

Rubén Vega
Universidad de Oviedo

Los astilleros adoptan en España la forma de empresas industriales modernas en el tramo final del siglo XIX. Tanto desde el punto de vista geográfico como empresarial su estructura será a lo largo del siglo XX fragmentada, con sociedades públicas y privadas, pero siempre dependientes de la intervención estatal. En aquellas ciudades donde existen astilleros, su actividad se convierte en un factor económico y social de considerable importancia y sus trabajadores en sujetos con una marcada identidad. A causa del carácter irregular del mercado de construcción de buques, son frecuentes los períodos de crisis que se alternan con los de expansión. Las dificultades e incertidumbres en torno a los astilleros se traducen con facilidad en problemas que involucran a toda la comunidad local y los trabajadores directamente afectados tienden a defender su situación a través de la acción colectiva, mediante movilizaciones que suelen contar con un amplio respaldo social en su entorno inmediato.

En general, los trabajadores de los astilleros se distinguen por una intensa vida sindical y elevada conflictividad laboral. Estos rasgos guardan estrecha relación con las características del trabajo y la cultura específica que origina, a partir de la cual se crean vínculos que se tornan especialmente operativos en situaciones de dificultad. A pesar de tratarse de una industria moderna que incorpora tecnología avanzada, las tareas desempeñadas por los obreros conservan un componente que depende de su experiencia y cualificación, de tal modo que se resiste a la automatización y estandarización. El orgullo profesional y las ventajas que esto proporciona en el mercado laboral, junto a la importancia del trabajo en equipo favorecen la cohesión dentro de

la empresa, facilitando la asociación y la acción sindical. La sociabilidad obrera y la integración en barrios y ciudades crean, a su vez, condiciones para el desempeño de un papel destacado en la dinámica sociopolítica no sólo en el ámbito local sino en contextos más generales.

Los esquemas en los que se ha basado esta conducta han adoptado formas clasistas de solidaridad e identidad que se asentaban, a su vez, sobre una cohesión fundada en las características propias del trabajo en los astilleros, donde el oficio, la cualificación y la cooperación adquieran una acusada importancia, la concentración proporciona fuerza y el tipo de producto fabricado otorga relevancia social y económica. La relativa facilidad para proyectarse socialmente guarda estrecha relación con la identidad colectiva, la integración en su entorno y la alta capacidad reivindicativa de los trabajadores de astilleros, lo que a menudo se traduce en protestas que les otorgan presencia en la escena política desde el momento que las cuestiones planteadas van más allá de lo estrictamente laboral. Así sucede cuando sostienen manifestaciones en las calles, obtienen solidaridades comunitarias y de clase, apelan a la opinión pública o ejercen presiones que afectan a partidos políticos, instituciones y autoridades.

Clase, comunidad y conflicto

El cineasta Fernando León de Aranoa filmó en 2002 *Los lunes al sol*, una película acerca del desempleo y el declive tras el cierre de un astillero que ha recibido numerosos premios y críticas favorables. En febrero de 2000, mientras trabajaba en el guión, se desplazó a Gijón y tomó contacto con trabajadores de un astillero que estaban sosteniendo una huelga por motivos de solidaridad, en defensa de los empleos de sus compañeros eventuales. Las entrevistas realizadas y la asistencia a una larga y tensa asamblea de ocho horas en la que se puso fin a un mes de huelga le permitieron detectar una concepción del trabajo que llamaba su atención:

Nunca antes había escuchado a nadie hablar así de su trabajo. Con el respeto del que lo sabe el bien más preciado, quizás su única posesión. Somos trabajadores —solían decirnos—. Si nos lo quitan, nos lo quitan

todo. El trabajo no es para ellos una fuente de riqueza, es una riqueza en sí mismo. Una ética, un bien común, colectivo. Algo que nos pertenece a todos, que heredarán nuestros hijos (García Torres, 2008, p. 337).

Aquel tipo de huelga y aquellos trabajadores eran, probablemente, uno de los últimos eslabones de una larga cadena de luchas basadas en una fuerte conciencia de clase y en formas radicales de movilización que los trabajadores de los astilleros habían desarrollado durante muchos años en España. Varias generaciones de obreros navales han formado parte de la más acabada expresión del movimiento obrero y han sido vistas como uno de sus destacamentos de vanguardia. Respecto al movimiento obrero, los astilleros frecuentemente han protagonizado luchas destacadas que han merecido gran atención y han pasado posteriormente a formar parte de las memorias militantes y de cierta épica obrerista. En España, el momento de mayor expansión del sector naval coincide con las fases finales de la dictadura franquista (fin de los años 60 y primera mitad de los 70). Esta coyuntura de trabajo abundante y mano de obra cualificada joven favorece un clima de intensa conflictividad que convierte a los obreros de astilleros en actores destacados de la lucha por las libertades sindicales y políticas. El arraigo de un sindicalismo bien implantado y altamente combativo pesará en adelante, cuando el sector se enfrente a una severa crisis que destruye en las dos décadas finales del siglo XX un 80 por 100 del empleo. A causa de la decidida resistencia que plantean sus trabajadores, los problemas de los astilleros serán vistos, en gran medida, como cuestiones que trascienden lo económico para convertirse en catalizadores de un descontento más amplio y, en sus momentos culminantes, también en un desafío político para administraciones locales, regionales y nacionales. El liderazgo adquirido en la movilización proporciona, al mismo tiempo, una fuerte proyección social de su imagen. Con frecuencia, los trabajadores de astilleros se erigen en referencia para otros sectores del movimiento obrero. Sus conflictos atraen la atención de la opinión pública, obtienen solidaridades muy diversas en cuanto a formas y procedencia, señalan el umbral de las reivindicaciones de otros trabajadores... En consonancia con su protagonismo, de sus filas sale un gran número de militantes sindicales y a menudo emergen líderes que ascienden a posiciones de dirección en los sindicatos de clase.

Las raíces de ese papel desempeñado a lo largo del siglo XX pueden ser rastreadas retrocediendo en el tiempo para explorar en la experiencia y la memoria acumuladas a través de varias generaciones y descendiendo en el plano de análisis para caracterizar las culturas del trabajo y la sociabilidad. Ambas dimensiones —el pasado y la naturaleza del trabajo en los astilleros— pueden explicar la fortaleza de la acción colectiva que ha distinguido a estos trabajadores. En general, desde sus inicios como industrias no artesanales, los astilleros se han distinguido por su importancia económica y por la consideración social de que estaban revestidos en el entorno en que se insertaban. Algunos de ellos han representado durante largo tiempo la principal actividad industrial en la ciudad donde se localizaban y, de acuerdo con esa aportación, tanto su pasado como su presente han conferido a sus trabajadores una posición social y política prominente en el ámbito local. Al menos en dos casos (El Ferrol y Cartagena), esta preponderancia social de los obreros navales coexistió desde antiguo con la influencia de los militares debido a que sus astilleros eran industrias de guerra y las ciudades cuarteles generales de la Armada. A lo largo de todo el siglo XX, obreros y militares proporcionaron dos almas opuestas a ciudades socialmente escindidas entre ambas identidades y las tendencias políticas antagónicas que representaban. En otros casos de localidades más pequeñas como Sestao (en el País Vasco), Puerto Real (en Andalucía), Fene (en Galicia), el movimiento obrero apenas ha tenido oposición en su hegemonía social y las luchas de sus trabajadores no han sido cuestionadas. Pero incluso en poblaciones de mayor tamaño, donde la construcción naval, aunque representaba un aporte significativo no era la principal actividad, su presencia se ha hecho sentir de modo evidente. Así ha sucedido en Bilbao, Gijón, Vigo, Cádiz... Alguno de estos casos ha sido estudiado en detalle. (Gómez Alén 2013 y Lois, 2008)

En toda España, la construcción naval experimentó un rápido crecimiento a lo largo de los años 60 y primeros 70 del siglo XX, hasta llegar a alcanzar la tercera posición como productor y el 10 por 100 del mercado mundial a comienzos de los 70. Cerca de 60.000 empleos directos y muchos más indirectos crean un floreciente mercado de trabajo en el que se apoyan actitudes reivindicativas que dan lugar a numerosos conflictos laborales de gran impacto sobre las localidades en las que se desarrollan y de considerable relevancia en el plano sin-

dical y político. Algunas de las huelgas de los astilleros se convierten en referencias para el conjunto del movimiento obrero. Así sucede, por ejemplo, con algunos conflictos en La Naval de Sestao y en Euskalduna (Bilbao) o en Bazán (El Ferrol). En este caso, la huelga sostenida en 1972 y la memoria de los trabajadores muertos por la policía es conmemorada desde entonces cada 10 de marzo como Día de la Clase Obrera Gallega. Pero el momento en que los trabajadores de astilleros juegan un papel más destacado trascendiendo el marco de las empresas y de los distritos urbanos próximos para alcanzar repercusiones en un contexto general es durante los años finales de la dictadura franquista y el inicio de la democracia en los 70 y posteriormente en la dura resistencia contra las reducciones del volumen de empleos en los 80.

En el momento culminante de la actividad de construcción naval, durante la primera mitad de los 70, estos trabajadores alcanzaron condiciones favorables en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, muchos jóvenes ingresaron en los astilleros, generalmente a través de compañías de subcontratas donde los salarios, la estabilidad en el empleo y las condiciones de seguridad sirvieron como fuentes constantes de conflictos. Esta conflictividad les convierte no sólo en exponentes destacados del movimiento obrero sino también en agentes democratizadores. Dentro de un contexto dictatorial, las demandas laborales y los objetivos políticos tendían en la práctica a confundirse. Los trabajadores de los astilleros obtienen a través de la movilización al mismo tiempo mejoras en sus condiciones y derechos democráticos (de reunión, asociación, expresión, manifestación y huelga) que son ejercidos de facto antes de ser reconocidos por la ley. Las victorias conseguidas en esos años convierten a muchos de los astilleros en referencias obligadas para el sindicalismo y para quienes claman por las libertades democráticas. En ese clima se consolidan liderazgos en el interior de los centros de trabajo que con frecuencia se proyectan en la escena local e incluso nacional y también se asientan firmemente formas de acción colectiva basadas en las asambleas y la movilización, así como esquemas fundados en la identidad de clase. (Vega, 2001)

La experiencia de esos años proporciona a los trabajadores confianza en sus propias fuerzas y proyecta su imagen pública. Cuando se consiguen las libertades democráticas, es claro para todos el papel político que desempeñan los grupos militantes en el seno de los astille-

ros, al igual que la importancia que adquieren en la reorganización del sindicalismo de clase las secciones sindicales del naval. Este momento de auge laboral, sindical y político deja paso muy pronto a un escenario que se transforma radicalmente por efecto de la crisis del sector. El cambio de tendencia que marca el declinar de la construcción naval en España se hace presente de forma casi inmediata a la conquista de condiciones de trabajo comparativamente favorables, niveles salariales altos y amplios derechos sindicales. Muy pronto las preocupaciones se centrarán en la defensa del empleo frente a los planes de reducción planteados por empresas y Gobierno. Aunque las fuentes resultan confusas y contradictorias, la tendencia parece clara: entre 1980 y 1999, más del 80 por 100 de los puestos de trabajo directos fueron destruidos o convertidos en precarios. (Cerezo, 2004; Ibáñez Rojo y López Calle, 2007; Gerencia del Sector Naval, 2000)

Las resistencias de los trabajadores a las medidas de reestructuración planteadas por el Gobierno en 1983 fracasaron en su objetivo de mantener el tamaño del sector: varios astilleros fueron cerrados y el resto redujo sus dimensiones. Pero tuvieron éxito en su exigencia de preservar los niveles de renta de los trabajadores que perdían su empleo, logrando que ninguno fuera despedido sin garantías de acceso a una jubilación anticipada o a un nuevo puesto de trabajo. El proceso fue extremadamente conflictivo, con varios años de duras movilizaciones en las calles, en especial durante el período culminante de la reconversión industrial (entre 1983 y 1985) pero también en momentos posteriores. Una vigorosa contestación a los efectos de la crisis y las políticas industriales aplicadas fue expresada mediante un repertorio de movilizaciones que incluye cortes de tráfico, barricadas de neumáticos ardiendo y choques con la policía, combinados con huelgas generales de ámbito local e intensas campañas de propaganda. El amplio apoyo social obtenido hizo posible sostener luchas a largo plazo basadas en formas radicales de acción. La decidida resistencia de los trabajadores permitió plantear los problemas de los astilleros como cuestiones que iban más allá de lo económico, convirtiéndolos en catalizadores de un descontento mucho más amplio y, en los momentos de mayor tensión, también en desafíos políticos para las administraciones públicas en todos sus niveles. Así ocurrió, a lo largo de los años ochenta, en comarcas como El Ferrol, Vigo, Gijón o Cádiz, donde los astilleros se convirtieron en focos persistentes de conflictividad

que, a su vez, daban lugar a movilizaciones ciudadanas de gran amplitud y a huelgas generales de ámbito local secundadas por la gran mayoría de la población (Florido del Corral, Gutiérrez Molina y Roca Martínez, 2009 y Vega, 1998).

Con cierta facilidad, los vínculos colectivos forjados en torno a la industria naval van más allá de las personas directamente implicadas y se extienden a las comunidades circundantes. La habitual cercanía entre los astilleros, los barrios donde viven sus trabajadores y el espacio industrial-portuario del que forman parte contribuye a reforzar lazos que no se construyen únicamente sobre la proximidad sino sobre la identificación. La importancia económica de la actividad y el empleo directo e indirecto que genera entrañan una extensa red de intereses ligados a su continuidad. Cuando su futuro parece en peligro a causa de la falta de carga de trabajo o el riesgo de cierre, las protestas de los trabajadores encuentran un amplio apoyo.

Condiciones de trabajo y culturas del trabajo

La vigorosa respuesta de los trabajadores de astilleros, enfrentando la crisis del sector mediante la acción colectiva y la presión política puede ser explicada en relación con los contextos social y político en que se desenvuelven, la fortaleza sindical y sus pasadas experiencias de lucha. Pero, para entender las bases profundas de este comportamiento, es necesario prestar atención a algunas condiciones específicas del trabajo en la construcción naval que les diferencian de otros sectores laborales y les confieren especial cohesión y predisposición a la acción colectiva. Las cualificaciones profesionales, las identidades, la sociabilidad y las culturas construidas en torno al trabajo, transmitidas y renovadas de generación en generación tanto dentro del astillero como en los barrios y ciudades donde se integran, pueden ayudarnos a comprender mejor los rasgos que les distinguen en el terreno de la acción colectiva.

Muchas de las claves en las que se asientan esos comportamientos (orgullo profesional, alta capacidad reivindicativa, elevadas tasas de afiliación, presencia en la esfera sociopolítica, marcada integración social) guardan relación con las características propias del trabajo en

los astilleros y cómo ese trabajo ha dado origen a culturas, tradiciones, identidades y conductas de los trabajadores. La importancia de los oficios y las cualificaciones, las formas de organización y relación, la fuerte incidencia en el tejido social y económico...han permanecido como constantes a lo largo del siglo XX a pesar de los cambios experimentados. Aun cuando la tecnología y los procesos productivos han sufrido profundas transformaciones, acordes con el incremento del tamaño y, sobre todo, de la complejidad de los barcos, y han afectado igualmente a los requerimientos de cualificación y a las categorías laborales, la construcción de barcos ha conservado a través del tiempo cierto carácter de actividad industrial resistente a la automatización y a las técnicas de producción en serie. Los obreros de la construcción naval se han mantenido, de este modo, como trabajadores altamente cualificados en oficios tradicionales pero dentro de una industria moderna que incorpora un alto componente tecnológico.

El tamaño y el carácter singular del producto fabricado han impedido la estandarización y han preservado la importancia de la experiencia y destreza profesional de los trabajadores incluso en las tareas manuales ordinarias. Al mismo tiempo, esto favorece la identificación subjetiva con el trabajo, el oficio y el producto, que no resulta despersonalizado. El proceso productivo no ha llegado a ser descompuesto hasta el punto de que quienes participan en él pierdan la comprensión del lugar que ocupan o del conjunto de fases que supone la fabricación de un buque. Cada trabajador no ha sido reducido a la condición de un autómata inmerso en una secuencia fragmentada hasta el punto de hacer insignificante su tarea o dificultar la comprensión del proceso en su conjunto. El tiempo de producción de cada unidad —un barco, cuyo tamaño determina también un largo período de ejecución—, la proximidad de las diferentes tareas en espacios contiguos donde se concentran un número elevado de trabajadores de oficios diferentes y la importancia de las cualificaciones ayudan a obtener esa comprensión.

Tanto el trabajo en equipo como la cooperación ocasional en momentos no previstos previamente forman parte de su experiencia habitual y escapan en buena medida a las formas regulares de control. Desde el momento que una parte sustancial de las cualificaciones profesionales son adquiridas en el mismo astillero a partir de la transmisión por parte de compañeros más veteranos, resulta favorecida la pre-

servación de la cadena de conocimientos y el respeto por quienes demuestran mayor capacidad. Por otra parte, los ritmos irregulares de trabajo —e incluso los altibajos del mercado, que pueden hacer alternar épocas de actividad muy intensa con otras de baja ocupación— hacen posibles tiempos muertos y descansos que se convierten en espacios para la relación personal. Cuando un problema se convierte en motivo de preocupación resulta fácil hablar de él. Y cuando se inicia una protesta, las asambleas son una respuesta natural que proporciona una inmediata sensación de fuerza.

El sentimiento de formar parte de aquellos que hacen posible la construcción de un buque no resulta comparable con el que resulta de participar en la cadena de producción de un modelo de coches o una prenda de ropa, objetos seriados que resultan de un proceso mucho más deshumanizado. La persistencia de habilidades que corresponden al oficio y descansan sobre la experiencia y la destreza tiene lugar en un sector que constantemente incorpora novedades tecnológicas. Se establece de este modo una peculiar mezcla de tradiciones laborales y cualificaciones profesionales con más continuidades que rupturas. En consecuencia, la cualificación de la mano de obra se convierte en un factor competitivo primordial, con directa influencia sobre las relaciones entre empresa y trabajadores y sobre las oportunidades de éstos para la organización y la presión.

Las solidaridades creadas entre los obreros en torno al trabajo directamente productivo no se extienden, sin embargo, a los empleados que realizan su labor en las oficinas. La separación física respecto a los trabajadores manuales (distintos espacios, horarios y condiciones laborales) y el contacto permanente con los directivos los alejan de las formas de sociabilidad y solidaridad propias de los obreros. En el caso del personal que desempeña tareas administrativas, se añade el hecho de que sus funciones y formación son estándar y, por tanto, bastante similares a las de quienes tienen su misma categoría en cualquier otro sector productivo. Su vinculación con el producto, sus posibilidades de desarrollar un orgullo profesional, su capacidad reivindicativa en función de sus cualificaciones y su experiencia de trabajo en equipo no son comparables a las que se producen en los talleres y gradas del astillero. En consecuencia, tampoco las relaciones que establecen entre ellos ni la sociabilidad que desarrollan resultan similares. (Polo, 2001, pp. 225-234).

Identidades y discursos en torno al trabajo

La identidad colectiva y el aprecio por su trabajo aparecen claramente expresados en los discursos de los trabajadores cuando son entrevistados. Tanto esta identificación como las prácticas que se derivan de ella están estrechamente relacionadas con el trabajo y sus características: las dificultades que entraña, las capacitaciones que demanda, los espacios físicos en los que se desarrolla, la socialización que se establece en torno a él, el valor otorgado a la cualificación y la experiencia...

Realizaremos una aproximación a estos rasgos de identidad a partir de una serie de entrevistas realizadas a trabajadores de un mismo astillero (Naval Gijón) cuya actividad cesó en 2009. Se trata, por tanto, de trabajadores que en su mayoría se hallan en situaciones de pre-jubilación o han pasado ya a jubilación definitiva, si bien los más jóvenes permanecen en el mercado de trabajo.¹

Los entrevistados cubren un abanico de nueve profesiones u oficios representativos: calderero, soldador, tubero, ajustador, electricista, carpintero, gruista, delineante e ingeniera (la única mujer). El más antiguo ingresó como aprendiz en 1964, con 14 años de edad, y desarrolló toda su vida laboral en el astillero y los más recientes lo hicieron en 1997 y 2002, siendo también quienes tuvieron un vínculo más corto: cuatro años en el caso de un obrero eventual (soldador) y siete en puestos de dirección (subdirectora Comercial y posteriormente de Proyectos). Con excepción de la ingeniera, todos mantuvieron a lo largo de su vida laboral alguna afiliación sindical o varias sucesivas en algún caso. Cuatro de ellos llegaron a desempeñar en algún momento puestos de representación en el comité de empresa (en candidaturas de distinto signo: UGT, USO, CC.OO. y CSI) pero ninguno ocupó puestos de dirección en su sindicato.

Las entrevistas tienen como objetivo principal la caracterización de las culturas del trabajo en el sector naval y fueron planteadas desde el punto de partida de la descripción del trabajo, las tareas realizadas, su dificultad y peligrosidad, las cualificaciones requeridas y, especial-

1. Con un propósito distinto, las percepciones acerca del trabajo —y de su pérdida— como factor de identidad por parte de los prejubilados de este mismo astillero han sido abordadas por Devillard (2009).

mente, la evolución sufrida en virtud de los cambios tecnológicos y organizativos. En relación con ello surgieron espontáneamente expresiones acerca de la identidad profesional y las características del sector de la construcción naval, así como sobre las relaciones laborales, las solidaridades y la acción colectiva de los trabajadores.² Por encima de las diferencias generacionales y del tiempo de permanencia en el astillero, e incluso de la posición jerárquica desempeñada, algunas líneas discursivas acerca del trabajo y sus significados son compartidas. Cabe destacar entre los denominadores comunes el alto valor otorgado a la experiencia, la transmisión de saberes y el aprendizaje. Por el mismo motivo, la ruptura de esa cadena de saberes es identificada como una de las pérdidas irreparables del cierre del astillero:

El problema que quedó ahora ye que había una cadena que nosotros aprendíamos de los de antes, de los mayores. Y esa cadena era la riqueza que tenía el astillero. La mano de obra, no el capital. La riqueza de un astillero, que yo lo viví en esos 34 años, era la mano de obra. Que los que entrábamos nuevos... yo entré de oficial de 2.^a, pero yo aprendía de otros que llevaban a lo mejor allí veinte o treinta años, que a lo mejor eran de 2.^a o de 1.^a pero sabían mucho más que yo. Y después, supongo que otros aprenderían de mí. Y esa cadena la cortaron. Que ye la riqueza de un trabayu. [José Ramón Lobo, soldador y gruista]

Vivir un cierre es muy duro. Triste sobre todo. Para mí lo de Naval Gijón fue triste. Porque veías que el equipo humano estaba ahí y que se iba a dejar escapar ese equipo humano. Y cerró el astillero y nos fuimos cada uno por un lado [Zaza González-Llanos, ingeniera]

Lejos de ser incompatible, este anclaje en la tradición y la herencia de generaciones anteriores se articula de forma natural con la capacidad de adaptación e innovación. La modernización tecnológica y la renovación del utilaje, las cualificaciones y las formas de trabajo son un motivo añadido de orgullo:

2. Todas las entrevistas citadas a continuación han sido realizadas en el marco del proyecto *Trabajo Industrial: Identidades, Memoria y Patrimonio*, financiado por la Consejería de Economía y Empleo del Principado de Asturias (cod. SV-PA-13-ECOE-MP-48) y forman parte de la serie Culturas del Trabajo del Archivo de Fuentes Orales para la Historia Social de Asturias (AFOHSA) de la Universidad de Oviedo.

El trabajo cambió... exagerao lo que cambió. Yo entré cuando se estabén haciendo barcos remachaos y soldaos. Las cuadernas iba remachao y la unión de chapas iba soldada (...) A última hora hicimos los quimiqueros, y eso, comparao con los barcos que hacíamos antes era como del cielo a la tierra: barcos de acero inoxidable, una tecnología fuera de lo habitual en el astillero. [Francisco Menéndez, calderero y Jefe de Aceros]

Ye un trabayu guapu. Con eso no quiero decir que (no) ye penoso, que (no) ye peligroso... pero eso añade también un aliciente. Y que te vas superando. Por ejemplo, en soldadura. A lo mejor primero sueldan chapa pero después ya sueldas tubería, después a radiografía. A lo mejor empieces soldando cartabones y pijadines y después vas subiendo, subiendo hasta llegar a soldar radiografía y tubería de alta presión. [José Ramón Lobo, soldador y gruista]

La ausencia de inversiones y la obsolescencia tecnológica son lamentadas e identificadas como un grave problema. Pero, dado que esa es una responsabilidad empresarial, tales carencias se contraponen a la capacidad de los trabajadores y actúan como refuerzo de su autoestima, resaltando el mérito de fabricar un producto tan complejo como un barco sobre la base de la mano de obra y superando la inferioridad tecnológica:

Esa era la riqueza que tenía esti astillero. Con muy poca inversión en grúes, en maquinaria y tal hacíamos barcos. Que eso es tela marinera. Nosotros, hacer barcos con los medios que teníamos... nadie se lo cree. Porque no había inversión para nada. Tábamos tovía con porres y cuñes. La máquina de doblar chapa trajéronla de segunda mano va treinta años. Ya era vieya y duró aquí hasta el último día. ¡Que no tenían que ser finos los caldereros ni nada pa doblar chapa allí a ojo, con plantillas! [José Ramón Lobo, soldador y gruista]

Igualmente la dificultad, la penosidad y la peligrosidad del trabajo, además de legitimar la reivindicación, revierten en motivo de orgullo profesional:

El naval es duro. Hay que entrar por los tanques y hay que hacer cada cosa, casi no entra uno pa hacer el trabajo ahí abajo. Los ruidos, casi todos tamos mal de oído. [...] Entre los caldereros haciendo ruido, machacando y los soldadores sacando gases... pa la salud de los trabajadores es muy malo.

Peligrosidad pues tiene bastante: galvanizado, acero inoxidable, había compañeros que el galvanizado se ponían malos de ese humo que levanta (...) Luego estaba el amianto ese que también había que andar con él pa poner los tubos, quitalos. Yo no era consciente, ni yo ni nadie. Casi lo hacíamos... el amianto picaba y a veces por hacer bromas igual lo echabas al amigo por el cuello o a la ropa. [Raúl García, tubero]

Trabajando en un barcu estás metíu en un tanque, que me tocó a mí meteme con un soplete por un agujero, echáu, llegar al final y después salir culo atrás. Y hay que tener una tranquilidad del demonio y saber lo que se hace porque estás con un soplete, que ye una bomba... y hay quemaoxs o accidentes de muches coses. El barcu ye muy dificultosu. Tú méteste en un tanque y ahí quedes. Si no estás tranquili... porque no hay luz. Y había unos agujeros de 600 por 400 y la gente habíalos que pasaben pero habíalos que ¡osties! [Francisco Menéndez, calderero y Jefe de Aceros]

La ruptura con la monotonía y el constante desafío de resolver sobre la marcha dificultades y situaciones no previstas es valorada como una ventaja en comparación con la automatización de una cadena de montaje:

Hacer barcos ye guapo y entretenío. Porque no es rutina. No ye como la rutina que tas en una máquina viendo pasar tornillos. Por ejemplo de soldador un día sueldas una cosa, mañana sueldas otra, el caldereru lo mismo, el tubero lo mismo y el gruista lo mismo. Un día coges una pieza, otru día... que no es rutina. Aliciente mucho. Ye un trabayu que, a ver si lo digo yo, no ye ningún farol, lo que dicen otros: cualquier oficial del astillero val pa (trabayar en) cualquier otrusitu. [José Ramón Lobo, soldador y gruista]

La dificultad del trabajo y la complejidad del producto final son fuente de una vinculación subjetiva que tiende a expresarse en términos de vivencia. Tanto el proceso productivo en su conjunto como los momentos culminantes pueden suscitar emociones que revelan esa identificación. Este es, además, un rasgo compartido por obreros, técnicos y directivos, separados por profundas distancias en lo referente a la sociabilidad y la acción colectiva, pero cercanos en cuanto se refiere al orgullo profesional de tomar parte en la construcción de buques y la

vinculación subjetiva con un producto del que se sienten artífices y que reporta satisfacción:

Cuando salía un barcu, llenar los diques de agua, andar con les bombes, bajar les bombes... todo eso era un trabajo que era guapu. Y después vías el producto. Que salía un barcu y decíes: ¡mira, eso lo hicimos nosotros! Lo guapo que ye ver salir una cosa que hiciste. Que empezamos con un cachu chatarra y al final hicimos barcos. Que nace aquí y marcha de aquí. [Antonio Jiménez, electricista]

La verdad es que cuando empiezas a fabricar un barco y ves que ponen en el dique el doble fondo y ves cómo sube pues, al final, (...) sí sientes orgullo cuando lo ves acabado. Orgullo, bueno, no sé, no sé qué palabra emplear. Te da satisfacción que una cosa que participaste está acabada (...) No es lo mismo hacer una cosa que queda en el aire que hacer un conjunto de operaciones que al final va a servir para viajar por el mar. [Miguel Ángel González, soldador]

Ves un barco y dices, qué pasada, haber participado en esto. La producción es muy dura, muchas horas, peleas... porque tienes que apretar a la gente para que acabe cosas. Pero lo cierto es que es muy satisfactorio luego ver el trabajo que has hecho. Verlo navegando. El mar es algo especial, el sentimiento que puedes tener hacia el mar. Pues un barco ves que tiene identidad propia, un alma. Es una manera de explicarlo. Una botadura se vive de forma distinta. Y hasta la puesta de quilla. El primer bloque que bajas y pones en la grada. [Zaza González-Llanos, ingeniera]

Para los obreros, existe además un componente de refuerzo del compañerismo en cuanto todo el proceso se percibe como un esfuerzo colectivo y de suma de destrezas profesionales:

Y además con los colegas, con los compañeros. Eso ye un mano a mano. Hoy montan una pieza, mañana montan otra, cuando están montaes entran los tuberos, meten los tubos, luego los siguientes... un mecano. Al final, llenámoslo de agua, abrimos la puerta y, venga, ¡a flotar! [Antonio Jiménez, electricista]

La cooperación en el trabajo y las redes de solidaridad tejidas en torno al mismo son valoradas como una importante compensación a su dureza:

Lo mejor de trabajar en el astillero, yo creo que el compañerismo. Yo, la verdá, estuve a gusto. [José Ramón Lobo, soldador y gruista]

Había un gran compañerismo entre nosotros. Hasta el punto de que faltaba uno y preguntaban qué le pasó a éste, porqué no vino [Manuel Freije, tubero y carpintero]

Éramos una familia. Había un problema en cualquier lao, aunque fuera un pequeño accidente, y salían todos a una. [Antonio Jiménez, electricista]

El sentido de la solidaridad se hace extensivo a planos más amplios impregnando los discursos acerca de la defensa del empleo y la utilidad social de su actividad. La conciencia del valor añadido que incorpora su trabajo y de sus efectos sobre la actividad en otros sectores en los que se genera un elevado volumen de puestos de trabajo está presente. En el caso de un astillero que ha atravesado muy largos períodos de incertidumbre acerca de su futuro y que finalmente ha cerrado, los argumentos de este tenor se refuerzan especialmente, puesto que han formado parte primordial de sus campañas de defensa del empleo y en pro de la supervivencia de su empresa:

En el astillero a lo mejor había 300 o 350 fijos. Fijos. Que normalmente había más, porque en el momento que se empezaba a trabajar era más gente. Ponle 500 o 600. Pero desde hace años atrás todos los bloques se hacían fuera. Entonces era el transporte y esos talleres donde se hacían. O sea, que estaba dando trabajo a muchísimos sitios. Aquí vinieron bloques de Ponferrada, de Galicia, de Santander, de muchísimos lados. Si aquí había 300 trabajando, por fuera habría otros mil. Hablando de bloques. Luego había otras cosas. La tubería, que parte hacíanla fuera. Otras muchas cosas. Las bombas... Es como un dominó, que en el momento que cae una pieza, van todas. Lo que es el astillero, la gente cree que, nada, pa 300 que había ahí... Pero es mentira. Es la gente que estaba alrededor. Se veía, además, cada vez que había una regulación, un paro de un mes o eso, todo lo que era el barrio del Natahoyo: bares, tiendas... cambiaban el cien por cien. Y en el momento que empezábamos a trabajar era como si vieras salir el sol. [Manuel Freije, tubero y carpintero]

La crisis permanente en que se ha desenvuelto la construcción naval a lo largo de la mayor parte de la vida laboral de estos trabajadores y el

desenlace final de cierre de su astillero es expresado en términos de pérdida colectiva y resulta revelador de la alta integración social en el entorno en que se desenvuelven, con el cual se traban múltiples vínculos de solidaridad que se retroalimentan en ambas direcciones según las circunstancias:

De la que yo empecé a trabajar, el bajar de La Calzada al Natahoyo era una romería de gente. Todos a la misma hora, bajando a Marítima del Musel, Cantábrico, Constructora, Duro Felguera... Y después, todos los astilleros fueron cerrando. Ya había menos gente. Yo llegué a bajar solo al astillero. Cómo cambiaron los tiempos. En el astillero antes, los jueves era el día de la marmota que llamaban. Todos los chavales salíamos y estaba la gente, las mozas y todos fuera. Y ahora qué. Ya no hay nada. Ya no existe. Lo que se perdió alrededor de los astilleros... los bares, les tiendes. ¡De pena! [Antonio Jiménez, electricista]

La concepción del trabajo como un bien colectivo y su defensa como un asunto de utilidad social se liga estrechamente a la trayectoria de luchas sostenidas y, por tanto, a las prácticas sindicales y a los discursos de la reivindicación. En un caso como el de Naval Gijón, donde la amenaza de cierre ha sobrevolado durante muchos años y únicamente la contundencia de las movilizaciones logró prolongar la vida del astillero incluso contra la ausencia de voluntad por parte de la empresa, estos argumentos han acabado por tender puentes poco habituales entre quienes protagonizaban las formas más radicales de protesta y el personal técnico y de dirección. Aun cuando no se muestren partidarios de ciertas acciones ni sintonicen ideológicamente con quienes las lideran, resulta llamativo que la alternativa sindical más radical (CSI) obtenga una consideración favorable basada en la determinación con que defendieron la continuidad del astillero por parte de mandos y directivos.³

En cierto modo, la voluntad compartida de mantener abierto el astillero logra subsumir, al menos en parte, la profunda brecha existente entre talleres y oficina, alcanzando incluso al personal de dirección:

3. Entre quienes han expresado comprensión o reconocimiento hacia la estrategia movilizadora de la CSI se cuentan dos ingenieros (Alejandro Alonso y Zaza González-Llanos, director y subdirectora de Proyectos respectivamente), un sociólogo (Ángel Alonso, responsable de Compras) y un directivo (Francisco Martínez, jefe de Aceros).

Lo de salir a la calle, que yo tantas veces les dije, es que a mí no me gusta nada. Coger, salir a la calle, empezar a quemar aquí y molestar a esta persona que va a su trabajo tranquilamente. Pero me decían: es que, claro, si no salimos no cambiamos nada. Llevamos haciéndolo toda la vida. Y efectivamente, yo ahí viví... Claro que llegué a participar en movilizaciones. Que es como absurdo. Estás en un puesto directivo y estás ahí en la calle. [Zaza González-Llanos, ingeniera]

De forma más excepcional, esta aproximación —forzada por las dificultades— puede desembocar en la militancia sindical, asumiendo las estrategias radicales de movilización y los discursos de solidaridad propios de los obreros:

Estás en la oficina y vas al barco cuando tienes que hacer algo específico, pero ya no tienes el mismo contacto. Entrabes distinto y los vestuarios eren aparte, y los horarios también eren diferentes... Los empleados no nos enterábamos de nada y pa los de taller éramos “los fachas”. Cuando empezaron les movides gordes yo empecé a ir a les asambleas. Páseslo mal, claro. Lo peor fue cuando hicieron el cierre patronal. Cuando echaron a los eventuales. Tanta gente, unos chavales preparaos y los echaron a la calle. Fue un disgusto gordu. Quién me iba decir a mí cuando era un chaval que iba a estar ahí de guerrilleru en la puerta del astillero. [Cándido Canteli, delineante]

Bibliografía

- Cerezo, J. L. (2004), «El sector de Construcción Naval en España: situación y perspectivas», *Economía Industrial*, n.º 355-356.
- Devillard, M. J. (2009), «Prejubilación y violencia simbólica», en J. L. García (coord.), *Prejubilados españoles. Ajustes y resistencias ante las políticas públicas*, Miño y Dávila, Madrid.
- Florido del Corral, D., J. L. Gutiérrez Molina y B. Roca Martínez (2009), *El pueblo en la calle. Reversión naval, sindicalismo y protesta popular en el astillero de Puerto Real*, Fundación Centro de Estudios Andaluces, Sevilla.
- García Torres, A. (2008)) «Los lunes al sol y el caso de Cándido y Morala», en C. Besteiro y B. Rivaya, *Trabajo y cine*, Universidad de Oviedo, Oviedo.

- Gerencia del sector naval (2000), *La construcción naval en España*, Madrid.
- Gómez Alén, J. (2013), «El Ferrol y la Bazán. Ciudad e industria», en R. Vega (ed.), *Astilleros en el Arco Atlántico. Trabajo, Historia y Patrimonio*, Trea, Gijón.
- Ibáñez Rojo, R. y P. López Calle (2007), «Informes sectoriales: La industria naval en Europa» Proyecto Laboratorio Industrial UE-Mercosur. Federación Minerometalúrgica de CCOO.
- Lois, M. (2008), «Fene, la ciudad y el astillero». *Sociología del Trabajo*, n.º 64.
- Polo, R. (2001), *El ocaso del astillero*, autor, Sevilla.
- Vega, R. (1998), *Crisis industrial y conflicto social. Gijón 1975-1995*, Trea, Gijón.
- , (2001), «La fuerza del pasado. Experiencia y memoria en las movilizaciones de los trabajadores de astilleros», en S. Castillo y R. Fernández (coords.), *Campesinos, artesanos, trabajadores*, Milenio, Lérida.