

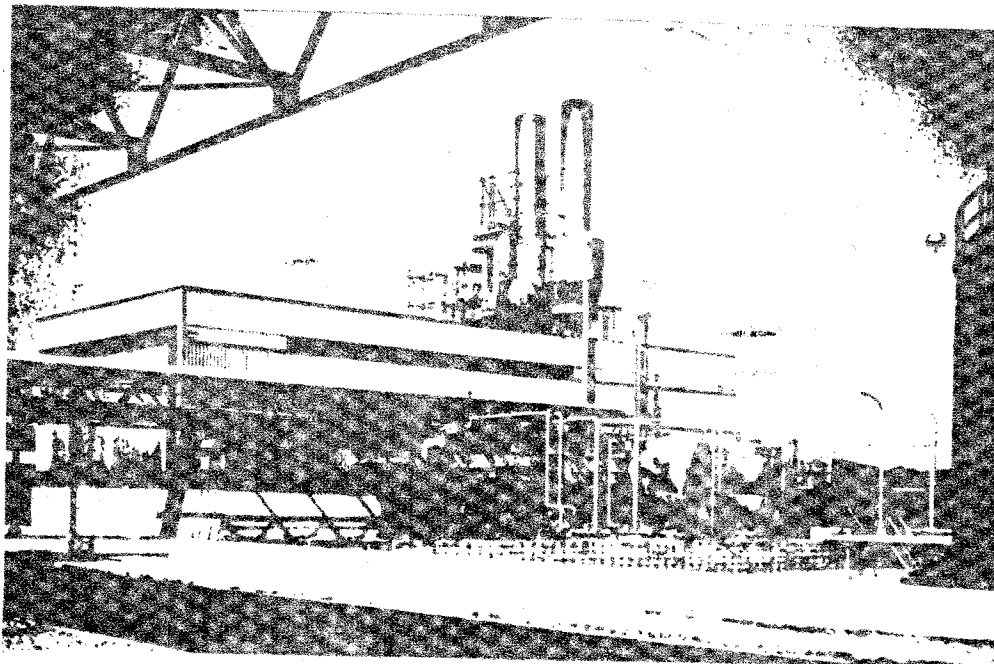
SUPLEMENTO

**CATALUNYA
OBRERA**



DICIEMBRE 73

LA LUCHA EN LA SEDA



CONTINUA

USO Per l'organització dels treballadors i pobles de la península cap a la democràcia socialista.

LA HUELGA DE LOS 2.200 OBREROS DE LA SEDA: FRUTO DE TIEMPO.

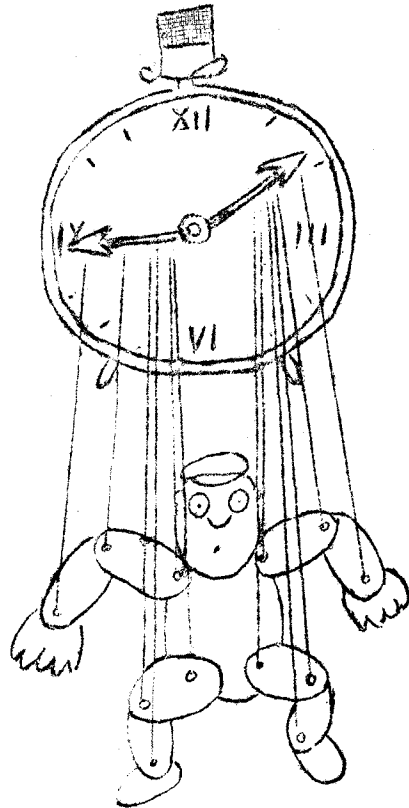
La huelga total de los trabajadores de LA SEDA Y TERLENKA no se ha producido por casualidad. Desde hace varios meses han ido desarrollando sus luchas contra los aumentos de ritmos de trabajo que la empresa pretendía imponerles.

Así vemos en el "Boletín de los Trabajadores de La Seda", cómo ya en diciembre de 1972, denuncian el intento de subida de ritmos en diversas secciones de las dos factorías: en blanqueo de Rayón, en clasificación de Terlenka, en hilaturas de Rayón y de Terlenka, y en bobinajes de Rayón.

La respuesta de los trabajadores fue inmediata: bajo rendimiento. La empresa impone sanciones.

El agosto último se vuelve a desarrollar la lucha por el mismo motivo. Nuevas sanciones. Aumento de la solidaridad y unidad de los trabajadores ante la postura represiva de la empresa.

LAS ASAMBLEAS, además, se han convertido, a partir de las deliberaciones del Convenio de 1971, en el arma básica de politización, discusión y decisión de los trabajadores. Esto les ha dado un entrenamiento y una madurez muy notable al plantear sus problemas. Este aspecto ha tenido una gran importancia en el planteamiento y desarrollo de esta huelga.



LA SEDA : dureza desde su fundación.

La Seda se ha caracterizado siempre, desde sus inicios en 1925, por una política de máxima dureza hacia los trabajadores. Todos los que han pasado por ella, recuerdan que su postura ha sido permanentemente la misma: NO CEDER ante las presiones de los trabajadores. Su respuesta constante ha sido: SANCIONES Y DESPIDOS. Después ella iba concediendo "mejoras" (que a veces coincidían con las reivindicaciones de los trabajadores), pero nunca cuando éstos las exigían.

Una lucha importante se desarrolló en 1962, por la reivindicación de aumento de salarios. Los trabajadores resisitieron 8 días en huelga, mediante la formación de piquetes en la entrada de la fábrica. Hizo acto de presencia, en los alrededores de la fábrica, la guardia civil. No hubo, con todo, enfrentamientos. Al final tuvieron que entrar los trabajadores sin haber conseguido los aumentos de salario que pedían. La empresa lanzó su represión, despidiendo a 70 obreros. Siguió a esta lucha una gran desmoralización por parte de los trabajadores.

Una fuerte reactivación de la lucha se nota a partir de 1971, cuando se empiezan las discusiones del convenio colectivo. Todos los trabajadores participan en la

elaboración de una plataforma reivindicativa, discutida y defendida en sus Asambleas. Este es el inicio de una nueva etapa de lucha en La Seda.

LA SEDA: parte del grupo AKZO.

La Seda está enmarcada dentro del grupo multinacional AKZO, con sede central en Holanda. Es la segunda potencia económica de ese país (después de la Philips) y ocupa el lugar nº 52 de las empresas multinacionales de todo el mundo. AKZO es un grupo internacional que tiene intereses en múltiples sectores: fibras químicas, productos químicos, materias plásticas, productos farmacéuticos, productos de consumo... Trabajan en todas sus factorías más de 100.000 trabajadores y tiene un volumen de ventas superior a los 170.000 millones de ptas.

En La Seda este grupo tiene el 57,5 % del capital. La Seda tiene una plantilla de 4.200 trabajadores, repartidos en tres factorías: 2 en el Prat (Rayón y Terlenka) y 1 en Alcalá-Madrid (Enkalon).

La Seda ha tenido en 1972 un volumen de ventas de 5.618 millones de ptas., con un beneficio de 1.400 millones de ptas. de los que más de 900 los ha dedicado a la amortización de sus instalaciones. Los demás millones son netos.

En el Consejo de Administración hay individuos tales como: Vicente Mortes, hasta hace unos meses, ministro de Vivienda, como Presidente; Jaime de Semir, presidente honorario, forma parte además de otros 35 Consejos de Administración (Seat, Autopistas. Lámparas "Z"...). Esto por citar algunos.

La Seda posee otras empresas filiales:

- TEXLENE (antes SCHAPPEPEX) en Mollet del Vallés. El 100% del capital actualmente es de La Seda. Obtiene más de 3.500 toneladas de hilo torcido y texturado de poliamida y poliéster. Tiene una plantilla de 310 trabajadores. Las ventas de 1972 superaron los 650 millones de ptas.

-CYANENKA, en el Prat. Una plantilla de más de 400 trabajadores. Un 30% del capital pertenece a La Seda, un 25% al grupo AKZO, un 40% a la firma norteamericana American Cyanamid Company. Una cifra de negocios superior a los 2.000 millones ptas.

- IBERENKA. En ésta posee La Seda un 80% del capital total.

La Seda se ha convertido de una pequeña empresa en 1925, dedicada a la fabricación de seda artificial, en el primer grupo de fibras químicas de España. Exporta una buena cantidad de sus productos, sobre todo a Europa.

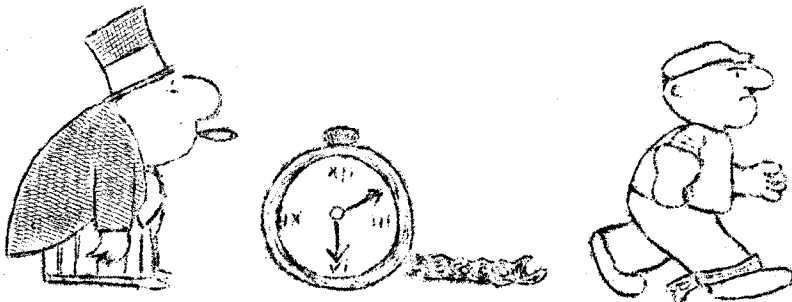
ORIGEN Y DESARROLLO DEL CONFLICTO.

Como decíamos al principio, desde hace dos años la empresa está empeñada en aumentar los ritmos en todas las secciones. Hace cuatro meses la dirección intentó aumentar los ritmos en la sección de blanqueo de Rayón; los trabajadores se opusieron a alcanzar el tope exigido y la empresa a mediados de noviembre bajó la prima a la mitad. En respuesta a ello toda la sección se puso a trabajar al ritmo normal de 60 puntos Bedaux, siendo sancionados 12 obreros con 3 días de suspensión de empleo y sueldo. Es preciso aclarar que la Ordenanza Laboral Textil considera sancionable (!) bajar del ritmo habitual aunque sea superior al normal.

El turno de tarde del sábado 17 de noviembre, exige a la dirección que los sancionados allí presentes entren a trabajar. Al negarse ésta, toda la plantilla de Rayón se declara en huelga. Al día siguiente por la tarde, se solidariza con la misma postura toda la factoría de Terlenka.

Se celebran Asambleas en las dos factorías y se puntualiza que además de la supresión de las sanciones exigimos discutir el convenio a partir de nuestra plataforma reivindicativa, que es la siguiente:

- aumento igual para todos de 4.000 ptas. mensuales
- duración del convenio por un año con revisión del salario cada tres meses
- modificación de la prima llamada "apreciación" convirtiéndola en plus fijo
- reducción de categorías, según plan propuesto
- la empresa no podrá aumentar los ritmos de trabajo sin que demuestre previamente que no se llega al ritmo normal
- 40 horas de trabajo semanales
- anular las discriminaciones existentes respecto a los 6 días de paro anuales, debiendo ser efectivos para todos y con los mismos derechos
- paga de beneficios de un 10% del salario (según la Ordenanza Laboral)
- 30 días de vacaciones
- 100% del salario en caso de enfermedad o accidente.



Se mantiene el paro total dentro de la fábrica, haciendo Asambleas, hasta que el día 22, jueves, desalojamos las factorías, bajo la amenaza de la policía.

Los días que siguen desde el 23 al 26 son los días de mayor fuerza de la huelga. De una manera constante se hacen Asambleas para ir analizando la situación en cada momento. Hay una gran participación de la mayoría de los trabajadores. Son los días que se organizan las manifestaciones de información, sensibilización y se busca, a través de las mismas, el apoyo y solidaridad del resto de trabajadores y de los pequeños comerciantes.

Durante estos días se sabe que hay 19 despedidos. Así empieza la acción represiva de la empresa. Después vendrán las amenazas, las coacciones al resto de trabajadores.

Nuestros objetivos durante esos días de huelga eran los siguientes:

- satisfacción de nuestras reivindicaciones
- libertad de huelga, sindicato obrero, reunión, manifestación
- control obrero en algunos aspectos de la empresa: ritmos de trabajo, sanciones, formas de salario, categorías...
- readmisión de todos los despedidos.

LAS ASAMBLEAS: escuela de maduración política y de decisión obrera.

Como decíamos al principio, las Asambleas han sido durante estos dos últimos años nuestra principal arma de lucha. Han servido para ir discutiendo, antes y durante el conflicto, todos juntos, los problemas que nos afectaban de dentro y fuera de la empresa.

Se empezaron desarrollando al ser convocadas por algunos de nuestros compañeros del Jurado. Se aprovechó esta plataforma para iniciar y lanzar lo que había de ser fundamental para nuestra unidad y nuestra lucha. En ellas todos hemos participado, discutido y tomado decisiones. Las hemos hecho de tal manera nuestras, que cualquiera de los trabajadores las convoca, sin esperar ya las convocatorias más o menos "oficiales". Normalmente las realizamos en los comedores de las factorías. A veces nos hemos unido los trabajadores de las dos factorías y las llevábamos a cabo en los locales de la CNS.

Los temas que tratábamos eran, en primer lugar, los problemas que nos afectaban de dentro de la empresa: ritmos de trabajo, salarios, diferencias de categorías, sanciones, falta de poder de decisión nuestra dentro de la empresa...

Así durante la huelga, hemos analizado el significado de nuestra lucha. Cómo ha partido de la lucha contra unas sanciones y por nuestra plataforma reivindicativa. Pero el problema de fondo que se ha descubierto a través de la misma era el de nuestro poder real dentro y fuera de la empresa. Poder que se enfrenta con el poder del capital, apoyado éste por el gobierno. Una auténtica lucha de clase contra clase.

Otras cuestiones debatidas en las Asambleas superaban el marco de la empresa:

- La falta de un Sindicato Obrero, promovido y organizado por nosotros mismos para defender nuestros derechos y potenciar nuestras luchas. En consecuencia, se llegaba a la denuncia de la CNS, como objeto, al fin, en manos del capital y del gobierno.

- La postura de las autoridades del Prat. En ningún momento han apoyado nuestra lucha. Al contrario, nos han cerrado sus locales, nos han prohibido reunirnos... En una ocasión, decidimos mandar una comisión al alcalde a fin de que presionase para que la policía se retirase del pueblo: nadie alteraba el orden público, ellos eran los que con su presencia creaban una situación de tensión en la población. El alcalde se desentendió del problema. Era un alto jefe de La Seda...

- Represión del gobierno por medio de la policía que va haciendo su presencia en el Prat de una manera progresiva y ascendente, hasta llegar el momento en que todo el pueblo está prácticamente tomado por la policía. Todo el Prat está infestado de "grisos" del cuerpo especial de Valladolid y "secretas".

En las Asambleas se ha notado un proceso positivo desde el principio hasta el momento actual. Una mayor participación, una mayor madurez en las discusiones, una conciencia de que no estábamos únicamente solucionando problemas individuales, sino problemas colectivos que afectaban a todos los trabajadores, problemas de nuestra Clase. Hemos aprendido a tomar decisiones sobre los problemas planteados, y hemos aprendido a aceptar las decisiones que se tomaban en la Asamblea, aunque éstas no coincidieran con nuestras opiniones personales.

LAS MANIFESTACIONES: sensibilización y solidaridad.

Hemos organizado, durante estos días, cinco manifestaciones masivas en las que han participado siempre por encima de las 1.000 personas. A veces más de 2.000.

Nuestro objetivo con ellas no ha sido el follón por el follón, ni el enfrentamiento con la policía, para lo que carecíamos de medios. Intentábamos informar de nuestra lucha al resto de los trabajadores de otras empresas y buscar su apoyo y solidaridad con nuestra lucha. Conseguimos también poner de nuestro lado a los pequeños comerciantes que nos prometieron no abrir los comercios, tiendas y bares en apoyo a nuestras reivindicaciones. Después lo tuvieron que hacer bajo la amenaza de la policía. Durante las manifestaciones hablábamos con la gente, les explicábamos nuestra lucha y muchos se unieron a nosotros. Realmente conseguimos el apoyo del pueblo.

Fruto de este trabajo y de los piquetes de información que organizamos a las entradas de las fábricas, conseguimos la solidaridad efectiva en forma de paros parciales en otras empresas cercanas (Cyanonka, Pianelli, Manufacturas Metálicas, en dos Papeleras, varios talleres y obras de la construcción).

En busca del apoyo internacional

Los militantes de la U.S.O. que trabajamos en La Seda, a través de nuestra Organización, hemos promovido, desde el primer momento de la huelga, la información y solidaridad de los trabajadores holandeses, franceses e italianos que trabajan en factorías del mismo grupo multinacional AKZO. Asimismo mandamos información y nos pusimos en contacto con la Internacional de Empresas Químicas -la I.C.F., con sede en Ginebra-, a la que estamos afiliados. Esta Internacional ha promovido los llamados "Consejos Mundiales de Trabajadores" de los más importantes grupos de empresas multinacionales. El grupo AKZO es uno de los que está ya organizado mediante la coordinación de los trabajadores de los diferentes países.

Vimos que era preciso dar a nuestra lucha una dimensión internacional. Los capitalistas se organizan para aumentar sus beneficios a costa de la explotación de los trabajadores, sean del país que sean. Es lógico, como contrapartida, si queremos promover una lucha viable, que los trabajadores nos organicemos también internacionalmente, extendiendo nuestra lucha lo más posible.

Los trabajadores holandeses mandaron, como primera respuesta, el telegrama que reproducimos a continuación: AMSTERDAM (HOLANDA) "El Sindicato industrial de la NVV de Holanda se declara solidario con la lucha que los obreros de la AKZO llevan a cabo en Barcelona. El Comité Ejecutivo de nuestro Sindicato ejercerá presión ante la dirección central de la AKZO en ARNHEM para que lo antes posible abra de nuevo la negociación con los obreros sobre las reivindicaciones justas que éstos han planteado. Los obreros de la AKZO en Holanda, los holandeses y los españoles serán ampliamente informados sobre los objetivos y la marcha de la huelga. Coraje y adelante. El Comité Ejecutivo del Sindicato Industrial NVV. 30 noviembre 1973.

La Federación de trabajadores químicos y textiles de la CFDT francesa nos ha prometido asimismo dar la información de nuestra lucha a los trabajadores de las dos empresas del grupo AKZO que se encuentran en Francia.

El Secretario General de la I.C.F., Lovinson, nos ha asegurado que se haría una presión sobre el gobierno español por medio del parlamento holandés, protestando por la falta de libertades democráticas de reunión, asociación, expresión y huelga, y por la represión que recae sobre los trabajadores que ejercen dichas libertades.

Estamos en el comienzo de la utilización de la solidaridad concreta a nivel internacional entre los trabajadores de diversos países y que trabajan en factorías de una misma empresa multinacional. Es algo a tener muy en cuenta para ésta y otras luchas. Es éste el camino que habrá que seguir cada vez con mayor intensidad, si queremos contrarrestar, al menos en parte, la potencia de estos monstruos del capitalismo mundial.

LA CNS O LA NEGACION DE LO QUE DEBE SER UN SINDICATO DE LOS TRABAJADORES.

La CNS ha demostrado una vez más que no tiene nada que ver con un sindicato obrero. Hay que evitar, incluso, el utilizar este nombre, cuando hablemos de la CNS. Razones no faltan.

Su primera intervención, durante la huelga, fue la de entrar en una Asamblea que estábamos celebrando y anunciar la presencia de la policía... En diferentes momentos de la lucha ha tenido siempre la misma postura: las Asambleas son ilegales, si no desalojais entrará la policía, etc. etc.

La táctica que han empleado durante nuestra huelga ha sido la siguiente:

- en primer lugar, determinar el marco "legal" del que no se podía salir
- aceptar las críticas que se les hacía, diciendo que ellos también están de acuerdo, pero que no pueden hacer nada, porque eso es lo que hay.
- Intentan comunicar a los trabajadores la sensación de que no se puede hacer nada. Ni la CNS, ni los trabajadores... Así intentan pudrir la Asamblea con el "no hay nada que hacer".
- Y como punto final, como todo lo demás no ha tenido éxito, venían las amenazas: si no desalojais el local, vendrá la policía.

Es la confirmación de que la CNS es un instrumento en el que confían los patronos y el gobierno para deshacer la fuerza de los trabajadores y ahogar sus luchas. En nuestra huelga también lo han intentado..., aunque sin éxito.

LA REPRESION : COLABORACION DE LOS DOS PODERES, CAPITAL Y GOBIERNO, CONTRA LOS TRABAJADORES.

LA EMPRESA. Las medidas que ha tomado estos días se han venido a sumar a las continuas sanciones que por cualquier motivo ha ido imponiendo a los trabajadores. En esta ocasión, la represión de la empresa se ha concretado, sobre todo, en los 19 compañeros despedidos. A esto hay que añadir las numerosas amenazas que a continuación ha ido lanzando: los que no se presenten tal día, quedan despedidos. Y las coacciones llevadas a cabo personalmente por los jefes, yendo casa por casa de los trabajadores, particularmente de los que tienen vivienda de la empresa, de los que están a punto de jubilarse, etc. etc. Por último llamando a la policía, desde el momento que no estaban ya dispuestos a mantener más la situación de paro dentro de las factorías. Una vez más la empresa, con su postura, ha confirmado la fama de dureza y de represión que siempre le ha caracterizado.

EL GOBIERNO por medio de la policía. La presencia de ésta ha sido pasiva. Cada vez en mayor número según avanzaba el conflicto. Más de mil se contabilizaban en los días de mayor auge del conflicto. Eran "grisos" de las brigadas especialmente adiestradas para "romper huelgas". La "secreta" también ha inundado las calles del Prat, buscando a las personas más fichadas por la empresa y cuyos nombres se los había facilitado la dirección de la misma. A esto hay que añadir las "visitas" nocturnas que realizaron a casa de varios compañeros, además de algunas detenciones que tuvieron efecto, aunque de corta duración.



INTIMA COLABORACION DE LOS DOS PODERES. Una armonía total se ha dado entre ambos en contra de los trabajadores. Unos iban siguiendo las directrices de los otros. Se iban tomando las medidas justas en cada momento. Menor o mayor dureza, según les convenía para ahogar la huelga. Cuando mayores eran las dificultades de los trabajadores, con mayor dureza se empleaban para disolverles, provocando así el pánico y el desánimo entre los trabajadores, y como consecuencia la necesidad de volver al trabajo.

LA PRENSA O LA DEFORMACION DE LA INFORMACION.

Cuando se informa poco, lo peor es que esto resulte confuso. Y a esta confusión han contribuido la mayor parte de las notas que han salido en los diferentes periódicos. Gran parte de ellas han tenido como fuente exclusiva la dirección de la empresa. Esto ha dado como resultado que las peticiones de los trabajadores saliesen desfiguradas y con notable exageración. Asimismo han sido deformadas las cifras de los trabajadores que se han ido reincorporando al trabajo. Todo esto ha contribuido a que la mayoría de la gente estuviera "deformadamente informada" sobre la realidad de unos hechos que han afectado a más de 2.000 trabajadores y a la totalidad de la población del Prat, durante 3 semanas.

ALGUNAS CONCLUSIONES QUE SE DESPRENDEN DE LA EXPERIENCIA DE LA HUELGA DE LA SEDA.

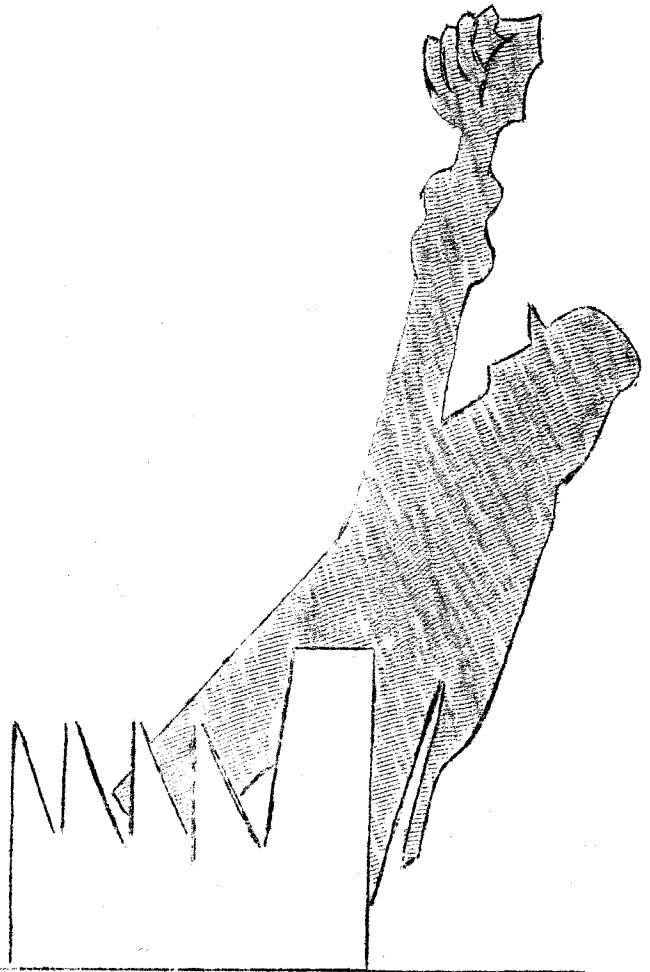
- 1.- EL COMITE DE EMPRESA debe funcionar a tope durante el conflicto, con una gran solidez y reuniendose constantemente, a pesar de las dificultades que se presenten. Durante la huelga se distribuyeron las diversas funciones a cumplir por los miembros del Comité, pero únicamente la de economía funcionó debidamente. Las demás quedaron bastante descuidadas. Los miembros del Comité quedaron desbordados por los acontecimientos.

Una de las funciones básicas y permanentes, sobre todo cuando la situación es de "normalidad", es la de potenciar por parte del Comité cada vez más la coordinación de las secciones, para formar una organización más sólida que permita desarrollar cualquier tipo de lucha con una mayor madurez.

En las Asambleas, los miembros del Comité deben dar mayor información y presentar todas las consecuencias que se pueden derivar de las diversas decisiones que se pueden adoptar. Dar los datos suficientes para que las decisiones de los trabajadores en Asamblea sean lo más maduras posibles. No decidir simplemente sí o no, o bien hacerlo a la ligera, llevados, quizás, por el entusiasmo o la euforia del momento.

- 2.- SABER CALIBRAR HASTA DONDE SE PUEDE LLEGAR. No se trata de lanzarse hasta el final, sin más, fruto de una posible euforia. Hay que saber llevar adelante la lucha posible, para después en su momento saber continuar. Medir las fuerzas reales de los trabajadores y saber dosificarlas. No se trata de seguir lo más heroico o lo más arriesgado, sino lo que sea en cada momento políticamente más conveniente. Hay que poner unos objetivos que se pueden obtener en el momento actual por medio de la lucha de todos los trabajadores. Objetivos que están en función de otros más lejanos y que en su momento se habrán de plantear. Lo que no se puede hacer es poner los más lejanos antes de haber conseguido los primeros.

- 3.- POTENCIAR LA COORDINACION DE LAS DIFERENTES EMPRESAS, si queremos que el apoyo y la solidaridad sea efectiva - y no sólo afectiva - ante la lucha de una empresa. Si antes no ha habido un planteamiento común y un trabajo conjunto de los diferentes Comités, como mínimo, difícilmente se va a conseguir una solidaridad espontánea por parte de los trabajadores de otras empresas. No es suficiente llamar a la "Huelga general", es preciso poner antes los medios para que ésta sea posible. Y el medio básico es la organización y coordinación real de los trabajadores de las diferentes empresas.



4.- NO REDUCIR LA LUCHA, por supuesto, AL MARCO DE LA EMPRESA, pero sí VALORAR LA POSIBILIDAD DE MANTENERSE y organizarse desde dentro de la empresa. Es dentro donde tenemos mayores posibilidades de mantenernos unidos y fuertes. Fuera de la empresa la carencia de medios se hace todavía más grave: no hay locales donde hacer asambleas, la forma de coordinación es mucho más difícil, la dispersión es un grave peligro, las amenazas de la empresa hacen más molla en cada trabajador separado de sus compañeros; la actuación de la policía es más inmediata y descarada.

ORGANIZARNOS DESDE DENTRO
PARA EXTENDER LA LUCHA AFUERA !!!

SITUACION ACTUAL

Nos han obligado a entrar en las fábricas. Pero las cuestiones conflictivas continúan siendo las mismas o agravadas: sanciones, reivindicaciones, despidos.

Blanqueo de Rayón continúa a bajo rendimiento. Es la sección donde se inició el conflicto. Todos nos hacemos preguntas sobre cuestiones como: los despidos, quién va a dialogar con la empresa, la represión interna que se ha acentuado, etc. Pronto lo debatimos en Asambleas y elegimos una comisión representativa a fin de llegar a un acuerdo con la dirección. Esta se niega a aceptarla, diciendo que sólo está dispuesta a hablar con los jurados no expedientados. Nosotros le respondemos que no son representativos y que no daremos validez a los acuerdos que ellos tomen. De nuevo la empresa continúa con su línea dura.

El martes, día 11, la policía va a los domicilios de tres jurados expedientados. Sólo consigue llevarse a uno, del cual, hasta estos momentos no tenemos noticias.

Ante estos hechos y coincidiendo con el acto de conciliación del día 14, estamos dispuestos a efectuar acciones de lucha y solidaridad.

Barcelona, 12 de diciembre 1973.

UNION SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA.