

**CONGRESO
LAS OTRAS PROTAGONISTAS DE LA TRANSICIÓN:
IZQUIERDA RADICAL Y MOVILIZACIONES SOCIALES**

SESIÓN/MESA 14

O TODOS O NINGUNO. ALTERNATIVAS SINDICALES

Moderador:

Enrique González

Sábado 25 de febrero de 2017

12:00-14:00

Centro Cultural Buenavista. Salón de Actos
Avenida de los toreros, 5

<https://congresotransicion2017.wordpress.com/>



LA HUELGA DE ROCA EN GAVÀ Y VILADECANS (1976-1977).....	2
LA HUELGA DE ROCA RADIADORES. AUTOORGANIZACIÓN OBRERA, RUPTURA Y REFORMA.....	14
BULTACO. UNA EXPERIENCIA DE LA LUCHA AUTÓNOMA EN LOS INICIOS DE LA TRANSICIÓN.....	26
DOS PROYECTOS ENFRENTADOS: EL PTE Y CCOO ANTE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL LEONESA.....	40
COMUNISTAS, CRISTIANOS E IZQUIERDISTAS EN LAS HUELGAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE GRANADA (1970) Y CÓRDOBA (1976).....	51

LA HUELGA DE ROCA EN GAVÀ Y VILADECANS (1976-1977)

Albert ALONSO QUIÑONES

Josep CAMPMANY GUILLOT

Resumen:

Entre 1976 y 1977, en el marco de la negociación del convenio de la empresa Roca, ubicada en Gavà y Viladecans (Barcelona), se produjeron dos huelgas, una de 42 días (febrero-marzo) y otra de 96 (noviembre-febrero) que comportaron la organización de un movimiento asambleario autónomo de trabajadores. Aunque logró en parte sus objetivos, las tensiones, violencia y represión vividas por un colectivo obrero y ciudadano no acostumbrado al conflicto, y la coincidencia temporal con los debates de la Ley de Reforma y los movimientos previos a la legalización del PCE y sindicatos obreros, provocaron que la experiencia no tuviera continuidad.

La empresa Roca

La compañía Roca Radiadores se fundó en 1917 en Gavà. Como muchas empresas catalanas, se aprovechó de la gran demanda internacional de los países involucrados en la I Guerra Mundial y, mediante la alianza con la empresa americana American Standard se posicionó en primer lugar del ámbito de los sanitarios en el Estado. La empresa era familiar, y durante la guerra de 1936-39 fue colectivizada. Sus propietarios, afines al bando sublevado, gozaron desde 1939 y en todo momento del apoyo del régimen, beneficiándose de una situación de casi monopolio en su sector.

Esta empresa adoptó el modelo paternalista. Así, proveía a sus obreros de vivienda, con la construcción de barrios obreros como el denominado *Poblado Roca* (1960) en Viladecans, o el *barrio del Congreso* (1972) en Gavá, a través de la participación en el patronato constituido a raíz del Congreso Eucarístico para promover vivienda obrera. La empresa también proveía a sus trabajadores de suministros básicos, a través del *economato Roca*.

Por lo que respecta a las atenciones sociales, subvencionaba la escolarización de los hijos de los trabajadores patrocinando dos escuelas religiosas en Gavà, la de las Agustinas – establecidas en Gavà desde 1906, pero que edificaron en 1955 una nueva escuela en terrenos cedidos por la familia– y la de los hermanos de la Sagrada Familia –establecidos en 1952 también en terrenos cedidos por la familia Roca–, y también la sanitaria, construyendo el *Hospital de San Lorenzo* (1953) actual hospital comarcal de referencia para las poblaciones de Gavà y Viladecans. De esta manera se garantizaba una educación controlada y una sanidad al servicio de los intereses empresariales, que minimizaba o no reconocía las enfermedades originadas por las condiciones de trabajo.

Finalmente, la empresa también intervenía en el ocio de sus empleados a través del complejo lúdico-deportivo *can Sellarès*, dotado de salas de reuniones, hogar de jubilados y pistas polideportivas.

Las obras benéficas patrocinadas por la empresa dieron un enorme prestigio local a la familia Roca, a cambio del cual la empresa obtuvo muchos privilegios: se la favoreció, tanto económicamente como con influencias, especialmente en los consistorios locales, en los que

siempre se hallaban individuos ligados a la factoría, como Jesús Muñoz, alto directivo de Roca y alcalde de Gavà entre 1972 y 1976.

A finales de los sesenta, la empresa empleaba a casi la mitad de la población activa de Gavà y Viladecans: 7.500 trabajadores, en unos municipios de 24.213 y 24.483 habitantes, respectivamente.

Sus condiciones laborales eran durísimas, y la carencia en prevención provocaba asma, silicosis (la empresa producía porcelanas sanitarias), además de otras enfermedades asociadas al ruido, la humedad y a un ritmo de trabajo agotador propias de una fundición metalúrgica. La postura empresarial intransigente ante las peticiones de mejora, que muchas veces acababan en despidos, provocó una paulatina radicalización de las demandas laborales, y el aumento de la concienciación obrera.

La introducción de nuevas técnicas de control (incrementos de ritmo, cronometrajes, etc) junto con los cambios sociales y la conciencia del momento histórico provocó duros conflictos. Los más importantes se produjeron en 1969, 1971 y 1975, y culminaron en dos huelgas, una de 42 días (febrero-marzo de 1976), y otra de 96 (noviembre de 1976-febrero de 1977).

Inicio de la organización obrera en la fábrica

Los obreros empezaron a organizarse con las elecciones sindicales de 1967, con la implantación de las comisiones obreras en Roca y la elección de algunos de sus miembros como enlaces sindicales, en el marco de la estrategia de «entrismo» practicada por esta organización obrera en aquella época.

El primer conflicto serio estalló en 1971. Ante un paro reivindicativo de mejora salarial para paliar la creciente carestía de la vida, por primera vez, la policía desalojó a los obreros de la fábrica. La huelga, que duró 21 días y fue reprimida con 18 despidos, estuvo liderada por las clandestinas comisiones obreras. Por primera vez se creó una caja de resistencia y se pidió el derecho de asamblea. De esta huelga resalta el protagonismo de Antonio Plata, miembro de CCOO y fundador de la Asamblea de Catalunya, que durante años lideró las lu-

chas obreras en la fábrica. Sin embargo, aquellos primeros líderes abandonaron la empresa en 1973, junto con un centenar de trabajadores, disconformes con las medidas de seguridad e higiene.

En 1975, de nuevo como preparación a las elecciones sindicales de mayo, se organizaron diversas reuniones en las diferentes secciones de la fábrica. Eran reuniones clandestinas, a las que se convocaba a parte de la plantilla en el monte, en casas particulares, o en bares. Estas reuniones sirvieron para concienciar a unos obreros inicialmente desmovilizados y sumisos ante el paternalismo empresarial, y en ellas empezaron a destacar nuevos liderazgos más jóvenes y combativos.

La primera huelga de 1976

A raíz de la negociación del convenio, y en solidaridad con los despedidos en otras factorías de Roca (la empresa tenía filiales en Alcalá de Guadaíra –Sevilla– y Alcalá de Henares –Madrid–), en febrero se convocó una huelga, todavía controlada por comisiones obreras. Los más jóvenes, sin embargo, durante una reunión en la iglesia del *Poblado Roca* que coincidió con los hechos de Vitoria –que influyeron notablemente en los trabajadores–, empezaron a organizar un embrionario movimiento autónomo. Entre ellos había miembros de la LCR, CNT, LC, HOAC, PTE, proautónomos e incluso algunos de CCOO.

Después de 42 días, la huelga finalizó sin resultados: la empresa, con la ayuda de algunos enlaces sindicales, organizó una polémica votación secreta en la que sólo participó el 7% de la plantilla, y que aprobó el retorno al trabajo sin condiciones. Esta salida en falso mostró la debilidad de los enlaces sindicales, en contraposición a los nuevos liderazgos emergentes que, aunque no eran cargos sindicales, mostraron ser mucho más combativos.

La autoorganización

Después de múltiples reuniones clandestinas, en junio de 1976 un grupo de trabajadores convocó una votación para escoger nuevos delegados de los trabajadores. Se escogieron inicialmente 43 delegados, que representaban algunas secciones de la empresa (en primera instancia, no todas las participaron en el movimiento). Las elecciones, celebradas en el taller de la fábrica, se hicieron sin propuesta previa de candidatos, y con una caja de cartón precintada a modo de urna. Los escogidos por sus compañeros debían aceptar y ser confirmados por la asamblea.

Estos delegados, que llegarían a ser 60 en Septiembre, conformaron una nueva organización obrera. Tenía más implantación en los talleres y en la sección de grifería, donde la mayoría de los trabajadores eran jóvenes.

A partir de aquí se abrió un período de asambleas casi diarias, celebradas en el interior de la fábrica, sin autorización ni prohibición por parte de la empresa: una para el turno de mañana, con una asistencia media de 1.200 personas, y otra para el de la tarde, con una asistencia promedio de 700 personas.

Los nuevos delegados pidieron la dimisión de los enlaces sindicales oficiales. Una parte de ellos dimitió de forma inmediata, pero otros se ampararon en la “legalidad” que les daba la CNS. Sin embargo, a finales de septiembre habían dimitido todos, excepto tres, que fueron ratificados por la asamblea para mediar entre la asamblea y la legalidad que todavía ostentaba la CNS.

Para dar un carácter formal a la organización, el 13 de septiembre se comunicó a la empresa, a la Delegación del Trabajo y a los dirigentes sindicales del Baix Llobregat la dimisión de los enlaces y los nombres de los nuevos delegados encargados de negociar el nuevo convenio.

En este momento se elaboró un documento denominado *Proyecto de Bases para impulsar la sección sindical de los trabajadores de Compañía Roca Radiadores*, con la intención de fijar la organización y objetivos. Allí se especificaba que la lucha obrera iba más allá de las mejoras laborales, reivindicando una sección sindical única, autónoma, independiente y democrática que pasara por encima de las divisiones sindicales, y consagraba la asamblea como órgano decisorio soberano: todos los delegados debían acatar sus decisiones.

La huelga de Roca en Gavá y Viladecans (1976-1977)

Se escogieron 15 trabajadores para coordinar y ejecutar los acuerdos de la asamblea, y también para coordinar el trabajo de diferentes comisiones específicas creadas para tratar tanto aspectos del convenio (productividad, ritmos y puestos de trabajo, seguridad e higiene) como generales (control de precios del economato, finanzas, carestía de la vida, asesoría jurídica, relaciones con otras fábricas, etc).

El 4 de septiembre se eligió un comité de 5 delegados para negociar el convenio, pero no fue aceptado por la empresa. Para apoyarlo se convocó un paro de 24 horas el 27 de septiembre, fecha intencionadamente escogida (coincidió con los últimos fusilamientos del franquismo a miembros del FRAP y ETA). Gracias al apoyo a este paro, la empresa los reconoció y aceptó negociar el convenio con ellos. Por primera vez se consiguió que se aceptara la interlocución de delegados surgidos de la autoorganización obrera. Como relata un representante obrero, «fue la primera victoria, arrancada gracias a nuestra autoorganización en asambleas masivas, saltándonos todo trámite burocrático y legalista».

Las conversaciones, en las que la parte obrera acudió con una tabla reivindicativa de 33 puntos, empezaron con buen pie, pero diferencias en algunos puntos clave llevaron a la convocatoria de otro paro para el día 28 de octubre. El 5 de noviembre se rompían las negociaciones.

La huelga

La respuesta de la dirección al paro del día 28 y al rompimiento de las negociaciones se produjo el 8 de noviembre, con el despido de uno de los delegados y el anuncio del despido de 24 más. Ante las protestas de los delegados, el director de la factoría afirmó que no volvería a permitir lo sucedido en abril, e insistió en el lema «disciplina, disciplina, disciplina y producción, producción, producción». Como reacción, los trabajadores abandonaron el trabajo.

Ante esta postura, la asamblea realizada el día 9, todavía en el interior de la fábrica, decidió casi por unanimidad convocar huelga indefinida que, más allá del convenio, se solidarizaba con los despedidos y reclamaba su readmisión. La empresa sancionó a toda la planti-

lla con 21 días de cierre patronal, y los despidos aumentaron a 43, todos ellos delegados electos.

Empezó así un período protagonizado por la violencia indiscriminada contra los trabajadores y sus representantes. El mismo día 9 la Guardia Civil desalojó la fábrica y empezaban los primeros enfrentamientos callejeros.

El día 10 se produjeron acusaciones cruzadas entre dirección y obreros: los primeros les acusaban de destruir instalaciones fabriles, en especial dos hornos que se estropearon por haberlos apagado de forma incorrecta, mientras que los obreros acusaban a la dirección de intransigencia y culpaban a los técnicos enviados por la dirección de la rotura de los hornos.

El asunto de los hornos se convirtió en arma arrojadiza entre dirección y trabajadores. Hábilmente manipulada por la empresa, la opinión pública y los incipientes cuadros dirigentes de partidos y sindicatos –que en aquel momento estaban negociando discretamente el marco de la «Transición»– utilizaron este hecho para desacreditar el movimiento autónomo de Roca, acusándolo de radical, violento y extemporáneo. Aunque un informe final encargado por magistratura al *Col·legi d'Enginyers Industrials de Barcelona* dio la razón a los obreros, evidenciando que fue la dirección quien mandó ejecutar el apagado de los hornos de forma incorrecta, este hecho marcó profundamente la percepción social del movimiento huelguista, que a partir de aquel momento fue relegado por parte del sindicalismo integrado en el proceso de transición. Cabe decir que los dos hornos afectados eran obsoletos y hacía meses que debían de haberse reemplazado, pero se prefirió no parar la producción. Al estropearse, la empresa pudo justificar el paro patronal para cambiarlos y modernizarlos.

El mismo día 10 de noviembre, cuando los trabajadores se habían concentrado, bajo una fuerte lluvia, para realizar una asamblea, la Guardia Civil asaltó el Poblado Roca con fuego real, disparando hacia las viviendas. Este fue el día de los enfrentamientos más duros, con piquetes de obreros a las puertas del Poblado que impidieron durante más de hora y media el paso de la policía.

El día 12, con motivo de la huelga general en protesta por el establecimiento del despido libre, se produjeron nuevos enfrentamientos en Gavà y Viladecans, saldados con 40 huelguistas detenidos, ocho de los cuales pasaron a disposición de los juzgados militares.

Ante esta situación, los huelguistas organizaron un grupo de defensa para contener a la policía durante las manifestaciones y proteger a mujeres, niños y mayores, y también a los delegados y a sus viviendas, blanco principal de ataques de grupos de extrema derecha, como la Triple A o los Guerrilleros de Cristo Rey. Esta comisión, formada por los más jóvenes, se organizaba en piquetes de cuatro o cinco personas, que montaban guardia ante las viviendas de los delegados, que por seguridad dormían cada noche en una casa distinta, y protegían las asambleas que se reunían en el monte para sustraerse del acoso de las fuerzas de seguridad. También, durante su transcurso, vigilaban los pisos del Poblado mientras sus ocupantes estaban reunidos. Estos grupos justificaban sus actuaciones de forma contundente: «sólo hay una respuesta, la autodefensa organizada. Los ataques de la Guardia Civil nos enseñaron a levantar barricadas para cortar los accesos al Poblado, las latas de humos y las balas nos enseñaron a defendernos con piedras, y el ataque a nuestros delegados nos enseñó a organizar piquetes de vigilancia para defender las casas».

Los piquetes de trabajadores patrullaban también en torno a la fábrica para impedir que otros empleados –esquiroleros– entrasen a trabajar. Sus métodos de presión fueron en aumento, cosa que contribuyó a dar a la huelga un aspecto violento, utilizado ampliamente por la empresa y los sectores interesados en su fracaso. La polémica llegó a la prensa, con anuncios contratados por la empresa para desacreditar a los huelguistas, mientras que ellos explicaban su versión en la prensa más izquierdista o a través de su propio órgano de comunicación, *Roca en lucha*, del que se editaron seis números, el primero de los cuales publicado el 23 de noviembre.

Durante los 96 días de la huelga, los trabajadores se organizaban mediante asambleas diarias. La asistencia a las asambleas oscilaba entre las 2.500 y 3.500 personas, cuando eran autorizadas, o el medio millar, cuando se celebraban en el monte. Todas las votaciones se realizaban a mano alzada, y cada asamblea se acababa votando la continuidad de la huelga. Después de esta votación, los asistentes coreaban los lemas “unidad, unidad” o “o todos o ninguno”, en referencia a que no se volvería al trabajo sin la readmisión de todos los despedidos.

Los delegados insistieron para que todos los trabajadores, o sus compañeras, participaran e intervinieran en la asamblea con total libertad. En cambio, las intervenciones de per-

sonas ajenas a la empresa, usualmente delegados comarcales de los sindicatos o partidos, eran fiscalizadas previamente por el moderador de la asamblea.

La recepción de la huelga

El momento político que se vivía es clave para entender la huelga: coincidía en el tiempo con la aprobación y posterior referéndum de la Ley de Reforma Política, los movimientos previos para legalizar el PCE y los otros partidos y sindicatos, y la exploración del consenso que culminaría en los *Pactos de la Moncloa*. Existía pues un debate entre partidarios de la institucionalización del antifranquismo y las organizaciones de cariz más revolucionario. Las posiciones de las centrales sindicales mayoritarias en la comarca (USO y CCOO), y el papel que adoptaron durante la transición las enfrentó a los grupos obreros rupturistas y anticapitalistas. Este debate se trasladó al enfrentamiento entre los dirigentes vinculados a LCR, PTE, CNT, defensores de la autonomía obrera, del voto a mano alzada y de la lucha obrera como vía de ruptura, y dirigentes comarcales de CCOO y UGT, partidarios del voto secreto en las asambleas y una progresiva pacificación del conflicto, que acusaban a los huelguistas de «demagogos manipuladores».

Para hacer frente a un estado de opinión que recelaba de la huelga, la comisión de extensión de la lucha patrocinó la creación de comités de apoyo en diversos ámbitos (fábricas, barrios, universidad, institutos...). El comité de información repartió más de 100.000 octavillas informativas, 70.000 adhesivos y 15.000 carteles reclamando solidaridad con Roca. También se apeló a la solidaridad internacional, llegando apoyos de Alemania, Francia, Reino Unido e incluso América.

Los huelguistas obtuvieron el apoyo de diferentes ámbitos, principalmente de colectivos feministas y estudiantes universitarios. Cabe destacar el papel de sectores católicos: la iglesia del Poblado era la sede de la caja de resistencia. Los párrocos de las poblaciones de Gavà y Viladecans, por su parte, llegaron a redactar y leer un manifiesto de apoyo a las familias en huelga.

La huelga de Roca en Gavà y Viladecans (1976-1977)

La caja de resistencia estaba gestionada por tres grupos: uno destinado a la captación de fondos, otro destinado a evaluar las necesidades de las 4.500 familias afectadas por la huelga, y un tercero encargado de distribuir las ayudas económicas. Toda la gestión se controlaba por escrito, mediante recibos y comprobantes, y para garantizar la inviolabilidad de la caja de resistencia, el reparto y custodia del dinero se realizaba en la misma iglesia del Poblado, con el pleno apoyo del párroco. El montante total repartido por la caja de resistencia durante la huelga llegó a los 12 millones y medio de pesetas, dividido en tres remesas. La primera, de noviembre de 1976, fue de 1.800.000 pesetas. La segunda, de diciembre del mismo año, de 4.400.000 pesetas, y la última, de 10 de marzo (un mes después de acabar la huelga), de 6.200.000 pesetas. La distribución era minuciosamente controlada por la asamblea, en la que se denunciaban, con nombre y apellidos, los casos de petición de ayuda para familias que tenían otros ingresos. El total repartido da un promedio de 3.000 pesetas por familia durante todos los 96 días en huelga, claramente insuficiente. Por ello algunos obreros en paro realizaban trabajos por su cuenta, sobretodo labores agrícolas o horas extras en otras fábricas.

Otro apoyo importante fue el recibido por el *Col·legi de Metges de Catalunya*, que proporcionó a las familias una asistencia sanitaria mínima con personal voluntario médico y de enfermería, puesto que a los huelguistas, después de las primeras semanas de paro, se les retiraron las cartillas de la seguridad social.

La huelga también recibió el apoyo del mundo cultural y artístico. En este sentido destaca el concierto en el polideportivo de Viladecans ofrecido por el cantautor Lluís Llach, destinado a la recogida de fondos para la caja de resistencia (se obtuvieron 360.613 pesetas). También se obtuvo el apoyo de políticos como el presidente de la Generalitat de Catalunya en el exilio, Josep Tarradellas, que recibió a dos delegados de Roca en París, y emitió un comunicado de apoyo.

Sin embargo, este apoyo no fue unánime. La huelga afectaba especialmente a los comerciantes de Gavà y Viladecans, que vieron disminuir sus ingresos (sólo en sueldos se dejaron de mover más de 221 millones de pesetas). Por otra parte, el paternalismo de la empresa era tenia buena prensa, y la fuerza del movimiento obrero y la radicalidad y violencia que rodeaba el conflicto asustaba a muchos.

El final de la huelga

Como se ha indicado, los despidos de los delegados fueron recurridos a magistratura. La vista oral tuvo lugar el 22 de enero, motivando un intenso debate entre delegados y asamblea. La mayoría de los delegados (19 sobre 33) defendían que el juicio era una farsa, y no aceptaban ser juzgados por un estamento representante del franquismo y de la burguesía que, además, incluso en el caso de declarar los despidos improcedentes, no podía garantizar la readmisión a causa la promulgación, en octubre de 1976, del Real Decreto-Ley de Ordenación Económica, que mediante la suspensión del artículo 35 de la ley de Relaciones Laborales permitía el despido libre con indemnización. Sin embargo, la asamblea decidió que los delegados debían acatar la citación judicial y acudir a la vista. Los trabajadores fueron asesorados por seis jóvenes abogados del *Col·lectiu Ronda*. Cabe destacar la valentía de estos profesionales: sólo dos días después de la vista, se produjo la matanza de Atocha. Los días 20, 21 y 22 se organizaron jornadas de lucha y solidaridad con los obreros de Roca, culminando en una manifestación de 2.000 personas en Barcelona, con numerosos enfrentamientos y cargas policiales.

Ante la insistencia del juez, la empresa presentó una última oferta a los despedidos. Ante este hecho, los despedidos hicieron entender al juez que la decisión de aceptarla o no se debía decidir en asamblea. Así las cosas, el juez decidió suspender el juicio hasta el 29 de enero, para dar tiempo a celebrar la asamblea. Esto de por sí ya constituyó otro triunfo de los huelguistas.

La asamblea, celebrada en el polideportivo de Viladecans el 25 de enero, con la participación de 3.000 trabajadores, rechazó la oferta. La noche anterior la policía había detenido al delegado Sánchez Pajares, principal testigo de la defensa.

Finalmente magistratura sentenció, el 1 de febrero, que todos los despidos eran improcedentes. El juicio en sí mismo se consideró una victoria, no sólo por la sentencia, sino porque durante todo el juicio se reconoció la personalidad propia de la asamblea. Aun así, el riesgo de despido improcedente persistía.

Sin embargo, a finales de enero la propiedad de Roca cerró un acuerdo mediante el que recompraba las acciones que hasta entonces había poseído la americana American Standard. A partir de este momento la dirección cambió de actitud, y en una reunión mantenida el 8 de febrero con representantes de los trabajadores, la empresa prometió que si se reincorporaban al trabajo no habría sanciones para nadie, y no se acogerían al despido improcedente con indemnización, readmitiendo a todos los delegados despedidos. Este cambio de parecer ha llevado a especular que quizá la misma familia Roca impulsó el conflicto con su intransigencia, para rebajar la cotización de la empresa y poder recuperar a bajo precio el control accionarial sobre la misma.

En todo caso, el 9 de febrero, en una primera votación, la asamblea decidió continuar la huelga, pero al día siguiente, 10 de febrero, fecha límite para volver al trabajo, en una asamblea autorizada a la que volvieron a asistir 3.000 trabajadores, se decidió acabar la huelga, que había durado 96 días.

La sensación final, sin embargo, fue de derrota: aunque se ganó el juicio, no se consiguió la ruptura que se perseguía. Ello provocó una desmovilización que, en poco tiempo, dio al traste con las novedosas fórmulas de autorganización adoptadas.

Conclusión

La intransigencia de la empresa, junto al momento histórico que se vivía, dio lugar a un conflicto que se alargó de febrero de 1976 a febrero de 1977, difícil de entender sin conocer los antecedentes de la empresa y, sobre todo, la primera huelga de 42 días: su solución en falso provocó su repetición al cabo de poco, pero con unos trabajadores más organizados. Fue una huelga de solidaridad, más que económica, en la que los trabajadores se radicalizaron a causa de la represión sufrida, que contó con la solidaridad de muchos sectores. Para unas poblaciones suburbializadas y anodinas, la huelga representó el final de la «paz social» impuesta por el franquismo.

LA HUELGA DE ROCA RADIADORES. AUTOORGANIZACIÓN OBRERA, RUP-TURA Y REFORMA

Marta MULERO CAMPOY
Universidad de Barcelona

Resumen:

El 8 de noviembre de 1976 se inició la huelga de la empresa Roca Radiadores, situada en la localidad Gavá (Cataluña). Cerca de 5000 trabajadores se organizaron a través de la Asamblea de Trabajadores durante más de tres meses para exigir la readmisión de sus compañeros despedidos. Los métodos asamblearios de Roca Radiadores chocaron frontalmente con la política de las Comisiones Obreras del Bajo Llobregat, comarca en la que se encuentra la empresa, y en la que había una clara hegemonía del PSUC. La huelga de Roca tuvo un gran eco dentro del debate sindical que se estaba llevando a cabo a finales de 1976 en el seno de Comisiones Obreras, de la izquierda radical y del resto de centrales sindicales sobre cómo debía organizarse la clase obrera en la democracia venidera. Por tanto, esta comunicación tiene como objetivo analizar los métodos de organización de la clase trabajadora de Roca, la respuesta que hubo desde la izquierda a la huelga y el debate que surgió entre partidos de la izquierda y centrales sindicales sobre la autoorganización obrera de Roca Radiadores.

Introducción

El 8 de noviembre de 1976 se inició una huelga que duraría más de tres meses en la factoría de Roca Radiadores de Gavá. Los trabajadores iniciaron un conflicto abierto con una patronal autoritaria y fascista tras el despido de un compañero de la comisión negociadora del convenio colectivo durante las negociaciones del mismo. La huelga de Roca Radiadores fue uno de los conflictos obreros más destacados al inicio de la Transición democrática, por su dureza, su duración y, muy especialmente, por los métodos organizativos de los trabajadores, los cuales, organizados en asambleas y delegados sindicales revocables, se pusieron en el punto de mira de las centrales sindicales y partidos políticos de la izquierda. En esta comunicación se pretende hacer una incisión más profunda sobre la relación entre los trabajadores de Roca y las centrales sindicales, con especial atención en Comisiones Obreras al ser la central sindical hegemónica del Bajo Llobregat (comarca donde se sitúa la factoría) y los partidos de la izquierda revolucionaria, dejando de lado la cronología del conflicto, que se podrá leer en el artículo posterior al Congreso.

Los trabajadores de Roca Radiadores

El trabajo en Roca Radiadores se basaba, a grandes rasgos, en una gran división del trabajo en la fábrica, nutrida con trabajadores poco cualificados, el autoritarismo de la patronal, ritmos de trabajo agotadores y la inexistencia de medidas de higiene y seguridad. Estos trabajadores poco cualificados eran en su mayoría inmigrantes de Andalucía y Extremadura, a los que la empresa les construyó bloques de pisos (conocidos todavía hoy como el poblado Roca) en frente de la factoría a cambio de la lealtad a la empresa y el trabajo constante en fábrica. El vínculo paternalista entre patronal y trabajadores era especialmente fuerte en esta factoría, que al inicio de la transición contaba con 5.000 trabajadores, convirtiéndola en la segunda empresa del metal más grande de Cataluña, después de la SEAT. En la empresa no había una tradición de lucha como en otras empresas de la comarca (Laforsa o Siemens, por

ejemplo), ya que cualquier intento de movilización (como el de 1971 o el de 1973) había acabado en una represión contundente.

A estos factores se suman la influencia que la familia Roca ejercía en las dos poblaciones entre las que se sitúa la fábrica, Gavá y Viladecans, gracias a su apoyo al bando nacional, y ayudan a entender la debilidad de la clase obrera de Roca Radiadores en el tardofranquismo. En cambio, el inicio de la transición democrática fue acompañado de una rápida toma de conciencia obrera por parte de los más jóvenes de la plantilla. El 28 de febrero los trabajadores de Roca Radiadores se sumaron a una huelga de solidaridad con sus compañeros de la factoría de Roca de Alcalá de Henares, después del despido de un compañero de CCOO miembro del jurado de empresa durante la negociación del convenio colectivo interprovincial. La patronal respondió al paro con el cierre de la empresa hasta el 3 de marzo y la suspensión de empleo y sueldo a todos los trabajadores hasta ese día. Cuando llegó el día de la reincorporación, los trabajadores decidieron no reincorporarse al trabajo y seguir la lucha. Un grupo de trabajadores más jóvenes, encabezado por Clemente Olivares (de 24 años), decidió encerrarse en la iglesia del barrio durante esa mañana para discutir sobre la situación de la clase obrera ante el nuevo período político que estaban viviendo y, muy especialmente, cómo organizar la lucha obrera en Roca¹. Ese mismo día, una reunión en una iglesia de Vitoria de unos 4000 trabajadores en lucha se saldaba con cinco trabajadores asesinados y ciento cincuenta heridos a manos de las fuerzas policiales. Por la tarde, la guardia civil quiso desalojar a los trabajadores de Roca de la iglesia de Viladecans, pero los trabajadores, que ya tenían conocimiento de los hechos de Vitoria, contaban con el apoyo del cura de la iglesia, que consiguió impedir la entrada de la guardia civil a la iglesia. Esa noche, una veintena de jóvenes se quedaron en la iglesia discutiendo sobre la ineficacia de la CNS, la libertad sindical y la necesidad de los trabajadores de Roca de una auténtica organización de clase. Al día siguiente, se unieron otra vez a sus compañeros en lucha.

En estos primeros momentos del conflicto se distinguieron dos grupos del movimiento obrero en Roca. El primero era el que se organizaba alrededor de los enlaces sindicales y jurados de Empresa miembros de Comisiones Obreras. La represión y los despidos de los

¹ Entrevista a Clemente Olivares, realizada el 21.02.2013.

años anteriores habían conseguido su propósito: deshacer el movimiento obrero en la fábrica y eliminar a los miembros más combativos. Este sector de CCOO, vinculado al PSUC, tenía una media de edad de unos 40 años y protagonizó esta primera huelga del 76. Las acciones que promovían se basaban en manifestaciones pacíficas alrededor de la fábrica y cercanías, sin entrar al polígono ni buscar el apoyo de otras fábricas, y en la realización de asambleas pautadas por los enlaces y jurados comprometidos con los trabajadores. El segundo grupo, en cambio, estaba formado por obreros más jóvenes (entre 18 y 27 años), que pertenecían a diferentes sectores de la izquierda radical (la LCR, PCE m-l, grupos autónomos, etc.), muchos de los cuales habían protagonizado la ocupación de la iglesia el día 3. A diferencia de los enlaces y jurado de empresa, estos trabajadores defendían la extensión del conflicto a las diferentes fábricas de los polígonos industriales de Gavá y Viladecans, pero la influencia que ejercían estos trabajadores, sin voz en las asambleas al no formar parte del Jurado, era mínima.

La huelga siguió su curso de manifestaciones pacíficas por los alrededores de la fábrica hasta el día 15 de marzo, cuando la empresa propuso la vuelta a la fábrica y el cobro de la parte proporcional del mes de febrero. La propuesta dividió a los trabajadores, que no estaban acostumbrados a luchas tan largas, y una parte de ellos se reincorporó al trabajo. A ello se sumó el incremento de la represión hacia los trabajadores que continuaban en huelga². Estos dos hechos llevaron a los enlaces sindicales y la patronal a un acuerdo el 3 de abril para un aumento salarial de 39.600 pesetas anuales y la vuelta al trabajo sin represalias ni sanciones para los trabajadores en huelga. Tras votar la propuesta en asamblea, los trabajadores de Roca se reincorporaron al trabajo el 10 de abril, después de 41 días de huelga.

La gestación de un nuevo movimiento obrero en la fábrica

La huelga de marzo de 1976 despertó las críticas del sector más joven de los trabajadores, que estaban descontentos de cómo el jurado y enlaces habían dirigido el conflicto.

² “Se prohíben las asambleas”, *Diario de Barcelona*, 24.03.1976

Entre las primeras voces críticas destacaban Clemente Olivares, que había protagonizado la ocupación de la iglesia el 3 de marzo y que se decantaba por opciones autogestionarias después de haber vivido de cerca la huelga de Harry Walker de 1971, José Serrano y Fernando Palomo (ambos militantes de la Liga Comunista Revolucionaria y miembros de Comisiones Obreras, Pereira (del PT) y José Moreno (del PSUC). Más tarde se añadieron otros trabajadores, militantes de USO, CNT o del PC m-l. Estos trabajadores empezaron a reunirse en casa de Fernando Palomo para discutir sobre la acción obrera en la fábrica. Fruto de estas discusiones se empezó a redactar la revista *Prensa Obrera* a cargo de Fernando Palomo. En ella se reflexionaba sobre cómo se debería de haber llevado a cabo la huelga de marzo y qué papel debía tener Comisiones Obreras en la fábrica.

Los principales puntos de divergencia con los miembros de Comisiones del Jurado de Empresa fueron:

- La defensa del Jurado de mantener el conflicto al máximo dentro de los cauces legales existentes.
- La reducción de la lucha de Roca exclusivamente a los trabajadores de Roca, sin querer extender el conflicto y la solidaridad en la lucha con las fábricas vecinas.
- La naturaleza de las asambleas en la huelga, las cuales no solo estuvieron dirigidas exclusivamente por los miembros del Jurado de Empresa sino que además los trabajadores no tenían voz en ellas.³

Además, este sector empezó a plantear un movimiento asambleario en la fábrica basado en el voto a mano alzada, ya que consideraban que en votaciones que se habían realizado durante el conflicto, el Jurado de Empresa había modificado los resultados a favor de las propuestas que ellos defendían.

A raíz de esta publicación y del debate que se generó en los descansos, a la hora del bocadillo y en el mismo taller durante el trabajo, los obreros de Roca fueron discutiendo de forma asamblearia los puntos básicos sobre los que se tenía que asentar el nuevo movimiento obrero en la fábrica. El primero pasaba por la construcción de un sindicato obrero unitario. El segundo era que el movimiento obrero de Roca debía basarse en la Asamblea como máximo

³ *Rocha en lucha*, núm.1, 23 de noviembre de 1976, fondo personal de Josep Campmany, historiador local de Gavá.

órgano de representación de los trabajadores de la factoría. Además, sus delegados debían ser de carácter revocable. Por último, defendían que una auténtica democracia obrera se debía basar en la votación a mano alzada.

Bajo estas premisas, los trabajadores de Roca fueron realizando la elección de delegados de la Asamblea en los talleres de la fábrica durante los meses de verano. Estas elecciones se hacían sin candidatos, ya que los trabajadores de cada taller votaban a los compañeros que consideraban mejor capacitados para representarlos. Después, estos trabajadores debían ser refrendados por las asambleas diarias que se hacían en el patio de la fábrica. En septiembre, ya eran 60 delegados.⁴ Ese mes debían empezar las negociaciones del convenio colectivo, así que se escogió un comité de 15 delegados de entre los nuevos representantes y una comisión de 5 para la negociación del convenio.⁵

La primera acción que realizó el comité fue escribir una carta a la dirección de la empresa y al Jurado de Empresa pidiendo su dimisión por su ineficacia, además de reivindicar el reconocimiento del nuevo organismo asambleario en la fábrica. La segunda acción fue redactar un Proyecto de Bases para impulsar la sección sindical de trabajadores de Roca Radiadores, basada en una sección sindical unitaria para todos los trabajadores, con independencia de partidos políticos y sindicatos y con la Asamblea de Trabajadores como órgano soberano.

Los 59 enlaces sindicales (la mayoría de CCOO) no llegaron a dimitir, pero dejaron de ejercer su cargo. De estos enlaces, sólo cinco hombres de Comisiones (Jesús Sánchez, Francisco Pereda, Fernando Palomo, Mayor Gil y Santiago) fueron escogidos por los trabajadores como representantes de los trabajadores en la Asamblea⁶. Por otro lado, la patronal tuvo que aceptar la legitimidad de la comisión de los cinco delegados para iniciar las negociaciones del convenio colectivo.

Inicio del conflicto

⁴ ALONSO QUINONES, Albert, La vaga de la Roca a Gavà (1976), en VVAA: *Constructors de consciència i canvi*, Sant Feliu de Llobregat, Edicions del Llobregat, 2009, pág.336.

⁵ VVAA: *Luchas autónomas en la transición democrática*, Bilbao, ed. Zero Zyx, 1977, tomo 2, pág.16.

⁶ Entrevista a Clemente Olivares, 21.02.2013

Las negociaciones del convenio colectivo se iniciaron el 4 de octubre de 1976. Los trabajadores habían aprobado una plataforma reivindicativa de 33 puntos, entre los que destacaban, además de las demandas laborales, derechos fundamentales como la libertad de expresión, la libertad sindical y la amnistía laboral. Ante esta plataforma, la patronal respondió con una oferta económica muy por debajo de lo que pedían los trabajadores e ignorando el resto de puntos. Para hacer presión, los trabajadores realizaron un paro de 24 horas el 28 de octubre. En cambio, la empresa utilizó esta huelga para romper las negociaciones del convenio y dejar de reconocer a los delegados de la asamblea como representantes de los trabajadores.

Unos días más tarde, el 8 de noviembre, es despedido Joaquín Sánchez, delegado de la Asamblea, por haber sido uno de los instigadores de la huelga del 28 de octubre. El despido tuvo lugar entre el cambio de turnos, y el turno de la tarde decidió no iniciar la jornada laboral en solidaridad con el compañero despedido⁷. Al día siguiente, los trabajadores de los dos turnos acordaron en Asamblea mantener el paro total en la fábrica hasta la readmisión de Joaquín Sánchez. Se iniciaba así una huelga que iba a durar más de 3 meses.

Organización obrera ante el conflicto

Unos de los primeros pasos a seguir por la Asamblea fue la de disolver la comisión de los 15 delegados por otras comisiones para encarar lo que se preveía que iba a ser un conflicto largo, dada la conocida intransigencia de la patronal.

El hecho que más caracterizó la lucha de Roca fue la autoorganización obrera, basada en la Asamblea como máximo órgano de decisión. Durante todo el conflicto, los trabajadores hicieron asambleas diarias para discutir el trabajo realizado por las comisiones, los intentos de negociación con la patronal, con partidos y con sindicatos, y los futuros pasos a seguir. Todos los trabajadores tenían voz en la asamblea después del resumen hecho por las diferentes comisiones de la Asamblea de los trabajos realizados durante ese día. Las asambleas eran

⁷ VVAA: *Luchas autónomas en la transición democrática*, Bilbao, ed. Zero Zyx, 1977, tomo 2, pág.8

más o menos concurridas en función de la presencia mayor o menor de la guardia civil y de fuerzas de extrema derecha, ambos presentes durante todo el conflicto. Por tanto, la primera comisión que se creó fue el comité de huelga, encargado de preparar tanto los puntos de estas asambleas como el espacio donde se realizarían. Las asambleas se solían realizar en el centro del poblado Roca o en la iglesia del barrio, pero ante el peligro de una carga policial o de un ataque de extrema derecha, los trabajadores se trasladaban a la montaña del pueblo, a un par de kilómetros del barrio.

La comisión de autodefensa se encargaba de proteger el Poblado Roca, las asambleas de los trabajadores y la protección de los delegados despedidos de la asamblea de los ataques de la guardia civil y de grupos de extrema derecha como el de Triple A o Guerrilleros de Cristo Rey, los cuales asaltaron más de una vez a los trabajadores.

La comisión de la caja de resistencia llegó a recaudar casi doce millones y medio de pesetas a través de la solidaridad de los trabajadores de empresas vecinas, asociaciones, estudiantes, partidos políticos y trabajadores de Roca que durante la huelga trabajaron en el campo u otras fábricas.

Otra comisión muy destacada fue la del comité de extensión del conflicto, que tenía como objetivo extender la solidaridad y la lucha de Roca a otros barrios obreros, polígonos industriales, estudiantes y diferentes asociaciones de la clase obrera. Junto con el comité de redacción, se publicaron 5 números de la revista *Roca en Lucha* con el fin de extender el conflicto y recaudar dinero para los despedidos. Dentro de la comisión de extensión del conflicto, los partidos de la izquierda revolucionaria como la LCR, la LC, el PT o el PC (m-l), así como las Comisiones Obreras de algunas fábricas o sectores, jugaron un papel fundamental a través de la creación de comités de apoyo, ya que los contactos que estos militantes tenían en otras fábricas, barrios, asociaciones, revistas, etc., fueron vitales para la extensión del conflicto.

La lucha de Roca y su relación con la izquierda revolucionaria y los sindicatos

El movimiento asambleario que surgió en Roca Radiadores durante la huelga atrajo el interés de partidos de la izquierda revolucionaria, especialmente de la LCR, el PCE (m-l) y el PTE, entre otros. La presencia de delegados de la Asamblea que eran, a su vez, militantes de estos partidos (como Fernando Palomo de la LCR o Romero del PCE [m-l]) facilitó la movilización de los militantes de estos partidos alrededor de la comarca, que veían Roca como el ejemplo a seguir para llegar a una huelga revolucionaria que diese paso a la ruptura política. Estos partidos, aunque eran minoritarios, mostraron una gran capacidad de movilización y extensión de la solidaridad allí donde tenían simpatizantes. Por tanto, su presencia en la huelga fue fundamental para los trabajadores de Roca. Aun así, estos partidos tampoco pudieron dejar de lado sus diferencias tácticas e ideológicas, y durante la huelga (y especialmente después de ésta), surgieron disputas entre los diferentes partidos sobre cómo se tendría que haber llevado la huelga y el papel de Roca en un contexto que muchos veían como prerrevolucionario. Un ejemplo de estas disputas se dio durante las jornadas de solidaridad de los días 21 y 22 de enero de 1977 que promovieron los trabajadores de Roca, días antes del juicio de los trabajadores despedidos. Estas jornadas debían conseguir movilizar a los trabajadores de la comarca y de la ciudad de Barcelona en solidaridad con los obreros de Roca, pero el primer día pocas empresas siguieron la llamada a la solidaridad. La lectura de la LCR de estas jornadas fue que el movimiento obrero no estaba lo suficientemente maduro para iniciar una huelga general revolucionaria, mientras que partidos como el PORE creía que su fracaso se debía a las fuerzas de izquierda reaccionarias⁸.

El período en que la huelga de Roca tuvo lugar fue vital para estos partidos de la izquierda revolucionaria, que veían esta lucha como la última oportunidad de la clase obrera ante el reformismo político que se estaba imponiendo. El referéndum para la reforma política de diciembre de 1976 fue contestado en el Poblado Roca con una numerosa abstención⁹. Los trabajadores de Roca en lucha habían emergido, para la izquierda revolucionaria, como el último bastión de la clase obrera que apostaba firmemente por la ruptura. Con todo, la clase

⁸ LA AURORA, órgano del comité central del Partido Obrero Revolucionario de España (PORE), semanario del 21 de enero de 1977.

⁹ Entrevista a Clemente Olivares, 21.02.2013

trabajadora de Roca no fue suficiente para empezar un proceso revolucionario en la misma comarca, menos aún en el conjunto del Estado.

Por otro lado, la huelga de Roca tuvo lugar en un momento difícil para las centrales sindicales. Comisiones Obreras había iniciado en julio de 1976 un proceso hacia la reestructuración del movimiento sociopolítico en lo que llamaron un sindicato de nuevo tipo, proceso largo y que contó con no pocos detractores que consideraron que la adquisición de unas estructuras sindicales era el primer paso del abandono de la unidad sindical del conjunto de la clase trabajadora y la desaparición de esa red de unión entre las diferentes asociaciones de la clase obrera (es decir, la unión entre el barrio, la fábrica, los colegios, universidades, etc.). La LCR, el partido de la izquierda revolucionaria que jugó un papel más predominante en la huelga de Roca, defendía el mantenimiento de Comisiones Obreras como movimiento sociopolítico como mejor herramienta para llegar a la unidad sindical. Por este motivo, el movimiento asambleario de Roca contaba con el apoyo y las simpatías de diferentes fuerzas de la izquierda revolucionaria, porque veían la unidad de los trabajadores a través de la Asamblea de Trabajadores como una oportunidad tangible para el resto del movimiento obrero.¹⁰ Representaba la materialización de la unidad sindical, ya que entre los delegados y los trabajadores de Roca había una multitud de siglas, pero lo que atraía a otros militantes y simpatizantes de izquierda es que los trabajadores de Roca habían conseguido unificar su voz en una, que era aquello que se decidía en Asamblea.

El movimiento asambleario de Roca tuvo sus simpatizantes entre las Comisiones Obreras que defendían a toda costa la unidad sindical, pero también topó con la hegemonía del PSUC en las Comisiones Obreras del Bajo Llobregat, contrario a la forma y los métodos utilizados por los trabajadores de Roca. En primer lugar, porque este sector (mayoritario dentro de CCOO en general) defendía el uso de los cauces legales (es decir, los enlaces sindicales y Jurados de Empresa) hasta la legalización de las centrales sindicales y la elección de nuevos representantes de la clase obrera. En segundo lugar, la Asamblea de trabajadores de Roca fue la única portavoz de los trabajadores de Roca durante todo el conflicto, impidiendo que fuerzas externas hablasen en nombre de los obreros así organizados. Además, los méto-

¹⁰ Demà, órgano de la LCR, primera quincena de febrero de 1977, pág. 7

dos de elección (representantes revocables y escogidos a mano alzada) eran considerados por estos sectores y por otras centrales sindicales como UGT o USO como “tics del infantilismo de la izquierda radical”. Por último, la Asamblea de Trabajadores defendió desde el primer momento la huelga indefinida como herramienta de lucha para conseguir la readmisión de los despedidos, mientras que tanto CCOO del PSUC como UGT, CSUT o USO eran contrarios al uso de la huelga indefinida, ya que consideraban que era poner a los trabajadores en un callejón sin salida. Para CCOO y el PSUC la huelga indefinida de Roca también hacía tambalear sus propios intereses como central y partido, ya que, a la espera de su legalización, se encontraban en la encrucijada de luchar por los intereses de la clase obrera al mismo tiempo que demostrar al gobierno que eran capaces de controlar y dirigir el movimiento obrero sin alarmismos revolucionarios¹¹. Por ese motivo, la huelga de Roca era vista por muchos sectores de la izquierda como un peligro al propio movimiento obrero, como refleja la prensa de la época.

La falta de apoyo entre sectores de CCOO, así como de UGT y USO (aunque la influencia que ejercían estos dos centrales en la comarca era irrisoria) dificultó el avance de la lucha de Roca Radiadores en otras fábricas de los alrededores.

Por último, la intransigencia que mostró la patronal de Roca desde el primer momento con los trabajadores, la represión tanto de las fuerzas policiales como de los grupos de extrema derecha y la vigencia del estado franquista imposibilitaron un éxito más grande de los trabajadores de Roca. Los trabajadores de Roca ganaron el juicio en Magistratura el 1 de febrero de 1977, aunque la empresa tenía el derecho a no readmitir a los trabajadores a pesar de haber perdido el juicio. Además, la empresa decidió recurrir la sentencia al Tribunal Supremo. Agotadas todas las posibilidades de diálogo con la empresa y la imposibilidad de extender la lucha a otras empresas, el 10 de febrero se acordó en asamblea volver al trabajo para continuar la lucha por la readmisión de los compañeros dentro de la fábrica. El 11 de febrero, después de 95 días en lucha, los trabajadores de Roca volvieron al trabajo después de una asamblea de 3000 trabajadores en la puerta, con los puños en alto y al grito de: ¡UNIDAD!

¹¹ Entrevista con J.L. Atienza, militante del PSUC y periodista, 9.04.2014

Conclusiones

La Asamblea de Trabajadores de Roca Radiadores supuso una gran excepción entre las luchas que se estaban produciendo alrededor del país por sus métodos de lucha y por la organización de los trabajadores.

Durante más de tres meses los trabajadores de Roca se organizaron de forma asamblearia y sus representantes fueron escogidos entre los trabajadores a mano alzada a través de estos delegados de la Asamblea. Además, los trabajadores de Roca buscaron la forma de dialogar con la empresa y las diferentes autoridades para resolver el conflicto, sin dejar que centrales sindicales externas decidieran por ellos. La interpretación más divulgada de esta lucha la ha definido como una huelga autónoma, al margen de partidos políticos y sindicatos, e incluso se le ha dado el carácter de una huelga espontánea. En esta comunicación se ha querido poner de manifiesto que si bien los trabajadores de Roca se organizaron en base a la Asamblea de Trabajadores y no dejaron que órganos externos –como CCOO o UGT- interpelasen por ellos, ello no quiere decir que el proyecto unitario de Roca estuviese al margen de partidos políticos de la izquierda revolucionaria, como es el caso de la LCR o de sectores de Comisiones Obreras que buscaban mantener el espíritu del movimiento sociopolítico como embrión de la unidad de la clase obrera en un momento en que se iniciaban los pasos hacia la construcción de CCOO para ser una central sindical, y, por tanto, hacia la división sindical. Aun así, cabe destacar que al margen de las disputas que los diferentes partidos o centrales que daban apoyo a los trabajadores de Roca, los militantes de estas formaciones que eran a su vez delegados de la Asamblea hicieron prevalecer la importancia de la unidad asamblearia de los trabajadores por encima de los proyectos que estos partidos tenían al margen del conflicto. Es por este motivo que la huelga de Roca Radiadores sigue siendo un ejemplo de unidad de la clase trabajadora.

BULTACO. UNA EXPERIENCIA DE LA LUCHA AUTÓNOMA EN LOS INICIOS DE LA TRANSICIÓN.

Colectivo José Berruezo

Resumen:

La propuesta que presentamos hace referencia a una de las luchas laborales más olvidadas de la Transición en Catalunya. Se trata de la llevada a cabo por los trabajadores de la empresa Bultaco. Situada en Sant Adrià del Besòs (área metropolitana de Barcelona), era una fábrica de motos y una de las marca de más importantes en los campeonatos del mundo, en los que obtuvo varias y resonantes victorias. Los trabajadores de esta empresa, tras un largo proceso de auto-organización desde mediados de los años 60', protagonizaron una huelga de 55 días en los momentos clave de la transición, meses de junio y julio de 1976. La huelga se caracterizó por sus métodos asamblearios, por un protagonismo clave de los Grupos Obreros Autónomos (algunos de cuyos miembros terminaron contribuyendo al renacer de CNT), por su conexión con la lucha de los barrios populares de Barcelona, por sus mecanismos de solidaridad que hicieron efectiva la fuerza de la huelga y su larga duración, etc.

José Manuel Márquez Rodríguez es profesor de Historia en el Instituto de secundaria Can Peixauet de Santa Coloma de Gramenet. Autor, junto a otro miembro del grupo, de *Revolución y Guerra en Gramenet del Besòs, Ortiz, General sin Dios ni Amo*, así como un conjunto de artículos publicados en *Ágora*, revista de historia local.

Angel Sody de Rivas, antiguo trabajador de Bultaco y autor de obras como: *Julia Romera Yáñez 1916-1941. Vida y muerte de una luchadora por la libertad Y al final la luz. La polémica entre Juan Ramón Jiménez y Jorge Guillén*.

Juanjo Gallardo Romero, Catedrático de Historia en el Instituto Can Peixauet de Santa Coloma de Gramenet, co-autor, junto a Rodríguez Márquez de las obras señaladas. Además ha publicado *Los orígenes del movimiento obrero en Santa Coloma de Gramenet. El anarcosindicalismo*, así como varios artículos en la revista *Ágora*.

No pudo ser, no hubo la fuerza suficiente, tampoco éramos tantos... Este es el mantra que se nos ha repetido de manera continua sobre el hecho de que Franco muriese en la cama y no se pudiera forzar lo que entonces se llamó la Ruptura Democrática e, incluso, generar una dinámica favorable a los sectores que hablaban de una transformación social más profunda. Este mantra ha servido de constante justificación a aquellos sectores de la izquierda que asumieron los pactos de la Transición y, en un momento determinado del período 1976-1977, optaron por frenar y desactivar a un potentísimo movimiento social, de carácter fabril y vecinal, que ponía en cuestión la reforma Política dirigida por el franquismo inteligente.

Una de esas luchas se produciría en la empresa Bultaco. Durante los meses de abril y mayo de 1976 se mantuvo una huelga que duró 50 días. Posteriormente, cuando la transición se consolidaba y los muros de contención frente a luchas autónomas se incrementaban, los trabajadores mantuvieron una ocupación de la fábrica y constante conflictividad social a lo largo de 1979 y 1980.

Luchas basadas en el funcionamiento de la asamblea como órgano decisorio, sin intermediarios de carácter político o sindical, con dinámicas originales de extensión de la lucha y de búsqueda de solidaridad. La de Bultaco fue una más de las numerosas luchas “incontroladas” que ponían en cuestión el pacto de la Transición y que obligaron al naciente Estado a frenarlas rápidamente, con la inestimable ayuda de los sindicatos del PSOE y del PCE.

La formación de un movimiento

Bultaco estaba instalada en el polígono de La Mina, en el municipio de Sant Adrià del Besòs. En el momento de la huelga de 1976, la empresa tenía 480 trabajadores distribuidos en tres centros de trabajo (Recambios, Promolider y Mas Casellas). Además, contaba con una filial llamada Moysu con 30 trabajadores, que constaba como proveedora de la empresa matriz. Asimismo, los grandes accionistas de la compañía contaban con diversas empresas que trabajaban casi exclusivamente para Bultaco, mecanizando piezas, dentando piñones, fabricando cuadros de motocicletas y otros trabajos, dándose un flagrante conflicto de intereses.

Es muy difícil entender la importancia de la combatividad obrera en Bultaco durante la Transición sin referirnos a la naturaleza del movimiento organizado dentro de la fábrica en los años anteriores, que coincidirían con la fase final de la dictadura franquista. El estudio de esos años son los que nos permiten también averiguar las causas por las que el movimiento obrero en esta empresa adquirió una formulación asamblearia que intentaría mantener en los años siguientes, años de Transición y claudicación, y que los situó en ese campo que se ha denominado autonomía obrera. La formación ideológica de los obreros más combativos y comprometidos en esos años finales del franquismo fue determinante en la adquisición de unos métodos de lucha y organización que convertiría a estos trabajadores (como a los de Roca, el Puerto, gasolineras, etc.) en parte de la vanguardia de aquellos sectores que veían claro que los pactos de la Transición abortaban la posibilidad de transformaciones más profundas de la sociedad, en una dinámica de claro anticapitalismo.

Bultaco se crea coincidiendo con la puesta en marcha de la Ley de Convenios Colectivos en 1958 lo que provocó una modificación trascendental de las relaciones laborales en las empresas. Si hasta entonces venían impuestas por el Estado, a partir de esta Ley se permitió la posibilidad de establecerlas por medio de acuerdos directos entre empresarios y trabajadores, representados estos últimos por los Jurados de Empresa (controlados por la burocracia falangista) Estos JE se convertían, así, en los órganos de representación obrera en las negociaciones colectivas. Los trabajadores más activos, sobre todo en las grandes empresas, aprovecharon las nuevas circunstancias para generalizar el rechazo obrero a los sindicatos verticales. Los JE eran considerados no sólo ilegítimos y faltos de representatividad, sino que tampoco recogían las inquietudes y problemas de los trabajadores, puesto que servían a los intereses generales de una dictadura que no era sino el instrumento de dominación del que se había dotado la oligarquía española desde 1939. Como alternativa se comenzó a plantear la necesidad de que fueran los propios trabajadores quiénes eligieran a sus representantes directamente (comisiones de obreros). Aquí encontramos el origen de la aparición de las asambleas como órganos de organización, elección y decisión de los trabajadores, órganos evidentemente ilegales y sometidos a represión.

A partir de 1961 vamos a asistir, a una confrontación soterrada entre los trabajadores y la empresa en torno a condiciones laborales que afectaban, de una manera directa, al rendi-

miento máximo que se podía extraer de una jornada laboral, y, por tanto, a la productividad de la fábrica: presión para eliminar el tiempo del bocadillo como parte de la jornada laboral, ubicar las vacaciones en fechas de poca producción proponiendo que fueran en diciembre y no en verano, la oposición a pagar pluses de transporte, no querer instalar armarios metálicos en los vestuarios, demora en la instalación de un botiquín o de duchas y agua caliente en los lavabos, la falta de inversiones en Seguridad e Higiene como fue la tardanza en la instalación de ventiladores de extracción de humos, o la oposición a la contratación de un Auxiliar Técnico Sanitario que atendiese de urgencias a los accidentados durante la jornada laboral.

Estas inquietudes fueron gestionadas durante años por los representantes obreros en el JE, entre los que se encontraban algunos antiguos miembros de CNT relacionados con el cincopuntismo, pero siempre con una posición de docilidad y asumiendo la autoridad de la empresa a la que aceptaban como la única competente para organizar el trabajo.

Fue en junio de 1964 cuando aparece en las actas del JE, por vez primera, una petición de aumento de salarios. Es interesante señalar que esta petición no surge a iniciativa del Jurado, sino que es una aspiración recogida directamente de los trabajadores, y son los representantes obreros del JE los que manifiestan que la situación está creando “un evidente malestar general” en los talleres.

Poco después, a lo largo de 1966-67 los trabajadores realizaron una serie de acciones que supusieron el inicio de la deslegitimación de la CNS. Así, empezó a ser habitual la recogida de firmas entre los trabajadores e intentar presentarlas directamente a la empresa. Del resultado de estas acciones, se impuso a la Dirección que recibiera a una comisión de obreros al margen del JE para tratar el tema del valor de las horas extras. Esta situación llevaría a la primera protesta laboral: boicot a las horas extras en marzo-abril de 1967. De lo que no cabe duda es que para estas fechas algunos obreros mostraban ya una clara actitud militante y que su actividad estaba empezando a encontrar cierto eco en el resto de trabajadores.

A partir de aquí, encontramos toda una serie de hechos que permiten mostrar cómo fue fraguando no sólo una organización de carácter asambleario, sino una creciente conciencia de clase que, en el caso de los obreros más comprometidos, que, como dijimos, mostraba una clara actitud anticapitalista. Así, un cuadernillo auto-editado contra los cronometrajes recorrió los talleres. En él se hacía hincapié en la función de incremento de la explotación labo-

ral que suponía el control de tiempos o su relación con las necesidades de competitividad de la economía capitalista, y se daban consejos para boicotearlo. Su difusión no se alejaba mucho en el tiempo de la aparición de una primera Comisión de Obreros ya bien organizada. Esta Comisión, quizás creada a lo largo del año 1970, estaba formada, entre otros, por Victoriano Sánchez Rojas «Vititi» (JOC), Ángel Sánchez (Bandera Roja), Manuel Martínez Rueda (hijo de uno de los vocales cercano al cincopuntismo), Marcelo López Pinto (Plataformas Anticapitalistas y cercano al MIL), Ángel Nogales (GOA) y al que se uniría más tarde Angel Sody (GOA). Finalmente, poseemos la demostración documental de la existencia de este grupo de obreros organizados. Se trata de un boletín denominado *Caballo Loco* cuyo primer número se publicó en septiembre de 1971, al que seguirían los de 1972 y 1973.

Bajo la dirección de esta Comisión y del llamado Grupo Amplio (conjunto de trabajadores menos comprometidos pero que ayudaban al núcleo central y jugaban un papel importante de extensión de la conciencia de lucha) se realizaría la acción más contundente de presión a la empresa antes del fin de la dictadura: boicot a las horas extras durante tres meses en 1972, en defensa de las reivindicaciones del Convenio: Jornada de 40 horas, derecho de reunión y asamblea, supresión contratos de tres meses, 450 ptas. de aumento salarial, dimisión del Jurado de Empresa, 100% en caso de enfermedad, accidente, paro y jubilación, participación en los beneficios de la empresa.

Aunque es lugar común indicar que la lucha obrera bajo el franquismo se limitó a la exigencia de reivindicaciones de tipo económico, hemos de decir que como vemos en la tabla reivindicativa, un amplio número de exigencias giran en torno a la conquista de derechos y no tanto a las de carácter económico. Pero también encontramos acciones en solidaridad con otras empresas. La prueba la tenemos en los paros producidos a raíz de la muerte de obreros en conflictos laborales como fueron la de Ruiz Villalba en SEAT en octubre de 1971 y la de Manuel Fernández Márquez en la Térmica del Besós en abril de 1973, ambos por disparos de la Policía Armada. Una muestra de la conciencia de “formar una sola clase obrera”

Caballo Loco es la principal fuente de información con la que contamos para analizar las características ideológicas y las propuestas organizativas del obrerismo en Bultaco.

En los tres números de *Caballo Loco* encontramos un análisis de cómo se desarrollaron las negociaciones del convenio anual, los objetivos conseguidos, el papel de los diferen-

tes agentes que intervinieron, etc. En todos ellos encontramos algo que ya dijimos anteriormente. Se da mucha más importancia a las conquistas de tipo social que a las económicas. Así, conseguir reducir la jornada laboral o la crítica continua que se hace respecto a las horas extras en contraposición a la necesidad de un salario digno, se valoraba en función de la conquista de tiempo para desarrollar actividades como ser humano y no como el capitalismo considera al trabajador, como mero “homo economicus”: tiempo para la lectura, tiempo para la familia, tiempo para los amigos, tiempo para vivir una vida mejor... También aparece de manera asidua un intento claro de que los trabajadores tomen conciencia de que el sistema capitalista es un sistema explotador y que sus necesidades de son antagónicas a las del capital. Desde este punto de vista se pone el acento en la importancia que tiene el trabajador como agente productor de riqueza y, sin embargo, siempre viviendo al límite de la subsistencia. También es constante la transmisión de valores igualitarista que se concretaban en la justificación de los aumentos de salarios lineales como forma de reducir las desigualdades entre los trabajadores. Es por este motivo que también se oponía a los contratos temporales ya que generaban situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo, desigualdad que está en la base, se decía, de las dificultades para actuar unidos frente a la patronal.

El tema de la unidad, la solidaridad y la necesidad de auto-organización es una constante. La unidad, elemento central de la fuerza obrera frente al patrón, se fomentaba y consolidaba con la participación en las asambleas, órgano al que se considera elemento esencial. Porque permite la participación directa de todos los trabajadores, porque fomenta el desarrollo de una conciencia solidaria entre ellos, también, porque es el sistema de organización más democrático y lugar donde se toman las decisiones en condiciones de igualdad entre todos sin sometimiento a ninguna otra entidad (partido o sindicato), entre ellas la elección de delegados representativos que desplacen a los jurados ante la empresa. Ya desde los primeros momentos de tensión, la realización de asambleas en los comedores o en el exterior de la fábrica fueron habituales y, aunque entre los miembros de la Comisión había militantes de “partidos vanguardia”, se impuso un funcionamiento plenamente asambleario desde ese momento, sin duda por el destacado papel que jugaron algunos líderes militantes de los GOA, de Plataformas o de las JOC (Angel Sody, Marcelo López Pinto, Angel Nogales, “Vititi”, etc.) Fue desde

ellas que se organizaron los boicots a las horas extras o los paros en solidaridad con trabajadores de otras empresas y, desde luego, la gran huelga de 1976.

Otros elementos de análisis por parte de *Caballo Loco* fue la denuncia constante del mensaje patronal de que los trabajadores de Bultaco formaban una “familia”, instrumento ideológico típico del paternalismo franquista que pretendía ocultar la realidad de la lucha de clases. Ejemplos como la represión “de baja intensidad” contra los trabajadores como cambios de secciones, reducciones de la prima, apertura de expedientes por acusaciones de sabotaje, la dureza en las negociaciones de los convenios, ejecutivos que llevaban pistolas en los talleres (miembros de la Guardia de Franco) y que no dudaban en sacarlas cuando tenían algún enfrentamiento con algún trabajador, etc., eran ejemplos que se ponían para no sólo denunciar estas acciones, sino mostrar ante el resto de sus compañeros menos comprometidos cuál era la naturaleza real de la empresa y de sus relaciones autoritarias con los “productores”.

La crítica al sindicalismo vertical y a las elecciones sindicales (de las que eran partidarios los sectores de comisiones obreras ligados al PCE-PSUC y otros grupos) también estuvo presente de manera permanente, no sólo en *Caballo Loco*, sino en las octavillas que se repartían de manera cada vez más habitual. Al tiempo, se proponía la elección directa de representantes elegidos en las asambleas, rotativos y con mandato imperativo sin capacidad para tomar decisiones no aprobadas en la asamblea. Pero no podemos ocultar que existían diferencias dentro de la Comisión Obrera, como fue el hecho de que el miembro de Bandera Roja, Ángel Sánchez Martínez se presentase a las elecciones sindicales de 1975 y obtuviera representación como enlace del JE. También dos miembros del anterior JE, aquellos cercanos al cincopuntismo, Manuel Martínez González y Rafael Fernández Gil, salieron elegidos. No tenemos datos del nivel de participación en estas elecciones.

De todos modos, en este proceso se fue consolidando una potente organización unitaria que haría eclosión en los primeros meses de 1976, en pleno cambio político y cuando todavía sectores importantes de la oposición política estaban por la Ruptura Democrática. La huelga de abril de 1976 se producía poco tiempo después de los graves acontecimientos de Vitoria de marzo de ese año y casi en coincidencia con una primera huelga en Roca radiadores que duró 41 días. Estas huelgas, por su resistencia, por sus objetivos, por sus formas de

organización y carácter asambleario no se prestaron a ser digeridas/controladas por aquellas fuerzas de la izquierda que ya empezaban a negociar el pacto con el franquismo reformista.

La huelga de abril de 1976

El conflicto se inicia a raíz de la revisión del Convenio Colectivo que acababa en julio de 1975. La empresa se negó, aduciendo la proximidad del periodo vacacional y las inminentes elecciones sindicales y propuso trasladar la negociación y revisión al mes de enero de 1976. El Jurado, en contra de la voluntad de los trabajadores, firmaría el acuerdo, en el que la empresa se comprometía a pagar un 10% más durante ese período.

En diciembre, 175 trabajadores firmaron una plataforma reivindicativa que hicieron llegar al Jurado. Además de aumentos de salario de 5.000 pts., se pedía trabajar 40 horas a la semana, 30 días de vacaciones, IRTP a cargo de la empresa, etc. Durante el mes de enero no hay avance en las negociaciones, y se producen asambleas en los vestuarios. En estas asambleas se decide apoyar la plataforma reivindicativa del Convenio Provincial del Ramo y adoptar como propios 14 de los 27 puntos de que constaba, además de elegir dos delegados para asistir como representantes de los trabajadores de Bultaco a la Coordinadora General del Metal.

El 12 de febrero la Dirección ofreció un aumento salarial del 10,32%, es decir unas 2000 ptas., negándose a la reducción horaria. En un nuevo comunicado del día 13, la empresa informaba a todos los trabajadores que las negociaciones “han quedado rotas” y en consecuencia se llevaba el convenio a Laudo y, por tanto, que correspondía a las autoridades laborales fijar las condiciones.

Los trabajadores son informados por los dos delegados que asistían a la Coordinadora General del Metal, de la decisión de hacer un paro simbólico de dos horas el día 5 de abril, con el objetivo de forzar a la patronal en la negociación. Esta decisión parece tibia e insuficiente a la asamblea, porque la medida era poco contundente si se recuerdan las últimas luchas del ramo, con una patronal represiva y con gran número de sancionados y despedidos. Los trabajadores de Bultaco deciden parar todo el día.

El 5 de abril se entra en la fábrica y se da inicio al paro con unos objetivos bien definidos: solidaridad con todos los compañeros sancionados y despedidos del Metal, y en defensa del convenio provincial. Se suceden varias asambleas a lo largo del día y se decide mantener la huelga por 131 votos a favor del paro total y 76 que optaban por el paro de dos horas. La respuesta no fue similar en los diferentes centros de producción: en Recambios y Promolider el paro era total y no fue necesaria la votación.

La empresa convocó con urgencia al Jurado para pedir explicaciones, reunión que sirvió para trasladarle las reivindicaciones de los trabajadores, al tiempo que le informaban de la elección de dos delegados como portavoces de la asamblea, que no fueron aceptados por la empresa. Ante esta posición, la asamblea acordó como condición para la vuelta a la normalidad, la consecución de: 5.000 pts. de aumento salarial lineales al mes, 30 días de vacaciones y no a las sanciones y despidos.

Ante la acusación empresarial de ser una huelga política convocada por la Asamblea de Catalunya, la asamblea respondió el 6 de abril con una nota en *Tele-Exprés*:

...en una nota firmada por la asamblea de trabajadores se dice que la huelga del lunes no responde a llamada alguna a la anormalidad laboral hecha por la Asamblea de Cataluña o cualquier otro grupo político, sino que es fruto de: una postura de solidaridad con el resto de trabajadores del Metal en defensa de la Plataforma Reivindicativa del Convenio del Ramo; una repulsa ante los despidos y sanciones que se han producido en los últimos conflictos; y en defensa de las propias reivindicaciones.

Este mismo periódico, junto a *La Vanguardia*, informaba del desalojo de los trabajadores de la factoría por parte de la policía. Reagrupados frente al local de la Organización Sindical de Sant Adrià, se realiza una nueva asamblea donde se decide continuar la lucha al día siguiente, y acto seguido se formaron piquetes informativos que recorrieron las empresas de la zona. Moysu, filial de Bultaco, efectuará un paro de media jornada; Tagra, incluye en sus reivindicaciones la solidaridad con Bultaco; las empresas Capresa y Herber pararon dos horas.

En los días siguientes, se producen dos hechos relevantes. Por un lado, los trabajadores de la filial Moysu, y los de Tagra, son sancionados con 12 días de empleo y sueldo y son desalojados de los talleres por la policía. Por otro lado, la empresa informa del despido fulminante de 300 trabajadores y que a partir del 20 de abril se mandarían cartas iniciando el

proceso de readmisiones individuales. La asamblea, que se realizaba diariamente a las puertas de la factoría, decide mantener el paro indefinido. A partir de ese momento se realizan algunas asambleas conjuntas, se realizan manifestaciones por diferentes barrios de Sant Adrià y una concentración de más de 400 trabajadores en la plaza del Ayuntamiento.

La empresa mantuvo su política de coacciones enviando telegramas individuales para reintegrarse al trabajo el día 13-14 de abril, mientras que determinados encargados y jefes de equipo visitaban a algunos trabajadores personalmente, o los llamaban por teléfono, conminándolos a reincorporarse y mantenía el argumento de que se trataba de una huelga política, con el objetivo de intentar separar al sector obrero menos comprometido. Sin embargo, la solidez de la lucha se mantenía, entre otras cosas, por la realización diaria de asamblea en las puertas de la fábrica, las muestras de solidaridad de talleres como Moysu y Tagra, la directa participación de representantes de la Asociación de Vecinos de la Mina (barrio obrero de S.A.) en las propias asambleas dando apoyo a la lucha de Bultaco (se realizó una obra de Teatro cuya recaudación fue a parar a la Caja de Resistencia) Se creó una Comisión encargada de la Caja que recaudó cerca de 500.000 pts, repartida entre los trabajadores más necesitados y de la que se daba cuenta en cada asamblea.

Ante la firmeza de los trabajadores, la empresa realiza una contraoferta. Mantiene la subida salarial de 2.000 pts., reducir los despidos a “sólo” 30 trabajadores y reiniciar el trabajo el 20 de abril sin pérdida de derechos adquiridos. El 20 de abril, con una fábrica rodeada de policías, la asamblea mantiene sus reivindicaciones y exigen como punto principal que no haya ni sanciones ni despidos. La empresa, que se niega a reunirse con los delegados elegidos en las asambleas, mantiene una reunión con el JE y un mediador de la CNS y les comunica que reduce los despidos de 30 a 12 personas y que es su última oferta porque, dice, “se han roto todos los principios de autoridad” y no puede ceder a la petición de readmisión de todos los despedidos. Como vemos, la empresa convierte un conflicto laboral en un problema de principios, pues sabe que una victoria obrera después de 15 días de huelga supondría la pérdida del control de la organización del trabajo en el interior de la fábrica.

Los trabajadores intensifican las acciones con manifestaciones por la zona industrial de Sant Adrià y Bon Pastor (barrio ya perteneciente a Barcelona), difundiendo por las empresas la necesidad de una “lucha conjunta” en defensa de los intereses comunes recogidos en el

Convenio del Metal. La concentración que tuvo lugar en las puertas de la factoría el día 21, obligó a la empresa al desalojo de aquellos que estaban trabajando, pudiéndose comprobar que eran pocos, mayoritariamente jefes y técnicos, los que trabajaban.

La empresa reacciona con una nueva reunión con el JE al que hizo entrega de una nota para los trabajadores (excepto a los 12 despedidos) en la que se les conmina a presentarse en el trabajo el día 26 bajo la amenaza, no sólo de despido, sino de pérdida de derechos de Seguridad Social, del Plus Familiar, o imposibilidad de acogerse al Seguro de Desempleo... Los trabajadores intentan realizar una asamblea a la puerta de los locales sindicales de S.A., pero son desalojados violentamente por la Guardia Civil. Son detenidos 18, entre ellos un miembro del JE de Bultaco que ostentaba el cargo de presidente de la UTT de S.A.

La indignación por la carga y las detenciones llevó a convocar una concentración ante el Palacio de Justicia de Barcelona, mientras que un grupo de cargos sindicales se encierran en los locales en asamblea permanente hasta la liberación de los detenidos. La asamblea del día siguiente, 27 de abril, mantiene la huelga indefinida. Las negociaciones que desarrollaba el Pequeño Metal a nivel provincial, incorporaría la readmisión de los despedidos de Bultaco en su tabla reivindicativa, y una marcha conjunta del metal hacia el Palacio de Justicia es disuelta violentamente por la policía poco antes de llegar al Arco del Triunfo (Barcelona).

El Pequeño Metal vuelve al trabajo a primeros de mayo sin haber conseguido sus reivindicaciones. La decepción cunde entre los trabajadores de Bultaco, pero deciden mantener la huelga indefinida en defensa de los despedidos, objetivos que explicaron en una entrevista en Radio Barcelona realizada en directo y que dio enorme difusión a la lucha que mantenían. La difusión a través de los medios se convirtió, desde ese momento, en un objetivo estratégico de los huelguistas. Con el único objetivo de conseguir resonancia mediática, la asamblea decidió enviar una carta al Rey y otra al Presidente del Gobierno, que no obtuvo respuesta, en un contexto de creciente desfallecimiento de las fuerzas. La desmoralización se acrecentó cuando los trabajadores de la filial Moysu vuelven al trabajo, pues, aunque consiguieron que la empresa aceptara todas sus reivindicaciones, desde ese momento Bultaco podría volver a sacar motos al mercado, reforzándose así la posición de la empresa.

Desde esa posición de fuerza, la empresa realiza una última oferta el día 14 de mayo. Se reduce a 6 el número de despidos. No obstante, mantiene la oferta económica de aumento de 2.000 pts. Aunque la asamblea la rechaza y decide mantener la huelga, todo parece indicar que es el “canto del cisne” de los trabajadores. En asamblea realizada el 18 de mayo, y a la vista de que se han empezado a fabricar motos, los sectores moderados ganan influencia y proponen aceptar algún tipo de sanción antes que caer derrotados. Los sectores más radicalizados se oponen y aparecen las primeras fisuras serias en el seno de la asamblea. Una tensa asamblea celebrada el 21 de mayo otorga a tres delegados el voto de confianza para negociar “las mejores condiciones posibles”. La empresa rebaja a 4 el número de despidos, que es asumida por la comisión negociadora. Puesta a decisión de la asamblea, se aceptan los 4 despidos con la condición de que queden pendientes de la decisión que pueda adoptar Magistratura del Trabajo. Finalmente, este día se firma el acuerdo: reincorporación escalonada al trabajo durante los días 24, 25 y 26 de mayo; incremento salarial de 5.000 pts. lineales hasta el 30 de enero de 1977 en que se revisaría; 30 días de vacaciones al año a cambio de incrementar 10 minutos la jornada diaria, el pago de los días de huelga en la parte de la paga de julio a cambio de realizar las horas extras que la empresa necesite. Y el despido de 4 trabajadores, tres de talleres y uno de oficinas, pendientes de Magistratura. El debate posterior en la asamblea se realizó en un ambiente de violenta discusión y enfrentamientos entre los trabajadores. Un sector de la asamblea se negaba en redondo a aceptar el despido de los 4 compañeros, a pesar de haber conseguido la mayor parte de las reivindicaciones económicas.

La vuelta al trabajo se llevó a cabo en un ambiente de enfrentamientos internos que alteró la vida laboral. Finalmente, en octubre, Magistratura del Trabajo sentenció contra la empresa, considerando improcedentes los despidos. La empresa se acogió al recién modificado artículo 35 de la Ley Laboral que le permitía mantener el despido pagando una indemnización, cláusula que no estaba vigente cuando se firmaron los acuerdos. Los trabajadores esperaban que la empresa cumpliría y los readmitiría. Sin embargo, no fue hasta octubre de 1977, después de un año de constantes incidentes laborales protagonizados por los trabajadores en reivindicación de la readmisión, que la empresa, finalmente, decidió aceptar su reintegro.

Una vez conseguida la libertad sindical, la correlación de fuerzas no dejó dudas sobre la procedencia ideológica del sector obrero más comprometido: de toda la plantilla, el 25% estuvo afiliado a CNT, el 10% a UGT y un 5% a CC.OO. Con esta situación, la paz social no estuvo asegurada en Bultaco. A finales de 1979, y hasta su cierre definitivo en 1983, se mantuvo una constante conflictividad, con períodos de huelga, encierros en fábrica, retención de directivos, presencia policial constante, intentos de autogestionar la empresa, etc., luchas que obtuvieron el silencio de las centrales sindicales mayoritarias, y de las autoridades gubernamentales y autonómicas.

Balance final

Huelga radical, no controlada por organizaciones externas a los trabajadores, que rechazó en todo momento la intermediación de las instituciones sindicales del franquismo, que ponía el acento en la crítica al capital más que en la crítica a la dictadura, que mantuvo una resistencia en un contexto en que todavía se mataba a manifestantes por disparos de la policía (Vitoria). Una huelga molesta para aquellos que ya preparaban el terreno para el pacto de la Transición, que necesitaban del control de los trabajadores para asegurar un período de paz que estabilizase dicho pacto y asegurase la homologación y aceptación de un nuevo régimen político que no rompiese con el Mercado Común y EE.UU.

Los trabajadores no consideraron como una derrota la resolución de la huelga, sino como una tregua: “Con la unidad, la lucha y la organización, conseguimos arrancar a la empresa parte de las mejoras económicas y sociales que reivindicábamos en el convenio, pero nuestra fuerza no dio para más y tuvimos que aceptar el despido momentáneo de 4 compañeros, y decimos momentáneo porque en el ánimo de todos, y en la última asamblea así se decidió, estaba que volveríamos a la carga, que entrábamos a trabajar para recuperar fuerzas, para reorganizarnos y volver a la batalla contra los despidos y las sanciones”.

Con la huelga, se habían superado las normas legales, se hacían asambleas dentro y fuera de la fábrica a pesar de su prohibición, los Jurados habían sido superados en sus funciones de representatividad imponiendo los delegados elegidos en la asamblea, el principio de

autoridad, tantas veces esgrimido por el empresario, quedaba en entredicho. Podemos decir que fue el órgano de cohesión obrera, donde se discutían todas las propuestas y se tomaban todas las decisiones que jalonaron los días de lucha, evitando en todo momento la injerencia de intermediarios políticos o sindicales.

Unos meses después de haber finalizado la huelga, en la publicación *Gallo Rojo*, revista donde colaboraban algunos obreros de la empresa, se decía:

La asamblea ha sido el órgano fundamental de toda la lucha, es en ella donde se han discutido y decidido las distintas alternativas y propuestas, donde los trabajadores nos vamos conociendo y forjando nuestra unidad. Para asegurar el máximo fruto es conveniente tener en cuenta: asegurar el máximo de participación en la misma, con el fin de garantizar la democracia y eliminar el liderismo y el dirigismo.

En diciembre de 1976, se insistía:

Pero la unidad no se consigue así como así, eso lo sabemos muy bien todos los que nos mantuvimos en la huelga hasta el final, la unidad la conseguiremos cuando volvamos a imponer las Asambleas como órgano máximo de discusión decisión y ejecución, cuando volvamos a realizar las Asambleas por secciones, en donde todos discutamos los problemas planteados y en donde todos podamos expresar más libremente nuestra opinión, sin dejarnos influir por la postura del “más enterao”. Después en las Asambleas Generales, en las Asambleas de Empresa debemos exponer los acuerdos tomados en cada sección y decidir lo que debemos hacer y cómo lo vamos a hacer.

En 1979 el mecanismo se puso de nuevo en marcha, pero esta es ya una historia a explicar en otro momento.

Colectivo José Berruezo

Badalona, 2-XI-2016

DOS PROYECTOS ENFRENTADOS: EL PTE Y CCOO ANTE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL LEONESA

David MARTÍNEZ PÉREZ

Resumen:

Desde finales de los sesenta Comisiones Obreras fue una de las organizaciones antifranquistas fundamentales en la provincia de León. Su ámbito de actuación fue el sector minero en el Norte y Oeste provinciales. Su trabajo dentro del sindicalismo oficial le permitió ventajas de todo tipo, aunque también controló la conflictividad. Pero, frente a este, se configuró, durante la Transición, una disrupción organizada por el PTE que se consideró más radical. De esto fue un buen ejemplo la huelga de la construcción, que permitió una visibilidad y unas mejoras laborales desconocidas hasta ese momento.

David Martínez Pérez es licenciado y doctor en Historia por la universidad de León. Ha publicado la obra: *La transición democrática leonesa*. Actualmente es profesor de secundaria.

La divergencia entre los proyectos sindicales de Comisiones Obreras y del Partido del Trabajo de España se evidenció, en el caso leonés, en la huelga de la construcción de 1976. Se podría considerar una muestra del choque entre las conocidas opciones de ruptura y reforma, en este caso sindical.

El sector de la construcción experimentó un considerable auge en el franquismo, debido a la creación de infraestructuras y viviendas, por eso aumentó la necesidad de mano de obra, pero su dureza, la alta siniestralidad y la precariedad laboral hicieron que se considerara un trabajo transitorio. A esto se añaden las horas extraordinarias, la producción a destajo y la crisis de 1973. Y en la provincia leonesa el alto desempleo estacional de sus trabajadores que volvían al campo para la recolección.

El conflicto que estalló en el verano de 1976 fue, por su amplitud y la ausencia de un convenio en el sector, uno de los acontecimientos sociales más importantes en León tras la muerte de Franco. Aunque en 1973 los representantes de CCOO en la construcción elaboraron un anteproyecto de convenio, para lo que realizaron reuniones, no lo consiguieron. Las negociaciones previas al primer convenio comenzaron en marzo de 1976, cuando se reunieron en Barcelona representantes provinciales de CCOO de la construcción para constituir la coordinadora nacional de la construcción de CCOO, desde donde se convocó una huelga estatal en abril de 1976 en demanda de mejoras laborales.

La unión de trabajadores y técnicos de la construcción leonesa pidió en mayo negociar un convenio. En julio se reunieron representantes sindicales para elegir a los vocales que formarían la comisión deliberadora. A esas reuniones asistió Gerardo Pertejo. Era un veterano militante del PCE y CCOO elegido enlace sindical desde 1971. Pertejo se reunía con trabajadores para informarles de las negociaciones.

Entre ellos estaba Quinidio Benjamín Martínez González. Éste no era un obrero experimentado, ya que había trabajado hasta poco antes en la recogida de basura. Según Pertejo, Quinidio fue el que sacó “la gente a la huelga”. La organización de la huelga de la construcción formó parte del plan de trabajo del PTE en la provincia de León. Esto es, dentro del proyecto de ruptura democrática, se pretendía activar al movimiento obrero para dejar a un lado las estructuras del sindicato vertical, pretendían negociar el convenio de la construcción mediante representantes elegidos entre los obreros. Querían aprovechar la movilización para de-

jar sin contenido al sindicalismo oficial. Este modo de actuación del PTE se oponía al de CCOO y el PCE basado en la entrada en el sindicato vertical a través de las elecciones sindicales, para controlar sus estructuras.

El PTE se planteó cómo organizar el conflicto mediante una plataforma de reivindicaciones, provocar asambleas en las empresas para elegir delegados, hacer una coordinadora y realizar reuniones multitudinarias que exigieran la negociación. Posteriormente pasaron por las obras para relacionarse con las personas más decididas. Les pedían que eligieran un representante que sería su contacto. A partir de estos delegados surgió la comisión que representó a los huelguistas, coordinó el conflicto y entró en las negociaciones del convenio. Este grupo estaba formado por antifranquistas relacionados con la lucha política y sindical.

El gobernador civil, Antonio Quintana Peña, no autorizó el 24 de julio una marcha de obreros de la construcción, debido a que se estaba negociando el convenio.

El 26 de agosto de 1976 se repartió propaganda en la construcción para realizar una concentración, en la que se reunieron alrededor de 150. Delegados como Antonio López-Larín, Quinidio Martínez, Manuel Manchío y Rafael Oliveira presentaron un escrito con demandas en la delegación. No hubo incidentes y la concentración se disolvió pacíficamente. Se estableció una organización basada en la asamblea general, su homónima de delegados, y la comisión de delegados para negociar el convenio con los empresarios, al margen del sindicato oficial. El protagonismo fue de las asambleas generales y la comisión de delegados.

El presidente del sindicato de la construcción temía que la negociación saliese fuera de la OSE. Creía que los representantes negociadores debían ser los elegidos dentro de su organización. Pero no lo consiguió. El 31 de agosto se inició la huelga de la construcción leonesa con más de 3.000 movilizados, fue el “mayor paro laboral”, en cuanto a número, hasta entonces en León, excepto los conflictos mineros. Se calculaba en 10.000 los trabajadores de la provincia dedicados a la construcción. La mayoría eran mano de obra no cualificada, algunos trabajaban a tiempo parcial. Como no se regía por un convenio los sueldos no superaban el salario mínimo. Se pagaba a los peones aproximadamente 11.000 pesetas al mes. Pretendían la destitución de los representantes del sindicato vertical y la negociación del convenio por la comisión de delegados.

La mañana de la huelga los obreros se reunieron en el parque de la Candamia. Allí decidieron prolongar el conflicto de forma indefinida. Crearon piquetes y designaron emisarios para recorrer la provincia. Las asambleas fueron uno de los elementos destacados, pues fueron masivas y favorecieron que la ciudad respaldara la huelga. También en el conflicto de la construcción cordobesa estas reuniones jugaron un papel importante, por su carácter “movilizador y cohesionador”.

Según la OSE, las asambleas diarias fueron dirigidas por los líderes de la huelga, quienes consiguieron la mentalización adecuada para el “mantenimiento de la huelga”. Se realizaron diariamente. En la que tuvo lugar el uno de septiembre se atacó a la OSE por no aceptar las peticiones de los representantes. No admitieron la ayuda de partidos políticos y organizaciones sindicales ilegales. Pidieron garantías de que no serían despedidos, al tercer día de huelga los empresarios podían echarlos.

La oleada disruptiva se extendió por la provincia el dos de septiembre. Llegó a Carriazo de la Ribera, Valencia de don Juan y Mansilla de las Mulas. Hubo enfrentamientos con las fuerzas del orden, ya que se reunieron cerca de 1.500 personas, dispersadas mediante gases lacrimógenos. Después varios obreros ocuparon la catedral, de donde los expulsó la policía. UGT y CCOO se solidarizaron con la huelga y criticaron a las fuerzas del orden y a la OSE. Con la entrada de Ponferrada en la huelga los movilizados llegaron a 6.000. Los empresarios solicitaron a la delegación de trabajo el cierre de los centros laborales del 3 al 5 de septiembre, lo que les concedió.

El tres de septiembre la huelga alcanzó a casi toda la provincia, alrededor de 10.500. En la asamblea de los “Altos del Duero” se decidió mantener la huelga lejos de la politización, centrada en cuestiones laborales, aunque varios de sus dirigentes pertenecían al PTE. Como representantes de los huelguistas, Quinidio Martínez y Ángel Tejerina de la empresa Panero, José Alonso y Rafael Oliveira de Azpeitia y Bernardo Alonso de Ficoven se reunieron con el delegado provincial de sindicatos, Avelino Caballero, y el presidente de la UTT de la construcción, Florentino Ovín.

En la asamblea del cuatro de septiembre se aceptó la ayuda de organizaciones de la oposición. No apoyaron la propuesta de otorgar la categoría de órgano asesor de los representantes del vertical a la comisión de delegados. Lo que evidencia la deriva radical del conflicto.

to. *El País* estimó el número de huelguistas en más de 8.000. Avelino Caballero atacó el recurso a la huelga cuando no se había negociado, defendía la negociación dentro del sindicalismo vertical. Consideraba que el conflicto fue organizado por agitadores profesionales, recién llegados al sector, que politizaron un tema laboral.

En la asamblea del día seis un representante de Ponferrada y otro de CCOO de Madrid pidieron el fin de la huelga, al dar por seguro que la negociación se haría con la comisión de representantes. Pero no les apoyaron. Para *El País* esta asamblea fue de las más importantes, pues congregó a más de 4.000 trabajadores. Se pidió la dimisión de los representantes del sindicato vertical, entre los que había algunos de CCOO. Éstos creían que debía finalizar la huelga, por lo que fueron expulsados. Esto muestra el control del PTE de la movilización. Ese día según el Servicio de Información Sindical estaban en huelga 5667 personas. También el seis de septiembre comenzaron las negociaciones del convenio, al recoger el sindicato vertical algunas reclamaciones de la comisión de delegados. Destacaban la jornada laboral de 40 horas, 30 días de vacaciones, indemnización de un millón de pesetas por muerte en accidente de trabajo, salarios base de 17.000 para peones, 18.000 para especialistas, 19.000 para oficiales de segunda y 20.500 para oficiales de primera, y en caso de enfermedad o accidente de trabajo se pagaría el sueldo íntegro. Pidieron la incorporación de delegados huelguistas al grupo negociador, lo que aceptaron los empresarios, aunque supeditaron la continuidad de las negociaciones al fin del conflicto.

El conflicto el siete de septiembre obtuvo el apoyo de la construcción vallisoletana y de la minería asturiana. Se separaron los huelguistas de Ponferrada y León, al aceptar los primeros la entrada como expertos en la delegación que negociaba el convenio e intentar convencer a sus homólogos de León. Los huelguistas de Ponferrada querían abandonar la huelga para negociar después, lo que era contrario a las posturas anteriores. Desde *El País* se aventuró la posibilidad de crear una comisión intermedia con delegados de obra y cargos sindicales. El día ocho se encerró en San Isidoro un grupo de obreros. Según el SIS, el número de huelguistas continuaba constante, con alrededor de los 6.000.

El obispo de León lamentó los encierros en edificios religiosos, culpabilizó de la situación a la injusta distribución de los bienes y al aumento de la inflación, y pidió una rápida solución. CCOO propuso negociar el convenio con condiciones como: libertad de los deteni-

dos, garantías sobre la imposición de sanciones y despidos, presencia de representantes directos de los trabajadores en la negociación y libertad para realizar reuniones. Se intentó crear una delegación mixta con cargos sindicales y huelguistas. Los trabajadores pidieron que cada punto a negociar fuese aprobado asambleariamente.

No se incorporaron representantes de los huelguistas a las negociaciones, por la detención de algunos, lo que ocasionó la negativa a participar de los otros, hasta su liberación. El ministerio de gobernación atacó a los piquetes informativos de León y a las huelgas de la construcción de La Coruña, Burgos y a la empresa Induyco..

El trece de septiembre se incorporaron a las negociaciones los dirigentes del conflicto, pues ya habían sido liberados. Los empresarios pidieron que finalizara el paro y los huelguistas exigieron la aceptación de las cinco primeras condiciones de las 27 presentadas. Estas eran la mejora de salarios, vacaciones, jornada laboral, accidentes laborales y gratificaciones. Los empresarios dieron como plazo para acabar el conflicto el miércoles 15, y en caso contrario amenazaron con despidos.

El 14 de septiembre se decidió continuar la huelga hasta que los empresarios aceptaran. Como no se volvió al trabajo, llegaron cartas de despido, pero en la mayor parte de la provincia se retornó a los tajos. En este momento se dividió el movimiento huelguístico entre la capital y la provincia, al mantener su postura la primera, mientras que en la provincia se regresó al trabajo lentamente. Influyó la diferente dirección de la huelga. En Ponferrada y el resto de la provincia se normalizó el trabajo desde el 13. Estos defendían la conclusión del paro, pues consideraban que habían conseguido los objetivos planteados. Aunque habían reanudado el trabajo, consideraban que estaban en una segunda fase, ya que no pensaban trabajar más de 44 horas semanales. Continuarían con sus demandas dentro del trabajo. En ese momento se decidió crear un sindicato libre de la construcción y coordinar las huelgas de León, Burgos y La Coruña.

Las diferencias entre los trabajadores de Ponferrada y los de León se hicieron evidentes el día 16. Los ponferradinos confirmaron su regreso al trabajo, ya que en el convenio obtendrían al menos la media de los similares de las provincias limítrofes. Un representante de Ponferrada señaló que en la capital se pretendía “acabar con el sindicato” lo que era “inviable” porque no se podía hacer la “ruptura sindical si antes no se hace la ruptura política”. Por

tanto consideraban que la huelga en León tenía objetivos principalmente políticos. El viernes 17 de septiembre en una reunión de trabajadores y encargados se aprobó que los obreros debían decidir durante la mañana del sábado de forma democrática su incorporación al trabajo el lunes 20, cuando se harían efectivos muchos despidos. Finalizado el conflicto los empresarios negociarían el convenio con el punto de partida del asturiano. Víctor Olivera, único dirigente huelguista presente, no quería estas votaciones.

En la consulta vencieron los partidarios de la vuelta al trabajo, con un 72,2 % de los votos, en contra hubo un 16,1 % y en blanco un 11,7 %. De 2.100 trabajadores votaron 1.351, lo que supuso el 65 %. En esa jornada unas 300 personas constituyeron el Sindicato Obrero de la Construcción dentro de la basílica de San Isidoro. Nació de forma similar al sindicato surgido en Burgos durante su huelga. Si bien *El País* mostró una visión distinta de la votación, pues de los 4.500 trabajadores de la capital poco más de un millar acudió a votar. Participaron solo 74 empresas de las 300 de la capital, mientras que en una asamblea de 2.000 trabajadores se acordó boicotear la votación.

La continuidad del conflicto mostró la falta de apoyo para su fin, sin duda por la influencia de los grupos más extremos. En la capital fue donde se consiguió radicalizar la movilización, lo que se debía a que la dirección de la huelga en la provincia era de CCOO, mientras que en la capital era del PTE. Contrariamente a la disrupción en la ciudad, en el ámbito provincial se había vuelto a la normalidad. Ante esta situación los empresarios solicitaron el cierre de los centros de trabajo por un mes. Frente a esto, los trabajadores siguieron exigiendo un sueldo para el peón de 21.000 pesetas, y una jornada semanal de 40 horas. El secretariado de CCOO pidió que no se hiciesen efectivos los despidos y a los obreros que negociasen.

Tras el 23 las reuniones se sucedieron sin éxito. El 24 de septiembre finalizó la huelga en La Coruña, que cumplió un mes en el Ferrol, y tres semanas en La Coruña y Santiago de Compostela, mientras que en Burgos continuó. El 30 de septiembre acabó la huelga de Burgos, tras aprobarse una serie de peticiones en su convenio.

El uno de octubre se alcanzó un principio de acuerdo basado en un sueldo de 90 pesetas la hora para los peones, a cambio de la reincorporación al trabajo, la admisión de los despidos y la ausencia de represalias. Finalmente el ocho de octubre se acordó el convenio colectivo de la construcción de León, a pesar de la dimisión de Quindio Benjamín Martínez y

José Ramos. Las condiciones definitivas se basaron en noventa pesetas líquidas por hora trabajada por el peón, el salario total por accidente ocurrido en la obra, tres pagas extraordinarias de treinta días. Asimismo disfrutarían treinta días naturales de vacaciones y 6 más a elegir por el trabajador. En caso de fallecimiento en accidente de trabajo la empresa garantizaría a los herederos una indemnización de 500.000 pesetas.

Desde la Gaceta de Derecho Social –vinculada a CCOO– se criticó la evolución de la huelga en León, al denunciar que el problema principal fue la falta de unidad entre la base y las instancias dirigentes. Igualmente reprenden al Sindicato Obrero de la Construcción (SOC) –afin al PTE y posteriormente a la CSUT–, porque representaba solamente a sectores de la capital, pero no existía en otras zonas. Así el SOC desmembró al movimiento huelguístico, al lanzarse a una huelga indefinida, mientras que en Ponferrada tras 15 días de paro se volvió al trabajo. Denunciaban que la huelga indefinida quemaba a los trabajadores menos concienciados y provocaba la desunión.

Para dirigentes de CCOO de Castilla y León como Antonio Conde Valdés del secretariado provincial de León que las huelgas de la construcción de Burgos y León supusieron un avance importante para el movimiento obrero, ya que obligaron a los empresarios a negociar en huelga y con delegados directamente elegidos. Además, consiguieron aumentos salariales y la puesta en marcha de sindicatos de la construcción que criticaron los intentos de dirigentes de CCOO de parar la huelga y en el caso de León de intentar romperla. Antonio Conde Valdés era el dirigente provincial del PTE. Si se compara esta huelga con la cordobesa de la construcción, donde CCOO la encabezaba al controlar la OSE, se observa su semejanza con Ponferrada, no así con León capital, pues en Córdoba CCOO contribuyó al control de las movilizaciones. El caso de la ciudad de León se podría asimilar más a las huelgas radicalizadas, como la de Vitoria del tres de marzo de 1976. Tendrían en común la juventud de los participantes y de sus líderes, así como la inexperiencia negociadora. Según Quinidio Martínez la huelga comenzó para luchar contra el sindicato único y la patronal, por lo que fue un éxito que representantes de los trabajadores tomaran parte en las negociaciones del convenio. El nacimiento del SOC como sindicato democrático fue otro de los logros. Eran conscientes de que sus acciones estaban integradas en la conflictividad de la Transición, que ansiaba derribar las estructuras franquistas, para establecer un sistema democrático.

Para la organización sindical los “promotores, organizadores y mantenedores a ultranza de la huelga son militantes del PTE”, que estaban conectados con las organizaciones de Burgos y La Coruña. Estos ocultaron ante los trabajadores su “condición de militantes de un partido político revolucionario”. La actitud de CCOO evolucionó del respaldo inicial para controlar la situación, a una actitud negociadora. La OSE se atribuyó la vuelta al trabajo en la provincia, debido a que aprovechó la rivalidad entre CCOO y el PTE para lograr la reincorporación al trabajo en Ponferrada. El 26 de septiembre se enfrentaron los líderes de la huelga y CCOO de la capital y provincia y se impuso la mejor organización del PTE.

Para Quinidio Martínez la actitud mostrada por el gobierno civil en un primer momento fue similar a la empresarial, no confiaba en que la huelga tuviera capacidad para mantenerse, pues el PCE no estaba organizando el conflicto. La coordinación de las huelgas de la Coruña, Burgos y León fue hecha por el aparato político del PTE.

La repercusión social de esta huelga fue enorme, como asegura Benigno Castro de trató de “todo un fenómeno social”, pues la sorpresa en la ciudad fue tanta que muchos leoneses, ajenos a la construcción, se desplazaban hasta las reuniones.

La mayor parte de las características de esta disrupción deben ser extrapoladas a otros conflictos estatales. Así la asamblea reforzaba la moral de los huelguistas, lo que hacía que se mantuvieran unidos frente a las “presiones del entorno” y de los medios de comunicación. También resulta fundamental la proyección pública del conflicto, es decir, conseguir que la población percibiera sus dificultades. Para ello usaron manifestaciones o notas, ya que la prensa podía dar una amplia información, más o menos sesgada según los intereses de sus propietarios.

La huelga de la construcción leonesa ha de ser enmarcada dentro del contexto de competencia entre las formaciones de izquierda para dirigir el movimiento obrero, partiendo de distintos planteamientos. En este caso el PCE, que era mayoritario dentro de CCOO, pero no el único grupo político, comenzó a adoptar posturas más moderadas con visos a obtener su legalización y la normalización dentro de un sistema de partidos. Como señala Ferrán Gallego el PCE trató de organizar una “movilización controlada” que fuese coordinada por representantes directos de los trabajadores vinculados a CCOO y el PCE. Para Rafael Durán las organizaciones sindicales de clase durante la Transición tuvieron un papel desmovilizador,

por lo que se dedicarían a “romper huelgas”. También se ocuparon de la contención en su “doble acepción: no movilización y no radicalización”. Frente a ejemplos de situaciones en las que CCOO, UGT y USO defendieron comportamientos moderados, el PTE defendía la ruptura democrática a través de un movimiento obrero fuertemente movilizado e ideologizado.

El surgimiento en la provincia de León de CCOO fue distinto según las comarcas. Sus débiles estructuras en la capital se vieron dañadas por la represión que tuvo lugar en 1970 y la renovación que hubo desde esa fecha fue en el PCE, más que entre los dirigentes de CCOO, que en 1976 eran prácticamente los detenidos por el proceso de Burgos. Se abrió un espacio político, principalmente en León ciudad, aprovechado por organizaciones de extrema izquierda, entre las que destacaba el PTE. Los miembros de esta formación habían participado en movilizaciones laborales en toda España, mientras que los dirigentes leoneses de CCOO temían volver a ser el objeto de la represión.

Aunque los miembros del PTE estaban integrados dentro de CCOO, en octubre de 1976 abandonaron dicha organización con el argumento de que el PCE la controlaba totalmente, aunque probablemente su estrategia rupturista con respecto a la Transición ya no era la misma que tenía el PCE, que había optado por la moderación. Posteriormente, en marzo de 1977, los miembros del PTE fundaron su propio sindicato, la Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT).

Ambas organizaciones tenían una distinta visión de la Transición y diferentes objetivos. Una vez producida la muerte del dictador en noviembre de 1975 comenzó una oleada de movilizaciones en España que impidieron la consolidación del proyecto —falsamente etiquetado— como reformista encabezado por Carlos Arias Navarro. En la provincia de León las zonas más conflictivas continuaron siendo las industrializadas. Parecía una provincia tranquila dentro de la problemática laboral estatal, pues la proyección pública de la conflictividad social minera fue escasa. Ante esto los militantes del PTE se proponían acabar con esta tranquilidad, pues creían que la democracia debía ser conseguida por los ciudadanos. La estrategia del PTE con respecto a la Transición era clara, pretendían una movilización social estatal que supusiera la total desaparición de las estructuras franquistas. Su idea era la ruptura democrática. Hasta la oleada de movilizaciones de finales de 1975 el PCE estaba de acuerdo con

este proyecto. Que esta multitud de conflictos no derrumbara las instituciones franquistas supuso un cambio en los propósitos comunistas. Éstos percibieron que tendría que producirse una negociación con el franquismo, ya que la oposición no había podido imponerse. Además, las dificultades para la legalización del PCE eran amplias, principalmente entre el ejército. Por esa percepción adoptó posturas reformistas y moderó las reivindicaciones laborales, controló el número y la intensidad de conflictos, esto permitió que la estrategia rupturista fuera encabezada por la extrema izquierda.

Al mismo tiempo el PTE mantuvo su idea de generar y apoyar conflictos, para que la movilización derribase lo que permanecía del franquismo. Continuó con la línea rupturista, lo que supuso que se enfrentara con CCOO y fomentara la idea de que esta se había moderado. En León el PTE formó una estructura basada en el fomento de la conflictividad. Por eso Quindio Martínez comenzó a trabajar en la construcción para preparar un conflicto, en el que se reivindicase un convenio provincial. El núcleo dirigente decidió que era el ámbito de trabajo adecuado, ya que englobaba a miles de trabajadores en la provincia, existían precedentes de conflictos de la construcción con éxito y las condiciones salariales y laborales eran lamentables. El triunfo de sus pretensiones fue incuestionable, no solo porque sorprendieron a parte de los cuadros de CCOO de la construcción, aunque otros apoyaron su iniciativa, además consiguieron muchas de sus reivindicaciones. Destacó la proyección social del conflicto, por la amplia cobertura de los medios de comunicación y el interés de la población leonesa. Fue cuando la ciudadanía de la capital sintió la conflictividad laboral cerca, aunque las comarcas mineras se hubieran movilizado anteriormente y en mayor medida, esto apenas aparecía en los medios de comunicación.

COMUNISTAS, CRISTIANOS E IZQUIERDISTAS EN LAS HUELGAS DE LA CONSTRUCCIÓN DE GRANADA (1970) Y CÓRDOBA (1976)

Rafael MORALES RUIZ

Resumen:

En los años setenta el sector de la construcción en España experimentó toda una serie de conflictos que supusieron un serio aldabonazo para el régimen franquista. En este proceso jugaron un papel esencial el PCE y Comisiones Obreras. Junto a estas organizaciones existieron otras que progresivamente les fueron disputando su hegemonía. En este sentido destacaron los partidos de extrema izquierda y los movimientos cristianos. La presente comunicación analiza las relaciones de cooperación y conflicto entre los espacios comunista, izquierdista y cristiano en dos importantes huelgas de la construcción, la de Granada en 1970 y la de Córdoba en 1976.

Rafael Morales Ruiz es licenciado en Sociología y Doctor en Historia. Es autor de: *Transición política y conflicto social. La huelga de la construcción de Córdoba en 1976* y "*La significación histórica de la huelga de la construcción de Granada en 1970*".

Introducción

La huelga de la construcción de Granada en 1970 es citada a menudo en la historia del movimiento obrero español del tardofranquismo. Su importancia radica en que supuso un al-dabonazo importante en cuanto a demostrar que la oposición al régimen y la lucha de los trabajadores amenazaba con extenderse más allá de las zonas tradicionales de conflicto, y que en determinadas situaciones el sindicato vertical podía ser desbordado.

Años más tarde, en la Transición, se dieron durante 1976 numerosos conflictos en el sector de la construcción, y entre ellos, la huelga de Córdoba, la cual presenta numerosos aspectos que merecen ser investigados. El presente trabajo pretende establecer un estudio comparativo entre ambos conflictos y, básicamente, sobre la actuación y la caracterización de las organizaciones obreras presentes en los mismos.

La huelga de 1970 en Granada

En la actualidad existe un apreciable número de trabajos sobre la huelga de la construcción de Granada en 1970 y esta comunicación se centrará más en el análisis del conflicto que en un relato pormenorizado del mismo, ya básicamente realizado.

Uno de los elementos clave que puede explicar la huelga granadina es el éxito cosechado por Comisiones Obreras en las elecciones sindicales de 1966, en las cuales se entró significativamente en la Unión de Trabajadores y Técnicos. En 1970 comenzó la discusión del convenio de la construcción. Fue una discusión fuerte, pues los empresarios no tenían demasiado interés en atender las reivindicaciones obreras. Pero el trabajo continuado de agitación y organización de la militancia obrera dio sus frutos y el movimiento obrero granadino pudo contar con un amplio respaldo que se plasmó en numerosas asambleas con una apreciable número de asistentes. En la tarde del 20 de julio se celebró una asamblea masiva en la CNS. En principio la actitud de las organizaciones obreras no era claramente la de ir a la

Comunistas, izquierdistas y cristianos en las huelgas de la construcción de Granada (1970) y de Córdoba (1976) huelga, pero al calor de la asamblea del día 20, y como sucedería igualmente años más tarde en Córdoba, se votó a favor del paro para el día siguiente.

El mismo día 21, y a pesar de que no resultaba muy habitual la presencia de miles de albañiles granadinos por el centro de la ciudad, no parecía en principio que la situación acabaría en una tragedia. No obstante, la escasa presencia policial, una dotación de la misma que seguramente no habría tenido gran experiencia en este sentido, junto a la casualidad de que un camión con material de construcción pasara en un momento de carga policial -y cuyos materiales fueron aprovechados como proyectiles por algunos albañiles-, toda esa concatenación de factores, precipitaron la muerte de tres albañiles por disparos de la policía.

Al margen de su trágico desenlace en cuanto a fallecidos y numerosos heridos, y de la enorme repercusión que tuvo, éste fue un conflicto sindical "típico" del tardofranquismo, cuyas características principales serían las siguientes:

- a) Dirección estratégica desde la institucionalidad del sindicalismo vertical ejercida por los militantes comunistas del PCE y los sindicalistas de Comisiones Obreras, con una fuerte relación entre ambas organizaciones.
- b) Existencia de una militancia cristiana (HOAC) con unas relaciones de competencia y conflicto con los militantes comunistas y con una relativa influencia.
- c) Organización "mixta" del conflicto desde el propio sindicato vertical y desde espacios sociales y físicos ajenos al mismo, siendo en este sentido muy significativas las reuniones realizadas en el barrio de "La Virgencica", donde tenían una notable influencia los curas obreros de la HOAC.
- d) Desborde del conflicto, espontaneísmo y radicalización, enfrentamiento con la Policía Armada y, finalmente, resolución del mismo mediante la negociación.

La huelga de 1976 en Córdoba

Una cuestión importante en la huelga de Córdoba en 1976, y a diferencia de Granada, es que en aquélla se dio la presencia, aunque minoritaria, de uno de los partidos de la extrema

izquierda española surgidos en la década de los sesenta: la OICE (Organización de Izquierda Comunista de España), junto con otros grupos de albañiles organizados al margen del PCE y de Comisiones Obreras. Este hecho indicaba la importancia de la experiencia vivida por el movimiento obrero español en el aproximadamente lustro que va desde 1970 hasta principios de 1976, pues en ese periodo se consolidaron y expandieron numerosas organizaciones "a la izquierda del PCE" en el conjunto del país. No obstante, hay que señalar que no existía en un nivel significativo en la ciudad de Córdoba un movimiento de tendencia comunista que hiciera sombra real al PCE, pero la conjunción de cristianos de izquierda, izquierda revolucionaria -o al menos auto-percibida como tal- y movimientos autónomos como el "Grupo de Albañiles", sí supusieron serios quebraderos de cabeza para los militantes comunistas "infiltrados" en el sindicato de la construcción

La huelga de la construcción cordobesa comenzó el lunes 26 de enero de 1976 y se mantuvo durante dos semanas hasta el viernes 6 de febrero en que se votó la vuelta al trabajo. Previamente al conflicto, el sábado 24 de enero, una manifestación de parados de la construcción -básicamente-, fue disuelta violentamente y el lunes algunas grandes obras comenzaron a parar en solidaridad con los parados y como respuesta antirrepresiva. Ese mismo día, y en una acción conjunta y bastante espontánea, en buena medida decidida sobre la marcha, los piquetes de los parados y los de las grandes empresas fueron paralizando toda la ciudad, al tiempo que los representantes de los trabajadores -enlaces sindicales o no- se fueron concentrando en la sede del sindicato vertical. En tanto que respuesta solidaria frente a la disolución de la manifestación, el hecho de haber logrado parar casi todas las obras de la capital cordobesa significaba un enorme éxito para el conjunto del movimiento obrero, pero llegados a este punto, sólo cabían dos posibilidades, una, la más "usual" en este tipo de conflictos, era volver al trabajo después del éxito, consolidar la creciente organización de los albañiles cordobeses y hacer uso del "capital político" obtenido de cara a la negociación del convenio que se tenía que discutir en unos meses. Esto era lo pensado por una buena parte de los militantes cordobeses, pero la lógica de las situaciones no siempre es acorde con las posturas de los dirigentes y, como en Granada, la espontaneidad y la radicalidad se impuso y el lunes en asamblea se votó por la continuidad de la huelga:

Comunistas, izquierdistas y cristianos en las huelgas de la construcción de Granada (1970) y de Córdoba (1976)

"Veníamos todos convencidos [después de una reunión con el Gobernador Civil de Córdoba] de que la huelga, claro, ya no tenía una razón de ser; bueno, pues por la noche se había convocado una concentración en la puerta de la CNS (...) y cuando nos reunimos aquella noche, todo el mundo intervenía y nadie se atrevía a desconvo- car la huelga, ni se hablaba de desconvoarla ni de seguirla, pero el ambiente era, se veía en la gente como ánimo de guerra, de huelga, y no me acuerdo muy bien, no sé lo que pasó [muy probablemente se refiere a él mismo] (...) porque al final, la verdad es que fui yo a la segunda intervención, porque, claro, todas las intervenciones que se hacían eran para animar, echando leña al fuego, y después a ver cómo decías que todo el mundo a trabajar, hasta que al final sometí yo a votación el tema de la huelga, y encima levanto la mano, y claro, todo el mundo dijo a la huelga..." (Francisco Po- vedano Cali, militante de la HOAC, entrevista, cinta n°1).

La huelga fue una realidad en la noche del lunes, pero dada la palabra empeñada con el Gobernador por los militantes obreros, básicamente de Comisiones Obreras y HOAC, que en Córdoba y en aquellos momentos estaba presente en el sindicato vertical, el martes se intentó "reconducir" la huelga por parte de algunos militantes ligados a estas organizaciones; mientras que la OICE, el Grupo de Albañiles y algunos independientes se mostraban partidarios de continuarla. De nuevo y en asamblea se impuso la decisión de continuar la huelga. Pero esta vez las cosas serían distintas, pues las autoridades franquistas (Delegación de Trabajo, CNS y Gobierno Civil), ante la evidencia del conflicto, no tuvieron otro remedio que institucionalizar el mismo permitiendo las reuniones de representantes de trabajadores en el sindicato vertical e impidiendo las asambleas generales, mucho más fáciles de politizar, aunque estas últimas se siguieron realizando en las iglesias.

Pero, de hecho, al negociar el convenio antes del convenio, las autoridades franquistas limitaban el conflicto a este marco y, por tanto, la estrategia más radical de los sectores más rupturistas del movimiento obrero se quedaba prácticamente sin espacio. Finalmente, tras dos semanas de huelga y un más que aceptable acuerdo, una auténtica victoria para los trabajadores en este sentido, se acordó mayoritariamente volver al trabajo.

La estrategia del sector del movimiento obrero a la izquierda del PCE consistía en no sólo defender la huelga, sino también en extender la misma al conjunto de la ciudad, en una línea que se entreveía rupturista en cuanto al proceso global del cambio político. Pero esta propuesta de actuación resultó derrotada. Venció la institucionalidad compartida entre el

PCE, Comisiones Obreras, la HOAC y las autoridades franquistas. Entiéndase bien, sus proyectos estratégicos eran totalmente distintos y antagónicos, pero dada la realidad de la correlación de fuerzas, y la percepción de la misma, entre el régimen y estos sectores se optó por aceptar por ambas partes dicho terreno de juego.

Las consecuencias para los trabajadores de la construcción cordobesa de esta lucha podrían resumirse en el hecho de que hasta el convenio de 1981 mantuvieron una cierta hegemonía en las relaciones entre capital y trabajo. La pérdida de esta preponderancia en 1981 no es ajena a la situación general del país y al desencanto que se produjo entre los sectores más radicales de los trabajadores ante el rumbo que estaba tomando la Transición.

Coincidencias y diferencias entre ambos conflictos

Tanto la huelga de la construcción de Granada como la de Córdoba supusieron para los trabajadores de ambas provincias una importante mejora en cuanto a sus condiciones de trabajo.¹² Ambas tuvieron como preludeo y continuidad una serie de acciones, anteriores y posteriores, en torno a las grandes obras donde iban a parar un importante número de militantes obreros y donde se concentraba una notable cantidad de trabajadores para los estándares del gremio. En ambos conflictos estos centros de trabajo, concentrados en las capitales de provincia, tuvieron un gran papel en cuanto a marcar la pauta de la acción colectiva del sector. En las dos huelgas tuvo una importante presencia en la acción, y un efectivo papel dirigente, los militantes del PCE y de Comisiones Obreras, y también en un destacado papel los militantes cristianos (HOAC, principalmente, y JOC). En la huelga de Córdoba también se dio la presencia, aunque minoritaria, y tal y como hemos visto, de organizaciones a la izquierda del PCE y Comisiones Obreras, aunque nunca lograron tener más influencia y capacidad de organización que éstas últimas.

¹² Sobre las mejoras obtenidas en el caso de Granada, es un aspecto muy controvertido. Así, encontramos en la publicación de Domínguez (p. 121) que “se aceptaron todas las reivindicaciones que pedían los obreros”, matizándose en la de Ortega (p. 418), al aseverar que, “se consiguió incrementar, aunque ligeramente, las categorías profesionales más modestas”, mientras que, en Mesa (p. 131) se afirma que “los resultados del convenio fueron, sobre el papel, mediocres... Todas las peticiones fueron sistemáticamente rebajadas por la patronal, especialmente las referidas al salario, donde tan solo se obtuvieron 175 pesetas para los peones”.

Los rasgos comunes entre ambos conflictos serían los siguientes:

- a) Dirección política de la huelga desde la institucionalidad del sindicalismo vertical franquista. Preeminencia en este sentido de la militancia del PCE y de Comisiones Obreras. No obstante lo anterior, tanto en Granada como Córdoba y en tanto que entes organizativos de asesoramiento, colaboración e integración de las diferentes tendencias del movimiento obrero, se crearon comisiones asesoras -o en funciones similares- del convenio. La preponderancia general del PCE vino determinada también por el prestigio histórico de éste en numerosos obreros de la construcción, en cuanto a la acción comunista durante la guerra civil y su papel activo, en muchos casos casi en solitario, durante la oposición al franquismo después del fracaso del maquis y antes del desarrollo de los partidos de la extrema izquierda y los movimientos cristianos. No es despreciable tampoco el papel de la propaganda desde "Mundo Obrero" y "La Pirenaica".
- b) En ambos conflictos se dio también la existencia de movimientos cristianos que cuestionaban en ocasiones, y a lo largo del proceso en un sentido amplio, la dirección del movimiento obrero por parte de los comunistas.
- c) Relaciones de colaboración y conflicto entre ambos sectores del movimiento obrero.
- d) Existencia e implicación en los conflictos de sacerdotes con un gran carisma. En Córdoba destacaban en este sentido, y entre otros, Fernando del Rosal (en el "grupo de albañiles") y Antonio Amaro Granados (en la OICE). En Granada estaban más o menos implicados en la huelga y desde la HOAC Antonio Quitián, Ángel Aguado Fajardo y José Ganivet Zarcos.
- e) Fuerte expresión de conciencia de clase y radicalidad. Desbordamiento en ocasiones de la propia dirección del movimiento obrero.
- f) Cuestionamiento de la institucionalidad de la OSE (Organización Sindical Española). Este rechazo se expresaba desde dentro, por parte de Comisiones Obreras, y, relativamente desde fuera por parte de los sectores más radicales del movimiento. En ambos casos, y no obstante, el marco del sindicato vertical se constituyó en decisivo para todos los sectores del movimiento obrero.
- g) Existencia de presiones sobre el movimiento obrero por parte de las autoridades franquistas.

Las diferencias básicas entre ambas huelgas serían las siguientes:

a) En Córdoba en 1976 la oposición interna dentro del movimiento obrero ya no sólo se dio básicamente entre los sectores cristianos y comunistas, como en Granada, sino también dentro del espacio comunista entre el PCE y la OICE, con su "organización de clase" -Plataformas Anticapitalistas-. También cuestionaba la dirección comunista una organización autónoma con fuerte influencia cristiana -"grupo de albañiles", más tarde Grupo Anticapitalista de Base-. Por su parte, la HOAC fluctuaba entre CC.OO. y un conglomerado, enfrentado al PCE, donde se encontraba la propia HOAC, el "grupo de albañiles" y los militantes de la OICE. Este era un agregado inestable, que si bien actuó básicamente unido durante las acciones de 1975, que a lo largo año darían lugar a la eclosión de 1976, durante la Transición iría tomando diferentes caminos, con la integración de la HOAC y la OICE en Comisiones Obreras y un camino en solitario que no duró demasiado tiempo por parte del GAB.

b) En segundo lugar, es conveniente señalar que una de las principales diferencias entre el conflicto granadino y el cordobés radica en que la huelga de Granada fue fruto de la negociación del convenio, mientras la de Córdoba, como hemos visto, tuvo un origen antirrepresivo que luego se transformó en una negociación salarial que en buena medida sustituyó al convenio colectivo que formalmente se negoció algún tiempo después. Y es que aunque las reivindicaciones ya estaban más o menos presentes, se trató más de un programa genérico que de unas peticiones concretas en la mesa de negociación. Desde nuestro punto de vista esta diferencia no sólo es consecuencia de un hecho puntual -la disolución violenta de una manifestación de parados- sino de la alta concienciación política que habían alcanzado los albañiles cordobeses después de un largo proceso de asambleas, negociaciones, paros y huelgas en empresas y manifestaciones callejeras que arranca algunos años antes y que alcanzará su cenit en enero de 1976. Algunas de estas movilizaciones y reivindicaciones se hicieron también en solidaridad con los parados del sector. A menudo se ha confundido la radicalidad o los resultados "duros" y violentos de los conflictos con un alto grado de conciencia de clase, pero no siempre era así. Y, por contra, aunque en Córdoba no hubo excesiva violencia la huelga expresaba un alto nivel de politización, en sentido de conciencia adquirida, pues a diferencia de muchos conflictos, se pasó de la solidaridad social con el colectivo de los parados de la construcción a la negociación de un convenio. Incluso, y como consecuencia de la huelga, se consiguió alargar el periodo de percepción del desempleo para un cierto número de trabajadores que habían agotado el mismo.

Comunistas, izquierdistas y cristianos en las huelgas de la construcción de Granada (1970) y de Córdoba (1976)

c) Otra diferencia fue la persistencia en la realización de asambleas generales durante las dos semanas que duró el conflicto, bien en el edificio de la CNS (generales y de representantes) o bien en las iglesias.

Por tanto, podríamos decir que el conflicto de Córdoba mostró un grado de conciencia de clase que, probablemente, expresaba en términos generales el propio desarrollo del conjunto del movimiento obrero español. Y asimismo, y aunque esto desborda ampliamente los límites de este trabajo, era expresión de la propia experiencia histórica del obrerismo cordobés.

El papel de las vanguardias. Las diferencias entre la HOAC y el Partido Comunista.

La principal diferencia entre los militantes comunistas y sus organizaciones de referencia, PCE y Comisiones Obreras, y los movimientos cristianos -especialmente la HOAC- radicaba no tanto en las prácticas comunes de militancia y organización, sino en las propias características doctrinales de las cuales se partían. Así, mientras "el Partido" defendía el papel de vanguardia del mismo y de la clase obrera en la lucha por la democracia y el socialismo, la HOAC lo rechazaba, aludiendo a la necesidad de que las decisiones se tomaran "desde la base" y contra "el manejo" que, supuestamente, realizaban los comunistas en el movimiento obrero. La realidad era desde luego mucho más compleja, pues no puede decirse, sin caer en un riesgo excesivo, que los militantes comunistas en la CNS actuaran sólo siguiendo consignas de partido -de hecho ellos eran "el partido" en su ámbito de influencia- ni que estas "consignas", cuando las había, tuviesen una intención manipuladora. La propia HOAC actuaba, sin lugar a dudas, como una "vanguardia", pues tenía buena parte de las características de una organización obrera de la época, tales como:

- a) Reducido número de miembros.
- b) Proceso selectivo de reclutamiento.
- c) Gran importancia de la formación.
- d) Sólidos lazos intra-grupales (afectividad, emulación, liderazgo, solidaridad...).

- e) Fuerte peso de la ideología.
- f) Sólido y constante activismo.
- g) Liderazgo efectivo en los colectivos donde se actuaba.

De todos los aspectos anteriores destaca la importancia de la ideología hocista, que a pesar de su difícil grado de concreción, podríamos definir como "cristianismo de izquierdas", en el cual se enfatizaban aquellos aspectos del corpus doctrinal cristiano que resaltaban la solidaridad, la justicia social y la figura de Cristo como emancipador de los humildes. Que esto se tradujera en no pocas ocasiones en disputas con el sector de la jerarquía eclesiástica poco amigo de estas aventuras socialmente emancipadoras y que al final del franquismo no pocos hocistas y curas obreros sufrieran la represión del régimen -aunque nunca en la escala en la que la sufrieron los comunistas- no significa que tal ideología directriz no existiera.

Pero en realidad, y tal como hemos situado más arriba, la HOAC, a pesar de su propia autodefinición, no dejaba de ser una vanguardia aunque no lo quisiese. Era, valga la redundancia, la militancia que no quería ser militancia, "el partido" cristiano de izquierdas que no se definía así, pero que actuaba como tal.

Otra importante diferencia de la HOAC -muy presente en Granada y con menos fuerza en Córdoba- con el Partido Comunista en el ámbito de la construcción consistía en que mientras aquél tenía entre sus militantes a la práctica totalidad de los mismos como miembros naturales de la propia clase obrera, por origen social y posición, y además se auto-identificaban como tales, tal cosa no sucedía exactamente con todos los militantes hocistas pues una parte muy significativa de los mismos eran curas obreros con orígenes sociales diversos, más diferenciados, y con una subcultura de grupo, formación académica y perspectivas vitales distintas de los albañiles del Partido Comunista.

Las relaciones entre los comunistas y los miembros de la HOAC se definían como una ambivalente realidad entre la confrontación y la colaboración. Así, por un lado los comunistas se beneficiaban de las posibilidades legales de actuación que en el estado franquista gozaban los cristianos, y al mismo tiempo, desconfiaban de ellos, a los que en ocasiones tildaban de "agentes del Vaticano", y por su parte los católicos lograban un puente hacia el mundo del trabajo gracias a los comunistas y a los militantes de Comisiones Obreras, al mismo tiempo

Comunistas, izquierdistas y cristianos en las huelgas de la construcción de Granada (1970) y de Córdoba (1976) que denunciaban "los manejos" del PCE en base a las "consignas" que buscaban "manipular" a los trabajadores. Un ejemplo de ello es el siguiente párrafo en las memorias de Ángel Aguado Fajardo, contenidas en el libro colectivo *Curas Obreros en Granada* (pp.113-114):

"En cualquier acción, los militantes cristianos procurábamos aprovechar el momento para concienciar, de modo que los implicados aumentaran su capacidad de análisis, mientras que huíamos de ejercer un liderazgo manipulador de las masas. Nuestro método no era el mitin sino la mayéutica; más que arrastrar, queríamos abrir los ojos para que decidiéramos de modo clarividente. En esto chocábamos, sobre todo, con las tácticas del Partido Comunista que eran diametralmente distintas; por ello era, incluso, peligroso enfrentarse públicamente, ya que algunos líderes de dicho partido y de Comisiones Obreras eran maestros consumados en la demagogia, y podían ponerte en contra toda una asamblea de albañiles"

De esta relación dual, de colaboración y confrontación, nadie salió indemne, pues ni los comunistas podían hacer oídos sordos a la realidad de una presencia cristiana en el movimiento obrero, con la que en muchas ocasiones se colaboraba y de la que se aprovechaba "el blindaje de la sotana", esto es, en muchos casos sus locales; ni los cristianos podían ignorar la realidad de un movimiento comunista potente entre los trabajadores y bien situado en los intersticios del sindicalismo vertical franquista. Y de esta ambivalente relación surgió, junto a factores históricos más generales, un movimiento obrero menos beligerante con la Iglesia, junto a muchos cristianos permeabilizados por la ideología y la acción del movimiento obrero de tendencia comunista. Así, y aunque esta cuestión desborde los límites de este trabajo, no pocos curas obreros no sólo acabaron cuestionándose a la jerarquía eclesiástica sino incluso a su propia fe. El libro sobre los curas obreros de Granada, junto a otras experiencias, aborda de una manera sincera e ilustrativa la realidad anteriormente descrita, tal y como escribe Antonio Quitián González, uno de los curas obreros granadinos presentes en el momento de la huelga y Párroco de la Iglesia de Nuestra Señora del Pilar en el barrio de "La Virgencica":

"Mi pertenencia a la HOAC me pone en contacto con miembros del Partido Comunista y de Comisiones Obreras y algunos otros independientes. Mi sensibilidad por los problemas sociales creció y sobre todo el contacto con estos militantes modificó mi modo de actuar. Dejé el paternalismo. Descubrí que había que unirse al pueblo que

sufre y hacer las cosas no para él sino con él, viviendo cerca, compartiendo su misma vida, sus aspiraciones y su cultura. Reconocí que tenía mucho que aprender. Hoy siguen siendo válidas para mi vida de creyente muchas de sus enseñanzas y testimonios". Tomado de Antonio Qutián González, *Memorias*, en *Curas Obreros en Granada*, Asociación Cultural Enrique Toral y Pilar Soler, Alcalá la Real, 2006, pág. 42.

No obstante, y esta es quizás una diferencia no desdeñable entre el conflicto granadino y el cordobés, las diferencias comunistas-cristianos probablemente estuviesen más atemperadas en Córdoba, tal vez porque era más sentida la necesidad de la unidad, porque la Transición se veía cercana y por la propia maduración del movimiento obrero en su conjunto.

BIBLIOGRAFIA:

- Rafael Morales Ruiz, "La significación histórica de la huelga de la construcción de Granada, 21-29 de julio de 1970", en Santiago Delgado y Antonio José Vélez, *El futuro del sindicalismo*, Diputación de Granada, Granada, 1996.
- Rafael Morales Ruiz, "Una propuesta metodológica para el estudio de los conflictos obreros en el franquismo", en *Sociología del Trabajo*, nº 26, 1995-1996, pp. 141-168.
- Rafael Morales Ruiz, *Transición política y conflicto social. La huelga de la construcción de Córdoba en 1976*, Ayuntamiento de Córdoba/Ediciones de La Posada, Granada, 1999.
- AA.VV., *Curas Obreros en Granada*, Asociación Cultural Enrique Toral y Pilar Soler, Alcalá la Real, 2006.
- Enrique Tudela Vázquez, *Nuestro pan. La huelga del 70*, Editorial Comares, Granada, 2010.
- Alfonso Martínez Foronda, *La lucha del movimiento obrero de Granada. Por las libertades y la democracia*. Fundación de Estudios Sindicales/Archivo Histórico de CC.OO. de Andalucía, Granada, 2012.