

ACCION

periodico obrero de barcelona y comarca

viva comisiones obreras

SEPTIEMBRE 1971 5 ptas

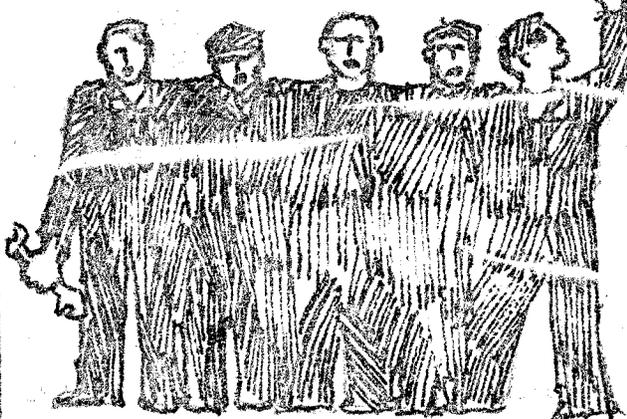
nº 6

odag

QUIEREN DEJAR A 600 COMPAÑEROS SIN TRABAJO

al dueño, Juan Bähr Emden, se le conoce una fortuna de 30 00 millones de pts

LOS COMPAÑEROS NO ESTAN DISPUESTOS A TOLERAR



EL ATROPELLLO !!!

PREPARANDONOS PARA EL CONVENIO

CEFOVIC
FONS
A. VILADOT

INFORMACION DE LUCHAS

OBRERAS

**Sabadell
Tarrasa
Bellvitge
Inter
Pegaso
S. William
Valentine**

INTER

INTER es un ejemplo de la campaña de explotación emprendida por los capitalistas, y de la respuesta obrera.

La plantilla de de 500 trabajadores. El 31 de julio comunican a un compañero que está suspendido de empleo y sueldo por tiempo indefinido; razón: haberse quitado la bata en la sección donde trabaja. En esta cadena no hay ventilación y hace un calor insoportable. El despido se lo comunican 5 minutos antes de empezar las vacaciones. A la vuelta de éstas se decide un acto de solidaridad con el compañero; sólo se une una sección, y acto seguido es despedido otro más. El 8, a la entrada (6 de la mañana) se reúnen en asamblea, en vestuarios, unos 300 trabajadores y están en paro hasta las 9 de la mañana para la readmisión de los despedidos. La empresa responde despidiendo a 250 Trabajadores.

ES URGENTE INFORMAR DE ESTA LUCHA Y AYUDAR ECONÓMICAMENTE.

ODAG en lucha

A partir de este pasado mes de julio, la dirección de ODAG hizo suspensión de pagos; concretamente, el día 26 comunicó a los trabajadores que no cobrarían la semana porque no había dinero. En un principio, los trabajadores no reaccionaron, puesto que la falta de una organización propia, de una C.O. en la empresa, con iniciativa constante y con capacidad para analizar la situación real, les impidió darse cuenta de que el problema era mucho mayor de lo que pensaban. La empresa se aprovechó de esta falta de unidad y de respuesta de los trabajadores, haciendo acudir a algunos de ellos el día siguiente, que era fiesta.

Pero a partir del momento en que no cobran, se empieza a ver la necesidad de discutir qué respuesta hay que dar a esta situación. Empiezan a reunirse por secciones y a realizar los primeros paros, reclamando la semana atrasada.

El 5 de agosto corren rumores de que la empresa tiene la intención de no pagar tampoco las tres semanas de vacaciones, que deberían empezar el día 7.

El 6, la empresa comunica que no pagará las vacaciones. Automáticamente los trabajadores se reúnen en asamblea y entre todos deciden no moverse de la empresa hasta que no se les pague el total de las 4 semanas. Se realiza un paro total e indefinido en toda la factoría. Hay que resaltar la gran solidaridad de la mayoría de ODAG. A las 12,00 h., todo el personal se traslada a Expedición impidiendo que salga ni una pieza. ¡No saldrá ni un tornillo! El director de ODAG amenaza con llamar a la policía, pero los trabajadores siguen adelante todos unidos.

La fábrica está ocupada. Llegan los compañeros del turno de la noche y se suman a la ocupación. El día 7 sigue la ocupación y se empiezan a hacer gestiones para facilitar una rápida solidaridad; a las 6 de la tarde acude la policía armada, la brigada político-social y la guardia civil, trayendo consigo una orden de clausurar la empresa.

En ese momento, los trabajadores de ODAG, precisamente por falta de haber previsto esta situación, por no tener una organización lo suficientemente fuerte y capaz de dar una respuesta a la policía y secuaces, comienzan a dudar, sin saber exactamente qué hacer; algunos de ellos empiezan a marcharse, pero de todas formas se consigue hacer una asamblea en la que se informa de la situación y se decide marchar, pero sin que esto quiera decir que se renuncia a las exigencias de los trabajadores:

- cobrar la semana atrasada

- cobrar las tres semanas de vacaciones,

- considerar que el tiempo transcurrido entre el día 6 y hasta el día 7 que se les pague cuenta como tiempo trabajado, aunque estén fuera de fábrica y por tanto es a cargo de la empresa. Y que las vacaciones empezarán a contar a partir del día de pago.

Inmediatamente se hacen asambleas en los diferentes barrios de Sabadell, que en un principio cumplen la función de agrupar a los trabajadores de ODAG y extender la información de su lucha; pero las necesidades las convierten también en un medio de ayuda activa para con los propios trabajadores de ODAG; estas asambleas responden bien, en

en cuanto a ayuda económica, pero deberán unificarse para poder agilizar contactos, reuniones, etc., y poder facilitar rápidamente, en un momento determinado, piquetes de defensa o de ataque, médicos, comida de forma regular, etc.

El día 11, la empresa, ante el giro que los trabajadores dieron a la situación, decide pagar la semana atrasada. El día 14 hay una reunión en el "Sindicato" de Barcelona, en la cual se intenta una conciliación. En ella se acuerda:

- a) que las tres semanas atrasadas serán pagadas inmediatamente por el Fondo Nacional de protección al trabajo.
- b) que las vacaciones acabarán el día 9, es decir, una semana después de lo previsto.

El día 9, todos los trabajadores entran a trabajar tal como había decidido la asamblea celebrada el día 6 en los locales de la CNS.

El día 10 celebran una gran asamblea en la que consiguen que la empresa les pague el 75 % del dinero que aún les debía. En estos momentos, la lucha continúa.

La intención de la empresa es dejar tan sólo un pequeño equipo de mantenimiento; probablemente proceda a desmantelar la fábrica y dejar el campo libre a la especulación de terrenos, los 527.000 m² que tienen los capitalistas de Odag, de los cuales sólo están edificadas por fábrica 29000.

Está claro que los capitalistas consideran más rentable el negocio de terrenos (el presidente del Consejo de Administración es propietario de las fincas de alrededor de Odag) y no dudan en lanzar a la calle a 607 trabajadores con sus familias.

Esta lucha de los compañeros de ODAC, que no ha hecho más que empezar, nos da unos puntos de referencia importantes. Los capitalistas quieren seguir manteniendo y aumentando sus grandes beneficios a costa de lo que sea. Siguen siendo partidarios de la mano dura, de la represión, despidos masivos, siguen creyendo que el terror y el hambre son las formas mejores para ellos, a fin de conseguir mantener su autoridad.

La única forma de responder a estas situaciones y podernos salir con la nuestra es mediante LA EXTENSIÓN DE LAS LUCHAS Y LA SOLIDARIDAD INMEDIATA DE TODO TIPO. Para ello es necesario crear organizaciones en las empresas. Estas organizaciones deben arraigarse definitivamente en cada empresa como embrión de nuestro verdadero sindicato de clase.

Es imprescindible que todos los conflictos y luchas en las empresas den como resultado dos cosas:

- a) Que la lucha sea un éxito: la readmisión de los despedidos, el aumento del salario sin aumentos del ritmo de trabajo, etc.
- b) que los compañeros sensibilizados por estos éxitos y que hayan participado en las luchas formen una organización estable que vigile constantemente todas las maniobras de los capitalistas y que sepa dirigir con acierto a los compañeros de fábrica.

También es muy importante que en estos momentos en que el capital, con todas sus armas, policía, sindicato, magistratura y Estado, ataca a fondo, CREAMOS COMITES DE SOLIDARIDAD CON LAS EMPRESAS EN LUCHA.

QUE NO CESE NI UNA SOLA LUCHA POR FALTA DE AYUDA
QUE NO SE RAJE NI UN SOLO COMPAÑERO PORQUE EMPIECEN A ESCASAR LOS ALIMENTOS EN SU CASA

LA LUCHA DE LOS COMPAÑEROS DE LA CONSTRUCCION DE SABADELL

Esta lucha es uno de los más importantes ejemplos de que los capitalistas reprimirán duramente las luchas obreras para seguir con sus grandes beneficios.

Los días 20 y 21 de agosto, los compañeros de la construcción de Vilatorrada (obras de la Universidad Autónoma) llevaron a cabo un paro total de solidaridad con la ODAG, exigiendo al mismo tiempo aumento de salario, prescindiendo del convenio que ya tenían firmado. Se sumaron al paro 1.500 trabajadores del Polígono Industrial Vadia en la Cruz de Barbará, y estos últimos, junto con 600 de Viviendas Municipales de Can Deu y de 300 de Construcciones Roig siguen en paro hasta el 27 y 28.

El miércoles, desde las 07:00 de la mañana, Sabadell está tomada por la policía armada, el camión blindado de agua y la brigada social.

Así, los capitalistas del Polígono Industrial Vadia se encuentran con fuerzas para despedir a 800 trabajadores, y al negarse éstos a abandonar el tajo, es enviada la guardia civil para desalojar las obras.

Poco a poco, la empresa, que no puede trabajar sin personal, dice que los admite otra vez, pero sin derechos de antigüedad. Ante esta situación, los compañeros de la construcción responden siguiendo el paro, y los despedidos, seguir sin entrar al trabajo. Pero automáticamente se plantea un problema: en la lucha debemos darnos elementos para conseguir nuestros objetivos, y el elemento más importante es la organización.

Los compañeros que estaban en la calle, si seguían así, se mantenían separados de los que estaban dentro con el hecho además de que los más

conscientes estaban en la calle; así pues, se decide volver a entrar para consolidar la organización y poder reemprender la lucha todos unidos.

Este es un claro ejemplo de un fuerte movimiento de lucha obrera, en el que la única forma de mantenerlo en marcha es a partir de:

- una real organización en las diferentes obras, una C.O. de empresa que haga posibles los contactos con los compañeros sin necesidad de volver a entrar para estar juntos.

Y también a partir de una amplia caja de resonancia, es decir, facilitar de forma rápida la SOLIDARIDAD demostrada con las luchas en las propias empresas, ayuda económica, piquetes, etc... Y, por último, extender al máximo la difusión de la lucha.

EL TEXTIL DE TARRASA

La dureza de las luchas, muchas de ellas a la defensiva, como el textil de Tarrasa, nos han de hacer comprender las intenciones de los capitalistas de acelerar al máximo "su" proceso de desarrollo y acumulación.

Los capitalistas intentan aumentar al máximo la producción, siempre a costa de nuestra superexplotación, aumentando los ritmos de trabajo o, como en el caso de las empresas medianas y pequeñas, en este caso que nos ocupa del textil, desmantelándolas y dejando en la calle a más del 70 % de los trabajadores, y montando a continuación una sola empresa, modernizada, con maquinaria nueva, etc... y cogiendo a los trabajadores que "mejor se han portado en las otras fábricas", es decir, pelotas,

(continúa en pág. 5)

(viene de la pág. 4)

esquirolas, etc. Así pues, vemos que los procesos de tecnificación también están intentando que los paguemos nosotros. ¡Pero no estamos dispuestos a ello!

Y que conste que no estamos en contra de la tecnificación de la industria, sino en contra de sus métodos de tecnificarla. Si quieren aumentar la producción, que pongan máquinas, pero en todas las fábricas, y si esto les cuesta más dinero, que lo gasten, a fin de cuentas ha salido de nuestras manos y lógico es que nos beneficiemos con un trabajo más cómodo. Ellos dirán que entonces habría demasiada producción, demasiados jerseys, pantalones... Pues muy bien! Así irán más baratos, que es lo que a nosotros nos interesa, y si así y todo no saben organizar la fábrica ni la sociedad para que sea rentable, que nos las dejen a nosotros y ya verán cómo si las rentabilizamos.

Pero lo que en definitiva nos interesa es que **DEBEMOS LUCHAR EN CONTRA DE LOS DESPIDOS MASIVOS POR EL SIMPLE CAPRICHOS DEL CAPITALISTA**, que quiere ganar más dinero y echa a la calle a los trabajadores. En estos casos nuestra respuesta debe ser unánime y rápida: **NO ACEPTAR EL DESPIDO, OCUPAR LA FABRICA**; en caso de que no haya C.O. en esta fábrica, deberá hacer todo lo posible para conectar con CC OO, puesto que la solidaridad de otras empresas será la única forma de hacer frente a los capitalistas, atemorizándoles y haciéndoles ver que es menos peligroso para ellos seguir pagando a los trabajadores que despedirlos a la calle.

Los casos de que últimamente tenemos experiencia están en Tarrasa. Industrias T.S.A., en la que trabajaban 168 trabajadores, hace una reducción de plantilla de 40 personas. A continuación anuncia un expediente de crisis. Delegación se lo acepta; total, que se quedan en la calle casi todos los trabajadores, ya que al mismo tiempo es desahuciada por otra empresa (TEXTISA). Pero lo interesante es que esta otra empresa es, junto con Epsilon S.A., Centro de Investigación textil e Industrias CID S.A., del mismo grupo capitalista regentado por un tal Calafell, que lo que quieren es explotar los terrenos en donde está situada la fábrica T.S.A., a través de una inmobiliaria (Columba).

Al mismo tiempo construyen una fábrica moderna y están anunciando expedientes de crisis en las demás empresas, concretamente en CID, donde dan permisos para que los trabajadores busquen trabajo.

En situaciones como esta sólo hay una respuesta: primero, **OCUPACIÓN DE LA EMPRESA**, y luego, **SOLIDARIDAD TANTO ECONOMICA COMO MORAL Y TÉCNICA**.

PERISO, primer paro en la nueva factoría de la Zona Franca

Un compañero tuvo un accidente y no había médico, la totalidad de la plantilla para mañana, si dentro de unos días la empresa no tiene todos los servicios sanitarios adecuados, incluida ambulancia, los compañeros volverán a la acción.

RESUMEN

Poran 600 trabajadores en solidaridad con 5 compañeros despedidos. La empresa Propados y Construcciones responde con el despido de 430 compañeros. Los compañeros no aceptan la sanción y se ponen todos a trabajar nuevamente. La empresa desconoce cómo es su situación, y por último cada vez los compañeros toman...

... de la FEMP...
... de la FEMP...
... de la FEMP...

¿Cómo hemos de utilizar los convenios para aumentar la lucha de la clase obrera contra el capital? Es decir, ¿cómo debemos actuar en la discusión de un convenio, para que puedan participar todos los compañeros de la empresa y, al mismo tiempo, nos ayude a aumentar la C.O. de empresa?

AUMENTAR NUMERICAMENTE Y REFORZAR ORGANIZATIVA Y POLITICAMENTE LA C.O. DE LA EMPRESA (nuestro sindicato de clase clandestino) ES UNO DE LOS OBJETIVOS QUE DEBEMOS PLANTEARNOS SIEMPRE, EN EL MOMENTO DE UTILIZAR UNA CUESTION LEGAL, COMO ES LA NEGOCIACION DE LOS CONVENIOS.

El otro objetivo, no menos importante, es CONSEGUIR MEJORAS IMPORTANTES EN: SALARIOS, CONDICIONES DE TRABAJO Y REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO, SIN AUMENTAR LOS RITMOS DE PRODUCCION.

Las discusiones de los convenios sirven en las empresas donde no hay C.O., ya que inicia una movilización y discusión que facilita el conocimiento de la empresa y, sobre todo, la confianza entre los compañeros, primer paso para crear una C.O. de empresa. Para facilitar este trabajo, debemos adoptar los medios adecuados, a veces coyunturales, como las asambleas y a veces técnicos, como las encuestas sobre el coste de la vida, las horas extras, los accidentes laborales por falta de protección, etc. Esto prepara la discusión del convenio entre todos.

Nunca debemos aceptar en la elaboración de un convenio el lema de los capitalistas: si queréis más dinero, aumentad la producción. Al contrario, nuestro lema debe ser AUMENTOS DE SALARIOS SIN AUMENTAR LOS RITMOS Y CON MENOS HORAS DE TRABAJO.

Las reivindicaciones en que hemos de centrar nuestras fuerzas para la lucha son: AUMENTOS IGUALES PARA TODAS LAS CATEGORÍAS, SIN PERMITIR AUMENTOS DE RITMOS DE TRABAJO (con el aumento del coste de la vida, hemos de exigir un mínimo de 500 pts. diarias) Y SEMANA DE 40 HORAS. Además, SALARIO REAL INTEGRAL para enfermos (desde el primer día), jubilados, soldados, y accidentados.

Asambleas preparativas del convenio; se empieza a discutir y a elegir representantes por secciones. Salario mínimo 12.000 pts. al mes para todas las categorías.

VALENTINE
Otra empresa de pinturas en lucha. Reivindicaciones: de momento, 12000 pts. al mes y después ya hablaremos del convenio. Hay paros para apoyar esto, y se han elegido representantes por secciones.

Quizá el mejor modo de empezar a discutir estas reivindicaciones en una empresa sea a partir de reuniones por secciones, primero, y continuar con asambleas amplias, procurando que la C.O. lleve adelante la lucha o, si no la hay, que los más conscientes se planteen su formación.

Hay que diferenciar las funciones de la asamblea y de la C.O. La asamblea es la reunión en que participan todos los trabajadores, en la que dicen lo que piensan y se comunican libremente sintiendo su fuerza y unión; sirve en momentos de lucha en que la represión no es demasiado fuerte.

La comisión obrera es la forma de organización estable de los trabajadores en las empresas, el embrión de nuestro sindicato de clase; ha de ser clandestina, pero en la empresa ha de trabajar lo más abiertamente posible.

Si actuamos aprovechando todos los recursos (uno de ellos los convenios), podremos conseguir logros importantes.