral. Así como, el 21 de enero de 1980, el Comité se sumaba a la manifestación convocada por las centrales sindicales en apoyo a las cuencas mineras, Hunosa y Ensidesa, el sector naval y contra el desmantelamiento industrial de la región. También secundaron la huelga del 16 de abril de 1982 convocada por los sindicatos por la defensa de Asturias pidiendo inversiones para salir del momento de crisis y que se buscaran soluciones a los graves problemas de desempleo de la región. Ese verano de 1982, en el contexto de graves incidentes entre trabajadores del naval con las fuerzas del orden público, la plantilla de Obrerol a través del Comité comunicaba que «ante la grave situación del sector naval, muestra la solidaridad con los trabajadores y rechaza la actuación del Gobierno Civil y de la Fuerza Pública ante el cerco al que estaban sometiendo a los trabajadores (...)»²⁴. A finales de ese mismo año, en ese clima de conflictividad contra el desmantelamiento industrial, fue cuando el joven sindicato, Corriente Sindical de Izquierdas (CSI) ganaba las elecciones sindicales en la empresa, ya que consiguió cuatro delegados, mientras que CCOO tres, y sólo un delegado de UGT²⁵.

La intensa huelga de 1984: romper la barrera del miedo para entrar en el de la desesperación

En 1984 tuvo lugar la huelga protagonizada por la plantilla de Obre-rol que más significó a nivel de repercusión personal y colectiva. Traspasó en la memoria sindical como una acción espontánea y de contestación a un pulso con la patronal, pero en el contenido fue el estallido de un hecho que estaba latente y que la huelga y represión sindical solo fue la consecuencia de ello: la lucha de las trabajadoras por la externalización de la producción.

²⁴ 23/07/1982, *El Comercio*, p. 8.

²⁵ 30/12/1982, *El Comercio*, p. 6.

El conflicto estalló el 28 de febrero, aparentemente, por un hecho puntual como fue la negativa de la plantilla a recuperar dos horas y media de trabajo, a causa de una avería eléctrica por causas ajenas a la empresa y a las trabajadoras, que obligó a paralizar las instalaciones. Por esa oposición de la mayor parte de la plantilla, pocos días después, la represión sindical no se hizo esperar. El 19 de marzo, sesenta empleadas fueron sancionadas sin un mes de empleo y sueldo, y se abrió a su vez un expediente a seis miembros del Comité, para acto seguido despedir a todos sus miembros²⁶. Así fue como, el mismo día siguiente de esos hechos, las trabajadoras de Obrerol comunicaron a la Dirección de la empresa y a la Delegación de Trabajo la huelga legal indefinida, a partir del siguiente lunes, por estar en desacuerdo con las sanciones. Al mismo tiempo se fueron sucediendo las protestas como el encadenamiento de los seis miembros del Comité a la entrada de la autopista Gijón-Oviedo a la altura de la Casa Sindical, arrojadas por más compañeras de la empresa y del naval.

Esta lucha concreta seguía el modelo de otros conflictos que, si bien comienzan y se desencadenan por unas reivindicaciones laborales específicas, las empresas optaban por el despido y sanción de parte de la plantilla, sobre todo de los dirigentes sindicales, como forma de amilanar la movilización obrera. Así conseguían desvirtuar el eje central de negociaciones y de lucha, ya que, tras la represión, la reivindicación central solía pasar a ser la readmisión de los despedidos. También, se repetía con ello el patrón de la ruptura y unidad de lucha de la plantilla a medida que había una escalada de violencia en las acciones de presión a lo largo del conflicto, y con ello también la visibilidad de las diferencias entre los sindicatos por su forma de entender y afrontar las negociaciones.

Lo que es más reseñable de este conflicto, es lo que la propia patronal y la prensa como difusores de los discursos hegemónicos trataron de silenciar en su momento. Lo que se trató continuamente de transmitir es que se trataba de un conflicto espontáneo derivado de la resistencia de clase sin carga crítica estructural reflexionada. En apariencia podía parecer un acto de resistencia y de constante pulso contra la patronal en un contexto regional de amplias movilizaciones obreras, pero en el fondo era una crí-

²⁶ Entre los miembros del Comité se encontraban algunas entrevistadas como Amelia García y Libertad García, figuras destacables en el movimiento sindical de Gijón. Ésta última se libró del despido por «suerte» al encontrarse de baja médica por una operación de un fibroma sangrante. Las trabajadoras narran anecdóticamente como «Liber se libró por ovarios»

tica y protesta a los derroteros que se estaba sucediendo en la industria textil con la desviación de producción a mal llamadas cooperativas, y posteriormente con la deslocalización de la misma a países con costos laborales más rentables para el empresariado, como la zona del sudeste asiático. Así lo manifestaban en un comunicado en prensa del Comité y la asamblea de trabajadoras. En dicho comunicado se denota una clara conciencia de clase que traspasa más allá de intereses inmediatos en términos de las relaciones laborales dentro de la empresa:

(...) Con fecha 2 de marzo se puso en nuestro conocimiento la obligatoriedad de recuperar los días sucesivos, criterio este totalmente nuevo dentro del ámbito laboral, pues se sabe que estos cortes se producen tanto en la empresa como en el resto de la comarca, sin que existan precedentes de recuperar. Siguiendo estas normas habituales la asamblea de trabajadores por amplia mayoría decidió no recuperar por considerar que sería entrar en una dinámica de concesiones peligrosas, tanto para nuestra fábrica como para el resto, pues sentaría un precedente (...). Ante nuestra negativa, por los motivos antes argumentando, la Dirección sanciona a la mayoría de la plantilla (...) Ante estos hechos, que entendemos persiguen anular la acción sindical dentro de la empresa, para así posiblemente materializar una práctica común en el textil, que se llama trabajo negro; consistiendo éste en abaratar el producto por medio de dar el trabajo a personas ajenas a la fábrica, hábito este que intentamos desterrar de nuestro ramo (...) hemos decidido defender el puesto de trabajo y rechazar los tratos abusivos con todas las medidas a nuestro alcance, pues consideramos que todas las medidas de presión son legítimas, incluidas la huelga legal indefinida, para luchar contra las medidas que pretende imponer la empresa (...).²⁷

Ese comunicado evidenciaba que, aunque aparentemente parecía una confrontación de intereses por recuperar horas de producción, las trabajadoras querían demostrar unas reivindicaciones que afectaban a la propia dinámica y prácticas de trabajo que se sucedían en el sector textil como era la denominada economía sumergida. Las alusiones a estas cuestiones se intentaron silenciar por parte del empresariado, y la prensa local que a lo largo de todo el conflicto solo hacían referencia a la protesta de la plantilla por no querer recuperar unas horas de trabajo como si se tratara de una rabieta, infantilizando la propia identidad de las trabajadoras.

²⁷ 22/03/1984, *El Comercio*, p. 6.

Además, la consecuencia derivada de todo ello era una represión sindical que cada vez se hacía más fuerte entre la patronal textil. Por ello, al principio del conflicto había cierta unidad entre las centrales sindicales, ya que denunciaban la actitud de la empresa y ponían de relieve el abuso de poder que suponía la recuperación de dichas horas y la represión sindical. CCOO condenaba públicamente la actuación antisindical y represiva de la Dirección de Obrerol y señalaba que era «increíble que un decreto hecho por el PSOE en 1983 sea tan ambiguo, que la interpretación de los empresarios les permita intentar obligar a los trabajadores el permanecer en la empresa más tiempo de la jornada laboral establecida, recuperando las horas perdidas por causas ajenas a los propios trabajadores». Otras centrales sindicales como UGT, USO y la CSI también se manifestaban públicamente denunciando «están llevando a cabo una política de represión contra los representantes de los trabajadores y de sus representados que nos recuerda las mejores épocas de la dictadura»²⁸.

En este contexto fue como se inició la huelga a partir del 26 de marzo, asumida en un principio por prácticamente la totalidad de la plantilla, sucediéndose, como era de prever, encontronazos contra los que no la secundaban. Éstas adoptaron una posición sumisa de alienación y comenzaron a denunciar «agresiones» y suscribieron un comunicado apelando a la legalidad de la empresa de mandarles recuperar las horas de trabajo, así como la confrontación contra las huelguistas: «vemos que intentan manipularnos, a las trabajadoras y a la opinión pública, (...) y que atentan gravemente a la libertad de trabajar reconocida en la Constitución»²⁹. El enfrentamiento entre las huelguistas y los esquirolas traspasó a la propia plantilla ya que, el mismo día que se inició la huelga, un grupo de unos cincuenta trabajadores de la empresa se encerraron en las dependencias de la misma con al personal directivo y con otras trabajadoras que no secundaban la huelga. Llegaron a atrancar las puertas de la fábrica con maderos, y posteriormente más de cuarenta personas con dirigentes sindicales se encerraban también con ellas³⁰. Al final del día, todos fueron desalojados por las Fuerzas de seguridad, pero a consecuencia de ello, un traba-

²⁸ 23/03/1984, *El Comercio*, p. 6.

²⁹ 24/03/1984, *El Comercio*, p. 6.

³⁰ Entre las personas retenidas se encontraba el Presidente del Consejo de Administración, Amador Sierra; el Jefe de Fabricación, Juan Rodríguez, el jefe de Personal, Antonio Fanjul Suárez, y la secretaria; así como cincuenta trabajadoras que no estaban sancionadas. Véase 27/03/1984, *El Comercio*, p. 6.

jador de Astilleros del Cantábrico y de Riera, S.A., esposo de una trabajadora de Obrerol, fue detenido acusado de agredir a la fuerza pública, y posteriormente llevado a la prisión de El Coto³¹.

El desarrollo de la huelga se recrudeció ya que, tras suceder la propuesta de despido de uno de los miembros del Comité, la situación existente y las nulas posibilidades de que se readmitiera al representante sindical despedido derivaron en posicionamientos de fuerza para impedir que se consumara el citado despido. Las derivaciones y acciones que se produjeron dependieron, en todo momento, del respaldo social y sindical que al problema se le fue dando. Por otra parte, la reincorporación de trabajadores a la empresa continuó produciéndose, aunque se estimaba que las trabajadoras que prestaban servicios fueron del orden del 60% de la plantilla en esos momentos, aunque otras fuentes minimizaban dicho porcentaje³². La asamblea decidió no reincorporarse a la empresa, pese a la oferta hecha de levantar las sanciones siempre y cuando se mantuviera el despido de un miembro del Comité. Además, en dicha asamblea se siguió insistiendo y denunciando una campaña de orquestación y de miedo entre las trabajadoras y ante la opinión pública, para desviar la atención del problema de fondo existente en la empresa: las citadas cooperativas y la externalización de la producción.

Buscando una mayor visibilidad del conflicto en el entramado social de la ciudad y generar mayor presión a la patronal, el día 2 de mayo, once trabajadoras de la plantilla se encerraron en la iglesia San José, en pleno centro de Gijón, para llamar la atención sobre la situación existente en la empresa y como oposición al despido del miembro del Comité. Tres de los encerrados eran del Comité, y uno de ellos, el representante sindical despedido, José María Duarte, que se declaró en huelga de hambre. Por otra parte, otro grupo de trabajadoras ocupaban las oficinas de la Inspección de Trabajo, manteniendo una negociación con el inspector técnico, Federico Villalobos, acordando tener una reunión con los representantes sindicales para abrir nuevas vías de negociación. Nada más tenerse conocimiento del encierro, tanto trabajadoras como dirigentes sindicales y representantes de Comités hicieron una concentración de apoyo y corte de

³¹ El trabajador del naval era José Claudio Portos que, tiempo después, el 24 de enero de 1986, ingresó en prisión condenado a raíz de esos incidentes narrados en Obrerol. Consiguió su libertad el 21 de marzo de ese año indultado por el Consejo de Ministros tras la presión social recibida.

³² 01/05/1984, *El Comercio*, p. 6.

carretera delante de dicha iglesia³³. Pocos días después, el 5 de mayo, iniciaron la huelga de hambre el resto de compañeros encerrados en la iglesia en solidaridad con su compañero. En esos días de encierro se sucedían consecutivamente las concentraciones y cortes de tráfico en sus inmediaciones. Mientras, una vez más llegaron las discrepancias entre las centrales sindicales por cómo dar salida al conflicto. Así pues, sindicatos mayoritarios a nivel estatal, como CCOO y UGT optaban por llegar pronto a algún tipo de acuerdo con la empresas, mientras que la CSI seguía apoyando la postura de la plantilla en huelga; así como la CNT que hacía público un comunicado criticando las posturas sindicales proclives a pactar³⁴.

Los días 8 y 9 de mayo, mientras las compañeras seguían encerradas en huelga de hambre, el conflicto se radicalizaba con numerosas protestas en las calles, y enfrentamientos directos con los esquirols. Eran un tipo de acciones poco prácticas al diálogo, pero efectivas para que el conflicto no cayera en el olvido. Así llegaron a encaramarse en un monumento famoso de la ciudad, doce trabajadores, nueve mujeres y tres hombres, con pancartas para denunciar la situación. Estuvieron encaramados cuatro horas sobre él. El conflicto lejos de apaciguarse iba en una escalada de intensificación que parecía obnubilar a ambas posturas enfrentadas. La prensa local recogía un supuesto asalto a la empresa por parte de los huelguistas, estimando en dos millones de pesetas los daños ocasionados en la empresa por supuestos desperfectos, entre ellos una serie de patrones de modelos de confección que provocaría retrasos en determinados servicios a clientes³⁵. Al margen de la veracidad o no de dichos daños, la proporción cuantitativamente de ellos, este tipo de actos eran aprovechados por los medios empresariales para justificar la bajada de inversiones en la industria. Se culpaba a la propia clase desposeída de su propia situación de inestabilidad, y así trazaban el camino para legitimar el discurso de que si la situación laboral empeoraba en la región era culpa de la radicalidad del movimiento obrero.

(...) en medios empresariales se ha señalado que lo que está ocurriendo con la empresa Obrerol es intentar destruirla por ciertos grupos, cuya acción sindical se basa en el insulto, el chantaje y el miedo,

³³ 03/05/1984, *El Comercio*, p. 6.

³⁴ 05/05/1984, *El Comercio*, p. 6.

³⁵ 10/05/1984, *El Comercio*, p. 6.

propiciando un clima de inseguridad a nivel empresarial e intentando convertir a Gijón en un lugar ni idóneo para que se instalen nuevas industrias, como consecuencia de las acciones que se están realizando de unos tiempos a esta parte.³⁶

Por otra parte, la confrontación entre las posturas enfrentadas de la plantilla de huelguistas y esquiroleros se complicaba cada día que transcurría, ya que el personal que estaba trabajando votaron en asamblea desconvocar la huelga legal que el Comité había solicitado, al considerar que dicho órgano sindical, al estar sancionados con despidos, no ejercía sus funciones en la empresa. La lucha entre la patronal y la plantilla era dura, pero los testimonios evidencian con mayor resquemor y desgarró esa división entre sus propios iguales: la división dentro del seno de las trabajadoras.

Así el 29 de mayo depusieron su actitud los trabajadores de Obrerol en huelga de hambre, pero el fin del encierro en la iglesia no suponía ni mucho menos la resolución ni vencimiento de los huelguistas. Prosiguieron con las acciones directas como devenir normalizado de la movilización obrera. En una asamblea celebrada por las trabajadoras en huelga en la Casa Sindical, se acordaba boicotear los productos de la empresa, elaborándose un plan de acción con los comercios e incluso un posible desplazamiento a Madrid a los grandes almacenes, clientes de la empresa³⁷. Este conflicto es una ejemplificación a nivel local de porqué se optaba por la represión sindical de una plantilla: los empresarios tenían claro que papel ocupaban en la organización social, y eran consciente de que se libraba una lucha entre clases en la que no podían dar un paso atrás. El comunicado de FADE reiterando su apoyo a la empresa Obrerol, tras una reunión en abril de ese año, sentenciaba una clara lucha de intereses contrapuestos, en los que los dueños de los medios de producción eran conscientes del papel dentro del orden social, trasladada a dicha organización patronal que apelaba a las instituciones políticas y al ordenamiento jurídico para aminorar el movimiento obrero:

(...) los empresarios asturianos no íbamos a ser cobardes, ni remisos en aceptar fórmulas o soluciones que nos permitan salir de la inercia decadente, que, en los aspectos sociales y económicos, envuelven nuestra región. Los empresarios asturianos estamos dispuestos a asumir

³⁶ *Ibid.*

³⁷ 06/06/1984, *El Comercio*, p. 22.

en toda su integridad el papel que nos corresponde de creadores de riqueza, trabajo y bienestar para todos los asturianos. (...) en relación con la vandálica actuación que, por determinados grupos sociales, se viene practicando desde hace más de dos meses contra una empresa asturiana, cuyo único delito, además de dar algo tan escaso como son 175 puestos de trabajo, en una región tan deficitaria de ellos como Gijón, trata de aplicar una normativa legal, que ni ella ha creado, ni establecido, sino que se le ha dado hecha para poder seguir manteniendo así la estabilidad de dichos puestos de trabajo. (...) grupos minoritarios para los que la revuelta callejera y la algarada son mucho más rentables que el ejercicio pacífico y consciente del derecho a trabajar. Ni Asturias en general, ni Gijón en particular, pueden ser el campo de pruebas de ni la base de experimentación de intentos desestabilizadores del orden y la democracia.³⁸

En términos generales, podría decirse que el transcurso final del conflicto tuvo como escenarios las vías sindicales como judiciales. Una comisión de expertos laborales, sin presencia de las centrales sindicales ni de la empresa, confeccionaban un documento para llegar a un acuerdo en el conflicto. La negociación la estuvieron llevando a cabo el director del gabinete técnico de la FADE, técnicos de la Dirección Provincial de Trabajo y un letrado laboralista que representa los intereses de los trabajadores. No obstante, hubo incidentes en la Magistratura de Trabajo al profírirlles insultos y arrojarles maíz a las trabajadoras que fueron a testificar a favor de la empresa³⁹, llegando a tener que ponerles la Policía un autocar para sacarles de allí. Los esquirols llegaban a denunciar aquellos actos como «terrorismo sindical». En uno de esos incidentes, un agente de los cuerpos de seguridad cogió *in fraganti* a una trabajadora de Obrerol. La prensa local relata que cuando el agente intentó proceder a identificar a

³⁸ 31/05/1984, *El Comercio*, p. 31.

³⁹ De dicha práctica se tiene ya constancia que las realizaban las mujeres en las huelgas de 1962 en las cuencas mineras asturianas. Arrojan maíz a los esquirols en las bocaminas de los pozos queriendo dejarles en evidencia como «gallinas». La referencia a ello se encuentra en entrevistas recogidas en el Archivo de Fuentes Orales para la Historia Social de Asturias. La similitud de las dinámicas obreras nos hace entrever como es de determinante el entorno en el que se sociabilizan las trabajadoras para la puesta en práctica de ciertas formas de lucha. Además, existe la referencia popular de ciertas mujeres como figuras claves de la lucha clandestina antifranquista en la región como son Anita Sirgo, Constantina Pérez y Celestina Marrón. El cortometraje de Castro, Amanda, *A golpe de tacón*, 2007 visualiza en ese contexto el protagonismo de dichas mujeres.

la trabajadora fue agredido «a patadas, mientras que otras compañeras se arrojaron contra el agente, produciéndose momentos de tensión, pero sin que se registrasen más incidentes, dado que la Policía tuvo que aguantar los lanzamientos de huevos e insultos, para evitar un enfrentamiento con las mujeres»⁴⁰. Este tipo de enfrentamientos directos con los cuerpos de seguridad nos muestran como las mujeres peleaban violentamente. La diferencia con los hombres residía en cómo los que detentan el poder, en este caso delegado en los cuerpos policiales, veían y se enfrentaban a las mujeres estableciendo claras diferencias sexistas ya que «por ser mujeres entendían eran seres más débiles a los que no se debían enfrentar, a diferencia del supuesto de si un trabajador varón se peleara con ellos. A su vez los medios de prensa incentivaban esas diferencias en su relato destacando, exagerando o manipulando incluso, esas diferencias entre sexos. Todo ello, entendemos que ha ido construyendo un relato diferencial en la memoria social histórica sobre las luchas laborales entre hombres y mujeres.

Al cabo, la resolución del conflicto siguió con numerosos incidentes en sucesivos días y una larga lucha en los escenarios de justicia. Pero, un hecho que fue trascendental, fue el 20 de junio cuando se provocaron supuestos incendios, tanto en Obrerol como en la empresa cooperativa textil Santa María de Luanco, que realizaba trabajos para la empresa, calificados tanto por el Gobierno Civil de terrorismo. El incendio no fue como tal provocado, sino que se debía a barricadas realizadas en las a fueras de las instalaciones, pero los esquirols denunciaron los hechos y mostraron esperpénticas pancartas en las que se leían: «Nos quieren quemar porque queremos trabajar»⁴¹. Lo reseñable es que se evidenciaba que las acusaciones de externalización de la producción eran un hecho tangible y notorio cuando la propia prensa afirmaba que esa cooperativa realizaba trabajos para la empresa. Mientras que las declaraciones públicas de las instituciones de Gobierno iban a encaminadas a echar la culpa a los huelguistas si la región no salía de la crisis económica generalizada⁴².

⁴⁰ 16/06/1984, *El Comercio*, p. 8.

⁴¹ 21/06/1984, *El Comercio*, p. 8.

⁴² Obdulio Fernández, Delegado General de Gobierno en el Principado, declaraba en prensa: «(...) acciones radicales por parte de grupos minoritarios están perjudicando notablemente a Gijón, zona castigada por la crisis, y con actos como los de ayer y otros ocurridos se está propiciando que los empresarios pierdan la ilusión de invertir en Gijón», 21/06/1984, *El Comercio*, p. 8.

El conflicto finalmente finalizó, pero sin resolución, mediante vía judicial. El 22 de junio se conocerían las primeras sentencias en Magistratura de Trabajo por diversas sanciones impuestas a las huelguistas fijando una sanción en quince días por una falta constitutiva grave de desobediencia. La Magistratura consideró que la orden dada por la empresa se acogía a derecho, conforme al artículo 5 del Real Decreto del 28 de julio de 1983, ya que la oportunidad de tal recuperación era discrecional del empresario y para nada debían intervenir la voluntad del trabajador, siendo únicamente necesario que el empresario comunicara tal decisión, requisito cumplido por la Dirección de Obrerol. El 26 de junio finalmente se incorporaron treinta trabajadoras, tras cumplir las sanciones que les fueron impuestas, estando pendiente la reincorporación de otras seis en el momento que cumplieran sus sanciones, pero se mantuvo el despido de otras once sin perjuicio de que las actuaciones judiciales pudieran extenderse a otras trabajadoras.

El 18 de julio fue el último de los tres juicios del conflicto. La primera vista fue por las sanciones por la Dirección de Obrerol a los miembros del Comité. La vista de la segunda causa relativa al despido de cuatro de los miembros del Comité cuando se produjeron los conflictos (dos de la CSI, uno de CCOO y uno de UGT por aquel entonces). En la última sesión se trató el tema de los otros siete despedidos por la Dirección empresarial. El 26 de julio, Magistratura desestimó las demandas presentadas por diez trabajadoras al tiempo que declara procedente los despidos de los mismos. Los despedidos recurrieron, ya que se preveían nueve despidos más. Finalmente, el 19 de octubre de 1984, tuvo lugar el acto de conciliación en Magistratura en el que la Dirección de la empresa aceptó la propuesta de conciliación de bajar a cuarenta y cuatro trabajadores la sanción de suspensión de empleo y sueldo de sesenta a treinta días; para otras cinco trabajadoras una propuesta de suspensión de treinta días de empleo y sueldo quedó en veinte días, y a dos trabajadoras se les dejó sin efecto la sanción impuesta. En enero de 1985 el Tribunal Central de Trabajo confirmó los despidos a seis trabajadoras desestimando el recurso interpuesto por las mismas ya que consideraban existían «medios legales para impugnar o recurrir contra las medidas que ellos consideraban ilícitas sin llegar a los insultos y a las agresiones físicas»⁴³. Finalmente en marzo de ese mismo año se terminaron los litigios judicial al confirmar el Tribunal Supremo el despido de los cuatro miembros del Comité por los incidentes ocurridos

⁴³ 22/01/1985, *El Comercio*, p. 8.

en la empresa el anterior año, no estimando el recurso de casación que habían presentado los representantes sindicales

La externalización de la producción y los Expedientes de Regulación de Empleo

Tras ese intenso conflicto en 1984 y la desestabilización sindical de la plantilla, en el contexto de la desindustrialización de Asturias siendo ya totalmente tangible, Obrerol es de las pocas fábricas textiles que aún continúan operativas y que sobrevivieron a dichos planes de reconversión. La adaptación a la nueva economía globalizada supuso una reestructuración de parte de la plantilla y su forma de trabajo, para posteriormente, tras la crisis económica de 2009 sucederse progresivamente la liquidación de gran parte de sus puestos de trabajo de confección tras externalizar su producción a China.

En este proceso un hecho significativo fue el traslado de sus instalaciones fabriles en el año 2001 a un polígono industrial. La quiebra del territorio industrial en el seno de una mediana urbe como Gijón, que cada vez más como tantas otras del territorio español estaba orientando sus planes económicos al turismo y al sector servicios dando un lavado de imagen a toda la zona centro y alrededor. No obstante, la puesta en marcha de la nueva planta se justificaba con un incremento de 7% en el empleo directo, integrando la plantilla en aquel momento ciento cuarenta y seis personas, el 90% mujeres. Obrerol invirtió por aquel entonces nueve millones de euros en la nueva planta, de los que el 20% fueron aportados por fondos mineros⁴⁴. Cabe destacar, que antes de ese proceso de traslado de sus instalaciones se estuvo dando un proceso en la década de los 90 de cambio de maquinaria, de cronometración de los tiempos de trabajo, en esencia un cambio en el método laboral. Las propias trabajadoras nos relatan cómo vivieron ese proceso y una de sus luchas fue siempre ser parte de activa de esos procesos de cambio en los ritmos de trabajo, pero con la pérdida de la mayoría sindical de las más reivindicativas de la plantilla les fue más difícil presionar a la empresa. Además, los cambios en los ritmos se justificaban en virtud de un aumento del rendimiento, pero lo que conllevó fue una mayor flexibilización, precariedad y competitividad laboral.

⁴⁴ 25/03/2009, *El Comercio*, p. 42.

Después de estos cambios en los procesos de trabajo, paralelo a la continua externalización de la producción al sudeste asiático—donde actualmente producen—, pronto llegaron la generalización de despidos tras aprobarse un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en 2009. No obstante, ya en 2005 con la justificación de los topes de tiempo, la empresa decidió echar a veinticinco personas con la clara negativa del Comité, entre las que se encontraba la destacada figura sindical de Libertad. Tras ese conflicto, en el que una vez más destacó la figura de esta mujer, la persecución se centró en ella como modo de desestabilizar a todas las representaciones sindicales de la plantilla. Al acoso a la trabajadora se saldó con un despido improcedente y un largo y doloroso litigio judicial. Tras aquel proceso, en marzo de 2009 llegó la enunciación de que la empresa estudiaba presentar un ERE que afectaba al 50% de la plantilla. A finales de junio de ese mismo año el Comité aprobó el expediente de empleo que incluía el despido para diez trabajadoras, así como la prejubilación para otras treinta y siete empleadas. El acuerdo se firmó con aprobación de CCOO y UGT, que tenían mayoría en el Comité, mientras que CSI se opuso. Finalmente, el 15 de julio de 2009, la empresa aprobó el ERE que incluía un plan de prejubilaciones en tres años que afectaría a cuarenta y una trabajadoras cuando cumplieran los cincuenta y cinco años. Además, la empresa procedió a la extinción del contrato de siete trabajadoras con una edad inferior a los cincuenta y tres años. Así fue como consiguieron librarse de las figuras contestatarias de trabajadoras que aún permanecían en la plantilla, y dada su edad prácticamente sentenciar ya su vida laboral.

4. Las fábricas de confección: el estudio de la división sexual e internacional del trabajo y la participación de las mujeres en el movimiento obrero

Durante el siglo xx la población activa creció levemente por encima del incremento global de la producción y en ese aumento de la mano de obra tuvo que ver con la mayor presencia de la mujer en las relaciones laborales de la economía reglamentada. Si en términos generales, en los países con gobiernos democráticos, en la primera mitad del siglo era la mujer soltera la que trabajaba asalariada, a partir de la década de los 60, las mujeres casadas se fueron incorporado masivamente a la actividad laboral fuera del ámbito doméstico y de las relaciones laborales de la denomi-

nada «economía sumergida» En el caso del Estado español, debido a una legislación intrínsecamente patriarcal durante la Dictadura, la normalización de las mujeres casadas en puestos de trabajo dentro del marco legal, se dio más tardíamente a partir de los 70, como se ha visto reflejado en el caso particular de la plantilla de Obrerol. A la vez que se generalizaba el trabajo asalariado femenino, sea cual fuera su estado civil, con ello también la participación de las mujeres como protagonistas de activas luchas obreras. Destacando los conflictos más intensos de trabajadoras en la industria textil, básicamente por la feminización de este sector y con ello su presencia y participación en el movimiento obrero.

Paralelo a ese proceso se fue dando una deslocalización generalizada de la producción a otros mercados en países subdesarrollados o a llamadas cooperativas, que en muchas ocasiones eran actividades laborales de economía sumergida⁴⁵. Las empresas textiles que se adaptaron a la reestructuración de la crisis capitalista de la década de los 70 hacia una globalización del mercado y también con ello de la competencia productiva, trasladaron sus instalaciones o el *grosso* del proceso productivo a otros países, principalmente del norte de África y sobre todo del sudeste asiático. La explicación a esta deslocalización de la producción apunta a tres factores decisivos: búsqueda de bajos costes salariales, infraestructura tecnológica y búsqueda de nuevos mercados⁴⁶. Los dos últimos factores citados entendemos puedan ser determinantes en ciertos sectores, por ejemplo, así se entiende la búsqueda de nuevos mercados, dando explicación a la implantación de multinacionales americanas en países europeos, cuando está claro que éstos no ofrecen menores costos salariales en comparación con los países del considerado Tercer mundo. Sin embargo, un hecho evidente en la industria textil es que, si bien ha mantenido sus sedes administrativas nacionales, ha trasladado en un alto porcentaje de toda su producción a los países asiáticos, y otras empresas si mantienen la producción nacional es dentro de un mercado de alta costura con una demanda muy limitada y selectiva. Pues externalización de la producción es un hecho evidente en este sector, y esto ha guardado una relación directa con costes laborales más beneficiosos para la patronal. Esos bajos salarios irían en relación recíproca con condiciones laborales más desfavorables y precarias, y sin sindicatos o con una organización laboral más débil.

⁴⁵ Existen informes sobre la relación del paro en las fábricas textiles y la economía sumergida AHT Serie 0029-005

⁴⁶ Finkel, 1994, p. 66.

Estos procesos guardan analogía con la manifestación de la movilidad del capital que se vio reflejada en la gran transferencia durante la década de los 70 de la producción industrial de trabajo intensivo en la industria textil, dentro de ello la confección —también de sectores como el de la electrónica— de los países industrializados a países en vías de industrialización, pero con salarios bajos y con menos regulaciones laborales y productivas. Dichos procesos, se intensificaron en la década de los 80 con la tendencia a la erosión de las fronteras económicas entre países, sobre todo en lo que concierne al capital financiero y productivo. Esa intensificación si encuentra una relación en los cambios tecnológicos que contribuyeron a la creciente fragmentación de la producción que facilita la separación de los procesos productivos y hace posible que distintas partes de un producto se fabriquen en un país y se comercialicen en otro. También hay que tener en cuenta, en este proceso, la competencia a nivel internacional que ha lanzado al capital en busca de costos de producción más bajos a nivel global. Así como, el nivel de acumulación y expansión de grandes compañías multinacionales textiles y la gran fusión de capitales que ha tenido lugar durante este periodo, ha creado presiones políticas hacia la liberalización del mercado nacional e internacional con el fin de poder funcionar lo más libremente posible.

Este capitalismo global del siglo XXI da lugar a una reestructuración profunda de la economía con el fin de aumentar su nivel competitivo a nivel mundial: aumento del paro, la flexibilización y precarización del mercado de trabajo, la desregulación de la actividad económica, el desmantelamiento de servicios sociales son partes de esta reestructuración profunda que ha acompañado a la internacionalización económica. Dichos procesos de la reestructuración del capitalismo, sin embargo, han afectado significativamente a las mujeres. Si bien actualmente a nivel mundial más de la mitad de las mujeres se encuentran económicamente activas, es cobrando los sueldos más bajos. En concreto en la Unión Europea en 2017, aunque con diferencias entre Estados, la tasa de empleo femenino alcanzó su nivel histórico más alto: 66.4%⁴⁷. En el caso concreto de España, que ha sufrido significativos procesos de desindustrialización, en hostelería más de la mitad son mujeres, al igual que en puestos administrativos y otros trabajos del sector servicios donde se perciben los salarios más bajos⁴⁸. Pero

⁴⁷ Luz, 2019, p. 35.

⁴⁸ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social, «Sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2018», http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm [27/12/2019].

a su vez, se da la contradicción estructural que, a lo países dónde se ha trasladado la producción industrial se emplea masivamente mano de obra joven y femenina como las grandes fábricas textiles del sudeste asiático. Ambos procesos tienen que ver con la búsqueda de la patronal de mano de obra que minimice costes y maximice los beneficios: este tipo de mano de obra tiene rostro de mujer.

Entendemos que es un error a la hora de analizar la división sexual del trabajo poner el enfoque sólo desde el punto de vista de las estructuras económicas, entendiendo que son las empresas las que crean las diferencias entre hombres y mujeres, o bien, solo enfocarse en prácticas discriminatorias patriarcales que establecen desigualdades sociales entre los sexos utilizadas por la patronal en su beneficio. Esta bipolarización de análisis se acentúa ante el interrogante de si con dicha intensificación de la contratación de mano de obra femenina el empresariado contribuye al debilitamiento de las jerarquías de género al salir las mujeres del encorsetamiento del hogar e incorporarse al mundo laboral-legal—, o al contrario se refuerzan dichas jerarquías. El ingreso masivo de mujeres al precario mercado laboral en el último siglo materializó las relaciones patriarcales sustento del capitalismo que mantenían a muchas mujeres sólo reconocidas como seres sociales reproductores o fuera de las relaciones de trabajo asalariado, pero se ha dado el paso con ello a modernas formas de explotación mercadas por una renovada desigualdad de género⁴⁹, más camuflada por la mano invisible del capital. Los procesos de empleabilidad de las mujeres en el mundo laboral han venido dados por relaciones dialécticas entre las estructuras económicas y las representaciones sociales diferenciales construidas en base a los sexos. El empresariado no ha construido en si las jerarquías entre trabajadores, pero las ha reforzado en su beneficio. A su vez las jerarquías entre trabajadores tampoco vienen determinadas por un sistema que ha operado de manera autónoma estableciendo discriminaciones en si entre los sexos, y los ha proyectado en el ámbito laboral. La división sexual del trabajo es una construcción histórica y por ello hay que atender a un análisis de los procesos económicos, políticos y sociales relacionándose entre si construyendo la unidad de los procesos históricos.

Es cierto, que en el proceso actual de capitalismo global y de transnacionalización de la producción ha aumentado la visualización de la frag-

⁴⁹ Luz, 2019, p. 20.

mentación de la fuerza laboral, ya no solo utilizando las divisiones por género, sino también de raza y de etnia, concentrando a ciertas personas en procesos productivos que se encuentran en los eslabones menos favorecidos de la jerarquía laboral. Dicha fragmentación ha llevado a una disminución del salario relativo, que sólo beneficia a los poseedores y, en mayor o menor medida, afecta a toda la clase trabajadora, indiferentemente de su sexo o procedencia. Sin embargo, en este contexto reciente de acentuación de las divisiones de sexos e internacionales entre trabajadores por la fase de globalización de la hegemonía capitalista, los esfuerzos de sindicatos y organizaciones obreras por responder a los problemas creados, por este modo neoliberal, no han resultado satisfactorios por seguir envueltos en dinámicas mecanicistas y de cosificación de la realidad social-laboral. Así no es de extrañar que, ante la mayor visualización de la desigualdad en el control y distribución de los recursos, ha crecentado procesos contradictorios para las mujeres de la clase trabajadora: la importante y creciente participación en la actividad económica asalariada ha aumentado su visibilidad y con ello una influencia social y política a través de ciertos movimientos como el feminista, dónde pueden verse como agentes más participes en los actuales procesos de movilización social. Al fin y al cabo, los trabajadores han luchado contra las consecuencias que han podido visualizar de su realidad según los condicionamientos históricos dados. Y actualmente las dinámicas hegemónicas económicas e ideológicas han incentivado el individualismo en base a una visión idealista del conocimiento, que como es inevitable lleva al detrimento de la movilización obrera.

Por ello, contribuir con este tipo de trabajos al papel combativo de las mujeres en luchas obreras no se debe entender como mitificación de la unidad obrera, al contrario, ya que visibiliza las diferencias y contradicciones históricas construidas en el seno de la clase y por ende del movimiento obrero. Pero la visibilidad de las diferencias no debe ser envuelta en una dinámica de jerarquización y reforzamiento del individualismo del conocimiento histórico, y esto sólo es posible desde una metodología materialista en que dichos elementos narrados aisladamente se entiendan como fenómenos constitutivos de procesos unitarios de la naturaleza clasi-
sista de la realidad social.

Fuentes

- Archivo Histórico de Asturias (AHA)
- Archivo Histórico del Trabajo. Fundación 1.º de mayo (AHT)
- Hemeroteca *El Comercio* de Gijón
- Fuentes orales: entrevistas realizadas a Libertad García, Emilia Vallina y Teresa Castro —ex trabajadoras de Obrerol— (04/12/2018), Esmeralda García —ex trabajadora de Obrerol— (13/12/2018), Amelia García, *Meli* —ex trabajadora de Obrerol— (22/12/2018), María José Salas —ex trabajadora de la economía sumergida textil gijonesa— (08/01/2019), Cristina —directora academia de confección asturiana— (17/12/2019)

Bibliografía

- ASCOLY, Nina (ed.), *Fabricado por mujeres. Género, la industria de la confección global y el movimiento por los derechos de las trabajadoras*, Icaria, Bilbao, 2018.
- BERMÚDEZ, Eva y ROCA, Beltrán, *Historias silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*, Catarata, Madrid, 2018.
- BORDERÍAS, Cristina y HURTADO, Javier T. (coord.), *Dones, treball i sindicalisme a Catalunya*, Fundació Cipriano García-Arxiu Històric, Barcelona, 1999.
- BRAVO, Carmen et al., *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007). Las políticas de género en Comisiones Obreras a través de la revista Trabajadora*, Ed. Fundación 1.º de mayo, Madrid, 2007.
- DÍAZ, Pilar, «Del taller de costura a la fábrica. El trabajo de las mujeres en la confección-textil madrileña», *Cuadernos de Historia Contemporánea*, n.º 21, 1999, pp. 279-293.
- DÍAZ, Pilar, «El trabajo en la confección textil: un oficio de mujeres», *Espacio, Tiempo y Forma, Serie V*, t. 19, 2007, pp. 371-392.
- FERRER, C., «Las batas rojas de Valmeline (Tarragona, 1974). Trabajadoras, huelguistas y referentes del movimiento obrero», *Historia del Presente*, n.º 30, 2017, pp. 125-142.
- FINKEL, Lucila, *La organización social del trabajo*, Pirámide, Madrid, 1994.
- HOBBSAWM, Eric J., *Marxismo e Historia social*, Colección filosófica, Universidad Autónoma de Puebla, 1983.
- KERBO, Harold R., *Estratificación social y desigualdad*, McGraw Hill, Madrid, 2004.
- LUQUE, David, «Huelgas e intercambio político en España», *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, vol. 70, n.º 3, septiembre-diciembre, 2012, pp. 561-585.

- LUZ, Cynthia y LUZURIAGA, Josefina, *Patriarcado y capitalismo. Feminismo, clase y diversidad*, Akal, Madrid, 2019.
- MAZZEI, Claudia, «Producción y reproducción: la mujer y la división socio-sexual del trabajo», *Rumbots TS*, año VII, n.º 8, 2013, pp. 128-142.
- NASH, Mary, *Trabajadoras: un siglo de trabajo femenino en Cataluña (1900-2000)*, Generalitat de Catalunya, Departamento de Treball, Fons Social Europeu, Barcelona, 2010.
- NORANDO, Verónica, «Perspectiva teórica sobre las relaciones de género y clase en la Historia del movimiento obrero», *Revista de estudios de género, La Ventana*, n.º 48, julio-diciembre, 2018, pp. 9-47.
- ORTIZ, Manuel, «Mujer y dictadura franquista», *Aposta: revista de ciencias sociales*, n.º 28, 2006, pp. 1-26.
- PÉREZ, José Antonio, «Una sociedad en transformación (1982-1996)», *Ayer*, n.º 84, 2011, pp. 99-127.
- PÉREZ, Lourdes y CAÑAL, Verónica, «Rompiendo costuras. IKE: la insumisión, una más, de las mujeres del textil», *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, n.º 13, 2018, pp. 171-189.
- PRIETO, Carlos (ed.), *IKE. Retales de la reconversión. Trabajo femenino y conflicto social en la industria textil asturiana*, Ladinamo Libros, Madrid, 2004.
- RAMOS, M.^a Dolores y VERA, M.^a Teresa, «Revisando el canon desde la Historia de las mujeres: trabajo, ciudadanía y formas de conciencia», *Baetica. Estudios de Arte, Geografía e Historia*, n.º 23, 2001, pp. 731-74.
- VEGA, Rubén, *CCOO de Asturias en la transición y la democracia*, UR de CCOO de Asturias, Oviedo, 1995.
- VEGA, Rubén, *Crisis Industrial y conflicto social: Gijón 1975-1995*, Ed. Trea, Gijón, 1988.
- VEGA, Rubén, *Historia de la UGT. La reconstrucción del sindicalismo en democracia, 1976-1994*, Siglo XXI, Madrid, 2011.
- WOMACK J.R., John, *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*, Fondos de Cultura Económica, México DF, 2007.

Datos de la autora

Graduada en Historia (2009-2013) por la Universidad de Oviedo, Máster en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos (2013-2014) por la Universidad de Málaga. Actualmente Doctorando en Investigaciones Humanísticas por la Universidad de Oviedo con relación contractual como PDI gracias a la obtención de las ayudas pre doctorales Severo Ochoa. Forma parte como becaria predoctoral del Grupo de investigación de Historia Sociocultural de la Universidad de Oviedo, e investigadora del equipo de trabajo del Archivo de Fuentes Orales para la Historia Social de Asturias.