

José Ángel Lozoya

Acerinox: la huelga por el derecho a la conciliación

La plantilla de Acerinox (Palmones, Cádiz) llevaba casi ochenta días en huelga cuando José Antonio Gómez Valencia, presidente del Comité de Huelga, hablaba en la Junta General de Accionistas 2024, que se celebró en Madrid el pasado mes de abril, pidiendo un sueldo digno y el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La huelga ha durado desde el 5 de febrero hasta el 21 de junio. 137 días sin cobrar. Acabó cuando la plantilla aceptó la propuesta de la Empresa en una votación que, de una plantilla de 1.732 personas, arrojó 984 votos a favor y 635 en contra. El NO lo pedía ATA (Asociación de Trabajadores del Acero), un sindicato surgido por el desencanto con las centrales tradicionales, que fue quien más apoyos consiguió en las últimas elecciones al Comité de Empresa. Llamaron a votar SI la Empresa, CCOO, UGT, USO y la «Coordinadora» (un sindicato de la Empresa). No faltaron trabajadores que pidieron perdón llorando a los miembros del Comité de Huelga porque, empobrecidos y agotados por la duración de la huelga, se veían obligados a votar SÍ.

Conozco la acería y a sus gentes porque llevo (junto a tres compañeros y una compañera) tres años impartiendo allí cursos de Igualdad. A estos cursos han asistido la Comisión de Igualdad (incluyendo a la responsable de RR. HH.), el Comité de Empresa y parte de la plantilla. Inicialmente nos contactó la Comisión de Igualdad de Acerinox porque la Empresa tiene previsto incrementar el número de mujeres en una plantilla compuesta por un 97% de hombres, para evitar las resistencias de los hombres a su incorporación y prevenir al tiempo el acoso sexual. Se trata de una experiencia, quizás única, de formación en igualdad laboral con perspectiva de género que pretende corresponsabilizar a los hombres. Es una experiencia a la que tengo especial cariño porque fui trabajador y sindicalista en empresas del metal los primeros nueve años de mi vida laboral, en un tiempo en el que la lucha sindical y la conquista de las libertades nos parecían inseparables.

Quien no haya participado nunca en una huelga en una empresa privada no imagina lo difícil que es iniciarla, y a quienes hemos vivido la experiencia nos cuesta imaginar lo que supone mantenerla durante 137 días. La de Acerinox es una de esas huelgas que quedan recogidas con mayúsculas en la historia del movimiento obrero, una de esas huelgas que son una victoria en sí mismas, aunque hayan sido muy pocos los objetivos conseguidos.

Pero si es difícil imaginar a 1.732 personas con familias, hipotecas y proyectos paralizados durante más de cuatro meses, aguantándole el pulso a una empresa del Ibex-35 con factorías en cuatro continentes, más insólito es aún que la reivindicación por la que más se ha peleado no hayan sido los salarios (aunque también estuvieran presentes en la negociación del convenio colectivo) sino la plena disponibilidad, que la Empresa exige a los 1.500 trabajadores que cubren los cinco turnos, para mantener la factoría a pleno rendimiento 24 horas al día los 365 días del año, porque la disponibilidad que busca la Empresa les impide conciliar su trabajo con la vida personal y familiar.

La huelga ha sido dura desde el primer momento porque los sindicatos tradicionales trataron de evitarla, hasta que el descontento de la plantilla les obligó a sumarse a la misma. De su falta de

entusiasmo da fe que no se haya visto ni una bandera de UGT, CCOO o USO en las concentraciones y actos de protesta que se han sucedido, pese a lo que gustan de sacar sus banderitas de plástico a la menor oportunidad. Su falta de apoyo a la misma se ha visto en el hecho de que ninguno de sus dirigentes regionales o estatales haya hecho declaraciones de apoyo a la huelga ni promovido la solidaridad con la misma en el metal, en la comunidad, o en los actos del 1 de mayo. Lo cierto es que han esperado pacientemente a que la gente se agotara para firmar, junto con la Empresa y la Junta de Andalucía, un acuerdo similar al que la plantilla había rechazado un mes antes. Y, para evitar riesgos, abandonaron el Comité de Huelga, se negaron a convocar una asamblea de toda la plantilla para debatir el acuerdo antes de someterlo a votación, y en cambio reunieron por separado a sus afiliados para asegurar que les llegaba su mensaje sin la oposición que hubieran encontrado en un escenario más amplio.

Ha sido especialmente dura también por el manto de silencio político e informativo a que se ha visto sometida fuera del Campo de Gibraltar, evitando un mensaje de solidaridad que hubiera ayudado a promover actos de apoyo y aportaciones a su caja de resistencia. Solo conociendo al servicio de quién están los medios de comunicación podemos entender que una huelga de esta magnitud y duración no haya sido noticia, como si fuera habitual que una plantilla tan masculinizada ponga a prueba su capacidad de resistencia reivindicando la conciliación de la vida laboral y familiar.

A mí me ha dolido especialmente que el Movimiento de hombres por la Igualdad, y sus opinadores más mediáticos, no hayan hecho nada por tratar de romper ese manto de silencio. Me ha dolido porque no dejamos de hablar de la necesidad de referentes igualitarios que orienten a aquellos hombres que intuyen la necesidad del cambio, pero somos incapaces de verlos cuando aparecen atravesados por conflictos e intereses de clase; porque hablamos de una «interseccionalidad» que no atinamos a ver cuando la tenemos delante; porque no hemos reconocido la importancia de una lucha que, si hubiera estado protagonizada por mujeres, habría tenido todo el apoyo del movimiento feminista.

En definitiva, esta huelga deja patente una obviedad: que entre los objetivos de las empresas no está el de tener una plantilla satisfecha con la mejora de sus condiciones laborales y de conciliación, por más que esto repercutiera positivamente en la productividad. El único objetivo de las empresas es el de aumentar beneficios. No puede esperarse que las empresas incorporen o apoyen políticas de Igualdad Laboral, excepto en la medida en que eso mejore su imagen corporativa (reduciendo en los beneficios), o por imperativo legal.