

**SUPLEMENTO**  
**LI 154- febrero 2018**

**LUCHA**  
**INTERNACIONALISTA**

# **UN TRIUNFO QUE MUESTRA EL CAMINO**



**TITANLUX**

## **La huelga frena nuevos despidos y obliga a readmisiones**

De todas las luchas obreras podemos extraer elementos positivos en cuanto que, en si mismas activan, generan conciencia y suponen una experiencia para los y las trabajadoras que forman parte de ella y para aquellos/as que la conocen. Pero pocas luchas logran sus reivindicaciones, especialmente cuando se trata de parar despidos o la readmisión de los despedidos, y la de Titanlux lo ha conseguido. Desde Lucha Internacionalista, hemos querido analizar algunos elementos que han hecho posible este triunfo y que consideramos que pueden ser muy valiosos para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Sección de la Unión Internacional de Trabajadores - Cuarta Internacional (UIT-CI)

# Contexto político y sindical

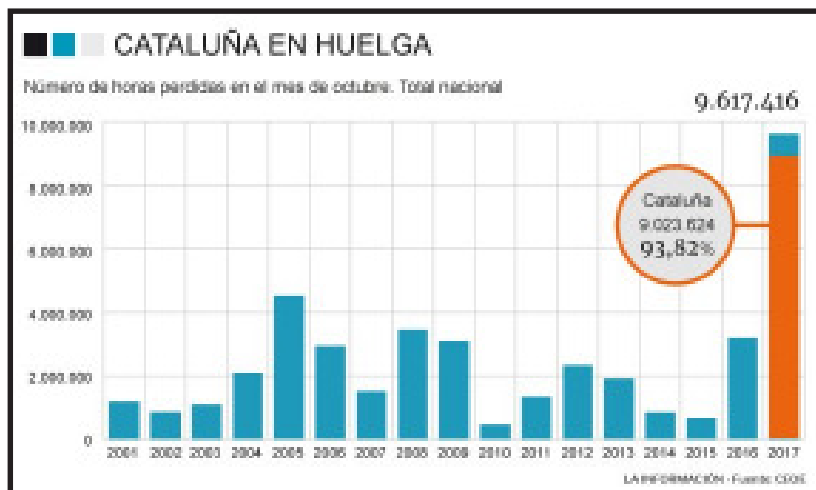
Aunque los representantes políticos de la burguesía hablan de salida de la crisis, la realidad para los trabajadores y trabajadoras es muy diferente. A la persistencia de la crisis económica a nivel internacional hay que añadir la profunda crisis política e institucional en el Estado Español, acelerada y profundizada especialmente por la situación en Catalunya.

Es significativo que, a pesar de venir de un periodo en el cual las movilizaciones se han dado más desde los movimientos sociales que desde los sindicatos y a pesar de la política de desmovilización de CCOO y UGT a nivel estatal, el número de horas perdidas por huelga en 2017 fue más del doble (incremento del 114%) que el año anterior y el número de trabajadores/as que las secundaron aumentó en un 142%, según datos de la propia patronal (CEOE). La gran mayoría de estas horas y trabajadores/as han sido en Catalunya y tienen una explicación más política que sindical.

La decisión de los y las trabajadoras de Titanlux de ir a huelgas parciales de dos horas por turno a partir del 21 de noviembre se dio en un momento político convulso, después de las movilizaciones históricas del 1 y el 3 de octubre, y de la huelga general del 8 de noviembre. Pero llegó también después de la aplicación del artículo 155 y de su acatamiento por parte del Govern de la Generalitat en forma de

abandono de las instituciones y de la aceptación de las elecciones impuestas para el 21 de diciembre. Empezaban, por lo tanto, su calendario de huelgas en un momento de precampaña electoral y de retroceso de unas movilizaciones que, a pesar de ser históricas, habían sido motivadas por la cuestión nacional y

luchas y huelgas, especialmente en el sector del transporte y de servicios relacionados con éste, como son con las huelgas del metro, la lucha de los estibadores, los vigilantes de Eulen o los camareros y las camareras del lote 22 de AENA en el aeropuerto del Prat. Algunas de estas luchas, con diferentes parti-



contra la represión del estado, pero no se habían podido ligar a las reivindicaciones de clase y, seguramente por eso mismo, no habían conseguido arrastrar a una buena parte de la clase trabajadora catalana.

En el ámbito estrictamente laboral, veníamos de una situación de pérdida generalizada de condiciones y de revisión a la baja de la mayoría de convenios condicionada por la última reforma laboral y por la actitud pactista y desmovilizadora de las mayorías sindicales. Sí ha habido

cularidades y en mayor o menor medida, han conseguido algunas reivindicaciones, gracias en buena parte, a la presión directa que han ejercido con las huelgas, en momentos concretos de mayor afluencia de pasajeros o del transporte de mercancías en el caso de los estibadores.

Pero en el sector productivo no veníamos de un momento de luchas significativas y las que se han producido han sido aisladas y no han llegado a tener la suficiente fuerza como para lograr sus reivindicaciones o convertirse en conflicto social. Lo ejemplifica que, también para muchos y muchas trabajadoras de Titanlux, uno de los principales referentes de lucha es la huelga de los y las trabajadoras de Panrico, a pesar de que este mayo hará ya cuatro años que acabó, tras ocho meses durante los cuales desde Lucha Internacionalista también los pudimos acompañar y de la cual también hicimos un balance en su momento (ver Especial de julio 2014 y suplemento LI 130 de marzo 2014).



# El conflicto laboral en Titanlux

Como pasó en Panrico, el inicio del conflicto laboral ya había tenido episodios anteriores al que dio lugar a la huelga. Y, también como en Panrico, las causas de este conflicto no son pérdidas derivadas directamente de la actividad de la empresa sino de las prácticas especulativas de sus propietarios y de la voluntad de éstos de extraer más beneficios. En el caso de Industrias Titán, propiedad de la familia de la alta burguesía catalana, Folch Rusiñol, la empresa no ha registrado pérdidas en los más de 100 años de historia que tiene. Pero sus propietarios sí las tuvieron, y multimillonarias (más de 90 millones de euros) en inversiones especulativas en el sector financiero, concretamente en la compra de acciones del Banco Sabadell. La desviación de esta deuda familiar hacia la empresa y la propia crisis capitalista, que no les ha llegado a suponer déficits, pero sí una disminución en la facturación (pasaron de los más de 150 millones en ventas en 2007 a los 114 millones en 2013), aceleraron un proceso más estructural. Porque a pesar de que el argumento de las pérdidas ha sido el más presente, había una razón de fondo que es general al conjunto de las empresas en estos tiempos: aba-

rar la masa salarial como fuera, para “ser más competitivos”, es decir, despedir plantilla consolidada

muy inferior. Otro dato relacionado a tener en cuenta, y éste la empresa no lo decía, es que en los



con derechos y sueldos dignos producto de la lucha, por trabajadores/as precarios/as con sueldos mínimos. Así que, de vez en cuando, dejaban caer la diferencia de los costes laborales respecto a la competencia alegando que eran un 10% superiores. Pero este porcentaje es sesgado y responde a los intereses de los propietarios porque es una comparación con empresas con un volumen de facturación

sueldos de los trabajadores de los grupos inferiores, la diferencia es muy inferior y en algunos casos prácticamente inexistente. En cualquier caso, el objetivo de fondo era, no tanto pagar o no una deuda, sino golpear a los y a las trabajadoras para obtener más beneficio neto. Los propietarios de Industrias Titán ya habían planteado años atrás una escala salarial muy a la baja para las nuevas incorporaciones que se





pudo reducir significativamente.

El 14 de diciembre de 2016 se suicidó un trabajador en la fábrica. Esto hizo que un grupo de delegados de UGT (que tenía mayoría en aquel momento) dimitieran en bloque denunciando la falta de seguimiento en riesgos psicosociales por parte de la empresa, circunstancia que acabó por provocar elecciones sindicales en mayo de 2017. El sindicato Co.Bas, que había ido ganando la confianza de los y las trabajadoras y había tenido un papel cada vez más relevante, le dio la vuelta a la composición del comité de empresa, obteniendo 18 delegados por 4 de UGT.

Un mes antes, en abril, la empresa había iniciado su plan de reestructuración que, además del traslado de oficinas (con más de 100 trabajadores/as) a Zona Franca para vender parte de las instalaciones del Prat, debía suponer la reducción de un tercio de una plantilla que tenía en aquel momento 365 trabajadores/as.

Los despidos empezaron por la dirección, después por prejubilaciones voluntarias y en julio llegaron los primeros despidos no pactados. En octubre la empresa anunció 14 despidos más. Los iba haciendo en tandas, para evitar tener que justificar económicamente un ERE y, acogiéndose a la reforma laboral, empezaban ofreciendo 20 días de indemnización por año tra-

bajado que después irían subiendo a medida que la plantilla se movilizaba hasta llegar a los hasta 45 días más una indemnización complementaria de más de 4500 euros brutos para los trabajadores que la han aceptado al final de la huelga.

Al inicio del conflicto, la empresa dilataba las negociaciones mientras iba aplicando despidos. En el mes de noviembre, la plantilla decidió en asamblea iniciar un periodo de huelgas parciales de dos horas por turno los martes y los jueves, y que empezó el día 21. Se debatió empezar la huelga indefinida en enero pero se decidió que los paros pasaran a ser de tres horas por turno después de la asamblea de trabajadores/as del 27 de diciembre.

Finalmente se acabaría haciendo huelga a tiempo total desde el 29 de enero, después de una asamblea en la cual los y las trabajadoras rechazaron la propuesta de la empresa que no aceptaba la readmisión de los despedidos que no habían aceptado las indemnizaciones, ni tampoco un compromiso claro de no llevar a cabo más despidos. El comité ya había convocado legalmente la huelga de 24 horas para 15 días, a la espera de que la asamblea decidiera. La huelga a tiempo completo arranca con cierta confusión, pero la reacción de los y de las trabajadoras es determinante para asumirla, ratificarla en una nueva asam-

blea a puerta de la fábrica y fuerza a que sea la propia empresa quién, viendo la dimensión de la huelga, cerrara la fábrica.

El 1 de febrero, en una nueva reunión, la empresa acaba aceptando los puntos esenciales que plantea el comité de huelga y el 2 de febrero la asamblea aprueba por aclamación el preacuerdo. El acuerdo incluye la readmisión de los tres trabajadores despedidos que no aceptaban la propuesta económica por despido ofrecida por la empresa y el compromiso de la empresa de no proceder a extinguir ningún contrato de su plantilla, por las causas objetivas reguladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores durante un periodo de dos años y tres meses desde la firma del mismo. A esto, hay que añadir el enorme incremento de las indemnizaciones que se fue produciendo progresivamente y que hemos mencionado anteriormente.

Es cierto que por el camino hay casi 60 despidos que no se revierten porque los propios trabajadores afectados aceptan la indemniza-



ción. Pero el objetivo de la empresa era despedir prácticamente el doble y se ve forzada a parar sus planes y, además, a aceptar la readmisión de los tres compañeros que querían volver al trabajo. La pérdida de puestos de trabajo no minimiza lo que es, en el contexto actual, un triunfo de la lucha obrera.

# Algunos elementos que han hecho posible ganar

Como todas las luchas son muchos los factores que inciden en su resultado. Además de los expuestos antes y que forman parte de la situación en la cual se enmarca, destacamos algunos otros que consideramos relevantes por su resultado final:

## - La Asamblea de trabajadores/es como órgano soberano.

Aunque son frecuentes las asambleas en los conflictos laborales, a menudo éstas son “asambleas informativas” (contradicción en si misma) o están muy condicionadas por los comités de empresa. Las decisiones de arriba hacia abajo muchas veces se dejan los protagonistas por el camino. En el caso de Titanlux podemos decir que el comité de huelga, con el peso determinante de Co.Bas, ha ejercido de representante de la asamblea en las negociaciones y no, como pasa demasiado a menudo, de portavoces de la empresa en las asambleas.

Las convocatorias de las huelgas han sido determinadas por los y las huelguistas y ésta es la mejor garantía de éxito a la hora de secundarlas. Sólo con la presencia masiva de trabajadores y trabajadoras en las asambleas ha sido posible mantener la unidad sindical con UGT. Ha habido fuertes críticas hacia los delegados de UGT, pero la fuerza de la lucha ha hecho que se mantuviera la unidad sindical, unidad para aplicar lo que decía la asamblea, que es la unidad que suma.

## - Una lucha decidida y contundente

La decisión de los y las trabajadoras de ir a la huelga llega en un

momento del año de poca producción dado que en invierno se da una reducción de los pedidos de pinturas en relación con los meses más cálidos. Este factor, y la previsión de un conflicto largo que pedía un pulso sostenido, lleva a la decisión de empezar con los paros de dos horas y dos días por semana para llegar con fuerzas a los meses de más producción a los cuales la huelga podía hacer más daño. También se tenía la mirada puesta especialmente en un pedido de productos nuevos, de producción *just in time*, que tenía que entregarse a mediados de enero.

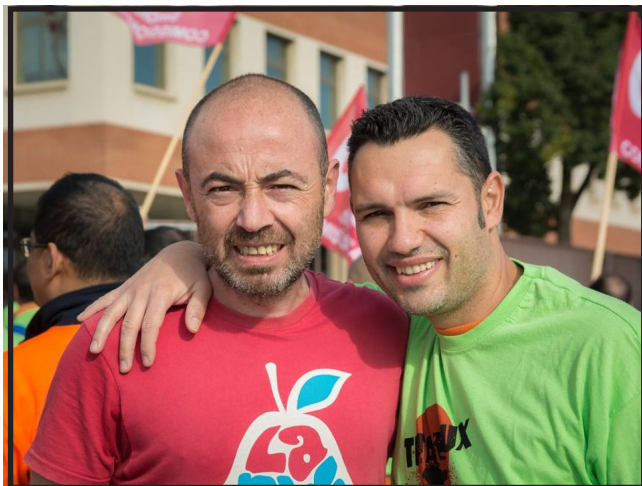
Los movimientos de la empresa contratando personal mediante ETTs durante las vacaciones de Navidad de los y las trabajadoras de la plantilla y de hacer ir a traba-



jadores/as en sábado, prácticas no habituales, mostraban que los paros, con un seguimiento de más del 80% en las áreas de producción, estaban teniendo efecto.

A veces las características propias del capitalismo se pueden usar en beneficio de las luchas contra éste: el método de producción *Just in Time* (reducir mucho el stock y producir a partir de los pedidos) puede hacer que las huelgas tengan un efecto más rápido puesto que atrasan las entregas con menos horas de huelga. Y este atraso sometido a la *competencia* entre empresas generó rápidos efectos puesto que la empresa era consciente de que los clientes podían pasar a pedir los productos a otras.

Especialmente relevante fue la asamblea en la puerta de la fábrica del lunes 29 de enero. Dos días antes habían decidido en asamblea ampliar de lunes a viernes los paros y decidir cada día cuántas horas paraban al siguiente aprovechando la convocatoria presentada de huelga indefinida. Pero ante el peligro que esta fórmula pudiera ser considerada ilegal, se plantearon dos opciones: no hacer huelga ninguno de los días de la semana (para dar tiempo a una nueva convocatoria) o hacerla toda la semana y a tiempo completo tal y como estaba convocada legalmente. La asamblea dio el paso adelante y pasó a la huelga de jornada completa. Ante la fuerza de la medida y la alta previsión de seguimiento y parada de la producción, la empresa cerró aquella semana y el cuarto día de huelga aceptaba sus reivindicaciones.



## - No dejarse a ningún compañero/a fuera: todos/as a una

Como es habitual en estos conflictos, la empresa intentó dividir a la plantilla. Primero aumentando las indemnizaciones a los y las despedidas, muchos/as de las cuales las fueron aceptando antes o después. Posteriormente la empresa ofreció detener los despidos (con un compromiso ambiguo) pero sin aceptar ninguna readmisión. Pero ni el comité de huelga ni la asamblea se quisieron dejar a nadie fuera y siguieron en todo momento condicionando el acuerdo a la readmisión de los tres compañeros que, llegados a la última negociación, no aceptaban la indemnización (e incluso un cuarto compañero condicionaba aceptarla a la readmisión de los otros tres). Así, manteniendo el pulso hasta el final y todos/as a una, la empresa acepta la readmisión de los tres compañeros y el compromiso de no despedir a nadie en más de dos años quedaba mucho más concreto que en la propuesta anterior.

## - La vía jurídica como complemento de la lucha

Una tendencia errónea en los conflictos laborales es pensar que sólo con un buen equipo de abogados se resolverán, y supeditar o sustituir la vía de la movilización por la vía judicial. En Titanlux la lucha ha sido la base y la clave del triunfo, pero no se ha renunciado a usar la vía jurídica como complemento de ésta. El primer paso de denunciar que los despidos se estaban produciendo en forma de ERE encubierto aportaba, además de pedir respuesta judicial, un elemento de politización del conflicto dado que, igual que transferir a la empresa la deuda por especulación financiera, pone de relieve las argucias legales de las grandes empresas, acogiéndose a menudo a la propia reforma laboral y a convenios hechos a medida de los empresarios y no de los y las trabajadoras.

También han sido importantes las denuncias por vulneración del derecho a la huelga, primero ante la contratación de personal vía de ETTs durante las vacaciones de Navidad y posteriormente al detectar que se empezaban a producir en otras plantas productos que, hasta la huelga, se hacían exclusivamente en El Prat. En ambos casos las denuncias también podían servir para frenar la suplantación de producción si la huelga se alargaba y, por lo tanto, era otra forma de que ésta no perdiera efectividad.

## - Extensión y socialización del conflicto. La caja de resistencia.

A pesar de que el contexto político y sindical expuesto seguramente no era el más favorable, pocos días después del inicio de los paros, los y las trabajadoras de Titanlux convocaron la primera reunión de organizaciones y colectivos en apoyo a su lucha. De allí salieron las primeras ideas para la caja de resistencia y propuestas para hacer conocer el conflicto. La receptividad del comité de huelga a la hora de permitir que otras organizaciones pudiéramos acompañarlos y hacer propuestas ha sido, sin duda, otro elemento clave del conflicto.

Debemos decir que no todas las organizaciones que tenían que estar, han estado y que otras seguramente podían haber hecho mucho más. Pero otras sí lo hemos hecho, humildemente y en la medida de nuestras posibilidades, creemos haber colaborado en diferentes cuestiones.

Desde Lucha Internacionalista hemos trabajado para hacer llegar la lucha de Titanlux a los espacios en los que participamos. Son de especial relevancia las charlas (las que se han hecho y las que quedan) en los CDRs. En el actual contexto político, el apoyo mutuo y la coordinación entre



estos espacios de autoorganización popular y las luchas obreras y sociales es un camino a seguir y profundizar. También se aprovechó la campaña electoral de la CUP-CC para dar un espacio a Titanlux en algunos actos como el de L'Hospitalet o Cornellà. Se presentaron y aprobaron mociones en los Plenos Municipales de l'Hospitalet, El Prat, Barcelona y Cornellà. Y pocas horas antes del preacuerdo con la empresa se estaba hablando a la puerta de la fábrica con diputados de la CUP-CC para hacer una rueda de prensa en el Parlament para visibilizar y apoyar la lucha. También hemos colaborado con la propuesta de hacer y vender chapas para la caja de resistencia que se han repartido en las charlas que se han hecho y a las puertas de la SEAT Martorell, entre otros espacios.

Si bien las paradas de dos y tres horas limitaban la capacidad de extensión por falta de tiempo de los y las huelguistas, las actividades fuera de la fábrica han ido en aumento progresivamente. El acuerdo con la empresa llega cuando se estaba concretando la continuidad e intensificación del plan de lucha y extensión, por si el conflicto se alargaba. Por todo lo expuesto no ha hecho falta, pero es de aquellas cosas que creemos que es imprescindible desde el primer día de huelga - todavía más si es indefinida - porque se convierte en un elemento político y social muy importante para conseguir el triunfo y, una vez aprobado en asamblea, es la tarea central de todos los huelguistas, compartiendo responsabilidades y fortaleciendo la huelga.

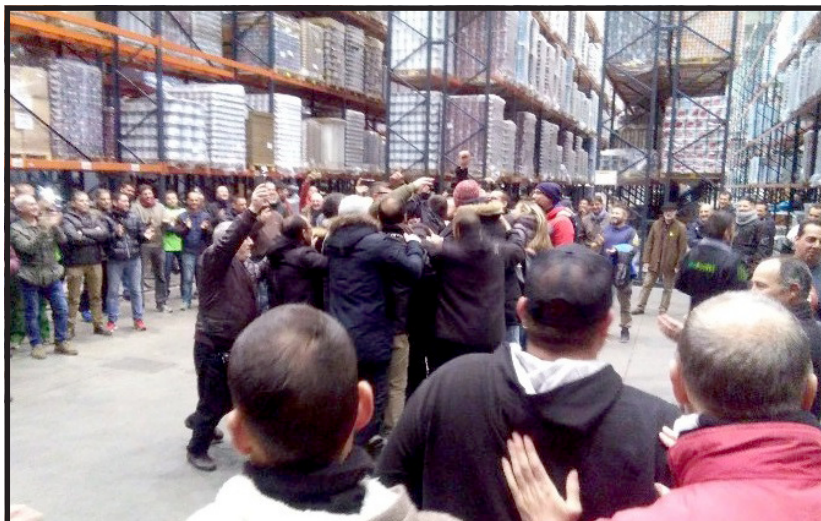


# Proyección de la lucha de Titanlux

Un elemento importante es la percepción por parte de la plantilla, desde el mismo día que se ratificaba y se celebraba el logro de las reivindicaciones en asamblea, de que más valioso y más sólido que el compromiso de la empresa de no despedir ningún trabajador/a en dos años y tres meses, es la respuesta que saben que darán si esto no se cumple. La garantía no es el acuerdo en si mismo, sino la manera en que se ha logrado.

Otro elemento muy positivo es la activación de los y las huelguistas y su voluntad de continuidad en la lucha. Tanto para mantenerse en guardia ante un posible regreso de los ataques de la empresa, como en la participación en otros espacios de lucha más amplios que, al fin y al cabo, también forman parte de su defensa y mejora de condiciones laborales y de vida. Una primera muestra de esta actitud ha sido la fuerza con la que han participado en bloque en la concentración contra la precariedad del 10 de febrero convocada por la plataforma de luchas CI-CLO.

Ahora será muy importante que sigan haciendo balance y compartiendo con el resto de trabajadores/as su lucha porque puede y tiene que ser un refe-



rente de que luchando se puede ganar. Su experiencia y la fuerza de haber logrado sus objetivos y de cómo lo han hecho tiene un gran valor para los conflictos que ya están presentes y para los que vendrán.

Aquello que la patronal da con una mano nos lo intenta quitar con la otra, desde el día siguiente. Por lo tanto, hace falta, desde el primer minuto, no bajar la guardia. La revolucionaria Rosa Luxemburgo decía que el resultado de las luchas se mide fundamentalmente por el grado de organización, que es la forma en que se concreta la conciencia de clase y su avance. Porque la organización, sindical y política, es el instrumento esencial para preparar la lucha que vendrá.

Ni las causas que han originado este conflicto ni el fin de los conflictos laborales pasan sólo por el terreno sindical, sino que son un problema político. Mientras haya capitalismo habrá peligro de despidos y miseria para todas y todos los trabajadores. Por eso, desde Lucha Internacionalista deseamos que los y las trabajadoras de Titanlux sigan en una lucha más de fondo, tanto junto a los que salgan a enfrentar ataques concretos, como para hacer posible una sociedad mejor y libre de explotación. Y esto, para nosotros, pasa por la revolución de la clase trabajadora y la construcción del socialismo. En este camino nos seguiremos encontrando.



Puedes suscribirte a nuestra revista mensual (a escoger versión en castellano o en catalán) enviando tus datos al apartado de correos y haciendo el ingreso por un año en la cuenta corriente: **ES64 2100 3459 3821 0022 0515** (25 euros si tenemos que mandártelo por correo dentro del Estado español). La suscripción de entrega en mano es de 17 euros, y podéis hacerla poniéndoos en contacto con cualquier militante del grupo.

Publicación mensual de Lucha Internacionalista. Dip. legal B-38619-2005  
Lucha Internacionalista no se hace responsable de la opinión expresada en los artículos firmados.

## Aquí nos encuentras

Apdo. Correos 206 CP- 17080 de Girona  
Apdo. Correos 92 CP-28320 de Madrid  
e-mail: [luchaint@telefonica.net](mailto:luchaint@telefonica.net)  
<http://www.luchainternacionalista.org>  
facebook: [luchainternacionalista](https://www.facebook.com/luchainternacionalista)  
twitter: [@luchainter](https://twitter.com/luchainter)

**Lucha Internacionalista es una organización trotskista. Nuestro objetivo es la revolución socialista, para acabar con el capitalismo y construir el socialismo. Impulsamos la lucha obrera y joven, y la democracia obrera. Defendemos el derecho de autodeterminación de los pueblos, que es negado por el Estado Monárquico, un regimen que hay que abolir. Nuestra lucha es internacionalista: impulsamos la reconstrucción de la IV Internacional.**

