

MULLERES ENTRE ARXILA

As traballadoras do Grupo de Empresas Álvarez

Maite Pena Rodríguez

La trayectoria histórica de las mujeres de continentes y territorios diferentes es una clara muestra de su capacidad para cuestionar su subalternidad. Las mujeres de la Revolución francesa, las visionarias de siglo XIX, las sufragistas, las feministas y las reformadoras sociales y sexuales, las pacifistas y las obreras de los siglos XIX y XX, las luchadoras de países colonizados y postcoloniales, las minorías combatientes, todas ellas con recursos propios, un ritmo y una capacidad transformadora, han desarrollado respuestas individuales y colectivas frente a la subalternidad de género. A lo largo de estos siglos han hallado su voz, han luchado en defensa de sus derechos como mujeres desde sus identidades plurales y diversa.

Mary Nash (*Mujeres en el Mundo*)

INDICE

<i>CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DO GRUPO DE EMPRESAS ÁLVAREZ, 1922-2001</i>	5
<i>CAPÍTULO II: O GRUPO DE EMPRESAS ÁLVAREZ NO CONTEXTO INDUSTRIAL VIGUÉS</i>	16
<i>CAPÍTULO III: SEGREGACIÓN OU DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO</i>	19
<i>CAPÍTULO IV: AS CONDICIÓNS DE TRABALLO E AS POLÍTICAS SOCIAIS DA EMPRESA</i>	40
<i>CAPÍTULO V: AFILIACIÓN OU MILITANCIA POLÍTICA FEMININA</i>	45
CONCLUSIÓN	52
FONTES	55
BIBLIOGRAFÍA	56
NOTAS	58

AGRADECEMENTOS

Primeiramente dicir que esta investigación vai dedicada a tódalas traballadoras que tivo o Grupo de Empresas Álvarez ó longo da súa historia.

A realización desta investigación non sería posible sen as persoas que me facilitaron material e información, por elo lles estou especialmente agradecida. A Margarita Montes, por deixarme consultar toda a documentación que ela ten sobre o Grupo de Empresas Álvarez e por transmitirme todos os seus recordos da empresa. A Xerardo Abraldes, por contactar con varias obreiras de GEA para que eu as puidera entrevistar e por deixarme consultar a documentación que a CIG ten de Álvarez. As traballadoras da empresa que tiveron a sorte de entrevistar (Manola Novoa, Carmen Álvarez, Nieves Pérez e Marisa Sabajanes), grazas por regalarme parte das vosas vivencias. A Ramón Agulla, por prestarme documentación e material gráfico de

Pontesa. A José Crespo, por deixarme a documentación que tiña gardada. A todas aquelas persoas da CIG e CC.OO que me axudaron a localizar a persoas e documentación.

Así mesmo, agradezo a súa colaboración: a Beatriz Suárez, que leu e corrixiu este traballo de investigación, e a Adrián Hernández, que fixo o montaxe fotográfico da portada.

Por último, este traballo de investigación non sería posible sen o apoio e o amor, de José, miñas irmás (Susi e Ana), miña nai, meu pai, Elisa, Noe, Lidia, Bea, Alicia e as miñas compañeiras do Máster.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación centrase nas mulleres que traballaron no Grupo de Empresas Álvarez de Vigo, desde os seus comezos ata o seu peche. Esta firma dedicouse ó longo da súa historia á cerámica, converténdose tanto nunha firma de gran relevancia dentro do seu sector como nun dos motores da historia industrial de Vigo e arredores.

Este traballo pretende romper ca visión androcentrista, a cal negou ás mulleres o seu papel como suxeitos históricos; tamén desmentir que a súa posición no mercado laboral foi secundaria e marxinal, ó igual que a idea de que a súa participación nos cambios económicos, sociais, políticos e ideolóxicos foi pasiva. Quere mostrar que a segregación ou división sexual do traballo foi e é un fenómeno que caracteriza o mercado laboral tanto na actualidade como ó longo da historia. Isto provoca que as mulleres ocupen fundamentalmente aqueles empregos denominados feminizados, que son fonte de desigualdades no mercado laboral, xa que se caracterizan por ter condicións laborais peores, baixos xornais, poucas oportunidades de formación continua e adquisición de cualificacións engadidas, e un valor social menor. A segregación pode ser horizontal, cando a concentración de mulleres prodúcese en determinadas ocupacións/familias profesionais; e vertical, cando as mulleres concéntranse en postos de baixa responsabilidade. Vemos tamén como as mulleres son preferidas para algúns tipos de empregos, pero elo non supón despois un recoñecemento salarial ou social. Tamén a través destas liñas veremos a mulleres que rompen cas hipóteses tradicionalista, as cales consideran ás mulleres desinteresadas polo mundo exterior e a

política. Precisamente as traballadoras do Grupo de Empresas Álvarez nos mostran unha realidade ven diferente.

Na construción desta historia do traballo feminino no Grupo de Empresas Álvarez non empreguei exclusivamente as fontes tradicionais da historiografía empresarial e industrial, senón que tratei de contrastar estas fontes cós relatos biográficos das propias traballadoras, que nos amosan as súas experiencias, permitíndonos ver que detrás do traballo destas mulleres non só hai rendibilidade, produción ou profesionalidade, senón que hai una cultura do traballo distinta á masculina. Así que o material e as fontes que empreguei para a realización deste estudio son de diversa índole: orais (entrevistas a traballadoras), gráficas e escritas (notas de prensa, convenios colectivos, censos de persoal, fichas do persoal asalariado, documentación municipal, boletíns de sindicatos...). Comentar que as notas, que adxunto a esta investigación, van o final de todo, xa que son moi longas para incluílas no pé de páxina.

CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DO GRUPO DE EMPRESAS ÁLVAREZ, 1922-2001



FOTO 1: gravado da factoría de Cabral

O século XIX foi o período da expansión e do nacemento das fábricas de louza e cerámica en España. Durante esta etapa naceron numerosas industrias fabrís en diversos puntos de España, emulando en certa medida a febre ceramista inglesa nacida no século XVIII na rexión de North Staffordshire. En Galicia o primeiro intento de planificación industrial da cerámica deuse a finais do século XVIII na mariña lucense fronteiriza cas terras asturianas e debese ó ilustrado Antonio Raymundo Ibáñez, o cal en base os recursos naturais da comarca proxecta en Sargadelos unha empresa para a fabricación de potes de ferro colado e louza, pois cada vez era maior a demanda destes produtos, xa que a produción obtida polos medios tradicionais non era suficiente, aínda que esta fábrica pechara un século despois, no 1875. Pero despois, a principios do século XX, créanse dúas empresas, unha con capital asturiano que pretende continuar ca actividade industrial de Sargadelos e volver a fabricar louza, pero esta finalmente fai unha nova fábrica en Burela; e a outra instálase no sur de Galicia, na Guarda, para facer tellas e ladrillos aínda que despois amplía a súa produción con alfarería e louza doméstica e artística.

No Caso do Grupo de Empresas Álvarez (GEA), os seus antecedentes atopámoslos nos inicios do século XX. É no ano 1922 cando Manuel Álvarez, natural de Ourense, casado con Clara O'Farril, cubana de nacemento, inicia a súa traxectoria empresarial en Vigo no mundo da cerámica despois de chegar de Latinoamérica, onde

estivera emigrado dende 1917. No mes de xaneiro de 1922, nace no barrio vigués de Casablanca a sociedade Álvarez e Rey S.L., promovida por Manuel Álvarez, Manuel Rey e Moisés Álvarez, para dedicarse a fabricación de artigos para decoración. Posteriormente oriéntase tamén cara a comercialización de artigos de cristal, porcelana e louza. Sen embargo, esta sociedade limitada acaba disolvéndose cinco anos máis tarde ó abandonar Rey a mesma. É neste momento, no ano 1927, cando nace Manuel Álvarez e Hijos S.L. (MAHSA) cun capital social de 700.000 pesetas, que constitúe o verdadeiro embrión do que posteriormente pasaría a ser o Grupo de Empresas Álvarez.

O fundamental impulsor e dinamizador do grupo sería o fillo de Manuel Álvarez, Moisés Álvarez O'Farril. Nado en Cuba, é o principal seguidor da traxectoria do seu pai porque dende novo demostrou unha gran inquietude polos temas cerámicos. Por este motivo foi enviado a unha das empresas alemás máis caracterizadas do sector e como aprendiz recibiu formación que posteriormente lle permitiría converter ó Grupo de Empresas Álvarez na primeira industria cerámica española. Moisés Álvarez chegou a ser un gran empresario e con unha notoria visión de futuro, aínda que nunca imaxinaría o futuro que depararía realmente á empresa que fundou o seu pai. Moisés Álvarez chegou a realizar unha conferencia no primeiro symposium sobre problemas actuais da empresa española, organizada pola Asociación Nacional de Diplomados en Organización Industrial no 1959, onde abordou os problemas de crecemento nas empresas familiares, relatando a súa experiencia persoal.



Foto 2: Moisés Álvarez O'Farril

En 1938, coincidindo case co final da Guerra Civil, Manuel Álvarez comprou uns terreos en Cabral, onde decidiu trasladar a industria para ampliar as instalacións, xa que as que tiña no barrio de Casablanca quedaban pequenas. Pódese dicir que este ano marca o inicio dun crecemento industrial sen freo dunha empresa que situouse nos primeiros postos internacionais dentro do sector.

Tres anos máis tarde, en 1941, comeza en Cabral xa a actividade, ca fábrica de porcelanas Santa Clara. Supón toda unha revolución social e económica para os barrios de Cabral e Lavadores; para a xente desta barriada a sirena da fábrica converteríase no seu reloxo. As fábricas que van nacemento neste lugar son coñecidas e bautizadas en Vigo como “a colmea de Cabral”. Pouco a pouco vai mellorando a industria, é case unha cidade dentro doutra cidade. Hai altofalantes en todo os departamentos de traballo para música, informacións culturais ou mensaxes que enviaba Moisés Álvarez ó persoal das fábricas; ábrese unha escola de aprendizaxe, colócase unha iluminación fluorescente para cá clase traballadora poidan ver mellor. E arredor desta primeira construción nacen outras dúas fábricas, Royal China (1948) e Casablanca.

No 1942, o grupo estaba participado pola viúva de Manuel Álvarez e os nove fillos do matrimonio. En 1943 o número de socios reduciuse, pasando a ser só tres dos fillos (Manuel, Julio e Moisés); en 1950 quedaban xa unicamente dous, Julio e Moisés. Pero finalmente no 1952 Moisés fíxose co mando dunha empresa que ese mesmo ano pasou de sociedade limitada a sociedade anónima, intervindo o Banco Pastor.

Os anos 1940 están protagonizados en España e Galiza pola posguerra e a autarquía imposta polo illamento internacional. Os anos cincuenta son os do lanzamento comercial da industria. Pensemos que este período coincide co levantamento do illamento, tras o Plan de Estabilidade de 1959, que trae como consecuencia a apertura das fronteiras e o establecemento de relacións comerciais, orixinándose un espectacular despregue temporal da economía española froito dun novo fenómeno de masas como é a sociedade de consumo. Nestas circunstancias vaíse a aumentar a produción e a exportar parte da mesma; e para facer fronte a esta nova demanda o empresariado, modernizara as súas instalacións, importando equipos e maquinaria; aínda que esta situación crearía á larga unha dependencia tecnolóxica que traería consecuencias negativas en tempos de recesión económica.

Esta década tamén foi propicia para o Grupo de Empresas Álvarez, pola boa relación que tiña Moisés Álvarez co réxime franquista. De feito foron diversas as visitas

que recibiu da familia de Franco. A ampla visión comercial de Moisés Álvarez, fai que leve seus produtos á feira internacional de Hannover, onde ten un gran éxito, polo que volverá sempre a esa cita anual. Comeza entón a súa saída o exterior e ós mercados europeos e americanos. O porto de Vigo proporciona as facilidades para a exportación. Nestes anos era frecuente ver barcos cargados con numerosos palés con produtos de Álvarez para Estados Unidos ou Latinoamérica.

Fábricas de PORCELANA • LOZA • CRISTAL • REFRACTARIOS

Y SU GIGANTESCA CADENA COMERCIAL

con **34** SUCURSALES en 24 CIUDADES

ALICANTE - 2	ORENSE
AVILES	OVIEDO
BARCELONA - 3	MALLORCA
BILBAO	PONFERRADA
GIJON	PONTEVEDRA
GRANADA	SANTANDER
LA CORUÑA	SANTIAGO
LEON	SEVILLA - 2
LUGO	VALENCIA - 3
MADRID - 4	VALLADOLID
MALAGA	VIGO - 2
MURCIA	ZARAGOZA

LA ORGANIZACION MAS IMPORTANTE DE ESPAÑA EN PORCELANA, LOZA, CRISTAL, LAMPARAS, ARTICULOS PARA REGALO Y DECORATIVOS, CUBERTERIA, SERVICIOS MESA PARA LA INDUSTRIA HOTELERA.

Al servicio de todos los hogares de España

FOTO 3: Obtida do Anuario de Vigo, 1962-63

No 1958, o grupo xa tiña 21 establecementos de venda por toda España, e continúa cas aperturas, elevando esta cifra a 34 en 1963; tendo en Vigo dous, un en Príncipe e outro en Urzáiz. É un momento de absoluta puxanza onde non hai competencia, deixando atrás a empresas do século XIX tan relevantes como La Cartuja de Pickman e a Sargadelos. No ano 1961 fabricábanse ata 1.500 produtos diferentes. Ademais nesta data prodúcese un fito histórico dentro da historia do Grupo de Empresas Álvarez, inaugurándose Alfares de Ponte Sampaio (Pontesa) para a elaboración de louza, aínda que xa levaba case dous anos traballando. Neste momento, non se pode negar a importante relación persoal existente entre Moisés Álvarez e Franco, que asistiu a inauguración da factoría, o igual que o cardeal Quiroga Palacios, que se encargou de bendicir nova construción. Esta fábrica foi, en palabras da familia Álvarez, a culminación dun sono. A súa construción, na que participaron ingleses, é das máis

modernas do momento. Estaba completamente electrificada e era das primeiras en incorporar a automatización ó proceso industrial.



Foto 4: Cea de Inauguración de Alfares de Pontesampaio

Uns meses antes, as fábricas de porcelana realizaran dúas pezas históricas, moi vinculadas a ideoloxía do réxime: dous xerros de 1,30 metros de alto con motivos do mosteiro de Samos que foi dado en ofrenda á virxe de Covadonga en Asturias, e o outro con motivos do Val dos Caídos.

A partir do 1962, Pontesa traballa a pleno ritmo e Vigo tamén. Esta década é a de maior bonanza empresarial e industrial do GEA, chegando a superar as 5.000 persoas en nómina. Neste período Carmen Polo, quen mantén unha estreita relación ca familia Álvarez, e a súa filla a marquesa de Villaverde visitan a miúdo as industrias, os ministros acoden a ver os avances tecnolóxicos da empresa, empresarios estranxeiros e potenciais clientes tamén achéganse a Pontesa e Vigo para coñecer *in situ* o proceso automatizado de fabricación destas industrias.



Foto 5: Visita de Carmen Polo a GEA.

No ano 1964, inaugurase a fábrica de calcomanías cerámicas (cromos) Povisa en Vigo. Soamente catro anos despois ábrese Vanosa, que fabricará cristal, e en 1969 o fai Moahsa dedicándose a elaboración de louza para hostalaría, en Coruxo (Vigo). Conformase así o Grupo de Empresas Álvarez (GEA). Ademais a empresa tiña en Porriño unha fábrica de sanitarios e unha de louza en Santander, pechando ambas ó pouco de facerse o INI co grupo.

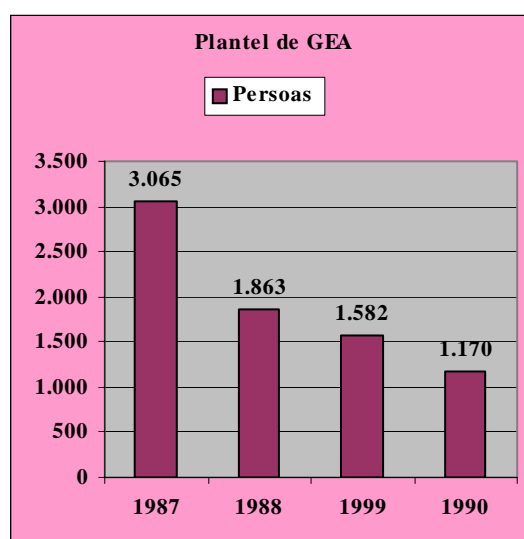
A situación era moi boa, pero como toda as industrias que recibían gran empuxe polo réxime franquista, sofre unha crise nos primeiros anos da década dos 1970, ademais nestes anos ten lugar a crise do petróleo, que afectou á economía mundial. A caída nos pedidos e a crecente competencia doutras empresas do sector fan que a empresa reduza o seus ingresos, sen que se produza unha correlación no axuste de gastos. Esta crise fai que no ano 1976, cando xa faleceu Moisés Álvarez (+1975) e a empresa é xestionada polos seus fillos Manuel e Antonio, o Instituto Nacional de Industria (INI) adquira o cen por cen da empresa, que pasa a ser estatal xusto un ano despois da morte de Franco.

Pero a situación financeira co INI non mellora. No, plan de salvación da empresa, que foi adquirida, ó mesmo tempo que Barreras, en novembro de 1976, a un prezo simbólico de unha peseta acción, implicáronse Sodiga (35%), o INI (10%), Banco Bilbao (5%), Pastor (6%), Hispano (10%), Caixa de Aforros Municipal de Vigo (6%) e a familia Álvarez (29%). O novo presidente do grupo, Andrés Fernández Romero,

recoñecía, apenas chegado á empresa, que atopárase cunha fábrica de produtos de calidade pesimamente xerenciada. No momento no co INI se fixo cargo de GEA o número do plantel xa baixara entorno as 3.000 persoas. Durante esta etapa Álvarez foi terreo de experimentación de varios presidentes e directores, e sufriu unha progresiva redución de emprego; así, no ano 1978, contaba con 2.985 persoas no seu plantel e no 1989 esta cifra baixara a 1.718 persoas; que supuxo ademais a desaparición de xente moi cualificada e experimentada da empresa. E no 1977, Álvarez contaba co 70% do mercado nacional de louza e o 40% de porcelana, pero desde entón foi perdendo progresivamente cota no mercado, a pesar de pertencer a un sector en crecemento. Na década dos oitenta España tamén sufriu unha crise con motivo da entrada na Comunidade Europea, que trouxo consigo toda unha serie de reconversións.

CADRO 1

Centros de producción		
Localización	Fábricas	Productos
Cabral	Santa Clara	Porcelana
	Royal China	Vitroporcelana
	Vanosa	Envases vidro
	Povisa	Decoración de cerámica e vidro con calcomanías
Coruxo	Moahsa	Vitrolouza
Arcade	Pontesa	Louza



FONTE: José Luís Gómez, Juan Carlos Martínez. *Las 500 primeras empresas de Galicia*. Biblioteca Gallega, 1992

O grupo permanecerá nas mans do Instituto Nacional de Industria (INI) ata o ano 1991, no que se decide privatizar a industria porque non acaba de arrancar nin de recuperar o seus anos de bonanza. Durante os case quince anos que pertenceu o INI vendéronse a maioría dos establecementos comerciais de toda España. A privatización prodúcese en outubro dese ano, cando o holding valenciano Estudesa adquire o 90% das accións, quedándose o INI o 10% restante, que o 31 de decembro do 1992 tamén pasará a mans do holding valenciano. Con esta privatización pasa a ser o presidente de GEA Vicente Mata. Pero no ano 1993 dimite Vicente Mata, pasando integramente a empresa ós irmáns Mariano e Francisco Jiménez Ambel, que eran propietarios a partes iguais do holding Estudesa, que ademais xa tiñan outras fábricas de porcelana e cerámica, polo que convértese no primeiro grupo cerámico de España.

Iniciase unha época escura de regulacións temporais, reducións de persoal, prexubilacións, problemas de pagos, mobilizacións laborais (paros, folgas de fame, encerros en organismos públicos e privados, manifestacións, acampadas,...) e toda unha serie de directivos foron pasando por GEA. Así, o *Atlántico Diario* (13/01/93) di o seguinte: “o total dos salarios que lles debe a empresa os 1.060 traballadores/as do Grupo Álvarez ascende a 90 millóns de pesetas. Destes 29 corresponden á paga ordinaria de oficinas, e 60 millóns son da paga extraordinaria de Nadal de fábrica”. E en novembro de 1997 o grupo cerámico declárase en suspensión de pagos, ca intención de rebaixar a súa carga financeira e así sacar adiante o plan de viabilidade, pero esta situación o que vai facer en realidade é impedir normalizar a situación económica da empresa e provocar falta de materia prima.

Tras Estudesa vanse suceder toda unha serie de propietarios. Primeiro foi comprada polo empresario Enrique Tatay, o cal adquiriu a totalidade das accións da empresa o 5 de marzo de 1996, pero a presenza deste novo empresario non cambiou o rumbo dos acontecementos, incluso pódese dicir que se complicaron máis. En febreiro de 1997 Tatay renunciou como presidente do consello de administración e como delegado, polo que a empresa sería vendida un pouco máis tarde por 700 millóns de pesetas á familia valenciana Pérez Manglano, que tiña como administrador único da empresa a Rafael Tormo Aguilar, o cal dimitiría en decembro do 2000, ocupando o seu posto o fillo do propietario Carlos Pérez Manglano. A finais do ano 1997, as administracións autonómica e central adquiriron diversos compromisos para reflotar a firma cerámica. E no período de 1997-2000 realizáronse importantes inversións, abríronse novos mercados, potenciáronse as instalacións fabrís do grupo, consolidáronse

novos produtos, e tamén se levou a cabo durante esta etapa unha importante redución do plantel; así, no ano 1998 ten lugar un plan de prexubilacións, que fixo que o persoal da empresa reducírase a uns 800 persoas. Pero así e todo, a finais do ano 2000, o grupo cerámico vigués acumulaba unha débeda de 8.200 millóns de pesetas, debendo: 3.300 millóns á Seguridade Social, 2.300 millóns o IDAE (Instituto de Diversificación e Aforro Enerxético) pola compra de varios fornos, 1.500 millóns a Facenda, 1.000 millóns ós traballadores e traballadoras polo impago de salarios, e o resto ós provedores.

Unha das grandes obsesións dos propietarios da etapa de reprivatización de GEA, foi a venda dos terreos do grupo para facer fronte os sucesivos plans de viabilidade que se foron confeccionando. A idea inicial era vender os terreos de Cabral e Coruxo. Para Cabral falouse da redacción dun PERI (Plan Especial de Reforma Interior) que afectaría a unha parcela de 128.900 metros cadrados, e na que se exceptuaba á fábrica de vidro Vanosa. Tratábase de recalificar o terreo pasando de zoa industrial a residencial, admitindo ademais o uso comercial e contemplándose un mínimo do 25% para zonas verdes; 6.000 metros cadrados para equipamento deportivo e outros 4.000 para equipamento social. E as empresas trasladaríanse a Liñeiriños.

Tamén na zona de Moahsa quería facer unha zona residencial, con equipamento comercial. Pero para elo era necesario un proxecto urbanístico por parte do Concello de Vigo, que permitira a recalificación dos terreos. As inmobiliarias Tau e Ágora presentaron propostas e a primeira un proxecto urbanístico, pero non estaban dispostos a pagar máis de 2.500 millóns. Fixéronse xestións para vendelos ó Sepes (Sociedade Estatal de Promoción e Equipamento do Chan). Pero todo isto fracasou, a pesar de moitas promesas.

O último propietario do Grupo de Empresa Álvarez, Carlos Pérez Manglano, manifestaba ó inicio de febreiro do 2001 a intención de abandonar a empresa, permanecendo só ata que houbera un relevo. Esta situación provocou que os sindicatos, con excepción de CIG (Confederación Intersindical Galega), pensaran en constituir unha Sociedade Anónima Laboral (SAL), no caso de que non houbera ningún empresario interesado en facerse cargo da empresa; para elo sería necesario que as accións da empresa pasaran os traballadores e traballadoras, a segregación das fábricas e a redución do plantel a 350 persoas. A CIG, en cambio, o que quería era que a Xunta de Galicia elaborara un novo plan de viabilidade e se buscara un novo empresario para

dirixir a empresa; senón, se era creada a sociedade anónima laboral, que fora con capital público.

Incluso algúns traballadores e traballadoras, uns trescentos, chegaron a constituír ante notario a sociedade anónima laboral (SAL) Alfares de Santa Clara en xuño do 2001. E despois presentaron a petición de creba da empresa no xulgado. Un mes máis tarde o xulgado de Vigo levanta a suspensión de Pagos de GEA, que fora decretada en 1997, e desestima o expediente de creba.

A finais de xullo Fenosa cortara o subministro de luz a varias factorías (Moahsa e Pontesa) do grupo cerámico por falta de pago. E en outubro do fatídico 2001, Xustiza aproba a rescisión dos 670 contratos de traballo do Grupo de Empresas Álvarez, quedándose oficialmente sen traballadores e traballadoras, o que produce unha total división entre a clase traballadora: a metade únese a SAL e a outra metade ten medo de que tras desa manobra haxa intereses inmobiliarios.

Finalmente, no 2001, prodúcese o peche definitivo do que un día foi o grupo paradigmático do gran esplendor cerámico. Este peche faise dunha maneira pouco organizada e con loitas internas entre a clase traballadora. Hoxe en día o problema de Álvarez aínda non está resolto, xa que falta moita xente por cobrar as súas indemnizacións. As fábricas de Cabral foron totalmente saqueadas, perdéndose incluso moitísima documentación; a fábrica de Pontesa en Arcade non sufriu a mesma “sorte”, xa que os traballadores e traballadoras estiveron durante moitísimo tempo facendo vixilancia, día e noite, para que a fábrica non fora saqueada.

Hoxe en día consérvase pezas que foron realizadas nestas fábricas ó longo do tempo no Concello de Vigo, xa que os sindicatos decidiron ceder as pezas que constituían o museo do Grupo de Empresas Álvarez situado nas instalacións de Cabral ó Concello, ante o temor de que se perderan. A idea é que nun futuro estas pezas de louza e porcelana sexan expostas para poder ser contempladas por xente de tódalas xeracións, e así poder ver o traballo magnífico que realizaron estas mulleres e homes.

Unha iniciativa deste tipo foi realizada por diversos colectivos de Ponte Sampaio, que organizaron no 2004 unha exposición con 500 pezas realizadas en Pontesa, as cales foron cedidas na súa maioría por antigo persoal da empresa.



Foto 6: Exposición en Ponte Sampaio, 2004

CADRO 2: Distribución sectorial das 50 maiores empresas que operan en Galiza			
	1930	1950	1973
Conservas de peixe	8	8	2
Industrias auxiliares de conserva e da pesca	3	2	2
Construción naval	3	4	5
Pesca	-	3	4
Industria agroalimentaria	2	1	5
Química, fertilizantes e outros inputs agrícola	-	3	7
Vidro, cerámica e material de construción	3	2	3
Servizos de transporte	5	3	-
Construción e inmobiliarias	2	5	2
Téxtil e confección	3	1	2
Industrias metalmecánicas	-	1	7
Auga, gas e electricidade	5	7	4
Madeira	2	1	4
Comercio e distribución	3	1	-
Minería	7	1	-
Outros	4	7	3
Total	50	50	50

FONTE: Joám Carmona Badía, A "gran empresa" en Galiza: un primeiro achego aos cambios no grupo das maiores empresas entre 1930 e 1973.

CAPÍTULO II: O GRUPO DE EMPRESAS ÁLVAREZ NO CONTEXTO INDUSTRIAL VIGUÉS

Na primeira metade do século XX hai que destacar o papel que xogou Álvarez ó igual ca empresa Zeltia, pois foron as dúas empresas industriais de maior importancia que se dedicaban a sectores sen tradición na cidade, que tiñan unha orientación diversificadora a respecto do complexo marítimo. Pois hai que ter en conta que en Vigo a maior parte da súa industria e comercio estaba relacionado coa conserva e a pesca, chegando a unha case práctica dependencia do mar.

Os anos 1880-1925 foron os do nacemento do Vigo industrial, un Vigo centrado nun practicamente monocultivo marítimo; os anos seguintes foron anos de continuidade, convulsa polos acontecementos da época, pero continuidade ao cabo na característica fundamental da industria viguesa, a súa dependencia case exclusiva do mundo da pesca, a conserva e a construción naval. Entre 1925 e 1950, período caracterizado pola proclamación da II República, a Guerra Civil e a posterior autarquía do franquismo, desapareceron non poucas empresas e apareceron algunhas novas, pero estas últimas pertencían tamén na súa maioría aos sectores marítimos, de aí deriva o revolucionario de Álvarez, dedicándose a un sector, como era a cerámica, sen ningún tipo de tradición na industria local, e cuxo único vínculo co mar era seu porto, para levar a cabo as exportación do seu material de produción⁽¹⁾. E sen embargo, no 1950, Álvarez atópase entre as tres primeiras maiores empresas vigesas. Outras empresas que destacaron nesta época sen relación co mar foron as de construción inmobiliaria e as destinadas á provisión de servizos tanto públicos como privados (transporte, alumeados, auga,...), aínda que detrás de estas empresas estaban os armadores, os fabricantes e negociadores marítimos, que eran os que posuían o capital.

No ano 1944 ten lugar a Exposición Industrial de Galicia, que contou ca visita de Franco. Nesta feira expuxeron o seu material as industrias galegas máis importante do momento. O Stand 50 estaba ocupado pola casa Manuel Álvarez e Hijos. Durante os anos 1946-56 prodúcese unha desaparición da sardiña, dando lugar a unha longa crise pesqueira, limitando á industria conserveira ao mercado interior desde os anos da inmediata posguerra. Por elo podemos dicir que Álvarez supuxo un gran impulso á economía viguesa da década dos 1950, o igual que a chegada no 1957 a Vigo da multinacional francesa Citroën, converténdose nas décadas posteriores as dúas empresas nas maiores da cidade, e, polo tanto, no seu motor económico e social. Estas dúas

empresas, xunto cos estaleiros, foron as grandes protagonistas da folga xeral de 1972, a cal non só foi unha loita por parte da clase obreira por obter melloras laborais, senón que supuxo unha crítica a ditadura dos últimos anos de Franco, a cal seguía ca súa política autoritaria e de recorte das liberdades básicas.



FOTO 7: Instalacións da empresa en Cabral

No ano en que Álvarez pecha a súas portas, era a terceira empresa privada con maior número de plantel de Vigo, tras PSA Peugeot-Citroën e Povisa. E a encargada de reciclar un terzo do vidro que se aproveitaba en Galicia.

Tamén me gustaría salientar aquí o papel que tivo a desaparecida fábrica “Alfares de Ponte Sampaio, S.A.” para a poboación do seu entorno, pois esta fábrica deu traballo a numerosas persoas de Arcade, Ponte Sampaio, Sotomaior, Vilaboa, Pontevedra, Redondela,....converténdose durante catro décadas no motor económico desa comarca. Cando Pontesa iniciou a súa construción, Ponte Sampaio contaba ca condición de Concello, condición que perdería no 1960, cando foi anexionado polo Concello de Pontevedra.

CADRO 3

Maiores empresa viguesas no 1950				
<i>Razón social</i>	<i>Obxecto social</i>	<i>Fundación</i>	<i>Tipo de empresa</i>	<i>Activos netos</i>
COPIBA	Pesca e transformación	1940	SA	61.688
Massó Hermanos	Conservas de peixe	1882	SA	49.881
Manuel Álvarez e hijos	Cerámica	1922	SL	49.760
Hijos de J. Barreras	Construción naval	1892	SA	45.795
Enrique Lorenzo y cía	Construción naval	1941	SA	28.692
Zeltia	Química	1939	SA	28.673
Construcións Pernas	Construción inmobiliaria	1941	SA	25.571
José R. Curbera	Conservas de peixe	1892	SL	21.150
La Artística-Vigo	Fab. e litografía de envases	1906	SL	14.310
Frigoríficos de Vigo	Industria frigorífica	1940	SA	12.400
Cía Viguesa de Panificación	Fabricación de fariñas	1923	SA	12.400
Hijos de Carlos Albo	Conservas de peixe	1869	SA	12.016
Pedro J. Portanet	Conservas de peixe	1908	C. de B.	12.002
Conservas Sacco	Conservas de peixe	1919	SA	10.784
Conservas Cerqueira	Conservas de peixe	1900	SRC	9.821
Conservas Antonio Alonso	Conservas de peixe	1918	SL	8.874
Construcións	Const. Inmobiliaria	1928	SL	8.484
C.N. Paulino Freire	Construción naval	1918	SL	8.195
Serrerías del Miño	Madeira	1928	SA	7.392
Cía Inmobiliaria Viguesa	Construción inmobiliaria	1947	SA	7.000
Adolfo Quirós e hijos	Conservas de peixe	1904	SRC	6.034
Taller Mec. "Alonarti"	Fab. e litografía de envases	1921	SA	5.998
Bernardo Alfageme	Conservas de peixe	1915	SA	5.143
Vidrios La Florida	Fabricación de vidro	1943	SA	4.344
Gándara y Haz	Conservas de peixe	1923	SL	3.872
Candeira y Estens	Madeira	1900	SL	3.853
Comercial Vigo	Conservas de peixe	1933	SA	3.331
Floro González, S.A.	Conservas de peixe	1908	SA	2.775
M. López Valeiras hijos	Conservas de peixe	1910	SL	2.575
Cía Consumidores de Hielo	Industria frigorífica	1934	SA	2.075
Francisco Cardama	Construción naval	1916	SA	1.958
La Metalúrgica	Fab. e litografía de envases	1900	SA	1.787
Cía Viguesa de Pinturas	Fabricación pinturas	1944	SA	1.769

FONTE: Xoán Carmona Badía, 2003: "Da sardiña ao automóbil: unhas notas sobre a industria viguesa do século XX" en Xosé H. Vázquez- Vicente(ed), *Vigo. Economía e sociedade*. Edicións Xerais de Galicia, Vigo.

CAPÍTULO III: SEGREGACIÓN OU DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO



FOTO 8: Mulleres decorando

Neste capítulo veremos como nesta empresa dábase unha división sexual do traballo, ca súa dobre dimensión, horizontal e vertical. A primeira consiste na adscrición por sexos de determinados tipos de traballo e a segunda en reservar os postos xerárquicos ós traballadores masculinos. Polo tanto aquí incidiremos na organización do traballo no Grupo de Empresas Álvarez; así como nos factores sociais, políticos e económicos que determinaron esta situación.

Dentro desta industria cerámica as mulleres reunían cualificacións que para a empresa eran vitais e eran consideradas man de obra preferente para determinados postos de traballo (fileteadoras, cromadoras, rebordeadoras,...). En cambio esa cualificación non era considerada como tal, polo que non tiña ningún efecto na retribución económica. Estas mulleres desenvolvían a súa labor fundamentalmente nas fábricas dedicadas a elaboración de porcelana e louza (cadros 6-9), pois na fabricación do vidro os traballadores eran homes (cadro 10), so o final empezaron a traballar algunhas mulleres, pero poucas, debido ás recolocacións laborais dos últimos anos.

Na fabricación do vidro soprado so traballaban homes, aínda que a produción de cristal por este sistema non chegou ata os días finais de GEA, xa que a chegada do automatismo fixera que a produción artesanal resultase moi cara, pasándose a elaboración de envases de vidro de maneira mecanizada. Pero nesta fábrica de vidro, aínda que as mulleres non tiveran a súa función na fabricación directa do vidro si a tiñan noutras seccións desta produción; pois elas eran as encargadas de decorar, tallar, clasificar e empacquetar o vidro.

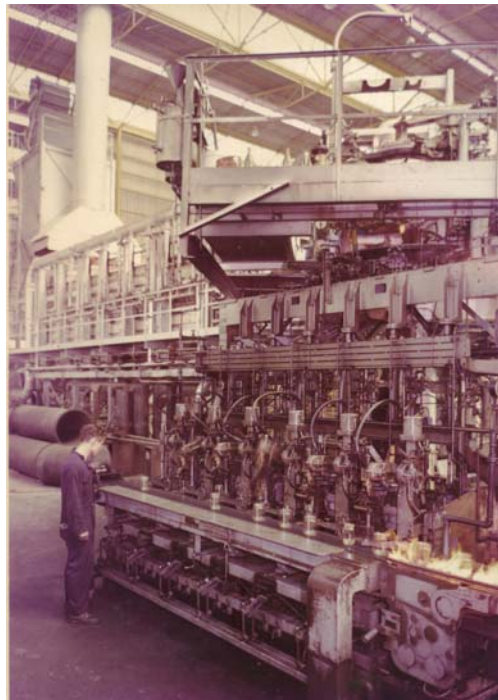


FOTO 9: Fábrica de Vanosa (Vidrios Automáticos del Noroeste,S.A.)

Gustaríame explicar o proceso industrial para a elaboración da louza, xa que así entenderemos mellor as funcións que as mulleres tiñan asignadas dentro da cadea de produción. O proceso industrial era o seguinte: móíase a materia prima e mesturábase con auga, en tambores xiratorios eléctricos, disolvéndose despois en cubas previa extracción das partículas de ferro mediante electroimáns. A masa resultante era filtrada e prensada, formándose a galleta da pasta, que era levada ás prensas por aspiración mediante bombas. A pasta amasábase posteriormente de forma mecánica en presas de baleiro, nas que se lle extraía o aire, logrando o que se denomina churro. Logo o churro era trasladado ós tornos en carretillas automáticas. Nos tornos a pasta sólida cortábase automaticamente en toros, cada un dos cales caía sobre os moldes de xeso que, co movemento da mesa xiratoria, quedaban baixo o torno, que lle daba a forma de

prato, pratillo ou cunca. Na empresa había tornos automáticos, semiautomáticos e manuais. Despois as pezas depositábanse, unha vez calibradas, en secadoiros de aire quente. Cando o secadoiro completaba un xiro de 360 graos, íanse extraendo as pezas secas, que eran colocadas nunha cinta mecánica, que as trasladaba á sección de bordeado, onde, en tornos xiratorios, arranxábanse os bordes, aspirándose totalmente o po producido. Posteriormente pasábase a sección de colaxe, onde se traballaba con pasta líquida, a cal era vertida en moldes de xeso, realizándose as pezas de maior volume (sopeiras, ensaladeiras, etc), as cales tamén eran secadas por aire quente. Unha vez bordeadas e retocadas as pezas, situábanse en carretillas refractarias e introducíanse nos fornos, recibindo a primeira cocción a 1.100 grados. Cocidas as pezas, bañábanse en verniz, previa limpeza da poeira en máquinas. Xa vernizadas, as pezas volvían a un segundo forno, noutras carretillas refractarias, onde se cocían a menos temperatura que na primeira cocción, sobre os 850 grados. Esta segunda cocción fundía o verniz e dáballe a peza o característico brillo da louza. Saídas do forno de verniz as pezas eran clasificadas segundo a calidade, rectificándose aquelas que o necesitaran, nun torno xiratorio de aire comprimido. Escollidas e clasificadas, as pezas eran decoradas (a man, a pistola, mediante cromos). Unha vez decoradas, eran novamente cocidas de maneira intermitente no forno, para así marcar a fogo o decorado. Despois de esta última cocción volvíanse a clasificar as pezas por calidades. E finalmente as pezas eran almacenadas e embaladas.



FOTO 10: Traballo cos tornos, para a creación de pratos a través dos moldes de xeso.

As tarefas que desenvolvían as mulleres neste proceso de produción, que ía dende o deseño do modelo ata o seu empaquetado, eran practicamente todos. Dentro da fabricación había dous procesos, un manual (colaxe) e outro a través de máquinas; traballando as mulleres en ambos. A través do proceso manual, na sección de colaxe, producíanse as pezas máis grandes (fontes, cafeteiras, sopeiras...) e aquí as mulleres encargábanse de meter a pasta nos moldes, onde traballaban a pasta crúa dándolle a forma precisa da peza que estaban a elaborar, e despois a desmoldeaban; este traballo era moi duro, xa que os moldes destas pezas grandes pesaban moito, e requiría precisión, finura e sensibilidade nas mans, pois era moi fácil que se romperan as pezas aínda crúas ó desmoldéalas, tendo a maiores en conta que estas pezas grandes xa incluían nos moldes as asas para que así soportaran mellor o peso que ían a cargar na súa función futura. Nesta sección de colaxe tamén traballaban algúns homes, pero eles fundamentalmente dedicábanse a dar servizo (cargar a masa, carretar...). Na elaboración a través de máquinas producíanse as pezas pequenas (cuncas, azucreiros, pratos...), polo que o traballo nesta departamento era máis sinxelo, aquí as mulleres recollían as pezas que ía fabricando automaticamente a máquina e despois pegaban as asas das pezas que o requirían (as asas das cuncas, as asas dos azucreiros,..). Despois a sección de decorado tamén estaba fundamentalmente feminizada, pois na pega de cromos só traballaban mulleres, pero no decorado e fileteado a man había mulleres e homes, nesta última sección había verdadeiros e verdadeiras artistas. Pero onde máis man de obra feminina había era no proceso de semirematado (vernizado, clasificado e empaquetado das pezas).

O resto das funcións eran levadas a cabo fundamentalmente por homes, xa que eles realizaban todo o proceso de transformación da materia prima ata a súa conversión na pasta denominada churro, pois neste proceso traballábase con compoñentes tóxicos, polo que cobraban un plus por perigosidade; é precisamente por esta cuestión da toxicidade pola que non había mulleres, xa que o traballo das mulleres en tarefas tóxicas, penosas, perigosas o insalubres estaba regulado pola lexislación da época, así o constata o Decreto do 22 de xuño de 1957, e a pesar dos cambios lexislativos que trouxo a democracia esta tarefa continuou sendo masculina. Na sección de colaxe, como indicamos anteriormente, tamén traballaban homes, pois os moldes destas pezas eran moi pesados. Os homes tamén eran os que se encargaban de transportar as pezas dunhas seccións a outras e do empaquetado nos palés. Os fornos tamén era unha sección masculinizada, xa que nestes traballábase día e noite e de luns a

domingo, pois os fornos nunca paraban, polo que nesta sección había tres turnos (mañá, tarde e noite), e traballar pola noite durante o franquismo estaba totalmente prohibido ás mulleres, como especificaba a lexislación franquista:

Entendemos que toda a lexislación protectora, que concede privilexios ás mulleres no traballo, continúa vixente, baseándonos no seguinte:

O Decreto do 1º de Febreiro de 1962 que equiparou ós traballadores de un e outro sexo nos dereitos de orde laboral, referíase no seu preámbulo á vixencia da protección do sexo, do que ocupase tamén na súa parte positiva, pois di no artigo 5º que sexa eliminada calquera discriminación en prexuízo da muller, sen máis excepcións que as que impoñen as normas protectoras do sexo.

Estas normas protectoras son: (no que nos afecta)

As maiores de 14 anos e menores de 16, non poden traballar de 8 a 7 da mañá, considerados traballos nocturnos...

As maiores de 18 anos non poden traballar de 9 da noite a 5 da mañá.

A xornada de traballo das mulleres que traballan xornada continuada, terán unha duración máxima de 7 horas e media.

En canto ás horas extraordinarias, a muller pode traballar so 2 en cada xornada, co recargo do 50% sobre o valor da hora tipo.

; só ca chegada da democracia empezaron a traballar algunhas mulleres nos fornos no turno diurno, a pesar de que a lexislación desta época abolira a prohibición do traballo nocturno para as mulleres, ademais co paso do tempo estes fornos ían sendo máis automáticos, e polo tanto menos pesados, xa non había que empuxar as vagonetas manuais de antano. O plantel que traballaba nos fornos tamén cobraba máis, xa que tiña plus de nocturnidade:

Todo o persoal, sen excepción, que traballe no turno de noite, percibirá un plus de traballo nocturno equivalente ao 40%, por cada hora, do salario mínimo vixente.

Si o tempo traballado no período nocturno fose inferior a catro horas, abonarase o plus sobre este tempo traballado, só amente; si as horas nocturnas exceden de catro, pagarase o suplemento correspondente a toda a xornada (Covenio Colectivo de 1980).



FOTO 11: Sección de decorado.

Arredor das fábricas do Grupo de Empresas Álvarez, especialmente no complexo de Cabral, había toda unha serie de talleres (mecánico, de carpintería, de albanelería, caldeirería...) e almacéns. Onde traballaban exclusivamente homes.

Para entender esta segregación laboral, así como as prohibicións que impedían ás mulleres realizar determinados traballos, hai que contextualizar a filosofía que practicou a ditadura franquista durante case corenta anos, xa que foi nesta etapa histórica na que tivo o seu apoxeo o Grupo de Empresas Álvarez. O novo réxime deixou claro dende o principio cal debía ser o papel que desenvolvera a muller na sociedade; este limitaba exclusivamente á muller á función reprodutora, é dicir, a súa función de esposa e nai modelo. Pretendeu converter ás mulleres en anxos do fogar. En cambio, a participación das mulleres nos traballos asalariados era tolerado como un mal menor, como unha necesidade das clases pobres para a súa supervivencia:

É consigna rigorosa da nosa revolución elevar e fortalecer a familia na súa tradición cristiá, sociedade natural, perfecta e cimento da nación. En cumprimento da anterior misión outorgárselle ó traballador – sen prexuízos do salario xusto e remunerador do seu esforzo- a cantidade de bens para que aínda que a súa prole sexa numerosa- e así o esixe a patria- non se rompa o equilibrio do seu fogar e chegue a miseria, obrigando á nai a buscar na fábrica ou taller un salario con que

cubrir a insuficiencia do conseguido polo pai, apartándoa da súa función suprema e insubstituíble que é a de preparar o seus fillos, arma e base da nación no seu dobre aspecto espiritual e material- Preámbulo da Lei do 18/07/1938).

Detrás desta asignación da muller ó rol de anxo do fogar non só había cuestións relacionadas ca ideoloxía conservadora e patriarcal propia do réxime franquista, senón tamén demográficas e económicas. Por unha parte, o baleiro demográfico deixado pola Guerra Civil contribuíu á limitación das mulleres á función reprodutora. E, por outra parte, o réxime autárquico instalado en España ata os anos cincuenta, contribuíu a afastalas do traballo asalariado. Este tipo de réxime tiña como efecto inmediato un baixo desenvolvemento tecnolóxico, escasa demanda de bens de consumo e, en consecuencia, un mercado de traballo pouco dinámico, o que esixía a diminución da poboación asalariada. O que se pretendía era evitar un paro masculino demasiado elevado, e a maneira idónea, era creando as condicións legais, ideolóxicas e culturais para limitar o acceso das mulleres ó traballo asalariado, e, senón, dirixilas cara aqueles sectores tradicionalmente considerados como femininos.

Este modelo autárquico do franquismo levou á economía española a un proceso de estancamento a finais dos anos cincuenta, polo que o réxime franquista decidiu cambiar a política económica que tiña ata ese momento. Así, no ano 1959, ten lugar o Plan de Estabilidade, e posteriormente no 1971 terá lugar o Plan de Desenvolvemento. A flexibilidade que este novo modelo económico pretendía, sobre todo pola necesidade de acercarse ós países europeos, tivo tamén o seu efecto sobre o sistema de relacións laborais impostas polo réxime franquista. En 1958 foi promulgada a Lei de Convenios Colectivos, que vería a substituír ás antigas Regulamentacións Laborais, e os traballadores comezaron a ter algunha incidencia na negociación colectiva a través dos Xurados de Empresa (“A creación dos Xurados de Empresa realízase por Decreto do 18 de agosto de 1947, aínda que en moitas empresas non se levara á práctica ata máis tarde”).

Estas medidas liberadoras afectaron tamén ás mulleres e forzaron no interior das empresas á transformación dalgunhas normas que regulaban o seu traballo, aínda que moitas delas o foron so en plan teórico. Quizás de todas elas a que supuxo un cambio real foi a anulación, en 1963, das excedencias forzosas por matrimonio⁽²⁾, aínda que continuouse dando opción á excedencia temporal entre un e cinco anos ou ilimitada con dereito a indemnización. A lexislación que obrigaba a excedencia forzosa por

matrimonio fora imposta o inicio do franquismo, tornando ás políticas impostas ás mulleres que se viñan practicando no século XIX e principios do XX; só durante a II República suprimírase esta lexislación do despido das mulleres por matrimonio.

Polo tanto, durante os anos 1960 o país sufriu un cambio, pero ese proceso foi lento e contradictorio, de tal maneira que nun primeiro momento os efectos foron positivos, pero no longo prazo este modelo acabou causando a crise dos 1970. Por un lado, o desenvolvemento industrial, a expansión do turismo, a apertura comercial e cultural a Europa empuxaban a cambios nas estruturas económicas e nas institucións sociais; e, por outro lado, motivos políticos unidos a resistencias culturais e relixiosas freaban o proceso de modernización, filtrando só as escasas innovacións consideradas como necesarias, provocando un escaso desenvolvemento tecnolóxico, así como a dependencia de España nesta materia doutros países europeos. Precisamente o momento álxido de GEA chega nos anos 1960, coincidindo ca inauguración de Pontesa (Alfares de Pontesampaio) e a apertura de Povisa, Vanosa e Moahsa, cando o plantel da empresa alcanza as cifras máis altas, con máis de 5.000 traballadores/as. Nestas datas foi cando a empresa contratou máis persoal, pero esta situación ó longo da década dos 1970 foise invertendo, producíndose unha redución paulatina do plantel. A partir destes datas só entraba algunha xente para os postos técnicos ou especializados, pero non para o groso do persoal obreiro.

Os seguintes cadros (4-11) dan mostra da gran segregación vertical existente na empresa, e permiten contemplar como esta situación non cambiou moito despois da ditadura. En todos os cadros vemos como as mulleres concéntranse maiormente nos grupos menos cualificados e, polo tanto, de menos remuneración. Isto amosa o escaso acceso que tiñan as mulleres ás categorías superiores, e como se producía a feminización de determinados traballos. No cadro do ano 1962 vemos como a maioría dos grupos e categorías existentes non contan con ningunha muller; así ocorre no grupo de técnicos e especialistas. A presenza das mulleres limítase ás categorías consideradas femininas; así, vese moi claro no grupo de subalternos, xa que as mulleres aquí só entran na sección de limpeza. Si analizamos a relación entre a composición dos departamentos e das categorías profesionais dos cadros dos anos 1994 e 2001, observamos que a pesar de que a partir dos anos 1970 as mulleres comezaron a participar en departamentos tradicionalmente masculinos, a súa posición na escala de categorías laborais é moi inferior á dos homes. De igual forma, a xerarquía da empresa

segue sendo fundamentalmente masculina e os cargos, sempre no nivel de mandos medios cando están en mans de mulleres corresponden a seccións onde a maior parte do persoal é feminino. E cando as mulleres ocupan algún posto máis cualificado ou especializado o fan en sectores considerados femininos. Así, como recordan as traballadoras, a asistente social, a enfermeira ou as secretarias da empresa eran mulleres; en cambio, os directivos, o médico, o electricista..., eran homes.

CADRO 4: PLANTEL DO PERSOAL FIXO DE PONTESA-1962

Grupos e Categorías profesionais	Mulleres	Homes	% Mulleres
<i>Grupo: Técnicos</i>			0%
Axudante Técnico	0	3	
Licenciado (Médico)	0	1	
Practicante	0	1	
Delineante	0	1	
<i>Grupo: Administrativos</i>			14,28%
Xefe/a de 2ª	0	2	
Oficiais de 2ª	0	2	
Auxiliar Administrativo	0	1	
Aspirante id.	1	1	
<i>Grupo: Subalternos</i>			55,55%
Vixilante nocturno	0	1	
Porteiro/a	0	1	
Vixilante	0	2	
Limpeza	5	0	
<i>Grupo: Especialistas</i>			0%
Oficiais 2ª	0	2	
Oficiais 3ª	0	11	
<i>Grupo: Obreiros/as</i>			50,61%
Xefe/a de Grupo	0	7	
Peón/a Especialista 1ª	0	3	
Peón/a Especialista 2ª	0	98	
Peón/a 1ª	2	0	
Peón/a 2ª	72	0	
Peón/a	32	35	
Pinche 3ª	41	16	
Pinche 2ª	37	26	
Pinche 1ª	22	16	
TOTAL	212	230	47,96%

FONTE: Elaboración propia a partir do Censo do plantel de persoal fixo da fábrica “Alfares de Pontesampaio”, para levar a cabo a Elección dos Vocais Xurado da Empresa no 1962.

CADRO 5: Administrativos-Técnicos de Cabral-Cerámica (Santa Clara y Royal China), 1994

Ocupacións	Mulleres	Homes	% Mulleres
Grupo I: Dirección			0%
Director/a Centro	0	1	
Director/a Fábrica	0	1	
Director/a Persoal	0	1	
Director/a STG	0	1	
Grupo II: Técnicos/as			25 %
Licenciado/a	1	1	
Médico/a	0	1	
Químico/a	0	1	
Técnico/a	1	1	
Técnico/a Medio	0	1	
Técnico/a de Organización 1ª	0	3	
Técnico/a de Organización 2ª	1	1	
Grupo III: Empregados/as			36,52 %
Xefe/a de Fábrica	0	3	
Xefe/a de Departamento	0	1	
Xefe/a de Equipo	2	9	
Xefe/a C.G.	0	1	
Xefe/a 1	0	7	
Xefe/a 2	4	7	
Xefe/a Organización de 2ª	0	1	
Delineante	0	2	
M.C.G.E	0	1	
Encargado/a	1	23	
Encargado/a Laboratorio	0	1	
Analista de 1ª	3	2	
Xefe/a Administración	0	1	
Auxiliar Administración	1	0	
Vendedor/a	0	2	
Operador/a	0	1	
Oficial de 1ª	19	10	
Oficial de 2ª	12	0	
Practe	0	1	
TOTAL	45	86	34,35 %

FONTE: Elaboración propia a partir do Censo do plantel de Cabral-Cerámica, 1994

CADRO 6: Persoal de fábrica de SANTA CLARA, 1994

Ocupacións	Mulleres	Homes
Oficial de 1ª	0	45
Oficial de 2ª	13	16
Oficial de 3ª	0	4
Oficial	0	1
Peón/a Especialista	81	9
Aprendiz	0	1
TOTAL	94	76

FONTE: Elaboración propia a partir do Censo do plantel de fábrica de SANTA CLARA, 1994

CADRO 7: Persoal de fábrica de ROYAL CHINA, 1994

Ocupacións	Mulleres	Homes
Oficial de 1ª	4	22
Oficial de 2ª	24	13
Oficial de 3ª	1	0
Oficial	1	0
Peón/a Especialista	81	21
TOTAL	111	56

FONTE: Elaboración propia a partir do Censo do plantel de fábrica de ROYAL CHINA, 1994

CADRO 8: Persoal da Factoría POVISA, 1994

Ocupacións	Mulleres	Homes
<i>Administ.+Técnicos</i>		
Director/a de Centro	1	0
<i>Persoal fábrica</i>		
Oficial de 1ª	5	12
Oficial de 2ª	10	0
TOTAL	16	12

FONTE: Elaboración propia a partir do Censo do plantel de POVISA, 1994

CADRO 9: Persoal da Factoría MOAHSA, 1994

Ocupacións	Mulleres	Homes
<i>Administ.+Técnicos</i>		
Director/a de Centro	0	1
Xefe/a de Equipo	2	5
Encargado/a	0	5
Capataz	1	0
Oficial de 1ª	1	0
Oficial de 2ª	2	0
Xefe/a de Ventas	0	1
Axudante	0	1
<i>Persoal fábrica</i>		
Oficial de 1ª	1	11
Oficial de 2ª	7	8
Oficial de 3ª	13	1
Peón/a Especialista	31	4
TOTAL	58	37

FONTE: Elaboración propia a partir do Censo do plantel de MOAHSA, 1994

CADRO 10: Persoal da Factoría VANOSA, 1994

Ocupacións	Mulleres	Homes
<i>Administ. + Técnicos</i>		
Director/a de Centro	0	1
Xefe/a Fábrica	0	1
Xefe/a Técnico	0	3
Xefe/a de Máquina	0	1
Delineante Superior	0	1
Delineante de 1ª	0	1
Delineante	0	1
Encargado/a	0	4
Oficial de 1ª	1	2
Oficial de 2ª	1	1
Axudante	0	3
<i>Persoal fábrica</i>		
Oficial de 1ª	2	35
Oficial de 2ª	1	27
Oficial de 3ª	0	6
Máquina 1ª	0	6
Escogedor/a	0	3
Peón/a Especialista	1	18
TOTAL	6	114

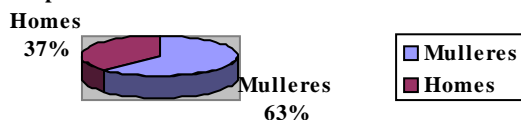
FONTE: Elaboración propia a partir do

Censo do plantel de VANOSA, 1994

CADRO 11: CADRO DE PERSOAL DO “GRUPO DE EMPRESAS ÁLVAREZ”, 2001

Ocupacións	Mulleres	Homes	% Mulleres
Grupo I- Dirección			20 %
Director/a de Centro	1	2	
Dir. STG	0	1	
Director/a Técnico/a	0	1	
Grupo II- Técnicos/as			14,28 %
Técnico/a Superior	0	1	
Licenciado/a	0	2	
Médico/a	0	2	
Diplomado/a	1	0	
Químico/a	0	1	
Grupo III- Empregados/as			20,51 %
Xefe/a Administrativo/a de 1ª	0	1	
Auxiliar Administrativo/a	1	1	
Xefe/a de Organización de 1ª	0	1	
Xefe/a de Organización de 2ª	0	1	
Xefe/a de Fábrica	0	1	
Xefe/a de Taller	0	2	
Xefe/a de Dpd	0	1	
Xefe/a de Mantemento	0	1	
Xefe/a de Planta	0	1	
Xefe/a de 1ª	0	7	
Xefe/a de 2ª	2	2	
Xefe/a C.G.	0	1	
Xefe/a de Equipo	5	8	
Xefe/a de Teso.	0	1	
Delineante de 1ª	0	1	
Delineante	0	1	
Contramestre	0	2	
Técnico/a de Organización de 1ª	0	3	
Técnico/a de Organización de 2ª	1	0	
Analista de Laboratorio de 1ª	2	1	
Encargado/a	4	23	
Encargado/a de laboratorio	0	1	
Capataz	1	0	
Del. Vent.	0	1	
Grupo IV- Obreiros/as			87,70 %
Peón/a especializado/a	271	28	
Grabador/a	0	1	
MCGE	0	1	
Axudante	0	1	
Axudante de máquinas	0	3	
Escogedor/a	0	2	
Maquinista de 1ª	0	2	
Grupo V- Oficios Auxiliares			47,54 %
Oficial	2	2	
Oficial 1ª	37	93	
Oficial 2ª	70	37	
Oficial 3ª	17	7	
TOTAL	415	249	63%

GRÁFICA 1: Persoal en alta do Grupo de Empresas Álvarez en setembro do 2001



FONTE: Elaboración propia a partir do listado de persoal de alta no 2001.

A división vertical do traballo tamén se debe á menor escolarización feminina. Para explicar este fenómeno tamén debemos analizar ás familias, xa que o distinto desenvolvemento dunha traxectoria masculina ou feminina dentro dunha mesma familia amosa as profundas e complexas interrelacións entre clase e sexo. A pesar de que a diversificación dos itinerarios masculinos e femininos entre irmáns e irmás dentro da mesma familia se constitúen como resultado de influencias múltiples e complexas, a transmisión familiar diferenciada a fillos e fillas do capital económico, social, cultural e simbólico, ten un peso fundamental nos itinerarios seguidos. É preciso non obstante matizar como xoga en elos un conxunto máis amplo de factores dende a dimensión do núcleo familiar á posición de cada irmán e irmá na fratria. É certo que as familias, nun momento ou outro, elaboran modelos de transmisión diferenciados para fillos e fillas; diferenzas que enraízan en estratexias alternativas de supervivencia ou de mobilidade social. Elo da lugar obviamente a unha asignación diferenciada de recursos económicos, especialmente visible na escolarización e a formación profesional, así como a unha situación específica dentro da organización e o traballo familiar.

Nas traxectorias das xeracións maiores de corenta anos na actualidade, que é precisamente esta xeración á que pertencía a maior parte do plantel que pasou por Álvarez, o itinerario escolar dos homes era polo xeral máis prolongado e o das mulleres era máis breve e discontinuo. A escolarización das nenas interrompíase máis prematuramente, independentemente das aptitudes escolares e as ambicións persoais, e era menor (ver cadros 12 e 13). Isto o demostra a idade que tiñan a maioría das mulleres de Álvarez cando empezaron a traballar na empresa, pois case todas tiñan entorno ós 14 anos, algunhas incluso menos. E tamén hai que ter en conta que para moitas mulleres ter un traballo nunha fábrica supoñía unha posibilidade de liberdade, ou pasar a ser autónomas economicamente; por elo algunhas renunciaron a unha maior formación e integráronse moi cedo no traballo. Ademais, nesta situación, o traballo da

fábrica era unha das mellores opcións que tiñan as mulleres, dentro das poucas que a sociedade lles brindaba, pois senón terían que traballar no sector informal ou quedar na casa.

Outro do factores educativos que influíu na segregación laboral por sexos foi a pouca oferta formativa ,que había naqueles tempos, para as mulleres. Isto o demostra a Escola Municipal de Artes e Oficios; onde, as mulleres cursaban maioritariamente ensinanzas do fogar, comercio e belas artes ó longo dos anos 1940 e 1950, e os homes matriculábanse preferentemente na sección de aprendizaxe obreiro, en artesanía ou en comercio.

Esta preferencia do sistema patriarcal de formar mellor a homes que a mulleres reproducíase na empresa. A formación que o persoal recibía da empresa era de carácter informal, a xente aprendía sobre a marcha, polo que esta formación non tiña ningún recoñecemento oficial; de feito nos anos 1960 entrábase como aprendiz e despois xa subías a categoría. Só nos talleres formábase xente, pero os beneficiarios eran exclusivamente homes. Así e todo, a lexislación laboral da empresa determinaba que para ocupar calquera posto era necesario posuír o certificado de estudos primarios ou de escolaridade; para a xente que non o tiña a empresa facía un exame de ingreso para comprobar a cultura xeral, así o constata unha solicitude que fai a empresa no ano 1961 a inspección de ensinanza primaria, solicitando a utilización da Escola Nacional de Arcade para dito fin.



FOTO 12: Mulleres empaquetando a louza.

A hipótese de que as mulleres accedían o traballo nas fábricas moi novas, cando aínda eran unhas nenas, a podemos constatar a través do gráfico segregado polo estado civil (gráficas 2 e 3). Este gráfico foi feito usando unha mostra representativa das solicitudes de emprego que homes e mulleres presentaron na factoría de Pontesa ó longo das décadas do 1960 e 1970. Como é sabido naqueles anos mulleres e homes casábanse a unhas idades máis novas que hoxe en día, e as mulleres o facían nunhas idades máis cativas que os homes. O gráfico permítenos ver como as mulleres que solicitaban emprego eran maiormente solteiras e os homes maiormente casados; isto implica que eles solicitaban emprego nunhas idades máis avanzadas que elas. A xuventude do plantel fixo que, como conta algunha das mulleres entrevistadas, dentro da fábrica se produciran moitos matrimonios entre o persoal. E ó entrar todas nunha idade moi parecida fixo que nalgún momento se chegara a ver dentro dunha mesma sección ata quince traballadoras embarazadas.

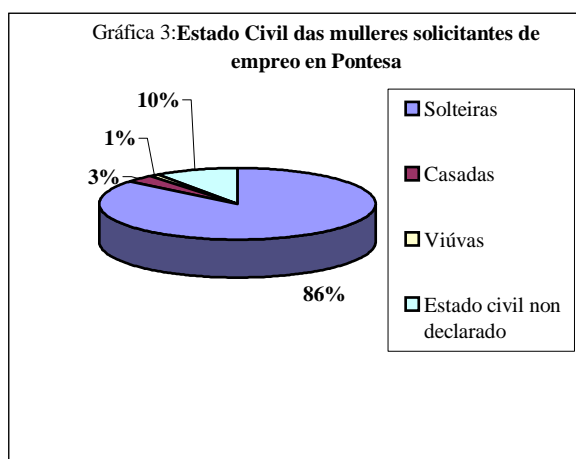
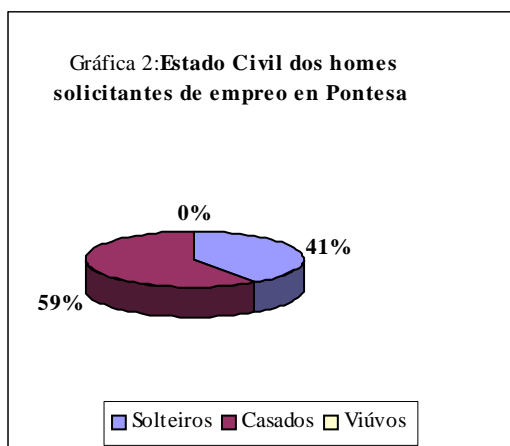
CADRO 12

Alumnos/as que terminaron os Cursos de Bacharelato (TITULOS EXPEDIDOS), 1944	
<i>Ensinanza oficial</i>	
Homes	18
Mulleres	7
Total	25
<i>Ensinanza colexiada</i>	
Homes	29
Mulleres	11
Total	40
<i>Ensinanza privada</i>	
Homes	8
Mulleres	3
Total	11
<i>Ensinanza non oficial</i>	
Homes	2
Mulleres	1
Total	3

CADRO 13

Alumnado que ingreso no Instituto Nacional do Ensino Medio, 1944	
Homes	1.261
Mulleres	595
Total	1.856

FONTE: Revista “Anuario de Vigo” (1944-1945)



FONTE: Elaboración propia a partir dunha mostra representativa das solicitudes de emprego que entregaban mulleres e homes en Pontesa entre as décadas dos 1960 e 1970.

A táboa seguinte (cadro 14) permítenos establecer un segmento primeiro de traballo onde se incluían o persoal administrativo e técnico. Estes empregados, fundamentalmente homes, gozaban dos salarios máis altos na empresa porque podían adquirir unha cualificación formal á que as mulleres moi raramente tiñan acceso. Dentro do segmento primario, pero nun nivel inferior, atopábanse o persoal administrativo e subalterno cunha estrita xerarquía segundo a idade e a categoría.

CADRO 14: Táboa salarial para o persoal técnico e administrativo, 1969

Categorías	<u>Soldo mensual</u>
I. Técnicos titulados	
Licenciados	6.600
Axudantes técnicos	5.400
Practicantes	4.300

II. Técnicos non titulados	
Xefe de fabricación	5.400
Encargado xeral	5.200
Encargado de sección	4.900
Encargado de taller	4.700
Contramestre	4.400
Capataz	3.500
Delineante	4.400
Calcador	3.400
Auxiliar de laboratorio	3.100
III. Técnicos de organización	
Xefes de primeira	5.100
Xefes de segunda	4.700
Cronometrador de 1ª	4.300
Cronometrador de 2ª	3.900
Revisor de calidad	3.500
Calculista de 1ª	3.500
IV. Administrativos	
Xefes de 1ª	5.100
Xefes de 2ª	4.700
Oficial de 1ª	4.300
Oficial de 2ª	3.900
Auxiliares	3.500
V. Aspirantes	
Menos de 18 anos	2.100
Maiores de 18 anos	3.200

FONTE: Convenio Colectivo Sindical de Manuel Álvarez e Hijos, S.A. de 1969

Para concluír este capítulo dicir que esta segregación sexual do traballo tiña consecuencias negativas para as mulleres, sobre todo no que se refire a promoción laboral e a remuneración económica. Elas van ser as que teñan os salarios máis baixos do plantel. Isto o podemos constatar a partir dos salarios asignados a cada categoría profesional (cadros 15, 16 e 17).

CADRO 15

Grupos, Subgrupos e Categorias do Convenio Colectivo de 1991	Niveis
Grupo I: Técnicos	
Técnico Superior	2
Técnico Medio	3
Grupo II: Empregados	
<i>Subgrupo A: Xefe de Persoal</i>	

Xefe de Persoal	3 ou 4
<i>Subgrupo B: Administrativos</i>	
Xefe Administrativo de 1ª	3
Xefe Administrativo de 2ª	5
Oficial Administrativo de 1ª	6
Oficial Administrativo de 2ª	8
Auxiliar Administrativo	9
Telefonista	9
<i>Subgrupo C: Técnicos non titulados</i>	
Xefe de Organización de 1ª	3
Xefe de Fabricación ou Encargado Xeneral de Fábrica	4
Delineante Superior	5
Xefe de Organización de 2ª	5
Xefe ou Encargado de Taller ou Sección	5
Encargado de Sección (Laboratorio)	5
Delineante	6
Técnico Organización de 1ª	6
Contramestre o Xefe de Equipo	6
Técnico de Organización de 2ª	7
Analista de Laboratorio de 1ª	7
Analista de Laboratorio de 2ª. Inspector de Control	8
Auxiliar de Laboratorio	10
<i>Subgrupo D: Persoal Comercial</i>	
Vendedor	9
<i>Subgrupo E: Subalterno</i>	
Conserxe	9
Ordenanza	10
Porteiro	10
Persoal de Limpeza	10
Grupo III: Obreiros/as- Cerámica	
Modelista	7
Decorador a man	7
Bandista en cor ou de Bandas de máis de 5 mm.	7
Calibrador d pezas a man en proceso manual	7
Fabricante de matrices	7
Bañador a man de pezas de máis de 5kg.	7
Mecherista	7
Fileteador ou Bandista	8
Muflero	8
Calibrador de fontes en máquina semiautomática	8
Conductor máquinas automáticas, pratos, tazas, soperas, pratiños e máquina bañado.	8
Conductor máquinas fileteado	8
Recortado a man	9
Serigrafista	9
Cargador e descargador de fornos	9
Fenwistas	9
Pegadora de asas manuais	9
Embaladora	9
Recortadora de asas manuais	9
Recortadora de calcas	9
Retocado de pezas a máquina	9
Recorte de asas en máquina	9

Retocador de obra barnizada	9
Clasificadora de decorado	9
Clasificadora de biscoito	9
Quitar puntos e clasificar en branco	9
Iluminador	9
Aerografista	9
Cromadora	9
Cargador e descargador de molinos, prensas e amasadoras	9
Encaixadora e bañadora manual	9
Fabricante de moldes	9
Fabricación e tamización de asas	9
Pegadora de asas en máquina	9
Desmoldeado	9
Barnizador en máquina automática	9
Empaquetadora	9
Operario en cadena automatizada de pratos, pratiños, etc	9
Fabricante de colaxe manual	9
Separador de pedidos	9
Rebordeadora	9
Servicios Auxiliais de produción	9
Transporte	10
Carga e descarga de camiós	10
Servicios xerais de fábrica	10
Grupo IV: Obreiros/a Vidrio	
Decorador 1ª	7
Fundidor	7
Mécanico	7
Conductor de máquina de soplado, prensado, etc.	7
Serigrafista	8
Decorador de 2ª	8
Fileteador a man	8
Tallador de 1ª	8
Pulidor de 1ª	8
Taponador fino	8
Peón especializado	9
Axudante de máquina	9
Escolledor, contador, mezclador, embaladores, marcador de caixas, empaquetador e caixista	9
Fenwista	9
Muflero	9
Cromadora	9
Tallador de 2ª	9
Pulidor en xeral	9
Taponador ordinario	9
Grupo V: Cromos	
Debuxante	6
Xefe de Taller	6
Fotógrafo	7
Almacenero	7
Maquinista	8
Montaxe	8
Pantallista	8
Preparación cores	8
Cortador	9

Grupo VI: Oficios Auxiliais	
Oficial 1 ^a	7
Oficial 2 ^a	8
Oficial 3 ^a	9

FONTE: Convenio Colectivo do Grupo de Empresas Álvarez de 1991

CADRO 16

NIVEL	<i>PERCEPCION MENSUAL (en Pesetas)</i>		
	SALARIO	PLUS TRANSPORTE URBANO	AXUDA SOCIAL
2	89.422	4.642	9.084
3	77.856	4.642	9.084
4	76.453	4.642	9.084
5	73.837	4.642	9.084
6	70.790	4.642	9.084
7	69.499	4.642	9.084
8.4	68.385	4.642	9.084
8.3	68.211	4.642	9.084
8.2	68.041	4.642	9.084
8.1	67.868	4.642	9.084
8	67.691	4.642	9.084
9	65.199	4.642	9.084
10	63.744	4.642	9.084
11	63.309	4.642	9.084
11.5	63.309	4.642	9.084
12	63.309	4.642	9.084

FONTE: Convenio Colectivo do Grupo de Empresas Álvarez de 1991

CADRO 17

TABLA DE VALORES DO CONVENIO PARA EL 2000				
NIVEL	<i>PERCEPCION MENSUAL (en Pesetas)</i>			VALOR HORA EXTRA
	SALARIO	PLUS TRANSPORTE URBANO	AXUDA SOCIAL	
2	121.660	5.952	11.648	1.786
3	106.829	5.952	11.648	1.754
4	105.029	5.952	11.648	1.722
5	101.675	5.952	11.648	1.690

6	97.769	5.952	11.648	1.659
7	96.114	5.952	11.648	1.595
8.4	94.686	5.952	11.648	1.530
8.3	94.462	5.952	11.648	1.530
8.2	94.243	5.952	11.648	1.530
8.1	94.023	5.952	11.648	1.530
8	93.795	5.952	11.648	1.499
9	90.600	5.952	11.648	1.403
10	88.735	5.952	11.648	1.338
12	45.620	5.952	11.648	1.338

FONTE: Convenio Colectivo do Grupo de Empresas Álvarez do 2000.

CAPÍTULO IV: AS CONDICIÓNIS DE TRABALLO E AS POLÍTICAS SOCIAIS DA EMPRESA



FOTO 13: Instalacións en Cabral

Durante o franquismo as condicións de traballo eran máis precarias⁽³⁾ que na etapa democrática posterior, mudando esta situación durante os últimos anos da década de 1970. As instalacións e os servizos que estas ofrecían ó persoal da empresa eran os mínimos: non había baños, estes consistían nunhas latrinas, tampouco había vestiarios; só tras varias demandas por parte dos obreiros e obreiras se colocou nunha esquina unha especie de cambiador cunha cortina e catro táboas, e a roupa de traballo a tiñan que aportar os propios traballadores e traballadoras. En cambio esta situación veuse

totalmente modificada nos anos 1970, pasado a haber baños completamente equipados, onde non falta un detalle (duchas, toallas, xabón de mans, compresas no botiquín para as mulleres...), e vestiarios para homes e para mulleres con taquillas individualizadas; ademais, a roupa e outros accesorios (bota, zocos, cascos...) de traballo xa eran facilitados pola empresa, tendo o persoal obreiro dereito a dúas prenda de traballo ó ano, e a entrega da roupa realizábase en dúas fases, a primeira en xaneiro e a segunda en xullo.

O que si se faría durante o franquismo foia a construcións de 103 vivendas sociais para o seu persoal en Cabral, pero estas vivendas da Barriada nun inicio foron destinadas ós altos cargos da empresa, incluso había diferenzas de tamaño dunhas vivendas a outras; posteriormente estas vivendas eran adxudicadas pola comisión de actividades sociais, así cando quedaba unha vivenda libre este organismo adxudicaba o inmovible á persoa da empresa que máis o necesitara. Tamén na etapa franquista se construíu unha escola no baixo destas vivendas sociais, para os fillos e fillas do persoal da empresa, así como unha capela, chamada Santa Clara. O funcionamento dos economatos tamén é desta época, cerrándose estes no ano 1984, o que produciu malestar entre o plantel da empresa, xa que este servizo supuña un gran aforro mensual familiar; en cambio, á empresa saíalle moi caro mantelos. Como consecuencia do peche do economato, para compensar esta situación, no convenio 1984/85 acórdase un aumento nas retribucións económicas, producíndose un incremento do salario, da base de antigüidade, dos pluses, das pagas de beneficios, así como da base da prima para o persoal de produción.



FOTO 14: Enfermería

A empresa tamén contaba cun servizo de primeiros auxilios e cas instalacións pertinentes nos seus recintos, habendo servizo médico en Cabral, en Pontesa e en Moahsa. Este servizo médico estaba composto por un médico e un practicante, este último estaba durante toda a xornada laboral diurna. Tamén algúns recintos da empresa tiñan cantina, con mesas e un ferro para quentar a comida, así como máquinas de bebidas, café, bocadillos e venda de latas; todos estes produtos que se vendían na cantina estaban subvencionados. Pero a cantina empregábase fundamentalmente para tomar algo durante o tempo de descanso, máis que para comer alí, ademais a partir do ano 1976 implantouse a xornada continua. Cando a xornada aínda era partida, algunha xente si comía nestas cantinas, contan as traballadoras que moita xente levaba as tarteiras con comida da casa, e que incluso había que ter coidado de que non te roubaran a comida. E, ó lado das instalación de Cabral, había un campo de fútbol para recreo dos empregados e empregadas; en Pontesa temos constancia da existencia dun equipo de baloncesto masculino, e durante unha tempada tamén houbo un equipo feminino.



FOTO 15: Equipo de baloncesto de Pontesa.

Para recoller á xente que vivía en zonas que non contaban con transporte público a empresa tiña contratados autobuses para este fin. Esta situación deuse nas factorías de Porriño e Pontesa, esta última contaba con 7 autobuses que facían diferentes

rutas (Vilaboa, Pontevedra, Sotomaior, O Viso, Redondela, Cesantes...). E, cando pechou a fábrica de Porriño, a xente que traballaba nesta factoría foi trasladada a Moahsa, Pontesa e Cabral; polo que a esta xente tamén se lles facilitou un autobús que os recollía e levaba. O transporte tamén era subvencionado para aquelas persoas que entraban ou saían de traballar a unhas horas nas que o transporte público non funcionaba. Ademais de todo isto todo o persoal recibía unha cantidade mensual en concepto de plus de transporte.

Entre as medidas sociais que aportou a democracia encontrábase o fondo social para atender os gastos de gardería. Nun principio pensouse en construír unha gardería no centro, o problema é que o conglomerado de fábricas que conformaban o Grupo de Empresas Álvarez non estaban todas situadas no mesmo lugar, polo que habería que crear varias garderías, polo que o final acordouse o pago da gardería. A aquelas persoas que tiveran fillos ou fillas menores de 6 anos percibían o total do pago da gardería; esta axuda fixo que empezaran a funcionar moitas garderías grazas as crianzas do persoal de Álvarez. Cando a escolarización obrigatoria iniciouse ós 4 anos, co chamado preescolar, a medida incluía tamén esta etapa educativa. Nos últimos anos da empresa o pago da gardería deixou de ser completo, pasándose a pagar unha cantidade fixa, así o convenio colectivo de 1988 di:

El fondo social convenio tendrá un montante de trece millones de pesetas y atenderá los gastos de guardería y preescolar a razón de 7.000 ptas por hijo.

La cantidad sobrante una vez cubiertos los anteriores gastos mas los intereses recaudados por la empresa en base al 2% de los préstamos (960.000 ptas para 1988), pasará a cubrir los gastos de material escolar de los hijos de los trabajadores comprendidos entre 6 y 18 años.

As vacacións tiñan unha duración de trinta días, e o período de gozo era entre o 15 de xuño e o 15 de setembro. Non había ningún problema si algunha persoa as quería noutra data, pero o problema era se cerraba toda unha sección, pois debía irse de vacacións todo o plantel desa sección.

Non había diferenzas salariais para homes e mulleres, as diferenzas na retribución entre homes e mulleres viñan derivadas do explicado no capítulo anterior; a que as mulleres ocupaban os postos menos remunerados e os homes os de maior remuneración. De feito os convenios colectivos incluían o seguinte artigo: “Ningún traballador pode sufrir discriminación de ningún tipo, nin nos seus dereitos nin na súa remuneración por

razóns de sexo, idade, nin ningunha outra que non sexa a súa capacidade profesional e conduta laboral. No caso de persoal estranxeiro, estarase á Lexislación vixente en cada momento". Quen traballaba na produción tiña dereito a unha prima por produción, que era a que en realidade aumentaba o xornal; esta prima derivaba dun incremento sobre o rendemento da actividade normal, a cal era de 60 puntos na escala Bedaux hora, e por este motivo era polo que os traballadores e traballadoras eran cronometradas no seu ritmo de produción e vixiados constante. O persoal que non estaba suxeito a prima de produción (subalternos/as, técnicos/as, administrativos/as) percibía unha cota mensual fixa. Durante o franquismo existían dúas pagas extras, unha en Nadal e outra percibíase o 18 de xullo, esta última era unha maneira simbólica de resaltar unha data tan importante como era o 18 de xullo para o réxime ditatorial franquista. No período democrático pasáronse a cobrar tres pagas extras, unha en Nadal e outra no verán, e a maiores había unha gratificación extraordinaria en marzo. Ademais disto había un premio de antigüidade e unha percepción mensual en concepto de axuda social.

A duración e o ritmo da xornada tamén foi mudando co paso do tempo. Nun principio a xornada laboral era de corenta e oito horas á semana para o persoal obreiro e de corenta e cinco para o persoal administrativo, polo que se traballaba de luns a sábado, a excepción de aquel persoal que traballara en departamentos nos que non se paraba (fornos, fabricación de vidro), traballándose nestes departamentos en tres turnos e de luns a domingo, incluídos festivos. Despois esta xornada reduciuse a corenta horas semanais para todo o persoal, e no 1990 fíxose unha redución dunha hora, pasando a ser a xornada laboral semanal de trinta e nove horas e no 2000 esta xornada xa era de trinta e seis horas; e os sábados deixárase de traballar. Ata o ano 1976 a xornada era partida, traballándose pola mañá e pola tarde, pero a partir desta data pasou a ser xornada continua, habendo nalgúns departamentos dous turnos. O persoal obreiro que traballaba nos fornos e na fabricación de vidro tiña uns horarios especiais e estes departamentos organizábanse en tres turnos, que normalmente eran o seguintes: de 6:00 a 14:00 , de 14:00 a 22:00 e de 22:00 a 6:00.

A rotación dos postos de traballo era unha medida que non gustaba moito o persoal obreiro, xa que podía tocarche un destino peor ou noutra factoría. Este tipo de medidas cando se facían eran por necesidade da empresa, porque eran obrigatorias, e xeralmente causaban problemas. Esta era unha cuestión que traía moitas complicacións,

incluso intentouse regular por convenio, procurando que os cambios de posto afectaran en último caso a aqueles traballadores e traballadoras que xa foran trasladados con anterioridade, que tiveran máis antigüidade e maior idade; pero levar esta medida á práctica era moi difícil.

Para concluír este capítulo gustárame comentar que nos últimos anos de existencia do Grupo de Empresas Álvarez déronse varios plans de xubilacións, tendo lugar o último no ano 1998; plan o que se podían acoller aqueles empregados e empregadas maiores de 50 anos. E a partir de que a empresa pasou a mans do INI as incorporacións de novo persoal obreiro foron escasas; entrou algunha xente nova, sobre todo a Vanosa, tras este plan de xubilacións do 1998.

CAPÍTULO V: AFILIACIÓN OU MILITANCIA POLÍTICA FEMININA

Este capítulo pretende analizar o papel que as mulleres desempeñaron nas mobilizacións e reivindicacións laborais ó longo da historia de Álvarez, así como a súa forma de afrontar estas loitas e a relación que estas mulleres mantiveron cos sindicatos.

O menor índice de afiliación ou militancia política feminina nos sindicatos e partidos, así como a súa menor participación electoral, é interpretado polo xeral como unha manifestación do escaso interese feminino polo ámbito público. Como se as mobilizacións das mulleres so se realizaran no ámbito privado. Tamén existe a idea de que as mulleres estiveron afastadas dos movementos colectivos causantes do cambio social, xa que estaban recluídas no ámbito doméstico, pois este segue a ser unha preocupación case exclusiva das mulleres. Pero esta visión queda moi afastada da realidade que aconteceu no Grupo de Empresas Álvarez, xa que a súas traballadoras protagonizaron todo tipo de mobilizacións (marchas a pé dende Pontesa a Pontevedra, marchas dende a factoría de Cabral ata o centro de Vigo, encerros, cortes de tráfico, acampadas de protesta, folgas de fame, paros...). E polo tanto nos amosa que as mulleres participaron activamente na loita laboral, para mellorar as súas condicións de traballo, e en moitos casos para manter os seus postos, como ben indica o seguinte artigo de prensa:

O Consello Municipal da Muller acordou amosar o seu apoio na súa última reunión ás mulleres do Grupo de Empresas Álvarez (GEA) en defensas dos seus postos de

traballo, xa que o sector feminino representa o 70% do cadro de persoal desta empresa.

Tanto a Concellería da Muller e Educación, Ana Gandón, como as representantes dos sindicatos e colectivos informaron das xuntanzas que mantiveron con grupos de traballadoras nas que se tratou a difícil situación económica que sofre esta empresa de cerámica. O 80% das mulleres que traballan en Álvarez teñen máis de 40 anos (Atlántico diario do 12/02/01).

E estas mulleres non so loitaron xunto con compañeiros para obter melloras laborais que afectaban a ambos, non so foron conscientes da súa identidade de traballadoras, directamente relacionada coa clase social á que pertencen, senón que tamén se decataron de que existía unha problemática específica derivada da súa dobre condición de mulleres e traballadoras, así queda polo menos reflectido nun artigo⁽⁴⁾ escrito por un grupo de traballadoras de distintas factorías de Vigo no *Vigo Obreiro*, que era un xornal reivindicativo dos anos 1970 pertencente sindicato de Comisións Obreiras (CC.OO).

Esta participación tan activa das mulleres do grupo cerámico ten un dobre mérito, xa que hai que ter en conta ás condicións obxectivas nas que se enmarcan a súas vidas. Pois estas mulleres tiñan unha dobre xornada laboral, traballando na empresa e na familia, polo que o seu tempo libre era moi escaso. Esta situación quizás nos poda explicar a súa menor afiliación sindical, xa que é menor a cantidade de mulleres que de homes que constituían o plantel de delegados e delegadas sindicais da empresa, como nos indican as táboas (cadros 18, 19 e 20). E, en referencia a isto, hai que dicir que os sindicatos non se libraban de reproducir os patróns sociais propios do patriarcado, polo que as mulleres non se sentían tan representadas, xa que non se tiñan en conta as súas reivindicacións propias, pois moitas veces os intereses de mulleres e homes non son os mesmos. Pero esta menor participación nos sindicatos por parte das mulleres non supuxo unha menor actividade de estas na loita obreira, senón que, polo contrario, elas foron en moitos casos as protagonistas no obreirismo máis directo, aquel que se vivía na rúa.

CADRO 18: Composición por sexos dos Vocais Xurados de Empresa, Pontesa-1962

	Mulleres	Homes	% de Mulleres
--	----------	-------	---------------

<i>Grupo: Técnicos/as</i>			0%
Titular	0	1	
Suplente	0	1	
<i>Grupo: Administrativos/as</i>			0%
Titular	0	1	
Suplente	0	1	
<i>Grupo: Especialistas</i>			0%
Titular	0	2	
Suplente	0	2	
<i>Grupo: Non Cualificados/as</i>			12,5%
Titular	0	4	
Suplente	1	3	
TOTAL	1	15	6,25%

FONTE: Elaboración propia a partir do listado de Vocais Xurados elixidos na votación levada a cabo o día 30 de marzo de 1962 en Pontesa.

CADRO 19: Composición por sexos dos/as candidatos/as a Xurados de Empresa

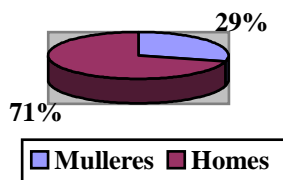
	Mulleres	Homes	% de Mulleres
<i>Grupo: Técnicos/as</i>			0%
Titular	0	3	
Suplente	0	2	
<i>Grupo: Administrativos/as</i>			0%
Titular	0	2	
Suplente	0	2	
<i>Grupo: Cualificados</i>			0%
Titular	0	6	
Suplente	0	6	
<i>Grupo: Non Cualificados/as</i>			25%
Titular	2	10	
Suplente	4	8	
TOTAL	6	39	13,33%

FONTE: Elaboración propia a partir dos listados de candidatos Xurados de Empresa nas eleccións de 1962 en Pontesa.

CADRO 20

Delegados/as sindicais no 2001 no GEA		
Mulleres	Homes	Total
7	17	24

Gráfica 4: Delegados/as sindicais



FONTE: Elaboración propia a partir do listado de persoal de alta no 2001.

O número de persoas que tiñan que conformar os xurados de empresas baseábase na seguinte normativa: os centros de traballo de 251 a 500 persoas fixas tiñan que ter oito Vocais e oito Suplentes, e os centros de traballo de 501 en diante tiñan que ter doce Vocais e doce Suplentes. Cada factoría da empresa tiña o seu comité sindical, pero despois había un comité intercentros. O persoal que conformaba o comité sindical dunha determinada factoría era elixido entre todas as persoas da factoría, pero a formación do comité intercentros era elixida polos delegados e delegadas sindicais de cada unha das factorías. A composición do comité intercentro a conformaban doce persoas delegadas, unha presidencia e unha secretaria. En referencia o comité sindical intercentros en Álvarez dáse algo salientable de mención, xa que durante moitos anos estivo presidido por unha muller, Margarita Montes. Os sindicatos máis representativos do Grupo de Empresas Álvarez durante a democracia, xa que no período franquista só estaba legalizado o Sindicato Vertical, foron CC.OO. e GIG, o primeiro de eles sería o dominante, aínda que no último período perde forza (cadros 21 e 22). En novembro de 1977 tiveron lugar as primeiras eleccións libres xa cos distintos sindicatos.

CADRO 21: Resultados das eleccións de delegados/as sindicais no Grupo de Empresas Álvarez no 1994. Por sindicatos e factorías.						
	PONTESA	CABRAL	VANOSA	MOAHSA	POVISA	TOTAL
CIG	7	2	0	1	0	10
CC.OO.	2	5	6	3	0	16
UGT	4	2	2	1	0	9
USO	0	4	1	0	1	6

CADRO 22: Resultados das elección de delegados/as sindicais no Grupo de Empresas Álvarez no 1999. Por sindicatos e factorías.

	PONTESA	CABRAL	VANOSA	MOAHTSA	POVISA	TOTAL
CIG	6	2	2	1	0	11
CC.OO.	1	5	3	2	0	11
UGT	2	2	3	2	0	9
USO	0	4	1	0	1	6

FONTE: Elaboración propia a partir do Faro de Vigo do 26/03/1999

ALGUNHAS DAS FOLGAS NAS QUE O GRUPO DE EMPRESAS ÁLVAREZ PARTICIPOU:

No 1956 esta empresa converteuse nunha das primeiras en Vigo onde as forzas públicas do franquismo cargaron violentamente contra traballadores e traballadoras no interior dos edificios da empresa. En setembro de 1972 ten lugar en Vigo unha folga xeral, constituíndo a maior folga secundada pola cidadanía viguesa durante o franquismo, pois foi precisamente a maior expresión por parte do obreirismo vigués contra a política antidemocrática do réxime ditatorial; aínda que as reivindicacións obreiras tiñan unha base laboral tamén incluían peticións polas liberdades públicas, políticas e sindicais. Nesta folga víronse implicados a maior parte dos obreiros e obreira de Vigo, así como de localidades próximas, pois as principais ramas de produción así como outras secundarias víronse nunha situación de alteración produtiva durante quince días debido o paro secundado pola clase traballadora. Ademais foi un exemplo da profunda solidariedade que existía entre os traballadores e traballadoras das distintas empresas, sobre todo ante as inxustas actuacións represivas (despedimentos, torturas, encarceramentos...) que eran practicadas polo Réxime e os empresarios ó seu servizo.

A clase traballadora do Grupo de Empresas Álvarez participou moi activamente nesta folga; ademais, a empresa era naquel momento a segunda con máis persoal, despois de Citroën. A causa desta folga moito persoal do grupo cerámico foi despedido e, aínda

que houbo algunha readmisión despois, moitos obreiros e obreiras non volveron a entrar, e se o fixeron foi xa ca chegada da democracia. Das persoas que foron enviadas ó Tribunal de Orde Público por participar na folga só foi enviada unha muller, a cal sería a única persoa de Álvarez que sería acusada ante este tribunal. Así no lo mostra o *Vigo Obreiro*: “*Falta por concederse a cualificación fiscal do sumario 1.314/72 por “Asociación Ilícita” na que están implicados: Margarita Rodríguez Montes, enlace de Álvarez, Felipe Iglesias Cameselle, xurado de Citroën ...*”.

Uns anos máis tarde, as mulleres de Álvarez mobilizáronse dunha maneira particular para conseguir a xornada continua. Así, conta unha muller de Pontesa: “durante meses estivemos comendo na rúa para conseguir a xornada continua (Marisa Sabajanes)”. Esta medida finalmente implantouse no ano 1976.

O 1994 foi un ano pragado de mobilizacións, chegando os traballadores e traballadoras a acampar ante a sede da Xunta de Galicia en Santiago de Compostela durante varias semanas.



FOTO 17: Acampada de protesta en Santiago de Compostela

En 1996 prodúcese unha das máis importantes mobilizacións do plantel, para esixir á Xunta a busca dun futuro máis seguro para GEA. Dende o 26 de marzo ata o 2 de maio, as fábricas permaneceron pechadas por unha folga de 22 días. Durante este tempo o persoal da empresa, que levaban once meses sen cobrar, realizaron un encerro de 14 días en dependencias do Concello de Vigo e dúas mulleres e un home protagonizaron unha folga de fame de 13 días. O 24 de abril celebrouse en Vigo unha

gran xornada de solidariedade en apoio os/as traballadores/as do grupo cerámico, cunha manifestación multitudinaria. Finalmente o persoal obreiro postergou a súa actitude de encerros e folgas porque a Xunta aprobou o 3 de maio unha axuda extraordinaria de 350 millóns, que serviu para abonar unha das nóminas atrasadas e completar o pago das próximas ata o mes de setembro. Dous meses máis tarde, a Xunta volveu a aprobar unha liña de desconto de 720 millóns e 350 millóns a fondo perdido, ademais do pago dun equipo de xestión que se responsabilizara da empresa. A pesar de todo elo a inestabilidade laboral e económica continuou sendo a tónica no grupo de empresas.

No 2001 unha muller foi precisamente quen liderou a idea de asumir a propiedade do grupo cerámico vigués por parte do persoal. Ela era, e é, Margarita Montes, unha histórica da acción de Comisións Obreiras en Vigo, que nese momento era a presidenta do comité intersindical de GEA, posto que levaba ocupando facía máis dunha década. Ela tamén liderou a oposición do plantel da empresa á privatización do grupo no 1991, así como as mobilizacións que se levaron a cabo contra os sucesivos empresarios propietarios do grupo cerámico, por non cumprir a súas promesas.



FOTO 18: Manifestación en Pontevedra.

Con todo o exposto queda ben claro que as traballadoras de Álvarez non foron axentes pasivos da transformación histórica, senón todo o contrario. Ca súa loita intentaron obter unha vida máis digna. Pero a pesares de todas as reivindicacións,

perderon os seus traballo. Moitas se prexubilaron, outras quedáronse cunha paga de axuda social e outras o non cumprir o requisitos de ningunha das dúas cousas quedaron sen ingresos, cos agravantes que ten isto para a súas futuras xubilacións. Estas mulleres quedaron sen traballo nunha idade moi complicada e a súa longa experiencia laboral baseábase exclusivamente no sector cerámico, sendo practicamente imposible atopar algún traballo nese ámbito. E, ademais, tiñan unha idade que esta practicamente fora do mercado laboral, por culpa das políticas empresarias actuais, pois só hai que pensar que moitos dos programas de emprego están orientados a mulleres maiores de 45 anos.

CONCLUSIÓN

Vigo foi unha cidade que permitiu a incorporación da muller á industrialización, por ser precisamente a principal cidade industrial de Galiza, non como aconteceu noutras partes de Galiza onde as mulleres, sobre todo aquelas que non tiñan posibilidade de formarse academicamente ou non querían continuar a súa formación, viron limitada a súa participación no mercado laboral. Para as mulleres que non vivían en zonas industrializadas as posibilidades de traballo remunerado quedaban restrinxidas: o sector servizos, que non empezaría a coller forza ata mediados do século XX, ou a sectores somerxidos, como foron en Galiza o doméstico e o téxtil; e outra posibilidade, que por certo, foi adoptada por moitas mulleres, foi a emigración. Polo tanto O Grupo de Empresas Álvarez foi unha alternativa de traballo asalariado para as mulleres de Vigo e arredores, pois naquelas datas as ofertas eran escasas. Ademais de ser unha posibilidade laboral distinta das tradicionais que ofertaba a cidade de Vigo ás mulleres, que se centraban exclusivamente nas factorías vinculadas ó mar, como eran as conserveiras, as factorías dedicadas a construción de envases... E, por suposto, foi unha saída laboral ante a destrución que foi sufrindo o traballo agrario na primeira metade do século XX, xa que os homes tiñan máis posibilidades nos novos sectores en auge, xa que a maior parte dos postos de traballo creáronse en industrias con predominio de man de obra masculina.

E estas mulleres non só contribuíron co seu traballo á economía da empresa e da comarca, senón que tamén foron sostén da súa economía familiar, pois xeralmente tiñan unha dobre carga familiar, traballando no seu fogar sen ningún tipo de remuneración económica e tamén na fábrica.

A través de este estudo vemos como o traballo feminino durante a época contemporánea esta marcado por dúas dimensións fundamentais: unha tutelar e outra emancipacionista. A primeira tendía a protexer as condicións do traballo feminino e a reprodución social, regulando a xornada laboral, o descanso semanal, a prohibición do traballo nocturno e as ocupacións insalubres ou perigosas para a saúde e a reprodución...; o que por unha parte supuxo melloras nas condicións de traballo para as mulleres, pero por outra parte, sen embargo, limitou o acceso das mulleres a determinados traballos. E a segunda permitiu unha certa liberdade económica e de decisión para as mulleres. Ademais estas mulleres romperon ca ideoloxía predominante nese momento, pois o franquismo vinculaba o destino da muller exclusivamente á maternidade e á familia. E, a pesar diso, moitas destas mulleres aínda que empezaron a traballar cando eran solteiras, non romperon o seu vínculo co traballo asalariado ó casarse. Tamén vemos como na década dos setenta emerxen proxectos de adaptación do traballo asalariado feminino á familia (axudas a gardería, xornada continua...), considerando aínda o ámbito doméstico, como o lugar prioritario de adscrición da muller.

Esta investigación rompe ca hipótese de que a forza de traballo feminina funciona só en termos substitutorios, pois para moitas ocupacións, as mulleres constituíron unha man de obra preferente, aínda que isto non se vexa reflexado nos salarios. Moitos dos empregos femininos no sector da industria, no terciario, son altamente cualificados, xa que presentan unha traxectoria profesional promocional e esixen unha formación continuada (experiencia acumulada no posto de traballo), e por tanto unha estabilidade no emprego, características ben diferentes ás supostamente existentes no mercado secundario. E tamén rompe a idea de que as mulleres foron axentes pasivos na construción das novas realidades sociais, políticas e económicas que ían xurdindo, xa que foi todo o contrario, pois participaron activamente no ámbito público, loitando e reivindicando os seus dereitos.

A través destas liñas vemos como no grupo cerámico a segregación ocupacional horizontal e vertical foi unha realidade ó longo de toda a súa historia, aínda que non existiron diferenzas salariais por sexos. As diferenzas salariais que existían entre homes e mulleres debéronse a factores diversos; por un lado, a segregación vertical contribuíu a dita diferenza, pois as mulleres foron relegadas fundamentalmente ás categorías produtivas consideradas de menor cualificación, e polo tanto de menor cuantificación, e, por outra parte, o acceso á formación académica foi máis difícil para as mulleres que para os homes. Por todo elo as mulleres, polo xeral, a excepción duns poucos casos illados, víronse privadas da promoción interna na empresa.

Para rematar dicir que aínda que as mulleres nun principio viro a súa inserción na produción como base e preludio dunha transformación, non só da división sexual do traballo produtivo senón do traballo familiar; a verdade é que hoxe en día as cousas non mudaron moito, só hai que ter en conta as últimas estatísticas elaboradas polo Instituto da Muller para tratar o tema da corresponsabilidade; por iso é tan necesario feminizar o traballo, pois as mulleres non queremos un modelo de traballo estruturado dende a óptica patriarcal, senón que queremos novas relacións socio-sexuais do mercado laboral e da familia.

FONTES

1. Arquivos e Bibliotecas (fontes escritas)

- Arquivo Histórico de CCOO.
- Arquivo Histórico da CIG.
- Arquivo Histórico do Concello de Vigo
- Arquivo Histórico da Universidade de Santiago de Compostela.
- Biblioteca Caixanova de Vigo.
- Biblioteca Central de Vigo.
- Biblioteca Penzol (BP).
- Documentación do Antigo Arquivo do Comité Sindical de GEA.
- Documentación cedida por Margarita Montes, agradecéndollo especialmente.

2. Fontes orais

Entrevistas a traballadoras do “Grupo de Empresas Álvarez”:

- Álvarez Soane M^a Carmen.
- Novoa Pérez Manola.
- Pérez Lusquiños Nieves.
- Rodríguez Montes Margarita.
- Sabajanes Torres Marisa.

3. Fontes gráficas

- Fotos cedidas por antigas traballadoras e traballadores do “Grupo de Empresas Álvarez”.
- García Castro Manuel “Magar”, 2002: *Vigo por Magar. 40 anos en branco e negro. Vigo, Ed. Xerais*

BIBLIOGRAFÍA

- ABREU SERNÁNDEZ FERNANDA (2002): *Iniciativas empresariales en Vigo entre 1866 y 1940*. Vigo, Servizo de Publicacións Universidade de Vigo.
- ALONSO ÁLVAREZ LUIS (2000): “El poder empresarial en Galicia en perspectiva histórica”, en Cristina Abelleira...(et. al), *Grandes empresas, grandes historias*. A Coruña, la Voz de Galicia, páxs. 10-48.
- ÁLVAREZ O’FARRIL MOISÉS (1959): *Problemas de crecimiento en la empresa familiar*. Primer symposium sobre problemas actuales de la Empresa Española, Asociación Nacional de Diplomados en Organización Industrial, Madrid.
- ÁLVAREZ O’FARRIL MOISÉS (1952): *Mensaje de hermandad de D. Moisés Álvarez al personal de sus fábricas*. Ed. Palacios, Vigo.
- BORDERÍAS CRISTINA (1993): *Entre Líneas. Trabajo e identidade feminina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*. Barcelona, Editorial Icaria.
- CABANELAS OMIL JOSÉ, GONZÁLEZ LAXE FERNANDO, GRANDIO DOPICO ANTONIO (coord.), (2002): *Una Galicia moderna. Líderes empresariales gallegos*. Ed. Foro de la Empresa Familiar.
- CABRERO CLAUDIA (2004): “As mulleres e as folgas: modalidades de participación feminina na conflictividade laboral durante a ditadura franquista”. *Dezeme*, Revista de Historia e Ciencias Sociais da Fundación 10 de Marzo, nº8, páxs. 19-24.
- CARMONA BADÍA XOÁN (2003): “Da sardiña ao automóbil: unhas notas sobre a industria viguesa do século XX”, en Xosé H. Vázquez-Vicente (ed), Vigo. *Economía e Sociedade*. Ed. Xerais de Galicia.
- CARMONA BADÍA JOÁM (1998): “A “gran empresa” en Galiza: un primeiro achego aos cambios no grupo das maiores empresas non financeiras entre 1930 e 1973”, en *Grandes Transformacións na historia contemporánea de Galicia*, X Xornadas de Historia de Galicia. Ourense, Deputación Provincial de Ourense, páxs. 151-173.

- CENTRO FEMINISTA DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN, Instituto de la Mujer, Ministerio de Cultura, (1985): *El trabajo de las mujeres a través de la Historia*. Madrid, Industrias Gráficas Caro.
- GOICOECHEA LENIZ JUAN (dir.), (1967): *Galicia y su desarrollo económico*. Bilbao, Banco de Vizcaya.
- GÓMEZ JOSÉ LUÍS, MARTÍNEZ JUAN CARLOS, (1992): *Las 500 primeras empresas de Galicia*. Biblioteca Gallega.
- GONZÁLEZ LAXE FERNANDO (coord.), (1992): *Estructura económica de Galicia*. Ed. Espasa Calpe.
- INSTITUTO DE LA MUJER, Ministerio de Cultura, (1987): *El trabajo de las mujeres*. Servicios Gráficos Colomina.
- MUÑOS ABELEDO LUISA MARÍA (2003): “As Mulleres de La Artística”. Revista *Festa da Palabra Silenciada*, Nº18. Vigo, páxs. 7-40.
- POZA FABIOLA (2000): “Grupo de Empresa Álvarez. Esplendor cerámico”, en Cristina Abelleira...(et. al), *Grandes empresas, grandes historias*. A Coruña, La Voz de Galicia, páxs. 184-187.
- SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO 3, REVISTA (1988): “El trabajo a través de la mujer”. Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- TAPIAS MARTÍN JOSÉ (1959): *Las industrias cerámicas, del vidrio y tierras industriales*. Revista Industrial y Fabril, Volumen XIII- VI, nº 141, páxs. 315-323.
- CC.OO. VIGO OBRERO (1997). Recopilación dos materiais gráficos e documentais que configuraron no seu día Vigo Obreiro. Vigo, Edición facsímil.
- VARELA ANDRÉS (2003): “La industria cerámica. Historia y presente”, en *Incidencia de los materiales en la ingeniería industrial*. Curso de Verán 2003. Facultad de Ciencias de Lugo, USC. Lugo, Editores: Francisco Fraga López y José Manuel Martínez Ageitos.

NOTAS

(1) *Os diferentes modelos comercializaranse en España en paquetes de 20 pezas o como vaixelas completas de 56 pezas, estas cun coste medio de 50.000 pesetas. GEA, que o 92 exportou artigos por valor de 550 millóns de pesetas, espera aumentar esta cifra ata 1.000 millóns a finais do 93, e ampliar o seus mercados a Rusia e Xapón, ademáis dos xa establecidos en Francia, Italia, Alemania, Bélxica, Reino Unido, Dinamarca, Chile, Argentina, México, República Dominicana, Sudáfrica, Marrocos, entre outro.*

A oferta é diferenciada para cada país, e ese é o motivo polo que fixemos paquetes de 20 pezas, que é a maior forma de vender no extranxeiro. Fora das nosas fronteiras a xente ten un sentido máis práctico e non se interesa tanto polas soperas, as ensaladeras, as salseras ou os xogos de café, ó contrario do que ocorre en España. Hai casos curiosos, como México, en donde vendemos únicamente pratos fondos, porque non empregan os chans, comenta Mata (Faro de Vigo do 15/01/93).

(2) DECRETO 258/1962, DO 1 DE FEBREIRO POLO QUE SE APLICA Á ESFERA LABORAL A LEI 56/1962, DO 22 DE XULLO, QUE EQUIPARA ÓS TRABALLADORES DE UN E OUTRO SEXO NOS SEUS DEREITOS DE ORDE LABORAL (BOLETÍN OFICIAL DO ESTADO DO 16 DE FEBREIRO DE 1962, Nº41).

Decreto 258/1962, do 1 de febreiro, polo que aplicase á esfera laboral a lei 56/1961, do 22 de xullo, que equipara ós traballadores se un e outro sexo nos seus dereitos de orde laboral.

Dende que o movemento iniciouse, foi preocupación constante da súa política laboral non so garantir a equidade nas condicións de traballo feminino, senón rodeala de toda a solicitada protección que as características vitais da muller reclamen. O exame das leis laborais españolas non acusa diferenzas en prexuízo do traballo feminino, antes ben, elas establecen unha serie de institucións, tanto de seguridade social como referidas directamente á relación laboral, que outorgan á muller privilexios e defensas relevantes: así o outorgarlle descansos especiais, o apartalas de traballos perigosos, nocivos ou fatigosos, o valorar máis as súas horas extraordinarias, o concederlle dotes e indemnizacións especiais. Pero como disposicións de rango inferior ditadas en aplicación de tales normas o compás de circunstancias concretas, establecéronse diferenzas non sempre xustificadas e que refírense principalmente á valoración do traballo da muller, e a súa cesación forzosa no caso de matrimonio, se ben concedéndolles unha indemnización, é preciso, en cumprimento da lei do vintedous de xullo de mil novecentos sesenta e un, rematar con tales discriminacións en canto prexudiquen á traballadora, concedéndolle a esta un privilexio con respecto o varón que consiste en que o casarse poida optar entre seguir ou cesar, previa indemnización, no seu posto de traballo, o permanecer un tempo sen reintegrarse a dito posto, con posibilidade durante tal período de

reingreso; é dicir, en situación análoga á que noutras actividades chamase de excedencia voluntaria, que co mesmo nome implantase agora na Lexislación Patria en beneficio non so da muller traballadora, senón, e sobre todo, do fogar que funde ó casarse.

Nas presentes normas perséguese – seguindo o espírito e a letra da lei que aplican- non unha igualdade material entre os traballadores de ambos sexos – propósito que máis que demagóxico resultaría utópico-, sino suprimir discriminación inxustas para a muller e sobre todo, garantir o debido respecto a súa personalidade de traballadora, sen prexudicar con elo súa futura colocación cun proteccionismo esaxerado e inxusto, e facilitando súa posible preferencia por permanecer no fogar despois do matrimonio que en suma, cando as circunstancias da familia o permitan é a versión máis nobre e transcendente do traballo feminino.

Na súa virtude, a proposta do Ministro de Traballo e previa deliberación do Concello de Ministros na súa reunión do día vinteseis de xaneiro de mil novecentos e dous.

DISPOÑO:

Artigo primeiro.- A muller poderá celebrar toda clase de contratos de traballo, concertar convenios colectivos e exercer funcións laborais propias ou en representación ante as empresas na que traballa, sen prexuízo todo elo das disposicións legais protectoras do traballo feminino e das que regulan a capacidade da muller casada.

Artigo segundo:

- Un: O cambio de estado civil non rompe a relación laboral; no obstante, en defensa do fogar familiar concédese á muller traballadora ó contraer matrimonio o dereito de optar entre as seguintes situacións:
 1. Continuar seu traballo na empresa.
 2. Rescindir seu contrato con percibo da indemnización que sinalen as disposicións estatais e regulamentos do réxime interior das empresas respectivas.
 3. Quedan en situación de excedencia voluntaria por un período non inferior a un ano nin superior a cinco.
- Dous: Ningunha das situacións sinaladas no epígrafe anterior limitan o dereito da muller a colocarse en calquera outra actividade ou empresa, pero o facelo caduca seu dereito a reingresar na anterior.
- Tres: O reingreso da traballadora en situación de excedencia voluntaria efectuarase a petición da interesada, cubrindo a primeira vacante da mesma categoría que tivera no momento da baixa por matrimonio. De acordo ca empresa poderá reingresar en categoría superior ou inferior á indicada.

Artigo terceiro:

- Un: A muller gozará do mesmo salario que o home a traballo de rendemento igual. As Regulamentación de Traballo, convenios colectivos e Regulamentos Interiores de Empresa sinalaran normas específicas que adecúen a retribución o diferente valor ou calidade do traballo feminino. As diferenzas deberán quedar xustificadas debidamente na disposición que as estableza.
- Dous: Será nulo todo pacto ou acordo que nos contratos de traballo vulnere o disposto neste artigo.

Artigo cuarto.- Os salarios sinalados para traballos específicos femininos continuarán o réxime establecido ata a data da presente disposición.

Artigo quinto.- As normas reguladoras do aprendizaxe, admisión, período de proba, clasificacións, ascensos, retribución de traballos especiais, premios pluses, primas e demais de carácter análogo establecerán un criterio de igualdade entre ambos sexos, de forma que sexa eliminada calquera discriminación en prexuízo da muller sen máis excepción que as que impoñen as normas protectoras do sexo.

Artigo sexto.- Os traballos que polo seu carácter de penosos, perigosos ou insalubres están exceptuados para a muller, serán os sinalados regulamentariamente en consonancia cós Convenios internacionais e Leis específicas ditadas sobre as respectivas materias.

Artigo sétimo.- O Réxime de Axuda á Familia aplicable á muller aterase ó disposto nas normas que regulan dita Institución da Seguridade Social, en equiparación de dereitos e obrigacións có traballador varón.

Artigo oitavo.- O Ministerio de Traballo ditará ou propondrá ó Goberno, no seu caso, as disposicións necesarias para o desenvolvemento do presente Decreto.

Disposición adicional

O disposto no artigo segundo do presente Decreto non alcanza ás situacións laborables dos traballadores femininos xurdidas ou creadas con anterioridade a un de xaneiro do corrente ano. Tampouco poderán reclamarse diferenzas correspondentes a períodos anteriores á indicada data nos casos en que –de acordo co disposto na Lei de vintedous de xullo de mil novecentos sesenta e un- se recoñezan aumentos de salario por equiparación cos atribuídos ós varóns nos casos de traballo de valor igual.

Disposición derogatoria

Quedan derogados os preceptos contidos nas Regulamentacións de Traballo ou calquera outra disposición ou convenio colectivo no que se estableza con carácter imperativo a excedencia forzosa da muller por razón de matrimonio. Se a cláusula consta en contrato de traballo terase por non posta.

Táboa de vixencias

Decláranse expresamente en vigor as normas que regulan o traballo da muller en tarefas tóxicas, penosas, perigosas ou insalubres e en especial, o disposto no Decreto de vintedous de xuño de mil novecentos cincuenta e sete.

Así o dispoño polo presente Decreto dado en Madrid a un de febreiro de mil novecentos sesenta e dous.

(3) ARTIGOS PUBLICADOS NO BOLETÍN DE CC.OO. VIGO OBREIRO, NOS ANOS 1970:

1º- MÁIS PROBLEMAS EN PONTESA:

Despois das últimas loitas levadas a cabo nesta factoría, os traballadores de Pontesa encontrámonos pletóricos de forza e con grandes desexos de que nosa loita continúe ata que todas nosas reivindicacións sexan atendidas. Non podemos tolerar por máis tempo que silencien nosas xustas protestas. Al manternos en contacto con traballadores de tódalas ramas da produción, observamos que en Pontesa a explotación levase a cabo sobrepasado os límites humanos máis elementais.

Hoxe queremos facer saber ós demais compañeiros de clase, a tódolos homes e mulleres explotados polos infames capitalistas como noso Moisés Álvarez, algúns dos nosos problemas para que saibades ata que punto explotásenos e ó mesmo tempo gritar que somos persoas e que queremos ser tratados como tales.

ECONOMATO: Os prezos son iguais que en calquera tenda. Os artigos son da peor calidade. Os produtos como queixo, salchichón, chourizo, etc a maioría das veces están podres e os comemos no bar.

BAR DA FACTORIA: Cervexa e toda clase de refrescos véndense con marxes comerciais abusivos. Sabemos que un refresco ou unha cervexa cótalles 4 pts e céntimos. Pois ben, as venden a 5 e 6 pts.

COMEDOR: Dispoñendo dun espazo comedor e cun plantel de máis de 700 produtores, temos que vir a factoría con aquelas mochilas doutros tempos, que di moito en favor dunha empresa como Pontesa. Despois de non gañar par comer temos que comer frío e na época de calor as comidas pérdense.

SEGURIDADE E HIXIENE: ¿Porqué unha empresa como Pontesa non ten un médico permanente?. Sabemos que existe un. Pero é un médico inmoral que vive en Redondela, vendido ó patrón, que di ós homes que están “sas” e ás mulleres que están “boas”. ¿Vamos a consentir que fagan isto con todos nos?. ¡¡POLA FORZA OBLIGAREMOS A QUE NOS ATENDAN COMO MERECEMOS!!. Temos que esixir que poñan aspiradoras, auga potable e ata papel hixiénico nos servizos. Ter que “reivindicar” o papel hixiénico é o último (Vigo Obreiro, Nº3, setembro de 1972)

2º- ÁLVAREZ VOLVE Á LOITA:

Ante nosa difícil situación económica e social, os traballadores de Álvarez reunímonos en asemblea para discutir nosa situación e dar unha solución ós problemas que nos aguilloan.

A maioría de nos viu que nosas deficiencias económicas e sociais debíanse ó pouco conseguido no convenio e á falta de uns comités obreiros que controlasen a Seguridade no traballo e as condicións hixiénicas e sanitarias dos nosos servizos.

Polo tanto, as conclusións ás que se chegou na asemblea foron confeccionar unha plataforma reivindicativa e o compromiso por todos nos de levalas o seu cumprimento.

Os puntos son:

- 1) Aumento de 4.000 pts. mensuais a 500 pts. diarias e revisión salarial cada tres meses.*
- 2) Imposto por rendemento de traballo persoal (IRTP) a cargo da empresa e non descontar das pagas extraordinarias a parte proporcional do tempo de baixa por enfermidade e accidentes.*
- 3) Instalación dun comedor ou xornada continua.*
- 4) 100% do salario real para os enfermos, accidentados e retirados por silicosis.*
- 5) 40 horas semanais de traballo.*
- 6) 30 días de vacacións.*
- 7) Dereito a asembleas dentro da fábrica.*
- 8) Readmisión dos compañeiros despedidos no 1972.*
- 9) Valoración dos postos de traballo.*
- 10) Formación e funcionamento dos comités de seguridade e hixiene controlados polos traballadores.*

Estamos seguros que estes puntos aquí expostos vans ser moi ben acollidos polo resto dos compañeiros e a posta en marcha de todos nos para conseguilos vai a por a Álvarez á cabeza da loita contra a CARESTIA DA VIDA(Vigo Obreiro, N°17, agosto de 1974).

(4) ARTIGO PUBLICADO POR UN GRUPO DE TRABALLADORAS NO BOLETÍN DE CC.OO. VIGO OBREIRO, N°32, MAIO 1977:

A muller traballadora no movemento obreiro

A liberación da muller darase ca súa incorporación total na vida social nun plano de igualdade co home e avanzando xuntos cara unha sociedade máis xusta que supoña a plena liberación conxunta de homes e mulleres.

A discriminación laboral da muller aparece xa antes de empezar a traballar pola falta de posibilidades de formación que se lles ofrece.

Unha vez finalizado o E.X.B, xeralmente as xoves non pasan do B.U.P., xa que so está previsto hoxe que sexan secretarias, auxiliares de enfermería, perruqueira ou costureira, e en calquera outra profesión a muller ten que empezar a traballar sen ningunha preparación específica pois os poucos centros existentes onde se imparten algunhas ensinanzas profesionais distintas ás mencionadas están previstas exclusivamente para chicos o, en todo caso preparan ós xoves para oficios como son a electricidade, a

fontanería, mecánicos, etc., nos que aínda no caso de que se de acceso en elos ás xoves dificilmente atoparan despois un emprego onde poder exercer o seu oficio.

Dentro de cada rama da produción, as mulleres soen ocupar os postos máis baixos e menos especializados non tendo case acceso a cargos técnicos e moito menos directivos.

Na Conserva como no Têxtil, Álvarez, Telefónica, La Artística, comercios, etc., traballan gran cantidade de mulleres pero dificilmente atopamos unha encargada de planta ou xefa de oficina e, por outra parte, aínda no caso de realizar un traballo igual ó de un home, entre un vendedor e unha vendedora, un decorador de vaixelas e unha decoradora, etc, por unha u outra razón o nome doe ter categoría profesional superior.

Unha vez casada os problemas da muller traballadora agrávanse aínda máis, a muller casada, e sobre todo se ten fillos, dificilmente atopa traballo nunha empresa e se quere traballar case sempre ten que facelo no servizo doméstico ou en traballos para empresas feitos a domicilio que son precisamente traballos bastante mal pagados, pouco gratos e sen ningún tipo de contratación laboral, seguridade social nin seguridade no emprego.

As tarefas domésticas e a educación dos fillos pequenos séguese considerando tarefa exclusiva da muller aínda no caso de que traballe fora da casa, a falta de Garderías e servizos colectivos de Lavandería, Comedor, etc., con horarios e prezos acordos cas xornadas laborais e os salarios existentes, fan que de feito o traballar, supoña para a muller casada unha dobre xornada laboral, por elo a veces resúltalle máis rendible quedarse na casa, cousa que por outra parte ten que facer aínda que non queira pois, aínda que estivesen traballando de solteiras, a empresa soe recorrer a todas as presións o seu alcance para despedila xa sexa directamente ou con aparencia de renuncia voluntaria.

A muller traballadora está peor pagada e discriminada en todos os aspectos, pero contribúe á Seguridade Social ca mesma contía que o home e recibe a cambio menos prestacións xa que non pode, incluír ó marido na súa cartilla cando este, por distintas razóns, non ten Seguridade Social.

Para saír o paso desta situación, consideramos que hai que incluír xunto ás demais reivindicacións do Movemento Obreiro, como mínimo, as seguintes reivindicacións:

Acceso indiscriminado para homes e mulleres a todo tipo de formación profesional e cultural.

Acceso a todos os postos de traballo e que se cumpra o principio de “a traballo igual, salario igual”.

Regulamentación laboral, mentres sigan existindo, para o servizo doméstico e os traballos feitos a domicilio, igual que a de calquera outro traballo.

Garderías e servizos de comedor e lavanderías colectivas nas barriadas ou nas empresas, que liberen á muller das tarefas do fogar.

Igualdade de prestacións da Seguridade Social para o home e a muller traballadores.

Desaparición de todo tipo de normas de falsa protección á muller traballadora, que non son máis que unha forma velada de manter súa discriminación laboral dificultándolles o conseguir o conservar un posto de traballo.