



## REFLEXIONES DE UN SINDICALISTA. El conflicto de la Delphi

Antonio Doctor

Hace tiempo que la redacción de Laberinto me propuso escribir algo sobre la problemática del sindicalismo actual. Yo soy un simple afiliado a CC.OO, aunque muy crítico con el rumbo que ha tomado. Eso me ha transformado en un proscrito dentro de CC.OO.. Pero hasta hoy no han dado ningún paso para sancionarme, quizás porque todas las críticas que he publicado (naturalmente, después de haberlo hecho dentro del sindicato), tanto de CC.OO. como de UGT, han sido basadas en hechos reales por todos conocidos, y siempre documentando la información de los hechos sobre los que se basa la crítica. Yo he ido escribiendo mis experiencias a lo largo de los dieciocho años que llevo en la OPEL, y mis conclusiones respecto al sindicalismo actual en España, examinando (y sufriendo) las consecuencias que se derivan de las agudas contradicciones en que se debate CC.OO., por veces dramáticas, en las bases del sindicato.

Anticipadamente pido disculpas por el carácter algo anárquico de mi exposición, que refleja las carencias de un autodidacta difíciles, si no imposibles, de superar. Añadamos a esto las diez horas diarias que me roba la fábrica (trabajo más transporte) y el trabajo a turnos, que dificulta la concentración sobre un tema de manera continuada. Me estimula a divulgar estas reflexiones y vivencias el deseo de llamar la atención sobre el mundo del sindicalismo de base, en mi opinión, el gran olvidado tanto en la literatura de ensayo como en la de ficción. Con una agravante: que el rumbo actual del sindicalismo de los grandes aparatos está interesado en presentarnos como un ejército aguerrido, al mando del aparato, que se moviliza cuando éste lo dispone y no interesa a sus fines que se vaya más allá de esa aparente y falsa uniformidad.

Me muevo en los círculos sindicales de izquierda, en ámbitos tanto nacionales como internacionales y aquí intento reflejar mis vivencias sindicales y resaltar sobre todo el contraste entre los dos mundos sindicales, tanto en el terreno emocional como en el intelectual. Hablo de dos mundos sindicales porque se están perfilando ya con características propias. De un lado, el avance en la burocratización va mercantilizando y, por lo tanto, deshumanizando las relaciones entre sindicalista y trabajador, que se van transformando aceleradamente en el tipo de relaciones que se establece entre el prestador de un servicio y su cliente; y del otro, un movimiento que se articula precisamente a través del cultivo y propagación de esa humanización (información de primera mano de conflictos laborales, mensajes de apoyo, de protesta, divulgación de los chanchullos de las multinacionales, desmitificación de esa tan cacareada *mundialización*, recuperación de la dignidad del trabajador, intercambio de experiencias). En suma, de un lado la miseria del “realismo”, caldo de cultivo de una “nomenklatura” y, con ella, de un proceso de corrupción, tanto de las ideas como de las personas; y del otro la aceptación de la cruda realidad, la plena conciencia de estar sumergido en un campo de



batalla que sólo te da dos opciones: o refugiarse en el “no ser” o luchar con las armas que tengas a tu alcance.

Un inciso antes de entrar en materia: en los dos campos he visto jóvenes y viejos. La división que hace el capitalismo de la sociedad en “productores” y “consumidores”, y la utilización del sexo para enviar mensajes publicitarios han colocado a la juventud como principal protagonista en el escenario del circo mundial. Quizás no sería aventurado decir que nunca antes en la historia se escuchó tan poco a los ancianos como hoy. La muerte de las neuronas, el deterioro mental con el paso de los años es un hecho comprobado, de acuerdo, como también lo es que la velocidad del deterioro es, en gran medida, determinada por factores externos a quien lo sufre. Por lo tanto, en esto, como en el estudio de los “quanta” no podemos ser simples observadores del proceso, sino que nuestra forma de tratar a los ancianos influye sobre él. Y como, en resumidas cuentas, ese deterioro es un fenómeno que sólo se conoce, como la electricidad, por sus efectos, en nuestro caso, por el comportamiento del anciano (suma de actitudes y discurso), es esto lo que tenemos que colocar en primerísimo plano.

Mi proceso de formación ha sido, salvando las enormes distancias, parecido al de Marx: empecé a buscar respuestas en la filosofía y acabé a ras del suelo, centrado en los conflictos que surgen entre burguesía y proletariado, en lo que hoy considero como el punto más sensible de todo el campo de batalla: el interior de la fábrica.

Tras correr mundo y catar de todos los pucheros llegué a este punto: tanto si al final el proletariado resulta ser el sujeto revolucionario como si no, el proceso de producción es la parte más vulnerable de esta fortaleza, y mientras los obreros sigan acudiendo al trabajo todos los días, el enemigo puede capear todos los temporales, por fuertes que sean. Hace ya años que renegué de participar en discusiones de tipo ideológico, después de comprobar que eso crea adicción y se corre el peligro de acabar (como he visto suceder a mi alrededor, no en un caso, sino en muchos) disociando ese debate de la propia práctica.

Las mayores satisfacciones y, también, insatisfacciones las he vivido al observar la incidencia de mis actividades y actitudes en los procesos que se desencadenan cuando los trabajadores se ponen las pilas. Más que hacer crónicas de lo sucedido (aunque también las hago), mi trabajo preferido ha sido y es adelantarme al desenlace, intentando influir en él. Lo que antes se entendía por “encontrar por análisis y observación la consigna que uno considera correcta en cada momento y llevársela a los trabajadores para recomenzar el ciclo: de la teoría a la práctica y de ésta otra vez a la teoría, enriquecida ahora por la nueva experiencia”. La tarea de aprender, a través de la exposición de un caso concreto, qué es lo que se debe y lo que no se debe hacer en sindicalismo exigiría un trabajo de inmersión en la atmósfera y los precedentes que influyen en el caso; una tarea que muy pocos estarían dispuestos a hacer. Siempre parece como “un caso demasiado concreto, que tiene sus peculiaridades”, como presuponiendo que poco se puede sacar de ahí para el análisis.

Porque, además, creo que el mundo del sindicalismo de base y su, como se dice hoy, “problemática” no despiertan ningún interés en el campo de la información ni en el de la literatura, ni para el análisis, ni para la crítica o el elogio de casos concretos. Yo, desde dentro, lo veo muy rico en posibilidades, de cara a esa educación para la democracia (que no excluye, sino que pone los cimientos de la educación para la revolución), de la que tanta necesidad tenemos en España. A las pruebas me remito.

## **EL CASO DELPHI**



Vengo siguiendo el caso DELPHI desde que salió en las primeras páginas de los periódicos de Aragón, creo que fue el 1 de Febrero, el anuncio de la empresa de recortar la plantilla de trabajadores. Cuando los caballeros de la Tabla Redonda y desfacedores de entuertos, UGT y CC.OO., formalizaron la huelga e inmediatamente se lanzaron a una carrera contra reloj para desconvocarla, no esperaba nada que no fuese lo que vienen haciendo en los últimos años en estos casos. Pero me extrañó el resultado de los referéndum, con un SÍ tan aplastante al acuerdo, e intenté tomar contacto con los trabajadores de alguna de las plantas afectadas. Cuando oí su versión de los hechos y recibí las hojas que traían de los sindicatos y del comité, me sentí enfermo. De esa reunión salió la decisión de escribir estas líneas.

Hay una característica peculiar en este caso: el recorte afectaba también a directivos, que además habían sido expresamente desligados del acuerdo, y en el que se decía que serían tratados individualmente. Cuando conocieron los términos del acuerdo divulgaron clandestinamente algunas hojas explicando a los trabajadores el trasfondo de la cuestión. Los sindicatos las han utilizado para decir que la oposición al acuerdo venía sólo de directivos, que son los que han manejado a los obreros. Pero al mismo tiempo la han ocultado cuidadosamente para que nadie la viera. Pude comprobarlo en el encontronazo que tuve con todos los miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de CC.OO. en OPEL (formo parte de ella). La conocían, pero sólo cuando la saqué a relucir hablaron de ella, pero para descalificarla de inmediato.

### **ALGUNOS DATOS DE LA FÁBRICA Y BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS ACONTECIMIENTOS**

La Fábrica de Tarazona se llama CETASA pero pertenece a la DELPHI-PACKARD, sus datos más significativos son:

- Producción: Mazos de cables para Renault, Fiat y Siemens.
- Vida de la planta 12 años.
- Trabajadores en plantilla: 1.200. De los cuales 650 son fijos.
- Tres turnos de producción. Muchas horas de sábado y domingo.
- Tuvieron algo parecido al trabajo en equipo, las UTES (Unidades de Trabajo). Fue abandonado. La empresa sólo escuchaba lo que pudiera darle beneficio.
- Además del personal de la fábrica tienen a otros trabajando en su casa o en pequeños talleres. Del futuro de estos trabajadores nada se ha dicho.
- Tienen convenio colectivo de empresa. No hacen referéndum para aceptarlo.
- En el convenio del 98 hicieron a 66 fijos, con la nueva modalidad.
- Composición del Comité: 17 en total. 2 de USO, 4 de CC OO y el resto de UGT.

Los sucesos siguieron la siguiente secuencia:

- *Jueves 10, noche*: Se da a conocer el acuerdo en la fábrica. Malestar general, mayor entre encargados (niveles 7 y 8).
- *Viernes 11*: Asambleas en la fábrica. Siguen muy críticos. La empresa los reúne. Corren por la fábrica los anónimos de algún (en mi opinión es una iniciativa individual) o algunos directivos.
- *Sábado 12*: Asamblea en el polideportivo. Unos 400 asistentes. Los encargados callan. Se ve que han sido trabajados.

Informaciones adicionales:

- Ya están desmantelando partes de la planta.



- Los delegados de UGT repartieron la papeleta de voto con el SÍ al acuerdo. Crearon tal clima, que la cabina que pusieron para votar servía para ver quien votaba SÍ a la huelga, puesto que esas papeletas sólo estaban en la cabina, mientras que las otras estaban por todos lados.
- No se había preparado ningún calendario de huelga. Tejedor<sup>1</sup> extendía que sería indefinida. Otros hablaban de 5 días.

Resultados del referéndum:

- Tarazona (CETASA): 1.156 trabajadores
  - ú Votos: 996
  - ú Acuerdo: 847
  - ú Huelga: 130
  - ú Nulos: 13; blancos: 6.
- Belchite (CISA): 1.284 trabajadores
  - ú Votos: 1.154
  - ú Acuerdo: 976
  - ú Huelga: 156
  - ú Nulos: 5; blancos: 17.
- En la planta de Ólvega decidieron no celebrar referéndum y aceptar lo que saliera de las otras plantas.
- En la planta de Pamplona<sup>2</sup>:
  - ú Abstenciones: 89
  - ú Acuerdo: 55
  - ú Huelga: 87

Como se ve, el clima es muy distinto al de las otras plantas. La votación no ha servido para nada porque el comité se adhirió al acuerdo tras conocer el resultado en las otras plantas.

### **EL CASO DE LA DELPHI, A LA PIZARRA**

La vida es un aula. Los hechos cantan y los que quieren ocultarlos o disfrazarlos se quedan, más tarde o más temprano, en pelotas. Lo sucedido en las plantas de la DELPHI en Zaragoza y Soria demuestra que este tipo de empresas, que trabajan para suministrar componentes a otras, necesitan la colaboración de los sindicatos para llevar a cabo sus planes (hoy pongo la fábrica aquí, mañana la quito y la pongo en la Conchinchina...), siempre a la búsqueda de subvenciones y mano de obra barata y dócil, dado que generalizó los contratos temporales, renovables o no según las características personales y el estado de salud de cada uno.

Trato de demostrar que sin estos sindicatos lo tendrían más difícil y más caro. Vamos a la pizarra:

---

<sup>1</sup> Tejedor, que se nombra aquí, es el Secretario del Metal de UGT de Aragón. Está en la OPEL desde 1981 y ha formado parte de todos los comités que se han elegido. A pesar de ser el secretario del Metal, continúa en la nómina de OPEL, cobrando su salario. En la fábrica es considerado como un portavoz de la dirección. Ha sido el que más se ha prodigado en los medios de comunicación durante el desarrollo de este conflicto.

<sup>2</sup> Votaron dos días antes. Esta planta ha perdido en los últimos años más del 70% del personal y se encuentra en proceso de desaparición.



La DELPHI anunció un plan que reducía la producción en España agrupando el trabajo en dos fábricas y cerrando la otra. La producción pasaría a Marruecos y Rumania y aquí habría un excedente de personal del orden de 1.300 trabajadores. Inmediatamente salen a la palestra alcaldes, diputados y sindicalistas poniendo el grito en el cielo: "Esto no puede ser..", "hay que hacer algo...", etc.

Primera aproximación entre sindicatos y la dirección. No sale nada y los sindicatos convocan huelga para 10 días después, el 14 de febrero, lunes. A seguir, a negociar contra reloj, todos lanzados en llegar a un acuerdo antes de que empiece la huelga. La negociación se traslada a Madrid y toman parte ya instancias más altas que los comités de empresa de las plantas afectadas. En cuatro días llegan a un acuerdo: la empresa no cerrará nada y elaborará un plan de reestructuración (no lo quieren llamar así porque la palabra tiene malas connotaciones) con duración de 7 años, que contempla reducción de la plantilla. De momento los eventuales que lleven menos de 2 años ya no tendrán renovación de contrato, irán a la calle. Según estimaciones son unos 700 los afectados. Los que lleven más de dos años (otros 700) se quedarán fijos, y posteriormente los que tengan que salir con el plan (naturalmente, serán de los fijos) recibirán una indemnización de 85 días por año trabajado.

Se acabó el conflicto. Alcaldes, políticos y sindicalistas respiran aliviados. ¡Ale, a seguir trabajando, que ya está todo solucionado!

Más despacio, que queda pizarra para escribir y cuestiones no resueltas. Veamos el resultado neto: un plan de reestructuración en marcha, en una empresa que no está en crisis, sino que tiene grandes beneficios (profusamente aireado en la prensa), que prevé, de momento, la eliminación de 700 puestos de trabajo (los eventuales a los que no renueva), más los que van a resultar del plan a medio plazo, y por lo tanto una caída de la producción. Eso se corresponde con el aumento de la producción en Marruecos y Rumania y el desmantelamiento progresivo de algunas instalaciones de aquí, lo que ya han empezado a hacer en Tarazona. El plan aprobado por los sindicatos es, pues, un plan para reducir personal y producción, no por cualquier caída de la cartera de pedidos, sino para hacerlo en otra parte.

Aquí se ve ahora claramente por qué son necesarios los sindicatos. Supongamos que hay un terremoto que destruye una ciudad y causa miles de muertos. Es, sin duda, una catástrofe. Pero si los expertos habían vaticinado que sería mucho mayor, que destruiría una región entera, con todas sus ciudades, respiraríamos aliviados y los miles de muertos, que nos parecían muchos, ahora nos parecerían pocos. Pues bien, ese tránsito puramente mental, de lo mucho a lo poco, del horror ante lo sucedido al alivio y la RESIGNACIÓN porque pudo ser mayor, sólo puede conseguirlo la empresa (que nunca pensó hacer lo que dijo al principio) con la colaboración de los sindicatos. Sólo éstos pueden convocar la huelga que no dejarán que se inicie, y que servirá para evitar cualquier posible movimiento incontrolado porque los trabajadores ponen su atención y esperanzas en esa mesa de negociación y desoyen otras voces que les piden acción. El que la empresa se muestre dispuesta a negociar es lo que abre las puertas a la ilusión.

Y ahí va una pregunta dirigida ante todo a los sindicalistas curtidos: ¿Desde cuándo se aviene una empresa a negociar bajo la presión de una huelga ya legalizada sin rechistar? Oído al parche, que las convocatorias de huelga están pasando a ser un episodio más de la farsa. Los hechos lo corroboran: con la huelga ya convocada oficialmente y las negociaciones en marcha, ningún sindicato hizo lo más mínimo para crear el ambiente necesario para que la opinión pública la aceptase, ni para estimular la solidaridad de los trabajadores. En la OPEL, que en caso de huelga sería afectada, no salió ni una sola hoja informativa al respecto. Con más detalle: salió una hoja de UGT el



día 1 de febrero, bien al comienzo, recordando lo que fue la huelga en la DELPHI de Flint (EE UU) en 1998, que paralizó las plantas de GM en EE.UU. y Canadá, firmada por Fernando Bolea y publicada también en el *Heraldo de Aragón*. Después, silencio total hasta hoy. Durante las negociaciones en Madrid, CC.OO sacó un comunicado de la Federación que empezaba así: "En la reunión mantenida el día 7/2/00, la dirección de la empresa se limitó a realizar una propuesta verbal, etc. etc." Solo en el penúltimo párrafo de un desmayado texto que tiene el aspecto de un informe frío y protocolario, aparece el nombre de la DELPHI, y entonces se entera uno de qué va la cosa. Una auténtica huelga y la preparación que requiere estaba totalmente ausente de los planes de los sindicatos.

Esto que ha salido en el acuerdo no podría presentarlo la empresa de cara, porque sería considerado como una catástrofe, incluso con el aditamento de ese pase de 700 de eventuales a fijos. Y los sindicatos, alcaldes, diputados, etc. no podrían aceptarlo tal cual, ni mucho menos echar las campanas al vuelo. Sólo se puede hacer tragar a los trabajadores a base de compararlo una y otra vez, insistentemente, con lo que pudo haber sido y "felizmente" no fue.

Resuelto el enigma de los vaivenes de la dirección de DELPHI, de las negociaciones a marchas forzadas y de la instrumentalización de la fantasmagórica huelga, dejamos la pizarra. Porque lo que hemos desarrollado en ella, por análisis, encontró en los hechos posteriores una rotunda confirmación.

Resulta que los trabajadores, con los que nadie contaba para otra cosa que no fuese obedecer (ahora apruebas una huelga, ahora ya no la haces), entendieron, sobre todo los de Tarazona, que la empresa se había salido prácticamente con la suya, y encima los sindicatos habían desconvocado la huelga sin consultar antes con los que la habían aprobado. El grosero desprecio mostrado hacía ellos a lo largo de la negociación no podía dejar de afectarles. Así, los "triumfantes" sindicalistas se encontraron con una seria contestación cuando intentaron vender la moto en las asambleas informativas que celebraron el viernes 11 y en otra general el sábado 12. En vista del éxito obtenido optaron por celebrar un referéndum para que los trabajadores lo aprobasen. Desde el momento en que se decidió celebrarlo, el lunes 14, se pusieron inmediatamente en marcha todas las "fuerzas vivas" de Zaragoza. De nuevo los medios de comunicación se llenaron de declaraciones de alcaldes, autoridades del gobierno aragonés y sindicalistas, en plan casi histérico. El blanco ahora eran los trabajadores: "¡¡A ver lo que hacéis!!", "¡Un rechazo del acuerdo pondría en gravísimo peligro la economía de la región!" "¡No os dejéis arrastrar por malos consejeros!" ¡Tenéis que ser responsables!", y así por delante. Y los comentarios de los sindicalistas: "No conocen bien el acuerdo, está habiendo falsa información", etc. etc.

Al bombardeo masivo de fuera se añade el de dentro de las plantas. No se plantea en la papeleta SÍ o NO al acuerdo, como sería lógico, sino SÍ al acuerdo o SÍ a una huelga sin determinar su prolongación en tiempo, ni distribución en días. Como ya dijimos más atrás, Luis Tejedor, el principal artífice de toda la estrategia, decía que sería indefinida, y el compromiso a los afiliados, la distribución en mano, a todos los trabajadores, de la papeleta del SÍ al acuerdo y las hojas amenazadoras distribuidas masivamente, crearon un clima en el que aparecía como un reto entrar en la cabina para elegir el voto, dado que sólo en ella estaban las papeletas del SÍ a la huelga. Lo burdo y grosero de los procedimientos utilizados para forzar la aprobación ponen de relieve que, dada la envergadura de la fechoría cometida, y las futuras consecuencias que ellos tienen en vista, necesitaban una aprobación masiva para poder en el futuro achacar a los trabajadores los resultados, o sea, echarles la culpa de haberlo aprobado. Hoy eso suena raro, dado su declarado empeño a favor del acuerdo, pero dentro de uno o dos años, se



"olvidarán" de todo esto y jugarán solamente con las cifras de participación y de votos aprobatorios. Reproducimos la hoja que repartieron, que habla por sí sola.

### **COMUNICADO A TODOS LOS TRABAJADORES**

DESDE LOS COMITÉS DE EMPRESA DE TARAZONA Y BELCHITE, NOS DIRIGIMOS A TODOS LOS TRABAJADORES AL OBJETO DE CLARIFICAR EN LO POSIBLE EL SIGNIFICADO DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS EN EL REFERÉNDUM:

#### **1. SÍ AL ACUERDO**

- LA ACEPTACIÓN DEL ACUERDO Y LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN INDUSTRIAL

#### **2. SÍ A LA HUELGA**

- ROMPER TODOS LOS ACUERDOS Y NEGOCIACIONES
- CONVOCATORIA DE HUELGA
- DEJAR DE LADO LOS OFRECIMIENTOS DE APOYO POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS
- ABSOLUTA FALTA DE PERSPECTIVA
- POSIBLE DESMANTELAMIENTO GRATUITO DE LAS PLANTAS
- LA RENUNCIA DE TODOS LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

ANTE ESTO OS PEDIMOS UN GRAN EJERCICIO DE REFLEXIÓN Y RESPONSABILIDAD POR TODO LO QUE NOS ESTAMOS JUGANDO

Conteniendo la náusea que produce su lectura, se hace necesario examinar lo que encierra, que es de mucho alcance y gravedad:

1º. Un total desconocimiento y absoluto desprecio por las exigencias de la democracia: si, como representante electo de un colectivo, le formulas una pregunta con dos opciones tienes que estar preparado para aceptar cualquiera de ellas, te guste o no. Cuando, como o en este caso, es una huelga, que TÚ MISMO HAS PROPUESTO, tienes que decir antes qué tipo de huelga (distribución y duración) y estar dispuesto para formar después el comité de huelga, buscar los motivos que han llevado a los trabajadores a rechazar el acuerdo y elaborar las reivindicaciones que procedan para llevárselas a la empresa. Aquí lo que se anuncia es la renuncia de todos los miembros del comité. ¿Quién prepararía la huelga, formaría el comité, etc.? No hacen falta más preguntas: aquí lo que hay es una demonización de la huelga, un uso grotesco de esa palabra. No se propone huelga, se propone el caos. Muy peligroso para los trabajadores es un sindicalismo que identifica la huelga con el caos.

2º ¿Por qué presuponen, o quién les ha dicho que no hay otro acuerdo alternativo a éste? ¿Que se romperían todos los acuerdos y también las negociaciones? ¿No negoció la empresa bajo la amenaza de una huelga? ¿Por qué se perdería el apoyo de las instituciones? ¿Se lo han dicho a los sindicatos? ¿Cómo y cuándo? Sería muy grave si fuese cierto y los sindicatos deberían denunciarlo, puesto que la huelga es un derecho reconocido por la ley y esa amenaza es inadmisibile para cualquier sindicato que se precie.



3º ¿De dónde saca ese "posible desmantelamiento gratuito de las plantas"? ¿Se lo ha dicho la empresa? Si es así, ¿por qué no lo han denunciado antes de poner en la papeleta de voto un SÍ a la huelga?

No hace falta seguir, la cosa no puede ser más burda y grosera. Es un verdadero insulto a la razón de cualquier persona medianamente equilibrada. Pero falta la traca final, que transforma su propio referéndum en una farsa:

"EL RESULTADO DE AMBAS PLANTAS NO SERÁ VINCULANTE".

A ver cómo se entiende esto: si en una planta se acepta y en la otra no, ¿qué sucedería? ¿en una, huelga, y en la otra no?, y los acuerdos que abarcan la totalidad de las plantas, ¿cómo quedarían? ¿Quizás la respuesta está en que Belchite trabaja para la OPEL, QUE ES LA QUE NO PUEDE PARAR, mientras que Tarazona trabaja para otras empresas? Luis Tejedor, empleado de la OPEL quizás pudiera respondernos a esta pregunta.

Hay todavía otra amenaza en esta hoja que requiere un análisis: la de la renuncia de todos los miembros del comité. Eso puede esgrimirse como una amenaza donde no hay repuesto, donde no hay alternativa para los trabajadores. Si hubiese un grupo organizado, esperando ocupar su sitio, se cuidarían muy mucho de anunciar su dimisión, porque podría suceder que fuese eso precisamente lo que todos esperan para echarlos, y votarían que sí a la huelga aunque sólo fuera para quitarlos de en medio.

En suma, considero esa hoja como la cosa más vergonzosa que he visto en mis dieciocho años en Aragón. Desde luego, allí donde llegue mi brazo llegará la hoja (en Marzo la hice pública en la Conferencia Internacional de Trabajadores, en Colonia, y a la que asistí). Si hay algo que me indigna es que los sindicatos también exploten el miedo y la falta de información de los trabajadores. Y lo que más me espanta es ver cómo "sindicalistas", que además se autocalifican de marxistas, se quedan impávidos ante mi indignación, plenamente convencidos de que esas cosas no son nada de otro mundo y normales en el quehacer sindical. Da grima comparar lo que los directivos pasan a los obreros, cuando se enfadan, con lo que les dan los sindicatos.

El resultado de la pizarra y los datos de la realidad coinciden. Y la realidad ofrece más matices que refuerzan y enriquecen el resultado de la pizarra. Las condiciones de trabajo y vida en estas empresas crean inevitablemente un clima de permanente tensión y descontento. Peligroso, porque, ante una sacudida como ésta (cada vez más frecuentes en la medida en que estas empresas encuentran nuevos y más prometedores filones de explotación), puede dar lugar a una movilización espontánea que paralice la producción, como fue el caso en Flint, en 1998, donde los sindicatos no organizaron la protesta, sino que tuvieron que ponerse a la cabeza de una huelga que los propios obreros iniciaron al descubrir que la empresa se estaba llevando máquinas a escondidas a otra planta. Los productos de estas empresas fluyen con el tiempo justo hacia las cadenas de montaje de las fábricas a las que surten. Para éstas es vital que no pare la producción. Hace falta pues, y estos hechos lo corroboran crudamente, tener a los trabajadores disciplinados. O la Policía y, si necesario, el Ejército en los países donde no haya libertades formales, o sindicalistas como éstos, donde haya sindicatos. De cualquier forma, la democracia es un estorbo, y esa patanería que se ha manifestado en Tarazona (a todo lo anterior hay que añadir que delegados de la CGT, que fueron a la puerta el día anterior a la votación a pasar octavillas a los trabajadores, fueron expulsados con insultos y agresiones por los miembros del Comité, que después se vanagloriaban públicamente de ello), esa brutalidad para imponer las decisiones del sindicato, son, en último análisis, los únicos medios con que cuenta una vez que, aceptado el acuerdo, se transforma en brazo



ejecutor de los planes de la empresa. No hay que andar con contemplaciones con los trabajadores. Sus opiniones no interesan, se trata solamente de forzarles a aceptar las decisiones tomadas.

En este sentido, hay que mirar el aspecto positivo que ha tenido el referéndum: los sindicatos se han visto obligados a quitarse la máscara, y aunque no se haya divulgado lo sucedido, lo han vivido y sufrido los trabajadores de las plantas de DELPHI. Es positivo en la medida en que puede contribuir a educar política y socialmente a los trabajadores más inquietos o rebeldes o sensibles a la explotación que sufren. Asumir que lo sucedido no es un caso aislado, un producto de Tejedor, etc. sino una consecuencia lógica del papel que se han asignado estos sindicatos en la sociedad, (un papel que hace necesario ese tipo de "sindicalista", llámese como se llame), es ya dar un paso adelante para empezar otro camino. ¿Cuál? La realidad lo impone y, desde aquí, no vemos otro: organizarse de manera autónoma (no es ninguna novedad, porque experiencias como ésta de la DELPHI han abierto ya los ojos de muchos trabajadores europeos, y las organizaciones de base, que no necesitan ni nombre de principio, se están extendiendo por Europa y dando más de un dolor de cabeza a empresarios y sindicatos), aprender a trabajar en la clandestinidad, atraer a otros compañeros y acumular fuerzas. Hay que ver lo sucedido en Tarazona, también, como una consecuencia de la debilidad de los trabajadores ante el comité.

Dada la situación en que se encuentran los trabajadores de esas fábricas y su nula experiencia en luchas obreras, el primer paso sería el de descubrirse entre sí los más celosos de su dignidad, los más reflexivos, los más sensibles a los abusos, vengan de donde vengan (hay que tener en cuenta que en Tarazona votaron a la huelga 130 y en Belchite 156, más las abstenciones, que también significan algo; viendo los términos del acuerdo, no cabe especular con la hipótesis de que haya sido solamente y en todos los casos por intereses personales), reunirse poco a poco y debatir sobre la situación y las posibilidades que hay de hacer algo. Son ellos, como conocedores del clima en la fábrica, los que han de sopesar y decidir la acción a tomar: si permanecer al margen del comité o preparar a largo plazo una candidatura para las elecciones, o entrar ya en otro sindicato para dar la batalla desde allí.

A continuación, y como fin de esta primera parte, reproduzco los tres anónimos distribuidos durante el conflicto:

**An**

### ANÓNIMO 1

Estimado compañero:

En vista a las duras negociaciones que nos esperan con Delphi Packard es importante que conozcas los resultados económicos que Packard ha tenido en 1999, porque una vez más, estoy seguro que cuando ellos nos den estas informaciones será de forma tergiversada y parcial.

Estos han sido los resultados:

- Ventas totales: 63.000 millones de pesetas.
- Beneficio: 3.500 millones de pesetas.

Es decir que el beneficio ha sido el 5,5% de las ventas (no está nada mal), aunque ellos, que son unos insaciables, dirán que un beneficio menor del 10% no es aceptable. Además este beneficio representa el 50% de la inversión neta que Packard mantiene en sus fábricas de España (¡casi nada!).

Pero estas pesetillas no son las únicas que Packard sacó el año pasado. A todo esto



hay que sumar lo siguiente:

- 1.200 MILLONES DE PESETAS que Packard Europa facturó a España en base a un "contrato de asistencia" completamente fantasma, que no tiene ningún valor porque ellos no prestan ningún servicio en España sino más bien todo lo contrario.
- 1.250 MILLONES DE PESETAS que se llevaron en concepto de Customer Management Cost (gasto por gestión de clientes), que resultan de una comisión del 5% sobre las ventas que España realiza directamente a clientes españoles, como por ejemplo Opel Zaragoza, VW Navarra, etc.
- 5.000 MILLONES DE PESETAS que se quedaron por la cara descontando el 15% de las exportaciones españolas en base a una triquiñuela que consiste en facturar a los clientes desde Alemania y luego pagar a España a precios mucho más reducidos.
- 1.000 MILLONES DE PESETAS que Alemania ha "metido" a España por los gastos de arranque de la fábrica de Tánger, junto con los enormes gastos que vienen de Italia.

Si haces una simple suma verás que el beneficio español en 1.999 habría sido de más de 11.500 MILLONES DE PESETAS, es decir, un 18% de las ventas y casi el 150% de la inversión neta (¡qué barbaridad!).

Durante los últimos 10 años Packard ha sacado de España más de 70.000 MILLONES DE PESETAS de beneficios declarados y más de 130.000 MILLONES DE PESETAS si se suman todas las triquiñuelas, lo que quiere decir que Packard se ha llevado más de ¡DOCE VECES! la inversión que hizo durante ese mismo periodo.

Creo que nos tendrán que explicar y justificar lo que tan machaconamente dicen de que España no es competitiva. ¿Cómo podemos serlo si meten la mano en la olla y nos dejan sin un puto duro?

Ya se encargaron muy bien de que las inversiones las pagaran a fondo perdido los Ayuntamientos, Diputaciones, Comunidades Autónomas, Administración Central y cualquier persona de buena fe que se cruzara en su camino.

Todo, decían, por crear empleo, la mayoría precario, que ahora de un batacazo lo destruyen. Vamos, unos auténticos depredadores por no decir cosas mucho más fuertes.

Pero, no sólo la multinacional es nuestro único enemigo. Tenemos a nuestros jefes sindicales que con tal de mantener la poltrona donde aposentar sus culos son capaces de vender a su madre. Tengamos los ojos y oídos bien abiertos porque cualquier día nos la jugarán.

Día que pase sin plantar cara a Packard como se merece es tiempo que regalamos para que los americanos arranquen nuestra producción en otros sitios donde ya se preparan a toda leche.

¡¡ Esta guerra no está acabada todavía!!

## ANÓNIMO 2

Estimados Representantes Sindicales:

Ante el acuerdo que nuestros jerifaltes han tomado esta noche pasada con la multinacional, estimo imprescindible que todos nuestros compañeros conozcan el alcance y gravedad de lo firmado.

A este fin os remito un escrito informativo que deberéis ponerlo de inmediato en los tablones de anuncios de todas las fábricas. Si esta tarde el escrito no está en los tablones de anuncios, os prometo que lo haré llegar individualmente a cada trabajador y por supuesto que si me obligáis a esto, los Trabajadores sabrán de nuestra inhibición en el asunto.

**COMPAÑEROS:**

Esta última madrugada los grandes CAPOS SINDICALES han firmado un acuerdo con Packard que, en esencia, recoge los puntos siguientes:

1. Elaboración de un plan industrial a 7 años en el que la Empresa (Packard) definirá los excedentes de Empleados.
2. Indemnización de 85 días por lo de antigüedad aplicable al personal "excedente".
3. Pase a fijos de aquellos trabajadores eventuales que a esta fecha superen los 2 años de antigüedad.

No me cabe la menor duda que los CAPOS capitaneados por el Sr. Tejedor de UGT os van a vender este acuerdo como su gran éxito que asegura la continuidad de las fábricas durante al menos SIETE AÑOS.

Yo os quiero decir AQUÍ Y AHORA que ESTO ES COMPLETAMENTE FALSO, QUE LO ÚNICO QUE HAY PACTADO ES DAR A PACKARD LA POSIBILIDAD DE CERRAR LAS FÁBRICAS EN CUALQUIER MOMENTO A UN COSTE DE RISA.

Los Sindicatos firmantes han claudicado a presiones de Opel y muy particularmente el Sindicato UGT encabezado por el político Tejedor.

La multinacional no tiene intención de permanecer en España más allá del tiempo que necesita para ampliar sus fábricas en Rumania, Polonia y Marruecos, para estar preparada y cerrar España de un día para otro. Esto sucederá en un plazo máximo de año y medio, y desde luego cuando esto ocurra no les preocupará una huelga en España.

Tenéis que analizar y meditar cada punto del acuerdo. Mí análisis es muy sencillo.

- 1) PLAN A SIETE AÑOS. No tiene ningún valor desde el momento en que Packard fijará la carga de trabajo y, por lo tanto, los excedentes.

Además la Empresa no ofrece ninguna garantía jurídica, por lo que una vez más hará lo que le venga en gana.

Hay muchos antecedentes en Europa donde Packard prometió el oro y el moro y luego cerró de la mañana a la noche (Irlanda, Inglaterra, Alemania y otros).

- 2) INDEMNIZACIONES. Con 85 días por año Packard cerrará toda España por un máximo de 8.000 millones, cifra irrisoria si se compara con sus beneficios.

Tomad buena nota de que ya en 1.999 Packard Europa ha creado una provisión de 3.000 millones para cerrar en España. Esto quiere decir que aprovisionando lo mismo en los años 2.000 y 2.001 tendrán los fondos para cerrar todo en el 2002.

¿Qué van a hacer nuestros trabajadores de Tarazona, Ólvega y Belchite a los que con una antigüedad media de 6 años los despidan por la mísera cifra de 4.000.000?

¿Qué va a pasar con nuestros compañeros eventuales y los de Centros Exteriores de los que en este momento nadie se acuerda?

- 3) PASE A FIJOS. Pasar 700 eventuales a fijos es el chocolate del loro porque, en caso de despido, el coste para la Empresa es de menos del millón de pesetas por empleado (¡esto son migajas!)

La Empresa ha conseguido sus objetivos, que eran:

- 1). Manos libres para abandonar España cuando quiera y a un coste ridículo.
- 2). Paralizar la huelga y evitar la hecatombe con sus clientes.

Ayer a las 2 de la madrugada los Directivos de Packard que han negociado el acuerdo lo celebraron con CHAMPÁN ¿Qué quiere decir esto? Pues sencillamente que han ganado.



SÓLO A NOSOTROS LOS TRABAJADORES NOS CORRESPONDE  
DECIDIR NUESTRO FUTURO

**ANÓNIMO 2**

Estimado compañero:

Me dirijo a ti como representante sindical de una de las fábricas que el grupo Delphi Packard tiene en España con el fin de informarte de las gravísimas decisiones que, respecto al empleo y carga de trabajo en las fábricas españolas, se han tomado ya en la central del grupo en Alemania, y que se mantienen en el más absoluto de los secretos, incluso por parte del recientemente nombrado Director General para España el portugués Miguel Ferraz.

Antes de explicar en detalle las intenciones que Alemania tiene, quiero decirte que la salida reciente de un grupo de Directores del más alto nivel, como J. Dallo (Director general), J. L. Zagasti (Director Comercial), N. Aznarez (Director Técnico), F. Torres (Director Financiero), J. Romero (Director de Compras) y otros que sin duda saldrán en muy poco tiempo, no es fruto de la casualidad sino que está dentro de una estrategia muy bien pensada en Alemania, para quitarse de en medio a aquellos directivos incómodos que no comulgan con sus ideas y planes sobre las fábricas Españolas. En lugar de ellos ponen a personas extranjeras a las que España, sus empleados y sus familias les importan tres cojones (perdona la expresión pero es así). Estos nuevos Directores son unos lacayos que cerrarán las fábricas de aquí sin rechistar.

Las personas españolas que todavía tienen cierto nivel, no se enteran de qué va la fiesta porque el portugués y sus secuaces extranjeros se encargan muy bien de que no les llegue ninguna información que pueda producir un conflicto social inmediato.

Te voy a explicar ahora que va hacer Packard con cada una de sus fábricas. Te aseguro que lo que te cuento es la verdad pura y dura, y te digo también que Alemania está trabajando desde hace tiempo en abrir nuevas fábricas en lo que ellos llaman países de bajo coste (esclavos), y duplicando los medios de producción para trasladar todo de la noche a la mañana. Presta mucha atención a lo que viene ahora.

**BELCHITE.**

La producción del nuevo CORSA 2000 se repartirá: 40% en Cisa, 50% en Rumania y 10% en un país de África del Sur. Esto significa la reducción del empleo actual en 60%. Se cerrarán en primer lugar todos los centros de trabajo subcontratados, luego se despedirá a los eventuales sin una pella de indemnización, y después en el 2001 cerrarán totalmente la fábrica cuando en Rumania tenga la capacidad de producción suficiente.

Estos planes los mantienen ocultos y ni tan siquiera han informado a la General Motor, a pesar de que ésta es una condición obligatoria cuando se hacen ofertas para un coche nuevo.

**TARAZONA.**

La producción que tenía esta fábrica para Renault ya no existe. Han trasladado todo a Portugal y lo poco que quedaba se lo llevan ahora a Turquía.

La producción del cliente Fiat se la llevan a Marruecos y a Túnez y esto estará acabado en el año dos mil uno.

Como en ese momento quedarán cuatro cableados de poca monta, dirán que la fábrica no es rentable y de un plumazo la cierran.

En Marruecos están montando las máquinas cortadoras y peladoras de cables así que llegará un momento en que Marruecos no dependa para nada de Tarazona y entonces



vendrá el batacazo final.

Sin duda alguna que el año que viene, al igual que en Belchite, se cerrarán las cooperativas exteriores, luego se despedirán a los eventuales y, por fin, a todos los hijos.

#### ÓLVEGA

La posición que tenía Ólvega como fabricante exclusivo de cables para Volvo no existe más porque Polonia han comenzado a producir estos cables por familias completas. En Alemania tienen muy claro que todo el Volvo irá a Polonia en el año dos mil. ¿Y después qué queda? Nada.

Seguramente que esta fábrica la cierran el año que viene porque tiene muchos eventuales y mucho trabajo fuera. Esta decisión se tomará en Alemania uno de estos días si no lo han hecho ya, pero nadie lo sabrá hasta que todo esté bien amarrado en Polonia.

Los cables del coche Polo que ahora se cortan en Ólvega y se montan en Ejea, se van todos para Marruecos a partir del año que viene, que es cuando entra en fabricación el nuevo modelo de coche.

#### PAMPLONA

Como todos sabéis, casi 100 personas perdieron su empleo hace dos meses (el copit) y no queda otra cosa que la fabricación de componentes.

Es más que claro que no tiene ningún sentido cerrar las otras fábricas y quedar sólo Pamplona por lo que la producción de esta fábrica, se habla de que, vendrá a Logroño o se marchará a Austria donde ya tienen otras fábricas en las que se hace lo mismo.

Después de leer todo esto, te preguntarás si una empresa multinacional puede ser tan depravada o a lo mejor piensas que yo estoy mintiendo o exagerando. Puedes estar seguro que todo lo que te he contado está aprobado por Alemania y escrito en papeles que seguramente están bien guardaditos para que ningún español de arriba o abajo se entere.

Esta carta la envió a los representantes sindicales de todas las fábricas en España porque o os unís ahora todos o tendréis el desastre en vuestras narices dentro de pocos meses.

Recuerda que la multinacional no descansa y a la chita callando está preparándose para que dentro de un año la posible huelga en España le traiga sin cuidado.

Ahora es el momento de la acción unitaria, de parar a todos los fabricantes de coches si es preciso.

No os fiéis de las palabras que os dirán los alemanes, americanos, portugueses, etc. Lo mismo ha pasado en países como Irlanda, Inglaterra, Austria, donde se fiaron de las palabras y cuando la multinacional estuvo preparada en otros países, les cerró de la noche para la mañana.

Espero que toda esta información que tenéis ahora los representantes sindicales de todas las fábricas os ayude a plantar cara a la multinacional y evitar los despidos que planean.

Si después de leer todo esto no hacéis nada, seréis también responsables de la pérdida del puesto de trabajo de miles de familias.

### **EL CONFLICTO, DOS MESES DESPUÉS**

Tal como decíamos más arriba, la convocatoria de huelga para seguir con unas atropelladas negociaciones con el objeto de desconvocarla, retirar a los trabajadores el



protagonismo, tomarlo los burócratas sindicales y trasladar el conflicto a los despachos, era un proceso programado. Podemos hablar de un conflicto con fecha de caducidad, puesto que, cuando se desconvoca la huelga, y todo el concierto de voces respira aliviado, el conflicto se saca de los medios de difusión, que es tanto como decir de los focos que lo colocan ante la opinión pública, y se traslada a la zona de sombra. Ha caducado, no existe porque ya se arregló y punto. A buscar otros temas de mayor actualidad. Y para mayor escarnio, UGT presenta a los trabajadores como los que dieron la puntilla. En efecto, nosotros decíamos en el escrito citado: "...dentro de uno o dos años, se 'olvidarán' de todo esto (refiriéndonos a las consecuencias lesivas para los trabajadores) y jugarán solamente con las cifras de participación en el referéndum y de votos aprobatorios". Nos equivocamos en los plazos. Ni uno ni dos años: ya están utilizándolo. En la revista de UGT "La voz sindical" de abril, se justifica Tejedor diciendo que el acuerdo "...se sometió a referéndum en las tres plantas y fue aprobado por el 86 % de los trabajadores". Para esto aceptaron el referéndum y para esto se volcaron a ganarlo con los procedimientos que ya denunciábamos entonces.

Caducado...pero sólo para los sindicatos, no para los trabajadores. En la zona de sombra, como era de esperar, la empresa se creció y siguió haciendo las cosas a su manera (más abajo detallaremos lo que está sucediendo), a la manera de la Delphi en todas las partes del mundo donde pone las zarpas. La inquietud y descontento de los trabajadores no disminuyeron sino que crecieron, lo que obligó a los sindicatos a dar alguna información y con ello, a sacar a la luz las diferencias entre ellos, que habían ocultado cuidadosamente en los días "calientes", cuando "negociaban" contra reloj para desconvocar la huelga, objetivo principal.

### **CADUCADO, EL PRODUCTO SE PUDRE.**

Resulta un tanto engorroso seguir la marcha de los acontecimientos a partir del inicio de las negociaciones para el acuerdo, a principios de marzo. Intentaremos hacerlo sumariamente por medio de las hojas y comunicados emitidos por los sindicatos y la empresa, a lo largo de marzo y abril.

Estos textos nos muestran un forcejeo entre la empresa y los sindicatos por un lado y, a partir de mediados de abril, otro forcejeo entre los propios sindicatos. No obstante, todas las quejas (la empresa dilata los plazos, no da respuestas, etc.) van siempre acompañadas de llamamientos a la calma entre los trabajadores. Tomamos una hoja de USO como ejemplo, del 1 de marzo: se lamenta de que "no se han firmado los avales" y "ni siquiera se han reanudado las conversaciones", pero no olvida de consignar que "No queremos crear alarma, malestar e inquietud". Otra de CC.OO. del 14 de marzo, dice que se está "demorando con exceso y de forma injustificada el inicio de las negociaciones para el desarrollo del acuerdo", pero con la coletilla tranquilizadora "aunque seguimos pensando que si el acuerdo se lleva a cabo en todos sus extremos es un buen acuerdo". No citamos más hojas para no aburrir, pero salta a la vista que, al margen de las rencillas aparecidas entre los sindicatos, en lo que los tres están de total acuerdo es en mantener la plantilla trabajando. Dos factores se suman para desmoralizar a los trabajadores y pudrir la situación: los tejemanejes de la empresa en cuestión de contrataciones, que no reciben ninguna respuesta por parte de los sindicatos, aunque estén minando por la base lo que ya se acordó en febrero, y la visible falta de voluntad de los sindicatos para plantarle cara seriamente a la empresa. La situación se pudre.

### **EL TRASFONDO SINDICAL.**

Si se quiere tener un conocimiento más exacto de la realidad hay que detenerse a examinar el origen de esas diferencias que han aparecido entre los sindicatos, aunque sean más aparentes que reales. No hay que extenderse mucho para ello.

Pocos hay que no sepan, tanto en Tarazona como en Belchite, Épila, Pedrola, etc. que la instalación de estas empresas auxiliares del automóvil en la década de los 80 fue patrocinada, en gran medida, por una red de empresarios estimulados por la dirección de OPEL, y ligados a los cuadros locales del PSOE y UGT, el primero para regalar infraestructuras y eximir de impuestos, el segundo para proporcionar la paz laboral introduciendo en la empresa "sindicalistas", amigos, parientes y correveidiles, y montando cooperativas para sacar trabajo fuera de la fábrica. CC.OO. quedó en segundo plano durante algunos años, aunque esforzándose en mostrar a los empresarios que sus servicios no desmerecían en nada a los de UGT. Pero la doble personalidad esquizofrénica que se ha instalado en CC.OO., de un lado por un pasado marcado por la combatividad, y del otro por un presente en avanzado estado de burocratización, que reniega de ese pasado (no exagero, basta con leer los textos de los actuales congresos) y reduce el papel del delegado sindical o miembro del comité al de un recadero, impregna sus actitudes de una ambigüedad y una marcha en zig-zag que acaba, en todos los conflictos, por dejar la iniciativa en manos de UGT, que carece de estos problemas<sup>3</sup>. Buena muestra de ello es el referéndum en Belchite del 12 de abril y la posterior manifestación del 29 de abril en Zaragoza. CC.OO. no entendió el refinamiento de los métodos de Tejedor, que ante la presión de los trabajadores se coloca a la cabeza, solidario con su protesta, pero limitándola a eso, a una simple protesta, que no perjudica económicamente al empresario, y le da a él un respiro para seguir chanchulleando fuera de los focos. Su mensaje es claro en la hoja informativa de UGT de 12 de Abril a los trabajadores de Belchite: "Las negociaciones referentes al plan industrial están abiertas y nosotros seguimos en el empeño de 'luchar' por conseguir mayor carga de trabajo para nuestra planta". Lo primero que se ve: lo importante es "nuestra planta". Lo segundo: las movilizaciones son algo puntual, anecdótico, transitorio, y lo verdaderamente importante y significativo es que las negociaciones estén abiertas. Poco importa si hay que quejarse todos los días de la poca voluntad que pone la empresa. Otro aspecto de esa estrategia es el de dar solamente información por escrito, rehuendo celebrar asambleas, donde pueden aparecer preguntas para las que no tienen respuesta. En Tarazona, los trabajadores recogieron firmas para que se celebrase una asamblea y se quedaron con las ganas. Los trabajadores de la OPEL ya conocen sobradamente todas estas maniobras que ha repetido, sin pudor ninguno, cuantas veces le ha sido necesario.

El hecho de que la plantilla esté interesada en las negociaciones, y haya que darle información sobre los puntos en litigio, es lo que hoy está frenando a UGT para firmar ese borrador en el que reza que "El plan quedará sin efecto si no existe liquidez para pagar las indemnizaciones". Minimizar la importancia de esa aberración, que transforma en papel mojado cualquier acuerdo, reducirla a algo sin importancia levantando otros "triumfos" y esperar a vencer por aburrimiento es la táctica que está siguiendo. Y de CC OO no hay que esperar otra cosa que la aceptación "resignada". Cuando el *Heraldo de Aragón* (18 de abril) saca a la luz que UGT y CC.OO. discrepan en el documento sobre Delphi, ya hace constar que Luis Tejedor afirma que "no es un problema de documento de UGT o CC.OO. sino de que las garantías para los que se queden en la empresa o se vayan, sean sujetas por un abogado". Tejedor ha impuesto su documento y ahora manda

---

<sup>3</sup> Y donde no tiene el paraguas de UGT, como en la LEAR, donde CC.OO. está en mayoría, sale a la luz su conflicto interno, que enfrenta una base más combativa que la de UGT con un aparato burocratizado.



callar a CC OO, sabedor de que este sindicato también ha dado por caducado el conflicto y tampoco quiere prensa.

### **ENTRETANTO, LA DELPHI A LO SUYO**

Con el "frente sindical" a buen recaudo, entre las cuatro redes del parque, entretenido con sus juguetes, sus riñas y sus abogados, la Delphi dispone de todo el tiempo del mundo para hacer planes, deshacerlos, cambiarlos sobre la marcha, etc. con la mayor impunidad. Y sobre todo, para hacer ver a los trabajadores que dentro de su casa sigue haciendo lo que le da la gana. Hasta ahora van tres meses de regalo. El caso es que nada de lo que está sucediendo en las fábricas, sobre todo en Tarazona, tiene la más mínima relación con el tira y afloja que mantiene con los sindicatos. Se ve palpablemente que sus proyectos van por otro lado. Los hechos más contradictorios son los siguientes:

A algunos eventuales con menos de tres años y a los que les cumple el contrato, se lo están renovando, siendo que según el acuerdo no lo harían.

Están contratando más gente (en los dos últimos meses unos 100), cuando toda esta movida parte del anuncio de la empresa de recortar plantilla. Y se están haciendo horas extraordinarias en gran número.

Se está dando el fenómeno de carencia de material para trabajar paralelamente al de la contratación.

Están reduciendo drásticamente el trabajo que enviaban a los llamados "centros exteriores", en general feudos de UGT. (Esto si puede tener relación en la medida en que puede ser una forma de presión sobre UGT para que se lance al charco de una vez). Una pérdida de puestos de trabajo que no merece una línea por parte de nadie.

Los eventuales de más de tres años que pasan a fijos no lo hacen directamente, manteniéndoles la antigüedad. Se les da el finiquito, se van a casa, y unos días después entran con un contrato indefinido de los modernos, los que rebajan la indemnización. A todos los efectos legales han entrado ahora a formar parte de la plantilla. No tenemos ninguna noticia de que eso esté en litigio en la famosa negociación, que los sucesivos comunicados, tanto de la empresa como de los sindicatos la reducen ya exclusivamente, a la cuestión de los avales para pagar indemnizaciones cuando llegue el caso. Es cierto que existe un acuerdo entre empresa y comité en Tarazona para que se les pague la antigüedad a los que van renovando contratos, pero sólo para eso.

En suma, el panorama que presenta la política que está siguiendo la empresa no augura nada bueno e incluso hace sospechar que mina por su base cualquier acuerdo a que llegue con los sindicatos que no contemple las medidas necesarias para prever y contrarrestar las consecuencias de lo que la Delphi está haciendo desde que consiguió la desconvocatoria de la huelga hasta hoy. Lo cierto es que está aprovechando para sus fines la carta blanca que le han dado los sindicatos al paralizar el conflicto sin tener nada resuelto. Uno de estos fines podría ser el de renovar el personal, quitándose de en medio a los que ya padecen lesiones por el trabajo repetitivo, a los respondones, a los que se resisten a hacer horas, etc. Pueden hacerlo porque nadie está controlando, ni mucho menos denunciando estos hechos.

### **HAY QUE PONERSE AL DIA**

El rechazo a ese sindicalismo y la búsqueda de nuevas vías y formas de organización están a la orden del día, y no sólo en España sino en todos los países que lo padecen. Tomamos contacto con los compañeros de la DELPHI de Barcelona, que ya tienen experiencia con esta empresa y con los que estamos en sintonía, que ya rompieron con



esa burocracia bien en sus comienzos, hace ya unos 20 años. Es lógico que fuese en zonas industriales con mucho mayor peso social de la clase obrera y mucha más experiencia en las lides sindicales de la que tenemos en Aragón, donde se viese venir antes lo que nosotros hemos ido descubriendo penosamente a lo largo de estos últimos 20 años.

Contamos con escasos medios, pero eso no es ningún obstáculo para representar a los trabajadores. En realidad, es un espejismo creer que sindicatos con saneadas cuentas corrientes, buenos locales, ordenadores, secretarías, publicaciones en papel couché, etc., son "poderosos" y achantan al patrón. En Alemania, la DGB, con un nivel de afiliados que quintuplica al de los españoles, el sindicato no puede poner el pie dentro de una fábrica para montar una candidatura. Tienen que ser los afiliados que hay dentro los que lo muevan. En Inglaterra Thatcher acabó de un plumazo con el "poderoso" sindicato sin que los trabajadores se lanzasen a la calle. En general, en todas partes el status jurídico de los sindicatos es muy limitado. En Alemania fue su poderío industrial y la angustiada falta de mano de obra, tras la carnicería de la segunda guerra mundial, lo que permitió al trabajador crecerse (o me dan esto y esto, o me voy), y los sindicatos no hicieron otra cosa que vehicular esta fuerza organizadamente. Este es el secreto de las conquistas obreras y no los buenos oficios de un sindicato "poderoso" que asusta a la patronal.

Es la base lo que cuenta, el arraigo entre los trabajadores, no el tamaño del aparato sindical. Y desde la base se están haciendo muchas cosas en todo el mundo. La red Internet permite divulgar los manejos y abusos de todo tipo, intercambiar experiencias y poner en solfa la aparente respetabilidad de que se quieren rodear estas multinacionales de componentes del automóvil como la Thompson, la Lear, La Delphi y otras más. Todo este historial de lo sucedido en la DEPHI de Zaragoza se puede encontrar, en español y en alemán, en la Página Web del Labournotes de Alemania.

### **ALGO SE ESTÁ MOVIENDO**

Los días 17,18 y 19 de marzo se celebró en Colonia la 4ª Conferencia Internacional del TIE (Transnational Information Exchange). Empezaré por decir que el TIE es una organización algo atípica, con una pequeña infraestructura burocrática en Holanda y Alemania, y activistas, generalmente miembros de organizaciones sindicales, en varios países del mundo. No se define políticamente de manera explícita, pero en general es la teoría marxista del valor la herramienta generalmente utilizada por los colaboradores en sus publicaciones. Está en relación con varios sindicatos, situados en el ala izquierda, como el CAW de Canadá, New Directions de EE UU (una corriente de izquierda del sindicato de trabajadores de la industria del automóvil), la CUT brasileña, y otros menores de Europa y Latinoamérica. En Alemania vehicula su información por medio del semanario *Express*, un periódico tradicional y muy conocido en los medios de la izquierda alemana, tanto sindical como política. Sus Conferencias son abiertas, en el sentido de que, aparte de las organizaciones sindicales que colaboran oficialmente, también asisten a sus secciones, a título personal, sindicalistas pertenecientes a sindicatos que no tienen relaciones con la TIE. Hasta 1988 tenía relaciones con Comisiones Obreras, que fueron interrumpidas por este sindicato ante la inminencia de su entrada en la CES (Confederación Europea de Sindicatos). Al parecer, para la CES y los sindicatos que la integran, el TIE es una organización demasiado escorada a la izquierda.

Yo asistí por primera vez en representación de Comisiones Obreras, allá por 1987, y posteriormente a título personal, lo que implica que hay que pagarse el viaje y la estancia. Durante esos años, a través del intercambio de información y alguna que otra



visita privada, he forjado lazos de amistad con sindicalistas de varias ciudades de Alemania (es el país anfitrión y el más representado en las Conferencias), todos ellos ligados a corrientes de izquierda dentro de los sindicatos alemanes, que no acuden oficialmente.

El empeño mayor del TIE, patente en sus publicaciones, es el de divulgar información y comentarios sobre conflictos obreros, y estimular los contactos internacionales entre sindicalistas de base. No hace mucho que se abrió una página Web titulada *Labournet*, en la que una infatigable activista alemana, Mag Wompel, nos tiene al día sobre todo lo que les llega desde las cuatro esquinas del mundo. Desgraciadamente, sólo trae material en inglés y alemán, a veces aparece también algo en español.

De cualquier forma, he asistido ya a cuatro Conferencias y conozco a la mayoría de los asistentes, a los que puedo calificar, en conjunto, como una heterogénea mezcla de trabajadores de izquierda. Quiero añadir aquí que yo valoro ante todo ese contacto humano y las conclusiones que de él extraigo. La Conferencia se desarrolla con mesas de trabajo, en las que se tratan distintos temas. Cada uno elige el tema que más le interese, y participa en condiciones de igualdad con los demás y sin ninguna cortapisa. Ante este intercambio de experiencias e ideas, me importa muy poco si estoy siendo observado por algún Gran Hermano que guarda todos mis datos personales y todas mis manifestaciones en alguna siniestra base de datos, como parecen temer algunos de nuestros sindicalistas, que aún arrastran secuelas de los tiempos del franquismo y ven espías o enemigos potenciales por todas partes.

Para mí todo fue interesante en esta Conferencia, sobre todo por el aporte de información de primera mano. Si he de destacar algo sería la participación de dos mejicanas, activas en la zona de las maquiladoras, donde le dan la batalla al sindicato oficial del PRI en la tarea de organizar a los trabajadores y trabajadoras con el apoyo de organizaciones sindicales norteamericanas de la zona limítrofe. También destacó la representación de Sri Lanka, donde las multinacionales del textil y de componentes electrónicos hacen su agosto en las llamadas "zonas de libre comercio".

Otro tema al que se le dio en general gran importancia es a las posibilidades que nos ofrece la red Internet para comunicarnos entre sí y obtener de primera mano esa información sobre luchas obreras (porque "haberlas, haylas" digan lo que quieran los apóstoles de la concertación) que los medios de comunicación nos niegan, o para sustituir la versión interesada que nos proporcionan por la verdad de lo sucedido.

No puede decirse que haya grandes ambiciones en estos encuentros, ni en el terreno teórico ni en el organizativo. No ha faltado nunca algún convidado, más o menos reputado economista o sociólogo que se mueve en el terreno de la izquierda marxista, y que ha traído su aportación al Plenario, seguida de un turno de preguntas. Pero, en general, la Conferencia está centrada de manera primordial en el intercambio de experiencias.

En estrecho contacto con el TIE trabaja el sindicato norteamericano Labor Notes, que también celebra una Conferencia Internacional cada dos años, en Detroit, ésta a lo grande, con la participación de más de mil trabajadores, venidos en su aplastante mayoría de los propios Estados Unidos. Por el elevado coste que supone para mis escasos recursos, solamente he podido asistir a una, junto con la delegación europea, que se celebró los días 27 a 31 de abril de 1995. Una excelente oportunidad para ver en su salsa el sindicalismo americano de izquierda.

Quisiera detenerme un poco en este mundo sindical porque tengo la seguridad de que es un perfecto desconocido para la inmensa mayoría de los sindicalistas españoles. Con



quien más pude profundizar allí fue con un anciano norteamericano, de 80 años, que estuvo en las Brigadas Internacionales, en el frente de Belchite. Contra lo que podría esperarse, no brotó una aluvión de recuerdos, de "batallitas" del abuelo Cebolleta, al encontrarse con un español que además vive en Zaragoza. No fue nada de eso y su fascinante (tengo que decirlo así) conversación no sólo me dio una dimensión nueva de lo que fueron aquellos voluntarios, sino que también me dio algunas claves del pensamiento de izquierda en los EE. UU.

Tras un rapidísimo repaso a su estancia en España y en el frente, pasó a preguntarme, con visible interés, cómo veía la Conferencia. A la sinceridad es imposible (al menos para mí) contestar con evasivas o lugares comunes para quedar bien. Le dije lo que andaba rondando por mi cabeza tras dos días de estancia y participación: que veía demasiada ingenuidad; que no concebía, en 1995, que la crítica al capitalismo se redujese a un rosario de lamentaciones sobre sus consecuencias en la vida de los trabajadores; que me abrumaba ese predominio del corazón sobre la cabeza que estaba viendo, sobre todo entre los americanos; que la izquierda europea está de vuelta de todos los horrores que es capaz de generar el capitalismo, y hace años que centra sus debates en buscar la forma de liquidarlo, o más modestamente, en la medida de las fuerzas de cada uno, ponerle en el camino todas las piedras que pueda. ( Pensándolo después, creo que lo que me abrumaba no era tanto el clima como el contraste con las Conferencias de la TIE a las que había asistido, siempre en Alemania y con una muy reducida representación norteamericana, en las que no se perdía mucho tiempo con lamentaciones).

Recuerdo su respuesta. Para empezar me dijo que lo que yo estaba viendo allí era lo mejor que había en la izquierda militante de todos los Estados Unidos. Labor Notes es una amalgama de comunistas, y el núcleo organizador es de origen troskista. Intentó entonces darme una explicación de lo que a mí me preocupaba. Él achacaba la poca penetración de las ideas socialistas y comunistas al pionerismo que afecta desde su origen al pueblo americano, a los anchos espacios que invitan a la movilidad. Según él, la clase obrera americana es la de mayor movilidad que ha conocido. "¿No me gusta este patrón?, pues me busco otro". Y se mudaban, no de empresa, ni de barrio, sino incluso de ciudad, en busca de nuevos horizontes. La gran industria, que concentra miles de trabajadores en una factoría, el fantasma del paro y sobre todo, la Gran Depresión fueron erosionando las bases materiales de esa forma de ver la vida. Pero, como suele suceder, aparece esa inercia que nos mantiene vivos aún largo tiempo, las ilusiones y proyectos, después incluso de que el entorno social y económico haya cambiado tanto que ya no los hace posibles.

Europa por el contrario es pequeña, con su población separada por fronteras e idiomas. No hay condiciones para que se manifieste nada parecido a ese pionerismo. La rebeldía contra una situación social y económica se produce cuando se tiene asumido que la vida (personal y familiar) va a transcurrir dentro de las fronteras que delimitan esa situación no deseada. Se dan, pues, las condiciones para que de la solución individual se pase a la búsqueda de una solución colectiva. Y ahí germinan las ideas socialistas y comunistas.

Es ahora, me dijo, cuando se están creando las condiciones para que el trabajador medio despierte de su sueño, ahora que es expulsado de su trabajo, bien porque se han llevado la fábrica a un país de salarios bajos, bien porque han encontrado un chicano que trabaja por menos; ahora, que las empresas huyen de las zonas tradicionalmente sindicalizadas para instalarse en las regiones no industrializadas, donde imponen el veto a la penetración sindical; ahora que proliferan las empresas europeas y japonesas, al olor de la degradación de los salarios y el empleo que ha producido la era Reagan. Ha



surgido una nueva generación de sindicalistas, quizás creada por estas nuevas condiciones de precariedad, que puede dar buen fruto.

Hasta aquí nuestro anciano amigo, que me pareció bastante aceptable. No obstante, para completar el cuadro tengo que detenerme algo más en la atmósfera que rodeaba la Conferencia. Estábamos en un monstruo de cristal oscuro, con tres torres de 30 pisos y un laberinto impresionante de escaleras, ascensores y pasillos, con un gran hotel (en el que nos alojábamos todos) y comercios de todo tipo. Alrededor de las salas en las que se reunían los distintos grupos de trabajo, hileras de tenderetes montados por grupos de izquierda vendiendo libros, revistas, camisetas, emblemas, etc. etc. Algunos de ellos, por lo que vi y oí (los que hablaban español se me acercaron antes que yo a ellos) extremadamente sectarios, que miraban despectivamente y sin disimulo a los organizadores y participantes, precisamente porque captaban lo mismo que yo, pero desde otra perspectiva. Ellos estaban plenamente convencidos de que sólo una revolución puede sacar del poder a la burguesía, como yo lo estoy, pero no quieren, o no pueden pararse a examinar, las razones históricas y sociales por las cuales no calan entre los obreros sus mensajes incendiarios (que los había en grandes titulares en las publicaciones que se exhibían con profusión).

Haciendo un balance global de estos contactos internacionales, no puedo decir que me hayan hecho avanzar mucho de manera directa en el campo de la formación teórica, pero sí indirectamente, esto es: más por la observación del entorno y la información, que por la recepción de trabajos teóricos que me ofreciesen nuevos caminos. Pero hay otro aspecto de estas vivencias sobre el que quiero llamar la atención, aunque no me resulta fácil explicar. Se produce una mezcla de ideas y sentimientos, no siempre acordes, que requieren una armonización posterior, fuera ya de la atmósfera de la Conferencia, pero con las vivencias frescas aún en la memoria. Quizás pueda desarrollarlo mejor con un ejemplo que sirva de contraste.

Tanto en los grandes organismos sindicales que se han formado, como en los tan cacareados Comités de Empresa ultranacionales que se están formando, está asumido, desde el principio, por los participantes que hay intereses encontrados entre los sindicalistas de diversos países. Imaginemos una situación, bastante típica: en una reunión del comité europeo de una multinacional, la empresa da a conocer a los representantes sindicales que tiene planes de inversión o traslado de producción de una a otra planta, pero que aún está en estudio dónde lo hará, que depende de una serie de variables, etc. dejando entrever que algunas de esas variables (clima laboral, costos salariales) dependen del comportamiento de los sindicalistas. Lanzada la piedra en estos medios sindicales moderados y "realistas" (como les gusta llamarse a sí mismos) que componen los comités supranacionales, a la empresa le basta con esperar las ondas que se producen. Y es fácil de prever lo que sucede: entre sonrisas, frases hechas y declaraciones rimbombantes, cada uno de cada planta se prepara para ser el receptor de ese supuesto maná, ocultando a los demás sus intenciones. Generalmente se llaman a sí mismos internacionalistas y solidarios, lo que da pie para criticarles por su doblez. Resulta patético escuchar su justificación cuando se les pone en el brete de dar una explicación.

La única respuesta que me han dado a mí, y creo que es porque no hay otra, es poner cara de resignación y alegar que aquello es un mundo de lobos y si no lo eres tú también, te devoran. Este es, creo que lo sabemos todos, el recurso más socorrido en todos los casos en que se quiere defender la propia virtud cuando los hechos la desmienten: o devoraba o me devoraban. Pero en el terreno sindical, y por boca de personas que siguen auto titulándose marxistas, aberración es la palabra más suave que se me ocurre. "El hombre, en esta sociedad, es un lobo para el hombre", lo decíamos



como suprema motivación para luchar contra ella. Y ahora resulta que eso se asume como una simple constante en una operación matemática, o como una pauta general que hay que seguir por el simple hecho de su gran extensión. Y es innegable que esta inversión de sentido en los conceptos ha venido de la mano de las nuevas generaciones, y es la consecuencia, en mi opinión, de esa depreciación de las Humanidades que sufrimos, de la camisa de fuerza de las encuestas y de las preguntas acompañadas de varias respuestas para que elijas una de ellas, del zapping, del videoclip, del usar y tirar, y dominando la escena, del culto al Dios Dinero, quizás nunca antes tan exacerbado como hoy.

Si hay algo que me caracteriza en toda mi trayectoria personal es la curiosidad y el deseo de conocer a fondo lo que quiera que sea en que me ocupe. Sentado esto, diré que mi experiencia me ha llevado a la conclusión de que lo que se asume con la leche materna, ligado con el carácter (desde el punto de vista de la división de caracteres que hace la psicología), es lo que configura (permítaseme el símil informático) la respuesta del cerebro a la introducción de “programas” ideológicos. O algo semejante a la carga de un programa personalizándolo, aunque esa personalización no sea deliberada sino que se produzca al margen de la voluntad y deseos del receptor. Así, un joven que sea observador y libre de prejuicios puede captar en pocos años lo que un anciano, que simplemente en su juventud se adhirió acríticamente a una corriente ideológica, no puede comprender. Las experiencias, que parece deberían ser la mayor ventaja de los ancianos sobre los jóvenes, no son asimiladas por una persona nada más que si les presta atención y trabaja intelectualmente sobre ellas. Si no, no pasan de ser vivencias, tropiezos, si han sido negativas. De ahí que vuelva a repetir: el trato directo es lo que nos permite conocer a una persona, tenga la edad que tenga. Yo conocí en Madrid, cuando era joven, una mujer, parienta lejana, una persona corriente, normal en el trato, a la que timaron dos veces, con menos de un año entre una y otra, por el mismo procedimiento: el de la estampita. Y no era muy mayor. ■