



## ***Una incursión en la clase obrera (III y última parte)***

### **Preámbulo**

Como anuncié en la segunda parte, en 1980, cuando vuelvo a España es cuando empiezo realmente a someter a la prueba de fuego de la práctica el aprendizaje anterior. Tanto en Brasil como en Alemania, como en cualquier otro país que no es el propio, la actividad sindical encuentra muchos obstáculos: Siempre te ven como un extranjero, tanto entre los trabajadores como en el interior de los sindicatos.<sup>1</sup> Tanto en uno como en el otro país (y no debe de ser muy diferente en los demás) los españoles tendían, durante la dictadura, a juntarse en algún centro, donde los comunistas eran bastante activos, pero activos en un sentido puramente político y con el interés volcado hacía España: Reunirse para contarse las últimas noticias de España, elaborar el boletín y en fin, mantener vivo el Partido. Pocos encontré que diesen prioridad a la lucha del país en el que estábamos. Y menos en Alemania que en Brasil, por la barrera del idioma. No obstante, yo tuve siempre como norma que solamente se puede hacer un trabajo realmente efectivo (en el ámbito obrero) integrándose en el país donde uno se encuentra, enfrentándose a los problemas que nos son comunes a los trabajadores en el ámbito en el que vivimos y trabajamos. De hecho, algunos de los españoles exiliados en Brasil tras la guerra civil española, ya maduros en 1963, cuando llegué, se regían por esa misma norma. Para mí, como para ellos, era una consecuencia lógica del internacionalismo proletario. La misma norma que, aunque parezca contradictorio, trajo a las brigadas internacionales a España.

Al volver definitivamente desde Alemania, en 1980, aún sufrí una experiencia de las que no se olvidan, en la empresa que me contrató en Barcelona: Una empresa que estaba contratada por Mercabarna para llevar el mantenimiento de las líneas de matanza en el Matadero que acababan de inaugurar (cadenas de transporte, desolladoras, sierras, cuba de escaldado para cerdos, etc.) Un empresario de esos que son hoy la última cadena de las subcontrataciones, con 8 trabajadores contratados para el matadero, todos - menos yo - antiguos empleados del jefe. Nunca había visto tan de cerca y tan a lo vivo la relación prepotencia de un lado y sumisión del otro como en aquella empresa. Una corta anécdota para ilustrar. El empresario firmó un contrato para representar en España a una empresa alemana de maquinaria para mataderos y meses después, esta montó un stand en la Feria de Valencia. Mandó allí a algunos compañeros para montarlo y el día anterior a la inauguración me llevó en su coche para acabar la parte eléctrica. En los días anteriores uno de los trabajadores se había puesto enfermo después de estar trabajando durante horas en una cámara de congelación, sin haber respetado el tiempo que por ley hay que tenerla desconectada. Cogió un pasmo que no podía ni hablar y se dio de baja un día o dos, pidiéndole al médico que le diese cualquier remedio de caballo para poder trabajar el día siguiente. Fue bajarse del coche al lado del stand y de inmediato se dirigió a él y le echó una bronca a gritos y de malas maneras por haber cogido la baja. Las prisas eran evidentemente para que el otro no tomase la iniciativa y le enterneciese. Mi compañero bajó los ojos y no dijo nada. Tampoco podía hablar aunque quisiese, que no quería. Esa noche dormí con él en una habitación de dos camas y realmente no dormí. Los ataques de tos eran horribles. Parecía que se le iba a

---

<sup>1</sup> Es entre los sindicalistas donde más reticencias se encuentran, mientras que entre los trabajadores es un obstáculo relativamente fácil de superar.



desgarrar el pecho. Poco antes de irme (le rescindió el contrato el matadero y me puso en la calle) descubrí que todo lo que yo les decía sobre el trato que daba se lo contaban a él. El encargado que tenía me dijo un día que yo no sabía como eran las relaciones laborales en España. Me dijo que él había visto en Olot (pueblo con muchas pequeñas empresas de pequeñas máquinas para mataderos y salas de despiece) a un empresario que no solo maltrataba de palabra a los obreros sino también de obra. Que les pegaba.

### **Zaragoza, 1980**

Un mes después de quedarme parado me enviaron del INEM un comunicado para, tras unas pruebas en Barcelona, ir a trabajar a Zaragoza, a la Opel que estaba entonces en la última fase de la construcción. Empieza, como dije antes, la entrada de lleno en la práctica.

Entré, me afilié a CC OO y empecé a acudir a las asambleas de afiliados y dar mi parecer cuando me parecía oportuno. Se formó el primer comité y UGT alcanzó la mayoría relativa, quedando CC OO en segundo lugar y USO en tercero. UGT ya había tenido varias reuniones con la empresa, y conseguido que contratase a algunos sindicalistas destinados ya a entrar en las candidaturas para el Comité de Empresa. CC OO mantuvo un par de reuniones para intentar tomar parte, ofreciendo sindicalistas moderados, pero la Dirección ya había hecho su elección. Partía pues UGT con cierta ventaja para las primeras elecciones, porque ya tenía un equipo que además estaba asumido por la empresa.

Al año siguiente, 1983 se negoció el primer convenio y el preacuerdo fue firmado por UGT y rechazado por CC OO, que lo consideraba insuficiente. Se celebró el referéndum en la fábrica y la plantilla, sorpresivamente para todos, lo rechazó. UGT y USO se lanzaron a una campaña de intimidación, repartiendo hojas masivamente en las que venía a decir que no se podía sacar más, si no era con una huelga dura, en la que saldríamos perdiendo más que la empresa (después esa ha sido su letanía en todos los convenios hasta hoy). Una semana más tarde volvió a celebrar otro referéndum sin modificar nada el preacuerdo y consiguió ganar, por una exigua mayoría, porque los trabajadores comprendieron que el Comité, con UGT a la cabeza no pensaba seguir luchando. Eso le costó al final del mismo año (1983) perder las elecciones para el comité de empresa, en las que CC OO consiguió la mayoría absoluta. Consiguió 20 delegados de un total de 37. Un inestimable capital que dilapidó en pocos meses: El siguiente Convenio de 1984 fue sonado, con muchos días de huelga, manifestaciones y asambleas, pero CC OO no supo acabarlo y acabó arrollado por el personal, que continuó manteniendo la huelga una semana después de que el Comité había firmado el preacuerdo. En las siguientes elecciones (1986) la plantilla le pasó la factura a CC OO dando la mayoría relativa a UGT (relativa porque la ilusión hacía un comité verdaderamente representativo se había esfumado, y la UGT tenía ya sus cadáveres en el armario) que conserva hasta hoy, tras cinco comicios más.

En 1985 salió la ley de libertad sindical que nos dio derecho a nombrar 4 delegados sindicales y me encontré con la sorpresa de que me eligieron a mí, incluso en mi ausencia, porque ese fin de semana no estaba en Zaragoza. No tardé mucho en descubrir porqué: Mis intervenciones en las asambleas de afiliados que fueron muchas durante ese período turbulento de 1983 - 85 siempre pensadas y medidas, les hicieron creer que podría hacer buen juego de cara a los trabajadores, y nada les llevaba a pensar que un



día podría sacar los pies del tiesto. En la sección sindical de CC OO había nada menos que cinco partidos en liza (cuatro comunistas y la Liga Comunista) vigilándose entre sí y fue eso lo que también propició que pusieran en mis manos la confección del boletín que sacábamos periódicamente. Lo cogí, hay que decirlo, con verdadero entusiasmo y lo mantuve hasta mi dimisión, en 1990. En realidad, la situación exigía para esa tarea a alguien no comprometido con ningún grupo y en quién todos pudiesen confiar, en el sentido de que sometería todos los textos a la aprobación de la comisión ejecutiva de la sección sindical en una o dos reuniones antes de mandarlo a la imprenta. De todo ese periodo y del posterior hasta mi jubilación tengo escritos relatos, crónicas, reflexiones e incluso, de la huelga posterior de 1987, que fue más dura que la de 1984, un diario reflejando la evolución de los acontecimientos paso a paso.

Es imposible resumir aquí la catarata de nuevas experiencias que se sucedieron a partir de esta nueva situación, preñada de contradicciones: Ellos, activistas políticos, que entendían la actividad sindical como un medio para promocionar cada uno el grupo a que pertenecía. Yo, no integrado en ninguna organización política, interesado ante todo y sobre todo en ganar para el sindicato la confianza de los trabajadores, en gran mayoría procedentes del campo, sin ninguna experiencia con sindicatos. Entendía yo, y sigo entendiendo, que la presencia sindical en una empresa tiene que ser contemplada por los trabajadores como un contrapoder, de manera que se consolide la convicción de que la dirección no puede hacer lo que quiera, ni siquiera en el día a día. Y todo estaba muy tierno: plantilla nueva, representación de los trabajadores nueva y una dirección de la empresa que tampoco se sabía que política iba a seguir. Y, por añadidura, CC OO con la mayoría absoluta en el Comité de Empresa. Una situación única e ideal para sentar las bases de nuestras relaciones futuras con la Dirección de un lado y con los trabajadores de otro.

No eran esas precisamente las preocupaciones de mis compañeros delegados. Las relaciones entre UGT y CC OO eran muy tirantes con constantes acusaciones mutuas y el partido comunista se descomponía a ojos vistas. Muchos en CC OO pensaban entonces que la agitación obrera era el camino para dar la batalla a UGT y recomponer el PCE. Y actuaban en consecuencia. No tardé en ver que la acción sindical en la empresa se supeditaba por entero a las estrategias políticas, de cara al exterior, de los partidos que pugnaban por el control de la sección sindical. Y lo mismo que yo lo vieron los trabajadores y más de cerca, los afiliados. El crecimiento de la afiliación solo sirvió para agudizar las luchas entre los grupos políticos, que se manifestaba de manera escandalosa en las asambleas de afiliados que se celebraban para elegir delegados a los congresos.

La mayoría de los sindicalistas españoles de izquierda que salieron a la luz después de la muerte de Franco y la legalización de los sindicatos habían luchado en la clandestinidad y no habían usado otra arma que la huelga y movilizaciones. Si habían negociado lo fue desde posiciones de fuerza, cuando ni la policía había conseguido que los trabajadores volvieran al trabajo. En aquel tiempo eran recibidos y tratados de otra manera. Para las empresas era algo episódico que no merecía aplicar ninguna sofisticada táctica. Para los sindicalistas, sentarse a negociar legitimados por la ley, en un ambiente distendido, era algo totalmente nuevo y se sentían como un pez fuera del agua. Podían tener convicciones ideológicas respecto al carácter y naturaleza del capitalismo, pero les faltaba “cintura”, esto es, capacidad para enfrentar dialécticamente a las suaves maneras de los empresarios en las nuevas circunstancias. El aplomo, la firmeza y la confianza en



sí mismo necesaria para enfrentar esa nueva situación no son algo que viene dado por el hecho de ser o creer que se es comunista. Son cualidades personales que son pocos los que tienen. Esos pocos<sup>2</sup> son los que los sindicatos han ido marginando, incluso con expulsiones, para consolidar los proyectos de los burócratas. La mayoría se “reciclaron” y, por ejemplo, en la empresa donde yo trabajaba, eran destacados comunistas de la región los que fueron absorbidos por las tácticas empresariales que he descrito. De despoticar contra el capitalismo en la calle a sentarse con sus representantes a defender reivindicaciones de los trabajadores, va un abismo.

### Más sorpresas

Lo que más me impresionó desde que empecé a convivir con ellos día a día, fue la constatación de que también entre aquellos avezados luchadores contra el franquismo se manifestaban los mismos rasgos que tanto me sorprendieron en mi juventud, descritos en las dos primeras partes de este texto: La misma mezcla de respeto, miedo y sumisión ante los miembros de la Dirección de la empresa. Aguantaban en silencio los sibilinos y muy educados reproches del jefe de personal, no se rebelaban cuando usaba un tono despectivo al hablar con nosotros, e incluso (a mi entender lo más grave) recibían “consejos” sobre lo que deberíamos hacer y sobre como deberíamos de pensar sin discutirlo.

No me resisto a relatar un episodio muy ilustrativo al respecto. Fue en una reunión entre la Dirección de Personal con el Comité en pleno. Yo estrenaba el cargo y era la primera vez que participaba. Asistí, con un pasmo creciente a una larga perorata del Director de Personal, en la que fue avanzando (o mejor, descendiendo) más y más hasta llegar a afirmar que “naturalmente, a todos nos gustaría vivir sin trabajar, incluso recibiendo el salario en casa”. Esto en un tono amigable, como quien dice una verdad de Perogrullo. Por el desarrollo anterior, con eso nos decía que hay muchas quejas de los trabajadores que no debemos atender). Terminó y nadie salió a poner las cosas en su sitio, de ningún sindicato. Pedí la palabra y le dije que no había perdido yo horas de sueño (eran las 9 de la mañana y yo había trabajado de noche y a esa hora tendría que estar normalmente en la cama) para escuchar de la boca de todo un Director de personal lo que se puede oír de cualquier encargado de producción. “Sáqueme a mí de ese “todos”, porque yo sé que sin el trabajo estaríamos en las cavernas, por lo tanto es una necesidad y como tal la asumo desde que tengo uso de razón”. “Hay un orden del día, que yo sepa, y creo que a él tenemos que atenernos, en vez de entrar en disquisiciones filosóficas y menos de ese tenor”. Con esto le arruiné el efecto que quería causar, se irritó y me dijo de malas maneras que me hubiese ido a casa. Le repliqué que estaba aquí por que lo consideraba necesario, pero para tratar de los temas del orden del día. Los demás, todos callados. La reunión terminó enseguida y a la salida me palmoteó la espalda el jefecillo de la UGT y me dijo: “Bien, Antonio, alguna vez tienen que oír las verdades”. Lo que no puedo entender es porqué le habéis aguantado tanto tiempo, le contesté. Otra cosa que me chocó fue el ver que se tuteaban con la Dirección, lo que a todas luces, en esas circunstancias no es más que una concesión de la Dirección que le permite derivar para la broma o el comentario desviador, cuando se va a entrar en un terreno que la empresa

---

<sup>2</sup> He conocido sindicalistas que, por instinto de clase o lo que sea, saben hacerse respetar por los empresarios y no se dejan embaucar por ninguna artimaña al uso. Y algunos de ellos no han leído ni una línea de Marx. Hoy entiendo que la entereza de ánimo y la coherencia poco tienen que ver con la mayor o menor preparación ideológica. Deben residir en diferentes zonas del cerebro. Es evidente que el ideal sería la combinación de ambos factores.



no quiere. Yo les trataba de usted a todos, obligándoles a cambiar del tú al usted cada vez que tenían que contestarme.

En suma, todo lo que me había escandalizado desde que empecé a trabajar, con 16 años, que yo achacaba, después de leer a Marx y Engels (descrito en “La situación de las clases obreras en Inglaterra”) a la alienación que sufre el trabajador, en su mayoría poco amigo de lecturas y ajeno al mundo de las artes y la ciencia, me lo encontraba ahora entre trabajadores que se consideraban marxistas, estaban organizados en partidos políticos de izquierda y además presumían de haber corrido muchas veces delante de la policía.

Igual que lo vi yo, lo veían los representantes de la empresa. Así, les perdieron el miedo inicial a los “luchadores” y pusieron en marcha su estrategia para controlar totalmente la situación. Y pronto vieron, tras las primeras huelgas que el peligro provenía más de los propios trabajadores cuando se lanzaban que de aquellos sindicalistas que les había tocado en suerte. Eso porque, en todas las luchas, grandes o pequeñas, que se han dado en esta empresa a lo largo de estos años, la gran mayoría de los trabajadores respondieron disciplinadamente, incluso con entusiasmo, a todas las convocatorias. Nunca tuvimos problemas de esquirolaje, sino es de una ínfima minoría de irreductibles, tan poco que se hicieron famosos.

Hay un abismo entre las actitudes del obrero aislado y las del colectivo movilizado. Entendí por repetidas experiencias que es en el trabajador colectivo, movilizado, donde aparece la verdadera fuerza social de la clase obrera. Y eso lo sabían y lo saben los sindicalistas. Más de una vez he oído decir, sin recato alguno y en público, al que ha sido durante muchos años presidente del Comité de Empresa, de la UGT, que movilizar es fácil pero que lo difícil es parar la movilización. Y desde que vio las orejas al lobo le aplicó el remedio de impedirla a toda costa, pase lo que pase, incluso eliminando de antemano los factores que pudiesen crear un clima propicio para ello. Por ejemplo, desde la última gran movilización, en el convenio de 1987, eliminaron la asamblea previa a las negociaciones, en la que los trabajadores aprobaban la Plataforma reivindicativa, así como toda otra asamblea general. Desde entonces las negociaciones no se rodean de ninguna expectativa. La empresa puede hacer lo que quiera, que aquello es una balsa de aceite. Los dos tropiezos posteriores (1990 y 1992) fueron organizados por trabajadores ajenos al Comité, que les forzaron a prolongar las negociaciones e incluso a algún simulacro de movilización, con concentraciones de media hora en diversas zonas de la fábrica.

Termino este trabajo enumerando en líneas generales la estrategia de los directivos que se ocupan de lidiar con los sindicalistas en las grandes empresas. El proceso es dinámico, es decir, que se acomoda a la evolución de los sindicalistas, siempre que sean los mismos, que no haya cambios. Es por tanto, coyuntural y pierde toda su efectividad en el caso de que unas elecciones sindicales aúpen un equipo combativo, que no acepta las reglas del juego, tal como estaban sentadas con el equipo anterior. En todos los casos de ese tipo que conozco, la empresa ha reaccionado boicoteando la actividad sindical: Negando información, trasladando a los sindicalistas a los peores puestos de trabajo, controlando todos los pasos que dan, agrupándolos en un mismo turno para que no puedan relacionarse con muchos trabajadores, extendiendo bulos sobre ellos, etc.



El resumen que sigue es la descripción del proceso tal como se dio en la OPEL. Pero, por la información que he recogido de compañeros de otras empresas grandes, es generalizable, en sus líneas maestras.

### **Los Diez Mandamientos de “Relaciones Humanas”**

Hay tres actores corales en la escena: la dirección de la empresa, con unas 10 personas, los sindicalistas, (37) y los trabajadores (9.000 de media). Como fondo, la lucha de clases, que en el interior de la empresa toma un carácter incluso virulento, como en ningún otro espacio social. El objetivo básico de la Dirección, a corto plazo: lograr, como mínimo, las cotas de producción marcadas, con paz social. A más largo plazo, domesticar a los sindicalistas y conseguir que contribuyan a mantener la paz y el respeto de todos los trabajadores al principio de autoridad. Los medios para ello: muchos y variados.

Este es el cuadro de la situación cuando se levanta el telón. Unos 12 años después, hacía 1994 ya se ha estabilizado la situación: la empresa es la dueña de la situación, los sindicalistas rindieron las armas y hoy actúan prácticamente como un apéndice del departamento de Personal, con alguna rabieta pasajera, cuando la Dirección se pasa y los trabajadores se inquietan y reclaman. Los trabajadores por su parte, en sus relaciones con los sindicalistas, empezaron con ilusión, de ahí pasaron a la desconfianza y murmuración, de ahí a la resignación, para desembocar en el cinismo y la utilización mercantilista del sindicalista. Desconociendo en principio, tanto los sindicalistas como los aparatos, la relación que establecían con ellos tenía, naturalmente, un carácter dinámico, esto es, que no se podía saber en que podía cristalizar con el tiempo, si en un clima de confianza o de desconfianza, si en amor o en odio. En unos quince años se cerró ese ciclo. El concepto del empresario y sus representantes sigue siendo el mismo. No puede mudar pase el tiempo que pase porque si hay algo que los trabajadores tienen es el objetivo fijo e invariable de todo empresario: sacar el máximo rendimiento del trabajador al mínimo coste.

La experiencia me ha llevado a formular una teoría propia sobre el origen del desarrollo de estos procesos que acaban poniendo al Comité al servicio de la empresa, actuando más como una ayuda para disciplinar a los trabajadores que como un contrapoder dentro de la empresa. No es culpa solamente, como muchos creen, de las cúpulas sindicales que trazan el rumbo a seguir. La explicación no es tan simple, y no puede serlo a no ser que consideremos a todos los sindicalistas de base como robots dirigidos a distancia por la dirección del sindicato.

En busca de las causas últimas, yo coloco en primer lugar la callada labor de zapa de la dirección de la empresa, tanto más efectiva cuanto más tiempo permanezcan las mismas personas en el comité. En estas empresas grandes, aún más que en otras más pequeñas, la dirección de Personal se compone de personas con mucha experiencia en lo que llaman "relaciones humanas". Resultado: una estrategia que consiste en envolver a los miembros del Comité, presente en todos y cada uno de los contactos que se tiene con la empresa. Sus rasgos principales son los siguientes:

1. Absoluto desinterés hacía las posiciones ideológicas de los miembros del Comité. La regla básica de los expertos en relaciones humanas es la de tratar al individuo, no a lo que dice ser ni representar. La divulgación dentro de la fábrica de llamamientos a participar en manifestaciones, de campañas de ayuda, así como las críticas o las



denuncias no le molestan, mientras no afecten a la propia empresa ni saquen a la luz pública hechos que suceden dentro.

2. Estudio de los caracteres de los miembros del Comité para explotar sus debilidades. El principio básico: cada hombre tiene un precio. En la OPEL hubo un caso paradigmático, con un destacado delegado de personal por CC OO, que tuvo un papel muy activo en las huelgas que hubo, dirigiendo fogosas arengas a los trabajadores. Mostrando una infinita paciencia, la empresa supo aguantarle las tarascadas durante años hasta conseguir, en 1993, que se marchase al aparato sindical en Madrid. La empresa le mantiene en nómina hasta hoy.

3. Refinar los modales del sindicalista. Va consiguiendo que el respeto a las buenas maneras le permita: a) transformar la negociación, en caso de conflicto o reclamación del Comité, en "diálogo" para encontrar la "satisfacción común"; b) desviarse del tema a tratar, cuando no es de su conveniencia, extendiéndose en consideraciones ajenas al caso. Si llevamos alguna reclamación fundamentada buscarán razones personales o accidentales que la expliquen, sobre todo si es uno de los usuales casos de abuso de autoridad, de manera a desvirtuar el origen del incidente y desligar lo sucedido de la "política de la empresa"; c) este "refinamiento de modales" apoyándose en la abismal diferencia social entre los contendientes, le permite a los representantes de la empresa avanzar cada vez mas lejos en el dominio de la situación, extendiéndose audazmente en la introducción de elementos ideológicos para legitimar el capitalismo e introducir en los sindicalistas la idea de que la "buena marcha de la empresa" es lo más importante y solo hay que achacar a la ignorancia el hecho de que haya trabajadores que no lo entiendan así. He oído transmitir esa milonga a más de un miembro del Comité dirigiéndose a los que reclamaban, con el tono de quien está convencido de ello.

4. Halagar la vanidad de los miembros del Comité. Impartiendo cursos y llevándoles a visitar otras plantas, mata dos pájaros de un tiro: de un lado mantiene a los miembros del Comité alejados físicamente de los trabajadores, con todo lo que esto comporta de negativo, tanto para el sindicalista como para el trabajador; de otro van desarrollando en el sindicalista la idea de que es insustituible, lo que les lleva a formarse un concepto patrimonial sobre el Comité, que ya no se lo pueden imaginar sin ellos a la cabeza. De ahí que repitan una y otra vez en las listas electorales. Puede decirse que casi se sienten obligados a ello, porque ya se sienten responsables de sus actos ante la empresa, no ante el trabajador y temen, incluso, represalias por parte de la empresa si abandonan el cargo. En esta empresa siguen figurando las mismas personas en la cabeza de las candidaturas de CC OO, UGT, USO y CGT desde las primeras elecciones. Alguno que ha cambiado ha sido un delfín del saliente, ya "iniciado", para seguir el mismo rumbo.

5. La potenciación de las secciones sindicales en detrimento de la figura del Comité. Esto fue alentado por los propios sindicatos desde 1988. Pero en esta fábrica, precisamente por causa del desconocimiento de los trabajadores de la vida sindical, el instinto les decía que sus representantes debían estar unidos frente a la empresa, y reclamaban abiertamente a los delegados del Comité que dejaran de pelear entre sí. Hacia 1990, el ambiente ya era muy diferente y los trabajadores se habían resignado a verles actuar cada uno por su lado. Hacia 1988 la empresa se lanzó ya abiertamente a tratar con los sindicatos por separado y relegar al Comité al papel de figura decorativa, que solo reaparece cuando llegan las fechas de negociar los convenios. Según le convenga, llama a uno u otro sindicato y, por veces los convoca a todos, pero enviándoles las cartas por separado.

6. Jerarquizar el Comité y las secciones sindicales. No es que eso sea preparado e introducido por la empresa por medios indirectos. Sabemos que la jerarquización acaba impregnando toda organización en esta sociedad y en ella cae, sea cual sea el origen y la



función de esa organización, siempre que no haya un propósito firme y permanente para que no suceda. Así, en cada sección sindical hay uno, todo lo más dos, que llevan la voz cantante y el resto se limita a asentir. De ahí al compadreo entre la Dirección y los "cabezas" de los sindicatos hay un paso, que en esta empresa se dio con la creación de una Comisión Permanente compuesta por la Dirección y un representante de cada sindicato, un paso con graves consecuencias que ni siquiera fue reflejado en ningún Convenio. Desde entonces todo se resuelve en esa Comisión (formada por 8 a 9 personas), de la que solo se levanta acta si quiere la empresa, y los Plenos del Comité de Empresa se han quedado para ratificar las decisiones. Es uno de los más importantes triunfos de la empresa en su andadura para controlar a la representación de los trabajadores. El paso siguiente, que ya se ha dado, es el de "confidencialidad" aplicada ya a casi todo lo que se trata en esa Comisión. Con ello, los miembros de la Comisión se guardan para sí lo que han tratado y como lo han tratado, sin informar al resto de los miembros del Comité. Esto no es más que la consecuencia del desarrollo de la jerarquización: el compadreo con una mínima representación de los trabajadores, que es donde la Dirección se encuentra como el pez en el agua.

7. La "localización" de los conflictos. Una vez que han aceptado los sindicalistas que los conflictos se resuelven antes y mejor por las buenas y sin alborotos, sean por la causa que sean, los sindicalistas no lo sacan a la luz pública dentro de la empresa y solo aparecen los comentarios de los trabajadores más cercanos al afectado o afectados, que llega a los demás en el comedor o en el autobús o en el vestuario. Y, como es de esperar, salen con los hechos y motivos deformados. Y cuando es una sección entera de producción la que protesta por alguna razón y el Comité se ve obligado a intervenir, reúne solamente a los afectados para tratar de apagar el fuego. Por otra parte, la Dirección les ha convencido de que el ser humano es siempre reactivo a los cambios y cuando los trabajadores protestan por alguno (en estas empresas, en la búsqueda de aumentar la productividad, los cambios en los procedimientos de trabajo son una constante) ni siquiera ha tomado en consideración si es mejor o peor para él.

8. La utilización de los miembros del Comité para funciones que no le son propias, haciendo gestiones que siempre han sido una función de los jefes inmediatos de los trabajadores o de los representantes de Personal. Y es que desde el Comité, ya no se le habla al trabajador solamente de sus derechos sino también de sus deberes.

9. Cuando este proceso está bien avanzado, la vida del sindicalista dentro de la fábrica depende de su comportamiento, desde el punto de vista de la empresa. A lo largo de los años han ido surgiendo en los convenios más y más inoperantes comisiones paritarias, que ocupan bastante tiempo del sindicalista, tiempo que no se computa dentro de las 40 horas mensuales que tiene por ley, sino que son horas pagadas adicionalmente. Otro medio para mantener al sindicalista alejado de los trabajadores. Y la jerarquización le permite a la empresa llamar la atención al Secretario de una sección sindical cuando uno de los suyos "saca los pies del tiesto".

10. Sometidos los sindicatos, los medios de comunicación locales se transforman prácticamente en portavoces de la empresa. Los principios "éticos" que la empresa les inculcó les impiden a los sindicalistas intentar en la prensa desmentir lo que hayan publicado procedente de la empresa.

De las puertas de la fábrica para fuera se puede especular lo que se quiera sobre políticas sindicales, y confrontar la "moderación" con el "enfrentamiento", como si fuesen estrategias pensadas y elaboradas. Cuando se viven procesos como el descrito, la comedia se queda al descubierto. Lo que en los sindicatos llaman moderación, no es más que la incapacidad para superar el respeto/miedo a las jerarquías sociales, que lleva





a los sindicalistas irremediablemente a terminar compartiendo los puntos de vista empresariales, envueltos en palmaditas en la espalda, tuteo y razonamientos “impecables” con voz grave y en enmoquetados despachos. De cara al trabajador, de tarde en tarde, cuando por alguna razón se crea un clima de descontento y los trabajadores increpan a los sindicalistas, estos lanzan una hoja agresiva contra la empresa, con vagas amenazas que nunca cumplen. Muchos dicen que están pactadas con la Dirección, por las características de la redacción del texto.

Esta situación descrita, como dije más atrás, es la típica ya en la mayoría de las grandes empresas españolas. Nada de extrañar tiene que hayan ido surgiendo en los últimos años candidaturas independientes, compuestas generalmente por sindicalistas de izquierda que abandonaron CC OO o CGT para poder practicar un sindicalismo más combativo, y hayan acaparado los votos de los trabajadores más conscientes. En todo el país ya existen más de 1.500 grupos sindicales autónomos, que ya se están organizando por ciudades y regiones. La experiencia con estas estrategias empresariales y sus resultados, (que la han sufrido lo mismo que yo) hace concebir la esperanza de que de esta cantera surjan mejores jugadores que los que actualmente corretean por el campo sin marcar un gol.