
Coordination /
António Simões do Paço
Raquel Varela
Sjaak van der Velden

Strikes and social conflicts

Towards a global history

Strikes and social conflicts.
Towards a global history

Strikes and social conflicts.
Towards a global history

Editors

António Simões do Paço
Raquel Varela
Sjaak van der Velden



International Association Strikes and Social Conflict

Title: Strikes and Social Conflicts.
Towards a global history

Cover: Stanisław Lentz, *Strajk* (1910) National Museum, Warsaw, Poland.

Coordination: António Simões do Paço, Raquel Varela, Sjaak van der Velden

Publisher: International Association Strikes and Social Conflict
Instituto de História Contemporânea da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
da Universidade Nova de Lisboa
ISBN: 978-972-96844-1-8

Lisbon, June 2012

CONTENTS

Introduction.....	7
Discurso do Professor Fernando Rosas na Abertura da Conferência Internacional Greves e Conflitos Sociais no Século XX.....	8
Discours d'ouverture du Professeur Serge Wolikow dans la Conférence Internationale Grèves et Conflits Sociaux dans le XXe Siècle	10
Letter from Anthony Arnove to the International Conference Strikes and Social Conflicts in the XX Century	13
1. Strikes and social conflicts.....	15
Setúbal republicana – quando as fábricas transbordavam de greves. Albérico Afonso Costa	16
Huelgas y conflictos universitarios en la descomposición del franquismo (1965-1977). Alberto Carrillo-Linares.....	25
Militantisme syndical et conflits sociaux féminins entre 1970 et 1985 dans le département de la Haute-Vienne en France. Amandine Tabutaud	34
As greves no Litoral Norte português no agitado Verão de 1958. Ana Sofia Ferreira	42
Movimientos de resistencia en Rumanía. Dos retratos de mujeres: Elisabeta Rizea y Herta Muller. Andra Breza	48
La huelga en España bajo el segundo franquismo: actitudes y estrategias patrnales. Ángeles González Fernández.....	59
Política e educação: as greves e conflitos de classe na Itália entre 1919-1920 a partir dos escritos de Gramsci. Anita Helena Schlesener	69
Crise e recuperação do sindicalismo brasileiro. Armando Boito e Paula Marcelino..	77
Conflitos sociais na base da eclosão das guerras coloniais. Dalila Cabrita Mateus.....	87
Asalto al franquismo. Las movilizaciones en el País Vasco en los estertores de la dictadura. Daniel Escribano y Pau Casanellas.....	94
From the Greatest Victories to the Biggest Defeat: The British Coalminers' National Strikes of 1972, 1974 and 1984–85. Dave Lyddon.....	102
A greve política de julho de 1962. Demian Bezerra de Melo.....	112
La lucha contra el cierre de la siderurgia de Sagunto (1983-84). Enrique González de Andrés	123
«Padres de la patria» contra «hijos del pueblo». Discursos y prácticas del régimen político argentino ante las huelgas y conflictos sociales en la Buenos Aires de 1909. Hugo Quinterno	138
Sindicalismo y política. La polémica comunista sobre la unidad sindical en la transición española. Javier Tébar Hurtado	152
As comunidades industriais no alvorecer do associativismo operário português. Joana Dias Pereira	162
O declínio das greves rurais e a evolução do PCP nos campos do Sul. João Madeira	171
Greves e conflitos sociais na Lisnave. Jorge Fontes.....	180
Vigo and Ferrol, 1972. Two strikes, one strategy. José G. Alén.....	187
Resonancia en Astúrias de la huelga de 1917. José Luis Campal Fernández	195
El sindicalismo libertario en Cataluña durante la transición (1975-1979).	

Aproximación a su reconstrucción, crecimiento y ruptura. Josep Maria Solé Soldevila	202
Violencia sindical en Barcelona, 1907–1914. Juan Cristóbal Marinello Bonnefoy ..	210
Sindicalismo livre e I República. Percursos paralelos, convergências efémeras (1908-1931). Luis Farinha	218
Huelgas y movilizaciones campesinas en la Cataluña de la Segunda República 1931-1936. Manel López Esteve	227
USO y la pugna por el espacio sindical socialista en la transición española (1971-1980). Manuela Aroca Mohedano	236
New trade unionism versus the vertical union during Franco's regime: the case of Galicia. Margarita Barral Martínez	244
Movimento docente no Brasil: os limites das suas palavras de ordem – cidadania e democracia já. Maria de Fátima Rodrigues Pereira	256
La conflictividad social en la España de la II República, entre la regionalización y la segmentación. Martí Marín Corbera	262
‘The Rouge is Down’: The Triumph of Progressive Unionism at the Ford Motor Company. Martín Halpern	270
Riots and strikes in Spain between the Spanish-American War and the First World War (1898-1920). Óscar Bascuñán Añover	281
Os trabalhadores no comércio em foco: trabalho e sindicalismo da baixa classe média no Brasil contemporâneo. Patrícia Vieira Trópia	289
A greve que mudou a revolução: luta laboral e ocupação da Rádio Renascença, 1974-1975. Paula Borges Santos	302
Greves na Revolução dos Cravos (1974-1975). Raquel Varela	311
Lutas sociais e nacionalizações (1974-75): “A banca ao serviço do povo”. Ricardo Noronha	321
International labour solidarity under military rule. The case of the Greek trade unions exiled in Italy during the colonels' dictatorship and the Italian trade unions support (1967–74). Rigas Raftopoulos	330
Las jornadas de protesta y movimiento sindical en Chile, entre la movilización social y la acción política. Rodrigo Araya Gómez	342
Cerrando el círculo. Eventualidad, reconversión y defensa del empleo en el astillero Naval Gijón (1975-2009). Rubén Vega García	352
Les conflits du monde du travail et le champ politique au cours du 20 ^e siècle à nos jours. Le cas français. Serge Wolikow	360
A Intersindical: das origens ao Congresso de Todos os Sindicatos (1970-1977) – um projecto de História Oral. Sílvia Correia	370
Rotterdam dockers, a vanguard of the Dutch working-class? Sjaak van der Velden	375
“Temos Fome, Temos Fome”: resistência operária feminina em Almada durante o Estado Novo. Sónia Sofia Ferreira	383
De l’action collective au groupe de pression. La naissance de la Fédération Nationale des Courtiers en Vins et son action (1920-1949). Stéphane Le Bras	392
Farewell to the communist strike hypothesis? – The diversity of striking in Finland between 1971-1990. Tapio Bergholm and Paul Jonker-Hoffrén	401
Lutas operárias no Porto na segunda metade do século XX. Teresa Medina, Natércia Pacheco, João Caramelo	414
El papel de la huelga en la Revolución Cubana. Thomas Posado	424
“All for the employing printers!” Employer class solidarity in the U.S. printers’ strike of 1905–1907. Vilja Hulden	432

2. Revolution and counter-revolution.....	445
La crisis de 1917 en España. De crisis política a revolución social. Àngels Carles-Pomar	446
Conflictos sociales y violencia política en el movimiento autónomo italiano de los años setenta. Elisa Santalena	452
Estudio sobre la dinámica del movimiento social urbano chileno: “poderes populares” durante el gobierno de Salvador Allende (1970-1973). Franck Gaudichaud	462
Cães de guarda da burguesia: as organizações integralistas contra as organizações dos trabalhadores no Brasil (1945-1964). Gilberto Grassi Calil	472
Survivors associations in Isère: political actions for absolute duties. Karin Dupinay-Bedford.....	480
From Resistance to Civil War: The White Terror in Central Greece (1945-1946). Lee Sarafis.....	488
Revolt and War. The Greek Armed Forces in the Middle East during the Second World War. Procopis Papastratis.....	498
Transição política e contrarrevolução: o Brasil pós-1964 em perspectiva. Renato Luís do Couto Neto e Lemos	508
O antifascismo no Brasil e a Batalha da Praça da Sé: da Frente Única Antifascista à Aliança Nacional Libertadora (1933-1935). Ricardo Figueiredo de Castro.....	516
Bibliografia	523
Youth, counterculture and politics: the student movements of the sixties. Sergio Rodríguez Tejada.....	525
Luta armada na Frente Patriótica de Libertação Nacional: uma querela permanente. Susana Martins.....	534
Debates sobre a viabilidade de uma revolução anarquista no Brasil (1917-1922). Tiago Bernardon de Oliveira.....	542
O outro 25 de abril e as Diretas Já. Noventa dias de luta que mudaram o Brasil. Valério Arcary.....	550
3. Land and freedom.....	558
Terra e liberdade. Experiências de reforma agrária em Portugal no século XX. Dulce Freire	559
Uma cidade em luta. Sonia Lúcio Rodrigues de Lima	568
As transformações socioeconômicas da atividade pesqueira na Amazônia brasileira. Tiago da Silva Jacaúna.....	576
4. Media and social conflicts.....	587
Editoras e lutas sociais no Brasil. Andréa Lemos Xavier Galucio.....	588
A revista Veja e os conflitos sociais dos anos 1990. Carla Luciana Silva.....	597
A Editorial Vitória e a divulgação das ideias comunistas no Brasil, 1944-1964. Flamarion Maués	607
Conflictos laborales e imagen: de la mirada institucional a la de intervención. El caso Sintel. Isadora Guardia	621
Themes of destruction, fighting, hatred and disruption in theatrical productions of the 1920's-1930's within the context of Communist mythology. Vera Kliment'evna Krylova.....	637
5. Biographies	647

Júlio Fogaça, o outro intelectual que dirigiu o PCP. António Simões do Paço.....	648
L’apport de la socio-biographie à l’historiographie du mouvement ouvrier. Bruno Groppo	658
Everardo Dias contra a República Velha no Brasil. Marcelo Ridenti	674
6. Theoretical essays and workers’ movement	706
Revisitando la Inglaterra de Engels y E.P. Thompson. Notas para la formulación de hipótesis sobre la formación de la clase obrera en Argentina. Agustín Santella y Gabriela Scodeller	707
Trabalho, classes e movimentos sociais. Andréia Galvão	716
O 18 de Janeiro na história das ideias. Ângelo Novo.....	730
A militância possível. Sociologia das condições sociais de possibilidade do militantismo operário no Porto (1940-1974). Bruno Monteiro	739
Estado e movimento operário no Brasil: apontamentos históricos. Celso Frederico.....	748
Notas introdutórias sobre o conceito marxista de bonapartismo. Felipe Abranches Demier	760
As leituras revisionistas da Revolução de 1934 em Espanha. Fernando Ampudia de Haro	768
Drogas e política no século XX. Henrique Carneiro	776
Political organization and class consciousness in the thought of the young Trotsky. José Carlos Mendonça.....	783
Lenin. Comments in Summary, in Place of a Postscript. Tamás Krausz	792
Is Anarcho-Syndicalism Marxist? Notes on the syndicalist understanding of ‘working class’. Torsten Bewernitz	806
Hope for the future. Closing speech by Sjaak van der Velden at the International Conference Strikes and Social Conflicts, Lisbon, March 18, 2011	814

Cerrando el círculo. Eventualidad, reconversión y defensa del empleo en el astillero Naval Gijón (1975-2009)¹. Rubén Vega García²

En 1975, la construcción naval alcanza en Gijón el máximo histórico de empleo, con más de 4.000 trabajadores en los cinco astilleros existentes en la ciudad. Aunque la crisis económica ya hace sentir sus efectos en todo el mundo, el lento proceso de maduración propio del sector –con largos plazos entre la firma del contrato y la entrega del buque– mantiene aún una elevada carga de trabajo. Los astilleros de Gijón, de mediano tamaño, han visto crecer sus plantillas de forma acelerada desde los años 60, si bien la forma más habitual de ingreso es a través de empresas subcontratadas, llegando a superar en número los pertenecientes a compañías auxiliares a los contratados por la empresa matriz. En una coyuntura de empleo abundante, esta precariedad no se traduce necesariamente en salarios inferiores, pero sí en condiciones de trabajo peores y en frecuentes arbitrariedades que son, a su vez, causa habitual de conflictividad.

A comienzos de 1975, el malestar de estos trabajadores origina una huelga generalizada en demanda de su integración como fijos en las plantillas de los astilleros. Aunque el resultado es desfavorable y da lugar a despidos, la reivindicación vuelve a ser planteada unos meses más tarde por los trabajadores de subcontratas de Duro-Felguera, que reemprenden la huelga en mayo y, al ser despedidos colectivamente, plantean una demanda en los tribunales. El juicio, que cuenta con prestigiosos abogados laboristas,³ tendrá una amplia repercusión y se saldará con el ingreso de todos en la plantilla del astillero, que en poco tiempo pasa de 300 a 700.⁴ Este hecho sirve de precedente para el resto de las empresas locales del sector naval, la mayoría de cuyos trabajadores logrará idéntica satisfacción a sus demandas. Se reduce de este modo al mínimo la eventualidad en los astilleros gijoneses, justo en el momento en que la carga de trabajo comienza a escasear. Esta victoria los situará a resguardo de la crisis económica durante los años siguientes, hasta que, entrados los ochenta, se plantee la reconversión sectorial y, dentro de la misma, el cierre de instalaciones y la reducción de las plantillas.

La huelga de 1975 es planteada como una lucha contra lo que entonces se denomina “prestamismo laboral”, una práctica en aquel momento ilegal (las reformas laborales implantadas por el gobierno socialista en los años 80 darán carta de naturaleza a las empresas de trabajo temporal, legalizando esta figura). Sus argumentos se basan en la condición de “empresas fantasma” que presentan las compañías de subcontratas, que a

¹ Aunque el autor ha escrito anteriormente sobre alguna de las huelgas de este astillero, el enfoque del presente texto se deriva fundamentalmente de la serie de entrevistas realizadas en 2010 en el marco del proyecto Culturas del Trabajo en Asturias, financiado por la Viceconsejería de Ciencia y Tecnología del Principado de Asturias (referencia: IB09-003).

² Rubén Vega García (Gijón, 1961) es profesor de Historia Contemporánea de la Universidad de Oviedo. Sus líneas de investigación se centran en culturas del trabajo, movimiento obrero, conflictividad social y procesos de desindustrialización, con especial atención al Principado de Asturias.

³ Felipe González es entonces secretario general del PSOE y será a partir de 1982 presidente del Gobierno de España, Juan Luis Rodríguez-Vigil milita en el mismo partido y llegará a ser presidente del Gobierno autonómico de Asturias, Cristina Almeida es una conocida abogada comunista y será posteriormente diputada en el Congreso, José Ramón Herrero Merediz es dirigente regional del PCE y será más tarde senador y eurodiputado en las filas del PSOE, Antonio Masip se mueve entonces en círculos de izquierda maoísta y será posteriormente alcalde de Oviedo y eurodiputado, Luis Fernández Ardavín alcanzará años más adelante la condición de juez.

⁴ *Asturias Semanal*, nº 317, julio 1975.

menudo carecen de capital, instalaciones, maquinaria, organización técnica e incluso de mandos intermedios y cuya actividad se limita a ceder sus trabajadores a otra empresa.¹

Los dos conflictos (enero y mayo de 1975) por la integración de las subcontratas tendrán en el astillero efectos profundos y de muy larga duración. En lo inmediato, el resultado favorable para los trabajadores supone un cambio en las relaciones laborales que pone fin a los modos autoritarios de gestión del personal que habían sido hasta entonces habituales. Los trabajadores se adueñan del espacio de trabajo en gradas y talleres, de tal modo que los mandos evitan en lo posible interferir e incluso salir de las oficinas, al tiempo que desaparecen las conductas abusivas (vejaciones, insultos e incluso agresiones) de capataces y encargados. Las asambleas toman carta de naturaleza y se celebran de forma frecuente y sin previa comunicación a la empresa. En ellas se adoptan decisiones sobre condiciones de trabajo, seguridad, mejora de instalaciones (comedor, váteres) que son llevadas a cabo sin apenas resistencia por parte de la dirección. La sensación de poder y la confianza en las propias fuerzas presiden el ánimo de una mayoría de los trabajadores, en tanto que los más temerosos o pasivos se ven relegados. Las vivencias del momento, tamizadas por el orgullo de clase y por las ideologías a las que se adscriben muchos, se convierten en generadoras de identidad y forjadoras de conciencias, dejando huella duradera.²

El ingreso de los eventuales provoca no sólo un sensible rejuvenecimiento de la plantilla sino también un cambio en sus comportamientos. El Dique es un hervidero de activismo sindical y político. Los recién incorporados son mayoría, se muestran sindicalmente más activos y adoptan actitudes basadas en la confianza en la presión y la acción colectiva. Su politización, en un contexto como el de las fases finales de la dictadura, es intensa y se expresa en acciones como la conmemoración del aniversario de la II República, cortando el tráfico y haciendo ondear sobre el puente de un barco una bandera republicana o bien sosteniendo una huelga contra las últimas condenas a muerte ejecutadas por el régimen franquista. La propaganda política circula en el astillero con normalidad. Al año siguiente, una huelga de tres meses persigue la readmisión de todos los despedidos por motivos sindicales o políticos. En las asambleas, muy participativas, la solidaridad de clase y la democracia obrera son moneda de curso legal. El apoyo a otros trabajadores en lucha se convierte en una constante que marca los años de la Transición, llegando a dar lugar a dos huelgas (de un mes en 1978 y dos meses en 1980) por motivos de estricta solidaridad: la defensa del empleo de una empresa distante varios centenares de kilómetros que había sido adquirida por su grupo empresarial.³

De las huelgas de 1975 y 1976 se derivan también liderazgos y prácticas sindicales que se revelarán firmemente asentados. Cerrada la posibilidad de nuevas contrataciones, la plantilla permanece estable en cuanto al tamaño, compuesta por los mismos

¹ *Asturias Semanal*, nº 296, febrero 1975. El mismo tipo de conflictos se plantea en los años de la Transición en otros astilleros, resolviéndose con la integración de los trabajadores de subcontratas aquellos casos en que mostraron mayor energía en sus movilizaciones. Véase los ejemplos de Sevilla y Puerto Real en: Rafael POLO, *El ocaso del astillero*, Sevilla, 2001, pp. 176-179 y David FLORIDO DEL CORRAL, José Luis GURIÉRREZ MOLINA y Beltrán ROCA MARTÍNEZ, *El pueblo en la calle. Reconversión naval, sindicalismo y protesta popular en el astillero de Puerto Real*, Sevilla, 2009, pp. 51-55. También en el astillero gallego Astano se produce la integración de una parte de las subcontratas.

² Entrevista a Claudio Hermosilla Ortea, ex trabajador del Dique de Duro-Felguera, julio 2010, AFOHSA, serie Culturas del Trabajo.

³ Rubén VEGA GARCÍA, *La Corriente Sindical de Izquierda. Un sindicalismo de movilización*, Gijón, 1991, pp. 101-116.

trabajadores que se han forjado en los conflictos por la integración de las subcontratas. La acción sindical descansa sobre las asambleas y la movilización, cuya eficacia ha quedado acreditada a los ojos de la mayoría. La defensa de formas directas de representación (asambleas decisorias, delegados revocables, listas abiertas en las elecciones) permite revalidar los liderazgos y mantiene a los sindicalistas en permanente contacto con la base. La frecuencia de los conflictos contribuye a mantener el hábito asambleario, la tensión movilizadora y las prácticas sindicales basadas en la participación.

Hasta 1976, CC.OO. es la única organización sindical presente en el astillero y sus militantes los únicos con capacidad para dinamizar los conflictos. La libertad sindical introduce, no obstante, factores de división que a grandes rasgos reflejan actitudes diferenciadas entre los eventuales integrados en 1975 y los que ya eran previamente fijos de plantilla y no deben su estabilidad a los conflictos de este año. En líneas generales, los afiliados al sindicato de orientación moderada y adscripción socialista (UGT) presentan una media de edad más elevada y provienen mayoritariamente de la vieja plantilla, en tanto que la mayoría que opta por el sindicalismo movilizador y de resonancias comunistas (CC.OO.) procede de los antiguos eventuales de las subcontratas, más jóvenes y combativos. A su vez, el predominio izquierdista entre los cuadros de este sindicato origina tensiones con sus propios aparatos de dirección fuera de la empresa (hegemonizados por el PCE) hasta desembocar en sanciones y expulsiones que conducen en 1980 a la escisión. Este será un episodio clave en el origen de un sindicato de tendencia radical firmemente implantado en el ámbito local: la CSI, que en lo sucesivo llevará la iniciativa de las innumerables movilizaciones sostenidas por estos trabajadores a lo largo de casi treinta años. La ruptura obedece en gran medida a discrepancias irreconciliables en torno a las formas de representación y de movilización, si bien cuando el futuro del astillero se vea amenazado CC.OO. se acercará a las propuestas de la CSI.

En una empresa con elevadas tasas de afiliación y relaciones laborales conflictivas, las diferencias sindicales marcan una impronta profunda. Las divisiones entre los trabajadores persisten y derivan en enfrentamientos en situaciones límite como las que se producen al final de la huelga de solidaridad sostenida en 1980 o en los momentos críticos de la reconversión industrial mediados los años 80. Esta fractura interna, heredada en parte del distinto origen de dos mitades de la plantilla que no llegan a soldarse por completo, no impide, sin embargo, la persistencia de formas de acción sindical basadas en la asamblea y la movilización que cuentan con el apoyo de la mayoría de los trabajadores. El lenguaje de clase ha sido interiorizado y con él una serie de valores y patrones de conducta que arraigan en los más conscientes e impregnan al colectivo. En lo sucesivo, la permanente situación conflictiva y la prolongada amenaza sobre el futuro de los puestos de trabajo reforzarán la autoridad de los líderes más combativos, que son precisamente quienes sostienen esos postulados a contrapié de la evolución general.

A partir de 1983, la situación del astillero estará ya permanentemente presidida por la crisis del sector y las incertidumbres acerca del futuro del empleo. La reestructuración emprendida por el Gobierno socialista –que supone cierres de instalaciones y reducción de plantillas– encuentra una fuerte resistencia entre los trabajadores en toda España. En Gijón, la dinámica de movilización callejera que se impone es la promovida por la CSI y secundada por CC.OO.: cortes de tráfico, barricadas y enfrentamientos con la policía se entrecruzan con manifestaciones multitudinarias y cuatro huelgas generales en la ciudad. Una combinación de acciones radicales de gran contundencia y movilizaciones ciudadanas que reflejan un amplio apoyo social y revelan, al mismo tiempo, la

persistencia –y la eficacia– de los mismos métodos de movilización en contextos muy diferentes (abundancia de trabajo y ausencia de libertades a mediados de los setenta, crisis económica y libertad sindical en los ochenta).¹ Finalmente, en 1985 es creada una nueva empresa: Naval Gijón que, sobre las viejas y obsoletas instalaciones del Dique de Duro-Felguera, fusiona dos de los antiguos astilleros integrando a una parte de sus trabajadores y declarando excedentes al resto. La situación en que quedan los que han perdido su empleo sin opción a jubilarse anticipadamente se convierte en la causa que justifica la persistencia de las movilizaciones, de modo que las calles de Gijón siguen viendo alterada su normalidad todos los martes y jueves durante años. Únicamente la recolocación en otras empresas con garantías de estabilidad o la readmisión en el astillero consiguen poner fin a las presiones de los trabajadores. En adelante, será la falta de carga de trabajo y el riesgo de cierre lo que motive nuevos períodos de movilización.

Tras diez años de casi permanente conflictividad, en 1996 Naval Gijón entra en un período de insólita armonía en las relaciones laborales y abundante trabajo. Un cambio en el accionariado y un nuevo equipo directivo abren paso a inversiones que modernizan tecnológicamente el astillero, contratos para la construcción de barcos que no sólo dan ocupación a toda la plantilla sino que generan nuevos empleos y un clima de inusitado entendimiento entre la empresa y los trabajadores. Esta nueva situación se traduce en una fórmula próxima a la cogestión, en la que los representantes de los trabajadores fiscalizan o participan en la toma de decisiones sobre el rumbo de la empresa. Entre ellas, la asamblea impondrá una norma de estricta solidaridad y respeto de los derechos laborales: las contrataciones que se deriven de las necesidades productivas han de ser realizadas directamente por el astillero, sin recurrir a empresas de subcontratas, gozando los eventuales de idénticas condiciones salariales y de régimen de trabajo que los fijos y, a su vez, a las compañías auxiliares que realicen trabajos para el astillero se les exige el requisito de respetar los derechos laborales de sus empleados. Más aún, para generar nuevos empleos y traducir en rentabilidad social la repentina buena marcha del astillero, la plantilla renuncia a realizar más horas extraordinarias que las estrictamente necesarias por motivos coyunturales. Además, la formación profesional de los nuevos contratados será realizada dentro del astillero por los propios trabajadores veteranos, que fraguan de este modo una rápida sintonía con sus compañeros más jóvenes y recién incorporados. Para éstos, el recuerdo de su paso por Naval Gijón sigue asociado, diez años después, a condiciones que no se han repetido en su trayectoria laboral: la empresa donde se ganaba un buen sueldo por una buena jornada y respetando los derechos. Un empleo que hacía compatibles la vida laboral y la personal. En compañías de montaje era posible ganar más pero a base de jornadas extenuantes, horarios irregulares o impredecibles y ausencia de garantías. Por otro lado, también la dificultad del trabajo y la cualificación adquirida para desempeñar sus oficios en el astillero son motivo de un orgullo profesional patente y constituyen un valioso activo que les ha permitido desenvolverse posteriormente en el mercado laboral con relativas garantías.²

Tampoco la vida sindical que los jóvenes recién contratados se encuentran en Naval

¹ Rubén VEGA GARCÍA, “La fuerza del pasado. Experiencia y memoria en las movilizaciones de los trabajadores de astilleros”, en Santiago CASTILLO y Roberto FERNÁNDEZ (coords.) *Campesinos, artesanos, trabajadores*, Lleida, 2001.

² Entrevistas a ex-trabajadores eventuales de Naval Gijón, julio 2010, AFOHSA, serie Culturas del Trabajo.

Gijón entre 1996 y 2000 ofrece demasiados paralelismos con otras experiencias. La forma de hacer sindicalismo descansa sobre asambleas muy frecuentes en las que participa mucha gente. Se realizan asambleas por todo tipo de temas, desde los relacionados con el futuro de la empresa o las pensiones de los prejubilados hasta el destino que se ha de dar al fondo que la empresa les asigna para cestas de Navidad. De cualquier cuestión se informa y se debate entre trabajadores que tienen el hábito de discutir colectivamente. En palabras de uno de los eventuales, trabajar en el astillero “era como un curso intensivo de economía y de discusión política”.

Las condiciones implantadas en Naval Gijón a partir de 1996 carecen de correlato en otros astilleros y contradicen la evolución general que se ha dado en el sector, donde la reconversión industrial ha dejado paso a plantillas fijas reducidas y abundante subcontratación, creando una engañosa impresión de incremento de la productividad cuando realmente el volumen de trabajadores empleados permanece estable pero sus condiciones contractuales, salariales y de trabajo se deterioran como resultado de un proceso de externalización, subcontratación y desregulación.¹ La excepcionalidad deriva de forma directa de la reedición del programa reivindicativo que los trabajadores del astillero habían logrado cumplir en los años setenta: erradicación de las subcontrataciones, equiparación de condiciones, respeto de derechos laborales y sindicales. El mismo esquema es trasladado a los 200 trabajadores recién contratados que pertenecen a la generación de sus hijos y que provienen de un mercado laboral mucho más hostil en el que estas condiciones constituyen un hecho insólito. Los jóvenes eventuales percibirán con claridad que su situación –desde la propia existencia de los empleos hasta las condiciones de sus contratos– es debida a la presión de sus compañeros fijos de plantilla y atribuirán el mérito al núcleo más combativo, otorgando en las elecciones sindicales una amplia mayoría a la CSI. Tanto para los veteranos como para los jóvenes, el hecho de que se produzcan nuevas contrataciones y el consiguiente rejuvenecimiento de la plantilla arroja una luz de esperanza respecto a la cuestión de fondo que ha motivado los conflictos a lo largo de más de un decenio: la supervivencia del astillero.²

Será la quiebra de este horizonte de empleo de calidad y con perspectivas de futuro la que, en febrero de 2000, aboque a Naval Gijón a un brusco retorno a la conflictividad con una huelga que recuerda en gran medida algunas de las sostenidas en el pasado: indefinida, radicalizada, basada en motivos de solidaridad, planteada como una prueba de fuerza... Una nueva huelga contra el despido de los trabajadores eventuales paraliza al astillero a partir del anuncio por parte de la empresa de la rescisión de 90 contratos. Generada al modo de los viejos conflictos del tardofranquismo, la huelga se sostiene durante un mes sobre la base de la solidaridad de los fijos con sus compañeros eventuales, dado que no hay otra reivindicación que la negativa a aceptar los despidos de éstos. En la mente de todos está, no obstante, que –existiendo aún carga de trabajo– prescindir de los eventuales es un primer paso hacia el cierre, puesto que la media de edad de los fijos aboca a la plantilla a una lenta extinción si no hay relevo para ellos.

Barricadas de neumáticos ardiendo vuelven a cortar las calles de Gijón y las instalaciones del astillero se convierten en una fortaleza desde la que los trabajadores desafían al despliegue policial que los cerca y trata de aislarlos. Cuando el conflicto salta a los medios de comunicación, atrae la atención del director de cine Fernando León de Aranoa, quien se desplaza a Gijón para entrevistar a trabajadores y sindicalistas

¹ Rafael IBÁÑEZ ROJO y Pablo LÓPEZ CALLE, “La industrial naval en Europa” Proyecto de Laboratorio Industrial UE-MERCOSUR, Informes Sectoriales, Madrid, 2006.

² Entrevistas a ex-trabajadores de Naval Gijón, julio 2010, AFOHSA, serie Culturas del Trabajo.

y filma los enfrentamientos callejeros y la interminable asamblea de ocho horas en la que se discutió el acuerdo que ponía fin a la huelga aceptando la derrota en medio de la división. De esta experiencia provienen buena parte de los diálogos y varias situaciones de la película *Los lunes al sol*, que merecerá diversos premios, incluido el Goya, máximo galardón de la industria cinematográfica española. Lo que Fernando León se encuentra en su contacto con los obreros de Naval Gijón es una concepción del trabajo y de la dignidad obrera que le resulta especialmente alejada del mundo individualista y competitivo en que se desenvuelve su profesión: “Nunca antes había escuchado a nadie hablar así de su trabajo. Con el respeto del que lo sabe el bien máspreciado, quizá su única posesión. Somos trabajadores, solían decirnos. Si nos lo quitan, nos lo quitan todo. El trabajo no es para ellos una fuente de riqueza, es una riqueza en sí mismo. Una ética, un bien común, colectivo. Algo que nos pertenece a todos, que heredarán nuestros hijos”¹

La huelga de solidaridad con los eventuales del año 2000 no sólo entronca directamente con el pasado de la plantilla del astillero y reproduce sus viejas concepciones acerca del empleo y los derechos de los trabajadores sino que viene a cerrar con su derrota el círculo de un cuarto de siglo de luchas en las que las conquistas alcanzadas a mediados de los años setenta se habían visto erosionadas o desarboladas por los cambios en la legislación, los sistemas productivos y el mercado de trabajo. Los trabajadores de Naval Gijón mantenían, sin embargo, el listón de sus exigencias en el nivel que habían fijado en el punto máximo de su poder negociador y su capacidad de presión. A partir del desenlace adverso de 2000, las endémicas divisiones internas entre los dos componentes de la plantilla se inclinan del lado de los más moderados, favorecidos tanto por la marcha de los eventuales como por la elevada media de edad, que hace que muchos fijen su horizonte en la salida individual que ofrecen las prejubilaciones, aun a costa de olvidar el afán colectivo por mantener el astillero abierto. Es este desplazamiento en el centro de gravedad de la plantilla, en medio de los enfrentamientos a que da lugar el traumático final de la huelga, el que inclina a CC.OO. a abandonar su tradicional alianza con la CSI y alinearse en sintonía con UGT.

La agonía durará aún nueve años antes de consumarse un cierre que la dirección de la empresa deseaba de forma patente y que en las fases finales contará con la connivencia de la Consejería de Industria del Gobierno asturiano, en otro tiempo activo buscador de carga de trabajo ante las enérgicas presiones políticas que estos trabajadores eran capaces de ejercer. Pese a la merma apreciable en la capacidad de movilización, acentuada por nuevas reducciones de plantilla, las amenazas para la continuidad del astillero vuelven a sacar a los obreros a la calle en nuevas protestas. En 2005, en el marco de nuevas movilizaciones, los dos líderes sindicales más destacados del astillero –Juan Manuel Martínez Morala y Cándido González Carnero– son acusados de un delito de desórdenes públicos, procesados y finalmente condenados a tres años de cárcel. En la mente de muchos, se trataba de una maniobra para descabezar sindicalmente a la CSI, dada su tenaz oposición a cualquier perspectiva de cierre. El juicio y posterior encarcelamiento suscita amplias y prolongadas movilizaciones en la ciudad y una tupida red de solidaridades que acaba logrando su puesta en libertad tras una estancia de tan sólo 19 días en prisión.² El siguiente escalón de este proceso

¹Alba GARCÍA TORRES, “*Los lunes al sol* y el caso de Cándido y Morala”, en Carlos BESTEIRO y Benjamín RIVAYA (Eds.), *Trabajo y cine. Una introducción al mundo del trabajo a través del cine*, Oviedo, 2008, p. 336.

² Este episodio ha sido relatado en dos películas de corte documental: *El astillero (disculpen las molestias)*, de Alejandro Zapico, y *Cándido y Morala, ni un paso atrás*, de Ruth Arias, ambas estrenadas

descendente en la capacidad de resistencia de los trabajadores consistirá en forzar la jubilación anticipada de éstos y otros sindicalistas, obligados a abandonar el astillero contra su voluntad. Con apenas ya un centenar de trabajadores fijos (de los 742 con que contaba en 1985), la mayoría sindical del astillero (UGT y CC.OO.) firman un acuerdo para el cierre definitivo que será ratificado por la asamblea, pese a la oposición de la CSI.

Ni siquiera en estas circunstancias se extingue la capacidad de movilización del grupo más combativo: todavía en mayo de 2009, al filo del cierre definitivo, los prejubilados protagonizan un encierro en las grúas del astillero y reiterados enfrentamientos con la policía para exigir garantías del cobro de sus pensiones. La relativa generosidad de las coberturas sociales que incluyen sus jubilaciones anticipadas no impide que se sientan como una violencia simbólica su exclusión del trabajo y que sigan viendo esto como un problema más colectivo que individual. Su discurso impugna estas fórmulas de reducción de plantilla como instrumentos para la destrucción de empleo, predominando la perspectiva de las consecuencias sociales sobre la suerte personal de cada uno.¹

El cuarto de siglo que media entre las huelgas contra la eventualidad de 1975 y la que se opone al despido de los eventuales en 2000 o entre las luchas por la defensa del empleo en la reconversión industrial de 1984 y el cierre de la empresa en 2009 presenta, en el caso del astillero gijonés perteneciente originariamente a Duro-Felguera y posteriormente a Naval Gijón, manifiestos rasgos de continuidad ya sea en lo referido a las personas, los liderazgos, las organizaciones, las prácticas o las ideas. En todo ese tiempo, los protagonistas configuran un grupo humano estable que acumula experiencias y atraviesa problemas compartidos y que ha aprendido a confiar en la acción colectiva como modo no sólo de afrontar los problemas sino de modificar los términos en que éstos se plantean. Del convencimiento de que “la única lucha perdida es la que se abandona” deriva una fe decidida en las propias fuerzas y en la eficacia de la movilización para alterar planteamientos económicos y políticos a los que han de hacer frente. La estabilidad del grupo se refuerza con la firmeza de liderazgos sindicales sólidamente asentados y extraordinariamente duraderos. El núcleo más combativo y radical, configurado bajo las siglas de la CSI, se mantiene activo aun en la actualidad, año y medio después del cierre del astillero, celebrando todavía reuniones semanales de carácter sindical a las que asisten unos veinte trabajadores y en las que se siguen abordando cuestiones relativas al astillero (situación de los desempleados, cumplimiento de los compromisos, garantías para los prejubilados, destino futuro de los terrenos e instalaciones...). La existencia de un soporte organizativo como la CSI, que ha amparado los planteamientos radicales y las prácticas asamblearias sin los límites y las contradicciones que han atravesado los sindicatos mayoritarios, constituye otra de las claves.

Finalmente, cabe destacar que estas continuidades (plantilla de trabajadores, líderes sindicales, organizaciones) se dan sobre la base de una notoria pervivencia de los postulados de clase forjados a mediados de los setenta, en el momento álgido del movimiento obrero, que en éste como en otros astilleros fue particularmente intenso y conflictivo. Únicamente la prolongada vigencia que entre ellos han tenido los discursos y las prácticas incorporados en aquel período permite explicar su trayectoria posterior

en el Festival Internacional de Cine de Gijón en 2007.

¹ Esta actitud contraria a las prejubilaciones y la movilización postrera de los trabajadores de Naval Gijón han sido reflejadas en el documental de Jaime SANTOS y Vanesa CASTAÑO *Prejubilandia, una verdad incómoda*, (2009).

hasta la actualidad. Probablemente la frecuencia de los conflictos y la dureza de las situaciones atravesadas han supuesto un aprendizaje y han engendrado una tensión movilizadora cuyo efecto ha sido mantener vivos los principios de cultura, solidaridad y conciencia interiorizados en su juventud, mientras a su alrededor se iban disolviendo esos mismos postulados tanto entre la clase obrera como en la actuación de los sindicatos mayoritarios.