

Un interrogante se nos plantea hoy y con carácter de urgencia a todos los militantes del Movimiento Obrero:

- ¿CUAL ES EL FIN DEL M.O. EN LAS EMPRESAS?
- ¿DESEARROLLAR LA CONCIENCIA DE CLASE?
- ¿Y DESARROLLAR LA ORGANIZACION AUTONOMA DE LA CLASE?
- ¿O PROMOVER PAROS Y HUELGAS?

Vamos a exponer hoy, a petición de los compañeros de Plataformas, el proceso de trabajo y de lucha que hemos seguido en Philips. Intentaremos para ello explicar la situación general de las Philips, remontándonos un tanto hacia atrás, concretamente a cómo estaban las 5 factorías en octubre de 1968, poco antes de nuestra huelga, en la que de forma alterna efectuamos varios paros hasta un total de 14 horas.

Vamos muy importante que nuestra experiencia y la exposición de la misma puedan ser criticadas por el resto de compañeros de Comisiones y que éstos aporten así mismo la experiencia de lucha en sus empresas, única forma ésta, según vemos nosotros de poder ir avanzando en la creación de un I.C. fuerte y autónomo que se alimente de las luchas y experiencias de los compañeros de otras empresas y que a partir de ellas mismas seamos capaces de ir descubriendo las líneas por las que los obreros tendremos que ir avanzando hasta conseguir la liberación de nuestra clase de la opresión y explotación capitalistas. - - -

ORGANIZACIÓN DEL MOVIMIENTO FILIPSA EN LA PROVINCIA DE BARCELONA:

- Órdenes factorías: - Una en Fca. España (Lámparas "E")
- Una en Zona Franca (Fca. de Alumbraído)
- Una Minivatt (en la misma Zona Franca)
- Una en Hospitalet
- Una en San Sadurn del Nubre, et.

En octubre del 68, de estas 5 factorías se venían reuniendo periódicamente y con regularidad un grupo de gente que llamaremos la Comisión del grupo Philips.

CONDICIONES DE LA LUCHA GRUPO Y DE LOS SECTORES QUE LO FORMAN:

- No había unificación de gente de las factorías sin que previamente lo hayan hecho por sí mismas.
- No en su totalidad católicos militantes.
- No hay elemento de UOC.
- No existe planificación alguna del trabajo ni un mínimo programa.
- No se concreta ni se controla la acción de los militantes en la fábrica.
- No existe una dirección política clara.
- No hay clandestinidad. Muchos días la gente de la Comisión se espera a la puerta de la fca. y la gente de la fca. llega incluso a saber dónde se reúne la Comisión. Cuando esto se plantea en la reunión no se le concede importancia.
- Se va siempre a remolque de los acontecimientos y éstos se empiezan a intuir cuando ya han pasado.
- Desconexión total del resto del I.C.
- No se ve ni se entiende la lucha de clases.
- Existe una total negación a la agitación por medio de hojas. Para justificar su negativa siempre se excusan en el bajo nivel de la gente, en que "se acorta de las hojas, tiene miedo..."

En estas condiciones y a este nivel de organización, la Philips se sorprende a sí misma cuando el 20 de diciembre la totalidad de los obreros de Hospitalet paran durante 8 horas en señal de protesta por la cantidad que la empresa ofrece en la revisión económica del Convenio.

¿Cómo se logra el paro?

- Gracias a la indignación general que provoca la oferta de la empresa, y
- gracias a los esfuerzos del Sindicato de Empresa de Hospitalet que es quien controla y dirige el movimiento de esa factoría.

Al día siguiente el resto de factorías paran 8 horas en solidaridad con los compañeros de Hospitalet y con el fin de presionar a la empresa para que dé más dinero.

Unos objetivos de la lucha. Consejos de la línea.

CONSEJOS:

- La huelga surge como espontánea, comensal.
- Durante los paros ni siquiera hace la Comisión ninguna hoja que informe, oriente o abra perspectivas respecto a la lucha.
- No se aprovecha ésta para ver la gente más destacada y llevar con ella un trabajo posterior. La Comisión, por tanto, no aumenta sino que disminuye por el desánimo de algunos miembros.

- Durante los días del conflicto los Jurados hacen algunas Asambleas pero al no haber nadie que pueda marcar una alternativa clara, prácticamente no se obtiene nada positivo, sino aumentar la confusión y el desconcierto general.
- Cuando, posteriormente, en la Comisión intenta hacerse un análisis y crítica del desarrollo de la lucha, estos también resultan imposibles, quedando - prácticamente reducido a una "revisión de vida" de los militantes.

#### TRABAJO SOSTENIDO Y VALORACION DEL MISMO:

Vista la situación general de la "Comisión del Grupo Philips", intentamos transformar desde dentro la misma Comisión.

- Planteamos la necesidad de organizar auténticas "Comisiones" de empresa - que vean las posibilidades y formas de trabajo en cada una de las factorías, estableciendo al mismo tiempo una coordinación entre estos diversos grupos en función del trabajo real llevado a cabo en las fábricas.

Esta propuesta es radicalmente rechazada.

- Se plantea la necesidad de conectar con el resto del U.C. Tampoco se acepta por temor a los tinglados de fuera de la fca., "porque la lucha debe llevarse a cabo en la empresa y nada más", por "miedo a que se juegue con las personas"...
- Incluso cuando se pretendía leer información recibida de otras fábricas en lucha, ésta se desprecia.
- Uno de los choques más violentos se produce cuando pretendemos fijar unos mínimos criterios comunes para elaborar la táctica de la lucha y las formas de trabajo. En este caso no hay forma de ponerse de acuerdo; todo queda a un nivel puramente reivindicativo y siempre que éste no suba de tono.
- Viendo el bajo nivel teórico, intentamos dar un cursillo de formación a los elementos más válidos de la Comisión. Por resultar demasiado teórico y por el mismo desánimo al no lograr hacer evolucionar la Comisión, se dejó.
- Empezamos a pasar por la fca. algunos libros (tipo "La Madre" de Gorni, "Nuestra huelga") y boletines de Plataformas, pero rápidamente en la Comisión se nos acusa de "políticos".
- Fue necesario que Miniwatt empezara a organizar su grupo de fca. autónomo e independiente para que empezáramos a desbordar realmente esta situación.

#### VALORACION DE ESTA ETAPA:

- Ha sido un grave error el creer en la posibilidad de transformar este grupo desde dentro. Esta postura quizás en un primer momento estuvo justificada porque nos permitió conocer mejor y en poco tiempo la realidad de las Philips, ya que la totalidad de los elementos "contestatarios" eran nuevos en la empresa. Pero, una vez vista la situación general y los planteamientos y formas de trabajo del grupo, creemos que hemos perdido lamentablemente el tiempo intentando transformar lo intransformable.
- Desde que empezamos a ver la imposibilidad del grupo de plantear alternativas correctas a nivel de fábrica, hasta el momento de la ruptura definitiva, ha pasado un año. Durante todo este tiempo hemos estado sumidos en dudas y vacilaciones sin ver claramente que es lo que convenía hacer. Es en estos momentos que podemos hacer un análisis más sereno y en profundidad, ya que durante este tiempo la misma realidad que intentábamos transformar nos lesbaba continuamente, impidiéndonos adoptar una postura más radical:
  - Por un lado pretendíamos rescatar a algunos elementos que nos parecían salvables, y para ello esperábamos.
  - Por otra parte, teníamos una idea muy "clásica" en cuanto a la Organización y a la Unidad del U.C. Por no dividir la fca., por no crear confusión, porque no hubieran dos grupos, perdíamos de vista nuestro objetivo fundamental: trabajar en la base de la fca. para aumentar el nivel de conciencia y combatividad.

Y, de este modo, caímos en la trampa de una falsa Unidad y de la falsa

