

# **Hacia una historia de la aversión de los obreros al trabajo: Barcelona durante la revolución española, 1936-38**

**Michael Seidman**

El estudio de la aversión al trabajo, -absentismo, retrasos, faltas de puntualidad, delitos, sabotajes, ritmo lento, indisciplina e indiferencia- puede servir para profundizar nuestro conocimiento de dos hechos políticos concurrentes, la Revolución Española y el Frente Popular Francés<sup>1\*</sup>. Un análisis de la aversión al trabajo de las fábricas de París y Barcelona durante el gobierno del Frente Popular en Francia y a lo largo de la Revolución de España, nos revela continuidades esenciales en la vida de la clase trabajadora. Absentismo, indisciplina y otras manifestaciones de la aversión al trabajo existían ya antes de la victoria del Frente Popular en Francia y del estallido de la guerra y la revolución en España. Pero es significativo que esta resistencia persistiera años después de que los partidos y los sindicatos, que decían representar a la clase trabajadora, tomaran en uno y otro caso el poder político y a diferentes niveles también el económico. De hecho los partidos y sindicatos de izquierda en ambas situaciones, la reformista y la revolucionaria, se vieron forzados a incontables enfrentamientos con los obreros que rehusaban trabajar.

La aversión al trabajo en el siglo XX ha sido ignorada y/o subestimada por muchos historiadores marxistas del trabajo y por los teóricos de la modernización, dos importantes, cuando no dominantes, escuelas de la historiografía del trabajo<sup>1</sup>. A pesar de las diferencias que en muchos casos existen, las dos orientaciones comparten una visión progresista de la historia. Muchos marxistas observan en la clase trabajadora una gradual toma de conciencia de clase, evolucionando de «*an sich a für sich*», formándose a sí mismos y en ocasiones deseando expropiar los medios de producción. Teóricos de la modernización ven adaptarse a los trabajadores al modo, estructura y a las demandas generales de la sociedad industrial. Ni los marxistas ni los teóricos de la modernización han tenido en cuenta suficientemente la cultura de la clase trabajadora que persiste y que es reveladora de su irrefrenable deseo de no trabajar. Pero esta visión progresista de la clase trabajadora no puede analizar adecuadamente la perseverancia del absentismo, el sabotaje y la indiferencia. Ni tan siquiera -en ambas situaciones- puede ser menospreciada esta actitud como «primitiva» o como ejemplos de «falsa conciencia». La persistencia de muchas formas de aversión al trabajo puede indicar una respuesta comprensible a la dureza a largo plazo en la vida cotidiana de los trabajadores y un saludable escepticismo a las soluciones propuestas por ambos, derechistas e izquierdistas.

Este ensayo examinará la situación revolucionaria en Barcelona, e intentará demostrar la divergencia en la conciencia de clase entre trabajadores militantes de izquierda, partidarios del desarrollo de las fuerzas productivas durante la Revolución Española y el gran número de trabajadores no militantes que continuaron resistiéndose a trabajar, a menudo tal y como habían hecho antes. Por tanto varios tipos de conciencia de clase se enfrentaron entre sí durante la Revolución Española. No se trata de determinar cual era la «verdadera» forma de la concienciación de clase, sino demostrar como la aversión al trabajo socavaba los deseos revolucionarios de los militantes y puso en tela de juicio sus derechos como representantes de la clase trabajadora.

\* \* \* \* \*

Sin duda alguna, la aversión al trabajo tiene una larga historia que arranca desde mucho antes de la Guerra civil y la revolución. En el siglo XIX, los trabajadores catalanes, al igual que sus homónimos franceses, sostenían la tradición del *dilluns sant* (lunes santo)<sup>2\*</sup>, una fiesta no oficial tomada sin autorización por muchos trabajadores como una continuación de su descanso dominical. Las luchas por el calendario laboral continuaron en el siglo XX, incluso durante la II República. Por ejemplo, en 1932 los trabajadores no querían ir a trabajar el segundo día de mayo, ya que el día primero había sido domingo. Aún más importante era la lucha constante contra «recuperar» las fiestas entre semana cuando éstas eran fiestas tradicionales. Los trabajadores catalanes a pesar de su anticlericalismo y sentirse profundamente descristianizados persistieron en la celebración de estas fiestas. En 1927, la asociación patronal (Fomento del Trabajo Nacional), localizada en Barcelona, observó que, a despecho de la ley, los patronos que intentaban obligar a sus trabajadores a recuperar los días festivos que no fueran domingo, se tropezaban con serias dificultades<sup>2</sup>. En la práctica, las huelgas persistieron durante bastantes días en la primavera y el verano de 1927, en protesta por el calendario establecido para los días festivos. En 1929, los trabajadores plantearon una nueva lucha para mantener sus fiestas tradicionales. En la provincia de Barcelona el conflicto fue particularmente intenso, ya que «las presiones de la clase trabajadora estaban obstruyendo la recuperación de festivos entre semana, tal como autorizaba la ley»<sup>3</sup>. La «tensión social» en Barcelona hizo imposible la recuperación de estos festivos.

Los trabajadores de Barcelona lucharon duramente para conseguir una semana laboral más corta y este fue el motivo principal de las numerosas huelgas planteadas durante la II República. A finales de 1932 y principios del año siguiente, los trabajadores del sector de la madera plantearon una huelga para conseguir una semana laboral de 44 horas. En 1933 los obreros de la construcción integrados en la CNT mantuvieron una huelga de casi tres meses en demanda de una semana laboral de 40 horas, consiguiendo a finales de agosto la semana de 44 horas en lugar de las 48 que previamente se les exigía. En octubre de 1933, los sectores de agua, gas y electricidad de la CNT y la UGT consiguieron, sin necesidad de huelgas, la semana laboral de 44 horas<sup>4</sup>. Al restablecerse la semana laboral de 48 horas en noviembre de 1934, estallaron las huelgas, abandonando los trabajadores las fábricas una vez cumplidas las 44 horas.

La aversión de los obreros al trabajo durante la II República no se manifestó únicamente de forma colectiva como abandono del trabajo (*walk-out*) o huelgas, sino también con acciones individuales tales como el absentismo, las enfermedades simuladas y la indiferencia. En 1932 los industriales del sector textil acusaron a sus propios capataces de faltas injustificadas<sup>5</sup>. El orgullo de la industria de la construcción mecánica de Barcelona: La Maquinista Terrestre y Marítima, declaró que durante el proyecto de construcción de un puente en Sevilla, los trabajadores se autolesionaban infectando sus heridas para sacar provecho de la paga asignada por enfermedad. Como resultado la compañía aseguradora de La Maquinista abandonó la misma. Por lo general, los patronos catalanes rechazaban un programa general de seguros por accidente e indemnización, ya que temían que pudiera animar a los trabajadores a prolongar su enfermedad. Se apoyaban en la experiencia de las compañías de seguros, las cuales habían demostrado ampliamente la existencia de enfermedades fingidas, a lo que había que añadir las autolesiones<sup>6</sup>. De sorprendente coincidencia podríamos

calificar las afirmaciones hechas por los industriales catalanes durante el derechista Bienio Negro (1934-35) según las cuales los trabajadores mostraban a menudo «el mínimo deseo de trabajar». A lo largo de los años 30, los patronos combatieron duramente las constantes demandas de la CNT y la UGT para abolir el trabajo a destajo.

Los militantes anarco-sindicalistas de la CNT abolieron el trabajo a destajo en sus colectividades cuando estalló la revolución, en respuesta al pronunciamiento<sup>3\*</sup>, pero, de forma casi inmediata los militantes anarco-sindicalistas y marxistas que habían asumido el control de las fábricas, se vieron obligados a reaccionar frente a la resistencia de los trabajadores.

Después de la derrota de los generales el 18 de julio, en los días previos a la revolución, la CNT imploró repetidamente a los trabajadores que volviesen a sus puestos de trabajo. El día 26 de julio, una nota del diario de la CNT, *Solidaridad Obrera*, pedía a los conductores de autobuses que justificaran sus ausencias al trabajo. El 28 de julio, en otro artículo, se pedía drásticamente a todos los trabajadores de Hispano-Olivetti que volviesen a sus puestos de trabajo y advertía que se aplicarían sanciones a aquellos que no tuvieran una buena razón para faltar al mismo. A pesar de que el 30 de julio *Solidaridad Obrera* anunciaba que en casi todas las industrias el trabajo había recommenzado, el 4 de agosto el periódico anarco-sindicalista llamaba a la «autodisciplina». Un día después el Sindicato de Barberos «recuerda a todos sus afiliados que tienen la obligación» de trabajar 44 horas semanales y que no permitirá la reducción de la jornada laboral. Por consiguiente, desde el inicio de la revolución, la aversión al trabajo fue un problema planteado a los militantes de los sindicatos que gestionaban las fábricas y los comercios de Barcelona. Obviamente esta aversión al trabajo contradecía la teoría anarco-sindicalista de la autogestión que instaba a los obreros a controlar su puesto de trabajo con el advenimiento de la revolución. En otras palabras, tanto los militantes anarco-sindicalistas como los marxistas exhortaban con entusiasmo a los trabajadores a apoyar su rol como tales. Además se resistían a las demandas de los militantes sindicales, los cuales se lamentaban a veces de la poca atención que se prestaba a las asambleas de fábrica y a la falta de aportación económica a los sindicatos. De hecho, los activistas aducían que la única forma de que los trabajadores asistieran a las asambleas era convocarlas en horas de trabajo y por tanto a expensas de la producción. Por ejemplo, la colectividad Construcciones Mecánicas cambió sus planes de celebrar asambleas en domingo, a fuer de que «nadie asistiría» y eligió en cambio los jueves<sup>7</sup>. En la Barcelona revolucionaria, los trabajadores parecían a veces reacios a participar en su propia democracia.

De acuerdo con sus propios cálculos (a tomar con precaución) la CNT representaba solamente el 30% de los trabajadores industriales en mayo de 1936 (por debajo del 60% de los trabajadores de la industria en el año 1931). De este modo los «cientos de miles» de trabajadores que supuestamente tenían una escasa «conciencia de clase» entraban en los sindicatos en busca de protección social y un trabajo estable<sup>8</sup>. H. Rudiger, un representante de la I Internacional (AIT)<sup>4\*</sup> en Barcelona, escribió en junio de 1937 que antes de la revolución la CNT tenía solamente entre 150.000 y 175.000 miembros en Cataluña. En los meses posteriores al estallido de la guerra civil, los miembros de la CNT dieron un salto cuantitativo cercano al millón de miembros. Rudiger concluía que:

Las cuatro quintas partes de ellos son nuevos afiliados. Una gran parte de estos no se pueden considerar como revolucionarios. Se puede tomar como ejemplo de esto cualquier sindicato. Muchos de ellos podrían estar en la UGT.<sup>9</sup>

Los militantes sindicalistas intentaron satisfacer ciertos deseos de sus afiliados. Como se ha mencionado, al principio de la revolución el sindicato textil y de la industria del vestir de la CNT, respondió a una petición que se había formulado años atrás: la abolición de los incentivos por producción, en especial el destajo, «una de las principales causas de las miserables condiciones de trabajo» de los obreros según el sindicato. Sin embargo, ya sea por la baja productividad o la indiferencia de los trabajadores, la abolición del destajo pasó muy pronto a ser criticada desde el propio sindicato:

En los sectores industriales que integraban nuestro sindicato (CNT) donde antes prevalecía una gran cantidad de trabajo a destajo, ahora que hay un salario semanal fijo, el rendimiento productivo ha disminuido.

Ante esto, no podemos dotar nuestra economía de una base firme y esperamos que todos los trabajadores (...) utilizarán con sumo cuidado las herramientas, los materiales nuevos y aportarán su máximo rendimiento productivo<sup>10</sup>.

Los problemas que concernían al trabajo a destajo persistieron en los sindicatos de la industria del vestir a lo largo de la revolución. La colectividad de sastrería F. Vehils Vidals, con casi 450 trabajadores, que fabricaban y vendían camisas y prendas de punto, impuso, en febrero de 1937 un elaborado sistema de incentivos para estimular a su personal. En 1938, se restableció el trabajo a destajo en la reciente agrupación de talleres de sastrería y un zapatero miembro del sindicato textil de la CNT, protestó por dicho restablecimiento, amenazando con dejar de trabajar. En mayo de 1938, se notificó a los trabajadores ferroviarios de Barcelona del casi total restablecimiento del trabajo a destajo.

Se deben obedecer las órdenes de los capataces.

Los trabajadores recibirán una razonable tasa por pieza fabricada. No deben olvidar la regla básica de colaboración y no deben tratar de engañar al capataz.

Una lista del trabajo realizado (...) debe presentarse mensualmente, debiendo venir acompañada de un informe que compare los resultados obtenidos respecto a los meses anteriores, justificando el rendimiento del trabajo y sus variaciones<sup>11</sup>.

En agosto de 1937, la Junta Técnico Administrativa del Sindicato de la Construcción de la CNT propuso una revisión de las teorías anarco-sindicalistas sobre salario. La Junta presentó el siguiente dilema: o bien se restablecía la disciplina en el trabajo y se abolía el salario unificado o se afrontaba el desastre. La Junta reconoció «las influencias burguesas» de los trabajadores y abogó por el restablecimiento de incentivos para los técnicos y capataces. En suma, recomendó que solo se emprendieran «trabajos rentables»: el trabajo sería inspeccionado, las «masas deberán ser reeducadas moralmente» y su trabajo será remunerado según la valía y calidad.

En julio de 1937, una declaración conjunta de la CNT-UGT de la Federación de la Construcción acordó que el sueldo sería proporcional a la producción. Los técnicos de cada sección fijarían una «escala de rendimiento mínimo».

En caso de incumplimiento de este mínimo por un camarada, será sancionado y posteriormente expulsado si reincide.

El informe de CNT-UGT recomendaba la publicación de gráficos de rendimiento, así como la propaganda para levantar la moral e incrementar la productividad. Esto determinó, a menudo, el bajo rendimiento de los obreros de la construcción que tendrían que afrontar el paro cuando un proyecto estuviese terminado.

Tanto en forma pública como en privado, la UGT marxista defendió la postura de relacionar los salarios con la producción y la sanción a los transgresores de las normas. El 1º de febrero de 1938, la UGT instó a sus afiliados a no hacer reclamaciones en tiempo de guerra y los apremió para que trabajasen más. A mayor abundamiento, el sindicato de albañiles de la UGT informó el 20 de noviembre de 1937 que el conflicto salarial en la Federación de la Construcción había ocasionado la paralización de las obras e incluso habían sido saboteadas. Informaba también que algunos trabajadores rehusaban trabajar porque su salario era inferior a las 100 pesetas semanales. El sindicato de albañiles tildó esta actitud de los trabajadores como «desastrosa y fuera de lugar en esos momentos»<sup>12</sup>. El 15 de diciembre de 1937 manifestaba que los trabajadores con los salarios más bajos deseaban equipararlos al resto y que el establecimiento de unos rendimientos mínimos entre ellos y la CNT estaba en discusión. En enero de 1938, el Sindicato de la Construcción de la UGT informaba que el presidente de la Federación de la Construcción de la CNT deseaba condicionar la propuesta de aumento salarial a una mejora en la disciplina de los trabajadores.

Enfrentados a numerosas reivindicaciones salariales, los sindicatos adoptaron varias tácticas para incrementar la productividad e intentaron condicionar el salario a la producción. Si se incrementaban los salarios en las colectividades o firmas controladas por los sindicatos, ello venía ligado a un correspondiente aumento de la producción. En julio de 1937, el sindicato de hojalateros de la CNT pidió que los salarios estuvieran relacionados con la producción. El sindicato de Construcciones Metálicas de la CNT informó el 11 de junio de 1938 que las mejoras salariales serían proporcionales al aumento de horas trabajadas. La pequeña firma de ropa, J. Lanau con sus 30 trabajadores se encontró en una situación similar. De acuerdo con su informe contable de noviembre de 1937, la mayor parte de los trabajadores estaban asegurados en caso de accidente, enfermedad y maternidad. Los trabajadores decían disfrutar de una buena relación con su patrón y tenían un comité de control integrado por dos representantes de la CNT y uno de la UGT. De todas formas, la producción estaba por debajo del 20% y para solucionar el problema el contable recomendaba al establecimiento «aclerar las cuotas de producción» en ambos talleres y en el departamento de ventas.

Los conflictos salariales y las discusiones acerca del trabajo a destajo no eran los únicos problemas que ponían de manifiesto la disconformidad de los trabajadores y los sindicatos -al igual que habían hecho los patronos antes de la revolución- se vieron obligados también a afrontar graves problemas respecto al programa de trabajo. Durante la revolución, la clase trabajadora catalana, tan indiferente a la religión, siguió respetando los días festivos tradicionales en medio de la semana. La prensa anarco-sindicalista y comunista criticó a menudo la sólida defensa de estas tradiciones que parecían grabadas -como se ha visto- en la cultura de la clase trabajadora. *Solidaridad Obrera* en enero de 1938 y *Síntesis* (la publicación conjunta del colectivo Cros, CNT-UGT) de diciembre de 1936 anunciaban que los días festivos religiosos y tradicionales, no podían utilizarse como una excusa para perder trabajo. Sin embargo, la celebración de las fiestas religiosas en los días laborables (los observadores nunca apreciaron una influencia significativa a la misa de los domingos entre los trabajadores de Barcelona), junto al absentismo y la falta de puntualidad, indicaban un constante deseo de escapar de la fábrica, aunque ésta estuviera racionalizada o democratizada.

Las luchas acerca del calendario de trabajo y los días festivos eran frecuentes. En noviembre de 1937, varios ferroviarios rehusaron trabajar los sábados por la tarde y fueron sancionados por la UGT. El Comité Central de Control de los trabajadores de Gas y Electricidad, quería una lista de los trabajadores que habían abandonado sus puestos de trabajo el día de Año Nuevo de 1937, con el fin de poder tomar medidas correctivas contra ellos<sup>13</sup>. El 4 de octubre de 1937, en una reunión oficial del Consejo de Gas y Electricidad, los representantes de la CNT admitieron que algunos de sus afiliados no respetaban el calendario laboral. Cuando uno de los delegados de UGT preguntó si la Confederación podría hacer cumplir el calendario laboral, el representante de la CNT contestó:

Me temo que no. Ellos (los trabajadores indisciplinados) mantendrán la misma actitud de siempre y no querrán comprometerse (...) Es inútil intentar algo, toda vez que ignoran los acuerdos e instrucciones que emanan de los Comités, de las Comisiones de Sección, etc. No prestan ninguna atención, tanto si las órdenes vienen de un sindicato (anarco-sindicalista) como del otro (marxista).

En muchos sectores de la industria, los camaradas estaban con frecuencia «enfermos». En febrero de 1937, el sindicato metalúrgico declaró francamente que algunos trabajadores estaban sacando provecho de los accidentes laborales. En diciembre de 1936 un destacado militante del sindicato de hojalateros se quejaba de «las irregularidades cometidas en casi todos los talleres respecto a las bajas por enfermedad y el calendario laboral». En enero de 1937 otro hojalatero detectó «libertinaje» en varios talleres:

Hay muchos trabajadores que pierden una jornada o media, solo porque les agrada y no porque estén enfermos<sup>14</sup>.

La comisión técnica de albañiles de la CNT llamó la atención con el caso de un trabajador que con un certificado de «epiléptico» fue sorprendido, por una visita de los miembros de dicha comisión, mientras arreglaba su jardín.<sup>15</sup>

Se registraban robos en talleres y colectividades. El sindicato de metales no-ferrosos de la CNT afirmó que un camarada que trabajaba en una fábrica controlada por la CNT se llevó consigo herramientas cuando se marchó para incorporarse al ejército. En diciembre de 1936, la sección mecánica de la famosa Columna Durruti notificó al Sindicato Metalúrgico de Barcelona que un camarada se había llevado las herramientas de trabajo «quizás sin darse cuenta» y pedía que el sindicato le hiciera devolver el equipo sustraído tan pronto como fuera posible. El Sindicato de Zapateros de la CNT registró otros incidentes de robos. Algunos militantes del sindicato y oficiales de las colectividades eran acusados a menudo de desfalco y malversación de fondos.<sup>16</sup>

Enfrentados al sabotaje, robos, absentismo, faltas de puntualidad, enfermedades supuestas y otras formas de resistencia de los obreros al trabajo y al lugar de trabajo, los sindicatos y colectividades cooperaron en el establecimiento de reglas estrictas y disposiciones que igualaban e incluso superaban el control capitalista de las empresas. El 18 de junio de 1938, los representantes de la CNT y de la UGT de la colectividad Gonzalo Coprons y Prat, que confeccionaban uniformes militares registraron un serio descenso de la producción para el cual no tenían «explicación satisfactoria». Los representantes de los sindicatos hicieron un llamamiento para que se respetasen las cuotas de producción, el calendario de trabajo, el estricto control de ausencias y «la firmeza de la autoridad moral de los técnicos»<sup>17</sup>. La colectividad de sastrería F. Vehils Vidal, que había establecido un elaborado sistema de incentivos para sus 450 trabajadores aprobó pronto un estricto paquete de medidas en la asamblea general del 5 de marzo de 1938<sup>18</sup>. Un trabajador estaba encargado de controlar las faltas de puntualidad y varios expedientes de retraso significaban el despido. Los compañeros que estaban enfermos serían visitados por un representante del consejo de la colectividad. Caso de no encontrarse en casa serían cesados. Estaba prohibido abandonar la colectividad en horas laborales y todo el trabajo hecho en la misma era requerido por ésta, de modo que los proyectos personales estaban desterrados. Los compañeros que abandonaban las tiendas con paquetes, estaban obligados a mostrarlos a los guardias encargados de su inspección. Si un trabajador observaba que robaban, hacían fraude o cualquier otra cosa deshonestas, debía denunciar el hecho, si no quería ser considerado responsable del mismo en caso de omisión. Se pedía a los técnicos que prepararan un informe semanal de los fallos e incumplimientos de sus secciones. No se permitía alterar «el orden dentro ni fuera de la empresa» y todos los trabajadores que no participaban en las asambleas eran despedidos.

Otras colectividades de la industria del vestir implantaron análogos paquetes de medidas. En febrero de 1938, el consejo de CNT-UGT de Pantaleoni Hermanos estableció un intensivo programa laboral y sanciones para los que llegaran con retraso al trabajo. Un camarada debía hacerse cargo del control de entradas y salidas. Los trabajos asignados y las normas serían aceptadas sin «comentarios» y en el tiempo estipulado. Todos los movimientos incluso dentro de la fábrica debían estar autorizados por el jefe de sección y en caso de infracción se podría recurrir a la sanción, suspendiendo al trabajador y descontando de 3 a 8 días de salario. Las herramientas no podían sacarse sin autorización de la colectividad y se estableció un período de prueba de un mes para todos los trabajadores.

El comité de control CNT-UGT de la firma Rabat, advertía que cualquier compañero que faltase al trabajo y no estuviese enfermo perdería su paga. Los trabajadores de esta firma, la mayoría mujeres, fueron avisados de que la desobediencia podía acarrear la pérdida del empleo, en una industria donde, como se recordará, la tasa de desempleo era alta. Advertía a todos sus trabajadores que asistieran a las asambleas so pena de despido y las conversaciones durante la jornada laboral solo podían hacer referencia al trabajo. Otras colectividades como Artgust que habían pedido infructuosamente a sus trabajadores el incremento de la producción, también endurecieron sus normas, prohibiendo conversaciones, retrasos e incluso la recepción de llamadas telefónicas. En agosto de 1938, en presencia de representantes de CNT, UGT y de la Generalitat, la asamblea de la

Casa A. Lanau prohibió expresamente las faltas de puntualidad, las enfermedades fingidas y cantar durante las horas de trabajo. Los Almacenes Santeulália inspeccionaban todos los bultos que entraban y salían de su fábrica. Los sindicatos UGT y CNT de Badalona -ciudad del cinturón industrial de Barcelona- iniciaron un control de bajas y acordaron que todos los trabajadores debían justificar las faltas que eran «incomprensibles» y abusivas teniendo en cuenta que la semana laboral se había reducido a 48 horas.<sup>19</sup>

La severidad de estas normas y disposiciones, puede haber sido una de las consecuencias del declive de la producción y la disciplina en muchas firmas del textil y del vestido. El 15 de junio de 1937, el contable de CNT-UGT de Casa Mallafré elaboró un informe acerca de las sastrerías. Llegó a la conclusión de que la administración de la colectividad había sido honesta y había actuado éticamente, pero que la producción «era la parte más delicada del problema» y que «en la producción radica el secreto del fracaso o éxito comercial e industrial». La producción de los talleres continuaba así, con niveles extremadamente bajos y el contable advirtió que -aún colectivizada o socializada- podría fracasar. La producción normal no cubría aún los salarios semanales y debería incrementarse si la firma quería sobrevivir. Otra colectividad de la industria del vestir de CNT-UGT, Artgust, escribió el 9 de febrero de 1938: «a pesar de nuestras constantes demandas al personal de la fábrica, no hemos logrado todavía mejorar la producción»<sup>20</sup>. Artgust pidió a la CNT y a la UGT que advirtieran de la desproporción que existía entre los elevados costes y la baja productividad.

En muchas colectividades los trabajadores fueron despedidos o suspendidos. A un compañero de un taller de zapatería de la CNT se le pidió que dejara su puesto de trabajo a causa de su baja producción. Un sastre insatisfecho, que había pedido el traslado a otro puesto de trabajo atacó físicamente a un colega, insultó al comité de empresa y amenazó al director y a un técnico. Se le suspendió de su trabajo en junio de 1938<sup>21</sup>. Una militante del grupo Mujeres Libres de la CNT, fue acusada de inmoralidad, ausencias injustificadas e incluso proxenetismo entre sus compañeras, las cuales pidieron medidas disciplinarias contra ella. Ente cargo de «inmoralidad» fue frecuente durante la Revolución española y revela que para los sindicalistas los fallos o desaciertos en el trabajo, eran «inmorales» o simple y llanamente depravados. Las actividades que no estaban directamente relacionadas con la producción eran también consideradas como perjudiciales. Los militantes de la CNT querían acabar con la «inmoralidad» obligando a cerrar lugares de diversión, tales como bares o salas de música y baile a las diez de la noche<sup>22</sup>. Se debería reformar a las prostitutas a través de la terapia del trabajo y eliminar de ese modo la prostitución como en la Unión Soviética. El sexo y los embarazos debían relegarse hasta después de la Revolución.<sup>23</sup>

Los sindicatos metalúrgicos CNT-UGT intentaron controlar la indisciplina que se había registrado en varias colectividades. En 1938 de nuevo un trabajador fue despedido de una colectividad por «inmoralidad», es decir, por haber faltado al trabajo sin justificación. Otra colectividad quería despedir a una mujer «sin conciencia» que había dado varias veces falsas excusas para ausentarse del trabajo<sup>24</sup>. En agosto de 1936, el Sindicato Metalúrgico de la CNT advertía a los compañeros que no cumplieran las tareas que se les asignaban, que serían sustituidos «sin consideración alguna». Al igual que en el textil, varias colectividades del sector metalúrgico editaron hojas con disposiciones controlando las bajas por enfermedad:

El Consejo está obligado a comprobar las bajas por enfermedad a través de un compañero, a quien todos deberán admitir en sus casas (...) La inspección podrá realizarse varias veces al día, tantas como el Consejo juzgue necesarias.<sup>25</sup>

La colectividad de Instaladores de Ascensores y Aplicaciones Industriales, declaró que cualquier intento de engaño concerniente a bajas por enfermedad sería castigado con la expulsión. El 1º de setiembre de 1938, la asamblea de la empresa Masriera i Carreras que tenía mayoría ugetista, destacó que «algunos compañeros tienen la costumbre de entrar al trabajo 15 minutos tarde todos los días» y acordaron unánimemente descontar media hora de paga al día por cada cinco minutos perdidos. En enero de 1937, el Sindicato de Lampistas estableció que si un trabajador llegaba media

hora tarde perdería la mitad del jornal. En julio de 1937, la colectividad Construcciones Mecánicas estableció una sanción de 15 minutos de descuento en la paga por lavarse las manos o vestirse antes de finalizar la jornada de trabajo. En los servicios públicos los problemas eran similares. El 3 de setiembre de 1937, el Consejo General de las Industrias de Gas y Electricidad, apreció un descenso de la producción y declaró que debía defenderse el interés común contra una minoría carente de «moralidad». Los trabajadores podían ser suspendidos o despedidos por llegar tarde o ausentarse a menudo. Las asambleas de trabajadores estaban expresamente prohibidas durante las horas de trabajo y el Consejo afirmó que tomaría medidas disciplinarias siempre que fuera necesario.

En enero de 1938, la Junta Económica de la CNT determinó «los deberes y derechos del productor»:

En todas las actividades, la persona que distribuye el trabajo será oficialmente responsable (...) de la cantidad, calidad y conducta de los trabajadores.

Este encargado estaba autorizado a despedir a un obrero por «holgazanería o inmoralidad» y otros oficiales debían verificar los más pequeños incidentes de «origen sospechoso» para comprobar si éstos eran auténticos o «fingidos»:

Todos los trabajadores y empleados tendrán una ficha donde serán registrados los detalles de su personalidad profesional y social.<sup>26</sup>

Los sindicatos complementaron sus normas y regulaciones coercitivas con campañas propagandísticas extensivas para convencer y constreñir a sus miembros a trabajar más duro. Esta propaganda era reveladora de la amplia existencia de una baja productividad e indisciplina. La colectividad Vehils Vidal llamaba insistentemente al «amor al trabajo, al sacrificio y la disciplina». La colectividad CNT-UGT de Pantaleoni Hermanos pedía a su personal que se «consagrara al trabajo». Los zapateros exigían «moralidad, disciplina y sacrificio»<sup>27</sup>. En abril de 1937, la revista de la gran firma textil Fabra i Coats, publicó una página entera en la que instaba a sus trabajadores a «trabajar, trabajar y trabajar»<sup>28</sup>. La CNT advertía a menudo a sus afiliados que no confundiesen la libertad con el libertinaje y señalaba que aquellos que no trabajasen duro eran fascistas<sup>29</sup>. La Confederación reconocía que en muchas ocasiones los trabajadores tenían una mentalidad burguesa debido a que no trabajaban tan duro como debieran. Según la CNT, los trabajadores tenían que escoger entre los beneficios inmediatos y las mejoras reales en el futuro. El momento de la autodisciplina había llegado.

En febrero de 1937, la colectividad Marathon CNT-UGT, fabricante de motores para vehículos, declaraba en su periódico *Horizontes*:

Hay muchos trabajadores que no ven en la colectivización más que un simple cambio de beneficiarios y creen de forma simplista que su contribución a la fábrica (...) se limita a prestar sus servicios de igual forma que cuando la fábrica era privada. Solamente se interesan por los salarios a fin de mes.

En mayo de 1937, los militantes de Marathon intentaron convencer a sus afiliados de que debían sacar el máximo rendimiento de las máquinas que antaño aborrecían.

En enero de 1938, *Solidaridad Obrera*, el diario de la CNT, publicó un artículo titulado: «Se impone una disciplina estricta en el lugar de trabajo», que fue reimpreso varias veces por periódicos de la CNT y la UGT:

Desgraciadamente hay algunos que han confundido el significado de la lucha heroica que el proletariado español lleva a cabo.

No son burgueses ni militares, ni curas, sino trabajadores, auténticos trabajadores, proletarios acostumbrados a sufrir la brutal represión capitalista...

Su conducta indisciplinada en el lugar de trabajo ha interrumpido el normal funcionamiento de la producción (...) Antes, cuando era el burgués quien pagaba, era lógico dañar sus intereses, sabotando la producción y trabajando tan poco como fuera posible (...) Pero hoy es muy diferente (...) La clase obrera empieza la construcción de una industria que es capaz de servir como base a la nueva sociedad.

En una conversación confidencial con miembros cenetistas de la colectividad de ópticos, Ruiz y Ponseti, uno de los más importantes líderes ugetistas y un prominente comunista coincidía en considerar la conducta de los trabajadores como el factor más nocivo para las colectividades. Según este dirigente de UGT, aunque no se declarase públicamente, los trabajadores eran simplemente «masas» cuya cooperación era desafortunadamente necesaria para el éxito de las empresas.<sup>30</sup>

Por tanto, en la Barcelona revolucionaria, los líderes y militantes de las organizaciones que decían representar a la clase obrera, se vieron obligados a combatir la pertinaz resistencia de los obreros al trabajo. La persistencia de la lucha de los obreros contra el trabajo en una situación en la que las organizaciones obreras dirigían las fuerzas productivas cuestiona el grado en que estas organizaciones realmente encarnaban los intereses de la clase obrera. Se diría que la CNT, la UGT y el PSUC (partido comunista catalán) reflejaban el punto de vista de aquellos a quienes éstas organizaciones consideraban trabajadores «conscientes». Aquellos que carecían de «conciencia de clase» y que superaban en número a los «conscientes», no tenían representación formal u organizada. Estos trabajadores guardaban un amplio silencio sobre su rechazo al trabajo por razones obvias. Después de todo su resistencia al trabajo era subversiva en una revolución y una guerra civil donde una nueva clase dirigente se dedicaba fervientemente al desarrollo económico. El silencio de los obreros era una forma de defensa y un cierto tipo de resistencia, pero ello impide la cuantificación de ésta. Muchas de estas resistencias no se han contabilizado ni registrado.

La historia de su rechazo al trabajo puede reconstruirse parcialmente a través de las actas de las reuniones de las colectividades y, paradójicamente, a través de las críticas de las organizaciones que pretendían representar a la clase. Las luchas contra el trabajo revelan una distancia y separación entre los militantes dedicados al desarrollo de los medios de producción y una gran mayoría de trabajadores que no deseaban sacrificarse para alcanzar el ideal de aquellos. Allí donde los militantes identificaron la conciencia de clase con el control y desarrollo de las fuerzas productivas, la creación de una revolución productivista y un esfuerzo sobrehumano para ganar la guerra, la expresión de la conciencia de clase de muchos trabajadores consistió en la evasión del trabajo y sus horarios, tal y como se había hecho a menudo antes de la revolución.

## NOTAS

<sup>18</sup> En este artículo se ha dejado de lado el estudio del Frente Popular francés por considerarlo más alejado de nuestra historia. De todos modos la conclusión es muy similar al caso de Barcelona durante la Revolución Española.

<sup>1</sup> Para la historiografía marxista, cfr. Georg Lukacs, *History and Class Consciousness* (Cambridge, Mass.1971), 46-82 (existe trad. española); Georg Rudé, *Ideology and Popular Protest* (New York, 1980), 7-26 (existe trad. española); cfr. también en la reciente reformulación de la posición de Lukacs en Eric Hobsbawn, *Workers: Worlds of Labor* (New York, 1984), 15-32 (existe trad. española). Los puntos de vista de los teóricos de la modernización pueden encontrarse en Peter N. Stearns, *Revolutionary Syndicalism and French Labor: A Cause without Rebels* (New Brunswick, NJ 1971) y idem, *Lives of Labour: Work in a Maturing Industrial Society* (New York, 1975). Para una crítica del enfoque de Lukacs, ver Richard J. Evans (ed), *The German Working Class* (London 1982), 26-27.

<sup>28</sup> En catalán en el original.

<sup>2</sup> Fomento del Trabajo Nacional, actas, 15 abril 1932; Fomento, actas, 14 febrero 1927

<sup>3</sup> Federación de Fabricantes de Hilados y Tejidos de Cataluña, *Memoria* (Barcelona 1930)

<sup>4</sup> Albert Balcells, *Crisis económica y agitación social en Cataluña de 1930 a 1936* (Barcelona 1971), 218

<sup>5</sup> Federación de Fabricantes, *Memoria* (Barcelona 1932)

<sup>6</sup> Alberto del Castillo, *La Maquinista Terrestre y Marítima: Personaje histórico, 1.855-1955* (Barcelona 1955), 464-65. Fomento, *Memoria*, 1932, 143

<sup>3\*</sup> En castellano en el original.

<sup>7</sup> Actas de Juntas de los militantes de las Industrias Construcciones Mecánicas, 25 febrero 1938, carpeta (a partir de ahora c.) 921, Servicios Documentales, Salamanca (a partir de aquí SD).

<sup>8</sup> Balcells, *Crisis*, 196; Albert Pérez Baró, *30 meses de colectivismo en Cataluña* (Barcelona 1974), 47

<sup>4\*</sup> Aquí el autor confunde la I Internacional fundada en 1864 con la Internacional Anarco-Sindicalista (con las mismas siglas AIT) fundada en 1922

<sup>9</sup> H. Rudiger, "Materiales para la discusión sobre la situación española". Rudolf Rocker Archives, nº 527-30, Instituto Internacional de Historia Social, Amsterdam. El muestreo por mí realizado sobre 70 trabajadores dio resultados algo diferentes. El 54% de los obreros escogidos se afilió a la CNT después de junio de 1936. De cualquier modo, casi todos los demás, el 42%, se afilió a la Confederación después de marzo de 1936. Solo el 4% estaba ya afiliado antes de 1936. Este fenómeno ha sido analizado por Balcells como la «recuperación sindical bajo el Frente Popular».

<sup>10</sup> *Boletín de Información*, 9 abril 1937

<sup>11</sup> Red Nacional de Ferrocarriles, Servicio de Material y Tracción, Sector Este, mayo 1938, c. 1043, SD.

<sup>12</sup> Libro de actas del Comité UGT, Sociedad de Albañiles y Peones, 20 noviembre 1937, c. 1051, SD.

<sup>13</sup> Carta del Consejo Obrero, MZA, Sindicato Nacional Ferroviario UGT, 24 noviembre 1937, c. 467, SD; Actas de la reunión del Pleno, 1 enero 1937, c. 181, SD.

<sup>14</sup> Sindicato de la Industria Sidero-Metalurgia, Sección lampista, Asamblea General, 25 diciembre 1936, c. 1453, SD.

<sup>15</sup> *Boletín del Sindicato de la Industria de Edificación, Madera y Decoración*, 10 noviembre 1937.

<sup>16</sup> Actas de la reunión de Junta de Metales no-ferrosos CNT, 18 agosto 1938, c. 847, SD; Sección mecánica, CNT-FAI, Columna Durruti, Bujaraloz, 13 diciembre 1936, c. 1428, SD; Actas de la Sección de Zapatería, 15 mayo 1938, c. 1436, SD.

<sup>17</sup> Gonzalo Coprons y Prat, Empresa Colectivizada, Vestuarios militares, c. 1099, SD.

<sup>18</sup> Esta información está basada en el *Projecte de Reglamentació interior de l'empresa*, c. 1099, SD.

<sup>19</sup> *Projecte d'estatut interior per el qual hauran de regir-se els treballadors*, c. 1099, SD; *Assemblea ordinaria dels obrers de la casa «Artgust»*, 6 setiembre 1938, c. 1099, SD; Acta aprobada por el personal de la casa «Antonio Lanau», 15 agosto 1938, c. 1099, SD; Magetzems Santeulàlia, c. 1099, SD; *Boletín del Sindicato de la Industria Fabril y Textil de Badalona y su radio*, febrero 1937.

<sup>20</sup> Carta de Artgust a la Sección Sastrería CNT, 9 febrero 1938, c. 1099, SD.

<sup>21</sup> Actas de la Sección de Zapatería, 29 setiembre 1938, c. 1436, SD; Carta del Consejo de Empresa al Sindicato de la Industria Fabril CNT, Sección sastrería, 23 junio 1938, c. 1099, SD.

<sup>22</sup> Las diez de la noche es una hora bastante temprana para Barcelona. Actas de los metalúrgicos de CNT, 11 marzo 1937, c. 1179, SD. Carta del Comité de la fábrica nº 7, (n.d.) c. 1085, SD.

<sup>23</sup> Dr. Félix Martí Ibáñez, Obra: *Diez meses de labor en sanidad y asistencia social* (Barcelona 1937), 77; «Ruta», 1 enero 1937.

<sup>24</sup> Carta del Comité de Control, 16 julio 1938, c. 505, SD; Carta fechada el 29 noviembre 1938, c. 505, SD.

<sup>25</sup> Fábrica de artículos de material aislante, Normas para el subsidio de enfermedades, 1937, Archivos Pujol, Barcelona.

<sup>26</sup> José Peirats, *La CNT en la Revolución española*, 3 vols. (París 1971), 3; 21.

<sup>27</sup> *Projecte Reglamentació Interior*, 5 marzo 1938, c. 109, SD; *Projecte d'estatut interior per el qual hauran de regir-se els treballadors*, febrero 1938, c. 1099, SD; Actas de la Sección zapatería, 15 mayo 1938, c. 1436, SD.

<sup>28</sup> *Revista dels Treballadors de Filatures Fabra i Coats*, abril 1937

<sup>29</sup> *Boletín del Sindicato de la Industria de la Edificación, Madera y Decoración*, 10 setiembre 1937.

<sup>30</sup> Véase *Informe Confidencial*, 27 enero 1938, c. 855, SD.