

CARSA-KELVINATOR. UN EJEMPLO DE TAYLORISMO EN LA INDUSTRIA GETAFENSE. CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES (1958-1984)

SEGUNDO VALMORISCO PIZARRO⁵⁹

Universidad Complutense de Madrid

MARÍA DA SAUDADE BALTAZAR⁶⁰

Universidad de Évora

1. INTRODUCCIÓN

Constructora de aparatos de refrigeración, S.A, reconoce que el trabajo es esencialmente personal y humano, y en cuanto representa la participación del hombre en la producción, tratará de dar la holgura y el decoro a la vida del trabajador y su familia (artículo 1 del Reglamento de régimen interior de Carsa-Kelvinator. 1958)

A finales de los años 50, tiene lugar en Getafe un desarrollo industrial sin precedentes en este municipio madrileño. Entre 1956 y 1958, se inauguran las fábricas de John Deere, Siemens y Carsa-Kelvinator. Ericsson y Construcciones Aeronáuticas, S.A lo hicieron a principios de los años 20. Los orígenes del Getafe industrial, se remontan a estos principios del siglo XX, apoyado en la infraestructura ferroviaria y en la definición militar del municipio. Del mismo modo, la localización geográfica de Getafe (entre las carreteras de Madrid-Toledo y Madrid-Andalucía) conducen a su configuración como un enclave militar de primer orden, lo que provoca un primer desarrollo industrial basado en la industria militar, a partir de la instalación de la base aérea de Getafe en 1911, la fábrica de hélices en 1915 y de Construcciones Aeronáuticas, S.A en 1923.

El segundo desarrollo industrial, se produce en las décadas de los 50 y 60. En esos años, el municipio se convierte en un conjunto desordenado de instalaciones industriales, al tiempo que se refuerza su carácter residencial, para dar cobijo a los miles de obreros que trabajan en sus

⁵⁹ Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (ICCA)

⁶⁰ Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais – CICSNova.

fábricas. El nuevo rol de Getafe, como lugar de concentración industrial y a la vez como barrio dormitorio, será recogido por el Plan General del Área metropolitana en el año 1963, que concibe a Getafe como una “ciudad satélite” residencial e industrial. Esto contribuye a que se refuerce la tradicional dicotomía entre el norte y el sur de Madrid, al producirse un salto metropolitano en estos años, que conduce a la búsqueda de suelo más barato y de menores restricciones legales. Se hizo cada vez más patente el traslado del máximo dinamismo industrial hacia la primera y segunda coronas metropolitanas. Como hemos señalado, la instalación en Getafe, entre 1955 y 1960, de empresas como John Deere, Carsa - Kelvinator o Siemens, son un buen exponente de este proceso. En este quinquenio se da el porcentaje más alto, en la historia industrial getafense, de población que trabaja en el sector secundario: 62%.

Hasta mediados de los años 50, la política autárquica del franquismo impidió la entrada de suministros a la industria. La desaparición de estas restricciones, debido a la estabilización y la liberalización económica de 1959, posibilitó la llegada del taylorismo (Fernández Gómez, 2000). En 1956 y después de un paréntesis de quince años provocado por la dictadura franquista (entre 1941 y 1956), España se reincorpora a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la que había formado parte desde el año de su fundación, en 1919. A finales de los años 50, se vislumbra una intención de apertura del régimen al mundo occidental. A este hecho, debemos unir la creación en 1957 de la Comunidad Económica Europea (CEE) que obligaba a ligar la productividad con los salarios (Torrents, 2021: 13). Asimismo, en 1958, año en el que comienza su andadura la empresa Carsa-Kelvinator en Getafe, se firma la Ley de Convenios Colectivos (24 de abril de 1958) como mecanismo de negociación, mediante el que tanto empresarios como trabajadores, debían llegar a acuerdos sobre las condiciones laborales. Un año después, en 1959 se firma el citado Plan de Estabilización y Liberalización Económica, cuya pretensión era dar una nueva orientación a la política económica española, en el sentido de alinearla a la de los países del mundo occidental. Países que servían sociológicamente de espejo y a quienes algunos empresarios compraban las patentes, entre otras, la de Kelvinator, para poder fabricar electrodomésticos de la marca en Getafe. Entre 1950 y 1987 la población de Getafe se multiplicó por más de diez, pasando de 12.250 a 132.000 habitantes

El taylorismo se fue implantando de manera progresiva, y ello posibilitó una mayor relación entre la industria y una población recién llegada de Andalucía, de las dos Castillas y Extremadura, en su mayoría, agricultores y jornaleros acostumbrados a largas y duras jornadas de trabajo en el campo. En la década de los 60, las condiciones laborales empeoraron, debido al aumento de la jornada laboral. En estos años, los obreros, prácticamente sin representación sindical y con necesidades económicas,

no se revelaron ante esta situación, entre otras cuestiones, debido a su resiliencia ante el trabajo y al marco jurídico-laboral franquista. Entre 1955 y 1975, se producen importantes hitos de la lucha obrera durante el régimen franquista. Hasta su legalización en 1977 (Ley reguladora del derecho de asociación sindical) la lucha obrera desarrolla algunas formas organizativas, por un lado los enlaces sindicales (a partir de 1950) y por otro comisiones creadas por los trabajadores, que asumen la negociación con la patronal.

En el presente trabajo, se analizan cuales fueron las condiciones laborales en la factoría en sus años de vida (1958-1984), haciendo especial referencia entre los años 1971 y 1983. La acotación temporal se debe, a que los primeros datos cualitativos obtenidos mediante las entrevistas en profundidad, datan de Mayo de 1971, año en que el primer informante del conjunto de personas entrevistadas, se incorpora a la plantilla de Carsa-Kelvinator. No obstante, se harán continuas alusiones al Reglamento de Régimen interior, si bien éste es de 1958. La empresa no publicó ningún otro, por lo que en 1971, exceptuando los salarios, se ha podido comprobar que las condiciones laborales eran similares. En todo caso, un análisis de salarios y de precios entre 1958 y 1971 no indica cambios sustanciales. Si lo serán a partir de principios de los setenta.

1.1 APUNTES SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA FACTORÍA

En el primer cuarto del siglo XX, se instalan en Getafe la base aérea militar (1921) y las primeras empresas industriales (Construcciones Aeronáuticas, S.A en 1923 y Ericsson en 1924). Si bien, como hemos señalado, el mayor desarrollo se produce a mediados de los años 50, lo que motiva una importante oferta de puestos de trabajo y paralelamente, una corriente migratoria que provoca un considerable aumento demográfico, desde los 8.208 habitantes en el año 1930 (primera etapa de crecimiento industrial) hasta superar los 20.000 habitantes en 1960 (segunda etapa). En 1950 Getafe tenía 12.254 habitantes. Es entre 1960 y 1978 cuando se produce en Getafe un crecimiento demográfico sin precedentes, originado por la integración del municipio en el área metropolitana de Madrid y por desarrollarse en parte las funciones residencial y, sobre todo, industrial de la periferia madrileña (junto a Legazpi y Villaverde). A finales de los setenta se superan los 125.000 habitantes. Entre 1960 y 1970 la población se multiplicó por más de tres veces (pasando de 21.895 habitantes en 1960 a 69.424 en 1970). Entre 1970 y 1978 su población prácticamente se duplica.

Este crecimiento demográfico exponencial, tiene su origen en la segunda etapa de crecimiento industrial, asociada a un proceso de metropolización en la Ciudad de Madrid y a un desarrollo económico que producen una

expansión residencial capaz de absorber gran parte de los flujos migratorios del éxodo rural. Pero este aumento poblacional de comienzos de los 60, trajo consigo grandes problemas sociales, derivados de la escasez de viviendas, a lo que hubo que añadir escasez de plazas escolares, de atención sanitaria y unos transportes deficientes. Aparte del trabajo de las fábricas en territorio nacional, otra alternativa para captar la mano de obra procedente del éxodo rural español, fue la emigración. Según las cifras oficiales del Instituto Español de Emigración (IEE) entre 1959 y 1973 emigraron al continente europeo un millón de personas (1.066.440), destacando cuatro periodos migratorios: a) una etapa de crecimiento sostenido entre 1961 y 1964, b) una fase de reducción de las salidas y aumento de los retornos (1965-68), c) la tercera de crecimiento (1968-73) y d) una etapa final en la que desaparecen prácticamente las salidas y aumentan mucho los retornos (1973-1977).

A partir de 1978, se da un crecimiento demográfico lento, consecuencia de la crisis económica y de la expansión urbana de la segunda corona metropolitana. Paralelos a la evolución demográfica, están los porcentajes de inmigración procedente de otras provincias. En 1920, tres años antes de que se instale Construcciones aeronáuticas, el 45% de los habitantes eran inmigrantes. En 1955 ya formaban el 70% de la población total. A partir de este año comienza un importante aumento, en 1975 ya conforman el 89% y en 1985, el 92,6% de la población getafense es inmigrante. En 1957, Carsa-Kelvinator solicita al Ayuntamiento de Getafe las licencias municipales para comenzar a edificar sus naves. Obtenidas dichas licencias, comienzan las tareas de construcción en el Km. 12 de la carretera de Toledo, ubicado en el Polígono industrial de El Rosón.

Se trata de unas naves de 7.500 metros cuadrados de superficie y de unas oficinas anejas donde se encuentran laboratorios, almacenes, oficinas de control, comedores y servicios diversos, cuya superficie es de 4.000 metros cuadrados. Todo ello con el fin de construir frigoríficos de la firma americana Kelvinator, de los que la empresa Carsa posee las licencias y procedimientos de construcción (Sánchez González, 1989).

Mientras Carsa-Kelvinator construye las naves de su factoría, Siemens inaugura su fábrica (en los antiguos terrenos de Telefunken). Un año antes, en 1956, John Deere inauguró la suya. En 1957 Getafe tiene una población aproximada de 18.000 habitantes, de los que el 70% son inmigrantes, de otras provincias españolas sobre todo, y tan sólo el 30% es población autóctona. Dicha población inmigrante es una población muy joven (aproximadamente el 32% es menor de 35 años) que se va asentando en el municipio y criando a sus hijos.

2. OBJETIVO GENERAL

El objetivo de esta comunicación es conocer la realidad de las relaciones laborales en la cadena de montaje de una factoría ubicada en un municipio de sur madrileño (Getafe) en los años 60 y 70t, como un ejemplo más en la historia de la sociología del trabajo y de la arqueología industrial.

3. METODOLOGÍA

Para analizar las condiciones laborales de los trabajadores de la factoría de Carsa-Kelvinator en Getafe, se ha realizado un análisis de fuentes secundarias: explotación de datos estadísticos sobre población del Instituto Nacional de Estadística (INE), datos de migraciones del Instituto Español de Migración (IEM), dedicado a la dirección de la política migratoria española entre 1956 y 1985, artículos periodísticos de la época (sobre todo, del diario El País). Pero la principal fuente secundaria consultada para conocer las condiciones laborales de los trabajadores, ha sido el Reglamento de régimen interno, publicado en 1958 por la factoría (consulta realizada en marzo del año 2000 en la Biblioteca Nacional). Por otro lado, se ha utilizado metodología cualitativa basada en la técnica de la entrevista en profundidad, realizando cuatro entrevistas a trabajadores de la fábrica (con categoría de peones ordinarios) que estuvieron trabajando entre los años 1971 y 1983, dos de ellas realizadas en el año 2000 y otras dos en el año 2021. Se ha realizado una entrevista en profundidad más, a un empleado de telefónica, a fin de comparar salarios.

El detalle de dichas entrevistas es el siguiente:

- E001, Paco, varón, peón ordinario, jubilado (72 años), entrevista en profundidad realizada en marzo de 2000, también visita a la fábrica. Trabajador de Carsa-Kelvinator entre 1971 y 1983.
- E002, Eufemio, varón, peón ordinario (70 años), entrevista en profundidad realizada en abril de 2000. Trabajador de Carsa-Kelvinator entre 1972 y 1982.
- E003, Ramón, varón, peón ordinario (69 años), entrevista en profundidad realizada en noviembre de 2021. Trabajador de Carsa-Kelvinator entre 1973 y 1980.
- E004, Antonio, varón, peón ordinario (70 años), entrevista en profundidad realizada en diciembre de 2021. Trabajador de Carsa-Kelvinator entre 1973 y 1982.

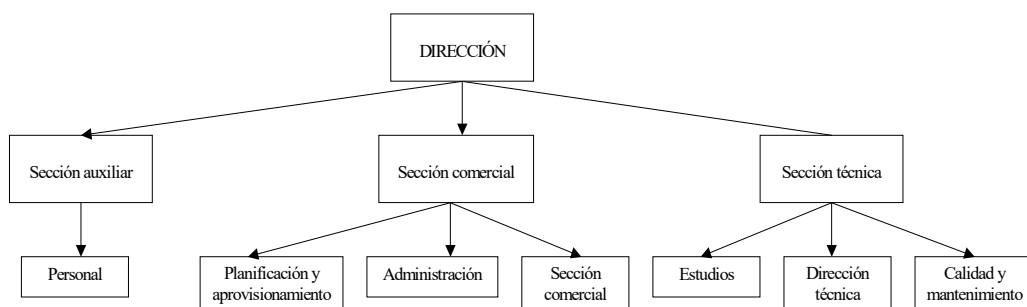
- E005, Francisco, varón, (70 años), entrevista en profundidad realizada en diciembre de 2021. Trabajador de Telefónica entre 1970 y 2004.

4. RESULTADOS

4.1 ORGANIGRAMA DE CARSA-KELVINATOR

Según el Reglamento de régimen interior de Constructora de Aparatos de Refrigeración, S.A (Carsa-Kelvinator), aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid el 22 de Septiembre de 1958, el organigrama de la organización es el siguiente:

FIGURA 1. Organigrama de la factoría Carsa-Kelvinator. Reglamento de Régimen interno. 1958



La dirección se subdivide en tres grandes secciones: Sección Auxiliar, sección comercial y sección técnica.

De la sección auxiliar depende la sección de personal: A su vez, el departamento de personal se subdivide en: Relaciones humanas, Asistencia médica, Control de personal, Altas y bajas de personal y Cocina.

La sección comercial se divide en: a) Planificación y Aprovisionamiento (este departamento se subdivide en: Control de inventario, Compras, Presupuestos y Economato), b) Administración: Contabilidad general, Contabilidad industrial, Caja y Nómina y c) Dirección comercial, que a su vez se subdivide en: Contabilidad comercial, Estadística y promoción de ventas, Servicio al cliente, Propaganda, y Ventas.

Por último, la sección técnica se divide en: a) Estudios, este departamento se subdivide en: Costos, Transporte, Tiempos y Racionalización del trabajo, b) Dirección técnica: Preparación trabajo sistema, preparación trabajo mueble, Ingeniería y Diseño, Laboratorio y Taller de herramientas y c) Calidad y Mantenimiento: Este departamento se subdivide en: Mantenimiento, Control de calidad y Recepción.

La evolución de las estructuras organizativas desde principios del siglo XX, han ido parejas al modelo de IBM (antigua Computing Tabulating-Recording Company, fundada en 1911). Se trata de un modelo basado en la simetría y en la funcionalidad. El mayor esfuerzo de la dirección en Carsa-Kelvinator (Jaime Olazabal, gerente) se centraba en maximizar las capacidades productivas, para obtener el mayor beneficio posible. Como podemos ver en este organigrama, el diseño organizativo presenta una estructura simple, pero muy formalizada, que se centra en el establecimiento de objetivos concretos en cada uno de los departamentos, para maximizar las capacidades, simplificando las tareas de cada uno de los puestos de trabajo. La estructura formal, delimita claramente las responsabilidades y dependencias entre los tres niveles organizativos, con una estructura vertical que introduce puestos de control a medida que las tareas se van especializando, lo que delimita puestos de responsabilidad y autoridad en esta jerarquía.

Puede observarse en este organigrama, la separación clara entre planificación y ejecución. Según Gual Villaví, los grados de organización científica del trabajo se dividen en: a) Individualización: técnica particular de cada industria, b) Funcionalización: Separación de funciones o funcionalización entre los aspectos de planificación (que lleva a cabo la dirección) y los aspectos de ejecución (que llevan a cabo los operarios u obreros). c) Standarización: Especialización de funciones, tanto directivas como ejecutivas, d) Remuneración: Aplicación de una forma de pago más equitativa e instauración de procedimientos de estímulo y e) Especialización: Transmisión sistemática de la técnica científica a los operarios a fin de mejorar la calidad de la mano de obra, cuestiones que van a tratarse más adelante.

4.2 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Según las peculiaridades de la empresa y de conformidad con lo dispuesto en la Reglamentación nacional del trabajo, el personal de Carsa-Kelvinator queda incluido en los siguientes grupos profesionales: a) Obreros, b) Subalternos, c) Administrativos y d) Técnicos.

El personal obrero, se clasifica atendiendo a la edad, naturaleza del trabajo y formación profesional en : a) Pinches, b) Peones ordinarios, c)

Especialistas. d) Aprendices. e) Profesionales de oficio y f) Jefes de equipo.

Por su parte, el personal subalterno se clasifica en: a) Listero, b) Almacenero, c) Chofer de motociclo, d) Chofer de turismo, e) Chofer de camión, f) Pesador, g) Guarda jurado, h) Vigilante, i). Cabo de guardas, j) Ordenanza, k) Portero, l) Botones, m) Conserje, n) Enfermero, ñ) Personal de economato, o) Personal de cocina y comedor y p) Telefonista.

El personal administrativo, se clasifica en: a) Jefe de primera, b) Jefe de segunda, c) Cajero, d) Oficial de primera, e) Oficial de segunda f) Auxiliar, g) Aspirante, h) Viajante.

El personal técnico se clasifica en los grandes grupos: a) Técnicos no titulados y b) Técnicos titulados. A su vez, los técnicos no titulados se clasifican en los siguientes subgrupos: a) Técnicos de taller, b) técnicos de oficina, c) Técnicos de oficina de organización y d) técnicos de laboratorio.

La clasificación del subgrupo de técnicos de taller es: a) Jefe de taller, b) Maestro de taller, c) Maestro segundo, d) Contramaestre, e) Encargado f) Capataz especialista y g) Capataz de peones ordinarios.

La clasificación del subgrupo de técnicos de oficina es: a) Delineante proyectista, b) Dibujante proyectista, c) Delineante de primera, d) Práctico de topografía e) Fotógrafo, f) Delineante de segunda, g) Calcador, h) Reproductor fotográfico, i) Reproductor de planos, j) Archivero bibliotecario, k) Auxiliar y l) Aspirante.

La clasificación del subgrupo de técnicos de oficina de organización es: a) Jefe de sección de organización de primera, b) Jefe de sección de organización de segunda, c) Técnico de organización de primera, d) Técnico de organización de segunda, e) Auxiliar de organización y f) Aspirante.

La clasificación del subgrupo de técnicos de laboratorio es: a) Jefe de laboratorio, b) Jefe de sección, c) Analista de primera, d) Analista de segunda, e) Auxiliar y f) Aspirante.

El segundo gran grupo de técnicos, son los técnicos titulados. Dicho grupo se divide en: a) Ingenieros y Licenciados, b) Peritos y técnicos industriales, c) Ayudante de ingeniería, d) Maestros industriales, e) Graduados sociales, f) Profesores de enseñanza y g) Practicantes.

El grueso de la plantilla eran peones ordinarios, como así lo atestigua el trabajador entrevistado que primero ingresó en la fábrica: "Yo en la

fábrica era un peón ordinario, como éramos todos en la cadena. Con el tiempo, me ascendieron a especialista. Ahí estaba el jefe de la chatarra, el de los almacenes, el de la carpintería, donde se hacían los paneles. Esas naves que se ven son también. Teníamos un economato en Getafe, ibas a comprar y las cosas te valían un poco más barato. Aquí está la vía que quieren enterrar. Estos eran pisos de Kelvinator. Aquí por esta parte daba a la sección de la pintura, joder no queda nada lo han tirado todo. Este era el lateral de la fábrica. Había un jardín también. Ahí era por donde se entraba a las oficinas. Esa era la calle por donde entrábamos los turnos. Esas eran las naves donde se almacenaban los frigoríficos y esto que ves aquí era la chatarra, aquí se ponían los frigoríficos rotos, todo esto era donde se bajaban los frigoríficos, todo esto eran naves, en eso se guardaban las cosas de disolvente, cuando querías coger una lata de veinticinco litros para limpiar las pistolas de pintura”.⁶¹

El nacimiento del taylorismo tiene lugar en el área de producción, considerada la parte más importante del organigrama (el taller), donde se fabrican los bienes. Se trata de una concepción mecanicista de la mano de obra cuyo propósito es simplificar las tareas.

4.3 SALARIOS Y TRABAJO A PRIMA O DESTAJO

Salarios.

Según el Reglamento de Régimen interior, los salarios de los “productores” son los siguientes:

El personal obrero femenino, dedicado a realizar trabajos tradicionalmente encomendados a mujeres, que sólo precisen para su ejecución meticulosidad, atención o escasa aportación de esfuerzo físico, o aquellos otros similares que por sus características de poca penosidad, reducida peligrosidad o no ser tóxicos, percibirá un jornal equivalente al 90% del fijado para su correspondiente categoría, al personal masculino. Cuando realice trabajos que no presentan las características señaladas, percibirá igual remuneración base que el personal masculino a que esté asimilado (artículo 28 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

No se han encontrado datos sobre el total de la plantilla y mucho menos sobre el número de mujeres, únicamente la estimación de una de las

⁶¹ Paco, E001

personas entrevistadas: “En la fábrica que hubiera un 30% de mujeres, como trabajaban..”⁶²

Según una de las personas entrevistadas, en Kelvinator había unas 4.000 personas en nómina en su época de mayor esplendor (finales de los años setenta). De ellas, unas 1.200 serían mujeres. Si se ha documentado que la empresa contaba en 1981 con 2.100 trabajadores. Tres años después, en 1984, la empresa se encontraba libre de plantilla.

TABLA 1. Salarios según categoría profesional I

Salario mensual personal Carsa-Kelvinator según categoría profesional (en pesetas)					
Obrero	Salario	Subalterno	Salario	Administrativo	Salario
Pinche 14 años	331,50	Listero	1.285	Jefe de primera	2.375
Pinche 15 años	520	Almacenero	1.245	Jefe de segunda	2.120
Pinche 16 años	656,50	Chofer motociclo	1.200	Cajero	2.120
Pinche 17 años	793	Chofer turismo	1.370	Oficial de primera	1.775
Peón ordinario	936	Chofer camión	1.285	Oficial de segunda	1.540
Especialistas	1.020,50	Pesador	1.155	Auxiliar	1.255
Mozo almacén	1.020,50	Guarda jurado	1.115	Aspirante 14 años	410
Aprendiz 1º año	331,50	Vigilante	1.110	Aspirante 15 años	585
Aprendiz 2º año	539,50	Cabo de guardas	1.340	Aspirante 16 años	760
Aprendiz 3º año	682,50	Ordenanza	1.080	Aspirante 17 años	945
Aprendiz 4º año	825,50	Portero	1.080	Viajante	1.775
Oficial primera	1.235	Botones 14 años	380		
Oficial segunda	1.144	Botones 15 años	500		
Oficial tercera	1.046	Botones 16 años	630		
Jefe de equipo	A. 20%	Botones 17 años	755		
		Conserje	1.300		
		Enfermero	1.100		
		Dependiente economato	1.285		
		Aspirante 14 años economato	380		
		Aspirante 15 años economato	500		
		Aspirante 16 años economato	630		
		Aspirante 17 años economato	755		
		Telefonista	1.080		

Fuente: Elaboración propia a partir de Reglamento de régimen interno Carsa-Kelvinator. 1958

Los técnicos titulados tendrán un periodo de capacitación de dos años para los ingenieros y licenciados y un año para el resto de personal técnico comprendido en este subgrupo. Durante este periodo recibirán el 85% del sueldo establecido (artículo 32 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

⁶² Ramón, E003

El tiempo de capacitación para los técnicos titulados (donde está incluido el periodo de prueba), como más adelante veremos en el apartado de ingresos del personal en la fábrica, es de seis meses. Se trata del periodo más largo de todas las categorías profesionales, consecuencia de la importancia y responsabilidad de este grupo profesional, lo que exigía un alto grado de capacitación. Sirva como ejemplo que, para los técnicos no titulados es de dos meses. Como podemos observar, la distancia salarial entre el personal con mayor ingreso (ingeniero, 3.385 pesetas) y el personal con menor ingreso (peón ordinario, 936 pesetas) es de 3,6 veces.

TABLA 2. Salarios según categoría profesional II

Salario mensual personal técnico titulado Carsa-Kelvinator (en pesetas)	
Categoría profesional	Salario
Ingenieros y licenciados	3.385
Peritos y técnicos industriales	3.055
Ayudante de ingeniero	2.775
Maestros industriales	2.025
Graduados sociales	2.350
Profesores de enseñanza	1.775
Practicantes	1.665

Fuente: Elaboración propia a partir de Reglamento de régimen interno Carsa-Kelvinator. 1958

Pago de nóminas

Los salarios se pagarán quincenalmente para el personal obrero, efectuándose el pago el sábado, y durante la jornada normal, en las oficinas de la fábrica. Los sueldos del personal subalterno, administrativo y técnico se satisfarán por mensualidades, el último día hábil decada mes, también en las oficinas de la fábrica.

A fin de disponer del tiempo necesario para efectuar el pago, la dirección fijará el día de cierre de nóminas (artículo 34 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

La empresa concederá anticipios a cuenta del trabajo realizado, que no excederán el 90% del anterior, siempre que la persona interesada acredite su urgente necesidad (artículo 35 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

También en el pago de nóminas se advierte una clara diferencia por categorías profesionales, separando al personal obrero (cada 15 días) del resto de plantilla (subalternos, administrativos y técnicos, cada mes).

Trabajo a prima o destajo

La empresa se reserva la facultad de establecer el sistema de trabajo a prima o destajo. Será perceptivo para el productor la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias en la fabricación lo aconsejen, y pudiendo el productor o productores disconformes en este sistema, recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo. Asimismo se implantará este sistema de trabajo cuando sea impuesto por la Delegación Provincial del Trabajo, por convenir en orden a la economía nacional.

En labores realizadas por equipos sometidos a estas modalidades de trabajo, estarán comprendidos todos los productores cuya intervención afecte a la producción, pudiendo quedar exceptuados aquellos que, por la naturaleza de la función a realizar, no influyan en el rendimiento del equipo. En labores individuales o no realizadas en estas modalidades de trabajo y que no exijan una especialización determinada, se procurará que dentro de cada taller éstos se realicen alternando todo el personal capaz de ejecutarlos, a fin de que todos puedan participar de estos beneficios. Las tarifas de esta modalidad de trabajo se establecerán de suerte que el productor laborioso y de normal capacidad de trabajo obtenga, con un rendimiento correcto, al menos un salario superior en un 25% al jornal base fijado para su categoría

(artículo 36 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

El trabajo a prima o destajo es otra característica fundamental del taylorismo, basada en la introducción de salarios variables, para conseguir responder a las necesidades del mercado en momentos puntuales. Se trata de una motivación extrínseca de la mano de obra. Otro elemento motivador en la parte variable de los salarios, es el trabajo nocturno y los trabajos que requieren de un mayor nivel de prevención de riesgos laborales (penosos, tóxicos o peligrosos).

Trabajo nocturno

Todo productor que hubiese que trabajar durante la noche, disfrutará de un suplemento de remuneración denominado de trabajo nocturno, equivalente al 20% del jornal base asignado a su categoría. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidos y

las seis horas (artículo 41 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

El personal que de conformidad con lo dispuesto por las autoridades laborales, realizara labores que resulten excepcionalmente peligrosas, penosas o tóxicas, se le abonará una bonificación del 20% sobre su jornal base (artículo 42 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Sirva como ejemplo, el salario libre de impuestos de un empleado de telefónica con categoría de empalmador en el año 1970: “Yo cobraba 5.500 pesetas, esa fue mi primera nómina en agosto de 1970, con un IRPF fijo del 14%”.⁶³ En ese año, los trabajadores reivindicaban un salario mínimo en Kelvinator de 350 pesetas. Este mismo empleado adquirió un piso en el distrito de Carabanchel en 1969 por 550.000 pesetas. Entre 1970 y 1973 a este empleado le triplicaron el sueldo manteniendo la misma categoría. En 1978 un coche utilitario de gama media costaba 358.000 pesetas.

4.4 INGRESOS Y REGISTRO DE PERSONAL

Ingresos

Todos los ingresos de personal en Constructora de aparatos de refrigeración, S.A se condiderarán hechos a título de prueba, variable según la clase de puestos a cubrir y que será el siguiente: a) titulados técnicos: 6 meses, b) técnicos no titulados: 2 meses, c) administrativos y subalternos: 1 mes, d) profesionales de oficio: 1 mes, e) aprendices: 1 mes, f) especialistas: 1 mes y g) peones ordinarios y pinches: 1 semana horas (artículo 46 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Registro de personal

Se establece, de acuerdo con las disposiciones en vigor, el registro general de personal de Constructora de aparatos de refrigeración, S.A, en el que individualmente figurarán los datos siguientes correspondientes al personal de de la plantilla de la empresa: a) Fecha

⁶³ Francisco, E005

de nacimiento del productor, b) Fecha de ingreso en la empresa, c) Cargo que ocupa, d) Categoría a que está adscrito, e) Fecha del nombramiento en esa categoría, f) Sueldo o jornal base correspondiente a esa categoría, g) Número de orden en sentido decreciente, derivado de la fecha de ingreso en la empresa (artículo 54 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

4.5 JORNADA DE TRABAJO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

La jornada de trabajo por turno será de cuarenta y ocho horas semanales, por seis días de trabajo repartidas en la forma en que la dirección de la empresa estime conveniente, previa aprobación del horario por la Dirección provincial de trabajo (artículo 57 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Un cuarto de hora antes de empezar los trabajos, se abrirán las puertas de entrada. Cinco minutos antes de la hora, un toque de señal acústica anunciará al personal la proximidad del comienzo de la jornada, debiéndose preparar los productores para encontrarse a la hora en punto en su puesto de trabajo con la ropa y las herramientas apropiadas, a fin de comenzar la jornada al sonar el segundo toque. Una vez comenzado el trabajo no podrá abandonarse el mismo hasta la hora de la salida, que será anunciada con un toque de señal. Igualmente se procederá para la interrupción del trabajo para comer. Cinco minutos antes del fin de jornada, un toque señalará que el personal a quien está asignada maquinaria o herramienta puede limpiarlas y guardarlas. Los demás obreros deberán continuar en sus puestos hasta que suene el segundo toque a la hora en punto de salida (artículo 58 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Una de las personas entrevistadas hace referencia al pago de un plus por puntualidad: “Así, si al mes llegabas tres veces tarde, te quitaban la puntualidad, te daban de puntualidad tres mil pesetas. Si llegabas cuatro o cinco veces al mes la quitaban, había gente que llegaba a posta, porque se le antojaba a él, le echaban quince días a casa, decían: ¡han echado a Ramón a casa quince días, a hacer huelga, a que le quieten la sanción!”.⁶⁴

⁶⁴ Paco, E001

Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se trabajen de veintidos de la noche a seis de la mañana en domingo o festivo no recuperable se abonarán con el 75% de recargo. Las horas extraordinarias que se trabajen en jornada diurna en domingo o fiesta no recuperable, serán abonadas con un recargo del 50% como mínimo. Cada hora extraordinaria de trabajo se pagará con un recargo no inferior al 30% al salario tipo de la hora extraordinaria. Cuando las horas extraordinarias se presten durante las horas de diez de la noche a las seis de la mañana o excedan de las diez primeras horas diarias, el recargo podrá ser inferior al 50% (artículo 59 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Las horas extraordinarias jugaron un papel fundamental en la producción de electrodomésticos de la firma Kelvinator, como se puede apreciar en este fragmento de entrevista: “Una vez hubo uno, eso si que fue sonado, que se apuntó veinticinco horas, el hijoputa, y decía, ¡es que yo he echado estas horas!. Pero como va a ser si el día tiene veinticuatro horas. Ahí se han echado muchas, muchas horas. Yo he sido de los pocos, pero ahí había gente que estaba necesitada y se han quedado hasta las doce de la noche y se juntaban con cien horas al mes, con ciento veinte horas, echaban más horas que de jornada. Yo he empalmado de entrar a las siete de la mañana hasta las doce de la noche, el día siguiente la jornada y echar cuatro horas más”.⁶⁵

Otro trabajador entrevistado afirma lo siguiente: “Allí estábamos deseando echar horas extraordinarias, el jefe de la sección era el que lo imponía: ¡Oye tú!, ¿porqué no te quedas esta tarde?. En las horas extraordinarias se arreglaban los frigoríficos de la mañana que tenían desperfectos. El verificador hacía un informe de cada frigorífico y pegaba ese informe al frigorífico, allí ponía los desperfectos: puerta que no cierra bien, cable para la resistencia, mantequera. Él daba el visto bueno. Si a pesar de todo, quedaba algún desperfecto, la empresa nos los ofrecía a los trabajadores a bajo precio”.⁶⁶

Vacaciones

Todos los productores disfrutarán de una vacación anual de diez días laborables. Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando

⁶⁵ Antonio, E004

⁶⁶ Eufemio, E002

preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en el servicio. De la escala anterior, queda exceptuado el personal menor de 21 años, si se trata de personal masculino y de 17 si se trata de personal femenino, para los cuales dicho periodo de vacaciones habrá de ser de 20 días (artículo 60 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

En este apartado, observamos un sesgo positivo en favor de los jóvenes y las mujeres, quienes disfrutarán del doble de días de vacaciones que el resto de la plantilla. También se indica la preferencia del personal con mayor antigüedad en la elección de fechas.

Existen referencias tayloristas de finales de los años veinte del siglo pasado (hacia 1928) como es el caso de la empresa Perfumería Gal (que comienza a fabricar en serie en 1901) que indican que su fundador, Salvador Echeandía Gal, utilizaba técnicas de planificación del trabajo que buscaban ganarse la amistad de sus empleados, ya que para él, un trabajador contento, rendía mucho más. Para ello, aplicó medidas que no eran comunes, como la jornada laboral de ocho horas o diez días de vacaciones anuales con abono de jornal (Rodríguez Carrasco, 2015: 327). En España, se reconoce éste derecho algunos años después, en 1931, a partir de la entrada en vigor de la Ley de Contrato de trabajo (BOE de 22/11/1931), siendo de 7 el número de días de vacaciones anuales retribuidas. El fuero del trabajo (Ley fundamental del franquismo aprobada en 1936) mantuvo el reconocimiento de las vacaciones pagadas, aunque sin especificar en número de días.

Algunos años después de la publicación de este Reglamento de régimen interno (1958), en 1965, el franquismo reconoció en 15 días como el periodo de vacaciones en que los trabajadores podían descansar de manera remunerada.

4.6 PREMIOS Y CASTIGOS

Premios

Podrán concederse premios o recompensas al personal que obtenga mejoras en la calidad del trabajo, consiguiendo mayor uniformidad y menos erratas, que mejore la cantidad de trabajo, aumentando la producción, y reduzca al mínimo los desperdicios de materiales. Asimismo, se concederá al que asista con mayor asiduidad al trabajo o tenga menor número de ausencias o retrasos durante el año. Dichos

permisos consistirán en: a) Dismutación de los años necesarios para alcanzar la categoría inmediata superior, b) premios en metálico, c) aumento del salario o sueldo, dentro de su categoría, d) aumento del periodo de vacaciones retribuidas, e) cancelación total de anotaciones de faltas de expedientes personales (artículo 65 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Castigos.

Toda falta cometida por un productor se clasifica en: leve, grave y muy grave.

Algunas de las faltas leves son: a) abandonar el trabajo sin causa justificada, b) descuidos en la conservación de material, c) falta de aseo e higiene personal, d) no atender al público con la diligencia o corrección debida, e) faltar un día al trabajo durante un periodo de 30, sin justificación.

Algunas de las faltas graves son: a) más de tres faltas de puntualidad, b) faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta, sin justificación, c) entregarse a juegos durante la jornada de trabajo, d) simulación de enfermedad o accidente, e) desobediencia a los superiores.

Algunas faltas muy graves son: a) más de diez faltas injustificadas en un periodo de seis meses, b) faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada, c) hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles y herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, d) la embriaguez durante el periodo de trabajo, e) violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, f) revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, g) la blasfemia habitual, h) causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, i) la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de su labor (artículo 65 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Las sanciones, que como máximo podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves: a) amonestación verbal, b) amonestación por escrito, c) suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: a) multa de uno a seis días de haber, b) traslado de puesto dentro de la misma fábrica, c) suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por faltas muy graves: a) suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, b) inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría, c) despido (artículo 70 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator).

El sistema de organización científica del trabajo, dispuesto por F. W. Taylor, basa la motivación de los trabajadores (“productores”, como denomina este Reglamento de régimen interno a la fuerza de trabajo) en toda una suerte de premios y castigos relacionados directamente con el rendimiento laboral. Si el salario del trabajador es directamente proporcional a su productividad, su rendimiento tendería a aumentar. La herramienta fundamental para medir dicho rendimiento es el cronómetro, encargado de evaluar el tiempo que el trabajador emplea en la realización de tareas sistemáticas, perfectamente secuenciadas. La propia concepción del taylorismo, llevó en ocasiones (como hemos señalado, a partir de 1966, cuando se tiene constancia de la primera huelga en Kelvinator) a que los trabajadores manifestaran su descontento y su alineación ante el trabajo, ya que en la mayor parte de su jornada laboral estaban obligados a no pensar.

4.7 SEGURIDAD, PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E HIGIENE

Corresponde a los maestros de taller, la vigilancia de la aireación de los locales de trabajo, de forma que se mantenga en todo momento el grado de pureza, humedad y temperatura adecuados para evitar molestias o prejuicios a los productores (artículo 84 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Igualmente corresponde a los maestros de taller, la vigilancia de la iluminación, cuidando de que en todo momento la intensidad sea la conveniente, vigilando, además, que por la situación de los dispositivos no se produzcan reflexiones, deslumbramientos o fuertes contrastes de luz y sombra. Asimismo, cuidarán de que se utilice la iluminación artificial cuando sea precisa, en aquellos pasos o lugares donde pudiera haber peligro de accidentes (artículo 85 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

Los locales de trabajo serán barridos cuando menos una vez al día. Corresponde a los maestros de taller y a los jefes de las respectivas dependencias administrativas, cuidar de que las operaciones de limpieza se lleven a cabo correctamente y que en todo momento el pavimento se conserve seco y limpio de aceites, grasas u otros cuerpos que lo hagan

resbaladizo. Igualmente deberán prohibir terminantemente en sus respectivas secciones , la acumulación de materias que resulten molestas, nocivas o peligrosas (artículo 86 del Reglamento de Régimen interior de Carsa-Kelvinator)

En relación a este punto, el primer trabajador entrevistado afirmó lo siguiente: “Hicieron estas duchas porque estábamos siempre protestando, las hicieron y nadie las utilizó, al estrenarlas casi se caen porque no se han usado, joder lo han hecho por el bien de....., siempre hay alguno pero a los mejor de tres mil o cuatro mil, que entraran diez”.

“Yo tenía la ficha 5128, éramos muchos que estuviéramos tres mil o cuatro mil, luego la mano indirecta, pequeños talleres que hacían piezas que no hacíamos aquí. Ahí había unas puertas grandes y se protestó porque entraba mucho frío y se dijo ¡hay que hacer huelga para que nos pongan calefacción!, pusieron unos cacharros de aire con potencia y cuando entraba la ráfaga de aire frío no nos llegara. Aquí había como en todos los lados cabecillas, muchos, no uno ni dos ni tres, muchos.

Había algunas secciones que estaban mejor, en lo que es donde estaban las cadenas. Había una cadena, otra y otra. En cada columna había un aparato de esos que echaba aire caliente, a lo mejor en toda la nave había quince o veinte, por cada quince metros había uno, en las columnas. Frío ahí no se pasaba, lo que pasa es que no estábamos a gusto nunca y con nada”.⁶⁷

5. DISCUSIÓN

La gestión de métodos para descomponer el trabajo en partes más sencillas, es uno de los elementos fundamentales del taylorismo. Basado en la idea de que el taller es el lugar central de la producción, se estudia la forma sobre cómo llevar a cabo cada una de las diferentes partes de las que se descompone la tarea, de manera que los movimientos resulten lo más ergonómicos posible y se evite el cansancio o las posturas incorrectas, lo que redundará en una mayor producción. Asimismo, aparte del espacio en el lugar de trabajo y la ergonomía, como señalamos anteriormente, se introduce el cronómetro como elemento de control que busca la mayor eficiencia en la tarea, identificando de manera precisa el tiempo que se tarda en hacer cada una de ellas. El espacio y el tiempo condicionan la productividad de la plantilla y se alinean para que todas las partes consigan el objetivo común: producir tantas piezas como el mercado demande en cada momento.

⁶⁷ Paco, E001

Las cuatro entrevistas en profundidad realizadas a empleados de Carsa-Kelvinator, nos informan de las tareas de ensamblaje dentro de la cadena de montaje en la cual trabajaban nuestros informantes, si bien en la fábrica existían otras secciones, como por ejemplo la sección de compresores, donde se fabricaban los motores para los frigoríficos, las secciones donde trabajaban las máquinas mono-uso, etc. “En cada cadena había doscientos tíos, repartidos a ambos lados de la cadena. Había tres cadenas A, B, y C y en cada cadena se fabricaba un frigorífico distinto; el K21, el K27...., de cada cadena salía un frigorífico entero. Yo estaba en la cadena B. Te cogía el hueco del frigorífico o lo que tu tenias que hacer y te cronometraba, poner la carcasa, poner...., cualquier cosa y él te tomaba el tiempo. Luego iba a otro puesto y cronometraba. Luego a lo mejor algún día por lo que sea ese no podía y se ponía otro tío que estaba al lado y le decía: ¡tú ponte aquí y tú pasa aquí!, ¡es que no me da tiempo!, ¡pero como no te va a dar tiempo si esta cronometrado y se tardan dos minutos!, ¡pues no me da tiempo!. ¡Para la cadena! , ¡no pares la cadena! y le ponían apartado para que no parara y ponían a otro para que no parara la cadena”.⁶⁸

Otro informante reconoce la crucial importancia del cronómetro en la cadena de montaje: “El del cronometro iba todos los días. No había uno solo, había varios. Un día iban a una sección, otro día a otra, había cuatro tíos o cinco cronometrando, tomando el tiempo, lo que tarda. Todo bien apuntado. A ver tarda esto. Había que hacer todos los días 725 frigoríficos. Incluso cinco minutos antes de que tocara la sirena, que tocaba cinco minutos antes para que guardaras la herramienta. Incluso antes de esos cinco minutos se paraba la cadena porque se llegaban a los 725. No acababas nunca antes de la jornada normal, te tenían todo perfectamente calculado, acababas como mucho cinco minutos antes. Había días que la cadena se rompía, mientras la arreglaban, los frigoríficos iban más juntos, te los metían más juntos para recuperar el tiempo, te tenias que dar más prisa. Estaba todo controlado. Lo que pasa es que los cronometradores eran como tú y como yo, ¡anda vete a tomar el tiempo a otra parte!”.⁶⁹

La experiencia de un tercer informante, en relación a la ergonomía en el puesto de trabajo, es la siguiente: “Entre un tío y otro había tres metros. Había un espacio en el que tenias que estar de pie pero había otros puestos que podían poner una silla. Tenían como un túnel y entonces te metías para poner la pieza, te quedaba el frigorífico a la altura perfecta. Había otros puestos en los que la cadena hacía rampa y allí si te podías sentar, eran sillas con ruedas. Otras veces dejabas la silla y te ponías de

⁶⁸ Ramón, E003

⁶⁹ Eufemio, E002

pie porque querías tú, porque estabas harto de estar sentado. Cuando yo no estaba en la cadena estaba de comodín para relevar al personal, y si no estaba en embalaje preparando las cajas donde se metían los frigoríficos, para subir el material, para que no faltara, ahí si que me escaqueaba en una hora lo tenía todo y me estaba cuatro o cinco horas por ahí perdido”.⁷⁰

El último informante afirma: “Había el K21, el confort, luego había otro el K27, el K28, luego había otro que era el más grande que eran cámaras para cosa ya de tiendas, bares, que eran cámaras frigoríficas. En cada nave cuatrocientos tíos o quinientos, eran naves donde estábamos todo el día juntos con el que estabas al lado, te sabías su vida. Las naves eran blancas o del color del cemento y por el suelo tenías separada una raya amarilla como carreteras, había dos líneas que era el pasillo, a continuación otra línea, todo muy bien señalizado, estaba todo bien. La maquinaria era de la mejorcita, las soldaduras de punto eléctrico”.⁷¹

En definitiva, se puede advertir claramente en la fábrica de Carsa-Kelvinator la influencia del taylorismo, ya que confluyen al mismo tiempo una serie de características básicas de este sistema de organización de la producción:

- a) Implantación del trabajo a prima, lo que por un lado, hace fomentar el orgullo del trabajador y la competitividad en el trabajo, y por otro, consigue un aumento de la producción en momentos en que el mercado así lo exija.
- b) Control de tiempos mediante el cronómetro, expresión de la máxima eficiencia en el trabajo. El obrero se encuentra sujeto al control del cronometrador que le indica el tiempo estimado para cada tarea. Todo estaba dado, el trabajo era pura rutina.
- c) El control de la producción está en manos de la empresa, que siguiendo las leyes de la oferta y la demanda sabe el número de unidades necesarias para atender el mercado.
- d) Adaptación a la fábrica de obreros no cualificados. Las tareas de ensamblaje no están sujetas a ningún tipo de cualificación, son repetitivas y monótonas. Esta escasa cualificación hizo que, una vez cerrada la fábrica, los trabajadores de Kelvinator tuvieran grandes dificultades para encontrar un empleo: “Cada uno tiró para su lado, muchos vinieron de los pueblos, gente que no tenían oficio y se han visto muy mal para trabajar luego, gente que

⁷⁰ Paco, E001

⁷¹ Antonio, E004

incluso se ha separado de la mujer. Algunos entraron en CASA (Construcciones Aeronáuticas) pagando 500.000 pesetas, al tío que lo hacia le denunciaron luego y creo que le han echado de CASA”.⁷²

- e) Abundancia de mano de obra. El patrono cuenta con mucha de la mano de obra no cualificada del lugar donde instala la fábrica, lo que supone un argumento de presión para el propio obrero, en la medida en que otros pueden ocupar su puesto si él no hace bien su trabajo, como nos recuerda uno de nuestros informantes “*no era tan fácil entrar en Kelvinator*”.⁷³
- f) Control absoluto del obrero. Control que incluso se hace extensible fuera de la propia fábrica. La dirección de Kelvinator estableció un economato laboral de empresa (con obligatoriedad en empresas de más de quinientos trabajadores, regulados por Órdenes del Ministerio de Trabajo en los años 1958, 1962 y 1963, entre otras). Parte del salario del obrero se gastaba en el economato que Carsa-Kelvinator tenía instalado en Getafe (calle Álvaro de Bazán, esquina calle castaños).

Todas estas características, propias del taylorismo, tienen un objetivo común: Aumentar el rendimiento, disminuyendo el precio de coste y tratando de humanizar el trabajo. Según Gual Villaví, las aptitudes que debe mostrar el obrero ante el trabajo en la fábrica son: a) Salud, energía y vitalidad, b) Rapidez de ejecución, c) Escrupulosidad en la ejecución, d) Intuición y espontaneidad, e) Concentración, f) Aplicación, g) Conocimiento y h) otras aptitudes secundarias, tales como: integridad, fidelidad, economía, orden, puntualidad.

6. CONCLUSIONES

No es posible entender la presencia de Carsa-Kelvinator en Getafe sin la lucha obrera de sus trabajadores. La primera huelga de la que se tiene testimonio en el municipio, sucedió en 1966. Los años centrales de la década de los 60 presentaron importantes novedades en las pautas de comportamiento obrero. La actividad reivindicativa, que con anterioridad apareciera de forma esporádica, se hizo ahora recurrente dentro del ámbito de la empresa (Babiano Mora, 1998). Como habíamos señalado en páginas anteriores, las huelgas de finales de los años cincuenta (1959)

⁷² Paco, E001

⁷³ Antonio, E004

apenas tuvieron repercusión, la lucha obrera era testimonial, así se especifica en una cita de la profesora Consuelo Laíz Castro:

Aunque el PCE ya había hecho llamamientos a la helga nacional pacífica en junio de 1959, junto al frente de liberación popular estudiantil, la UGT y organizaciones democristianas, su repercusión había sido escasa, especialmente en Getafe, donde muchos militantes, como José Luis Nieto, tildaron el llamamiento de “voluntarista” (Laíz, 1995).

Tres años después, en 1962, se produce una nueva dinámica del movimiento obrero español. En octubre de ese año da comienzo el Concilio Vaticano II que propiciaría la incorporación de muchos católicos a la lucha obrera (García Alcalá, 2010). En ese año, los trabajadores de varias fábricas de Getafe (unos tres mil secundaron varias movilizaciones, treinta mil en toda España) decidieron que para hacer movilizaciones, había que nombrar comisiones para negociar sus peticiones. De 1961 datan los primeros movimientos obreros espontáneos, las primeras Comisiones obreras, el mismo año que se fundó la Unión Sindical Obrera (Babiano Mora, 1998)

Kelvinator se ajustaba a dos características claras: era una empresa metalúrgica y contaba con una plantilla de tamaño grande. En este sentido, sirva como ejemplo que de los treinta y un conflictos reflejados en empresas en 1966, veinte se dieron en el metal. Uno de ellos, en Kelvinator, las causas: importante concentración de mano de obra y tendencia a la homogeneidad en las condiciones laborales, en virtud de la implantación de sistemas de racionalización del trabajo.

De igual modo, se produjeron conflictos que dieron lugar a paros parciales en 1970. En 1971 se produjo una huelga a favor de trabajadores despedidos por la empresa, por participar en acciones reivindicativas. Sin embargo, fue en 1980 cuando tuvieron lugar en Getafe las huelgas de mayor resonancia de un conflicto que tiene su origen en julio de 1979 (El país, 30 septiembre de 1983) cuando comenzaron los contactos entre la Administración, sindicatos y empresa para afrontar los problemas que ya entonces aquejaban al sector. Carsa-Kelvinator había presentado suspensión de pagos ante el juzgado número 19 de Madrid en febrero de 1980, fecha en que declaró un pasivo de 2.660 millones de pesetas. De tales deudas, 1.200 millones correspondían a proveedores, 600 millones a Hacienda, 400 a bancos, 330 a Seguridad Social y 130 millones a los trabajadores, en concepto de salarios devengados. A finales de 1980 las ventas en el mercado nacional de frigoríficos descendieron en un 25% (pasando de 901.261 unidades en 1979 a 601.262 en 1980). El 8 de septiembre de ese año, terminó la última regularización temporal de empleo de los trabajadores de Kelvinator que venían padeiendo desde el

mes de febrero. La empresa, propuso entonces a los trababajadores firmar una nueva regulación hasta febrero de 1981, a lo que éstos se negaron aduciendo que para ellos suponía consumir un año del seguro de desempleo, por lo que hasta esa fecha no se había encontrado aún una solución pafra la viabilidad de la empresa. El estudio McKinsey, base para la reestructuración del sector de electrodomésticos de línea blanca establecía escasas posibilidades para la viabilidad de la empresa.

La tasa de paro en España en 1975 era de del 3,7%. En 1984 llega al 20% (alcanzando en 1985 el 21,5%). En estos años, sucede la primera gran crisis de la democracia, las estimaciones del Ministerio de economía y las proyecciones del la OCDE para 1982 predecían un crecimiento para ese año del 2,5% del PIB, la tasa de infación se situaba en el 14%, con una debilidad de la actividad productiva (El país, 31-12-1981). Precisamente el control de la inflación mediante la restricciones monetarias, junto a las enormes rigideces del mercado labnoral y del sector productivo, hicieron que España fuese el país que menos creció entre 1976 y 1981, estando a la cabeza europea en destrucción de puestos de trabajo (El país, 1 de noviembre de 1982). Se comienza a considerar en los agentes sindicales, la conveniencia de flexibilizar la contratación laboral.

En estas circunstancias, la progresiva penetración de la tecnología extranjera obligó a las empresas a buscar mercados exteriores. Este fenómeno obligó tanto a reducir los precios como a la mejora de la calidad de los productos. A partir de 1978, el descenso de nivel de actividad económica registrado de modo especial en la construcción de viviendas, dejó a la intemperie los defectos estructurales que la anterior etapa expansiva había ocultado. En este contexto, Carsa-Kelvinator optó por la fusión empresarial junto a Corberó, New Pol, Nueva Brú, Mepamsa y Soltermic, en un grupo empresarial llamado Selesa. El Consejo de Ministros del día 9 de enero de 1981 aprobó una subvención de 4.300 millones de pesetas, que dicho grupo tendría que recibir entre 1980 y 1981. Esta fusión suponía una importante reducción de plantilla para SELESA, que pasaría de 6.300 a 4.600 trabajadores.

El 18 de Mayo de 1982 tuvo lugar en el campo de Las Margaritas de Getafe una huelga convocada por U.G.T, CC.OO y U.S.O a la que acudieron 12.000 personas (El país, 19 de mayo de 1982). En este año, Getafe contaba con 9.000 parados (el 7% de su población total). Esta es la experiencia contada por uno de los informantes de aquella época: “Protestábamos por cualquier pijota. Yo he ido a muchas huelgas y me han dado alguna bola de estas en el culo. En la plaza Palacios se formo un día una buena. Ahí me dieron una de las dos pelotas que me han dado. Aquí mismo en la misma puerta principal se cortó la carretera llamaron a

los antidisturbios de Toledo que venían en diez coches, para mí que venían drogados, se bajaban de los jeep y a cañonazo limpio”.⁷⁴

El 30 de septiembre de 1983 unos 800 trabajadores de la factoría se concentrarían de nuevo ante la sede de la Comunidad de Madrid. En ese momento, con bajas indemnizadas, la plantilla pasó de 1.196 a 797 trabajadores. En este año, la empresa adeudaba 174 millones de pesetas en salarios. El 15 de febrero de 1984, miembros del Comité de empresa de Kelvinator, junto con representantes de USO, CC.OO y UGT se entrevistaron con el Consejero de trabajo, sin llegar a un acuerdo sobre la inclusión de la empresa en el decreto de reconversión industrial (El País, 16/02/1984). El 15 de Diciembre de 1984 tuvo lugar la marcha de la Periferia Sur. El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, acordó solicitar la Declaración de la zona sur de Madrid, como zona de urgente reindustrialización (ZUR).

7. REFERENCIAS

- Archivo municipal de Getafe (1957). Licencias de construcción municipales de Carsa--Kelvinator”
- Babiano Mora, J. (1998), *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*. Consejo Económico y Social, Madrid
- Carpintero, H, García, E y Pérez, F (1998). Un capítulo en la introducción del taylorismo en España: La obra de Gual Villalbí. *Revista de historia de la psicología* , 19 (2-3):213-224
- Castillo, J.J. “El Taylorismo hoy: .Arqueología industrial?”.
- Coriat, B. (1985). *El Taller y el Cronómetro. Ensayos sobre el Taylorismo, el Fordismo y la producción en Masa*. Siglo Veintiuno Editoriales. México.
- Carrera, A. y Sudriá, C. (1994): La economía española en el siglo XX. Una perspectiva histórica. Ariel, Barcelona, 1994, pp. 164 a 189, en García Delgado J. L.: “*Industrialización y desarrollo económico de España durante el franquismo*”.
- Fernández Gómez, J.A. (2000). *La industrialización de Villaverde: Emigración, condiciones de trabajo y vida en el sur de Madrid 1940-1965*, Castillo Alonso, JJ. (dir.), Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- García Alcalá, J.A (2010). Getafe 1939-1979. De la Dictadura A La Democracia. Servicio comunicación Ayuntamiento de Getafe

⁷⁴ Antonio, E004

- García Delgado, J. L. (1989), “La industrialización y el desarrollo económico de España durante el franquismo”, en Carles Sudrià (comp.), Jordi Nadal Lorenzo (comp.), Albert Carreras i Odriozola (comp.), *La economía española en el siglo XX: una perspectiva histórica*, 3ª ed. Ariel, Barcelona, págs. 164-189.
- González, E. (2013), “La conceptualización de las huelgas en el mundo del trabajo durante la segunda mitad del franquismo: visiones sindicales y análisis historiográficos”, en Aroca, M. y Vega, R., *Análisis históricos del sindicalismo en España. Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994)*. Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid.
- Gual Villaví (1929). *Principios y aplicaciones de la organización científica del trabajo*. Barcelona. Juventud S.A
- Gual Villaví (1948). *Política de la producción*. Barcelona. Juventud S.A
- Información Comercial española (1984). La reestructuración del sector de electrodomésticos de línea blanca. Secretaría general técnica Ministerio de Economía y Comercio.
- Iglesias, D. (2002). “Consecuencias de la flexibilización del trabajo”. *Revista de Sociología del Trabajo*. Nº 2. p.p. 9-27.
- Laíz Castro, C (1995): *La lucha final. Los partidos de la izquierda radical durante la transición española*. Madrid. Los libros de la catarata,
- Ministerio de economía y comercio (1981). La reestructuración del sector productor de electrodomésticos de línea blanca”. ICE. Secretaria general técnica
- Revista Gaceta sindical*. Diciembre 1976.
- Revista Unidad obrera*. Unión sindical de Madrid - Region. CC.OO. Madrid. Abril 1984.
- Reglamento de Régimen interior de Constructora de aparatos de refrigeración, S.A. 1958
- Rodríguez Carrasco, J.M (2015). *Taylorismo, la revolución mental que llega a Europa*. Garrigo Buj, S. (dir.). Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Sánchez González, M (1989). *De Alarnes a Getafe*. Ayuntamiento de Getafe. Servicio municipal de publicaciones.
- Secretaria general técnica. Servicios de estudios y coordinación. “La gran fabrica del sur madrileño”. Consejería de trabajo, industria y comercio. Comunidad de Madrid.
- Taylor, F. (1971). *Principios de la administración científica*. Herreros hermanos. México
- Torrents Margalef, J. (2021). El efecto mariposa en las relaciones laborales: las imprevistas repercusiones de la introducción de convenios colectivos a partir de 1958. *Sociología del Trabajo*, 99, 221-238
- Unión Sindical de CC.OO (1967). *Getafe, lucha obrera antifranquista*. Madrid.