Pilar Campo

De las huelgas de hambre al encierro en la Catedral de Oviedo, el ejemplo de la lucha de resistencia de trabajadores de 'La Duro'

elDiario.es, 14 de noviembre de 2024.

El exdirigente sindicalista Alejandro Álvarez analiza el conflicto laboral en Duro Felguera entre 1989 y 1999 con las movilizaciones llevadas a cabo para lograr que 232 despedidos fueran recolocados.

La Catedral de Oviedo se convirtió en el castillo inexpugnable de los trabajadores de Duro Felguera durante los 318 días que duró el encierro que protagonizaron, desde la Nochebuena de 1996 hasta noviembre de 1997. Fue la acción de protesta más llamativa con la que respondieron a los 232 despidos anunciados por la empresa, pero no fue la única: emprendieron una huelga de hambre de 52 días, hubo marchas, convocaron paros e incluso se registraron varios sabotajes. La movilización de 'Los de la Duro' logró su objetivo final con las recolocaciones de los despedidos y fue el claro ejemplo de la lucha de resistencia de la clase obrera.

La movilización pacífica en la Basílica encontró a uno de sus principales aliados en el entonces arzobispo de Oviedo, Gabino Díaz Merchán, quien desde un principio se negó a llamar a la Policía para su desalojo de la torre de la Catedral y ejerció un papel como mediador en el conflicto laboral.

Alejandro Álvarez López, quien ocupó la Secretaría General del Sindicato de Enseñanza de CCOO de Asturias entre los años 1994 y 2000, dedica a esta lucha de la clase trabajadora su último libro “No era imposible. Crónica del conflicto laboral en Duro Felguera, 1989-1999”, prologado por Rubén Vega y publicado por Hoja de Lata Editorial.

El libro se presentará este jueves, a las siete de la tarde, en la Casa de Cultura de La Felguera y el autor acudirá acompañado por el prologuista Rubén Vega, Constantino Menéndez 'Tino' y Gerardo Iglesias Campa, dos de los trabajadores que participaron en las movilizaciones, y Pilar Fernández, esposa de uno de los despedidos e integrante del colectivo de mujeres que jugaron un papel importante en la lucha de resistencia de los trabajadores de 'la Duro'.

El viernes, a las siete y media de la tarde, se hará la presentación en El Manglar, en la capital asturiana, en un acto organizado por la asociación cultural **La Ciudadana**, donde intervendrá el autor junto al catedrático de Historia Contemporánea de la Universidad de Oviedo Francisco Erice.

Una lucha “contra viento y marea”

El libro es un homenaje a la lucha de los trabajadores de Duro Felguera al lograr la solución para los 232 trabajadores despedidos y hacerlo “contra viento y marea, contra todos los que consideraban imposible sus objetivos”.

El autor destaca sobre todo su papel como protagonistas de un conflicto que califica como “emblemático, largo, intenso y exitoso” y especialmente por

enfrentarse a “una gran empresa, a un gran banco, al poder político e incluso en parte a los sindicatos”.

“Ese conflicto -continúa- pone de manifiesto la distinta posición de los diversos protagonistas en la lucha por el trabajo y el reparto de la riqueza. Es emblemático por tratarse de una lucha de resistencia tenaz; un enfrentamiento que clarifica el conflicto de intereses entre empresarios y trabajadores en la pelea por la distribución de la riqueza, en definitiva, la lucha de clases; desvela las diversas posiciones y concepciones sindicales en los conflictos laborales, con los conflictos internos; deja claro el papel del poder político en el conflicto capital/trabajo, y puede servir como ejemplo para las luchas futuras de los trabajadores”.

“Esta es la lucha de David contra Goliat en la que desafían a una gran empresa, a dos Gobiernos, a un gran banco e incluso a los sindicatos, sacudiendo a los diversos poderes y alcanzan el éxito en sus reivindicaciones tras una lucha de resistencia, contra toda perspectiva 'razonable', que se prolongó más de un lustro”, apunta.

La investigación

A lo largo de los cuatro años de su investigación, recurrió a muchas fuentes. Leyó abundante documentación procedente de archivos tanto oficiales como personales, más de 2.000 páginas de prensa escrita y escuchó audios radiofónicos donde se abordaba esta temática y lo complementó con las numerosas entrevistas que hizo tanto a trabajadores como a representantes de la empresa y de la administración.

“Contar un conflicto tan largo y tan controvertido es meterse en un charco y hay que ser o muy inconsciente o muy atrevido o muy ingenuo para no saber que la visión que uno da, nacida de toda esa investigación, puede ser no compartida y generar polémica y disgustos. Pero también responde a una convicción y a una necesidad: hay que contar, todo seguido, lo que fue ese conflicto porque de él se pueden sacar valiosas enseñanzas para la lucha de los trabajadores. El tiempo pasa, los recuerdos van desapareciendo y no es conveniente que caiga en el olvido una lucha ejemplar”, afirma.

Alejandro Álvarez considera que en los últimos 20 años los grandes grupos mediáticos tienen poco interés en dar visibilidad a los conflictos obreros.

“Creo que hay una pérdida de conciencia, una falta de unidad, de sentido de clase y reivindicativo. Hay una mayor disgregación, porque también el mundo del trabajo ha cambiado. Son factores que debilitan a los trabajadores frente a la posición empresarial en el conflicto capital-trabajo”, asegura el autor.

En su opinión, el gran reto del mundo sindical es lograr que los trabajadores tengan conciencia de que solo desde la lucha, desde la unidad de clase, pueden revertir esa posición de mayor debilidad.

“Esta no es una tarea fácil y el gran reto, desde mi punto de vista, es lograr que los trabajadores se unan. El conflicto tiene la virtualidad de clarificar, de sacar a la luz el posicionamiento de cada uno. En ese sentido, lo de Duro Felguera es un conflicto ejemplar porque desvela muy bien las posiciones de la empresa y de los trabajadores por el reparto de la riqueza. Hay que formar a los trabajadores y tratar de actuar desde una perspectiva unitaria”, señala.

Los diversos planos del conflicto

En su libro, Alejandro Álvarez aborda esta temática desde diversos planos: el laboral, el social, las vertientes política y sindical y el lado humano.

En el plano laboral resalta el enfrentamiento derivado de la pretensión empresarial de despedir a 232 trabajadores, 83 de Felguera Melt y 149 de Felguera Construcciones Mecánicas, despidos a los que se resisten con todas sus fuerzas y con todos los medios los trabajadores con concentraciones, manifestaciones, huelgas en la empresa, marchas a pie o en bicicleta –dos a Madrid-, huelgas en la comarca, huelga de hambre de 52 días, encierro de 318 días en la torre de la catedral y sabotajes de diversa intensidad.

La desindustrialización de la cuenca del Nalón

En el plano social, los trabajadores siempre ligaron su conflicto al problema más general de la desindustrialización de la cuenca del Nalón y alcanzaron la solidaridad y empatía de la sociedad langreana, la de las cuencas y, en cierta medida, de la sociedad asturiana.

La clave de esta empatía con su lucha estuvo, según expone, en su coherencia, el sacrificio propio, el respeto a la ciudadanía en las acciones y la apelación a la lucha por los puestos de trabajo, un asunto de especial sensibilidad en una comarca y una región que estaban siendo muy castigadas por el paro y la desindustrialización.

También hay una vertiente política: una de las claves de su éxito fue forzar al Gobierno a intervenir a pesar de la reticencia de éste a hacerlo en las primeras fases. Desde la posición de mantenerse al margen (“no es asunto nuestro”), pasando por la intervención como mediador, el Gobierno se ve, a su pesar, totalmente involucrado y forzado a formar parte de la solución del conflicto (como mediador entre las partes, como interlocutor en la negociación y como participante en la solución a través de 40 recolocaciones).

Las contradicciones internas de los sindicatos

En el plano sindical, el conflicto desvela con claridad las diferentes posiciones de los sindicatos en la relación con la empresa, las diferentes estrategias sindicales sobre la presión y la negociación, las relaciones con los representantes directos de los trabajadores (los comités), los distintos niveles de exigencia frente a la empresa y la administración en el conflicto o el protagonismo en la negociación. Asimismo, el conflicto revela las contradicciones internas de los sindicatos (las estructuras de UGT o CCOO frente a la afiliación de Duro Felguera de ambos sindicatos).

En el lado humano, el largo conflicto saca a la luz, también, el sufrimiento al que ven sometidos los trabajadores para mantener sus puestos de trabajo, que era el sustento de sus familias.

La responsabilidad sindical

Opina que en el trabajo online los problemas de los trabajadores de una misma empresa son los mismos con sus jornadas, sus condiciones laborales, sus salarios, pero se tiende a la visión individual y ese factor favorece claramente la posición de la empresa porque la atomización dificulta la organización de los trabajadores y su lucha por el reparto de la riqueza.

El autor no rehúye tema alguno y también aborda la responsabilidad de los sindicatos en el conflicto laboral. Estima que hay que hacer una clara diferenciación en este caso, porque hay muchos sindicatos, pero no todos tienen la misma estrategia, ni la misma concepción sindical, ni la misma posición en el conflicto capital-trabajo, por lo que no se puede hablar de los sindicatos en general. Por eso matiza que hay que verlo de forma individual.

“Los sindicatos son absolutamente fundamentales y la posición que adoptan en el conflicto es también muy importante en el resultado. Organizar a los trabajadores y concienciarlos en una determinada dirección con una determinada estrategia y con perspectivas más o menos avanzadas es responsabilidad de los sindicatos y que lo hagan o no lo hagan los hacen más o menos responsables”, afirma. Admite que hay sindicatos que mantienen una posición de “conflicto mitigado” y otros que tienen una posición “más combativa”.

El homenaje también se extiende al Colectivo de Mujeres de Duro Felguera, a las que define como “la mosca cojonera” de la administración, quienes tuvieron una presencia continua y muy activa a partir del año 1993. Se concentraban en el Parque de La Felguera para mantener vivo el conflicto y asistían siempre que había pleno en el Ayuntamiento de Langreo y en la Junta General del Principado.

Una huelga de hambre real

Alejandro Álvarez destierra algunos falsos mitos y cita algunos ejemplos. Recuerda que hubo muchas personas escépticas que sostenían que la huelga de hambre no era real y que los encerrados salían por la noche y comían, pero esa teoría se caía sola al ver que el tiempo iba pasando y los huelguistas estaban cada vez más demacrados.

“Llegaron incluso a estar muy cerca de la línea roja. Fue una acción muy peligrosa para ellos”, rememora.

También ensalza los gestos solidarios de los trabajadores en algunas de sus acciones como, por ejemplo, cuando se realizaban cortes de carreteras a diario en la localidad de Barros y ellos mismos gestionaban cómo se podía perjudicar menos a la sociedad en general.

“Si venía una ambulancia por esa carretera que estaba cortada, la dejaban pasar. Si venía una parturienta en un coche particular, también podía pasar. Y lo mismo ocurría si iba algún vehículo en dirección al hospital. Es decir, lo hacían con mucha inteligencia”, recalca.

El posicionamiento de Díaz Merchán

El arzobispo Gabino Díaz Merchán, hijo adoptivo de Oviedo y medalla de oro de la capital asturiana, fue una figura muy relevante en este conflicto. Con su papel de mediación mostraba su talante conciliador y su cercanía a la clase trabajadora, una actitud que no estuvo exenta de algunas críticas por parte de los sectores más reaccionarios de la iglesia.

Su fotografía sujetando en sus manos un “gomeru”, el tirachinas símbolo de la lucha obrera que le entregaron los representantes sindicales, sería impensable hoy en día con el actual arzobispo Jesús Sanz Montes, como han ratificado algunos de los trabajadores a los que el autor ha entrevistado.

Define la posición de Díaz Merchán entre el respeto y el apoyo y resalta sobre todo su papel de mediador: “Hubo varios momentos claves. Es muy importante su mediación en plena huelga de hambre de los trabajadores porque fue el arzobispo quien facilitó la apertura de una vía de negociación entre los despedidos y la Consejería de Industria y Duro Felguera”, corrobora.

La homilía del arzobispo

Otro momento clave se produjo el 8 de septiembre de 1993 en la Basílica de Covadonga, cuando los despedidos realizaron una protesta y dos de ellos se encadenaron a la verja que da entrada a la capilla de la Cueva.

“En su homilía, Díaz Merchán sorprendió por su postura comprensiva hacia los manifestantes y una de las personas que ese día participó en aquel encadenamiento llegó a reconocerme que, si hubiera sido hoy, seguramente la respuesta hubiera sido muy distinta e igual podían haber acabado en la cárcel”, apunta Alejandro Álvarez.

Un tercer momento clave fue, a su juicio, el encierro en la Torre de la Catedral, donde Díaz Merchán mantuvo su apoyo a los trabajadores frente a los partidarios de que se les desalojara.

Los momentos claves del conflicto

“Nada era imposible” contiene tres partes bien diferenciadas. En la primera se aborda la “prehistoria” del conflicto, para contextualizarlo y abarca desde 1989 hasta 1990. En la segunda, ahonda en el momento de mayor intensificación del conflicto desde febrero de 1992 a marzo de 1993 con el expediente de extinción en Barros; una tercera con la resistencia que llega hasta los momentos álgidos y concluye finalmente con la culminación del éxito con la recolocación de todos los despedidos.

A lo largo del libro se desgranan varios momentos cruciales en el devenir del conflicto. Entre febrero-marzo de 1993 con la presentación de los expedientes de despidos de 83 trabajadores de Felguera Melt y 149 de Felguera y en agosto de 1993 cuando la Dirección General de Trabajo aprueba los 232 despidos y la reacción de los trabajadores se refleja en la calle con el inicio de las acciones más duras y la lucha de resistencia.

Los policías 'toman' Langreo

En septiembre de 1993 se hacen efectivos los despidos, pero los trabajadores no los aceptan y continúan yendo a las fábricas. El libro resalta la unidad entre despedidos y no despedidos y sitúa en este contexto el incremento de las acciones de sabotajes.

Dos meses más tarde, cientos de policías toman Langreo e impiden a los despedidos acceder a las factorías. La empresa y la administración hacen una oferta de aceptación individual, no negociada, con la intención de introducir división en el colectivo en lucha que es rechazada por la inmensa mayoría de los despedidos.

El 10 enero de 1994 es otra fecha importante cuando los trabajadores no despedidos están en huelga en solidaridad con los despedidos, una parte de los huelguistas (la mayoría de UGT, que apoya totalmente la medida) rompe la huelga y se queda en los talleres de Barros.

Dimisión y relevo en la empresa

El 14 de enero de 1994 se inicia una huelga de hambre de cinco trabajadores en el salón de plenos del Ayuntamiento de Langreo: 4 de CCOO y 1 de USO; 4 despedidos y uno activo.

Un mes después Duro Felguera, el Gobierno regional y UGT y CCOO llegan a un preacuerdo que debe ser refrendado por los trabajadores. Los afiliados de CCOO lo rechazan de forma casi unánime el 3 de marzo. Los de UGT votan el día 9 en dos mesas distintas (activos/despedidos) con resultados dispares. El preacuerdo no se firma. La huelga de hambre sigue y 55 curas piden al arzobispo que intervenga.

Díaz Merchán media y acuerda con el consejero que se abra una mesa de negociación en la que también estén presentes los representantes del colectivo de despedidos. El 6 de marzo se pone fin a la huelga de hambre.

En junio dimite Javier Ruiz-Ogarrio, presidente del consejo de administración de Duro Felguera y lo sustituye en la presidencia Ramón Colao. Entre agosto y octubre se aprecia un avance en las negociaciones, con la presencia de los sindicatos, la administración y la empresa.

Las acciones de protesta

El 2 de noviembre se firma un acuerdo que supone la cobertura para los 232 despedidos que implica readmisiones por Duro, 40 recolocaciones por el Gobierno regional, prejubilaciones e incapacidades. Hay dos años de plazo para cumplir lo acordado. En julio de 1995 está casi todo solucionado salvo las recolocaciones que corresponden al Gobierno regional.

En noviembre de 1996 se reinician las acciones de protesta para exigir la recolocación de 39 ya que solo un trabajador había sido colocado. Un año más tarde se llega a un acuerdo entre CCOO y el Gobierno regional para la recolocación en Hunosa. En 2022 se produce la recolocación del último trabajador que quedaba pendiente.

El éxito de la movilización

Alejandro Álvarez resalta especialmente el éxito de la movilización de los trabajadores al conseguir una salida para cada uno de los 232 despedidos, algo que nadie, salvo ellos mismos, creía posible en las primeras fases del conflicto. “Fue un triunfo indudable frente a la empresa y la Administración e incluso frente a las direcciones sindicales”, asevera.

Las claves de ese éxito se encuentran, en su opinión, en el planteamiento de la lucha como prueba de resistencia durante años, sin desmayo, la unidad de la mayoría del colectivo en el conflicto contra la empresa, contra la administración o las direcciones sindicales y la capacidad de generar una presión sobre la empresa y sobre el poder político que les obligaba a responder con ofertas cada vez más cercanas a sus posiciones.

A todo ello añade el apoyo social que los trabajadores obtuvieron de los vecinos y vecinas de Langreo, de las cuencas mineras y en general de Asturias como uno de los puntos fuertes a su favor para conseguir sus objetivos y destaca especialmente la lucha continua del Colectivo de Mujeres, que fueron la “verdadera mosca cojonera” de la empresa y la administración.

La inteligencia en el planteamiento de la lucha, dirigida por un grupo compacto, con un liderazgo bicéfalo que no tuvo fisuras hasta el final del conflicto también es destacado por el autor y cita expresamente a Manuel Sánchez Terán, representante de Felguera Construcciones Mecánicas, y Tino Menéndez, de Felguera Melt, las dos filiales de Duro que habían sufrido los expedientes de 149 y 83 despidos respectivamente.

Sinopsis de 'No era imposible. Crónica del conflicto laboral en Duro Felguera 1989-1999

A finales de los años 80 del siglo pasado, Duro Felguera es un gigante industrial centenario que vertebra la cuenca del Nalón con sus miles de empleos y mantiene estrechos vínculos con el poder político. Sus empleados han forjado una sólida cultura asamblearia y mantienen frecuentes reivindicaciones.

Raro es el mes en el que no hay huelga en La Duro. Por ello, la pretensión de Duro Felguera de pasar de ser una empresa de “mono azul” a una de “cuello blanco” despidiendo a cientos de trabajadores, choca de frente con la plantilla, que reclama una buena gestión, el mantenimiento del empleo y un plan de futuro para las cuencas.

Entre 1989 y 1999, los trabajadores responden a los sucesivos despidos con paros, marchas, conciertos, una huelga de hambre de 52 días, numerosos sabotajes y un encierro en la torre de la catedral de Oviedo de 318 días, convirtiéndolo en uno de los conflictos laborales más radicales y exitosos de las últimas décadas, en el que “los de La Duro” pelearon contra la lógica del mercado hasta lograr la reincorporación de cada uno de los despedidos.

Eldiario.es recomienda a través de **Librotea** 'No era imposible. Crónica del conflicto laboral en Duro Felguera 1989-1999 de Alejandro Álvarez López publicado por **Hoja de Lata Editorial**.