

TRABAJADORES TEXTILES 480.

Nº 3 - MAYO 74

LUCHA UNITARIA EN CASANOVAS DE SABADELL

CONVENIO DEL RAMO DEL AGUA

CONVENIO DEL ALGODON Y DE LA LANA

LA SEDA: HACIA UNA ORGANIZACION MAS SOLIDA

LUCHA UNITARIA EN CASANOVAS DE SABADELL

LA EMPRESA.

JUAN DOMINGO CASANOVAS, de Sabadell, es una empresa textil de pañería que elabora el hilo y realiza el tejido.

Es una empresa que obtiene grandes beneficios, dado que en los últimos 6 años ha duplicado la plantilla -de 250 ha pasado a 500. Ha aumentado en 2/3 partes los locales, ocupando en la actualidad una manzana entera con doble sótano. Posee una maquinaria modernísima (alemana para las secciones de hilados, y suiza para las de los tejidos). Siempre ha habido mucho trabajo. Incluso en días festivos ha trabajado la mitad de la maquinaria. Vende mucho al extranjero, principalmente a Sud-Africa.

El ambiente que se da en la empresa se caracteriza normalmente, entre otras cosas, por una enorme disciplina, topes de producción muy altos, exigencia de una gran meticulosidad en la producción, deshumanización total de la dirección y de los encargados, etc.

INICIO DE LA LUCHA.

El día 7 de enero, estaba programado un paro a través de la CNS, en apoyo del nuevo Convenio. Como era de esperar, la CNS cambió de opinión; a pesar de ello, los trabajadores de esta empresa realizan un paro que dura 24 horas.

Como consecuencia de la unión demostrada en este paro, los trabajadores piden un aumento de 500 ptas. semanales a negociar por una comisión representativa de todas las secciones. Se le da a la empresa dos días para que dé una respuesta. El día 11, la dirección dice que "no acepta una comisión para no crear precedentes en el futuro" y que nos da 1.000 ptas. al mes, absorbibles por el Convenio.

Los trabajadores no aceptan y se mantienen firmes. La empresa pide 10 días para pensárselo. El día 21 por la tarde, contesta que da 300 ptas. semanales, a cuenta del Convenio. El turno de noche empieza el paro. Posteriormente se unen to dos los demás turnos. El paro se efectúa "a pie de máquina". Se reflexiona por pequeños grupos sobre las posturas a tomar. Se hubiese empezado a trabajar a las 48 horas, programando paros intermitentes.

PRIMEROS DESPIDOS Y SANCIONES.

Pero antes de las 48 horas hay 6 despidos y un enlace expedientado. Se continúa el paro, añadiendo a la reivindicación de las 500 ptas., la readmisión de los compañeros despedidos. El viernes 25, al entrar en la empresa, se les entrega a to dos los trabajadores una carta de sanción de suspensión de empleo y sueldo por 3 días.

Por la tarde, se hace una Asamblea en los locales de la CNS. A ella acuden ca si todos los trabajadores. También intervienen los jerarcas de la CNS. Estos insis ten en que se nombre una comisión que dialogue con la empresa al día siguiente y que los demás esperen hasta el lunes, día en que se les comunicaría la posición de la empresa. La Asamblea exige, no obstante, que se dialogue aquella misma tarde y decide volverse a reunir al día siguiente. En efecto, el sábado 26, nueva Asamblea en la CNS a la cual acude más gente aún.

Se denuncia el engaño de la CNS y se discute con una gran participación la po sición a tomar el próximo martes, día de vuelta al trabajo. Se hace una votación secreta y salen 16 en blanco, los demás están de acuerdo en continuar el paro.

El lunes se vuelve a tener otra Asamblea en la CNS. En ella se reafirman en la postura a tomar el martes, día en que finalizan los tres días de sanción impuestos por la empresa: se decide volver al día siguiente a la factoría y continuar en actitud de "paro a pie de máquina". También se acuerda que los trabajadores de la mañana se reúnan antes de entrar para llegar todos juntos, por si hubiera coacción u otras dificultades.

30 DESPIDOS MAS.

El mártes, a las 10 de la mañana, la dirección reparte más de 30 cartas de des pido. Una vez estos compañeros están fuera, la dirección invita a los demás a tra- bajar "ahora que están libres de los compañeros que les coaccionaban", y el que no quiera trabajar, queda despedido. La respuesta de los trabajadores fue unánime: "dénos nuestra carta de despido que nos vamos con nuestros compañeros". Salen a la calle y esperan, paseando por los alrededores en grupos de tres, a que venga el tur no de tarde para informarles. A este turno no le dieron ningún despido, sino que el director, viendo que la mano dura empleada por la mañana había dado el peor de los resultados, decide seguir otra táctica: presiona hasta el máximo a nivel indi- vidual por secciones, en conjunto y hasta con una comisión, prometiéndoles que si trabajaban, todo se arreglaría favorablemente, entrarían todos los del turno de la mañana y del turno central, se revisarían las primas, se trataría el asunto de las 500 ptas., etc. A esto, los obreros responden que lo quieren por escrito y firmado por el amo, el director y algunas personas más de la dirección. La empresa contesta que por escrito no les daba nada, que se fiaran de él, que les daba su palabra... La gente ve el engaño y no trabaja. Viendo la dirección que no les convencía, desa- loja la factoría a las 7 de la tarde.

Los trabajadores del turno de mañana y central, después de irse a comer, se reúnen en una calle no lejos de la empresa para ver qué ocurre con el turno de tar- de. No podían ni acercarse a la factoría, pues las inmediaciones estaban totalmente rodeadas de policía, grises y secretas.

Hay que resaltar la curiosa reunión-asamblea que celebran en plena calle, des- de las 4,15 hasta las 7,45. En ella se decide la postura que se tomará al día si- guiente, miércoles. Se decide ir a la fábrica, pero todos en grupo, como el día an terior, para ver qué ha ocurrido con el turno de noche, y además porque es neces- ario que estén en todo momento en contacto unos con otros. El turno de noche tampoco trabaja. Sólo quedan trabajando unos 30 entre los 4 turnos; a éstos la empresa les pone un autocar que, incluso entra dentro de la factoría, para que les lleve a su casa y vaya a buscarlos cada día.

COACCIONES DE LA EMPRESA.

El miércoles, se presenta el turno de la mañana en la factoría, pero no les dejan entrar, si no trabajan; y han de abandonar la fábrica.

Al atardecer se personan los encargados en las casas de las personas mayores, metiéndoles miedo: que si les despiden de aquí, no les querrán en ningún sitio; que perderían la antigüedad, y un montón de cosas más; y si entraban a trabajar, tendrían: horas extras al precio de los domingos, un corte de traje (!), llevarlos y traerlos cada día en autocar y 10.000 ptas. Como consecuencia, algunas personas de edad avanzada trabajan el jueves.

LA C.N.S. COLABORA CON LA EMPRESA.

El jueves hay otra Asamblea en los locales de la CNS en la que se acuerda presentar un acta de conciliación con la patronal. Los abogados de la CNS dicen que la empresa no quiere diálogo y, por lo tanto, ellos no pueden hacer el acta. En vista de tal respuesta, algunos trabajadores van en busca de un abogado particular. Los jefes de la CNS, al darse cuenta de ello, aunque hasta ahora decían que no podía hacerse, traen unas hojas para que las rellenen los trabajadores, diciendo que se hará el acta, pero que tenían que estar defendidos por ellos, no admitiendo de ninguna manera que trajeran un abogado particular (la empresa sí que podía traer el suyo). Cuando llegó éste, y como no hay ninguna ley que lo impida, tuvieron que admitirlo; fijaron fecha para el día siguiente. La CNS repite a los trabajadores una vez más lo que les venía diciendo cada día: que fueran a trabajar y quedarían todos readmitidos, excepto los 7 primeros, y sobre la reivindicación de las 500 ptas., se mantiene la respuesta que dió la empresa el primer día de lucha: 300 ptas. a cuenta del convenio.

LOS DESPEDIDOS SON YA 50.

El viernes por la mañana, se presentan los trabajadores en la CNS. Cuando llega la empresa dice que sus condiciones económicas son las mismas, y en cuanto a los despidos son ahora 50; que aquella misma tarde se mandarían cartas de readmisión para los demás, y si no se presentaban, lo consideraría como abandono voluntario de trabajo. Cuando el abogado de la parte obrera pregunta quiénes son los 50 despedidos, la empresa responde groseramente que lo averigüe, que serán todos los que no reciban carta de readmisión.

Aquella misma tarde se vuelven a encontrar en otra calle de las afueras para ver quiénes eran los despedidos y determinar qué podían hacer los que debían ir a trabajar al día siguiente. Se vió que debían presentarse al trabajo e intentar seguir en paro, pero con mucha vista, ya que no se podían permitir el lujo de destacarse un grupo aislado, parando sin ser seguidos por los demás. Esto facilitaría a la empresa el nombre de las personas que se había olvidado de poner en la lista de los despedidos, y si había despedido a 50, no le importaría despedir a 20 más. Entonces tendría la seguridad de que los que se quedaran, serían como humildes corde- ritos en todo momento.

FIN DE LA LUCHA.

Al día siguiente, sábado, fueron a trabajar, pero no consiguieron seguir en paro. Con esto se restableció de momento la "normalidad laboral" y los 50 se quedaron en la calle.

El día 8 de marzo, a las 10,30 de la mañana, se celebró el juicio de los 50 compañeros despedidos; juicio que, como todos sabemos, aunque se hubiera ganado, no podía obligar a la empresa a readmitirlos. Se llegó a la conciliación.

ALGUNAS CONCLUSIONES.

- Hay que denunciar la colaboración que durante toda la lucha se dió entre la empresa y la policia. Un apoyo mutuo total en todo momento.
- Asimismo hay que denunciar la traición o juego sucio de la CNS, ya que en todo momento ha ido metiendo miedo a los trabajadores y desanimado en la lucha en vez de ayudarnos. Además ha pasado a la empresa la lista de las personas que han hablado o se han destacado algo en las Asambleas que se han celebrado en sus locales. También proporcionó la lista de los compañeros que formaban la comisión que se eligió el primer día de lucha. Esto se ha comprobado, ya que toda persona que hubiera hablado o hecho algo en la CNS ha sido despedida, aunque en la empresa no se hubiese destacado en absoluto hasta entonces.
- Como los mismos trabajadores han reconocido, uno de los puntos negativos ha sido el no tener un Comité de base para organizarse con anterioridad al conflicto.
- En cuanto a lo positivo, es de notar la gran espontaneidad, unión y combatividad de todos los trabajadores a pesar de ser una empresa sin ninguna experiencia de lucha anteriormente.

LOS TRABAJADORES HAN VISTO CLARISIMO QUE PARA LLEVAR A CABO UNA LUCHA, SE DEBE TENER PRIMERO UN MINIMO DE ORGANIZACION EN EL INTERIOR DE LA EMPRESA. LAS LUCHAS NO SE IMPROVISAN !

INFORMACION DEL CONVENIO DEL RAMO DEL AGUA

El Convenio del Ramo del Agua ha finalizado. Los objetivos que se habia fijado la Clase Obrera no se han conseguido del todo.

En la plataforma del Convenio, habia unos 15 puntos para deliberar. Entre ellos: la reducci3n de jornada, aumento del salario, I.R.T.P., contratos eventuales, seguro de accidentes y enfermedad, ayuda escolar, beneficios, vacaciones, etc. Algunos de los puntos importantes que se han logrado de una manera parcial, son los siguientes:

- A partir del 1º de abril, un aumento del sueldo del 17,5 %, pero sin contar ni primas ni destajos que tambi3n forma parte de nuestro salario.
- A partir del 1º de abril de 1975, los salarios se incrementar3n un 20%.
- Jornada de trabajo:
 - El personal que tenga la jornada partida, a partir del 1º de mayo 1974, tendr3 la reducci3n de una hora de trabajo efectiva; y a partir del 1º de abril de 1975, otra hora. Estas horas se aplicar3n los s3bados, quedando la jornada en 45 horas en 1974 y en 44 horas en 1975.
 - El personal en r3gimen de jornada continuada, reducir3 la misma en una hora y media, a partir del 1º de mayo de 1974, quedando en 4 horas de trabajo efectivo la jornada del s3bado.
- Los trabajadores del turno de noche s3lo recibir3n un 10% de aumento por trabajo de noche, y un 12% el pr3ximo a3o. Hasta ahora cobraban un 6%.
- Pagas Extras: Se cobrar3n 18 d3as en la paga de julio, y 30 d3as en Navidad. El aumento de la de julio no se cobrar3 hasta 1975.
- En cuanto a las vacaciones no se han conseguido los 27 d3as continuados, quedando en 21 d3as naturales. Aunque s3 se ha podido romper el pacto de 12 m3s 6, en que estaban antes y se pod3an dividir las vacaciones en dos periodos.
- En los contratos eventuales, se ha conseguido reducir su duraci3n a 3 meses como m3ximo, dentro del mismo a3o.

Algunos datos de la lucha.

En las jornadas de lucha se ha logrado movilizar a varios miles de trabajadores del Ramo; pero nos preguntamos ¿se ha conseguido m3s organizaci3n? Existen unas empresas de vanguardia que fueron al paro para presionar en las deliberaciones y romper la postura cerrada de la patronal. A partir de esta acci3n y las reuniones de enlaces y jurados m3s combativos en las Asambleas en los locales de la CNS, se mantuvo una postura de fuerza que culmin3 en el paro general en el Ramo, principalmente en Barcelona, ya que d3as anteriores en Sabadell y Manresa, unas 27 empresas ya hab3an demostrado su disconformidad con las deliberaciones del Convenio.

En una de las Asambleas, la policia desalojó la sala donde alrededor de unos 400 obreros estaban discutiendo la marcha del Convenio, y a la espera de recibir información por parte de la Comisión Deliberadora.

Alguna conclusión.

En este desalojo del local por parte de la policia, se demuestra una vez más la falta de libertad en que se mueve la Clase Obrera, como también la falta de garantías que posee. La misma Comisión del Convenio suspendió las discusiones del mismo como protesta. Hay que aclarar que en la Comisión del Convenio había elementos fieles a los intereses de los trabajadores, que lucharon, informaron y se identificaron en las fábricas con la lucha general. No así algunos elementos fieles a la CNS, como Cuadrado, Rodríguez y otros que sólo hacen que aprovecharse y hacer el juego a la patronal.

A pesar de todo, el Textil carece de una organización permanente, faltan comités en las empresas que ayuden a crear las condiciones necesarias para la lucha. Esta es una de las razones por las que algunas de las empresas no se han sumado por considerar que con este estilo de lucha no hay salida. Se debe insistir muchísimo en dicha organización y coordinación entre las empresas y procurar que se dé de una manera permanente.

De todas formas hay que destacar la combatividad demostrada por un buen número de trabajadores del Ramo.

Así hay que destacar también las Asambleas realizadas en las fábricas y a nivel de enlaces y jurados en los locales de la CNS.

TARRASA Y SABADELL : CONVENIOS DE LA LANA Y ALGODON

Como se informó en el pasado Boletín, el Convenio Lanero y Algodonero se habían roto. De nuevo, por parte de la Administración, se reanudaron las deliberaciones del Convenio del Algodón, pactándose el mismo por migajas y no otra cosa. Los deliberantes fueron presionados y convencidos, excepto la representación de Alcoy que se negó a firmar y mantuvo su postura de lucha.

Por otra parte, en cuanto al Convenio Lanero, que afecta a Tarrasa y a Sabadell en un 80% de trabajadores, fueron de nuevo convocadas por quinta vez las representaciones para arbitrar el laudo de obligado cumplimiento o bien conciliar las partes. Ante esta situación, estando las partes convocadas para el día 14 en Madrid, el 13 se celebraron en Tarrasa y Sabadell en los locales de la CNS concentraciones de varios centenares de trabajadores, donde se determinaron las acciones a realizar para presionar el día 14.

Así, el día 14, se producen paros en Tarrasa en las empresas TORREDEMER, de 2000 trabajadores, FONTANALS, de 2400, SAPHIL concentración en comedores, así como en SAIFA y otras más. Los paros tienen 5 horas de duración. También en Sabadell pararon en 8 empresas laneras como ART-TEXTIL, entre otras. Se sabe también que lo mismo ocurrió en empresas de Madrid, Sevilla y Salamanca. Todo ello como reac-

ción y en apoyo de la plataforma que se exigía.

El mismo 14, en Madrid, la patronal acababa al final de dicho día ofreciendo parte de la plataforma exigida por los trabajadores textiles. Entre otras:

- . Las 44 horas de trabajo dentro de la vigencia del Convenio.
- . Pagas extras de 30 días.
- . Vacaciones de 3 semanas consecutivas (antes eran sólo dos y media).
- . Aumento del 10% al turno de noche.
- . Mejoras salariales: Un aumento del 14% sobre todos los salarios, pero incluyendo las primas el primer año. Unas 350 ptas. de aumento a la semana. A partir de enero de 1975, un aumento de un 27%, al calcularse los salarios sobre la base de 215 en vez de 151, como eran actualmente. Vienen a representar un aumento de 506 ptas. más sobre el año anterior. Además se admite la discusión de los puestos de trabajo dentro de cada empresa a través de comisiones de productividad.

Todas estas concesiones tuvieron una clara aceptación por parte de las representaciones de las demás provincias, toda vez que para ellos era un gran paso. Sabadell y Tarrasa lo aceptaron también, pero con muchas reticencias. Al final se firmó, después de haber consultado a los trabajadores de base, los cuales consideraron que si bien no era éste el Convenio deseado, tampoco lo era para la patronal y que dentro de la situación actual, era un paso importante, ya que lo conseguido, no se dió sin más, sino que era impuesto por las acciones desarrolladas por los trabajadores.

La prueba de que este Convenio era un paso para los trabajadores de la Lana, son las maniobras que está haciendo la patronal para que el mismo no se apruebe. Es decir, lo que dieron, lo hicieron con ánimo de frenar la lucha, sabiendo que después el gobierno no lo aprobaría. Se podrían excusar en él y ellos quedarían como señores, y a la vez habrían frenado la lucha. La prueba de esto es que en el momento de escribir esta información finales de marzo, llegan noticias de que el Convenio ha sido devuelto, porque no admiten la repercusión de mejoras salariales en primas, porque el aumento sería de un 19%. Tampoco se admiten los puntos referentes a la organización del trabajo, así como que los aumentos del próximo año puedan llegar a un 27%.

Por otra parte, los precios no paran de subir después de la firma de este Convenio. Aumentan los ritmos de trabajo y la explotación es mayor. Ante esta situación, Trabajadores Textiles de Tarrasa y Sabadell han hecho un llamamiento, a través de octavillas y algunas Asambleas de empresa a los trabajadores en general a implantar la ASAMBLEA de Empresa para discutir cuál es la situación del momento: IRTP a cargo de la empresa, jornada de 5 días laborales, aumentos de salarios de 700 ptas. semanales e imponer la discusión dentro de cada empresa de las condiciones de trabajo. Asimismo se supone la necesidad de una acción general para que las empresas den lo pactado más los desfases de carestía de la vida, desde el 14 de febrero en 350 ptas. más.

Finalmente cabe decir que las maniobras de la patronal a través del gobierno para burlar lo que ella misma concedió el 14 de febrero y la interpretación de pagar lo que les dé la gana en cada empresa, así como el constante aumento del coste de la vida nos obliga a denunciar la situación en cada Asamblea de empresa y a imponer luchando nuestras reivindicaciones de origen confiando en nuestras propias

fuerzas y pasando a la acción.

UNIDOS VENCEREMOS. A TRAVES DE LA ACCION CREAREMOS
LA AUTENTICA ORGANIZACION DE CLASE DE LOS TRABAJADORES
TEXTILES EN EL ESTADO ESPAÑOL.

NUEVA ETAPA EN LA SEDA :

Hacia una sólida organización de los trabajadores.

A continuación informamos de los principales hechos acaecidos a partir de la entrada en la fábrica hasta ahora. Asimismo añadimos un análisis de distintos aspectos contenidos en la huelga, como derivados de ella.

RELACION DE HECHOS.

14 de diciembre. Se cumplen 10 días de la entrada en fábrica. Tiene lugar el acto de conciliación de los 9 cargos sindicales por el que son suspendidos de empleo pero no de sueldo. Varios paros parciales en las factorías en apoyo de los despedidos y en solidaridad con todas las reivindicaciones del Ramo Textil.

20 de diciembre. Estaba previsto el primer juicio de un obrero de Terlenka. Coincide con el juicio de varios dirigentes de Comisiones Obreras. La empresa, el día anterior, ofrece una paga de 6.000 ptas. a toda la plantilla y conmuta el despido por un mes de suspensión de empleo y sueldo a 5 de los 19 despedidos; entre ellos el que tenía juicio el día siguiente.

9 de enero. Tiene lugar en Magistratura el juicio de 4 trabajadores de Seda. Se gana y la empresa recurre al Tribunal Central.

14 de enero. Todos los obreros recibimos una carta con las propuestas del Convenio, como un intento de presionar para conseguir la firma del mismo, ya que todos nos habíamos negado a negociar mientras no fueran readmitidos los despedidos.

22 de enero. Tiene lugar en Magistratura el juicio de Seraffn Blanco.

29 de enero. Después de efectuar asambleas en las fábricas, se rompen en la Delegación de Trabajo las negociaciones del Convenio, ya que se exigía la readmisión de los despedidos como condición previa para llegar a un acuerdo. La empresa pone una nota haciendo responsables de no haber conseguido "las mejoras que ella ofreció" a los 7 cargos sindicales que han votado en contra (entre ellos a los 6 expedientados).

Posteriormente nos enteramos de que a la misma hora en la CNS se ha acordado la suspensión de sus cargos sindicales a los 9 expedientados, a petición de la empresa por motivos como "estimar que el mantenimiento en el cargo sindical perjudicaría gravemente la normalidad laboral en la empresa" y "por apartarse de los principios del sindicalismo nacional"...

9 de febrero. Muere de un ataque cardíaco el compañero Seraffn Blanco. El entierro es un acto masivo de duelo de la población y una nueva manifestación de la represión de la Guardia Civil intentando impedir la participación de los compañeros en el acto e incluso amenazando con las armas.

22 de febrero. Por medio de sucias maniobras consigue la empresa la firma del Convenio. Hay paros de 2 y 4 horas en protesta en Terlenka.

6 de marzo. Juicio en Magistratura de los 9 cargos sindicales. La sentencia es favorable a los trabajadores.

25 de marzo. Los 9 cargos sindicales van a solicitar a la empresa su readmisión al trabajo. Se aplaza la respuesta.

4 de abril. Los 4 despedidos que tenían pendiente del tribunal central la sentencia, reciben notificación de que han perdido el juicio. Se hace un paro de 24 horas en La Seda.

8 de abril. Los 9 cargos sindicales SON READMITIDOS por la dirección, previa suspensión de 2 meses de empleo y sueldo.

ALCANCE DE NUESTRA LUCHA.

Los trabajadores de La Seda hemos vivido una etapa importante del camino en que está empeñada la clase obrera española hacia una Democracia Socialista. Y esto no es sólo una frase bonita sino una realidad que conviene analizar para que los hechos de estos últimos meses no queden como historia pasada y muerta, sino como el detonante inicial que nos impulse hacia esta tarea en la que está

empeñada la clase obrera.

Iniciamos nuestra lucha por dos reivindicaciones: La anulación de unas sanciones que nos fueron impuestas a raíz de una protesta contra la elevación de los ritmos de trabajo, y la exigencia de discutir el Convenio a partir de nuestra plataforma reivindicativa. Estas exigencias tan normales entre los trabajadores nos han hecho enfrentar por supuesto con la empresa, pero además con la CNS, con la policía, con el alcalde, con los tribunales, es decir con las instituciones y leyes de los capitalistas y de su Estado. Esto nos ha hecho ver que las reivindicaciones más simples como exigir justicia ante unas sanciones o defender nuestro sueldo, son reivindicaciones políticas, es decir, que no podemos tener justicia ni unas condiciones salariales ni de trabajo convenientes, mientras estemos en una sociedad capitalista. Es muy importante tener esto en cuenta.

Por eso hemos luchado y hemos ido a la huelga. Hemos dicho NO a trabajar en unas condiciones que no nos satisficieran y a la vez hemos dicho SI a otras formas de actuar poniendo en la práctica el COMITE DE EMPRESA, LAS ASAMBLEAS, LA SOLIDARIDAD, LA INFORMACION, e iniciando en algunos aspectos el CONTROL OBRERO. Esto que hemos ejercitado con especial intensidad los días de huelga son objetivos a conquistar definitivamente y han de ser las bases de la sociedad socialista democrática que pretendemos.

Nuestros derechos no nos los darán los capitalistas; los tendremos en la medida que conquistemos otro tipo de sociedad. Vamos a pararnos especialmente en dos aspectos:

• **SOLIDARIDAD INTERNACIONAL:** La Seda de Barcelona es una empresa que forma parte del grupo multinacional AKZO que está en todos los continentes: USA, Europa, Japón, India, América Latina, Africa. Tiene más poder que muchos estados. Eso hay que tenerlo en cuenta a la hora de luchar contra estos gigantes y utilizar todos los medios a nuestro alcance. Podría muy bien darse el caso de que nosotros estuviéramos en huelga y que obreros holandeses o alemanes trabajasen por nosotros.

Por eso, los militantes de La Unión Sindical Obrera (U.S.O.) de La Seda, a través de su organización, se han puesto en contacto con la Federación Internacional de Química (I.C.F.) y con el Sindicato Holandés NVV, informándoles detalladamente de los hechos y pidiendo su solidaridad. Gracias a su presión hemos conseguido la readmisión de los 9 cargos sindicales, y no han sido 13 los despedidos. Conviene tener esto en cuenta en nuestra estrategia de lucha. Esta readmisión, aunque parcial, tiene importancia por constituir un precedente de imponer a la empresa la readmisión de nuestros compañeros, por encima de las posibilidades que las leyes conceden a la empresa. Y ha sido a la vez un desprestigio a todos los niveles de la CNS. Una organización ilegal, desde las posibilidades que permite la clandestinidad ha tenido mayor poder de presión sobre la empresa que la CNS con todo su aparato externo...

Debemos tener presente que España, más tarde o más temprano, se integrará en el Mercado Común y en el mismo está naciendo un nuevo sindicalismo que se plantea convenios a nivel multinacional, exigiendo control obrero respecto a ritmos de trabajo, categorías, incluso sobre las inversiones de la empresa, viviendas sociales, el pago de la formación y cultura, etc. Los contactos tenidos hasta ahora son el inicio de una relación más estrecha; pero para ello necesitamos una fuerte organización en nuestras fábricas que todavía no hemos alcanzado.

La Solidaridad Internacional es una ayuda clara a nuestra lucha, si la sabemos emplear; nunca será un freno a nuestra combatividad y capacidad de organización. Es una exigencia de la Clase Obrera frente al futuro.

• **CONTROL OBRERO:** De alguna forma, durante la huelga, hemos practicado el Control Obrero. Pusimos a votación cuándo la central térmica debía estar funcionando y cuándo no; vigilábamos las entradas de fábrica, decidíamos cómo repartir el dinero, etc. Una vez dentro de la fábrica debemos conquistar poderes de control de ritmos, categorías, condiciones de trabajo, etc. Es difícil porque es lo que más teme la empresa; pero es algo fundamental para conseguir nuestras reivindicaciones y para ir hacia una sociedad socialista. SI HOY NO CONSTRUIMOS UNA NUEVA SOCIEDAD, ESTA NO VENDRA MAÑANA SIN MAS.

LA ACTUACION DE LOS CARGOS SINDICALES. Ha sido una lección para la Clase Obrera. Ya deseáramos que la imitaran los que ahora tenemos. Han utilizado al máximo las posibilidades que les permitía el cargo sindical: asambleas, plantear reivindicaciones, etc. Han sacado a relucir las contradicciones de la CNS, haciéndonos ver la necesidad de un Sindicato Obrero y creando la chispa de varias luchas. Han favorecido un clima de participación y diálogo en las Asambleas.

Por todo esto, y sólo por esto, conviene utilizar los cargos sindicales. Hay que tenerlos presente para las próximas elecciones.

No es éste el papel que están jugando en su mayoría los nuevos jurados; si no sumisos a la empresa y a la CNS, carecen de toda visión política en sus planteamientos reivindicativos.

NUESTRA TAREA URGENTE : HACIA UNA SOLIDA ORGANIZACION.

Nuestra huelga ha sido un momento importante, fruto de tiempo, del tesón y del esfuerzo de unos hombres que han sabido expresar y darle forma y eficacia a unas aspiraciones que todos llevábamos dentro. Nuestro objetivo es hacer de todo lo que hemos vivido, UNA TAREA CONTINUADA. Este ha sido y debe ser el papel del COMITE DE EMPRESA. ¿Sus tareas?:

Analizar la empresa en los aspectos económico, condiciones de trabajo, salarios, categorías, seguridad e higiene, etc. Un conocimiento a fondo de la empresa. Descubrir las aspiraciones obreras y saberlas encauzar y darles forma y eficacia en la sección, en la asamblea, en el periódico de los trabajadores, en la lucha, etc. Conseguir el interés y la participación de los compañeros en las tareas a emprender. Profundizar en las experiencias de la Clase Obrera, vividas anteriormente y las de los trabajadores de otros países y saberlas aplicar a nuestras condiciones actuales aquí. Saber encontrar en cada momento la acción precisa y eficaz a llevar a cabo.