

Las motivaciones de esta actitud empresarial eran básicamente dos. Por una parte, la empresa había comprado algunas fábricas pequeñas que le hacían la competencia en el mercado. La otra causa, sin duda la más importante, hace referencia a ese viscoso mundo que componen las multinacionales. Miniwatt está integrada en el consorcio Philips, y resulta que, en la segunda mitad de 1974, la casa madre, por lo de la crisis y su propia evolución tecnológica, modificó sustancialmente sus planes de producción multinacional. Es decir: los «cassettes» que se fabrican en España pasan a fabricarse en Holanda; la cadena de televisión en color se desdobra y una parte la traen a este país procedente de algún país europeo; la cadena de blanco y negro también sufre variaciones. Y etc. Todos estos cambios no los pueden pagar, ¡faltaría más!, los privilegiados obreros de tranquilos países con sindicatos fuertes y bien establecidos. Los platos rotos van a cargo de quien usted y yo sabemos.

Desde octubre-noviembre de 1974, los trabajadores de Miniwatt se reúnen en asambleas, fuera de las horas de trabajo, para discutir la marcha de la empresa y preparar una plataforma reivindicativa de cara al convenio colectivo que había de expirar el 30 de abril de 1975. El 6 de enero, la plataforma reivindicativa, democráticamente preparada, es dada a conocer públicamente en una mayoritaria asamblea de trabajadores. Que nadie piense que Miniwatt tenía sueldos de acuerdo con la categoría de la multinacional —«mejores no hay»— y con la importancia de los beneficios obtenidos un año sí y otro también. Un especialista, después de ocho horas de trabajo diario, saca entre once y trece mil pesetas mensuales por todos los conceptos. De las condiciones y la dureza del trabajo hablaremos más adelante.

La plataforma reivindicativa (700 pesetas mínimas diarias para la categoría más baja, cuarenta horas a la semana, IRTP y Seguridad Social a cargo de la empresa y otras mejoras ya clásicas en cualquier plataforma obrera), es apro-

bada por la aplastante mayoría de los trabajadores. Por su parte, el jurado prepara otra serie de peticiones, menores que las reseñadas; pero que tampoco estaban mal. Empresa y Organización Sindical, claro, aceptan para la negociación los papeles del jurado. Pero ni así. Poco antes de hacerse público el acuerdo del Consejo de Ministros congelando los aumentos salariales hasta el tope del 18 por 100, la dirección presenta su contraoferta, que precisamente coincide con lo que luego iba a ser el Decreto. Como extra, la empresa ofrece además 11.000 pesetas de aumento lineal a distribuir entre las dieciséis pagas anuales.

La respuesta de los trabajadores no se hace esperar. Cada día, sin parar en absoluto el trabajo, hay encierros y asambleas dentro de la factoría. A pesar de que los encierros se hacen fuera de las horas laborales, llegan las primeras sanciones: 15 trabajadores son «castigados» con diversos días de empleo y sueldo.

Llegamos a primeros de abril. La empresa, reorganizada, al parecer, la producción multinacional, decide aumentar el ritmo de producción de la cadena de televisores en blanco y negro hasta el tope máximo. Los trabajadores no aceptan el aumento de ritmo y siguen trabajando como antes. Presentan en la Delegación de Trabajo una denuncia contra la empresa, acompañada de abundante documentación, en la que se demuestra que los brutales ritmos de trabajo impuestos son la causa directísima de numerosos accidentes y deformaciones óseas de los trabajadores. Se cuentan hasta 80 obreros con desviación de columna, herniados o con otras lesiones permanentes. «¡No queremos acabar todos así!», alegan en su escrito. No prospera la denuncia, pero la actitud de negativa al aumento de ritmos sigue con firmeza. La dirección coacciona, amenaza, coloca al principio de las cadenas a padres de familia numerosos convenientemente amenazados. Incluso, hubo algún conato de violencia entre los «jefes» y los trabajadores, provocado por los primeros. La salida de esta lucha

por unos ritmos de trabajo más humanos la encuentra la empresa en el despido de un trabajador y la sanción con sesenta y cuarenta y cinco días a otros dos el día 6 de mayo. Inmediatamente paran todos los trabajadores, y así permanecen hasta que son desalojados por la Policía.

En los días siguientes, los trabajadores de Miniwatt, en huelga, extienden la lucha entre otras empresas de la Zona Franca, y especialmente entre las tres factorías de la Sociedad Española de Lámparas Eléctricas Z, que junto con Miniwatt tienen convenio y jurado común. La factoría de Lámparas Z, de Hospitalet, paró en solidaridad del día 7 al 9. En las otras, la solidaridad ha tenido hasta el momento únicamente carácter económico. También hay que decir que en todos los intentos de extensión e información del conflicto, los trabajadores topaban continuamente con la fuerza pública. Como la Seat, desde los graves conflictos de enero, febrero y marzo pasados, está permanentemente custodiada por la Policía; los trabajadores de Miniwatt se subieron en días sucesivos en los autocares de la empresa, y allí pudieron explicar a los obreros de Seat el carácter de su lucha. Son las pequeñas anécdotas que abren al espectador una nueva comprensión más allá de su limitada significación.

La dirección de Miniwatt toma ante la huelga la postura típica del autoritarismo más cerrado. Lluvia de sanciones, más despidos. En estos momentos, día 30, los despidos se elevan ya a 18, son varios los sancionados que acumulan hasta ciento ochenta días y toda la plantilla, excepto técnicos y administrativos, que no han participado en la huelga, están sancionados de empleo y sueldo hasta el próximo lunes 2 de junio. El principio de autoridad por encima de todo y de todos. La táctica de los trabajadores es concentrarse todas las mañanas, a las seis, en la puerta de la fábrica. Hasta que la fuerza pública los desaloja. Algunos días, la orden es inmediata; por ejemplo, cuando tenía que ir el alcalde. Masó, a visitar los barrios cercanos a la fábrica. Otros, la orden se hace esperar hasta el mediodía. Así ocurrió cuando el ministro de Hacienda visitó la zona y convenía tener concentrados a los trabajadores, que no fueran por ahí paseando la injusticia de su situación hasta que no se hubiera ido el vicepresidente segundo del Gobierno. Sin embargo, el final del conflicto, veinticinco días ya, puede venir en cualquier momento, pues la empresa necesita producir porque otras factorías amenazan entrar en paro forzoso por falta de material. ■

J. ZAMORA TERRES.

Asistentes sociales: El inicio de un conflicto

● Los alumnos de tercer curso de la Escuela Superior de Asistentes Sociales de Barcelona, con sede en el Hospital Clínico, han acordado no presentarse a los exámenes de reválida correspondientes a las convocatorias de junio y septiembre de la promoción 1972-75.

«Mediante dicha reválida —dice una nota hecha pública por los futuros asistentes sociales— se accede al título oficial de asistente social y se realiza ante un Tribunal designado en Madrid por la única Escuela oficial. El profesorado y la Dirección de la Escuela, así como el resto del alumnado, se han hecho solidarios de esta actitud, al tiempo que han emprendido por su parte una serie de acciones paralelas destinadas a la sensibilización sobre este tema del resto de Escuelas de Cataluña y de todo el Estado español, así como de los profesionales en ejercicio.

Esta actitud se justifica en el hecho de considerar que el examen de reválida tiene un carácter antipedagógico, científico y que no contribuye al acercamiento de la realidad por parte de los alumnos, proponiéndose como alternativa la realización de una tesina, como sucede en otras carreras. Por otra parte, como cuestión fundamental de la actual preocupación de los estudiantes de asistente social está la exigencia de que dichos estudios sean clasificados definitivamente en la categoría de Escuela Universitaria,

y no, como pretenden determinados sectores, de que sean incluidos en un apartado especial de la enseñanza profesional».

A la vista, un nuevo problema inmediato para el problemático Ministerio que encabeza Cruz Martínez Esteruelas. Un poco más allá, el conflicto de fondo de una profesión que soporta como ninguna otra el peso de las contradicciones de la sociedad actual. El trabajo de las asistentes sociales tiene, si no ando mal informado, una doble finalidad. De un lado, el nivel benéfico asistencial de sus servicios. De otro, la misión de «promocionar» a las personas o grupos que requieren su ayuda. Es evidente que ambas finalidades están muy interrelacionadas, al menos teóricamente. Pasa que en la práctica, la ideología dominante prefiere, espera y desea —poniendo los medios necesarios para ello— que las asistentes sociales se ocupen únicamente del primer fin. La técnica de la caridad y del paternalismo institucionalizado. ¿Cómo arregla el asistente social la papeleta de un padre de familia necesitado de hospitalización sin seguro social, porque está en paro, y sin medios económicos? ¿Cáritas?...

Dentro de esta contradicción, la situación laboral y profesional de los asistentes sociales raya en el escándalo. Sueldos arbitrarios, puestos de trabajo arbitrarios y come-

