

El asambleísmo en la transición: La experiencia de la Casa de la Moneda de Madrid (1977-87)

Almudena MOZO GAYO*

El desarrollo del movimiento obrero en la España de la posguerra no tuvo parangón con el de sus vecinos continentales, al desenvolverse al margen de toda condición democrática. Surgió así, como consecuencia, un modelo de actividad sindical durante la dictadura, que no necesariamente desemboca en la teorización que del “nuevo movimiento obrero” se hizo al final de la misma¹. Durante la Transición, este sindicalismo evoluciono de acuerdo a la nueva realidad democrática en general, pero en muchos casos se prolongaron durante el periodo unas formas de actuación muy peculiares, a las que no sera ajeno el sindicalismo. Estas “excepciones”, sobre las que ya existen algunos trabajos², desde un punto de vista ideológico, constituyen un interesante objeto de estudio.

Casos como el de Vitoria en 1976, de tan trágicas consecuencias, los de Osrám o Induyco en Madrid al año siguiente, o más recientemente, la Empresa Municipal de Transportes de la misma capital, no pueden resultar indiferentes al investigador de los movimientos sindicales. Todos ellos han repercutido en el conjunto de la sociedad, no son anecdóticos y merecen ser analizados para conocer al menos cual ha sido su resultado, si han supuesto un revulsivo contra la burocratización de organizaciones o si, por el contrario, han significado un paso atrás en la democratización de la relaciones laborales; o quizás, si las diferencias son sólo de velocidad,

* Licenciada en Historia (Universidad Autónoma de Madrid).

¹ N. Sartorius: *El resurgir del movimiento obrero*. Laia. Barcelona, 1975, pág. 52. R. Sastre: *Derecho sindical y transición política*. Tecnos. Madrid, 1987, pág. 106.

² Colectivo de Estudios por la Autonomía Obrera: *Luchas autónomas en la Transición democrática*. Zero S.A. Bilbao, 1977.

ralentizando o acelerando lo que sería la actuación cotidiana de un sindicato organizado.

Para responder a estas preguntas se precisa recorrer un largo camino, que pasa por el estudio de cada movilización, cada grupo, cada asamblea, puesto que los hilos conductores, cuando existen, son débiles. Para empezar, este tipo de movimientos presenta unas dificultades de fuentes que son intrínsecas a sus características. No existe organización, ni continuidad, que les permita poner por escrito sus actuaciones. Estos delegados se justifican ante la asamblea; en caso de conflicto, que es cuando están legitimados, los sucesos se precipitan, impidiéndoles la más mínima ocupación burocrática, a la que por otro lado, suelen ser reacios. De hecho, la mayor parte de los estudios hechos sobre el movimiento obrero, versan sobre el sindicalismo organizado. Pese a lo dicho, cuando estos movimientos asamblearios optaron por integrarse en los órganos de representación legal, a partir de 1978, se vieron abocados a mantener una mínima actividad burocrática. No obstante, cuando el grupo se descompone, la pervivencia de la documentación suele depender de sensibilidades individuales. De entre estas experiencias examinaremos la evolución registrada en uno en el que confluye la doble circunstancia de ser un gran centro fabril y de titularidad pública.

La Fabrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT) —conocida popularmente como “Casa de la Moneda”— surgió hace ahora un siglo, en 1893, como resultado de la fusión de la Ceca de Madrid con la Fábrica del Sello. En la década de los cuarenta adquirió el *status* jurídico de Organismo Autónomo, dependiente del Ministerio de Hacienda, *status* con el que permanecerá hasta 1988, fecha en que pasa a ser una Sociedad Estatal. Como Organismo Autónomo, cuenta con una partida presupuestaria propia y al Tesoro Publico han de revertir sus beneficios, excepto una partida, del 15% de los mismos como máximo, que se repartirá entre sus trabajadores. Las relaciones laborales se rigen por la legislación general para el personal laboral y funcionario de la Administración.

La FNMT no contó con Jurado de Empresa (JE) hasta 1973, ya que un decreto de 1954 la exceptuaba de la obligación de constituirlo. Si la presencia de antiverticalistas (cualquiera que fuese su opción sindical posterior) entre los Enlaces era numerosa desde 1971, este primer jurado constituyó una excepción, ya que el *Vertical* prohibió presentarse a los enlaces recién dimitidos, privando al incipiente movimiento asambleario de representatividad legal. A partir del año 1975 comenzaron a proliferar las comisiones de trabajadores al margen del JE, de carácter asambleario, y que fueron separándose cada vez más de las constituidas Comisiones Obreras que en el mismo periodo se van “sindicalizando”. No desaparecerán con la constitución del Comité de Empresa (CE), siendo muchas veces promovidas por este órgano.

Entre éstas, destaca la constituida para negociar el sistema de incentivos³. Se eligió en asamblea con el consentimiento de la Dirección y la aprobación del JE, en octubre de 1976⁴. La negociación se mantiene sin conflicto hasta el seis de junio de 1977, en que comenzaron a producirse paros parciales, para llegar al paro total 13 días después. En los días posteriores se trabajara o no dependiendo de las noticias que tanto Dirección como Ministerio proporcionen cada día, concluyendo el conflicto el 15 de julio por considerar que se ha conseguido “la casi totalidad de lo pedido”⁵.

La actuación era decidida en todo momento por la asamblea, incluso en detalles muy concretos que podían afectar a muy pocos trabajadores, rechazando siempre el voto secreto. Siendo esta movilización coincidente con las primeras elecciones de la democracia, se rehusaron los intentos de incluir este tema en los debates diarios; aunque los propios componentes de “Asamblea de 31”⁶ se dieron cuenta dos meses mas tarde que ese punto fue un error⁷. Los sindicatos organizados trataron de contener la movilización, expresando su miedo a las consecuencias de una huelga salvaje en un momento en que pese a un cierto reconocimiento del derecho⁸, la Constitución aun no existía. En octubre, entre los días 11 y 18, se inició una movilización similar, esta vez a causa del cobro de la “bolsa de ayuda”⁹, que sí contó con el apoyo de CC.OO.¹⁰, pero que fue abortada por la propia asamblea, tras los días de paro.

No obstante, el JE siguió funcionando hasta que se convocaron las primeras elecciones sindicales de la democracia, celebradas el 3 de febrero de 1978. Según dictaba el Decreto regulador, se formaron dos colegios, uno de técnicos y otro de operarios. El primero no contaba mas que con tres representantes, dado el esquema industrial, mientras que el segundo elegía veintiuno, dominando así el conjunto del CE.

A este colegio concurrieron cuatro listas electorales, cerradas, ya que superaba el censo que marcaba la Ley como límite. Las listas de las CC.OO., la UGT y la CTI eran bloqueadas, mientras que la presentada por

³ Sistema de “primas a la producción”, característico de la organización científica del trabajo, por el que era obligado realizar una cierta producción y era retribuida al margen aquella que la superase.

⁴ Este proceso, junto con un intento posterior, es difundido a través de la revista *Teoría y Práctica*, en diciembre de 1977.

⁵ *Cuadernos de información* nº 3: “Las primas: análisis de una lucha asamblearia.” Octubre, 1977. Publicados por la “Asamblea de 31”.

⁶ Colectivo independiente de ascendencia cristiana que recibe su nombre del número inicial de sus miembros. Fue la primera “comisión obrera”, que se fue escindiendo según avanzaba el proceso de sindicalización de las CC.OO. Otro grupo será el que permanezca en el sindicato.

⁷ Error tendente al corporativismo, provocado por el miedo a crear fisuras entre los trabajadores si se entraba en debates de “política”.

⁸ El Decreto-Ley de Relaciones Laborales (4.3.77) presenta una regulación de la huelga, lo que constituye su reconocimiento.

⁹ Paga extra que se abona en septiembre, con cargo a Beneficios”.

¹⁰ *Gráficos*, 21 de octubre de 1977.

las “asambleas de comedores”, bajo el nombre de Candidatura Independiente, ofrecía la posibilidad de elegir 21 nombres del total de 31 que el Decreto les permitía presentar (el 50% más). Los puestos obtenidos se adjudicarían a los más votados dentro de la lista. Esta situación provocaría dentro de la candidatura unas especiales formas hegemónicas de los más votados sobre el resto.

La Candidatura Independiente pretendía reunir en una única lista, bajo las características de la que presento, los nombres de los candidatos de UGT y CC.OO., sometiéndolos al proceso en que se formó la suya, esto es, la adscripción voluntaria de sus integrantes y la depuración posterior, hasta l máximo de 31, en una asamblea general. No lo logró, pero su lista consiguió la minoría mayoritaria de este colegio, 9 puestos sobre 21, pese a haberse presentado a las elecciones explícitamente sin programa, como “representantes” de los trabajadores, que tomarían cualquier decisión de forma asamblearia, incluida la de revocar el cargo a cualquier miembro del Comité de esta candidatura. Esta lista fue apoyada en su momento por los Comités Obreros (CO)¹¹, dado su carácter asambleario y su posición contraria a la capacidad negociadora de un CE. No obstante, criticaban en ella su aislamiento en la empresa y su falta de posicionamiento con respecto a los Pactos de la Moncloa, aunque lo apreciaran individualmente dentro de la candidatura.

La siguiente lista más votada fue la de la CTI, con cinco candidatos, también sin un programa definido, pero dibujando sus características de actuación: relegar la huelga y rechazar toda votación no secreta, premisa bajo la cual pidieron el voto a afiliados a otros sindicatos. Ofrecían, así mismo, el apoyo técnico de su confederación.

La candidatura de CC.OO. sólo obtuvo cuatro delegados. En su programa, reconocía a la asamblea su categoría de órgano decisorio, siempre que existiera “quorum”, pero reservado a las decisiones “realmente importantes”¹²; para ello pretendía normalizarlas y disponer de una serie de horas al año para realizarlas, negando la capacidad de negociación a las centrales sindicales. Aportaba la experiencia de su organización sindical y una “práctica” en la que no se hacían distinciones entre afiliados y no afiliados. La sección sindical de CC.OO. basó su petición de voto en el sindicalismo “responsable”, con objeto de diferenciarse de otros movimientos de carácter asambleario, a los que tachaban de demagogos, por su oposición a los Acuerdos de la Moncloa, acusándolos de un “aventurerismo” que podía suponer pasos atrás en el movimiento obrero.

¹¹ Brazo sindical “intermedio” del partido político Unión de Marxistas Leninistas (UML), cuya organización de masas la constituirán posteriormente las Plataformas de Lucha Obrera (PLO), grupo este último que acabara absorbiendo a los Comités Obreros.

¹² Programa electoral CC.OO. 1978. Con ello se distancia considerablemente de lo que la CONC divulgaba unos meses antes a través de sus “Textos de formación sindical”. Ver Manuel Ludevid: *Cómo funciona un sindicato democrático*. Avance. Barcelona, 1977, pág. 17.

La UGT presentó la candidatura menos votada, de la que tan solo tres candidatos fueron elegidos. Ofreció un balance histórico de su actuación desde 1888¹³, reconociendo su vinculación a un partido, el PSOE. Brindaba, como la CTI, el apoyo técnico de una organización, que defendía, como CC.OO., la unidad sindical¹⁴. Rechazaba el “espontaneísmo” en pro de un sindicato estable y reflexivo, capaz de negociar un buen convenio, pero también de ocuparse de las condiciones de vida de los trabajadores, por lo que recabaron de “sentido de la responsabilidad”.

No habían transcurrido treinta días cuando los delegados de la CTI y las CC.OO. denunciaron públicamente el bloqueo a que estaba sometido el CE por parte de los asamblearios, puesto que se negaban a tomar decisión alguna sin consultarla a sus representados. UGT no se manifestó al respecto, pero los delegados de CC.OO. la acusaron de inclinarse hacia los Independientes en algunas votaciones. La CTI, preocupada por la negociación del Convenio de rama, llegó a pedir su dimisión o al menos el que se permitiera trabajar al resto del Comité.

Apenas un mes después, el CE convocó varias asambleas para discutir la postura ante la negociación del Convenio de Artes Gráficas (AA.GG.). La discusión, mas que sobre el Convenio giro en torno a la actuación de los sindicatos. Pese a la baja asistencia (unas 160 personas) se decidió enviar dos delegados a la Comisión Negociadora, una concentración ante la AISS¹⁵ y una hora de paro: 78 personas decidieron el paro de 2000. Dos semanas más tarde se convocó la segunda asamblea, con mayor participación (50% de la plantilla), que se prolongará tres días, puesto que se reafirmó la convocatoria de dos días de paro.

Sólo habían pasado trece meses desde aquel 3 de febrero de 1978, cuando se produjeron las siguientes elecciones sindicales, el 8 de marzo de 1979, puesto que en enero había dimitido el órgano de representación en pleno. En ellas ya no apareció la candidatura de la CTI ni la Independiente. Esta última, retomando el nombre de “Asamblea de 31”, no sólo no se presentó, sino que manteniéndose como grupo informal, llamó a la no participación en las elecciones, puesto que consideraba cualquier institución como un órgano de poder¹⁶ y por lo tanto creía que un CE no era el genuino representante de los trabajadores. Abogaba por el funcionamiento de comisiones de trabajo para cada problema concreto y defendía el asambleísmo. Así pues, en el segundo Colegio sólo reclamaban el voto las dos centrales de mayor implantación estatal, cuyos resultados en representan-

¹³ Programa electoral UGT, 1978.

¹⁴ Evidentemente, el carácter de “unidad” para la UGT no es el mismo que CC.OO. venía defendiendo en los primeros años de la Transición.

¹⁵ El Organismo como tal ya no existía, pero se seguirá denominando así al edificio de la Av. de América hasta que pase a manos de UGT.

¹⁶ Organismo de poder “sobre” los trabajadores, no “de” los trabajadores.

tes serán muy parejos: 11 delegados de UGT y 10 de CC.OO., con un nivel de participación del 43%, frente a un 79% del primer colegio, en el que se presentaban dos opciones sin afiliación. Existió un intento de lista unificada, con un esbozo de programa, que no se pudo llevar a cabo, ya que éste era en el año del Acuerdo Básico Interconfederal, acuerdo que “inicia una época de división sindical profunda”¹⁷. Sus programas mantenían la línea anterior, combinando los debates nacionales con los de la Fábrica. Prácticamente no se había avanzado sindicalmente, dada la inoperancia del CE y sus reivindicaciones seguían vigentes, aunque ampliadas, tanto por la situación nacional, como por el asentamiento de ambos sindicatos.

Un mes más tarde (marzo del 79) se producían las movilizaciones por el Convenio del sector. La “Asamblea de 31” hizo especial hincapié en la consecución del incremento salarial lineal en su totalidad, lo que la enfrentó a los sindicatos, en cuya plataforma se reivindicaba mixta (parte lineal y parte proporcional). En las asambleas se produjo el debate habitual asambleísmo-sindicalismo y surgió la petición de las 40 horas semanales. La asamblea se había radicalizado, pero no se ira a la huelga en la primera convocatoria, aunque sí en las del mes de mayo, probablemente porque en el CE no había ningún independiente que la defendiera tal y como estaba planteada. Esta contradicción es sólo aparente, ya que la radicalización se produjo porque se reduce el apoyo global de la plantilla. Los CO, de activa presencia en este conflicto, mantenían una postura confusa en sus relaciones con las centrales: las consideraban un freno al movimiento obrero, pero su actuación, si bien insuficiente, era necesaria.

En junio, un nuevo conflicto motivado por retrasos en la actualización del incremento salarial y reivindicaciones por encima del Convenio Estatal¹⁸, provocó el paro a partir del día 20, al que siguió el cierre patronal durante 3 días del mes siguiente, por el comportamiento de los trabajadores durante la huelga: “culebra”, desperfectos, etc. No obstante, el Consejo de Administración prometió estudiar el abono del 100% de salario en caso de enfermedad y en enero del año siguiente confirmó su aceptación, a partir del tercer día y por tiempo indefinido¹⁹.

En septiembre de 1979 presentaron la dimisión al CE todos los miembros de la UGT. Este proceso habla comenzado en mayo, con algunas dimisiones encadenadas y propuestas de colectiva. Esto dejaba al órgano en una posición, no sólo disminuida, sino en absoluto representativa. Previa consulta con los “líderes de opinión”, los delegados restantes acordaron mantenerse en el Comité, ya que sólo restaba un año para la nueva

¹⁷ Baylos, Antonio: “Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas”. El caso español (1977-1987). *Revista de Trabajo* nº 91, julio-septiembre 1988, pág. 11.

¹⁸ Cuarenta horas semanales, distribución lineal del aumento salarial del Convenio y 100% en caso de enfermedad.

¹⁹ *Unidad Obrera*, febrero 1980.

convocatoria nacional de elecciones sindicales, entrando en el computo de delegados de cara a "representatividad". Pese a ello, sólo aguantaron hasta enero del año siguiente. Así, entre las elecciones de 1978 y las de 1986, nos encontramos con tres convocatorias más, de las cuales dos, las de 1979 y 1983, no coinciden con el proceso a nivel estatal.

En 1980 la negociación del Convenio de Artes Gráfica llevó a los trabajadores de la FNMT a sumarse a las movilizaciones: cada vez habla un mayor sentimiento de desvinculación. Lo más destacable en este proceso dentro de la empresa fue la "lucha de octavillas" en que se enzarzaron las Plataformas de Lucha Obrera (grupo heredero de los CO) con la UGT. No olvidemos que no existía representación de los trabajadores, lo que dejó desatendidos muchos pequeños conflictos internos.

Ya en diciembre, las elecciones del colegio de operarios se celebraron sobre una candidatura unitaria, explícitamente sin programa, integrada por trabajadores "no afiliados", de CC.OO., de la Asociación Obrera Asambleísta (AOA)²⁰ y uno del SU. El hecho de que los candidatos de estos grupos se presentaran conjuntamente se debe a la carencia de número como para formar listas independientes. Existen borradores, en los que figuran miembros de UGT y algunos de los "no afiliados" bajo las siglas PLO, que en el momento de las elecciones ya se hablan desvinculado de este grupo. Resultaron elegidos: el miembro del SU, tres de AOA, tres de CC.OO. y quince "no afiliados", seis de los cuales, entre los más votados, formaban parte del extinto grupo de las PLO.

Esta representación trabajó de forma aparentemente normal durante 1981. Tuvo que afrontar el intento de Golpe de Estado de febrero, sumándose al paro convocado por UGT y CC.OO. El 3 de Diciembre dimitió el delegado perteneciente al SU y uno de los no afiliados, siendo sustituidos por dos de CC.OO. No estuvieron mucho tiempo en el CE, puesto que en mayo del año siguiente se produjo la dimisión de los afiliados a CC.OO., cesando el 3 de junio el resto de los componentes elegidos por el primer colegio. Tras esta dimisión, se trataron de cubrir las vacantes con los restantes miembros de la candidatura unitaria, que también dimitieron, a excepción de los tres últimos. Una vez se evacuaron consultas al IMAC en cuanto a la representatividad de un CE con sólo cinco miembros, éste siguió funcionando pero ocupándose sólo de tareas burocráticas. Entramos así en un periodo de decadencia sindical, que no se supera hasta las elecciones de 1983, en las que se repitió el modelo de 1980, pero desapareciendo todas las siglas de pequeños grupos que proliferaron al comienzo de la Transición; únicamente permanecerán las de los dos sindicatos

²⁰ De ideología marxista-leninista, es el sindicato obrero del FRAP. Nació, según declaran sus estatutos, "para defender, impulsar y coordinar el movimiento asambleario". Fue legalizado en octubre de 1977. (José L. Guinea: *Los movimientos obreros y sindicales en España . De 1833 a 1978* . Ibérico Europea de Ediciones. Barcelona, 197. pág. 268).

mayoritarios junto con los no afiliados. De los veintidós puestos en juego, tan sólo dos irían a parar a candidatos sindicados (uno de cada central) siendo los restantes para trabajadores sin afiliar.

A partir de entonces su principal actuación se refiere a la rotación de los trabajadores en los distintos turnos de producción, tema cuyo debate se alargó más de un año. Este tema supuso un cierto abandono del asambleísmo, puesto que el CE se posicionó claramente a favor de una minoría, ya que el colectivo perjudicado por el acuerdo sería el fijo de mañana, el mayoritario. Este será el CE que en marzo del 84 se enfrente a la negociación del Convenio del sector, prestándole sólo apoyo formal a la comisión negociadora, profundamente preocupado porque la asamblea no hubiera apoyado la huelga. Entre los, asambleístas cundió la conciencia de que no siempre se debe consultar a la asamblea, que no es necesariamente responsable, ya que en esta negativa de ratificación ¿A las propuestas del CE debe verse el fondo: el acuerdo de rotación. Para agravar el desentendimiento del sector, se recibieron las primeras confirmaciones de la vinculación del Organismo a los Presupuestos Generales del Estado (PP.GG.), con sus topes salariales.

Pese a las diferencias con la plantilla, pasado el verano de 1984 las relaciones se normalizaron cuando se estaba a punto de comenzar la negociación del primer Convenio de Empresa, concediendo la asamblea la prórroga del mandato sindical hasta que estuviesen concluidas. En noviembre, una primera conferencia sindical marco la recuperación de las CC.OO.

El año 1985 se inició con la convocatoria de paros en protesta por el retraso en el inicio de las negociaciones del Convenio —que ya era de dos años— y con la toma de posesión de un nuevo Director. Transcurrieron las negociaciones, lentas y no del todo satisfactorias; para complicar aún más la situación, a mediados de año se conoció la intención de no proporcionar puestos de trabajo a los alumnos de la Escuela de Formación Profesional (FP)²¹, lo que restó dedicación al Convenio. Este conflicto se saldo, tras movilizaciones que no llegaron al paro, y entre las que destacan los once días de encierro de los aprendices, con el compromiso de la FNMT de becarles la segunda etapa de FP, tras estos tres años, un contrato en prácticas por otros tres y en cualquier caso, darlos prioridad de contratación.

El CE, previa consulta asamblearia, se sumo al paro convocado el 20 de junio de 1985, en protesta por el Proyecto de Ley de Reforma de la Seguridad Social. En las asambleas participo el 52,3% de la plantilla, con un 75% de voto afirmativo, CC.OO. juzga esta acción como “muy importante, habida cuenta del origen de la propuesta y del motivo por el que se

²¹ Esta escuela existía, como Escuela de Aprendices, desde 1942 y aunque los alumnos perdieran su vinculación laboral a la empresa en 1977, seguían siendo contratados al finalizar su formación.

convoca”²². En diciembre de este mismo año, una asamblea general decidió forzar las negociaciones con paros parciales en los primeros días de enero, decisión en la que influyó la política de sanciones.

Sin concluir las negociaciones del Convenio, el 20 de noviembre de 1986 se produjeron las elecciones sindicales, esta vez dentro del proceso estatal. Al colegio de especialistas se presentaron tres candidaturas: UGT, CC.OO. y Candidatura de Trabajadores No Afiliados (CTNA). Esta última obtuvo la mayoría absoluta en este colegio y por tanto, Algunos de sus componentes habían formado parte de las listas anteriores, pero también se encontraban caras nuevas. No obstante, las premisas bajo las que pedían el voto eran las mismas que las que sus homónimos habían venido utilizando durante mente de programa. Los criterios de unidad radicaban en la exclusión; esto es, lo único que les une es lo que no son: afiliados. Basaban su petición de voto en la baja afiliación sindical y defendían mecanismos asamblearios, aunque matizados por el paso del tiempo. De hecho, la propia confección de la lista se hizo así, entre todas aquellas personas que desearon formar parte de ella.

Entre los sindicatos, ya recuperados de la crisis sufrida, es donde mas se apreció el paso del tiempo, aunque sus resultados en votos distasen mucho de ser espectaculares. CC.OO. obtuvo cinco delegados, tras la presentación de un exhaustivo programa nombres a los que se conocía como “no afiliados”, proceso que ira en aumento en las elecciones del 88 y el 90. UGT, que obtuvo tres delegados por este colegio, también ofreció un programa electoral, aunque mas centrado en la FNMT, presentándose como un sindicato de servicios.

Respecto a la nueva composición del CE, la CTNA excluyó de la comisión delegada a los representantes de otras opciones sindicales; ahora bien, los cambios no afectaron a la comisión negociadora del Convenio, que el once de diciembre acepta un acta de prefirma²³. La parte normativa sería aplicable retroactivamente desde el 1 de septiembre y la parte económica —se pretendía— entraría en vigor con el inicio del año 87, lo que no fue posible, dado que los organismos superiores que debían visarla, según la Ley de PP.GG. no se constituyeron hasta el mes de febrero, quedando aun pendientes algunos temas económicos secundarios. Estos problemas generaron un largo y complejo conflicto, en el que los sindicatos no quisieron desmarcarse, pero que prefirieron centrar el problema en la incapacidad de negociación de los empleados públicos, merced a la Ley de PP.GG., pretendiendo unirse a las movilizaciones del sector público y evitar encontrarse en medio de una “huelga salvaje”. Dado que llegó un

²² Informe para la IIª Conferencia de la Sección Sindical de CC.OO. de la FNMT. Archivo SSE CC.OO. vol. VII.

²³ Al tratarse de un Organismo Autónomo, el Convenio exige un informe previo de los Ministerios de Economía y de Administraciones Públicas, sin el cual el acuerdo no puede ser definitivo.

momento, en virtud del mecanismo asambleario, en que fue imposible corregir el conflicto, optaron por integrarse en él.

La extensión de la conflictividad fue tal que salió a la luz una Sección de la CNT (AIT). CC.OO. se vio obligada a aplazar la celebración de su 2ª Conferencia, convocada para finales de mes. Así, en marzo se produjeron paros parciales (en tiempo creciente: dos, cuatro y media, y seis horas) durante diecisiete días; paros que siempre se realizaban en las horas centrales de la jornada para obligar a los trabajadores a mantenerse en asamblea, o para a manifestarse alrededor del edificio; se produjeron también otras manifestaciones en el exterior, siempre en ropa de trabajo. Dado que las asambleas eran en el patio, el CF. decidió convocar alguna en algún local más cómodo y adecuado para la discusión. La primera se celebró en un local de la UGT el día 16; la segunda, convocada en la ISMR de CC.OO. el día 26 no se llegó a celebrar por la rotunda negativa de la "asamblea" a desplazarse a tal lugar²⁴. Los representantes de los trabajadores mantuvieron entrevistas también con diversos responsables por encima de la Dirección de la Fábrica y se trataron de boicotear los servicios mínimos, que se fueron incrementando a medida que se alargaba el conflicto, y la entrada de los trabajos realizados por subcontratación²⁵, lo que costó el inicio de varios expedientes, que a su vez se convertirían en materia de exigida negociación. Se llegaron a producir actos de sabotaje en talleres, pero fue una actitud minoritaria, tanto que la nota pública que la Dirección preparó ante tales sucesos no se llegó a distribuir. Cuando la tensión llegó a su punto más álgido, se plantearon a la asamblea dos alternativas, que se diferenciaban en la fuente de la que se extraería lo necesario para los deslizamientos por antigüedad²⁶, dándose por finalizada la huelga.

La salida del conflicto implicó tensiones entre los asambleístas que trataron de buscar una "cabeza de turco" en los sindicatos, a decir de CC.OO.: "El día 25 (...) se logra la unanimidad en torno a conclusiones lógicas (...) a la mañana siguiente, la CTNA cambia de opinión y presenta otro análisis: si la asamblea decide por mayoría seguir, pese a las dificultades y los riesgos, debemos seguir la huelga"²⁷. El uno de abril se llegaba a la firma definitiva del Convenio, tras modificar los artículos a los que

²⁴ Las diferencias de aceptación de ambos sindicatos no son recientes; ya en 1977, en un artículo de la revista *Teoría y Práctica* (diciembre), el entrevistado, supuestamente un líder asambleísta, considera en la UGT a "gente maja a la que todavía la palabra comunista les asusta un poco (...) sin grandes planteamientos políticos".

²⁵ También se denunció ante la Inspección de Trabajo esta actitud y se trató de evitar que algunas empresas realizaran estos encargos, ya por conversaciones directas, ya por comunicaciones de las direcciones sectoriales de los sindicatos.

²⁶ Partida de la que surge todo el desacuerdo en materia económica.

²⁷ Informe para la IIª Conferencia de la Sección Sindical de CC.OO. de la FNMT. Archivo SSE CC.OO. vol. VII.

afectara el acuerdo tomado, así como los que contravenían el informe de los ministerios implicados.

Paralelamente la CTNA inició contactos con otros Organismos similares, con objeto de trazar una línea de actuación conjunta. La idea era formar una coordinadora de CE afectados por los topes salariales de los PP.GG., pero los afiliados a las centrales mayoritarias o no acudían, o no volvían, si bien parece que UGT y CNT apoyaron el proyecto, celebrándose varias reuniones, aunque sin conclusiones aparentes.

* * *

Llegados a este punto, tras haber analizado sucintamente los hechos, la conclusión mas evidente que se desprende de esta experiencia que lógicamente debe ser cotejada con otros similares, es que en la practica sindical a corto plazo tiene poco que ver la ideología; no quiere decir que no exista. Tradicionalmente, sus defensores teóricos han estado situados a la izquierda del PCE y, por el contrario, los sindicalistas organizados han tachado el asambleísmo de corporativista, cuando no de simple irresponsabilidad. Por otro lado, el modelo de representación que suponen los Comités de Empresa conduce. En mayor menor grado, al corporativismo, pese a la afiliación de sus componentes. En la practica, los movimientos autónomos procuran huir de organizaciones políticas porque es más lo que les separa que lo que les une; es frecuente que esto ultimo sea la oposición a las grandes centrales sindicales, aunque por motivos muy distintos. Si esto se deduce de la actuación de los dirigentes, mas complejo aún es el análisis de la posición ideológica de sus seguidores. El "apoliticismo" obligado parece tener una continuación espontánea y, más que "anti-sindicato", sus actuaciones son "anti-partido". El enfrentamiento con CC.OO. sería consecuencia, no ya de la organización en sí misma, sino de la filiación comunista de sus dirigentes; a partir de 1982 y sobre todo de 1985, UGT se verá en similar tesitura. Aunque la dificultad es grande, en empresas de esta envergadura que cuentan con colonias de viviendas, existe una fuente interesante por consultar los resultados en las elecciones políticas, puesto que existen mesas electorales copadas por los trabajadores y sus familias.

En cualquier caso, los objetivos sindicales son los mismos, las formas de actuación, más diferenciadas por circunstancias históricas que por idearios políticos y condición fundamental para su desarrollo es la personalidad de los protagonistas, (mucho más de lo que considera Fishman²⁸ y al

²⁸ Robert Fishman: "El movimiento obrero en la Transición: objetivos políticos y organizativos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 26, abril-junio 1984. CIS, págs. 62-63.

contrario que Miguélez²⁹. No olvidemos que los representantes de los trabajadores no son políticos lejanos, sino compañeros de trabajo en los que se valora más al individuo que a las siglas que le acompañan. No obstante, estas siglas pueden llegar a ser un *hándicap*, pero no una barrera insalvable.

Lo que sí constituye un clara diferencia entre ambos tipos de sindicalismo es el “precio” que los trabajadores han de pagar por la consecución de sus reivindicaciones. El respaldo de una organización mayor y la responsabilidad contraída por sus miembros no modifica las reivindicaciones, pero sí las actuaciones, más tendentes a evaluar riesgos que las de una asamblea, en la que indefinición de la responsabilidad y la visceralidad de las decisiones, puede llevar a actos desmedidos en relación con los objetivos. Muchas veces se ha invertido (aunque sólo sea en salario por horas de huelga) mucho más de lo obtenido; realidad esta que ha sido reconocida por los propios defensores de la autonomía obrera³⁰.

²⁹ F. Miguélez: “Las organizaciones sindicales” en Miguélez, F.y Prieto, C. (Coord.): *Las relaciones laborales en España. Siglo XXI*. Madrid, 1991, págs. 221-222.

³⁰ Colectivo...: Opus cit., vol. I, pág. 18.