

Informaciones obreras del metal

Edita la federacion del metal de la
union sindical obrera (U.S.O.) de Catalunya.

ESPECIAL MINIWATT

SUMARIO: EDITORIAL

LA LUCHA DE MINIWATT

PHILIPS, EMPRESA MULTINACIONAL

COORDINACION Y SOLIDARIDAD

INTERNACIONAL CON NUESTRA LUCHA

VALORACION DE NUESTRA LUCHA

PERSPESCTIVAS



Editorial

Los trabajadores de Miniwatt, del grupo Philips, están protagonizando una de las luchas más importantes, en lo que respecta al protagonismo de la Clase Obrera en Catalunya este año.

Las Asambleas de todos los trabajadores celebradas en el interior de la fábrica y posteriormente fuera de ella han demostrado la necesidad insustituible de este organismo:

La Asamblea como modelo de democracia y unidad obrera.

Saludamos la lucha de los trabajadores de Miniwatt. Al mismo tiempo como Federación del Metal de la U.S.O. de Catalunya, hemos intensificado todos nuestros esfuerzos (información internacional, coordinación con los Sindicatos Holandeses, apoyo de propaganda, apoyo lanzado de solidaridad económica, etc...) de cara a conseguir la victoria de los trabajadores.

Aparece este número monográfico elaborado por nuestra sección sindical de la Philips, como un medio más -entre muchos otros- de información y extensión de la lucha de Miniwatt. Lucha que creemos enmarcada en el camino de la conquista de un auténtico Sindicato de Clase, Autónomo, democrático y unitario, que pasa por la organización de los trabajadores en la fábrica mediante La Asamblea como órgano de decisión y democracia obrera.

Conquista de este sindicato en el contexto de la imposición de una sociedad libre y democrática asentada sobre la desaparición del Régimen Fascista.

- Solidaridad activa con los trabajadores de Miniwatt!!!
- Por la readmisión de todos los despedidos y anulación de las sanciones!!!

Federación del metal de la Unión Sindical Obrera (U.S.O.) de Catalunya

Junio de 1975

la lucha de
miniwatt:
un ejemplo
de solidaridad
y unidad
obrera.

LA EMPRESA

Situada en la Zona Franca, en el mayor polígono industrial de Barcelona, con empresas tan importantes como Seat, Pegaso, Motor Ibérica, Faema, etc.; la Miniwatt engloba en total a 1.559 trabajadores repartidos sobre la mitad entre hombres y mujeres.

Produce tubos y componentes de televisión, ostentando el casi total monopolio en todo el estado español en estos productos. Así mismo dedica parte de esta producción a la exportación.

Es de capital mayoritariamente holandés y juntamente con las otras factorías de Alumbrado en Zona Franca, San Baudilio y Hospitalet pertenecen al grupo multinacional Philips. Este mismo grupo domina en España otras marcas de fabricación de electrodomésticos como son Ignis y la empresa Ingra.

La media general de salarios en los especialistas -la mayoría de los trabajadores- es de 12 a 13.000 ptas. mensuales, siendo una de las empresas metalúrgicas en Catalunya de salarios más bajos.

Las condiciones de trabajo vienen enmarcadas por excesivos ritmos de producción a los que no llegan la mayoría de la plantilla. Al mismo tiempo existen graves condiciones de peligrosidad y el trabajo en cadena obliga a realizar a los trabajadores esfuerzos tan excesivos como el levantar a lo largo de la jornada de 25 a 30.000 kg. de peso. Consecuencia de esto existen alrededor de 90 trabajadores lesionados de la columna vertebral.

OCTUBRE.-

Se empieza a elaborar la plataforma reivindicativa en las asambleas que comienzan a realizarse por turnos.

NOVIEMBRE.-

Regulación de empleo "fantasma" lanzada por la empresa. Se conceden "puentes" de 20 días pagados a sueldo real sin primas. Se declara conflicto colectivo por parte del jurado. Los trabajadores no tenemos información cuando tratamos de investigar, la empresa retira la regulación y el jurado el conflicto colectivo.

Se corre el rumor de que para Navidad cerrarán las factorías 15 o 20 días.

DICIEMBRE.-

La factoría de Alumbrado cierra 20 días por cambio de maquinaria. Se instala un nuevo horno de vidrio más potente que sustituye los anteriores y quedan varios trabajadores sin plaza. Se instalan otras maquinarias que despalzan más operarios.

En la factoría de San Baudilio se dan varios de estos puentes largos para acoplar las cadenas al nuevo televisor en color, así como se reduce considerablemente la producción de magnetófonos, cassettes.

ENERO.-

Asamblea en la factoría de Miniwatt a las 5 de la tarde a la salida del turno normal donde se concentran además de éste, el turno de mañana que permanece en fábrica en ASAMBLEA PERMANENTE, desde las 2 de la tarde y el turno de la noche que también ha acudido para dicha asamblea.

La Asamblea aprueba la plataforma reivindicativa siguiente:

- Elevar el salario a 22.000 ptas. mensuales para las categorías más bajas.
- 40 horas a la semana.
- 1.000 ptas. a la semana de plus de nocturnidad.
- 100% de sueldo en caso de enfermedad y jubilación.
- IRTP y Seg. Soc. a cargo de la empresa.
- Guardería infantil.
- 1.000 ptas. al mes por hijo en edad escolar.
- Revisión negociada cada seis meses del aumento de la carestía de la vida.
- Un mes de vacaciones en Agosto.
- 10 días de vacaciones para Navidad.
- Revisión de las plazas donde ha habido lesiones y asegurar el puesto de trabajo.
- Jubilación a los 60 años.
- El importe real del transporte a cargo de la empresa.
- Derecho de Asamblea y Huelga.
- Y otras, hasta 21.

La semana siguiente se entrega la plataforma ratificada con firmas de la mayoría de las tres factorías a la dirección y jurado de empresa.

Cada turno celebra ya continuamente sus asambleas que se realizan por lo menos dos veces por semana.

FEBRERO.-

Empieza el conflicto, al negarse el pleno del jurado a aceptar la plataforma de los trabajadores, realizan otra por su cuenta. Se produce como protesta un encierro en Miniwatt. Empieza a las dos al terminar su jornada el turno de mañana y a él van sumándose los otros turnos, al finalizar la jornada. No obstante sigue trabajando normalmente el turno de tarde, a las ocho, la policía desaloja a los trabajadores que estábamos encerrados en la factoría.

A finales de este mes, la CNS acepta la plataforma de los jurados- rechazando la nuestra-. Empiezan las negociaciones del convenio, no nos fiamos del jurado y temíamos que nos firmasen el convenio a nuestras espaldas.

MARZO.-

La primera oferta de la empresa es una provocación. 18% de aumento y 4.000 ptas. al año. Se presiona con encierros en Miniwatt y Alumbrado. La dirección llama a la policía y nos desalojan.

La empresa alega que están padeciendo (?), que sobran puestos de trabajo... Aprovecha la adecuación de las cadenas de televisión en color, para reducir la jornada en San Baudilio en algunas secciones de lunes a jueves, así como la sustitución de válvulas por transistores para reducir la producción en otras secciones.

El ambiente de crisis ha sido creado. En alguna factoría se teme realizar acciones por temor a perder el puesto de trabajo. Mientras tanto se retrasan las negociaciones, parece como si esperasen algo...

ABRIL.-

En efecto... el Gobierno decreta la congelación de salarios. No aceptamos un convenio restringido económicamente y para dos años. Se rompen las negociaciones. La dirección de Philips cree que ya pasó el peligro "para la crisis" e intentan subir nuevamente la producción. Hemos decidido en Asamblea mantener el boicot a las horas extras y no permitir que suban los toques. Es una situación de fuerza.

Durante todos estos meses la producción se ha resentido sensiblemente. Son 40 millones de pérdidas con respecto al presupuesto que se realizó para 1.973 y de seguir en la misma postura a 180 millones. Y esto en una sola factoría.

La última alternativa para atemorizarnos y obligarnos a doblegar nuestra postura, la dirección de la empresa sanciona a 15 trabajadores con 2 a 15 días.

La respuesta fué otro encierro que como de costumbre la policía lo desalojó a las dos horas. Al día siguiente se paso para firmar una denuncia colectiva por las condiciones de trabajo -fundamentalmente por la situación de los lesionados a causa de columna vertebral-.

MAYO.-

El día 6, es la gota que colma el vaso. A las dos de la tarde la dirección comunica las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de 45 y 60 días a dos compañeros y el despido de otro. Se realiza inmediatamente una ASAMBLEA en la factoría donde se decidió el paro total e indefinido hasta la readmisión del despedido y la anulación de las sanciones.

Se establece la ASAMBLEA PERMANENTE, donde todos discutimos nuestros problemas. Por primera vez se salvan todas las barreras. Técnicos, encargados, administrativos, oficiales; todos unidos, vamos exponiendo nuestro apoyo y contribución a la lucha y a la Asamblea. Decidimos las formas de lucha, las perspectivas... Toda la fábrica quedó ocupada por los trabajadores. A las 5 de la tarde la policía desalojó nuevamente la factoría.

El día 7, el turno de la noche decide en Asamblea ir con el jurado a la factoría de San Sautilio para avisarles que en Miniwatt estamos parados. El turno de mañana ocupa nuevamente la fábrica y a la una y media de la tarde la policía desaloja de nuevo la fábrica. Nos dirigimos cerca de 1.000 trabajadores en manifestación pacífica hacia la factoría de Alumbrado vistiendo las batas y los monos de trabajo. La policía nos dispersa, impidiéndonos el acceso a Alumbrado, que está acordonado de policía. Apesar de ello los trabajadores de Alumbrado, se encerraron en solidaridad con Miniwatt. Seguidamente fuimos por grupos a la factoría de Hospitalet, dónde pudimos entrar e informar a los compañeros en Asamblea. Ellos decidieron solidarizarse con nosotros parando también.

Día 9. La dirección despide mediante carta enviada por correo certificado a otro compañero. Nos encontramos las puertas de la fábrica cerradas y un letrero anunciando la sanción hasta los días 12 para unos y el 13 para la gran mayoría.

Nueva dispersión de la policía a la concentración en las puertas de la fábrica. Volvemos en manifestación a la factoría de Alumbrado dónde son detenidos 6 compañeros. Se producen disparos al disolvernos la policía en las puertas de la fábrica de Hospitalet. Los detenidos son liberados a las 31 horas.

Día 10. Nos concentramos en la puerta de la fábrica. La policía carga y acudimos a encerrarnos en una Parroquia cercana, constituyéndonos en Asamblea hasta las 11 de la mañana, dónde salimos en manifestación hasta la Plaza de España.

Día 12. Entramos los que acabamos la sanción. Permanecemos unidos en actitud de paro y vuelve a desalojar la policía.

Día 13. Nos tenemos que reincorporar la mayoría de la plantilla. La empresa cierra la fábrica. Celebramos la Asamblea en una Iglesia. Avisándonos la policía que habrá deslojo, marchamos todos a Sindicatos dónde realizamos la Asamblea.

Día 15. Reunidos en las puertas de fábrica, el jurado comunica las nuevas sanciones: en total 8 despidos más y un número de 1149 trabajadores con sanciones que oscilan entre 4 y 60 días de suspensión de empleo y sueldo.

La dirección acepta el diálogo con una comisión de trabajadores compuesta por despedidos y otros trabajadores. Pone como condición la vuelta a la normalidad (después de haber dado las sanciones) para negociar cualquier acuerdo. Los trabajadores mantenemos nuestra postura firme: o readmiten a todos los despedidos y anulan las sanciones o continuamos la huelga.

Este mismo día se manifestaron 3.000 personas en Cornellá en solidaridad con Miniwatt y Tubauto.

Día 16. Por la mañana, nos concentramos como todos los días en la puerta de la fábrica para hacer la asamblea. Por la tarde nos reunimos en Asamblea con los cargos sindicales de Cornellá.

Día 20. Terminamos las sanciones, entramos en la fábrica manteniendo nuestra actitud de paro. La policía nos vuelve a desalojar a las 12 de la mañana. El turno de tarde y de noche, decide no entrar a trabajar. La dirección impone otra nueva sanción colectiva hasta el día 26 en que ya se cumplirán 20 días de nuestra lucha.

Día 21. Nos manifestamos en San Baudilio, en las fiestas, con nuestros monos y batas de trabajo. Nos dirigimos a Cornellá para unirnos en el Sindicato con compañeros de otras empresas de la zona. La policía disuelve violentamente; a pesar de sus intentos, nos reagrupamos de nuevo y nos manifestamos con los demás compañeros de Cornellá.

Se suceden las concentraciones durante los días próximos, así como los desalojos y las Asambleas diarias.

Día 26. Entramos en fábrica, después de la sanción, dispuestos a continuar nuestra lucha hasta la victoria. Permanecemos en paro total desde comienzos de la jornada. Nos desaloja nuevamente la policía.

Día 27. Para demostrar su "actitud negociadora" la empresa sanciona de nuevo: 7 despidos más y 50 sancionados entre 30 y 50 días.

Día 28. Nueva sanción colectiva hasta el 2 de junio, que nos tenemos que reincorporar. Son detenidos en las puertas de la fábrica Motor Ibérica, cuatro compañeros nuestros.

Día 31. Nos entrevistamos con Monseñor Jubany, explicándole nuestra situación, así como detallándole la postura intransigente de la empresa. Hablamos de los detenidos y promete interceder por nuestra lucha. Le planteamos que hable con el Gobernador Civil para que fuerze a la empresa al diálogo.

JUNIO.-

Día 3. Nos concentramos nuevamente en la fábrica. La empresa sólo deja entrar a una parte de nosotros (los que tenían sanción de 5 días), Decidimos en asamblea no entrar en fábrica sino lo hacemos todos. Al negarse la empresa sucede lo de los días anteriores: nos disuelve la policía, así como que dispersan a los otros turnos que tampoco entran.

Son puestos en libertad los 4 compañeros detenidos. Teniendo que pagar una cantidad como fianza. La empresa mantiene las puertas de la fábrica abiertas para que se vayan incorporando los que quieran, la policía hace el "pasillo" para proteger a los esquirols. Entran 150 trabajadores de oficinas y unos 125 de talleres. Los demás hasta 1.600 mantenemos la huelga. Nos enteramos de que el jurado está reunido en Sindicatos y acudimos allí. Parece ser que estaban "hablando" de nuestra lucha. Cuando llegamos, "avisados" se habían trasladado a la Delegación del Trabajo para evitar nuestra presencia...Vamos a la Delegación y ya habían desaparecido...el jurado sigue haciendo de las suyas...

Día 4. Acudimos a las puertas de fábrica y decidimos trasladarnos masivamente a la Magistratura de Trabajo, donde se celebra el juicio contra nuestro primer despedido. Se habilita una sala más grande en la Magistratura, permitiendo la entrada a unos 100 trabajadores, los demás somos rechazados por la policía.

La empresa da notas falsas a la agencia de prensa "Logos" sobre los trabajadores que se integran al trabajo. Al mismo tiempo diversos trabajadores son agredidos el día 5 por personas desconocidas que no pertenecen a Miniwatt. La empresa vuelca toda su justificación de la intransigencia en la "violencia" de los trabajadores.

Somos sancionados de nuevo hasta el día 21 de junio con sanción de empleo y sueldo, más de 1.000 trabajadores. El día 7 aparece el coche de un compañero en huelga con las ruedas pinchadas así como comida toda la pin-

tura a causa de un ácido. Se encuentra la botella cerca del coche que aún contenía parte de este ácido y es reconocida igual a las que usan en fábrica.

Los trabajadores que permanecían dentro de fábrica, así como el jurado de empresa, les concede la dirección vacaciones hasta el día 21 de junio (día que acaba la sanción).

Durante los primeros días de junio que permaneció abierta la fábrica (2, 3, 4 y 5) el jurado de empresa presenta, totalmente al margen de la Asamblea y el conjunto de trabajadores, su candidatura para las próximas Elecciones Sindicales.

Los trabajadores hicimos un escrito dirigido a la Comisión Electoral de la CNS, firmado en la Asamblea, y en el que expresábamos nuestro desacuerdo con la sucia jugada del Jurado que aprovechó el momento de nuestra lucha para presentarse. Sin que se pudiera en aquel momento hacerse opinión alguna. Al mismo tiempo, con la carta presentábamos nuestra candidatura elegida en Asamblea, planteando que las elecciones se celebraran una vez acabado el conflicto.

El lunes día 9, se celebra la última reunión en la Delegación del trabajo. El jurado de empresa mediante votación abierta (11 contra 6) se posiciona en favor de la Norma de Obligado Cumplimiento, que si bien no representa casi nada en comparación con nuestras reivindicaciones, establece un aumento bastante igualitario para todas las categorías.

Durante los tres días hábiles en los cuales está permitido el recurso contra la Norma, la empresa reúne al jurado sin decirles motivo alguno y les plantea de golpe la votación secreta a fin de intimidar a todo el jurado de empresa en base a conseguir su objetivo: el Convenio por dos años, con aumento aproximado para los especialistas de 2.500 ptas. y una gran diferencia entre este aumento y el establecido para los técnicos y mandos intermedios.

Entre que la votación era secreta (para que cada uno hiciera lo que quisiera) y la coacción constante que

la empresa ha venido efectuando sobre el jurado, éste vota y el resultado no se hace esperar:

- 7 votos a favor del Laudo.
- 8 a favor del convenio.
- 2 abstenciones.

La empresa consigue una vez más su objetivo y luego van pregonando su actitud de diálogo... su buena voluntad...



PHILIPS, empresa multinacional



La Philips ocupa en el mundo uno de los primeros lugares en lo que respecta a la industria electrónica y en la fabricación de aparatos eléctricos. Asimismo ocupa uno de los principales puestos, en lo referente a monstruo multinacional con una plantilla total en todos sus centros en el mundo de 311.000 trabajadores.

Exponemos aquí, una breve relación de los centros más importantes:

- Holanda.....	97.300	- Portugal...	4.000
- Inglaterra....	60.000	- EE. UU.....	31.000
- Alemania.....	35.000	- Asia.....	21.000
- Bélgica.....	25.000	- Brasil.....	5.000
- Francia.....	25.000	- España.....	5.000

Es importante resaltar que más de las 3/4 partes del total de los trabajadores de Philips, lo hacen fuera de Holanda, con lo que esto supone, en control y dominio de esta multinacional en el mundo.

Como política multinacional, la Philips desarrolla una actividad claramente represiva e imperialista, jugando con los intereses de los trabajadores a su gusto. No se trata únicamente de no conceder mejoras económicas, al mismo tiempo se apoya la Philips en situación represivas en los distintos países para favorecer sus intereses. Tenemos algún ejemplo concreto:

- En Chile, cuando el Gobierno de la Unidad Popular de Salvador Allende, los trabajadores de Philips chilena, negociaron unos acuerdos reivindicativos conquistados y conseguidos tras dura lucha. Una vez pisoteado el régimen de Allende por la dictadura militar de Pinochet y sus secuaces, la dirección de la Philips, anuló los acuerdos de todas las reivindicaciones conseguidas, acogiéndose así a los beneficios del régimen fascista chileno.
- El ejemplo más claro lo tenemos en Barcelona, donde entre otras cosas, avisa constantemente y se sirve de la policía y las fuerzas represivas para frenar y destruir nuestra lucha.

LA CRISIS ECONOMICA MUNDIAL. Como todas las grandes multinacionales, la Philips juega con la crisis económica en función exclusivamente de beneficiarse e ir acumulando poder.

Hay que constatar que empresas como la Philips, orientan su política económica no solamente en la consecución de beneficios a corto plazo, sino que fundamentalmente dirigen su actividad hacia la conquista de un mayor dominio y poder económico en el mundo.

Como ejemplo concreto de esta utilización de la crisis, la Philips multinacional está despidiendo obreros en Inglaterra e Irlanda, así como en el mismo Holanda a causa -alegan ellos- de la crisis. Todo esto cuando al mismo tiempo ha comprado una nueva fábrica eléctrica en los Estados Unidos y está a punto de concertar con la compra de otra en el mismo país con un total global de más de 20.000 trabajadores.

COORDINACION Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL CON NUESTRA LUCHA

En este sentido, la sección sindical de Philips, conjuntamente con la Federación del Metal de la U.S.O. de Catalunya, han estado informando continuamente a los compañeros de los Sindicatos holandeses (sede central de la Philips) a través de la Federación Internacional de los Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) a la que la Federación del Metal de la U.S.O. está afiliada.

Así un miembro de la FITIM se ha trasladado por dos veces a Barcelona, a invitación nuestra, para obtener toda la información posible así como coordinar nuestra lucha a nivel internacional.

Este compañero, analizó conjuntamente con la sección sindical de Philips, la situación en la Empresa, antes de empezar nuestra huelga, así como analizamos las iniciativas a tomar a nivel internacional en caso de que estallara el conflicto.

Recientemente, durante estos días de Junio, ha estado otra vez dicho compañero de la FITIM, entrevistándose con la sección sindical nuevamente, así como con un grupo de trabajadores de Miniwat.

Al mismo tiempo que se informaba de nuestra situación a nivel de todos los países. La FITIM ha instado a los compañeros de los Sindicatos holandeses, la necesidad de tomar una postura contra la dirección central Philips, en base a solicitar la readmisión de todos los despedidos de Miniwat y la anulación de las sanciones.

Los sindicatos holandeses (Industiebon N.V.V.) solicitaron inmediatamente una entrevista con la dirección en base a aclarar esta situación en Miniwatt. La empresa no solamente se ha negado a todo contacto, sino que está rechazando sistemáticamente toda versión de los hechos, diciendo que todo es falso de lo que respecta a lo acontecido en Barcelona.

Recogemos a continuación fragmentos de la carta de respuesta de la Philips central en los sindicatos holandeses:

"... Desde la dirección en España, entendemos que en todo momento han conducido, las negociaciones en la factoría bajo las normas existentes..."

"... Las medidas de la dirección, están completamente separadas de la discusión sobre las condiciones de trabajo y son el resultado de una especial intimidación y actos de violencia por trabajadores hacia sus compañeros en Miniwatt y otros establecimientos..."

"... La dirección en España no puede permitir que los trabajadores sean amenazados y forzados por la violencia a dejar sus puestos de trabajo..."

Ante la negativa al diálogo, se celebró una rueda de prensa convocada por los compañeros del sindicato holandés, denunciando a la empresa por emplear esta política represiva, al mismo tiempo que se aprovecha de unas condiciones especiales de represión fascista en un Estado como España.

La empresa en Holanda, reaccionó rápidamente poniendo en marcha todo su aparato de poder. Publicaron notas en los periódicos holandeses controlados por ella, desmintiendo todo lo anterior y hablando de la violencia, la provocación y el "terror" de un grupo minoritario contra los trabajadores de Miniwatt. Al mismo tiempo la empresa en Holanda, da una total negativa a toda iniciativa, alegando que por parte de la empresa " si hay buena voluntad para negociar..."

Los compañeros sindicalistas holandeses, han propuesto a la dirección en Holanda la formación de un comité paritario de investigación para que se traslade a Barcelona y entrevistándose con los trabajadores -con la Asamblea- y la empresa, puedan establecer un juicio exacto y objetivo de la situación. Esta propuesta todavía no ha sido aceptada por la dirección de Holanda y creemos que no la van a aceptar, pues eso supondría la demostración clara una vez investigado los hechos, de que la verdaderamente culpable y provocadora es la dirección y no los trabajadores que planteamos nuestras reivindicaciones sobre la base de que lo que pedimos es justo en función de satisfacer nuestras necesidades mínimas.

En la visita de este delegado de la FITIM en Barcelona, nos hizo entrega con destino a la caja unitaria 50.000 ptas. como contribución de los compañeros holandeses a nuestra lucha, diciendo en este sentido que esperaban no solamente hacer presión a la dirección para la readmisión de los despedidos, sino también, continuar la solidaridad económica.

Entendemos que para luchar con empresas imperialistas y multinacionales como la Philips, el único camino es la coordinación y el estrechar lazos a nivel internacional. No solamente a nivel de recabar la solidaridad en momentos de lucha como el nuestro, sino fundamentalmente en base a elaborar una estrategia común que unifique las diferentes fábricas del grupo Philips a nivel mundial en la perspectiva de la eliminación de los monopolios internacionales.



VALORACION DE NUESTRA LUCHA



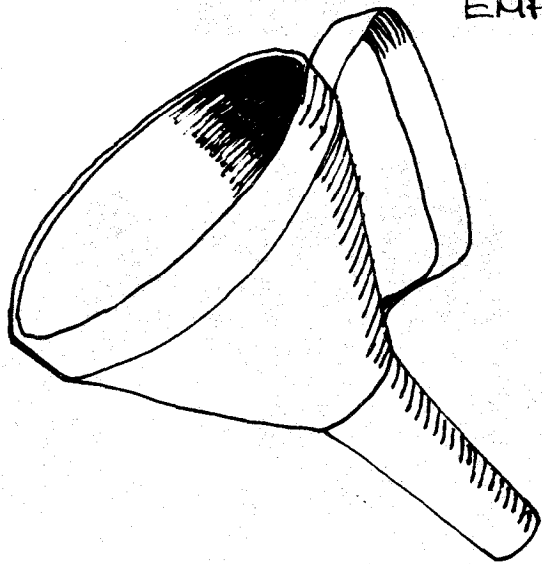
La Asamblea, órgano de dirección de nuestra lucha.

La Asamblea ha sido y es en la lucha que estamos protagonizando, el órgano auténticamente representativo donde hemos podido manifestar nuestras opiniones y desde dónde se ha dirigido la lucha de todos los trabajadores.

En efecto, desde las Asambleas por turnos en fábrica, hasta la actualidad; dónde las celebramos como podemos y nos deja la policía, podemos decir que la Democracia Obrera existe. Ya no se ha tratado de decisiones de unos pocos, sino de acuerdos asumidos por la mayoría. ¿Cómo sino, podríamos resistir como lo estamos haciendo?

La participación de todos en las Asambleas, ha supuesto asimismo, una toma de conciencia para todos los trabajadores.

FORMULA DE DIALOGO OFRECIDA POR LA EMPRESA



La claridad con que nosotros vemos ahora la postura de la empresa negándose continuamente al diálogo y maniobrando para conseguir sus intereses, la represión de la policía, no dejándonos reunir, persiguiéndonos y cargando contra nosotros en las manifestaciones... Y como estamos manteniendo nuestra Unidad es una buena prueba de ello.

LA ACTUACION DE NUESTRO JURADO DE EMPRESA.

¿ Dónde podemos llegar los trabajadores con un jurado vendido que no nos representa?

La respuesta a esta pregunta ha sido y está siendo dada, durante el largo proceso de nuestra lucha.

Desde el mes de octubre, con el comienzo de nuestra lucha, el Jurado ha ido demostrando paso a paso cuales eran los intereses que defendían:

- rechazó la plataforma reivindicativa elaborada por todos los trabajadores en Asamblea, elaborando por su cuenta otra plataforma.
- durante nuestra lucha, ha sido el portavoz de la empresa y no de los trabajadores a la hora de comunicarnos las sanciones.

- no se ha hecho eco de nuestra situación de condiciones de trabajo, con los lesionados de columna por trabajos penosos, sin plantear en ningún momento ninguna reivindicación a la empresa.

- ha solicitado a la dirección la separación del resto de las factorías Philips, como un medio más de división sin consultarnos para nada.

- aprovechando nuestra situación de huelga (ellos siempre han permanecido dentro aunque sin trabajar...) han presentado su candidatura nuevamente a las elecciones sin consultarnos y sabiendo de antemano que habíamos pedido su dimisión.

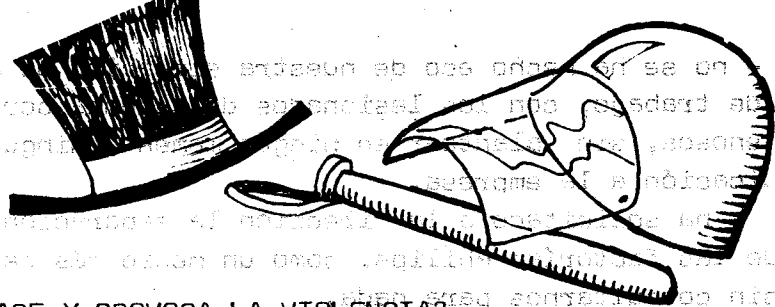
- han firmado el convenio a nuestras espaldas, a petición de la dirección - Sr. Ruiz- cuando tres días antes habían decidido en votación que se tenía que ir a la Norma de Obligado Cumplimiento. Y todo esto sin consultarnos, naturalmente.

LA VIOLENCIA DE LA EMPRESA

Tanto la dirección en Barcelona, a través de notas en la prensa, como comunicándolo a los trabajadores. Así como la dirección central en Holanda, han mantenido la postura de que nuestra lucha era provocada por una minoría de trabajadores, al mismo tiempo que -según la empresa- se realizaban actos de violencia e intimidación contra trabajadores.

Creemos que contra esta versión se opone la práctica realizada por todos nosotros día a día en la lucha:

- cuando se cierran las puertas de la fábrica.
- cuando se avisa a la policía para que nos desaloje.
- cuando se maneja al jurado en contra de nuestros intereses.
- cuando se dice que hay actitud de diálogo y al día siguiente se despiden a nuestros mejores compañeros.



¿QUIEN HACE Y PROVOCA LA VIOLENCIA?

Los trabajadores hemos mantenido siempre clara nuestra postura. Aceptábamos y aceptamos el diálogo ahora, sobre la base imprescindible de la readmisión de los despedidos.

Hemos rechazado todo intento de desunir nuestra lucha por medio de maniobras de intimidación o de esquiroles que entraban a trabajar.

Otro aspecto puede ser la agresión que recibieron algunos compañeros y compañeras, provocada por elementos extraños que no pertenecían a la plantilla y que también nosotros reprobamos como formas negativas que sólo conducen a la desunión en nuestra lucha.

Pero consideramos responsable a la empresa. Tanto la dirección de Barcelona -Ruiz- como la de Holanda, que han intentado justificar toda su actitud represiva y antiobrero con estos hechos, que nada tienen que ver con la lucha que estamos protagonizando.

LA SOLIDARIDAD CON NUESTRA LUCHA

El momento político en Catalunya con la preparación de las elecciones sindicales a nivel de empresa, han dificultado enormemente la solidaridad con nosotros.

Los compañeros de otras empresas metalúrgicas y de otros ramos en Catalunya, están centrando su esfuerzo en estos días en la preparación de candidaturas obreras y en el control de las elecciones.

No se ha dado una solidaridad efectiva con paros, y lo entendemos en este contexto que hablábamos anteriormente. Únicamente las demás empresas de nuestro grupo: Alumbrado de Zona Franca, Hospitalet y San Baudilio han realizado pequeñas acciones en nuestro apoyo. Solidari-

dad, en definitiva insuficiente, que creemos que ha de plantearse por el resto de colectivos de las fábricas coincidiendo con el final del proceso electoral a nivel de enlaces en las fábricas, con la fecha en que finaliza nuestra sanción: 23 de junio.

En lo que respecta a la solidaridad económica, llevamos realizando un gran esfuerzo a nivel de propagar nuestra lucha y de extender la ayuda económica al máximo. Fábricas, centros sociales, colegios profesionales, comisión ciudadana de solidaridad, ayuda internacional, etc... están contribuyendo con nosotros. Es todavía insuficiente si consideramos el número de despidos, la larga lista de sanciones y los días que llevamos de huelga.

Hacemos una llamada una vez más a intensificar la solidaridad económica con nosotros.

Que la empresa no venza nuestra unidad y nuestra fuerza a causa de que nos falte apoyo económico.



PERSPECTIVAS

LA LUCHA CONTINUA, POR LA READMISION DE LOS DESPEDIDOS

El próximo día 23, finaliza la sanción de 16 días impuesta por la dirección.

La sección sindical de la U.S.O. de Philips, entiende que tenemos que continuar en la postura unida de todos los trabajadores.

Hay que entrar en la fábrica y en Asamblea permanente con los despedidos, exigir a la dirección una postura sobre la readmisión y la anulación de todas las sanciones.

Creemos que la Asamblea de toda la fábrica como Organismo decisorio tiene que determinar el camino de lucha a seguir.

Al mismo tiempo hacemos una llamada de solidaridad a todos los trabajadores de Catalunya a que apoyen nuestra lucha a través de:

- paros de solidaridad con nosotros.
- cartas de los enlaces elegidos en todas las fábricas, dirigidas a la dirección de la fábrica, solicitando la readmisión de todos los despedidos y en anulación de las sanciones.
- apoyo económico a nuestra lucha.
- boicot activo a todos los productos Philips.

En el mismo sentido llamamos a todos los organismos y entidades ciudadanas: colegios profesionales, Asociaciones de Vecinos, Asociaciones culturales, a los estudiantes, etc. a que dirijan escritos de protesta por la postura represiva de Philips, exigiendo la anulación de despidos y sanciones.

Escritos que se deben dirigir a:

- dirección de la fábrica: MINIWATT, S.A. Paseo Zona Franca, 15 - BARCELONA
- dirección central de Philips en Madrid:
PHILIPS IBERICA, Carretera de Barajas - MADRID.
- dirección de la sede central:
N.V. PHILIPS 'GLOELLAMPENFABRIEKEN
Eindhoven. HOLANDA.

!! TODOS CON LA MINIWATT!!

!! POR LA READMISION DE TODOS LOS DESPEDIDOS
Y LA ANULACION DE LAS SANCIONES !!

!! BOICOT A LOS PRODUCTOS PHILIPS !!

!! COMPRAR PHILIPS ES CONTRIBUIR A LA REPRESION !!

Sección Sindical de Philips de la Federación del Metal. Unión Sindical Obrera U.S.O. de Catalunya.

16 de junio de 1975