

CAPÍTULO 6. Un análisis empírico: Historia y contexto de las huelgas

Las clases sociales son relaciones de dependencia entre subjetividades individuales y/o colectivas en proceso de formación, y nosotros las estudiamos en el ámbito de las relaciones de producción capitalista patriarcales. Las interacciones van definiendo las relaciones de dependencia en unas circunstancias no elegidas, que operan a modo de contextos disciplinarios que reiteran o socavan los sujetos en la interacción discursiva. Estas relaciones se caracterizan por el antagonismo, el conflicto y la lucha, así como por la inestabilidad.

Nuestra propuesta a desarrollar para el análisis de clase en una coyuntura histórica que denominamos capitalista patriarcal implica abordar los procesos relativos a: la formación de subjetividades individuales y colectivas en las relaciones de producción, la fragmentación y unificación de subjetividades en la confrontación, la emergencia de elementos intencionales y no intencionales, racionales y afectivos de dichos procesos. Y todo ello a la luz de interacciones discursivas.

En la aproximación empírica que desarrollamos a continuación analizamos *las huelgas* como una de las expresiones más radicales de los procesos de formación de

las clases sociales en las relaciones de producción capitalista patriarcales. Los conflictos entorno a los cuales giran reiteradamente estas relaciones de producción son la determinación de los niveles salariales, la regulación de la jornada y las condiciones de contratación y despido. Las posiciones adoptadas en los conflictos, cuando se examinan en el plano microsocial manifiestan el peso de procesos de más amplio alcance .

La interacción en la producción, y la lucha por la determinación de las condiciones en las que se produce, implica y genera procesos de institucionalización de dispositivos disciplinarios. En los procesos de institucionalización de las relaciones de producción capitalistas patriarcales se despliegan estrategias de efectos previstos e imprevistos para estabilizar la extracción del excedente, sustraerse a esta lógica o no perecer en ella. Hablar de la dimensión institucional de la interacción significa referirse a lo que tiene de constreñimiento y al mismo tiempo de habilitante, cada una de las diversas formas de constreñimiento implica algún tipo de habilitación. En el constreñimiento hay una dimensión también productiva: el constreñimiento contribuye a abrir ciertas posibilidades de acción, al mismo tiempo que restringen o deniegan otras, lo mismo que barra el paso es el asidero desde el que actuar. Al entender lo institucional como la reiteración de lo constrictivo y habilitante, llamamos la atención sobre las relaciones de poder que están a él vinculadas. Desde este punto de vista, lo instituido es la reiteración de las relaciones de poder que se lleva a cabo a través de la producción de dispositivos disciplinarios.

Este es el marco conceptual en el que nos apoyamos para abordar una forma específica de interacción en que las subjetividades se manifiestan alternativa y simultáneamente en términos de individualidades o de colectividades. Lo que hacemos es fijarnos en un aspecto de las relaciones sociales en su potencial productor de las clases sociales. Nos detenemos en aquellas interacciones que permiten poner en evidencia el carácter socavado de la dimensión instituida de las relaciones de producción capitalista patriarcales: en el conflicto laboral que nace del desacuerdo e incluso oposición. Las interacciones que tienen lugar en una situación de conflicto laboral que desemboca en huelgas nos muestran la existencia de unas reglas de juego que son anteriores a los sujetos en interacción, pero a la vez, nos ponen en evidencia que la entidad de lo instituido es la reiteración de acciones por lo que las relaciones fijan y a la vez socavan lo instituido. Por otra parte, el hecho de que nos centremos en las huelgas, no implica que refiramos lo instituido a las relaciones capitalistas de producción, sino a las relaciones de producción capitalista patriarcales.

Dado que las relaciones fundamentales en la producción de las subjetividades individuales y colectivas son las que tienen lugar en la producción de la propia existencia como seres vivos, la noción de capitalismo conceptualmente deja fuera las relaciones y procesos cuyo fin manifiesto es la producción y cuidado de la vida humana, y dentro aquellas cuyo fin manifiesto es la producción de medios de vida para los trabajadores o medios de vida para el capital.

Para el caso objeto de nuestro estudio empírico, las huelgas, además, han caracterizado la historia de las relaciones entre los trabajadores/as y la empresa y su vicario, la dirección. Tomaremos la solidaridad, o si se prefiere, sentimiento de formar parte de un todo, o de correr una suerte común, para tratar la emergencia o disolución de las subjetividades colectivas, y el antagonismo para abordar la imposibilidad del vínculo, o su fractura. La alternancia y solapamiento de solidaridades y antagonismos muestran la transformación contextual y temporal de las subjetividades y por tanto, la fijeza, sólo parcial, de la subjetividad de clase. Vemos, finalmente, el despliegue de racionalidad y de intencionalidad, el peso de lo afectivo y de lo no intencional.

Empezaremos definiendo el contexto de las interacciones en situación de conflicto laboral caso objeto de estudio y lo contextualizamos en términos históricos y estadísticos. Exponemos la historia de las huelgas que se han llevado a cabo, para determinar la persistencia de las mismas (entendemos que la reiteración es un aspecto importante para el análisis de clases). Exponemos el peso estadístico que tiene hablar de huelgas en los discursos de los entrevistados y entrevistadas y sobre que grandes cuestiones se vincula, para determinar la importancia cuantitativa que tiene referirse a las huelgas frente a otras expresiones del conflicto entre las contrapartes.

El contexto y la producción de contexto

El marco de referencia para el estudio de las interacciones que dan lugar a la formación de subjetividades de clase es la empresa MSA, que pertenece al sector de la automoción. Actualmente es la filial española de una multinacional franco-italiana que contaba en el 2001 con aproximadamente 25.000 trabajadores/as. La multinacional tiene presencia en 20 países, con 59 establecimientos de producción. Se trata de una empresa dedicada a la fabricación de equipos, componentes, accesorios y

piezas de repuesto para vehículos automóviles, como suspensiones, sistemas de aire acondicionado, sistemas de iluminación, cuadros de mandos, etc. MSA se ocupa de la producción de algunos de esos productos, pero no en exclusiva, ya que se hacen cargo de la misma línea de producción otras 7 plantas de la multinacional, situadas en 5 países. El recurso al conflicto abierto no da los mismos resultados cuando la empresa depende de la producción de una sola planta o de un solo país, para satisfacer las necesidades de sus clientes, que cuando distribuye las mismas actividades en un número de plantas y muy particularmente cuando estas plantas se encuentran en distintos países. La concentración de capitales, la unión de un número de fábricas o plantas de producción bajo una misma bandera empresarial, el fenómeno de la internacionalización o transnacionalización del capital, muestra la delgada línea que separa la lógica económica, de la lógica política, la que se refiere al ejercicio, toma o pérdida del poder. La primera es la lógica de lo instituido, la de los factores de sujeción. Esa lógica puede dictar la necesidad de crear economías de escala y por tanto concentrar en una sola planta las mismas actividades para beneficiarse de la especialización y de la producción en gran escala. La segunda, la política, es la lógica de los procesos instituyentes entre clases, que orientan las acciones a la división y debilitamiento del otro como contrario, condición de necesidad para la preservación de la naturaleza del contexto de la interacción.

La defensa del capitalismo exige la disolución de los trabajadores como clase y de su constitución como subjetividades individuales, y si es cierto que las clases sociales se hacen en la lucha de clases, exige hacer de esa lucha algo imposible o suicida. Hacer que aquello que convierte a una clase en clase, la acción antagónica, sea lo que la destruye, si el marco de esa lucha no es el capitalismo, o la empresa multinacional, sino una planta dedicada a la producción de algo que también se produce en otra planta de la misma empresa. El contexto de las luchas, por tanto, puede ser interpretado en términos de acción, si atendemos al proceso de creación del mismo, que no es sino el resultado buscado e imprevisto de acciones anteriores y de los procesos instituyentes a ellas vinculados. El proceso de transformación de la empresa de nacional a transnacional, el crecimiento del ámbito de su actuación, el fraccionamiento de la misma en afiliadas y plantas de producción dispersas por un número de países, es el contexto en que se desarrollan las luchas y a su vez una de las estrategias de supervivencia de la empresa como empresa capitalista, lo que exige la disolución de la subjetividad de clase antagónica. Cuando la fuerza nace de la unión de muchos que son débiles cuando actúan individualmente, la estrategia es la divi-

sión, la lucha tiene dos lemas "divide y vencerás" es el lema de la empresa frente a los trabajadores, "el pueblo unido jamás será vencido" es el lema de los trabajadores.

En sus inicios, 1952, MSA se halla localizada en Barcelona, siendo exclusivamente de capital español. En 1966, cuando pasa a ser de propiedad mixta entre una empresa franco-alemano-italiana y una financiera española, relocalizándose en la comarca del Vallès Occidental. Desde entonces hasta el momento actual la empresa a pasado por varias fusiones, hasta quedar bajo el control de un grupo multinacional franco-italiano, para hallarse actualmente en venta. La empresa había tenido hasta cinco centros de producción en España¹. Todavía en agosto del 2001, MSA tenía un capital social de 18.388.957,00 de euros (3.059.665.000 de ptas.) con una plantilla de 256 trabajadores/as. Buena parte de éstos viven en la misma población en que está situada la fábrica o en poblaciones vecinas, todas ellas de predominante pasado industrial y tradición reivindicativa.

Si nos atenemos a las relaciones entre los trabajadores/as y la dirección de la empresa, se trata de una empresa caracterizada por un largo historial de conflictos. No obstante, el procedimiento de negociación y toma de acuerdos entre la empresa y los trabajadores ha estado sometido a cambios asociados a los procesos de composición y recomposición de la empresa y a los procesos de alcance más general referidos a la regulación de las relaciones laborales. Dado que el contexto en que tienen lugar las interacciones entre los trabajadores y de los trabajadores con la empresa, es él mismo resultado de interacciones en niveles más generales las estrategias de los trabajadores y de la empresa vienen determinadas por el curso de dichas acciones. Los cambios en las mismas no son necesariamente el resultado de las modificaciones de las subjetividades en el nivel microsocial objeto de nuestro estudio, sino de cambios macrosociales. La forma de llegar a acuerdos, desde las cuestiones directamente relacionadas con las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en el seno de la empresa (como convenios colectivos, mejora de las condiciones de seguridad y prevención de riesgos, preservación de los puestos de trabajo, readmisión de despedidos, conversión de puestos de trabajo de temporales a fijos) hasta la situación política general (apoyo a la transición democrática y su consolidación), ha pasado regularmente por el conflicto abierto en forma de huegas. Esto es así hasta el que quizás ha sido uno de los momentos más traumáticos

¹ La caracterización de la empresa se apoya sobre datos originales y también en el estudio mencionado unas líneas antes, que no indicamos aquí su referencia para preservar el anonimato.

vividos por los trabajadores y trabajadoras de MSA: el despido masivo de un tercio de su plantilla en 1997. Decimos traumático, porque hasta entonces no se había producido nunca un expediente de rescisión de empleo. A partir de ahí, las relaciones entre trabajadores y dirección de la empresa toma un cariz distinto. Las huelgas desaparecen como modo de defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores, si bien su sombra se proyecta en el devenir cotidiano de las relaciones laborales en la empresa.

Como tendremos ocasión de ver, las huelgas tienen un importante impacto en las relaciones entre las contrapartes. Las mismas han marcado la vida de los trabajadores y trabajadoras de MSA, y de los directivos que se las han enfrentado (más de uno perdió su puesto de trabajo por no haber logrado desmovilizar a los trabajadores). Buena parte de los entrevistados y entrevistadas hablan de ellas con admiración, reconstruyen con vehemencia su pasado en las narraciones, ofrecen los documentos que guardan de ellas como fragmentos de sus vidas con alegría y al mismo tiempo tristeza, como parte de su historia, como la expresión de su voluntad de hacer historia en unas circunstancias que no han elegido y que pesan considerablemente en los resultados de las luchas que emprenden. Otros, en cambio hablan de ellas con temor, con rechazo, con dolor.

El contexto institucional de las huelgas que llevan a cabo los trabajadores de MSA, para el período tomado en consideración (desde finales de los 60 hasta finales de los 90), está marcado por grandes transformaciones. Las condiciones de realización de las mismas han cambiado desde las primeras huelgas que mencionan los trabajadores, en los últimos años del franquismo, hasta la última contra los despidos masivos. El marco jurídico en el que se llevan a cabo, ha pasado por cambios de enorme trascendencia, de su estatuto delictivo de ilegalidad, lo que imponía organizarlas de forma clandestina, y que en su finalización se recurriera a las fuerzas policiales por parte de la dirección de la empresa; al establecimiento, en la transición democrática, de un marco legal de las relaciones laborales que legalizaría y convertiría el ejercicio de la huelga en un derecho, así como la constitución democrática de tribunales y de organismos de arbitraje para afrontar la confrontación en la relación laboral. Evidentemente la eficacia de este tipo de instituciones y el reconocimiento del derecho de los trabajadores de hacer huelga y no ser despedidos de forma arbitraria es fundamental en un determinado tipo de empresas. Las de tamaño medio o grande, donde el anonimato de los activistas es mayor, se tiene más fuerza al ser más difícil la realización de despidos masivos, debido a su coste y a la dificultad de

substitución por otros trabajadores, la implantación sindical está reconocida y amparada por ley y existen distintos estilos de dirección que, siendo autoritarios, van desde los más paternalistas a los que viven con normalidad la presencia de organizaciones sindicales y de representantes de los trabajadores. Más recientemente, la ampliación de los derechos de los empresarios a través de la dos reformas laborales, de una parte, y el sistemático proceso de concentración e internacionalización de capitales, de la otra, ha limitado considerablemente el ejercicio del derecho de huelga.

Junto a las transformaciones del marco jurídico de las huelgas conviene tener presente, atendiendo al hecho de que en nuestra propuesta teórica las relaciones de clase se encuadran en el capitalismo patriarcal, hay que tomar en consideración los cambios que la transición a la democracia propició en aquellos aspectos del marco legal que afectan a las características de la familia, a las relaciones de género y a la posición social de las mujeres. De una legislación en que las mujeres se hallan sometidas a la tutela del padre o del marido, y estimula a la mujer casada a que abandone el puesto de trabajo con el matrimonio, se pasa a un marco constitucional, parcialmente ambiguo y parcialmente categórico sobre el estatuto social de las mujeres. Se afirma el principio de no discriminación por razón de sexo, y se abre la puerta a una ley de divorcio, por más que titubea sobre el estatuto del trabajo, el cual es un deber y sólo a continuación un derecho de los españoles, debiendo su remuneración suficiente para cubrir las necesidades de la familia. Y se mete así, por la puerta falsa la discriminación de género, ya que el implícito es que los *españoles* son cabezas de familia, como así lo simboliza el jefe del estado, posición a la que tienen acceso preferente los hombres, y sólo por vía familiar.

Como venimos diciendo, las relaciones laborales entre la dirección y los representantes de los trabajadores, no han sido fáciles en MSA. Es más, como tendremos ocasión de mostrar, el impacto del ordenamiento jurídico democrático por un lado, pero sobre todo la capacidad de la administración pública de incidir en la toma de determinadas decisiones de la dirección de la empresa, como los despidos masivos, pondrán en evidencia que el Estado no es ajeno a las relaciones de clase y que su intervención llega a ser contradictoria.

Inventario de las huelgas

El historial de huelgas en MSA es dilatado. Arranca durante la dictadura franquista, caracterizado por una dura represión política y laboral. Las huelgas de este período combinaban las reivindicaciones sobre cuestiones laborales, especialmente, salarios y duración de la jornada, con la reivindicación de los derechos laborales y políticos. Acciones que se suman y coordinan con las reivindicaciones llevadas a cabo por los trabajadores y trabajadoras de la comarca, en particular, y de España en general. De hecho, este es el panorama político que caracterizan la España franquista de principios de los setenta.

El objetivo de la huelga de 1973, fue introducir las siguientes mejoras en el convenio: incremento salarial, reducción de jornada laboral y estabilidad en la contratación. Es quizás la huelga de ese período que más recuerdan los entrevistados y entrevistadas. Duró un mes, comportó la ocupación de la fábrica por parte de los trabajadores, con el subsiguiente desalojo violento por parte de la policía. Durante la ocupación de la fábrica las familias y vecinos de la zona apoyaron a los trabajadores encerrados, con comida, y ropa entre otras facilidades,

19e008.00.P-E: (Entrevistador) ¿La gente se había encerrado en esta primera?

Se señala como característica relevante el encierro, que marca el compromiso de los propios trabajadores, y la solidaridad que indica que no están solos,

19e008.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as)²:
Hubo ocupación, sí. Estuvieron dos o tres días encerrados. Como mínimo estuvieron

² Para cada cita indicamos el perfil del entrevistado/a. El perfil remite a la posición en la empresa (laboral y sindical) y en el ámbito familiar. En cuanto a la terminología usada sólo comentar la que remite al género. Para simplificar la terminología empleada en el perfil nos apoyamos, con algunas modificaciones y recortes, en la tipología de género de Izquierdo (1998b: 44), para referirnos a la pluralidad de situaciones, a nivel concreto, que se desprenden de la definición simultánea de un perfil en el ámbito capitalista y patriarcal. Así, en lugar de decir, por ejemplo, “trabajador cualificado ganador de pan casado con una ama de casa en exclusiva”, decimos “trabajador cualificado masculino”. A continuación indicamos a qué corresponde cada término usado para la identificación de género, desde el punto de vista del par conceptual “ganador de pan” y “ama de casa”:

- **Femenino:** Personas cuya relación con el *cabeza de familia* es la de *esposa/o* que se definen como ama de casa (en exclusiva) cuando se les pregunta sobre su ocupación. Ama de casa en exclusiva casada con un ganador de pan.
- **Infracomenino:** Personas cuya relación con el *cabeza de familia* es la de *esposa/o* que se definen como activas (ocupadas o paradas) o jubiladas y como ama de casa cuando se les pregunta sobre su ocupación y que consideran que su salario es complementario. El término infracomenino no es empleado por Izquierdo (habla de superfemenino), y se lo debo a Francisco José León. Trabajadora y ama de casa casada con un ganador de pan.

dos días seguro. Luego solidaridad toda la comarca llevando comida, hasta que llegó el desalojo.

Y un desalojo violento, a punta de fusil:

01e009.03.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Y fue la guardia civil, el teniente, y el que estaba en la puerta [del comedor] no le dejaba pasar al teniente, el teniente sacó el fusil "¿qué, no me dejas pasar?", al final se asomó a la asamblea "tenéis tres minutos para salir de la fábrica, si a los tres minutos no habéis salido, entramos a por vosotros". Al final salimos todos escopeteados, de noche, yo que vivía en Barcelona, "¿y yo cómo me voy a Barcelona ahora, a las doce de la noche?", allí por, por todos los callejones escondí, la guardia civil corriendo detrás de nosotros. Madre de Dios, y yo me meto dentro de un callejón sin salida, y la guardia detrás de mí. Menos mal que no me siguió porque si no me machaca, a unos cuantos que nos metimos allí. Pues eso ha sido algo increíble.

Para muchos, jóvenes recién llegados de las zonas rurales de España, fue la primera huelga en sus vidas, lo que supuso una experiencia inolvidable, abriendo el horizonte de lo posible en la acción, de una acción cuyos elementos de racionalidad son relevantes (al necesitar de la comprensión para poder tomar partido).

01e014.05.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Cuando llegué a trabajar y llevaba cuatro días como aquel que dice, y empecé a ver esos follones, esas manifestaciones, esos paros, esas huelgas, yo decía "¿qué pasa aquí?". Claro, cuando ya te vas metiendo en el ajo, vas viendo el porqué de una cosa, coño pues tienen razón, el porqué de la otra, coño pues tienen razón.

16e108.03.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Yo la primera que vivía aquí en Sabadell, la huelga de la empresa, fue recién venida del pueblo, en el año setenta y seis, en la huelga del metal, fue una huelga fuertísima, que hubo aquí en Sabadell.

Esa huelga se cerraría alcanzando los incrementos salariales reivindicados, la transformación de los contratos temporales en fijos, la readmisión de veinte compa-

-
- Masculino: Personas que ocupan el lugar de *cabeza de familia*, que viven en hogares de más de una persona, y que se definen como activas (ocupadas o paradas) o jubiladas y que consideran que su salario es familiar. Ganador de pan casado con ama de casa en exclusiva.
 - Inframasculino: Personas que ocupan el lugar de *cabeza de familia*, que viven en hogares de más de una persona, y que se definen como activas (ocupadas o paradas) o jubiladas que consideran que su salario es familiar y que son *esposo/a* de personas de género infrafemenino. El término inframasculino no es empleado por Izquierdo (habla de supermasculino), y se lo debo a Francisco José León. Ganador de pan casado con trabajadora y ama de casa
 - Neutro: Personas que viven solas y que se definen como activas (ocupadas o paradas) cuando se les pregunta sobre su ocupación.
 - Finalmente, para los casos que no corresponden a esta tipología no indicamos el género.

ñeros que habían sido despedidos por encabezar la huelga y el despido definitivo de tres de los trabajadores que protagonizaron la huelga.

Otra huelga destacada para esos años, es la de 1974, también por convenio y condiciones de trabajo, que duró quince días haciendo paros parciales a pie de máquina para lograr que la empresa cediera a sus demandas. Se salda con el despido de dieciséis trabajadores, que habían sido los readmitidos gracias a la huelga de 1973, y sanciones de suspensión de empleo y sueldo para algunos de los trabajadores que habían participado en la huelga. En este caso no se lograrían los objetivos. Normalmente en aquellas fechas la dirección de la empresa despedía los trabajadores que se habían significado en la huelga o que sospechara que formaban parte de organizaciones reivindicativas obreras.

Entre esas dos importantes huelgas, los trabajadores organizaban huelgas parciales reivindicando mejoras en las condiciones de trabajo, como la instalación de fuentes de agua o de sistemas para refrigerar el ambiente de la planta de producción. Ese tipo de huelga parcial duraba pocos días incluso horas:

19e015.02.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Porque por medio, desde el setenta y tres había habido incluso huelgas parciales, por el agua, por el calor, aquello que había paros parciales, de dos o tres días que se paraba a una hora o lo que fuera, por el calor, por el agua, que no había agua.

19e016.00.P-E: Es decir, cosas relacionadas con seguridad e higiene en el trabajo.

19e016.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Sí eso seguro. Las del calor, la del setenta y tres, yo ya participé en ellas, que era un hora determinada que se hacía paro. A partir de las doce, de la doce a la una, para reivindicar por el calor, hacía mucho calor, no había aire acondicionao ni había nada, entonces con los techos de uralita había mucho calor, y el agua era el agua de los grifos que era muy mala, y lo que se planteaba era que hubiera fuente y el agua fuese un poco más fresca. Y en esas todos el mundo a las doce en su puesto de trabajo paraba. Una hora o lo que fuera.

Los resultados obtenidos de dichas huelgas, a veces eran simples apaños que hacía la dirección de la empresa para salir del paso pero sin atender al núcleo de las reivindicaciones.

19e017.00.P-E: ¿Y se lograron mejoras?

19e017.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Sí, el aire acondicionao no tanto, pero entonces sí que le pusieron como una especie de sacos al techo, que entonces entraba con menos claridad, y además se regaban con unas mangueras muy a menudo los sacos para que hiciera un poco de aislante, en-

tonces mientras que calentaba el agua salía el vapor para arriba y entonces quedaba los techos más frescos.

19e018.00.P-E: ¿Y la nave cómo era?

19e018.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Muy grande, las máquinas hacía calor, ruido y todo, y la nave era, porque había prensas incluso que hacía muchos ruidos el motor, y las naves eran naves grandes separadas por unas estanterías pero los techos eran colectivos.

Sin embargo esas huelgas, si bien en términos de medio para conseguir satisfacer esas reivindicaciones eran poco útiles, eran al mismo tiempo una forma de expresión de la subjetividad de clases, de manifestación de solidaridad entre los trabajadores, de compromiso al cumplir todos y todas con el paro en el momento indicado. Como iremos viendo, tiene un papel notable el componente expresivo de las huelgas y no sólo el instrumental. Otro buen ejemplo de ello son las huelgas de 1976.

En 1976 los trabajadores de MSA participan en dos huelgas de marcado signo político: una en apoyo a los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas del metal, que luchan por mejorar el convenio comarcal, dado que no disponen de convenio propio. Se trata de una huelga en que los trabajadores de MSA se suman por solidaridad con los trabajadores convocantes, pues ellos ya tenían convenio propio. Esta apertura a los problemas de la comarca o a los problemas generales indica que la huelga no siempre tiene un mero carácter instrumental, (buscando, como en este caso la consolidación de estrategias de clase unificadas). Además, se trató de una huelga de apoyo, así mismo, a las organizaciones de los trabajadores (CC.OO, UGT, CNT) para ampliar su poder negociador frente a las instituciones laborales de la dictadura, como el sindicato vertical, así como para demostrar el poder de convocatoria de los sindicatos y los partidos de izquierda (especialmente CC.OO y PSUC). La orientación hacia lo global que marca en la actualidad las estrategias de los empresarios, estuvo precedida de una conciencia global por parte de los trabajadores, particularmente en la etapa franquista. Esta huelga de apoyo duraría un mes, con asambleas masivas, de septiembre a octubre de ese año. Fue muy reprimida por la policía:

19e058.05.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Ahí esa huelga fue muy reprimida, la gente estábamos en la calle con asambleas a nivel de S., que eran de ocho y nueve mil personas. Muy reprimida por la policía.

Pero antes, en enero participaron en la Huelga General en S., también de marcado signo político, en apoyo a las reivindicaciones de los profesores, padres y niños

para la mejora de las condiciones educativas así como para presionar al gobierno para la puesta en libertad de los presos de anteriores manifestaciones. Esa huelga, se saldaría con una brutal represión policial, poniendo en evidencia que participar en una huelga implica una puesta en juego de incluso la seguridad personal y la propia vida:

19e058.07.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): En enero de ese año, del setenta y seis, hubo una huelga general en Sabadell, porque en una manifestación que iban los niños con los maestros fue muy reprimida, que era para reivindicar mejores condiciones educativas, entonces los maestros salieron con los niños, y entonces la policía cargó contra lo niños y profesores. Y al día siguiente hubo una manifestación por la tarde de sindicatos y trabajadores protestando por la represión que había habido con los niños, y fue una de las manifestaciones más sangrientas que aquí ha habido, con una represión bestial. A un trabajador de OH con una pelota lo dejaron prácticamente muerto, entonces al día siguiente espontáneamente toda Sabadell se paralizó por completo. Se paralizaron primero los autobuses, hubo diez detenidos. Todo el mundo estuvimos en la asamblea en un campo deportivo.

El componente expresivo en estas huelgas es también notable. Pero a diferencia de las que hemos indicado antes, éstas últimas expresan una subjetividad de clase que va más allá de la solidaridad entre los trabajadores de la empresa, ampliándose a los demás trabajadores del sector de actividad e incluso a cualquier actividad que afecte a los trabajadores y sus condiciones de vida. En ese tipo de huelgas es quizás donde mejor se puede apreciar la constitución de subjetividades de clase unificadas más allá del contexto inmediato de la empresa.

El resultado de la huelga de 1978, por el convenio, son mejoras salariales y la readmisión de los despedidos durante la misma. Con la transición, la dimensión política de las huelgas no desaparecerá. De hecho, la más visible será la que se llevará a cabo cuando el Golpe de Estado de 1981.

19e064.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Totalmente, estuvimos de paro desde la hora que empezamos a trabajar, empezamos a decir "la gente al comedor" y allí se decidió parar, y empezamos a trabajar cuando los diputaos salieron de (---) teníamos la noticia de media mañana de que ya salían en libertad, y empezamos a trabajar, eso fue una huelga totalmente política.

La dirección de la empresa, en ese período, vivirá las huelgas de modo distinto según fueran de signo político o estrictamente laborales. La reacción habitual era, evidentemente, contraria a las mismas, viviéndose con malestar e irritación. Sin embargo, mientras que la dirección se limitaba a sancionar económicamente las huelgas políticas, cuando estaban motivadas por cuestiones laborales, las sanciones econó-

micas iban acompañadas normalmente por despidos y el acoso de los trabajadores señalados como activistas.

Durante este período se abren reivindicaciones nuevas, como es la eliminación de la discriminación salarial que padecían las mujeres de producción directa³, que conducen a un largo proceso de lucha llevado a cabo por las trabajadoras de la empresa (contra la dirección y sin el apoyo total de los hombres de producción directa) y fuera de ella (tanto en casa como en la vida política). Las trabajadoras de MSA iniciaron en 1982 la lucha contra la discriminación salarial de las mujeres. El comité de empresa, que pasa de tener una composición mayoritaria de hombres, a tener una mayoritaria de mujeres (el sindicato mayoritario seguirá siendo el mismo, CC.OO), plantea por primera vez, en la negociación del convenio de ese año, la igualdad de salarios entre hombres y mujeres de la misma categoría. La reivindicación iba encaminada a terminar con la discriminación salarial que sufrían las trabajadoras de producción directa de MSA. En concreto,

“(…) las mujeres especialistas de producción directa, teniendo la misma categoría que sus compañeros hombres y haciendo trabajos de idéntico valor retributivo tienen un salario menor. Los colectivos de hombres y mujeres especialistas reciben idénticas cantidades monetarias en concepto de sueldo base, antigüedad y plus de actividad. Sin embargo, a través de uno de los complementos de cantidad y calidad de trabajo, el denominado «plus de asiduidad» en el convenio, la empresa llegó a pagar a los hombres de 10.000 a 11.000 pts. más al mes, que a las mujeres. La dirección, adoptando tácticas personalistas y paternalistas, de manera unilateral y discrecional decide la cantidad a pagar en concepto de este plus a cada trabajador, cantidad que se conoce sólo cuando los trabajadores abren su sobre. Al ser voluntad de la empresa no se pacta en convenio y por lo tanto no aparece en las tablas salariales (...). El «plus de asiduidad» implica una cantidad siempre mayor para todos los hombres. En tanto que no existen diferencias por lo que respecta a la asiduidad entre los hombres y las mujeres, estas «diferencias retributivas» que pueden ser individuales –no todo el mundo cobrar exactamente la misma cantidad- sobre todo remiten al sexo de la persona, en tanto que no existen prácticamente diferencias entre ellos hombres, ni tampoco entre las mujeres, pero sí entre los hombres y las mujeres. Las diferencias salariales, se convierten así, en discriminación por razón de sexo, para el personal femenino”.⁴

³Conviene tener presente que la lucha feminista de las mujeres sindicalistas, que durante el período del franquismo estuvo en buena medida subordinada a los problemas que afectaban a la generalidad de los trabajadores (en realidad a los hombres), con la llegada de la democracia se orientó de un modo más decidido a poner sobre la mesa de negociaciones la discriminación de las mujeres.

⁴ Esta cita forma parte de la investigación que nos abstenemos de referenciar, para preservar el anonimato del caso.

Esta lucha, insertada en el conjunto de las movilizaciones de los trabajadores y trabajadoras de MSA, durará siete años, logrando la equiparación salarial en 1989. Fue un proceso largo, donde las trabajadoras usaron todos los instrumentos a su alcance para lograr el propósito que se habían marcado: huelgas, manifestaciones, apoyo externo de instituciones públicas, de los partidos políticos, los sindicatos, intervención del poder judicial... Las huelgas tuvieron un especial papel en esta lucha, combinadas con la negociación de convenio. Hasta prácticamente el expediente por rescisión de empleo de 1997, cada año se producían huelgas por la negociación del convenio, y contra la discriminación salarial. Las representantes de los trabajadores habían incorporado al conjunto de reivindicaciones la discriminación salarial, pero en las diversas negociaciones con la empresa, era uno de esos temas que se caía del paquete negociador. Eso fue lo que condujo a que las luchas contra la discriminación salarial tuvieran un carácter específico.

16e041.20RmR (Trabajadora especialista, inframememina): (...) nos convocaron a una serie de gente que fuéramos a un sitio a reunirnos, y allí nos explicaron, más que nada para darnos explicaciones de lo que se iba a hacer, no es que se estuviera olvidando del problema de las mujeres, sino para decir "bueno, el problema de las mujeres sigue estando ahí, la huelga ha llegado a una situación que no se puede mantener, y lo vamos a sacar del convenio pero no lo vamos a olvidar, vamos a seguir batallando".

En 1985 las trabajadoras tomaron la decisión de llevar su reivindicación a los tribunales. Se inaugura un período de cinco años de denuncias y recursos que fueron acompañados por paros y huelgas intermitentes de los trabajadores para apoyar la aplicación de la sentencias, dictadas en su favor de las trabajadoras por las diversas instancias judiciales a las que recurría la empresa para evitar la ejecución de la sentencia.

01e210.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Es que en ese momento, después de que las mujeres reclamaran este tema de la igualdad, cuando se ganó la empresa se negaba a aplicarlo, y entonces hubo una serie de acciones, pero no eran unas acciones en plan indefinido, sino que se hacía una huelga parcial, se paraba, se hacía una huelga, se paraba, y cuando había huelga parcial todos participábamos, excepto los de oficinas, pero la mayoría participábamos apoyando.

La huelga que más recuerdan las entrevistadas y entrevistados es la indefinida de 1989 que duró 24 días. En esta ocasión, la lucha contra la discriminación salarial pasa a primer plano, quedándose las trabajadoras solas ante la defensa de sus rei-

vindicaciones, ya que sus compañeros hombres siguieron trabajando⁵. Instrumentos adicionales de lucha fueron las manifestaciones, la obtención del apoyo externo de organizaciones políticas y asociaciones, la difusión en los medios de comunicación de la reivindicación, entre otros. Los tribunales, desde el Juzgado de lo Social hasta el Tribunal Constitucional, habían dictado en cuatro ocasiones sentencias a favor de las trabajadoras, y la empresa había hecho caso omiso de las mismas. Ante la ineficacia de los tribunales para hacer efectivas las sentencias que la empresa se negaba a acatar, la huelga estaba destinada a presionarla para que cumpliera con lo que legalmente les correspondía a las trabajadoras. Por otra parte convocar una huelga era la opción que se presentaba extremadamente arriesgada para las trabajadoras, pues la ausencia de apoyo de sus compañeros amenazaba una profunda división en el colectivo de trabajadores. Los miembros del comité se esforzaron en evitar que se produjera una escisión entre los hombres y las mujeres.

20e095.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Era que el sacar que la huelga no fuera un tema para ganarla en el terreno económico solo era cuestión de no provocar la situación con los hombres que entraban a trabajar para que la huelga no durara dos días porque allí había un enfrentamiento en la puerta y la huelga duraba dos días, y si había que ganarla en el terreno político necesitábamos tiempo para poder hacer todas las batallas políticas, meter a los diputados, meter al parlamento, meter al ministerio, eso no lo consigues en dos días, entonces si tú en la huelga nos ponemos allí con un cordón, hombres y mujeres enfrentados, dos días la policía y se acabó, y necesitabas tiempo para que eso madurara para la opinión pública y las presiones, acompañar a los jueces en que se pronunciaran y eso necesitaba tiempo físico.

Aún se recuerda hoy la división de los trabajadores, en especial las tensiones y choques que surgieron entre las unas y los otros por la falta de apoyo de los hombres. Negarse a participar en la huelga es rechazar formar parte de una subjetividad antagonista común a las mujeres y los hombres: en este caso en la lucha contra la discriminación salarial de las mujeres. Y en esa negación las actuaciones de clase quedan escindidas en dos fracciones que pudieran llegar a oponerse, haciendo peligrar la posibilidad de un frente común de hombres y mujeres. Los reproches y las presiones fueron variadas.

06e271.00.P-E: Y me comentabas que se produce esa división, ¿en qué aspectos, en qué matices se nota esa división? Ponme ejemplos.

⁵ Como veremos más adelante, la huelga, en especial cuando es indefinida, pone a prueba la solidez de la subjetividad antagonista de los trabajadores que se requiere para sostenerla.

06e271.01.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Pues mira, entraban los hombres y los ponían a parir. Un pasillo delante de la puerta "¡valiente, qué cojones tienes, anda córtatelo y métetelo por el culo!", "¡que nada más tenéis pinganillo para lo que lo tenéis, no servís para nada, no sois hombres, no sois nada!", "¡ja, ja", pues ya te puedes imaginar, ante una turba de este tipo (---) Lo que te digan. Hubo tiempo en que no había relación. Ahora ya se ha ido quitando, afortunadamente el tiempo lo cura todo, y con el expediente sirvió para que se reunieran otra vez los colectivos.

La huelga se concluye con un pacto. Las trabajadoras consiguen la equiparación a partir de la nómina de junio de 1989, el pago de los atrasos en la nómina de julio y la retirada del expediente de despido contra de las mujeres que formaban parte del comité.

Paralelamente a la larga lucha contra la discriminación salarial se producen huelgas prácticamente cada año. En 1984 se llevan a cabo paros intermitentes y huelga indefinida para la negociación del nuevo convenio. Se firma un convenio para dos años y una reducción de jornada anual en 56 horas, que corresponden al cuarto de hora del bocadillo. Como veremos, el conflicto abierto no es una alternativa a la negociación entre las contrapartes sino la condición de posibilidad de que se produzca la negociación. En 1985 los trabajadores y trabajadoras de MSA participan en la Huelga General de ese mismo año. En 1986 se producen una serie de huelgas indefinidas. El 12 de mayo de 1986 la asamblea de trabajadores convoca huelga indefinida para reanudar la negociación del nuevo convenio, que había quedado paralizada porque las trabajadoras ganan la primera sentencia contra la discriminación. Se salda con la reanudación de la negociación del nuevo convenio, pero limitado sólo a los incrementos salariales, suspendiendo toda referencia a la discriminación salarial. Unos días más tarde, el 27 de mayo se rompen de nuevo las negociaciones y el 28 los trabajadores, hombres y mujeres, convocan huelga indefinida. El dos de junio pactan el nuevo convenio poniendo fin a la huelga indefinida, logrando incrementos salariales. La discriminación salarial sigue sin resolverse. En 1987 los trabajadores y trabajadoras realizan huelga indefinida. Se trata de una huelga unitaria, participando toda la plantilla, incluidos algunos mandos intermedios y administrativos. Se reivindicaba un convenio digno, el fin de la discriminación salarial entre hombres y mujeres, y el fin de la desigualdad salarial entre las mismas categorías profesionales vía plus de remuneración por decisión unilateral discrecional de la dirección. Se trata de una huelga dura, donde la empresa intenta por todos los medios romper la unidad, y lo hace por la parte más débil en aquel momento: la unidad entre hombres y mujeres. Rechazando las intervenciones hechas por el mediador de trabajo, la dirección supe-

dita cualquier negociación a la renuncia por parte de las trabajadoras a la ejecución de las sentencias contra la discriminación salarial.

Para lograr esa división mujeres/hombres, la empresa ofrece a los trabajadores incrementos salariales a cambio de su vuelta al trabajo. La huelga termina por ser desconvocada para evitar que la división introducida por la empresa entre los trabajadores hiciera aún más mella. La alternativa hubiera sido que los hombres hubieran entrado a trabajar sin que las mujeres hubiera aceptado desconvocar la huelga. Poniendo en primer plano la unidad de los trabajadores, las mujeres aceptan que se desconvoque la huelga, a costa de aplazar el logro de su aspiración: eliminar la discriminación salarial. En 1988 los trabajadores y trabajadoras de MSA participan unidos en la Huelga General del 14D.

Con la consolidación de las instituciones democráticas, las reivindicaciones seguirán la tónica habitual. Huelgas cortas y paros intermitentes para negociar fundamentalmente convenios (especialmente incrementos salariales), y en esas negociaciones se aprovecha para introducir mejoras sociales (como el pago de las matriculas de los hijos para la universidad), convertir a parte de los trabajadores temporales en fijos, o lograr que a los trabajadores nuevos se les pagara el plus voluntario que recibía el resto de la plantilla. Se entra en un período de contención sin grandes sobresaltos, presidida por la división de los trabajadores entre hombres y mujeres a raíz de la huelga de 1989. En 1992 y 1994 los trabajadores y trabajadoras de MSA participan unidos en las huelgas generales que se convocaron esos años contra la reforma del mercado de trabajo. Así mismo se van produciendo bajas incentivadas a partir especialmente de 1992, fundamentalmente de mujeres, que querían cambiar de empleo, o dedicarse en exclusiva a las tareas de casa. La reducción de la plantilla llegará su nivel máximo con el expediente de rescisión de empleo, que es la que se ha mantenido hasta ahora (los datos disponibles van desde 1982 hasta 1999).

Las dos tablas (datos en cifras absolutas y tasas de crecimiento) que se presentan a continuación muestran una tendencia sostenida a la eliminación de puestos de trabajo, factor al que cabe atribuir un peso significativo en el cambio más reciente de las estrategias sindicales en el seno de la empresa.

Tabla 6.1	Crecimiento del número de trabajadores de MSA según sexo (frecuencias absolutas). 1982-1999.		
Periodo	Hombre	Mujer	Total
Nov-82	305	337	642
May-84	399	386	785
Nov-86	320	345	665
Oct-90	354	296	650
Sep-94	207	231	438
Nov-96	202	230	432
Ene-97	195	228	423
Nov-97	124	140	264
Oct-98	126	139	265
May-99	128	127	255
Fuente: Material de archivo. Elaboración propia			

Tabla 6.2	Tasa de crecimiento del número de trabajadores de MSA según sexo. 1982-1999.		
Periodo	Hombre	Mujer	Total
Nov-82 a may-84	13,40%	6,80%	10,00%
May-84 a nov-86	-11,00%	-5,60%	-8,30%
Nov-86 a oct-90	5,00%	-7,60%	-1,10%
Oct-90 a sep-94	-26,20%	-12,40%	-19,50%
Sep-94 a nov-96	-1,20%	-0,20%	-0,70%
Nov-96 a ene-97	-1,80%	-0,40%	-1,10%
Ene-97 a nov-97	-22,30%	-23,90%	-23,10%
Nov-97 a oct-98	0,80%	-0,40%	0,20%
Oct-98 a may-99	0,80%	-4,50%	-1,90%
Nov-82 a may-99	-40,90%	-45,30%	-43,10%
Ejemplo de cálculo de la tasa: $(399-305)/(399+305)*100$			
Fuente: Material de archivo. Elaboración propia			

En 1997 las cosas cambian radicalmente. Se trata de un año traumático para los trabajadores y trabajadoras de MSA al tener que enfrentarse a un expediente de regulación de empleo, que en un primer momento suponía el despido masivo de dos tercios de la plantilla. Ese expediente se enmarca en la nueva estrategia de la multinacional de reducción de empleo en las plantas de producción de Europa Occidental.

Algunos entrevistados inscribían el expediente en una estrategia para trasladar la producción a plantas de Europa Oriental, dado el ahorro en costes salariales que ello suponía. El objetivo de la empresa era transformar la planta de producción en un centro de distribución y etiquetación. La lucha, resistencia y reivindicación de los trabajadores logrará amortiguar el impacto de ese expediente afectando a un tercio de la plantilla lo que estaba destinado a ser un despido masivo, y obligando a la empresa y a la multinacional a seguir desarrollando sus actividades de producción por un plazo mínimo de cinco años (con el compromiso de que en ese ínterin no se pudiera abrir otro expediente de regulación). Se trata del primer expediente con despidos masivos. No obstante, si bien para los trabajadores de MSA era la primera vez que se aplicaba un expediente de rescisión de empleo, a lo largo de la historia de la empresa se habían aplicado muchos expedientes de regulación de empleo, por horas, o incluso días. Los expedientes más recientes se habían producido en las siguientes fechas: 22-01-1993, 28-04-1993, 25-10-1993, 11-10-1995, y 24-05-1996.

Volviendo al expediente de rescisión, tiene dos momentos decisivos. El primero cuando la empresa lo presenta en abril de 1997 y los trabajadores y trabajadoras lo bloquean con una huelga indefinida de 11 días en la que participa toda la plantilla, incluidos técnicos y administrativos (en raras ocasiones se había producido una unidad de ese tipo).

19e090.05.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Entonces salimos todos a la calle con una huelga indefinida desde el principio, toda la plantilla (---).

Los objetivos que se propusieron y que lograron fueron: la retirada del expediente y el compromiso por parte de la empresa de negociar con el comité en primer lugar el plan de viabilidad y posteriormente el expediente de rescisión. El objetivo fundamental fue que no se produjera ningún despido masivo. Esa primera huelga fue un éxito. Los entrevistados recuerdan ese momento con emoción.

06e222.04.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Con respecto a la primera, quizás fue la más bonita, la más gratificante a nivel de acción sindical, a nivel de participación (...)

Los trabajadores y trabajadoras combinaron la huelga indefinida con manifestaciones, difusión de las reivindicaciones por los medios de comunicación, buscando el apoyo de los trabajadores y los sindicatos de las otras plantas de producción de la multinacional y de los trabajadores de empresas vecinas que pasaban también por

un expediente, siguiendo la estrategia de sacar el conflicto del ámbito estricto de la empresa para convertirlo en un problema social y político,

19e119.04.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Aquí hay ahora cinco empresas en toda la comarca que tienen expediente, juntémoslos, juntadlas vosotros que podéis y enfrentar los expedientes en defensa de los puestos de trabajo.

requiriendo el apoyo de los sindicatos y de los partidos políticos, de las asociaciones de vecinos de los barrios donde viven los trabajadores, y de los ayuntamientos vecinos

06e228.05.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Bueno, hicimos comisiones de trabajo, unos se dedicaron a la cuestión de pancartas y todo esto, se pintaron (---) era curioso, era bonito, montaban las pancartas en la cera de la empresa, cada uno se ponía a pintar los eslóganes, nos regalaron plásticos algunas empresas, en solidaridad con nosotros nos regalaban plásticos, pinturas, para pancartas.

La organización y unidad de los trabajadores tomó por sorpresa a la dirección de la empresa que, ante su determinación de no volver a trabajar hasta que se aceptaran sus reivindicaciones, sumada a la presión política y sindical, la presión de servir a los clientes los pedidos comprometidos, el no haber planificado la producción con vistas a soportar una huelga indefinida... no tuvo más remedio que retirar el expediente. Sin embargo, lo que inicialmente pareció una retirada, en realidad fue un aplazamiento. En octubre del mismo año presentó el segundo expediente. Los trabajadores preveían ese segundo intento. Por ello, durante los meses que pasaron entre el primer intento y el segundo y definitivo, los trabajadores, y en especial sus líderes, intentaron prepararse, y transformar la victoria ante la presentación del primer expediente, en un instrumento de lucha de cara al segundo expediente. Sin embargo, no fue suficiente.

En octubre la empresa presenta por segunda vez el expediente, con algunas modificaciones, de las cuales destacar la reducción del número de personas a despedir. La mayoría de trabajadores y trabajadoras en asamblea aprueban seguir defendiendo los objetivos que lograron en al anterior huelga: antes de la presentación del expediente, negociación del plan de viabilidad y manteniendo como objetivos fundamentales la preservación de los puestos de trabajo.

19e116.03.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Nosotros lo que planteamos es que no queríamos vender los puesto de trabajo. Queríamos que cuantos menos puestos de trabajo se perdieran mejor.

Y para ello era previo negociar el plan de viabilidad

19e128.07.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Nosotros queríamos negociar las condiciones no del expediente sino del plan de viabilidad que se llevara el futuro, por qué esos trabajadores tenían que ser. Pero ahí no nos dejaron (---) Entonces había compañeros de trabajo (---) nosotros siempre decíamos que era en defensa de todos los puestos de trabajo, queríamos ver el plan de viabilidad.

La dirección intentó romper la unidad de los trabajadores, publicando en el tablón de anuncios de la empresa la lista de despedidos que previamente había rechazado el comité de empresa. Pero la publicación de los nombres de los afectados no impidió que los trabajadores reunidos en asamblea decidieron convocar huelga indefinida. Sin embargo, las tensiones, los reproches, el formar parte de "*los que se van*" frente a "*los que se quedan*" creó grandes tensiones. Para buena parte de los entrevistados y entrevistadas fue una huelga muy dura. La empresa se negó a negociar cualquier aspecto fundamental del expediente (como el número de despidos, o la lista de los afectados). En cuanto al viabilidad, uno de los objetivos más importantes planteados por los trabajadores no llegó a ser tema de discusión.

06e235.02.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Y después no se respetó, porque la empresa presentó el expediente y no se había sentado con nosotros a negociar. Y el plan de viabilidad no nos lo dejaron siquiera abrir. Ya nos presentaron el plan de viabilidad y a las dos horas nos presentaron el expediente, o sea los presentaron junto, con nombre incluidos, que aquello fue bestial, porque conseguir estar todos unidos con una lista ya de gente afectada era muy duro, porque otra gente ya no se sentiría afectada, entonces no quería arriesgarse para tal.

Se denunció a la empresa ante los tribunales por no cumplir lo acordado en la negociación que puso fin a la primera huelga contra el expediente. Sin embargo, el fallo fue a favor de la empresa, lo que se interpretó como una clara inclinación de la justicia en favor de los intereses de MSA y de la multinacional de la que depende

19e092.02.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Planteamos la necesidad de negociar con la empresa el expediente, y como la empresa no quería negociar con nosotros, hasta denunciarnos a la empresa, hasta hicimos un juicio, que el juicio evidentemente estaba más amañado que la hostia. Hubo una sentencia horrorosa.

Para los entrevistados la empresa no quería negociar porque la multinacional había llegado ya a un acuerdo con la Administración, la cual daba prácticamente por aprobado el expediente.

06e217.08.RhG (Trabajador especialista, inframesculino, representante de los trabajadores/as): Movieron los hilos, y ya todo estaba predispuesto a aceptar el expediente.

19e116.07.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Para eso llegaron a un acuerdo con la administración, nos lo dijeron los diputaos y el conseller, que directamente había negocia la multinacional con Industria y directamente con Pujol.

La situación llega al límite cuando la Administración informa que aprobará el expediente de regulación imponiendo las condiciones de rescisión (especialmente la indemnización: doblando lo que marcaba la ley en ese momentos: 40 días por año trabajado, carnet de paro íntegro y recolocación). El objetivo fundamental de salvar los puesto de trabajo se logra sólo parcialmente. De los 268 despidos previstos se pasa a 159 sobre 423 puestos de trabajo que hasta aquel momento había fijos. Si bien pudieron reducir a 109 el conjunto de personas que no iban a ser despedidas dando un poco de ánimo a los trabajadores de MSA, el impacto de dicho resultado implicaría cambios importantes en las relaciones laborales cotidianas.

Tabla 6.3		Tipo de expediente de regulación de empleo según sexo. 1997		
		Sexo		
Tipo de expediente	Datos	Hombre	Mujer	Total general
Rescisión	n	71	88	159
	%c	36,4%	38,6%	37,6%
Suspensión	n	124	140	264
	%c	63,6%	61,4%	62,4%
Total general	n	195	228	423
	%t	46,1%	53,9%	100,0%
%c= % sobre el total de columna %t= % sobre el total de la tabla				
Fuente: Material de archivo. Elaboración propia				

Para algunos trabajadores el resultado de la huelga contra la presentación, por segunda vez, del expediente de rescisión de empleo tiene una valoración aún más negativa. Además de que se produjeron despidos, las indemnizaciones no fueron satisfactorias.

En este segundo intento por frenar el expediente no se logran los mismos apoyos externos que en el anterior. Así mismo, la empresa planificó durante el verano la producción con vista a soportar una huelga indefinida.

06e239.09.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): A parte de que ya estaban preparados, tenían un stockaje muy importante de piezas, se había hablao con la administración, se había hablao con mucha gente, y ya habían soltao prenda por algún sitio, eso son intuiciones, no se puede demostrar, pero se supone ¿no? A parte, el golpe decisivo fue dar la lista, y aunque todos decíamos "no os preocupéis, que todos juntos y tal y cual", los que no estaban decían "yo estoy trabajando", y el otro decía "tu apóyame más porque me voy y tu te quedas (---)".

Ante la evidencia de que la huelga no evitaría la aplicación del expediente, los trabajadores en asamblea decidieron desconvocarla y volver al trabajo, aunque fuera unos pocos días antes de hacerse efectivo el despido que afectaba a más de un tercio de ellos. Esa decisión la tomaron con la finalidad de al menos evitar que la dirección de la empresa les arrebatara la última decisión que les quedaba en sus manos: volver al trabajo por decisión propia. Una decisión que intenta preservar la subjetividad colectiva de la que participan los huelguistas, más allá de los resultados obtenidos, mostrando una vez más la importancia de la dimensión expresiva de las huelgas, incluso, como en este caso, en la derrota .

19e095.07.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Tres días antes [de la presentación del expediente] ya firmamos con la empresa en una asamblea que fue numerosísima, donde aceptamos todos el plan de la empresa, o sea, aceptábamos los despidos, porque no había más remedio que aceptarlos. No podíamos hacer ninguna cosa, los sindicatos nos habían abandonao, nosotros ya no podíamos con la huelga. Entonces había gente que lo que planteaba seguir de paro tres días que faltaban para que los compañeros ya no entraran a trabajar, y dijimos no, si ya hemos terminaao, aquí está todo vendido, no tenemos por qué alargar la agonía de todos. Hemos salido todos juntos, entremos todos juntos.

El impacto de ese expediente fue demoledor en los que conservaron el empleo. Así mismo, también afectaría al futuro de las relaciones con la dirección de la empresa. Al despido de los trabajadores entre los que se contaban los más reivindicativos de los que no formaban parte del comité de empresa, hay que añadir otro acontecimiento decisivo. El comité de empresa, en el que los Representantes de CC.OO habían tenido una posición mayoritaria desde 1982, perdería la mayoría en las elecciones sindicales del 1998. UGT lograría la mayoría con el apoyo de los Independientes, y de los Representantes de los Administrativos y Técnicos.

Desde entonces hasta la fecha no se ha vuelto a producir ninguna huelga. Ese cambio, tiene que ver con el impacto del expediente de rescisión de empleo, el cambio en la dirección de los representantes de los trabajadores, el cambio en los procedimientos de toma de decisiones entre los trabajadores y el cambio de la propia dirección de la empresa. Como veremos más adelante, en la creación de una subjeti-

vidad antagonista tienen un especial relieve la creencia en la efectividad de la huelga, confirmada en los logros que produce, y en la promoción de la misma por parte de los líderes de los trabajadores, a través de las asambleas.

Tabla 6.4 Huelgas más significativas de los trabajadores/as de MSA		
Año	Principales motivos	Tipo
1973	Convenio (incremento salarial, reducción jornada laboral, estabilidad contratación)	Indefinida
1974	Convenio	Paros parciales
1973-1974	Mejora condiciones de trabajo	Paros parciales
1976	Solidaridad con los trabajadores/as del Metal de la comarca Solidaridad con las organizaciones sindicales y políticas	Indefinida
1976	Mejora de las condiciones educativas y para la libertad de presos	Huelga General
1978	Convenio (incremento salarial)	Paros parciales
1981	Apoyo a las instituciones democráticas. Contra el Golpe de Estado	Huelga durante el secuestro de los parlamentarios/as
1984	Convenio (incrementos salariales, cuarto de hora del bocadillo)	Paros parciales y huelga indefinida
1985	Contra el recorte de pensiones	Huelga General
1986	Convenio (incrementos salariales, e igualdad salarial entre los hombres y las mujeres de producción directa)	Huelgas indefinidas
1987	Convenio (igualdad salarial entre hombres y mujeres, fin plus de remuneración voluntario de la empresa)	Huelga indefinida
1988	Contra el plan de empleo juvenil del Gobierno	Huelga General
1989	Igualdad salarial entre los hombres y las mujeres de producción directa	Huelga indefinida
1992	Contra la reforma del mercado de trabajo	Huelga General
1994	Contra la reforma del mercado de trabajo. Creación de las empresas de trabajo temporal	Huelga General
1997	Mantenimiento de los puestos de trabajo. Negociación del plan de viabilidad de empresa (primera presentación del expediente de rescisión de empleo)	Huelga indefinida
1997	Mantenimiento de los puestos de trabajo. Negociación del plan de viabilidad de empresa (segunda presentación del expediente de rescisión de empleo)	Huelga indefinida

Como hemos podido ver, la descripción del contexto en el que se sitúan los procesos de producción de las subjetividades de clase, se convierte, inevitablemente, en una descripción de interacciones, que se producen desde los niveles macrosociales referidos Europa, y a las significativas diferencias entre Europa Occidental y Eu-

ropa Oriental, o a la situación política general en España, hasta niveles intermedios referidos a la situación político laboral del Vallés Occidental o del sector al que pertenece la empresa, hasta los niveles microsociales que dan cuenta de las interacciones en el seno de la empresa misma.

La tentación habitual es presentar el contexto como si estuviera dotado de una consistencia a priori, como si se tratara de un aspecto de la realidad ontológicamente distinto de las interacciones sociales. Cuando, tal como lo hemos presentado en las páginas precedentes, carece de fijeza, o, para ser más exactos, sólo puede reclamar consistencia si nos remitimos a la división trabajo asalariado/capital/trabajo doméstico. Cuando la mirada es cercana el contexto de la interacción no es sino la herencia de acciones pasadas, donde la reiteración se opone al cambio de circunstancias, donde la falta de fuerzas o recursos impele a cambiar de terreno de juego, de reglas de juego o de compañeros de juego.

La huelga y los huelguistas: una estrategia de aproximación a las clases sociales

Hemos visto que en la empresa objeto de nuestro estudio, las huelgas han tenido un papel relevante a lo largo de los años. Su importancia como instrumento de lucha justifica que para el caso que nos ocupa las tomemos como punto de referencia para analizar las clases sociales. Pero no han sido únicamente los procesos de interacción social de los que acabamos de dar cuenta los que nos han llevado a fijar nuestra atención en las huelgas. El carácter conflictivo de las relaciones de clase nos orientan en esa misma dirección. Frente a otras formas explícitas de referirse al conflicto entre las contrapartes, la huelga tiene un papel preeminente en las narraciones de los entrevistados. Finalmente, también nos fijamos en la huelga por razones estadísticas.

En el proceso de gestión de los datos, como hemos apuntado en el capítulo anterior, construimos una serie de variables que hicieran operativos los ejes de análisis desarrollados en nuestra propuesta teórica. Una de las variables, ***Relaciones laborales y políticas***, se construyó con el propósito de que recogiera en un número de valores, cuya función, es sobre todo la de marcadores que permitan la localización de los discursos, la posición de sujeto activo de las relaciones de producción, en el

contexto de la empresa, desde el punto de vista laboral y político. Esa variable se compone de los siguiente valores: *Voto, Elecciones, Manifestaciones, Movilizaciones, Huelga, Participar, Involucrarse, Enrollar, Comprometer, Apuntar, Sumar, Mojar y Afiliar*. Nuestro interés por analizar las huelgas se reforzó por las pistas que nos ofrecen los resultados estadísticos que presentamos a continuación. Junto a nuestro interés teórico, y el peso histórico que tienen las huelgas en el caso seleccionado, los cálculos realizados insistían en una misma cuestión: cuando se habla de relaciones laborales y políticas, definidas del modo en que lo hemos hecho, y relacionamos esa variable con cada una de las variables resultado de la operativización de nuestra propuesta de análisis de las clases sociales, resulta que es la categoría que más información acumula, para cada combinación.

Las pistas para un análisis

En el capítulo técnico ya hemos advertido de la gran cantidad de información que habíamos obtenido a través de las entrevistas biográficas y su posterior transformación en una matriz de citas y códigos localizadores. Con este modo de operar hemos combinado dos formas paralelas de aproximación a los datos. Por un lado, disponer de una herramienta que nos permitiera focalizar de forma genérica los núcleos de información relevante por su peso numérico, y por el otro analizar dichos núcleos de información de forma cualitativa, pudiendo reconstruir el contexto de la misma (cosa que ha posibilitado el criterio y procedimiento de codificación de que nos hemos dotado). Operar así implica, como de hecho en cualquier procedimiento de análisis, *hacer hablar* los datos más que *escucharlos*, porque no dicen nada por sí mismos. La tablas que incluimos en este apartado presentan las frecuencias de los valores de las variables con que hemos codificado el conjunto de las entrevistas fragmentadas en citas. La interpretación de las mismas nos permite identificar cuáles son aquellos valores que concentran más información (en número de citas).

El valor *Huelga* concentra casi la mitad de las citas de la variable **Relaciones Laborales y Políticas**, teniendo en cuenta que al ser una variable cuyos valores no son mutuamente excluyentes, esas mismas citas pueden estar vinculadas a algún otro de los valores de la variable en cuestión. De todos modos es muy bajo el grado de reiteración de una misma cita para los distintos valores de la variable.

Y ¿de qué nos hablan esas citas? Atendiendo a las variables que hemos construido del conjunto de citas para la variable **Relaciones Laborales y Políticas**, el valor *Huelga* es el que más información aglutina de los discursos de los entrevistados/as entorno a la subjetividad en términos de lo individual y lo colectivo, de mujeres y hombres, de trabajadores/as, directores, administrativos/as y técnicos/as. También en términos de deseos, de intencionalidad y de límites. Es decir, fijarse en las huelgas, desde un punto de vista cuantitativo, es acercarse a la producción de subjetividad, que se hace en la calle, en la fábrica, y en casa (por negación). La huelga está vinculada con el conflicto y la negociación, en un contexto de relaciones laborales institucionalizado (en un régimen de democracia representativa), donde el poder judicial y el comité de empresa tienen un especial peso en los discursos de los entrevistados/as. Y el objeto en disputa de las huelgas es por excelencia el trabajo, el salario, las horas de trabajo, y especialmente el convenio (como aglutinante de los anteriores). Pero esos objetos en disputa no sólo dotan de una dimensión instrumental a las huelgas. En ellas se producen subjetividades colectivas, y mediante ellas se reafirma la propia subjetividad individual. Porque, finalmente, la huelga la realizan sujetos. Por eso no es de extrañar que quienes hablan más de ella sean los que han participado más directamente en ellas, como miembros del comité de empresa. Sin embargo, definirse en relación con las huelgas no es exclusivo de quienes las promueven. Es un tipo de interacción que obliga a definirse, no sólo por haber participado, sino por no haberlo hecho o haberse opuesto abiertamente a su convocatoria. Por eso todos los entrevistados/as hablan de ellas, desde los trabajadores cualificados y descualificados, sean hombres o mujeres, hasta los administrativos, técnicos y directivos. De ahí que los logros, ganar y perder, no sólo se pueden valorar en términos de los resultados obtenidos en las luchas entorno a uno de los determinados objetos en disputa antes mencionados. Quizás el objeto en disputa fundamental es, como tendremos ocasión de ver en el análisis cualitativo, la propia subjetividad antagonista y solidaria entre los trabajadores. A continuación indicamos los datos más relevantes. En el siguiente capítulo abordamos la interpretación cualitativa.

A continuación indicamos algunos de los cruces más relevantes. Hay que tener en cuenta que debido al tamaño de las tablas en que se cruzaba la variable Relaciones Laborales y Políticas con las restantes, hemos optado por extraer de las tablas la información más relevante para situar en el anexo las tablas íntegras. (Consultar Sección estadística del Anexo).

Para empezar, mostramos la distribución de frecuencias de la variable que contiene el valor *Huelga*. La misma está compuesta de 13 valores, y sin embargo *huelga* aglutina prácticamente la mitad de las citas asociadas a la variable:

Tabla 6.5	Frecuencias de la variable Relaciones Laborales y Políticas		
	n	% sobre total de:	
		Ocurrencias de los códigos de la variable	Citas con ocurrencia de la variable
Voto	100	12,4%	13,5%
Elecciones	35	4,4%	4,7%
Manifestaciones	40	5,0%	5,4%
Movilizaciones	62	7,7%	8,3%
Huelga	367	45,6%	49,4%
Participar	61	7,6%	8,2%
Involucrar	4	0,5%	0,5%
Enrollar	7	0,9%	0,9%
Comprometer	21	2,6%	2,8%
Apuntar	37	4,6%	5,0%
Sumar	18	2,2%	2,4%
Mojar	13	1,6%	1,7%
Afiliar	39	4,9%	5,2%
Total ocurrencias valores	804	100,0%	108,2%
Total citas con ocurrencias de la variable	743		

El recorrido estadístico que realizamos a continuación es el diseño de una estrategia de interpretación de las entrevistas focalizada en las huelgas al asociar la variable **Relaciones Laborales y Políticas** con las variables a las que nos referiremos a continuación. A efectos de facilitar el seguimiento del recorrido, se ha optado por extraer de cada una de las tablas, las filas de resultados correspondientes al valor *Huelga* de la variable de referencia. Recordamos que la construcción de las variables y los criterios de codificación empleados para administrar las entrevistas se justifican en el recorrido teórico que hemos realizado en la Sección I y con más precisión en el Capítulo 5. Recordamos que los datos aportados a continuación ha sido extraídos de las tablas (disponibles en el Anexo) resultantes del cruce entre variables.

El criterio de presentación de los datos que nos sirven de pistas para el análisis del tratamiento de las huelgas por parte de los entrevistados responde a 2 grandes líneas:

- Las subjetividad.
- Objetos en disputa y resultados de las huelgas

Finalmente presentaremos las

- Características de los entrevistados y entrevistadas que han hecho mención de las huelgas

Huelgas y subjetividad

Para trazar la relación entre las huelgas y la subjetividad hemos utilizado las siguientes variables:

- Sujeto
- Referencia al sexo en plural (mujeres/hombres)
- Subjetividad en las relaciones de producción

Como la tabla muestra, en nuestras entrevistas la huelga está especialmente presente cuando se utiliza la primera persona. Pero lo que más destaca es el hecho de que el *nosotros* o *nosotras* aparece con más frecuencia asociado a huelga que a cualquier otro valor de la variable Relaciones Laborales y Políticas (a partir de ahora RLLPP). Inversamente, para el valor *Huelga* las subjetividades asociadas a más citas de entrevista las mencionadas en primera persona, sea del singular o del plural. A partir de esta conexión podemos trazar las diferencias entre expresiones de subjetividad individual y colectiva y las tensiones entre las unas y las otras, así como los desplazamientos y conflictos en la expresión de las unas y las otras.

Tabla 6.6		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Sujeto										
Huelga	Sujeto											Total de casos*
	Yo	Tú	Ella	El	Nosotras	Nosotros	Vosotras	Vosotros	Ellas	Ellos		
n	70	18	7	11	6	40	2	4	7	15		194
%f	36.1	9.3	3.6	5.7	3.1	20.6	1.0	2.1	3.6	7.7		100.0
%c	50.0	45.0	31.8	45.8	66.7	60.6	100.0	66.7	58.3	38.5		47.3
%t	17.1	4.4	1.7	2.7	1.5	9.8	0.5	1.0	1.7	3.7		47.3
Total de la frecuencia de la variable Sujeto *												
n	140	40	22	24	9	66	2	6	12	39		410
%f	34.1	9.8	5.4	5.9	2.2	16.1	0.5	1.5	2.9	9.5		100.0
%c	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0
%t	34.1	9.8	5.4	5.9	2.2	16.1	0.5	1.5	2.9	9.5		100.0
*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable Relaciones Laborales y Políticas y los valores de la variable Sujeto . Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.												
Ejemplo de lectura: hay 194 citas que están codificadas con el valor <i>Huelga</i> y con cualquier valor de la variable Sujeto .												
Ejemplo de lectura: hay XXX citas que están codificadas con el valor <i>Yo</i> y con cualquier valor de la variable Relaciones Laborales y Políticas .												
Leyenda del tipo de cálculos:												
n= número de citas												
%f= % sobre el total de fila												
%c= % sobre el total de columna												
%t= % sobre el total de la tabla												

Teniendo en cuenta el componente patriarcal del capitalismo, es inexcusable atender a la presencia de las mujeres y de los hombres en los discursos, particularmente cuando se mencionan como sujetos colectivos. Vemos tanto los hombres como las mujeres son mencionados sobre todo cuando se habla de las huelgas, pero se menciona con más frecuencia a las mujeres. Para comprender el peso de la asociación entre las huelgas y las mujeres o los hombres hay que recordar que en esta empresa se ha producido una de las luchas pioneras contra la discriminación salarial de las mujeres, y que la misma ha llevado a momentos de tensión entre el colectivo de mujeres y el de hombres.

Tabla 6.7		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Sexo mencionado en plural		
Huelga	Sexo mencionado en plural		Total de casos *	
	Mujeres	Hombres		
n	32	17	39	
%f	82.1	43.6	100.0	
%c	69.6	63.0	66.1	
%t	54.2	28.8	66.1	
Total de la frecuencia de la variable Sexo mencionado en plural *				
n	46	27	59	
%f	78.0	45.8	100.0	
%c	100.0	100.0	100.0	
%t	78.0	45.8	100.0	

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Sexo mencionado en plural**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Tomando las menciones a la subjetividad en las relaciones de producción, hallamos que, contrariamente a lo que cabría esperar, la huelga está más asociada en los discursos al director y a los administrativos, o comerciales y a los técnicos que a los trabajadores. Sin embargo hay que tener en cuenta que la relación entre variables que muestra la tabla no se refiera a quién se halla asociado a la huelga, sino a quién se menciona cuando se habla de huelga. Mientras que apelar a *yo* o a *nosotros* o *nosotras* es un modo de presentarse como sujeto activo en la huelga, referirse a uno mismo como *trabajador*, sería identificarse objeto de institución, pero si el sujeto lucha contra lo instituido es lógico que aparezca asociado a las huelgas menos que proporcionalmente a las menciones que se han hecho de los trabajadores. Y si es cierto que la subjetividad de clase se construye en el conflicto contra lo instituido, quien ha de ser mencionado de un modo privilegiado en asociación con la huelga, no es propiamente un sujeto, sino la posición instituida antagónica, es decir, no el otro en tanto que persona, sino en tanto que *Director*, o la institución de fracciones de clase, como son *los administrativos y comerciales* o *los técnicos*. De un lado los sujetos, *yo y/o nosotros* o *nosotras* (que señala una posible fracción entre sujetos), del otro las posiciones instituidas.

Tabla 6.8		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Subjetividad en las relaciones de producción					
Subjetividad en las relaciones de producción							Total de casos*
Huelga		Trabajadores	Trabajadoras	Director	Administrativos/co merciales	Técnicos	
	n	21	2	14	5	5	50
	%f	42.0	4.0	28.0	10.0	10.0	100.0
	%c	41.2	100.0	66.7	50.0	50.0	48.5
	%t	20.4	1.9	13.6	4.9	4.9	48.5
Total de la frecuencia de la variable Subjetividad en las relaciones de producción *							
	n	51	2	21	10	10	103
	%f	49.5	1.9	20.4	9.7	9.7	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%t	49.5	1.9	20.4	9.7	9.7	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Subjetividad en las relaciones de producción**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Accedemos a la intencionalidad a través de los fragmentos en los que se registra propósitos, toma de decisiones o constancia en la realización de objetivos. La perseverancia está asociada casi en exclusiva a la huelga, por más que las declaraciones de intención o la toma de decisiones son también asociaciones relevantes para el análisis de contenido.

Tabla 6.9		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Intención			
Intención					Total de casos*
Huelga		Para	Decidir	Perseverancia	
	n	22	13	8	44
	%f	50.0	29.5	18.2	100.0
	%c	62.9	52.0	80.0	60.3
	%t	30.1	17.8	11.0	60.3
Total de la frecuencia de la variable Intención *					
	n	35	25	10	73
	%f	47.9	34.2	13.7	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0	100.0
	%t	47.9	34.2	13.7	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Intención**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Pero si el sujeto se manifiesta en sus intenciones, se manifiesta también en la conciencia de los límites, cosa que se expresa por el peso del valor *problemas*, que junto a *condicionar* y *renuncias* son aspectos coexistentes con *huelga* en los discursos de nuestros entrevistados. Problemas, condicionar, renuncias, decidir, perseverancia, es el lenguaje de un sujeto consciente del peso de lo instituido, consciente de las sujecciones a vencer cuando adopta un papel activo en un contexto que no es favorable a sus aspiraciones.

Tabla 6.10		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Límites						
		Límites						Total de casos*
		Posible	Problemas	Errores	Responsabilidad	Condicionar	Renuncias	
Huelga	n	4.0	23.0	3.0	2.0	8.0	2.0	40.0
	%f	10.0	57.5	7.5	5.0	20.0	5.0	100.0
	%c	36.4	62.2	33.3	33.3	80.0	66.7	52.6
	%t	5.3	30.3	3.9	2.6	10.5	2.6	52.6
Total de la frecuencia de la variable Límites *								
	n	11	37	9	6	10	3	76
	%f	14.5	48.7	11.8	7.9	13.2	3.9	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%t	14.5	48.7	11.8	7.9	13.2	3.9	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Límites**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Junto al reconocimiento de los límites, del cual hemos mostrado las trazas en el discurso, la huelga está necesariamente asociada a la conciencia de la otredad, y en un contexto como el que hemos presentado, el peso del reconocimiento del otro ha de ser necesariamente importante. Sus huellas son las referencias a la negociación, la concesión, el pedir y el dejar. Cuando al oponente no se le puede aniquilar como oponente, nos abrimos, inevitablemente al vínculo social, que es el territorio de la aceptación y del reconocimiento del otro. La negociación implica ceder frente alguien que está llamado a ceder también si es que el vínculo no se puede o no se quiere romper, y las condiciones macrosociales fuerzan a que el trabajador aspire a ser explotado, que acceder a esa posición sea una alternativa viable frente a la amenaza más aterradora de un sujeto que es trabajador: quedarse sin empleo. Una vez concedido ese hecho, se abre la posibilidad del reconocimiento del otro, como factor limitante y posibilitador de su existencia social y física.

Tabla 6.11		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Reconocimiento del otro en el vínculo						
		Reconocimiento del otro en el vínculo						Total de casos*
Huelga		Negociar	Conceder	Aceptar	Dar	Pedir	Dejar	
	n	40	5	8	26	11	12	90
	%f	44.4	5.6	8.9	28.9	12.2	13.3	100.0
	%c	59.7	71.4	44.4	40.6	57.9	54.5	51.4
	%t	22.9	2.9	4.6	14.9	6.3	6.9	51.4
Total de la frecuencia de la variable Reconocimiento del otro en el vínculo *								
	n	67	7	18	64	19	22	175
	%f	38.3	4.0	10.3	36.6	10.9	12.6	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%t	38.3	4.0	10.3	36.6	10.9	12.6	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Reconocimiento del otro en el vínculo**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Con todo y la naturaleza conflictiva de las huelgas, la asociación entre *conflicto* y *huelga* no es tan importante como la que acabamos de ver con los actos de reconocimiento, en la empresa, tomada individualmente, la pugna gira entorno al espacio de vida y realización destinado a cada una de las clases, pero sin negarlas.

Tabla 6.12		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Conflicto	
		Conflicto	
Huelga		Conflicto	Total de casos*
	n	29	32
	%f	90.6	100.0
	%c	46.0	46.4
	%t	42.0	46.4
Total de la frecuencia de la variable Conflicto *			
	n	63	69
	%f	91.3	100.0
	%c	100.0	100.0
	%t	91.3	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Conflicto**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

La reglamentación de las relaciones laborales, muy particularmente la regulación de la negociación colectiva, es un dispositivo disciplinario que sitúa las relaciones laborales en la esfera privada de las relaciones sociales, la de los acuerdos entre voluntades en torno a fines particulares: los contratos. Al equiparar fuerzas entre el empresario y los trabajadores, mediante la legalización de la negociación colectiva, los conflictos entre los trabajadores y los empresarios se desplazan al ámbito privado de los contratos, de ahí que los conflictos tenga una presencia tan preeminente en los tribunales, como mostramos en la siguiente tabla. Pese a que el Poder Judicial (en cualquiera de sus instituciones) tiene una presencia muy baja en los discursos, adquiere una gran relevancia en su asociación con las huelgas, cosa que no sucede

respecto de otras instituciones laborales tan fundamentales como el comité o los sindicatos o el partido etc.

Tabla 6.13		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Instituciones laborales						
		Instituciones laborales						Total de casos*
Huelga		Comité	Sindicato	Partido	Asamblea	Reuniones	Poder judicial	¿y la policía o la guardia civil??
	n	34	23	3	10	6	21	85
	%f	40.0	27.1	3.5	11.8	7.1	24.7	100.0
	%c	45.9	32.9	18.8	41.7	35.3	70.0	44.0
	%t	17.6	11.9	1.6	5.2	3.1	10.9	44.0
Total de la frecuencia de la variable Instituciones laborales *								
	n	74	70	16	24	17	30	193
	%f	38.3	36.3	8.3	12.4	8.8	15.5	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%t	38.3	36.3	8.3	12.4	8.8	15.5	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Instituciones laborales**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

El juego intersubjetivo y los límites de la realidad tiene tres escenarios privilegiados en el caso de las huelgas. Obviamente, la empresa es el escenario principal, pero los escenarios con los que está más conectada la huelga son la casa y la calle, sobre todo la casa. Y es que no se puede hacer una aproximación a las relaciones de producción como si sólo tuvieran lugar en la empresa, lo que pasa en la empresa repercute en la casa. Adicionalmente los datos de la tabla ofrecen rastros de la importancia de la calle como escenario de las luchas entre trabajadores y empresario, cosa bien lógica, porque la calle conecta la subjetividad colectiva fruto de la unidad de los trabajadores en la empresa, con la subjetividad colectiva *clase trabajadora*, que desborda los límites de la empresa.

Tabla 6.14		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Escenarios			
		Escenarios			Total de casos*
Huelga		Casa	Calle	Empresa-fábrica	
	n	13	19	86	118
	%f	11.0	16.1	72.9	100.0
	%c	72.2	63.3	59.3	57.0
	%t	6.3	9.2	41.5	57.0
Total de la frecuencia de la variable Escenarios *					
	n	18	30	145	207
	%f	8.7	14.5	70.0	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0	100.0
	%t	8.7	14.5	70.0	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Escenarios**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Las huelgas, los objetos en disputa y los resultados de las huelgas

Los despidos, el dinero, el tiempo y la negociación del convenio son los principales objetos en disputa, ¿de qué otro modo podría ser dado lo que caracteriza las relaciones entre los trabajadores y empresarios? De entre estos objetos, el salario es el que está más asociado a la huelga, de hecho los despidos, especialmente los masivos no se han producido sino en los últimos años (expediente de rescisión de empleo).

Tabla 6.15	Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable <i>Relaciones laborales y políticas</i> según la variable <i>Trabajo</i>			
Huelga	Trabajo		Total de casos*	
		Trabajo	Despidos	
	n	83	34	108
	%f	76.9	31.5	100.0
	%c	55.7	64.2	56.8
%t	43.7	17.9	56.8	
Total de la frecuencia de la variable <i>Trabajo</i> *				
	n	149	53	190
	%f	78.4	27.9	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0
	%t	78.4	27.9	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la *variable Relaciones Laborales y Políticas* y los valores de la variable *Trabajo*. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Tabla 6.16	Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable <i>Relaciones laborales y políticas</i> según la variable <i>Dinero</i>			
Huelga	Dinero		Total de casos*	
		Salario	Dinero	
	n	18	19	30
	%f	60.0	63.3	100.0
	%c	78.3	59.4	63.8
%t	38.3	40.4	63.8	
Total de la frecuencia de la variable <i>Dinero</i> *				
	n	23	32	47
	%f	48.9	68.1	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0
	%t	48.9	68.1	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la *variable Relaciones Laborales y Políticas* y los valores de la variable *Dinero*. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Tabla 6.17		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Organización del tiempo				
		Organización del tiempo				Total de casos*
Huelga		Horario	Interrupciones	Tiempo	Horas sin horas extras	
	n	3	5	7	16	38
	%f	7.9	13.2	18.4	42.1	100.0
	%c	33.3	27.8	33.3	40.0	40.4
	%t	3.2	5.3	7.4	17.0	40.4
Total de la frecuencia de la variable Organización del tiempo *						
	n	9	18	21	40	94
	%f	9.6	19.1	22.3	42.6	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%t	9.6	19.1	22.3	42.6	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Organización del tiempo**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Tabla 6.18		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Convenio	
		Convenio	
		Total de casos*	
Huelga		Convenio	
	n	37	37
	%f	100.0	100.0
	%c	69.8	69.8
	%t	69.8	69.8
Total de la frecuencia de la variable Convenio *			
	n	53	53
	%f	100.0	100.0
	%c	100.0	100.0
	%t	100.0	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Convenio**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Finalmente, las huelgas expresan esperanzas y objetivos, hay una orientación al logro que se manifiesta por la asociación en los discursos entre *ganar* y *huelga*.

Tabla 6.19	Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Logro				
Huelga	Logro			Total de casos*	
		Ganar	Perder	Esperanza y objetivos	
	n	44	11	4	56
	%f	78.6	19.6	7.1	100.0
	%c	68.8	50.0	66.7	62.2
%t	48.9	12.2	4.4	62.2	
Total de la frecuencia de la variable Logro *					
n	64	22	6	90	
%f	71.1	24.4	6.7	100.0	
%c	100.0	100.0	100.0	100.0	
%t	71.1	24.4	6.7	100.0	

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Logro**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Huelgas y perfiles entrevistados

En el Capítulo 5 ya hemos presentado los perfiles de posición en la empresa y en la familia que han orientado la selección de las personas que han sido entrevistadas. Ahora bien, cuando atendemos a los perfiles de los entrevistados que hacen mención a las huelgas observamos que hay más hombres, inversamente, cuando miramos el peso que ha tenido el valor *huelga* respecto del resto de valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas**, notamos que ocurre a la inversa, hay menos mujeres que hablan de huelga, pero de entre las relaciones laborales y políticas a las que hacen mención, el tipo más mencionado es la huelga.

Tabla 6.20	Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Sexo del entrevistado/a			
Huelga	Sexo del entrevistado/a		Total de casos*	
		Hombre	Mujer	
	n	187	180	367
	%f	51.0	49.0	100.0
	%c	47.3	51.7	49.4
%t	25.2	24.2	49.4	
Total de la frecuencia de la variable Sexo del entrevistado/a *				
n	395	348	743	
%f	53.2	46.8	100.0	
%c	100.0	100.0	100.0	
%t	53.2	46.8	100.0	

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Sexo del entrevistado/a**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Y tienen también algo más presentes las huelgas, los trabajadores de producción directa o los trabajadores cualificados.

Tabla 6.21		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Perfil del entrevistado/a											
		Perfil laboral del entrevistado/a											Total de casos*
Huelga		Producción directa	Trabajador cualificado	Trabajadora cualificada	Team leader	Técnico y administrativo	Directivo	Ama de casa en exclusiva	Autónoma	Autónomo	En paro	Jubilado	
	n	326	74	3	40	30	10	5	19	16	3	3	367
	%f	88.8	20.2	0.8	10.9	8.2	2.7	1.4	5.2	4.4	0.8	0.8	100.0
	%c	51.7	51.4	18.8	43.5	46.2	43.5	26.3	41.3	69.6	33.3	60.0	49.4
	%t	43.9	10.0	0.4	5.4	4.0	1.3	0.7	2.6	2.2	0.4	0.4	49.4
Total de la frecuencia de la variable Perfil laboral del entrevistado/a *													
	n	630	144	16	92	65	23	19	46	23	9	5	743
	%f	84.8	19.4	2.2	12.4	8.7	3.1	2.6	6.2	3.1	1.2	0.7	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	%t	84.8	19.4	2.2	12.4	8.7	3.1	2.6	6.2	3.1	1.2	0.7	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Perfil laboral del entrevistado/a**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Los que participan en el comité destacan ligeramente respecto de los que no participan.

Tabla 6.22		Frecuencias del valor <i>Huelga</i> de la variable Relaciones laborales y políticas según la variable Participación en el comité		
		Participación en el comité		Total de casos*
Huelga		Sí	No	
	N	274	90	367
	%f	74.7	24.5	100.0
	%c	51.7	43.3	49.4
	%t	36.9	12.1	49.4
Total de la frecuencia de la variable Participación en el comité *				
	N	530	208	743
	%f	71.3	28.0	100.0
	%c	100.0	100.0	100.0
	%t	71.3	28.0	100.0

*Los totales que aparecen en la tabla remiten al conjunto de citas que están vinculadas con los valores de la variable **Relaciones Laborales y Políticas** y los valores de la variable **Participación en el comité**. Las citas que no están codificadas con ambas variables quedan excluidas del total de la tabla.

Hasta aquí hemos justificado la decisión de circunscribir el análisis de contenido de las entrevistas a los sectores de las mismas en que se hace mención a las huelgas. Y a continuación hemos buscado pistas para las dimensiones a considerar cuando se aborda nuestro objeto de estudio, reforzando los planteamientos teóricos con los resultados obtenidos mediante la aproximación cuantitativa. En el próximo capítulo abordaremos el análisis de los discursos.