

PUERTO DE SAGUNTO: AUGE, CAÍDA Y RECUPERACIÓN DE UNA 'FACTORY-TOWN' (I)

## **De los orígenes de la siderurgia saguntina a la crisis de los años ochenta**

**Pere J. Beneyto es profesor honorario de la Universitat de València y presidente de la Fundación de Estudios e Iniciativas Sociolaborales (FEIS).**

**2024**

- La peculiar trayectoria histórica del Puerto de Sagunto desde su fundación a principios del siglo XX y tras los grandes cambios sociodemográficos registrados en las últimas décadas



Tras el cierre definitivo de la factoría de AHM, al término de un largo conflicto sociolaboral del que se cumplen ahora 40 años, sólo quedó en pie el horno nº 2, una impresionante estructura de 64 metros de altura construida en los años veinte y cuya restauración, como parte de la recuperación del patrimonio industrial, lo ha convertido en un potente tótem simbólico y referente histórico de la memoria colectiva de un siglo de actividad siderúrgica y lucha obrera en el Puerto de Sagunto.

Con una población de 44.428 habitantes, según el último padrón, el Puerto concentra actualmente dos tercios de la población total del municipio, manteniendo un perfil de núcleo industrial y obrero significativamente diferenciado del más terciario y menestral de la capital saguntina, como resultado de una peculiar trayectoria histórica desde su fundación a principio del siglo XX y tras los grandes cambios sociodemográficos registrados en las últimas décadas.

### **Formación de la 'ciudad-fábrica'**

La demanda creciente de hierro y sus derivados, procedente de una tardía pero sostenida industrialización, explica la primera construcción en la costa saguntina de un embarcadero desde el que dar salida al mineral extraído en Ojos Negros (Teruel) por la compañía que, a principio de siglo, habían constituido los empresarios vascos Ramón de la Sota y Eduardo Aznar.

Fue en 1906 cuando la Compañía Minera de Sierra Menera (CMSM), tras una protesta de los obreros del embarcadero, decidió construir 60 viviendas para su instalación, dando así origen a un asentamiento urbano de matriz industrial y proletario que iría creciendo desde entonces con la incorporación de trabajadores inmigrantes atraídos por las posibilidades de empleo en la Compañía Siderúrgica del Mediterráneo (CSM) que, impulsada por los mismos empresarios vascos, inició su actividad en el Puerto de Sagunto a partir de 1917

Cuando en 1926 se inauguró el segundo de sus hornos altos trabajaban ya en la factoría unas 3.000 personas y la población del Puerto era de 9.184 habitantes. En la década de los cincuenta, al ampliarse las instalaciones siderúrgicas tras su absorción por Altos Hornos de Vizcaya (AHV), el número de obreros sobrepasaba los 5.000 y la población era de 23.625. Si calculamos cuatro personas por familia, como suele hacerse para estos años, constatamos que la mayoría de la población del Puerto dependía de *la fábrica*.

Dicha vinculación se hacía aún más estrecha por el dispositivo envolvente desplegado por la empresa que en 1960 presentaba el siguiente balance: 800 viviendas (adscritas a 2.200 personas, lo que supone casi la mitad del colectivo obrero de la factoría), dos escuelas a las que asistían 2.300 niños y niñas, un centro de formación profesional para 200 aprendices, una clínica con 30 sanitarios, el economato (con 23.000 beneficiarios, es decir, todo el pueblo), la Ciudad-Jardín de la Gerencia (expresión del poder de la empresa y la estratificación social impuesta por la misma, con chalets adosados para cuadros medios y mansiones residenciales para los directivos), la Iglesia de Begoña (tributo al clericalismo vasco de sus promotores) y el Estadio Fornás, en el que jugaba el *Acero CF* y que sería, más tarde, escenario de multitudinarias asambleas obreras.

La omnipresencia integradora de la empresa, que proveía a la comunidad de infraestructuras y servicios básicos desbordando el estricto ámbito laboral, acabaría por activar, simultánea y contradictoriamente, dinámicas de cohesión y coacción, mecanismos de pertenencia y dependencia que contribuirán a explicar, más adelante, tanto las características específicas del modelo de relaciones laborales resultante como el impacto social de los conflictos que en su marco se registren.

El orgullo de formar parte de una compañía conocida y puntera en el ámbito nacional, e incluso internacional, con una trayectoria y personalidad propias, generaba un fuerte sentimiento de identidad colectiva, al tiempo que las características de un trabajo que exigía fortaleza física, destreza técnica y un arraigado conocimiento del oficio, fueron configurando una emergente cultura obrera que se vería pronto

reforzada por la acción colectiva, pese a las restricciones impuestas por el franquismo tras la guerra civil.

## **Organización del trabajo y relaciones laborales**

A finales de los cincuenta, tanto la autarquía productiva de la dictadura como el modelo tradicional de gestión empresarial presentaban síntomas inequívocos de agotamiento. Para evitar su colapso, el régimen se vio obligado a dar un "giro liberalizador" en su estrategia económica y laboral (Plan de Estabilización, Ley de Convenios Colectivos) que, sin renunciar al autoritarismo original, puso en marcha un proceso de cambios que, con el tiempo, acabaría escapando a su control, provocando importantes efectos sobre los sistemas de trabajo y de relaciones laborales, entre otros ámbitos.

En 1958 la dirección de AHV tomó la decisión de sustituir los viejos métodos de tareas y destajos en la gestión del trabajo, por la planificación cronometrada y los incentivos derivados del *sistema Bedaux*.

La aplicación de la autodenominada *rganización científica del trabajo* (OCT) provocó, inicialmente, fuertes resistencias por cuanto forzaba un aumento en los ritmos de producción, obligando progresivamente a la empresa a negociar su implantación a cambio de incentivos y ajustes en las mediciones, lo que implicaba un cambio radical en la racionalización productiva y la relación con los trabajadores, puesto que la aplicación del nuevo sistema requería de su participación a través de estructuras de representación y negociación .

La Ley de Convenios Sindicales, publicada en abril de aquel mismo año, eliminaba el monopolio oficial en la fijación de salarios y confería autonomía a las empresas para ajustar su evolución en función de la productividad, mediante la negociación con los *enlaces y jurados*. Se trataba de estructuras básicas del Sindicato Vertical franquista que, tras ser largamente ignoradas por los trabajadores por su ineficacia y complicidad con las decisiones empresariales, empezaban ahora a ser consideradas como posibles plataformas para una acción sindical alternativa y *entrista* que, por agregación, permitiera transformar las quejas individuales por la aplicación del *sistema Bedaux* en reivindicaciones colectivas a negociar con la empresa.

Tras un largo pulso de dos años entre trabajadores y técnicos encargados de aplicar la nueva OCT, con numerosos episodios de micro-conflictividad en naves y talleres, el 27 de octubre de 1961, tras una asamblea en *El Fornás*, se firmaba el primer convenio colectivo de AHV, en cuya negociación participaron ya líderes obreros no

verticalistas (Miguel Lluch y Ginés Zaplana), elegidos un año antes para el *Jurado de Empresa*.

El Convenio codificaba el conflicto de intereses entre empresa y trabajadores, evidenciando la voluntad negociadora de ambas partes y su capacidad de alcanzar acuerdos de suma positiva, regulando la aplicación pactada del nuevo sistema de organización del trabajo que, tras mejorar la productividad, permitiría la progresiva reducción de la plantilla en los cinco años siguientes (de 4.755 a 3.857 trabajadores), al tiempo que fijaba un incremento salarial del 70% (3.000 pesetas mensuales de media) y otros avances en materia de cobertura social.

### **La emergencia de un nuevo sindicalismo**

Identificamos aquí ya los primeros rasgos definitorios del nuevo sindicalismo que sin renunciar a la confrontación, como veremos, fue capaz de aprovechar las limitadas posibilidades de representación de los trabajadores y de interlocución con la empresa que ofrecía el sistema para acumular poder contractual en defensa de las reivindicaciones obreras lo que permitirá, en adelante, transformar las prestaciones otorgadas por el modelo paternalista en derechos adquiridos, combinando estrategias de protesta y propuesta.

La aplicación del acuerdo y la revisión del cronometraje de tareas serán desde entonces motivo recurrente de conflicto en forma de trabajo lento ("a la marxeta") o paros puntuales (junio de 1962, diciembre de 1963, septiembre de 1964) que culminarán en la primera gran huelga de junio de 1965, en la que durante diez días dos mil trabajadores de AHV-Puerto de Sagunto defendieron sus propuestas para la renovación del convenio, mediante un articulado calendario de paros por talleres y secciones que puso de manifiesto el alto grado de desarrollo organizativo y capacidad de movilización de un emergente liderazgo sindical.



Manifestación en València por los Altos Hornos de Sagunto. Jesús Císcar

Tras los primeros días de paros, la dirección de la empresa no sólo se negó a renegociar el convenio sino que despidió a varios representantes sindicales y amenazó con la suspensión definitiva de empleo y sueldo a todos los participantes. Finalmente, la generalización de la huelga y la intervención de los representantes de los trabajadores lograron que la empresa retirara las sanciones pero no que firmara el nuevo convenio, que fue sustituido por un *laudo* de la autoridad laboral que prorrogaba el anterior y fijaba una subida salarial del 17% (lo que suponía que la remuneración media en la factoría se habría multiplicado por diez entre 1959 y 1965), consolidando pese a todo su capacidad de organización autónoma, interlocución institucional y poder contractual.

Las elecciones sindicales del año siguiente refrendaron dicha dinámica dando, por primera vez, la mayoría (9 sobre 12 enlaces del colegio de trabajadores no cualificados) a la candidatura de lo que por entonces comenzaba a denominarse "el movimiento de las comisiones obreras", a cuya reunión fundacional en el País Valenciano (11 de diciembre de 1966), en los locales de la vieja sociedad cultural *Lo Rat Penat* en el centro histórico de Valencia, asistieron dos enlaces sindicales de Altos Hornos (Miguel Lluch y Julián López) que más tarde (noviembre de 1968) serían detenidos, junto a otros cuatro trabajadores de la factoría, en la primera gran "redada" policial contra el emergente movimiento obrero valenciano.

La confluencia de ambos factores (poder contractual interno / represión externa) operando sobre el micro-cosmos laboral cerrado y relativamente uniforme propio de la *factory-town* porteña, caracterizado por un desarrollado sistema fordista de producción e interlocución laboral, explican el repliegue táctico y cambio estratégico que durante los años siguientes mantendrán los sindicalistas ante las perspectivas de ampliación derivadas de la decisión gubernamental (21 de junio de 1971) de construir en Sagunto la IV Planta Siderúrgica Integral, que dio origen a la renovación de la empresa como Altos Hornos del Mediterráneo (AHM).

Se trataba de un proyecto faraónico, con una inversión prevista de 126.000 millones de pesetas y alrededor de 8.000 empleos directos, basado en unas exageradas previsiones de demanda interior de acero que la posterior crisis energética y del automóvil acabaron demostrando erróneas, complicando más tarde la necesaria reestructuración del sector.

En este contexto, los sindicalistas de AHM, conscientes de "haber tocado techo" en sus reivindicaciones salariales (30% por encima de la media del sector metalúrgico) y de haber validado sus recursos de presión/negociación, se centraron en la defensa del empleo ante los primeros síntomas de crisis en la empresa, adoptando desde entonces una estrategia proactiva y endógena, con el consiguiente aislamiento relativo respecto de la dinámica general del emergente movimiento obrero valenciano durante la fase final de la dictadura y el inicio de la transición a la democracia.

### **Los inicios de la crisis siderúrgica**

Los problemas de la siderurgia comenzaron en 1975 cuando, tras una largo período de expansión, la crisis energética derivada de la guerra del Yom Kipur provocó un fuerte incremento de costes y progresiva contracción de la demanda de acero en los países de la Comunidad Económica Europea (CEE), lo que en el caso español se sumaba a las incertidumbres coyunturales del final de la dictadura y el inicio de una compleja transición (política, económica, social, legislativa e institucional), durante la que se adoptaron sólo medidas cortoplacistas que no hicieron sino agravar la crisis estructural de un sector que ocupaba a 43.000 trabajadores en tres distritos industriales distintos y distantes (Ensidesa, AHV y AHM), retrasando la adopción de las necesarias medidas de reestructuración.

El primer Gobierno de la democracia (UCD) aprobó la concesión de un crédito extraordinario al Instituto Nacional de Industria (INI) de 15.000 millones de pesetas como medida de apoyo urgente al sector siderúrgico (Ley 60/1978). Se trataba de una estrategia dilatoria y defensiva, orientada exclusivamente al saneamiento financiero del

sector, cuyo objetivo era que la crisis industrial no bloquease el proceso de cambio político, justamente cuando a nivel europeo se estaban aplicando ya medidas proactivas de restructuración (mejoras tecnológicas, concentración de la producción, reducción de plantillas, etc.).

Ante el agravamiento de la situación, se iniciaron negociaciones a tres bandas entre Gobierno, empresas y sindicatos que concluyeron con un acuerdo transitorio recogido en el Real Decreto 878/1981 sobre medidas de reconversión de la siderurgia integral para adecuar la capacidad de producción instalada a la contracción del consumo interno de acero, lo que implicaba una progresiva reducción de los excedentes de plantilla (5.800 en total, 700 de ellos en AHM), incluyendo asimismo el compromiso de inversiones públicas y privadas por un valor de 130.000 millones de pesetas para la renovación del sector, mediante la construcción de dos nuevas acerías y un tren de bandas en caliente (TBC), con la pretensión de garantizar la competitividad del sector y garantizar los puestos de trabajo restantes.

### **El 'Informe Kawasaki'**

El proyecto inicial ubicaba las nuevas acerías en Ensidesa y AHV, mientras que no precisaba la disputada localización del TBC, por lo que el Gobierno decidió requerir los servicios de una consultora especializada, la *Kawasaki Steel Corporation*, cuyo informe final, presentado en mayo de 1982, recomendaba su instalación en Puerto de Sagunto, si bien proponía aplazar varios años la inversión correspondiente hasta tanto no mejorase la situación industrial y financiera de AHM. Todo lo cual provocó fuertes tensiones entre las tres empresas interesadas, que acabaron implicando a sus respectivos gobiernos autonómicos, imposibilitando además la articulación de una estrategia sindical unitaria a nivel nacional (CC.OO. era mayoritaria en AHM, UGT en Ensidesa, mientras que en AHV existía una fuerte fragmentación de la representación con importante presencia nacionalista).

La creciente debilidad parlamentaria del Gobierno de UCD le impidió aplicar las conclusiones del *Informe Kawasaki*, limitándose a crear una comisión interministerial que estudiara las propuestas de las tres empresas implicadas, cuya decisión quedó de nuevo aplazada por la convocatoria de elecciones generales de octubre de 1982 y posterior cambio de Gobierno, tras la victoria por mayoría absoluta del PSOE.

A principio de febrero de 1983, el Ministerio de Industria del recién constituido gobierno socialista presentó un nuevo plan en la Comisión de Seguimiento, para su discusión con empresas y sindicatos, por el que se abandonaba la construcción de otro TBC en Sagunto y se proponía renovar los dos ya existentes en AHV y Ensidesa invirtiendo,

en definitiva, las conclusiones del *Informe Kawasaki* y apostando, en definitiva, por la opción vasca y asturiana, con el consiguiente abandono del proyecto de la IV Planta Siderúrgica Integral de AHM.

La opción gubernamental pretendía así llevar a cabo la tan necesaria como aplazada reestructuración con el menor coste social y político posible, por lo que las inversiones se dirigirían a las dos regiones que, por entonces, estaban sufriendo con mayor dureza la crisis industrial, en detrimento de la siderurgia valenciana, cuyo cierre se preveía que tuviera menos efectos cuantitativos sobre el empleo y la economía regional, al tiempo que se intentaba completar el proceso a la mayor brevedad para que no interfiriese en las conversaciones para la integración de España en la CEE, que incluían también negociaciones sobre el nuevo mapa de la siderurgia comunitaria.



- Derribo de los Altos Hornos del Mediterráneo en el Puerto de Sagunto. Jesús Císcar

Desde entonces, historiadores y economistas, sociólogos y protagonistas han analizado en profundidad dicho proceso, generando una amplia y diversificada bibliografía, tratando de dilucidar en qué proporción intervinieron razones de carácter político, técnico, económico y/o internacional en el diseño final de la reestructuración siderúrgica, cuyo impacto sociolaboral e, incluso, emocional y simbólico, alcanzó niveles históricos en todas las comunidades afectadas, especialmente la valenciana.

## PUERTO DE SAGUNTO: AUJE, CAÍDA Y RECUPERACIÓN DE UNA 'FACTORY-TOWN' (II)

### Los 430 días que movilizaron a un pueblo

- Huelgas, manifestaciones, marchas a Madrid, una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) avalada por 700.000 firmas, asambleas multitudinarias, retenciones de directivos de la empresa y de parlamentarios autonómicos, cortes de carreteras y vías férreas, un violento asalto a la comisaría, jalonaron las protestas contra el cierre de los Altos Hornos de Sagunto



• Mujeres de Sagunto en una manifestación en València contra el cierre de AHM. Jesús Císcar

Eran las 23.30 horas del día 5 de octubre de 1984 cuando el alto horno nº 3, que aún seguía en funcionamiento en la factoría siderúrgica de AHM, realizó su última colada de acero, poniendo así fin a un modelo de actividad industrial que desde principio del siglo XX había configurado al Puerto de Sagunto como una gran *ciudad-*

*fábrica*, escenario en los dos últimos años del más importante conflicto laboral de nuestra historia.



### **La batalla de Sagunto**

Cuando el 4 de febrero de 1983 los trabajadores de AHM se opusieron a la primera orden de cierre decretada por el presidente de la empresa, José María Lucía, se iniciaba un conflicto que se prolongaría durante los siguientes 14 meses en los que se registraron 24 huelgas en la factoría y 9 en el conjunto de la comarca del Camp de Morvedre; once grandes manifestaciones en Valencia y siete marchas a Madrid; la presentación de una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) avalada por 700.000 firmas; asambleas multitudinarias en el campo de fútbol de Puerto de Sagunto; retenciones de directivos de la empresa y de parlamentarios autonómicos; cortes de carreteras y vías férreas; un violento asalto a la comisaría, etc.

Revisar ahora la *batalla de Sagunto*, cuando han transcurrido ya cuatro largas décadas, y hacerlo sin caer en lecturas maniqueas y simplistas, nos permite constatar cómo la factoría de AHM y su entorno operaron entonces como un gran taller teórico-práctico de sindicalismo y relaciones laborales, en defensa de la dignidad del trabajo y de las personas trabajadoras, cuyas organizaciones y representantes activaron a tal efecto todos sus recursos de intervención, en un largo

y complicado proceso no exento de tensiones que puso también de manifiesto sus fortalezas y debilidades.

Derivada del modelo de *factory-town*, la posición estructural de los sindicatos de AHM les confería una notable capacidad de control de la producción de la factoría, desarrollando incluso funciones de auténtico contrapoder frente a la dirección de la empresa, en un ejercicio de autogestión obrera como los episodios de resistencia a las órdenes de cierre inicial del *alto horno nº 2* y posterior mantenimiento activo del *tren 28*, en febrero y septiembre de 1983, respectivamente.

Enfrentamientos con la policía en el conflicto de los Altos Hornos de Sagunto. **Jesús Císcar**

Durante todo el conflicto se mantuvo, asimismo, una movilización sostenida y compacta de los trabajadores (24 convocatorias de huelga, con un total de dos millones de jornadas no trabajadas) y del entorno local (implicación de la sociedad porteña y de la comarca del Camp de Morvedre), presentando por el contrario mayores dificultades para generar una solidaridad real y no sólo simbólica a un nivel sectorial y territorial más amplio. El "espléndido aislamiento" que durante años había reforzado aquel bastión, cerrado y autocomplaciente, del movimiento obrero evidenciaba ahora sus límites, a diferencia de lo que ocurría en el País Vasco y, sobre todo, en Asturias, cuyos sindicatos demostraron mayor eficacia en la articulación de consensos sociales e institucionales.

Dicha posición estructural de los sindicatos de AHM explica y retroalimenta tanto sus recursos de intervención como las diferentes estrategias que desplegaron durante aquellos 14 meses dirigidas, inicialmente, a defender la continuidad de la factoría y, más tarde, tras comprobar la ineluctable decisión de su cierre y el progresivo agotamiento de su capacidad de resistencia, a garantizar el mantenimiento del empleo y derechos laborales de los trabajadores afectados, así como los compromisos de posterior reindustrialización de la zona previstos en el Real Decreto-Ley 8/1983, de 30 de noviembre.

El factor clave fue, en ambos casos, la fuerte implantación de los sindicatos de clase en la empresa, que desde finales de los años sesenta había acumulado un sólido poder contractual (convenios colectivos, mejoras salariales, prestaciones sociales) basado en sus recursos asociativos de los que emanaban liderazgos representativos.

### **Poder sindical**

Mientras que la tasa media de afiliación sindical en el País Valenciano apenas superaba el 12% a principios de la década de los ochenta, en

AHM era del 65%, siendo 2.190 los adscritos a CC.OO. y 560 a UGT. La afiliación directa se complementaba con la representación indirecta a través de las elecciones sindicales que, en su segunda convocatoria (junio de 1980) registraron una participación superior al 75% de la plantilla, configurando un Comité de Empresa integrado por 19 delegados de CC.OO., 8 de UGT y 2 no adscritos.



Protestas frente a la policía en el conflicto por los Altos Hornos de Sagunto. Jesús Císcar

Esta doble vía (presencia/audiencia) de agregación y representación confería al sindicalismo de clase de AHM, ampliamente hegemonizado por Comisiones Obreras, una gran capacidad de influencia de sus convocatorias a la movilización, tanto a nivel de empresa como en el conjunto de la sociedad saguntina, activando fuertes mecanismos de sociabilidad, identidad de clase y pertenencia a la comunidad.

Con todo, dicha dualidad generó también problemas y choques inter e intra sindicales cuando, en la fase final del conflicto la Coordinadora, que había actuado inicialmente como caja de resonancia de las reivindicaciones obreras convirtiéndolas en demandas ciudadanas, provocó un choque de legitimidades con el Comité de Empresa sobre la gestión del conflicto laboral, derivado de los efectos distorsionadores de la crisis del PCE que salpicaban por entonces a CC.OO., enfrentando al sector más radical al frente de la Coordinadora con el más pragmático que lideraba el Comité de Empresa. En el caso de UGT las diferencias se produjeron entre su sección sindical en AHM, que

respaldaba la posición mayoritaria del Comité de Empresa, y la Federación del Metal, defensora de la propuesta gubernamental para la reconversión siderúrgica.

Además, el diseño discursivo de la campaña, en clave negativa y orientación estrictamente local (*No al cierre de AHM. No a la muerte de un pueblo*), así como la frágil alianza inicial y posterior enfrentamiento con el gobierno autonómico, limitaron tanto la extensión de la protesta como la eficacia de la misma, a diferencia de lo que ocurriría en Asturias, cuyos sindicatos plantearon su estrategia en términos más positivos (*Salvar Ensidesa es salvar Asturias*) e inclusivos en alianza con, no contra, las instituciones regionales.

Pese a tales contradicciones, es justo y necesario reconocer que el movimiento sindical saguntino consiguió activar sus fortalezas y potencialidades mediante una larga campaña coral de movilizaciones que evolucionaría desde la resistencia reactiva al cierre de AHM a la negociación y defensa proactiva del empleo y los derechos de sus trabajadores, en un ejercicio de dignidad obrera que en ocasiones alcanzó niveles de epopeya social, similar a la huelga que por aquellos mismos meses mantenían los mineros ingleses, y que ha permanecido hasta hoy en la memoria colectiva de Puerto de Sagunto, articulando a tal efecto sus recursos de presión social y negociación institucional.

Durante la primera mitad de 1983 el conflicto tuvo un carácter fundamentalmente expresivo, con protestas destinadas a visibilizar la oposición de los trabajadores de AHM y ciudadanos de Sagunto al cierre de la factoría y su defensa de la viabilidad renovada de la misma. Más tarde, el decreto de reconversión de la siderurgia (RD 1853/1983, de 6 de julio) cerraría definitivamente dicha vía, lo que radicalizó tanto las medidas impuestas por la empresa (sucesivas oleadas de despidos, EREs, sanciones, reducción de la actividad productiva y amenazas de *lockout*...) como la respuesta de los trabajadores (nuevas huelgas, negativa al cierre del tren 28, manifestaciones y cortes de carreteras, retención del jefe de personal, ataque a la comisaría de policía...), en una dialéctica de acción/reacción que se prolongaría hasta bien entrado 1984.

### **De la protesta a la propuesta**

Se hacía, pues, necesario un cambio estratégico que buscara una salida negociada al conflicto, conforme a lo que ya era entonces opinión mayoritaria de la población saguntina, expresada en una encuesta específica que, con carácter extraordinario, realizó el Centro de Investigaciones Sociológicas en el pueblo a finales de aquel verano (estudio 1.362) y según la cual el 74% de los entrevistados optaba por "negociar con el Gobierno para que se creasen puestos alternativos de

trabajo suficientes”, mientras que sólo el 15% se planteaba “resistir cualquier intento del Gobierno de cerrar la cabecera”.

Se trataba de activar los recursos institucionales del sindicalismo (poder contractual, negociación socio-política) que pusieran en valor la amplia movilización conseguida durante la fase de protesta y la transformara en una propuesta de acuerdo que garantizase el mantenimiento del empleo y los derechos sociales de los trabajadores de AHM, evitando el deslizamiento del conflicto hacia un callejón sin salida por el bloqueo de las alternativas y el progresivo agotamiento de los recursos de resistencia, tanto salariales como materiales y de presión social.



Manifestación de trabajadores y trabajadoras de los Altos Hornos de Sagunto. Jesús Císcar

Mientras las pérdidas económicas acumuladas por los trabajadores desde el inicio del conflicto ascendían ya a 300.000 pesetas de media, equivalente casi a la nómina de 5 meses según las tablas salariales del convenio vigente, se iban agotando las reservas de carbón necesarias para mantener operativo el alto horno nº 2 cuya orden de cierre, dictada nuevamente por la dirección de AHM el 20 de febrero de 1984, había rechazado el Comité de Empresa, al tiempo que resultaban fallidas las últimas medidas de presión social realizadas, tales como la dimisión del alcalde socialista José García Felipe y 17 concejales de Sagunto el 27 de enero, o el posterior intento de huelga general

convocada para todo el sector de industrias en reconversión que tuvo escaso seguimiento, al no sumarse varias grandes empresas valencianas como UNL, Macosa y Cointra que habían pactado ya sus respectivos convenios.

Así las cosas, el Comité de Empresa, presidido por el sindicalista de CC.OO. Miguel Campoy, propuso en una dramática asamblea celebrada el 22 de marzo de 1984, poner el horno nº 2 en posición de *banking* a cambio de la readmisión de los despedidos y el inicio de conversaciones con el INI para una salida negociada del conflicto, lo que fue mayoritariamente aceptado (2.041 votos a favor) por los trabajadores.

### **Los acuerdos de abril de 1984**

El 4 de abril se firmó un pre-acuerdo entre las direcciones del INI y de AHM, el Comité de Empresa de la factoría y las federaciones estatales del sector metalúrgico de CC.OO. y UGT, por el que se fijaba el cierre definitivo de la cabecera de AHM a cambio de la creación por el INI de 2.100 puestos de trabajo en la comarca del Camp de Morvedre durante el período 1985-1987, garantizándose que no habría despidos sino que se mantendrían los derechos acumulados de los trabajadores mediante jubilaciones anticipadas voluntarias para los mayores de 55 años y la constitución de un Fondo de Promoción de Empleo (FPE), como paso intermedio a la recolocación del personal excedente, basado en la suspensión temporal de contratos de hasta 36 meses y unas percepciones equivalentes al 80% de las retribuciones brutas que tendrían en caso de estar en activo.

En la asamblea celebrada al día siguiente para informar de lo acordado se produjeron duros enfrentamientos entre partidarios y detractores del mismo, referidos tanto a su contenido sustantivo como a la forma prevista para su votación, planteándose incluso un choque de legitimidades entre instituciones representativas (Comité de Empresa vs Coordinadora) y decisorias (asamblea de fábrica o de pueblo), lo que reflejaba la existencia de dos modelos diferentes (sindicalista/populista) para la gestión final del conflicto. Mientras el sector mayoritario de CC.OO. y los delegados de UGT en el Comité de Empresa defendían el contenido del acuerdo y que fuese la asamblea de fábrica la que decidiese en referéndum sobre la ratificación del mismo, los "críticos" de CC.OO. y otros colectivos minoritarios, agrupados en una Coordinadora por entonces ya tan fragmentada como radicalizada, rechazaban el pacto acusando de traición a sus promotores y optaban por la asamblea popular como última instancia de decisión.

El referéndum celebrado el 10 de abril en la empresa, con una participación de 3.294 trabajadores (86% de la plantilla del momento), ratificó por amplia mayoría el modelo sindicalista de

presión/negociación y el acuerdo finalmente suscrito: 2.157 votos a favor (65,5%), 1.033 en contra (31,4%) y 104 blancos o nulos (3,2%).

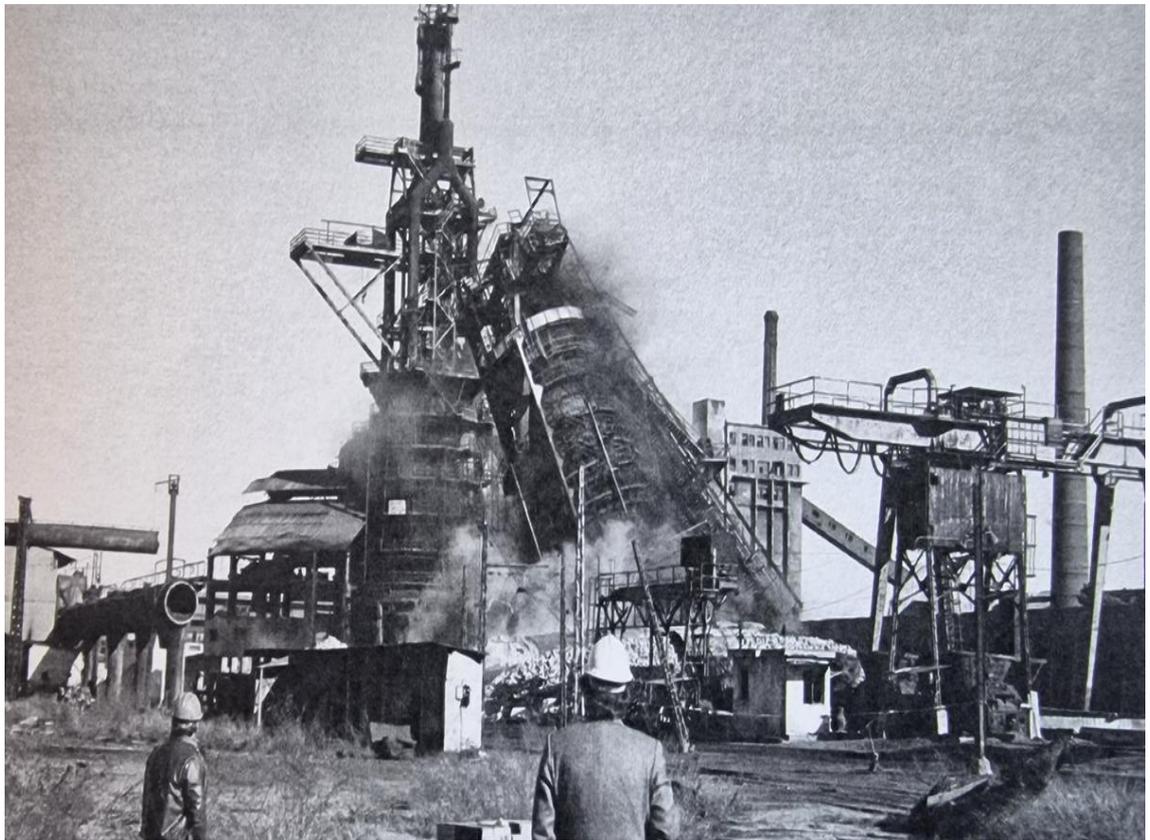
Se cerraba así, con una ejemplar demostración de democracia obrera y liderazgo sindical, el mayor ciclo de protesta, movilización y propuestas de los trabajadores valencianos al tiempo que se abría una nueva etapa en la que, mientras se mantenía el seguimiento y aplicación de lo acordado en un proceso no exento de dificultades, aumentaba la sensación de incertidumbre ante el futuro del empleo, la economía y los proyectos, individuales y colectivos, de la población de aquel *puerto de acero* que había nacido y crecido con (y, en ocasiones, contra), desde, hacia, para y por el trabajo en *la fábrica*.

Pese a todo, el desenlace del proceso puso de manifiesto que sin la larga lucha de los trabajadores de AHM y del pueblo saguntino el contenido y posterior aplicación de aquellos *acuerdos de abril*, ratificados mayoritariamente, no hubieran sido los mismos, pues cuando se inició el conflicto el plan gubernamental se limitaba exclusivamente al cierre de la cabecera y el desmantelamiento de las instalaciones, con la correspondiente rescisión de los contratos de trabajo, sin incluir compromisos de empleo alternativo ni proyectos de reindustrialización como los que, cuarenta años después, han reactivado la economía, el trabajo y la vida del Puerto de Sagunto.

## PUERTO DE SAGUNTO: AUGE, CAÍDA Y RECUPERACIÓN DE UNA 'FACTORY-TOWN' (Y III)

### **Paisaje después de la batalla**

- De ser un núcleo urbano y una comunidad social formada y desarrollada en torno a la fábrica, la crisis y posterior desmantelamiento de la misma significaban el bloqueo de las expectativas de la sociedad porteña



• Derribo de los altos hornos en el Puerto de Sagunto. Jesús Císcar

Tras el shock inicial por el cierre de la factoría y el fin de la movilización ciudadana, una especie de depresión colectiva se abatió sobre Sagunto, provocada por la sensación de pérdida de la seguridad conquistada en el pasado, el miedo presente al paro y la incertidumbre ante el futuro económico y del empleo, lo que se reflejaría durante años en una larga atonía de los principales indicadores sociales, incluido el demográfico, hasta el punto de que el censo de población se mantuvo estancado en torno a los 55.000 habitantes durante las dos décadas siguientes.

#### **Entre la depresión y la resistencia**

De ser un núcleo urbano y una comunidad social formada y desarrollada en torno a *la fábrica*, la crisis y posterior desmantelamiento de la misma significaban, de entrada, no sólo la quiebra de la trayectoria laboral de quienes en ella trabajaban sino el bloqueo de las expectativas de inserción de quienes confiaban hacerlo y, por extensión, de las del conjunto de la sociedad porteña. El modelo de trabajo fordista y masculino de la gran factoría iba desapareciendo conforme se desmantelaban las instalaciones de AHM y tras el estancamiento posterior a su cierre definitivo iría emergiendo una nueva realidad configurada por estructuras empresariales y laborales fragmentadas y diversas.

Pese a todo, los niveles de identidad obrera y cohesión social alcanzados antes y durante la *batalla de Sagunto* en la defensa del empleo y los derechos laborales, explican la capacidad de resiliencia colectiva frente a los efectos disruptivos de la crisis y sentaron la base del posterior proceso de recuperación.

En lo inmediato, AHM quedó como empresa sin actividad encargada de gestionar los pasivos resultantes del cierre de la cabecera, mientras que su tren de laminación en frío pasó a ser explotado por una nueva sociedad, Siderúrgica del Mediterráneo (Sidmed), que quedó inicialmente como filial de Ensidesa y junto a las empresas de reciente creación (Pilkington, Fertiberia y otras) absorbió a un total de 2.180 trabajadores.

Por su parte, el Fondo de Promoción de Empleo (FPE), creado en aplicación de los *acuerdos de abril*, clasificó a los excedentes laborales afectados por la reconversión en tres colectivos según cohortes de edad. Los obreros mayores de 55 años se acogieron a la jubilación anticipada sufragada por la empresa y el Estado y conforme cumplían los 65 años accedían a la pensión de jubilación normal que les correspondiese. En el otro extremo, los trabajadores menores de 35 años y los eventuales pasaron a percibir las prestaciones del seguro de desempleo a que tenían derecho mientras se tramitaba su recolocación. Por último, los integrantes del grupo intermedio fueron contratados de forma preferente en Sidmed (actualmente Arcelor-Mittal) y las nuevas empresas instaladas. En 1987 el FPE había completado ya la recolocación de la práctica totalidad del excedente laboral de AHM y gestionado las percepciones de sus prejubilados.

### **Impacto de la crisis**

Aunque durante años la tasa de paro registrado en la comarca del Camp de Morvedre se mantuvo por encima de la media de la Comunidad Valenciana, el impacto global de la crisis siderúrgica resultó a la larga menos negativo aquí que en el País Vasco y Asturias. Mientras que en Euskadi una segunda ronda de reestructuración a mediados de

los noventa supuso el cierre de todas las instalaciones de cabecera de AHV, incluyendo la acería y el TBC, en Asturias fueron apagados los hornos altos de Avilés, quedando el TBC reformado de Ensidesa desconectado de las restantes instalaciones de cabecera situadas en Gijón.

A finales de siglo la plantilla global del sector siderúrgico español se había reducido prácticamente a la mitad, de 43.000 a 22.000 trabajadores, en apenas una década. Al mismo tiempo, el déficit material de acero y derivados generado por la drástica reducción de su capacidad productiva transformó a nuestro país de excedentario a importador neto de productos siderúrgicos convirtiendo al Puerto de Sagunto, paradójicamente, en su principal vía de entrada, factores ambos que, si más no, obligan a una reflexión retrospectiva sobre el diseño y gestión de aquel difícil proceso de reconversión industrial.

Protesta en el Puerto de Sagunto contra el cierre de los altos hornos. [Jesús Císcar](#)

Tras un primer intento reindustrializador que durante los años noventa supuso la instalación en Puerto de Sagunto de importantes empresas (Thyssen, Bosal, Galmed...) atraídas por la disponibilidad de suelo industrial (polígono gestionado por el SEPES) y el *know-how* de los técnicos y trabajadores de la zona, a principio de siglo el Ayuntamiento y la Generalitat, gobernados ambos por el Partido Popular, iniciaron la promoción de un nuevo Parque Industrial (*Parc Sagunt-I*) sobre los terrenos de la antigua AHM (9,5 millones de metros cuadrados), con más fanfarria publicitaria que capacidad de gestión real, siendo inaugurado sucesivamente por los presidentes Zaplana y Camps tras una década de inactividad y mientras otra crisis económica golpeaba de nuevo duramente a una comarca que apenas había iniciado su recuperación: entre 2008 y 2013 el paro se triplicó pasando de 4.924 a 13.981 desempleados registrados (27,6% sobre la población activa), como resultado de los ajustes de plantilla y cierre de varias empresas.

### **Proceso de reindustrialización**

A partir de 2016 el cambio de ciclo económico y político supondrá un renovado impulso para la reactivación económica de la zona (central térmica, regasificadora, desalinizadora, proyecto de *Parc Sagunt-II...*), abriendo un significativo debate sobre si el modelo a desarrollar debía tener una orientación preferentemente industrial o terciaria. Mientras que el equipo nacionalista que gobernaba entonces el Ayuntamiento (cuya base electoral se concentraba en el núcleo histórico de la ciudad) y varios colectivos ecologistas se oponían a la instalación de las nuevas empresas por considerarlas contaminantes y depredadoras del entorno natural, los sindicatos y partidos mayoritarios de la izquierda (de implantación transversal aunque ampliamente mayoritaria en El

Puerto) defendían un crecimiento sostenible que optimizase las infraestructuras materiales y recursos humanos disponibles, para garantizar una justa y necesaria recuperación económica y del empleo que reparase el impacto negativo de las anteriores crisis y abriera nuevas expectativas de futuro.

La crisis de la COVID iniciada en el primer trimestre de 2020, frenará temporalmente el proceso de reactivación económica en curso, aunque el *escudo social* implementado por el gobierno de coalición progresista (ERTEs, reforma laboral, incremento del salario mínimo...) paliará en buena medida sus efectos más devastadores. En la comarca del Camp de Morvedre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo gestionados por el SEPE garantizaron el mantenimiento de casi 10.000 empleos (28,5% del total) y el salario correspondiente de los trabajadores afectados durante los meses centrales de la pandemia, facilitando luego la normal recuperación de la actividad productiva.

Desde entonces el proceso de reindustrialización de Sagunto y su comarca no ha dejado de avanzar, convirtiendo de nuevo a la zona en referente industrial, hasta el punto de que el último estudio del Instituto Nacional de Estadística sobre áreas urbanas funcionales la sitúa en el tercer puesto en el ranking de empleo industrial (23,5%), doblando prácticamente la media nacional (13,3%).

El más importante hito hasta el momento de dicho proceso ha sido el compromiso de la multinacional Volkswagen de instalar una gigafactoría de baterías en *Parc Sagunt-II*, tras laboriosas negociaciones impulsadas durante 2022 por el presidente de la Generalitat, el socialista Ximo Puig, que contaron con el apoyo de los principales agentes sociales, económicos e institucionales de la Comunidad. Con una inversión prevista de 4.500 millones de euros y la creación de más de 3.000 empleos directos y 12.000 indirectos, la primera fase del proyecto, que ha generado un razonable optimismo entre la población de la zona, se espera que entre en funcionamiento en 2026 y el resto a final de la década, junto a otras importantes inversiones en infraestructuras (ampliación portuaria, conexión ferroviaria, estación intermodal...) que consolidarán al Puerto de Sagunto como nodo geoestratégico del eje mediterráneo.

Cabe hacer constar, finalmente, que durante estas cuatro décadas de crisis y recuperación, las organizaciones sindicales han tratado, no sin dificultades, de adaptar sus recursos y estrategias a los profundos cambios registrados tanto a nivel general como en su ámbito más inmediato de intervención, renovando sus estructuras, liderazgos y programas de trabajo, revalidando su representatividad y capacidad de interlocución e impugnando en la práctica el tópico discurso sobre su inevitable obsolescencia.

Con algunas oscilaciones registradas a lo largo del período, la afiliación sindical en la comarca sigue siendo superior a la media, situándose en torno al 25% sobre la población asalariada, distribuyéndose entre los 5.100 adscritos a CC.OO., 1.500 a UGT y algunos centenares más entre organizaciones menores.

En cuanto a la representatividad derivada de las elecciones sindicales que, con periodicidad cuatrienal, se celebran en las empresas con una plantilla superior a los 10 trabajadores, su cobertura ha evolucionado en función del ciclo económico (altas/bajas de empresas, ampliación/reducción de plantillas) alcanzando en la actualidad a 216 empresas y más de 25.000 trabajadores del Camp de Morvedre que, en la última convocatoria de 2023, habrían elegido un total de 836 delegados sindicales (300 más que en 1990), de los que el 46,5% pertenecen a CC.OO. y el 31,3% a UGT, que actúan cotidianamente como interlocutores ante sus respectivas empresas en defensa de los intereses y derechos de los trabajadores de las mismas.

La evolución reciente del sindicalismo porteño registra, asimismo, algunas transformaciones cualitativas especialmente significativas tanto en la composición morfológica de su afiliación (creciente presencia de trabajadoras y trabajadores de sectores terciarios y profesionales) como las derivadas del cambio generacional y de género en sus liderazgos, lo que constituye un claro indicador de la capacidad de renovación de las organizaciones obreras.

Especialmente novedosa resulta la acción sindical en las grandes empresas multinacionales instaladas en la zona (Arcelor-Mittal, Pilkington, Thyssenkrup), con una plantilla que en conjunto supera los 1.300 trabajadores y cuyos representantes sindicales forman parte de los respectivos Comités de Empresa Europeos, participando del nuevo modelo de relaciones laborales de ámbito global, lo que demuestra haber superado también en este ámbito los anteriores límites de la *factory-town*.