

## 12. Cambiando el chip

Hasta ahora yo había estado más atento a escuchar y aprender que a hacerme oír. Pero llega un momento en la vida en el que se siente la necesidad de empezar a someter al juicio de los demás las conclusiones a que has llegado a partir de las propias experiencias y las lecturas que te han acompañado, que en cierto modo también son experiencias, aunque sean ajenas. Atiborrar la caja craneana de conocimientos para llevarlos a la tumba sin más, me parece algo así como un trabajo inacabado, un esfuerzo inútil.

Al empezar la andadura en la GM, que duró 20 años, hasta mi jubilación en 2002, quizás más por instinto que de manera preconcebida, me dispuse a “trabajar de lleno”, como se acostumbra a decir, algo que en el extranjero no es posible hacer aunque uno se lo proponga, debido a diversos factores bien visibles: el idioma, los preconceptos que rodean a un extranjero, etc. Cabe decir que la participación directa en el campo de batalla, organizado con otros compañeros en un sindicato o grupo político era mi asignatura pendiente. En el grupo alemán *Arbeiterpolitik*, que sólo

tangencialmente participa de los conflictos en los centros de trabajo, apenas si podíamos estudiar los casos y redactar textos para publicarlo en la revista, de no mucha tirada.

El ambiente era ahora mucho más propicio que nunca. Estoy en casa y sé que no voy a ser interrumpido en una conversación entre compañeros de trabajo con el clásico: “es que los españoles sois de esta o aquella manera”, que desvía la atención de los demás y rompe el curso que pretendo dar a la conversación.

Empezaré con un somero relato de los primeros días en la fábrica. Al llegar nos condujeron a una sala de actos para hacer la presentación de la empresa: No hace falta entrar en detalles: “La GM es como una gran familia, donde el trabajador está en el centro de la atención de la empresa, etc. etc.” A seguir nos repartieron entre los diferentes departamentos que la empresa nos había asignado a cada uno. A mí me enviaron al despacho del Jefe de Mantenimiento de la Planta de Acabado Final, que es la que recoge por una cadena de transporte aérea que viene de la nave de Pintura, las carrocerías ya acabadas y pintadas

y las deposita en las plataformas de la cadena del suelo (el cadenón, le llaman los trabajadores) que recorre la nave haciendo eses para colocarle todo lo necesario para que salga al final terminado y con un litro de carburante para salir de la plataforma conducido por un trabajador. Este jefe era alemán y nos entendimos sin ninguna dificultad. Él llamó a un encargado del taller al que iba destinado para que me condujese al puesto de trabajo. Resultó ser el mismo que me había entrevistado en Barcelona. Eso me facilitó la tarea, porque llevaba el propósito de buscar a alguien que me explicase porque no me habían dado la categoría que él mismo me había prometido. Se lo pregunté cuando llegamos al taller y se esquivó diciendo que no lo sabía y que me daría una respuesta. Me la dio al día siguiente: Cuando se entrevistó conmigo no sabía que la dirección de la empresa había decidido contratar a todos como oficiales de 3ª, aunque no había hecho lo mismo con los que habían entrado antes. Parece pues que la “gran familia” tiene otras características que la que nos vendieron al entrar.

En la fábrica todo estaba a medio montar. Aún estaban distribuyendo espacios para almacenes,

garitas para encargados, áreas para los departamentos auxiliares a Producción, como Mantenimiento y otros servicios. La coordinación brillaba por su ausencia y se dieron casos en los que íbamos a un área con los planos en la mano para montar los paneles para un taller y nos encontrábamos con otro equipo de otro Departamento que venía con otros planos diferentes para montar otro garito en la misma zona.

La nave bullía de trabajadores alemanes de distintas empresas montando máquinas. A algunos de los que ya habían contratado para trabajar en Producción y otros de Mantenimiento los destinaban a ayudar a los alemanes a montar sus máquinas, según los jefes, para que nos familiarizásemos con las máquinas y aprendiésemos su funcionamiento. Esto daba origen a frecuentes trifulcas entre unos y otros. Los alemanes se quejaban a nuestro jefe (lo tenían fácil por ser alemán) de la poca ayuda que recibían de los españoles y estos se quejaban de que los alemanes les hacían trabajar y no hacían otra cosa que dar órdenes. Varias veces me tocó actuar de mediador, dando la razón, en cada caso,

al que yo opinaba que la tenía, encarándome con los caraduras de cualquiera de los dos bandos y siempre intentando dejar fuera del conflicto a cualquier superior jerárquico.

El panorama general era el siguiente: Después de poner el cebo en varios países europeos, la OPEL se inclinó por Figueruelas, para lo que recibió todo tipo de ayuda, tanto del gobierno central como del de Aragón (exención de impuestos durante un cierto tiempo, vías de acceso y alimentación de agua, gas y electricidad gratis, etc.). Todo con la promesa de crear 11.100 puestos de trabajo, que al final se quedaron en 8.500. Otro factor que pesó indudablemente era el de instalarse en una zona que no es industrial, para disponer de mano de obra procedente del campesinado de los alrededores, sin ninguna experiencia de lucha.

Para cubrirse en el área sindical, la empresa mantuvo una reunión con la cúpula de UGT, acordando la entrada en la fábrica de varios sindicalistas que formarían la lista para las elecciones sindicales. Años después descubrí, por medio de uno de los sindicalistas de CC. OO., que

este sindicato intentó ser recibido por la dirección de la empresa para formar también su lista, ofreciendo sindicalistas “experimentados” y moderados, que servirían para impedir la entrada en el Comité de otros que podrían ser incontrolables. La empresa se negó a conversar con ellos y aún hubo otro intento, rebajando al número de personas a contratar, que tampoco fue tomado en consideración.

Yo no descuidaba la cuestión de mi categoría profesional, porque una vez que uno se destaca por reivindicativo en una empresa, le queda congelada la categoría, con lo que eso significa para la futura pensión, y también para conseguir mayor audiencia entre los trabajadores, que generalmente miden la profesionalidad por la categoría. Así es que le traje al encargado la carta de presentación que me dieron en la última fábrica en la que trabajé en Madrid antes de emigrar, en la que consta que 20 años atrás, en 1963, ya era oficial de 1ª. Fue en la tercera promoción, dos años después, cuando me ascendieron a esa categoría. En ese interregno, en alguna que otra ocasión acepté la propuesta de

trabajar horas extraordinarias, siguiendo la táctica de no destacar demasiado de los demás.

En otoño de 1982 empezó lo que llaman “preproducción”, que consiste en poner las cadenas en marcha a velocidad muy lenta y alternando plataformas vacías con otras que ya traen la carrocería encima. El cadenón está dividido en sectores, cada uno con unos 25 a 30 trabajadores, con un encargado al frente y el apoyo de varios trabajadores que habían hecho un curso de preparación en Alemania. Poco a poco se van aumentando el número de coches en la línea, se van llenando huecos y se va aumentando la velocidad de la cadena. El objetivo es el de ir acostumbrando a los trabajadores a acelerar sus movimientos. Al mismo tiempo se van contratando más trabajadores, poco a poco, hasta conseguir la producción plena. El proceso está ideado evidentemente para alcanzarla con un mínimo de contrataciones. Así, empieza con unos 5.000 trabajadores y cuando se completa sólo ha subido a los 8.500, lejos de los 11.000 que la empresa había anunciado cuando quería subvenciones para instalarse.

Los sindicatos forman sus Secciones Sindicales en 1982. UGT ya tiene su equipo preparado tras sus acuerdos con la Dirección, y la forma antes que CC. OO., que celebra su 1ª Conferencia en septiembre, en la que se constituye la Sección Sindical y se nombran los cargos. La Ejecutiva de la SS se compone de un Secretario General y 7 Secretarios de las distintas actividades. También nombran “Responsables de Departamentos”, un total de 13, cubriendo cada uno el área de la fábrica en la que trabaja. Como se trabaja en dos turnos, mañana y tarde, se organiza para que haya presencia de un “responsable” en cada turno.

Como era de esperar, los miembros y simpatizantes del PCE ocupan las Secretarías, excepto la de Técnicos Profesionales y Cuadros, que la ocupó Ramón Górriz, de la LCR. Es seguro que hubo negociaciones entre el PCE y la Liga, porque entre los responsables hay algunos de la Liga y uno del MC.

Formadas las Secciones Sindicales, todos se preparan para celebrar las elecciones y formar el Comité de Empresa. UGT lo tiene muy fácil para

llenar su candidatura, dado el acuerdo a que llegó con la empresa y los que esta contrató a este fin. Pero, por si las moscas, forma una candidatura “amarilla” que se presenta como “independiente”. Por su parte, CC OO tiene que echar mano de personas afines al PCE, contando también con los de la LCR y el MC, aunque colocándoles en la parte de abajo de la lista, a partir del 8º. Esto provoca que los de la LCR y el MC hagan una campaña por la fábrica, sobre la base de que ignoren a los 8 primeros y voten a partir de ahí. Se abrió pues una pugna para captar votos entre la que se autotildaba “izquierda” y el PCE. En aquellos tiempos aún se votaba a las personas y no a la lista completa, como sucedió a partir de 1990. Así, los que consiguieran más votos entrarían a formar parte del Comité, en la proporción que les correspondiese según los votos recibidos por CC. OO.

La celebración tiene lugar el 20 de octubre de 1982. Los resultados son los siguientes:

UGT: 12 delegados

CC OO: 10 delegados

USO: 5 delgados

Independientes: 2 delegados

El censo lo forman unos 6.000 trabajadores.

Pero el PCE se encontraba en esos momentos en plena descomposición, tras el fiasco en las elecciones generales, y pocos días después, el 7 de noviembre, entra Gerardo Iglesias en sustitución de Carrillo. La división afectó mucho al PC de Aragón y, tanto en el Partido como en CC OO se agudizó la lucha entre “carrillistas” y “renovadores”. En la OPEL tuvieron la mayoría los “carrillistas”, porque la Federación de Aragón se quedó en sus manos y fue a personas de su confianza a las que colocaron en la lista. Hay que citar esto porque la actividad sindical de CC. OO. se resintió mucho por las disputas internas, que en múltiples ocasiones salieron a la luz pública dentro de la fábrica. Poco después de las elecciones ya se hacía sentir en la Sección Sindical la división de los comunistas.

En diciembre los sindicatos dan a conocer sus respectivas plataformas reivindicativas para la negociación del convenio de 1983, que tras algunas reuniones del Comité se funden en una sola. Las fricciones entre los sindicatos se producen por el procedimiento a seguir. CC. OO.

propone que se someta la plataforma a la consideración de los trabajadores en una asamblea general, y que se dé información a la plantilla después de cada sesión de negociación, UGT y USO se oponen a ello. UGT sobre todo, posiblemente en combinación con la empresa, quiere que los trabajadores queden al margen, recibiendo información sólo cuando se haya llegado a un Preacuerdo.

Este es el caballo de batalla de CC. OO., que desde el inicio de las negociaciones, el 11 de febrero de 1983, empieza a lanzar hojas informativas denunciando el hecho de que los trabajadores hayan conocido su plataforma reivindicativa a través de la prensa. Quizás sea conveniente recordar aquí que nos encontramos en 1983, en plena resaca de los "tiempos heroicos", cuando los comunistas hacían hincapié en su comunión con los trabajadores. Reproduzco aquí un trecho de una hoja informativa repartida poco después de iniciarse las negociaciones.

*Compañeros - as:*

*CC. OO. nos vemos obligados a tener que informar, directamente cono Sección Sindical, porque no estamos de acuerdo con la forma que hasta hoy se ha hecho.*

*No estamos de acuerdo que la empresa tenga que censurar las hojas informativas del Comité a su gusto, porque sino no las paga, y porque además las negociaciones del Convenio no son con la participación de todos vosotros. Se quiere negociar un convenio donde nadie se entere de lo que ocurre en la mesa de negociación. Hasta hoy, aunque de forma restringida, se hacían asambleas en las pausas, donde por lo menos recibíais información, pues bien, la empresa ha comunicado al Comité que se han acabado las informaciones en las pausas, es decir, no quieren que los trabajadores se enteren de lo que se negocia en "su convenio".*

*CC. OO. creemos que los trabajadores somos quienes tenemos que decidir sobre nuestro convenio, la empresa lo que debe de hacer es ofrecer mucho más y dejarnos a los trabajadores nuestra propia organización.*

*La información, la participación, la decisión de todos, la marcha de la negociación de nuestro convenio es simplemente la que nos obliga a tener que informar como CC.OO., a partir de estos momentos y en lo sucesivo durante todo el convenio. CC.OO. creemos que la mejor unidad entre todos los trabajadores es la que una vez informados se decida democráticamente entre todos, qué es lo que hay que hacer en cada momento, que esto no sea así, no beneficia, por lo menos a los trabajadores.*

Este mensaje calaba entre los trabajadores como pude comprobar por mí mismo. Hay que recordar que el trabajador de Mantenimiento no tiene restricción en sus movimientos y puede circular por toda la nave en la que trabaja. Para mí, una excelente oportunidad para escuchar opiniones de toda índole. Y puedo afirmar que la actitud de UGT no era muy popular, que digamos. Es lógico que estos jóvenes sin experiencia de trabajo en fábrica ni en el trato con sindicalistas se extrañasen de que la mayoría del Comité no contase con ellos para nada en una negociación cuyos resultados nos afectarían a todos durante un año, como mínimo. Además, en aquellos años

la defensa de la democracia no se les caía de la boca a todos los políticos. Puede decirse que “estaba de moda”. Y, de manera visible, la actitud de UGT no iba precisamente por ese camino. Además yo detectaba un descontento bastante extendido por el incesante aumento del ritmo de trabajo durante todo el periodo de la reproducción. No es lo mismo entrar a trabajar en una fábrica donde ya los ritmos están establecidos y estar obligado a adaptarse a ellos, que empezar con ritmos bajos y ver cómo va aumentado día a día la velocidad de la cadena que obliga a acelerar los movimientos para colocar lo que sea en el coche en el espacio que está marcado para poder remontar y trabajar en el coche siguiente sin perder terreno.

La USO; que también había “negociado” con la empresa para contratar futuros miembros del Comité, andaba en la cuerda floja: No podía oponerse a los planes de UGT, pero tampoco quería quedarse sin espacio. Así es que cuando se votó en el Pleno del Comité el procedimiento a seguir durante la negociación, la propuesta de UGT de no dar participación a los trabajadores, fue rechazada por CC. OO., pero la USO se abstuvo.

Intentando cubrir los dos flancos reparte una hoja informativa fechada el día 8, dos días antes de iniciar las negociaciones. Tomo los trechos más significativos de la misma:

*1- Valoramos positivo, y por ello felicitamos al Comité de Empresa, el que la plataforma reivindicativa que se presenta para negociar, sea fruto del acuerdo unitario de las distintas fuerzas que componen el Comité.*

*2- Entendemos que las reivindicaciones que se plantean, en su conjunto responden, a la necesidad actual que los trabajadores de General Motors tenemos. A pesar del sentido maximalista que algunos aspectos de la plataforma contienen.*

*3- Consideramos no obstante negativo, el procedimiento seguido por el Comité de Empresa en la elaboración de la plataforma reivindicativa, al haber negado la participación activa de los trabajadores y habernos mantenido absolutamente desinformados de cuanto estaba elaborando.*

*Es grave, que la primera información que los trabajadores hemos tenido de la plataforma*

*reivindicativa haya sido a través de los medios de comunicación, lo que pone en cuestión el propio funcionamiento del Comité.*

Obsérvense los malabarismos que tiene que hacer: El “sentido maximalista que algunos aspectos de la plataforma contienen” es una advertencia a CC. OO. y el reconocimiento, antes de empezar, de que habrá que ceder en algo. Y la crítica al procedimiento seguido por (obsérvese) el Comité de Empresa, es una falacia, porque no hay una mayoría del Comité sin que participe la USO. Es decir: basta con que hubiese votado contra esa propuesta de procedimiento junto con CC. OO. para que “el Comité” la rechazase. Así es que, teniendo la llave, se abstiene para después rechazar el resultado. Empecé a ver la catadura moral de estos sindicalistas pocos meses después de entrar a trabajar en la fábrica.

Pero no es oro todo lo que reluce: A finales de febrero, CC. OO. celebró una Asamblea de Afiliados, a la que asistí, (me había afiliado a poco de entrar) y allí se destacó como orador Ramón Górriz, que criticó el secretismo de UGT y USO en las negociaciones, para después colocar la



“voluntad de los trabajadores” por encima de todo y poner el énfasis en la moderación de CC. OO., que aceptaría lo que votasen los trabajadores y firmaría el convenio que estos aprobasen. Era la primera vez que le veía metido en faena y lo cierto es que me recordó el discurso de Felipe González en Frankfurt, citado en el capítulo 10 de este relato. También Górriz ejercía una especie de magnetismo sobre cierto tipo de trabajadores, con su encendida oratoria, pero se veía que quería dejar la impresión de que el “sindicato comunista” (expresión utilizada entonces por todos los medios informativos un día sí y otro también) no era “el coco comeniños”. Anticipar que CC. OO. se va a portar bien pase lo que pase, es pura y simplemente un ejercicio de imagen, y al mismo tiempo un grave error táctico. En aquellos momentos, nadie estaba acusando a CC. OO. de sacar los pies del tiesto si no es UGT y USO; que aparecían a los ojos de todos como parte interesada. Además, y de manera gratuita, servía para enajenarse de los trabajadores más combativos, que saben o intuyen lo manejable que es la “voluntad de los trabajadores”. A mi parecer, en aquellos momentos había que dejar la puerta abierta a cualquier posibilidad, a espera de

los acontecimientos, sin mostrar las cartas, lo que además de mantener a los trabajadores a la expectativa, servía para que UGT y USO siguieran intranquilos. En este primer encuentro le di un 0 en conducta a Ramón Górriz, como se lo había dado a Felipe González. El tiempo me dio sobradamente la razón.

Menos de un mes duran las negociaciones. El 7 de marzo los representantes de los sindicatos que formaban mayoría en el Comité (todos excepto los representantes de CC. OO., que lo rechazan) firman un Preacuerdo. Inmediatamente inundan la fábrica con hojas informativas embelleciendo el Preacuerdo y marcan para el día 11 la celebración del Referéndum para que lo vote la plantilla. Todo a las prisas, sin tiempo para digerir la comida, siguiendo el esquema que habían montado la dirección y UGT.

Para facilitar las cosas, el día de la votación la empresa pone a disposición del Comité las carretillas con asientos que tiene para llevar a las visitas por la fábrica con las urnas dentro. De esta manera, facilita la votación a los trabajadores, que no tienen que perder tiempo desplazándose a un

lugar determinado, aunque ese tiempo sólo sea vital para la empresa. Creían tener todo controlado. De todas maneras, nunca más lo ha hecho.

Pero no tenían todo controlado: Los trabajadores rechazan el Preacuerdo por un 64% de los votos. El desconcierto toma cuenta de los sindicatos firmantes y de la Dirección. ¿Y ahora? ¿Qué hacer? El error que habían cometido no lo han vuelto a repetir. La opción en la papeleta de voto era "SI o NO al Preacuerdo" lo que llevó a muchos a pensar que si se votaba NO se reabrían las negociaciones y se le podría sacar algo más a la empresa, concretamente lo que estaba divulgando CC. OO. A partir de ahí, cuando UGT ha tenido la mayoría siempre ha impuesto la opción Sí al Acuerdo o Sí a la Huelga, incluso sin haber preparado antes en el Comité cualquier calendario de Huelga.

Ante las circunstancias, UGT no tuvo más remedio que recular y convocar a la empresa para intentar que reabriera las negociaciones. También aceptó convocar una Asamblea General para el sábado 19 en un Centro Cívico de

Zaragoza. Eso sí, con la salvedad de que no se sacaría ninguna resolución si no acudía la mayoría de la plantilla. Por pocos no se alcanzó el quórum y la UGT y USO quedaron con las manos libres para seguir con sus planes.

Por su parte, la empresa les dio largas solicitando una relación de las reivindicaciones por escrito y al final, aceptó reunirse de nuevo el 23 de marzo. Pero el mismo día envió un largo comunicado de 4 páginas con letra menuda al domicilio de cada uno de los trabajadores (lo ha hecho más veces en los años siguientes para influenciar a las familias) que tiene algún trecho curioso que merece ser leído para mostrar el concepto que tiene de la inteligencia de los trabajadores.

*I.- Todos los miembros de la Comisión Negociadora del Comité Principio de Acuerdo, expresaron que todos los trabajadores deberían votar en referéndum la aceptación o rechazo del mismo.*

*Por su parte la Dirección de la Empresa hizo patente de manera clara y terminante que la oferta de la Compañía, que había dado lugar al Principio de*

*Acuerdo, era la última y definitiva ya que constituye el tope máximo al que podía llegar en 1983 teniendo en cuenta que se trata de un año de puesta en marcha y sin haberse llegado a la producción normal de la Planta.*

### *II.- Referéndum*

*En el referéndum efectuado el pasado día 11 de marzo, dio como resultado un 63,1% de votos negativos y un 36,9 % de votos afirmativos.*

*Este resultado ha creado una situación de difícil solución, ya que la Compañía ha llegado al máximo de su oferta posible.*

### *III.-Situación Actual*

*El Comité de Empresa ha solicitado a la Dirección la reapertura de las negociaciones, como consecuencia del resultado del referéndum.*

*Teniendo en cuenta que la oferta presentada por la Compañía, es el límite máximo al que ésta puede llegar de una forma global, el futuro de estas negociaciones es muy incierto, ya que las posturas son prácticamente irreconciliables:*

*El Comité de Empresa aparentemente pretende seguir las negociaciones partiendo del Principio de Acuerdo, y por su parte la Empresa no puede pasar del Principio de Acuerdo, ya que éste constituye su límite máximo.*

*Ante la necesidad de encontrar una salida, la Empresa, ha intentado analizar los resultados del referéndum, y ha llegado a las siguientes conclusiones:*

*1.- El Principio de Acuerdo logrado es superior a todos los acuerdos firmados hasta la fecha, no sólo en la provincia, sino en todo el país, mejorando, por supuesto, los acuerdos del resto de la Industria del Automóvil.*

*2.- El resultado negativo del referéndum puede estar influido por un conjunto de razones no directamente relacionadas con el Principio de Acuerdo firmado por la Comisión, como pueden ser:*

*- Falta de información adecuada durante las negociaciones hacia los trabajadores, por parte del Comité.*

*- Falta de información a los trabajadores, por parte de la Compañía.*

*- Problemas específicos en algunas áreas propios de una puesta en marcha que no tienen nada que ver con el Convenio colectivo.*

*Teniendo en cuenta todo lo anterior, la Dirección de la Empresa hace un llamamiento al buen sentido de los trabajadores, pidiendo que vuelvan a analizar globalmente el Principio de Acuerdo logrado tras una dura e intensa negociación, con el convencimiento de que no sólo es un buen acuerdo sino el mejor acuerdo posible dentro de las actuales circunstancias. En caso contrario, y ante la insistencia en reabrir las negociaciones, la Dirección de la Empresa deberá retirar todas las concesiones pactadas en el Principio de Acuerdo y reajustar su oferta dentro del Acuerdo Interconfederal, que no debe olvidarse, obliga por igual a las Empresas y a las Centrales Sindicales UGT y CC. OO.*

O sea, los trabajadores están cabreados por otros motivos que nada tienen que ver con el Convenio y se descargan rechazando el Acuerdo. Si esto es así cabe preguntarse por qué no exponen esos motivos. Claro que el malestar reinante por el aumento de los ritmos lo conocen sobradamente los encargados de Producción y se

lo transmiten a sus superiores. La Empresa **sabe** lo que está pasando. Y aunque las reivindicaciones de CC. OO. no citan el problema de los ritmos, lo contempla indirectamente pidiendo más pausas en Producción, dos días más de vacaciones y menos horas de trabajo al año.

La reunión con la empresa del 23 de marzo no da ningún resultado. La empresa mantiene lo que reza el Preacuerdo y amenaza, con retirar su oferta, como se puede ver en la carta enviada a los trabajadores. Reunido el Comité, CC. OO. propone iniciar movilizaciones, empezando suavemente con unas concentraciones a la salida el lunes 28 y el martes 5, y convocar huelga los para los días 6 y 12 de abril, que tendrá que ser refrendada por los trabajadores en un referéndum a celebrar el 29, lo que transmite en una hoja informativa a la plantilla<sup>1</sup>. Pero los otros sindicatos

---

<sup>1</sup> Pero Fernando Bolea, en un artículo publicado en El Día del 6 de abril, a media página, Ataca a CC. OO. con estas palabras: "Han creado confucionismo con información errónea y falsa expectativas que no han podido cumplir, con el único objetivo de hacer campaña electoral de cara a la elección del próximo Comité, y que en una actitud de irresponsabilidad total, han influido para retrasar un mes la firma del convenio, y han estado a punto de conducirnos a todos a un conflicto de difícil solución. Un conflicto en el que ni ellos mismos creían, como lo demuestra el débil llamamiento que han realizado hacia la huelga, el no llevar a cabo las concentraciones anunciadas y el no repartir ni una hoja informativa haciendo un

se oponen alegando que la empresa está muy dura y sólo se le movería con una huelga indefinida, lo que ya vienen diciendo desde hace días por la fábrica, para preparar el terreno. En consecuencia deciden celebrar un nuevo referéndum el 30 de marzo, con la misma oferta que fue rechazada el 11. Pero esta vez poniendo en la papeleta de voto "Si al Acuerdo, Si a la huelga" Vencen por la misma proporción que perdieron antes, recibiendo el 64,3 % de los votos. Como se ve, la simple introducción de una palabra en la papeleta bastó para cambiar la "voluntad de los trabajadores", la bandera que agitaba el amigo Górriz..

Todo esto sucedió hace 27 años. Al lector que entonces era una criatura le puede parecer que los aspectos críticos de este relato son un ejercicio de ingenuidad. Tanto se ha degradado la situación social en el Estado Español, que esta sucesión de trampas, intrigas y triquiñuelas son hoy algo tan extendido en el mundillo sindical que ya no son ni

---

llamamiento a la movilización". Se "olvida" Bolea de que lo que propone CC. OO. es que las concentraciones las lleve a cabo el Comité, y es indudable que un llamamiento a la movilización por parte de un sindicato minoritario en el Comité hubiera servido para que Bolea pusiese el grito en el cielo.

motivo de comentario, cuanto más de alarma. Pero era la primera vez que yo veía de cerca ese mundillo y me espantaba de ver a representantes de los trabajadores, miembros también de la misma clase se ponían al servicio de la empresa, usando su mismo lenguaje engañoso para sacarle las castañas del fuego, mientras ocultaban a los trabajadores las sucias maniobras de la empresa, como la de negarse a imprimir los comunicados del Comité si no le gustaba la redacción.

A mi entender, era un momento irrepetible para plantar firmemente una bandera entre la plantilla. Los psicólogos le llaman "psicodrama" a la situación temporal que atraviesa una persona cuando cambia su entorno vital, por ejemplo, cuando se casa, cuando cambia de trabajo, o de vivienda. Hay un periodo de adaptación al nuevo medio, que marca sus relaciones futuras con el mismo. En una fábrica nueva, donde todos entran a trabajar en un periodo muy corto de tiempo, eso se produce a escala de miles de trabajadores. Es por lo tanto el momento ideal para marcar una posición inicial y mantenerla con todas sus consecuencias, de manera que el que se sienta

atraído no se decepcione. Yo llegué a pensar que CC. OO. podría hacerlo, diciendo “somos esto y queremos hacer esto y al que le guste que venga y al que no que se vaya a otro sindicato”. Los trabajadores de una fábrica se dividen, de manera esquemática, en tres sectores: Los que apoyan en todo a la empresa (una minoría), los indiferentes, que sólo quieren sacar adelante a su familia (la mayoría) y los más sensibles a la explotación, los “rebeldes” por así decir. Un sindicato con origen comunista tiene que ganarse a los rebeldes para acciones colectivas (en principio muchos son individualistas), atraer a los indiferentes (las movilizaciones, cuando se rompe la rutina diaria, son el mejor escenario para ello) y neutralizar a los defensores de la empresa. No digo nada nuevo, esto ya está en las resoluciones de la III Internacional.

De todas maneras, UGT pagó caro su entreguismo, como veremos en el próximo capítulo.