



SOEVI

FORJANDO IDENTIDAD CON VIOLENCIA.

LA CONFIGURACIÓN DE LA CLASE OBRERA A TRAVÉS DE LA INDUSTRIA NAVAL.

PREMIO SOCYL 2023 A TRABAJO FIN DE GRADO.

Nelly Pérez Gutiérrez.

nellyp01@ucm.es

Universidad Complutense de Madrid. España (España).

Graduada en Sociología por la Universidad de Salamanca. Cursando el Máster de Análisis sociocultural del conocimiento y de la comunicación en la Universidad Complutense de Madrid.

La/s autoría/s declara/n que no existe conflicto de interés.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9243-8479>

RESUMEN

Identidad y violencia interaccionan en un continuum que permite caracterizar a la clase obrera y darle forma. La coyuntura en la que se desenvuelven -un escenario posfordista- será crucial para comprender sus externalidades. El presente texto trata de abordar la dialéctica entre ambos conceptos a través del caso concreto de la acería cántabra Forging and Castings, examinando cómo la flexibilización de las relaciones de trabajo y el cambio radical en la estructura económica española durante las últimas décadas del siglo XX afectan a los trabajadores de cuello azul. Se prestará especial atención a las prácticas, valores y contextos nocivos que los condicionan, así como a las herramientas de respuesta colectiva que poseen -sindicatos, asambleas ciudadanas, colectivos...-.

Palabras clave: Trabajo, Flexibilización, Relaciones laborales, Posfordismo, Neoliberalismo.

ABSTRACT

Identity and violence interact in a continuum that allows us to characterize and shape the working class. The conjuncture in which they unfold -a post-Fordist scenario- will be crucial to the understanding of their externalities. The following paper aims to address the dialectic between both concepts through the specific case of the Forging and Castings cantabrian steel mill, examining how the flexibilization of labor relations and the radical change in the Spanish economic structure during the last decades of the twentieth century affect blue-collar workers. Special attention will be paid to the harmful practices, values and context that condition them, as well as to the collective response tools they have -labor unions, citizen assemblies, collectives...-.

Keywords: Work, Flexibilization, Labor relations, Post-Fordism, Neoliberalism.



1. INTRODUCCIÓN.

La Edad de Oro del capitalismo postbélico -los treinta gloriosos- termina con la crisis keynesiana de la década de los setenta del siglo pasado. Las explicaciones a esta crisis se polarizan en función de la identificación del problema; si es inherente al sistema, o si bien proviene de factores externos al mismo. Las primeras teorías hablan de un agotamiento del régimen en el que se institucionaliza, por primera vez, un mercado mundial que permitía el progreso fluido. Las segundas entienden la crisis del petróleo, la crisis alimentaria de 1972, la guerra de Vietnam y el incremento de los conflictos sociales como causas exógenas directas de este cambio en el paradigma socioeconómico mundial. En cualquier caso, el denominador común es la inflación.

Con todo, el panorama a principios de la siguiente década se presenta incierto, inseguro y flexible. Sobreviene entonces algo parecido a una posmodernidad en la que todo el tejido social muta en torno al economicismo onmiabarcante influenciado por los fuertes modelos de Pinochet en Chile, Reagan en los Estados Unidos o Thatcher en Reino Unido. Este prototipo emergente trae consigo una fuerte desindustrialización y cambios estructurales, reformas en el mercado laboral y una neoliberalización de la política en general.

España experimenta la crisis de manera particular y tardía. Las políticas públicas del régimen franquista produjeron un crecimiento falsificado en sectores en receso que, junto con la medida compensatoria que ofrecía subsidios a la compra de petróleo y sus derivados (Moreno, 2018), acentuaron el ya elevado déficit económico. Al mismo tiempo, se nacionalizaban empresas y se expandía el sector público, ignorando una situación crítica y paliando superficialmente sus consecuencias.

A pesar de esto, la transición hacia una sociedad moderna y democrática se completa con aparente éxito: se subordina el poder militar al civil, se lleva a cabo la descentralización del Estado implantándose las autonomías y estableciéndose gobiernos municipales democráticos, se crea un Estado del bienestar inspirado en nuestros vecinos europeos... (Gutiérrez et al., 2018). Sin embargo, no es hasta mediados de los 80, con la entrada en la OTAN y la Comunidad Económica Europea (CEE) cuando culmina el proceso de transición. Esta incorporación supone la eliminación de las barreras arancelarias y las limitaciones al libre mercado y a la competencia, la afiliación al arancel común y la libre fijación de precios.

Bajo una premisa democrática y renovada, y a consecuencia de las modificaciones que sufre el modelo económico español, se renuncia a determinadas prerrogativas del Estado como ente regulador de la dinámica financiera (Moreno, 2018), que ahora se limita a la transferencia de recursos públicos al sector privado, al mismo tiempo que devalúa los salarios con el fin de asegurar la posibilidad de participar en los mercados internacionales. La competencia exterior, sobre todo en el sector industrial, será uno de los principales retos para España; deberá de adaptar sus estructuras internas a las condiciones necesarias para atraer capitales extranjeros (Gómez, 1991) en mitad de un descomedido aumento de las importaciones. Se extraña, no obstante, cualquier tipo de proyección política estratégica que pretendiese especializar las exportaciones o aumentar la productividad. En este sentido, la reconversión industrial -que no es otra cosa que un proceso de desindustrialización- se limitó a socializar el coste de las numerosas quiebras y a favorecer el proceso de centralización del capital (Moreno, 2018). En apenas una década se pierden en el sector secundario, que había venido siendo el motor del desarrollo económico hasta entonces, en torno a 300.000 puestos de trabajo (Gutiérrez et al., 2018). La incoherencia entre la caída de los salarios y la inflación -la subida del IPC- y la destrucción de empleos asociada a la desindustrialización y a la desagrarización en pro de la expansión de las actividades terciarias consolidan una nueva economía de servicios que, junto con la extensión del desempleo, se constituye en indicador básico de la realidad socioeconómica de entonces (Moliner et al., 1989).

Todo esto genera una manifestación de la crisis especialmente virulenta en dos sectores clave; la siderurgia y el sector naval. La industria del acero, gran consumidora de energía, sufrió enormemente la subida de los precios del petróleo (Gutiérrez et al., 2018) llegando incluso a recurrir a los turnos de noche y a los fines de semana -horarios en los que disminuye el precio de la electricidad- para reducir costes. Por otra parte, la protección sectorial con la que contaba la industria frente a los productos extranjeros desaparece tras la entrada en la CEE, poniendo de manifiesto su falta de competitividad. Esto se traducirá en una ardua reconversión en la que se reducen las plantillas de manera significativa. Entre 1978 y 1998, la industria del metal perderá más de 93.000 trabajadores: 50.000 de ellos en la producción y primera transformación de metales y los 43.000 restantes en la fabricación de productos metálicos (Gutiérrez et al., 2018).

El presente trabajo tratará de comprender cómo una coyuntura de cambio e inconsistente interactúa con la identidad de quienes sufren de primera mano la transformación de la estructura económica en España dentro del sector industrial y, concretamente, en la metalurgia. Para ello, tomaremos el caso campurriano (con epicentro en Reinosa, Cantabria) como unidad de medida y aprovecharemos su condición de zona industrial naval y siderúrgica para aterrizar alguna de las consecuencias reales que la flexibilización de las relaciones laborales, los discursos de desafección institucional, la penetración de las soluciones individualistas y el desmantelamiento de los sindicatos, así como las distintas violencias y sus correspondientes resistencias tienen en los trabajadores de la empresa *Forging and Castings* y en la clase obrera a la que representan.



2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Es complicado hablar de trabajo sin atribuir al término cierta capacidad definitoria e identitaria. Se trata de una actividad que articula lo social, una herramienta eficaz de moderación, que permite sentido y función. Villar (2022) lo entiende como

una manera de ser humano, como relación o actividad que determina el sentido de la vida; la sustancia misma desde la cual se producen otros sentidos. El trabajo es el factor determinante del “estar” del ser humano en el mundo (pp.72).

El trabajo también es una forma subjetiva de unificar, de universalizar el ideal humano por antonomasia; *el homo faber* que casi con ferocidad reduce al hombre a su función productiva (Revelli, 2002). Para llegar aquí, sin embargo, es necesario establecer unas bases materiales que permitan la construcción de lo social en función de las posiciones individuales en las relaciones de producción -determinar al hombre en el trabajo-. Dicho de otra manera, es imprescindible una revolución industrial con la consecuente extensión de los métodos y los valores de la fábrica a la totalidad de las relaciones humanas (Gramsci, 1981); es necesario formalizar el trabajo como fuente de identidad. Esto será positivo en tanto que oportunidad asociacionista, que propicie la hermandad y la creación de comunidades y solidaridad entre iguales, pero también pernicioso si hablamos de alienación. Marx (2017) entiende este concepto, alienación, como el resultado de conocer o tratar el trabajo como una actividad que no implica placer o tener en cuenta la necesidad humana de modelar el mundo circundante, sino que se desarrolla por la obligación de ganarse la vida. Hoy supone la no-realización y reformulación del ser que, empujado al mercado de trabajo, se conoce y reconoce en él. Se trata, después de todo, de una identidad articulada desde la limitación: en negativo.

La sociedad industrial avanzada, construida sobre la explotación, el sudor y la sangre obrera, destruyó las condiciones para que la identidad proletaria siguiera operando como el eje privilegiado de la agenda política (Villar, A. G., 2022, pp. 78).

La sociedad industrial avanzada permuta el trabajo, la posición en el proceso de producción, por el consumo, ahora indicador principal de la posición social. A partir de aquí aparecen las clases medias como una superficie a la que inscribirse de acuerdo con esta nueva variable. La clase obrera, entonces, se difumina y deja de concebir el capitalismo como algo opuesto a sus intereses, puesto que disfruta de “nuevas libertades”, que no son sino libertades de consumo para aliviar las modernas necesidades. Se trasvasa potencia del sujeto político como actor clave en el proceso de cambio social al sujeto paciente, al que le suceden cosas y quien, de exigir, lo hará en el marco del consumo -capacidad de acceso, poder adquisitivo-.



Esta coyuntura propicia una identidad laboral despolitizada que encuentra obstáculos en su formación y que, de tener proyecciones transformadoras, no se consolidaría sobre sí, sino en el acto de superación de esta. Pese a todo, una identidad que cabe mencionar y que, a efectos prácticos, formará parte de la cultura, el mismo sistema de aglutinamiento de la ontología obrera.

La realidad de finales del siglo XX bien podría coincidir con un periodo transicional entre dos fases del capitalismo, en el que las formas anteriores de lo económico están en proceso de reestructuración en una escala global, incluidas las más antiguas del trabajo y sus instituciones y conceptos organizativos (Brown, 2019). El problema de los cambios es que muchas veces obedecen intereses, se imponen y encuentran resistencias. En este escenario aparece la violencia.

Bajo el sistema capitalista actual, la primera forma de violencia será el despojo del ser de su parte social, secuela de una externalidad de las crisis capitalistas; el neoliberalismo. Los hombres pasan a ser actores de un mercado, no porque vivan en él, sino porque socializan como tales. El objetivo es que la racionalidad neoliberal disemine el modelo de mercado a todas las esferas y actividades, incluso en aquellas en que no se involucra el dinero (Brown, 2017). Precipita un ethos economicista, no exclusivo del neoliberalismo pero sí diferenciado en él por una intensificación del *Homo economicus* que mantiene algunos aspectos empresariales, pero redundando sobre el capital humano financiarizado. Es decir, nos enfrentamos a una realidad en la que cualquier aspecto queda subyugado a la esfera económica (que domina la política, la ética, la moral, la estética...). Incluso nosotros mismos adquirimos valor de mercado y trabajamos para fortalecer nuestro posicionamiento competitivo (Brown, 2017) y buscar la maximización de los beneficios, una mayor rentabilidad. Los relativamente nuevos sujetos con valor de mercado tienen ante ellos una ilusoria posibilidad de libertad inmediata, razón que refuerza esta nueva identidad mercantil. Lo cierto es que el *Homo economicus* seguro obtendrá una gama de elección más amplia, pero igualmente estará obligado a elegir. En la imposición nace la coacción.

Esto que tan claramente se nos presenta como algo negativo, forma parte de los sensacionales y sensacionalistas discursos del management que se expanden a gran velocidad y disfrazan cualquier forma de individualismo y atomización de oportunidad y libertad. El resultado es un todos contra todos, una forma de desarticulación social y política que aleja al individuo de la idea de intervención en la organización del proceso de producción del que es partícipe, impidiendo una autoubicación en la sociedad y mellando ciertos valores solidarios y relacionados con la empatía, pero además, otorgando a la patronal una mayor capacidad de decisión y poniendo en sus manos el proceso de producción al completo.

La violencia también aparece en el entorno laboral disfrazada de política, de mandos intermedios extraños al trabajo de “buzo sucio”, de instalaciones desatendidas, de despidos improcedentes o de vías de comunicación unidireccionales. Se nos presenta con tal asiduidad que su identificación es cuanto menos complicada. La primera de las mencionadas, la violencia política



no intenta generalmente aniquilar físicamente al adversario, sino quebrantar su voluntad lo más rápidamente y con el menor efecto moral o material posible. Como en la guerra, el uso de la fuerza en la política no suele ser irreflexivo, sino que está sometido al control minucioso de una organización que utiliza la violencia como uno de los varios instrumentos de que dispone para la lucha por el poder (Calleja, 2017, pp. 88).

Wright Mills (1956) suscribe la política como un proceso de lucha por el poder, mientras que interpreta este último como la forma suprema de la violencia del mismo modo en que Weber (2010) habla del Estado como “el dominio del hombre sobre el hombre por medio de la violencia legítima, es decir, de la violencia supuestamente legítima” (p. 396-450). También para Hobbes violencia y acción política van de la mano. Este último entiende la sociedad como una forma de orden impuesta por un grupo de hombres a otro, y mantenido mediante coacción (Hobbes, 2021). Es decir, poder es violencia en tanto que asigna o impone una determinada voluntad al resto de interlocutores bajo una premisa política. Violencia es poder siempre que lo haga de forma efectiva.

Por último, los riesgos laborales, las instalaciones en malas condiciones y las prácticas inseguras conforman una nebulosa violenta en la que acudir al puesto de trabajo supone un compromiso físico y emocional, una responsabilidad que se asume desde la individualidad en la que el trabajador presenta su cuerpo con valor de mercado -y de la misma forma muchas veces numerado- y desempeña una determinada acción de riesgo. Se trata de una violencia física y anticipable, un conflicto laboral agravado por las crisis económicas. Los trabajadores

acusan los efectos disciplinarios del endurecimiento de las condiciones de empleo y el uso del miedo al desempleo, desincentivando, ocultando e invisibilizando las formas de conflicto manifiesto, pero abriendo y profundizando un conflicto latente muy generalizado en la defensa por las condiciones laborales, el uso de los tiempos, la ampliación informal (e ilegal) de las jornadas de trabajo, o los procesos de contractualización parcial y difusa, generadores de condiciones de uso de la fuerza de trabajo absolutamente controladas por la empresa. (Pestaña & Delgado, 2023, pp. 142).

En resumidas cuentas, el empleo se debilita no solamente por su bajo poder contractual y su inestabilidad crónica en el mercado de trabajo (Pestaña & Delgado, 2023), sino porque carece de la fuerza o condición para contrarrestar los intentos economicistas y manageriales de enfermar el impulso estructural del proletariado, así como los diferentes resultados colectivos de su asociación, a través de un sujeto laboral contundente.

El trabajo asume entonces un valor instrumental como medio hacia la supervivencia y el consumo, un trámite funcionalista para salir adelante (Spink, 2011). Se entiende como un “mal necesario del que no podemos escapar, que nos ocupa cada vez más tiempo, a hombres y mujeres” (Castro, 2016, pp. 67). Es decir, el trabajo pierde capacidad para crear identidad y la resistencia, al interpretarse desde esta perspectiva en negativo, es minoritaria.

3. DISEÑO METODOLÓGICO, TÉCNICAS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN

La identidad o la violencia son conceptos difícilmente referenciados fuera de su contexto concreto. Por eso se estima oportuno acceder a la investigación a partir de una perspectiva cualitativa hermenéutica interpretativa o sociohermenéutica, que nos permitirá comprender los “actos de habla” de nuestros interlocutores desde un ángulo personal y negativo. Es decir, en un ejercicio de reflexión sobre un discurso que nos es cercano, hemos de tomar consciencia de nuestra propia historicidad, perspectiva y fidelidad para con el objeto de estudio, tratando de ser críticos con la acción observada desde la perspectiva de nuestra participación virtual y de autocrítica (Rojas, 2011).

Las fuentes de información primarias se dividirán en seis entrevistas y un grupo de discusión semiestructurados. La flexibilidad, pero suficiente planificación que permite la técnica será primordial para comprender cómo los diferentes actores interpretan su posición y su contexto. Así, podremos indagar en aquellos nuevos temas que puedan surgir a lo largo de la investigación, además de llevar un control y constancia sobre las cuestiones principales. Los entrevistados pertenecen a distintas áreas de la realidad socioeconómica y cultural de la comarca con el fin de asegurar la diversidad representativa anteriormente mencionada. No obstante, se dará prioridad al entorno laboral y a los trabajadores, quedando repartidos de la siguiente manera.

Tabla 1. Número de entrevistas y perfil de los participantes asociados a un código concreto.

N.º	Perfil	Codificación
2	Representante del movimiento cultural	E1; E6
1	Representante institucional.	E2
1	Representante sindical	E3
1	Trabajador de la acería	E4
1	Representante sindical y autor	E5
1	Obreros en activo	GD1

Además, se complementará el trabajo de campo con bibliografía específica; informes sindicales, artículos periodísticos, telegramas institucionales, ensayos y literatura en materia, a través de los cuales establecer una base teórica sobre la que construir y reconstruir la memoria y la identidad colectiva de una comarca. Cabe destacar la obra de De Andrés (2020) *Los acontecimientos de 1987 en Reinosa y La Naval de Reinosa: 100 años de una fábrica y de una Comarca* (Gutiérrez, Díaz, & Terán, 2018) por su profundidad y fidelidad a la historia campurriana.

Con todo, esperamos conseguir una visión definida de la identidad obrera en los trabajadores de *Forging and Casting*, así como del papel que la violencia ha tenido a lo largo de la historia industrial de la comarca en la configuración de esta.

4. ANÁLISIS, PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Forging and Casting es el nombre con el que los nuevos inversores internacionales bautizan la fábrica “La Naval” de Reinosa (Cantabria). Aparece en 1918 y se consagra como la primera gran forja española (Gutiérrez et al., 2018), a través de la cual se pretende evitar la dependencia del extranjero e impulsar técnica e industrialmente la comarca y al país. Los locales no tardaron en involucrarse completamente con la factoría asumiéndola como parte de su patrimonio. Al fin y al cabo, el pueblo se levanta sobre la misma escoria que produce la fábrica. En La Naval se trabaja el hierro dulce y el acero, con los que los trabajadores consiguen fabricar grandes piezas como bloques o barras forjados, cilindros, redondos, lingotes... En el proceso fabrican también comunidad.

Los antiguos núcleos industriales son ahora lugares de anomia identitaria. El neoliberalismo forja cada rincón de Reinosa, donde las descuidadas infraestructuras fordistas dan paso a la deformación de la clase obrera. Algo se desintegra lentamente, en palabras de Antonio Gramsci, “el viejo mundo se muere. El nuevo tarda en aparecer. Y en ese claroscuro surgen los monstruos”. A continuación, procederemos al análisis e interpretación de los monstruos -los efectos secundarios de la desindustrialización y su génesis- en base a los testimonios de quienes han construido sus vidas y su identidad sobre la escoria, prestando especial atención a los discursos de desafección institucional, los procesos de individualización, la reconversión sindical y la violencia, que conecta y subyace a todo lo anterior.





a. Análisis de los discursos de desafeción institucional

“Se pasaba menos de lo que ahora se pasa...” E3

Es cierto que la pérdida de las necesidades colectivas hace que las instituciones, también colectivas, pierdan funciones, capacidad de actuación y sentido. Una asamblea sindical no es ineludible si creemos que las respuestas al problema son individuales, del mismo modo que la política se nos presenta lejana si no consideramos que vaya a tener un impacto relevante sobre nosotros. Todos los entrevistados coinciden; se pierde compromiso social y se despolitiza el pueblo. Sin embargo, la despolitización es discursiva más que efectiva. Tras la entrada a la Comunidad Económica Europea (CEE), el gobierno del PSOE da comienzo a una drástica reconversión industrial que se traduciría en la destrucción de miles de empleos por toda España. En la comarca campurriana surge, en 1987, un fuerte movimiento obrero que utilizará todos los medios a su alcance para prevenir los despidos masivos y los recortes. En mitad de esta situación se reconoce que no es el Gobierno -la política en su forma genérica- contra lo que se lucha, no existe una conciencia o una forma de respuesta política a las condiciones impuestas, sino que se responde desde y por la comunidad.

“En contra de lo que se pueda pensar, quizá la gente tampoco estaba tan politizada. No había un sentimiento político, pero sí de comunidad, de colectividad. Te daba igual la política, pero no tu vecino, tu compañero de trabajo, tu amigo.” E1

Como es lógico, los vecinos de Reinosa defendían sus trabajos desde una posición muy concreta; la del sujeto que ve temblar los cimientos de su vida. Tal y como retrata Zafra (2018), se formaban vínculos políticos aún bajo la premisa de la despolitización y el rechazo ideológico. Hoy en día, parece, el movimiento social del 87 ha muerto. La despolitización podría haber pasado de ser un hito bajo el que refugiarse a una realidad de la que no poder escapar. Cualquier estrategia de respuesta política nos es ajena, parece inaccesible o inútil.

“Mi padre se levantaba a las 3 de la mañana a coger sitio en el piquete y cuando llegábamos ya estaba lleno, ahora en la última huelga general que hicimos éramos 6 me cago en Dios, me pasaron por encima.” GD1.7

“Echaron en diciembre a 50 tíos, que siempre echan en diciembre, y no se movió nadie. Yo el primero, que mientras a mí no me pase nada...” GD1.8

La falta de compromiso es palpable, pero también lo es la falta de organización, bien desde las asambleas ciudadanas, bien desde los sindicatos que parecen perder credibilidad y capacidad de maniobra. Los trabajadores de *Forging and Castings*, la metalurgia campurriana, asumen un discurso derrotista en el que suprimen cualquier capacidad reivindicativa colectiva y pierden conciencia de su potencial como grupo. Tras la reconversión industrial, y a pesar de las innumerables huelgas, asambleas, demandas y movilizaciones, el Gobierno termina por cumplir paulatinamente con los objetivos reduccionistas que había previsto. El resultado es un alejamiento de los trabajadores para con las asociaciones de lucha colectiva, acentuando el rechazo a los sindicatos que tachan de ineficientes.

“Muy pronto nos dimos cuenta de que no hay nada que hacer, no había solución, no sirven las herramientas, ni huelga, ni nada, había una especie de efecto dominó en el que estaba cayendo toda la industria. Yo lo viví como una especie de rendición colectiva, de hasta aquí hemos llegado.” E6

“Los sindicatos están un poco a la deriva, no te sientes muy arropado. Vienen muchos días y te preguntan qué tal, cada vez menos. No te cuentan lo que está pasando. Nosotros nos hemos ido a casa esta semana [regulan durante una semana, dejan de trabajar temporalmente por falta de labor] y nadie nos ha dicho nada.” E4

Este discurso de rendición se afianza en el management empresarial. Rápidamente dota a los directivos de un halo de superioridad, indispensabilidad e ilimitadas facultades para proveer y dirigir, siempre buscando lo mejor para todos. La idiosincrasia de la empresa es la condición de los trabajadores.

“Al primero que hay que defender es al empresario, ¿eh? No empecemos ya que si le tiramos por el suelo, que si tal, porque si no hay empresario, no hay trabajadores, y si no hay trabajador, no hay sindicalista.” GD1.3

La desafección es un fenómeno inmutable. Cuando pierde el colectivo, gana la individualidad; cuando se deja de confiar en los sindicatos, depositamos nuestra esperanza en el capital. No obstante, y a pesar de legitimar el papel principal del patrono, se mantiene una diferenciación fortísima entre “los de arriba” y los de cuello azul, siendo “los de arriba” normalmente mandos intermedios en los que poder personificar la autoridad que impone y disciplina. Los obreros, tal como predice Velia Artigas (2007) se distancian de la fábrica a raíz de la entrada de nuevo personal cualificado, técnicos titulados y “de carrera”, extraños a la fábrica, a los trabajadores y al pueblo. Las nuevas incorporaciones suelen situarse en los niveles jerárquicos intermedios y dirigir, abalados por sus currículums, los equipos y talleres de la fábrica. Pestaña y Delgado (2023) lo califican como el “descentramiento del lugar social del trabajo en las sociedades contemporáneas” (p. 133).

“Antes era piramidal [la jerarquía], había pocos arriba y luego el resto nos conocíamos e interactuábamos entre todos, jefes y no jefes. Además, tu jefe directo era alguien que llevaba 40 años trabajando en la fábrica que sabía de lo que hablaba y miraba por ti, eso ha cambiado porque a todos esos los han quitado”. GD1.8

“Hay otra cosa que no se está hablando que es que el personal, muy inteligentemente, de cada 10 personas que entran, 6 son de Corrales. Esa es otra que se ha instaurado, porque la unidad campurriana era muy fuerte, porque al final somos todos vecinos y nos conocemos desde críos, pero ahora hay un montón de gente que les tiran por la borda y tú dices, ¡búa, a la playa! Porque son de otros sitios y te da igual.” GD1.7



Sin referentes ni apego dentro de la fábrica, sin comunidad, el trabajo se separa de la vida personal de cada uno. Ahora lo social solamente se potencia lejos del centro de trabajo, mientras que la actividad laboral es un trámite que permite sostener esto que sucede de puertas para afuera. A toda esta malquerencia institucional -hacia las diferentes formas de hacer política, hacia los sindicatos y hacia el propio centro de trabajo- se le suma una manifiesta incertidumbre que acentúa la antipatía de los trabajadores. Esta sensación de inseguridad crónica no permite echar raíces ni aferrarse al entorno en el que tantas horas se invierten diariamente.

“En diciembre de 2021, teniendo calendario para 2022, de la noche a la mañana nos vimos el 99% de los eventuales en casa. Los fijos que se quedaron, pues el taller bajó a 3 relevos. Pensé que no volvíamos.” GD1.5

“Yo incertidumbre como la que tengo ahora, no la he tenido nunca. Personalmente estos últimos años veo tan deteriorado todo y lo veo tan mal, que si a mi mañana me dicen hostia que no sube la barrera por la que entro a trabajar digo, es que no... pues a la cama otra vez.” GD1.11

Los cambios en la gestión sindical y organizacional, la des-socialización del lugar de trabajo, la incertidumbre y el nuevo management empresarial, entre otros, afianzan el discurso de desafección institucional que contamina toda la esfera laboral y que aliena a quienes participan en el nuevo sistema posfordista, al mismo tiempo que desintegra espacios comunes y procesos colectivos. No nos realizamos a través del trabajo, pero es un trámite hacia el consumo, hacia ganarse la vida.

“Si pudiésemos elegir, cogeríamos el tiempo libre antes que el dinero.” GD1.6

b. Flexibilización e individualismo

Existe cierta dinámica de los procesos de movilización y remoción de la condición salarial característica del modo de regulación posfordista (Pestaña & Delgado, 2023) que se aprovecha de la flexibilidad para redefinir un proceso de producción en constante búsqueda de beneficios, pero al mismo tiempo, que la utiliza como herramienta de control y disciplinamiento obrero.



La gran metáfora posfordista es la red, la diseminación y redimensionalización de tareas en un sistema de funciones desplegadas por el principio de la búsqueda de la menor resistencia al mercado posible y, por lo tanto, a la consecución de rentabilidades puntuales en todos y cada uno de los nudos de la red productiva, utilizando de manera bien diferenciada los recursos productivos y fundamentalmente el factor trabajo en cada nudo (Pestaña & Delgado, 2023).

Marx (2017) advierte que las relaciones sociales conforman la principal sustancia de la economía. El sistema neoliberal ha sabido hacer una increíble instrumentalización de dicha idea (Zafra, 2018), racionalizando hasta el último rincón social en el ámbito profesional. De esta manera, la flexibilización laboral implica la desregulación de las relaciones de trabajo, siendo la forma más habitual de hacerlo el recorte de costes fijos y la neotaylorización del proceso de producción -un modelo de control externo-. Asociado al término -flexibilización- aparece la red, el desvanecimiento de las jerarquías, las relaciones horizontales. No obstante, es complicado aplicar estos principios a una factoría centenaria como La Naval en la que las bases exhalan tradición, por lo que el proceso arranca por el tejado siendo los estratos superiores -donde se incluyen recursos humanos- auténticos desconocidos para los obreros, y haciendo de sus relaciones algo muy impersonal, empeorando el trato y acentuando las distancias entre los trabajadores.

“No sabemos ni quién es el jefe, no sabemos quién manda. El jefe infiltrao.” GD1.6

“El presidente del comité de empresa de Forging and Casting se lleva muy bien con el de recursos humanos, mejor que con nosotros, ahí viene la jodida.” GD1.7

No existe una figura a la que “los de abajo” puedan rendir cuentas porque ya no es necesaria. La carrera por la productividad en el trabajo -premisa que todos asumen- será suficiente; las cuentas nos las rinde a nosotros el capital.

El formato red bloquea los ascensos, reduce y renueva las plantillas y provoca una mezcla en la definición y limitación de los diferentes puestos, desplazando principios tradicionales como la antigüedad, la promoción rutinaria o las jerarquías largas y estables.

“El puesto queda en el limbo, ahora hay que dividirse esas tareas porque el trabajo hay que hacerlo, no ha desaparecido, pero el jefe dice que lo puede hacer cualquiera. El que se ve con ganas coge la pala.” GD1.11

“Ahora un tornero es tornero, barrendero, cadenero...” E3

Los trabajadores asumen cada vez más trabajo y más funciones en pos de un aumento en la productividad, razón por la cual se modificarán también sus jornadas laborales.

“Hay una cosa que se nos olvidó y es que hacemos el doble de toneladas que hacíamos hace años con un tercio de las personas. Eso por algún lado tiene que explotar.” GD1.8

“En los últimos años se pierden condiciones laborales, de trabajar 200 días a trabajar 212 más la disponibilidad, que son 18 días en los que la empresa te puede convocar a su antojo, 230 en total. Las jornadas han ido creciendo y nadie lo ha visto repercutido en su salario.” GD1.7

Llegamos, arrastrados por las diferentes medidas que integran la flexibilidad laboral, a un estado de plena precarización en la que se consigue exigir total disponibilidad horaria y turnos rotativos incompatibles con la vida familiar y social a cambio de una ocupación. Una precarización incluso disciplinaria, que a través del endurecimiento de las condiciones de empleo y la utilización del miedo al desempleo generan unos escenarios de uso de la fuerza de trabajo absolutamente controladas por la empresa (Pestaña & Delgado, 2023).

“No me gustan los horarios, desde hace 2 años entramos a las 23 y salimos a las 7, dentro del mismo taller hay otros compañeros que entran a las 6 y salen a las 14, que es malo, pero no tan malo. 140 noches hago. Hay días que lo pagas en casa, el mal humor, el no dormir...” GD1.1

“Conciliación familiar nula.” GD1.10

La flexibilización, en otra de sus formas, aparece como una subcontrata. Esto no significa que la práctica sea algo reciente, al contrario. Sin embargo, al cambiar el contexto, sus formas sociales y articulaciones, cambian los significados. Es decir,

el objeto, en este caso la subcontratación, no solo se define por ciertas características formales como sería la generación de bienes y servicios en una unidad económica por encargo de otra, o bien el proporcionar trabajadores una unidad a otra, sino también por sus articulaciones con el entorno, formando una totalidad concreta. En esta perspectiva, el entorno no es lo externo simplemente, sino lo externo internalizado en el objeto que puede cambiar su significado. (De la Garza, 2011, pp. 15)

En el nuevo mercado de trabajo mundial, no vinculado a un Estado-nación, aumentan los desplazamientos, es más fácil y barato deslocalizar determinados puestos de trabajo y externalizar tareas. El objetivo, de nuevo, es el aumento de la productividad y de los beneficios, que inevitablemente deriva en la proliferación de diferentes tipos de subcontratación. Aunque los más recurrentes estaban relacionados con actividades periféricas como el transporte, la limpieza o la administración, la tendencia actual toma un giro hacia las actividades principales, bien en forma de partes centrales del producto o del servicio que caracteriza a la empresa (Mercado y Monsalvo, 2000). La atomización del proceso productivo que supone la subcontratación llega a la fábrica campurriana para dividir los diferentes talleres y competencias.

“Se acaba de externalizar la gestión del mantenimiento a través de subcontratas. Así a este paso desaparece la fábrica y nos separa a todos.” E4

“Hay cantidad de talleres y de fábricas más pequeñas y de industrias más pequeñas, por ejemplo en el polígono de Reinosa, en el polígono industrial, que hacen trabajos para la Naval. El 10% de los empleados de Reinosa trabajan en la Naval, pero es que hay muchas empresas que trabajan para la Naval, son trabajos que se han externalizado. Eso hace que todavía mucha más gente en el pueblo dependa de la fábrica. Realmente no trabajan en la Naval, pero también es gente que su trabajo depende fundamentalmente del buen hacer o de la marcha de la empresa.” E2

Entre despidos, subcontratas y jubilaciones anticipadas, las plantillas merman significativamente. En 1974, la Naval contaba con una plantilla de 2.624 trabajadores (Gutiérrez et al., 2018) que se reduce hasta 521 en 2023 (Reinosa Forgings & Castings, Sociedad Limitada., 2023). Esto provoca un efecto dominó que destruye también otros empleos en el pueblo.

“Sin contar con las contratas y el empleo indirecto, que también merma. Por cada puesto de trabajo directo de esta industria lo acompañan otros dos, un indirecto y un inducido -panadería, bar-.” E5

La flexibilización y sus consecuencias no solo afectan a las relaciones de trabajo dentro de las empresas, también llegan a los sindicatos. En Reinosa cambia la forma de hacer sindicalismo con las nuevas condiciones laborales. Los centros de trabajo reducen sus plantillas, se deslocaliza la dirección de las empresas, la precarización no permite captar nuevos sindicatos y/o las afiliaciones son “superficiales”, la individualización impide la implicación y el distanciamiento para con los objetivos comunes perjudica enormemente la tarea de los sindicatos. Ya no se cree que haya necesidades colectivas, las urgencias se tornan individuales. Los obreros no conocen el posicionamiento de otros trabajadores -tampoco hay medios que se lo faciliten- y tratan de buscar soluciones por su cuenta. El modelo sindical actual se parece más a una gestoría que trata de proteger a los trabajadores de manera individual, que a una organización cuya herramienta principal es la asamblea y la puesta en común.

“Hay unas circunstancias exógenas al propio sindicato como es el hecho de que los centros de trabajo ya no son tan masivos como antes, aquí había casi 3000 trabajadores, ahora es impensable una fábrica de esas características en una siderurgia. Eso creaba cohesión y solidaridad obrera a la hora de realizar unas reivindicaciones comunes a unos problemas comunes...” E5

“Aparece un sindicalismo menos de base, menos reivindicativo, más de gestión, que arreglaba los problemas individuales de los trabajadores, menos asambleario... todo es un proceso, no es de golpe” E5

La reconversión supone la desfiguración de la identidad sindical. A mayor flexibilidad, menos espacios de actuación y más tortuosos. A mayor individualización de la sociedad y los entornos laborales, menor participación, menor sindicalismo de base y menos posibilidades de acción y respuesta conjunta.





c. Violencia desde el nuevo orden

“A veces da la sensación de que llevan intentando cerrar la fábrica 20 años, lo van a conseguir.” GD1.8

La violencia no es solo un instrumento de poder, es una fuerza social capaz de estructurar la realidad y darle significado (Corradi, 2020). Es un fenómeno que, a pesar de su naturaleza destructiva, cimienta la sociedad posfordista en muchos aspectos y adquiere innumerables formas -política, empresarial, simbólica, física, propagandística...- a través de las cuales moldeará y condicionará la coyuntura. A continuación, trataremos de abordarla como un recurso en el proceso de disciplinamiento de la organización de los trabajadores, pero también como herramienta de legitimación y componente fundamental del sistema durante el periodo de desindustrialización.

Violencia desde la institución

La entrada de España en la CEE supuso la limitación de su producción siderúrgica. Esto necesariamente implicaba una desindustrialización pronunciada en la que miles de personas perderían sus empleos sin margen de negociación; era lo que se había acordado para ellos y por encima de ellos. La violencia institucional, desde la empresa, la administración o el Gobierno, pasa por el “dominio de la burocracia o el dominio de un intrincado sistema de organismos del cual ningún hombre, ni uno, ni algunos, ni la mayoría, pueden ser considerados responsables, y que podría llamarse, muy apropiadamente, el domino por parte de Nadie” (Arendt, H., 1970, pp. 53). Dominio como sinónimo de autoridad, asumiendo una jerarquía en la que Nadie decide por todos, y de la misma forma, nadie responde por las consecuencias. En Reinosa, la reconversión industrial planteaba la liquidación de 800 empleos industriales directos (sumados a los 1.300 que habían ido desapareciendo durante la última década), poniendo en tela de juicio la supervivencia del pueblo (CC.OO., 1987).

“La primera violencia es la institucional que ejerce el gobierno como órgano de administración de un país cuando desmantela y despropia a una comarca de su medio de vida. [...] Esa violencia de claudicación de lo nuestro se vende como un logro político... esas condiciones son violencia hacia la población que lo padece.” E5

“En el 87, cuando despidieron a 400 personas de aquí, lo pasé fatal. Aquello me llegó, tuve un infarto, unos problemas gordísimos en casa -y yo seguía trabajando-, la parte social se partió el alma y ¿para qué?” GD1.3

El precio que pagar por la imagen moderna y renovada de un país que recién salía de una dictadura era altísimo y pasaba por un cambio estructural en el mercado de trabajo y su sistema económico.



En 1987, los trabajadores recibían la noticia sobre los recortes en la plantilla el mismo día que conocían el nombramiento del presidente de forjas (La Naval), Enrique Antolín, como consejero de Transportes y Obras Públicas del Gobierno del País Vasco. Esto era un problema en tanto que renunciaría a la presidencia de la fábrica, sumiéndola en una profunda incertidumbre a cambio de una promoción en la Comunidad Autónoma donde precisamente se encontraban las acerías más importantes del país. Sindicatos y trabajadores coincidieron en que esta situación desplazaba a Reinosa a un segundo plano del que no sabrían si podrían recuperarse. Todo esto termina con la retención de Antolín dentro de la fábrica con el objetivo de utilizar el revuelo que causaría para visibilizar la situación de los trabajadores. Tras numerosas manifestaciones, barricadas, cortes en las vías férreas y demás herramientas de protesta, se militariza el pueblo. Una fuerte campaña de intimidación y presión judicial por parte del Gobierno trata de quebrar la solidaridad ciudadana en la lucha por la defensa de sus derechos, desviando la atención de las verdaderas víctimas de su política económica al convertir las demandas de empleo y de reindustrialización en un problema de orden público (De Andrés, 2020).

“La repercusión del gobierno es hacia los propios trabajadores, evidentemente emplea la fuerza física de los Cuerpos de Seguridad del Estado para atacarnos, no hay que olvidar que aquí llegó a haber 1000, en números redondos, guardias civiles, nos tocaba a 10 vecinos un guardia civil para actuar contra nosotros.” E5

“No les dejaban utilizar fuego real, presuntamente, pero aquí se vio como reventaban cerraduras de garajes con fuego real. No digo que les mandasen tirar botes de humo en espacios cerrados, eso ya depende de cada uno...pero desde luego, cuando apenas fueron sancionados por hacer eso, quiere decir que contaban con el beneplácito de más arriba.” E5

Además de una violencia física directa, el Gobierno -autonómico y estatal- responde con censura y violencia simbólica. Utiliza los medios de comunicación a su alcance -periódicos, radios y televisión- para asegurarse de que los sucesos de Reinosa se entienden como algo puntual que una minoría violenta provoca. Las radios locales, gran altavoz para los sindicatos, son clausuradas temporalmente y el periódico Alerta, cercano al Gobierno, se encarga de hacer campaña contra el movimiento, las demandas obreras y contra los sindicatos.

“Los medios informativos del propio gobierno como TVE, informes semanales, telediarios y demás, eran lamentables... absolutamente.” E5

“Cuando vieron la capacidad de movilización que tenían esas radios locales sacaron una legislación, no lo hicieron como Estado de excepción a esas radios, pero sí se sacó una ley muy restrictiva donde había que pedir una serie de permisos que hicieron que las radios, las tenían como muy condicionadas. Eso fue posterior. El Gobierno vio que se les iba un poco de las manos el control de la información y esas radios.” E3



Por otra parte, la dirección de la empresa envía cartas personales a los trabajadores afectados. En ellas, explica su postura y habla de la creación futura de empleo gracias al surgimiento de nuevas industrias y, de paso, culpa a los sindicatos por la falta de acuerdos en las negociaciones. Su actuación individualizada no facilita la respuesta conjunta, desplazando a los sindicatos y cerrando espacios de negociación colectiva.

La Naval -su cúpula- nunca podrá responder de manera ética a las necesidades sociales de la comunidad que la sostiene. Siempre que la estructura material e inmaterial de una factoría se oponga al desarrollo económico de la empresa, se sacrificará cuanto sea necesario para hacer paso al capital, incluso si se requiere violencia en cualquiera de las formas que acabamos de ver.

Violencia en bruto

La violencia es una constante en la industria; que no asedien el pueblo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado no implica que los trabajadores de Forging and Castings no estén expuestos a serias dosis de reciedumbre. De hecho, la interpretación que los obreros hacen de la violencia nada tiene que ver con los discursos del management (que tan silenciosamente cronifica su condición precaria y de incertidumbre), la política o la erosión deliberada de los sindicatos y las plataformas de acción colectivas. Siempre hace más daño aquello que nos es inmediatamente perjudicial. Una ideología -dinámicas, valores- que arrastre al obrero hacia la defensa de la postura del empresario y sus decisiones, por supuesto será lesiva y condicionará completamente los límites del trabajador, pero también será menos perceptible que la violencia que les toca, que respiran y que sienten en su piel:

“Violencia para mi es el peligro que tenemos 8h al día, 212 días al año” E4

“¿Conocéis alguna fábrica más peligrosa? Que ha perdido un compañero nuestro una pierna hace dos días, joder...no la hay.” GD1.1

Las instalaciones de una acería de 105 años que ha sido sometida a continuos cambios y adaptaciones fruto de la incertidumbre y las limitaciones económicas no anticipan demasiada inversión en su mantenimiento y seguridad. Esto, sumado a la naturaleza del sector siderúrgico, crea un entorno inseguro en el que se mueven cada día los trabajadores de La Naval.

“Al final es una acería y es muy peligrosa, cada accidente que hay es un “¡hostia, hemos salvado de milagro!”, cada accidente es amputaciones, hemos perdido compañeros...por eso cobramos algo más, no se nos olvide.” GD1.8

“El dinero siempre estaba bien, incluso si nosotros no lo estábamos” (Hamper, 2014. P. 68). A través de salarios relativamente altos, la empresa se cubre las espaldas y utiliza la burocratización y la indivi-



dualización de la seguridad para saldar el asunto. Se encarga de que la responsabilidad recaiga sobre los obreros en la mayor medida posible. Para ello, elaboran unas listas o check-lists a través de los cuales se aseguran de que todo funciona correctamente. El problema, de nuevo, aparece en la imposición. La seguridad se supedita al papeleo; es suficiente para la empresa, pero no para quienes asumen la responsabilidad.

“¿Tú te crees que te pueden echar 3 días a casa por no firmar un check-list? ¿Tu eso lo ves coherente viendo que la grúa no frena?” GD1.11

“El trabajador se hace responsable de esa máquina, en sus 8 horas de trabajo tiene que asegurarse de que esa máquina cumple una seguridad mínima. Si ve que va mal, tiene la potestad de pararla y poner una no-conformidad. Viene el de mantenimiento y dice que con lo que tiene no puede hacer más, que trabaja así o no trabaja. Entonces viene el jefe y dice que lleva así toda la vida y que se siga bajo su responsabilidad. No, no, perdona, tú te das la vuelta y te vas a tu casa, la responsabilidad queda aquí. Pero cómo no va a ser responsabilidad mía, si estas dos manos son mías.” GD1.11

La seguridad individual juega un papel fundamental, pero sobre todo un papel simbólico: el casco, los guantes, la mascarilla, las gafas de protección... Algunos trabajadores insertos en la lógica empresarial asumen el discurso que se fomenta desde los mandos intermedios y la dirección. Convencidos de que son responsables de todo lo que suceda dentro de la fábrica, contraen riesgos y admiten las consecuencias que recaerán, finalmente, sobre su conciencia y su persona.

“Yo tengo mucha responsabilidad sobre mi seguridad y a veces nosotros tampoco lo cumplimos bien.” GD1.2

“La seguridad la tenemos que hacer nosotros mismos.” GD1.4

Ninguno de estos elementos relativos a la seguridad individual pueden subsanar las prácticas tan peligrosas a las que se someten diariamente los trabajadores, ni el deterioro de las instalaciones. Un casco no puede evitar un accidente mortal frente a una pieza de 30 toneladas, al igual que unos guantes no van a protegerte de un horno a 1250 grados centígrados.

“El problema es que para llevar una seguridad real hace falta muchísimo dinero. Nosotros ahora hemos instalado una especie de maquillaje de burocracia y de papeleo que parece que vives en un entorno seguro, pero no.” GD1.8

“Tienes que ir a mano a sellar los hornos, con lo cual te tienes que acercar lo suficiente para poder poner los módulos a mano [...] Estos módulos sueltan un polvillo muy tóxico, que por eso nos dan una mascarilla, porque esto será cancerígeno, tóxico... bueno.” E4

“La prensa y el manipulador tienen unas pérdidas de aceite hidráulico permanentes, con el calor cada vez que cae algo, arde. Trabajas con el humo del aceite hirviendo.” E4



A la seguridad individual y a la seguridad material hay que añadirle un tercer tipo; la procedimental. Las distintas herramientas neoliberales de atomización de las masas obreras se contradicen, muchas veces, con la viabilidad y seguridad del entorno laboral. En La Naval, son comunes las rotaciones y los cambios de puestos por diversos motivos -como castigo, por falta de personal, obreros temporales que cubren bajas...-. Sin embargo, la formación necesaria para poder desempeñar correctamente las funciones que requieren los nuevos oficios no es obligatoria. Los obreros, si quieren, deben de formarse fuera de su horario laboral o confiar en el resto de los trabajadores para que les guíen en su actual puesto de trabajo.

“Intentan destruir el compañerismo porque se piensan que hacemos piña, que nos retroalimentamos en contra de los jefes y eso hace daño a todos, al conjunto del taller, a ellos también y es un poco el malestar, porque empieza a ser general en diferentes puntos de la fábrica. Si yo me llevo bien con Pedro nos quitan, me ponen con el que no me hablo.” GD1.11

“La gestión de los jefes es pésima, quieren menos accidentes pero cambian a la gente de puestos y de funciones.” GD1.8

Ben Hamper (2014) narra en su novela Historias desde la cadena de montaje cómo los trabajadores, expuestos a unas condiciones de trabajo extremas -calor, ruido, constante presión, incertidumbre laboral, condiciones precarias, nocturnidad, horarios complicados...- terminaban por asumir psicológicamente su pesadumbre física. El absentismo y las bajas son comunes, pero parece que los motivos por los que se solicitan difieren de las verdaderas dolencias.

“Tengo 8 compañeros de baja por rodillas, codo, espalda... es que estamos escojonaos... hay un absentismo bestial.” GD1.8

“Yo creo que hay muchas bajas enmascaradas de que la gente a la mínima se va, porque si te duele un poco la rodilla y estas contento, pues cojeas unos días y vienes, pero ahora es eso...el problema es aquí [señala a la cabeza].” GD1.8

El clímax de la violencia física y psicológica, la última forma de expresión del sometimiento y la entrega que Forging and Castings exige a su personal de buzo sucio son los accidentes. Cuando pensamos en un contratiempo en una acería no es a una torcedura de tobillo a lo que nos referimos, que también. Los accidentes constan de tres partes: el desencadenante material y humano, la respuesta gerencial y de los trabajadores y el resultado. Por desgracia, la violencia empresarial tiene lugar en cada parte del proceso y los accidentes no son una excepción. Los trabajadores de La Naval están expuestos a un peligro constante por el que sufren lesiones irreversibles, pierden compañeros, e incluso su propia vida.

“Mi peor momento fue encontrar a Jesús ahí tumbao en un banco, rezando a la virgen de Montesclaros, y diciéndole tranquilo Jesús y él diciendo que qué iba a hacer y nuestro jefe supremo no fue capaz de decírselo a nuestros compañeros ni de parar las instalaciones. Nos hicisteis algunos de apoyo, trajeron a gente para que eso no parase, me acuerdo como si sería hoy. El gafas se sentó en una silla, blanco como aquella pared y no se movió, nosotros tuvimos que cargar los hornos y el resto ni se enteró. Fue incapaz de decir señores, parad, sentaros y estar quietos. Temblábamos como hojas, es pa que veas qué humanidad. Se aparta el cadáver y se sigue trabajando decían, y así fue. Apartamos a Jesús y se sigue trabajando, y nos quedamos allí 5 personas acojonados no, lo siguiente. Fueron dos minutos que para mí fueron un mundo. Encontrar a una persona en esas circunstancias pudiéndole haber encontrado muchu peor... aquello fue inhumano. Hala a seguir trabajando, que os den por culo.” GD1.11



5. CONCLUSIONES Y APORTACIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS

Impavidum ferient ruinae; las ruinas lo golpearían y él resistiría impasible. De esta manera describe Horacio en su tercera Oda a un varón que aun en mitad de un orbe que se derrumba, permanece. Del mismo modo fichan los obreros de Reinosa.

La fábrica es un lugar que une y reúne a generaciones de campurrianos entorno a una cultura industrial muy concreta. Una identidad forjada socialmente en la precarización, el trabajo físico, la entrega de sus propios cuerpos, la entrega de los cuerpos de los otros... También una identidad creada para y por la comunidad; es una identidad colectiva, que se extiende a cada habitante de la comarca sin necesidad de pertenecer directamente a la acería. Una identidad significativamente masculina, cargada de tradición, de orgullo y de privilegio.

Sin embargo, una identidad fordista y, por tanto, comprometida a la contradicción -al cambio-. Gramsci (1981) define el fordismo como un gran esfuerzo colectivo que crea, con una poderosa conciencia del objetivo, un nuevo tipo de trabajador y de hombre. Esto es, una identidad moderna para un sistema que la requiere, pero el sistema muta y la clase obrera sólo existe en su condición de movimiento (Villar, 2022) por lo que la transición que atraviesa, por otra parte, es la única posibilidad de reconocerse como tal. El problema aparece durante su construcción. La llegada de políticas y ritmos neoliberales deteriora la parte social del ser para hacer hueco al creciente frenesí capitalista, y

“Cuando todo es capital, la fuerza laboral desaparece como categoría, de igual modo que desaparece su forma colectiva, la clase, y al desaparecer, se lleva consigo la base analítica para la enajenación, la explotación y la asociación entre trabajadores.” (Brown, 2017, pp. 47).

La identidad que resulta del nuevo sistema mantiene los valores de construcción negativos -el esfuerzo, el sometimiento, la precarización, la alienación- mientras que, poco a poco, relega sus componentes seguros -la comunidad, el orgullo, el privilegio, lo social-. Por eso, cuando hablamos de una identidad construida en positivo o negativo, incluimos ese matiz violento y contraviolento, quizá contingentes, y aun así necesidades contingentes (Arendt, 1970), a través de los cuales establecemos limitaciones al otro y el otro nos limita a nosotros, incluso cuando el otro no es Nadie.

Antes la fábrica era fuente de orgullo y de privilegio. Los altos salarios y las condiciones intralaborales “paliaban” los riesgos que los trabajadores asumían. Antes era un honor porque parecía que todos compartían los frutos, desde el grupo, de su trabajo (aunque hablemos de trabajo asalariado, trabajo para otros e igual sometimiento). Se luchaba por conseguir mejoras y se celebraban los triunfos en la retroalimentación del pueblo. Las relaciones laborales aseguraban también una retribución anímica y social que la división de las fábricas, la reducción de las plantillas y la flexibilización de las condiciones de trabajo ya no permite. Además, se consolida un nuevo tipo de disciplina que articula las prácticas corporativas en torno a la construcción de un sistema de lealtades verticales individualizadas, al mismo tiempo que debilita cualquier posible planteamiento de conflictos basados exclusivamente en la solidaridad horizontal -sindicatos, asambleas vecinales, de mujeres...- o el grupo de referencia laboral (Pestaña & Delgado, 2023). Los obreros ceden paulatinamente toda potestad sobre los medios de producción a los capitalistas. A ellos otorgan la capacidad de decidir qué, cuánto, dónde y a quién, y tan solo recuperan el supuesto control a través del consumo. En un principio pudo parecer un consumo con excedentes -ocio, placer, capricho-, pero pronto los economicistas redujeron las necesidades de los obreros al mantenimiento de la vida física. Tomando esa necesidad, que es la existencia, como medida se convierte al obrero en un ser sin sentidos y sin necesidades (Marx, 2004). Un ser violentado hacia la nada.

La violencia es más un arma de la reforma que de la revolución (Arendt, 1970); es uno de los engranajes del motor que impulsa el cambio de este concepto de “clase obrera” ante el que nos encontramos y en el que nos acostumbrábamos a identificar. Reconocerse en el cambio puede darnos la oportunidad de seleccionar la dirección hacia la que virar. Aferrarnos a las ruinas neoliberales que nos rodean debilitará nuestra condición para terminar sobre escoria. Justo donde empezamos.



8. BIBLIOGRAFÍA

Aceña, P. M., & Comín, F. C. (1991). Historia de la empresa pública en España. *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)*. <https://doi.org/10.1387/hc.19424>

Alonso, L. E. (2013). La sociohermenéutica como programa de investigación en

Arendt, H. (1970). Sobre la violencia. Alianza.

Brown, W. (2017). *El pueblo sin atributos: La secreta revolución del neoliberalismo*. Malpaso Ediciones SL.

Brown, W. (2019). *Estados del agravio: Poder y libertad en la modernidad tardía*.

Calleja, E. G. (2017). *Asalto al poder: La violencia política organizada y las ciencias sociales*. Siglo XXI de España Editores.

Castro, J. R. (2016). Reconstrucciones de la identidad laboral en contextos organizacionales invivibles. *Política y sociedad*, 54(1), 65-86. <https://doi.org/10.5209/poso.51718>

CC.OO. (1987, abril). *Reinosa quiere vivir*.

CC.OO. (1987, febrero). La situación económica y laboral en la comarca de Reinosa. *Alternativas. El Diario Montañés*.

Corradi, C. (2020). *Sociología de la violencia: Identidad, modernidad, poder*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

De Andrés, R. (2020). *Los conflictos de 1987 en Reinosa: Análisis de la actuación sindical*. Desmemoriados.

De la Garza, E. (2011). *Metodología marxista, hacia una propuesta configuracionista*. Tratado de metodología de las ciencias sociales. Perspectivas actuales (pp. 229-254). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

- De La Garza, E. (2013). Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno Crh*, 26(68), 315-330. <https://doi.org/10.1590/s0103-49792013000200007>
- Gómez, M. (1991). La internacionalización de la industria española: un proceso acelerado. En M. Etxezarreta (Coord.), *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Barcelona, España: Fuhem.
- González, J. (1991). Crisis, transición y estancamiento. La política española, 1973-1982. En M. Etxezarreta (Coord.), *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Barcelona, España: Fuhem.
- Gramsci, A. (1981). *Cuadernos de la cárcel*. Ediciones Era.
- Gutiérrez, M. F., Díaz, G. R., & Terán, A. A. (2018). *La Naval de Reinosa: 100 años de una fábrica y de una Comarca*.
- Hamper, B. (2014). *Historias desde la cadena de montaje. Madrid: Capitán Swing*.
- Harvey, D., & Mateos, A. V. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Ediciones AKAL.
- Hirigoyen, M. (2013). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. Grupo Planeta (GBS).
- Hobbes, T. (2021). *Leviathan (International Student Edition)*. W. W. Norton & Company. <http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2013.761n3003>.
- Martin, F. P. S. (2018). Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo? *Perinatología y Reproducción Humana*, 32(4), 160-166. <https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.007>
- Marx, K. (2004). *Manuscritos Económico-Filosóficos de 1844*. Ediciones del Pensamiento Nacional.
- Marx, K. (2011). *Luchas de clases en Francia de 1848 a 1850*. NoBooks Editorial.
- Marx, K. (2017). *El Capital: Obra Completa* (1.a ed.). Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Marx, K., & Engels, F. (1974). *Tesis sobre Feuerbach y otros escritos filosóficos*.
- Mills, C. W. (1956). *The Power Elite*. Londres, Oxford University Press.
- Molinero, T. A., Razquín, J., Orueta, A. G., & Del Valle, R. M. G. (1989). Terciarización económica y desarrollo regional en España. DOAJ (*DOAJ: Directory of Open Access Journals*). <https://doaj.org/article/fa060dde650846f68e1117da053f7d68>
- Moncada, M. & Monsalvo, J. (2000). *Implicaciones laborales del outsourcing*. Tesis en opción al grado de Abogados. Universidad Javeriana.
- Montes, P. (1991). La integración en la Comunidad Económica Europea en el marco de la internacionalización del capitalismo español. En M. Etxezarreta (Coord.), *La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990*. Barcelona, España: Fuhem.
- Moreno, L. A. (2018). La crisis de los 70 y la reconversión industrial en España como paradigma de crisis de sobreproducción capitalista. *Revista economía*, 70(111), 25-46. <https://doi.org/10.29166/economia.v70i111.1388>

- Pessoa, F. (2003). *Libro del desasosiego*.
- Pestaña, J. L. M., & Delgado, J. C. (2023). *Todo lo que entró en crisis: Escenas de clase y crisis económica, cultural y social*. Ediciones AKAL.
- Platt, T. (1992). La violencia como concepto descriptivo y polémico. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 132, 173-179.
- Reinosa Forgings & Castings, Sociedad Limitada. (2023). <https://www.einforma.com/informacion-empresa/sidenor-forgings-castings>
- Revelli, M. (2002). Más allá del siglo XX: la política, las ideologías y las asechanzas del trabajo. Editorial El Viejo Topo.
- Rojas Crotte, I. R. (2011). Hermenéutica para las técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales: una propuesta. *Espacios Públicos*, 14(31), 176-189.
- Sennett, R. y J. Cobb (1977). *The Hidden Injuries of Class*, Cambridge, Cambridge University Press
- sociología. *ARBOR*, 189 (761): a035.
- Spink, P. (2011). *Whatever happened to Work: from the centrality of shoes, ships and sealing-wax to the problems posed by flying pigs*, *Athenea Digital*, 11(3), pp. 3-24
- Velia Artigas, M. (2007). Violencia en el trabajo. *FACES*, 28.
- Venegas-Martínez, F., & Castro, J. R. (2012). La institucionalización de la individualización del trabajo: el concepto de flexibilidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1). https://doi.org/10.5209/rev_crla.2012.v30.n1.39122
- Villar, A. G. (2022). Los olvidados: *Ficción de un proletariado reaccionario*.
- Weber, M. (2010). *Politik Als Beruf*. Duncker & Humblot.
- Zafra, R. (2018). *Ojos y capital*. CONSONNI.