

Las relaciones laborales en el sector del automóvil de la Comunidad de Madrid (1954-1990)

Luis Ortiz Gervasi
Universidad de Salamanca
ortiz@gugu.usal.es

Introducción

El objetivo del presente trabajo es repasar la evolución de las relaciones laborales en el sector del automóvil de la actual Comunidad de Madrid¹. Aparte de muchas empresas de componentes, dos grandes empresas de fabricación de vehículos han constituido tradicionalmente este sector en la región: la antigua Empresa Nacional de Autocamiones, S.A. (ENASA), actualmente bajo el control de la italiana IVECO; y la empresa que en su día fundara Eduardo Barreiros y que, después de pasar por el control de la multinacional norteamericana Chrysler, pasó a ser filial del grupo francés PSA. Si la primera de estas empresas ha estado siempre volcada a la producción de camiones y autobuses, la segunda llegó a ser una empresa multiproducto, fabricando, entre otros tipos de vehículos, camiones, tractores y autobuses, taxis y turismos: los famosos Simca 1000 y Dodge Dart. Es, pues, en estas dos empresas, ENASA y Barreiros, en donde he centrado mi investigación².

El concepto de ‘sistema de relaciones laborales’ fue inicialmente concebido para el análisis y estudio de las regularidades existentes en las relaciones que se obraban entre Gobierno, empresas y representantes de los trabajadores en un contexto nacional (Dunlop, 1968). El carácter *sistémico* del concepto alude a una idea de estabilidad. Más tarde, el concepto de sistema de relaciones laborales, fundador de toda una disciplina, ha sido aplicado a otros niveles, como el sector o la empresa. En la actualidad cobra cada vez más importancia el análisis de las relaciones laborales a nivel de empresa (Miguélez y Prieto, 1999; Belanger et al.: 1994). Esto obliga a prescindir de uno de los *actores* que normalmente constituyen el sistema de relaciones laborales, el Estado, pasando a convertirse éste en el telón de fondo contra el cual se desarrollan las relaciones entre dirección de empresa y órganos de representación de los trabajadores.

La idea de un sistema de relaciones laborales en un sector o una empresa coexistente con un ‘sistema nacional de relaciones laborales’ supone que, aparte del marco básico de regulación a nivel nacional, ciertos sectores, o incluso ciertas empresas, desarrollan normas específicas y características que definen *también* la relación entre los actores en su seno.

¿Cuáles fueron las características que definieron, a lo largo del tiempo, las relaciones laborales en el seno de las dos grandes empresas de fabricación de vehículos emblemáticas de la Metalurgia madrileña?; ¿cuáles fueron los rasgos de esta evolución en el territorio más cercano a la capital del Estado?; ¿tuvo esta circunstancia algún peso en su

¹ El trabajo es fruto de la colaboración en el proyecto “La automoción en la industrialización madrileña: una perspectiva histórica” (Ref. 06/0070/99), financiado por la Comunidad de Madrid y dirigido por José Luis García Ruiz, profesor titular de Historia Económica de la Universidad Complutense de Madrid.

² A efectos de esta investigación considero que son *dos* empresas, aunque pasaran por distintos propietarios.

evolución?. ¿En qué medida, por el contrario, la evolución de las relaciones laborales en ENASA o Barreiros (y en las empresas que luego les sucedieron) son sencillamente representativas de la evolución de las relaciones laborales en las grandes empresas del sector en el país?.

Para responder a estas preguntas he entrevistado a directivos de personal y líderes sindicales de ambas fábricas. Ni el organigrama de empresa en lo que respecta al personal, ni en lo que respecta a los sindicatos, ha sido constante a lo largo del tiempo. Por ello, en lo que respecta a la empresa, por ejemplo, en algún caso he entrevistado a un Director Administrativo que, *entre otras funciones*, tenía a su cargo la de Personal; en otros casos son directamente Dtores. de Personal. En lo que se refiere a la representación de los trabajadores, he entrevistado a los líderes sindicales más destacados de ENASA y Barreiros durante el régimen de Franco y la transición a la democracia. En total, han sido entrevistados tres directivos y seis sindicalistas de ENASA-IVECO y tres directivos, tres líderes sindicales y un trabajador de Barreiros-Chrysler-Peugeot³.

Estos testimonios han sido complementados con abundante información documental de cada una de las empresas, destacando entre ella los convenios colectivos y el Reglamento de Régimen Interior. Esos convenios son una buena señal de cómo fue evolucionando la regulación de las distintas dimensiones de la relación laboral en las dos empresas que aquí nos ocupan⁴.

La estructura del texto se adapta vagamente al modelo de ‘sistema de relaciones laborales’ sin un “actor Estado”. Así, describiré la evolución de la representación de los trabajadores en cada una de las dos empresas; en otras palabras, elucidaré como se fue constituyendo una representación *genuina y legítima* de los trabajadores en el seno de Barreiros-Chrysler-Peugeot, por un lado, y de ENASA-Pegaso-Iveco, por otro. En segundo lugar, analizaré la evolución y desarrollo de la negociación colectiva. Al fin y al cabo, ésta fue el eje en torno al cual se fue formando la madeja del movimiento sindical. Finalmente, repasaré, una por una, las principales áreas en las que se articuló la relación laboral, viendo cuál fue la evolución de cada una de ellas.

1. Desenvolvimiento de una genuina representación de los trabajadores

1.1. Primera etapa: autarquía y férreo control de las relaciones laborales

La finalización de la Guerra Civil supuso la eliminación de las libertades políticas y sindicales que habían empezado a aflorar en el país. Desaparecieron, en primer lugar, los sindicatos independientes, sustituidos por un sindicato oficial, único y de afiliación obligatoria, la Organización Sindical Española (OSE), creado con el objeto, entre otros, de “conseguir el sometimiento de la fuerza laboral” (Sánchez López y Nicolás Marín, 1993: 4).

³ Por razones de confidencialidad, los nombres de los entrevistados serán suplidos, en el caso de los directivos, por una C [de compañía], acompañada de una E, si pertenecieron a ENASA, o de una B, si pertenecieron a Barreiros. En el caso de los líderes sindicales y el trabajador de Barreiros, la primera clave será un S, seguida de un E o una B, dependiendo de la empresa a la que pertenecieran.

⁴ Desafortunadamente, para la empresa Barreiros-Chrysler-Peugeot no dispongo de una serie tan completa de convenios colectivos como en el caso de ENASA-Pegaso-IVECO. En el caso de la empresa de Villaverde, la serie de convenios colectivos consultada comienza en 1977

Empresarios y trabajadores estaban obligados a *reunirse*, y estar teóricamente representados en común, en el seno de una serie de “sindicatos verticales” de rama, en los que la OSE estaba articulada (Martínez Lucio, 1992: 484; Ortiz, 1999: 84-88).

La primera representación de los trabajadores en la empresa durante el Franquismo viene dada por los ‘Jurados de Empresa’ y los ‘Enlaces Sindicales’. La fuerte vinculación de ambas figuras con la OSE hace que inicialmente no supongan sino una extensión de la misma en el seno de la empresa. En una primera etapa, correspondiente aproximadamente con el Franquismo autárquico, los órganos de representación de los trabajadores en la empresa son más ficticios que reales.

Según refleja el exhaustivo análisis de la reglamentación laboral franquista realizado por Babiano, en 1942 y 1947 se crean, respectivamente, estas figuras del ‘jurado de empresa’ y el ‘enlace sindical’. Los reparos y miedos de la administración franquista harán que no sea hasta 1953 cuando se pongan “verdaderamente en marcha” los jurados de empresa, mediante la correspondiente Reglamentación de Jurados de Empresa firmada ese año (Babiano, 1995: 51-52).

Los ‘jurados de empresa’ se elegían cada cuatro años entre los trabajadores de la empresa, divididos en cuatro colegios distintos: ‘no cualificados’, ‘cualificados’, ‘administrativos’ y ‘técnicos’⁵. Tales elecciones se celebraban mediante “una lista única con el doble o más de candidatos que de plazas a cubrir y las candidaturas debían ser aprobadas por la jerarquía del Movimiento” (Babiano, 1995: 52). Los candidatos, de hecho, debían pertenecer al Movimiento, o partido único del régimen (Fishman, 1990: 90; Babiano, 1995: 53). Los ‘jurados’ formaban parte del órgano colegiado del mismo nombre (Jurado de Empresa), en el que también figuraban representantes de la misma. El Presidente del Jurado de Empresa era nombrado por la dirección de la empresa. El ‘jurado’ no pasaba de tener funciones consultivas: la densa y restrictiva legislación franquista permitía, a pesar de todo, que estuviera informado de algunos mínimos detalles sobre la marcha de la empresa.

El ‘enlace sindical’, una figura de menor importancia que el jurado, “ostentaba la representación de los trabajadores ante el empresario y la OS, de modo general” (Babiano, 1995: 57). “Un enlace se limitaba exclusivamente a la planta de donde pertenecía; el jurado, digamos, era como un comité central [comité de empresa]”⁶ (SB2).

Nada hace pensar que los ‘jurados de empresa’ y ‘enlaces’ sindicales en Barreiros-Chrysler-Peugeot y ENASA no se ajustaran a estas normas. Según las entrevistas, cada una de estas dos empresas contaba con doce ‘jurados’ (“tres por cada grupo.... se llamaban ‘colegios’: los ‘cualificados’, los ‘no cualificados’, los ‘administrativos’ y los ‘técnicos’” (SE1)) y un número elevado de enlaces sindicales: con los enlaces sindicales “llegábamos hasta cuarentayocho” (SE1). No obstante, estos últimos, al menos en ENASA, eran considerados “simples suplentes” (SE1).

Inicialmente, las elecciones estaban controladas por completo por la empresa. Así lo declaraba uno de los antiguos directivos de ENASA:

⁵ Tal división era posiblemente una forma de que el personal obrero estuviera representado al menos en igualdad de condiciones respecto al personal más vinculado a la empresa (‘administrativos’ y ‘técnicos’).

⁶ Confirmación por parte de SB1, quien veía así la diferencia: “El enlace sindical es un compañero, uno que está trabajando... (...). El jurado era otra cosa; era el que discutía, o no, con la empresa” (SB1).

“El Jurado de Empresa prácticamente lo señalaba la empresa: ‘tú, tú y tú, jurados de empresa’. Y el Presidente del Jurado de Empresa era el representante de la Empresa. Llegaba la reunión y allí no discutía nadie” (CE3).

Lógicamente, los trabajadores no se sentían representados por estas figuras:

“La gente no se presentaba; los trabajadores *nunca* se presentaban a las elecciones sindicales que había periódicamente. Era absurdo... en el caso de que se presentase alguien, quedaba en una situación minoritaria y además muy restringido por todas las normas que había” (SE5).

1.2. Segunda etapa: liberalización económica y aperturismo laboral

El fracaso económico y social de la política económica autárquica, junto a los cambios operados en el contexto internacional, obligaron al régimen de Franco a cambiar de rumbo, con el objeto de buscar un mayor crecimiento económico y una mayor legitimidad, dentro y fuera del país (Maravall, 1978: 23-28).

A finales de los '50, el régimen en general, y el Sindicato Vertical en particular, realizan esfuerzos para dotar de mayor legitimidad a los órganos de representación laboral en la empresa. Esta fase de apertura traerá consecuencias imprevistas para el régimen.

La actualización del Fuero del Trabajo de 1938, mediante la Ley Orgánica de 1967, derogaba la obligatoriedad de pertenecer al Movimiento como requisito para ocupar cargos sindicales. Esto abría una puerta al aumento de representatividad de los ‘jurados’ y ‘enlaces sindicales’.

El régimen de Franco necesitaba esa legitimidad para sus instituciones, a riesgo de ser superado, en el ámbito laboral, por otras nuevas que se iban creando espontáneamente. Precisamente, este aperturismo legal coincide con la aparición de un movimiento sindical de nuevo cuño. La primera ‘comisión obrera’ se creó en 1964 en la Mina de La Camocha (Asturias), con el objeto de resolver un conflicto puntual con la empresa (Ruiz, 1993: 61). Otras ‘comisiones obreras’ se crearon en los años siguientes siguiendo este modelo: la constitución de una representación *temporal* de los trabajadores frente a la empresa, al margen de los mecanismos oficiales. Su creación revelaba precisamente la falta de legitimidad de tales mecanismos. El objeto de las ‘comisiones obreras’ en esta primera etapa fue la negociación o resolución de algún conflicto coyuntural, desapareciendo después (Führer, 1996: 67-84; Martínez Lucio, 1992: 486). Su carácter provisional venía forzado por su clandestinidad; una mayor permanencia hubiera provocado la represión policial. Inicialmente, pues, las ‘comisiones obreras’ fueron mecanismos provisionales de representación de los trabajadores.

En los años '50 y '60 se vive un nuevo proceso de industrialización en ciertas zonas del país: País Vasco, Barcelona y Madrid. En Madrid se forma la primera Comisión Obrera permanente, creada por los Metalúrgicos Madrileños. En ella tuvo un papel destacado el sector del automóvil madrileño, como resultado de la nueva configuración que iba adquiriendo el sector metalúrgico por aquel entonces. Personas clave en la fundación de esa

primera Comisión Obrera del Metal fueron Julián Ariza, Marcelino Camacho o Doroteo Peinado, todas ellas vinculadas de un modo o de otro al sector de automoción⁷.

Una pieza fundamental en la constitución de esa Comisión Obrera del Metal fue la Escuela de Formación Profesional de La Paloma, en donde líderes sindicales de distintas fábricas de Madrid tuvieron la oportunidad de reunirse, con la excusa de recibir formación sindical. Al amparo de dichas reuniones, surgió esa primera Comisión Obrera.

Indudablemente, había un vínculo entre Comisiones Obreras y el Partido Comunista de España, el único partido político que había logrado organizarse eficazmente a nivel nacional en el seno de la Dictadura. CCOO podía dotar al PCE de la base social y la capacidad de movilización de que disponían las nacientes Comisiones Obreras; por otro lado, estas últimas requerían de la organización que el Partido podía proporcionar a nivel nacional; más allá, en cualquier caso, del ámbito reducido de la empresa, dando unas directrices y una orientación (Ruiz, 1993: 53-68; Ortiz, 1999: 87).

El margen que abría el “*aperturismo*” Franquista en lo que se refería a los órganos de representación sindical permitió a CCOO “dejarse votar en las elecciones a Jurado de Empresa” (Führer, 1996: 75). La posibilidad de elección dentro de los órganos de la OSE se limitaba, no obstante, a la base. El nuevo “aperturismo” sólo permitió que la representación de los trabajadores se hiciera genuina a nivel de empresa; no más allá de ella:

“Los únicos órganos sindicales que experimentaron cierta liberalización fueron aquellos que correspondían a los niveles de centro de trabajo y de empresa. Al ser los únicos nominados por votación directa, expresaron con mayor fidelidad la voluntad real de los trabajadores” (Babiano, 1995: 60).

1.3. Elecciones de 1966

Varios entrevistados, pertenecientes tanto a ENASA como a la antigua Barreiros, mencionaban la importancia de estas elecciones a ‘jurado de empresa’. El régimen de Franco no había captado todavía que Comisiones Obreras había adquirido un peso entre la clase trabajadora. Por esa razón, aún estando al margen de la legalidad, fueron toleradas. De hecho, según manifestaba un antiguo líder sindical de ENASA, “nos presentamos [a las elecciones del ‘66] como Comisiones Obreras” (SE5). La victoria fue abrumadora. La mayor parte de los enlaces y jurados elegidos eran, de facto, gente vinculada a CCOO.

Ello pronto provocó la reacción del régimen, que expedientó y expulsó de sus cargos a muchos de ellos: “Lo que pasa es que después una sentencia del Tribunal Supremo declara ilegales a las Comisiones Obreras y toda la gente va a la puta cárcel... la inmensa mayoría” (SE5). En efecto, el 16 de febrero de 1967 una sentencia judicial colocó definitivamente a CCOO fuera de la legalidad (Babiano, 1995: 49)

No obstante, se habían sentado las bases para una presencia sindical independiente en la empresa. Dicha presencia sería, a partir de entonces, intermitente, con traumáticos cortes derivados de detenciones y “limpias” a las que procedía el régimen, pero nunca

⁷ El primero pertenecía a Robert Bosch, una empresa que fabricaba componentes para automóviles. Tanto Julián Ariza como Doroteo Peinado han sido entrevistados para este trabajo. Contaron todos los avatares por los que atravesó esa organización, teniendo que desplazar sus reuniones de un lugar a otro de Madrid, huyendo del peligro, siempre presente, de ser detenidos.

dejaría de existir. El caso de ENASA es paradigmático de varias oleadas de despidos, en los que la escasa organización sindical clandestina que existía entre la plantilla desaparecía momentáneamente⁸. Los pocos que quedaban dentro de fábrica (en ocasiones sólo dos personas) debían levantar de nuevo la organización desde la nada. Así hasta que su presencia volvía a ser notoria y el peligro de despido, tras las movilizaciones consiguientes, demasiado grande para no ir acompañado, de nuevo, de consecuencias adversas.

La posibilidad real de negociación colectiva establecida por la nueva Ley de Convenios Colectivos de 1958 es la oportunidad en torno a la cual se fortalece este movimiento obrero incipiente. De la apertura tímida de la negociación colectiva a lo largo del Franquismo hablaremos en el siguiente epígrafe.

Otras formas de representación de los trabajadores van surgiendo, vinculadas a la existencia de unos representantes, que, en muchos casos, son ya representantes legítimos. Así tenemos, por un lado, las ‘asambleas’, que se van haciendo cada vez más frecuentes, sobre todo en momentos en los que se negocia el convenio. Por otro lado, están otras formas más conflictivas de organización y representación, como las ‘marchas’, los ‘paros’ y las ‘huelgas’, que también se van haciendo frecuentes a medida que avanza la década de los ‘60 y ‘70.

1.4. Entre la muerte de Franco y la institucionalización de un nuevo modelo de relaciones laborales

Una vez muerto Franco, cada vez más débiles las leyes laborales que se fueron promulgando durante su mandato, esas formas de representación de las que se ha hablado en el epígrafe anterior cobran fuerza. La llegada de un régimen democrático no supone el inmediato establecimiento de un nuevo sistema de relaciones laborales. La evolución es paulatina.

Ciertamente, se legaliza el derecho a huelga y las organizaciones sindicales. Se declara también la amnistía para aquellos que, por razones políticas, fueron expulsados en el pasado de sus empresas. Pero no se establece de forma inmediata una legislación que sustituya a los jurados y enlaces de empresa y establezca de forma firme y nueva una representación democrática de los trabajadores en la empresa. Una razón para ello eran sin duda los temores de ciertos partidos políticos a las consecuencias de abrir el ámbito de representación de los trabajadores en la empresa; otra razón son las distintas opciones, o preferencias, que los partidos y sindicatos de izquierda muestran por distintos modelos de representación en la empresa .

1.5. Consejos Obreros

De esta manera, en algunas empresas y centros de trabajo en los que había existido un movimiento obrero pujante, se acaba imponiendo una forma de representación tan original como lo habían sido en su momento las ‘comisiones obreras’. Debido a la clandestinidad, las Comisiones Obreras estaban avocadas a convertirse en un movimiento

⁸ Véase epígrafe dedicado a “Conflictividad Laboral”, unas páginas más adelante.

social y político, más que en una organización sindical tradicional. El desarrollo organizativo habría supuesto una debilidad, frente de un régimen político hostil.

En cuanto ‘movimiento político y social’, Comisiones Obreras aglutinaba distintas orientaciones políticas que fueron cuajando en el último período del Franquismo y el inicio de la Democracia. Si bien es cierto que el Partido Comunista de España tenía un papel preponderante en CCOO, pronto estuvieron también representados en su seno partidos políticos de orientación católica, como la HOAC, ORT y otras orientaciones políticas de izquierda.

Comisiones salía de la Dictadura como un movimiento sindical fortalecido. Ello suponía que, frente a otras opciones sindicales que iban surgiendo, la suya consistiera en órganos de representación de los trabajadores fuertemente vinculados a las bases. Es, pues, CCOO quien promueve los ‘consejos obreros’.

Se trata de órganos de representación unitaria, con un gran número de miembros. En casos como la antigua fábrica de Barreiros o la antigua ENASA, los miembros del Consejo son elegidos por las distintas naves de la empresa. Todas ellas debían estar representadas en el ‘consejo’. El funcionamiento de los consejos llevaba a que todo fuera discutido en su seno, evitándose al máximo la creación de comisiones que podían sustraer a la organización del control democrático por parte de sus bases. Ello suponía, por un lado, el control de los consejos, de forma imprevisible, por ciertas facciones de los mismos; por otro, demoraba mucho las decisiones. Los Consejos sustituyeron a los ‘jurados de empresa’ en la negociación del convenio, haciendo que esta fuera posiblemente un reflejo más claro de la voluntad de la plantilla, pero complicando terriblemente la negociación, con todo lo negativo que ello podía suponer para ambas partes.

Finalmente, el Estatuto de los Trabajadores, firmado en 1980, supone la creación de los Comités de Empresa. Aparentemente, esto supone una preferencia por una forma de representación de los trabajadores en la empresa favorable a las tesis de CCOO, puesto que UGT estaba a favor de la pura representación sindical. No obstante, las razones de que el partido en el gobierno se decantara por los ‘comités de empresa’ fueron otras. Se trataba de diluir la posible fuerza de Comisiones Obreras con los votos obtenidos por otras formaciones sindicales más moderadas. El ‘comité de empresa’ podía ser incluso el lugar de nacimiento de sindicatos de empresa, algo que no llegó a ser tan frecuente como se esperaba.

La segunda pieza que acaba de conformar el modelo de relaciones laborales a nivel de empresa imperante a partir de entonces es la Ley Orgánica de Libertades Sindicales (1985), que regula el funcionamiento de las secciones sindicales.

2. Desenvolvimiento de la negociación colectiva

La negociación colectiva adquirió importancia para la Sociología y para las Relaciones Laborales en países, como Gran Bretaña, en los que la legislación intervenía poco en la regulación de la relación laboral. No siendo la Ley la que dictaba cuáles habían de ser las relaciones entre empresarios y trabajadores, éstas se convertían, en su conjunto, en un campo de negociación que se tornaba a su vez en un rico campo para la especulación académica y práctica. Se trataba de estudiar en qué circunstancias, tanto por parte de las empresas, como por parte de los trabajadores, sus representantes, y las circunstancias del entorno, la negociación se desenvolvería en un sentido o en otro.

Dado el carácter totalitario de la primera Dictadura franquista, y la voluntad consiguiente de llegar a todos los rincones del entramado social, las relaciones laborales en el seno de la empresa estuvieron fuertemente reglamentadas por la legislación franquista. El primer Franquismo muestra en sus leyes una fuerte voluntad de controlar y regular hasta el mínimo detalle los distintos aspectos de la relación laboral (Babiano, 1995: 55-62).

Los primeros años del régimen franquista están caracterizados por la desaparición de la negociación colectiva. A ello contribuía, indudablemente, la prohibición de los sindicatos, uno de los agentes normalmente llamados a intervenir en ella. Pero había otras razones. Se trataba de que el Estado (ni siquiera las empresas) fuera el que estableciera cómo se ordenarían las relaciones laborales en el seno de ellas.

La Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 es el marco regulador para el establecimiento de una serie de Reglamentaciones (denominadas Ordenanzas Laborales a partir de 1969/1970) que establecerán las condiciones de empleo y contratación para cada uno de los sectores en los que arbitrariamente se estructuraba la producción nacional. Según un extracto de dicha Ley, las reglamentaciones abarcarían necesariamente los siguientes extremos: “ámbito territorial, funcional, personal y temporal en que sus normas han de aplicarse; organización del trabajo y clasificación del personal por especialidades profesionales (...); jornada; retribución y cómputo de horas extraordinarias, condiciones sobre el trabajo a destajo; (...) descanso y vacaciones; régimen de sanciones y premios; enfermedades; prevención de accidentes e higiene en los talleres y reglamento de régimen interior” (citado por Babiano, 1995: 63).

Es asombroso observar como todos estos son, con los mismos nombres, gran parte de los elementos constitutivos de los actuales convenios colectivos con los que nos encontramos, por ejemplo, en IVECO-Pegaso y Peugeot-Talbot ya durante el período democrático. En otras palabras, gran parte de las áreas *posibles* de regulación por parte de la negociación colectiva estaban, de hecho, reguladas por el gobierno y el Ministerio de Trabajo. Era éste el que, mediante decretos que modificaban la Reglamentación u Ordenanza de turno, modificaba los salarios. En aquella época, las subidas salariales eran decretos ministeriales.

El contenido de las Reglamentaciones estaba, por otro lado, estructurado de una forma muy similar a los Reglamentos de Régimen Interior de algunas grandes empresas. Podemos considerar tales Reglamentos como las primeras piezas normativas sobre Relaciones Laborales generadas en la propia empresa.

Tal y como revela el análisis de los dos Reglamentos de Régimen Interior de ENASA de los que disponemos (Regl. Reg. Interior 1968; Regl. Rég. Interior 1976), se trataba de una normativa fuertemente subordinada a lo que venía impuesto por Ley, a través de las Reglamentaciones mencionadas, desde el gobierno.

Esto es lo que revela un análisis documental de dichas reglamentaciones. En ambos casos, el Reglamento va precedido de una aprobación por parte del Ministerio de Trabajo. El Reglamento de Régimen Interior suponía el margen que se le otorgaba a la empresa, *más allá de la densa legislación laboral emitida por el Estado*, para que regulase las relaciones laborales en su seno:

“...el presente Reglamento de Régimen Interior tiene por finalidad adecuar las normas laborales vigentes a sus características [las de la empresa] a fin de

obtener los mejores resultados económicos y las mejores relaciones sociales y humanas” (Regl. Rég. Int. 1968).

En muchos casos, los Reglamentos de Régimen Interior no eran sino reproducciones de las leyes en las que se enmarcaban; sobre todo, de las Reglamentaciones sectoriales a las que debían atenerse.

No obstante, el Reglamento de Régimen Interior era “acordado” entre el Jurado de Empresa y la dirección de la misma. El Jurado sólo tenía oportunidad de ser escuchado, o consultado, en algunas de las áreas que tocaba el Reglamento; ni siquiera debía ser consultado en muchas otras. Esa era toda la participación que le estaba permitida en la regulación de las relaciones laborales en la empresa por aquel entonces.

La Ley de Convenios Coletivos de 1958 (parte del giro aperturista que experimentó el régimen durante esos años y los primeros de la década siguiente) supuso un cambio importante en todo este entramado normativo. Si hasta entonces las relaciones laborales en la empresa venían dictadas en su mayoría desde el Sindicato Vertical o el Ministerio de Trabajo e, incluso en menor medida, desde la propia dirección de la empresa, que también debía sujetarse a aquellas instancias de gobierno, la Ley de Convenios Colectivos abre por fin la posibilidad de que las empresas, *siempre con la autorización última de las autoridades laborales*, lleguen a un acuerdo con los *legítimos* representantes de los trabajadores; en otras palabras, con el Jurado de Empresa. De nuevo, los ámbitos en los que podían llegar a un acuerdo eran mínimos. No obstante, se permitía que las empresas y los trabajadores negociaran subidas salariales por encima de lo que venía estipulado en los decretos ministeriales.

Surge, por fin, un espacio mínimo para la negociación colectiva. No obstante, la negociación colectiva no tendrá por que ser real de inmediato, pues los ‘jurados’ con los que negocian las direcciones de ENASA, o de Chrysler, han sido mayoritariamente invitados a figurar como tales por parte de la dirección de estas empresas. No se trata, pues, de una negociación entre los legítimos representantes de dos partes con intereses diferentes; la Representación de los Trabajadores sigue sin ser tal.

Habrà de producirse el éxito en la infiltración de los ‘jurados de empresa’ por parte de CCOO para que realmente la empresa tenga enfrente a representantes de sus trabajadores, representantes no tan dóciles a los dictados de la empresa. A partir de 1967, pues, la negociación colectiva, al menos en las grandes empresas del Metal de Madrid, es una negociación genuina. En estas empresas, como ENASA o Barreiros-Chrysler-Peugeot, no hará falta que llegué la democracia; aunque con muchas dificultades, la negociación colectiva en ellas estaba ya en marcha.

Los procedimientos de negociación colectiva eran abruptos, conflictivos. Frecuentemente, el periodo de negociación comenzaba directamente con movilizaciones por parte de los trabajadores, que pretendían con ello extraer beneficios del proceso que no esperaban de otro modo. Las asambleas de fábrica, una de las formas de movilización que se empieza a hacer más frecuente en estos tiempos, se celebran casi a diario. La comunicación directa entre empresa y trabajadores es mínima. Al no existir canales reales de comunicación entre ‘jurado de empresa’ y trabajadores, al no proveer la ley dichos canales, los líderes sindicales de entonces los buscan en las asambleas.

Otras muchas formas de movilización jalonaban el proceso de negociación: marchas a Madrid, o a Ciudad Pegaso; encierros en la fábrica, con la consiguiente entrada y carga

policial; cierres de fábrica, paros o huelgas, eran algunas de las formas de protesta que se hacen cada vez más frecuentes por aquel entonces.

2.1. Temática

La agenda de esta incipiente negociación colectiva fue cambiando a lo largo del tiempo. En un principio, las protestas iban destinadas a mejorar unas condiciones de trabajo extremadamente duras; más tarde, imperaban las reivindicaciones de tipo salarial. Tanto unas como otras iban acompañadas de reivindicaciones políticas, destinadas menos a la empresa que a los propios trabajadores, con el objeto de crear una conciencia política que ayudara al advenimiento de las libertades democráticas y sindicales.

La crisis del automóvil y, en particular, la crisis por la que atravesaron las dos empresas de fabricación de vehículos madrileñas (incluso antes de que la crisis *mundial* del sector las golpeará) puso sobre la mesa la negociación de las necesarias reducciones de plantilla. Estamos ya en un periodo difícil, en el que la democracia ha llegado al país, pero todavía no se ha instituido un modelo de relaciones laborales.

Finalmente, los sindicatos, dotados ya de un ‘comité de empresa’ y de ‘secciones sindicales’, intervienen, en el caso de ENASA, en las consecuencias que conllevaría la privatización de la compañía, y en facilitarla, pues esta era percibida como la única alternativa viable al cierre definitivo de la fábrica.

En la actualidad, la introducción de nuevas formas de organización del trabajo hace que el nuevo frente en el que se trata de expandir la agenda de negociación colectiva sea precisamente este⁹.

3. Conflictividad laboral

Desde el comienzo del régimen de Franco, el conflicto colectivo había permanecido al margen de la ley. No obstante, como afirma Babiano, “desde el momento en que el Régimen tomó la decisión de autorizar espacios de negociación entre empresarios y asalariados, resultaba insostenible no introducir cambios en esta materia” (Babiano, 1995: 60). Una serie de decretos y reformas del Código Penal van abriendo espacio legal para conflicto colectivo. Dichas reformas fueron siempre por detrás de los hechos. “Una vez más, como en tantos otros aspectos de la regulación de las relaciones laborales, no es hasta 1977 cuando el derecho de huelga resultó jurídicamente reconocido y, a la vez, mímimante garantizado” (Babiano, 1995: 61).

La conflictividad que encontramos en la antigua ENASA y la antigua Barreiros coincide con la apertura tímida de las posibilidades de negociación colectiva y con la relajación insuficiente de la represión a la que podía conducir la conflictividad laboral. Tanto en la antigua ENASA como en la antigua Barreiros, los testimonios sindicales permiten crear un historial de conflictos colectivos que no siempre coincide. Las huelgas y movilizaciones generadas en los dos casos parecen independientes salvo en algún caso, como la protesta por el Proceso de Burgos. Veámos con más detalle cuáles fueron los principales brotes de conflictividad laboral en cada empresa.

⁹ Confirmación en SB1, para la antigua Barreiros Diesel.

3.1. ENASA

Según SE5, “los primeros despidos ocurren a principios de los ‘60’; lo que pasa, según él, es que “eso no se conoce, porque era gente superclandestina, que los descubrieron y se fueron echando leches” (SE5).

1964. SE3 relata un problema con el ritmo de producción: según él, les “tendieron una trampa”, diciéndoles a varios miembros del ‘jurado de empresa’ que la propia empresa había bajado la producción. Cuando los miembros del ‘jurado’ reconocieron este hecho en una reunión del ‘jurado’, el Presidente del Jurado clausuró inmediatamente la reunión y les despidió. La supuesta bajada de la producción no había sido iniciativa de los trabajadores implicados, sino de la propia empresa, que quería que aquellos lo reconocieran para despedirlos. Seis trabajadores fueron despedidos.

1965. Según SE3, los hechos del año anterior “caldearon el ambiente”. Un fallo del Tribunal Supremo dió la razón al Jurado sobre una “reclamación sobre los pluses”. A ello se añadió el que es ya entrado enero y la empresa “no [había] empezado a formalizar la mesa de negociación del convenio”. Este hecho, más la ignorancia por parte de la empresa de la sentencia del Supremo, hizo que “la plantilla se echara mayoritariamente al patio a la hora de la sirena para ir a comer”. Cuarenta personas fueron despedidas. Según SE3, “esas cuarenta personas éramos unos cuantos (...) del Jurado de Empresa”. La medida de la empresa pretendía, según este líder histórico entrevistado, barrer la cúpula de la ya infiltrada CCOO en la fábrica, pero, al parecer, no lo consiguieron del todo¹⁰.

1970-71. Con motivo del Proceso de Burgos, tuvieron lugar movilizaciones en la empresa. Se trata de una “movilización netamente política”, en protesta por las sentencias de muerte que se habían firmado para los condenados (SE2, SE3, SE4, SE5, SE6). “Me parece que fuimos veinteytantos, treinta, los despedidos” (SE6).

1972. El llamado “Despido de Izquierdo” tuvo lugar este año, debido a una denuncia llevada a cabo contra la empresa por parte de un ingeniero llamado Izquierdo. Este ingeniero llevaba la Línea de Inyección. “Con la excusa de que hay pérdidas, se plantea el cierre de una parte de Pegaso, la del Equipo de Inyección (...). En aquel momento, Izquierdo plantea que *sí* es posible, rentable, la Línea de Inyección” (SE2). El Jurado de Empresa hizo suya la protesta. SE4 confirmaba que el Jurado era ya un órgano “en buena parte nuestro”, de CCOO. Ocho miembros del ‘jurado’ fueron despedidos (SE4, SE5, SE6).

1975. Según SE4, “el primer conflicto serio, ya durante el proceso de Transición” se dio en este año. “Se juntaban reivindicaciones de tipo salarial, reivindicaciones de tipo industrial, bastante fuertes; y reivindicaciones políticas, porque era el momento de hacerlo”. Era el momento de acabar de consolidar la democracia y hacer que las libertades sindicales cuajaran por fin en el parlamento.

Las movilizaciones en grandes fábricas del sector Metalúrgico, como eran por entonces Barreiros-Peugeot y ENASA, tenían un efecto de atracción y arrastre sobre otras empresas del sector en la región. Tal efecto podía ser aún mayor en el caso de ENASA, por

¹⁰ Confirmación por parte de SE1, para el cual, esta fue el primer gran despido que tuvo lugar en ENASA. Confirmación por parte de SE5 (lo del ‘65, a diferencia de fenómenos anteriores, poco conocidos, “es ya una historia conocida”).

tratarse de un empresa pública, una suerte de emblema de la intervención estatal en la economía:

“Hay que tener en cuenta que la empresa era estatal; era una empresa pública. Por lo tanto, las repercusiones que tenía en la negociación colectiva (...) era una repercusión enorme en el ámbito nacional” (SE6).

Algo más tarde, durante la entrevista, este entrevistado aclaraba a qué se refería: “las reivindicaciones de los trabajadores tenían un componente político por el mero hecho de ser una empresa pública. Puede que sea algo que ahora no se note tanto, pero en aquella época era evidente” (SE6). No sólo se trataba, pues, de la capacidad de arrastre que podían tener la movilización de ENASA sobre el resto del sector, sino de su *trascendencia*.

3.2. Barreiros-Chrysler-Peugeot

En el caso de Barreiros, aparte de los testimonios de los antiguos directivos y líderes sindicales entrevistados, contamos con alguna información documental que nos permite vislumbrar cuáles fueron los momentos más álgidos de movilización obrera en la empresa¹¹:

1966. Teniendo la norteamericana Chrysler intereses en la empresa, parece lógico que el *New York Times* se interesase, en diciembre de 1966, por las movilizaciones que habían sido anunciadas en torno a la misma. Según este diario norteamericano, el día 16 de dicho mes había sido convocado un paro de dos horas en la empresa por el reciente despido de 2000 trabajadores. La noticia recoge las dificultades financieras que estaba atravesando la empresa, y sus dificultades para el lanzamiento del Dodge Dart (*The New York Times*, 17 diciembre 1966). El paro quedó sólo en un amago; al cabo de dos días, el mismo rotativo anunciaba que había sido “anulado”. Una comisión ministerial se había reunido con directivos en las oficinas de Barreiros¹². La empresa suspendió los despidos. No obstante, se pagó un precio por el éxito: la noticia informaba del arresto de un gran número de miembros de los recientemente elegidos Jurados de Empresa¹³

Paralelamente a la noticia del paro en Barreiros, se informa de las recientes elecciones sindicales, que habrían tenido lugar en septiembre de dicho año, y de la importante victoria obtenida por Comisiones Obreras en ellas¹⁴. Tenemos, pues, un

¹¹ Una aproximación amplia a la historia de Barreiros Diesel se contiene en García Ruiz y Santos (2001).

¹² Puede que sea esta la “famosa huelga” a la que se refería uno de los directivos de Barreiros más antiguos a los que tuve oportunidad de entrevistar (CB2). Según él, tal huelga había tenido lugar “antes de la llegada de los americanos”, refiriéndose a la toma de control de la empresa por parte de los mismos y había terminado en la detención de varios jurados de empresa.

¹³ “Labor sources said that seven newly elected metalworker shop stewards were arrested yesterday at a union meeting in the suburb of Villaverde and two were detained in Madrid early today” (*The New York Times*, 20 diciembre 1966).

¹⁴ “In elections in September for more than 200.000 shop stewards in the national labor organization, candidates from the workers commissions [*en minúsculas en el original*], which included Christian Democrats, Socialists and Communists, were reported to have won at least 50% of the posts. In Madrid, Barcelona and Bilbao, this figure may be as high as 80%” (*The New York Times*, 17 diciembre 1966).

testimonio que permite datar ya de entonces el comienzo del control sindical de CCOO en muchas empresas del Metal.

1967. SB3 relataba otro momento de gran conflictividad que había tenido lugar este año. Según el informante, unos días antes la Dirección de Personal había forzado a los trabajadores de Fundición a que trabajaran hasta el toque de sirena, privándoles de los cinco minutos necesarios para ducharse y “quitarse toda la mierda que cogíamos allí” (SB3). La gente permaneció en sus puestos de trabajo hasta el toque de sirena, pero, inmediatamente después, en vez de dirigirse a los autobuses, se dirigió en bloque a la Dirección de Personal. Algún directivo superior a Novo, que había dado la conflictiva orden, tranquilizó los ánimos y les dijo a los trabajadores que se ducharan; los autobuses esperarían por ellos.

Los ánimos estaban caldeados. Este y otros incidentes más que el entrevistado no recordaba con precisión llevaron a la convocatoria de huelga general en Madrid. En palabras de SB3, la empresa aprovechó el día que estaba convocada para llevarse a los enlaces sindicales de viaje. Era una manera de impedir que la empresa se sumara a la huelga.

A pesar de ello, tuvieron lugar asambleas por la tarde. En ellas, empezaron a adquirir protagonismo figuras que oficialmente no estaban destinadas a hacerlo, pues no eran enlaces ni jurados. No obstante, eran miembros de los por entonces clandestinos sindicatos de clase.

“A eso de las 9:00 aparecieron los enlaces sindicales”. Intentaron disolver la asamblea que se había convocado, “informando de que ahí fuera no pasaba nada”. Les invitaban a los trabajadores a que volvieran a sus casas. No ocurrió así. A las 2:00 de la mañana, entró la policía en los talleres. Se empezó a producir una confrontación entre policías y trabajadores. Alguién apagó las luces. “Los trabajadores se movían con mucha más facilidad por los talleres que la policía. Estos, ante la oscuridad, encendían las linternas y se convertían fácilmente en blanco de aquellos, que les arrojaban todo tipo de objetos de metal”.

1971-1972. Mencionada también por el directivo CB1 (“una huelga en la que había tan poca experiencia por parte de los sindicatos, y estaban sin legalizar, que fue una huelga bastante dura... se terminó con diez o doce despidos”).

1979. Huelga de Cuarenta Días. Es este uno de los hechos más destacables en la historia laboral de la fábrica de Villaverde. Según CB1, en ese año “nueve trabajadores persiguieron a un mando, por un incidente menor que había ocurrido”. En la huida, el mando resultó herido al saltar una valla. Los trabajadores supuestamente implicados fueron despedidos. “Aquello originó una huelga de dos meses” (CB1). En efecto, la duración de la huelga fue confirmada por algunos de los sindicalistas implicados (SB1¹⁵, SB4). Los trabajadores pedían la readmisión de los despedidos.

SB4, líder histórico de CCOO en la empresa durante aquella etapa, juzga que aquella “fue una huelga muy dura, muy dura... la huelga más importante del sector del automóvil” durante aquellos años. Nos ofrece una descripción detallada de la misma.

El clima de relaciones laborales estaba, en general, muy deteriorado, debido a la situación política de Transición por la que atravesaba el país. Una parte de ello era el proceso de Amnistía de los presos políticos y de los expedientados y expulsados por razones políticas en sus empresas durante el régimen Franquista, que acababa de finalizar.

¹⁵ “Una huelga de cuarenta días y cuarenta noches” (SB1)

En ese clima, “estábamos intentando que los ritmos de trabajo estuvieran... negociados, y que el trabajo se realizara con unas pautas; que la gente supiera qué trabajo tenía que realizar; cuántos coches tenía que hacer” (SB4). Es precisamente en torno a un problema de rendimiento como se dispara el conflicto. “¿Qué ocurrió?. Que un día un mando subió la cadena” (SB4). Aquí comienza una versión distinta a la CB1, quien era directivo de la empresa por entonces. Según SB4, el mando no fue perseguido, pero sí es verdad que el delegado sindical que había en esa cadena paró de motu propio la misma. “Lo despidieron. A raíz de eso la empresa acusó de que habíamos perseguido al mando, que lo habíamos tirado por una ventana... toda una parafernalia”.

Ante el despido de los trabajadores implicados, la fábrica paró y los trabajadores se movilizaron: “dimos vueltas por dentro de la planta, pidiendo que no se les despidiera”. De ahí se fue a un paro total y a la ocupación de la fábrica: “no dejamos entrar a nadie, ni a los directivos ni a nadie”.

Aunque se consiguió desalojar la fábrica, los trabajadores de la empresa permanecieron muchos días en huelga, recibiendo la adhesión de “otras empresas (...); nos llegaba dinero de toda España”. Los ayuntamientos se sumaron al apoyo a los trabajadores. Según SB4, el conflicto trascendió a la opinión pública.

Cuando se hacía ya insostenible, tanto para la empresa como para los trabajadores, se llegó a un acuerdo de compromiso, por el cual los trabajadores implicados en los hechos serían expedientados de empleo y sueldo por dos años y medio, después de lo cual se reintegrarían a la plantilla. “El coste nuestro fue pagarles el salario dos años a los ocho” (SB4).

1982. El incidente del año '82 es el último del que se tiene constancia. Intervenía ya entonces la difícil situación en la que se encontraba la empresa, inmersa en una crisis de orígenes locales e internacionales: “El año '82 lo que ocurrió fue que la empresa empezó a perder dinero desafortunadamente (...). Entonces se planteó el tema de la supervivencia” (CB1).

Se elaboró un Plan de Supervivencia. Se acordó con la Administración un Expediente de Regulación de Empleo por el cual “no se despedía a nadie, pero 4.489 trabajadores se iban a casa, estaban seis meses, volvía... y simultáneamente comenzaba un proceso de reducción” de plantilla utilizando todo tipo de resortes: “bajas voluntarias, incentivadas, prejubilaciones, jubilaciones” (CB1). Indudablemente, fue un proceso trufado por innumerables roces con la representación de los trabajadores¹⁶. Hoy en día la plantilla, según uno de los sindicalistas entrevistados, ronda los 5.000 trabajadores.

3.3. Formas de conflictividad laboral

Como vemos, la ausencia de una correcta regulación del conflicto de trabajo, trajo consigo la creación de un sinnúmero de formas de formas de movilización por parte de los trabajadores. Las más significativas son las siguientes: asambleas, paros, huelgas, huelgas de celo, boicots, ocupaciones de fábrica y marchas.

¹⁶ Confirmación, por la parte sindical, en SB1, que hablaba de un largo proceso “de ocho o diez años”, en el que la plantilla de Peugeot-Talbot en Villaverde sufrió una drástica reducción, debida tanto a los “excedentes” de mano de obra como a la “pirámide de edad muy alta” que tenía la fábrica. SB1 elogiaba el hecho de que “el tratamiento de excedentes siempre ha sido mediante acuerdo con la representación sindical”.

3.4. Motivos de conflictividad laboral

-SALARIALES (I)

La apertura de un proceso de negociación colectiva, a partir de la reforma de los ‘Jurados de Empresa’ en 1953 y de la Ley de Negociación Colectiva, promulgada en 1958, abre también la puerta a la conflictividad laboral ligada a la negociación del convenio. Este irá haciéndose más frecuente hasta que, en la década de los ’70 y ’80, “el estilo normal (...) era que la huelga no fuera el último instrumento para forzar algo, sino (...) el instrumento normal para comenzar cualquier negociación” (CB1).

Esta impresión se veía confirmada por fuentes sindicales:

“Pero vamos, la negociación colectiva antes del primer Comité de Empresa (...) esa era la dinámica (...): la empresa planteaba lo que iba a hacer; el Jurado de Empresa podía hacer un paripé de varios días, diciendo que estaba negociando; no se estaba de acuerdo [con el resultado]; se iba a la huelga; había un follón considerable... en la medida en que el follón fuera más grande o más pequeño, se podía conseguir, evidentemente, una mayor participación [de los representantes legítimos de los trabajadores] en la negociación y en los resultados... Y eso terminaba así” (SE6).

-POLÍTICOS

Pronto, los motivos salariales se van mezclando con los políticos: “la negociación colectiva se utilizaba como elemento de movilización y, además, de movilización política” (SE6); “era una pelea contra el Franquismo (...) Muchas reivindicaciones laborales se enmascaraban con el tema de la lucha por la libertad. Había un fondo político fundamental” (SB2).

-SUBIDAS SALARIALES (II)

Ya en Democracia, los salarios vuelven a centrar la negociación: “A raíz de la Transición, ya cambian un poco las cosas. Ya no era ése [el político] el problema de fondo. Se centró más la negociación y la pelea en (...) el salario, las condiciones de trabajo, la reducción de jornada... fundamentalmente, esos son los tres ejes” (SB2).

Los trabajadores esperaban que la Democracia les reportara, no sólo mejoras en cuanto a la libertad de la que dispusieran, por ejemplo para elegir a sus representantes, sino en cuanto a la posibilidad de recuperar un nivel adquisitivo que se percibía como perdido (Pérez Díaz: 1979). La Democracia tenía también, en esta mentalidad, un carácter económico. Eran, pues, los salarios, más que otros puntos, los que centraban la negociación:

“Teníamos un concepto e reivindicación en virtud del cual no entrábamos excesivamente en condiciones laborales (...). Además, las inflaciones, en aquella

época, eran del 20-22%; por lo tanto, las subidas salariales eran del 18-19-20%. Era el tema fundamental” (SE6).

-EMPLEO

Pronto la crisis por la que atraviesa el sector a nivel mundial hace que la conservación del empleo pase a ser el tema prioritario: “La industrialización nos afecta. Empieza la amenaza clara de la privatización de la empresa” (SE6). En ENASA, a partir del '72, este empieza a ser el punto principal de negociación:

“La situación de la empresa era cada vez más precaria; cada vez había menos trabajo; ahí no salían modelos nuevos... Había un estancamiento claro y preciso. Se empezó a reivindicar... bueno, eran reivindicaciones relacionadas con eso: temas de empleo, de política industrial, de modelos” (SE4).

La situación se agrava a finales de los '70. Es entonces cuando la empresa hace surgir el ‘Plan 1,2,5’, para la reducción de plantilla y costes laborales:

“Se hablaba de puestos de trabajo; se hablaba de reestructuración industrial; se hablaba de productos, de inversiones (...). Suponía (...) una negociación diferente a la que se había llevado a cabo hasta entonces” (SE4).

También para los entrevistados de Barreiros, los inicios de los '70 son el momento de inflexión, en el que la preocupación por el mantenimiento del empleo pasa a ser central: “A partir del año... '72.... En el año setentaytantos, tuvimos un problema de falta de producción. Hubo una inactividad bastante fuerte, con bastante pérdidas en la empresa” (SB2). Era la época de Chrysler.

En el año '82, ya bajo la propiedad de Peugeot, en la empresa se presenta un fuerte Plan de Regulación de Empleo, al que me he referido más arriba. La negociación estuvo por completo volcada sobre el mismo.

-SALARIOS

De ahí vuelve a los salarios. Una vez resuelto el problema de sobredimensionamiento que sufren plantillas como las de ENASA o Chrysler-Peugeot, el principal punto de negociación, y eventualmente de enfrentamiento, con la empresa, pasa a ser otra vez la subida de salarios.

-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Últimamente, el punto en el que se va enriqueciendo una negociación colectiva cada vez más completa es la organización del trabajo. Los sindicatos pasan a preocuparse por los nuevos sistemas de producción y gestión de la mano de obra que, sobre todo durante los años '90, empiezan a introducir las empresas del automóvil. La demanda ahora es la de poder intervenir en la organización del trabajo, algo que un convenio tras otro niega a los trabajadores.

4. Aspectos específicos de la relación laboral

Hasta aquí, hemos tenido oportunidad de ver cómo se fue desarrollando un patrón de negociación colectiva en las dos principales empresas del sector de automoción en Madrid, antes incluso de que un nuevo modelo de relaciones laborales se institucionalizara en el país. Hemos visto también como fue desarrollandose la conflictividad colectiva que necesariamente había de acompañar a aquella negociación colectiva, y qué formas y temas primordiales adoptaba.

Mediante un análisis de los sucesivos convenios de las dos empresas, vamos a ver ahora cómo evolucionaron cada una de las facetas en las que se iba articulando la relación entre trabajadores y dirección de empresa. Al análisis comparado de los sucesivos convenios de las dos empresas, de indudable valor, se añaden los comentarios recibidos por los sindicalistas y directivos entrevistados.

4.1. Selección

Tanto ENASA como Barreiros, al igual que otras muchas empresas del Metal que empezaban a aparecer en Barcelona y en Madrid en los años '50, se nutrieron de personal procedente del medio rural. Se trataba de personal carente de cualificación, que acudía a la ciudad en busca de mejores ingresos de los que las labores agrícolas les podían proporcionar (Babiano, 1995: 13-20; Fernández Gómez, 2000: 60-100).

Esta es la historia de ENASA y Barreiros cuando adquieren una cierta entidad. No obstante, en los primeros años todavía es necesario algún personal cualificado, escaso en aquellos tiempos, que las direcciones de las dos empresas han de extraer de donde pueden. Hay que tener en cuenta que la masiva contratación de operarios sin cualificación está fundada en una estandarización de la producción, una introducción de prácticas tayloristas en la organización del trabajo que no fue inmediata en las empresas referidas.

En cuanto a posteriores generaciones de empleados, en las dos empresas observamos la tendencia a privilegiar a los "familiares" de los operarios ya en fábrica. En ENASA, el Reglamento de Régimen Interior de 1976 afirma: "En igualdad de circunstancias, se otorga preferencia en el ingreso a los huérfanos e hijos de productores de plantilla" (Regl. Rég. Int. ENASA, 1976: 20). En el caso de Barreiros-Chrysler-Peugeot, todavía observamos, en el Convenio Colectivo de 1977-78, una norma similar: "Cumplidas las condiciones de aptitud, gozarán de preferencia para ingresar en la empresa los que sean hijos de productores fallecidos en la misma; las plazas de aprendices se ocuparán preferentemente por hijos de productores de la empresa" (Conv. Col. 1977-78: año)

De este modo, las empresas restringían voluntariamente su acceso al mercado externo de trabajo. Ello no suponía un problema demasiado grave en un momento de exceso de oferta de mano de obra, como eran los años '50 y '60. Tampoco es un problema cuando el exceso de oferta viene marcado por el desempleo, como es el caso de los años '70. No obstante, a finales de esta década empiezan a observarse cambios en esta práctica de reclutamiento. El convenio de Peugeot-Talbot de 1979 afirma que el 35% de las plazas vacantes "será de libre disposición de la empresa". La empresa recupera un margen de actuación en el mercado externo de trabajo.

En el convenio de 1984, se rompe ya del todo la fórmula según la cual los hijos de los trabajadores tenían preferencia en el ingreso: “De conformidad con lo dispuesto en el art.16, nº1, del Estatuto de los Trabajadores, la empresa solicitará de la Oficina de Empleo los trabajadores que necesite, efectuando las pruebas de ingreso que considere oportunas sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato” (Conv. Col. 1984: 13). No obstante, las empresas del automóvil, y en concreto Peugeot-Talbot, no estaba ya en disposición de efectuar las masivas contrataciones que había realizado en el pasado.

La práctica de reclutamiento descrita aquí era una más de las medidas con las que muchas empresas españolas durante el franquismo pretendían ganarse el favor de sus trabajadores. Es también la primera señal de un ‘paternalismo’ industrial que caracterizó la gestión de recursos humanos en España durante una época larga con la que nos encontramos en las dos empresas de estudio.

4.2. Formación

Gracias a la progresiva introducción del Fordismo y el Taylorismo, la mayoría de los operarios requeridos por ENASA o Barreiros-Chrysler-Peugeot eran carentes de cualificación¹⁷. No obstante, la progresiva complejización de la producción haría necesaria la presencia de operarios cualificados. Estos siempre estarían en minoría dentro de la plantilla, pero llegarían a una cifra apreciable, dadas las dimensiones cada vez mayores de la misma¹⁸: plantillas como las de ENASA o Barreiros adquirieron dimensiones por encima de los 10.000 trabajadores. Por otro lado, la creciente integración vertical de las empresas del sector hacía necesaria la presencia de torneros, fresadores, electricistas y muchas otros profesionales.

Tales profesionales debían ser formados a partir de lo que ya había. De ahí que la Formación adquiriera una gran importancia en cierto punto de la historia de estas dos empresas. ENASA creó su propia Escuela de Aprendices¹⁹. No ocurrió así, inicialmente, con Barreiros, aunque la empresa facilitaba el acceso de sus empleados a los cursos que se proporcionaban en las pocas Escuelas de Formación Profesional existentes en la ciudad. No se trataba de una formación retribuida, pero los costes de la misma sí eran abonados.

¹⁷ Refiriéndose al año '69, cuando entró en Barreiros, SB1 afirmaba: “Era cuando el Fordismo estaba en pleno desarrollo. No se necesitaba, por lo tanto, demasiada cualificación. Mejor dicho, no se necesitaba cualificación alguna. Con un mínimo período de adaptación al puesto de trabajo, cualquier persona que viniera incluso del campo, o tal... y que no tuviera un defecto físico o mental, se adaptaba inmediatamente al puesto de trabajo (...). ¿Por qué?. Porque eran unas series de trabajo muy repetitivas y todo en cadena; es decir, siempre hacías la misma operación, ya estuvieras en una máquina de mecanizado o en un puesto de montaje” (SB1).

¹⁸ Los obreros cualificados, de acuerdo a diversas fuentes, eran los más a tomar la iniciativa de organización sindical en el seno de la empresa.

¹⁹ El Reglamento de Régimen Interior de ENASA indica la formación como una responsabilidad de la empresa, proveyendo la misma cursos para distintos fines: “formación”, propiamente dicha; “transformación”, destinada a adaptar a un trabajador a un puesto de trabajo al que había sido desplazado; y “puesta al día”, cuando el mismo puesto de trabajo que desempeñara requiriera de una formación adicional (“a fin de adecuar las fuerzas de trabajo a las necesidades emanadas de la natural evolución tecnológica, conforme dichas necesidades lo impongan”, Regl. Rég. Int., 1976: 23-24).

En una etapa posterior, con la racionalización de la producción que supuso la integración de las dos empresas dentro de grupos internacionales, la profesionalidad requerida en la fábrica disminuyó de nuevo. Muchas fases del proceso productivo desaparecieron y, con ellas, las profesiones a las que iban asociadas (SB1).

4.3. Clasificación profesional

Esta es una de las áreas de relación laboral inicialmente más regulada *desde el exterior* de la empresa; es decir, desde instancias gubernamentales. Podemos decir, pues, que no constituía entonces un ámbito para las relaciones laborales *en la* empresa, sino uno más de los telones de fondo para los escasos márgenes de negociación.

La clasificación profesional de los trabajadores del Metal, incluidos los de las fábricas de camiones o automóviles, venía dictada desde el Ministerio de Trabajo mediante la Reglamentación del Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas, más tarde llamada *Ordenanza Siderometalúrgica*.

La Ordenanza recogía una serie de ‘Oficios’ o profesiones que se suponían frecuentes o necesarios en cualquier empresa del Metal. Dada la amplia gama de empresas que podían ser clasificadas aquí, quedaban lógicamente fuera muchas tareas específicas de diversas actividades empresariales, como podía ser la fabricación de vehículos. Por otro lado, la Ordenanza iba quedando obsoleta, faltando también por ello un número creciente de nuevas profesiones. Por todo ello, el Reglamento de Régimen Interior de ENASA se veía obligado a recoger una serie de ‘Oficios’ que no figuraban en la Ordenanza: ‘Verificador’, ‘Verificador-probador de carretera’, ‘Verificador-probador de motores’... Un enorme listado especificaba cuáles debían ser las funciones a las que se dedicara cada uno de ellos.

Estos eran los oficios, pero las categorías profesionales principales dentro del Grupo Obrero, el mayoritario dentro de cualquiera de las dos plantillas, fueron durante mucho tiempo las mismas: 1) Obreros cualificados (o ‘profesionales de oficio’): Jefe de Equipo, Oficial de 3ª, Oficial de 2ª y Oficial de 1ª; 2) Obreros no cualificados: Especialista, Mozo de almacén, Peón y Pinche.

Estas últimas categorías, correspondientes a los obreros no cualificados, fueron reduciéndose con el tiempo, a medida que se sucedían los convenios, hasta quedar en dos: Especialista y Peón. Hoy en día, la categoría de Especialista es la única que permanece en las fábricas de automoción.

“Todo el tema de las Categorías Profesionales *proviene* de las Ordenanzas franquistas. Se fueron introduciendo en los convenios colectivos y después han ido modificándose, porque ha habido unas profesiones que han desaparecido” y otras que ha habido que crear (SB1). Sólo muy recientemente han sido abolidas las Ordenanzas Laborales, una de las piezas de legislación laboral franquista que más capacidad de supervivencia ha demostrado. Las categorías profesionales han pasado a ser objeto de negociación colectiva.

4.4. Organización del trabajo

Fuertemente ligado a la clasificación profesional, a la movilidad y a otros aspectos específicos de la relación laboral que fueron siendo cada vez en mayor medida objeto de

negociación colectiva, la organización del trabajo siempre ha sido, sin embargo, atribución exclusiva de la empresa. Así aparecía en los primeros convenios del Franquismo, tanto en ENASA como en Barreiros, y así siguió apareciendo después, en los convenios más recientes.

Los convenios firmados después de 1980, año en el que entró en vigor el Estatuto de los Trabajadores, recogen, eso sí, las atribuciones que esta ley confería a la representación de los trabajadores en materia de organización del trabajo. Eran, no obstante, derechos de consulta o información, los que adquiriría el comité de empresa, y ello no significaba que las organizaciones sindicales con máxima representación en el comité se mostraran desde un principio proclives a reivindicar la negociación de la organización del trabajo.

Si otras áreas de la relación laboral se han ido convirtiendo progresivamente en materia de discusión y negociación, la organización del trabajo es, precisamente, una de las áreas actuales de expansión de la negociación colectiva. Sólo recientemente han entrado los principales sindicatos a discutir con las empresas cuáles son las nuevas formas de organización del trabajo que se estaban generalizando en la industria del automóvil (Ortiz, 1999).

4.5. Promoción

Tras hablar de la Selección, Formación y Clasificación de los Trabajadores, parece lógico que los convenios colectivos trataran la Promoción. Tanto en el caso de ENASA como en el de Barreiros-Chrysler-Peugeot, este aspecto revela la existencia de un mercado interno de trabajo. Existía una normativa expresa que daba preferencia a la provisión de vacantes mediante ascensos, en vez de accediendo al mercado externo de trabajo.

En el caso de Barreiros-Chrysler-Peugeot, el primer convenio colectivo del que dispongo (1977-78) afirmaba todavía entonces que, excepto los mandos y el personal de oficinas, que serían de libre elección de la empresa, el “resto del personal” para las vacantes sería elegido entre el personal de la empresa. Las vacantes dentro de este último conjunto estarían cubiertas, en primer lugar, por un concurso interno, al que podrían presentarse todos los operarios; si el primer concurso quedaba desierto, se convocaría un segundo; sólo en caso de que este último fallara, “la Empresa procederá libremente a la contratación del exterior” (Conv. Col. Chrysler, 1977-78: 33).

La antigüedad era un importante elemento de los ascensos: dos tercios de las vacantes se cubrirían por ascensos, a los que me he referido en el párrafo anterior; un tercio, sencillamente “por antigüedad en la categoría, salvo que se acreditase la carencia de aptitud del trabajador” (Ibid, 33). Ello era garantía de ascenso automático para el trabajador, independientemente de su rendimiento.

Los primeros convenios colectivos de ENASA reflejan que la antigüedad venía ya, de algún modo, impuesta por la legislación laboral del régimen: “Los ascensos de categoría se regularán *por los procedimientos fijados en la Reglamentación Nacional del Trabajo* para las Industrias Siderometalúrgicas, es decir, mediante los tres turnos de antigüedad, concurso-oposición y libre designación de la empresa” (I Conv. Col. ENASA: 8). De estos tres turnos mencionados, los dos primeros eran necesariamente *internos*.

Los convenios IV y V dicen ya que todas las vacantes serán por concurso-oposición. Desaparecía la antigüedad como un turno necesario de cobertura de vacantes. No obstante, en los baremos del concurso-oposición la antigüedad seguía contando mucho. Sólo “cuando

la plaza sacada a concurso quede desierta, se podrá cubrir libremente por la Dirección de la Empresa entre el personal ajeno a la misma” (V Conv. Col., 1970:9).

Sucesivos convenios pasan a considerar la creación de una Comisión Paritaria (existiendo ya el comité de empresa) que se encargue de velar por que la normativa de ascensos se cumple.

El convenio de 1983-85 ofrece ya un mecanismo de promoción muy reformado, en el que la antigüedad ha adquirido un peso menor.

De nuevo, esta era una medida que garantizaba unas perspectivas laborales a los trabajadores. Habiendo existido desde el momento en que no existía una presión sindical que diera lugar a ella, cabe pensar en ello como uno más de los “derechos” graciosamente concedidos por la dirección de las empresas para generar una disposición positiva entre los trabajadores y, sobre todo, evitar que se acabaran organizando ellos mismos para conseguirlos.

4.6. Movilidad

Si bien es cierto que, como se ha dicho antes, la organización del trabajo ha sido, durante mucho tiempo, atribución exclusiva de las empresas, y que así quedaba consignado en los convenios colectivos de Barreiros-Chrysler-Peugeot y ENASA, la movilidad funcional fue progresivamente regulada en convenio, quedando, pues, alejada de la pura arbitrariedad de la empresa. Por otro lado, la representación de los trabajadores fue adquiriendo cada vez más atribuciones en su regulación.

Tanto en el caso de Barreiros como en el de ENASA se consideraban varias causas posibles para que el trabajador fuera trasladado de puesto. Es interesante observar como el orden, así como el lenguaje empleado para nombrarlas era el mismo, o muy parecido, en los convenios de las dos empresas: “A petición del trabajador” (Chrysler) o “a solicitud del interesado” (ENASA); “Por mutuo acuerdo de empresa y trabajador” (ambas empresas); “Por sanción reglamentaria” (Chrysler); “por sanción reglamentaria”; o “por conveniencia de la empresa”. Estas eran algunas de las más importantes causas. De todas ellas, interesa especialmente la última.

En un mercado interno de trabajo, como el que se iba progresivamente estableciendo, la movilidad interna era un elemento necesario para la gestión de recursos humanos. Constitúa un resorte necesario ante la dificultad de acceso (mediante ingresos o despidos) al mercado externo de trabajo. Esta es una de las explicaciones que tiene la importancia que adquiriría, tanto en los sucesivos convenios de ENASA como en los de Barreiros-Chrysler-Peugeot.

Pero había algo más: en una plantilla con fuerte seguridad en el empleo, que había sido sometida durante años a las duras condiciones de trabajo propias de la industria del automóvil de aquella época, los trabajadores acabaron luchando con éxito por que la edad y las minusvalías físicas fueran tenidas en cuenta, de tal manera que el personal en peores condiciones pudiera ser transferido de la cadena de montaje, la parte, por excelencia, más dura de cualquier fábrica de automoción²⁰.

²⁰ En uno de los convenios de Chrysler España, se alude a la necesidad de que el personal “con más de cincuenta años, procedente de cadena o que por sus especiales características de penosidad u otras

Fuera de esto, los trabajadores y sus representantes siempre han estado interesados en restringir, en la medida de lo posible, la discrecionalidad de la empresa en la ejecución de la movilidad funcional. Según SB1, esta discrecionalidad ha vuelto a crecer últimamente, al hilo de la introducción de nuevas formas de organización del trabajo²¹.

4.7. Retribución

Como ocurría en el caso de la clasificación profesional, esta es otra de las facetas básicas de la relación laboral que, a lo largo de la historia de ENASA y Barreiros-Chrysler-Diesel, pasaron, de estar directa y exclusivamente reguladas por el Estado a ser objeto creciente de negociación entre empresa y trabajadores. Es más, esta es muy posiblemente la primera de dichas facetas que se desmarca del control estatal.

Inicialmente, los salarios venían dictaminados por la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica y los sucesivos decretos ministeriales que, año a año, establecían cuál había de ser el incremento salarial para cada una de las categorías.

La liberalización de las relaciones laborales durante los años '50 afecta a la industria del automóvil en la región de Madrid como en el resto de la economía y el territorio del Estado español. La negociación colectiva permite, por primera vez, el acuerdo de las subidas salariales, *más allá de lo que marcaba la ordenanza*, entre jurado de empresa y dirección de la misma. El inicio de la negociación colectiva quedaba así establecido.

La evolución de los convenios colectivos, durante esos años de tímida liberalización, nos permite ver como se va estableciendo y abriendo un abanico de complementos salariales que da todavía más margen de acción a la empresa y mayor margen de negociación a las partes. Algunas de estas famosas “primas”, en el caso de ENASA, eran las siguientes: “prima de actividad normal”, “prima en función de la calificación del puesto de trabajo”, que a su vez venía marcada por su “excepcional penosidad, toxicidad y/o peligrosidad”, por su “nocturnidad”, o por corresponder a un “Jefe de Equipo”. Finalmente, estaba la prima por “rendimiento superior al normal” (VI Convenio Colectivo, 1973: 9). Tales primas podían ser observadas de igual modo en el V Convenio Colectivo de Chrysler: “antigüedad”, “penosidad, toxicidad, peligrosidad”, “nocturnidad”, “mejora de productividad”.... Se añadían las horas extraordinarias y las retribuciones extraordinarias, una por Navidad y otra por el 18 de julio.

Conclusiones

La evolución de las relaciones laborales en ENASA y en Barreiros-Chrysler-Peugeot es un fiel reflejo de la historia de las relaciones laborales en este país durante la segunda mitad del siglo XX. Durante estas páginas, hemos visto como, paralelamente a lo que ocurría en otras empresa del país, las relaciones laborales en las dos principales empresas que constituyen el sector de automoción en la región de Madrid evolucionaron

circunstancias” tenga preferencia a la hora de cubrir “plazas que se produzcan fuera de la cadena” (Conv.Col. Chrysler, 1977-78:

²¹ Véase Ortiz (1999), para una reflexión acerca de la relación entre nuevas formas de organización del trabajo (p.ej. trabajo en equipo) y flexibilidad funcional.

desde la inexistencia de la negociación colectiva y el sometimiento a una normativa externa a unas relaciones laborales maduras y autónomas, propias de dos grandes empresas del automóvil en un marco laboral democrático.

Tras una primera etapa de férreo control de las relaciones laborales por parte del Sindicato Vertical franquista y por parte de las autoridades laborales (Ministerio de Trabajo), se llegó a una etapa de aperturismo, marcada por la Ley de Jurados de 1953 y la Ley de Negociación Colectiva de 1958. Los representantes de los trabajadores pasaban a tener atribuciones hasta entonces inexistentes: la Ley de Convenios Colectivos de 1958 dotaba a los 'jurados de empresa' de la posibilidad de participar en una negociación mínima, siempre supeditada a una aprobación última por parte del Ministerio de Trabajo. No todas las facetas de la relación laboral caían entonces bajo el ámbito de la negociación colectiva; eran sobre todo los salarios los sometidos a ella.

Este margen de negociación colectiva era, de todos modos, concedido a unos 'jurados de empresa' que, como seguramente ocurría en otras partes del país, estaban prácticamente designados por la dirección de la empresa. La reforma en la elección de los 'jurados de empresa' en 1953 permitió al naciente movimiento sindical de Comisiones Obreras "dejarse votar" en las elecciones sindicales. De esta manera, los 'jurados de empresa' (sobre todo en el caso de las grandes empresas) empezaron a ser representantes legítimos de los trabajadores.

Las elecciones sindicales de 1966 son muy significativas al respecto. Comisiones Obreras obtuvo un éxito rotundo en ellas, también en ENASA y en Barreiros Diesel. Ello provocó, sin embargo, una sentencia de ilegalidad que cayó sobre Comisiones. A partir de entonces, sus representantes se presentaron de forma clandestina a las elecciones sindicales, sin una manifestación explícita de vínculo o simpatía a dicho movimiento. Esto no impidió la efectiva infiltración de los órganos de representación laboral franquista.

Se abrió así una etapa conflictiva de negociación colectiva. En empresas como ENASA, o Barreiros, la conflictividad laboral a la que daba lugar la negociación colectiva suponía a menudo la expulsión de miembros del jurado. El movimiento sindical en la empresa debía restablecerse de sucesivos golpes a los que era sometido. Durante esta etapa, cada vez más aspectos de la relación laboral fueron sometidos a una negociación *real* con los representantes legítimos de los trabajadores.

La llegada de la Democracia supuso, por un lado, la presencia fuerte de una organización sindical, Comisiones Obreras, reconocida como el principal referente por parte de los trabajadores de ENASA y Chrysler. No obstante, el movimiento sindical que representan las siglas de Comisiones Obreras es cada vez menos un aglutinador de distintas orientaciones políticas y cada vez más una expresión de la voluntad del Partido Comunista de España. Ello provocó el alejamiento de orientaciones políticas distintas, que van fundando sus propios sindicatos.

La Unión General de Trabajadores, ausente durante décadas del escenario de relaciones laborales en ENASA y Barreiros-Chrysler-Peugeot, empieza a aparecer allí. Unos pocos líderes refundan el sindicato, apoyados, sin duda, tanto por la dirección de las empresas, que ven en este sindicato una opción más moderada que CCOO, como por parte del Partido Socialista Obrero Español, un partido político que logra finalmente mayor respaldo parlamentario que el Partido Comunista de España.

No obstante, el peso de CCOO en ENASA y Barreiros se dejará sentir durante mucho tiempo. Estas dos empresas atraviesan, durante los años '70, un periodo incierto. El modelo de relaciones laborales no ha sido definitivamente establecido en España. La fuerza

de CCOO hace que se impongan los ‘consejos obreros’. Al mismo tiempo, las direcciones de las empresas deben negociar con ellos fuertes reestructuraciones y reducciones de plantilla de las que dependen la supervivencia de ENASA y Barreiros.

Este es el último episodio antes de una definitiva normalización de las relaciones laborales. Dicha normalización se concreta en la definitiva implantación de los ‘comités de empresa’ y las ‘secciones sindicales’; en el progresivo equilibrio de fuerzas entre CCOO y UGT, con la pluralidad sindical que conlleva; y en el paso a una preocupación por nuevos temas en la negociación colectiva, por lo demás cada vez más enriquecida. Durante los años ’90, con unas instituciones ya sólidas y estables, las direcciones de IVECO-Pegaso, sucesor de ENASA, y de Peugeot, sucesor de la antigua Barreiros, negocian la introducción de nuevas formas de organización del trabajo que habiliten a ambas empresas de automoción madrileña a sobrevivir en un mercado internacional cada vez más competitivo y apretado.

¿Qué hay de relevante, significativo o único en la evolución de las relaciones laborales en el sector del automóvil de la Comunidad de Madrid?. En primer lugar, el peso del movimiento sindical en empresas como ENASA o Barreiros-Chrysler-Peugeot es posiblemente mucho mayor que en otras grandes empresas del sector del automóvil, debido al carácter fuertemente centralista del régimen de Franco. Las movilizaciones obreras efectuadas por las plantillas de estas dos empresas tenían seguramente un mayor peso político debido a producirse en la capital del Estado. En el caso de ENASA, además, hablamos de uno de los emblemas de la empresa pública española.

La trascendencia del movimiento sindical que se va desarrollando en estas plantillas se refleja también en la repercusión que dichas movilizaciones tienen sobre las que se desarrollan en otras empresas del Metal, más pequeñas y/o pertenecientes a otros subsectores del Metal en la región de Madrid.

Finalmente, estas dos grandes empresas son pioneras en el establecimiento de formas de movilización y en la apertura de ámbitos de negociación colectiva. ENASA y Barreiros empiezan a establecer formas de gestión moderna de personal (Fordismo/Taylorismo), cuando tales prácticas no existían en el sector o en la Comunidad Autónoma. Por otro lado, como ocurría seguramente con otras grandes empresas de la región, en ellas se va desarrollando, de forma lenta y conflictiva, un modelo de relaciones laborales, con sus actores y sus prácticas, que será el que definitivamente se consolidó años después de la llegada de la democracia.

Bibliografía

- BELANGER, Jacques; EDWARDS, Paul K.; HAIVEN, Larry (eds.) (1994) *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*. Ithaca (NY): Cornell University Press.
- CASTAÑO COLLADO, Cecilia (1985) *Cambio tecnológico y mercado de trabajo en la industria del automóvil*. Madrid: Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.
- CASTAÑO COLLADO, Cecilia (1986) “El impacto de la introducción de las nuevas tecnologías en las empresas de fabricantes de automóviles”, en CASTELLS, M. (ed.), Vol.II, pgs.565-638.

- CASTELLS, Manuel *et al.* (ed.) (1986) *Nuevas tecnologías, economía y sociedad en España*. Madrid: Alianza Editorial.
- DUNLOP, John T. (1958) *Industrial Relations Systems*. New York: Holt, Rinehart & Winston
- FERNÁNDEZ GÓMEZ, Julio Antonio (2000) “La industrialización de Villaverde: Emigración, Condiciones de Trabajo y Vida en el sur de Madrid (1940-1965)”, Tesis Doctoral presentada en el Departamento de Sociología III, Universidad Complutense de Madrid.
- FERNER, Anthony & HYMAN, Richard (eds.) (1992) *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Basil Blackwell.
- FISHMAN, Robert (1990) *Working-class organizations and the return to democracy in Spain*. Ithaca: Cornell University Press.
- GARCÍA RUIZ, José Luis; SANTOS REDONDO, Manuel (2001) “¡Es un motor español! Historia empresarial de Barreiros”, mimeo.
- LAGE, Manuel & MANZ, Christian (1992) *Hispano-Suiza/Pegaso. Un siglo de camiones y autobuses*. Madrid: IVECO PEGASO.
- LAUX, James M. (1992) *The European Auto Industry*. New York: Twayne Publishers.
- MARAVALL, Jose M^a (1978) *Dictadura y disentiimiento político. Obreros y estudiantes bajo el Franquismo*. Madrid: Alfaguara.
- MARTÍN ACEÑA, Pablo; COMÍN, Francisco (1991) *INI, cincuenta años de industrialización en España*. Madrid: Espasa Calpe.
- MARTÍNEZ LUCIO, Miguel (1992) “Spain: Constructing Institutions and Actors in a Context of Change”, en FERNER, Anthony & HYMAN, Richard (eds.).
- PÉREZ DÍAZ, Victor (1979) *Clase obrera, partidos y sindicatos*. Madrid: Fundación del Instituto Nacional de Industria (Programa de Investigaciones Sociológicas).
- ORTIZ, Luis (1999) *Convergencia o permanencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industria del automóvil española y británica*. Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- RUIZ, David (dir.) (1992) *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*. Madrid: Siglo XXI.