

CAPÍTULO 7: Las huelgas como resultado y proceso de las clases sociales

En este capítulo nos proponemos abordar los procesos de constitución de la subjetividad antagónica y solidaria en el proceso de la huelga, mostrando su fragilidad, su consistencia, así como la multiplicidad de formas de acceso a los objetos en disputa. Se presentará también la orientación afectiva, intencional y estratégica de las subjetividades en conflicto. Haciendo referencia, para todo lo anterior, al curso del sostenimiento o socavamiento de las huelgas, y los resultados obtenidos a través de este instrumento de lucha.

Huelgas y subjetividad

Son múltiples las subjetividades que se despliegan en las huelgas, tal como se manifiesta en el caso estudiado a través de los discursos de los entrevistados/as. Constataremos que hay un movimiento de la subjetividad individual a la colectiva que depende de los distintos momentos del proceso y de los contextos a los que remite la

subjetividad en cuestión. Por tanto, la subjetividad aparece inestable y en permanente transformación.

Uno mismo y las huelgas

El sujeto no es una entidad unificada y homogénea, sino una pluralidad fragmentada. Pero esta pluralidad no consiste en la coexistencia de distintas dimensiones de la subjetividad que se mantienen aisladas o en relaciones que no les afectan en su constitución, sino que están en una relación de constante subversión, de las unas respecto de las otras. Esto no quiere decir que la subjetividad sea indeterminable para cada momento dado. Al contrario, lo es, pero al mismo tiempo, en tanto es un proceso social, no logra consolidarse del todo. Y eso sucede por una cuestión central: la presencia del *otro*. Las subjetividades son fijadas precariamente, en el sentido de que en cada una están presentes las otras, el *otro* que las modifica, que las subvierte, produciendo provisionalidad e inestabilidad.

En cuanto a quienes intervienen en las huelgas, con más o menos intensidad y protagonismo, su subjetividad tiende a adquirir un doble carácter. Podemos hablar de dos contenidos fundamentales de la subjetividad individual frente a las huelgas. La primera es aquella que renuncia a la propia individualidad para sumarse a una subjetividad solidaria, colectiva, donde lo particular se disuelve en lo general. La otra, es la que no renuncia a la propia individualidad separándose de la subjetividad solidaria que aglutina a los huelguistas. Sin embargo, no hay que confundir la subjetividad, con los sujetos, empíricamente considerados, que la despliegan. Puede haber sujetos que sistemáticamente participan de la subjetividad solidaria que se produce en cada huelga, otros que sistemáticamente rehuyen o rechazan la participación en dicha subjetividad, y otros que en algunos momentos se suman a una determinada subjetividad solidaria y en otros no. De todas formas, un proceso parece claro. Para cada huelga, según lo que extraemos del caso estudiado, es necesaria la producción de una subjetividad solidaria, y por lo tanto, alentar el tránsito de lo individual a lo colectivo, de lo particular a lo general, donde el papel del líder es fundamental. Como veremos, ese tránsito es precisamente uno de los objetos en disputa implícitos en las huelgas. La dirección de la empresa pone especial atención en frustrar ese primer aspecto de la formación de la subjetividad colectiva que entra en confrontación con sus intereses. Sin embargo, no es suficiente con construir una subjetividad solidaria para definir la subjetividad producida en la huelga. Es necesario también algún tipo

de subjetividad antagonista (cuestión que abordaremos especialmente en el apartado siguiente, cuando afrontemos la construcción del *nosotros* frente al *ellos* en las principales huelgas que han llevado a cabo los trabajadores/as de MSA).

Ante las huelgas constatamos diversas formas de presentarse uno mismo. Los que las aceptan siempre que hayan sido decididas colectivamente en asamblea, más allá de si finalmente a nivel individual está más o menos de acuerdo (*Huelguistas*). Los que las organizan y tienen una visión estratégica de las mismas (*Líderes*). Los que apelan a su individualidad para decidir, por lo que participar en la huelga la entiende una decisión individual y no colectiva, sin por ello estar sistemáticamente en contra de las huelgas. Los que apelando a su individualidad siempre están en contra (*Esquiroles*). La dirección y sus cercanías. Los que reciben las consecuencias sin haber tomado parte en el proceso de decisión (*Amas de casa*).

Los huelguistas

La subjetividad solidaria que expresan los entrevistados se construye cuando ponen entre paréntesis la propia individualidad. Uno mismo deviene activo en la huelga al participar de una subjetividad compartida, yo con los demás. Desde las propias subjetividades particulares, vinculadas a variados contextos, se articula una acción colectiva unitaria para un tiempo y un espacio que constituye una subjetividad colectiva que modifica las subjetividades individuales. Se aglutan en la acción. Y la huelga es el ejemplo por excelencia de ese proceso. Pero el punto de partida es la propia individualidad (elaborada a través de otras subjetividades compartidas) y sus circunstancias,

01e014.05.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as)¹: Cuando hay una situación de huelga cada uno lo ve de un color, hay quien

¹ Para cada cita indicamos el perfil del entrevistado/a. El conjunto de perfiles empleados en este apartado son los que indicamos en la tabla que sigue, y el contenido de los mismos puede consultarse en el Capítulo 6.

Listado de perfiles

- | | |
|----------------------------|--------------------------------------|
| ▪ Trabajadora especialista | Infrafemenina |
| ▪ Trabajadora especialista | Neutro |
| ▪ Trabajadora especialista | Representante de los trabajadores/as |
| ▪ Trabajador especialista | Inframasculino |

dice "a mí no me importa estar quince días de huelga" y quien dice "yo no puedo aguantar dos días".

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]²

En la acción, lo distinto se rinde en equivalente, afectando a la propia subjetividad de cada uno. Se trata de la voluntad de ser como los demás. En principio las opiniones son de todos los colores, y hay que renunciar a las opiniones particulares. La subjetividad individual se anula para formar una fuerza colectiva, y la fuerza, y la voluntad es del colectivo, se expresa en la orientación de la acción hacia un fin común. Este paso de lo individual a lo colectivo es especialmente visible cuando los entrevistados/as narran su participación en las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo y contra la discriminación salarial de las mujeres trabajadoras de producción directa, dos luchas que, como hemos visto al referirnos al contexto histórico, han tenido un especial impacto en sus vidas,

04e107.01.RmE (Trabajadora especialista, infrafemenina): Sí, yo nunca he entrado a trabajar cuando ha habido una huelga, yo hago lo que hace la mayoría.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres y contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

05e094.02.RmF (Trabajadora especialista, neutro): Yo si había que parar, paraba, porque veía que era una de esto (---) y nunca me he puesto yo a trabajar cuando ha habido un paro, yo la primera que ha parao, pero de lo demás no.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres]

06e227.05.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Unos de buen grado y otros a regañadientes, se consiguió la solidaridad,

▪ Trabajador especialista	Inframasculino	Representante de los trabajadores/as
▪ Trabajadora cualificada	Infrafemenina	
▪ Trabajador cualificado	Masculino	Representante de los trabajadores/as
▪ Trabajador cualificado	Inframasculino	
▪ Team leader	Infrafemenina	
▪ Team leader	Masculino	
▪ Team leader	Inframasculino	
▪ Administrativo	Inframasculino	
▪ Administrativo	Neutro	
▪ Técnico	Masculino	
▪ Directivo	Masculino	
▪ Ama de casa en exclusiva		

² Para cada cita indicamos el contexto del que se extrae. El contexto lo definimos en términos de la huelga a la que se remite. Hay dos grandes tipos: el contexto remite a una o varias huelgas específicas; o bien remite a un discurso genérico sobre *la huelga* o *las huelgas*.

hicimos un bloque en conjunto y a partir de ahí nos organizamos en grupos, unos grupos con los trabajadores, se creó un comité de huelga, (...).

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

La fuerza de la subjetividad solidaria, se pone aún más en evidencia cuando, pese a no compartir la opinión de la mayoría, uno mismo no deja de participar e involucrarse en la huelga, porque quiere participar de la subjetividad solidaria que se está construyendo colectivamente. Esa subjetividad colectiva que pretendemos construir consiste precisamente en que a pesar de no compartir las razones y los fines de una huelga, democráticamente elaborados en asamblea, uno acaba haciendo la huelga. Lo que se pone en juego en las huelgas de las que nos hablan los entrevistados, no son sólo los intereses comunes, sino también el modo de estar uno mismo en relación con los demás. Pero no son los demás tomados de uno en uno sino "la mayoría", agregados de masas, esos agregados justifican la renuncia a uno mismo,

08e108.03.RhI (Team leader, masculino): Yo no he sido un tío (---) vamos a ver, lo que me ha parecido bien, lo he visto bien, lo que me ha parecido mal, me ha parecido mal, si ha habido una mayoría que ha visto una cosa, me he juntao siempre con esa mayoría, y si había que hacer huelgas se hacían y punto. Se hacía la huelga y ya está. En las huelgas siempre ha habido gente que no ha querido huelga y gente que si no ha estao totalmente al cien por cien de acuerdo con la huelga, por lo menos ha estao ahí y no ha sido aquello de decir "yo me meto a trabajar y punto".

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

06e227.08.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Entonces bajo el criterio de que yo no estaba muy de acuerdo en cómo se había hecho, se respetó, quizás se vendió a la gente o la gente lo entendió así de que tenían que ser los propios trabajadores los que llevaran el comité de huelga, porque sabes que el comité de huelga es el que dirige, y ya el comité queda relegado a un segundo término, es el que decide.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Si las razones y los fines de una huelga tienen un papel importante pero no son la condición *sine qua non*, podemos pensar que son los lazos afectivos que se establecen en la construcción de una subjetividad solidaria los que juegan un papel fundamental. Y de esos lazos que establecen, algunos conservan relaciones duraderas que se expresan en términos de necesidad del otro, de sus cuidados, de su ayuda,

20e229.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Hombre a mí un nivel me cuida el partido a otro nivel me sigue cuidando mi madre que me adora, a otro nivel mi marido y mi hijo, y a otro nivel amistades que tengo de muchos años, de 20 y tantos años yo sigo teniendo amistades, de la otra fábrica que me despidieron aún conservo dos amigas que las despidieron justo cuando hicieron huelga porque a mí me despidieron, que ahora incluso compañeras de aquella fábrica están trabajando en la mía, en esta misma fábrica y entonces me recuerdan de entonces.

[Enunciado en el contexto de una huelga ajena al caso]

La huelga implica también la separación de otras subjetividades compartidas. Al sumarnos a algo como una huelga nuestra subjetividad se transforma y es posible que con ello nos alejemos de otras subjetividades compartidas en tiempo pasados. Nos alejamos, e incluso entramos en conflicto con quienes no hacen la huelga, aunque quizás tengamos lazos afectivos con ellos, como alguna compañera de la línea de montaje, como el marido, como el padre. Nos alejamos de quienes no comparten esa forma de lucha social, quizás porque se empieza a dudar de los lazos afectivos que nos unen a ellos. Entonces, la huelga es un territorio de prueba para las relaciones, no sólo en el ámbito del trabajo, sino en otros ámbitos, es hacer y deshacer subjetividad individual y colectiva. Lo que implica replantearse las propias relaciones con los demás más allá del ámbito de los estrictamente laboral. Esto es especialmente visible cuando los entrevistados hacen referencia a aquellas huelgas que destacan de forma recurrente, como la de 1973, para muchos la primera huelga que viven, o las huelgas por la aplicación de las sentencias contra la discriminación salarial, de 1986 a 1989, o las 1997 organizadas contra el expediente de rescisión de empleo

09e275.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Yo siempre ha creído que no, por lo menos a mí (---) No sé, en los momentos en que yo en la empresa hacía huelgas o tenía problemas para defender mi puesto de trabajo y mi salario, él [el marido] no me apoyaba (...).

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres]

09e137.02.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Él [el padre] no (---) entonces decía que la gente que hacíamos huelga éramos gandules.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio y políticas de los años 70]

16e113.03.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Ya una huelga ya en tu casa tienes que dar una persona que lo vive igual que tú, para que lo sepa.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

El individuo se une al grupo, no forma la clase uniéndose a los miembros del grupo, sino al grupo como tal, y el desencadenante de la unión es el afecto a un líder que despierta tal vez admiración y respeto,

09e117.b1.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): A partir de ahí, hubo otras huelgas, la de metal de aquí de S. (---) y fui ya conociendo gente, empezando a arriarme a la gente que yo creía que luchaba, apoyándolos.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general y huelgas solidarias del 76]

16e105.15.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Y en aquel momento cómo ella se tuvo que quedar de decir "señores este es el comité de huelga, la huelga se acaba de desconvocar, aquí está el teniente de la guardia civil y es testigo de que la

huelga se acaba de desconvocar, y todo el mundo a trabajar", y arrollamos la dirección para un lao y entramos todos para adentro, eso es fuerte ¿eh? Eso en segundos todo, en segundos, no te creas, que eso es fuerte, eh.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

Los líderes

En el caso de los líderes la cuestión se plantea de distinto modo. Se presenta así mismo como alguien que propone estrategias, que facilita la toma de decisiones, que analiza y evalúa el desarrollo de la huelga y su alcance. Se trata de un yo individual que piensa, que anticipa los movimientos de la subjetividad colectiva pero que lo hace en relación con otros, que son soporte del líder, en este caso de la líder (ver anotaciones de una agenda para el caso de la huelga de 1997 por el expediente de rescisión en el Anexo documental),

20e094.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): O se ganaba en un terreno político y no en un terreno económico de montar una huelga a la empresa dura y que fruto de la presión económica pudiera saltar por que el saldo tenía que perder mucho económicamente para saldar todo lo que podía perder si nosotros ganábamos, entonces ese análisis es lo que analizábamos tanto en el partido como yo con la gente que tenía que esa batalla se ganaba en el terreno político o no se iba a ganar.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres]

El líder modula los deseos de las personas, los encauza y hace que continúen siendo sujetos, incluso cuando pierden. El hecho de decidir desconvocar la huelga significa afirmarse como sujeto colectivo frente a la pretensión de la empresa de convertirlos en objetos, si la empresa hubiera logrado romper la huelga,

19e076.34.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): [Narra el desenlace final de la huelga de 1987, en el momento en que la empresa ha logrado que parte de los trabajadores se comprometieran a volver al trabajo, y en esa tesitura evitar que la huelga fuera rota por la empresa] La empresa había organizado que entraría el gerente primero, los directivos después, con el abogao de la empresa, y luego todos los demás. Digamos la empresa rompería el cerco, entraría a la fuerza y como nosotros nos íbamos a oponer a que eso ocurriera, iba a haber enfrentamiento entre nosotros. Quedamos una hora antes y vimos que estaba la fábrica totalmente tomada. Pero con cámaras de video y tal, policía, más que policía guardias de seguridad en los tejaos, por las ventanas, tomaos todas las calles, un despliegue bestial de enfrentamiento. La empresa lo había provocao de tal manera para que incluso hubiera represión, lo que pasaba se la cargaba el comité de empresa y nos echaría a todo el comité de empresa. Allí estuvimos, y dejamos pasar al jefe de personal, dejamos pasar al gerente, a todos los directivos, y entonces pusimos el cordón y no pasó nadie más. Sólo pasó un trabajador que {XX}. Ya no pasó nadie más, impedimos, eso ya lo habíamos organizao, que no entrara nadie Y entonces analizamos la carta [la em-

presa se comprometía a una serie de mejoras salariales para romper la huelga] y decidimos que volvíamos al trabajo todos juntos, porque lo único que la empresa no nos ponía la condición de firmar ningún convenio, no teníamos que renunciar a nada [la huelga se hacía por el convenio y contra la discriminación salarial de las mujeres, temas sobre lo que no se lograba ningún acuerdo]

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

Para los trabajadores entrevistados/as que han participado de subjetividades solidarias, un líder debe ser incorruptible, en el contexto de una huelga. De lo contrario se convierte en el peor de los traidores. Y eso es así porque los que se han proyectado en él han renunciado a lo más precioso que tienen, su subjetividad individual para convertir el líder en lo que es. El líder es valioso (y por lo tanto corruptible por la contraparte) por la fuerza o el poder que obtiene del grupo. La fuerza que ha adquirido el líder viene de los trabajadores/as. Sólo no es nada. Si la traición del líder no fuera vivida como lo peor indicaría que los otros no han renunciado a nada para formar parte del grupo, que no tienen subjetividad o que no tienen aspiraciones personales a las que pueden llegar a renunciar debido a la huelga,

03e154.05.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Esta persona que está hablando ella, era una persona que entró a la empresa de peón, pero tenía mucha ambición (---).

03e155.00.P-E : Un trepa (---).

03e155.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Ambición de subir a base de lo que fuera. Tuvimos una huelga muy importante por el año setenta y él era el cabecilla, el iniciador de la huelga, el que arrastraba a la gente, el que daba los mensajes a la gente para que siguiera la huelga, incluso en una ocasión se llegó a subir en la fábrica a un tablao y empezó a decir "hay que pegarle fuego a la empresa, hay que quemar la empresa". Cuando hay una persona que se monta como cabecilla, la empresa trata de a ver si puede llegar a una acuerdo con ella para llevársela a su terreno. Si esa persona no tiene lo que tiene que tener, pues cambia. Le ofrecieron un puesto un poquito mejor, y ya se le olvidó todo el follón.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio del 70]

En definitiva, para los entrevistados/as que han participado en las subjetividades solidarias vinculadas con las huelgas, éstas pueden llegar a ser algo habitual, normal en sus vidas contribuyendo a dar forma a la propia subjetividad individual,

08e117.02.RhI (Team leader, masculino): Yo he vivido muchas huelgas ahí y es normal, es lógico.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Y al mismo tiempo, de esas huelgas, algunas se convierten en un marcador temporal de sus propias biografías, con un fuerte componente emotivo:

09e516.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): yo por lo menos, hasta ahora, a parte de haber tenido a mis hijos que es lo que eso, destacaría los momentos que viví con la huelga de las mujeres en la MSA, o sea, los años que llevábamos batallando, eso lo teníamos como una meta que teníamos que conseguir y esos años fueron para mí muy intensos.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres]

17e092.02.RhS (Trabajador especialista, inframasculino): Al poco de entrar, eso fue lo que más me impactó (---) yo no había estado nunca en ninguna huelga, y a los pocos meses de entrar, yo entré en octubre del setenta y dos y en marzo del setenta y tres hubo una huelga bastante (---) dentro de la empresa (---) una huelga total.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73]

08e108.10.RhI (Team leader, masculino): Por ejemplo, cuando entré en esa empresa, hubo la primera huelga, y yo llevaba seis meses trabajando (---) entré en noviembre y en febrero o marzo se lió la primera huelga. Yo tenía diez y ocho años, era por quinientas pelas más. Y no se hablaba de "vamos a subir un cinco por ciento y nosotros queremos un ocho", no, "queremos quinientas pelas más y punto". Y aquella huelga duró un mes, y esa huelga la tengo muy presente. "Queremos quinientas pelas más y punto", y todo el mundo a la calle, follones, despidos en aquel entonces y tal, y al final se entró con quinientas pelas más. Aquello quizás pues sí, como era la primera vez que me veía en una huelga (---) que yo me lo tomaba aquello (---) como tenía dieciocho años y no lo había vivido nunca y fue mi primera huelga, quizás eso sí que (---) pero luego, como he tenido tantas en los treinta años que llevo ahí no se cuántas habremos hecho.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73]

Los esquiroles

Junto con esta forma de subjetividad que expresan los entrevistados/as cuando hablan de sí mismos en relación con las huelgas, hay otra que consiste en no sumarse a la subjetividad solidaria. Aquí uno se presenta como alguien cuya decisión para participar en una huelga no depende de una postura mayoritaria discutida en asamblea, sino de su punto de vista exclusivo. De su decisión individual. Esa forma de proceder, en que el propio criterio prevalece respecto de la postura mayoritaria, se traduce en no sumarse a las huelgas aún cuando hayan sido votadas mayoritariamente. La consecuencia es no participar de los procesos reiterados de constitución de una subjetividad compartida. Quienes deciden no participar en una huelga pese a que se haya decidido en asamblea, afirman su propia individualidad y decisión frente a la constitución de la subjetividad solidaria. Apelan a que las razones no convencen, que los fines no son los adecuados, que las formas de proceder son equivocados,

que la mayoría que decide no es legítima. Pero en el fondo lo que no se comparte es algo más profundo, el vínculo afectivo, o bien el vínculo afectivo no es suficientemente fuerte como para renunciar a la propia subjetividad. No se suman a la huelga, la rehuyen, se oponen, no la reconocen como algo propio, quizás porque no quieren pagar el precio que tiene ser menos vulnerable (el grupo hace menos vulnerable). No es una decisión fácil esa afirmación de la propia individualidad, porque se hace desde el *yo que no me sumo a la huelga* frente al *ellos que hacen la huelga*. Hacer huelga comporta dificultades individuales, y no hacerla también. En este sentido, no se trata de oposiciones entre un *nosotros a favor de la huelga* contra un *ellos en contra de la huelga*, sino de *yoes* frente a un *ellos*, de *yoes* que no participan en una subjetividad solidaria. Este es el tipo de relación que la empresa quiere establecer entre los trabajadores: un agregado de individualidades,

11e074.08.RhM (Administrativo, neutro): Y si no quiero parar no paro, y si no, entro por la alcantarilla o por otra puerta. Me da lo mismo que estén todas las pancartas. Si yo he decidido entrar, yo entro. A mi me podrán decir muchas cosas, pero que yo engañar a la gente jamás. Y no voy a hacer de esquirol. Yo entro y me voy a mi puesto de trabajo, yo jamás he bajao a fábrica a hacer una pieza. Jamás. Cosa que mucha gente que se dice sindicalista y no sindicalista, sí que lo ha hecho. Pero yo no, yo he ido a mi puesto de trabajo y he hecho mi trabajo. Si les faltaban piezas que bajen y lo hagan, pero yo no he bajao. Y si tenía trabajo lo hacía y si no tenía trabajo no hacía nada y ya está. Yo no he engaño a la gente. Y me he peleao y he tenido broncas con gente y tal. Incluso les he dicho más de una cosa en la cara delante de todo el mundo, yo no me oculto, no tienes por qué ocultarte. ¿Ha decidido la mayoría estar de huelga?, no, que están ahí como borregos (---) no es mi problema. Si lo han decidido treinta en la asamblea, me importa tres pimientos.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

18e091.06.RhT (Team leader, inframasculino): Sí, porque cuando no estoy de acuerdo con una huelga lo digo claro "no hago por esto, por esto y por esto", tengo mis ideas y respeto las de los demás.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Esa subjetividad no compartida, sin embargo, puede tener dos caras. Una, la más evidente, es que insiste en preservar su autonomía aún a costa de las tensiones con los compañeros de trabajo que le pueda generar la decisión de no participar en las huelgas porque se está en contra de ellas, en general, o de alguna en concreto. Pero hay otra posibilidad, los que no están en contra de las huelgas ni de las acciones de clase, pero no están dispuestos a involucrarse en acciones que piensan no son adecuadas o no son una buena estrategia de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

La dirección y sus cercanías

Sin embargo, la paradoja de apelar a la propia individualidad, a la libertad de decidir, implica que en el juego del establecimiento de las subjetividades, aproximarse (por activa o por pasiva), a la subjetividad de la dirección, a su forma de enfocar las cosas. Quizás los lazos afectivos sean más sólidos en esa otra dirección, unos lazos evidentemente entre desiguales, a diferencia de los lazos entre los trabajadores que participan de la asamblea, que más allá de las diferencias y discrepancias, son lazos entre iguales. Si aceptamos que en el nosotros trabajadores hay líderes y a lo que se sigue es al líder, lo que aquí se produciría sería un cambio de líder. Así, la relación que establecen con los jefes en los momentos de descanso y relax, por poner un ejemplo, pueden influir en la creación de algún lazo afectivo con las cabezas visibles de la empresa. Más aún si se convierten en tú amigo. Esa vía, si bien no es necesariamente intencional, es útil a la empresa. Los vínculos informales entre jefes y trabajadores puede servir para evitar que algunos entren en la subjetividad solidaria y por extensión antagónica. Veamos un ejemplo en la siguiente narración,

18e100.00.P-E: Volviendo al tema de los conflictos, ¿en qué otros has visto muy claro estar dentro de la huelga?

18e100.01.RhT (Team leader, inframasculino): Al principio cuando te (...) Es que de entrada te cuentan algunas cosas que luego a la larga ves que no eran (...) te lo han contado para que te involucres, y luego va pasando el tiempo y ves que no es verdad lo que te han dicho, por razones políticas o lo que sea.

18e101.00.P-E: ¿Por ejemplo?

18e101.01.RhT (Team leader, inframasculino): Siempre que hemos hecho huelga antiguamente era política. No podía ser por medio punto una huelga de quince días cuando ese medio punto ya no lo recuperabas en lo que quedaba del año. Pero estudiabas y decías "me quedo fuera". Me quedaba fuera muy convencido, por ahí sentado, o incluso yo decía "yo no voy a fábrica, ¿para qué voy a ir?", para estar en la puerta no voy" y me quedaba en casa. O incluso he ido a trabajar a otro sitio mientras estaba de huelga allí, es verdad, hay que ser realista. Pero cuando has visto que no es tan verdad lo que te han dicho, como en la realidad, dices "estoy haciendo el tonto", y entraba a trabajar. Sopesaba una cosa con otra, con lo que realmente había (...) Yo tenía aquí un jefe que era amigo mío de toda la vida, y me pegaba cada bronca (...), pero fuera no, éramos amigos, y me explicaba cosas y dices "¿coño, por qué no nos lo explican abajo?", "estúdiatelo" y yo estaba fuera. Me decía "no te digo que entres, es tu opción, pero piénsatelo".

18e102.00.P-E: ¿Me puedes poner algún ejemplo de alguna situación de estas, que fuera muy notoria, que por una lado te dicen blanco y por el otro es negro?

18e102.01.RhT (Team leader, inframasculino): Eso que te digo de los puntos "te damos tres puntos" "y queremos el cinco", y la empresa dice "el cinco no, te doy tres, pero te pongo autocares para venir, te doy los descansos de tal (---)" y vas sumando puntos y ya ves que en autocares ya ganas más. Si sumas el dinero que ahorraras con al autocar a los tres puntos ya sales ganando. Son cosas que sopesas, y entras a trabajar. Cosas así.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Lo que implica también asumir el riesgo de equivocarse sin poder parapetarse tras la mayoría,

18e289.15.RhT (Team leader, inframasculino): El día que he entrao a trabajar habiendo huelga y los demás estaban fuera, he entrao porque yo para mí tenía que entrar, si estaba equivocao lo siento de verdad, se lo diría a cualquiera.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

En cuanto a quienes participan plenamente de la subjetividad de la empresa, no se manifiestan en relación a las huelgas. No se trata de si uno decide o no sumarse a una huelga. No es pertinente plantearse la huelga, porque se es el destinatario inmediato o mediato de la misma. Evidentemente nos referimos, como ejemplo por excelencia, a la subjetividad de los directivos/as³.

Los afectados por las huelgas

Finalmente, quienes están en casa se ven involucrados directa o indirectamente en la lucha, especialmente las amas de casa de quienes participan en las huelgas. No se muestran partidarias de hacerla, si de ellas dependiera tomar la decisión, pero al mismo tiempo deben sufrir sus consecuencias si las personas con las que conviven se involucran, reciben las consecuencias de acciones sin haber podido incidir, sino indirectamente. No se argumenta abiertamente, pero podemos intuir que la huelga es vivida como una fuente de problemas, dada la dependencia financiera entre la ama de casa y el ganador de pan. Sería como si la división sexual del trabajo estableciera el siguiente pacto: "Tú trae dinero a casa, que yo me ocupo de llegar a final de mes",

14e027.02.RmP (Ama de casa en exclusiva): Yo, habiendo entrada de dinero, que no haya huelgas y esto, pues no (---) me administro bien.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

³ Cuyas manifestaciones veremos en el próximo capítulo.

Las subjetividades colectivas. Nosotros y ellos

La subjetividad es subvertida por la presencia de los *otros*. Si entendemos que el otro es plural, en cuanto la vida social lo es, y además desigual, podemos entender la subjetividad colectiva de clase como una subjetividad posible pero precaria y efímera. Y eso porque está amenazada por la configuración de nuevas subjetividades colectivas que la pueden suplantar, o porque entorno a ella construimos otras subjetividades en un constante, histórico y contingente ejercicio de encaje de subjetividades.

La fuerza innovadora del *yo* no radica tanto en su potencialidad aislada, en cuanto sujeto individual que afronta una determinada situación, sino en tanto es un *yo* susceptible de interactuar, de vincularse con otros *yo* para un proyecto común innovador, para transformar las relaciones sociales o para perpetuarlas. Desde nuestro punto de vista, el cambio social organizado o no, pasa más por el momento del *nosotros* que por el momento del *yo*. No podemos convertir nuestra forma de participar en la producción de la vida, en un acto solipsista, necesitamos del otro lo que hace imposible el cierre del *yo* y la imposibilidad del cierre es también la posibilidad del cambio. Y esa brecha es un abismo de indeterminación social (no atribuible a ningún momento estructural, sino a la operación política), de sufrimiento pero también de esperanza.

En este sentido, juega un papel fundamental la elaboración del *otro* junto con *otros* para construir un *nosotros* frente a un *ellos*. Hablar del otro, en la participación en las relaciones de producción implica hablar de otros diferenciados, como *ellos*, como *nosotros*, desiguales, explotados o explotadores, dominados o dominadores. Es la presencia del *otro*, que en este caso son *ellos*, lo que nos impide ser totalmente nosotros mismos, objetivo de cualquier modo imposible porque no hay un *nosotros mismos* original al que parecerse. La relación no surge de subjetividades plenas, sino de la imposibilidad de constitución de las mismas.

Pero la subjetividad de los *nosotros*, no sólo se establece entre sujetos que participan en la construcción de su subjetividad de forma democrática, sino también de forma autoritaria. La subjetividad es presa también de las relaciones de dominación. Los *otros* pueden formar parte de un *nosotros*, de un *ellos*, pero eso no implica necesariamente que las relaciones con los *otros* sean simétricas. Y quizás esa es uno de los ámbitos de las luchas sociales más notables, el de lograr una subjetividad

compartida entre sujetos cuyas relaciones son de dominación. Es más, hasta cierto punto esos procesos pueden ir parejos.

A continuación indicamos la pluralidad de subjetividades colectivas que expresan los entrevistados/as cuando hablan de sus vínculos en el contexto de las huelgas que han vivido. Estas subjetividades tienen la característica común de construirse en términos antagónicos. Y esto lo podemos ver en términos de dos grandes formas de oposición:

- *nosotros contra ellos*
- *nosotros contra nosotras*

El sentido de cada oposición está estrechamente ligado a cada huelga narrada y a los propios entrevistados/as. Si en una huelga se construye una subjetividad antagonista (se funda en una subjetividad solidaria entre los/las huelguistas), en otra puede tomar un carácter distinto. Así mismo, lo que para unos es *nosotros* en unas determinadas circunstancias, es *ellos* visto desde la subjetividad opuesta. En los siguientes apartados podemos ilustrar la pluralidad de subjetividades colectivas y su constante producción en las huelgas.

Nosotros contra ellos

Los entrevistados y entrevistadas expresan tres grandes tipos de subjetividades relacionadas con la oposición *nosotros contra ellos*.

La primera subjetividad es del tipo *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario la dirección* y es expresada por parte de aquellos entrevistados/as que hablan desde un *nosotros los trabajadores*. Es la expresión explícita de la oposición *nosotros contra ellos*. Estas subjetividades se expresan en el contexto de las huelgas habituales de convenio, incrementos salariales, reducción de jornada laboral así como en las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo.

Pero el reverso de esa subjetividad antagónica recurrente y producida para ese tipo de huelgas, es la que expresan los entrevistados/as que hablan desde un *nosotros somos todos los empleados*, que intenta borrar la subjetividad antagonista (y con ello las huelgas mismas) definida en los términos anteriores para construir una subjetividad solidaria *trabajadores-empresa*. Se borra la expresión de la oposición *nosotros contra ellos*.

Junto con estas dos formas de subjetividades, los entrevistados/as que participan de un *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa*, expresan también una fractura: *nosotros los trabajadores y ellos los esquiroles*. Es la expresión de la ambigüedad ante la oposición *nosotros contra ellos*. A continuación veamos en qué consisten estas subjetividades.

Nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario (la dirección)

Es en el *nosotros* frente al *ellos empresa y su vicario la dirección* donde producimos la subjetividad antagónica mediante la cual buscamos objetivos y desafiamos límites. Descubrimos nuestro poder y eso nos hace, nos constituye en una subjetividad antagónica, pero efímera que hay que reinstalar en cada huelga. Quizás la huelga es un proceso fundamental para ir reafirmando las subjetividades solidarias. Puede ser un efecto no buscado del ansia de ser *nosotros*. Pero puede ser también un efecto buscado de algunos líderes sindicales que primen lo político (de ahí que haya trabajadores que tengan sospechas de manipulación cuando se convoca a una huelga). Las huelgas están orientadas hacia objetos bien concretos, pero cuyo efecto es el de ofrecer, al mismo tiempo un renovado vínculo entre quienes comparten una subjetividad solidaria.

Nosotros los trabajadores, en el contexto de las huelgas, se define como *nosotros los trabajadores que hacemos huelga* y eso quiere decir que se participa de una subjetividad antagonista construida en oposición a la empresa. Un hacer reiterado,

12e083.01.RhN (Trabajador cualificado, inframasculino): Sí, la de las mujeres, huelgas del metal que nos juntábamos todas las empresas del Vallès Occidental, que había huelgas cada dos por tres, que era por cosas razonables, pedías cosas, que es lo que te estoy diciendo que todo lo que se ha conseguido a base de palos que nos han dado, ahora nos lo están quitando con las reformas laborales

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73, de las huelgas solidarias del 76, de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres]

01e171.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Sí, nosotros teníamos huelga cada año cuando había convenio, con todos los convenios.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

La subjetividad antagonista es un proceso en formación, que en el caso de las huelgas implica confrontaciones entorno a algún tipo de objeto en disputa. Entorno a esos objetos, como un incremento salarial o evitar despidos se va articulando la oposi-

sición. Los *nosotros los trabajadores en huelga* son aquellos que tienen intereses opuestos a los de la empresa,

17e095.03.RhS (Trabajador especialista, inframasculino): Aquí no, aquí cuando llequé hubo una huelga muy grande por un aumento de quinientas pesetas a la semana, que entonces era mucho, porque se estaban cobrado mil ochocientas a la semana (---). Entonces fue cuando la empresa se emperró en que no y los trabajadores en que sí (---).

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73]

Y donde más es evidente esa oposición es la compraventa de la fuerza de trabajo, especialmente cuando la empresa quiere despedir masivamente a los trabajadores. Les va de por medio su existencia, en cuanto medios de vida y en cuanto a su propia subjetividad antagonista.

19e090.02.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Y ahí evidentemente la huelga fue al principio, no lo plantearon que prácticamente se quedaba un treinta y tres por ciento de plantilla nada más, se planteaba quedarse con ciento cincuenta y nueve trabajadores, de quinientos y pico que éramos.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

En esas confrontaciones radicales, la huelga deviene una acción radical, construyéndose un *nosotros los trabajadores que hacemos huelga, hasta las últimas consecuencias*. Si se lo tienen que jugar todo, se lo juegan. Y que todo es todo: perder la fuente de los medios de vida, el empleo. Cuando la huelga se hace a saco se convierte en un fin, y desaparece el cálculo,

19e107.06.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Entonces los trabajadores fuimos a saco en aquella huelga.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

La subjetividad antagonista definida por la oposición entre *nosotros los trabajadores y ellos la empresa* es un proceso de formación que implica un esfuerzo sostenido a lo largo de las huelgas no exento de dificultades. No sólo dificultades que provienen del contexto particular de quien participa en la huelga (apelando a las responsabilidades familiares, especialmente si se es un ganador de pan)⁴, sino también de la propia fuerza de los huelguistas. La fuerza de *nosotros los trabajadores* es también

⁴ Como veremos más adelante, los propios límites a la participación en las huelgas que expresan los entrevistados/as que participan de subjetividades antagonistas del tipo *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* varían. Una misma limitación, como la de ser un ganador de pan (casado con una ama de casa en exclusiva o no) puede ser, en el contexto de unas huelgas, un argumento con el que justificar la retirada o la no participación en la huelga, o puede ser una expresión de la superación, coyuntural, de las propias limitaciones.

su debilidad, porque sólo son si se unen. También la fuerza del empresario frente a los trabajadores depende de la unión⁵. Desde este punto de vista, la oposición, tal como la presentan los huelguistas es entre un sujeto individual (*el empresario, la empresa, la multinacional*) contra un sujeto colectivo. Pero ese sujeto individual es designado en plural por los trabajadores/as que participan de una subjetividad antagonista. Y eso porqué ese sujeto individual tiene funcionarios a su servicio (cuya debilidad es que los funcionarios se apoderen de la función para sus fines). Veamos un ejemplo en la siguiente narración,

01e126.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Tensiones en el sentido de que hay quien quiere seguir y quien quiere trabajar, hay quien dice que necesita el dinero y quien dice "yo también lo necesito y me aguento". Hay quien a lo mejor está aparentando una cosa y no lo es. Hay quien dice "yo no puedo pasar un día más sin trabajar porque yo no tengo para comer mañana", y tú a lo mejor estás más necesitao que él y tienes que convencerle, "hombre, pero si yo estoy peor que tú y estoy aguantando", y te dice el otro "a mí que coño me dices, tú eres tú y yo soy yo". Y si tenemos una unidad de todos, y hay quien entra diciendo "yo si entra uno voy yo", cuando ven entrar a uno "yo voy detrás de ese", entonces son formas de crear un malestar muy grande, una tensión, porque a la gente le entran ganas de pegar una hostia, o de pelearse, de hecho ha habido muchas peleas por todo eso. Una huelga no es tan fácil, es muy complicao, cada cual piensa a su manera, y hay quien lo ve de una forma y quien lo ve de otra.

01e127.00.P-E: ¿Entonces qué se hacía, cada día se decidía si se continuaba o no?

01e127.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Sí. La huelga normalmente siempre se va decidiendo de un día para otro. Cuando son indefinidas, dicen [los miembros del comité] "huelga indefinida, estamos negociando una cosa y hasta que no nos la den, huelga indefinida", y cada día hay reuniones, "no hay cambios", pues seguimos, "ahora nos ofrecen esto ¿qué hacemos?", seguimos, vamos a estudiarlo, vamos a seguir (---) Cuando hay un diálogo entre la dirección y los representantes pues se trata de buscar el acuerdo, todo depende de la fuerza que tenga cada uno, si el patrón puede aguantar sin que tú trabajes, pues intenta, y si tú puedes aguantar sin trabajar para que el otro ceda, pues también aguanta, pero claro, la empresa es una y nosotros somos un grupo que cada uno tiene sus pensamientos y sus necesidades y todo eso, y es más complicao.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Podemos intuir que las huelgas nos ponen en contacto directo con los límites, y la incertidumbre, pero al mismo tiempo con la capacidad de defender, de elaborar, de fijar unos objetivos, tomar unas decisiones, constituyendo una subjetividad antagónica

⁵ La concentración de capital puede interpretarse como estrategia de lucha entre competidores, pero también es, decisivamente, estrategia de clase contra los trabajadores. En el próximo capítulo se hace evidente la debilidad de los trabajadores justamente a causa de esta estrategia.

ca, que hay que rehacer para cada huelga concreta, preservarla, y aletargarla hasta el próximo conflicto. Las huelgas se convierten en un camino de realización de potencialidades, impensables en la organización capitalista actual, sea fordista o toyotista.

Los entrevistados/as que expresan las subjetividades antagonistas que hemos rubricado bajo el genérico *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* construyen su opositor, *ellos la empresa y su vicario la dirección*, como el destinatario por excelencia de las huelgas que han llevado a cabo. Es con quien se está en conflicto, una expresión del cual son las confrontaciones directas entre la dirección de las empresas y el Comité de Empresa durante la de huelga de 1987 (por convenio y contra la discriminación salarial de las mujeres),

16e105.14.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Y cuando echas mano a trabajar, te dicen la dirección de la empresa que estaba puestos delante que el comité de huelga se queda en la calle, que no se entraba el personal, na más que el que ellos querían, porque querían hacer la división, dejar unos pocos en la calle y despedirnos.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

Ellos la empresa y su vicario la dirección es con quien hay que negociar para lograr lo que no se tiene y que tiene la dirección. Pero para poder negociar, hay que crean las condiciones adecuadas, que para los trabajadores/as pasan por la reiteración de las huelgas,

01e131.03.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Estuvimos de huelga hasta el día diecinueve de abril, que ya por fin la empresa se aviene a negociar que retira el plan, lo que quiere decir que retira todos los despedidos, y firmamos un documento en que la empresa se compromete si retiramos la huelga retiraban el plan.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Las huelgas se insertan en el proceso de negociación, llegando incluso a formar parte de ella como uno de sus aspectos. Dibujan unas condiciones para la negociación, y al mismo tiempo son un instrumento de negociación, según las circunstancias y el momento. La huelga no es la alternativa a la negociación⁶. Convierte al *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* en la contraparte negociadora. Pero en ese mismo acto se abre la disolución de las subjetividades antagonistas, porque el

⁶ En el próximo capítulo, en la conversación entre los actuales representantes de los trabajadores y el director de recursos humanos, veremos que la negociación se presenta como alternativa a la huelga.

entendimiento en la negociación hace que se transformen, los trabajadores y la dirección, de modo que se puede llegar a crear un *nosotros trabajadores y la empresa que nos ponemos de acuerdo*.

Los entrevistados/as que se expresan así mismos como *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* reconoce en el otro, *la empresa*, su propia fragilidad. *Ellos la empresa y su vicario la dirección* son quienes pretenden penetrar en las subjetividades solidarias que construyen sus antagonistas a través de la construcción de una subjetividad alternativa: *nosotros la empresa, un la empresa somos todos*,

19e057.05.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Ahí ya se perdieron muchas de las cosas (---) sobre todo de que la empresa podía empezar a introducir toda una serie de divisiones y tal, pero bueno.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio del 74]

16e106.03.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Aquello claro, la empresa hizo sus reuniones, fue con sus camarillas, minando, minando, llamaban a las casas a las típicas personas que ellos saben que pueden llamar, a los más flacos, a los más débiles, a los que necesitan más el sueldo, los que tienen menos recursos, ellos siempre te buscan el punto justo, clave, para hacerte claudicar a lo que ellos quieren, para romper una huelga, y lo consiguen.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

Las estrategias, técnicas y posibilidades de éxito de la producción de las subjetividades promocionadas por la empresa son variadas⁷, su denominador común es dividir las subjetividades solidarias y antagonistas construidas por los trabajadores/as, para elaborar ese *nuevo nosotros* que incluya a la empresa. La empresa quiere incidir en la producción de subjetividades colectivas construyendo intereses parciales favorables a los suyos propios y rompiendo aquellas subjetividades que son construidas de forma antagónica. Un medio para lograrlo serán las interacciones cara a cara, individualizadas o en reuniones, para escenificarse como uno más del grupo, de ese *nosotros* que aspira liderar: un *nosotros* formado por toda la plantilla. Y para ello buscará, intuimos, la seducción, o el miedo (como en la huelga del 87),

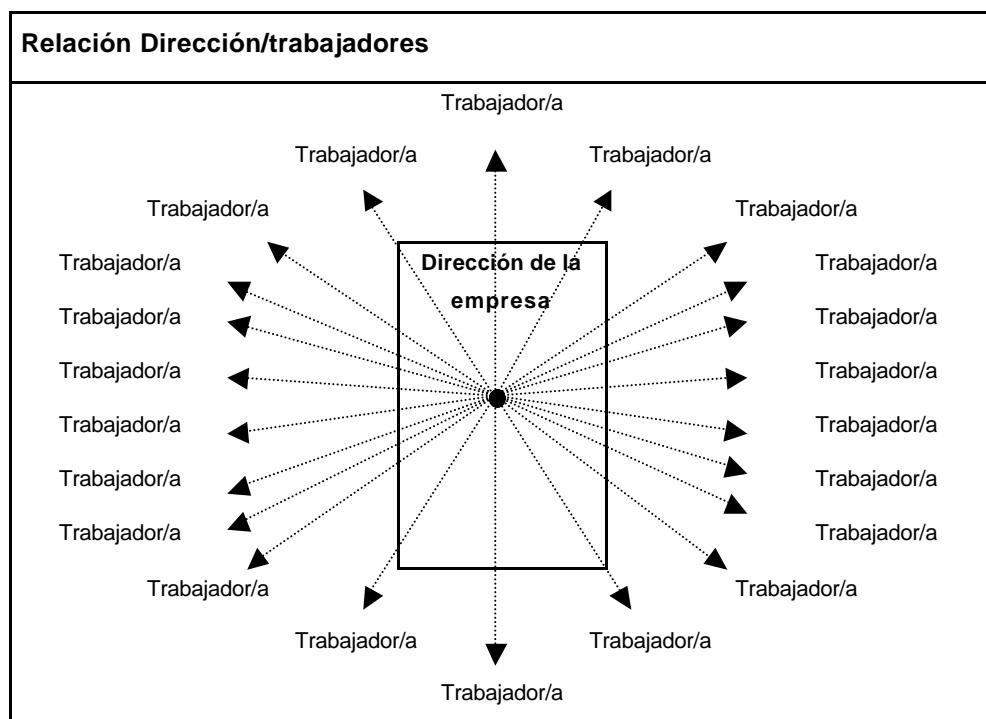
16e105.05.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): La empresa llamó a los dos turnos, el de la noche y el de la tarde y los convocó a entrar por la mañana para reventarnos la huelga porque nosotros no queríamos entrar a trabajar hasta que se so-

⁷ Usando el sexismo, como en las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, diferenciando entre los despedidos y los no despedidos, como en el expediente de rescisión, diferenciado por categorías salariales, categorías profesionales, turnos, como en la huelga por el convenio del 1987, etc.

lucionara eso, tú no te puedes llegar a imaginar los guardaespaldas que trajeron allí a la puerta de la fábrica.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

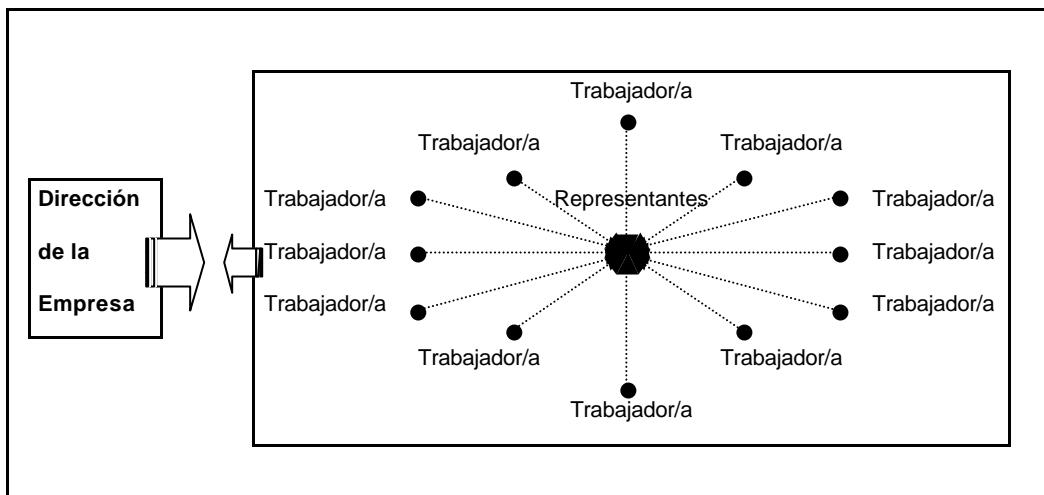
Buena parte de las estrategias de la dirección para romper las subjetividades antagónicas pasa por intentar individualizar su relación con los trabajadores/as⁸. Esa estrategia reconocida por los entrevistados/as que han participado de algún *nosotros lo trabajadores que hacemos huelgas* se representaría por una pluralidad de trabajadores dispersos cuya subjetividad colectiva vendría articulada por la dirección de la empresa y sus delegados. En esa forma de ver las acciones de la empresa los entrevistados/as señalan una de las principales amenazas a las que se enfrenta el sostenimiento de cualquier subjetividad antagonista o solidaria. La podríamos representar así:



Frente a esa amenaza se aplica un modelo de relación con la dirección de la empresa a través de los representantes de los trabajadores, bien a través de una

⁸ Los representantes de las centrales sindicales se refieren a este fenómeno como "personalización" de negociación.

subjetividad antagonista organizada en asamblea, o a través de un modelo de democracia representativa⁹.



Pero ese modelo de representación se apoya sobre una subjetividad *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa* mucho menos compacta de lo que parece. Como veremos un poco más adelante, ese *nosotros los trabajadores* presenta fracciones internas o incluso subjetividades colectivas claramente diferencias, como por ejemplo en términos hombres/mujeres, trabajadores de producción directa/administrativos y técnicos.

Nosotros somos todos los empleados

Como indicábamos en la introducción del apartado el reverso de las subjetividades antagónicas del tipo *nosotros los trabajadores contra ellos las empresa y su vicario la dirección*, es la que expresan los entrevistados/as que hablan desde un *nosotros somos todos*, que intenta borrar la subjetividad antagonista definida en los términos anteriores para construir una subjetividad solidaria *trabajadores-empresa*. Se trata de una subjetividad cuya construcción borra la distinción *nosotros/ellos* dentro de la empresa. Podemos intuir que entonces se sitúa el *ellos* fuera de la empresa, probablemente otra empresa con las que hay que competir. Quizás una empresa de la propia multinacional con la cual hay que rivalizar para lograr una cuota de pro-

⁹ En el próximo capítulo veremos que el actual presidente del Comité de Empresa expresa una posición ambivalente, entre la preocupación por la representatividad sindical y el papel de mediación que no de representación, junto con el director de recursos humanos, en las negociaciones y conflictos.

ducción. Este tipo de subjetividad se produce desde la dirección de la empresa, incluyéndose ella misma en el *nosotros somos todos*, negando así su carácter vicario de la empresa. *Nosotros somos todos los asalariados/as*, lo que incluye a la dirección, partícipes de un mismo objetivo común: que la empresa cumpla con los objetivos marcados. *Si gana la empresa ganamos todos*. Se trata de una unidad orgánica entre todos los empleados/as (que incluye a la dirección) y la empresa.

A continuación trascibimos literalmente un comunicado de la dirección al conjunto de trabajadores de la empresa ante una huelga:

Estimados colaboradoras y colaboradores:

Quiero escribiros esta pequeña misiva, para que penséis y valoréis los incrementos propuestos por esta Gerencia, los cuales fueron ofrecidos en la reunión de Mediación de Huelga del día 18 de Abril del presente, si en esta reunión se llegaba a la firma del Convenio.

Somos una familia de 725 personas, y yo como responsable de esta Factoría, no quisiera que por problemas en la misma tuviésemos consecuencias irreversibles.

Me informan de la decisión que han tomado de hacer el próximo jueves unas votaciones secretas, lo veo muy bien, para que cada uno reflexione y se responsabilice del voto que tiene que emitir, de acuerdo con la valoración del referido ofrecimiento que hace la Empresa.

Atentamente
Fd/ XX XX

Como se puede constatar se trata de un comunicado que obscurece la relación laboral, al denominar colaboradores a lo que son trabajadores asalariados. Se inscribe en la línea de corrección política utilizando, al dirigirse a la plantilla, los dos géneros. En ese momento es una mujer la Presidenta del Comité de Empresa. Decir del comunicado que se trata de una “pequeña misiva” es un modo muy suave de quitarle importancia, de hacer un acercamiento amical.

Se presenta flexible, puesto que menciona los incrementos propuestos por la empresa en el contexto de la huelga... siempre que se firme el Convenio. Por tanto, advierte de que no está dispuesto a flexibilizar su postura y que no acepta la Mediación, si fuera ese el caso, haría una propuesta abierta a modificaciones.

En el segundo párrafo sigue la misma estrategia que en el primero. Empieza afablemente, construye una subjetividad colectiva “somos una familia de 725” personas, en la que se incluye y de la que se presenta como líder “y yo como responsable de esta Factoría” expresa su deseo de que no haya problemas en la Factoría, en este punto dirige la mirada fundamentalmente al personal de producción

directa. Y el golpe final, la posibilidad de que “tuviésemos” consecuencias irreversibles. La cualificación de irreversibles para las consecuencias de acciones , es un modo de rearfirmar que no hay vuelta atrás, que no hay negociación, que se toma o se deja. Y es más, en la gran familia de 725, todos pagarán por unos cuantos.

Si se niega a negociar ¿qué es lo que quiere?, la carta se ajusta a las reglas básicas de la narración, después del nudo, viene el desenlace: unas votaciones secretas para emitir la opinión en voto secreto sobre el ofrecimiento, y las votaciones secretas tienen como finalidad “que cada uno reflexione y se responsabilice del voto que tiene que emitir”. Cada uno es de uno en uno, no reconoce el papel de los representantes sindicales en un proceso negociador. Y denomina actuación responsable a la emisión de un voto secreto. El agregado orgánico *familia*, no se concibe como un todo dialogante en la toma de decisiones, y el clima familiar no da suficiente confianza como para que las individualidades emitan su opinión poniendo la cara.

Participar de ese tipo de subjetividades, en que la empresa y los trabajadores forman un todo, implica que cuando la empresa tenga beneficios sentiremos que los tenemos nosotros, aunque a la hora de distribuirlos, las decisiones sobre qué parte de los beneficios se distribuye y qué parte se invierte las tomen los dueños de la empresa o su vicario, la dirección,

10e046.00.P-E: Ha habido una cosa que me ha llamado la atención cuando estabais hablando, que decías "yo en el fondo también soy un trabajador", ¿Qué hay de diferente y de similar entre (---) ?

10e046.01.RhK (Directivo, masculino): De diferente nada, diferente nada y similar mucho. Yo al final me paga la empresa como le paga al portero, a cualquier función, desde el número uno hasta el director general, si la empresa funciona todos cobramos, si la empresa no funciona (---) mal para todos. Entonces si esto va bien, todos nos beneficiamos, si va mal, al final perdemos todos, ese es el concepto que a veces les indico a ellos, porque si en un momento doy esto cerrara evidentemente uno tendrá una salida y otro menos, pero dentro del contexto, eres un trabajador más, que tengo unos objetivos no sé qué (---) , que me presionan más (---) Ellos también los tiene, tienen que hacer tantas piezas a la hora, también tienen su (---) cada uno dentro de su función tiene su XX, tiene que ser eficaz. Cada uno tiene su función, eso no te lo quita nadie, eres un trabajador más, quien piense lo contrario está equivocado.

10e047.00.P-E: Quizá una diferencia es que como directores vuestra relación con la gran dirección es como más individual.

10e047.01.RhK (Directivo, masculino): No, es un trato bueno, correcto, pero al final lo que manda es (---) "bueno, la división tiene que ganar tanto", y te miden por ahí, no te miden por nada más. Es así. Al final te miden por los números.

Se trata de una subjetividad que aboga por un *nosotros somos todos los empleados que queremos el bien de la empresa* y ese bien pasa porque no se produzcan huelgas. Sostener que la empresa somos todos implica entender que hacer huelgas es hacérselas contra uno mismo. La dirección de la empresa aborrece las huelgas,

10e025.01.RhK (Directivo, masculino): es una aberración el plantear una huelga antes de un convenio, pero si la empresa no ha dicho nada, el comité no ha dicho nada.

[Enunciado en el contexto de la conversación que se analizará en el próximo capítulo]

y especialmente su reiteración, que es considerada inadmisible

10e024.37.RhK (Directivo, masculino): el que está arriba dice "¿ya está España otra vez en huelga"? eso no se puede entender.

[Enunciado en el contexto de la conversación que se analizará en el próximo capítulo]

Pero, paradójicamente, en el momento en que la subjetividad del tipo *nosotros somos todos* incluyendo a la dirección se expresa en relación con las huelgas queda en entre dicho. Referirse a las huelgas es reconocer la existencia de un antagonista respecto de la empresa y en ese acto construye el carácter vicario de la dirección. La confrontación obliga a situarse en relación con la contraparte apelando a la paz social en la empresa frente a la constante amenaza de huelga de la contraparte. Y obliga porque la contraparte, los *nosotros los trabajadores que hacemos huelgas* construyen como antagonista a *ellos la empresa y su vicario la dirección*. En las huelgas los sujetos producen subjetividades antagónicas frente a la producción de subjetividades solidarias del tipo *nosotros somos todos*, o *nosotros-empresa* donde lo que está en disputa, para la dirección de empresa, es la paz social, como un fin bueno para todos largamente deseado, y mediante su logro borrar el antagonismo.

10e007.03.RhK (Directivo, masculino): Si bien es verdad que bueno, también por mi parte tendría que decirte que uno y otros, entre dirección y comité, no los sindicatos, porque han querido entrar y a veces no se les ha dejao, nunca se ha llegao a un acuerdo, cuando había un convenio pues en principio hay que hacer huelga, no existía diálogo, y hoy existe, últimamente se han firmao dos convenios por cuatro años, firmados por mí, después del expediente del noventa y siete se firmó uno por cuatro años, del noventa y siete al dos mil, y el último del dos mil uno al dos mil cuatro, con lo cual lo que he pretendido siempre dar es tranquilidad.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general, pero que en su conjunto forman parte de una época pasada, que acabó con las elecciones sindicales de 98]

Nosotros los trabajadores y ellos los esquiroles

El tipo de subjetividad que hemos ido comentando, *nosotros los trabajadores que hacemos huelga*, es expresada por lo entrevistados/as también en relación con aquellas personas que no participan en las huelgas, *los esquiroles*. Se construyen como un *ellos*, pero no es dibujado como una subjetividad antagonista. Más bien es visto como la expresión de la fragmentación interna que toda subjetividad antagonista del tipo *nosotros los trabajadores que hacemos huelga* se enfrenta en cada huelga. Es el reconocimiento de la fragilidad de la unión que aglutina la subjetividad antagonista: es la fragilidad de sostener entre paréntesis la propia individualidad durante una huelga (como señalábamos en el apartado sobre uno mismo y la huelga),

01e138.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): [En relación con intentar convencer a quienes quieren dejar de participar en la huelga contra el expediente de rescisión de empleo] Hombre, el primer argumento que decíamos es que había un documento firmao, y que había un compromiso de la empresa, del gerente, en que se comprometía a que antes de presentar un expediente de las características que fuera, había que negociarlo, había que consultarlo con el comité y si se veía que era necesario reducir la plantilla para que tuviera futuro, pues se haría, pero si no había necesidad no había por qué hacer eso. Claro, este argumento se le explicaba a los trabajadores, y unos lo comprendían y otros no. Unos por intereses, otros porque no querían entenderlo, otros por miedo, otros por situaciones familiares (---) ahí entra todo.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Pero al mismo tiempo, *ellos los esquiroles* expresa otro tipo de fragilidad de la subjetividad antagonista. La propia dificultad de lograrla entre todos los trabajadores/as. Desde este punto de vista, *ellos los esquiroles* se transforma en *ellos que no participan nunca en las huelgas*, de los cuales no se espera que participen en las huelgas, quizás porqué han tomado como líder a la empresa con la cual se identifican. Ese *ellos* es identificado como los administrativos y los técnicos,

02e057.03.RhB (Administrativo, Inframasculino): Porque cuando hacía una huelga, una parte que nosotros arrastrábamos de los técnicos y administrativos, se quedaban en la calle y la otra entraba, que eran los que tenían las ideas de la empresa.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

01e111.04.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): En esta empresa, cuando hacíamos una huelga o un paro, los administrativos nunca participaban, nunca, siempre se mantenían al margen.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Y ese *nunca* construido como regla se confirma en la excepción,

19e076.04.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Era la primera vez en la historia que hombres y mujeres, técnicos y administrativos, todos, íbamos a la huelga, porque hasta ahora todas las huelgas participaba sólo un sector, la otra gente no.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Intuimos que ese *ellos que nunca participan en las huelgas* introduce un matiz a la definición de *ellos los esquiroles*. Para los entrevistados/as que participan de alguna subjetividad antagonista a lo largo de las diversas luchas que han caracterizado la historia de laboral de MSA, los esquiroles no son simplemente quienes no hacen huelga, sino quienes no hacen huelga pero se esperaba que la hicieran. Quizás por eso el esquirol expresa un riesgo difícil de controlar para una subjetividad antagonista en huelga: quién va a fallar. Y quizás a eso remiten los momentos de más tensión y de peor valoración moral entre los trabajadores/as,

01e137.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Bueno (---) , a estos les decíamos en la puerta cada mañana de todo, desde cabrones, sinvergüenzas, esquiroles, de todo. Enfrentamientos personales con ellos (---).

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Nosotros contra nosotras. La inestabilidad y fragmentación del nosotros

Los *nosotros los trabajadores contra ellos las empresa y su vicario la dirección* expresados por los entrevistados/as no son ajenos a las relaciones familiares. Cuando se relacionan los *nosotros* con la posición que se ocupa en la familia, muestran una fractura interna que en clave de patriarcado capitalista indicaría que *nosotros* contiene dos clases y en clave de capitalismo patriarcal indicaría que la clase trabajadora sufre una fractura interna. Los dos segmentos en los que se divide el *nosotros* son¹⁰,

1. *Nosotros, los responsables del mantenimiento de la familia* (ganadores de pan)

¹⁰ La lengua borra lo que una concepción ortodoxa de las clases borra. Nosotros en una colectividad formada por hombres y mujeres, que la concepción ortodoxa de las clases sociales tampoco tiene en cuenta al ignorar la explotación de género, incluso las desigualdades de género que se pudiera solventar por mera justicia distributiva.

2. *Nosotras, las responsables del cuidado de la familia y de aportar un salario complementario (trabajadoras amas de casa).*

Entramos en los límites y dificultades de la construcción de un *nosotros* que abarque a todos los trabajadores que participan de una subjetividad antagonista, en las dificultades y las posibilidades de ponerse de acuerdo.

Cuando hablan de las huelgas, los entrevistados y entrevistadas definen a las mujeres y los hombres básicamente al mencionar la lucha contra la discriminación salarial de las mujeres. Fue en esa lucha donde se construyeron las dos subjetividades, *nosotras las mujeres trabajadoras que luchamos contra la discriminación salarial, y nosotros los trabajadores hombres que apoyan moralmente a las mujeres en su lucha*. Se abre una importante fractura en la subjetividad solidaria que había caracterizado los trabajadores de ambos sexos de planta de MSA durante muchos años, precisamente porque la lucha contra la discriminación no es tomado como una lucha de todos,

09e539.02.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): La semana pasada me quedó después de hablar el remarcar un poco más el tema de la huelga de las mujeres, porque a mí, más que un tema feminista, que había gente que lo veía así, había una parte del comité que nuestra idea era que quedara como una lucha de un trabajador, de un joven (---) Que no quedara como una cosa feminista.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general]

Sino de un sólo colectivo, las trabajadoras de planta,

02e048.01.RhB (Administrativo, Inframasculino): Eso fue una huelga de ellas, que pedían igualdad de salarios de hombre y mujer.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

Eso es así por la no participación de los trabajadores hombres en la huelga indefinida que protagonizaron las mujeres en 1989. Sería legítimo referirse a ellos como esquiroles por más que la estrategia de las mujeres fue definirlos como *nosotros los trabajadores hombres que apoyan moralmente a las mujeres en su lucha*.

Nosotras las mujeres trabajadoras que luchamos contra la discriminación salarial

La subjetividad antagónica *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario la dirección* se resquebraja cuando aparecen los deseos e intereses de las mujeres trabajadoras, lo que pone en evidencia la dimensión de género de la cons-

trucción de subjetividades solidarias. El caso de la lucha contra la discriminación salarial es el contexto en que se elabora la subjetividad antagónica de *nosotras las mujeres que luchan contra la discriminación salarial*, frente a un *ellos explícito, ellos la empresa y su vicario la dirección que discrimina salarialmente*, y otro ambiguo, que en el discurso de las entrevistadas que han participado de esa subjetividad antagónica oscila entre un *ellos que apoyan parcialmente*, que participa de esa subjetividad parcialmente, y un *ellos los hombres trabajadores que no hacen huelga indefinida*. Durante esa lucha la construcción de la subjetividad antagónica tendrá lugar con una orientación política claramente dirigida a contener la construcción de un *ellos los hombres trabajadores que no hacen huelga indefinida* como enemigo (en cuanto al no estar con ellas refuerza a su opositor explícito, *ellos la empresa*) para convertirlo en un *ellos los hombres trabajadores que nos apoyan moralmente*, se trata de un *ellos* que en alguna medida es también un *nosotros*. En este empeño, el papel del líder es fundamental en dirigir la producción de una subjetividad solidaria y antagónica, muestran la dimensión ingenieril de la construcción de subjetividades,

20e106.00.P-E-xx0x: O sea que estabais en situación débil si el paro no era total.

20e106.01.RmU-xx0x: Exacto, ese era el otro argumento y por lo tanto las batallas era que la huelga fuera total en la empresa y se le hacía un daño muy fuerte económico a la empresa.

20e106.02.RmU-xx0x: Si se ganaba del terreno político o del económico por decirlo de alguna manera, estos eran los dos planteamientos grandes y precisos, y con que métodos? el método era de unidad de todo el mundo porque no se puede ganar si no hay unidad de todo el mundo y los otros métodos es que todo el que esté con nosotros y lo que nosotros decimos bien y el que no a por él.

20e107.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): La propuesta es de ser guerrilleros y impedir por las mañanas que se (- -).

20e108.00.P-E: Hacer piquetes y no dejarlos entrar?

20e108.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Por eso como la asamblea no resolvía esto, si que es verdad de que cuando tú veías entrar a los hombres la crispación, las trabajadoras el humor se les ponía pues a cien, y entonces claro como había quedado en que ellos estaban y ese era el mensaje mío, es bueno aún que ellos estén con nosotros moralmente porque como mínimo no aparentamos y de tras de no sé que este era el mensaje, allí es donde se concentraba todos los dirigentes del sindicato, en esa actitud provocadora hasta que tuvimos un expediente disciplinario en que nos despidieron a todo el comité de huelga, entonces a partir de allí el sindicato no apareció, solo uno dos a los comités de huelga, pero no por la mañana, a las cinco de la mañana.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

Sin embargo será una operación difícil, especialmente durante la huelga indefinida de 1989. Si forma parte de la subjetividad solidaria *nosotros los trabajadores* tanto la subjetividad *nosotras las mujeres que luchamos contra la discriminación salarial y nosotros los hombres que apoyamos moralmente*, la contradicción se pone en evidencia en el momento en que los hombres no participan en la huelga indefinida. Si forman parte de la subjetividad compartida, entonces son todos unos esquiros. Pero no se definen de este modo, sino al contrario, se intentan presentar como apoyo, aunque sea moral. Entonces, aparece más bien una fracción de clase o incluso otra clase con la cual se establece algún tipo de alianza, o tratado de no intromisión. Sin embargo, ese mantenerse al margen en los momentos más decisivos, tiene el efecto práctico de apoyar a la dirección. Asimismo, la propia fractura ponen en evidencia los implícitos que sustentan el *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa y su vicario la dirección*. Se trata de un *nosotros los trabajadores* capitalista patriarcal. Esa subjetividad solidaria es la que configura los intereses de los trabajadores que se conciben a sí mismos como los principales responsables del mantenimiento de la familia, lo cual quiere decir que cuando se hacen huelgas que se articulan en esas subjetividades, lo que se defiende o se persigue son intereses familistas, o defender el papel de los cabezas de familia. En esa subjetividad, no se contempla como una cuestión solidaria la reivindicación salarial de las mujeres, y por lo tanto susceptible de ser compartida para un colectivo genérico *nosotras/as los trabajadores*, porque a las mujeres no se las concibe como corresponsales del mantenimiento de la familia.

Otro buen ejemplo de esta fractura de la subjetividad *nosotros los trabajadores* se pone en evidencia es la negociación de convenio respecto de unas cuestiones que sólo pueden ser interpretadas con una óptica de género. Cuando en 1990 durante la negociación del convenio se discuten medidas para combatir el absentismo, la empresa propone una prima para estimular que se reduzca, mientras que el Comité de Empresa presidido en esa ocasión por una mujer, propone que la empresa conceda 2 días para asuntos propios (consultar en el Anexo documental el Acta 6 de 5 de abril de 1990). La empresa se opone porque entiende supondría institucionalizar el absentismo. Implicaría reconocer el derecho a atender los problemas personales cuando se presentan, su efecto práctico sería una reinternalización de los costes de producción de la vida humana a la empresa, en la proporción de los dos días pagados para atender a necesidades de la familia por parte de las trabajadoras. El grueso del absentismo femenino está relacionado con las responsabilidades del cuidado de la familia, que comúnmente se atribuyen a las mujeres. Y cuando los trabajadores lo reclaman están diciendo que el absentismo es

para resolver problemas, que la gente necesita disponer de un tiempo añadido fuera del marco de las vacaciones y de las bajas de enfermedad, destinado a resolver sus asuntos, que suelen ser problemas familiares. Se trata de una fractura porque es el tipo de reivindicación que no llega a término. En parte porque, como ha comprendido el directivo de la empresa, es instituyente de relaciones laborales, pero también porque no se trata de una reivindicación compartida con los compañeros, hemos de suponer que estos no se hallan sometidos a este tipo de necesidades, y por ello se les acaba atribuyendo una importancia secundaria en los procesos de lucha y negociación.

Un ejemplo adicional. En 1996 los representantes de los trabajadores presentaron una plataforma reivindicativa (consultar el documento en el Anexo). En el apartado *Condiciones sociales* presentaron tres puntos que cayeron en el proceso de negociación: Prioridad en la promoción de la mujer, 2 días asuntos personales (recuperando la reivindicación de 1990), y ayuda geriátrica para el pago de Centro de Día. La voluntad de las mujeres de formar un frente común de los trabajadores y trabajadoras, se produce al coste de ignorar el impacto negativo para las mujeres de la división sexual del trabajo. Esta situación expresa o favorece vínculos de solidaridad entre los hombres directivos y los hombres trabajadores.

La siguiente narración muestra esa falla en la subjetividad antagónica que había caracterizado a buena parte de los trabajadores y trabajadoras de MSA. Las clases, al fin, se hacen... y deshacen en la lucha,

16e041.20.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Pero fue muy gordo, muy gordo, porque la mitad de la plantilla que eran los hombres estaban trabajando, y la mitad de las plantilla que eran mujeres estábamos en la calle.

16e042.00.P-E: ¿Las mujeres sí que fuisteis todas a una, no?

16e042.01.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Sí, las mujeres sí, a parte de una o dos que no fueron porque bueno, tenían sus razones. Tu en el momento no veías las razones, lo único que veías es que estaban en contra tuya, que estaban haciendo una cosa que te estaba haciendo daño a ti. Luego pasa el tiempo y vas comprendiendo que las personas dependen de la situación que tienen en el momento, depende de cómo esté pues pueden ver las cosas de una manera u otra, y quizás dices pues, bueno, quizás tenía razón, a mí me estaba haciendo daño pero bueno, a veces las personas en ese momento no vemos otra salida que aquello que estamos haciendo. Pero vamos, las mujeres estuvimos todas. Y se pasó muy mal.

16e043.00.P-E: ¿Y de los hombre ninguno se sumó?

16e043.01.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): No.

16e044.00.P-E: ¿Y cómo lo explicaban?

16e044.01.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Ellos de siempre los problemas de la mujer (---) El hombre, no se ahora la generación que sube, como vosotros que sois más jóvenes, siempre ha habido personas que aunque no sean de la generación vuestra han tenido una mentalidad distinta, pero bueno, la mayoría de España, el hombre es el que tenía que ganar dinero, la mujer es un sueldo más para apoyar la casa, o como algunos dicen, para comprarte caprichos. Entonces ellos no entienden que la mujer tenga que ganar igual que un hombre, no lo entiende, que trabajar sí, pero que ganar no.

16e045.00.P-E: ¿Pero esto cuando comentabais con los compañeros de trabajo (---) ?

16e045.01.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Sí, si, eso ellos te lo dicen así. Ellos no entienden que la mujer tenga que ganar igual que ellos, no lo entienden. Y ahora muchas veces, porque ahora traen muchas veces hombres a la cadena antes no pero ahora sí, dicen "es que trabajáis más que nosotros, es que se trabaja más en una cadena que en una máquina de plástico". En una máquina de plásticos están cobrando (---) porque dicen que llevan dos máquinas, dos máquinas automáticas, que lo único que tienen que estar es mirando la máquina, eso lo llevo también yo, y ellos cobran ya la prima doble na más que por llevar dos máquinas. Y yo a lo mejor llevo cuatro o cinco máquinas en la cadena que estoy ahora. Ellos tienen maquinas de inyectar, que son automáticas y no tienes que hacerles nada. Yo estoy trabajando con prensa, ¿entiendes? Y trabajos manuales que ellos son incapaces de poderlos hacer, son piezas muy pequeñas, ellos tienen las manos muy grandes (---) No lo pueden hacer no porque no sean capaces de hacerlo, sino porque la mano es más pequeña y se adapta mejor a la pieza pequeña que no ellos, que están acostumbrados a otra faena y cuando van allí no saben estar. Bueno, pues eso en la empresa nuestra no lo valoran.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general y la huelga del 89]

Un *nosotras* que se articula en torno a la elaboración de intereses comunes, y a los problemas que implica asumir y defender el logro de esos intereses: en este caso luchar contra la discriminación salarial. Un *nosotras* que se define en relación a *ellos* los *trabajadores* y a *ellos* la dirección de la empresa. Los hombres no aparecen como *esquiroles*. Por su falta de solidaridad y participación en la solidaridad antagonista se convierten en otra clase. *No estar contigo es estar contra ti*. Luego la fractura suma fuerzas del lado del enemigo, no crea un tercer nosotros. Se expresa la dificultad de mantener y lograr la subjetividad antagonista de nosotras las mujeres trabajadoras que luchamos contra la discriminación salarial. Dificultades que no se resuelven con argumentos. Pueden haber los mejores argumentos pero no suficientes para que todos trasciendan su individualidad hacia lo colectivo. Quizás porque no hay lazos afectivos que lo permitan. En todo caso no es posible construir un mejor argumento para la huelga.

Nosotros los hombres que apoyamos a las mujeres en su lucha

Los entrevistados que expresan el *nosotros los trabajadores hombres que apoyamos moralmente a las mujeres* lo hacen indicando una solidaridad parcial con las mujeres, que se traducen en paros intermitentes, parciales, manifestaciones, etc.

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.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general]

08e116.07.RhI (Team leader, masculino): Incluso llegamos a una huelga de tres, cuatro días y estuvimos todos, hombres y mujeres en la calle.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general]

El límite a esa solidaridad parcial es la huelga indefinida,

08e116.06.RhI (Team leader, masculino): Entonces los hombres decíamos "vale, muy bien, vosotras lucháis por eso, ¿queréis hacer huelga? [se refiere a indefinida], en lo que no sea hacer huelga estaremos con vosotras, en lo que sea, pero en una huelga estaréis vosotras".

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

La fractura que ponen en evidencia la huelga indefinida, está estrechamente vinculada con las subjetividades y formas de participar en la producción de la existencia en casa. La mujer típica es,

18e294.04.RhT (Team leader, inframasculino): Una mujer que su marido trabaja fuera se puede tirar un mes de huelga o de baja, pero la persona que no tiene a nadie que le entre un sueldo a casa ¿cómo va a estar un mes? La persona que va a cobrar luego, va a cobrar.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

La posición de género masculino queda claramente expresada en esta frase,

06e216.05.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Porque el juez nos había dicho en un mes salía la sentencia, y yo dije que podíamos hacer unos paros intermitentes, para que la prensa lo reflejara y todo esto, pero meterte en una huelga indefinida en esas condiciones no consideraba que era correcto porque había un colectivo importante que era el de los hombres que ya te decían "es que ya lo habéis cobrado", pero como explicaba ese hombre en una familia que se metía en una huelga indefinida de un mes sin cobrar un duro cuando no va a sacar nada a cambio, ya lo había cobrado, de acuerdo, pero las economías familiares son así.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

En el contexto de la huelga indefinida de 1989, por la aplicación de la sentencias que daban la razón a las mujeres, la solidaridad parcial expresa los límites de la equivalencia entre una mujer trabajadora de planta casada con un trabajador y un trabajador de planta casado con una trabajadora ama de casa o con una ama de casa en exclusiva. La equivalencia se realiza en términos salariales. El salario de la mujer es entendido como complementario al salario del hombre, mientras que el salario del hombre es entendido como el principal. Y esa equivalencia, como producto de una subjetividad antagónica compartida entre hombres y mujeres tiene su límite para la huelga de 1989: todos los apoyos que se deseen menos las huelga indefinida por parte de los hombres. Dicho de otra manera. Las reivindicaciones salariales que afectan como mínimo a los hombres *valen* una huelga indefinida y toda la incertidumbre que ella implica, mientras que las de las mujeres no. Ellos, apelan a que una familia no puede aguantar una huelga indefinida sin ingresos. Cierto. Pero también lo es cuando se reivindican otras cosas, que afectan a los trabajadores de planta hombres. Las circunstancias sexistas en las que vivimos y que marcan las posibilidades de acción de los trabajadores de MSA, ser un trabajador ganador de pan, o una trabajadora ama de casa, o una ama de casa en exclusiva, se actualizan y son apropiadas de forma activa por los trabajadores hombres. En cuanto apoyan a las mujeres en sus reivindicaciones puntuales, ponen en crisis lo que tienen de ganadores de pan, también en sus actos y en sus argumentos, pero en cuando no apoyan las mujeres en la huelga indefinida actualizan lo que tiene de ganadores de pan, en sus actos y en sus argumentos. El sujeto aparece fragmentario, contradictorio e inestable, y la paradoja es que esa fragmentación opera en los propios argumentos de quienes no quieren apoyar a las mujeres en la huelga indefinida, apelando, precisamente, a la fragmentación: entre ellos que son los responsables de la familia (que quiere decir mantenerla) y ellas que son concebidas como corresponsables de la familia (y por eso pueden meterse en una huelga de ese tipo),

06e269.19.RhG (Trabajador cualificado, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Nosotros dijimos que no estábamos de acuerdo con una huelga indefinida, que los hombres no iban a apoyar la huelga indefinida porque era meterte en un mes de paro total y no ibas a cobrar un duro, y que eso era unos problemas familiares graves, y que (...) bueno ellas dieron respuestas demagógicas diciendo "oye, no pierdes", porque es lo que decíamos los trabajadores, "vosotras vais a ganar, porque después de esto vais a coger todos los atrasos, que pueden ser cerca de un millón de pesetas, pero nosotros no vamos a coger un duro", y se aprendieron una respuesta que era lógica pero demagógica, decir "vosotras lo habéis cobrado ya", yo lo he cobrado pero lo he gastado y ahora tengo un problema delante de mí, que es que tengo

que mantener una familia, y no tengo, y cómo justifico yo (---) Las mujeres son muy solidarias pero también son muy egoísticas.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

Lo dicho hasta el momento nos apunta a una pluralidad de nosotros. De ahí que la unidad de la subjetividad antagonista generada en la huelga no se puede dar por descontada, no se aguanta por sí misma. Hay que sostenerla con diversas estrategias, porque se puede fracturar.

La fragilidad se puede ampliar a las desigualdades entre las categorías laborales, entre los contratos fijos y los temporales... De ahí la necesidad de aglutinar una nueva subjetividad antagónica que convierta *los trabajadores*, en un verdadero genérico y no en un sinónimo de trabajadores ganadores de pan,

19e075.03.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Había muchas presiones por parte de los trabajadores, que por nuestra culpa ellos no ganaban el incremento, pero como habíamos empezado a introducir la parte de que había muchas desigualdades entre ellos, encargados y todo el mundo salió a la huelga, todo el mundo salimos a la huelga.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

A pesar del sufrimiento que crean esas grietas entre las personas que han estado durante mucho tiempo elaborando una misma subjetividad antagonista, construyen una nueva subjetividad solidaria y antagonista cuando se produce un cambio traumático: la presentación del expediente de rescisión de empleo de 1997. Por tanto, sería reificador decir que hay capitalismo patriarcal o patriarcado capitalista. Lo que es, es lo que se va haciendo en cada momento. Por tanto, es de una naturaleza cambiante incluso en su estructura básica. Es el riesgo de perder algo fundamental que los rinde común, el empleo. Ante ello, las subjetividades, se aglutan en una nueva subjetividad solidaria, a pesar de las estrategias divisorias de la empresa,

19e076.04.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Era la primera vez en la historia que hombre y mujeres, técnicos y administrativos, todos, íbamos a la huelga, porque hasta ahora todas las huelgas participaba sólo un sector, la otra gente no.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Reflexionar sobre quién podía pensar que se encontraba en riesgo de perder el empleo indica el importante papel de una clase en hacer a la otra, o en fraccionarla. Si en este caso, la empresa no recurre al sexism para promover las divisiones, fue porque contaba para el caso del expediente de 1997 con un elemento más poderoso: *los que se quedan, y los que se van*, publicando la lista de los despedidos.

Un manifiesto emitido por el Comité de Huelga, el día 11 de abril de 1997, se encabezaba con el siguiente título: “A I@ jóvenes de --- y --- A nosotros nos echan y a ti no te dejan entrar”.

Nosotros y nosotras adultos frente a los jóvenes

Las distintas subjetividades que hemos señalado también vienen expresadas en términos de edad. Hablan de un *nosotros los adultos* que se define frente a los trabajadores jóvenes o al propio entrevistador. Un *nosotros adulto* que se expresa reclamando legitimidad frente al joven. El *adulto* es el que sabe. Al joven no se le reconoce sentido común, conciencia, autonomía,

15e176.04.RmQ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Porque tú fíjate, cuando mi generación empezamos, se han hecho un montón de huelgas, cosa que no habéis hecho vosotros que os habéis acomodao, los jóvenes, luchar por una democracia y unas cosas, te voy a decir mi manera de pensar, que tontita no soy.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio y políticas de los años 70]

Y esa concepción del joven carente de autonomía le convierte en objeto de cuidados de una ama de casa o, como en la cita que sigue, objeto patrimonial. Otra fractura se asoma cuando la lucha no es por una misma sino por el control del futuro de los demás

12e081.12.RhN (Trabajador cualificado, inframasculino): Y la juventud vas a hacer huelga y las chavalillas de seis y siete años se ríen de uno, dices "bueno, vosotros sois tontorrones o qué, si esto que estamos haciendo nosotros es para vosotros, para el día de mañana".

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

De la empresa al sector de actividad. No estamos solos

Hemos visto qué tipo de subjetividades solidarias expresan en sus discursos los entrevistados/as así como su aglutinación, fragmentación y fragilidad en el contexto de las huelgas llevadas a cabo contra la empresa. Asimismo expresan, desde una subjetividad del tipo *nosotros los trabajadores*, un *nosotros* que está vinculado con otros *nosotros* exteriores a la empresa. Lo hacen en una dirección de doble sentido: *nosotros los trabajadores que apoyamos a “otros nosotros”* y *nosotros los trabajadores que somos apoyados por “otros nosotros”*. En el primer caso el *nosotros* se trasciende a sí mismo, desborda la empresa, va más allá. Establece vínculo con

otros *nosotros*, para construir una subjetividad colectiva aún más amplia, y por eso más difícil de sostener porque debe dar cuenta de más posiciones de sujeto individual,

16e108.04.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): A nosotros no nos afectaba en concreto en convenio porque teníamos convenio de empresa, pero como era toda la huelga del metal de todo S., pues estaba todo S. parao.

[Enunciado en el contexto de las huelgas solidarias del 76]

19e001.11.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Luego en el setenta y seis hubo una participación en una huelga general que hubo en S. por represión, y hubo la huelga en ese mismo año a finales, que fue por el convenio comarcal del metal, que nosotros no estábamos, teníamos convenio de empresa, pero apoyábamos.

[Enunciado en el contexto de las huelgas solidarias del 76]

En el segundo caso, los entrevistados hacen referencia a los apoyos externos recibidos o deseados durante las huelgas. Sin bien no forman parte de la subjetividad solidaria elaborada por los trabajadores en la confrontación contra la empresa contribuyen a sus sostenimiento, prestando apoyos de todo tipo y ayuda en la medida de sus circunstancias, al logro de los objetivos decididos por los trabajadores. Nos hablan del apoyo de algunos sindicatos, partidos de izquierda, ayuntamientos, asociaciones... Esos apoyos no siempre son espontáneos, también tienen que ver con la estrategia de los propios trabajadores y de sus líderes de llevar el conflicto entre trabajadores y empresa también fuera de la empresa, para evitar el aislamiento, para buscar alianzas. Este tipo de apoyo se expresa en relación a dos huelgas: la huelga contra la discriminación salarial de 1989 y las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo de 1997. Se trata de apoyos que remiten a *los-trabajadores-en-huelga cuando hay graves conflicto* no a los trabajadores ni a la huelga. En este sentido se concibe el apoyo externo recibido como algo valioso. Veamos un ejemplo,

06e230.08.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Y el alcalde B., nos recibió muy bien, muy cordialmente, hizo el hombre lo que pudo, pero también es lo que dice, "yo qué puedo hacer, son intereses de multinacionales, aquí tenéis la ayuda que podáis pedir (---)" porque siempre cuando hemos tenido grandes problemas allí que nos íbamos en huelga y estábamos en invierno nos mandaban leña, nos mandaba vino para que nos calentáramos un poquito, es decir que el ayuntamiento de B. siempre ha sido sensible a MSA.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Los sentimientos

El amor es el principal elemento para soldar las subjetividades solidarias y la generación de envidia es la substancia que genera su ruptura. La dirección de la empresa elabora políticas de envidia entre los trabajadores, mientras que los líderes formales e informales de los trabajadores fomentan políticas de amor entre los trabajadores¹¹. El alcance de los lazos libidinales, hace que las subjetividades constituidas sean más o menos sólidas y duraderas. Y sólo en los lazos libidinales las razones de una huelga son pertinentes, son escuchadas, son razonadas porque son sentidas, porque se acepta a quien las da.

Uno de los sentimientos que expresan los entrevistados que han participado de una subjetividad antagonista es el de orgullo y satisfacción. Orgullo y satisfacción remiten al sentimiento de la propia valía y refuerza el amor propio, que emerge por participar en una huelga, o cuando se logran los fines buscados a través de la huelga. Otra fuente del sentimiento de valor propio es el reconocimiento que se recibe por lo que se ha hecho o porque los seres queridos sienten admiración debido al reconocimiento social que se obtiene por luchar. Una fuente adicional de satisfacción es haber sido útil a los compañeros, luego hay un compromiso afectivo también con ellos,

¹¹ Recordamos que todas las relaciones sociales tienen un componente libidinoso, incluso en aquellas circunstancias en que, en principio, la unión sólo tiene como fin la cooperación en el trabajo, por lo que parecería que el interés no es fuerza suficiente para mantener la relación. Por tanto, en la constitución del sujeto colectivo político hemos de suponer la existencia de lazos afectivos. Pero la cohesión no se apoya únicamente en la fuerza del amor, hay que añadir otra característica de la vida grupal: es la diferenciación del exterior, la cual se apoya en la energía agresiva. No se trata únicamente de ser "distinto de", sino "opuesto a", como hemos visto en la expresión de las subjetividades antagonistas. Esta diferenciación por oposición puede apuntar a otro colectivo o colectivos, significativos, por sus características o las ideas que defienden o les identifican como sujeto colectivo. Sin embargo, el colectivo opositor, que por su mera existencia, fortalece la cohesión del sujeto colectivo, no tiene por qué existir "realmente", en el sentido de que los que son identificados como miembros del mismo se sientan participantes, sino que existen en el imaginario de los participantes del grupo. En el caso de los grupos formados democráticamente no se constituye únicamente mediante relaciones horizontales, por el hecho de amar a los que se definen como semejantes, sino que la semejanza se refiere a participar de un mismo ideal, que puede estar encadenado en la figura de un líder carismático, o un ideal del que participan todos los miembros del colectivo, del cual el líder es su vicario. El amor al líder y el amor de los unos a los otros, por lo que tienen en común, mantiene unido al grupo, la envidia es la dificultad más importante para que el grupo permanezca unido.

09e160.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Hombre, el orgullo de decir "he batallao pero al final lo he conseguido".

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

20e057.03.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): En la comarca fue muy vivido y como la TV lo proclamó tanto en el periódico y lo demás, los maridos hasta sentían orgullosos de que sus mujeres eran de las que estaban en huelga, este era un sentimiento así.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

01e146.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Sentimos una satisfacción muy grande en el sentido de que por medio de la huelga y la presión habíamos conseguido que el patrono retirara algo que le iba a afectar no sabemos a quién, pero a doscientos sesenta y ocho trabajadores despedidos, y además no veíamos una causa justificá, porque estaban diciendo que está todo muy bien, coño ¿entonces por qué los echas a la calle? Y la segunda pues (-)).

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

También expresan malestar y enfado cuando, por ejemplo, un compañero entra a trabajar durante una huelga,

08e117.03.RhI (Team leader, masculino): Si tú estás de huelga, tú y yo estamos trabajando en un puesto de trabajo, y yo entro a trabajar y tú no entras a trabajar, te jode, macho.¹²

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

o cuando no se logra involucrar en la huelga a algún colectivo, como en el caso de la huelga indefinida de 1989 contra la discriminación salarial, en la cual los trabajadores hombres no participaron.

20e108.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Por eso como la asamblea no resolvía esto, si que es verdad de que cuando tú veías entrar a los hombres la crispación, las trabajadoras el humor se les ponía pues a cien (...).

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

Se expresa la rabia de las mujeres contra los hombres, porque en el fondo los hombres las han rechazado en la medida en que no han querido formar parte de *no-*

¹² La expresión de sentimientos también afecta, a la situación de interacción de la entrevista. En esta cita y en la narración que veremos un poco más adelante, el entrevistado intenta transmitir un sentimiento y para ello ha de activar la empatía (que no deja de ser una forma de amor) del entrevistador. Para hacerlo le describe la situación como si fuera el entrevistador el que está en huelga y él, el entrevistado el esquirol. Quiere que el entrevistador se ponga en su lugar, que se identifique con él y para conseguirlo está dispuesto a ponerse en el peor lugar, el lugar que más rechaza para que el entrevistador le pueda ver rechazando la huelga y justificando al esquirol.

sotras *las mujeres*, no han sido capaces de trascender intereses de género cuando ellas previamente lo había hecho, posponiendo sus reivindicaciones.

El malestar también lo expresan los entrevistados por el simple hecho que una huelga implica sacrificios,

15e094.03.RmQ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Pues muy mal, las huelgas se viven creo que en todos los sitios mal, porque nadie quiere una huelga y ese malestar que se tiene.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

y a veces las circunstancias vitales no acompañan lo que implica verse obligada a jerarquizar entre afectos, distintos tipos de vínculos afectivos (más que contraponiendo distintos tipos de intereses),

16e138.01.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Muy mal, porque mira, a mí me cogió justo cuando empezamos otra vez con lo de la huelga de las mujeres, estaba supersaturada de trabajo, porque estaba saturada de hacer horas extras, me cogió mi padre que había pasado con él veinte años de enfermedad y en aquel momento cuando la huelga de las mujeres se murió mi padre, entonces pues a nada de morirse mi padre fue cuando conocía mi marido, y bueno, nos juntamos y mi marido cayó enfermo.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general]

Los sentimientos se expresan sobre todo en la entonación, en la gesticulación, en los recursos lingüísticos no verbales. Un ejemplo de ello, lo encontramos es el fragmento de entrevista que se presenta a continuación. La entrevistada expresa con lágrimas, temblando, con voz entrecortada por el dolor, el sufrimiento que le genera haber perdido el empleo (fue una de las despedidas a causa del expediente de 1997), siendo para ella un elemento fundamental no sólo por los ingresos, sino también para su propia subjetividad tanto individual, como en términos colectivos (en cuanto participación en subjetividades solidarias en el seno de la empresa de las que ahora ha quedado separada),

09e202.00.P-E: Y entonces cuando ya finalmente se aprueba el expediente, cómo es el día después, cuando ya dices "mañana no tengo que (---)", ¿Cómo te quedaste?

09e202.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Muy mal.

09e202.00.P-E: ¿Qué es lo peor?

09e202.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): No lo puedo ni decir (---) Estoy muy mal. Y no mal porque me arrepienta ni por nada, yo que sé, mal porque veo que soy joven y quiero trabajar y no puedo.

09e202.00.P-E: Porque... (-).

09e202.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Anda que estoy buena para la entrevista.¹³

09e202.00.P-E: Oye, eso es la vida (-) Tú tranquila.

09e202.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Es que yo sé que así estamos la mayoría de la gente, no soy yo sola.

09e202.00.P-E: Es que es así de duro, ¿eh?

09e202.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Con cuarenta años que te sientas vieja.

09e202.00.P-E: Porque cuando recibes el despido, ¿una de las sensaciones que tienes es esa?

09e202.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Sí.

09e202.00.P-E: ¿Y vieja en qué sentido?

09e202.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Que me daba igual arreglarme que no arreglarme, que (...) todo igual. Y yo me pensaba que ya no iba a encontrar trabajo en ningún sitio, cogí me puse una tienda, me fue mal (...) Ojalá la hubiera cerrao antes, porque yo eso no (...) yo quiero trabajar a salario, o sea yo quiero trabajar (...) entonces claro, yo no servía, prefería regalar una cosa que cobrarla.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

En este fragmento se expresa el sentimiento de exclusión, de rechazo, el contrario al sentimiento de orgullo al que nos hemos referido antes, en que se aman y se sienten amadas. Expresa el sufrimiento de sentir que ya no merece ser amada. Como si su hombre la hubiera dejado¹⁴ y por añadidura, tampoco tiene éxito cuando en vez de venderse pone cosas a la venta, al montar un pequeño comercio. Ni ella ni sus cosas valen la pena, como lo viejo y lo feo.

¹³ Aquí tenemos otro ejemplo del vínculo afectivo en la propia interacción de entrevista. En este caso teme un nuevo desamor, que le rechace quien le está haciendo la entrevista.

¹⁴ ¿Será que la relación de la mujer con el hombre es similar emocionalmente a la de la trabajadora con el empresario en cuanto empleador?

El componente intencional de la interacción: huelgas y... huelgas

En este apartado nos referiremos a la dimensión teleológico-estratégica de la interacción. Se trata del aspecto de la coordinación de los cursos de acción que es elaborado como un fin deliberado por los sujetos que participan de dichos cursos de acción, eligiendo en una situación dada los medios más congruentes y aplicándolos de la forma más adecuada para lograr con éxito ese fin. En el cálculo que los sujetos hacen de su éxito intervienen las expectativas que tienen de las decisiones de otros sujetos que también actúan con vistas a la realización de sus propios propósitos así como las expectativas de los demás sobre sus decisiones y su realización. Las expectativas que tenemos de las decisiones de terceros, las expectativas de los demás sobre nuestras decisiones y el despliegue que éstos hacen de sus decisiones son pragmáticas en la medida en que influyen en la elaboración de nuestros fines y medios así como en su logro (aspecto estratégico).

Los entrevistados destacan distintos aspectos de las relaciones que se establece entre los trabajadores y la dirección de la empresa y entre los propios trabajadores cuando hay huelga. Las huelgas son un proceso intencional que realizan los trabajadores para lograr sus objetivos¹⁵ En cuanto proceso intencional colectivo, llevado a cabo por los trabajadores aglutinados bajo una subjetividad antagonista y solidaria a la vez, podemos destacar algunos aspectos.

Las estrategias de los trabajadores/as

Las huelgas son una forma de interacción intencional para lograr múltiples objetivos, como defender los puestos de trabajo convenio, salario, para frenar a la empresa en sus intenciones, para poder negociar las contrapartes, para apoyar determinados objetivos políticos...

19e001.16.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Y bueno, aquí sí que hay bastantes más desde el ochenta y cinco que empezamos lo del expediente de las mujeres, ahí hay cada año huelgas y sobre todo fue en el noventa y

¹⁵ Los objetos en disputa que veremos en el apartado correspondiente están estrechamente ligados con este punto.

siete cuando hubo una huelga muy fuerte por la cuestión salarial, por el convenio, que acabamos aceptando (---) para que la empresa no nos chantajeara para poder renunciar a próximas sentencias y tal.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres]

19e058.16.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Y luego ya de septiembre a octubre, estuvo un mes esta huelga por mejora del convenio para que los sindicatos pudieran negociar.

Y esas intenciones se articulan y planifican en diversas estrategias. Una de las más destacadas por los entrevistados es sacar el conflicto del contexto de la empresa, haciéndolo público a través de los medios de comunicación, y recabar el apoyo de las organizaciones políticas y sindicales, de las asociaciones vecinales, del poder judicial en forma de sentencias favorables a sus intereses. Esta estrategia es especialmente usada en las grandes huelgas, como la de la lucha contra la discriminación salarial o contra los despidos masivos. Es en estos dos casos cuando se produjeron los problemas más serios de fraccionamiento de los trabajadores entre los que hacía huelga y los que no la hacían. Su presencia en los medios de comunicación sería una dramatización para que los trabajadores se vieran a sí mismos como un colectivo, a través de la imagen que les ofrecían los medios de comunicación. Y las alianzas que se buscaban en el exterior no eran sólo para apoyarles en la lucha, sino para que les ayudaran en el procesos de construcción o sostenimiento de una subjetividad antagonista del tipo *nosotros los trabajadores contra ellos la empresa* o bien del tipo *nosotras las mujeres trabajadoras que luchamos contra la discriminación salarial*,

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.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

20e096.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Era el 89, eran las del parlamento de Cataluña, o las de los ayuntamientos, porque utilizábamos los mítines para sacar firmas de los diputados y personalidades especiales como la de Anguita la de Ribó, muy selectas pero muy concretas, Saracibar, el Redondo. Utilizábamos los mítines para ir a pedir y entonces unas cartas dirigidas a la empresa para que solucionara el problema, esto fue previo a la huelga.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

20e012.06.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Allí elaboramos todo un plan de intentar convencer al personal, tanto hombres como mujeres pero sobretodo a las mujeres de que no era una huelga de un convenio, de que las formas que habíamos utilizado en otros convenios no las podíamos utilizar, de que teníamos que estar llevando el problema a los medios de comunicación, llevarlo fuera del marco de la empresa, podía ser una huelga muy dura, de muchos días, de muchas perdidas de dinero pero que no se quedara encerrada en el marco sindical y nosotros teníamos que romper con eso y de allí que nos planteamos desde ir a Madrid a llevar el problema al ministerio de trabajo a asuntos sociales y al poder judicial (---).

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

En las huelgas más habituales, como la del convenio, la estrategia básica persigue, no sólo el paro de la producción, sino iniciar un proceso que interfiera el desarrollo normal de la organización de la producción y del trabajo en la empresa, buscando incluso provocar fraccionamientos y tensiones entre la dirección y sus delegados,

02e006.05.RhB (Administrativo, Inframasculino): Inclusive tirando mucho, cuando había problemas de material de importación, porque se cerraban las fronteras porque habían huelgas, entonces teníamos que hacer los cálculos a seis meses vista (---).

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

02e029.01.RhB (Administrativo, Inframasculino): Había lo problemas de siempre, de fabricación, de proveedores, de stocks, muchos problemas, entonces cuando llegaba una época mala porque la gente no quería echar horas porque había previsiones de huelgas, no sabías la producción que tenía que salir, había enfrentamientos entre jefes y dirección.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Y una huelga implica elaborar una estrategia de lo que es posible ahora y de lo que lo será en el futuro, decidiendo a qué se renuncia y a qué no, definiendo cuál es el orden de lo posible para un momento dado (como en el caso de la huelga para lograr el cuarto de hora de bocadillo, posponiendo para el futuro la eliminación de la discriminación salarial).

La intencionalidad de las huelgas, atendiendo a lo que aparece en los discursos de los entrevistados/as, se concreta en un proceso que entraña la toma de decisiones. Hay huelga porque hay decisiones, y esa decisión de hacer huelga es la decisión de entrar en un proceso de toma de decisiones, porque a la primera decisión seguirán otras, en que cada día, según van las cosas, hay que ir tomando decisiones. La suerte, entonces, no está echada, hay alternativas, y es uno el que toma el camino, en lugar de seguir un camino ya trazado. Decisiones que hay que renovar cada día mientras dure la huelga,

01e127.02.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): La huelga normalmente siempre se va decidiendo de un día para otro.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Se deciden muchas cuestiones, como el de apoyar a los trabajadores más necesitados para que no se rompa la huelga, o a quien pedir ayuda profesional para oponerse a las intenciones de la empresa, concibiéndose fuertes y débiles a la vez, pero en ambos casos agentes. Eso incluye hasta contratar abogados,

01e140.04.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Se decidió recoger una cantidad de dinero de cada trabajador para crear un fondo que fuera cubriendo las necesidades que íbamos teniendo durante la huelga, y para pagar los gastos de abogados.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Los trabajadores delegan en el comité de huelga la forma de organizarla y quien la liderará, quien encabeza la huelga es el comité de huelga, un sujeto colectivo creado con esa única finalidad que pueden entrar en conflicto con otro sujeto colectivo, el Comité de Empresa,

06e227.08.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Entonces bajo el criterio de que yo no estaba muy de acuerdo en cómo se había hecho, se respetó, quizás se vendió a la gente o la gente lo entendió así de que tenían que ser los propios trabajadores los que llevaran el comité de huelga, porque sabes que el comité de huelga es el que dirige, y ya el comité [de empresa] queda relegado a un segundo término, es el que decide.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Las estrategias de la empresa

La dimensión teleológica estratégica de la interacción implica, un esfuerzo por definir lo que uno quiere y cómo lograrlo teniendo en cuenta en su elaboración lo que quieren los demás y los medios para su logro. *Tener en cuenta*, en este contexto, hay que tomarlo en un sentido literal. Si para lograr culminar con éxito los propósitos que una colectividad se ha marcado debe impedir que otra logre los suyos, o modificar los propósitos del otro, sea por negociación o por manipulación... no deja de ser una consecuencia pragmática de *tener en cuenta* a los demás. Los sujetos interpretan el contexto en el cual se hayan inmersos, elaborando puntos de vista, desarrollando *intenciones*, persiguiendo el propio éxito en relación con los demás, y comportándose cooperativamente o conflictivamente en la medida en que ello encaja en sus

cálculos. En este marco, la interpretación de las intenciones de la contraparte en las huelgas es fundamental.

Las intenciones de la empresa vista por los trabajadores/as que participan de alguna subjetividad antagonista

Para los entrevistados/as que participan en una subjetividad antagonista, la posición de la dirección de la empresa en relación con las huelgas tiene, evidentemente, un sentido opuesto al que sostienen ellos/as. Desde el punto de vista intencional, la empresa quiere evitar o romper las huelgas. No hay que olvidar que la diversidad puede obstaculizar la constitución de un sujeto histórico. Crear y potenciar las diferencias es una táctica bien conocida para fraccionar a los colectivos en lucha y para impedir que las necesidades individuales lleguen a ser reconocidas como comunes a otras personas. Tal estrategia evidencia la conciencia que se tiene de los procesos de constitución de las subjetividades colectivas. Para ello despliegan tanto durante las huelgas, como de forma habitual, políticas que favorezcan la creación de una subjetividad favorable a la empresa o en todo caso impedir el florecimiento de subjetividades antagonistas. Entre las estrategias de división que la empresa lleva a cabo cuando se enfrenta a una huelga podemos destacar algunas. Fundamentalmente están dirigidas a producir esquiroles, sobornando, facilitando el acceso a la fábrica, convocando, presionando para que delaten a sus compañeros, juntando a los esquiroles en potencia para fortalecerlos como grupo..... Y en todo ello poniendo en juego emociones como el miedo, la compasión, la ambición o la vergüenza.

Los medios para propiciar esa división son variados. Desde incentivar económicamente a quienes no hacen huelga,

01e127.05.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Claro, si tu estás en huelga y Pepito y Juanito entran a trabajar, y tú te quedas fuera, y un vez dentro la empresa les dice "si, pues ahora te voy a dar hasta dinero por trabajar en la huelga", y la empresa pasa el sobre, la gente que va a trabajar en la huelga, un sobre de cinco o diez mil pesetas como premio. Además de su sueldo, eso, para que a ti te fasticies, para mañana si hay otra huelga, no participes, entres a trabajar.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Fletando autocares para facilitar la entrada de los que no hacían huelga,

06e239.10.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Total, que ya hubo divisiones ya dentro de esa huelga la empresa fletaba autocares para recoger la gente en la puerta de su casa y se les metía por los muelles.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Expedientando al Comité de Empresa, cuando este se revela conflictivo y efectivo en el liderazgo de una subjetividad antagonista en huelga. Para ello recurriendo a medios disciplinarios, presionando a terceros, para que se puede aplicar la legislación que les permita el despido,

20e020.01.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): A tres compañeras, la empresa fue en todo momento a compañeras que no estaban en la huelga, las presionaba una por una para que ellas fueran a declarar a la policía de que las habíamos amenazado, coaccionado y pegado en la empresa.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

O intentando convencer a una parte de los antagonistas de lo erróneo de los planteamientos de quienes están liderando la huelga. Todo ello para propiciar la división y con ella el enfrentamiento entre quienes están en huelga. La empresa tienen la intención de dividirlos y así acabar con la huelga, y sus intenciones pasan por cualquier estrategia para lograrlo

17e226.01.RhS (Trabajador especialista, inframasculino): Sí, y la empresa quería romper la huelga llevando a toda la gente que más o menos sabe que puede hacerlo allí, dan una charla y los convence para entrar al día siguiente a trabajar, eso, además esperando que hubiese problemas entre lo que querían y los que no querían entrar, tenían incluso cámaras filmando para que cuando hubiese el mínimo problema, el comité a la calle, y lo tenían todo (---) Lo que pasa es que alguien avisó al comité que eso iba a ser, y el caso es que nos anticipamos un poco a los acontecimientos yendo a ir a ver al alcalde, el alcalde nos dijo "ir a ver al capitán de la guardia civil, que no es el de antes, ha cambiado, es un hombre más dialogante".

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio, contra la discriminación salarial de las mujeres y el plus voluntario del 87]

O intentando conmover a quienes están en huelga y especialmente a quienes la lideran,

01e168.05.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): En una de las huelgas que estábamos negociando convenio, habíamos convocado unos paros, y nos llamó a este hombre y a mí, a mí como secretario [del comité] y a este hombre porque era el que movía todo el tinglado, nos llamó y dijo "si queréis me pongo de rodillas, pero por favor paralizarme la huelga".

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio de los años 70]

O, en el caso de los despidos, colgando la lista con nombres y apellidos de quienes perdería su puesto de trabajo,

06e251.03.RhG (Trabajador especialista, inframasculino, representante de los trabajadores/as): Bueno, no, mucha gente e incluso muchos trabajadores que todavía estaban con la embriaguez del éxito [de la retirada del expediente de rescisión de empleo] y pensaban que podíamos echarlo atrás [el nuevo expediente que se presentaría

unos meses más tarde], y la empresa muy hábilmente llegó un momento en que presentó la lista, la colocó en los tableros, y a partir de ahí se convoca la huelga.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Y conjuntamente con esa estrategia de la división, los entrevistados destacan la estrategia de la previsión de stocks (es la caja de resistencia de la empresa, pero es un sacrificio como la propia caja de resistencia también lo es, porque mantener stocks es caro), para afrontar una huelga dura, cuestión que aprendió la dirección de la empresa, durante el conflicto del expediente de 1997,

12e049.01.RhN (Trabajador cualificado, inframasculino): Que la empresa tenía que presentar un expediente de regulación de plantilla porque había bajao mucho el trabajo, "pero si está la gente haciendo horas", claro los que estaban haciendo horas estaban haciendo stock por si había huelga poder abastecer al mercao.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

O como expresa la propia dirección de empresa, amenazando con trasladar la producción a otros plantas de producción, poniendo en evidencia que tener más de una fábrica es una manera de romper la unidad de los trabajadores,

10e030.09.RhK (Directivo, masculino): ¿por qué? porqué allí no voy a parar, no me hacen huelga, el cliente lo voy a servir .

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general tomado de la conversación entre el directivo de recursos humanos y dos representantes de los trabajadores]

La acción de la empresa: plantilla contra clases

Pero también cabe resaltar en este punto las estrategias cotidianas que la empresa despliega para fomentar la división de las subjetividades antagonistas o posiendo trabas a su constitución por parte de los trabajadores. Podemos hablar de una política de la particularización de la subjetividad basada en la envidia, la avaricia y el sometimiento que se pueden concretar a través de distintas estrategias. Se trata de una producción intencional de subjetividades por parte de la dirección de la empresa. Esas políticas las podemos ejemplificar a través de la distribución de los trabajadores de MSA en 1997, antes del expediente de rescisión de empleo, según sexo, categoría profesional, edad y salario base.

Entendemos los datos que vamos a mostrar a continuación como un registro de la acción intencional de la empresa para lograr individualizar la relación con los trabajadores. A tal fin recurre a la política de la envidia que, según los datos disponibles (1997), intenta obstaculizar el sostenimiento de subjetividades solidarias tratando de forma desigual a los que realizan actividades equivalentes. Podríamos incluso inter-

pretar dicha práctica como el ideal al que la empresa aspiraría en sus relaciones con los trabajadores: relacionarse con ellos de uno en uno. Es por ello que presentamos los datos en unas tablas de dimensiones poco usuales, porque lo que interesa es mostrar la práctica de la dirección de la empresa, que es, en términos estadísticos, desagregante¹⁶. Presentamos estas tablas desagregadas precedidas por unas tablas resumen en las que mostramos una tasa mediante la cual sintetizar la intensidad de la desagregación que lleva a cabo la empresa, pero agregando la pluralidad de categorías que emplea la dirección de la empresa, y las edades. Esa tasa la llamamos *tasa de fragmentación* de la estrategia "divide y vencerás".

Según los datos disponibles, la fragmentación de la plantilla es muy grande, si tomamos como indicador de la fragmentación a la política salarial. La presentaremos a continuación en relación al sexo, a la categoría profesional y a la edad (en la tabla siguiente resumimos la composición de la plantilla según sexo, edad, grupos de categoría profesional y masa salarial).

¹⁶ Presentar los datos de un modo agregado sería desandar el camino que se ha trazado la empresa hasta casi borrarlo: la estrategia de la división.

Tabla 7.1		Plantilla de MSA según grupos de edad, sexo, grupos de categoría profesional y masa salarial. 1997													
		Sexo													
		Mujeres				Hombres									
Edad		Trabajadoras especialistas Administrativas Técnicas Jefes superiores				Total mujeres	Trabajadores especialistas Administrativos		Trabajadores cualificados Técnicos		Jefes inferiores	Jefes intermedios	Jefes superiores	Total hombres	
		Trabajadoras especialistas	Administrativas	Técnicas	Jefes superiores	Total mujeres	Trabajadores especialistas	Administrativos	Trabajadores cualificados	Técnicos	Jefes inferiores	Jefes intermedios	Jefes superiores	Total hombres	
24 - 35	%f	16,3	7,0	2,3	0,0	25,6	41,9	14,0	7,0	7,0	4,7	0,0	0,0	74,4	100
	%c	3,3	21,4	33,3	0,0	4,8	46,2	7,2	42,9	9,4	18,2	0,0	0,0	16,4	10,2
	%t	1,7	0,7	0,2	0,0	2,6	4,3	1,4	0,7	0,7	0,5	0,0	0,0	7,6	10,2
	%t\$	1,4	0,7	0,3	0,0	2,3	3,5	1,3	0,7	1,0	0,7	0,0	0,0	7,2	9,5
36 - 49	%f	63,1	3,7	0,7	0,3	67,8	4,0	15,3	1,3	5,3	2,0	1,3	3,0	32,2	100
	%c	90,5	78,6	66,7	100	89,5	30,8	55,4	57,1	50,0	54,5	66,7	52,9	49,7	71,2
	%t	44,9	2,6	0,5	0,2	48,2	2,8	10,9	0,9	3,8	1,4	0,9	2,1	22,9	71,2
	%t\$	38,0	2,5	0,6	0,3	41,4	2,4	10,6	1,1	5,3	1,9	1,4	4,7	27,5	68,9
50 - 63	%f	16,5	0,0	0,0	0,0	16,5	11,4	39,2	0,0	16,5	3,8	2,5	10,1	83,5	100
	%c	6,2	0,0	0,0	0,0	5,7	23,1	37,3	0,0	40,6	27,3	33,3	47,1	33,8	18,7
	%t	3,1	0,0	0,0	0,0	3,1	2,1	7,3	0,0	3,1	0,7	0,5	1,9	15,6	18,7
	%t\$	2,7	0,0	0,0	0,0	2,7	1,8	7,2	0,0	4,4	0,9	0,8	3,8	18,9	21,5
Total	%f	49,6	3,3	0,7	0,2	53,9	9,2	19,6	1,7	7,6	2,6	1,4	4,0	46,1	100
	%c	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	%t	49,6	3,3	0,7	0,2	53,9	9,2	19,6	1,7	7,6	2,6	1,4	4,0	46,1	100
	%t\$	42,0	3,2	0,9	0,3	46,4	7,8	19,1	1,8	10,7	3,5	2,2	8,5	53,6	100

%f= % sobre total fila
 %c= % sobre total columna
 %t= % sobre total tabla
 %t\$= % sobre el total de la masa salarial

Fuente: Material de archivo. Elaboración propia.

La fragmentación es más intensa entre hombres que entre mujeres (por cada hombre con una categoría salarial diferente hay casi cuatro mujeres). Esto es lógico si pensamos que la estructura de la plantilla concentra las mujeres sobre todo en las categorías laborales vinculadas con la producción en planta o la administración, mientras que los hombres tienen presencia en todas las categorías. De todos modos podría indicar también que la empresa teme más a los hombres que a las mujeres, si tenemos en cuenta que son dos grupos de casi el mismo tamaño o que no puede asumir el coste que representaría fragmentar a las mujeres. A medida que la categoría profesional aumenta en cualificación y jerarquía aumenta la fragmentación. El límite superior de la fragmentación es que haya un nivel salarial distinto para cada trabajador con una misma categoría profesional, un nivel intermedio sería una escala salarial según la categoría acompañada de pequeñas diferencias internas (ejemplificaría la aspiración de individualizar la relación entre empresa y empleado dificultando la creación de subjetividades solidarias). En el único caso en que la fragmentación

disminuye un poco es entre los trabajadores/as especialistas y a administrativos/as. Si nos fijamos en la edad, los más jóvenes y los más viejos son los más fragmentados al aproximarse al ideal de individualización máxima. Eso no quita que el grupo de adultos (que aglutina a buena parte de la plantilla) no esté fuertemente fragmentado.

Tabla P1.1: Tasa de fragmentación de trabajadores/as de MSA según Salario base (mensual) y sexo. 1997			
	Hombres	Mujeres	Total general
Trabajadores/as	195	228	423
Categorías	164	55	214
Fragmentación de los trabajadores según categoría	1,19*	4,15	1,98
% Trabajadores sobre total trabajadores	46,1%	53,9%	100,0%
% Categorías sobre total categorías	76,6%	25,7%	100,0%
*= Por cada 1,19 trabajador hay una categoría salarial			
Esta tabla remite a la tabla desagregada P1 (en las hojas desplegables).			
Fuente: Material de archivo. Elaboración propia.			

Tabla P2-AGR.1: Tasa de fragmentación de trabajadores/as de MSA según salario base (mensual) y categoría profesional agrupada. 1997								
Tabla	Trabajadores/as especialistas	Trabajadores/as cualificados	Administrativos/as	Técnicos/as	Jefes inferiores	Jefes intermedios	Jefes superiores	Total general
Trabajadores/as	249	83	21	35	11	6	18	423
Categorías	69	70	12	33	11	6	15	214
Fragmentación de los trabajadores según categoría	3,61	1,19	1,75	1,06	1,00	1,00	1,20	1,98
% Trabajadores sobre total trabajadores	58,9%	19,6%	5,0%	8,3%	2,6%	1,4%	4,3%	100,0%
% Categorías sobre total categorías	32,2%	32,7%	5,6%	15,4%	5,1%	2,8%	7,0%	100,0%
Esta tabla remite a la tabla desagregada P2-AGR (en las hojas desplegables).								
Fuente: Material de archivo. Elaboración propia.								

Tabla P3-AGR.1: Tasa de fragmentación de trabajadores/as de MSA según salario base (mensual) y edad agrupada. 1997				
	Entre 24 y 35	Entre 36 y 49	Entre 50 y 63	Total general
Trabajadores/as	43	301	79	423
Categorías	30	134	72	214
Fragmentación de los trabajadores según categoría	1,43	2,25	1,10	1,98
% Trabajadores sobre total trabajadores	10,2%	71,2%	18,7%	100,0%
% Categorías sobre total categorías	14,0%	62,6%	33,6%	100,0%
Esta tabla remite a la tabla desagregada P3-AGR (en las hojas desplegables).				
Fuente: Material de archivo. Elaboración propia.				

A continuación adjuntamos las tablas desagregadas en las hojas desplegables. Cada una va acompañada de su correspondiente tabla resumen (donde indicamos la tasa de fragmentación, y de las cuales aquí hemos reproducido la P1.1, P2-AGR.1, P3-AGR.1). Las tablas son:

- Tabla P1: Distribución de la plantilla de MSA según **Salario base (mensual)** y **Sexo**. 1997
- Tabla P2: Distribución de la plantilla de MSA según **Salario base (mensual)** y **Categoría profesional**. 1997
- Tabla P2-AGR: Distribución de la plantilla de MSA según **Salario base (mensual)** y **Categoría profesional agrupada**. 1997
- Tabla P3: Distribución de la plantilla de MSA según **Salario base (mensual)** y **Edad**. 1997
- Tabla P3-AGR.1: Distribución de la plantilla de MSA según **Salario base (mensual)** y **Edad agrupada**. 1997

Los objetos en disputa

El momento innovador ante la dinámica cotidiana pasa, más que por el yo, por el nosotros. Si aceptamos que nos vamos produciendo como sujetos en las relaciones que establecemos con los demás es razonable pensar que también a través de las relaciones con los demás nos innovamos, planteando alternativas a nuestra manera de vivir, sean estas conservadoras o transformadoras. La construcción de los

intereses pasa también por el momento "nosotros". Según como construyamos ese "nosotros" podremos establecer distintos intereses. Los de clase se refieren a nuestra participación en las relaciones de producción. La elaboración colectiva de los intereses en términos de un "nosotros clase" implica priorizar, dado que los intereses sometidos a elaboración como "nosotros clase" se refieren únicamente a las relaciones de producción, mientras que no son los únicos que manejamos en nuestra vida como sujetos individuales. Como vamos a ver, para el caso de las huelgas analizadas, la prioridad de los objetos en disputa irá oscilando entre intereses más propios del capitalismo que del patriarcado e interés más propios del patriarcado que del capitalismo, donde los segundos, a excepción de la huelga de 1989 contra la discriminación salarial, quedan subordinados a los primeros.

Una huelga se lleva a cabo como un proceso para afrontar determinadas cuestiones que son problemáticas para los que la promueven y para aquellos a los que se amenaza con la misma. Se requiere construir el problema de tal modo que permita establecer una subjetividad antagonista, inversamente, evitar la huelga requiere construir una subjetividad solidaria. En una huelga no sólo se ponen en juego objetivos, sino también estrategias,

20e089.04.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Pero que utilizaciones porqué la huelga cayó en campaña electoral, qué bonito era un problema que tenía tantísima repercusión, nosotros no queríamos que se nos utilizara, ni comunistas contra socialistas ni al revés, como se pueden utilizar muchas veces las huelgas políticas en momentos determinados (---) o era unitaria o no se vencía.

[Enunciado en el contexto de la huelga contra la discriminación salarial de las mujeres del 89]

Y estas cuestiones tienen que elaborarse conjuntamente, de tal modo que se conviertan en cuestiones problemáticas que legitiman la movilización y la huelga. Las salidas son especialmente claras en las huelgas contra los despidos masivos de 1997, donde se producen, en el segundo intento de la empresa de reducir la plantilla, dos posibles objetos de disputa: quiénes están a favor de luchar por los empleos y lo que están a favor de negociar las indemnizaciones mayores posibles. En asamblea se optará por la primera opción, pero aún sigue abierta la discusión.

Entrando en los objetos concretos en disputa, los discursos de los entrevistados nos permiten destacar la centralidad del trabajo. Entrar en el mundo del trabajo capitalista es entrar en contacto, en algún momento con las huelgas,

01e014.05.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Cuando llegué a trabajar y llevaba cuatro días como aquel que dice, y empe-

**Tabla P1: Distribución de la plantilla de MSA según salario base (mensual) y sexo.
1997**

Salario base (pta)	Sexo		Total general
	Hombre	Mujer	
203340	1		1
204870	1		1
205050	1		1
205140	5		5
205337		1	1
208860		5	5
210420	1		1
210450	1		1
210690	1		1
211380	1		1
212184		2	2
212310		3	3
212490	1		1
212580		29	29
213845		1	1
213990		1	1
214170	1		1
214410		2	2
214650		1	1
215550	1		1
215640		1	1
216030		5	5
216210	2		2
216300		60	60
216690	1		1
217860	2	1	3
217917		1	1
218130		10	10
218550	1		1
218820	1		1
219360		3	3
219420		1	1
219750		5	5
219810		1	1
220020		18	18
221490	1		1
221580		2	2
221850	1	23	24
222090		1	1
222360		1	1
223110		6	6
223560	1		1
223650		2	2
223680	1		1
223740		1	1
224250	1	1	2
225180	4		4
225600		2	2
226080		1	1
226830		2	2
226980	2		2
227190	1		1
227730	1		1
228180	1		1
228540		2	2
228660		2	2
228810	1		1
228840	1		1
229320	1		1
229500	2		2
230550		1	1
230640	1		1
231000	1		1
231600	1		1
232380	1	1	2
232470	1		1
232620		1	1
233040		1	1
233250	3		3
233520	1		1
234000	1		1
234630		1	1
234780	1		1
235080	1		1
235110	1		1
236100		1	1
236340		1	1
236520		4	4
236580	1		1
237240	1		1
238050	2		2
238380		2	2
238800	2		2
238950	1		1
239070	2		2
239220	1		1
239280	2		2
239580	2		2
239880	1		1
240630	1		1
241500		1	1
241590	1		1
241620	1		1
241980		1	1
242130	2		2
242160	2		2
242520	1		1
243380		1	1
244410	1		1
244860	1		1
246120	1		1
246960	1		1
247020	2		2
247050		2	2
248100	1		1
248747		1	1
249210	1		1
249840	1		1
250530	1		1
251130	1		1
251583	1		1
251850	1		1
252663	1		1
253290	1		1
253560	3		3
254070	1		1
255300	1		1
255504	3		3
256620	1		1
259420		2	2
259560	1		1
260580	1		1
260730	1		1
261120	1		1
261900	1		1
263336	2	2	4
264030	1		1
265350	1		1
267000	1		1
267252		2	2
268230	1		1
271167		2	2
271890	1		1
271980	1		1
279750	1		1
280065	1		1
281100	1		1
282129		1	1
282932	1		1
284250	1		1
285840	1		1

285936	1		1
286950	1		1
287970	1		1
288720	1		1
292770	1		1
293250	1		1
293850	1		1
295470	1		1
295770	1		1
295930	1		1
298178	1		1
299010	1		1
300270	1		1
312930	1		1
321002		1	1
321408	1		1
323847	1		1
327535	1		1
328833	1		1
329261	1		1
332749	1		1
333987	1		1
334847	1		1
338763	2		2
341971	1		1
343763	1		1
346163	1		1
347569	1		1
348393	1		1
350356	1		1
353075	1		1
353107	1		1
355955	1		1
356342	2		2
362217	1		1
362453	1		1
367520	1		1
369880	1		1
371078	2		2
372740	1		1
375416	1		1
375438	1		1
377233	1		1
378045	1		1
378608		1	1
384555	1		1
391344	1		1
401802	1		1
407078	1		1
408705		1	1
411662	1		1
420462	1		1
421817	1		1
423546	1		1
428848	1		1
433214	1		1
439593	1		1
448862	1		1
471736	1		1
472947	2		2
474564	1		1
534595	1		1
535424	2		2
536825	1		1
540800	1		1
547311	1		1
596416	1		1
626803	1		1
636730	1		1
653205	1		1
666174	1		1
706715	1		1
758332	1		1
Total general	195	228	423
n Categorías \$	164	55	214
Fuente: Elaboración propia			

Tabla P1.1: Tasa de fragmentación de trabajadores/as

Resumen por:	Sexo		Total general
	Hombre	Mujer	
Trabajadores/as	195	228	423
Categorías	164	55	214
Fragmentación de trabajadores/as según categoría*	1,19	4,15	1,98
% Categorías sobre total categorías	76,6%	25,7%	100,0%
% Trabajadores/as sobre total trabajadores/as	46,1%	53,9%	100,0%
*= Ejemplo de cálculo: $195/164=1,19$			
Fuente: Elaboración propia			

Tabla P2: Distribución de la plantilla de MSA según salario base (mensual) y categoría profesional. 1997

	Español	Oficial	Oficial	Oficial	Oficial
Trabajadores/as	312	11	1	3	3

Rabajadores/as	249	14	7	8	3	12	39	2	11	4	2	3	16	2	2	3	1	1	2	5	1	3	1	1	4	3	4	2	4	5	2	7	423
Categorías	69	14	5	7	3	11	30	2	10	4	2	2	8	2	2	3	1	1	2	5	1	3	1	1	3	3	4	2	3	3	2	7	214

Fragmentación de trabajadores/as según categoría	3,61	1,00	1,40	1,14	1,00	1,09	1,30	1,00	1,10	1,00	1,00	1,50	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00			
% Categorías sobre total categorías	32,2%	6,5%	2,3%	3,3%	1,4%	5,1%	14,0%	0,9%	4,7%	1,9%	0,9%	0,9%	3,7%	0,9%	0,9%	1,4%	0,5%	0,5%	0,9%	2,3%	0,5%	1,4%	0,5%	1,4%	1,4%	1,9%	0,9%	1,4%	1,4%	3,3%	100,0%		
% Trabajadores/as sobre total trabajadores/as	58,9%	3,3%	1,7%	1,9%	0,7%	2,8%	9,2%	0,5%	2,6%	0,9%	0,5%	0,7%	3,8%	0,5%	0,5%	0,7%	0,2%	0,2%	0,5%	1,2%	0,2%	0,7%	0,2%	0,2%	0,9%	0,7%	0,9%	0,5%	0,9%	1,2%	0,5%	1,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla P2-AGR: Distribución de la plantilla de MSA según salario base (mensual) y categoría profesional agrupada. 1997

Salario base (pta)	Categoría profesional agrupada					Total general
	Trabajadores/as especialistas	Administrativos/as	Técnicos/as	Jefes inferiores	Jefes intermedios	
203340	1					1
204870	1					1
205050	1					1
205140	5					5
205337		1				1
208860	5					5
210420	1					1
210450	1					1
210690	1					1
211380		1				1
212184		2				2
212310	3					3
212490	1					1
212580	29					29
213845		1				1
213990	1					1
214170	1					1
214410	2					2
214650	1					1
215550	1					1
215640	1					1
216030	5					5
216210	2					2
216300	60					60
216690	1					1
217860	3					3
217917		1				1
218130	10					10
218550	1					1
218820	1					1
219360	3					3
219420	1					1
219750	5					5
219810	1					1
220020	18					18
221490	1					1
221580	2					2
221850	24					24
222090	1					1
222360	1					1
223110	6					6
223560	1					1
223650	2					2
223680	1					1
223740	1					1
224250	1	1				2
225180	4					4
225600	2					2
226080	1					1
226830	2					2
226980	2					2
227190	1					1
227730	1					1
228180		1				1
228540	2					2
228660	2					2
228810	1					1
228840	1					1
229320	1					1
229500		2				2
230550	1					1
230640	1					1
231000	1					1
231600		1				1
232380	1	1				2
232470		1				1
232620	1					1
233040	1					1
233250		3				3
233520	1					1
234000		1				1
234630	1					1
234780		1				1
235080	1					1
235110	1					1
236100	1					1
236340	1					1
236520	4					4
236580	1					1
237240		1				1
238050	2					2
238380		2				2
238800		2				2
238950	1					1
239070	2					2
239220	1					1
239280	2					2
239580	2					2
239880	1					1
240630		1				1
241500	1					1
241590		1				1
241620	1					1
241980	1					1
242130		2				2
242160	2					2
242520	1					1
243330	1					1
244410		1				1
244860	1					1
246120	1					1
246960	1					1
247020	2					2
247050		2				2
248100		1				1
248747			1			1
249210		1				1
249840	1					1
250530	1					1
251130	1					1
251583			1			1
251850	1					1
252663			1			1
253290	1					1
253560	3					3
254070	1					1
255300	1					1
255504		3				3
256620	1					1
259420		2				2
259560	1					1
260580	1					1
260730	1					1
261120	1					1
261900	1					1
263336		4				4
264030	1					1
265350	1					1
267000	1					1
267252		2				2
268230	1					1
271167		2				2
271890	1					1
271980	1					1
279750	1					1
280065			1			1
281100	1					1
282129		1				1
282932		1				1
284250	1					1
285840	1					1
285936			1			1
286950	1					1
287970	1					1
288720	1					1
292770	1					1
293250	1					1
293850	1					1
295470	1					1
295770	1					1
295930		1				1
298178		1				1
299010	1					1
300270	1					1
312930	1					1
321002		1				1
321408		1				1
323847		1				1
327535			1			1
328833		1				1
329261			1			1
332749		1				1
333987			1			1
334847		1				1
338763		2				2
341971		1				1
343763		1				1</td

420462				1		1	
421817				1		1	
423546			1			1	
428848			1			1	
433214			1			1	
439593			1			1	
448862				1		1	
471736					1		1
472947					2		2
474564			1			1	
534595			1			1	
535424					2		2
536825					1		1
540800			1			1	
547311					1		1
596416					1		1
626803					1		1
636730					1		1
653205					1		1
666174					1		1
706715					1		1
758332					1		1
Total general	249	83	21	35	11	6	18
n Categorías \$	69	70	12	33	11	6	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla P2-AGR.1: Tasa de fragmentación de trabajadores/as

Resumen por:	Categoría profesional agrupada							Total general
	Trabajadores/as especialistas	Trabajadores/as cualificados	Administrativos/as	Técnicos/as	Jefes inferiores	Jefes intermedios	Jefes superiores	
Trabajadores/as	249	83	21	35	11	6	18	423
Categorías	69	70	12	33	11	6	15	214
Fragmentación de trabajadores/as según categoría	3,61	1,19	1,75	1,06	1,00	1,00	1,20	1,98
% Categorías sobre total categorías	32,2%	32,7%	5,6%	15,4%	5,1%	2,8%	7,0%	100,0%
% Trabajadores/as sobre total trabajadores/as	58,9%	19,6%	5,0%	8,3%	2,6%	1,4%	4,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla P3-AGR: Distribución de la plantilla de MSA según salario base (mensual) y edad agrupada. 1997

Salario base (pta)	Edad agrupada			Total general
	Entre 24 y 35	Entre 36 y 49	Entre 50 Y 63	
20340	1			1
204870	1			1
205050	1			1
205140	5			5
205337	1			1
208860	4	1		5
210420	1			1
210450		1		1
210690	1			1
211380	1			1
212184		2		2
212310		3		3
212490	1			1
212580		28	1	29
213845		1		1
213990		1		1
214170			1	1
214410		2		2
214650		1		1
215550		1		1
215640	1			1
216030		4	1	5
216210			2	2
216300	1	58	1	60
216690		1		1
217860		2	1	3
217917		1		1
218130		10		10
218550		1		1
218820		1		1
219360		3		3
219420			1	1
219750		4	1	5
219810		1		1
220020		18		18
221490	1			1
221580		2		2
221850		23	1	24
222090		1		1
222360		1		1
223110		6		6
223560		1		1
223650		2		2
223680			1	1
223740			1	1
224250			2	2
225180	3	1		4
225600		1	1	2
226080		1		1
226830		2		2
226980		1	1	2
227190	1			1
227730		1		1
228180			1	1
228540		2		2
228660		1	1	2
228810	1			1
228840			1	1
229320		1		1
229500			2	2
230550		1		1
230640	1			1
231000		1		1
231600	1			1
232380		2		2
232470		1		1
232620		1		1
233040		1		1
233250		3		3
233520			1	1
234000		1		1
234630	1			1
234780			1	1
235080		1		1
235110		1		1
236100		1		1
236340		1		1
236520		3	1	4
236580		1		1
237240		1		1
238050		2		2
238380		1	1	2
238800		1	1	2
238950		1		1
239070		1	1	2
239220		1		1
239280	2			2
239580		1	1	2
239880			1	1
240630		1		1
241500			1	1
241590			1	1
241620	1			1
241980		1		1
242130		1	1	2
242160		1	1	2
242520		1		1
243330		1		1
244410			1	1
244860		1		1
246120			1	1
246960		1		1
247020			2	2
247050		2		2
248100		1		1
248747		1		1
249210		1		1
249840		1		1
250530		1		1
251130			1	1
251583	1			1
251850			1	1
252663		1		1
253290		1		1
253560		1	2	3
254070			1	1
255300		1		1
255504	3			3
256620			1	1
259420	2			2
259560	1			1
260580		1		1
260730			1	1
261120		1		1
261900			1	1
263336		4		4
264030		1		1
265350		1		1
267000			1	1
267252		2		2
268230	1			1
271167		2		2
271890		1		1
271980		1		1
279750		1		1
280065		1		1
281100			1	1
282129	1			1
282932		1		1
284250		1		1
285840		1		1
285936			1	1
286950		1		1
287970		1		1
288720		1		1
292770			1	1
293250		1		1
293850		1		1
295470			1	1
295770			1	1
295930	1			1
298178		1		1
299010			1	1
300270			1	1
312930		1		1
321002		1		1
321408			1	1
323847		1		1
327535		1		1
328833		1		1
329261			1	1
332749		1		1
333987		1		1
334847			1	1
338763	2			2
341971			1	1
343763			1	1
346163			1	1
347569		1		1
348393			1	1
350356		1		1
353075			1	1
353107		1		1
355955		1		1
356342			2	2
362217		1		1
362453			1	1
367520		1		1
369880			1	1
371078			2	2
372740		1		1
375416	1			1
375438	1			1
377233		1		1
378045		1		1
378608		1		1
384555		1		1
391344		1		1
401802		1		1
407078			1	1
408705		1		1
411662		1		1
420462			1	1
421817		1		1
423546		1		1

428848		1	1
433214		1	1
439593		1	1
448862		1	1
471736		1	1
472947		1	2
474564		1	1
534595		1	1
535424		1	2
536825		1	1
540800	1		1
547311		1	1
596416		1	1
626803		1	1
636730		1	1
653205		1	1
666174		1	1
706715		1	1
758332		1	1
Total general	43	301	79
n Categorías \$	30	134	72
			423
			214

Fuente: Elaboración propia

Tabla P3-AGR.1: Tasa de fragmentación de trabajadores/as

Resumen por:	Edad agrupada			Total general
	Entre 24 y 35	Entre 36 y 49	Entre 50 Y 63	
Trabajadores/as	43	301	79	423
Categorías	30	134	72	214
Fragmentación de trabajadores/as según categoría	1,43	2,25	1,10	1,98
% Categorías sobre total categorías	14,0%	62,6%	33,6%	100,0%
% Trabajadores/as sobre total trabajadores/as	10,2%	71,2%	18,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla P3: Distribución de la plantilla de MSA según salario base (mensual) y edad. 1997

Fuente: Elaboración propia

Tabla P3.1: Tasa de fragmentación de trabajadores/as

cé a ver esos follones, esas manifestaciones, esos paros, esas huelgas, yo decía "¿qué pasa aquí?".

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73]

Se descubre que aquí no se viene a trabajar, sino a luchar, luego qué es lo anómalo, algo distinto del hecho de trabajar,

08e106.02.RhI (Team leader, masculino): Ahora no por las circunstancias del trabajo y del mercado, por todo, ahora es muy diferente, pero ahí en esa empresa cuando yo empecé a trabajar en el setenta y dos, me parece que los cinco, siete o diez años primeros, era cada año una huelga.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Los entrevistados/as que participan de una subjetividad antagónica expresan que la huelga es el único poder que tienen frente a la empresa. Entienden que lo único que pueden hacer es dejar de trabajar (aunque podrían hacer otras cosas como huelgas de celo) y de ahí el sacrificio que implica,

01e130.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): No aceptamos eso, se lo propusimos a los trabajadores, y todo el mundo de acuerdo en que no aceptamos eso, y se hace huelga para paralizar eso.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

La primera cuestión y más evidente que entra en disputa en relación al trabajo es que unos quieren que trabajen y los otros no quieren trabajar como modo de lograr unos determinados objetivos. El hecho de que el empresario dependa, para lograr sus propósitos del trabajo de los asalariados, se pone en evidencia precisamente en la huelga. Y ese es el fondo de cualquier conflicto antagonista. El interés por el trabajo abstracto, en cuanto productor de plusvalía, por parte de la empresa, la obliga a negociar cuestiones concretas del mismo.

Pero la otra cara de la misma moneda es que esa dependencia del trabajo abstracto es precisamente de "trabajo abstracto", lo que quiere decir que se puede encontrar en cualquier otro lugar de la organización económica capitalista, porque el trabajo abstracto se ha convertido en trabajo general, no diferenciado, lo que facilita la substitución de un trabajador por otro, sin un periodo de formación de por medio. La amenaza de cierre patronal, de cierre de la empresa es el otro extremo,

10e029.40.RhK (Directivo, masculino): si esto continua igual, y no tenemos follón no tenemos conflictos, y la gente se continua ganando la vida, aquí el trabajo llega, pero si empezamos mañana "no se qué, huelga y calle", al final alguien dice (silba) "esto que tengo aquí me lo llevo pa allá".

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Y junto a ello la amenaza de despidos masivos.

El despido es uno de esos objetos en disputa habitual en muchas huelgas, sobretodo como efecto de las represalias de la empresa contra quienes activan la generación de subjetividades antagonistas en huelga,

01e112.06.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Es decir, una huelga los despidió y por otra huelga conseguimos que entraran.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio y políticas de los años 70]

El despido masivo se convertirá en objeto de disputa cuando la empresa presenta el expediente de rescisión de empleo en 1997,

01e128.04.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Esta huelga que tuvimos cuando lo del expediente de los ciento cincuenta y nueve despedidos, (...)

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

El salario es otra forma clásica de objeto de disputa en las relaciones entre la dirección de la empresa y los trabajadores y trabajadoras. Serán habituales las disputas entorno al aumento de primas,

17e095.03.RhS (Trabajador especialista, inframasculino): Aquí no, aquí cuando llegó hubo una huelga muy grande por un aumento de quinientas pesetas a la semana, que entonces era mucho, porque se estaban cobrado mil ochocientas a la semana (---) Entonces fue cuando la empresa se emperró en que no y los trabajadores en que sí (---).

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73]

08e106.03.RhI (Team leader, masculino): Una huelga reivindicando siempre salario, y después otras cosas, pero casi siempre el salario.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

10e025.02.RhK (Directivo, masculino): planteemos una huelga en base a (---) "es que quiero un diez por ciento", muy bien, depende como me pilles con los clientes te lo doy, y el año que viene te digo "no, el diez no, ahora te cierro las puertas (pausa con tres chasquidos de dedos) y te vas", el diez te lo daba antes y ahora ni un puto duro.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general tomado del contexto de la conversación]

Pero en torno a los salarios también hubo un objeto en disputa que hizo historia. La discriminación salarial de las mujeres de producción directa, dio lugar a una lucha cuyo contenido no sólo fue económico, sino también simbólico,

16e105.03.RmR (Trabajadora especialista, infrafemenina): Nosotros hemos tenido muchas reuniones de convenio que han sido muy fuertes, pero todo lo gordo que ha

sido fuerte en esos convenios, en esas huelgas de convenio, siempre venía a relucir el problema de las mujeres, porque yo una de las que viví muy fuertes que fue años anteriores a esa, que iban a por la mujeres, iban a por nosotras, iban a por las mujeres del comité de empresa, la empresa iba una jugada allí que iban a por nosotros.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra la discriminación salarial de las mujeres, en general, y por convenio en general]

El tiempo también es otro objeto en disputa clásico para los trabajadores y trabajadoras de MSA. Se lucha por el tiempo y en el tiempo. Toda huelga tiene una dimensión temporal, el resultado de la misma está asociado a la cantidad de días que se es capaz de resistir,

08e035.05.RhI (Team leader, masculino): Cuando acabó todo eso, porque estuvimos quince día o un mes de huelga (---) yo es que en fechas y en tiempo me pierdo mucho, no me acuerdo.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio y políticas de los años 70]

Pero no todas las huelgas implican resistencia, ya que la duración de las mismas es muy variable,

12e078.02.RhN (Trabajador cualificado, inframasculino):: A lo mejor han parao, ahora ha parao un día por alguna cosa que haya pasao, pero antes de los despidos, cualquier problema que había y si la empresa no hacía caso y no se resolvía (---) hacían un día de huelga, o media jornada, o paraban dos horas hoy y dos pasado mañana y así (---) , al final se conseguía, pero ese esfuerzo ya no (---) y más como están las cosas, ese esfuerzo ya no (---) cada vez que la empresa dice algo, el comité lo pone a votación y siempre sale que sí, aunque sea por poca diferencia pero siempre sale que sí.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

La determinación de lo que tendrá que durar la huelga es importante para su sostenimiento,

02e058.08.RhB (Administrativo, Inframasculino): Ahora, tenían que ser honraos también, porque si se quedaba de hacer dos horas de paro, son dos horas, ahora, que me diga "es que es una huelga indefinida, entiendo que puede ser de tres días a veinte días, una vez tuvimos veinte o veinticinco, y claro, un paro así a una persona que depende solamente de sus ingresos y los problemas que tiene en su casa, pues yo lo reconozco, pero también hay que ser humano y cuando llega el momento de hacer una presión por dos o tres horas, tampoco se va a morir la gente.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio y políticas de los años 70]

Pero el tiempo es también objeto de disputa. Disputa entorno a los tiempos de descanso para los productores de planta, que históricamente logran instaurar el cuarto de hora de bocadillo. Pero se trata de una lucha donde lo que está en disputa nos es propiamente el tiempo, el cuarto de hora de bocadillo. Lo que se negocia se hace en términos de tiempo, pero sigue siendo tiempo *en la empresa*, "tiempo libre en la

empresa" y no "tiempo liberado de estar presente en la empresa". Lo que está en juego es la posibilidad de ganar un espacio de relación entre los trabajadores. Se puede hacer una lectura política del cuarto de hora de bocadillo. El cuarto de hora del bocadillo es posibilidad de relacionarse, de coordinarse, de establecer vínculos de amistad. Comer tiene una enorme fuerza imaginaria, es incorporar, tiene que ver directamente con el amor, la aceptación, el reconocimiento. Uno se come lo que quiere y quiere tener un espacio para comer. Comer es el fundamento de la socialización, uno come las características de las personas que ama, come con la mirada y de este modo se socializa, cuando no puede tener a quien ama (no puede incorporar al objeto de amor) se come/incorporan sus cualidades. Tener un tiempo para comer en el marco laboral, es incorporar en la empresa el cuidado, no aceptar la disociación trabajador/persona. La importancia del cuarto de hora lo podemos valorar si pensamos que a cambio de su logro los trabajadores retiraron de la negociación el tema de la discriminación salarial de las mujeres, en un momento en que el comité que negociaaba estaba formado precisamente por las mujeres que habían iniciado la reivindicación contra la discriminación. Que todos podamos juntarnos a comer el bocadillo aunque nosotras tengamos que esperar a ser reconocidas como trabajadoras mediante la obtención de un salario igual,

20e007.07.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Entonces en este convenio tuvimos que llegar a acuerdos sin poder solucionar, nos habíamos metido en una pelea muy grande que era conseguir el cuarto de hora del bocadillo, que entonces salió la ley de las 40 horas, nosotros nos metimos con el cuarto de hora del bocadillo y hubo una huelga muy fuerte, una lucha bastante fuerte también y tuvimos que aceptar firmar el convenio una vez que se había conseguido, lo firmamos en septiembre porque no cedíamos en el cuarto de hora de bocadillo y entonces conseguimos el cuarto de hora de bocadillo y no pudimos conseguir más cosas [se retiró de la negociación la igualdad salarial sin convertirse en objeto de disputa de la huelga del 84] y allí mismo fue cuando firmamos el convenio y dijimos ya no pasa de aquí, es decir hemos peleado no hemos conseguido por la lucha tal pero nosotros no vamos a parar de batallar por ello.

[Enunciado en el contexto de la huelga por convenio y el cuarto de hora de bocadillo del 84]

El objeto central en disputa es trabajar menos horas ganando más dinero, que se opone a la explotación, condición misma de existencia del capitalismo. Luego el tiempo no es un bien por encima del dinero,

09e113.03.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): Luego yo ya empecé que hacíamos huelgas, y yo empecé a coger conciencia de que había que trabajar pero no tantas horas, intentar cobrar más pero trabajando menos, o sea ya la (- -).

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 73]

Y el tercer clásico, huelgas por los convenios, términos de la relación entre la empresa y los trabajadores acordados, explícitos, negativa a aceptar condiciones arbitrarias de trabajo,

01e171.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Sí, nosotros teníamos huelga cada año cuando había convenio, con todos los convenios.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

09e164.01.RmJ (Trabajadora especialista, infrafemenina): De huelgas de convenios, casi siempre, casi cada año tenemos mes de huelga.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Salario, tiempo, convenio y también condiciones de seguridad e higiene,

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.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por Mejora condiciones de trabajo 73-74]

El orden político, como objeto de disputa, en el contexto de la transición democrática y cuyas contrapartes eran los trabajadores de MSA y el gobierno franquista o los golpista de 1981,

19e001.11.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Luego en el setenta y seis hubo una participación en una huelga general que hubo en S. por represión, y hubo la huelga en ese mismo año a finales, que fue por el convenio comarcal del metal, que nosotros no estábamos, teníamos convenio de empresa, pero apoyábamos.

[Enunciado en el contexto de las huelgas solidarias del 76]

El conflicto es constante, hasta el expediente del 1997, lo que impide la paz social tan anhelada por parte de la dirección de la empresa. La paz social en la empresa es otro importante objeto en disputa en este caso expresado por la dirección de la empresa,

10e024.31.RhK (Directivo, masculino): ¿convenio? un momento, como decía antes hL: "aquí tienes la plataforma y ya tienes quince días de huelga".

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Y lograr la paz social se convierte en un objetivo fundamental en el contexto de una empresa con huelgas para cada negociación

10e007.03.RhK (Directivo, masculino): Si bien es verdad que bueno, también por mi parte tendría que decirte que uno y otros, entre dirección y comité, no los sindicatos,

porque han querido entrar y a veces no se les ha dejado, nunca se ha llegado a un acuerdo, cuando había un convenio pues en principio hay que hacer huelga, no existía diálogo, y hoy existe, últimamente se han firmado dos convenios por cuatro años, firmados por mí, después del expediente del noventa y siete se firmó uno por cuatro años, del noventa y siete al dos mil, y el último del dos mil uno al dos mil cuatro, con lo cual lo que he pretendido siempre dar es tranquilidad.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general extraído de la conversación]

Las huelgas como práctica habitual, incorporan un elemento más en la negociación. La capacidad de influir en la negociación de las condiciones para que se restablezca la paz social, y por lo tanto convertirla en un objeto más de disputa. La paz social tiene un precio, y por ella hay que pagar cada vez. No está dada por descontado. De ahí, posiblemente que para la dirección le aparezca tan aberrante la estrategia de la huelga habitual,

10e025.01.RhK (Directivo, masculino): es una aberración el plantear una huelga antes de un convenio, pero si la empresa no ha dicho nada, el comité no ha dicho nada.

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general, extraído de la conversación entre los representantes sindicales y el director de recursos humanos]

Una aberración para la dirección porque se negocia la paz social, no se da por descontado, no se naturaliza.

Huelgas y resultados

Por lo general, las huelgas dan sus resultados. Se logran, a *grosso modo* los objetivos marcados por parte de los trabajadores que participan de una subjetividad antagonista, tras mucho esfuerzo y capacidad de resistencia. Pero también han habido fracasos, y quizás, el más recordado sea el expediente de empleo del 1997. Hay que recordar que hasta la fecha nunca se había presentado un expediente de rescisión de empleo.

Victorias

Cuando se gana, cuando se alcanzan los objetivos, los trabajadores de MSA, se siente una gran satisfacción porque implica frenar las aspiraciones de la empresa, porque supone defender a los trabajadores que hubieran podido quedar afectados por el expediente y porque no había razones que justificaran ese despido masivo,

01e146.01.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Sentimos una satisfacción muy grande en el sentido de que por medio de la huelga y la presión habíamos conseguido que el patrono retirara algo que le iba a afectar no sabemos a quién, pero a doscientos sesenta y ocho trabajadores despedidos, y además no veíamos una causa justificada, porque estaban diciendo que está todo muy bien, coño ¿entonces por qué los echas a la calle? Y la segunda pues (...).

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

La huelga se muestra efectiva, permite lograr cosas, reafirmando la subjetividad antagonista, es un instrumento eficaz para la defensa de los intereses de los trabajadores

01e169.03.RhA (Trabajador cualificado, masculino, representante de los trabajadores/as): Se paralizó la huelga y conseguimos unas mejoras importantes.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 78]

12e052.03.RhN (Trabajador cualificado, inframasculino): Total que estuvimos un mes de huelga y se consiguió que se echara para atrás [el expediente de rescisión de empleo] y no se lo aceptó la administración.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

Todo ello indica la capacidad de acción, de ofrecer resistencia y por tanto, que el fundamento de la huelga no es el sujeto sino el estado de sujeción.

Derrotas

Pero también se pierde, lo que lleva aparejado la disolución de la subjetividad antagonista que se había construido en la propuesta de lucha. Perder, significa por ejemplo, acabar una huelga con despedidos, masivos o disciplinarios sin lograr la readmisión de los despedidos. Pero la solidaridad llega tan lejos que los excluidos, los despedidos permanecen unidos a sus compañeros hasta el momento de perder el empleo,

19e123.05.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Firmamos, dijimos a la empresa, bueno, negociamos, estuvimos de huelga todavía y cuando firmamos dijimos a la gente que había que volver al trabajo, que a los cuatro días salían los despedidos, y conseguimos que todo el mundo entrara a trabajar, para ellos fue muy duro, pero se consiguió entrar a trabajar.

[Enunciado en el contexto de las huelgas contra el expediente de rescisión de empleo del 97]

19e005.02.RmU (Trabajadora especialista, representante de los trabajadores/as): Por eso se saldó la del setenta y cuatro, que fue una huelga que no fue victoriosa, con dieciseis despidos.

[Enunciado en el contexto de las huelgas por convenio del 74]

Perder, es que la empresa no tenga huelgas. Es decir, la empresa gana la paz social como marco más ágil para continuar la explotación capitalista: si quieres conservar tu empleo no puedes defender tus condiciones de trabajo

10e029.38.RhK (Directivo, masculino): y yo les digo a ellos [a los representantes de los trabajadores] digo "oye no nos compliquemos la vida". Podemos salir beneficiosos, yo no quiero ningún follón, tenemos que tener capacidad las partes para ponernos de acuerdo y firmar un convenio que nos dé vía para cuatro años, porque al final el trabajo llega. Si esto continua igual, y no tenemos follón no tenemos conflictos, y la gente se continua ganando la vida, aquí el trabajo llega, pero si empezamos mañana "no se qué, huelga y calle", al final alguien dice (silba) "esto que tengo aquí me lo llevo pa allá"

[Enunciado en el contexto de las huelgas en general]

Los logros

Los logros que más destacan los entrevistados/as y que ya han aparecido señalados en los apartados anteriores giran entorno al salario, el tiempo y el empleo. En cuanto al salario, las mujeres que han expresado la subjetividad *nosotras las mujeres trabajadoras* destacan la victoria contra la discriminación salarial de las mujeres de producción directa de 1989. En cuanto al tiempo, logran aumentar los intervalos de descanso consiguiendo *el cuarto de hora para el bocadillo*, en 1984. Pero no es propiamente una huelga por el tiempo, como ya hemos comentado, dado que no se plantea ese rebaje de horas anuales (54 en total) como un tiempo ganado para no estar en la empresa. Ese tiempo sigue siendo tiempo en la empresa. Lo que está en juego es lograr espacios para las relaciones entre los trabajadores. El cuarto de hora de bocadillo es un espacio de encuentro y de establecimiento y sostenimiento de vínculos entre los trabajadores. En esos momentos la gente habla, comenta lo que ocurre en la empresa y en casa, se reconocen a los unos a los otros. Se trata de un tiempo que facilita el sostenimiento de una subjetividad solidaria. Así mismo, las luchas por el tiempo comportan imponer una leve tendencia decreciente en el número de días y horas de trabajo efectivo anual. Dieciocho años de lucha para lograr un descenso algo superior a 6% en el número de horas trabajadas. En la siguiente tabla recogemos el crecimiento de días y horas que para el período del que se disponen datos prácticamente ha sido siempre negativo.

Tabla 7.2	Crecimiento de días y horas efectivas de trabajo pactadas con la empresa. 1983-2001	
Año	Total días efectivos año	Total horas efectivas año
1983	228	1861
1984	228	1833
1985	228	1770
1988	227	1770
1989	226	1770
1990	228	1770
1991	227	*1770
1992	226	1750
1993	228	1750
1994	226	1750
1995	225	1750
1996	227	1750
1997	227	1750
1998	226	1750
1999	223	1754
2000	220	1742
2001	220	1742
Tasa de variación interanual 1983-2001	-3,5%	-6,4%
*= Estimado		
Fuente: Material de archivo. Elaboración propia.		

En cuanto al empleo, el logro más importante ha sido frenar el impacto del despido masivo que conllevó el expediente de rescisión de empleo de 1997, al salvar más de cien puestos de trabajo.

Tabla 7.3	Primera presentación del expediente de rescisión de empleo. Abril 1997.		Segunda presentación del expediente de rescisión de empleo. Octubre 1997.		Dif.
	Retirado	n	% sobre la plantilla previa	Aprobado	
Número de trabajadores/as despedidos	268	63,4%	159	37,6%	-26%
Número de trabajadores/as que mantienen el empleo	155	36,6%	264	62,4%	26%
Plantilla previa al expediente: 423					
Fuente: Material de archivo. Elaboración propia.					

Finalmente habría un resultado genérico de los procesos de huelga que se han desarollo a lo largo de la historia de las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de MSA con la dirección de la empresa. La huelga como amenaza, como implícito en cualquier negociación. Y su reverso también lo está. El implícito del cierre de la empresa, del despido masivo si hay huelgas. Se dibuja así una cotidianidad en la relación en la empresa, entre las partes, compleja. En la situación actual, la empresa MSA está presidida por la paz social, la tranquilidad, logrando determinados acuerdos a medio plazo, y donde las contrapartes están interesadas en lograr esos acuerdos. Sin embargo ese punto de unión, lejos de ser una sintonía, es simplemente una forma de desplazar a un plano menos evidente el conflicto implícito y la lucha que caracteriza y da forma a las partes: la huelga, y su reverso patronal, el cierre. Un implícito siempre presente.