

RUBÉN VEGA GARCÍA*

ARDEN LAS CALLES

Movilización radical y luchas por el empleo en Naval Gijón

El astillero Naval Gijón se mantuvo activo bajo esta denominación durante 25 años, entre 1985 y 2009. Sus instalaciones databan, no obstante, de fines del siglo XIX y su cierre significó el fin de una referencia de la industria local a lo largo de más de 120 años y también la extinción del principal foco conflictivo de la ciudad desde mediados los años 70 del siglo XX. Desde que la crisis de la construcción naval se hizo sentir, la existencia de la empresa pasó a depender en mucha mayor medida de la extraordinaria capacidad de movilización y de presión política de los trabajadores que de sus resultados económicos, siempre desfavorables. A su vez, las respuestas de los trabajadores se basaron en formas de acción colectiva y estrategias sindicales forjadas con anterioridad a la crisis y adaptadas con notable éxito a un contexto sustancialmente transformado. En ausencia de estrategias empresariales definidas e incluso de voluntad para mantener el astillero abierto por parte de sus propietarios, los trabajadores, sus movilizaciones y la presión social y política que son capaces de ejercer se convierten en la clave explicativa de la prolongación de la actividad durante un cuarto de siglo. Para comprender esta singular situación, resulta clave tener en cuenta los antecedentes del astillero en los años previos a su lenta y conflictiva decadencia y prestar atención al tiempo anterior, cuando la carga de trabajo era abundante y las relaciones laborales estaban marcadas por el tránsito desde la represión de la dictadura franquista a la recuperación de las libertades en una empresa fuertemente sindicalizada. De la fuerza y la cohesión adquiridas por los trabajadores en aquellos años ha permanecido como herencia una plantilla estable que ha logrado evitar toda forma de despido que no fuera voluntaria o mediante jubilaciones, liderazgos sindicales también estables y una confianza casi ilimitada en la eficacia de la movilización. De este modo, los últimos 40 años del astillero aparecen como un periodo

Recibido: 4-IV-2017.

Versión aceptada: 21-VI-2017.

* Departamento de Historia Contemporánea de la Universidad de Oviedo, Correo electrónico: rvega@uniovi.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 90, primavera de 2017, pp. 62-75.

fuertemente diferenciado de los restantes 80. Por encima de los drásticos cambios habidos en el contexto político (transición de una dictadura a una democracia) y económico (del auge al declive de la construcción naval), el colectivo humano formado por los trabajadores jóvenes incorporados en los primeros años 70 ha marcado con su acción colectiva tanto la vida interna de la empresa como la imagen social que se proyectaba poderosamente fuera de sus muros.

A lo largo de este tiempo, la atención captada por los trabajadores del astillero –que han sido cantados por diversos grupos de rock, pintados en murales, retratados en catálogos de fotoperiodismo, representados en el teatro y filmados en varias películas- se ha basado en el radicalismo de sus acciones, la capacidad de presión política de sus movilizaciones y el apoyo social logrado en torno a sus luchas. En gran medida, esta fortaleza que emanaba de la cohesión interna del colectivo y la aceptación social de que disfrutaban representa la principal explicación de la larga supervivencia de una empresa cuyos indicadores económicos y planes empresariales permanentemente apuntaban a un cierre inexorable. Y, al mismo tiempo, el envejecimiento de los trabajadores y la reducción del tamaño de la plantilla, con la consiguiente pérdida de fuerza en sus movilizaciones, harán posible el cese de actividad en 2009, cuando apenas quedaban ya un centenar de personas¹.

Naval Gijón: una crisis permanente

Si bien las instalaciones sobre las que se asienta Naval Gijón tenían su origen en el s. XIX, el astillero había pasado a lo largo de su historia por diversas manos hasta llegar a la constitución de la sociedad que le da nombre en su última y convulsa andadura. La creación de Naval Gijón SA tiene lugar en 1985 y es fruto directo de la aguda crisis que el sector atraviesa en toda España y de la política de reestructuración impulsada por el Gobierno. La solución aplicada consistió en fusionar dos astilleros preexistentes (Marítima del Musel y Dique de Duro Felguera) sobre las instalaciones de uno de ellos y unificando las plantillas, que reducen su tamaño a 742 trabajadores frente a los 1.095 que sumaban previamente las empresas fusionadas y sus compañías auxiliares. Se inicia entonces una singladura marcada desde su nacimiento por los lastres de la escasa carga de trabajo, la descapitalización

¹ El presente texto adopta en cierto modo un carácter de ensayo que es producto de la larga atención prestada por el autor a los trabajadores del astillero, presentes en sus investigaciones desde el iniciático trabajo de doctorado (*La Corriente Sindical de Izquierda. Un sindicalismo de movilización*, De la Torre, Gijón, 1991) y su tesis doctoral (*Crisis industrial y conflicto Social. Gijón 1975-1995*, Trea, Gijón, 1998) hasta su participación en el proyecto internacional «In the same boat? Shipbuilding and ship repair workers: A global labour History (1950-2010)», del cual se ha derivado el volumen editado por Raquel VARELA, Hugh MURPHY and Marcel VAN DER LINDEN (Eds.), *Shipbuilding and Ship Repair around the World. Case studies 1950-2010*, Amsterdam University Press, Amsterdam, 2017. Este prolongado seguimiento incluye también numerosas entrevistas a trabajadores y una participación intermitente en diversos episodios como testigo o incluso como observador participante.

de la empresa, el envejecimiento de las instalaciones y la dudosa voluntad de permanencia en el sector de una parte de los propietarios que han aceptado la fusión y la creación de la nueva sociedad únicamente como forma de reducir empleo y obtener ayudas públicas. Aunque los acuerdos de creación de la empresa contemplaban una promesa de modernización en la que se incluía la construcción de un nuevo astillero cubierto, con mayor capacidad de producción y una plantilla más numerosa, este proyecto nunca pasó del papel y en ningún momento volvió a ser planteado. Por el contrario, lejos de cualquier ampliación, la plantilla permanece durante varios años sin carga de trabajo y sometida a situaciones de desempleo. Sobre este punto de partida, lo sorprendente será que la empresa logre sobrevivir y se mantenga activa durante tanto tiempo.

En los 25 años transcurridos entre la creación de Naval Gijón y su cierre, la propiedad del astillero sufre varios cambios que acaban por desvincular a los dos grupos empresariales que le habían dado origen y transfieren la gestión en sus fases finales a PYMAR, una sociedad mixta (con capital público y privado) encargada de la reconversión naval. Esta inestabilidad en la composición accionarial es acompañada de sucesivos cambios en la dirección, de modo que serán los trabajadores el principal factor de continuidad y los más involucrados en los esfuerzos por mantener la actividad. En su casi totalidad, estos trabajadores habían ingresado en el astillero en la primera mitad de los años 70 y acumulaban una larga experiencia sindical que resulta decisiva para comprender sus respuestas en la defensa del empleo frente al permanente riesgo de cierre. Destaca a este respecto el predominio entre ellos de los partidarios de estrategias de movilización radical tendentes a compensar con presiones políticas la debilidad de la gestión empresarial.

La plantilla se muestra, no obstante, dividida por lealtades sindicales y opciones estratégicas, de modo que las acciones callejeras que identifican su imagen pública a lo largo de varios decenios no cuentan con el consenso de todos los trabajadores, existiendo una significativa minoría que prefiere opciones más moderadas. Se trata de los trabajadores encuadrados sindicalmente en la UGT, la central socialista con estrechas vinculaciones con el partido gobernante en la fase de reestructuración sectorial y cuya base de afiliados había recogido a quienes mayor resistencia ofrecían a las dinámicas asamblearias y a las huelgas prolongadas que la mayoría de sus compañeros habían sostenido entre 1975 y 1980. La iniciativa corresponde, sin embargo, a una mayoría de trabajadores que han iniciado su vida laboral en medio de una intensa conflictividad y que han interiorizado en esa experiencia prácticas y discursos referidos a la democracia obrera, la conciencia de clase y la acción colectiva basada en las asambleas y la movilización. Su opción sindical será Comisiones Obreras (CC. OO.) y un pequeño sindicato izquierdista escindido de este: la Corriente Sindical de Izquierda (CSI), que cuenta con fuerte arraigo en el astillero. Largos y duros conflictos les han permitido forjar liderazgos muy sólidos y afianzar su confianza en la eficacia de las movilizaciones, entendidas a su vez como acciones que trascienden lo laboral y adquieren significación política.

EL «JUICIO DE LOS EVENTUALES» -CINCO HORAS DE SESIÓN, TERMINÓ SIN FALLO, POR AVENENCIA DE LOS DEMANDADOS

GANARON LOS TRABAJADORES



ESPERA EN EL «HALL» DEL TRIBUNAL

- LA EMPRESA DURO-FELGUERA SE COMPROMETIÓ A ADMITIR EN PLANTILLA A LOS 95 DEMANDANTES, EN CALIDAD DE FIJOS Y SIN PERÍODO DE PRUEBA.

plantilla del «Dique-Duro Felguera», y sin período de pruebas, a los 95 trabajadores despedidos de «Construcciones Metálicas Gijón».

La propuesta, que fue aceptada sin titubeos, iba acompañada del pago por parte de «Construcciones Metálicas Gijón», de diez días de salario y de la liquidación correspondiente.

Con este K. O. técnico a favor de los trabajadores despedidos terminaba un combate de cinco horas, durante

La revista *Asturias Semanal* se hace eco, en junio de 1977, de la victoria de los trabajadores eventuales en su reclamación de ser incorporados a la plantilla del astillero.

Entre 1975 y 1977, los obreros del Dique de Duro Felguera logran, a través de una sucesión de huelgas, la integración como fijos de plantilla de todos los empleados de empresas auxiliares subcontratadas que trabajaban dentro del astillero; la readmisión de todos los despedidos por causas laborales o políticas a lo largo de la dictadura; el reconocimiento por parte de la empresa de formas de representación legitimadas por la asamblea de trabajadores; la ampliación de derechos; mejoras salariales, de seguridad y condiciones de trabajo. Sostienen también un paro de 24 horas por motivos estrictamente políticos: la protesta contra las últimas sentencias a muerte ejecutadas en España en septiembre de 1975. Y en dos ocasiones, en 1978 y 1980, llevan a cabo sendas huelgas de solidaridad en defensa de empleos en una fábrica situada a centenares de kilómetros que ha sido adquirida por su grupo empresarial (Duro Felguera), sin plantear ninguna reivindicación propia ni más motivo que la forma en que entienden la solidaridad de clase. La segunda de estas huelgas se prolonga durante dos meses y concluye en medio de la división, incluyendo agresiones entre compañeros de distintos sindicatos. Los alineamientos y las fracturas internas en el seno de la plantilla están ya perfectamente definidos en este momento, que marca también el final de un ciclo ascendente en el que la acción de los trabajadores se salda con frecuentes victorias.

A partir de la derrota de 1980, la crisis de la construcción naval y la defensa del empleo en el astillero serán la causa casi exclusiva de la conflictividad. Muchos de los rasgos que han caracterizado las movilizaciones en los años anteriores permanecerán, sin embargo, en este nuevo contexto, que se ha transformado muy desfavorablemente. De acuerdo con los esquemas adquiridos en los años precedentes, se mantienen la propensión a llevar a las calles de la ciudad sus problemas mediante una combinación de manifestaciones pacíficas y acciones con cierta dosis de violencia controlada (cortes de tráfico, barricadas ardiendo y enfrentamientos con la policía); la búsqueda de apoyos en la opinión pública a través de campañas muy intensas de propaganda, explicando sus motivos y vinculando sus intereses a los de la comunidad; la presión política sobre autoridades locales, regionales y estatales; el planteamiento de los conflictos como pruebas de resistencia que requieren estrategias de largo plazo; la negativa a aceptar la lógica económica por encima de la razón social². Del mismo modo persisten las divisiones internas, que se reproducirán en los momentos de mayor tensión e incluso en la fase del cierre y posterior, dado que, llamativamente, la actitud reivindicativa de estos trabajadores se mantuvo incluso una vez desaparecida la empresa.

La irrupción de la crisis económica como principal preocupación se produce de forma relativamente tardía y con empresas que carecen de capacidad para reducir sus plantillas por otra vía distinta a las jubilaciones. La fuerza de los trabajadores ha conquistado en los años precedentes contratos estables que ponían fin a la precariedad. La pretensión de llevar a cabo un ajuste de capacidad productiva y empleo ha de vencer una fuerte resistencia y requiere contar con fondos públicos que financien sus costes, sin duda elevados. Tampoco la incierta situación política de los primeros años de la democracia favorece la apertura de focos conflictivos como los que son previsibles en decisiones que afectan a bastiones del movimiento obrero. En consecuencia, la reestructuración no tiene lugar hasta que el Gobierno socialista, asentado sobre una mayoría absoluta en el Parlamento y contando con un brazo sindical afín (UGT), aborde a partir de 1983 la reconversión de diversos sectores productivos, entre los que se cuenta la construcción naval. La perspectiva de pérdida de empleos desata una resistencia frontal en todos los astilleros, con episodios de gran dureza. En Gijón, los trabajadores del sector naval logran convertirse en el eje de un amplio frente sindical y ciudadano que desencadena grandes protestas contra las consecuencias sociales de la desindustrialización. En torno a los astilleros se nuclean varias convocatorias de huelga general que en 1983 y 1984 logran paralizar la ciudad y congregan manifestaciones multitudinarias. Al mismo tiempo, las formas radicales adquieren una presencia habitual en las calles, siguiendo un ritual de barricadas y enfrentamientos con la

² Acerca de la paradójica eficacia de formas de acción radical fraguadas en un contexto y mantenidas para afrontar otro diametralmente diferente: Rubén VEGA, «La fuerza del pasado. Experiencia y memoria en las movilizaciones de los trabajadores de astilleros», en Santiago CASTILLO y Roberto FERNÁNDEZ (coords.) *Campesinos, artesanos, trabajadores*, Milenio, Lleida, 2001, pp. 703-715.

policía que dos veces por semana –martes y jueves- colapsan la normalidad ciudadana durante años. Este singular calendario de movilizaciones a fecha fija y por tiempo indefinido y la capacidad para hacer compatible el radicalismo de la protesta obrera con amplias manifestaciones populares y un extenso apoyo social se convierten en rasgos distintivos de un repertorio de acciones colectivas que tendrá ocasión de ser repetido en el futuro cada vez que la existencia del astillero se vea amenazada.

El proceso de negociaciones y movilizaciones que acompaña a los planes de reconversión industrial de los astilleros y que da lugar a la creación de Naval Gijón en 1985 contribuye a profundizar las diferencias sindicales y consolida estrategias contrapuestas que, pese a todo, no dejarán de converger en algunos momentos o de complementarse en otros. El planteamiento del Gobierno excluye de la negociación a quienes no firman la primera fase del acuerdo, dividiendo sindicalmente entre una UGT que apuesta por negociar con sus afines en la Administración y CCOO y CSI, que tratan de forzar la situación en las calles. La decisión final sobre el tamaño de la plantilla y la elaboración de las listas de trabajadores que la integran y los que son considerados excedentes profundiza las fracturas en medio de acusaciones.

En estas condiciones, el nacimiento de la nueva empresa fruto de la reconversión sectorial tutelada por el Gobierno no puede presentar signos más desfavorables. Tras varios años extraordinariamente conflictivos en los que apenas ha habido carga de trabajo, una sociedad descapitalizada se asienta sobre instalaciones obsoletas en las que no ha habido inversiones ni modernización alguna desde hace diez años y rápidamente acumula una deuda que asfixia sus finanzas. A ello se añade el hecho de que uno de sus dos propietarios –el grupo Duro Felguera- hace tiempo que abriga el propósito de abandonar la actividad de construcción naval, del mismo modo que anteriormente se retiró de la minería del carbón y de la producción siderúrgica, para reorientar sus inversiones hacia campos más rentables. A este respecto, al igual que lo están internamente los trabajadores, el accionariado de la empresa se presenta dividido y su capacidad para captar en el mercado nuevos contratos de construcción de buques será durante años casi nula. En consecuencia, la andadura inicial de Naval Gijón una vez consumada la reconversión gira en torno a la inexistencia de contrataciones, que no parece ofrecer otra perspectiva que el cierre, y al problema sin resolver que plantea la suerte que corren los trabajadores excedentes que no han sido incorporados a la plantilla ni pre-jubilados y siguen pendientes de promesas de recolocación en otras empresas. Sobre estos dos ejes, la exigencia de contrataciones de barcos para dar ocupación a la plantilla y de cumplimiento de los compromisos de recolocación de los compañeros que han quedado fuera, los trabajadores reemprenden sus movilizaciones con la misma contundencia de la que habían dado muestras en el pasado.

El vínculo de solidaridad entre quienes han conservado sus empleos en la nueva empresa y quienes han quedado excluidos no se ha roto, de tal modo que las reivindicaciones de actividad para el astillero y de soluciones para los trabajadores excedentes aparecen estrechamente ligadas y dan lu-

gar a una permanente tensión. Las protestas alcanzan momentos de gran dureza a fines de 1987 y nuevamente a lo largo de 1989, hasta que los trabajadores logran la reintegración al astillero de todos los excedentes para los que no se ha encontrado nuevos empleos en los más de cuatro años transcurridos. Obviamente, un aumento de plantilla en un astillero con escasa actividad y deudas crecientes representa la peor de las alternativas desde el punto de vista de los intereses empresariales. Los trabajadores han logrado imponer su lógica de cohesión del grupo y de la función social del empleo. Para ello han debido ejercer una extraordinaria presión no solo sobre la empresa sino especialmente sobre los gobiernos, tanto regional como estatal. Perdida toda confianza en la gestión del equipo directivo, únicamente las ayudas públicas pueden insuflar vida al astillero reduciendo su deuda e intermediando en la búsqueda de contrataciones. De la Consejería de Industria del Gobierno asturiano provendrán las gestiones que hacen posible la construcción de nuevos barcos y otorgan cierta paz laboral entre 1990 y 1994, antes de que la situación vuelva a ser crítica y los trabajadores –en su totalidad inactivos por falta de tarea– tomen de nuevo las calles de la ciudad.

Una plantilla que ha visto reducido su tamaño en 132 empleos por las jubilaciones anticipadas de los de mayor edad, mantiene la tensión durante dos años hasta que consiguen nuevas construcciones. El empeño de los trabajadores en impedir el cierre de la empresa ha de hacer frente de forma simultánea a diversas amenazas, que son enfrentadas con una única arma: la movilización, tanto más radicalizada cuanto más adversa se presenta la situación. Además de forzar la contratación de barcos mediante presiones políticas que suplan la falta de interés de la dirección, logran ayudas públicas que de forma directa o indirecta permiten que la empresa tenga liquidez y reduzca su deuda. La necesidad de modernización tecnológica es igualmente resuelta tras intensas protestas acalladas por una decisión política: la transferencia de tecnología, obtenida del vecino astillero público. También la obsolescencia de las instalaciones, en las que nadie ha realizado inversiones durante veinte años, es superada gracias a subvenciones que permiten una notoria modernización. Los trabajadores sienten como propia esta mejora hasta tal punto que cuando se produce, en octubre de 1996, organizan, con el consentimiento de la empresa, unas jornadas de puertas abiertas en las que los obreros muestran la nueva maquinaria a los cerca de 4.000 ciudadanos que se acercan al astillero. Si la masiva afluencia de visitantes da cuenta del apoyo social que conservan pese a las constantes incomodidades que en la vida diaria generan sus movilizaciones, el hecho de que en el recorrido por las instalaciones se reserve un espacio para mostrar las «armas de guerra» empleadas en los enfrentamientos con la policía expresa hasta qué punto vinculan las inversiones con la lucha callejera sostenida.

La sistemática desconfianza mostrada por los trabajadores respecto a la voluntad de los accionistas de mantener abierto el astillero encuentra confirmación en los años centrales de la década de los 90 con varios episodios que muestran hasta qué punto la lógica de funcionamiento empresarial ha sido subvertida. El abandono de la sociedad por uno de los dos accionistas,



La noticia del asalto a las instalaciones de Duro Felguera por parte de un grupo de trabajadores ocupa las páginas de los periódicos del 15 de enero de 1997.

Duro Felguera, y la transferencia del 50% de las acciones que poseía a un testaferro sin conexión alguna con el negocio de la construcción naval y sin garantías de solvencia da lugar a respuestas extremadamente duras por parte de los trabajadores. El nuevo socio de la empresa —que ha adquirido la mitad del astillero mediante el pago de una peseta y claramente aparece a los ojos de trabajadores y sindicatos como un camino directo al cierre— será obligado a retirarse del accionariado mediante la coacción física ejercida de forma directa en su única visita a Naval Gijón³. Al mismo tiempo, esta operación de cambio accionarial implica la pérdida de anclaje en uno de los grupos industriales más sólidos y diversificados de Asturias, por lo que las movilizaciones se vuelven contra Duro Felguera exigiendo que atienda a las responsabilidades contraídas para procurar la supervivencia del astillero. La presión sobre Duro Felguera tiene su momento culminante en enero de 1997, cuando una acción de sabotaje contra instalaciones de esta empresa que ocupa portadas en los informativos de televisión y prensa escrita al día siguiente por su espectacularidad e impacto visual: un nutrido grupo de trabajadores vestidos con sus ropas de faena avanzan por las oficinas de Duro Felguera destruyendo ordenadores, mobiliario y cristales mientras las cámaras filman toda la secuencia, que esa misma noche será emitida en los

³ Los testimonios de varios trabajadores presentes concuerdan en el recuerdo de cómo el efímero accionista fue acorralado dentro del astillero y advertido: «no queremos volver a verte por aquí», deseo que se vio cumplido.

informativos de televisión⁴. Aunque las condenas llueven sobre ellos desde las más diversas tribunas, tan solo unas semanas después lograrán reunir a varios miles de manifestantes que expresan su apoyo a la exigencia de garantías para el mantenimiento del astillero.

Obviamente, la imagen ofrecida supone la peor carta de presentación posible para encontrar nuevos inversores. Pero la presión de los trabajadores ha conseguido, al menos, neutralizar la amenaza que representaba la sustitución en el accionariado de un socio industrial por un empresario sin experiencia en el sector y que poco después fue noticia por las dificultades que atravesaban sus negocios de transporte marítimo. El efecto inducido fue la concentración de la propiedad en un solo grupo industrial (familia Orejas) y el nombramiento de una nueva dirección que ensaya el diálogo con las organizaciones sindicales como forma de conducir la empresa. En los años finales del siglo, Naval Gijón pasó a ser gestionado bajo un régimen próximo a la cogestión, en el que todas las decisiones importantes eran sometidas a consulta con las centrales sindicales, en especial aquellas que habían protagonizado las formas más radicales de movilización. En una coyuntura de recuperación de la cartera de pedidos que permite la plena ocupación de la plantilla e incluso la contratación temporal de dos centenares de trabajadores, se abre un insólito paréntesis de paz laboral y comunicación fluida entre dirección y sindicatos. Durante unos pocos años se vive una «primavera» de trabajo abundante y ausencia de conflictos que parece augurar un futuro esperanzador.

El empleo directo e indirecto que genera el pleno rendimiento refuerza la imagen del astillero como un activo importante en el tejido económico de la ciudad, un argumento que la propaganda de los trabajadores había usado insistentemente. Al mismo tiempo, la entrada de dos centenares de jóvenes contratados de forma temporal supone una esperanza de continuidad para una plantilla que es consciente de que su envejecimiento conduce a la muerte lenta si no se produce su renovación. Con el expreso propósito de que la buena marcha del astillero se traduzca en una rentabilidad social, generando empleo y garantizando que este sea de calidad, la asamblea de Naval Gijón decide la erradicación de las horas extraordinarias con el fin de que la carga de trabajo revierta así no en un incremento de los salarios de la plantilla sino en la contratación de nuevos trabajadores que, pese a su condición de eventuales, son incorporados de forma directa, en idénticas condiciones salariales y de régimen de trabajo que los fijos, vetando taxativamente la presencia de subcontratas en el interior del astillero.

Esta pasajera armonía se romperá definitivamente a comienzos de 2000, cuando la empresa plantea el despido de 90 trabajadores eventuales y toda la plantilla responde con una huelga que se prolonga durante un mes. El desenlace marca el principio del fin del astillero: la huelga concluye con derrota y en medio de una profunda división entre los trabajadores, que deciden la vuelta al trabajo en una tensa asamblea de 8 horas. A este respecto, recuerda el resultado del conflicto sostenido veinte años antes, también

⁴ *El Comercio, La Nueva España y La Voz de Asturias*, 15 de enero de 1997.



Parapetados tras el muro del astillero, los trabajadores se enfrentan a la policía durante la huelga contra el despido de eventuales en febrero de 2000. El mural con la leyenda «Naval Resiste» fue pintado en el transcurso de la huelga por el Colectivo Arte Ciudad.

por motivos solidarios e igualmente perdido y causante de divisiones. Pero en esta ocasión queda rota además la alianza sindical entre las dos organizaciones (CSI y CCOO) que han venido sosteniendo las estrategias radicales. A partir de esta derrota, la mayoría sindical (UGT y CCOO) se inclina por una línea más moderada. Pese a todo, las movilizaciones seguirán siendo frecuentes a lo largo de los 9 años de vida que le restan al astillero. Incluso desde una posición minoritaria, los partidarios de formas más radicales (CSI) conservan una considerable capacidad de presión que no dudan en ejercer y que ocasionalmente arrastra al resto cuando la situación se torna especialmente desfavorable respecto a la que nunca deja de ser la principal preocupación: la amenaza de cierre y la pérdida de los puestos de trabajo. Nuevas reducciones del tamaño de la plantilla mediante jubilaciones anticipadas van reduciendo al mismo tiempo el número de trabajadores afectados hasta que, en los momentos finales, quedan tan solo un centenar.

Incluso la desaparición del astillero, tras un acuerdo sindical suscrito por dos de los tres sindicatos presentes, estará acompañada de conflictividad no solo durante el proceso sino también después de consumado. Durante las últimas semanas de actividad, un grupo de trabajadores que habían sido jubilados anticipadamente mantienen un encierro y libran enfrentamientos con la policía en exigencia de garantías para sus futuras pensiones. Y una vez producido el cierre, una parte de los despedidos y jubilados han seguido haciéndose presentes en los medios de comunicación por acciones de protesta que reclaman el cumplimiento de compromisos aún pendientes, entre los cuales el principal es la búsqueda de recolocaciones para los despedidos. De hecho, a pesar de los años transcurridos,

la actividad sindical no ha desaparecido, el núcleo militante de la CSI ha seguido reuniéndose habitualmente y todavía en 2016 (siete años después del cierre) han protagonizado una acción de protesta⁵.

Algunas claves de la resistencia obrera

La experiencia vivida en Naval Gijón resulta en muchos aspectos singular. Su situación más habitual fue la de una empresa sin capital, sin actividad, sin instalaciones adecuadas e incluso sin empresarios, que durante la mayor parte de su existencia no contaba con más voluntades de continuidad que las de sus trabajadores, a su vez distinguidos desde tiempo atrás por su comportamiento conflictivo, su alta tasa de sindicación, sus hábitos asamblearios, sus formas radicales de movilización y su nula disposición a colaborar con los planes de reestructuración que les eran impuestos. Bajo estas condiciones, cualquier alternativa que no condujera al cierre a corto plazo resultaría altamente improbable. Y, sin embargo, su existencia se prolonga durante un cuarto de siglo debido, principal y a menudo exclusivamente, a la enérgica resistencia de los trabajadores, expresada bajo formas propias de las luchas obreras sostenidas en los años del final de la dictadura y los inicios de la democracia, que van resultando cada vez más anacrónicas en el contexto de desindustrialización y declive del sindicalismo en que se están produciendo en paralelo con su persistente recurso a un repertorio de movilizaciones heredado de un tiempo muy diferente en cuanto a las coordinadas imperantes, ya fueran económicas, políticas o ideológicas. Más aún, esta estrategia radical ni siquiera cuenta con el consenso de una parte significativa de los trabajadores, que se encuadran sindicalmente en una alternativa (UGT) que tan solo excepcionalmente se ve arrastrada a la dinámica de luchas callejeras que sostienen sus compañeros. Para que, pese a todo, la movilización obrera haya sido capaz de mantener abierto el astillero durante 25 años ha sido necesario preservar los apoyos sociales que otorgaban eficacia política a la protesta en las calles y también un planteamiento sindical adecuado para un tipo de conflictos que requerían altas dosis de determinación y resistencia.

Los mismos trabajadores que se enfrentaban en batallas campales con la policía con una frecuencia de dos días por semana durante meses o incluso años cuidaban sus vínculos con el entorno urbano en que se desenvolvían. La larga conexión entre los astilleros y los barrios circundantes era reforzada por actitudes como la de reparar cuantos desperfectos causaban las movilizaciones en viviendas o establecimientos comerciales. La presencia en entidades vecinales, culturales o de padres de alumnos favorecía también un contacto directo con el tejido asociativo más inmediato. Actitudes solidarias como la entrega de víveres y dinero a un albergue de transeúntes o el apoyo a otros conflictos labo-

⁵ En diciembre de 2016 un grupo de extrabajadores del astillero se encadenaron en el ayuntamiento para reclamar el cumplimiento de compromisos que afectaban a prejubilados y despedidos y en mayo de 2016 volvieron a movilizarse para exigir que en el nuevo Plan General de Ordenación Urbana de la ciudad el suelo del astillero no sea recalificado y siga siendo industrial. *La Nueva España*, 18 de diciembre de 2015 y 20 de mayo de 2016.



Concentración en el verano de 2007 en apoyo a los dos sindicalistas encarcelados a causa de las movilizaciones. [Foto del autor]

rales avalaban su crédito y su imagen, del mismo modo que algunos liderazgos sindicales acabaron por proyectarse a toda la ciudad. La amplia y prolongada campaña de apoyo a que dio lugar el procesamiento y posterior ingreso en prisión en 2007 de dos sindicalistas de la CSI acusados de destrozos en el transcurso de una manifestación no solo consiguió su rápida excarcelación sino que acreditó el prestigio que les otorgaba su imagen de luchadores, reforzada en esas circunstancias por la realización de dos largometrajes documentales referidos a este caso y a las movilizaciones de Naval Gijón⁶.

La necesidad de contar con un apoyo de la opinión pública y de concitar simpatías en torno a sus reivindicaciones obliga a una permanente labor de relación con el entorno social que incluye campañas de propaganda, cauces de diálogo permanentes con el tejido asociativo y ciudadano circundante y un esfuerzo de presentación de su problema como parte de una lucha más amplia por la supervivencia de las actividades industriales y el empleo que redundaría en beneficio de todos. El discurso a este respecto mantiene una lógica próxima a la que, para contextos muy diferentes, E. P. Thompson denominó «economía moral». Los balances contables y los informes económicos carecen para ellos de credibilidad y de autoridad frente a la razón que se deriva de la función social del empleo. Su desconfianza no carece de argumentos en un sector tan dependiente de decisiones políticas y sujeto a nor-

⁶ Los largometrajes documentales de Alejandro Zapico: *El astillero (disculpen las molestias)* y de Ruth Arias: *Cándido y Morala, ni un paso atrás* fueron estrenados en noviembre de 2007 en el Festival Internacional de Cine de Gijón.



Las grúas del astillero aparecen al fondo, tras los nuevos edificios que han transformado la configuración sociológica del barrio circundante y han socavado el apoyo social de los trabajadores. En primer plano, una barricada de neumáticos ardiendo corta el tráfico en la zona. [Foto: Alejandro Zapico]

mas y regulaciones cambiantes que ejercen una influencia decisiva sobre el desenvolvimiento de los mercados. En consecuencia, para ellos los puestos de trabajo constituyen la prioridad absoluta, en tanto que el discurso tecnocrático y la lógica del mercado son desdeñados. Su resistencia es presentada –y en no poca medida aceptada socialmente– como parte de una defensa de intereses generales, tanto de otros trabajadores como del territorio en que se enclavan. A este respecto, cobra fuerza la idea de que los planes de cierre del astillero se vinculan a intereses de especulación inmobiliaria y sus empleos son un estorbo para el negocio seguro que representa la edificación de viviendas en primera línea de costa. La radical transformación urbanística que experimenta el barrio donde se localiza el astillero, convirtiendo un típico espacio resultante de la industrialización en el que se entremezclaban fábricas y viviendas obreras en un área residencial de precios elevados, sugiere una amenaza planificada y lentamente ejecutada que sirve a la propaganda de los trabajadores para denunciar connivencias entre autoridades políticas, empresas inmobiliarias y propietarios del suelo y acreedores del astillero. Aunque esta amenaza no llega a materializarse (cuando finalmente se produce el cierre ha estallado ya la burbuja inmobiliaria y la construcción de viviendas se encuentra completamente paralizada), la alteración del perfil sociológico de los vecinos supone una evolución desfavorable para preservar el apoyo social que siempre habían obtenido del viejo barrio obrero. Con quienes han venido a habitar los edificios recién construidos alrededor del astillero no resultó posible construir una relación armónica como la mantenida tradicionalmente con la población instalada de antiguo.

Más allá del entorno inmediato del astillero, tradicionalmente vinculado a la industria naval y directa o indirectamente afectado por su cierre, los apoyos concitados en torno a las luchas de los trabajadores de Naval Gijón se han extendido a muchos otros ámbitos en los que no pocas veces el carácter radical de las formas de movilización y su persistencia a lo largo del tiempo han ejercido un papel de referente o un efecto de fascinación sobre quienes simpatizaban con su causa. Esta atracción ha sido patente tanto en medios artísticos y profesionales (fotoperiodistas, cineastas, autores teatrales, grupos de rock, artistas plásticos) como en movimientos sociales protagonizados por generaciones más jóvenes (particularmente el estudiantil y el de insumisión al servicio militar). Si para los primeros han sido motivo de inspiración, contribuyendo a forjar socialmente una imagen no exenta de idealizaciones construidas a partir de arquetipos propios de la épica de la lucha obrera, para los segundos han servido como conexión con el movimiento obrero y han intercambiado apoyos y muestras de solidaridad que se retroalimentaban a lo largo del tiempo. Desde los años 90, las movilizaciones del astillero han contado con el refuerzo de algunos estudiantes y militantes de diversos movimientos que se incorporaban a sus protestas. Este entorno de simpatías y solidaridades ha permitido neutralizar con éxito los intentos de criminalización de sus protestas por parte de las autoridades o les protegía de ser objeto en los medios de comunicación de un tratamiento informativo que abordara sus acciones, cuando entrañaban el uso controlado de violencia, como un mero problema de orden público.

Todos los apoyos obtenidos y las mediaciones políticas arrancadas no hubieran sido posibles sin sostener de forma prolongada una tensión movilizadora que requiere, a su vez, conciencia, liderazgos, organización y experiencia. Los trabajadores de Naval Gijón, una plantilla estable durante décadas, forjada sindicalmente en los conflictos sostenidos en los años finales de la dictadura y el periodo de la transición democrática, con elevadas tasas de afiliación, han hecho girar siempre su acción colectiva sobre las asambleas como lugar de discusión y de toma de decisiones. Sin duda, la asamblea ha sido la pieza clave de su forma de plantear los conflictos y de su capacidad para convertirlos en pruebas de resistencia. Su eficacia reside primordialmente en el refuerzo de la cohesión interna que proporciona, creando una sensación de fuerza, convirtiendo en colectivas las decisiones, involucrando de forma activa en las movilizaciones, preservando el vínculo directo entre los líderes sindicales y sus bases y reforzando la convicción en los propios argumentos. Este modo de concebir la acción sindical constituye probablemente el principal legado del periodo anterior a la crisis del sector naval y la base sobre la que se asentó la determinación de resistir contra todas las adversidades negándose a aceptar la pérdida de sus puestos de trabajo.