

Solidaridad

S.O.C.

FEBRERO - 1973

LA HUELGA DE LOS MAESTROS

A muchas personas les habrá extrañado la facilidad con que se ha organizado una huelga de maestros de E.G.B. y el éxito que ésta ha tenido.

Es necesario conocer los intrínquilis del problema:

En los presupuestos generales del Estado, se han destinado (parece ser que por error) pocos miles de millones de pesetas para el Ministerio de Educación y Ciencia.

El Sr. VILLAR PALASÍ pide a su colega LUQUE MONREAL ministro de Hacienda un aumento que, con justificaciones técnicas le es negado. Entonces el Sr. Villar ve la posibilidad, haciendo un reparto discriminatorio contra los maestros de E.G.B. (los más numerosos), de provocar un descontento general que es fácil traducir en protesta masiva en todo el territorio español. Y utiliza el S.E.M. (Servicio Español del Magisterio) que empieza a fomentar las acciones de descontento.

Ah! Pero entonces entra en juego otro factor. El falangismo -- que todavía es fuerte en la Inspección de la E.G.B.-- aprovecha la ocasión para coger la sartén por el mango y ampliar la organización del descontento: Villar y Luque son del OPUS, ¡es una buena ocasión para atacar!.

Huelgas en Madrid, Barcelona, Pamplona, Almería.....

RESULTADO: El Gobierno ha de aumentar rápidamente los incentivos para los maestros de E.G.B., ya que de lo contrario la cosa puede complicarse demasiado.

- 2 -

CONCLUSIONES.-

- 1ª.- Los diferentes grupos del régimen están a mata-degüello con vistas a la ausencia de Franco.
- 2ª.- Es evidente, que es necesario provocar que se agraven las contradicciones y luchas entre Falange-Opus, aprovechando cualquier momento y ocasión. Los resultados siempre serán beneficiosos para nosotros.
- 3ª.- El instrumento escogido, tanto por Villar como por la Falange, no es el "cauce legal"; es la huelga general, y delante estos argumentos el Gobierno ha de ceder.

Para todos aquellos que todavía no lo veían claro, o lo suficiente claro, ahora ya podrán verlo. Incluso los hombres del régimen han de abandonar los "cauces legales".

Vayamos, pues todos, a posibilitar la HUELGA GENERAL intensificando:

- a) Aumento de la sensibilización,
- b) Incremento de la capacidad organizativa,
- c) Coordinación unitaria de la acción.

CONFLICTO EN LA CIUDAD SANITARIA "FRANCISCO FRANCO" DE BARCELONA

A través de la prensa diaria se nos ha estado informando del conflicto desarrollado en la Ciudad Sanitaria "Francisco Franco" y en las demás instituciones sanitarias de Barcelona.

Es evidente, que este conflicto se ha dado un paso adelante en la organización del personal sanitario. La adopción de formas de lucha colectiva, como son las asambleas, paros con sentadas, ocupaciones con enfrentamientos violentos (las enfermeras con bisturís) con las fuerzas del "orden", etc., nos pone de manifiesto que los trabajadores estamos en el camino bueno para llegar a conseguir nuestros objetivos.

La organización de los obreros es como una mancha de aceite, cada día son más los que se unen a lucha común.

Cuanto más ampliamos esta base organizada, cuanto más coordinemos los esfuerzos, más pronto podremos hacer que el Poder Obrero pueda plantear la salida del callejón en que nos ha metido la dictadura franco-capitalista.

Es necesario destacar, que no solamente se han planteado reivindicaciones laborales, sino también objetivos de transformación radical de la estructura y la asistencia sanitaria en el país.

- - - - -

LA LUCHA OBRERA EN ALGUNAS EMPRESAS DEL BAJO LLOBREGAT (Prov. Barcelona)

LA SEDA DE BARCELONA Y TERLENKA (Prat de Llobregat).

El día 8 del pasado mes de enero se realizaron asambleas en cada uno de los tres turnos de las empresas SEDA y TERLENKA en los locales del sindicato local del Prat de Llobregat con el fin de redactar una plataforma reivindicativa para presentarla, por parte de los trabajadores para la revisión del Convenio que estaba pendiente de ser renovado. Esta actitud de los trabajadores obedecía a que los patronos de estas empresas querían hacer la maniobra, ya que así lo habían planeado, de conceder una gratificación de 2.700 pesetas sin tocar ningún otro aspecto.

La plataforma elaborada por los trabajadores fue:

- 2.000 pesetas de aumento igual para todas las categorías.
- Semana de 42 horas, equiparada a la del personal mensual.
- Duración del Convenio, 1 año.
- Reconocimiento del derecho de asamblea.

En una de estas asambleas, hizo acto de presencia un abogado de la CNS a quien se le pidió información sobre la situación laboral en el Bajo Llobregat, la situación de Pegaso y de Vigo, respondiendo que "no sabía que sucediese nada anormal". Fue echado de la asamblea.

Los trabajadores acordaron empezar el boicot a las horas extraordinarias y realizar el trabajo a bajo rendimiento. En esta situación continúan hasta la fecha.

TORNILLERIA NATA

Para presionar por las deliberaciones del Convenio Colectivo y las

reivindicaciones de la plataforma reivindicativa, elaborada por los trabajadores de Tornillería Mata, se produjeron algunos paros y bajo rendimiento durante los días 14, 16 y 18 de diciembre del pasado año.

Estas acciones, motivaron que la empresa despidiese a 30 trabajadores, pudiéndose constatar que este despido fué decidido en una reunión que realizaron diversos empresarios de la Comarca con el objeto de "dar un escarmiento, no solo a los trabajadores de Tornillería Mata, sino a todos los trabajadores del Bajo Llobregat".

El día 16 fué detenido CLAUDIO PEREZ PRIETO por su actividad sindical en defensa de los intereses de sus compañeros, aún cuando la excusa oficial fuere "la de haber participado en una reunión no autorizada". El SINDICATO SOC ha dirigido un escrito al Director General de la OIT en protesta por esta detención.

El día 19, la empresa despidió a 131 trabajadores por haber participado en los paros antes citados. Estos, juntamente con los 30 anteriores presentaron demanda contra la empresa por despido injustificado, celebrándose el juicio en Magistratura el día 15 de enero pasado. Hay que señalar que la vista del juicio solamente se hizo de los 131 trabajador, quedando pendiente la vista de los otros 30.

C O R B E R Ó, S. A.

La empresa Corberó, S.A. está situada en la localidad de Esplugas de Llobregat (Barcelona) y se dedica a la fabricación de aparatos electrodomésticos: frigoríficos, cocinas y calentadores. Su red comercial se ex-

tiende a todas las capitales principales españolas donde tiene delegaciones.

En los últimos 15 años, Corberó, S.A. ha experimentado un importante desarrollo, puesto que de una plantilla inicial de 200 trabajadores, en la actualidad cuenta con unos 1.700 entre los que destacan un elevado número de trabajadores femeninos.

La estructura económica de la empresa es de tipo familiar y su desarrollo se ha conseguido a través de la autofinanciación; las relaciones laborales son de tipo paternalista, desarrollándose por medio de un autoritarismo muy acentuado, a través de favoritismos, represiones y anulación de toda iniciativa social y personal. Las retribuciones salariales, en los últimos años, han quedado desfasadas respecto a la productividad alcanzada y al incremento del costo de vida.

La situación conflictiva de Corberó, S.A., tiene su origen en la preparación del segundo Convenio Colectivo que los trabajadores realizaban antes de que empezaran las deliberaciones oficiales. Reunidos estos en el local de la CNS de Esplugas, elaboraron una plataforma reivindicativa. La empresa por medio de sus "lacayos" intentó destruirla. Hay que destacar que desde esta asamblea la CNS no ha permitido más reuniones en sus locales y que a partir de aquí los trabajadores se han tenido que reunir en asambleas hechas en la calle, ya que tampoco se les permitía hacerlas en la factoría.

Dan comienzo las deliberaciones del Convenio y la empresa no acepta la plataforma obrera; la contra-propuesta de la empresa difiere enormemente de los puntos presentados en la citada plataforma. Los trabajadores, molestos por la postura de la empresa, decidieron dejar de hacer horas ex-

traordinarias y relizar el trabajo a bajo rendimiento. Durante los días 20, 21 y 22 de noviembre del año pasado, se realizaron una hora de paro por cada día. En estos días de paros, y posteriormente también, la empresa amenazó, con escritos puestos en el tablero de anuncios, "que tomaría medidas disciplinarias".

El día 22 (tercer día de paro) son llamados a prestar declaración unos cuantos obreros de cada sección, a quienes se les interrogó sobre "cual era el motivo del paro"... Es evidente, que con este interrogatorio estaban confeccionando la lista de los posibles represaliados.

Durante las deliberaciones, la presión de los trabajadores, desarrollada mediante asambleas en la calle y bajo rendimiento continuado, motivó que las ofertas de la empresa aumentaran de forma progresiva. En el aspecto económico las cantidades anuales fueron subiendo de 17.000, 26.000, hasta 30.000 pesetas de aumento lineal.

Hay que destacar también, que la actuación del Jurado de Empresa, no ha reflejado en ningún momento la voluntad expresada en las asambleas de la calle, rebajando por su cuenta la plataforma obrera y quedando completamente desvinculados de la base. Los trabajadores desautorizaron a estos y repetidas veces pidieron su dimisión así como la de los demás enlaces sindicales, invitándoles a que se sumasen a la asamblea.

Al quedar desautorizado el Jurado de Empresa, la dirección se vió obligada a efectuar dos votaciones sucesivas para determinar si el personal aceptaba o no las condiciones que ella proponía, ambas dieron resultado negativo. En la segunda votación, al no cumplirse unas condiciones pactadas para efectuarla, el personal exige que sea anulada y fueron quemadas

Estos hechos ocurrieron el día 15 de diciembre. Al día siguiente se vuelve a repetir la votación. A consecuencia del resultado negativo, se comunica a la Delegación de Trabajo, la voluntad del personal de ir a Norma de Obligado Cumplimiento. Todos los cargos sindicales presenta la dimisión, excepto uno de ellos que es el presidente de la Unión de Trabajadores del Sindicato Local.

Durante este tiempo, los trabajadores han manifestado, dentro y fuera de la fábrica su repulsa ante las maniobras, comentarios y coacciones llevadas a cabo por jefes, encargados y chivatos de la empresa.

Preocupada por esta situación, la empresa convoca una reunión del ex-Jurado y le expone su preocupación por lo que significa ir a la Norma de Obligado Cumplimiento, y solicita para otra reunión que se planteen los problemas que han quedado pendientes. El Jurado dimitido manifiesta otra vez su falta de representatividad y pide que a esta reunión asistan también representantes de los trabajadores, elegidos libremente por cada una de las secciones, lo cual es aceptado por la empresa. Los trabajadores aceptan también este diálogo con la empresa -en asamblea- y se confecciona una reducida plataforma reivindicativa.

Tiene lugar esta reunión y la empresa casi se niega a escuchar dicha plataforma, pero dá lugar a que los trabajadores manifiesten, de forma abierta, el descontento frente al trato disciplinario en las relaciones del personal.

Por medio de sus "Incondicionales", la empresa efectua una maniobra para intentar que sea revocada la decisión de la asamblea de ir a la Norma de Obligado Cumplimiento, convocando otra asamblea de todo el personal adicto: jefes, encargados, mensuales y esquirolas; la maniobra de la

empresa fué neutralizada por la asistencia masiva de los demás trabajadores.

La situación conflictiva actual ha sido originada por los siguientes hechos: se impuso una sanción a una trabajadora, acusándola de haberse encontrado en su lugar de trabajo, una botella de bebida alcohólica, hay que destacar, que en estos días la mayoría de los trabajadores incluyendo encargados, celebran las fiestas navideñas con pastas y bebidas. El encargado responsable de esta sanción también bebió, y además fué ofreciendo la tal bebida a los demás trabajadores.

Esta sanción provoca la indignación general, estamos a 4 de enero, al día siguiente se produjo un paro general de dos horas.

Como consecuencia de estos paros, el día 8 por la tarde fueron llamados a la Oficina de Personal 6 trabajadores, a los que se les entregó carta de despido; al mismo tiempo les fué abierto expediente de despido a tres enlaces sindicales y a un vocal del Jurado de Empresa, quedando desde este momento suspendidos de empleo y sueldo. A todos ellos se les impide volver a sus puestos de trabajo y fueron advertidos "de que si se observaba su presencia por los alrededores de la factoría se llamaría a la fuerza pública".

A la salida del trabajo se realizó una asamblea en la que se acordó no volver a entrar al trabajo hasta que fuesen admitidos los compañeros sancionados.

Al día siguiente (9 enero), todo el personal se concentra a las puertas y unicamente entran unos 200 empleados: jefes, encargados y algunos trabajadores, todos ellos destacados por su falta de compañerismo y su falta de conciencia obrera. A las 9 horas hizo acto de presencia la "fuerza pública" invitando a los congregados a disolverse sin formar grupos y

sin averiar el orden. Un inspector de trabajo se persono en la fabrica para intentar un acuerdo y la empresa, aunque accedió a estudiar algunos puntos de las reivindicaciones, se cerró en la no readmisión de los sancionados, por consiguiente no se llegó a ningún acuerdo. A media mañana, los trabajadores iniciaron un largo recorrido, en manifestación pacífica, por las calles de las zonas industriales de Esplugas, Cornellá y San Juan Despí, siendo finalmente disueltos por la Guardia Civil en la Barriada de Las Planas cargando sobre algunos manifestantes sin que estos hubiesen dado motivo para ello, y volvieron los trabajadores a reunirse en los alrededores de la factoría pacíficamente.

Al prolongarse la situación por tercer día y habiendo disminuido el número de empleados que permanecían en la fábrica, la empresa decidió desalojar los centros de trabajo. Los trabajadores han permanecido todos los días, el tiempo que dura la jornada de trabajo, en los alrededores de la fábrica, celebrando asambleas para discutir las situaciones que se iban creando. La fuerza pública no ha dejado de mantener una constante vigilancia, disolviendo en varias ocasiones los grupos, a pesar de que estos mantenían una actitud pacífica.

Al celebrarse el acto de Conciliación Sindical por el despido de los seis trabajadores, la empresa no se presentó. Los trabajadores en asamblea, acuerdan enviar un escrito a la Dirección, solicitando en nombre de los cargos sindicales dimitidos, celebrar una reunión de estos junto con un grupo de representantes de los trabajadores elegidos por secciones y la Dirección, a fin de admitir una sanción de suspensión de empleo y sueldo durante unos días y la recuperación de la producción perdida, a cambio de la readmisión de todo el personal.

La empresa solamente admite el diálogo con el Jurado dimitido.

La asamblea de trabajadores, en su deseo de encontrar una solución, acepta estar representada por dicho Jurado.

El 17 de enero se celebra la reunión y la empresa no accede a la readmisión de los despedidos, haciendo algunas concesiones secundarias, y comunica que se enviarán cartas certificadas para que el día 22 todo el personal, excepto los despedidos, se reincorpore al trabajo.

Esta decisión de la empresa fué comunicada al personal en una asamblea que la fuerza pública autorizó con una duración máxima de diez minutos.

El día 22 se incorporan al trabajo todos los obreros menos los nueve despedidos. El Convenio ha sido firmado.

Durante el conflicto de "Corberó, S.A." se ha puesto de manifiesto la solidaridad obrera, las aportaciones económicas recibidas, aparte de otras que no tenemos constancia, han sido las siguientes:

Anónimo.....	4.000	pts.
Barrio Ciudad Satélite...	1.955	"
Personal de fábrica.....	2.765	"
Benevent.....	3.970	"
Personal de fábrica.....	44.436	"
Peluquería.....	580	"
Elect. y Fontan. de Barna.	5.074	"
3 anónimos.....	1.300	"
Centro Cultural.....	3.500	"
Anónimo.....	500	"
Personal de fábrica.....	825	"

Fiesta de Cornellá.....	5.000	"
Trabajadores de APER.....	4.670	"
Anónimo.....	15.000	"

CONVENIO DE BANCA

Con ribetes de "tragicomedia" se ha firmado el Convenio de Banca. Las mejoras que se han obtenido solamente benefician a los empleados que cuentan con cuatro trienios de antigüedad.

Un 14 %, más aumento de trienios, plus de asistencia y de productividad para el primer año, y un 12 % más trienios para el segundo, sitúan el aumento en 38.000 pesetas anuales al primer año y 30.000 el segundo para el oficial de primera con cuatro trienios o doce años de antigüedad.

Los "verticalistas", miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, han ido a Madrid a representar un SHOW. Los esquemas del Convenio habían sido discutidos anteriormente entre LAMO ESPINOSA (Falange Conservadora-Fuerza Nueva), TERRES (Popular) y GARCIA ESCOLA (Banesto).

La comedia fué llevada a cabo más tiempo de lo programado. Balledou (presidente del sindicato) aún se permitió hacer algún que otro comentario al exclamar "que los empleados no hacían nada para defender el Convenio. Claro, así él podía justificar la poda de aquellos que le molestan o pueden poner en peligro su "caldero".

El reparto lineal ha sido sacrificado en aras del interés de las empresas. Tanto por ciento que beneficia más a las categorías altas y potencia la "PAZ LABORAL. Mucho apoderado que hay que promocionar y no

quiere responsabilidades, porque no hay dinero que compense los males de cabeza; dinero que hay que sacar a los administrativos, ordenanzas y Oficiales de 2ª, aunque todos conan igual, hay que dar "estímulos".

Lo que si se ha demostrado, es, que el análisis que hicimos en nuestro anterior Boletín, sobre el Convenio de Banca y la situación laboral general, ha resultado bastante ajustado. El Convenio de Banca aunque se ha firmado con retraso, su esquema está dentro de la "política laboral" general. Es necesario analizar y concretar la acción en razón del resultado de éste análisis. NUNCA ACCION POR ACCION. LOS RESULTADOS DEMUESTRAN QUE NO SON MUY ALAGUENOS.

=====
Con fecha 5 de Enero de los corrientes SOC ha enviado al Director General de la O.I.T. la siguiente carta:

Distinguido Sr.:

Debemos participarlo, para su consideración por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, que el pasado día 16 de Diciembre fué detenido por la policía CLAUDIO PEREZ, representante de los trabajadores de Tornillería MATA de la vecina localidad de Cornellá.

El motivo real de la detención es la actividad sindical desplegada por dicho compañero en defensa del programa de reivindicaciones preparado por los trabajadores de dicha empresa ante el Convenio Colectivo.

Si bien ante la solidaridad de los metalúrgicos de Cornellá CLAUDIO PEREZ ha sido puesto en libertad rápidamente, nos dirigimos a Vd. con el ruego de que por el Consejo de Administración se dirija a las auto-

ridades gubernamentales advirtiéndoles que el recurso a la policía para impedir o dificultar una huelga o un movimiento de reivindicación laboral de los trabajadores, constituye una violación grave de los derechos sindicales de los trabajadores.

Asimismo, solicitamos de Vd. se interese por la situación legal del mencionado Señor PEREZ, por cuanto nos tenemos que la autoridad gubernativa, en su línea de servicio a la clase patronal y de atemorizar a los obreros que luchan en defensa de sus derechos, ponga en funcionamiento la máquina represiva del T.O.P. contra dicho representante obrero.

=====
Asimismo SOC ha dirigido su protesta al Comité de libertad Sindical de la O.I.T. por:

- La desocupación de los trabajadores de la empresa NEWPOL por la Guardia Civil.
- La detención en Cornellá y posible Consejo de Guerra contra JESUS Garrido Santiago (de Siemens) y JUAN Sanchez Korá (de Soler y Almirall).

JEF HOUT ELEGIDO PRESIDENTE DE LA ORGANIZACION EUROPEA DE LA C.M.T.

En la reunión del Comité de la O.E. de la C.M.T. celebrada los días 16 y 17 de noviembre de 1.972, fué legido por aclamación de todos sus miembros a JEF HOUTHUYS como presidente de dicha Organización, sustituyendo a AUGUSTO COOL que habia venido desempeñando dicho cargo desde la fundación de esta entidad hasta ahora.

No podemos por menos, de manifestar nuestra alegría por tal designación, ya que cuantos conocemos a HOUTHUYS sabemos de su entrega y coraje incansables por la defensa y promoción de la clase obrera. Esto no significa que el presidente saliente COOL no tenga tambien estas virtudes.

Tanto a uno como a otro, queremos manifestar nuestro testimonio y nuestra felicitación más sincera.

A HOUTHUYS, por su reciente elección y porque estamos convencidos de que va a continuar en su nuevo puesto de responsabilidad, en la línea de servicio que hasta ahora ha desarrollado como militante sindicalista.

A COOL, por el trabajo realizado y que nos constan los grandes sacrificios y esfuerzos que ha realizado para ayudar y trabajar en el desarrollo de instituciones que permiten la promoción del mundo del trabajo.

H O U T H U Y S C O O L ENHORABUENA

=====