

## 15. Lamiendo las heridas

Vuelta la paz a la fábrica, a mediados de abril de 1984, los dirigentes de la Sección Sindical de CC.OO. programaron hasta tres asambleas de afiliados para analizar lo sucedido en plan, según decían, autocrítico. Aparecieron dos documentos, uno de la “derecha” (PCE y carrillistas, esta vez con el apoyo de la LCR) y otro del MC, titulado “Enmienda a la totalidad”. Muy poco se diferenciaban (las críticas mutuas las reservaban para cuando no había muchos testigos) y de una presunta intención autocrítica en los primeros párrafos se pasaba a continuación a introducir factores (las maniobras de UGT y la USO, la actitud de la empresa, la carencia de suficiente información por parte de CC.OO, las vacilaciones de los trabajadores...) que terminaban por dejar a CC.OO poco menos que limpia de polvo y paja.

Conservo los documentos y como son muy extensos sólo voy a tomar algunos de los párrafos más significativos:

Dice el documento de la “derecha” en sus primeros párrafos:

El objetivo principal de la multinacional en este convenio era romper y desgastar de la forma que fuera la brillante trayectoria que Comisiones llevaba en la fábrica desde que comenzó la actividad sindical. No podían permitir de ninguna manera que CC.OO saliera victorioso de este combate. El anticomunismo de la multinacional y la mayoría resultante en las elecciones pasadas, habían roto varias veces el modelo de relaciones laborales que ellos en compañía de los burócratas de los sindicatos alemanes y americanos pensaban tener aquí, por eso era ahora, en este convenio el momento del acoso y derribo de nuestro sindicato.

Bonita manera de iniciar una autocrítica.

Enumera después las sesiones de la negociación hasta llegar al fatídico martes 13 de marzo. He aquí como lo pintan:

12 de marzo: La empresa cita a la “minicomisión”.<sup>1</sup> Plantea que la dirección de la multinacional va a presentar su última oferta. Los representantes de los sindicatos plantean que esa oferta debe ser aprobada por los trabajadores y los representantes de la empresa que debe ser aprobada por la dirección. Al final llega el papel, en el que a pesar de dudas y resistencias individuales,<sup>2</sup> los cuatro compañeros presentes deciden que hay que firmar, para que la oferta quede firme y luego los trabajadores dirán. *Es el primer error, error grave.* La empresa tiende en ese documento una auténtica trampa, que los trabajadores presentes no se dan cuenta. Ellos piensan que la oferta deben decidirla los trabajadores y que se ha dado un pequeño avance respecto al 5 de marzo. Allí nadie dice nada aunque luego se agite con el documento y se monte movida en contra de CC.OO. El objetivo de la empresa y de otros empezaba a fraguarse.

No vale la pena seguir leyendo lamentaciones de ese tenor. Basta con recordar que CC.OO tenía la mayoría absoluta en el Comité.

Hay algo en lo que inciden ambos documentos: En defenderse de la acusación de haber iniciado la huelga demasiado pronto, sin apenas haber negociado. Esto me causó extrañeza porque yo no lo había oído hasta ese día. Años después supe que la huelga había sido declarada por presiones de la Dirección del Sindicato y del PCE, para darle en las narices (así me lo dijo mi informador, que entonces estaba en la primera línea de fuego) a UGT, que había firmado un pacto con la patronal dejando al margen a CC.OO. Sí, como me dijo, habían sido presionados, no es de extrañar que los delegados de CC.OO del PCE, los carrillistas y la LCR no estaban muy de acuerdo porque la veían prematura. Es posible que fuese eso lo que les llevó a defenderse de esa acusación, aunque, naturalmente la rechazaban en esos documentos. Otro argumento que utilizaron ambos documentos repetidamente fue el de haber actuado demasiado en nombre del Comité de Empresa y no de CC.OO en las hojas informativas y en las declaraciones a la prensa: esto conducía a confusión entre los afiliados y los trabajadores en general y, según afirma el propio documento, nos restaba un mayor apoyo activo de los afiliados. También ambos documentos se lamentan de no haber politizado el conflicto, acusando al gobierno, por su política salarial, de facilitar la resistencia de la empresa. Finalmente, el MC, en su documento pedía la celebración de una Conferencia Extraordinaria para renovar los cargos de la Sección Sindical, apuntando a Julio para celebrarla. El resto, en mayoría no lo tomó ni en consideración.

Pero no les fue tan fácil como pensaban, porque el descalabro había sido mucho mayor que el que allí se aceptaba, y el descontento se reflejaba en las intervenciones de algunos afiliados. En consecuencia, yo intervine para abogar por la dimisión de los que habían llevado la batuta en CC.OO, que para los trabajadores era el Comité, puesto que todas las hojas informativas salían con el membrete del Comité, aunque estaban redactadas por CC.OO. “La única manera de recuperar la iniciativa – dije – es que dimitáis el Presidente y el Secretario y convoquéis sin miedo nuevas elecciones, con otros candidatos, para que los trabajadores vean que se asumen los errores cometidos y se pone en sus manos el futuro”.

Como saltaba a los ojos de cualquiera que esa era la solución más correcta, prácticamente la única que permitiría a CC.OO salvar al menos los muebles, no se atrevieron a criticarme, aunque se notaba en su reacción que no habían

pensado en ello ni de lejos. Está claro que si hacían esto se comprometían a dar un cambio de rumbo en su quehacer sindical, lo que les dejaría al margen de la política del sindicato. Se limitaron pues a dar una respuesta plañidera, que a nadie convenció: “No, como vamos a dejarlos solos ahora, hay que resistir que ya escampará, etc. etc.”.

En suma, la “autocrítica” sólo fue una pamema. No se examinaron seriamente los errores cometidos por CCOO, que eran, y lo dije, los que teníamos que dilucidar, puesto que esos sí los podemos corregir mientras que los que cometen otros sindicatos (esto si tomamos por “errores” lo que no es más que su política sindical) solamente podemos criticarlos. Al no examinarlos, no se presentó ninguna propuesta para cambiar de rumbo, para no volver a tropezar en la misma piedra, para crear, con hechos, una nueva imagen del sindicato entre la plantilla. Nada. Como tantas y tantas veces en la política de nuestro país, dejaron que el tiempo se encargase de borrar de la mente las experiencias desagradables.

Nada relevante sucedió en lo que restaba de 1984. En verano hice una visita a Brasil, paraa visitar a los compañeros de lucha. Días felices, para recordar los buenos tiempos y los avatares que sufrimos juntos.

Entramos pues en 1985, con un nuevo convenio en ciernes. El proceso de negociación y las incidencias que se sucedieron lo tengo escrito en caliente, en una carta que envié en junio de 1985 a los compañeros alemanes. La produzco aquí.

**La carta se mantiene tal como está en origen. Los subtítulos son posteriores.**

## Segunda carta a Alemania

### Junio - 1985

Estimados compañeros, aquí os relato lo sucedido en el III Convenio de la GM en Zaragoza.

La Plataforma de Convenio, aprobada por el Comité de Empresa (CCOO, UGT y USO, como ya sabéis) el 29 de febrero y presentado a la aprobación de los trabajadores el 5 de marzo en asamblea general celebrada en un local de Zaragoza contenía, entre otras, las siguientes reivindicaciones:

Un aumento de salarios del 9,5% (correspondiente al aumento del costo de vida en 1984). Este aumento debería ser lineal, es decir, igual para todos en cantidad, no en porcentaje de su salario.

Reducción del tiempo de trabajo hasta 39,5 horas semanales, incluida la pausa, que sería de 15 minutos. Ahora es de 18 minutos y fuera de la jornada, esto es, no pagada.

Un día más de vacaciones (de 23 días laborales a 24) y fijación de las mismas, parte en agosto y parte en Navidad, con cierre de la factoría.

Una pausa más para los obreros de producción, de 10 minutos y sin paro de cadenas, o sea, sin interrumpir la producción.

Un aumento de los pluses por nocturnidad y trabajo en festivos así como otras cuestiones de salud laboral, aumento de categorías en producción, formación profesional, préstamos, información al Comité de la introducción de nuevas técnicas, etc. etc.

El día 11 de marzo se celebra la primera sesión negociadora. La dirección de la empresa, por medio de su comisión negociadora, presenta, ya de inicio, un completísimo proyecto de Convenio. Apoyando sus argumentaciones en la “crisis del sector del automóvil”, en un presunto balance negativo de las cuentas de 1984, y en la necesidad de mantener la competitividad frente a los otros fabricantes, su proyecto contenía, entre otras, las siguientes propuestas:

Aumento del 6% en los salarios.

Mantenimiento de las mismas horas de trabajo, como de los mismos días de vacaciones y de las mismas pausas para los trabajadores de producción que el año anterior. (Tenían, y tienen, puesto que al final no se ha conseguido nada en esto, dos pausas de 10 minutos dentro de la jornada laboral, una de ellas colectiva, con paro de cadena y la otra individual, sin paro.)

Fijar solamente 16 días de vacaciones, en agosto, con cierre de planta, distribuyendo los otros 7 restantes a su arbitrio, a lo largo del año, individual, sin cierre de planta, a fin de mantenerla en plena producción.

Además pretende introducir las siguientes modificaciones:

1ª) Formar una especie de “banco” o “bolsa” de 40 horas de cada trabajador, para disponer de ellas durante el año a fin de adecuar la duración de la jornada diaria a las necesidades e incluso a los accidentes de la producción.

2ª) En la redacción del capítulo de la reglamentación de las pausas en producción, introducir la condición de que estas sean para “satisfacer necesi-

dades personales”, lo que quiere decir que no dejarían a nadie ir al retrete en otro momento que no fuera en la pausa. (Esto está sucediendo ya, de hecho, y son innumerables las quejas que recibe el Comité.)

3ª) Alegando el envejecimiento de las instalaciones y, consecuentemente, el mayor índice de averías, empeorar los turnos especiales de los obreros de mantenimiento, alterando los días de descanso, que antes estaban colocados inmediatamente antes o después de los festivos, para distribuirlos a lo largo de la semana, según un calendario confeccionado por la empresa con el objetivo de mantener diariamente un máximo de estos trabajadores presentes.

Ante la enorme diferencia entre los dos proyectos, el de la empresa y el del Comité, las negociaciones se transformaron muy pronto en un diálogo de sordos y se prolongaron durante todo el mes de marzo sin resultado alguno. Este año la empresa puso en práctica un sistema de información: Después de cada sesión negociadora colocaba, a la hora de la salida del personal, en unas cajas que cuelgan de la pared en los portones de la fábrica, ejemplares de un Boletín Informativo dando cuenta de su oferta y de los resultados obtenidos en cada sesión. Por su parte, el Comité de empresa informaba regularmente en asambleas por naves en los 18 minutos de la pausa (que resultaban bastante concurridas) y distribuía semanalmente hojas informativas. Puede decirse, pues, que todos estábamos bien informados, tanto de la postura de la empresa, como de la del Comité. Los sábados por la mañana se celebraba asamblea de afiliados a CCOO en los locales del sindicato en Zaragoza. La asistencia osciló durante todo el proceso, hasta la firma del convenio, entre 40 y 60 personas. De cara al exterior no había fricciones durante este primer mes entre los sindicatos representados en el Comité, pero en la realidad, mientras que CCOO se negaba en redondo a tomar siquiera en consideración la cuestión de la “bolsa” de 40 horas, UGT era más proclive a venderla a cambio de algún dinero extra.

### **El clima en la fábrica**

Los obreros, en su mayoría, repudiaban las hojas de la empresa (he visto a muchos tirarla ostensiblemente al suelo a mitad de su lectura) que mal conseguían, a pesar de sus pulidos y estudiados párrafos, ocultar la brutalidad de sus propósitos, pero mantenían frente al Comité una actitud expectante. Del clima que se vivía repetidamente en las asambleas de pausa (recordemos que

son asambleas que se celebran por toda la fábrica durante los 18 minutos del bocadillo) yo recibía siempre la misma sensación: Si, por un lado, la actitud de la dirección de la empresa les empujaba, por reacción, a echarse en los brazos del Comité, por otro lado, la imagen de ese Comité, muy deteriorada por los sucesos del año pasado (todos lo tenían en la mente y lo sacaban a colación a menudo) les frenaba el impulso. De todas formas, puede decirse que el tiempo corría a favor del Comité pero esa tendencia podía invertirse en cuanto que este diese un paso en falso, por corto que fuese.

A finales de marzo sucedió algo que vino a influir sobre las negociaciones: El Comité de empresa había presentado hacía unos meses un recurso a la Magistratura del Trabajo de Zaragoza por discrepancias con la empresa en el cómputo anual de las horas de trabajo durante 1985. Nosotros estábamos trabajando 1826 horas por año, mientras que el recurso presentado por el Comité las fijaba en 1808. El 26 de marzo dictó sentencia el tribunal aceptando la demanda del Comité y estableciendo las 1808 horas para 1985. Al día siguiente, la empresa distribuyó una hoja entre el personal, advirtiendo que la sentencia no era firme y la empresa iba a recurrirla en el Tribunal Central de trabajo, por lo que se seguiría haciendo la misma jornada. Estaba claro que lo que quería era reservarse esa baza para las negociaciones, dando, si llegaba el caso, esa concesión a cambio de otra cosa y no obligatoriamente. La maniobra sólo sirvió para irritar más aún al personal.

En vista del ambiente que se estaba creando, en la sesión de negociación del 1 de abril, la empresa lanzó dos propuestas alternativas: Una para firmar por un año y la otra para dos, haciendo hincapié en el interés de la empresa por hacer un Convenio con dos años de vigencia. Para un año de vigencia ofrece 1826 horas de trabajo, 6,15 % de aumento y 8.000 Ptas. por aceptar el banco de 40 horas. Para vigencia de dos años ofrece 1808 horas para 1985 y 1800 para 1986, 6,5 % de aumento de salario para 1985 y para 1986 lo que corresponda al aumento del coste de la vida según los cálculos de los organismos oficiales (que siempre queda por debajo del real). Sobre vacaciones, turnos y demás mantienen las mismas condiciones que en la oferta anterior.

El Comité rechaza esta oferta y la mayoría de los obreros, por su reacción ante la hoja de la empresa en la que se detalla la oferta, y por la actitud que adoptan la mayoría en las asambleas de pausa, demuestra estar a favor de ese rechazo. Las cuestiones que pesan más negativamente son el banco de horas, el carácter que se les quiere dar a las pausas (necesidades personales), la arbitrariedad de esos 7 días de vacaciones y la vigencia por dos años del convenio (dos años sin lucha, cuando estamos viendo diariamente introducir



robots y nuevos métodos de producción y de organización de la misma por todas las naves, nos mete en una dinámica imprevisible que no augura nada bueno). Esta era la opinión más general. Así pues, puede decirse que el Comité continúa acumulando fuerza lentamente. La UGT se muestra oficialmente solidaria con CCOO, pero ya empieza a extender por la fábrica el punto de vista de que ya se ha perdido un mes de negociación, que negociar también es rebajar las condiciones iniciales, etc. De momento encuentra poco eco.

## La empresa mueve ficha

El diálogo de sordos continúa durante dos semanas más. El tiempo sigue corriendo a favor del Comité. La empresa, consciente de ello, da o intenta dar un golpe de efecto: El día 16 retira el banco de 40 horas y la cuestión de las “necesidades personales” que tanto comentario, entre jocoso e indignado, despertaba entre el personal. He aquí como lo presentaba la empresa al principio de su boletín informativo:

*En la reunión de hoy, 16 de abril, la representación de la Compañía, haciéndose eco del sentir general de los trabajadores y en su deseo de salvar obstáculos que impidan el progreso de las actuales conversaciones ha retirado de la mesa de negociación los puntos siguientes:*

*Banco de 40 horas.*

*El término “necesidades personales” relativo a las pausas.*

*Con ello ha dado también respuesta a la petición del Comité, que consideraba estos puntos como un obstáculo importante que podría, en cualquier momento, bloquear la negociación.*

Dos días después presenta una nueva propuesta salarial, que ya había anunciado en la anterior hoja. La diferencia con relación a la oferta anterior es que sólo contempla la vigencia de dos años, aumenta el salario al 7,1% y aumenta también algunos pluses en el año 1986 en una media del 7%. Con esto, prácticamente impone la condición de que el Convenio tenga vigencia por dos años.

Las asambleas de pausa se animan algo más. Comienzan a perfilarse los objetivos principales de la lucha por parte del Comité. Estos son básicamente cuatro:

1ª Convenio con vigencia de un año.

2ª Vacaciones fijas con cierre de planta. 3 semanas en agosto y una en

Navidad.

3ª Mantener los turnos de Mantenimiento.

4ª Aumentar categorías. (Se trata de reducir en cada sección la cantidad de obreros que tienen categorías de salarios bajas).

He escrito que se perfilaban estos como los principales objetivos, pero esto no quiere decir que el Comité los presentase abiertamente como los únicos puntos objeto de litigio. El Comité seguía insistiendo en recordarle al personal el propio proyecto inicial (y yo contribuí a ello) y las diferencias que presentaba con relación a las sucesivas ofertas de la empresa que no significaban en sí ningún progreso, sino simplemente en la sucesiva retirada de condiciones aberrantes que ella misma había colocado previamente, haciéndonos perder el tiempo durante dos meses.

## Empieza la pugna entre los sindicatos y los trabajadores marcan la pauta

La semana siguiente a la de la presentación de la oferta por la empresa, el Comité decide realizar una votación para que el personal sancione sí se hace o no huelga para presionar a la empresa. Como es de rigor, UGT propone una votación en la fábrica, mientras que CCOO prefiere celebrar una asamblea general en un local de Zaragoza (las vacías naves de una fábrica que se mudó a otro sitio) el sábado de esa semana, 27 de abril. La propuesta consistía en celebrar en la asamblea una votación secreta, en el caso de que acudiese a ella más del 50% de la plantilla. CCOO impone (por su mayoría en el Comité) este plan, yo diría que más por principios (¿o por hábito?) que por el convencimiento de que acudirían los necesarios 3500 obreros a la asamblea. (CCOO aboga por la asamblea, la participación del personal, la movilización, mientras que UGT hace gala de “responsabilidad”, “seriedad”, “realismo”, etc., con menos información, menos asambleas, menos movilizaciones y reduciendo la participación de los obreros a algún referéndum, en votación secreta, celebrado “ordenadamente” dentro de la fábrica. Con mayoría de CCOO tiene que aceptar la asamblea, pero fuerza la condición de que haya quórum).

El sábado 27 sólo aparecieron en aquellas fantasmales y deprimentes naves alrededor de 2700 personas. No había, pues quórum y por lo tanto no hubo votación. Yo diría que se había dado un paso más largo que las piernas. Cuando el presidente del Comité inició la asamblea comunicando a los presentes que no había quórum y por lo tanto, no se podría votar y a continua-

ción, el secretario, en una intervención menos inflamada que de costumbre (supo adaptarse al ambiente) dejó claro que habría que realizar la votación en la fábrica, se inició la desbandada aún cuando los oradores habían dicho que de todos modos la asamblea se realizaría para “que todos expusiesen sus opiniones”, para “profundizar en el debate”, etc. Los oradores siguientes, en su mayoría pertenecientes a una especie de “oposición de izquierda” que se ha formado a lo largo del año pasado, procedente del MC, y que se denomina CUT (Coordinadora Unitaria de Trabajadores) se vieron obligados a interrumpir los exaltados discursos que se habían preparado la noche anterior para pedir a la gente que no se marchara, porque desde el estrado de donde hablaban estaban viendo que a medida que pasaban los minutos, disminuía el número de rostros y aumentaba el de cogotes.

Tres días después, el último día de abril, víspera del 1º de mayo, se celebra la votación en la empresa. En las papeletas se coloca la alternativa Sí o No al plan de movilizaciones del Comité. Este plan consistía en una huelga intermitente durante todo el mes de mayo, de dos días por semana (martes y jueves) a empezar el jueves 9, día en el que también se programa una asamblea general y, a seguir una manifestación por las calles de Zaragoza.

Acude a votar el 86 % de la plantilla, entre obreros y administrativos. De ellos, el 61% da el Sí al plan de movilizaciones presentado por el Comité.

Me enteré del resultado a la mañana siguiente en la tradicional manifestación del 1ª de mayo, por boca de algunos miembros del Comité, únicos representantes (junto a 8 o 10 compañeros más) de los trabajadores de GM en la manifestación. El hecho me indujo a reflexionar sobre esta situación que estamos viviendo: Ayer 3763 trabajadores votan Sí a un plan de huelga para presionar a la empresa, hoy, 1º de mayo, no hay ninguno de ellos en la manifestación; ayer 6214 participan en la votación, de los que 3763 dan Sí a la huelga; 3 días antes, a la asamblea convocada con el fin de realizar la votación sólo acuden 2700, o sea 1000 menos que los que dieron el Sí a la huelga. 1000 obreros (en realidad bastantes más puesto que hay que suponer que parte de los asistentes a la asamblea estaban allí para votar No al plan) que están dispuestos a ir a la huelga y quieren presionar a la empresa para conseguir un convenio mejor que el ofertado pero que, ante todo no quieren tomarse unas horas de su tiempo libre para asistir a una asamblea en la que se va a decidir por votación y en la que por lo tanto, su ausencia sólo puede perjudicarle. ¿Qué significa esto?

## Reflexiones sobre lo sucedido

Hago aquí un aparte en el relato para daros mi opinión al respecto, incluso porque el debate posterior en el Sindicato - como veréis más adelante - estuvo marcado en buena medida por la posición que cada uno tomó con relación a esta actitud de los obreros.

Dejo a los sociólogos la tarea de investigar los factores históricos, generales y locales, económicos y sociales, que han contribuido a producir este fenómeno; más que el origen del mismo lo que me interesa es su manifestación, su extensión y profundidad, para medir sus consecuencias y buscar la táctica más adecuada a seguir en estas circunstancias. Yo también puedo establecer la hipótesis, tan válida como otra cualquiera, de que todo el mundo en la fábrica sabía que si no se sobrepasaba el 50 % de los trabajadores en la asamblea no tendrían más remedio que celebrar la votación en la fábrica y no fueron simplemente para no escuchar a los “revolucionarios” de turno diciéndole a la gente como tiene que pensar y obrar, que es lo que la experiencia de las asambleas del año pasado nos dice.

Como ya dije, aquí privan unos estúpidos estereotipos sobre la táctica a seguir en los convenios: CCOO y otros grupos más a la izquierda acusan a UGT de no informar, no movilizar, conformarse con poco y salir adelante a golpe de referéndums. Estos puntos, juntos o separados, caracterizarían al “reformismo” o a la “derecha” dentro del movimiento sindical. Por su parte UGT acusa a CCOO y demás grupos sindicales de izquierda de dar prioridad a la agitación sobre la negociación, de no saber negociar y de estar más volcado a la lucha política que propiamente a la sindical.

En suma, en la opinión general de estos medios, se es más “de izquierda” cuanto más se exige en la mesa de negociaciones, cuanto más duras se programan las huelgas y cuanto más se defiende la celebración de asambleas y el voto directo, a mano alzada.

Con este lastre en el cerebro, mal se puede maniobrar tácticamente en estas delicadas condiciones en que se encuentran las relaciones entre los obreros (en cuanto representados) y el Comité (en cuanto representante) tras los sucesos de 1984, porque las lecciones que se pueden extraer de los acontecimientos (resultado de la asamblea del sábado, resultado de la votación del martes, participantes en una y otra, etc.) son condicionadas, filtradas, por esos presupuestos ideológicos. Así mientras los obreros, (que como ya dije, estaban suficientemente informados de la marcha de las negociaciones) demuestran no sentir la necesidad de asistir a una asamblea general, y no

asisten, el militante de CCOO cercano a los delegados con el que yo me veía no se atreve a poner en duda la oportunidad de esa asamblea o de otra que se proponga, porque a sus propios ojos eso sería pensar como la derecha, como UGT. Y ese temor se agrava este año por la presión de izquierdas que CCOO recibe de la CUT, que al parecer está creciendo y seguramente presente una candidatura para el Comité en las próximas elecciones. De todas formas, con o sin presión por la izquierda, en CCOO nadie parece caer en la cuenta de que si los obreros de esta fábrica no sienten la necesidad de participar en asambleas es por unas razones específicas que se dan hoy, pero que mañana querrán asambleas y manifestaciones y lo que sea porque la marcha de esta crisis del capitalismo es inexorable. Hoy lo que hay que hacer es trabajar bien, adaptándose a esas condiciones para seguir siendo real y verdaderamente representantes de los obreros, aunque no se vean frutos inmediatamente.

Hechas estas puntualizaciones retomo el relato.

### **Contraataque de la empresa**

El día 2 de mayo, a la vista del resultado de la votación y por lo tanto, de la huelga que iba a empezar el día 9, la dirección de la empresa presenta una nueva oferta e inicia una ladina campaña de acoso al Comité, que ya se refleja claramente en una carta que recibimos cada uno de los empleados en nuestro domicilio el sábado, día 4, en la que se expone detalladamente el contenido de la nueva oferta, a la que se da el carácter de “final y definitiva”, lo que naturalmente significa que las negociaciones quedan rotas a partir de ahí. La diferencia de esta nueva oferta con relación a la anterior consiste en aumentar los salarios del 7,1% al 7,5% en 1985 y pasar del 103% del aumento previsto del costo de vida al 107%. Además instituye una prima de 1000 Pts. por cada uno de los 7 días de vacaciones “flotantes”, como se les viene llamando o sea 7000 Pts. en 1985 y otras 7000 en 1986. También aumenta los salarios de las categorías más bajas, independientemente del 7,5% general en 10.000 Ptas. por año (naturalmente sólo en 1985) a los peones y 5000 a la categoría inmediatamente superior, que es la de “especialistas A”. Se observa claramente que habían examinado con lupa los resultados de la votación, por nave y departamentos y habían confeccionado esta nueva oferta con el ojo puesto en los sectores de trabajadores que habían votado mayoritariamente Sí a la huelga. De lo que se trataba era de aplacar con dinero (¡oh, emplasto milagroso!) el temor que despertaba entre los obreros los otros aspectos del convenio (2

años de vigencia, vacaciones flotantes, etc.) que auguraban un empeoramiento de las condiciones, no sólo de trabajo, sino de vida en general. Las cartas estaban bien jugadas y la maniobra hizo ya flaquear a algunos. Una vez más, el poder mágico del dinero había hecho su efecto. El viernes 3, cuando el Comité dio a conocer la oferta a los trabajadores en las asambleas de pausa, valorándola como insuficiente, ya pude escuchar de algunos compañeros que el aumento salarial ya era aceptable, y que lo malo seguía siendo lo de la vigencia por dos años y lo de las vacaciones. Si fuese para un año, yo les diría a los del comité que firmasen ya mismo, oí decir a más de uno. Ese mismo día ya divulgaba UGT (siempre sin hacerlo oficialmente) la idea de celebrar un referéndum para saber si los obreros aceptaban esa oferta, con la que UGT ya estaba satisfecha, aunque no lo declarara públicamente.

Conociendo la ya citada posición, inestable y contradictoria, de los obreros frente al Comité, y las respectivas posiciones (fácilmente previsibles) de los contendientes (Empresa, CCOO, UGT y USO) era evidente que la semana siguiente, ya con huelga programada para el jueves, sería crucial para la posterior marcha de los acontecimientos. El tiempo empezaba a correr ahora contra CCOO y de la decisión que esta tomase dependería el que los trabajadores decidiesen de una vez o apoyarla con armas y bagajes o volverle la espalda abiertamente. Era evidente que una vez que había sobre la mesa una nueva oferta, Empresa, UGT, USO y, por qué no decirlo, bastantes trabajadores, presionarían durante esos primeros días, antes del jueves, para que CCOO no siguiese adelante con el plan de huelga y sometiese esa oferta a consulta de los trabajadores. Sí CCOO se negaba a ello e intentaba seguir adelante contra viento y marea, la empresa y UGT aprovecharían la indecisión y latente desconfianza de los obreros para traerlos a su redil acusando a CCOO de lo que siempre la acusan: de que sólo quiere agitar y hacer huelgas. Esta acusación podía hacer mucha mella en este momento porque se fundamentaba en el hecho real de que CCOO intentaba llevar adelante el plan de huelga apoyándose para ello en una votación que había tenido lugar en unas circunstancias diferentes de las actuales.

### **A la búsqueda de un camino**

Este año tengo un contacto más estrecho con un miembro del Comité perteneciente a un grupo político a la izquierda del PCE<sup>3</sup>, que me mantiene informado de lo que sucede entre bastidores y con el que he hecho causa



común en las asambleas de CCOO de los sábados durante todo el convenio. Con él estuve reunido el viernes 3, después del trabajo, examinando la situación. Conscientes ambos de lo que con toda probabilidad sucedería la semana siguiente si no se producía un cambio de rumbo en el timón de CCOO, pasamos a estudiar lo que propondríamos al día siguiente en la asamblea de CCOO para intentar evitar la previsible catástrofe a que nos conducirían el presidente del Comité y sus allegados (el PCE, en suma) si se negaban en redondo a tomar cualquier medida y dejaban seguir la marcha del plan de huelga como si esta última oferta no hubiese cambiado nada y la correlación de fuerzas siguiese siendo la misma que el día de la votación.

Al día siguiente, sábado 4, mi compañero no asistió a la asamblea porque tenía que trabajar, así es que me encontré prácticamente solo para defender la postura de tomar la iniciativa rápidamente y no dejar pudrirse la situación. Cuando salí de casa por la mañana ya encontré en el buzón la carta de la empresa, que confirmó nuestras sospechas de que la empresa iba a iniciar una ofensiva de inmediato. Como ya os dije el año pasado, el envío de una carta a domicilio tiene el objetivo de que la lean también los familiares, y al acoso de la empresa y la prensa sobre el trabajador se suma el acoso familiar (en la carta se acentúa la cuestión de la pérdida de salarios en los días de huelga) para convencerle de los funestos resultados que produce el oír los cantos de sirena de CCOO. La ofensiva, empero, tenía un carácter moderado, dado que la empresa sabía que tampoco goza de buena imagen entre los trabajadores y corría el peligro, si lanzaba un fuerte ataque, de que el resultado fuese el contrario del deseado.

El plan que había perfilado la tarde anterior fue tomando cuerpo en mi mente durante el transcurso de la asamblea porque los testimonios que daban los asistentes de la situación en sus respectivos lugares de trabajo confirmaban que la oferta de la empresa había hecho mella en las secciones y departamentos que habían votado mayoritariamente Sí a la huelga. Había que tomar el timón de nuevo y la tarde anterior habíamos llegado a la conclusión de que solo había un camino para conseguirlo: Adelantarse a la acción de la empresa y UGT y distribuir el lunes, a la entrada del primer turno, una hoja de CCOO comunicando al personal que esta Central Sindical presentaría un plan al Comité en pleno para su aprobación. Este plan consistiría en lo siguiente:

Lanzar una contraoferta a la empresa y, sin anular la huelga que estaba convocada, celebrar un referéndum para que los trabajadores eligiesen entre la oferta de la empresa o la contraoferta del Comité. Si salía mayoría para la oferta de la empresa, se firmaría el Convenio, sí, por el contrario, la mayoría

se pronunciaba por la contraoferta del Comité, seguiría en pie el plan de huelga previsto. La contraoferta del Comité se diferenciaría de la oferta de la empresa solamente en las cuestiones siguientes:

1ª La vigencia del Convenio.

2ª Las vacaciones.

3ª Los turnos especiales.

4ª El aumento de categorías.

Esto se presentaría de forma clara y concisa, sin dar lugar a ningún tipo de ambigüedad; además en la hoja informativa se sometería a crítica la carta de la empresa, desde el punto de vista de que intenta comprar con dinero (y no mucho) unas concesiones nuestras que significan una regresión duradera de las condiciones de vida y trabajo que tenemos actualmente. Nuestra respuesta y nuestra propuesta, repartidas el lunes, por la mañana temprano, tendrían un efecto psicológico muy importante: las conversaciones entre los compañeros ya no versarían solamente sobre la carta de la empresa que cada uno había recibido en su casa, sino también sobre la respuesta de CCOO a la misma.

El plan cubría los siguientes objetivos:

1º Dada la posición ambigua que aún mantenía UGT, no hubiera podido negarse a aceptar este plan, con lo que se podría mantener la aparente unidad del Comité. Además UGT quedaría prácticamente neutralizada, puesto que por un lado se buscaba un acercamiento a la oferta de la empresa, cediendo en algunos puntos de nuestro proyecto inicial (tal como UGT pregonaba que debe de hacer el “buen negociador”) y por otro se le hacía participe de la organización de un referéndum muy diferente del que UGT deseaba hacer: UGT quería un referéndum para parar la lucha y firmar el convenio sobre la oferta de la empresa, que para ellos ya era lo máximo que se podía conseguir. Su proyecto de referéndum, como después se demostró, consistía en forzar a los obreros a escoger entre la aceptación de la oferta de la empresa o un duro plan de huelga. Pero como esto no podían defenderlo abiertamente en aquél momento, la proposición de CCOO les segaba la hierba debajo de los pies, ya que no podría hacer propaganda contra CCOO acusándola de no querer someter a consulta de los trabajadores la última oferta de la empresa. Exactamente por estos mismos motivos también se dejaba sin argumentos a la empresa.

2º Al no haber empezado aún la huelga, los trabajadores no habían podido calibrar cual era la verdadera importancia que la empresa daba a esos 4 puntos en litigio. Si, ante la simple amenaza de huelga, la empresa había hecho una

oferta que en su parte económica (a la vista del resultado de la mayoría de los convenios que se han firmado en las grandes empresas españolas) era, con toda seguridad, el máximo que se podría conseguir, cabe pensar que, una vez que el Comité se había acercado a sus propuestas, ella buscaría una fórmula de compromiso para llegar a un acuerdo antes de que empezase la huelga. En suma, como aún no se había podido calibrar, en la práctica, cual era la importancia que la empresa daba a esas 4 cuestiones, la esperanza en resolverlas sin tener que llegar a la huelga estaba todavía viva entre los obreros, y esto contribuía a aumentar las posibilidades de que una mayoría se decidiese por el Sí a la contrapropuesta del Comité.

3º Sea cual fuera el resultado del referéndum, ni cundiría la desmoralización ni CCOO perdería prestigio y autoridad entre los trabajadores.

4º Si se ganaba el referéndum, cosa más que probable, se partiría para la lucha desde una posición mucho más fuerte que la que había en aquél momento.

### **Esfuerzo inútil, se imponen los caminos trillados**

En la asamblea, como me temía, el presidente del Comité (Millán, de CCOO) abogó, ya en la apertura, por “no ceder a las presiones”, “no hacer el juego a UGT” y, en fin, por resistir hasta que empezase la huelga sin hacer ningún referéndum. La situación no ha cambiado nada desde la otra votación – decía – dado que la última oferta, prácticamente sólo se diferencia de la anterior en el aumento de 0,4% de los salarios. Los objetivos por lo que se votó Sí a la huelga están hoy igual que antes, hay que explicarle eso a los compañeros, etc. etc.. Pero los asistentes a la asamblea (unos 40) pintaban la situación con colores menos brillantes, aunque procedentes de distintas naves y departamentos de la fábrica, el clima que habían vivido jueves y viernes había sido muy semejante, y bien diferente del que pintaba el presidente: la gente estaba remisa a ir a la huelga y la idea de celebrar un referéndum con la propuesta de la empresa se iba extendiendo.

La propuesta que yo presenté naturalmente no prosperó, y no podía prosperar porque contenía dos “herejías”: rebajar la plataforma inicial del Comité y proponer la celebración de un referéndum. Sólo con eso yo era en aquél momento lo más derechista de la sala. Pero tal era la inseguridad del presidente y los otros miembros del Comité ante la situación que pintaban los asistentes, que no solamente no fui criticado ni acusado de nada, sino que incluso se aprobó discutir primero con UGT los temas de la propuesta para presentar conjuntamente una plataforma rebajada. También se aprobó repartir

el lunes una octavilla y como no insistí mucho en que saliese por la mañana temprano, porque no acababan de entender los motivos de esa urgencia, no se concretó cuando saldría. En cuanto al texto de la misma, tampoco tienen el hábito de discutir sobre textos en las asambleas: Cuando se decide que salga una octavilla, el secretario del Comité (de la Liga Comunista) escribe el texto poniendo lo que quiere y a nadie le parece mal que se siga haciendo siempre así. Como su estilo es panfletario y su vocabulario más bien corto, resulta que, para este caso concreto, era el hombre menos adecuado para el trabajo que había que hacer. En fin, que aquella mañana me sentí un poco como Don Quijote luchando contra los molinos de viento.

La comparación con lo que sucedió el año pasado se imponía: El año pasado, si recordáis, firmaron un preacuerdo y desconvocaron la huelga sin consultar con nadie, creyendo que ya habían llegado bastante lejos: se equivocaban, perdieron la batuta, se quedaron atrás y los obreros siguieron adelante, pasando por encima de ellos. Yo entonces abagué por tomar medidas enérgicas (una carta a la opinión pública, una respuesta a la carta de la empresa) para retomar el control y ponerse de nuevo a la cabeza, aunque fuese con el objetivo de frenar la lucha cuando ya no hubiese nada que hacer. La cuestión inmediata, para mí, era la de tomar de nuevo el mando. Con ello, yo me colocaba en aquél momento en la “extrema izquierda”. En este año, observo que quieren ir hacia adelante, sin contar con fuerza para ello y, viendo que se van a quedar solos en vanguardia, transformándose en blanco del ataque, intento que retrocedan, o mejor dicho, que acorten el paso para retomar el control de la situación y, al hacer esto estoy colocándome en la “extrema derecha”. Pero como se ve por medio del análisis de la situación en cada caso, mi objetivo no es de derecha ni de izquierda, sino el mismo en ambos casos: intentar que no pierdan el control de la situación y que se pongan al trote o al galope, según lo exija la situación. Y esto es lo que, al parecer, no son capaces de hacer. Sencillamente, no saben medir las fuerzas y unas veces se pasan y otras no llegan. Me asombro de ver (y lo he dicho en asamblea de afiliados) como en una asamblea en la que están presentes 40 personas, todos afiliados, en la que se ha de decidir lo que hay que hacer la semana siguiente, en vez de intentar medir con la mayor exactitud posible las fuerzas con las que se cuenta para obrar en consecuencia, se intente hacernos creer que todo va bien con discursos optimistas en tono panfletario. Y esto se repite sistemáticamente, sábado tras sábado, aun cuando en la mayoría de las asambleas las distintas intervenciones de los asistentes no pertenecientes al Comité hayan terminado por poner las cosas en su sitio. La repetición de ese



mismo proceso acaba por dar a las asambleas el carácter de un ritual.

Cuando acabó la jornada del compañero que he citado antes, nos encontramos y estuvimos deliberando sobre la situación. Decidimos poner manos a la obra: Afinar y concretar las propuestas, redactar la octavilla para el lunes y forzar una reunión de los miembros de CCOO del Comité para el día siguiente, domingo, en un último intento de convencerles para que cambiase el rumbo. Trabajamos en ello el sábado y el domingo hasta las 8 de la noche, hora en que celebraron la reunión.<sup>4</sup> No siendo miembro del Comité yo no podía asistir, así es que este compañero llevó la propuesta como si fuera de él.

La propuesta, naturalmente, fue rechazada (aunque cabe decir que los dejó pensativos) y el lunes comenzó la lenta agonía. Sucesivamente, USO, UGT y la empresa repartieron sendas octavillas entre lunes y miércoles, todas ellas recordándoles a CCOO que la situación había cambiado con la nueva oferta y se hacía necesario consultar de nuevo a los trabajadores. Por su parte, CCOO insistía en afirmar que la nueva oferta no había cambiado en nada la situación y que por lo tanto había que seguir con el plan de huelga previsto. Lo que se había aprobado el sábado anterior en la asamblea de afiliados se diluyó vagamente en una propuesta tardía a UGT y una fracasada tentativa de reunirse con la negociadora de la empresa. La octavilla que hicieron también salió tarde y sin concretar una plataforma mínima del Comité.

El jueves 9, primer día de huelga, la empresa no quiso lanzar todas las baterías contra CCOO y respetó la huelga, no poniendo autobuses para el personal, aunque, eso sí, difundió una hoja el día anterior invitando al personal a asistir al trabajo, para lo que ofrecía pagar los gastos de desplazamiento.

## El principio del fin

Desde temprano los portones de la fábrica estuvieron rodeados de una nube de guardias civiles. Muchos obreros acudieron a ver lo que sucedía, dispuestos a entrar si entraban muchos o a quedarse en la puerta fingiendo que estaban en los piquetes si no entraba nadie. Trabajaron casi todos los empleados de las oficinas y un número indeterminado de obreros (más de 500 según la empresa, 50 o 60, según el Comité). A la asamblea general, que se celebró a las 11 de la mañana en aquellas mismas tristes y destartaladas naves, acudió menos personal que la vez anterior. Calculo que unas 2000 personas. Para remate, CCOO no pudo alquilar el servicio de megafonía, debido al alto precio que pedían por el alquiler, y optó por

entrar con un coche, de esos que llevan altavoces sobre el techo, hasta el centro de una de las naves y los oradores se fueron sucediendo al volante y al micrófono. En suma, una asamblea desordenada, donde prácticamente la gente fue a matar el tiempo. La manifestación posterior por las calles del centro de Zaragoza transcurrió sin pena ni gloria, con menos de la mitad de participantes que en las del año pasado. Todo indicaba que la resistencia se desmoronaba pero ante la obstinación de los dirigentes del Comité nada se podía hacer. Dos días después, el sábado 11, asistí a la asamblea de CCOO pero por primera vez no intervine en ningún momento. Ni yo ni el compañero citado. El presidente se dedicó a embellecer la jornada del jueves, a pintar con colores de éxito la huelga, los piquetes, la asamblea y la manifestación. El secretario añadió las tonalidades oscuras, los grises y los marrones, y estos fueron ensombrecidos aun más con las intervenciones de unos y otros. Al final la situación quedó bastante matizada y se llegó a la conclusión de que la cosa estaba bastante oscura, pero que no había más remedio que seguir en la brecha sin aceptar la celebración de un referéndum. Poco había que decir allí, y desde luego, no nos propusimos en ningún momento intervenir para recriminarles por no haber tomado las medidas que les habíamos propuesto en el principio de la semana, porque esta crítica no podía conducir ya a ninguna otra propuesta concreta que pudiese sacarnos a todos del atolladero. Al final de la asamblea se recibió una llamada telefónica de UGT. Querían hablar ese mismo día con los miembros de CCOO del Comité porque (después lo supimos) ellos, en su propia asamblea de afiliados habían acordado que UGT propusiese formalmente a CCOO la celebración de un referéndum.

Ese fin de semana debió de ser bastante amargo para el presidente y el secretario del Comité. Los hechos se imponían por sí mismos y sus ilusiones (he llegado a la conclusión de que ellos creen que la dinámica “huelga-asamblea general- manifestación por las calles” es la receta para despertar la combatividad de los obreros, y que no hay otra posible) se desvanecían. Para el martes siguiente estaba convocado el segundo día de huelga y todo indicaba que iba a ser peor que el anterior. Lo curioso de la situación es que todos estábamos convencidos (incluso la empresa) de que la mayoría de los obreros no aceptaban la oferta de la empresa. Por eso la empresa no se atrevía a cargar la mano y simplemente se limitaba a esperar que los obreros se desmoralizasen (lo que ya estaba sucediendo) y llegasen a la conclusión de que no quedaba otra salida más que la de aceptarla. Se imponía ya, por la fuerza de los hechos, una solución drástica.

El siguiente lunes, 13 de mayo, se reunieron los miembros de CCOO del Comité y posteriormente el Comité en pleno. Mi compañero me informó a la salida del trabajo de los resultados: Al día siguiente, martes, 2º día de huelga, se celebraría, por la tarde, asamblea de los afiliados de CCOO para debatir y someter a la aprobación de la asamblea los acuerdos a que se había llegado en el Pleno. Estos acuerdos consistían en desconvocar la huelga del jueves (y los días posteriores) y celebrar el mismo día un referéndum, pero no en las condiciones que proponía UGT, que eran las de optar entre un Sí a la oferta de la empresa o un Sí a un plan de huelga mucho más duro, porque esto es lo mismo que admitir que CCOO llevaba una semana resistiendo con el único objetivo de llevar a los obreros a la huelga, que es precisamente la principal acusación que le hacen la empresa y UGT. La decisión que había tomado el Comité por mayoría, con la oposición de UGT y USO, era la de suspender el actual plan de huelga y plantear otro algo más duro (9 días seguidos) colocando en las papeletas de voto simplemente SÍ o NO a este nuevo plan. Para justificar este referéndum ante los obreros, se alegraría que la huelga de dos días por semana no era suficiente, en vista de la actitud que estaba tomando la empresa, para obligarla a negociar. El argumento usado para negarse a aceptar el plan de UGT era el de que CCOO no estaba dispuesta a aceptar y firmar ese convenio y por lo tanto no podía preguntar a los obreros si lo aceptaban o no. Lo malo de todo esto es que si la mayoría votaba No al nuevo plan de huelga (cosa bastante probable) nos metíamos en un callejón sin salida. Ni huelga, ni negociaciones, ni firma del convenio. Un impasse. Pero el presidente y el secretario lo que necesitaban perentoriamente era salir del actual atasco y sí, al hacerlo se metían en otro, ya se vería cómo salir de él. Ahora de lo que se trataba era de detener la huelga, que nos desgastaba a ojos vista.

### **Nuevo intento de enderezar la nave**

Estuvimos deliberando el citado compañero y yo la tarde del lunes: Si resultaba un No al nuevo plan de huelga y CCOO continuaba chapoteando en el pantano de la ambigüedad, la confusión y la vaguedad de propósitos, acabaría por transformarse en el hazmerreír de los obreros. Para dar este paso, ahora, más que en ningún momento anterior, CCOO tenía que dar una imagen de seriedad, responsabilidad y coherencia. Por un lado porque era necesario para ganar votos para el Sí al nuevo plan y por otro para tener ya una salida preparada para el caso de que venciera el No.

Desde nuestro punto de vista se trataba simplemente de “hacer de la necesidad virtud”, como se dice aquí. No sé si tiene correspondencia en alemán. Significa que, si me veo forzado a hacer algo lo haré, pero sin dejar ver que lo hago forzadamente, sino resaltando un motivo, válido y real, por el cual lo hago. En este caso, se había luchado primero y resistido después, por rechazo al convenio por un año, las vacaciones flotantes, los turnos especiales, etc. para justificar esa resistencia de la semana anterior y los días de huelga había que magnificar o agigantar esos objetivos realzando su importancia y trascendencia y negándose a firmar el convenio (en la actual redacción de la empresa) aun cuando la mayoría de la plantilla estuviese a favor de la firma. Pero el presidente y el secretario no estaban muy dispuestos, según me dijo el compañero, a proclamar abierta y públicamente que no firmarían ese convenio, sino más bien a usarlo como una amenaza.

Una vez más nos revestimos de ánimo y nos lanzamos al campo de batalla, a combatir la indecisión de estas gentes, sus vacilaciones, su pobreza de recursos frente a cada nueva situación que exigía la exposición de principios claros y simples, al alcance de cualquiera. Si CCOO ha llegado a la conclusión de que ese convenio significa una regresión de las condiciones de vida y trabajo de los obreros de producción CCOO NO FIRMA (así, con mayúsculas) ese convenio aunque sumando los que no trabajan en producción (y por lo tanto las condiciones no les afectan) y los que, trabajando en producción, están dispuestos a someterse a peores condiciones de trabajo a cambio de unas monedas, compongan una mayoría dispuesta a aceptar ese convenio. CCOO, en cuanto sindicato, no puede representar las tendencias ciegas e inmediatistas del obrero, la fiebre por ganar más y consumir más (para eso está UGT, que lo vende todo) sino que puede y debe de apoyar e incentivar todas las manifestaciones de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, mayor protección contra enfermedades, accidentes, etc. Si buena parte de aquellos 3.700 que habían votado *Sí a la huelga* estaban, en aquél momento, más interesados por esas cuestiones que por el dinero que iban a perder en los días de huelga, CCOO tenía la obligación de encabezarlos porqués, en aquél momento, eran los más genuinos representantes de los trabajadores.

Así había que presentar el motivo por el que CCOO se negaba a firmar el convenio, tanto para hacer al personal reflexionar antes de depositar el voto, como para poder seguir hacia adelante después del referéndum, sea cual fuera su resultado. Además, sólo trabajando sobre esa base teórica adquiría coherencia todo lo que se había hecho hasta entonces. Con estas armas nos

preparamos para acudir a la asamblea.

La huelga del día siguiente fue aun peor que la anterior. La empresa, para no caldear el ambiente no puso los autobuses pero unos cuantos acudieron al trabajo en taxi o en su coche particular. No hubo producción pero el número de esquirolas fue mayor que el del jueves anterior. No se había programado ni asamblea general ni manifestación. La cruda realidad se imponía ya de forma gritante y en la asamblea de afiliados de CCOO, que se celebró por la tarde, el ritual de costumbre nació y murió en el primer cuarto de hora. Esta vez, con los argumentos que habíamos preparado, conseguimos volcar la asamblea a favor nuestro: Se decidió propagar entre los obreros que CCOO no firmaría el convenio tal como estaba en la oferta de la empresa, lo que se hizo al día siguiente por medio de una octavilla y de asambleas en las pausas, en las que se explicaron las razones por las cuales ese convenio era inaceptable para CCOO.

La jugada era fuerte si tenemos en cuenta las fuertes raíces que está echando el consumismo en España, y particularmente en esta empresa, en la que muchos creen tener ya su futuro asegurado y se han lanzado a comprar a crédito piso, coche, video, etc. Más de un 30% de los obreros de la fábrica trabajan en otro sitio o en su casa después de acabar la jornada de trabajo, otros trabajan horas extraordinarias allí y no han dejado de hacerlo durante todo el proceso de negociación, a pesar de los reiterados llamamientos del Comité y principalmente de CCOO para que no se trabajaran horas extraordinarias a fin de presionar a la empresa.

A pesar de ello, no sólo transcurrieron bien las asambleas de pausa del miércoles, sino que en el referéndum del jueves, el 41% de los votantes (esta vez acudió a votar el 90, 6% de la plantilla) dio su Sí al plan de huelga de 9 días seguidos. Los dos días de huelga pasados, la semana de indecisión de CCOO y las pesetillas que la empresa había puesto encima de la mesa nos habían restado 1000 votos. Votaron a favor del nuevo plan de huelga 2600 obreros y 100 administrativos y votaron en contra 3100 obreros y 500 administrativos. Caímos pues, en el previsto "impasse": Ni huelga ni negociaciones ni convenio. Por otra parte, para valorar mejor los resultados de este referéndum, hay que tener también en cuenta un dato que había olvidado de reseñar: Estábamos a 17 de mayo, habían transcurrido casi 5 meses del año durante los cuales seguíamos cobrando los salarios, primas, etc. con arreglo al convenio del año anterior. La firma del convenio suponía, pues, que recibiríamos de inmediato los aumentos correspondientes a esos 5 meses.

El sábado siguiente se debatió en la asamblea de CCOO el camino a seguir. Una vez más se pusieron de manifiesto silenciosamente las diferencias de enfoque entre el presidente y secretario por un lado y mi amigo y yo por el otro. Para nosotros la tarea inmediata era de acumular fuerza sin prisas. Aprovechar- dijimos- el hecho comprobado de que los obreros están leyendo todas las octavillas que les caen en las manos, para educar, que es nuestro principal objetivo. Educar, que en esta situación concreta consiste en explicar que es lo que sucede cuando no se firma un convenio (o sea, a quien perjudica más esta situación, si a la empresa o a nosotros), explicar claramente por qué no lo acepta CCOO, desarrollar la tesis de que, en épocas de crisis, (como lo ha demostrado la marcha de las negociaciones) hay que prepararse para la lucha, y no sólo para mejorar las condiciones de trabajo, sino para defender las condiciones que tenemos actualmente. También se puede comparar nuestra legislación laboral con las de otros países del mercado común (en esos días precisamente, nos emborrachaban los medios de difusión preparándonos para la puesta de largo de la señorita España, que pasaría a formar parte de los países adultos de Europa) y, en fin todo lo que contribuyese a hacer ver que sólo con la huelga, que podría programarse para junio o julio podríamos forzar a la empresa a quitar de su oferta los aspectos negativos que tiene.

### **La mendicidad como solución**

Pero ellos, habituados a hacer panfletos para los obreros y reservar el trabajo "serio", "meditado" y "responsable", para sus contactos con los negociadores de la empresa y para sus reuniones con los cuadros dirigentes del sindicato y de sus respectivos partidos, no entendían nuestras proposiciones. Ellos se impusieron otras tareas: Sintiendo en un callejón sin salida, ya el día anterior habían empleado su tiempo en buscar contactos informales con la comisión negociadora de la empresa intentando presionar con el hecho de que, aunque minoría, un respetable 41% de la plantilla había dado el Sí a un plan de huelga, lo que venía a demostrar que una mayoría de los trabajadores no aceptaba la oferta de la empresa (pues cabe suponer que una parte de los que habían votado No a la huelga lo habían hecho por causa del perjuicio económico que les iba a causar, pero no porque estuviesen ya satisfechos con la última oferta de la empresa). Como el día anterior el jefe de la comisión negociadora de la empresa, nervioso y agresivo había rechazado cualquier contacto ulterior, formal o informal, con representantes del Comité, el presidente y el secretario del mismo pretendían entrevistarse el lunes con el



Director-Presidente Herke, para darle cuenta de los malos modos de sus representantes en la negociadora y usar esa raquílica arma de un 41% de descontentos para forzarle a ceder en algún punto. Herke les recibió flanqueado por los dos jefes de su comisión negociadora, a los que, naturalmente, apoyó en todo momento. Como era de esperar, la entrevista no dio ningún resultado. A partir de aquí se encontraron ya prácticamente sin armas, ni para forzar a la empresa, ni para estimular a los trabajadores para preparar otro plan de huelga. Dejaron correr toda la semana (del 20 al 26 de mayo) sin hacer nada, con los trabajadores acosándoles por teléfono o personalmente queriendo saber que plan tenía el Comité para resolver el conflicto. A mediados de semana, los miembros de CCOO del Comité celebraron una reunión con cuadros del sindicato que están a nivel más elevado y estos les instaron a que aceptasen que no había otra salida que la de hacer un nuevo referéndum, para que los trabajadores decidiesen si aceptaban o no la oferta de la empresa. La mayoría se negó (excepto el PCE) alegando que no era posible hacerlo una vez que CCOO se había negado públicamente a firmar el convenio si la empresa no lo modificaba.

### **Jaque mate**

Por fin, fue la empresa quien les echó una mano para salir del atasco (a estas alturas del año, el hecho de no haber firmado aún el convenio le acarrea problemas principalmente de tipo financiero y logístico) y convocó al Comité a celebrar una reunión “secreta” (se enteró todo el mundo) el martes 27. En ella, para desbloquear la situación cedió en dos puntos secundarios: 1) Se avino a iniciar los turnos de noche de producción (que afecta a unos 300 trabajadores) en domingo, en vez de en lunes, como era usual, para que pudiesen cobrar el plus de festivos en esa primera noche de la semana y 2) Retiró su pretensión de modificar horarios en caso de la introducción de nuevos modelos. Todo esto con un Convenio de dos años de vigencia.

Con esto en la mano el Comité decidió celebrar un nuevo referéndum. Por propuesta de CCOO (que UGT y USO rechazaron) se colocaron 2 opciones en la papeleta de voto: De un lado Sí o No a un plan de huelga más suave que el anteriormente propuesto, que consistía en 3 días alternos la segunda semana de junio y 4 días la siguiente y del otro Sí o No al convenio basado en la oferta última.

El referéndum se celebró el día 30 y arrojó los siguientes resultados: Votaron el 86% de los que tienen derecho a voto. De ellos, 30,5% votaron Sí a la huelga y 66,7% votaron No. En la otra pregunta referente a la firma del convenio, 49,5% votaron Sí y 48,3% votaron No (una diferencia de 79 trabajadores). Hubo pues, aproximadamente 1200 trabajadores que rechazaron tanto la huelga como el convenio, pero al salir Sí al convenio, aunque fuese por unos pocos votos, no hubo más remedio que firmarlo. En la última asamblea que se celebró en CCOO antes de la firma se acordó distribuir una octavilla y realizar asambleas de pausa el día 4 de junio explicando al personal que CCOO seguía disconforme con ese convenio, pero que se veía obligado a firmarlo debido al resultado del referéndum. Las explicaciones fueron acogidas en silencio y puede decirse que, en general, este año CCOO ha cumplido mejor papel que el pasado y al menos no ha perdido plumas en la pelea. En las dos semanas siguientes a la firma se han afiliado a CCOO casi 30 trabajadores, lo que es todo un récord. Ahora habrá en total unos 600 afiliados en GM.

### **La huelga general**

Finalmente, quiero daros una rápida información de lo que fue la huelga general del día 20 de junio. Según CCOO pararon 4 millones de trabajadores, según el gobierno, no llegaron al millón. La cifra real está mucho más cerca de los 4 millones que del millón; se notó muy fuertemente en Madrid, Barcelona, Valencia y el País Vasco. Aquí en Zaragoza tuvo una amplitud mucho mayor que la que le dieron las informaciones de “El País”. Cabe pues, suponer que en otras provincias poco industrializadas la huelga también fue mayor que lo que “El País” afirmaba. No sólo este periódico, sino toda la prensa en general minimizó la participación y dio cifras descaradamente bajas de huelguistas y de empresas paradas. (En GM faltó al trabajo más de la mitad del personal del turno de mañana y algo menos de  $\frac{1}{4}$  del turno de tarde, cuando ya no había piquetes. En total salieron de la línea de producción la mitad de coches que en un día normal).

Las consecuencias son más elocuentes que las cifras: UGT, que se mantuvo al margen de la huelga, se apoyó después en la fuerza que había puesto de manifiesto para enfrentarse al PSOE en unos términos que no había empleado hasta ahora.

El PSOE tuvo que dar marcha atrás y sentarse de nuevo con UGT a reformar el proyecto de Ley de pensiones, piedra de toque del conflicto. La huelga ha causado también su efecto en la crisis de Gobierno habida, si no en su motivación y planteamiento iniciales, si en su desarrollo y por lo tanto en su resultado final. Me explico: En el Gobierno están coexistiendo los pragmáticos que intentan, a toda costa llevar a cabo un plan de “saneamiento” de la economía a la Thatcher, con los “políticos puros”, los que tienen que lidiar con la UGT y los agrupamientos provinciales del partido y tienen que teñir esa política económica con tintes socialistas, tarea que se torna cada vez más difícil. La huelga y la posterior “dureza” de UGT, que se ve desbordada, en algunas zonas, por sus bases, ha contribuido a agravar la lucha entre pragmáticos y “políticos” (no quiero llamarles “ideólogos” porque no lo son). Por ello, el cambio de Gobierno, que se pretendía en principio que fuese para reforzar el equipo económico ha terminado a las prisas y con nocturnidad en forma de chapuza que mantiene las espadas en alto y a nadie beneficia ni satisface. Cada vez más el PSOE está deslizándose por la misma cuesta que cayó la UCD. La corrupción, el nepotismo y las rivalidades caciquiles (eterno pantano de nuestros políticos liberales y progresistas desde 1808) estallan en todos los Congresos regionales del PSOE. Ahora mismo hay lucha abierta por el poder (sin ninguna connotación de derecha o izquierda) entre socialistas en Andalucía, Galicia, Aragón, Asturias, y Castilla y León. A medida que van degenerándose todos los órganos del partido se le va amontonando el trabajo al árbitro supremo: Felipe González, que, como un bombero de comedia bufa, no da ya abasto con dos manos para apagar tanto incendio como le brota alrededor.

La gran audiencia que ha tenido la fiesta del PCE el fin de semana, en Madrid, audiencia que nadie esperaba, dado el proceso de descomposición en que se encuentra inmerso, es una muestra de que hay un sector de la clase obrera que está buscando lo que sea con tal de que esté a la izquierda del PSOE. Lo que quería decir en aquella carta que os mandé aunque no estaba propiamente terminada, os lo diré aquí: Se observa, y la huelga general lo ha puesto claramente de manifiesto, un resurgir del movimiento obrero en España. Otra cuestión es que llegue a materializarse.

Saludos Antonio.

## **Anexo 1. Propuesta de hoja informativa.**

Zaragoza, 6 de Mayo de 1985

LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO EN GENERAL MOTORS  
INFORMA

Compañeros:

La Comisión Ejecutiva de esta sección sindical ha estado reunida durante el fin de semana, tanto para evaluar el contenido de la última oferta presentada por la empresa el jueves pasado y detallada en la carta que envió a todos los trabajadores el sábado día 4, como para contrastar las opiniones recogidas en todas las naves de la fábrica desde que se hizo pública la oferta. Resumiremos aquí las conclusiones a que hemos llegado y, en consecuencia, las propuestas que traemos a la reunión del Comité de hoy lunes.

Las impresiones que hemos recogido por la fábrica pueden resumirse a esto: “hay perras”, dicen ya muchos compañeros, “No muchas, pero por fin hay perras”. Pero también se siente que no hay nada más. Asusta también a muchos pensar lo que traerá el firmar un convenio por dos años, el poner a disposición de la empresa las fechas de 7 días de vacaciones, además de que los días de descanso de los que trabajan a turnos en Mantenimiento se alteran para peor, de que no hay ascenso de categorías...Según la empresa, esta es su última y definitiva oferta. Pero hay un calendario de movilizaciones y el personal, principalmente en Producción y Mantenimiento, aunque hoy esté discutiendo pros y contras, no está evidentemente satisfecho con esa oferta.

Así está la situación y, en función de ello, la sección sindical de CCOO considera esta oferta como parcialmente aceptable. En consecuencia, vamos a presentar hoy a las demás secciones sindicales representadas en el Comité una contraoferta acercando aún más las distancias con la Empresa. De ser aprobada esta contraoferta por el Pleno del Comité, será sometida a consulta por los trabajadores para presentársela después a la Empresa. La contraoferta es la siguiente:

¿Puede decirse que “intentamos obtener de la empresa concesiones no posibles”, como dice la carta que nos enviaron a casa? Hasta esta última oferta, cuando le vio las orejas a lobo, puede decirse, y ahí están las propias hojas informativas de la empresa para confirmarlo, que no presentó ninguna oferta seria, en correspondencia con la envergadura de esta empresa y el elevado

nivel de productividad con que trabajamos. Ahora es cuando propiamente empieza a hablar en serio y en serio le contestamos. Y ya que en la carta se efectúan comparaciones con otras empresas del sector (eso sí, “olvidándose” de comparar la productividad, como si el trabajador no debiese beneficiarse de los beneficios extraordinarios que genera, en relación con otras empresas) podemos también efectuar comparaciones (eso sí, sin olvidamos de nada) para demostrar, si es que para alguien no es aún visible, que esos mínimos que presentamos son perfectamente posibles.

En las fábricas de esta misma empresa en Alemania se trabajan 38,5 horas semanales, y todo el mundo sabe que el nivel de vida de los obreros alemanes es más alto que el nuestro. Y hay más diferencias, de las que sólo voy a citar dos: Hay cinco semanas de vacaciones y, si se cae enfermo, la empresa paga el 100 % del salario durante las 6 (seis) primeras semanas. Por otra parte, el Estado les fríe a impuestos igual o más que en nuestro país. La productividad es más baja porque los equipos son más antiguos. Pues bien, a pesar de todo esto, no están en bancarrota: Siguen produciendo y ganando dinero. Mientras tanto aquí, en España, donde las condiciones permiten un beneficio bastante mayor, una oferta normal en dinero (en la media de lo que se está consiguiendo en otras empresas) pero que empeora las vacaciones y los descansos entre los turnos, y que además, se quiere fijar por dos años, se presenta en la carta como “el límite de las posibilidades de la compañía”.

Las reivindicaciones contenidas en nuestra contraoferta son perfectamente posibles. Y aún más: Si por causa de la cuestión de la vigencia del convenio y de cuatro días de cierre de planta la empresa permite que lleguemos a la huelga, como 4 días de huelga producen los mismos efectos que cuatro días de cierre, la empresa estará demostrando que, en ciertos momentos, más importante que mantener el nivel de producción es para la Dirección doblegar la resistencia de los trabajadores a las condiciones de trabajo y minar la autoridad del Comité. Será pues necesario recordarle a la Dirección que en el actual ordenamiento jurídico español, el Comité de Empresa es el representante legal de los trabajadores ante la Dirección. Y hay que recordárselo porque tanto esa “estrategia” de negociación que ha seguido, como la política interna practicada por los cuadros intermedios, como el tono empleado en esa carta y en la mayoría de los 17 boletines informativos que ha expedido hasta ahora, demuestran claramente que, a los ojos de la Dirección, el Comité no es más que un estorbo que impide la buena marcha de las relaciones entre la empresa y sus empleados.

La carta de la empresa esquivaba al Comité y se dirige directamente al trabajador, a hablarle de productividad y de dinero. Con ello intenta dar un giro a la situación. De lo que se trata, esencialmente, es de encandilar al pesetero. A cambio de su tiempo de descanso, del disfrute normal de sus vacaciones, de su salud física y mental, en fin, le ofrece... dinero. Pero ¿qué dinero? 7 días de producción sin paro de planta representan, para una producción de 1.200 coches diarios (y se están haciendo más), poniéndole a ojo, un beneficio de 50.000 pesetas por coche, (y seguramente nos quedamos cortos) un total de 8.400 coches a 50.000 Ptas. cada uno da como resultado un beneficio extra de 420 millones de pesetas. Por otra parte, las 7.000 pesetas que se quiere pagar a cada uno por esos 7 días, multiplicadas por 8.000 empleados (y tiramos por alto) representan un total de 56 millones de pesetas. Se ofrece, pues, el 13 % de los beneficios que se van a obtener con la “flotación” de nuestras vacaciones. Estas cuentas no aparecen en la carta de la empresa.

En cuanto a la cuestión de los calendarios de Mantenimiento, durante el proceso de negociación la empresa ha modificado los calendarios que presentó en un principio, por supuesto, empeorándolos. En la carta alude al problema del absentismo que se produce con los actuales calendarios, los lunes y los viernes. Este problema podría ser paliado incorporando los martes y los jueves como días de descanso, siempre que precediesen o siguiesen al fin de semana. Pero esta solución intermedia parece haber pasado desapercibida a la Dirección, aunque indudablemente reduciría de forma importante la tasa de absentismo.

¿Significan estas cuentas que hemos echado que se podría o debería exigir un aumento de esa prima por las vacaciones flotantes, o que se regatee por la cuantía de los pluses por trabajar sábados y domingos? No: Como hemos dicho atrás, la empresa se dirige al pesetero, pero el Comité de Empresa, desde el punto de vista de CC00, tiene que tener en cuenta, además de las pesetas y, en casos como estos, por encima de las pesetas, todas las necesidades (salud, previdencia, descanso, etc.) del trabajador. Hay que recordar a la Dirección lo que “olvida” en todas sus cartas y boletines: Que el trabajador es un ser vivo, que sufre un desgaste durante la jornada de trabajo, un desgaste aún más acusado en los trabajos monótonos y repetitivos propios de la producción en cadena, y en los turnos que alteran el ritmo normal de vida. El Comité es y se siente infinitamente más responsable que la empresa durante las negociaciones de un Convenio, porque tiene la obligación de representar al trabajador en cuanto ser humano, y no solamente tomándolo como una máquina que ha de ajustar su vida a los planes de producción de la empresa,



en los que no ha tomado arte ni parte.

Compañeros: La empresa os pide en la carta que reflexionéis a partir de sus necesidades (planes de producción, competitividad, productividad), nosotros os pedimos también que reflexionéis sobre el carácter, el sentido y la viabilidad de la contraoferta que os someteremos a consulta. Es sumamente importante discutirla con los compañeros. Si la aprobáis, la Empresa tiene la palabra.

## Anexo 2. Reflexiones

Zaragoza, 5 de mayo de 1985

En las actuales circunstancias, tal como aquí las he reflejado, puede preguntarse alguien si no sería lo más adecuado, lo más “movilizador”, por decirlo así, proponer la celebración de una asamblea para decidir en ella la cuestión de la rebaja de la plataforma e incluso para escoger entre la oferta de la empresa y la contraoferta del comité. Parece un contrasentido afirmar que la moral de los trabajadores estaba alta y al mismo tiempo proponer un referéndum en vez de una asamblea general. Creo que esto necesita una explicación y por ello voy a profundizar un poco más en el análisis de la coyuntura que atravesábamos.

La lucha estaba planteada en tres frentes, claramente diferenciados, en características y desarrollo: en uno contendía la empresa contra los trabajadores, en otro la empresa contra el Comité y en el tercero los trabajadores contra el Comité. Voy a examinarlos por separado:

En el primer frente la empresa trabajaba directamente sobre los trabajadores a través de sus boletines informativos y de la diaria labor de erosión de los mandos intermedios sobre los trabajadores. Desprestigiar al Comité (y a través de él a CCOO, que ostentaba la mayoría) era parte integrante de esa lucha, en la que se combinaban elementos “técnicos” y económicos junto con veladas acusaciones al Comité. Esta batalla la tenía prácticamente perdida hasta ese momento, porque los trabajadores habían seguido de cerca (por medio de las asambleas de pausa y de los propios boletines de la empresa) la marcha de las negociaciones y puede decirse que, en general, reprobaban tanto sus ofertas como sus métodos. Además, la última oferta de la empresa, a raíz de la votación favorable a la huelga, se ofrecía a los ojos como una muestra de su vulnerabilidad. Por eso he dicho que la moral estaba alta de cara a la empresa. El frente de los trabajadores era un foco de resistencia que la empresa no conseguía vencer.

En el segundo frente, las espadas estaban en alto. La empresa sabía que su táctica frente a los trabajadores no estaba dando resultados. Vencer al Comité sin vencer a los trabajadores, para agudizar el enfrentamiento entre ellos y el Comité, estaba resultando muy difícil este año debido al miedo que tenía el comité a sufrir un nuevo descalabro (en referencia al Convenio anterior), que limitaba su autonomía y le forzaba a escuchar a los trabajadores. Ese miedo acentuaba su carácter representativo, aunque fuese haciendo de tripas corazón. Por esto mismo no se atrevía la empresa a lanzar una fuerte ofensiva contra el Comité. Si lo hacía podría suceder que los trabajadores, ni vencidos ni convencidos por la táctica de la empresa, y viendo al Comité en peligro, pasasen de la resistencia a la ofensiva, entrando a apoyarlo con todas sus consecuencias. En suma, la empresa tenía que ganar la batalla al Comité en el otro frente, venciendo la resistencia de los trabajadores. Por su parte, el Comité estaba prácticamente paralizado: Por un lado los amagos de la empresa no eran (no podían serlo por las razones expuestas) suficientemente fuertes como para obligarle a retroceder, por el otro, la actitud de los trabajadores le impedía avanzar, o mejor dicho, le marcaba un ritmo lento que el comité era incapaz de captar. En suma, para plantar batalla, la empresa tenía que vencer primero en su pugna con los trabajadores.

El tercer frente, Comité contra trabajadores no debería, en teoría, considerarse como un frente de lucha. Pero en la realidad si la hay, aunque en este caso ambos contendientes tratan, no de vencer al otro, sino de convencerlo. La peculiar naturaleza de este frente requiere una aclaración inicial respecto a los objetivos de cada contendiente.

La peculiaridad de esta empresa, por el poco tiempo de actividad y una plantilla joven, en su mayoría desconocedora de los ritmos de trabajo que se les iban a imponer, daba como consecuencia que a las reivindicaciones económicas se añadiesen (incluso por veces sobreponiéndose a ellas) las de controlar de alguna forma los ritmos de trabajo, bien consiguiendo pactar un volumen x de producción diario, bien aumentando las pausas en Producción, como sucedáneo, si ese pacto se presentaba como un imposible. En general, lo que querían era conseguir el mejor convenio posible. Por otro lado, el costo en días de huelga del Convenio anterior también pesa y contribuye a bloquear ese salto de la resistencia pasiva a al ofensiva abierta.

Los objetivos de los miembros del Comité son heterogéneos e incluso no acaban de estar muy claros en la cabeza de algunos de sus integrantes. A la deficiente y en ciertos casos nula formación ideológica de sus miembros se suman las rivalidades políticas y por lo tanto la necesidad que tiene cada uno

de los que militan en un partido, de encuadrar la lucha dentro de las coordenadas en que se mueve su partido en una escala mayor que la de la fábrica.

Como no es este lugar para examinar con detalle las respectivas posiciones de cada uno, me limitaré a trazar a grandes rasgos las tendencias más acusadas y por lo tanto las más visibles para los trabajadores.

De un lado tenemos a UGT. En las negociaciones para el primer Convenio ya se pusieron de manifiesto sus tendencias, reafirmadas después en los dos convenios siguientes por el carácter de su actividad, casi marginal: Negociar silenciosamente (primordialmente a espaldas de las negociaciones oficiales), llegar a acuerdos con la empresa a través del toma y daca y presentar finalmente a los trabajadores, apoyándose en técnicas de marketing, adobadas con amenazas, el producto acabado para que estos lo aprueben formalmente en un referéndum.

La línea de CCOO en GM es otra: mantener a los trabajadores informados de la marcha de las negociaciones, acumular fuerza y desembocar en un plan de movilizaciones. Pero, desde el punto de vista de los trabajadores: ¿Qué objetivos perseguía CCOO con esa dinámica? ¿Conseguir un buen Convenio o agitar a los trabajadores para enfrentarlos con los patrones, siguiendo las consignas de sus partidos?

Como esos dos objetivos son perfectamente compatibles, la mayoría de los trabajadores, aunque conscientes del componente político en el trabajo del Comité, siguieron sus consignas y marcharon con entusiasmo a su lado en las movilizaciones del año pasado. El resultado demostró, pura y simplemente, que no podía dejarse en sus manos la dirección para que obraran a su antojo. Que había que estrechar su margen de autonomía y evitar que se desmadraran. Y es lo que pusieron en práctica este año. Puede afirmarse que querían luchar contra la empresa (que había dado motivos para ello) pero también querían atar de corto al Comité. Fueron los trabajadores quienes, unos no asistiendo a la asamblea, y otros, los que asistieron, marchándose en cuanto se enteraron de que no había quórum para votar, los que forzaron al Comité a celebrar el referéndum en la fábrica. Que UGT hubiera propuesto el referéndum era anecdótico, no determinante. Después de la oferta de la empresa los trabajadores seguían marcando la pauta, seguían queriendo que el Comité hiciese las cosas como ellos querían: Había que celebrar un nuevo referéndum, y la habilidad de CCOO tenía que consistir en plantear un referéndum en el que pudiera manifestarse plenamente esa resistencia que estaban ofreciendo a los embates de la empresa, en vez de un referéndum

(el de UGT) maquillando la oferta, acentuando la dureza de la empresa y asustando con una huelga insostenible, para que la resignación y el miedo tomaran un papel decisivo.

En este frente, pues, donde se había establecido una tregua después de la fracasada asamblea y el posterior espaldarazo al Comité con la votación que había dado el SÍ a la huelga, se iniciaba ahora una ofensiva de los trabajadores para que el Comité consultase de nuevo a los trabajadores, ofensiva guiada más para seguir sujetando las riendas del Comité, que propiamente por el deseo de aceptar la oferta de la empresa.

Por todas estas razones propuse la celebración de un referéndum y no de una asamblea general, que tampoco propuso nadie porque era visible su inoportunidad.

## Notas

1. Hay que recordar aquí que hasta ese momento nada se había dicho ni en el documento, ni antes del mismo, sobre cualquier minicomisión. Lo que sucedió fue que la empresa citó, no a la negociadora, sino a los Secretarios Generales de los 3 sindicatos mas el secretario del Comité, Ramón Górriz para buscar un acuerdo. En vista de los resultados, el rechazo a cualquier “minicomisión” fue a partir de ahí un caballo de batalla de los trabajadores en los siguientes convenios.

2. El documento, que fue entregado a todos los presentes, viene con algunas anotaciones al margen escritas a mano por Górriz. Al lado de “resistencias individuales” escribe Górriz: “de CCOO”. Náufragos dispersos, cada uno en busca de una tabla de salvación.

3. Me refería entonces al MC.

4. La hoja que hicimos, así como unas reflexiones posteriores se acompañan como anexos 1 y 2 a esta carta.